

2024年夏季ボーナス予測

春闘賃上げ率の高まりを背景に3年連続の増加

調査部 アジア調査チーム
エコノミスト

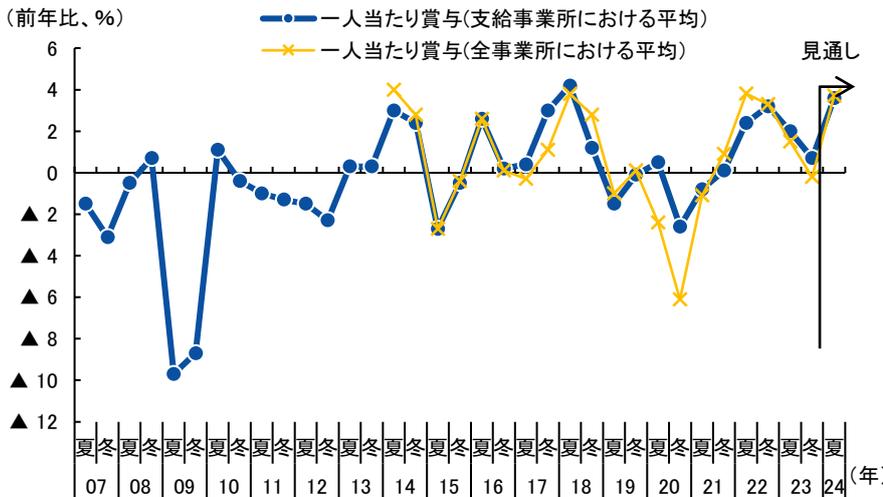
西野洋平
080-1069-4774
yohei.nishino@mizuho-rt.co.jp

- 2024年夏の民間企業の一人当たりボーナスは前年比+3.2%と3年連続の増加を予想。春闘賃上げ率の大幅拡大を受けた所定内給与の伸びがボーナスの押し上げにもつなげる格好
- 2023年度下期の企業収益は小幅増益となる見込みだが、賃上げによる人件費増加が企業の賞与支給スタンスを幾分慎重化させるとみられることから、支給月数は昨夏対比で横ばいと予想
- 民間・公務員合わせたボーナス支給総額は前年比+3.6%の大幅増となる見込み。春闘を踏まえた基本給の増加と合わせて、夏場の個人消費を支える材料になると予想

1. 前年を大きく上回る春闘賃上げ率を背景に、夏季ボーナスは3年連続の増加を予想

みずほリサーチ&テクノロジーズでは、2024年夏の民間企業の一人当たりボーナス支給額（支給事業所における一人当たり平均）を前年比+3.2%と予測する（図表1）。夏としては3年連続のプラスとなり、昨夏の伸び（同+2.0%）を大きく上回る見通しだ。民間企業のボーナス支給額は1カ月当たりの所定内給与に支給月数を乗じて算出される場合が多い。2024年夏は所定内給与が大きく増加する一方で、支給月数は横ばいとなる見込みだ。

図表 1 民間企業の一人当たりボーナス支給額



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

(1) 昨冬のボーナスは前年比プラスも勢いに欠ける結果

はじめに、2023年冬のボーナスの結果を確認しよう。昨年末のボーナスは、支給事業所における一人当たり平均で前年比+0.7%と、3年連続の増加となったものの昨年のベア率(+1.9%)を考慮すると物足りない結果となった。もっとも、この数字には毎月勤労統計のサンプル要因が相応に影響している可能性が高く、その点を割り引いてみる必要があるだろう¹。業種別にみると、情報通信業(同+7.7%)や運輸・郵便業(同+5.4%)などが増加した一方、医療・福祉(同▲5.9%)や不動産・物品賃貸業(▲1.1%)が全体を下押しした。

なお、この支給事業所における一人当たり平均賞与額には、ボーナス支給を取りやめた事業所に雇用される労働者が含まれないことには留意が必要である。ボーナス支給のない事業所を含む、全事業所における一人当たり平均賞与は前年比▲0.2%と3年振りの減少となった²。

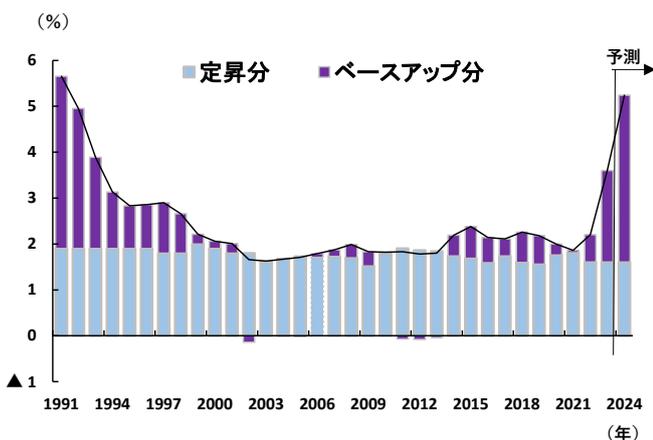
(2) 今夏のボーナスは大幅なプラスを予想

民間企業のボーナス支給額は通常、1カ月当たりの所定内給与に支給月数を乗じて算出される。2024年夏は所定内給与が大幅に増加する一方で、支給月数は横ばいが見込まれる。

まず所定内給与(6月~8月平均)³は前年比+3.2%(昨夏:同+1.0%)と、伸び率の加速が鮮明になるだろう。所定内給与には春季労使交渉(春闘)の結果が反映されるが、2024年の春闘賃上げ率(連合ベース:第3回集計値、定期昇給込み)は5.24%と、2023年の3.70%を大きく上回っている(図表2)。第3回集計時点での賃上げ率の内訳をみると、基本給の底上げとなるベースアップ分が3%台半ばと昨年(2%弱)を大きく上回っており、1991年以来33年ぶりとなる強い内容だ。人手不足の深刻化⁴や好調な企業収益、政労使一体となった賃上げムードの醸成が背景にある。

大企業と比べて利益増加ペースが鈍く、賃上げ余力が乏しいこともあって、中小企業の賃上げ率は相対的に抑制されている。それでも、中小企業(組合員数300人未満)の賃上げ率も+4.69%(前年比

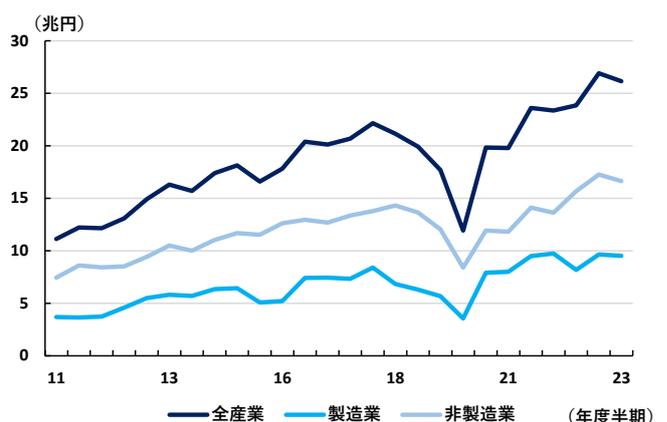
図表 2 春闘賃上げ率



(注) 2024年は連合の第3回集計値。2023~2024年の定昇分は2022年(1.6%)と同じと仮定。

(出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」、中央労働委員会「賃金事情総合調査」より、みずほりサーチ&テクノロジー作成

図表 3 企業の経常利益



(注) 2023年度下期の経常利益は10~12月の値。財務省の季節調整値。

(出所) 財務省「法人企業統計調査」より、みずほりサーチ&テクノロジー作成

+1.27%Pt) と大幅なプラスになっており、中小企業のウエイトが大きい毎月勤労統計でも所定内給与は相応の伸びとなるだろう。なお、厚生労働省によると⁵、改定された賃金の適用時期は4月が最も多い(56.8%)。例年通りであれば、賞与の支給開始時期である6月時点で8割超の企業が今年の賃上げ分を所定内給与に反映する見込みである。

支給月数は1.07カ月と、昨夏(1.07カ月)から横ばいを予想する。2023年度下期の企業収益は、上期対比で前年比プラス幅は縮小するものの、高水準の収益を維持する公算が高い。法人企業統計によると、2023年10~12月の経常利益(全規模・全産業、季節調整値)は、2022年10月~2023年3月対比+9.6%と堅調に推移している(図表3)。業種別にみると、非製造業は堅調なインバウンド需要を背景に、同+6.1%とサービス業を中心に増益を維持している。製造業については、中国経済の伸び悩みが下押し要因となるものの、商品市況高騰に伴う原材料コスト増加の一般に加え、堅調な米国経済や半導体市況の回復を背景に、同+16.4%の増益となっている。このように収益環境は堅調である一方、所定内給与の大幅な伸びによる人件費増加を受けて、支給月数の引き上げに慎重になる企業も出てくると考えられる。そのため、増益基調が続くなかでも支給月数は横ばいと見込んでいる。

民間企業のボーナス支給総額(ボーナス支給労働者数×一人当たりボーナス)は、前年比+3.6%と大幅に増加すると予想する。景気の回復基調が続くもとで企業の採用意欲が高い状態が続いていることを背景に、ボーナス支給事業所に雇用される雇用者の割合が前年から小幅に上昇すると想定しているためだ(図表4)。帝国データバンクの調査⁶によれば、2024年度に正社員の採用予定がある企業は61.5%と3年連続で6割を超えている。そうした中で、正社員数の増加傾向が続き、ボーナスを受け取る労働者も小幅に増加すると見込まれる(図表4)。

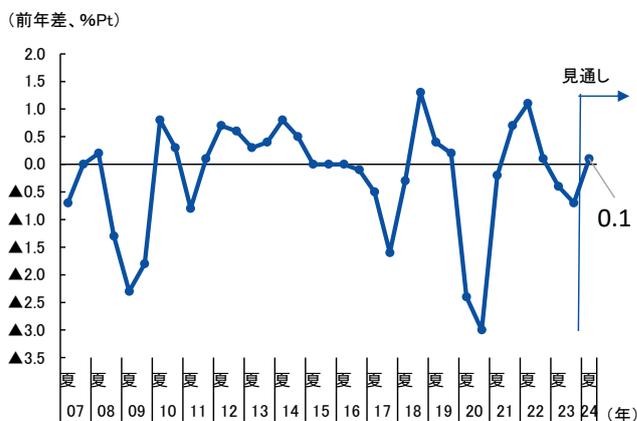
2. 公務員の一人当たりボーナスは、月例給・支給月数の引き上げで増加

公務員(国+地方)の一人当たりボーナス支給額は、前年比+3.7%の増加を予想する。2023年度の人事院勧告において、国家公務員の月例給が増額されたほか、ボーナス支給月数が+0.1カ月(4.4カ月→4.5カ月)引き上げられた。地方公務員についても、国家公務員に準じて給与を決定する自治体が多いため、増加となるだろう。

3. 全体の支給総額は大幅増加、個人消費のプラス材料に

民間企業・公務員を合わせた夏季ボーナスの支給総額は、民間企業のプラス寄与拡大を主因に、前年比+3.6%と伸び率が高まる見通しだ(図表5)。夏季ボーナスの増加は、高水準のベースアップ実施による基本給の増加と合わせて夏場の個人消費を支える材料となるだろう。年初来の株高やインフレ率のピークアウトを受けて消費者マインドは既に改善傾向にあるが、賃上げによる基

図表 4 ボーナス支給事業所に雇用される労働者の割合



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

本給の増加にボーナスの増加が加われば、マインドのさらなる改善という経路も含めて、夏場にかけて個人消費の追い風となるだろう。

ただし、再生可能エネルギー賦課金の大幅引き上げや、政府による電気代・ガス代支援策の終了を背景に、エネルギー価格の再上昇が見込まれ、コアCPIベースのインフレ率は高止まりする可能性が高い。昨秋以降の円安を受けた輸入物価再上昇によるコストプッシュ（いわゆる「第1の力」）が財価格の下げ渋りにつながる可能性も含めて、実質所得の下振れリスクが大きいことは否定できない。インフレ下で伸び悩みを続けてきた個人消費が持ち直していくかどうか、今後の動向が注目される。

図表 5 夏季ボーナスの見通し

年	1人当たり賞与額(円)				賞与総額(10億円)					
	民間企業		公務員		民間企業		公務員		合計	
	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	前年比 (%)	
2021	380,268	▲ 0.8	735,147	▲ 1.3	15,689	0.3	2,228	▲ 1.2	17,917	0.1
2022	389,331	2.4	708,426	▲ 3.6	16,148	2.9	2,149	▲ 3.6	18,296	2.1
2023	397,129	2.0	719,360	1.5	16,677	3.3	2,181	1.5	18,858	3.1
2024	409,679	3.2	745,792	3.7	17,279	3.6	2,260	3.6	19,538	3.6

- (注) 1. 民間企業は事業所規模5人以上のベース。
 2. 一人当たり賞与額は、賞与支給事業所における労働者一人当たり平均賞与支給額。
 3. 公務員（林野事業など現業を除く）の賞与額は、みずほリサーチ&テクノロジーズによる推計値
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、人事院「人事院勧告」などより、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

[参考文献]

厚生労働省（2023）「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」、2023年11月28日

帝国データバンク（2024）「2024年度の雇用動向に関する企業の意識調査」、2024年3月21日

¹ 毎月勤労統計の2023年冬季賞与調査における「きまって支給する給与」（以降、定期給与）は前年比▲0.3%とかなり弱い数字となっているが、同じ毎月勤労統計において、サンプル要因の影響を受けない共通事業所ベースでみた2023年12月の定期給与が前年比+2.0%とベア率と整合的な数字であったことを踏まえると、賞与調査における定期給与の弱さはサンプル要因に起因する部分が大きいと推測される。したがって、賞与調査における賞与伸び率もその分だけ弱めに出ている可能性が高い。

² この背景には、支給事業所数割合の減少（22年度：70.5%→23年度：69.0%）がある。昨冬の常用雇用者数のうち、ボーナス支給事業所に雇用される労働者の割合は、こうした支給事業所の減少により前年差▲0.7%Ptと低下した。

³ 所定内給与＝賞与支給額÷支給月数により算出

⁴ 日銀短観（24年3月調査）の雇用人員判断DIは、全規模・全産業で▲36%Pt（12月調査対比▲1%Pt）とマイナス幅（不足超幅）が拡大している。特に、インバウンド需要が好調な宿泊・飲食サービス（▲70%Pt）、2024年度から時間外労働の上限規制が適用された運輸・郵便業（▲54%Pt）、建設業（▲59%Pt）は大幅なマイナスが続いている。

⁵ 厚生労働省 「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」（2023年11月28日）

⁶ 帝国データバンク 「2024年度の雇用動向に関する企業の意識調査」（2024年3月21日）

【PR】YouTube[®]動画「MHRT Eyes」・各種 調査レポート（無料）を配信中！ （「YouTube」は Google LLC の登録商標です）

～国内外の経済・金融動向など幅広い分野について、エコノミスト・研究員が専門的な知見をご提供～

▽メルマガ（登録無料）では、配信をいち早くお知らせしております。下記より是非お申込みください

<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mailmagazine/research/index.html>



（QRコードはデンソーウェーブの登録商標です）

お問い合わせ：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 調査部メールマガジン事務局

(03-6808-9022, chousa-mag@mizuho-rt.co.jp)

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。