

2024年冬季ボーナス予測

所定内給与の増加を受けて伸びが加速

調査部

今井大輔

090-1732-4801

daisuke.imai@mizuho-rt.co.jp

- 2024年冬の民間企業の一人当たりボーナス支給額は前年比+3.5%と伸びが加速する見通し。1991年以来の高い春闘賃上げ率を受け、ボーナス算定基準となる所定内給与が堅調に増加すると予想
- 売上高の増加や価格転嫁の進展を背景に企業の経常利益が過去最高を更新したことから、ボーナスの支給月数もやや増加する見込み。一人当たりボーナス支給額を押し上げる要因に
- 民間・公務員を合わせたボーナス支給総額は前年比+5.9%と高い伸びに。長引く物価高が重石になるものの、2024年度後半は賃上げとボーナスの増加が個人消費の緩やかな回復を後押し

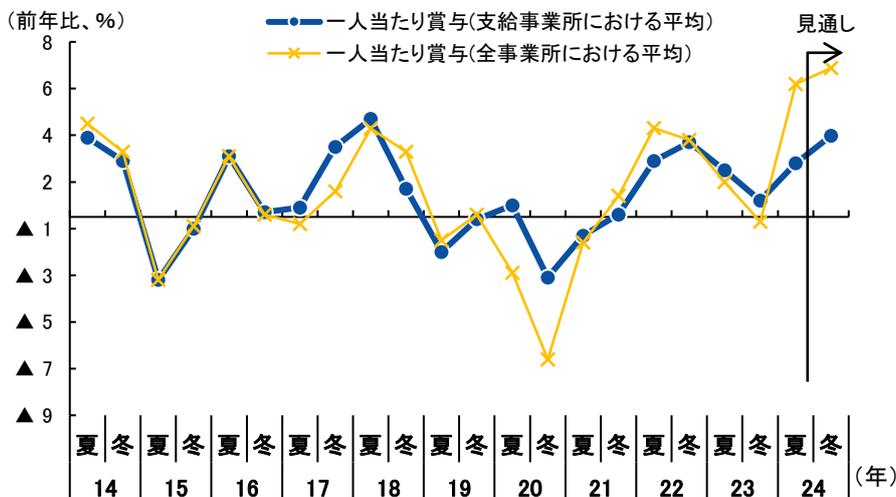
1. 冬の民間企業の一人当たりボーナス支給額は加速すると予想

みずほリサーチ&テクノロジーズでは、2024年冬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+3.5%と予測する（図表1）。昨冬（同+0.7%）を大きく上回り、冬のボーナスとしては1991年以来の高い伸びになる見通しだ。

（1）今夏のボーナスは、サービス業を中心にプラス転換

まず、2024年夏のボーナスの結果を確認しよう。今夏のボーナスは、支給事業所における一人当たり平均で前年比+2.3%となった。業種別でみると、16業種中14業種で前年比増となり、特に電気・ガス業（同+14.6%）、飲食サービス業等（同+17.5%）、卸売・小売業（同+7.4%）で増加幅が大き

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「毎月勤労統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

かった。価格転嫁の進展やインバウンドの回復などを受けた2023年度下期の業績改善が、支給額増加の背景にあるとみられる（図表2）。

なお、この「支給事業所における一人当たり平均賞与額」は、ボーナス支給のない事業所の労働者を対象に含んでいない。ボーナス支給のない事業所の労働者も考慮した「全事業所における一人当たり平均賞与額」は前年比+5.7%と、支給事業所（同+2.3%）よりプラス幅が大きい結果になった（図表1）。これには、夏のボーナスを支給した事業所に雇用される労働者の割合が84.3%（前年差+4.3%Pt）に上昇したことが影響している（図表3）。人手不足が深刻化する中、ボーナスを新たに支給することで労働者をつなぎとめようとする企業が増えていることが示唆される。日本全体で見た所得環境という点では、全事業所ベースの値を用いる方が実勢に近いであろう。

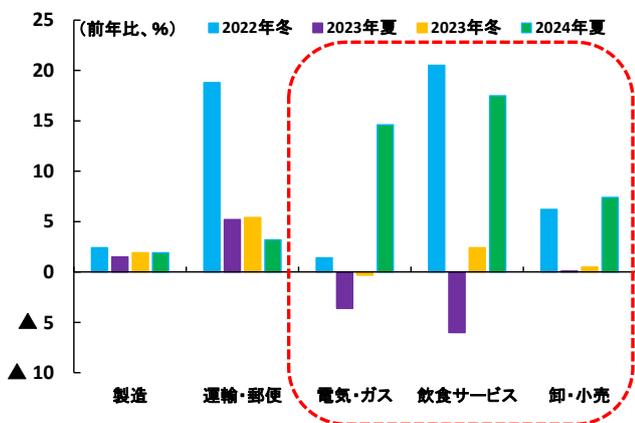
（2）今冬のボーナスは主に所定内給与の増加を受けて高い伸びに

冒頭で述べたとおり、2024年冬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）は前年比+3.5%となる見込みだ。本稿では、1カ月当たりの所定内給与に支給月数を乗じて民間企業のボーナス支給額を計算しているが、今冬は所定内給与が堅調に増加するとみられるほか、支給月数も小幅ながら増えると考えられる。

ボーナス算定の基準になる所定内給与は、前年比+2.5%¹と予想する。2024年の春闘では、記録的な物価高や人手不足への対応を背景に賃上げ率（定期昇給+ベースアップ）が5.3%（厚生労働省ベース、民間主要企業）と、1991年以来の高水準になった（図表4）。春闘賃上げ率のうち、定期昇給分を除くベースアップ分は3%前後とみられ²、所定内給与の伸びはこれに連動する。実際、毎月勤労統計調査では春闘の結果が反映されることに伴って所定内給与（共通事業所ベース）の伸びも夏場にかけて前年比+3%前後まで上昇している。

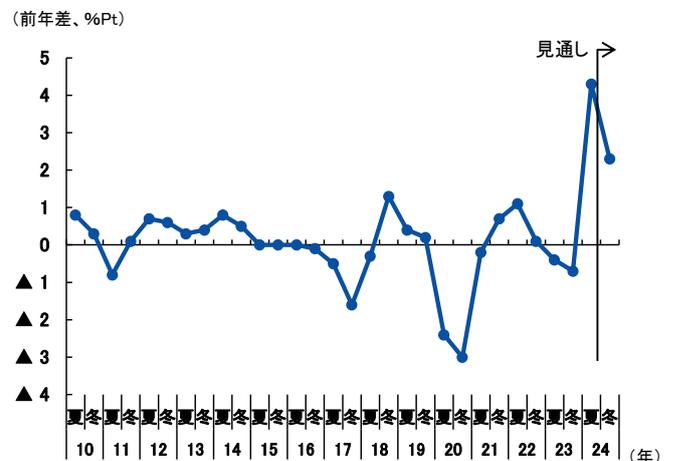
支給月数は1.12カ月（前年差+0.01カ月）と、小幅ながら昨冬から増加する見込みだ（図表5）。企業の業績を見ると、2024年4~6月期は経常利益が前年比+13.2%と大幅に増加し、水準でも過去最高を更新した。人件費の増加が利益圧迫要因となったものの、売上高の増加や価格転嫁の進展が業績の好調さに貢献した格好だ。業種別では、製造業の経常利益が前年比+13.0%、非製造業が同+

図表2 2022年冬～2024年夏の業種別賞与



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

図表3 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「毎月勤労統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

13.3%と、ともに良好な結果になった。製造業では円安による輸出企業の収益増加が押し上げ要因になったほか、非製造業ではインバウンドの好調さが利益拡大を牽引したとみられる。こうした企業業績の好調さを受け、今冬のボーナスでは支給月数が増加すると予想される。

今冬の民間ボーナス支給総額（一人当たりボーナス支給額×ボーナス支給労働者数³⁾）は前年比+6.4%と、一人当たりボーナス支給額（同+3.5%）よりも増加幅が大きくなるだろう。2024年は夏のボーナスを支給された労働者の割合が大幅に高まったことから、冬のボーナスに関しても支給される労働者の割合が84.2%（前年差+2.3%Pt）に上昇し（図表3）、支給総額が押し上げられる見込みだ。

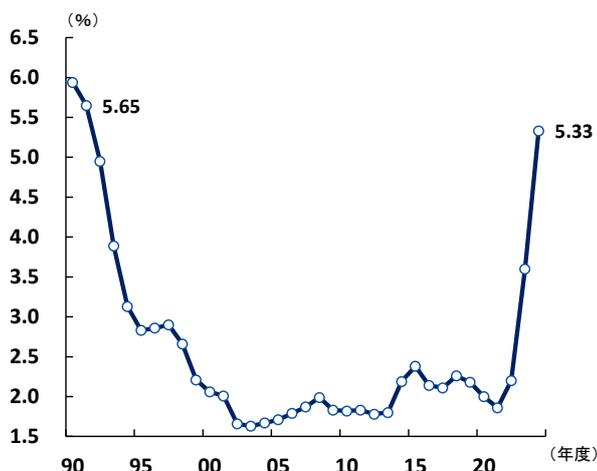
なお、公務員（国+地方）の一人当たりボーナス支給額は、前年比+2.5%と前年（同+2.3%）に続き底堅く推移するだろう⁴⁾。2024年度の人事院勧告で国家公務員の月例給が増額されたほか、ボーナス支給月数が+0.1カ月（4.50カ月→4.60カ月）引き上げられたためだ。地方公務員についても、国家公務員に準じて給与を決定する自治体が多いため、一人当たりボーナス支給額が増加すると見込まれる。

2. ボーナス支給総額も伸びが加速。物価高が続く中、消費の緩やかな回復を後押し

民間企業・公務員を合わせた冬季ボーナスの支給総額（一人当たりボーナス支給額×ボーナス支給労働者数）は前年比+5.9%と、昨冬（同+0.5%）から伸びが大きく加速する見通しである（図表6）。

こうした冬季ボーナスの堅調な増加は、長引く物価高の影響を緩和し、個人消費の回復を下支えする要因になるだろう。先行きの消費者物価については、政府の「酷暑乗り切り緊急支援」によるエネルギー補助金の再開・終了で上下しつつも、既往の円安を受けた価格転嫁の動きが当面続くこと等により、帰属家賃を除く総合CPIは、2024年10～12月期で前年比+2.8%、2025年1月～3月期で同+3.3%、コアCPI（生鮮食品を除く総合）でも2024年10～12月期で前年比+2.3%、2025年1月～3月期で同+2.7%と高水準の伸びが続くと予想される（政府による電気・ガス代補助が再開されれば1月以降のCPIがここで示した見通しからさらに下押しされることになる）。しかし、上記のように冬季ボーナス

図表4 春闘賃上げ率



(注) 対象は原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち、妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）等を把握できた企業

(出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表5 冬のボーナス支給月数の推移



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

支給総額の伸びが物価上昇率を上回ること、実質ベースで見た今冬のボーナス支給増額は前年比プラスになる計算だ。賃上げとボーナスの伸びに支えられた所得環境の改善が後押しし、2024年度後半の個人消費は緩やかに回復するとみている。

図表6 冬季ボーナスの見通し

年	1人当たり支給額(円)				支給総額(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 (%)
2020	380,481	▲ 2.6	727,016	▲ 3.6	16,066	▲ 5.5	2,202	▲ 3.1	18,268	▲ 5.2
2021	380,787	0.1	733,867	0.9	16,271	1.3	2,225	1.0	18,495	1.2
2022	392,975	3.2	739,725	0.8	16,797	3.2	2,244	0.9	19,040	2.9
2023	395,647	0.7	757,017	2.3	16,851	0.3	2,292	2.2	19,143	0.5
2024	409,399	3.5	775,857	2.5	17,925	6.4	2,346	2.4	20,272	5.9

- (注) 1. 民間企業は事業所規模5人以上が対象
 2. 1人当たり支給額とは、賞与支給事業所における労働者1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)は、ボーナス支給時期の後ずれがないベース。実績はみずほリサーチ&テクノロジーズによる推計値
 (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、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

¹過去の実績(毎月勤労統計とボーナス算定基準における所定内給与の関係性)等も踏まえてボーナス算定基準の所定内給与を同+2.5%と予測した。

²連合の最終集計結果におけるベア分の賃上げ率は3.56%(ベアと定昇を明確に分けられる組合分)となっているが、毎月勤労統計調査の所定内給与の伸びとの間に乖離が見られる。中小企業の賃上げ率が大企業に比して低い中で、毎月勤労統計調査における中小企業の割合が連合と比較して大きいこと等が背景として考えられる。

³毎月勤労統計調査で集計される「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は、賞与を支給した事業所の全常用労働者(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者を含む)における一人当たり平均賞与支給額と定義されている。したがって、ボーナス支給労働者数は「常用労働者数×支給事業所に雇用される労働者(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合」で算出される。

⁴公務員(国+地方)の一人当たりボーナス実績はみずほリサーチ&テクノロジーズによる推計値。

【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。