

## 2018年末賞与を押し上げる三つの要因



小方尚子

株式会社日本総合研究所  
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

2018年も残すところ2カ月弱、年末賞与の動向が気になる季節となってきました。今年の年末賞与（厚労省・毎月勤労統計ベース）は、昨年に続き2年連続の前年比プラスとなる見込みです。賃金デフレから脱却しつつある実感が広がることが期待される所です。

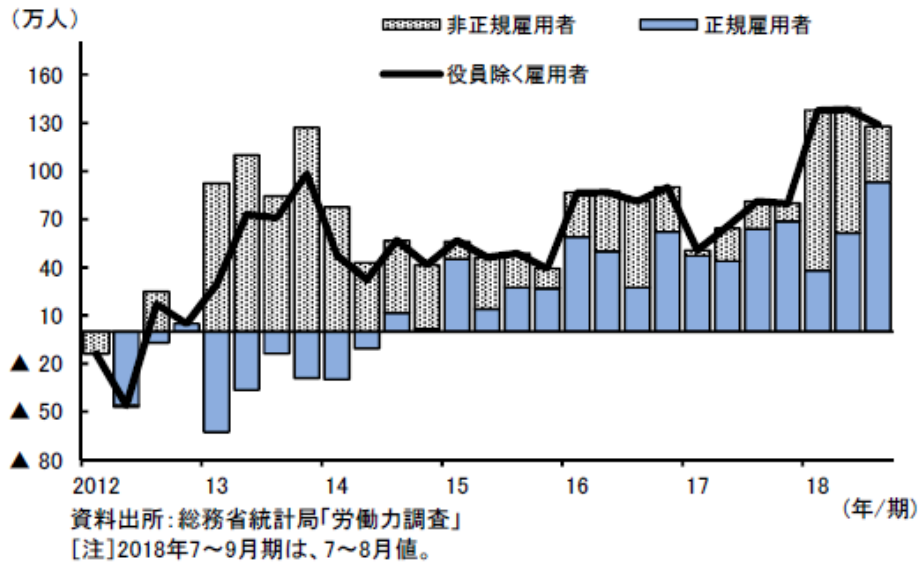
今年の年末賞与を押し上げる要因は、3点挙げられます。

第1に、好調な企業収益です。2012年末以降の景気回復局面は、このままいけば年明け後にはいざなぎ景気（2002年2月～2008年2月）を超えて戦後最長記録を更新することになります。こうした景気回復局面の長期化を背景に、企業の経常利益は過去最高水準圏内で推移しています。製造業では円安が収益の押し上げに作用したほか、非製造業では、内需とインバウンド需要の堅調がプラスに働いています。

第2に、人手不足の深刻化です。人口が減少する中で労働供給に縮小圧力が強まるという構造要因と、景気回復に伴う労働需要の増加という循環要因の両面から労働需給がひっ迫しています。このため、転職者や新卒者をはじめ、人材困り込みの誘因が働きやすい、専門性の高い労働者を中心に賃金引き上げ圧力が高まっています。

第3に、雇用の質の改善です。景気回復局面初期には、賞与支給がない非正規の常用雇用者が増えたため、平均賞与額が下ブレしました。しかし、徐々に正規雇用者が増え、支給労働者割合が高まることで平均賞与額が押し上げられています。とりわけ過去1年間には、製造業の前年比+40万人を筆頭に、情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業など、賞与水準が平均を上回る業種を中心に正規雇用者が増えたため、平均賞与額がこれまで以上に押し上げられる見通しです【図表】。

【図表】雇用者数の推移（前年差）



上記の三つの要因は、いずれも月々の所定内給与の押し上げにも作用するはずのものです。企業には、固定費としての性格が強い所定内給与の引き上げを小幅にとどめ、雇用者への還元はもっぱら賞与に頼る傾向が根強く残っています。このため、今冬賞与の伸びは、2018年度（毎月勤労統計4～8月実績）の所定内給与の同+1.2%を上回るものとなるでしょう。

こうした賞与に対する追い風は、既に今年の夏季賞与でも鮮明となっています。夏季賞与に相当する2018年6～8月の特別給与は前年比+4.3%でした。夏季賞与には、前年の水準が低かった反動が含まれるため、年末賞与の伸び率は、この水準には届かないものの、ここ数年では高めの伸びとなる見通しです。

なお、日本総合研究所では、11月7日に予定される毎月勤労統計調査・特別集計の夏季賞与実績値の公表を待って、年末賞与の具体的な予測値を発表する予定です。