

下振れる賞与：中小企業の落ち込みで今冬も▲1.9%に

- (1) 今夏の賞与については、大企業を対象にした調査で前年比+2%超の上昇が見込まれていたが、厚生労働省「毎月勤労統計」の6～7月の特別給与(事業所規模5人以上)は、▲3.0%とマイナスに。
大企業では+2.9%の伸びを確保したが、中小企業の▲3.8%が全体を押し下げた。

(*) 「毎月勤労統計」は事業所規模別に集計しているため、大企業の支店等で1000人未満の事業所は、本資料では、「中小企業」に含まれる。

- (2) この背景には、**大企業と中小企業の業況格差が指摘可能**。2005年頃までは、大企業と中小企業の収益が、ほぼ連動した動きをみせていたが、近年は、大企業の経常利益が順調に拡大する一方、中堅・中小企業では頭打ち傾向。

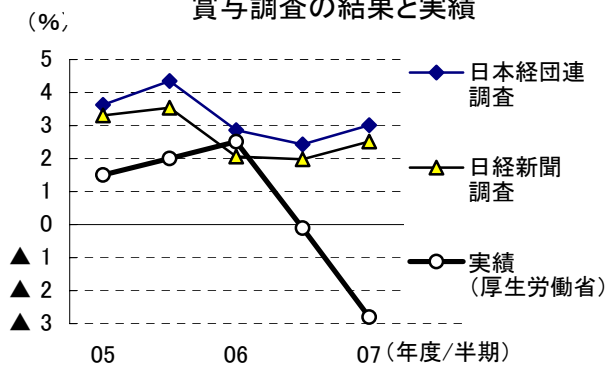
- (3) さらに、**雇用戦略の違いも賞与伸び率格差の一因に**。すなわち、大企業では、今年度に入ってパートタイム労働者が前年比▲16.8%と大幅に減る一方、フルタイム労働者は4.2%の増加。この“雇用者のフルタイム化”は、平均賞与額の押し上げにも寄与。**大企業では、将来的な人手不足をにらんだ人員確保に舵を切り始めたことを反映した形。**

(*) 「毎月勤労統計」のフルタイム労働者には、正社員と労働時間が同様の派遣社員など非正規雇用者が含まれる。

- (4) 一方、中小企業ではパートタイム労働者4.6%の増加に対し、フルタイム労働者の増加は0.7%。大企業とは対照的に、雇用の“パートタイム化”が平均賞与額を押し下げる構図が続いている。**フルタイム雇用を増やせるだけの成長見通しが立たない、もしくは大企業との人員獲得競争のなかで必要な人材が確保できていないため、需要拡大にパートタイム労働者の雇用で対応せざるを得ない状況。**

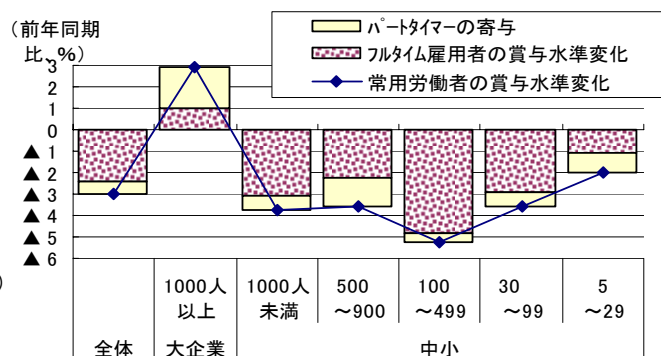
- (5) 原材料価格の上昇を製品・サービス価格に転嫁しにくい状況が続くなか、中小企業の急速な収益改善は見込み薄。企業規模別の就業構造と収益回復ペースを織り込んで試算してみると、**今冬の賞与(毎月勤労統計の下期特別給与)は前年比▲1.9%になる見込み**。雇用者の大半を占める中小企業の賞与低迷が続くことにより、マクロの所得環境に下押し圧力となることが懸念される。

賞与調査の結果と実績



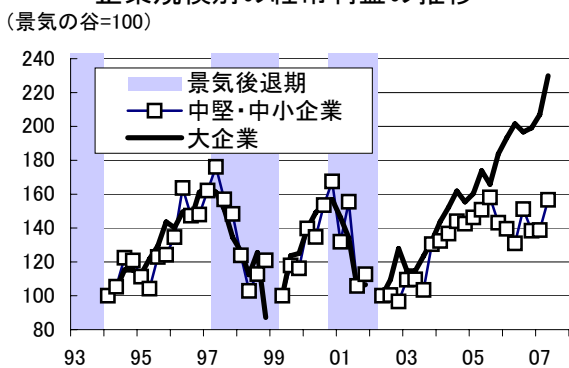
(資料) 日本経団連、日本経済新聞、厚生労働省
(注) 厚生労働省は「毎月勤労統計」の特別給与の年度半期合計。直近は、4～8月値。

企業規模別の2007年夏季賞与の伸び率



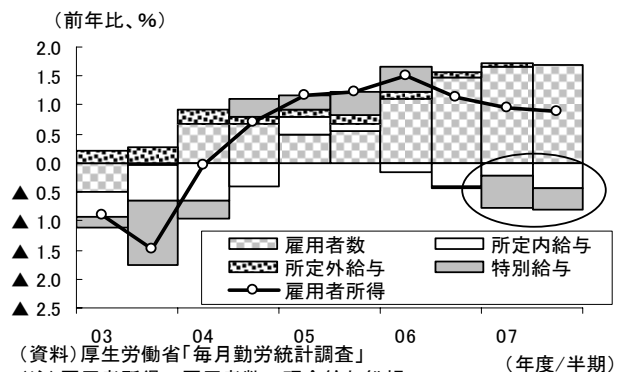
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」
(注) 1. 大企業は1,000人以上、中小企業は5人以上1,000人未満。
2. 6、7月の特別給与。事業所規模別実額データからの試算値。

企業規模別の経常利益の推移



(資料) 財務省「法人企業統計季報」
(注) 調査対象企業入れ替えによる断層調整季節調整値。

雇用者所得の見通し



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 雇用者所得 = 雇用者数 × 現金給与総額。
2007年上期は見込値。下期は日本総合研究所予測。