

2008年夏季賞与の見通し: 中小企業の落ち込みで▲3.2%に

(1) 2007年の年末賞与(毎月勤労統計・事業所規模5人以上)は、前年比▲2.8%と4年ぶりのマイナスとなった。①株主への利益還元強化(図表1)、②60歳以上雇用者の増加(図表2)

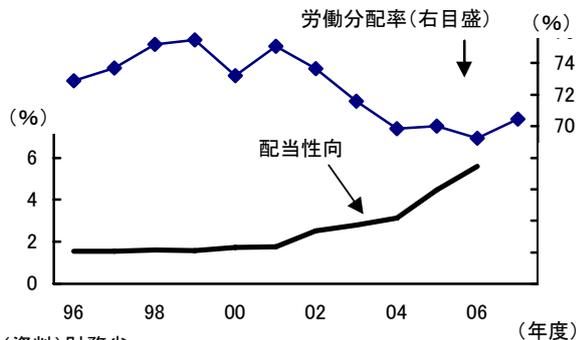
(*) という構造的な賃金下押し要因が働くなか、春頃から企業業績に減速感が生じ、人件費削減圧力が強まったことで大幅なマイナスを記録した。

(*) 60歳以上雇用者の増加が平均賃金に与える下押し圧力については、日本総研リサーチアイ2007-047「高齢化が平均賃金に及ぼす影響」2008年3月18日ご参照。

(2) もっとも、大企業と中小企業では対照的な動き(図表3)。大企業(事業所規模1000人以上)では、フルタイム雇用者の賞与増加に加え、賞与水準が低いパートタイマーのシェア低下を主因として平均賞与額が+2.5%の増加。一方、中小企業(同1000人未満)では、フルタイム雇用者の賞与が大幅に減少したうえ、パートタイマーのシェア上昇が続き、平均賞与額が▲3.4%と減少。人手不足感が強いなか、大企業では、強化された財務体質を背景に、人材確保のために賃金引上げ、パートの正社員化などの処遇の改善が進む一方、体力の弱い中小企業では、原材料価格の高騰が収益圧迫要因となるなか、人件費の削減が続いていることがうかがえる。

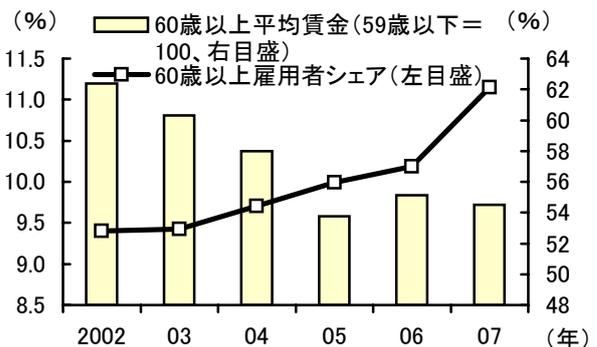
(3) 2008年夏季賞与について、前期の企業業績、配当性向、失業率、60歳以上就業者比率をもとに推計すると、昨夏以降の減益傾向を主因として▲3.2%と、2年連続のマイナスとなる見通し(図表4)。大企業では、+1.7%と4年連続のプラスとなるものの、中小企業で▲3.8%とマイナス幅が拡大することが主因。なお、公務員では、昨年夏の人事院勧告に基づく給与の引き上げ+0.35%と支給月数の0.025ヵ月分増加により、前年比1.5%と大企業並みの上昇率となる見通し。

図表1 労働分配率と配当性向



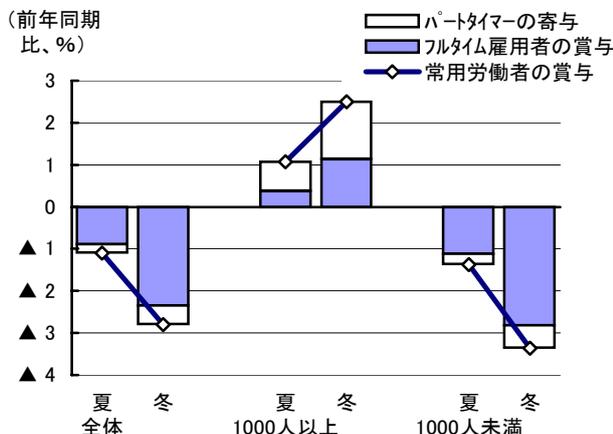
(資料)財務省
(注)07年度の労働分配率は、季報データに基づく見込み値。

図表2 60歳以上雇用者シェアと賃金水準



(資料)総務省、厚生労働省
(注)2007年の平均賃金は見込み値。

図表3 2007年の賞与の動き



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」
(注)賞与変化、事業所規模別内訳は、6・7月および12月の雇用者数、特別給与データから試算。

図表4 2008年の夏季賞与の見通し

	民間企業		国家公務員	地方公務員	
	大企業	中小企業			
2007年度夏季					
支給額(万円)	40.76	76.78	36.19	62.48	59.75
前年比(%)	▲1.1	2.5	▲3.4	0.1	0.0
2008年度夏季					
支給額(万円)	39.46	78.09	34.81	63.44	60.66
前年比(%)	▲3.2	1.7	▲3.8	1.5	1.5

(資料)厚生労働省、総務省、人事院
(注)大企業、中小企業の支給額、伸び率は、厚生労働省資料等をもとに日本総合研究所試算。2008年度は、前期の①売上高経常利益率、②配当性向、③失業率、④60歳以上就業者比率をもとに推計。2007年度下期の①は、弊社経済見通しに基づく。②は過去5年間のトレンドで延長。③、④は、2008年2月までの実績値をもとにした見込み値。