

中小企業の 今冬賞与の 支給相場を 予測する

賃金管理研究所所長
賃金・人事コンサルタント
大槻 幸雄

ことしも冬季賞与の時期が近づいてきました。さまざまな経済指標から、2024年の冬季賞与の行方を展望します。

*本記事は、2024年10月7日現在の情報に基づいています。

23年年末賞与以降の 賃金動向

ことしの年末賞与を展望するにあたり、まず2023年の年末賞与以降の賃金・賞与を取り巻く状況を振り返ってみましょう。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」における従業員数30～99人規模企業の23年年末賞与は35万572円（前年同期比1・1%減）と僅かに減少しました。大幅なプラスとなつたのは、食料品・たばこ（同17・8%増）、電子・デバイス（同20・1%増）、電気機械器具（同36・5%増）、その他のサービ

ス業（25・7%増）等です。

反対に、不動産業・物品賃貸業（同20・9%減）、医療・福祉（同20・3%減）のように大幅に減少した業種もありました。

春季労使交渉では、人材流出の防止や採用初任給および最低賃金の上昇などへの対応から「防衛的賃上げ」をせざるを得ない企業が増えたこともあって、連合調査による賃上げ率は、従業員300人以上の企業で5・19%、300人未満でも4・45%と前年を1%以上上回る結果となりました。

24年夏季賞与の妥結状況も、連合調査で3・53%増（平均支給

額・加重平均）と堅調に推移。企業業績が好転したことに加え、物価上昇への配慮もあって前年を大きく上回る実績となりました。

日本経済の現状

2024年4～6月期の実質GDP（2次速報値）は2四半期ぶりにプラスに転じ、前期比0・7%（年率2・9%）の伸びを示しました。1次速報値からはやや下方修正されたものの、個人消費や設備投資、輸出が全体を押し上げています。物価上昇の鈍化や春闘の大幅賃上げ効果もあり、個人消費が5四半期ぶりに増加したことが寄与しました。

物価に目を向けると、2024年8月の全国コアCPI（除く生鮮食品）は前年同月比2・8%増、新コアコアCPI（除く生鮮食品、エネルギー）は同2・0%増でした。人件費の価格転嫁が徐々に広がるなか、賃金と物価の循環的な上昇が期待されます。

企業業績は減速傾向

法人企業統計調査によると、2024年4～6月期の経常利益は前年同期比13・2%増。内訳は製造業が同13・0%増、非製造業が

同13・3%増と業種による偏りは少ないものの、規模別にみると、中小企業が同6・3%増とやや出遅れ感があります。

日銀短観（9月調査）によると、2024年度の中小企業の売上高は前年度比1・2%増が見込まれますが、24年下期に限定すると前年同期比0・4%増と減速傾向にあります。23年度は全体的には堅調を維持してきた中小企業ですが、24年下期の経常利益では前年同期比8・2%減と、収益環境の悪化が見込まれています。

日銀短観の中小企業の業況判断指数（「良い」「悪い」、%ポイント）は、製造業がプラスマイナス0に対し、非製造業はプラス14です。非製造業がプラス基調であるのに対し、製造業はマイナス21からプラス14まで広く分布している、業種によっても大きな差があることを示しています。

人材不足への対応は 喫緊の課題

8月の完全失業率は2・5%と前月より改善し、完全失業者数も175万人と前年同月に比べて11万人減少しました。有効求人倍率は1・23倍と2か月ぶりに低下し

■2024年冬季賞与・中小企業業種別予測

	2024年年末予測		2023年年末実績		2023年夏季実績	
	支給労働者	前年同期比	支給労働者	前年同期比	支給労働者	前年同期比
	1人平均 支給額(円)	増減率(%)	1人平均 支給額(円)	増減率(%)	1人平均 支給額(円)	増減率(%)
調査産業計	360,000	2.7	350,572	▲1.1	348,192	3.3
鉱業、採石業等	660,000	▲0.1	660,941	▲2.4	697,749	▲2.2
建設業	530,000	2.6	516,563	▲8.1	601,717	13.6
製造業	400,000	2.3	391,133	6.9	370,194	8.5
食料品・たばこ	290,000	3.8	279,447	17.8	261,587	14.9
繊維工業	235,000	▲5.2	247,985	▲5.0	229,176	▲1.4
木材・木製品	320,000	▲6.4	341,801	3.1	334,262	10.2
家具・装備品	280,000	▲0.1	280,199	▲6.7	289,665	▲9.7
パルプ・紙	400,000	3.8	385,350	3.3	377,150	12.2
印刷・同関連業	345,000	3.1	334,767	9.1	320,843	▲0.3
化学、石油・石炭	615,000	2.2	601,882	5.0	569,235	6.2
プラスチック製品	325,000	▲1.9	331,418	6.7	337,950	14.2
ゴム製品	400,000	2.6	390,045	13.4	358,834	13.5
窯業・土石製品	435,000	1.7	427,585	10.5	397,879	7.5
鉄鋼業	535,000	▲4.5	560,401	1.3	477,966	▲9.2
非鉄金属製造業	515,000	3.2	499,184	▲0.4	462,100	0.0
金属製品製造業	425,000	1.4	419,073	8.4	387,379	5.9
はん用機械器具	420,000	5.4	398,638	▲5.5	373,201	▲3.2
生産用機械器具	525,000	▲3.9	546,502	3.9	561,136	20.9
業務用機械器具	450,000	6.1	423,933	▲4.3	401,586	▲3.0
電子・デバイス	380,000	3.1	368,747	20.1	302,897	▲0.7
電気機械器具	385,000	▲3.1	397,422	36.5	362,183	22.8
情報通信機械器具	330,000	1.7	324,513	▲4.6	342,036	▲11.5
輸送用機械器具	415,000	2.8	403,731	0.2	332,294	19.0
その他の製造業	305,000	0.6	303,166	6.1	315,931	19.8
電気・ガス・熱供給等	785,000	2.3	767,171	1.6	691,517	▲5.2
情報通信業	520,000	2.2	508,700	▲0.7	570,171	4.6
運輸業、郵便業	365,000	4.6	348,980	7.3	325,294	5.7
卸売業、小売業	325,000	▲0.7	327,320	▲5.2	312,985	2.3
金融業、保険業	625,000	3.0	606,503	10.7	636,263	10.9
不動産業、物品賃貸業	450,000	8.1	416,342	▲20.9	417,969	▲17.0
学術研究等	615,000	2.6	599,428	2.4	561,341	2.2
飲食サービス業等	75,000	11.9	67,019	7.2	62,887	8.7
生活関連サービス業等	180,000	1.2	177,905	2.4	171,048	13.9
教育、学習支援業	625,000	0.8	620,154	1.2	591,609	0.4
医療、福祉	190,000	▲0.5	190,867	▲20.3	208,408	1.2
複合サービス事業	470,000	3.2	455,518	4.6	403,798	2.2
その他のサービス業	305,000	2.6	297,156	25.7	274,995	1.8

注1 2023年夏季実績と2023年年末実績は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(30～99人)による

注2 2023年夏季実績と2023年年末実績の「前年同期比増減率」は、「支給労働者1人平均支給額」の増減率

ましたが、新規求人倍率は2・32倍と2か月ぶりに上昇しています。就業者数は6815万人と過去最高の水準です。

ただし、企業の人手不足感が高まっていても、就職者全体に占めるハローワーク経由の採用者数は14%ほどで、有効求人倍率の変化が労働市場全体の傾向を示しているとは言えない状況にあります。

日銀短観の中小企業の雇用判断指数はマイナス38ポイント、非製造業に限ればマイナス47ポイントに達しており、人材不足問題は中小企業にとってより深刻化しているといつてよいでしょう。

実質賃金の上昇は労働需給に好影響を与えますが、一方で原材料費の高騰や最低賃金の上昇などコスト負担の急激な増加は、業績回

復の進まない中小企業にとっては採用意欲の減退につながります。

2024年の最低賃金は前年比51円アップの1055円と、過去にない大幅な引上げとなりました。政府主導で1500円までの引上げを目指す流れのなか、企業は総額人件費に留意しつつも、人材の獲得と定着を意識した賃金戦略を迫られています。賞与配分

も、その重要な要素の1つです。

今冬賞与は2・7%増と予測

以上のような経済環境を踏まえ、今冬賞与は緩やかな業績回復を反映して、前年同期比で2・7%増と予測します。

賞与の本質は「利益の配分」にあります。賞与は「利益の配分」にありますが、この2年間についていえば、物価高騰による実質賃金の目減り分を補填するため、多くの企業が賞与に「生活一時金」としての役割を与えてきました。春の賃上げは2年続けて高水準で推移しましたが、物価上昇分をベア分でカバーできていない中小企業も多く、生活支援を目的とした支給は続くと考えられます。

一方、今春の賃上げで大幅なベア分を実現した会社では、賞与のなかの生活一時金分を減額し、従前の貢献賞与に戻す動きも出てくることでしょう。

業種別の支給予測は、上表を参照してください。

平均支給額が低い業種ほど、前年対比の変動幅が大きく出る傾向にあります。自社と比較する場合、増減率だけでなく、平均支給額や支給対象者の範囲、賞与総額にも留意することが必要です。●