

2024年度のボーナス等の動向について

<ポイント>

1. 2024 年の一人当たり名目賃金(現金給与総額)の動向をみると、1991 年(前年比+4.4%)以来の伸びとなる前年比+2.8%と改善がみられた。背景には、2024年半ば以降、33年ぶりの高い賃上げ率となった2024年度の春季労使交渉の結果が反映され、所定内給与が前年比+2%台と高い伸びとなったほか、特別給与¹(ボーナス等²)による押上げ効果もあったことが挙げられる。特に、ボーナス等は2022年以降プラス寄与が続いており、2024 年についても、年平均+2.8%のうち+1.2%ptがボーナス等の伸びによるものである。また月次ベースでは、それぞれ夏、冬のボーナスの支給が多い6月と12月にボーナス等の寄与度がいずれも+3.2%pt となるなど、ボーナス等も賃上げに大きな役割を果たしていることが確認できる(図1)。本稿では、このような賃上げの状況を踏まえ、2024 年度の夏季および冬季のボーナス等の動向を振り返る。
2. まず、フルタイム労働者とパートタイム労働者の給与におけるボーナス等の状況について確認する。毎月勤労統計調査における2024 年の一人当たり名目賃金の構成をみると、ボーナス等が現金給与総額に占める割合は、フルタイム労働者では月当たり9.4 万円で約21%、パートタイムでは月当たり0.4 万円で約4%となっており、フルタイム労働者の方が、給与全体に占めるボーナス等の割合が高い(図2)。次に、夏季(6~8月)及び冬季(11~翌年1月)の特別給与(ボーナス等)の前年比上昇率は、2022 年度以降の3年間はプラスの伸びとなる中で、就業形態別の寄与度をみると、ボーナス等の占める比率が高いことを反映して、フルタイム労働者のプラス寄与が大宗を占めている(図3)。2024 年度は、夏季で+7.5%、冬季で+6.8%と過去数年で最も高い伸びとなったのに加え、パートタイム労働者もプラス寄与となり、過去と比べても大きな寄与となっている。さらに、就業形態別・事業所規模別にボーナス支給額をみると、パートタイム労働者では比較的小規模な事業所において、支給額の増加が確認される(図4)。
3. ボーナスは、企業の業績や給与形態次第では支給が行われない例も一定程度存在する。そこで、24年度のボーナスの伸びが、ボーナスが支給される労働者の増加によるものなのか、昨年度もボーナスが支給されていた労働者のボーナスが増額されたことによるものなのかを確認する。就業形態計における一人当たり賞与(ボーナス)額を支給労働者数要因と一人当たり支給額要因に分解すると、2024 年度は夏季、冬季ともに両要因ともにプラス寄与となっており、ボーナスが支給される労働者が増加するとともに、昨年度もボーナスが支給されていた労働者が受け取るボーナスの額も増加していることがわかる(図5)。次に、事業所規模別に支給事業所割合をみると、夏季・冬季ともに、もともと支給事業所割合が低かった5~29 人事業所規模で顕著な上昇がみられた(図6)。さらに、事業所規模別のボーナス等の寄与度分解をみると、2024 年度は全ての規模の事業所でプラス寄与となっているが、特に夏季では、5~29 人事業所規模の寄与の大きさが顕著である(図7)。このように、2024 年度のボーナスの特徴としては、夏季・冬季ともに、比較的小規模な事業所を中心に新たにボーナスを支給する事業所が増加するとともに、労働者一人当たりの支給額も増加している点が挙げられる。背景には、人手不足の中で人材募集やつなぎ止めのために新たにボーナスを支給

¹ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」における特別給与は、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基づき労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められている給与を指す。例えば、夏冬の賞与、期末手当等の一時金や3か月を超える期間で算定される手当等(6か月分支払われる通勤手当等)がある。

² 厚生労働省「毎月勤労統計調査」においては、いわゆるボーナス(賞与)を把握できる統計として、毎月の「特別給与」(ボーナス支給月は賞与がその大宗を占める)と、夏季・冬季それぞれの「賞与」が公表されている。ただし、この「賞与」については就業形態別に内訳が把握できないなど一定の統計上の制約がある。このため、本レポートでは、「賞与」に関する統計が利用可能な場合はそれを用い、利用できない場合は特別給与(ボーナス等)を代替指標として使用する。文中では、わかりやすさの観点から、前者を「ボーナス」、後者を「ボーナス等」とも表記する。

する事業所が増加したことに加え、賃上げを受けてボーナス支給額が増加した³ことも影響している可能性がある。

4. ここからは、給与全体におけるボーナス等の比率が高いフルタイム労働者に焦点を当てて考察を行う。まず、産業間のボーナス等の水準や伸びの関係をみるために、横軸に 2023 年度のボーナス等の金額、縦軸に 2024 年度のボーナス等の前年度比、バブルの大きさをフルタイム労働者数とした散布図を作成した(図8)。これをみると、夏季、冬季ともに 2023 年度のボーナス等の金額が相対的に低い産業ほど、伸びが高くなっており、産業間のボーナス等の水準差は、2024 年度にかけて縮小したことが示唆される。特に、2023 年度のボーナス等の額が相対的に小さかった宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業などでは、2024 年度のボーナス等の伸び率が 20%前後と高くなっている。
5. 次に、フルタイム労働者におけるボーナス等とその決定要因の関係について確認する。ボーナスの決定要因(原資)について、経団連の「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」をみると、業績連動方式を取入れている企業は 1990 年代以降徐々に増加し、2010 年代末以降、6割前後となっている⁴。そのうち業績連動の基準とする指標(複数回答)として約6割の企業が「営業利益」を挙げている(図9)。この結果を踏まえ、過去 30 年間ににおけるボーナス等と営業利益の関係がどのように変化したのかを確認する。ボーナス等(夏・冬)と直近の営業利益(1半期前⁵)の伸びの関係についてプロットしたものをみると、全体として、直近の営業利益の伸びが高いほど、ボーナス等の伸びも高い関係がうかがえる(図 10)。一方、両者の相関係数を確認すると、1995～2004 年度の期間では 0.78、2005～2014 年度の期間では 0.69 であったのに対し、2015～2024 年度の期間では 0.49 へと低下し、営業利益との連動性はやや弱まっていることが示唆される。このように、過去と比べて営業利益の変動がボーナス等の増減に与える影響が小さくなっている背景としては、企業において、人材確保・引留めや物価上昇への対応など、業績以外の動機からボーナス額が決定されるようになっている可能性が考えられる。
6. 最後に、今夏のボーナスの動向についても確認する。連合の夏季一時金(第3回集計)の動向をみると、2025 年度の夏季賞与は、一人当たり支給額では昨年度より増加する一方、平均支給月数は 0.05 か月分減少している(図11)。一般に、支給されるボーナスは「支給月数×所定内給与月額」となることから、高い賃上げが続く中で所定内給与額の増加分をそのままボーナスに反映することができず、結果として支給月数を減らすことで人件費を調整している企業も一定数存在する可能性がある。
7. まとめると、ボーナスは、近年では人材の維持・確保に向けた重要なインセンティブとしての役割も果たしており、2022 年度以降は概ね堅調な増加がみられた。特に 2024 年度のボーナスの支給にあたっては、支給事業所割合が上昇するなど、ボーナスが支給される労働者の裾野が広がっていることに加え、一人当たり支給額の増加も確認された。また、夏季・冬季ともに、ボーナス等の実額が低い業種において前年度比での伸びが大きく、企業の待遇改善に向けた動きもみられる。一方で、足下では支給月数がやや減少するなど、所定内給与や定期給与よりも伸びがやや弱まる可能性も出てきている。さらに、米国の関税政策という外的要因が、製造業を中心に、企業収益を通じて、今後ボーナスに及ぼす影響にも注意が必要である。

³ 一般的に賞与は月例賃金額×支給月数で計算されるため、基本給部分が増加すると賞与も増加することが期待される。

⁴ 本調査は 2021 年を最後に行われておらず、近年において変化が生じている可能性があることには留意が必要。

⁵ 例えば、6月に支給される賞与は、支給月が属する4～9月期ではなく、前年度の10～3月期の業績に最も影響を受けると考えられる。

図1 名目賃金の寄与度分解

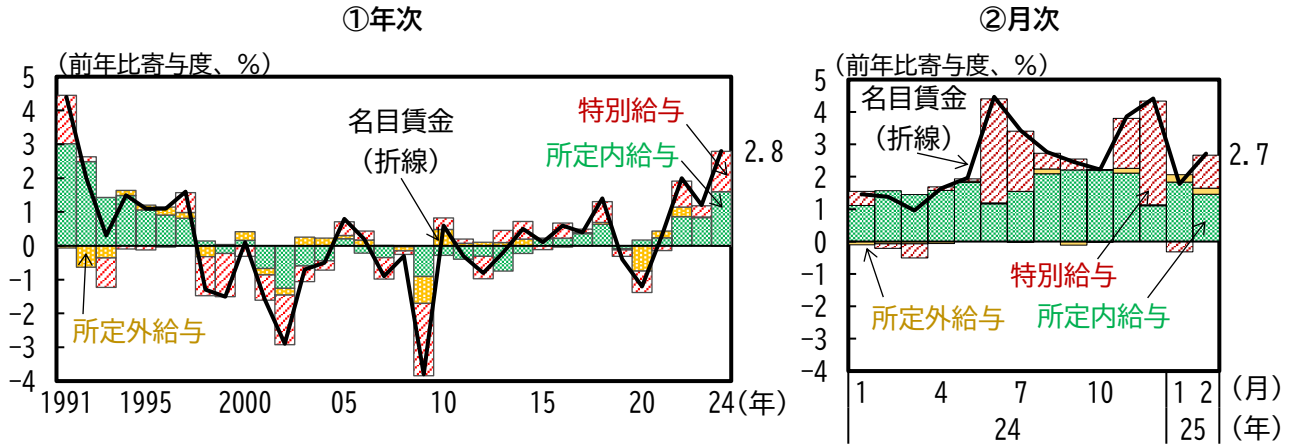


図2 現金給与総額の構成(2024年暦年)

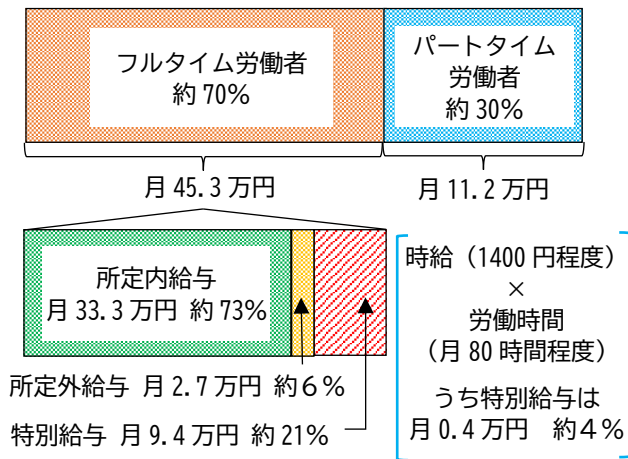


図3 特別給与(ボーナス等)の寄与度分解(就業形態別、事業所規模5人以上)

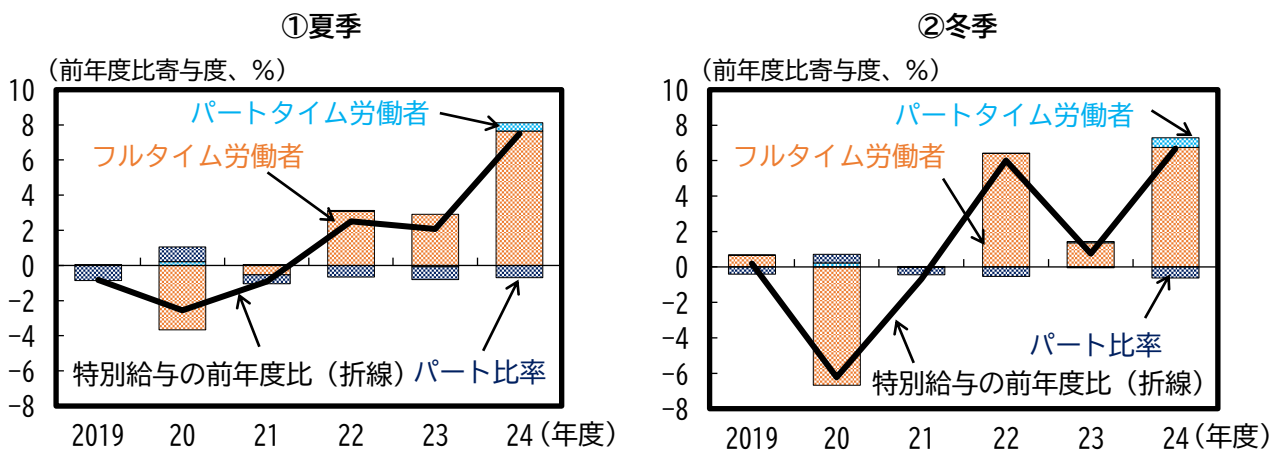


図4 就業形態別・事業所規模別特別給与額(ボーナス等)の推移

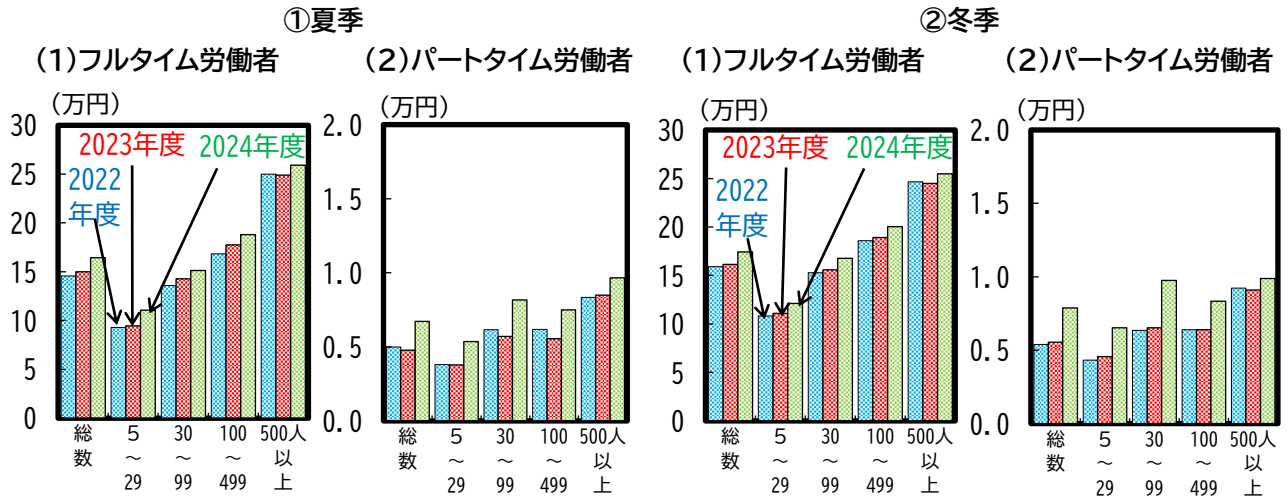


図5 賞与(ボーナス)の寄与度分解(就業形態計、事業所規模5人以上)

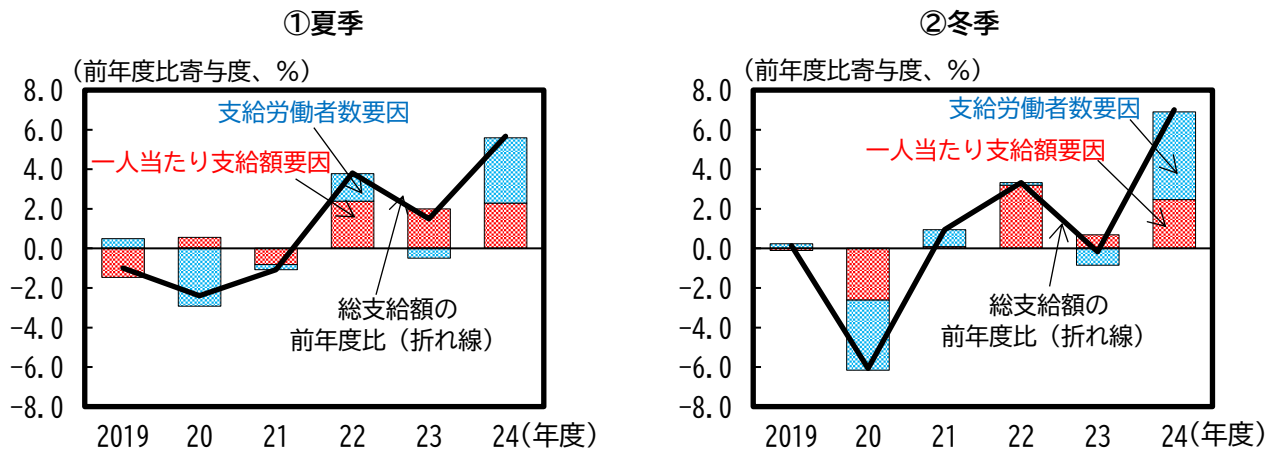


図6 賞与(ボーナス)の支給事業所割合(就業形態計、事業所規模別)

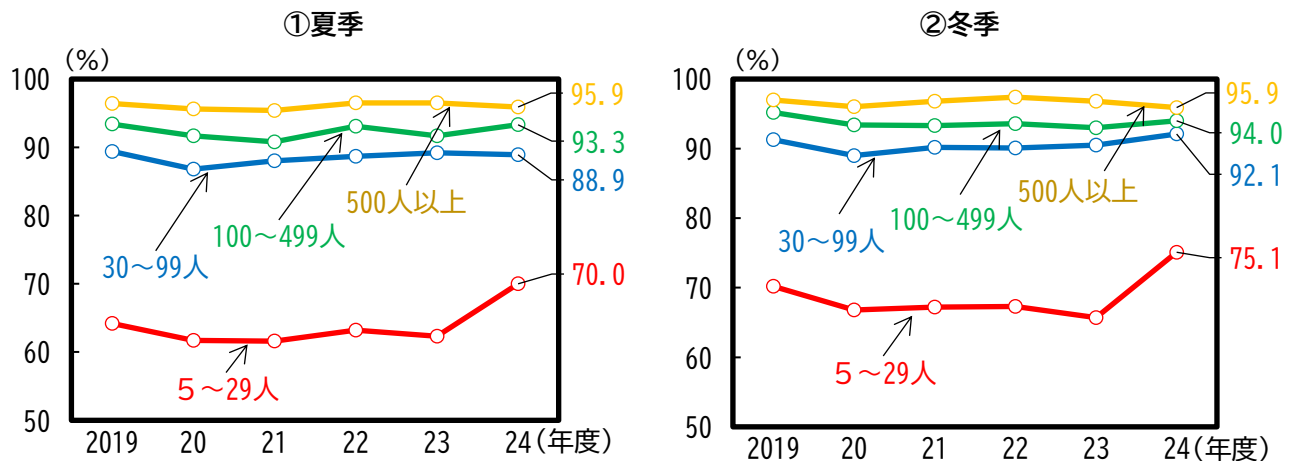


図7 特別給与(ボーナス等)の寄与度分解(就業形態計、事業所規模別)

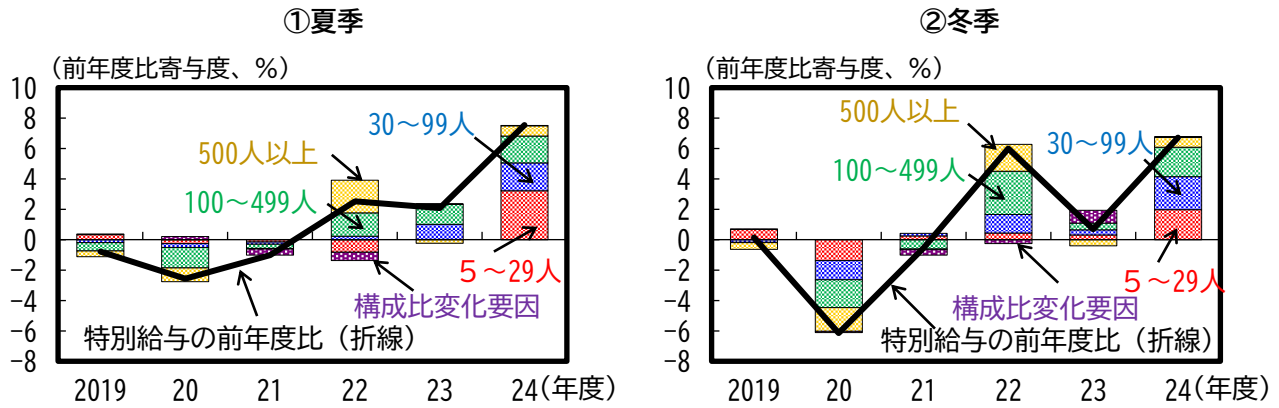
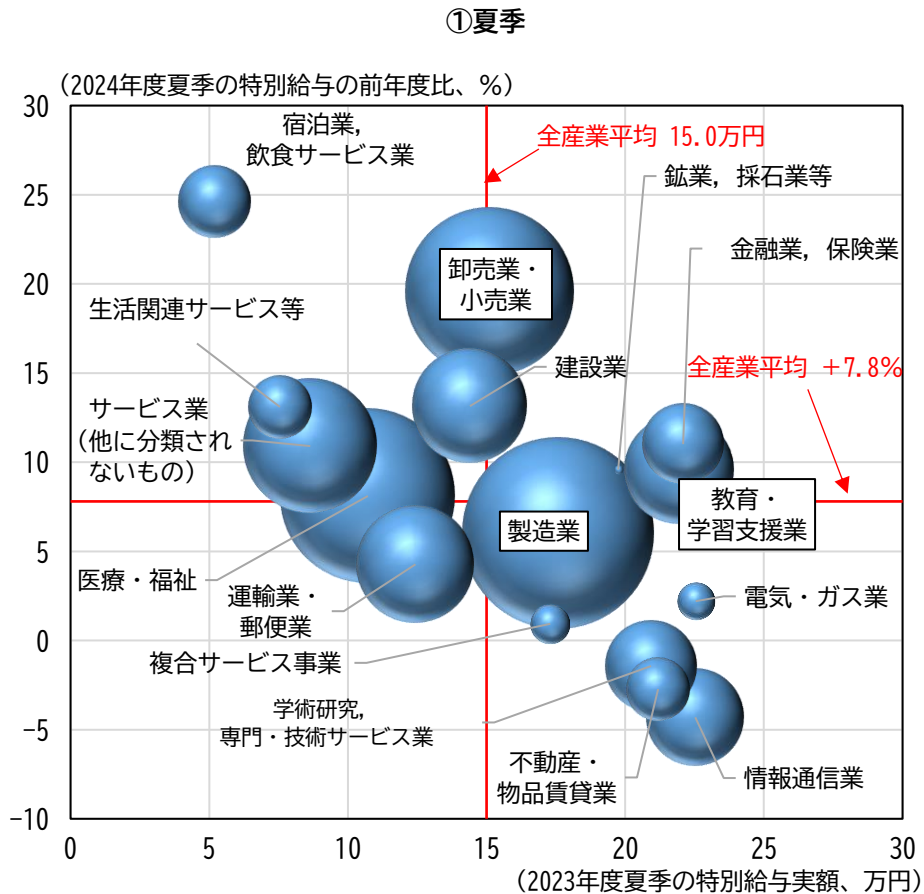


図8 特別給与(ボーナス等)の水準とその上昇率(フルタイム労働者)



②冬季

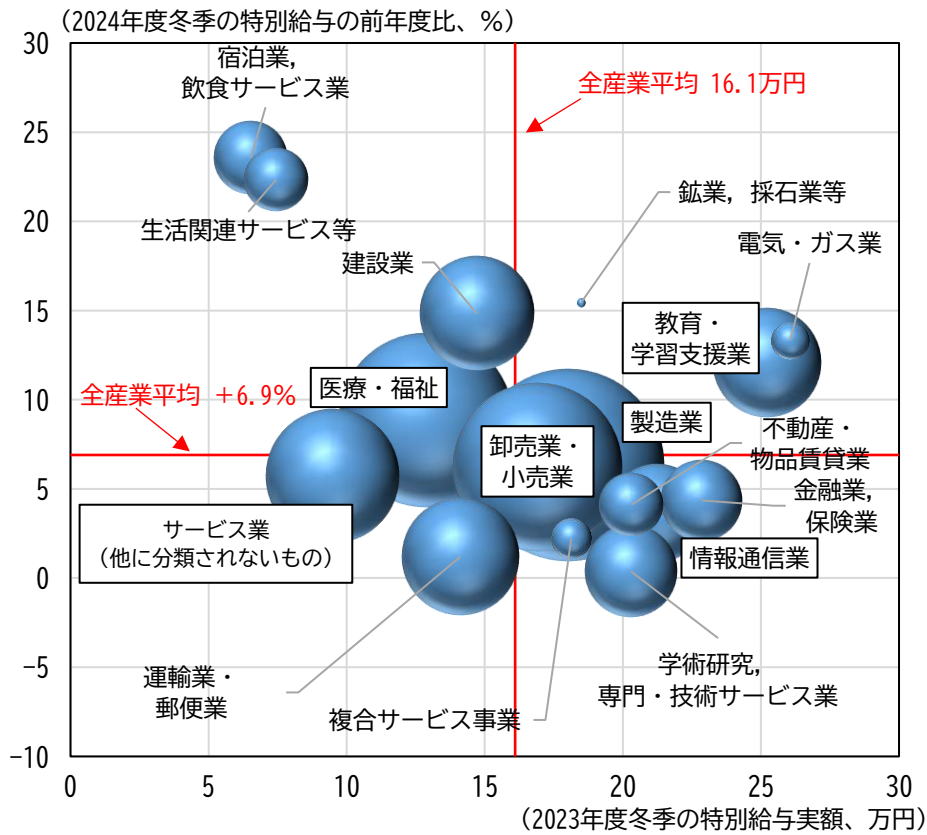
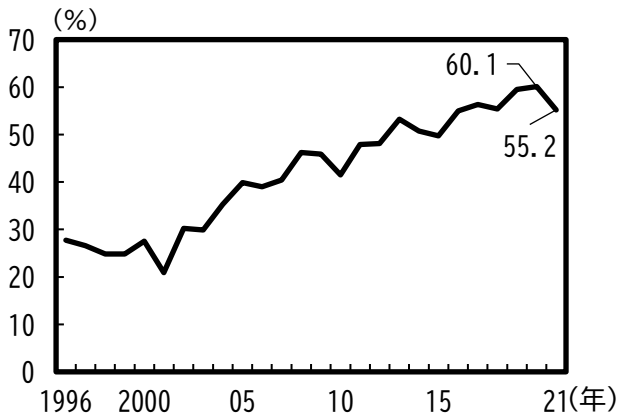


図9 業績連動方式を導入している企業割合と連動の基準

①業績連動方式を導入している企業割合



②業績連動の基準とする指標(複数回答)

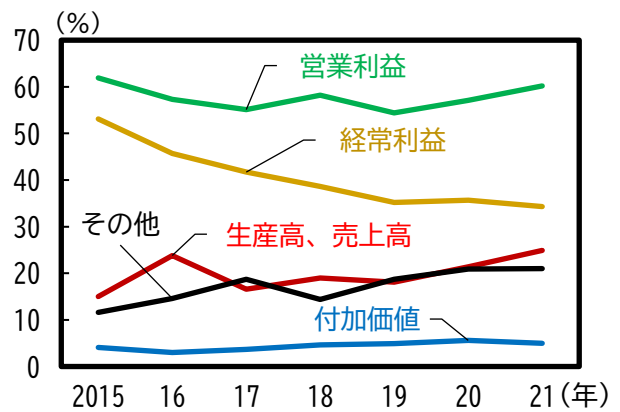
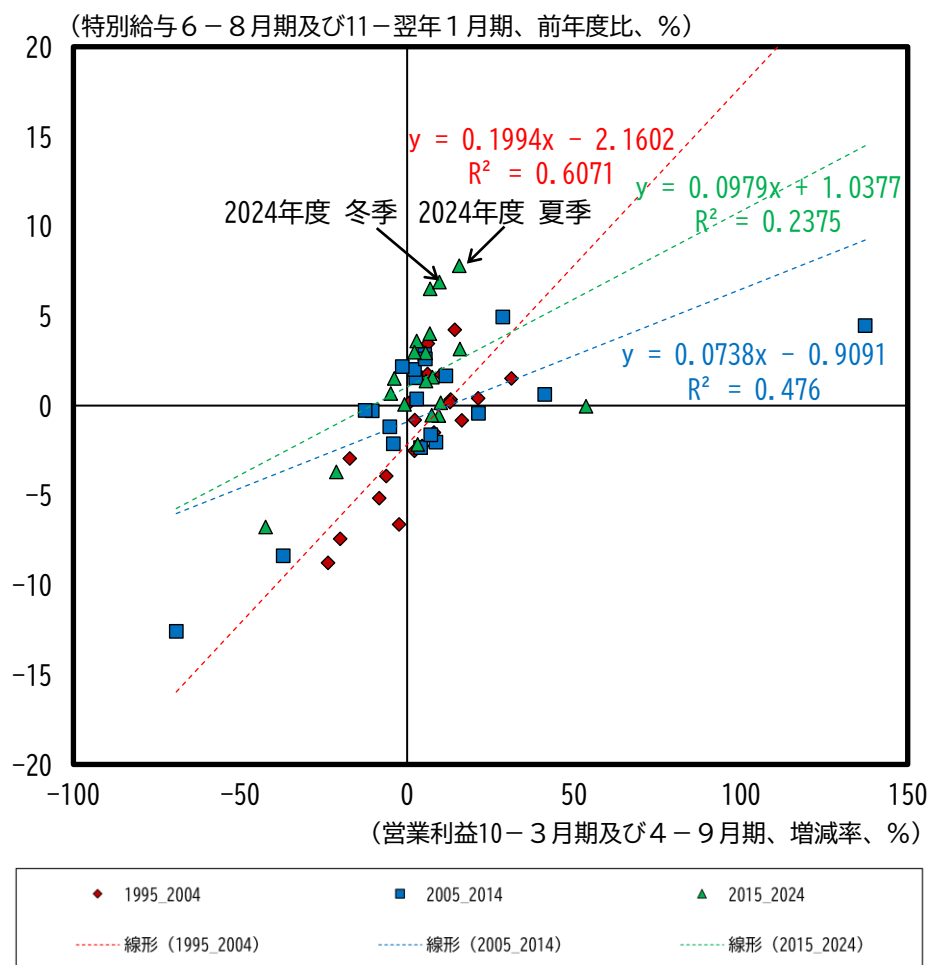


図10 特別給与(ボーナス等)と一半期前の営業利益の変化率の関係
(フルタイム労働者、調査産業計)



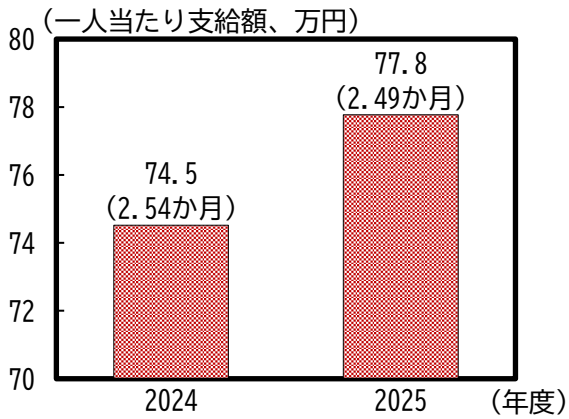
相関係数の有意性の検定 (年度)

	1995_2004	2005_2014	2015_2024
標本数	20	20	20
相関係数	0.7791	0.6899	0.4874
t値	5.2734	4.0434	2.3680
p値	0.0001	0.0008	0.0293

回帰式の有意性の検定 (年度)

	1995_2004	2005_2014	2015_2024
切片	-2.1602	-0.9091	1.0377
営業利益	0.1994	0.0738	0.0979
t値	5.2734	4.0434	2.3680
p値	0.0001	0.0008	0.0293
決定係数	0.6071	0.4760	0.2375

図11 夏季一時金の動向(連合第3回集計)



- (備考) 1. 図1～図8は厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。図2は2024年の値。図3、図4、図7、図8における特別給与は、夏季については6月～8月、冬季については11月～翌年1月の平均を用いている。図8におけるバブルの大きさはフルタイム労働者数を示している。
2. 図9は日本経済団体連合会「夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」により作成。1996～2002年は冬季分、それ以降は夏季分をみている。
3. 図10は財務省「法人企業統計調査(四半期別調査)」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。夏季及び冬季の特別給与(前年度比)と、夏季は前年度の10～3月期、冬季は4～9月期の営業利益(増減率)の関係をプロットしている。
4. 図11は日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計結果」により作成。第3回集計結果(2025年4月17日公表)の値。

担当:内閣府 政策統括官(経済財政分析担当)付参事官(総括担当)付

政策企画専門職 丸田 裕也 (直通 03-6257-1568)

本レポートの内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。