賞与の給与化が進む背景と企業にとっての影響

初任給競争過熱時代の賃金戦略

❶ 背景 初任給“バブル”と定期収入志向の高まり

2024年以降、日本では**初任給の引き上げ競争**が激化しています。大企業では月給25万円を超える例も増え、中小企業もこれに追随。採用難や物価高の影響により、「毎月の安定収入」を重視する求職者が増加傾向にあります。

こうした流れの中で、**「賞与を減らし、月々の給与に上乗せする」**という、いわば“賞与の給与化”が静かに進行しています。従来の年2回支給型の賞与から、年収の一定割合を月例給与に組み込む構成へと移行する企業が増えつつあります。

❷ 賞与の給与化とは

「賞与の給与化」とは、もともと賞与として支給されていた報酬を、毎月の固定給与に組み込んで支給することを意味します。

たとえば

年収400万円（基本給月20万円×12 + 賞与年2回計80万円）
→ 賞与を給与化後：月額26.6万円×12か月（賞与なし）

となり、年収は同じでも、月収が増える構成になります。

❸ 企業にとってのメリット

☑ 採用活動でのアピール力向上

学生や若年層は「初任給」で企業を比較しがち。
賞与を月給に組み込むことで**見かけの月収・初任給を引き上げられ**、求人票の訴求力が向上します。

☑ 最低賃金との整合が取りやすい

賞与は最低賃金の算定対象外のため、賞与部分が多いと**最低賃金を下回るリスク**があります。
給与化することで**構造上、最低賃金遵守がしやすく**なります。

☑ 人件費処理の平準化

毎月の給与が一定額であれば、経理処理や人件費の予算管理がしやすくなり、
事務負担の軽減につながるという側面があります。

☑ 社会保険料の負担減となる可能性も

いずれも多いケースではないものの、社会保険料の負担減・負担増となる場合があります。
負担増となる可能性はほぼなく、負担減となる可能性は一定ある（年収800万円以上の場合の一部）ので、
一応はメリットとしておきます。

❹ 企業にとってのデメリット・リスク

✕ 支払い義務が“確定”することで柔軟性を失う

賞与は、業績や査定によって**支給額を調整したり、不支給とすることが法的にも許容**されます。
一方、給与に組み込むと**固定賃金として法的支払義務が生じ、減額や未払いは原則不可**となります。
→ 企業にとっては**支払い義務が重くなり、経営の柔軟性が失われる**というリスクに。

✕ モチベーション設計の難化

賞与には、評価連動やインセンティブの意味合いがありましたが、
給与化によって**評価や成果に応じた変動の余地が減少**。
→ モチベーション管理手法を見直す必要があります。

✕ しっかり理解させないと不満を生じさせる

賞与化した給与を受け取る社員は賞与が少ないと不満を持ち、賞与化されていない給与を受け取る社員は後から入社した社員より給与が安い、場合によっては部下よりも給与が安いと不満を持ちかねません。
きっちりと理解させて、できれば本人が選択できる環境を作ることがベターでしょう。

❺ まとめ 給与化は「安定」と「硬直」の両面を持つ

視点	メリット	デメリット
採用	初任給を高く見せられる	他社との比較で「賞与がない・少ない」と誤解されるリスク
労務管理	人件費の予測がしやすい	減額が難しくなり経営の柔軟性低下
社会保険	ケースにより負担が軽減	デメリットとなるケースはほぼない
評価制度	賃金の安定で社員の安心感	結果・成果による増減を処遇に反映することが困難になる

一部だけ給与化する“ハイブリッド型”も選択肢に

すべてを給与化せず、一部を給与に組み込み、残りを賞与として残すこと

年収320万円（基本給月20万円×12 + 賞与年2回 合計80万円）
→ 賞与を給与化後（基本給月23.3万円×12+ 賞与年2回　合計40万円）

初任給がうなぎ上りになっているニュースを聞くと、今後の採用が憂鬱になります。ですが、今回のような『賞与の給与化』やさらに一歩進んで『退職金の給与化』「残業代の固定払い」まで含めて、初任給額というものを目立つように上げているケースも正直なところ多いです。それらの企業と採用活動で戦うためにも、賃金の支払い方は今のままで良いのかと、一度考えていただいてもと思います。

記事担当 河原 義徳