

2025年2月5日

日本経済

りそなホールディングス 市場企画部

佐藤 芳郎

12月毎月勤労統計：パートタイム労働者の動向にも注目

要約

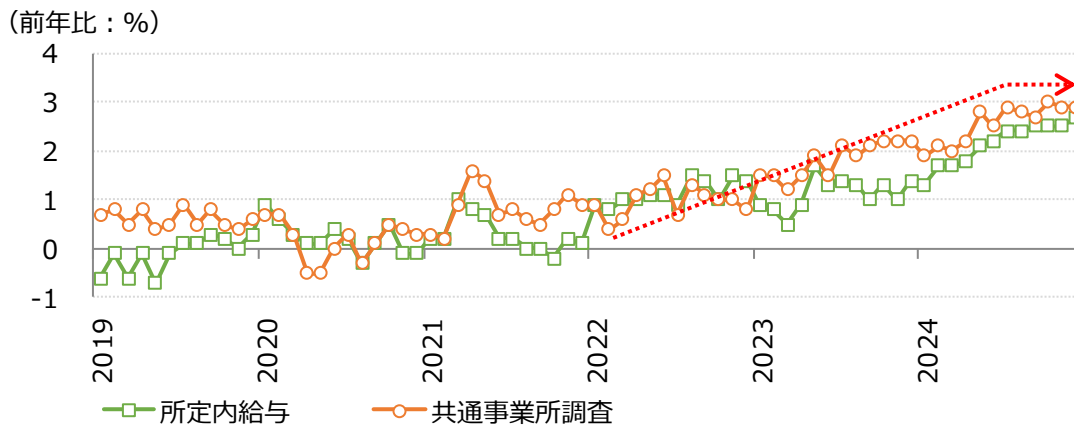
- 12月分の毎月勤労統計は、一人あたり賃金を示す現金給与総額が前年比4.8%と市場予想の同3.7%を上回った。ただし、毎年の賞与支払いタイミングの違いがあり、数字の強さは過大解釈されるべきではない。
- 統計制度の影響を除く所定内給与（基本給）は前年比2.9%と足元では好調な伸びが定着している。賃金の伸びの持続性を見ていくうえで2025年春闘を注視する段階にある。日銀が今後も自信を持って政策金利の引上げを続けていくには、春闘でのベースアップ率は3%程度が必要と弊社では見ているが、好調だった2024年春闘と同等のベースアップ率が達成されるのかは楽観できない。
- 多様な要因の影響があり、日本の労働市場のパートタイム比率は趨勢的に高まり続けている。パートタイム労働者に対する需要は底堅く推移しており、それが賃金に与える影響にも注目する必要がある。

好調な賃金の伸びが継続

12月分の毎月勤労統計では、一人あたりの賃金を示す現金給与総額（基本給、ボーナス、残業代などの合計）が前年比4.8%と11月分の同3.9%から伸び率が上昇し、市場予想の同3.7%を大幅に上回った。ただし、毎年の賞与支給のタイミングにずれが生じることで現金給与総額の前年比は振れ幅が大きくなることもあり、今回の数字の強さの解釈には注意が必要であり、過大解釈されるべきではないだろう。

実際に、現金給与総額の内訳では、基調的な動向を追う上で重要な所定内給与（基本給）は、12月分で前年比2.7%と安定した高い伸びが続いた。また、調査対象が毎年変更されるとの統計制度の影響を除いた共通事業所調査でも、所定内給与の12月分は同2.9%と同様に高い伸びが続いた（図表1）。両者の伸びは順調であるものの、好調だった2024年春闘の反映は一巡している。賃金の伸びの持続性を見ていくうえで、2025年春闘の経過を注視する段階にある。

図表1：順調な伸びが続いた所定内給与



出所：厚生労働省

◎注意事項

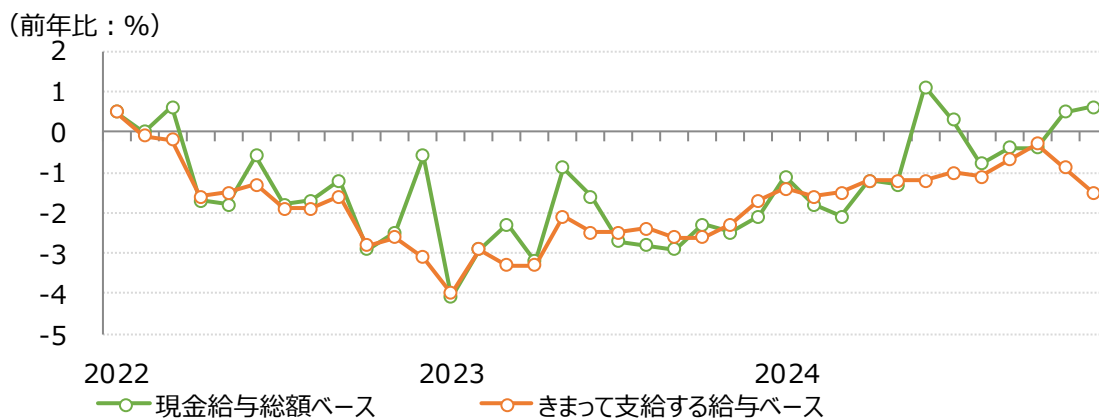
当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否にかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願い致します。

お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。

政策効果が背景ながらも底打ちが見えてきた実質賃金

物価変動を調整した実質賃金は前年比 0.6%と 11 月分の速報からの改定を踏まえて 2 か月連続の増加となっている。一方、賞与を除いた「きまって支給する給与」ベースの実質賃金では前年比-1.5%と 2022 年 2 月以来のマイナスが続いた。実質賃金の前年比での落ち込み幅はインフレ高進が深刻であった 2023 年に比較すれば概ね縮小してきており、家計の購買力には底打ちが見えている（図表 2）。しかし、電気・ガス代の補助金の効果などにより、前年比での振れ幅が大きくなっており、日銀としては消費者の実質購買力の動向については慎重に判断していただく。

図表 2：家計の購買力の底打ちを示す実質賃金



出所：厚生労働省

予断を許さない 2025 年春闘

日銀の今後の金融政策の正常化には春闘の影響が大きいと考えられる。結論を述べれば、日本銀行が今後も自信を持って金融政策の正常化を進めていくには、春闘におけるベースアップ率（賃上げ率が公表される際に、明確にベースアップ分が分かる組合分を集計したもの）が 3%程度は必要になると弊社では見ている。春闘のベースアップ率、毎月勤労統計の所定内給与、そして消費者物価の推移を分析的に見ると（図表 3）、春闘のベースアップ率が 3%程度であれば、毎月勤労統計での所定内給与の前年比も 3%程度になることが予想され（同左図）、それが物価に反映されることでコア消費者物価の前年比 2%程度が予想される（同右図）。

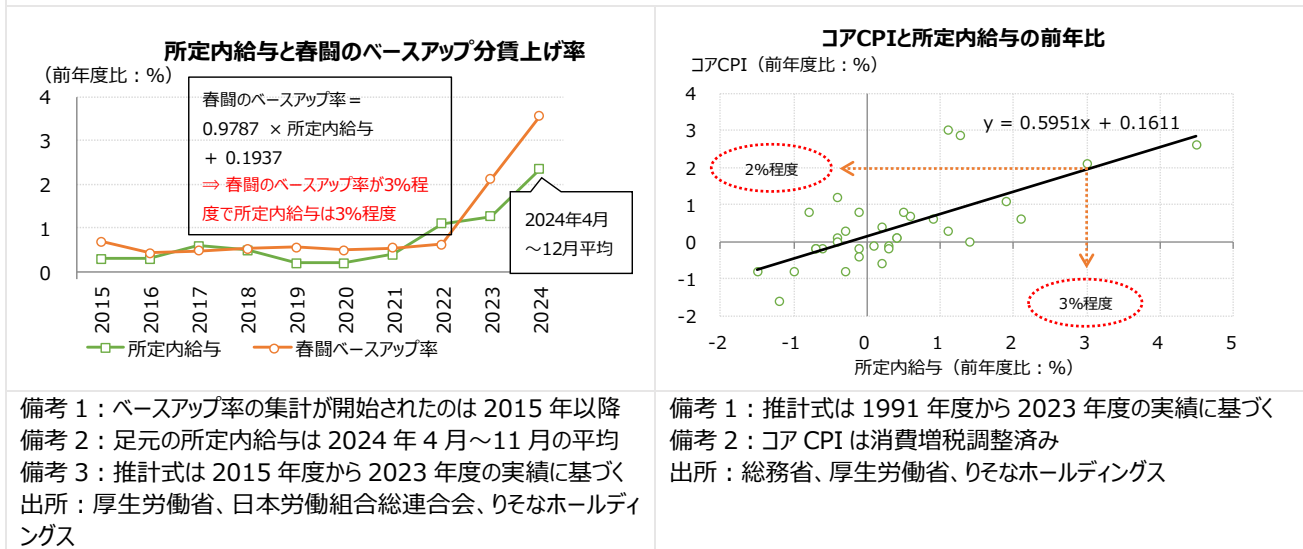
即ち、日銀にとって物価が 2%の物価安定目標に沿った推移となるという見通しを維持するためには、春闘のベースアップ率が 3%程度であることが必要となる。好調な 2024 年春闘でのベースアップ率が 3.56%であったことを踏まえると、2025 年春闘では 2 年連続で同様の好調さを維持することが必要ということになる。仮に、2025 年春闘でのベースアップ率が、弊社が必要と見ている水準を下回ったとしても、物価の推移が順調であれば日銀は当面は利上げをしていくことは可能だろう。ただし、その場合には、金融政策正常化のペースはかなり緩やかなものになりそうだ。

◎注意事項

当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否にかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願い致します。

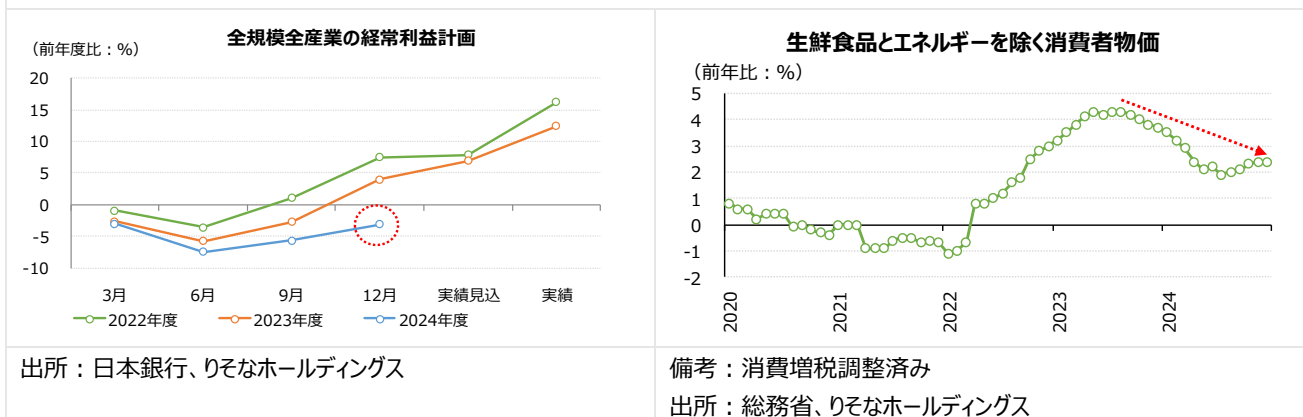
お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。

図表 3：春闘のベースアップ率、毎月勤労統計の所定内給与、コア消費者物価の関連性



上述を踏まえ、賃上げの判断に影響力が強いと見られる企業利益と消費者物価の動向を見ると（図表 4）、12月の日銀短観調査では、2024 年度の経常利益計画は前年度比-3.1%とコロナ禍からの景気回復期となる過去数年と比較しても慎重な見通しが提示されている（同左図）。また物価の趨勢を見る上で重要なエネルギーと生鮮食品を除いたコアコア CPI は、日銀の物価安定の目標である 2%程度の推移ではありながらも 2023 年のピーク時から大きく低下している（同右図）。2025 年春闘のヤマ場は 3 月 11 日から 13 日に設定されており、交渉が本格化する年度下期の企業業績と物価の状況次第ではあるものの、連合が要求する 5%以上の賃上げ率と、弊社が日銀の金融政策の正常化に必要と見ている 3%程度のベースアップ率の達成は予断を許さない。

図表 4：企業は慎重な利益計画を示しており、インフレ率はピーク時から大きく低下



引き締めが続くパートタイム労働者の需給

雇用形態別という側面で見ると、日本の労働市場の構造変化は趨勢的に続いており、パートタイム労働者が従業員全体に占める比率は、毎月勤労統計でデータが確認できる 1990 年代初頭で 10%をやや上回る程度だったが、足元では 30%を上回っている（図表 5）。こうした趨勢的な構造変化の背景には、雇用者側と労働者側の双方で多様な働き方を求める動きが強まってきたこと、特に 2010 年代初頭から労働参加率が高まってきた中で、飲食業や宿泊業と

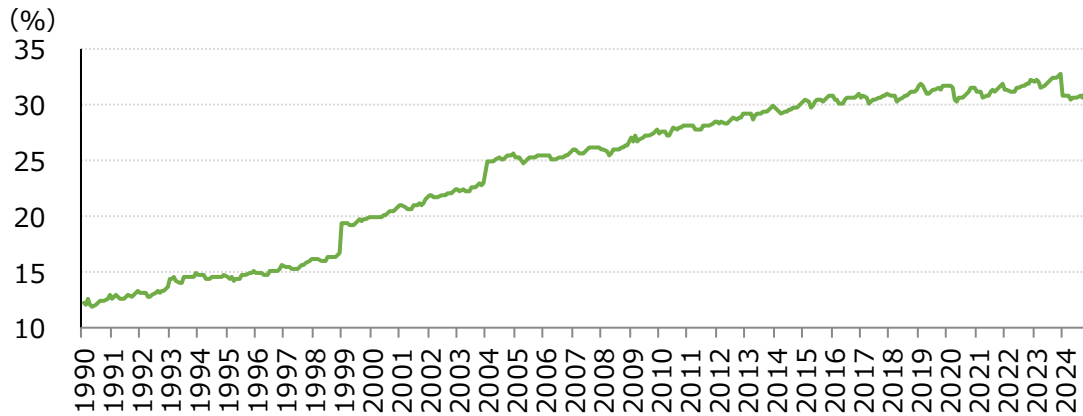
◎注意事項

当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否にかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願い致します。

お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。

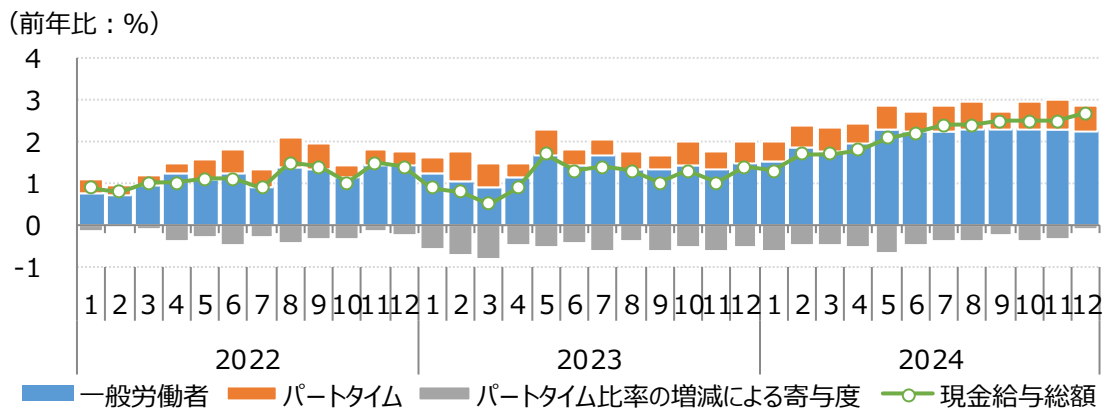
その内容については明示されていると否にかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願い致します。

いった多くの人手が必要な（即ち労働集約的な）業種に対して、パートタイムとして就業する労働者が増えたことなど、多様な要因があると見られる。

図表 5 : パートタイム労働者比率


出所：厚生労働省、りそなホールディングス

所定内給与を雇用形態別で見ると（図表 6）、今次の賃金の増加局面では全体の凡そ 7 割を占めるフルタイム労働者の寄与が依然として中心であるものの、パートタイム労働者もプラス寄与となっている。実際に、所定内賃金の伸びを比較すると、パートタイム労働者は前年比 3.3%と大幅な増加になっており、趨勢的に見てフルタイム労働者の所定内給与の伸びを上回っている（図表 7）。パートタイム労働者に対する需要は底堅く推移しており（図表 8）、近年で議論が活発化している最低賃金の引上げの動きも踏まえて、パートタイム労働者の賃金が全体に与える影響にも注目していく必要がある。

図表 6 : 所定内給与の前年比変化率に対する雇用形態別の寄与度


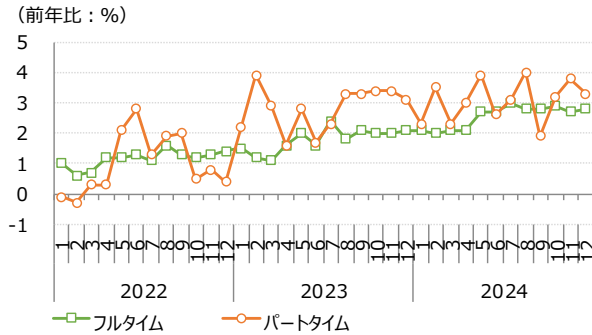
出所：厚生労働省、りそなホールディングス

◎注意事項

当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否にかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願い致します。

お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。

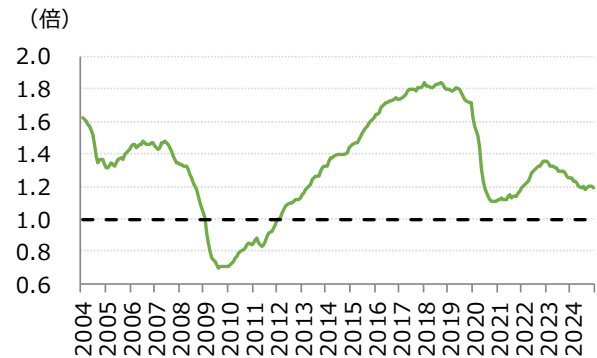
図表 7 : 雇用形態別の所定内給与



備考：共通事業所ベース

出所：厚生労働省、りそなホールディングス

図表 8 : パートタイムの有効求人倍率



出所：厚生労働省、りそなホールディングス

◎注意事項

当資料に記載された情報は信頼に足る情報源から得たデータ等に基づいて作成しておりますが、その内容については明示されていると否にかかわらず、弊社がその正確性、確実性を保証するものではありません。また、ここに記載された内容が事前の連絡なしに変更されることもあります。また、当資料は情報提供を目的としており、金融商品等の売買を勧誘するものではありません。取引時期などの最終決定はお客様ご自身の判断でなされるようお願い致します。

お問い合わせは、取引店の担当者までご連絡ください。