

2021 年 2 月 3 日

一般財団法人 労務行政研究所

労使および専門家の計 425 人に聞く

2021 年賃上げの見通し

～定昇込みで 5524 円・1.73%と予測。8 年ぶりに 2%を下回る～

民間調査機関の労務行政研究所（理事長：猪股 宏）では、1974 年から毎年、来る賃金交渉の動向を把握するための参考資料として、労・使の当事者および労働経済分野の専門家を対象に、「賃上げ等に関するアンケート調査」を実施しています。このほど、2021 年の調査結果がまとまりましたので紹介いたします。

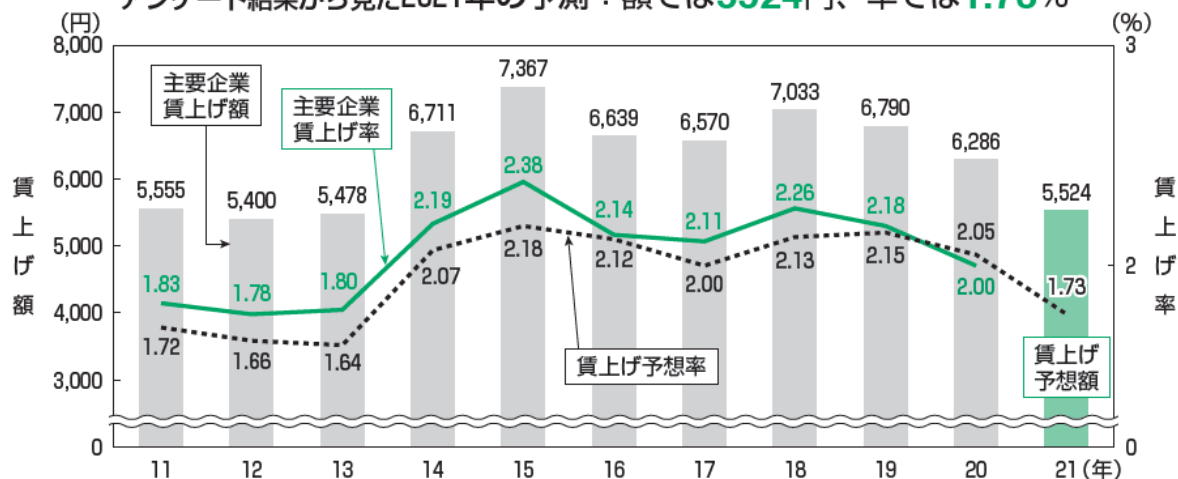
<調査結果のポイント>

①2021 年の賃上げ見通し（東証 1 部・2 部上場クラス）

全答者 425 人の平均で「5524 円・1.73%」（定期昇給分を含む）となった。賃上げ率は 13 年以来、8 年ぶりに 2%を下回るとの予測となっている。労使別に見た平均値は、労働側 5789 円・1.82%、経営側 5476 円・1.72%で、両者の見通しにやや開きが生じている。

②自社における 2021 年定昇・ベアの実施

21 年の定期昇給（定昇）については、労使とも「実施すべき」「実施する予定」が 8 割台と大半である。ベースアップ（ベア）について、労働側は「実施すべきではない（実施は難しい）」が 46.9%と、「実施すべき」の 41.7%を上回る。経営側は「実施しない予定」が 61.9%と 6 割超で、「実施する予定」は 4.8%にとどまる。また、調査回答時点では「検討中」が 27.6%と 3 割弱を占めた。

アンケート結果から見た2021年の予測：額では**5524円**、率では**1.73%**

[注] 1. 賃上げ率は小数第 1 位まで回答いただいているが、平均値は小数第 2 位まで算出している。
2. 主要企業賃上げ額・率は厚生労働省調べ。

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

一般財団法人 労務行政研究所 編集部（担当：金岡・上林）

TEL：03-3491-1242

Mail：r-survey@rosei.or.jp

1. 2021 年の賃上げ見通し（東証 1 部・2 部上場クラス）

回答・集計に関する留意点

- 賃上げ額・率は東証 1 部・2 部上場クラスの一般的な水準を目安に回答いただいたもので、定期昇給込みのものである
- 賃上げ率は小数第 1 位まで回答いただき、平均値の算出は小数第 2 位までとしている
- 賃上げ額・率を回答する際の目安として、調査票上に以下のデータを示している
 - ①厚生労働省調査による主要企業の 20 年賃上げ実績は 6286 円・2.00%
 - ②上記から推測される大企業の賃上げ前ベースは 32 万 1000 円程度
 - ③定期昇給のみの場合は 1.8%（5780 円）程度

額・率の見通し【図表 1】

21 年の賃上げ見通しは、全回答者の平均で 5524 円・1.73%となった【図表 1】。厚生労働省調査における主要企業の 20 年賃上げ実績（6286 円・2.00%）から、762 円・0.27 ポイントのマイナスとなった。

推移を見ると、いわゆる“官製春闘”が始まる前の 13 年以来、8 年ぶりに 2%を下回るとの予測である（1 ページの＜調査結果のポイント＞参照）。

賃上げ率の分布は、労使とも「1.8～1.9%」（労働側 25.6%、経営側 29.5%）と「2.0～2.1%」（労働側 27.0%、経営側 22.9%）に集中している。

労使別の額・率の平均は、労働側が 5789 円・1.82%、経営側が 5476 円・1.72%。労使の見通しの差を見ると、労働側が経営側を 313 円・0.10 ポイント上回っている。

【図表 1】 実際の賃上げ見通し（額・率）

－(人)、％－

区 分	額				区 分	率			
	合 計	労働側	経営側	専門家		合 計	労働側	経営側	専門家
合 計	(425) 100.0	(211) 100.0	(105) 100.0	(109) 100.0	合 計	(425) 100.0	(211) 100.0	(105) 100.0	(109) 100.0
1 ～ 999 円	0.2			0.9	0.1 ～ 0.9 %	3.1	2.4	2.9	4.6
1,000 円 台	2.1	0.9	2.9	3.7	1.0 ～ 1.1 //	12.0	9.5	12.4	16.5
2,000 //	0.2	0.5			1.2 ～ 1.3 //	0.5	0.9		
3,000 //	12.5	10.4	12.4	16.5	1.4 ～ 1.5 //	10.6	10.0	10.5	11.9
4,000 //	8.7	7.1	10.5	10.1	1.6 ～ 1.7 //	4.7	3.8	6.7	4.6
5,000 //	33.4	28.4	32.4	44.0	1.8 ～ 1.9 //	30.4	25.6	29.5	40.4
6,000 //	26.8	31.8	26.7	17.4	2.0 ～ 2.1 //	22.8	27.0	22.9	14.7
7,000 //	2.4	2.8	2.9	0.9	2.2 ～ 2.3 //	1.6	2.4	1.0	0.9
8,000 //	2.8	3.8	3.8		2.4 ～ 2.5 //	3.1	3.3	5.7	
9,000 //	0.7	1.4			2.6 % 以 上	2.4	4.3	1.0	
10,000 円 以 上	1.2	1.9	1.0		無 回 答	8.9	10.9	7.6	6.4
無 回 答	8.9	10.9	7.6	6.4					
平 均 (円)	5,524	5,789	5,476	5,080	平 均 (%)	1.73	1.82	1.72	1.59
最 高 (円)	12,840	12,840	10,000	7,000	最 高 (%)	4.0	4.0	3.0	2.2
中 位 数 (円)	5,780	5,780	5,780	5,779	中 位 数 (%)	1.8	1.8	1.8	1.8
最 低 (円)	963	1,605	1,300	963	最 低 (%)	0.3	0.5	0.4	0.3

- [注] 1. 賃上げ率は小数第1位まで回答いただき、平均値は小数第2位まで算出している。
 2. 賃上げ額0円または賃上げ率0.0%とする回答は集計から除いた。
 3. 額・率の平均値は「無回答」を除いているため、同集計数は分布割合の集計数（「合計」の人数）とは異なる。

2. 自社における 2021 年の定昇・ベアの実施

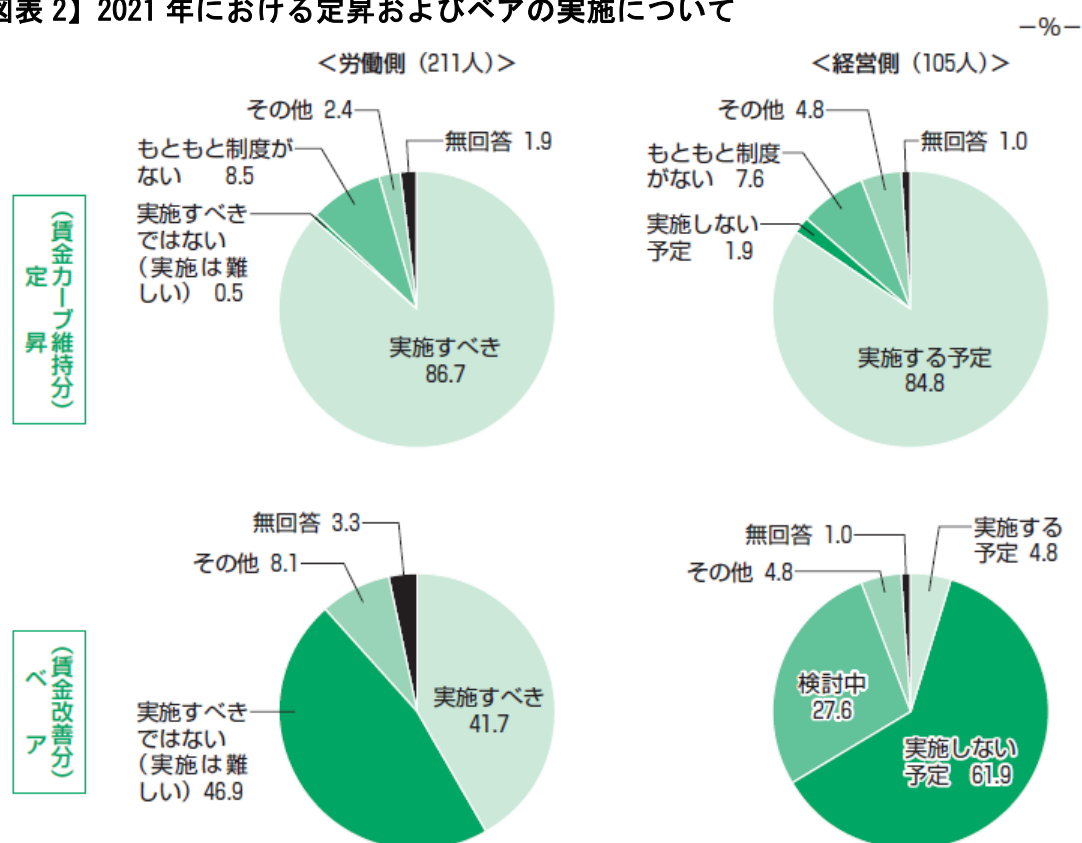
定昇の実施【図表 2】

労働側と経営側の回答者に対し、自社における賃金制度上の定期昇給（定昇。賃金カーブ維持分を含む）およびベースアップ（ベア。賃金改善分を含む）の 21 年の実施について、意向・検討状況を尋ねた【図表 2】。なお、労働側・経営側の回答者は、それぞれ異なる企業に属しているケースが多い点に留意いただきたい。

21 年の定昇については、労働側で 86.7%が「実施すべき」、経営側で 84.8%が「実施する予定」と回答。経営側の「実施しない予定」は 1.9%にとどまった。参考として、「もともと（定昇）制度がない」と「無回答」を除外して集計すると、経営側の「実施する予定」は 92.7%に上る。

このように、実質的な賃金制度維持分に当たる定昇については、労使とも大半が実施に前向きな意向を示している。

【図表 2】2021 年における定昇およびベアの実施について



〔注〕 自社における 2021 年の定昇・ベアの実施について尋ねた。

「その他」は“未定・分からない”など。

ベアの実施【図表 2～3】

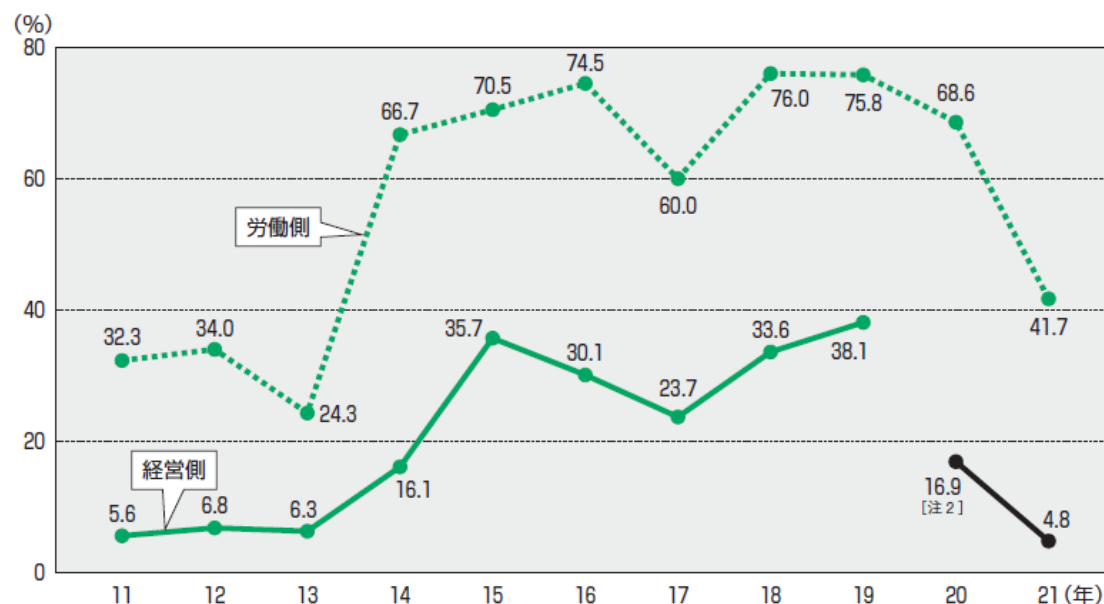
21 年のベアに関して、労働側では「実施すべきではない (実施は難しい)」が 46.9%で最も多く、「実施すべき」の 41.7%を上回った【図表 2】。経営側では「実施しない予定」が 61.9%で、「実施する予定」は 4.8%にとどまる。なお、「検討中」は 27.6%となった。

各年において、ベアを「実施すべき」(労働側)、「実施する予定」(経営側)と回答した割合の推移を【図表 3】に示している。

経営側を見ると、11年以降、低迷する経済・経営環境から、ベアの実施に否定的な傾向が続いていたが、14年は16.1%、15年には35.7%と「実施する予定」の割合が増加。16年以降は20～30%台で推移していたが、20年は「実施する予定」が16.9%と2割を下回り、21年は4.8%と、さらに低下している。

なお、20年調査から経営側の設問項目に「検討中」を追加しており、19年以前とは回答傾向が異なる可能性があるため、比較の際は留意いただきたい。

【図表 3】ベアの実施に対する意向の推移



[注] 1. 各年において、ベアを「実施すべき」（労働側）、「実施する予定」（経営側）と回答した割合を示した。

2. 20年調査から経営側の設問項目に「検討中」を追加しており、19年以前とは回答傾向が異なる可能性があるため、比較の際は留意いただきたい。

ベアの20年実績と21年の予定（経営側）【図表 4】

経営側について、自社におけるベアの“20年の実績”と“21年の予定”を示したのが【図表 4】である。20年の実績を見ると、「実施しなかった」が63.8%と、「実施した」の29.5%を34.3ポイント上回っている。

20年の実績と21年の予定を併せて見ると、両年とも“実施しない”が51.4%と半数を占め、両年とも“実施”は3.8%にとどまっている。

【図表 4】自社におけるベアの2020年実績と2021年の予定（経営側）

—(人)、%—

区 分		21 年 の 予 定					
		合 計	実施する予定	実施しない予定	検 討 中	そ の 他	無 回 答
20 年 の 実 績	合 計	(105) 100.0	4.8	61.9	27.6	4.8	1.0
	実 施 し た	29.5	3.8	9.5	16.2		
	実 施 し な か っ た	63.8		51.4	9.5	2.9	
	そ の 他	3.8		1.0	1.0	1.9	
	無 回 答	2.9	1.0		1.0		1.0

【参考】経済・経営環境、望ましい賃上げ・実際の賃上げ見通し、賃上げ結果の推移（2007年度以降）

年 度	経 済 ・ 経 営 環 境 の 特 徴	賃上げ関連の主要指標				賃上げ見通し (全体)		労 働 側				経 営 側				専 門 家		賃上げ交渉の特徴	賃上げ結果		賃上げ結果(率) に最も近い実際の 見通し	年 度
		実 質 GDP 成長率 %	消費者 物 価 上昇率 %	経 常 利 益 前期比 %	有 効 求 人 倍 率 倍	望 ま し い 円(%)	実 際 円(%)	連 合		賃上げ見通し		経団連(旧日経連)の賃上げに 関する提言のポイント	賃上げ見通し		賃上げ見通し		加 重 平 均 円(%)		分 散 係 数			
								要 求 基 準	要求率 (傘下組合) %	望 ま し い 円(%)	実 際 円(%)		望 ま し い 円(%)	実 際 円(%)	望 ま し い 円(%)	実 際 円(%)						
07	物価の安定の下で、自律的・持続的に成長	1.1	0.4	△ 1.6	1.02	7,714 (2.4)	6,225 (1.9)	賃金カーブ維持分等確保、前年上回る「賃金改善」	2.33	7,702 (2.4)	6,173 (1.9)	生産性の向上いかんにかかわらず横並びでのベアはあり得ない	5,990 (1.9)	5,974 (1.9)	8,710 (2.7)	6,420 (2.0)	業績による水準差が拡大、育児支援への配分も見られる	5,890 (1.87)	0.14	労 働 側 経 営 側	07	
08	物価の安定の下で、民需中心に成長	△ 3.6	1.1	△ 33.7	0.77	7,787 (2.4)	6,365 (2.0)	賃金カーブ維持分確保し積極的な賃金改善に取り組む	2.47	7,844 (2.4)	6,275 (2.0)	横並びで賃上げを行う市場横断的ベアはもはやあり得ない	6,676 (2.1)	6,266 (2.0)	8,560 (2.7)	6,547 (2.0)	円高・株安で賃上げ機運が停滞し、前年並みで決着	6,149 (1.99)	0.13	三者共通	08	
09	世界的な景気後退で雇用環境が急速に悪化	△ 2.4	△ 1.7	△ 9.4	0.45	6,712 (2.1)	5,113 (1.6)	カーブ維持分確保し物価上昇に見合うベアに取り組む	2.83	7,886 (2.5)	5,442 (1.7)	横断的ベアはあり得ず、企業内の一律的ベアも想定しにくい	5,382 (1.7)	4,900 (1.6)	6,660 (2.1)	4,899 (1.6)	かつてない不況下、定昇程度で決着。一時金は大幅減	5,630 (1.83)	0.16	労 働 側	09	
10	高失業率、デフレ圧力等、厳しい環境続く	3.3	△ 0.4	36.1	0.56	6,080 (1.94)	5,125 (1.64)	賃金カーブ維持分を必ず確保	2.00	6,164 (1.97)	5,177 (1.65)	賃金カーブ維持についても労使が実態に即し議論し判断すべき	5,577 (1.78)	5,234 (1.67)	6,528 (2.09)	4,869 (1.56)	前年とほぼ同水準で決着。一時金は横ばい〜微増に	5,516 (1.82)	0.17	経 営 側	10	
11	先行き不透明感強く、依然厳しい雇用状況	0.5	△ 0.1	3.5	0.68	6,363 (2.06)	5,316 (1.72)	賃金水準の復元を追求、賃金カーブ維持に全力挙げる	2.10	6,589 (2.13)	5,345 (1.73)	定昇維持をめぐる賃金交渉を行う企業が大半を占めると見込む	5,893 (1.91)	5,356 (1.73)	6,561 (2.12)	5,215 (1.69)	前年とほぼ同水準で決着。一時金は前年を上回る	5,555 (1.83)	0.17	労 働 側 経 営 側	11	
12	海外経済失速等は懸念されるが持ち直し続く	0.6	△ 0.3	7.0	0.82	6,395 (2.06)	5,154 (1.66)	賃金制度の確立・整備とカーブ維持分の明示・確保	2.13	6,564 (2.12)	5,321 (1.71)	ベアは論外、定昇の延期・凍結含め厳しい交渉となる可能性も	5,925 (1.91)	5,233 (1.69)	6,606 (2.13)	4,883 (1.57)	前年とほぼ同水準で決着。一時金は前年を下回る	5,400 (1.78)	0.18	労 働 側	12	
13	景気は底打つも、回復の足取りは緩やか	2.7	0.9	23.1	0.97	6,128 (1.98)	5,063 (1.64)	賃金制度の確立・整備とカーブ維持分の明示・確保	2.11	6,144 (1.98)	5,077 (1.64)	経営状況により定昇延期・凍結を協議せざるを得ない可能性も	5,618 (1.82)	5,015 (1.62)	6,571 (2.12)	5,086 (1.65)	前年とほぼ同水準で決着。一時金は企業間で水準差大	5,478 (1.80)	0.17	専 門 家	13	
14	堅調な内需に支えられ景気回復が見込まれる	△ 0.4	2.9	8.3	1.11	8,645 (2.79)	6,413 (2.07)	定昇分約2%確保、プラス物価上昇分等1%以上	2.95	9,422 (3.04)	6,653 (2.15)	好業績企業は賃上げにつき、ここ数年と異なる対応も選択肢に	7,613 (2.46)	6,080 (1.96)	8,570 (2.76)	6,432 (2.08)	大手を中心にベア相次ぐ。一時金は大手製造業で好調	6,711 (2.19)	0.18	労 働 側	14	
15	好循環が進展、堅調な民需が景気回復支える	1.7	0.2	5.6	1.23	9,503 (3.04)	6,788 (2.18)	定昇分約2%に賃上げ額2%以上を加えた4%以上	3.75	10,426 (3.35)	6,867 (2.21)	賃金を引き上げる場合の選択肢の一つとしてベア実施を容認	7,877 (2.52)	6,507 (2.08)	9,915 (3.17)	6,966 (2.23)	ベア実施がさらに増加、一時金は非製造業も前年比増	7,367 (2.38)	0.22	専 門 家	15	
16	堅調な内需に支えられ景気回復が見込まれる	0.8	△ 0.1	9.9	1.39	8,844 (2.80)	6,689 (2.12)	定昇分約2%に賃上げ額2%程度を加えた4%程度	3.16	9,423 (2.99)	6,616 (2.10)	ベア実施に限らず、さまざまな賃金引き上げ方法が考えられる	7,569 (2.40)	6,553 (2.08)	9,235 (2.92)	6,896 (2.19)	ベア実施の動きは鈍化。一時金は小幅な増加となる	6,639 (2.14)	0.20	労 働 側	16	
17	好循環が進展する中、景気回復が見込まれる	1.8	0.7	11.4	1.54	8,466 (2.68)	6,332 (2.00)	定昇分約2%に賃上げ額2%程度を加えた4%程度	3.02	8,992 (2.85)	6,235 (1.98)	賃金引き上げは定昇やベア、賞与増額、諸手当の見直しに柱に	7,426 (2.35)	6,286 (1.99)	8,647 (2.73)	6,510 (2.06)	前年度から賃上げ率の伸びは低下、一時金も減少傾向	6,570 (2.11)	0.19	専 門 家	17	
18	好循環がさらに進展、景気回復が見込まれる	0.3	0.7	0.4	1.62	9,252 (2.92)	6,762 (2.13)	定昇分約2%に賃上げ額2%程度を加えた4%程度	3.12	9,611 (3.03)	6,594 (2.08)	ベアは定率・定額実施や賃金カーブの是正等も有効な選択肢に	8,011 (2.51)	6,475 (2.04)	9,659 (3.04)	7,239 (2.28)	賃上げ率の伸びは前年を上回る。一時金も増加傾向	7,033 (2.26)	0.20	◇	18	
19	好循環がさらに進展、景気回復が見込まれる	△ 0.3	0.5	△ 14.9	1.55	9,254 (2.92)	6,820 (2.15)	定昇分約2%に賃上げ額2%程度を加えた4%程度	3.14	9,767 (3.08)	6,779 (2.14)	年収ベースの賃金引き上げと総合的な処遇改善。ベアも選択肢	7,902 (2.49)	6,701 (2.11)	9,700 (3.05)	7,010 (2.21)	賃上げ率は前年を下回り、一時金も減少傾向	6,790 (2.18)	0.19	◇	19	
20	海外経済リスク等で景気減速への不安感増す	△ 5.2 見込み	△ 0.6 見込み			8,804 (2.78)	6,465 (2.05)	定昇分約2%に賃上げ額2%程度を加えた4%程度	3.09	9,600 (3.04)	6,639 (2.10)	賃金引き上げは自社の実情に応じて前向きに検討	7,252 (2.28)	6,440 (2.03)	9,027 (2.85)	6,316 (1.99)	賃上げ率は2年連続で低下。一時金も減少	6,286 (2.00)	0.20	◇	20	
21	コロナ禍で景気悪化、回復の足取りは鈍い	4.0 見通し	0.4 見通し			7,700 (2.42)	5,524 (1.73)	定昇分約2%に賃上げ額2%程度を加えた4%程度		8,839 (2.62)	5,789 (1.82)	業種横並びや各社一律の賃上げの検討は現実的ではない	6,703 (2.10)	5,476 (1.72)	7,407 (2.31)	5,080 (1.59)					21	

資料出所：①実質GDP成長率：内閣府「国民経済計算」、②経常利益前期比：財務省「法人企業統計」、③有効求人倍率：厚生労働省「一般職業紹介状況」、④賃上げ見通し：当所調査、⑤賃上げ結果：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」

【注】実質GDP成長率と消費者物価上昇率の直近2年分は、最新時点の「政府経済見通し」による。消費者物価上昇率は、全国・総合。

3. 2021 年夏季賞与・一時金の見通し

20 年夏季からの増加・減少の傾向【図表 5】

21 年の夏季賞与・一時金は、コロナ禍による企業業績の変動が本格的に影響し始めると予想される。そこで、労働側と経営側には自社における見通しを、専門家には世間水準の見通しを、それぞれ「20 年夏季の水準との比較」で尋ねた【図表 5】。

労働側では、“同程度”が 50.6%で過半数に達したが、“減少する”も 41.3%と 4 割を超える。経営側では、“同程度”が 60.4%と 6 割超、“減少する”が 33.8%と約 3 割である（労働側と経営側で集計対象は異なる）。なお、専門家は“減少する”が 62.1%と最も多い。

【図表 5】2021 年夏季賞与・一時金の見通し

－(人)、％－

区 分	労 働 側			経 営 側			専 門 家
	合 計	製 造 業	非製造業	合 計	製 造 業	非製造業	
合 計	(247) 100.0	(153) 100.0	(94) 100.0	(139) 100.0	(61) 100.0	(78) 100.0	(124) 100.0
2020年夏季と比べて増加する	8.1	5.2	12.8	5.8	4.9	6.4	9.7
2020年夏季と同程度	50.6	47.1	56.4	60.4	45.9	71.8	28.2
2020年夏季と比べて減少する	41.3	47.7	30.9	33.8	49.2	21.8	62.1

【注】 労働側と経営側には自社における見通しを、専門家には世間水準の見通しを尋ねた。

20 年夏季と比べた増減率【図表 6】

自社の 21 年夏季賞与・一時金について、労働側・経営側で「増加する」または「減少する」と回答した場合に、20 年夏季と比較した際の増減率（対前年同期比）の予想を尋ねた【図表 6】。

労働側で「減少する」と回答した人の減少率（集計対象 86 人）は、「10～20%未満」が 37.2%と最も多く、「5～10%未満」が 17.4%で続く。

経営側の減少率（同 36 人）も、「10～20%未満」が 25.0%で最も多く、「5 ～10%未満」が 22.2%で続く。

【図表 6】20 年夏季と比べた増減率（労働側・経営側）

－(人)、％－

区 分	増 加 率		減 少 率	
	労 働 側	経 営 側	労 働 側	経 営 側
合 計	(17) 100.0	(6) 100.0	(86) 100.0	(36) 100.0
5 % 未 満	29.4	16.7	15.1	8.3
5 ～ 10 //	23.5	33.3	17.4	22.2
10 ～ 20 //	23.5	33.3	37.2	25.0
20 ～ 30 //	11.8		9.3	13.9
30 ～ 40 //	5.9		9.3	11.1
40 ～ 50 //				5.6
50 % 以 上	5.9	16.7	11.6	13.9
最 高	50.0	100.0	100.0	52.6
最 低	0.5	2.0	0.3	3.0

【注】 20 年夏季と比べて「増加する」「減少する」と回答した人に対し、それぞれの増減率（対前年同期比）を尋ねたもの。

調査要領

1. 調査時期 2020 年 12 月 1 日～2021 年 1 月 18 日

2. 調査対象 8549 人。内訳は下記のとおり。

①労働側

東証 1 部および 2 部上場企業の労働組合委員長等 2026 人（労働組合がない企業は除く）

②経営側

全国証券市場の上場企業と上場企業に匹敵する非上場企業の人事・労務担当部長 4950 人

③労働経済分野の専門家

主要報道機関の論説委員・解説委員、大学教授、労働経済関係の専門家、コンサルタントなど 1573 人

3. 回答者数および集計対象

労働側 211 人、経営側 105 人、専門家 109 人の合計 425 人。ただし、6 ページの 3. については、労働側 249 人、経営側 139 人、専門家 125 人の合計 513 人。

調査の詳細について

本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第 4008 号（21.2.12）で紹介します。

一般財団法人 労務行政研究所の概要

1. 設立 1930 年 7 月（2013 年 4 月、一般財団法人に移行）

2. 理事長 猪股 宏

3. 事業内容

①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびに WEB コンテンツの編集

②人事・労務、労働関係実務図書の編集

③人事・労務管理に関する調査

4. 所在地 〒141-0031 東京都品川区西五反田 3-6-21 住友不動産西五反田ビル 3 階

5. URL <https://www.rosei.or.jp/>