

2022 年 2 月 2 日

一般財団法人 労務行政研究所

労使および専門家の計 406 人に聞く

2022 年賃上げの見通し

～定昇込みで 2.00%と予測、2 年ぶりに 2 % 台となる～

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」を実施しています。

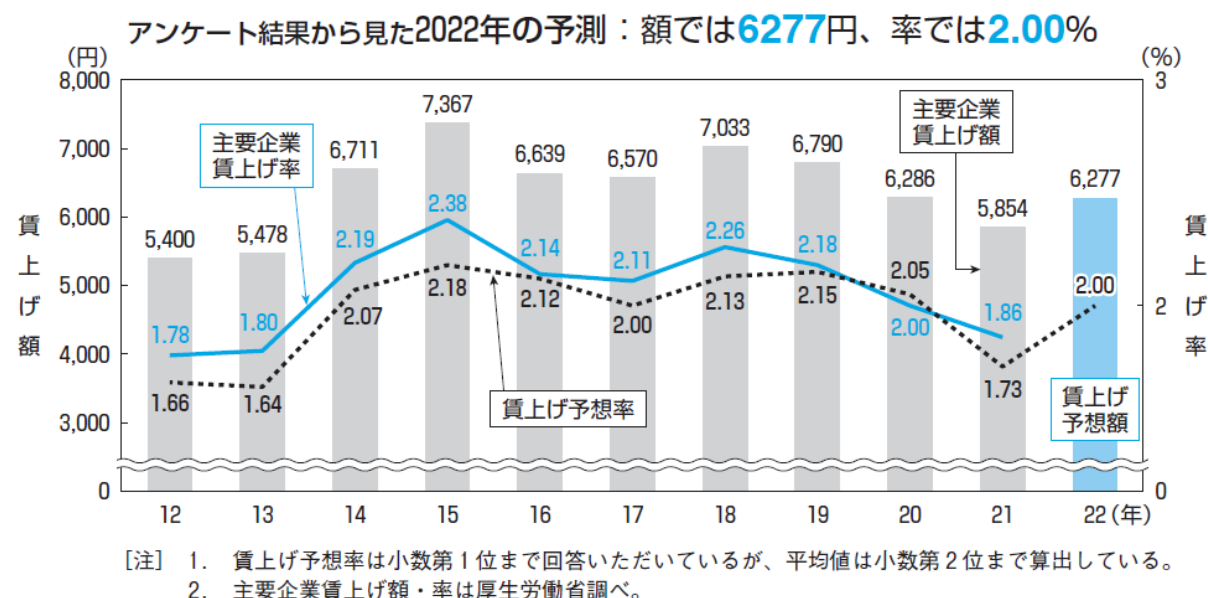
このほど、2022 年の調査結果がまとまりましたので紹介いたします。

< 調査結果のポイント >**①2022 年の賃上げ見通し（東証第 1 部・2 部上場クラス）**

全回答者 406 人の平均で「6277 円・2.00%」（定期昇給分を含む）となった。賃上げ率は 20 年以來 2 年ぶりに 2% 台に乗る予測である。労使別に見た平均値は、労働側 6428 円・2.05%、経営側 6423 円・2.04%で、両者の見通しは近接している。

②自社における 2022 年定昇・ベアの実施

22 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 割台と大半を占める。ベースアップ（ベア）について、労働側は「実施すべき」が 70.8%で最も多いものの、経営側では「実施しない予定」が 43.6%と最多で、「実施する予定」は 17.0%にとどまる。

**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・芝田）

TEL：03-3491-1242

Mail：r-survey@rosei.or.jp

1. 2022 年の賃上げ見通し（東証第 1 部・2 部上場クラス）

< 回答・集計に関する留意点 >

- 賃上げ額・率は東証第 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 21 年賃上げ実績は 5854 円・1.86%
 - ②上記から推測される大企業の賃上げ前ベースは 31 万 4357 円程度
 - ③定期昇給のみの場合は 1.8%（5650 円）程度

額・率の見通し [図表 1]

22 年の賃上げ見通しは、全回答者の平均で 6277 円・2.00%となった [図表 1]。厚生労働省調査における主要企業の 21 年賃上げ実績（5854 円・1.86%）から、423 円・0.14 ポイントのプラスとなっている。

21 年は新型コロナウイルス感染拡大の影響から 1.86%と 8 年ぶりに 2%を下回ったが、22 年は再び 2%台に乗る予測である（1 ページの< 調査結果のポイント > 参照）。

賃上げ率の分布を見ると、労使とも「2.0～2.1%」が最も多く（労働側 37.3%、経営側 31.9%）、「1.8～1.9%」が続いている（労働側 12.9%、経営側 22.3%）。

労使別の額・率の平均は、労働側が 6428 円・2.05%、経営側が 6423 円・2.04%となっており、見通しが近接している。

[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	(406) 100.0	(209) 100.0	(94) 100.0	(103) 100.0	合 計	(406) 100.0	(209) 100.0	(94) 100.0	(103) 100.0
1,000 円 台	1.2	1.0		2.9	0.5 ～ 0.9 %	1.5	1.4		2.9
2,000 //	0.2	0.5			1.0 ～ 1.1 //	6.4	7.2	4.3	6.8
3,000 //	6.4	7.2	4.3	6.8	1.2 ～ 1.3 //	1.0	0.5	3.2	
4,000 //	3.7	2.4	5.3	4.9	1.4 ～ 1.5 //	3.2	2.4	3.2	4.9
5,000 //	20.2	13.9	25.5	28.2	1.6 ～ 1.7 //	4.2	4.8	6.4	1.0
6,000 //	41.9	43.1	36.2	44.7	1.8 ～ 1.9 //	19.2	12.9	22.3	29.1
7,000 //	7.6	9.6	7.4	3.9	2.0 ～ 2.1 //	37.4	37.3	31.9	42.7
8,000 //	1.7	2.9		1.0	<参考：2.0%>	< 33.7>	< 34.0>	< 28.7>	< 37.9>
9,000 //	6.7	8.6	6.4	2.9	2.2 ～ 2.3 //	4.2	5.7	3.2	1.9
10,000 円 以上	3.0	2.9	6.4		2.4 ～ 2.5 //	5.2	6.7	4.3	2.9
無 回 答	7.4	8.1	8.5	4.9	2.6 ～ 2.7 //	0.5	1.0		
					2.8 ～ 2.9 //	0.7	1.4		
					3.0 % 以上	9.1	10.5	12.8	2.9
					無 回 答	7.4	8.1	8.5	4.9
平 均 (円)	6,277	6,428	6,423	5,852	平 均 (%)	2.00	2.05	2.04	1.86
最 高 (//)	12,560	12,560	12,000	9,500	最 高 (//)	4.0	4.0	3.5	3.0
中 位 数 (//)	6,280	6,280	6,280	6,062	中 位 数 (//)	2.0	2.0	2.0	2.0
最 低 (//)	1,500	1,500	3,000	1,570	最 低 (//)	0.5	0.5	1.0	0.5

[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、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 2022 年の定昇・ベアの実施

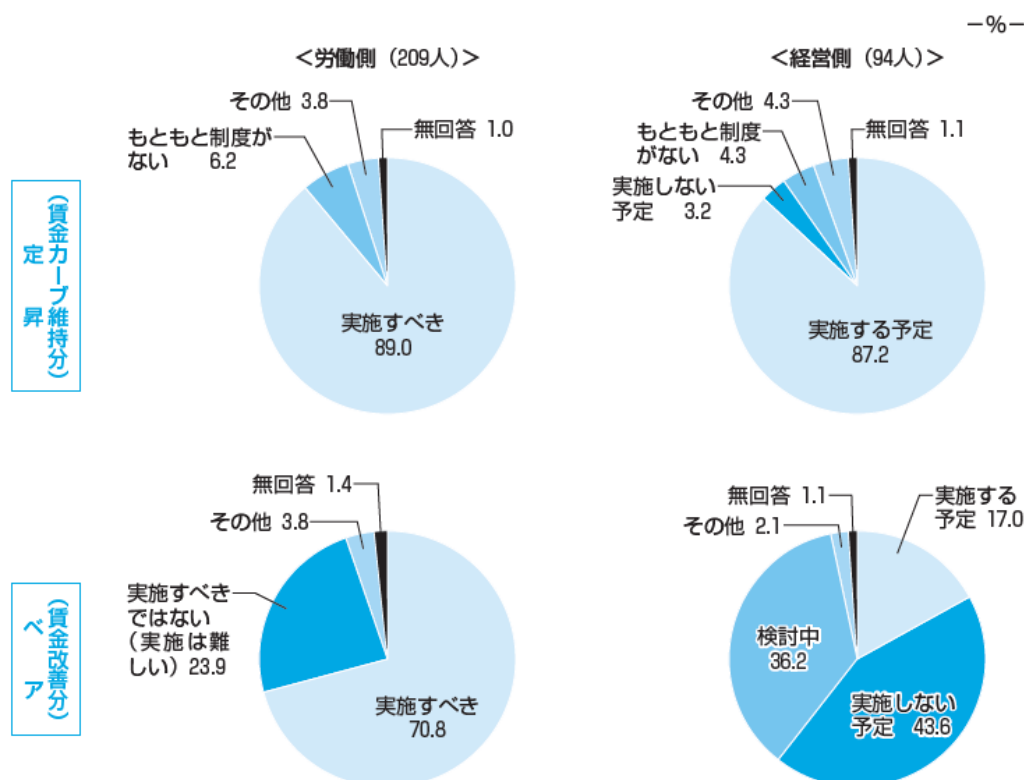
定昇の実施 [図表 2]

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）の実施意向・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。

定昇については、労働側で 89.0%が「実施すべき」、経営側で 87.2%が「実施する予定」と回答。経営側の「実施しない予定」は 3.2%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」を除外して試算すると、経営側の「実施する予定」は 92.1%に上る。

このように、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] 2022 年における定昇およびベアの実施について



[注] 1. 自社における 2022 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。

2. 労働側の定昇について、「実施すべきではない（実施は難しい）」とする回答はなかった。

ベアの実施 [図表 2～3]

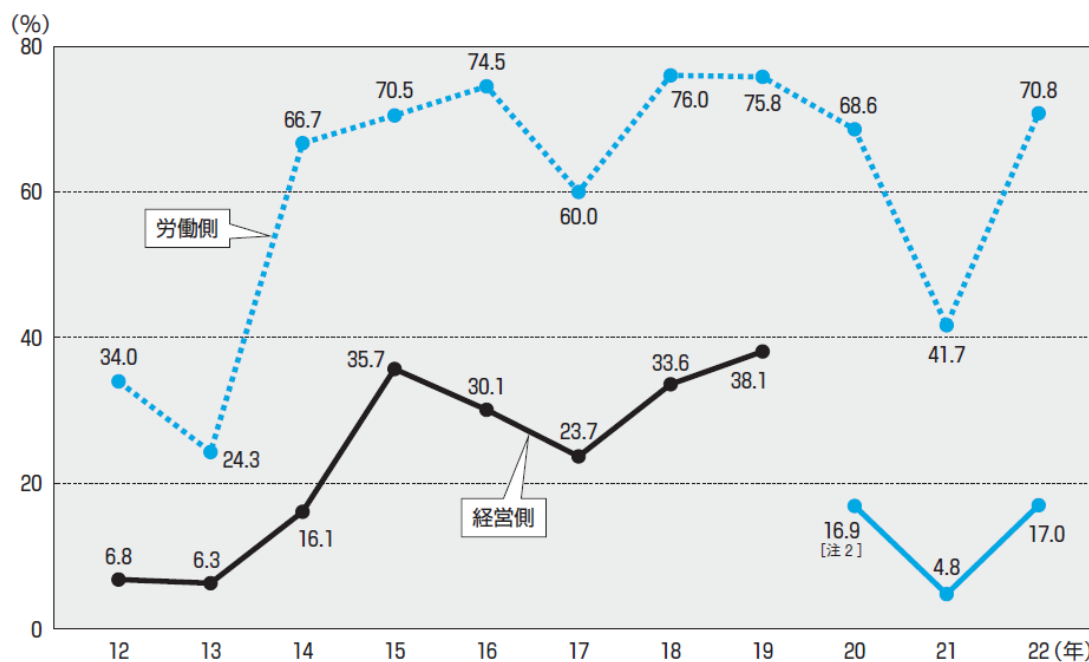
ベアに関して、労働側では「実施すべき」が 70.8%で最も多く、「実施すべきではない（実施は難しい）」の 23.9%を大きく上回った [図表 2]。一方、経営側では「実施しない予定」が 43.6%と 4 割以上を占め、「実施する予定」は 17.0%にとどまっている。

[図表 3] には、各年におけるベアを「実施すべき」（労働側）、「実施する予定」（経営側）との回答割合の推移を示している。

経営側では、企業業績の伸びや官製春闘などの影響を受け、ベアを「実施する予定」の割合が15年に35.7%と増加。16年以降は“20～30%台”で推移していたが、20年に16.9%と2割を下回り、21年は4.8%とさらに低下。22年は若干上昇したものの、17.0%と2割に届いていない。

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. 各年における「実施すべき」（労働側）、「実施する予定」（経営側）との回答割合を示した。
 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21年の実績と22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“21年の実績”と“22年の予定”を示したのが〔図表 4〕である。21年の実績は、「実施しなかった」が68.1%と、「実施した」の26.6%を41.5ポイント上回っている。

21年の実績と22年の予定を併せて見ると、両年とも“実施しない”が38.3%と約4割を占め、両年とも“実施”は11.7%にとどまっている。

〔図表 4〕 自社におけるベアの2021年の実績と2022年の予定（経営側）

—(人)、%—

区 分		22 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
21 年 の 実 績	合 計	(94) 100.0	17.0	43.6	36.2	2.1	1.1
	実 施 し た	26.6	11.7	3.2	11.7		
	実施しなかった	68.1	5.3	38.3	24.5		
	そ の 他	4.3		2.1		2.1	
	無 回 答	1.1					1.1

〔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（2008 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(%)						
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	2.09	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	2.93	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	3.67	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	3.19	9,423 (2.99)	6,616 (2.10)	ベア実施に限らず、さまざま 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	3.10	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	0.2	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	△ 0.7	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	△ 4.5	△ 0.2	△12.0	1.10	8,804 (2.78)	6,495 (2.05)	定昇分約 2 % に賃上げ額 2 % 程度を加えた 4 % 程度	3.08	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	2.6 見込み	△ 0.1 見込み			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	2.74	8,339 (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)	賃上げ率は 8 年ぶりに 2 % を下回る。一時金も大幅減	5,854 (1.86)	0.20	労 働 側	21	
22	コロナ禍等不透明要因 はあるも回復傾向	3.2 見通し	0.9 見通し			8,977 (2.86)	6,277 (2.00)	定昇分約 2 % に賃上げ額 2 % 程度を加えた 4 % 程度		9,515 (3.04)	6,428 (2.05)	各社の実情に応じた賃金引き上 げの積極対応が望まれる	7,458 (2.37)	6,423 (2.04)	9,257 (2.93)	5,852 (1.86)					22	

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. 2022 年夏季賞与・一時金の見通し

21 年夏季からの増加・減少の傾向 [図表 5]

夏季賞与・一時金について、労働側と経営側には自社における“21 年の実績”と“22 年の見通し”を、労働経済分社の専門家（以下、専門家）には 22 年の世間水準見通しを、それぞれ「前年夏季の水準との比較」で尋ねた [図表 5]。

まず、労働側を見ると、21 年の実績は「同程度」が 36.4%、「増加した」が 35.2%で並び、「減少した」も 28.4%と約 3 割であった。しかし、22 年の見通しでは「同程度」が 50.4%と過半数を占め、「増加する」は 34.1%と 3 割台であり、「減少する」は 15.5%と 21 年の実績と比べて低下している。

次に、経営側を見ると、21 年の実績は「同程度」が 36.8%、「増加した」が 36.0%、「減少した」が 27.2%と 3 割近くであった。22 年の見通しでは、「同程度」が 57.3%と 21 年の実績と比べて上昇し、「増加する」は 27.2%と 3 割近くであり、「減少する」は 15.5%にとどまる。

なお、専門家における 22 年の見通しは、「増加する」が 59.8%と 6 割近くを占める。

[図表 5] 夏季賞与・一時金の 2021 年実績／2022 年見通し

－(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	
2021年 実績	合 計	(236) 100.0	(154) 100.0	(82) 100.0	(114) 100.0	(47) 100.0	(67) 100.0	
	2020年夏季と比べて 増加した	35.2	34.4	36.6	36.0	31.9	38.8	
	2020年夏季と同程度	36.4	34.4	40.2	36.8	25.5	44.8	
	2020年夏季と比べて 減少した	28.4	31.2	23.2	27.2	42.6	16.4	
2022年 見通し	合 計	(226) 100.0	(149) 100.0	(77) 100.0	(103) 100.0	(43) 100.0	(60) 100.0	(102) 100.0
	2021年夏季と比べて 増加する	34.1	40.9	20.8	27.2	32.6	23.3	59.8
	2021年夏季と同程度	50.4	43.0	64.9	57.3	58.1	56.7	25.5
	2021年夏季と比べて 減少する	15.5	16.1	14.3	15.5	9.3	20.0	14.7

[注] 「2022 年見通し」では、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

調査要領

1. 調査時期 2021 年 12 月 3 日～2022 年 1 月 18 日

2. 調査対象 7651 人。内訳は下記のとおり。

①労働側

東証第 1 部および第 2 部上場企業の労組委員長等 1754 人（労組がない企業は除く）

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 4379 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 1518 人

3. 回答者数および集計対象

労働側 209 人、経営側 94 人、専門家 103 人の合計 406 人。ただし、6 ページの 3. に
ついては、労働側 236 人、経営側 114 人、専門家 102 人の合計 452 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 4029 号（22. 2.11）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/>