

2021年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査

- ・ 6割の企業で新型コロナが「賃上げ」に影響
- ・ 賃上げ率が「2020年を下回る」企業は26.5%

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、毎年、春季労使交渉に先がけて「春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査」を実施しています。このたび2021年の調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

主なポイント

1. 2021年の賃金改定の見通し

- ・6割の企業が賃上げの世間相場を「2020年を下回る」と予測
- ・2021年に自社の賃上げ（定期昇給含む）を実施予定の企業は7割、大企業では6割
- ・自社の賃上げ率を「2020年と同程度」とする企業は55.9%、「2020年を下回る」は前回調査より大幅増の26.5%
- ・6割の企業で新型コロナウイルスの感染拡大が2021年の賃金改定に影響すると回答

2. 定期昇給制度の有無と賃金改定に向けた経営側のスタンス

- ・「定期昇給制度がある」企業は8割で、定期昇給の平均額4,863円・率1.73%
- ・定昇のみ実施予定は60.1%、定昇もベアも実施予定は7.7%

3. 2020年の賃金改定状況と経営状況

- ・2020年に賃上げを実施した企業は2019年と比較して9ポイント減の87.2%
- ・2019年度と比較した2020年度の所定外労働時間手当は「減少した」が大幅増の65.5%

4. 賞与の状況と今後の見通し

- ・2021年の年間賞与の見通しは「減少する見通し」が23.8%

5. 非正社員の雇用・賃金

- ・同一労働同一賃金に関する待遇差の見直しは、各種手当の支給要件が7割

調査要領

全国1・2部上場企業と過去に本調査に回答のあった当社会員企業から任意に抽出した3,000社に対して、2020年12月に調査票を郵送で依頼し、235社の回答を得た。

本件に関する
問い合わせ先

『賃金事情』編集部 担当：境野、伊関

〒100-0014 東京都千代田区永田町1-11-1 三宅坂ビル

■電話 03(5860)9791 ■e-mail:edt-a2@sanro.co.jp ■https://www.e-sanro.net

1 2021年の賃金改定の見通し

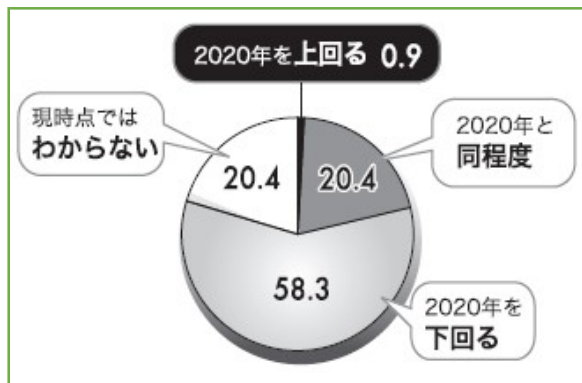
賃上げの世間相場予測

■ 6割の企業が賃上げの世間相場を「2020年を下回る」と予測

企業の担当者に賃上げの世間相場予測についてたずねたところ、最も回答が多かったのは、「2020年（前年）を下回る」の58.3%であった。前回調査の20.9%から37.4ポイントの大幅増となった。ここ数年、最も回答が多かった「2020年（前年）と同程度」は20.4%であった。2018・2019・2020年調査と続けて5割程度で推移していたが、2割にまで落ち込んでいる。「2020年（前年）を上回る」は0.9%で前回調査（8.9%）から8.0ポイント減少している。「上回る」「同程度」が減少し、「下回る」の回答が大幅増となった。

企業規模別にみると、どの規模でも傾向は同じだが「2020年を下回る」とする企業は300～999人企業（以下、中堅企業）では5割、299人以下企業（以下、中小企業）、1,000人以上企業（以下、大企業）では6割を超える。また、「2020年と同程度」とする企業は、大企業では1割、中堅、中小企業では2割であった。

図1 2021年の賃上げ予測



自社の賃上げ予定

■ 自社の賃上げ予測は「賃上げを実施する予定」が7割、大企業では6割

自社の賃上げについては、最も多かったのが「賃上げ（定期昇給を含む、以下同じ）を実施する予定」72.3%（前回調査68.9%）で、次いで「現時点ではわからない」21.7%（同25.1%）、「賃上げは実施せず、据え置く予定」3.8%（同4.3%）、前回調査では回答のなかった「賃下げや賃金カットを考えている」企業も2社（0.9%）あった。

企業規模別にみると、「賃上げを実施する予定」は大企業では61.1%、中堅企業では75.0%、中小企業では73.9%と、大企業よりも、中堅、中小企業で回答が多くなっている。「現時点ではわからない」（2020年12月時点）と態度を保留する企業も大企業では4割弱、中堅、中小企業では2割あった。

図2 2021年の自社の賃上げ予定

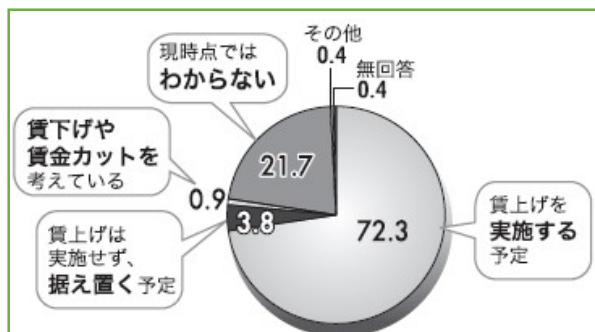


表1-1 2021年の自社の賃上げ予定

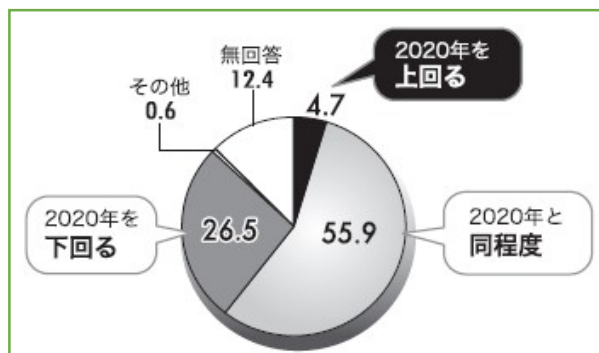
区分	合計	(単位: %, () 内は社数)											
		賃上げを実施する予定	賃上げは実施せず、据え置く予定	賃下げや賃金カットを考えている	現時点ではわからない	その他	無回答						
調査計	100.0 (235)	72.3 (170)	3.8 (9)	0.9 (2)	21.7 (51)	0.4 (1)	0.9 (2)						
2020年調査	100.0 (235)	68.9	4.3	0	25.1	1.3	0.4						
1,000人以上	100.0 (36)	61.1	2.8	-	36.1	-	-						
300～999人	100.0 (80)	75.0	3.8	1.3	17.5	1.3	1.3						
299人以下	100.0 (119)	73.9	4.2	0.8	20.2	-	0.8						
製造業計	100.0 (100)	71.0	5.0	2.0	22.0	-	-						
非製造業計	100.0 (135)	73.3	3.0	-	21.5	0.7	1.5						

2021年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査

自社の賃上げ率予測

■ 自社の賃上げ率を「2020年と同程度」とする企業は55.9%、「2020年を下回る」は前回調査より大幅増の26.5%

図3 2021年の自社の賃上げ率予測



2020年と比較した際の2021年の自社の賃上げについて、「賃上げを実施する予定」と回答した企業（72.3%、170社）に聞いたところ、最も多かったのは「2020年と同程度」とする企業の55.9%（前回調査63.6%）で前回調査から7.7ポイント減少、次いで多かった「2020年を下回る」とする企業は26.5%（同18.5%）で、前回調査から8ポイントの増加、「2020年を上回る」企業は4.7%（同9.9%）で前回調査から5.2ポイントの減少となっている。「上回る」と「同程度」が減り、「下回る」が増加した形だ。

規模別にみると、大企業は他の規模よりも「上回る」が多く9.1%で、「同程度」「下回る」については他の規模よりも少なくなっている。産業別にみると、製造業の「下回る」は33.8%で、非製造業（21.2%）よりも12.6ポイント多い。

表1-2 2021年の自社の予想賃上げ率

（単位：％，（ ）内は社数）

区分	合計	2020年を上回る	2020年と同程度	2020年を下回る	その他	無回答
調査計	100.0 (170)	4.7 (8)	55.9 (95)	26.5 (45)	0.6 (1)	12.4 (21)
2020年	100.0 (162)	9.9	63.6	18.5	4.3	3.7
1,000人以上	100.0 (22)	9.1	50.0	18.2	4.5	18.2
300～999人	100.0 (60)	3.3	61.7	26.7	—	8.3
299人以下	100.0 (88)	4.5	53.4	28.4	—	13.6
製造業計	100.0 (71)	4.2	56.3	33.8	—	5.6
非製造業計	100.0 (99)	5.1	55.6	21.2	1.0	17.2

■ 6割の企業で新型コロナウイルスの感染拡大が2021年の賃金改定に影響すると回答

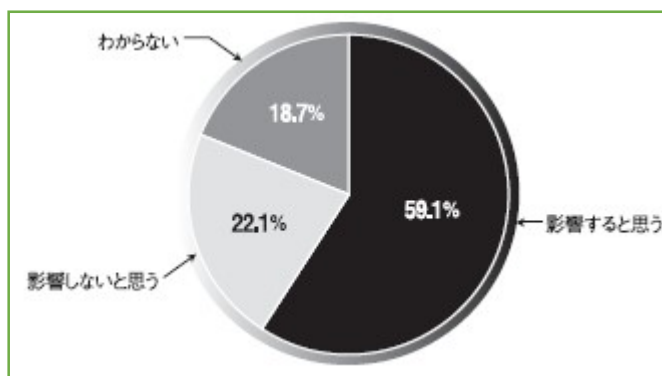
新型コロナウイルスの感染拡大の収束の目途がたっていないなか、厳しい経済情勢が続いている。今回調査では、新型コロナウイルスの感染拡大が、自社賃金の改定に影響を与えるかを聞いた。

調査結果をみると、新型コロナウイルスの感染拡大が「影響すると思う」が59.1%、「影響しないと思う」は22.1%、「わからない」が18.7%であった。

企業規模別にみると、大企業、中小企業では「影響すると思う」が6割と高く、「わからない」は中堅企業が3割弱と高い傾向にあった。産業別にみると、製造業

では「影響すると思う」が69.0%、非製造業では51.9%と、17.1ポイントの開きがある。本調査は昨年12月時点の企業の態度を聞いたものだが、年明けの状況から「影響すると思う」とする企業がさらに増えることも予想される。

図4 新型コロナウイルス感染拡大による自社の賃金改定への影響



2 定期昇給制度の有無と賃金改定に向けた経営側のスタンス

■「定期昇給制度がある」企業は8割で、定期昇給の平均額4,863円・率1.73%

「定期昇給制度がある」とした企業は77.9%（前回調査80.0%）、「定期昇給制度はない」は19.6%（同19.1%）であった。額・率に記入のあった企業の定期昇給の平均額・率は4,863円・1.73%で、前回調査（4,682円・1.71%）からは額・率は若干増加している。

企業規模別にみると、「定期昇給制度がある」は大企業72.2%（平均額4,924円・率1.61%）、中堅企業76.3%（平均額5,137円・率1.86%）、中小企業80.7%（平均額4,663円・率1.69%）で、導入率が高い中小企業と低い大企業では8.5ポイントの差がある。また平均額・率は中堅企業が高かった。

産業別にみると、製造業81.0%（平均額5,009円・率1.81%）、非製造業75.6%（平均額4,742円・率1.66%）で、導入率、額・率ともに製造業のほうが高くなっている。

図5 定期昇給制度の有無と2021年賃金改定の予定

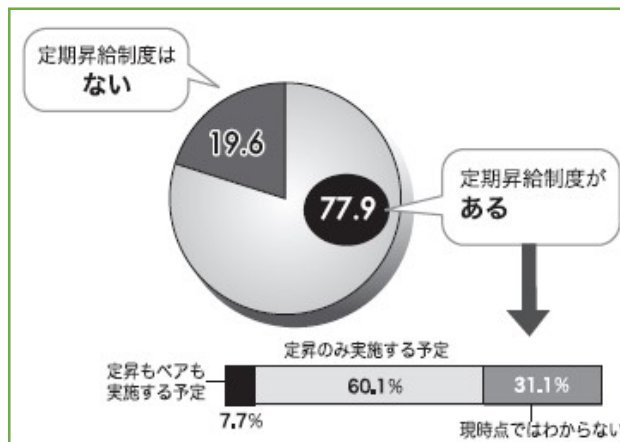


表2-1 定期昇給制度の有無

(単位: %, () 内は社数)

区分	合計	定期昇給制度がある	定期昇給の平均		定期昇給制度の適用対象 (定期昇給制度がある=100)				定期昇給制度はない	その他	無回答
			平均額(円)	平均率(%)	全社員に適用	一般社員のみ適用	特定層のみ適用	無回答			
調査計	100.0 (235)	77.9 (183)	4,863.1	1.73	53.0 (97)	27.3 (50)	3.8 (7)	15.8 (29)	19.6 (46)	1.3 (3)	1.3 (3)
2020年調査	100.0 (235)	80.0	4,682.3	1.71	46.3	28.2	6.4	19.1	19.1	0.9	-
1,000人以上	100.0 (36)	72.2	4,923.6	1.61	42.3	42.3	3.8	11.5	25.0	2.8	-
300~999人	100.0 (80)	76.3	5,137.2	1.86	41.0	34.4	4.9	19.7	21.3	-	2.5
299人以下	100.0 (119)	80.7	4,662.7	1.69	63.5	18.8	3.1	14.6	16.8	1.7	0.8
製造業計	100.0 (100)	81.0	5,009.3	1.81	51.9	29.6	3.7	14.8	17.0	1.0	1.0
非製造業計	100.0 (135)	75.6	4,741.6	1.66	53.9	25.5	3.9	16.7	21.5	1.5	1.5

■定昇のみ実施予定は60.1%、定昇もベースアップも実施予定は7.7%

定期昇給制度のある企業に、2021年の賃金改定について聞いたところ、「定期昇給のみ実施する予定」は60.1%（前回調査47.9%）、「定期昇給もベースアップも実施する予定」は7.7%（同16.0%）であった。連年のベースアップ要求が復活した直近8年の状況をみると、定期昇給もベースアップも実施する予定は2014年の6.3%を底に、2015~17年は10%前後で推移し、2018年15.4%、2019年13.3%、そして2020年16.0%と上昇傾向にあったが、2021年は7.7%に落ち込んだ。

表2-2 2021年の賃金改定について（定期昇給制度がある企業）

(単位: %, () 内は社数)

区分	合計	定期昇給もベースアップも実施する予定	ベースアップ率(%)	定期昇給のみ実施する予定	現時点ではわからない	その他	無回答
2020年調査	100.0 (188)	16.0	0.8	47.9	33.0	2.7	0.5
1,000人以上	100.0 (26)	7.7	-	50.0	42.3	-	-
300~999人	100.0 (61)	1.6	1.0	57.4	41.0	-	-
299人以下	100.0 (96)	11.5	1.5	64.6	21.9	-	2.1
製造業計	100.0 (81)	6.2	1.1	51.9	42.0	-	-
非製造業計	100.0 (102)	8.8	1.8	66.7	22.5	-	2.0

3 2020年の賃金改定状況と経営状況

■2020年に賃上げを実施した企業は2019年と比較して9ポイント減の87.2%

2020年に「賃上げを実施した」企業は87.2%（前回調査96.2%）、「賃上げを実施しなかった（据え置き）」企業は5.5%（同2.1%）で、前回調査では回答のなかった「賃下げを実施した」企業は0.9%であった。1人平均賃上げ額・率は5,129円・1.85%である。

企業規模別・業種別にみると、「賃上げを実施した」企業は、大企業は91.7%で1人平均賃上げ額・率は4,621円・1.64%、同様に中堅企業は83.8%、5,462円・1.94%、中小企業は88.2%、5,097円・1.86%であった。

産業別にみると、賃上げを実施した企業は製造業89.0%（1人平均賃上げ額4,980円・率1.84%）、非製造業85.9%（同額5,250円・率1.85%）となっている。

表3 2020年の賃金改定状況

(単位：％，()内は社数)

区分	合計	賃上げを実施した	1人平均賃上げ額・率		賃上げを実施しなかった (据え置き)	賃下げを実施した	1人平均賃下げ額・率		その他	無回答
			額 (円)	率 (%)			額 (円)	率 (%)		
調査計	100.0 (235)	87.2 (205)	5,128.5	1.85	5.5 (13)	0.9 (2)	5,623.5	2.16	3.0 (7)	3.4 (8)
2020年調査	100.0 (235)	96.2	5,321.1	1.97	2.1	-	-	-	0.4	1.3
1,000人以上	100.0 (36)	91.7	4,620.8	1.64	5.6	-	-	-	2.8	-
300～999人	100.0 (80)	83.8	5,461.7	1.94	6.3	1.3	5,380.0	2.00	5.0	3.8
299人以下	100.0 (119)	88.2	5,096.7	1.86	5.0	0.8	5,867.0	2.32	1.7	4.2
製造業計	100.0 (100)	89.0	4,979.7	1.84	5.0	2.0	5,623.5	2.16	2.0	2.0
非製造業計	100.0 (135)	85.9	5,250.4	1.85	5.9	-	-	-	3.7	4.4

■2019年度と比較した2020年度の所定外労働時間手当は「減少した」が大幅増の65.5%

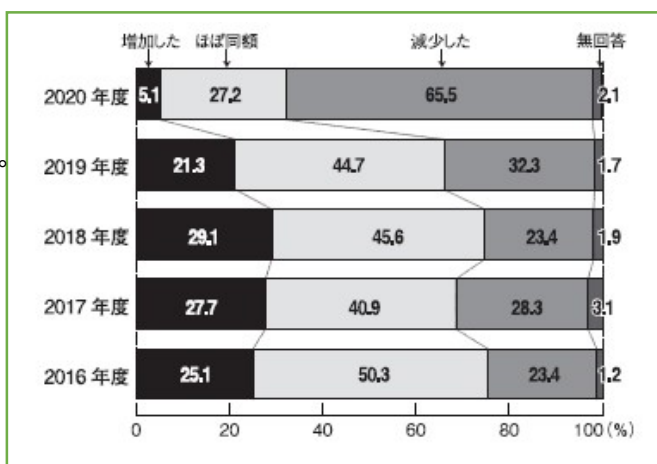
2019年度と比較した2020年度の所定時間外労働手当が「ほぼ同額」は27.2%（前回調査44.7%）、「増加した」は5.1%（同21.3%）、「減少した」は65.5%（同32.3%）で、前回調査と比較すると「減少した」が33.2ポイントの大幅増で、大企業では8割近い回答となっている(77.8%)。

時間外労働も含めた直近1年間の総労働時間の増減状況については、「一部減少している」が42.1%（同34.0%）で最も多く、次いで「全員減少している」25.1%（同8.5%）、「とくに変化はない」16.6%（同29.4%）、「一部増加している」11.1%（同23.8%）となっている。総労働時間が「増加している（全員増加している＋一部増加している）」は12.4%（同25.5%）、「減少している（全員減少している＋一部減少している）」は67.2%（同42.5%）と、総労働時間が減少している企業が7割近くとなった。

時間外労働手当や総実労働時間が減少した背景には、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、一時帰休や残業規制、時差出勤などを行った企業が多かったこともあるだろう。

また、コロナ禍を機に、在宅勤務をはじめとするテレワークを導入した企業が増えたことも一因と考えられる。在宅ワークは労務管理の難しさもあり、厚生労働省のテレワークにおけるガイドラインやモデル就業規則では、在宅勤務者の時間外労働、休日労働および深夜労働は原則認めない規定例を推奨している。

図6 前年度と比較した時間外労働手当の推移



2021年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査

4 賞与の状況と今後の見通し

■2021年の賞与の見通しは「減少する見通し」が23.8%

2020年に比べて年間賞与が「増加する見通し」とした企業は6.4%（前回調査7.2%）で前回調査より0.8ポイントの減少、同様に「ほぼ同額」は23.0%（同37.0%）で14.0ポイント減少、「減少する見通し」は23.8%（同15.7%）で、8.1ポイントの増加となった。

企業規模別にみると、「増加する見通し」は中小企業（8.4%）で、「減少する見通し」は中堅企業（28.8%）で高くなっている。産業別では、「減少する見通し」が製造業では34.0%と、非製造業よりも17.7ポイント高い。なお、調査時点である2020年12月での見通しを聞いていることもあり、例年同様「現時点ではわからない」も4割ほどある。

また、業績連動型賞与制度を導入している企業は34.9%（前回調査37.0%）で、前回調査から2.1ポイントの減少となった。経年でみるとおおよそ3割台で推移している。業績連動型賞与制度を導入している企業のうち、「最低保障がある」とした企業は34.1%（同34.5%）だった。

5 非正社員の雇用・賃金

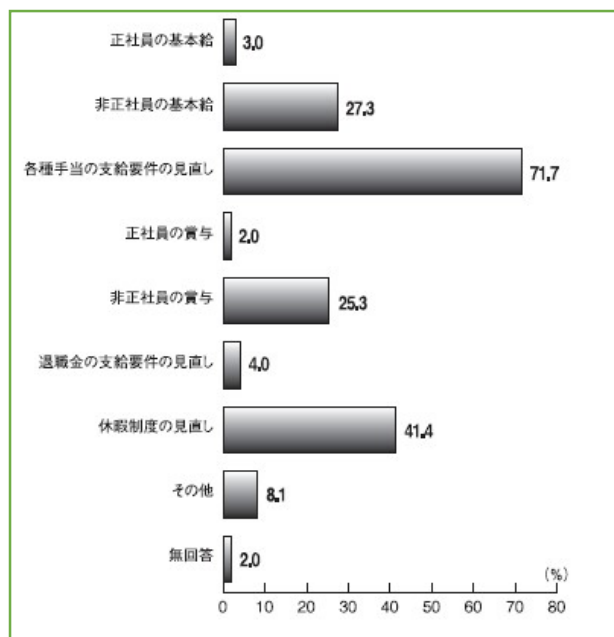
■同一労働同一賃金に関する待遇差の見直しは、各種手当の支給要件が7割

同一労働同一賃金への対応状況を聞いたところ、まず「正社員と同じ仕事をしている非正社員がいる」企業は55.7%で、中堅企業では65.0%と割合が高くなっている。「正社員と同じ仕事をしている非正社員はいない」は41.7%だった。

正社員と同じ仕事をしている非正社員がいる企業のうち、待遇差について「見直しが完了した」とするのは35.9%、「見直しに着手した」は39.7%で、「見直していない」は20.6%あった。企業規模別にみると、昨年4月から施行となった大企業では68.4%が「見直しが完了した」としている一方で、適用が今年4月からとなる中小企業では33.3%が「見直していない」と回答している。

待遇差の見直しについて「完了した」「着手した」と回答した99社に、待遇差の見直し状況を聞いた。最も回答の多かったのは「各種手当の支給要件の見直し」71.7%、次いで「休暇制度の見直し」41.4%、「非正社員の基本給」27.3%、「非正社員の賞与」25.3%と続く。

図7 正社員と同じ仕事をしている非正社員の待遇差の見直し状況（複数回答）



調査名	2021年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査		
調査機関	産労総合研究所	調査時期	2020年12月
調査対象	●集計企業の内訳 (単位: %、()内は社数)		
	全国1・2部上場企業と過去に本調査に回答のあった当社会員企業から任意に抽出した3,000社	規模	合計 製造業 非製造業
		合計	100.0 (235) 42.6(100) 57.4(135)
		1,000人以上	100.0 (36) 44.4(16) 55.6(20)
	300~999人	100.0 (80) 45.0(36) 55.0(44)	
	299人以下	100.0 (119) 40.3(48) 59.7(71)	
調査方法	郵送によるアンケート調査方式		
回答状況	締切日までに回答のあった235社について集計		