

6 賃金・退職給付制度の改定に関する状況【単位組織組合及び本部組合】

(1) 正社員について

正社員の賃金・退職給付制度について、過去1年間に組合員が所属する事業所において改定又は導入が「実施された」事項をみると、「賃金制度の改定」65.4%が最も高く、次いで「退職給付算定方法の見直し」23.4%、「確定拠出年金制度や他の退職年金制度等の導入、移行」19.6%などとなっている。

各事項ごとに改定又は導入が「実施された」と回答した労働組合について、改定又は導入にあたって「労働組合の関与あり」は、「賃金制度の改定」93.8%、「退職給付算定方法の見直し」78.4%、「確定拠出年金制度や他の退職年金制度等の導入、移行」61.3%となっている。また、労働組合の関与の仕方（複数回答）をみると、すべての事項において「労使協議機関で協議した」が高くなっている。（第14表）

(2) 正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）について

正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）について、過去1年間に組合員が所属する事業所において「賃金制度の改定」が「実施された」は34.4%、「退職給付制度の導入」が「実施された」は15.6%となっている。

各事項ごとに改定又は導入において「労働組合の関与あり」は、「賃金制度の改定」50.9%、「退職給付制度の導入」16.2%となっている。また、労働組合の関与の仕方（複数回答）をみると、「賃金制度の改定」は「団体交渉をおこなった」が56.2%、「退職給付制度の導入」は「労使協議機関で協議した」が54.3%と高くなっている。（第14表）

第14表 賃金・退職給付制度の改定が実施された労働組合及び
労働組合の関与の有無・関与の仕方別割合
(単位組織組合及び本部組合)

区 分	(単位：%) 令和5年							
	賃金・退職給付 制度の改定が実 施された	労働組合の関与の有無						労働組合の 関与なし
		労働組合の 関与あり			関与の仕方（複数回答）			
				労使協議 機関で 協議した	団体交渉 を行った	その他		
＜ 正 社 員 に つ い て ＞								
賃 金 制 度 の 改 定	[65.4]	100.0	93.8	(100.0)	(63.4)	(53.4)	(0.7)	6.2
退 職 給 付 算 定 方 法 の 見 直 し	[23.4]	100.0	78.4	(100.0)	(66.3)	(38.3)	(5.4)	21.6
退 職 一 時 金 の 年 金 化 ¹⁾	[14.5]	100.0	54.1	(100.0)	(77.0)	(24.5)	(4.3)	45.9
確 定 拠 出 年 金 制 度 や 他 の 退 職 年 金 制 度 等 の 導 入 、 移 行 ²⁾	[19.6]	100.0	61.3	(100.0)	(83.1)	(14.0)	(8.0)	38.7
退 職 給 付 を 縮 小 、 廃 止 し 賃 金 に 振 り 分 け る 退 職 給 付 前 払 い 制 度 の 導 入	[10.1]	100.0	36.4	(100.0)	(80.7)	(26.2)	(4.0)	63.6
そ の 他 の 退 職 給 付 制 度 の 改 定	[14.6]	100.0	58.2	(100.0)	(75.6)	(36.9)	(5.0)	41.8
＜ 正 社 員 以 外 の 労 働 者 に つ い て ＞ ³⁾								
賃 金 制 度 の 改 定	[34.4]	100.0	50.9	(100.0)	(48.3)	(56.2)	(6.9)	49.1
退 職 給 付 制 度 の 導 入	[15.6]	100.0	16.2	(100.0)	(54.3)	(37.0)	(11.8)	83.8

注：〔 〕内は、組合員が所属する企業において、過去1年間に改定が実施された労働組合の割合である。

()内は、改定に当たって関与した労働組合に対する割合である。

1) 退職一時金の全部又は一部を年金給付（企業型確定拠出年金、確定給付企業年金等）に移行したものをいう。

2) 企業型確定拠出年金、確定給付企業年金、中小企業退職金共済等の導入、移行をいう。

3) 派遣労働者を除く。