

人委第215号

平成21年5月12日

大分県議会議長 安 部 省 祐 殿

大分県知事職務代理者

大分県副知事 二 日 市 具 正 殿

大分県人事委員会

委員長 石 井 久 子

職員の期末手当及び勤勉手当に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条第1項、第14条第2項の規定に基づき、一般職の職員の期末手当及び勤勉手当について別紙第1のとおり報告し、あわせてその改定について別紙第2のとおり勧告します。

なお、この勧告の実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう要望します。

報 告

本委員会は、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例（昭和32年大分県条例第39号）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の期末手当及び勤勉手当について、例年5月から行う職種別民間給与実態調査において、前年の8月からその年の7月までの1年間に民間事業所で支払われた特別給の実績を精確に把握し、支給割合に換算した上で、これとの均衡を図ることを基本に報告及び勧告を行ってきたところである。本年も例年どおり職種別民間給与実態調査を行い、その結果に基づいて所要の措置をとる所存である。

しかしながら、本年の民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金の決定状況は、米国の金融危機に端を発した経済危機による景気の急速な悪化により、民間企業が深刻な影響を受け、また雇用情勢が厳しさを増していること等に伴い、昨年の職種別民間給与実態調査の状況から大きく変動していると想定される。このような状況を踏まえ、本委員会は民間企業における夏季一時金の支給状況や期末手当等に関する人事院勧告の内容等、職員の期末手当及び勤勉手当の決定に係る諸条件について調査研究を行ってきたが、その概要を次のとおり報告する。

1 民間企業における夏季一時金

(1) 民間企業における夏季一時金を取り巻く経済情勢

民間企業の一時金は企業収益等を考慮して決定されるものであることから、企業活動、雇用情勢及び消費・投資の需要動向等といった経済情勢について留意する必要がある。内閣府による本年4月の月例経済報告では「景気は、急速な悪化が続いており、厳しい状況にある。」とし、九州経済産業局による本年3月の景気動向調査では「九州地域の経済は、さらに後退している。」とあり、大分財務事務所による本年4月の県内経済情勢報告では「県内経済は、一段と悪化している。」とされている。

また、本年3月における総務省統計局の調査による消費者物価指数を昨年と比較すると、全国では0.3%の低下、大分市では0.2%の上昇となっている。

(2) 各種調査による一時金の決定状況

民間企業における一時金については、厚生労働省や大分県労政福祉課等が調査を行っているが、現時点において中間集計を公表している連合の調査(本年4月20日集計)では、夏季一時金について去年同期と比較すると、月数にして0.35ヵ月、金額にして100,837円(13.7%)の減少となっている。また、日本経済新聞社の調査(本年4月22日集計)によると、去年同期と比較すると15.2%の減少、財団法人労務行政研究所の調査(本年4月14日集計)によると、去年同期と比較して14.4%の減少といった結果が公表されている。

(3) 民間企業における夏季一時金に関する調査

人事院は、民間企業の春季賃金改定において夏季一時金が大幅に減少していることがうかがえる状況にかんがみ、例年の職種別民間給与実態調査とは別に、緊急に夏季一時金の決定状況を把握する必要があることから、本年の夏季一時金に関する特別調査を実施しており、本委員会においても人事院と同様に民間企業における夏季一時金の調査を行ったところである。

その調査結果によると、調査集計事業所80事業所のうち夏季一時金について決定している事業所は24事業所であり、別表第1に示すとおり母集団に復元した事業所割合で19.0%、従業員割合で22.0%となっている。決定済事業所における夏季一時金の対前年増減率は、別表第2に示すとおり△16.1%であり、決定済事業所の産業別従業員構成を母集団の産業別従業員構成に合わせて算出すると、△11.8%となっている。

なお、今回の調査については、人事院の報告にもあるように、今回の夏季一時金の伸び率調査と例年の職種別民間給与実態調査における支給実績調査の違いによる調査結果の相違や、通信調査に伴うデータ確保の精確性等の不確定要素があること及び従業員割合で約8割の事業所において夏季一時金が未定となっている現段階では、調査による数値はあくまでも本年夏の予想値にとどまるものであること等に留意する必要がある。

(参考資料 夏季一時金に関する調査関係 参照)

2 人事院の報告及び勧告の概要

人事院は、本年5月1日、国会及び内閣に対し、一般職の国家公務員の期末手当等について報告し、あわせてその改定について勧告した。

その概要は、別記のとおりである。

3 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置

冒頭に述べたとおり、職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数については、職種別民間給与実態調査により過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに合わせることを基本に改定しているところであり、今後ともこの方法によって職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数を決定していく考え方に変わりはない。

しかしながら、前記のとおり経済情勢及び民間の夏季一時金に関する動向が厳しい状況にあること、人事院が期末手当等について報告及び勧告を行ったこと、他の都道府県において人事院勧告に準じた対応を取ることが予想されること及び12月期の期末手当及び勤勉手当で1年分を精算しようとする大きな減額となる可能性があることから、本委員会としては地方公務員法の規定の趣旨を踏まえ、諸情勢を総合的に勘案した結果、暫定的な措置として本年6月に支給すべき期末手当及び勤勉手当の支給月数について、一部を凍結することが適当であると考えます。

凍結する支給月数については、本委員会の調査による民間企業における夏季一時金の対前年増減率が人事院の調査と同程度であること並びに人事院の報告及び勧告の内容等を勘案して0.20月分とすることが適当と考える。また、その凍結する月数については別表第3に示すとおり、人事院勧告に準じてそれぞれ期末手当及び勤勉手当に配分するものとする。

この特例措置による凍結分に相当する支給月数の期末手当及び勤勉手当の取扱いについて、本委員会は、職種別民間給与実態調査において例年どおり特別給の支給状況を調査し、本年秋には必要な措置を議会及び知事に勧告することとしたい。

別表第1 夏季一時金決定(妥結)済事業所の事業所割合及び従業員割合

事業所割合	従業員割合
19.0%	22.0%

(注)「事業所割合」及び「従業員割合」は、夏季一時金決定(妥結)済事業所の調査実数に標本事業所の事業所数及び従業員数の母集団に占める割合の逆数を乗じて母集団に還元した上で算出したものである。

別表第2 夏季一時金対前年増減率

夏季一時金決定(妥結)済事業所における対前年増減率	母集団の従業員ウエイトによる対前年増減率
△16.1%	△11.8%

別表第3 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当の月数

職 員		期末手当	勤勉手当	凍 結 分		
				期末手当	勤勉手当	
再任用職員以外の職員	一般職員	1.25月	0.7月	△0.20月	△0.15月	△0.05月
	特定幹部職員	1.1月	0.85月	△0.20月	△0.10月	△0.10月
再任用職員	一般職員	0.7月	0.3月	△0.10月	△0.05月	△0.05月
	特定幹部職員	0.6月	0.4月	△0.10月	△0.05月	△0.05月

特定任期付職員及び任期付研究員	1.45月	—	△0.15月	△0.15月	—
-----------------	-------	---	--------	--------	---

人事院勧告の骨子

I 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する特例措置

1 一般職国家公務員の特別給の改定に当たっての基本的考え方

一般職国家公務員の特別給（期末手当・勤勉手当）は、民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握して支給割合に換算した上で官民均衡を図り、必要があれば職員の特別給の改定を勧告することが基本

2 本年の賃金情勢と夏季一時金に関する特別調査の実施

○ 民間企業の春季賃金改定において夏季一時金が大幅に減少していることがうかがえる状況にかんがみ、民間企業における本年の夏季一時金の決定状況を把握するため、約2,700社を対象に特別調査を実施（4月7日～24日）

○ 調査完了率75.6%。夏季一時金決定済企業（決定済企業）340社（企業割合：13.5%、従業員割合：19.7%）

① 現時点では、全体の約8割の従業員の夏季一時金が未定

② 決定済企業における夏季一時金の対前年増減率は、 $\Delta 14.9\%$ となっているが、製造業では $\Delta 22.0\%$ であるのに対し、非製造業では $\Delta 6.0\%$ と産業別に大きなばらつき

③ 決定済企業の従業員割合も産業別にばらつきがあり、決定済企業における対前年増減率が $\Delta 14.9\%$ となったのは、決定済企業における製造業の従業員の割合が5割を超えていることが強く反映。調査対象全企業従業員ベースで見た対前年増減率は $\Delta 13.2\%$

3 特例措置の実施

○ 民間の夏季一時金が前年より大きく減少することがうかがわれることから、民間と公務の特別給に大きな乖離があることは適当でなく、可能な限り民間の状況を反映することが望ましいこと、12月期の特別給で1年分を精算すると大きな減額となることを考えると、本年6月期の特別給の支給月数について何らかの調整的措置を講ずることが適当。現時点において夏季一時金の全体状況を精確に把握できないことから、暫定的な措置として支給月数の一部を凍結することが適当

○ 特例措置による凍結月数分は、6月期の特別給の支給月数（2.15月）に調査対象全企業従業員ベースで見た減少率（ $\Delta 13.2\%$ ）を乗じて得た月数を0.05月単位で切り捨てた0.25月分相当とすることが考えられるが、民間の約8割の従業員の夏季一時金が未定であること、産業別の改定状況に大きなばらつきがあること、暫定的な措置であることを考慮すると、特別給の改定幅の最小単位0.05月分を差し引き0.20月分とすることが適当。その期末手当と勤勉手当への配分は、6月期の特別給の構成比に従って実施

職員	期末・勤勉手当合計月数（6月期）		
	現行	凍結分	凍結後
一般職員	2.15	0.20	1.95（期末：1.25（ $\Delta 0.15$ ） 勤勉：0.7（ $\Delta 0.05$ ））
特定幹部職員	2.15	0.20	1.95（期末：1.1（ $\Delta 0.10$ ） 勤勉：0.85（ $\Delta 0.10$ ））
指定職職員	1.60	0.15	1.45（期末：0.7（ $\Delta 0.05$ ） 勤勉：0.75（ $\Delta 0.10$ ））

○ 特例措置による凍結月数分の期末・勤勉手当の取扱いについては、例年どおり民間の特別給の支給状況を調査し、本年夏には必要な措置を国会及び内閣に勧告

○ 指定職俸給表適用職員については、IIの改定を行った上でこの特例措置を実施

II 指定職俸給表適用職員の特別給への勤務実績の反映

1 勤務実績反映の必要性

指定職俸給表適用職員の給与について、能力及び実績に応じた人事管理の徹底を求める声が強まっていること、本年4月から新たな人事評価制度が指定職俸給表適用職員を含めて実施されることとなったことを踏まえ、指定職俸給表適用職員の特別給について勤務実績を反映させる仕組みを導入することが必要

2 措置の内容

(1) 基本的枠組み

期末特別手当（年間3.35月）を、在職期間に応じて一律に支給される期末手当と人事評価の結果等に応じて支給される勤勉手当に改編

(2) 期末手当及び勤勉手当の支給割合

公務部内における役職段階別の配分状況及び民間企業における特別給の配分傾向を考慮し、期末手当を1.65月、勤勉手当を1.70月

支給時期	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	0.75月	0.85月	1.60月
12月期	0.90月	0.85月	1.75月

(3) 勤勉手当の成績区分及び成績率

成績区分	成績率	適用職員
優 秀	170/100 以下 92/100 以上(*)	・業績評価の全体評語が上位の段階である職員のうち勤務成績が優秀な職員
良 好 (標準)	80/100	・「優秀」又は「良好でない」に区分されなかった職員
良好でない	80/100 未満	・業績評価の全体評語が下位の段階である職員 ・懲戒処分を受けた職員等

* 事務次官、会計検査院事務総長、人事院事務総長、内閣法制次長、宮内庁次長、警察庁長官及び金融庁長官に係る「優秀」の場合の成績率は、85/100

III 実施時期

I 及び II の措置は、勸告を実施するための法律の公布の日から実施