

期末手当等に関する特例措置についての意見の概要

平成21年 5月13日
秋田県人事委員会

◎ 意見のポイント

- ・ 本年6月期の職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数の一部0.2月分を暫定的に凍結（2.075月 → 1.875月）

1 考え方

給与改定にあたっては、国及び他の地方公共団体職員の給与との均衡の確保、民間給与水準との整合性の確保等を考慮して判断。

厳しい経済情勢を踏まえて、人事院が全国の民間企業の夏季一時金調査をもとに本年6月期の期末手当等の支給月数の一部を凍結する勧告を行い、内閣は人事院勧告に沿った法案を国会に提出する見通し。

本委員会は、これらを総合的に勘案し、本年6月期の期末手当等について、人事院勧告に準じ、支給月数の一部を凍結する特例措置を講じることが適当と考え、意見の申し出を行うこととした。

なお、特別給に関する民間水準との比較や改定については、本年においても、例年どおり5月から実施している職種別民間給与実態調査により民間の支給実績を精確に把握したうえで職員の特別給と比較し、必要があればその改定を勧告。

2 特例措置の内容

平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当の月数

	現行	凍 結 分			H21年6月の支給月数		
		期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	
一般職員	2.075月	△0.20月	△0.15月	△0.05月	1.875月	1.20月	0.675月

(参考) 人事院勧告による国の支給月数

	現行	凍 結 分			H21年6月の支給月数		
		期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	
一般職員	2.15月	△0.20月	△0.15月	△0.05月	1.95月	1.25月	0.70月

(モデル例) 特例措置による平成21年6月期の期末・勤勉手当支給額

職務段階	年齢	家族構成	現行(A)	凍結後(B)	(B) - (A)
主 査	40歳	配偶者、子2人	857,941円	774,731円	△83,210円

人事院勧告の骨子

I 平成24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 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、勧告を実施するための法律の公布の日から実施