

職員の期末手当及び勤勉手当の特例措置に関する報告及び勧告

平成 2 1 年 5 月

和歌山県人事委員会



和人委第49号

平成21年5月11日

和歌山県議会議長 大 沢 広太郎 様
和歌山県知事 仁 坂 吉 伸 様

和歌山県人事委員会委員長 守 屋 駿 二

職員の期末手当及び勤勉手当の特例措置に関する報告及び勧告について

本委員会は、地方公務員法第8条及び第14条の規定に基づき、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、その改定について別紙第2のとおり勧告します。

この勧告に対し、その実現のため、必要な措置をとられることを要請します。

報 告

1 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) 特別給改定についての基本的考え方

職員の特別給（期末手当・勤勉手当）については、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、これを職員の特別給の年間支給月数と合わせることできている。本年においても、職員の特別給については、例年どおり過去 1 年間に民間事業所で支払われた特別給の実績を支給割合に換算して比較を行い、必要があればその改定を勧告することとなる。

(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

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、公表された民間労使の資料によると、製造業では前年比で大幅な減少となっているのに対し、それ以外の一部の産業ではほぼ前年並みとなるなど業種による相違が大きかったが、全体として 10% を超える前年比マイナスとなることがうかがえた。このような急速かつ大幅な一時金の減少は極めて異例であるとして、人事院においては、緊急に民間企業の夏季一時金の決定状況を把握する必要があると考え、例年の職種別民間給与実態調査とは別に、緊急にその決定状況を把握するための「平成21年民間企業における夏季一時金に関する調査」（以下「人事院調査」という。）（別記「平成21年 5 月人事院勧告の概要」参照）が実施されることとなった。

本委員会においても、同様の趣旨により、和歌山市人事委員会と共同で夏季一時金に関する特別調査を実施することとした。

(3) 平成21年民間企業における夏季一時金に関する特別調査の実施結果

ア 特別調査の概要

本年4月17日から27日までの間、本年の職種別民間給与実態調査の対象企業（県内の企業規模50人以上かつ事業所規模50人以上の企業）である約210社を対象に、本年の夏季一時金の予定されている平均支給額及び平均支給月数並びに前年の夏季一時金の平均支給額及び平均支給月数等を把握するため、特別調査を実施した。

その結果、調査の完了率は、83.1%（人事院調査75.6%）となっている。また、企業規模別で見ると100人未満が72.4%（人事院調査56.2%）にとどまっているが、これは、企業規模50人未満であることが判明した企業6社を除外したことによる影響である。

また、調査集計企業172社のうち、夏季一時金の支給を決定したとする企業（年間一時金の支給を決定した企業のうち夏季一時金の配分が明らかになっている企業を含む。以下「決定済企業」という。）は、30社であり、別表第1に示すとおり、17.4%（人事院調査13.5%）となっている。

イ 特別調査の結果

今回の特別調査の結果から、次のようなことが認められる。

(ア) 決定済企業に勤務する従業員数は、別表第1に示すとおり、全体の20.1%（人事院調査19.7%）にとどまり、現時点では、全体の約8割の従業員の夏季一時金が未定となっている。

(イ) 決定済企業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9.5%の減少（人事院調査14.9%の減少）となっている。これを産業別に見ると、製造業が20.4%の減少、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業が16.7%の減少であるのに対し、教育、学習支援業、医療、福祉、サービス業は3.0%の増加となっており、大きな差がある。なお、製造業を除いた産業全体で見ると、8.0%の減少となっている。（参考資料 第4表 その2参照）

(ウ) 決定済企業における産業別の従業員割合は、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業（以下「電気業等」という。）が74.3%

を占めており、夏季一時金の対前年増減率に強く影響を与えていると考えられる。そこで、決定済企業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してみると、夏季一時金の対前年増減率は、別表第2に示すとおり10.7%の減少となる。（参考資料 第4表その3参照）

(4) 特例措置の実施及びその内容

職員の特別給の年間支給月数については、(1)に述べたとおり、民間企業の支給実績を調査し支給割合に換算する従前からの方法による民間との比較に基づいて改定の要否を検討することが基本であり、人事院勧告においても同様の言及がなされている。しかしながら、今回行った特別調査の結果をみると、民間企業における本年の夏季一時金は、決定済企業で昨年の夏季一時金に比べ9.5%減少することがうかがわれることから、民間の夏季一時金と公務における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公務に反映することが望ましい。

本委員会としては、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、何らかの調整的な措置を講ずることが適当であるとする。

なお、その措置を行うに当たっては、以下の点に留意する必要がある。

ア 今回の特別調査は、短期間のうちに通常の職種別民間給与実態調査とは異なり、支給実績ではなく支給額の伸び率の把握を、実地調査ではなく通信調査で行ったものである。したがって、今回の調査結果には、支給実績調査と伸び率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。

イ 今回の特別調査による決定済企業の従業員数は、全体の約20%にとどまっております。かつ、電気業等従業員のウェイトが高いので、決定済企業の従業員ベースの夏季一時金の減少率（9.5%）は直ちに全産業を代表するものとはいいいにくい。また、決定済企業における夏季一時金の減少率を母集団の全従業員ベースに置き換えて全体の減少率（10.7%）で見るとしても、その数値はあくまでも本年夏の予測値にとどまるものである。

これらの点からすると、現時点において、民間の夏季一時金が大きく減少し

ていることを踏まえた措置が必要ではあるものの、本年の夏季一時金の全体の状況を精確に把握することができないことから、本委員会としては、今回の調査により明らかになった民間の状況を反映させるため、暫定的な措置として6月期の特別給の支給月数の一部を凍結することが適当と考える。

なお、凍結分の月数については、職員の6月期の特別給の支給月数(2.15月)に前述の減少率(9.5%、10.7%)を乗じて得た月数(0.20月、0.23月)とすることが考えられるが、現行の職員の特別給の改定幅の最小単位としている0.05月単位で切り捨てて得られる月数に換算すると、いずれも0.20月分となる。

一方、人事院勧告においても、職員の凍結分の月数を0.20月分とすることが適当であるとしている。(別記参照)

以上の点を総合的に考慮し、今回の措置としては、0.20月分を凍結することが適当と考える。また、その月数は、人事院勧告に準じて、6月期の期末手当及び勤勉手当の構成比に従い、それぞれ期末手当及び勤勉手当に配分するものとする。

特定幹部職員については、昨年、勤勉手当の改定が見送られ、現行の6月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数は2.125月となっている。一般の職員との均衡を考慮すれば、特定幹部職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数については、0.175月分を凍結することが適当である。また、再任用職員の期末手当及び勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については、人事院勧告に準じて同様に支給月数を凍結することが適当である。なお、これらの凍結分の月数の配分については、一般の職員と同様に、人事院勧告に準じて行うことが適当である。

この特例措置による凍結分に相当する支給割合の期末手当及び勤勉手当の取扱いについて、本委員会は、5月1日から実施している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勧告することとしたい。

2 実施時期

この措置は、勧告を実施するための条例の公布の日から実施する。

別表第1 夏季一時金決定(妥結)済企業の企業割合及び従業員割合

企業割合	従業員割合
17.4 %	20.1 %

別表第2 夏季一時金対前年増減率

夏季一時金決定(妥結)済企業 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
9.5 %	10.7 %

別記

平成21年5月人事院勧告の概要

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%（3000人以上84.1%、100人以上3000人未満81.2%、100人未満56.2%）。
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%）
現時点では、全体の約8割の従業員の夏季一時金が未定
決定済企業における夏季一時金の対前年増減率は、14.9%となっているが、製造業では22.0%であるのに対し、非製造業では6.0%と産業別に大きなばらつき
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（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(0.15) 勤勉：0.7(0.05))
特定幹部職員	2.15	0.20	1.95(期末：1.1(0.10) 勤勉：0.85(0.10))
指定職職員	1.60	0.15	1.45(期末：0.7(0.05) 勤勉：0.75(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、 の改定を行った上でこの特例措置を実施

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も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（*）	・業績評価の全体評価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	・業績評価の全体評価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

実施時期

及び 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

別紙第2

勸 告

本委員会は、次の事項を実現するため、職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第51号）、教育職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第52号）、市町村立学校職員の給与に関する条例（昭和28年和歌山県条例第53号）及び警察職員の給与に関する条例（昭和29年和歌山県条例第21号）（以下「職員給与関係条例」という。）並びに一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成13年和歌山県条例第38号）及び一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成14年和歌山県条例第59号）（以下「任期付研究員等給与関係条例」という。）を改正することを勧告する。

なお、本委員会は、 の3の措置について、民間における特別給の支給状況を調査し、別途勧告することとする。

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に係る改正

- 1 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当の支給割合は、職員給与関係条例の規定にかかわらず、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める月数分とすること。
 - (1) (2)に掲げる職員以外の職員 1.25月分（特定幹部職員にあっては、1.1月分）及び0.7月分（特定幹部職員にあっては、0.85月分）
 - (2) 再任用職員 0.7月分（特定幹部職員にあっては、0.6月分）及び0.3月分（特定幹部職員にあっては、0.4月分）
- 2 平成21年6月に支給する任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の支給割合は、任期付研究員等給与関係条例の規定により読み替えて適用する職員給与関係条例の規定にかかわらず、1.45月分とすること。
- 3 本来平成21年6月に支給すべきものとして職員給与関係条例に定められている期末手当及び勤勉手当の支給割合と1及び2による期末手当及び勤勉手当の支給割合との差に相当する支給割合の期末手当及び勤勉手当の取扱いについて、必要な措置を講ずること。

実施時期

この勧告を実施するための条例の公布の日