

支給の基準日である6月1日前に把握する必要があると考え、例年どおり5月から行う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7日から24日までの間、本年行うこととしている職種別民間給与実態調査の対象企業（全国の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の企業）から抽出した約2,700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、特別調査を行った。

本院では、これまで春季賃金改定期に民間の特別給の状況を調査してこなかったが、昨年厚生労働省「平成20年賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、賃金改定と同時期に賞与を決めた企業は、企業規模5,000人以上の企業で約48%、1,000人以上4,999人以下の企業で約32%となっているのに対し、100人以上299人以下の企業では約11%にとどまっているなど、企業規模が小さくなるにつれて賃金改定と同時期に賞与を決定している企業の割合が減少していることが推定された。

本年3月時点で民間労使から公表された本年の夏季一時金の決定状況を見ると、夏季一時金の増減率が製造業とそれ以外とで大きく異なっていることから、企業規模別に層化を行う場合、大企業について抽出調査を行うとすると、抽出された企業の業種によって全体の調査結果が大きく左右されるおそれがあることが認められた。また、短期間において限られた人員で調査を行う必要があることから、企業数の多い企業規模

3,000人未満の企業については抽出調査とするとともに、調査項目を限定し、抽出等の調査の方法もできるだけ簡素に行うこととした。

具体的には、例年の職種別民間給与実態調査（産業、企業規模、地域等を考慮して層化した上で各層からほぼ2割程度の事業所を抽出して実施）とは異なり、企業規模別に層化を行った上で、企業規模3,000人以上の企業についてはその全数を調査し、1,000人以上3,000人未満の企業についてはその5分の1を、1,000人未満の企業についてはその15分の1を抽出して調査することとした。

今回調査の完了率は、75.6%であり、これを企業規模別に見ると、100人未満が56.2%にとどまったが、その他は70%以上となっている。

また、調査集計企業2,017社のうち、夏季一時金を決めたとする企業（年間一時金を決め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、340社であり、別表第1に示すとおり、母集団に復元した企業割合で13.5%となっている。なお、昨年厚生労働省「平成20年賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、賃金改定と同時期に賞与を決めていると考えられる企業の割合は約16%であり、4月までに賃金改定を決定している企業がそのうちの約62%であることからすると、4月までに賞与を決めていると見られる企業は約10%と推定される。今回の調査結果における決定済企業の割合（13.5%）は、昨年の厚生労働省の調査結果における割合（約10%）と比べてもおおむね妥当なものとなっている。

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

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 $\Delta 14.9\%$ となっており、企業規模別に見てもすべての階層で10%以上のマイナスとなっている。しかしながら、これを産業別に見ると差が大きく、製造業では $\Delta 22.0\%$ であるのに対し、その他の産業のうち卸売業、小売業では $\Delta 13.3\%$ 、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業では $\Delta 1.4\%$ などとなっており、製造業を除く産業全体で見ると、減少率は $\Delta 6.0\%$ にとどまっている。

(ウ) 決定済企業の従業員割合を産業別に見ると、製造業では24.6%となっているのに対し、その他の産業全体では16.2%となっている。決定済企業における夏季一時金の対前年増減率が $\Delta 14.9\%$ 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した結果と考えられる。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 $\Delta 13.2\%$ となる。

(参考資料 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関係 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△14.9%と大きく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こと、また、12月期の特別給で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を考えると、本院としては、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、給与法に規定する支給月数をそのまま支給することは適当ではなく、何らかの調整的な措置を講ずることが適当であると考え。

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る抽出方法を用い、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、かつ、製造業従業員のウエイトが高いため、決定済企業の従業員ベースの夏季一時金の減少率（△14.9%）は直ちに全産業を代表するものとはいえない。
- (ウ) 従業員割合で約8割の企業において夏季一時金が未定となっている現段階では、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のベースに置き換えて全体の減少率（△13.2%）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

の全体状況を精確に把握することができないことから、本院としては、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。

民間における夏季一時金の対前年減少率は、決定済企業従業員ベースでは $\Delta 14.9\%$ となっているが、決定済企業では減少率の大きい製造業従業員のウエイトが高いことから、全産業の状況を見るため決定済企業の改定結果を全企業従業員ベースに置き換えてみると $\Delta 13.2\%$ となっている。特例措置による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)にこの減少率($\Delta 13.2\%$)を乗じて得た月数を0.05月単位で切り捨てて得られる0.25月分とすることが考えられるが、今回の調査結果を見ると、約8割の企業において本年の夏季一時金の支給額が未定である上、業種によって夏季一時金の改定には大きな違いがあることから、今後の決定状況によって全体の改定状況は変動する可能性があることを考慮する必要がある。

以上の諸点を考慮し、今回の措置としては、上記の0.25月分から、職員の特別給の改定幅の最小単位としている0.05月分を差し引いて得られる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、現行の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(0.05月単位となるよう整理)するものとする。この結果、具体的には本年6月に支給する期末手当及び勤勉手当の支給割合は、一般職員で合計1.95月分($\Delta 0.20$ 月分)となるほか、その詳細については別表第3に示すとおりとなる。

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、本院は、本日から行うことと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、本年夏には必要な措置を国会及び内閣に同時に勧告することとしたい。

なお、指定職俸給表の適用を受ける職員（指定職俸給表適用職員）については、2の改定を行った上でこの特例措置を講ずることとする。

2 指定職俸給表適用職員の特別給への勤務実績の反映

(1) 指定職俸給表適用職員の特別給への勤務実績反映の必要性

現行の指定職俸給表適用職員の特別給（期末特別手当）は、在職期間に応じて一律に支給されることとされており、人事評価の業績評価について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など勤務実績が良好でない職員に対して減額する仕組みが設けられているものの、勤務実績に応じて加算する仕組みにはなっていない。

本院は、平成16年の勧告時の報告において、給与構造改革における具体的な検討項目を明らかにしたところであるが、その中で、指定職俸給表適用職員以外の職員については、支給額に勤務実績をより反映できるよう、新たな評価システムの整備を踏まえ、成績率とその分布の基準を設定すると述べるとともに、「指定職俸給表適用職員に対する期末特別手当への実績反映について検討する」旨言及したところである。

これを受けて、まずは、従来から勤務評定等に基づいて実績反映を行う給与上の措置がとられてきた指定職俸給表適用職員以外の職員について、新たな人事評価制度の導入に先んじて、平成18年度以降、その勤勉手当の支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大等の措置をとることとしてきたところである。一方、指定職俸給表適用職員については、従来、当該官職への任用に際して厳しく選抜さ

れていること、その実績反映も任用上の措置で行うことが適当と考えられていたこと、民間企業の役員の場合必ずしも賞与における個人実績反映が行われていないことなどから、その給与への実績反映の意義や方法について多角的に検討を進めてきたところである。特に、近時の公務員制度改革の議論の中で、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及び本年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ると、指定職俸給表適用職員にも指定職俸給表適用職員以外の職員と同様に、給与における実績反映のための制度を早急に整備することが必要となっている。このため、本院としては、できる限り早期に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と考える。

また、国家公務員制度改革基本法第5条第2項第1号の幹部職員の賞与について、勤務実績に応じた傾斜配分化の実施に関し、政府から人事院に対して検討要請がなされているところであり、指定職俸給表適用職員に対する今回の措置により、その実現が図られるものとする。

(2) 措置の内容

ア 基本的枠組み

指定職俸給表適用職員の期末特別手当（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める。

イ 期末手当及び勤勉手当の支給割合等

指定職俸給表適用職員の期末手当及び勤勉手当の支給割合については、公務部内における役職段階別の両者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て、期末手当と勤勉手当との配分をほぼ同じとし、期末手当を1.65月、勤勉手当を1.70月とする。

期末手当及び勤勉手当の6月期と12月期のそれぞれの支給月数は、現行の期末特別手当の支給月数と同月数とし、勤勉手当については6月期と12月期を同月数とする。すなわち、期末手当は6月期を0.75月、12月期を0.90月とし、勤勉手当の支給総額は6月期・12月期いずれも勤勉手当基礎額に0.85月を乗じて得た額を超えてはならないこととする。

なお、この総額は、本省と地方支分部局等の職員の別に計算することとする。

ウ 勤勉手当の成績区分及び成績率等

(7) 成績区分及び成績率

指定職俸給表適用職員の勤勉手当の成績区分及びこれに応じた支給月数（成績率）は、「優秀」（1.70月以下0.92月以上）、「良好（標準）」（0.80月）及び「良好でない」（0.80月未満）の3段階とする。

なお、事務次官等（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）については、例えば、事務次官であれば、その省の長である大臣を助け、省務を整理し、各部局及び機関の事務を監督する立場にあり、勤勉手当の支給についても大臣の決定を直接補佐する立場にあること、また、それ以外の者についても事務次官とほぼ同様の事情にあると考えられることを考慮して、これらの職員に「優秀」の成績区分を適用したと

きの成績率は勤勉手当の総額の枠の上限である0.85月にとどめるものとする。

(イ) 成績区分の適用

「優秀」の成績区分については、人事評価の業績評価について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に適用し、「良好でない」の成績区分については、人事評価の業績評価についての全体評語が下位の段階である職員及び懲戒処分を受けた職員等に適用し、それ以外の職員については、「良好（標準）」の成績区分が適用されることとなる。

各府省において勤務実績を適切に反映できるよう、特定幹部職員の人員分布率の取扱いを勘案し、原則として、「優秀」の成績区分を適用する人員の割合を30%以上と設定する。

なお、新たな業績評価が実施されるまでの間は、人事評価以外のその他の能力の実証に基づいて成績区分を決定することとなる。

3 実施時期

これらの措置は、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
13.5%	19.7%

(注) 「企業割合」及び「従業員割合」は、夏季一時金決定(妥結)済企業340社の調査実数に抽出率の逆数を乗じて母集団に復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
△14.9%	△13.2%

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
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
指定職俸給表 適用職員	0. 7月	0. 75月	△0.15月	△0.05月	△0.10月

再任用職員	0. 7月	0. 3月	△0.10月	△0.05月	△0.05月
	特定幹部職員 0. 6月	特定幹部職員 0. 4月	△0.10月	△0.05月	△0.05月
	指定職俸給表適用職員 0. 35月	指定職俸給表適用職員 0. 4月	△0.10月	△0.05月	△0.05月

任期付研究員及び 特定任期付職員	1. 45月	—	△0.15月	△0.15月	—
---------------------	--------	---	--------	--------	---