

説明資料

第1表 企業規模別、産業別調査対象企業数・調査企業数・調査完了企業数

	調査対象企業数			調査企業数			調査完了企業数 (調査完了率)		
	規模計	3,000人以上	3,000人未満	規模計	3,000人以上	3,000人未満	規模計	3,000人以上	3,000人未満
	社	社	社	社	社	社	社	社	社
製造業	312	25	287	93	25	68	82 (88.2%)	23 (92.0%)	59 (86.8%)
非製造業	365	58	307	107	58	49	90 (84.1%)	48 (82.8%)	42 (85.7%)
計	677	83	594	200	83	117	172 (86.0%)	71 (85.5%)	101 (86.3%)

第2表 企業規模別、産業別夏季一時金の決定状況

		調査完了企業数	決定(妥結)済企業数	回答済企業数	未定企業数
計		172	35	1	136
企業規模区分	3,000人以上	71	22	1	48
	3,000人未満	101	13	-	88
産業区分	製造業	82	16	-	66
	非製造業	90	19	1	70

- (注) 1 「決定(妥結)済企業」とは、調査時点で夏季一時金の支給額等が決定又は労使交渉により妥結している企業(年間一時金を決めた企業を含む。)をいう。(以下第4表までにおいて同じ。)
- 2 「回答済企業」とは、調査時点で夏季一時金の支給額等を回答はしているが、決定又は労使交渉により妥結には至っていない企業をいう。

第3表 企業規模別、産業別夏季一時金決定(妥結)済企業の状況

		決定(妥結)済企業 企業割合	決定(妥結)済企業 従業員割合
計		15.0%	18.3%
企業規模区分	3,000人以上	31.0%	33.0%
	3,000人未満	12.8%	14.2%
産業区分	製造業	14.9%	21.2%
	非製造業	15.2%	14.2%

(注) 「企業割合」及び「従業員割合」は、決定(妥結)済企業35社の調査実数に抽出率の逆数を乗じた上で算出したものである。

第4表 夏季一時金決定（妥結）済企業の対前年増減率等

その1 企業規模別、産業別夏季一時金決定（妥結）済企業の対前年増減率

		決定（妥結）済企業 対前年増減率
計		△14.4%
企業規模 区分	3,000人以上	△17.9%
	3,000人未満	△12.2%
産業区分	製造業	△18.6%
	非製造業	△5.7%

(注) 「決定(妥結)済企業対前年増減率」は、夏季一時金決定(妥結)済企業35社における夏季一時金の対前年増減率に抽出率の逆数を乗じた上で算出したものである。(その2の表において同じ。)

その2 産業別の従業員割合及び対前年増減率

産 業	調査対象企業に おける従業員割合	決定（妥結）済 企業における 従業員割合	決定（妥結）済企業 対前年増減率
製造業	48.5%	67.9%	△18.6%
非製造業	51.5%	32.1%	△5.7%
産業計	100.0%	100.0%	

対前年増減率	調査対象企業の産業別従業員構成に合わせて算出（全企業従業員ベース）した対前年増減率	決定（妥結）済企業における対前年増減率
	△11.4%	△14.4%

国家公務員の期末手当等に関する報告及び勧告（概要）

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

本年においても、例年行う職種別民間給与実態調査において、前年8月から当年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、職員の特別給と比較を行い、必要があれば改定を勧告する。

(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

ア 特別調査の概要

民間企業の春季賃金改定期における夏季一時金が大幅な減少となることかうかがえる状況にあることから、その状況を6月期の特別給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、例年の職種別民間給与実態調査とは別に、約2,700社を対象に特別調査を行った。

イ 特別調査の結果

調査の完了率は、75.6%であり、調査集計企業のうち、夏季一時金を決めたとする企業（決定済企業）は340社となっている。

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 $\Delta 6.0\%$ にとどまっている。

決定済企業の産業別従業員割合は、製造業では24.6%であるのに対し、非製造業では16.2%となっており、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すると、 $\Delta 13.2\%$ となる。

(3) 特例措置の実施

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、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可能性があることを考えると、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である。現時点において、本年の民間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、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である。

特例措置による凍結分の月数は、6月期の特別給の支給月数（2.15月）に減少率（ $\Delta 13.2\%$ ）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、今後の決定状況によって全体の改定状況が変動する可能性を考慮する必要があり、0.25月分から特別給の改定幅の最小単位である0.05月分を差し引いた0.20月分とすることが適当である。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、それぞれに配分することとする。

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。

期末手当・勤勉手当支給月数（6月期）

区 分	現行	凍結分	凍 結 後		
			期末手当	勤勉手当	
一 般 職 員	2.15	△0.20	1.95	1.25 (△0.15)	0.70 (△0.05)
特定幹部職員	2.15	△0.20	1.95	1.10 (△0.10)	0.85 (△0.10)
指定職職員	1.60	△0.15	1.45	0.70 (△0.05)	0.75 (△0.10)

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) 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、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である。

(2) 措置の内容

ア 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める。

イ 期末手当及び勤勉手当の支給割合

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
年 間	1.65月	1.70月	3.35月

3 実施時期

1及び2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。