

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）に基づき、人事院規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和六年十二月二十五日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則九―四〇―六二

人事院規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正する人事院規則
人事院規則九―四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（勤勉手当の成績率） 第十三条 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に	（勤勉手当の成績率） 第十三条 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に

応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各庁の長が定めるものとする。ただし、各庁の長は、その所属の給与法第十九条の七第一項の職員が著しく少数であること等の事情により、第一号イ及びロ、第二号イ及びロ又は第三号イに定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事院と協議して、別段の取扱いをすることができる。

一 次号及び第三号に掲げる職員以外の職員

当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ 直近の業績評価（基準日以前における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の全体

応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各庁の長が定めるものとする。ただし、各庁の長は、その所属の給与法第十九条の七第一項の職員が著しく少数であること等の事情により、第一号イ及びロ、第二号イ及びロ又は第三号イに定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事院と協議して、別段の取扱いをすることができる。

一 次号及び第三号に掲げる職員以外の職員

当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ 直近の業績評価（基準日以前における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の全体

評語が「非常に優秀」の段階以上である職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員 六
月に支給する場合には百分の百二十一・五
以上百分の二百五以下（給与法第十九条の
四第二項に規定する特定管理職員（以下こ
の条及び次条において「特定管理職員」と
いう。）にあつては、百分の百四十五・五
以上百分の二百四十五以下）、十二月に支
給する場合には百分の百二十六・五以上百
分の二百十五以下（特定管理職員にあつて
は、百分の百五十・五以上百分の二百五十
五以下）

ロ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の

評語が「非常に優秀」の段階以上である職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員 百
分の百二十一・五以上百分の二百五以下
（給与法第十九条の四第二項に規定する特
定管理職員（以下この条及び次条において
「特定管理職員」という。）にあつては、
百分の百四十五・五以上百分の二百四十五
以下）

ロ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の

段階以上である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 六月に支給する場合には百分の百十以上百分の百二十一・五未満（特定管理職員にあつては、百分の百三十一以上百分の百四十五・五未満）、十二月に支給する場合には百分の百十五以上百分の百二十
六・五未満（特定管理職員にあつては、百分の百三十六以上百分の百五十・五未満）
ハ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の業績評価の全体評語が「良好」の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員

段階以上である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 百分の百十以上百分の百二十一・五未満（特定管理職員にあつては、百分の百三十一以上百分の百四十五・五未満）
ハ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の業績評価の全体評語が「良好」の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員

(二の人事院の定める職員を除く。) 六

月に支給する場合には百分の九十八・五

(特定管理職員にあつては、百分の百十

八・五)、十二月に支給する場合には百分

の百三・五(特定管理職員にあつては、百

分の百二十三・五)

二 直近の業績評価の全体評語が「やや不十

分」の段階以下である職員及び基準日以前

六箇月以内の期間において懲戒処分を受け

た職員その他の人事院の定める職員 六月

に支給する場合には百分の九十以下(特定

管理職員にあつては、百分の百九以下)、

十二月に支給する場合には百分の九十五以

(二の人事院の定める職員を除く。) 百

分の九十八・五(特定管理職員にあつて

は、百分の百十八・五)

二 直近の業績評価の全体評語が「やや不十

分」の段階以下である職員及び基準日以前

六箇月以内の期間において懲戒処分を受け

た職員その他の人事院の定める職員 百分

の九十以下(特定管理職員にあつては、百

分の百九以下)

下（特定管理職員にあつては、百分の百十四以下）

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員
当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれ
に該当するかに応じ、次に定める割合

イ 前号イに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の百三十五・五以上百分の二百
十九以下（特定管理職員にあつては、百分
の百八十二・五以上百分の二百八十二以
下）、十二月に支給する場合には百分の百
四十・五以上百分の二百二十九以下（特定
管理職員にあつては、百分の百八十七・五
以上百分の二百九十二以下）

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員
当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれ
に該当するかに応じ、次に定める割合

イ 前号イに掲げる職員 百分の百三十五・
五以上百分の二百十九以下（特定管理職員
にあつては、百分の百八十二・五以上百分
の二百八十二以下）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場合

合には百分の百十四・五以上百分の百三十五・五未満（特定管理職員にあつては、百分の百四十四・五以上百分の百八十二・五未満）、十二月に支給する場合には百分の百十九・五以上百分の百四十・五未満（特定管理職員にあつては、百分の百四十九・五以上百分の百八十七・五未満）

ハ 前号ハに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の九十三・五（特定管理職員にあつては、百分の百八・五）、十二月に支給する場合には百分の九十八・五（特定管理職員にあつては、百分の百十三・五）

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の百十四・五

以上百分の百三十五・五未満（特定管理職員にあつては、百分の百四十四・五以上百分の百八十二・五未満）

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の九十三・五（特定管理職員にあつては、百分の百八・五）

二 前号二に掲げる職員 六月に支給する場合には百分の八十五以下（特定管理職員にあつては、百分の九十九以下）、十二月に支給する場合には百分の九十以下（特定管理職員にあつては、百分の百四以下）

三 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ 直近の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

六月に支給する場合には百分の百十二・

五以上百分の二百十以下（事務次官、会計検査院事務総長、人事院事務総長、内閣法

二 前号二に掲げる職員 百分の八十五以下（特定管理職員にあつては、百分の九十九以下）

三 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ 直近の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

百分の百十二・五以上百分の二百十以下

（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

制次長、宮内庁次長、警察庁長官、金融庁長官、消費者庁長官及びこども家庭庁長官（以下このイにおいて「事務次官等」という。）にあつては、百分の百五）、十二月に支給する場合には百分の百十五以上百分の二百十五以下（事務次官等にあつては、百分の百七・五）

ロ 直近の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良好な職員並びに直近の業績評価の全体評語が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員（ハの人事院の定める職員を除く。） 六月に支給する

察庁長官、金融庁長官、消費者庁長官及びこども家庭庁長官にあつては、百分の百五）

ロ 直近の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良好な職員並びに直近の業績評価の全体評語が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員（ハの人事院の定める職員を除く。） 百分の九十九

場合には百分の九十九、十二月に支給する

場合には百分の百一・五

ハ 直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員及び基準日以前六箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員 六月に支給する場合
には百分の九十・五以下、十二月に支給する場合には百分の九十三以下

25 (略)

第十三条の二 定年前再任用短時間勤務職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各庁の長が定めるものとする。ただし、各庁の長

ハ 直近の業績評価の全体評語が下位の段階

である職員及び基準日以前六箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員 百分の九十・五以下

25 (略)

第十三条の二 定年前再任用短時間勤務職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各庁の長が定めるものとする。ただし、各庁の長

は、その所属の給与法第十九条の七第一項の職員が著しく少数であること等の事情により、第一号イ又は第二号イに定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事院と協議して、別段の取扱いをすることができるとができる。

一 次号に掲げる職員以外の職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上である職員のうち、勤務成績が優

秀な職員 六月に支給する場合には百分の

五十・二五以上（特定管理職員にあつて

は、その所属の給与法第十九条の七第一項の職員が著しく少数であること等の事情により、第一号イ又は第二号イに定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事院と協議して、別段の取扱いをすることができるとができる。

一 次号に掲げる職員以外の職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

イ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上である職員のうち、勤務成績が優

秀な職員 百分の五十・二五以上（特定管

理職員にあつては、百分の六十・二五以

は、百分の六十・二五以上）、十二月に支

給する場合には百分の五十二・七五以上

（特定管理職員にあつては、百分の六十

二・七五以上）

ロ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の

段階以上である職員のうち勤務成績が良好

な職員並びに直近の業績評価の全体評語が

「良好」の段階である職員及び基準日以前

における直近の人事評価の結果がない職員

（ハの人事院の定める職員を除く。） 百

月に支給する場合には百分の四十六・七五

（特定管理職員にあつては、百分の五十

六・七五）、十二月に支給する場合には百

上）

ロ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の

段階以上である職員のうち勤務成績が良好

な職員並びに直近の業績評価の全体評語が

「良好」の段階である職員及び基準日以前

における直近の人事評価の結果がない職員

（ハの人事院の定める職員を除く。） 百

分の四十六・七五（特定管理職員にあつて

は、百分の五十六・七五）

分の四十九・二五（特定管理職員にあつては、百分の五十九・二五）

ハ 直近の業績評価の全体評語が「やや不十分」の段階以下である職員及び基準日以前六箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員 六月に支給する場合には百分の四十四・七五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十四・七五以下）、十二月に支給する場合には百分の四十七・二五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十七・二五以下）

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員
当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれ

ハ 直近の業績評価の全体評語が「やや不十分」の段階以下である職員及び基準日以前六箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員 百分の四十四・七五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十四・七五以下）

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員
当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれ

に該当するかに応じ、次に定める割合

イ 前号イに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の五十三・二五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十七・七五以上）、十二月に支給する場合には百分の五十五・七五以上（特定管理職員にあつては、百分の七十・二五以上）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の四十四・七五（特定管理職員にあつては、百分の五十一・七五）、十二月に支給する場合には百分の四十七・二五（特定管理職員にあつては、百分の五十

四・二五）

に該当するかに応じ、次に定める割合

イ 前号イに掲げる職員 百分の五十三・二五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十七・七五以上）

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の四十四・七五（特定管理職員にあつては、百分の五十一・七五）

ハ 前号ハに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の四十二・七五以下（特定管理職員にあつては、百分の四十九・七五以下）、十二月に支給する場合には百分の四十五・二五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十二・二五以下）	ハ 前号ハに掲げる職員 百分の四十二・七五以下（特定管理職員にあつては、百分の四十九・七五以下）
2・3 （略）	2・3 （略）

附 則

この規則は、公布の日から施行し、この規則による改正後の規則九―四〇の規定は、令和六年四月一日から適用する。