

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。

令和七年二月五日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則九―四〇―六三

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（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加える。

改正後	改正前
（一時差止処分の手続） 第六条の三 各庁の長（給与法第七条に規定する	（一時差止処分の手続） 第六条の三 各庁の長（その委任を受けた者を含

各庁の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、給与法第十九条の六第一項（給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分（以下「一時差止処分」という。）を行おうとする場合は、あらかじめその旨を書面で人事院に通知しなければならない。

（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

む。以下同じ。）は、給与法第十九条の六第一項（給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分（以下「一時差止処分」という。）を行おうとする場合は、あらかじめその旨を書面で人事院に通知しなければならない。

（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 次号から第四号まで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。）の全体評価が「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 百分の百二十四以上百分の三百十五以下（給

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。）の全体評価が「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 月に支給する場合には百分の百二十一・五

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、百分の百四十八以上百分の三百七十五以下）

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 百分の百十二・五以上百分の百二十四未満（特定管理職員にあつては、百

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

分の百三十三・五以上百分の百四十八未満）

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（ニの人事院の定める職員を除く。） 百分の百一（特定管理職員にあつては、百分の百二十一）

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（ニの人事院の定める職員を除く。） 百分の百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

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 百分の九十二・五以下（特定管理職員にあつては、百分の百十一・五以下）

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員

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 百分の百三十八以上百分の三百十五以下（特定管理職員にあつては、百分の百八十五以上百分の三百七十五以下）

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の百十七以上百分の百三十八未満（特定管理職員にあつては、百分の百四十七以上百分の百八十五

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）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場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

未満)

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の九十六（特

定管理職員にあつては、百分の百十一）

ニ 前号ニに掲げる職員 百分の八十七・五

以下（特定管理職員にあつては、百分の百

一・五以下）

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）

ニ 前号ニに掲げる職員 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

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

百分の百十三・七五以上百分の二百十

二・五以下（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、

百分の百六・二五）

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

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

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。） 百分の百・二五

ハ 直近の業績評価の全体評語が下位の段階

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 百分の九十一・七五以下

四 任期付職員法第七条第一項の俸給表の適用

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「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 百分の八十七・五以上百分の二百六十二・五以下

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・五以下、十二月に支給する場合 には百分の九十三以下

(新設)

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
分の七十七・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 百分
の七十一以下

定年前再任用短時間勤務職員以外の職員であ

定年前再任用短時間勤務職員以外の職員であ

つて、次の各号に掲げる職員に対する前項の規定の適用については、当該各号に定めるところによる。

一・二 （略）

三 前項第四号に掲げる職員のうち、直近の業績評価の全体評語を付された時において、人事評価政令第六条第二項第一号又は第二号に掲げる職員であつた職員 前項第四号イ及びロ中「「優良」の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同号ロ中「「良好」」とあるのは「中位」と、同号ハ中「「やや不十分」の段階以下」とあるのは「下位の段階」とする。

つて、次の各号に掲げる職員に対する前項の規定の適用については、当該各号に定めるところによる。

一・二 （略）
（新設）

3 (略)

4 第一項の場合において、直近の業績評価の全体評価が「優良」の段階以上又は上位の段階である職員のうち当該全体評価が同じ段階である職員について同項第一号イからハまで及び第二号イからハまで（当該全体評価が「優良」の段階である職員にあつては、同項第一号イ及び第二号イを除く。）、同項第三号イ又はロ並びに第四号イ又はロのいずれに該当するかを定めるとき並びに当該職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評価が「やや不十分」の段階以下又は下位の段階である職員のうち当該全体評価が同じ段階である職員の成績率を定

3 (略)

4 第一項の場合において、直近の業績評価の全体評価が「優良」の段階以上又は上位の段階である職員のうち当該全体評価が同じ段階である職員について同項第一号イからハまで及び第二号イからハまで（当該全体評価が「優良」の段階である職員にあつては、同項第一号イ及び第二号イを除く。）並びに同項第三号イ又はロのいずれに該当するかを定めるとき並びに当該職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評価が「やや不十分」の段階以下又は下位の段階である職員のうち当該全体評価が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これ

めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評価が付された理由、人事評価政令第六条第一項に規定する個別評価及び当該個別評価が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

5
(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

らの職員の直近の業績評価の全体評価が付された理由、人事評価政令第六条第一項に規定する個別評価及び当該個別評価が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

5
(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出来る。

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 百分の五十一・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十一・五以上）

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出来る。

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、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価が「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価が「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。） 百分の四十八（特定管理職員にあつては、百分の五十八）

ハ 直近の業績評価の全体評価が「やや不十

ロ 直近の業績評価の全体評価が「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価が「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。） 六・七五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価が「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 百分の四十六以下（特定管理職員にあつては、百分の五十六以下）

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 百分の五十四・五
以上（特定管理職員にあつては、百分の六

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百分の五十三・二五以上（特定管理

十九以上)

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の四十六（特定管理職員にあつては、百分の五十三）

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の四十四以下（特定管理職員にあつては、百分の五十一以下）

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）

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

2 (略) 3 前条第三項及び第四項の規定は、第一項の場合に準用する。この場合において、同条第四項中「からハまで及び第二号イからハまで（当該全体評語が「優良」の段階である職員にあつては、同項第一号イ及び第二号イを除く。）」、同項第三号イ又はロ並びに第四号イ又はロ」とあるのは、「又はロ及び第二号イ又はロ」と読み替えるものとする。	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） 2 (略) 3 前条第三項及び第四項の規定は、第一項の場合に準用する。この場合において、同条第四項中「からハまで及び第二号イからハまで（当該全体評語が「優良」の段階である職員にあつては、同項第一号イ及び第二号イを除く。）並びに同項第三号イ又はロ」とあるのは、「又はロ及び第二号イ又はロ」と読み替えるものとする。
--	--

この規則は、令和七年四月一日から施行する。