

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、人事院規則九一四〇（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。

令和七年十二月二十四日

人事院総裁 川 本 裕 子

人事院規則九一四〇一六四

人事院規則九一四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正する人事院規則

第一条 人事院規則九一四〇（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)	(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

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、各府の長は、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數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

応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、各府の長は、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數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百二十四以上

百分の三百十五以下（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、百分の百四十八以上百

分の三百七十五以下）、十二月に支給する

場合には百分の百二十六・五以上百分の三

百二十二・五以下（特定管理職員にあつて

は、百分の百五十・五以上百分の三百八十

二・五以下）

口 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

六月に支給する場合には百分の百二十四以上

百分の三百十五以下（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、百分の百四十八以上百

分の三百七十五以下）、十二月に支給する

場合には百分の百二十六・五以上百分の三

百二十二・五以下（特定管理職員にあつて

は、百分の百五十・五以上百分の三百八十

二・五以下）

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百十二・五以上百分の百二十四未満（特定管理職員につては、百分の百三十三・五以上百分の百四十八未満）、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

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（特定管理職員につては、百分の百三十三・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

(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百一 (特定管

理職員にあつては、百分の百二十一)、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九十二・五以下

(特定管理職員にあつては、百分の百十

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。) 百

分の百一 (特定管理職員にあつては、百分

の百二十一)

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)

一・五以下）、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 六月に支給する場

合には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）、十二月に支給する場合には百分の百四十・五以上百分の三百二十二・五以下（特定管理職員にあつては、百分の百八十七・五以上百

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）、十二月に支給する場合には百分の百四十・五以上百分の三百二十二・五以下（特定管理職員にあつては、百分の百八十七・五以上百

分の三百八十二・五以下)

口 前号口に掲げる職員 六月に支給する場合には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未満）、十二月に十七以上百分の百八十五未満）、十二月に

口 前号口に掲げる職員 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未満）

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九十六（特定管理職員にあつては、百分の百十一）、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

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）

にあつては、百分の百十三・五)

二 前号ニに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の八十七・五以下（特定管理職員にあつては、百分の一・五以下）、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）

二 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、百分の一・五以下）

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

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百十三・

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

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、人事院事務總

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」という。）にあつては、百分の百

六・二五）、十二月に支給する場合には百

分の百十六・二五以上百分の二百十七・五

以下（事務次官等にあつては、百分の百

八・七五）

口 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

二・五以下（事務次官、会計検査院事務總

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）

口 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百・二五、十二月に支給する場合には百分の百二・七五

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九十一・七五以下、十二月に支給する場合には百分の九十四・二五以下

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

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 六月に支給する場合には百分の八十七・五以上百分の二百六十二・五以下、十二月に支給する場合には百分の九十五以上百分の二百七十以下

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

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

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。) 六

月に支給する場合には百分の七十七・五、  
十二月に支給する場合には百分の八十

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七十一以下、十

二月に支給する場合には百分の七十三・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、

(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

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數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

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數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五十一・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十一・五以上）、十二月に支給する場合には百分の五十四以上（特定管理職員にあつては、百分の六十四以上）

口　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。）六月に支給する場合には百分の四十八（特定管理職員にあつては、百分の五十八）、十

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）

口　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。）百分の四十八（特定管理職員にあつては、百分の五十八）

二月に支給する場合には百分の五十・五

(特定管理職員につては、百分の六十・

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四十六以下 (特定管理職員につては、百分の五十六以下)

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  
の四十六以下 (特定管理職員につては、

百分の五十六以下)

下)、十二月に支給する場合には百分の四十八・五以下 (特定管理職員につては、

百分の五十八・五以下)

二 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員

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

には百分の五十四・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十九以上）、十二

月に支給する場合には百分の五十七以上

（特定管理職員にあつては、百分の七十一・五以上）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場

合には百分の四十六（特定管理職員にあつては、百分の五十三）、十二月に支給する

場合には百分の四十八・五（特定管理職員にあつては、百分の五十五・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 百分の五十四・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十九以上）

（特定管理職員にあつては、百分の六

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 六月に支給する場合には百分の四十四以下（特定管理職員にあつては、百分の五十一以下）

支給する場合には百分の四十六・五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十以下）

三・五以下

2・3 (略)

第二条 人事院規則九一四〇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)

(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

第十三条 定年前再任用短時間勤務職員以外の職

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）

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

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

分の百二十五・二五以上百分の三百十八・

七五以下（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、百分の百四十九・二五以上百分の三百七十八・七五以下）

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百二十四以上

百分の三百十五以下（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、百分の百四十八以上百

分の三百七十五以下）、十二月に支給する

場合には百分の百二十六・五以上百分の三

百二十二・五以下（特定管理職員にあつて

は、百分の百五十・五以上百分の三百八十

二・五以下）

口 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 百分の百十三・七五以上百分の百二十五・二五未満（特定管理職員にあつては、百分の百三十四・七五以上百分の百四十九・二五未満）

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

口 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、百分の百三十三・五以上百分の百四十八未満）、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（二の人事院の定める職員を除く。）百分の百二・二五（特定管理職員につては、百分の百二十一・二五）

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 百分の九十三・七五以下（特定管理職員につては、百分の九十二・五以下

「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百一（特定管理職員につては、百分の百二十一）、十月に支給する場合には百分の百三・五（特定管理職員につては、百分の百二十一・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九十二・五以下

ては、百分の百十二・七五以下)

(特定管理職員にあつては、百分の百十

一・五以下)、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 百分の百三十九・

二五以上百分の三百十八・七五以下 (特定

管理職員にあつては、百分の百八十六・二

五以上百分の三百七八・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)、十二

月に支給する場合には百分の百四十・五以

上百分の三百二十二・五以下 (特定管理職

員にあつては、百分の百八十七・五以上百

分の三百八十二・五以下)

口 前号口に掲げる職員 百分の百十八・二

五以上百分の百三十九・二五未満（特定管理職員にあつては、百分の百四十八・二五以上百分の百八十六・二五未満）

口 前号口に掲げる職員 六月に支給する場

合には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 百分の九十七・二

五（特定管理職員にあつては、百分の百十二・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九十六（特定管理職員にあつては、百分の百十一）、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）

二 前号ニに掲げる職員 百分の八十八・七  
五以下（特定管理職員にあつては、百分の百二・七五以下）

二 前号ニに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の八十七・五以下（特定管理職員にあつては、百分の一・五以下）、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）

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

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

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

百分の百十五以上百分の二百十五以下

(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、警察察院長官、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

七・五)

六月に支給する場合には百分の百十三・

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、警察察院長官、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

六・二五)、十二月に支給する場合には百分の百十六・二五以上百分の二百十七・五以下 (事務次官等にあつては、百分の百

八・七五)

口 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

口 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 百分の九十三以下

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一・二五、十二月に支給する場合には百分の百二・七五

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一・二五以下、十二月に支給する場合には百分の九十一・七五以下、百分の九十四・二五以下

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 百分の八十八・七五以上百分の二百六十六・二五以下

口 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以上百分の二百七十以下

口 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

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 六月に支給する場合には百分の八十七・五以上百分の二百六十二・五以下、十二月に支給する場合には百分の九十五以上百分の二百七十以下

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

分の七十八・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 百分の七十二・二五以下

25 (略)

第十三条の二 定年前再任用短時間勤務職員の成

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七十七・五、十二月に支給する場合には百分の八十

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七十一以下、十二月に支給する場合には百分の七十三・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數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。

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

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數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。

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

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・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）

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五十一・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十一・五以上）、十二月に支給する場合には百分の五十四以上（特定管理職員にあつては、百分の六十四以上）

口 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。）百分の四十九・二五（特定管理職員にあつて

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五十一・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十一・五以上）、十二月に支給する場合には百分の五十四以上（特定管理職員にあつては、百分の六十四以上）

は、百分の五十九・二二五)

管理職員にあつては、百分の五十八)、十二月に支給する場合には百分の五十・五(特定管理職員にあつては、百分の六十・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 百分の四十七・二二五以下(特定管理職員にあつては、百分の五十七・二二五以下)

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四十六以下(特定管理職員にあつては、百分の五十六以下)、十二月に支給する場合には百分の四十八・五以下(特定管理職員にあつては、百分の五十八・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 百分の五十五・七  
五以上（特定管理職員につきは、百分の  
七十・二五以上）

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  
合には百分の五十四・五以上（特定管理職  
員につきは、百分の六十九以上）、十二  
月に支給する場合には百分の五十七以上  
(特定管理職員につきは、百分の七十  
一・五以上)

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の四十七・二

五（特定管理職員につきは、百分の五十  
四・二五）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場

合には百分の四十六（特定管理職員につ  
きは、百分の五十三）、十二月に支給する  
場合には百分の四十八・五（特定管理職員

にあつては、百分の五十五・五)

ハ 前号ハに掲げる職員 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 六月に支給する場  
合には百分の四十四以下（特定管理職員に  
あつては、百分の五十一以下）、十二月に  
支給する場合には百分の四十六・五以下  
（特定管理職員にあつては、百分の五十  
三・五以下）

2・3（略）

2・3（略）

#### 附 則

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第二条の規定は、令和八年四月一日から施行する。
- 2 第一条の規定による改正後の規則九一四〇の規定は、令和七年四月一日から適用する。