

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。

令和三年十二月二十四日

人事院総裁 川本裕子

人事院規則九―四〇―五六

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
<p>（勤勉手当の成績率）</p> <p>第十三条 再任用職員以外の職員の成績率は、次</p>	<p>（勤勉手当の成績率）</p> <p>第十三条 再任用職員以外の職員の成績率は、次</p>

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

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
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
分の百十五以上百分の百九十以下（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
三十九以上百分の二百三十以下）

ロ 直近の業績評価の全体評語が「優良」の

近の業績評価をいう。以下同じ。）の全体
評語（人事評価政令第十四条において準用
する人事評価政令第九条第三項に規定する
確認が行われた人事評価政令第六条第一項
に規定する全体評語をいう。以下同じ。）
が上位の段階である職員のうち、勤務成績
が特に優秀な職員 百分の百十五以上百分
の百九十以下（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、百分の百三十九以上百分の二
百三十以下）

ロ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階

段階以上である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 百分の百三・五以上百分の百十五未満（特定管理職員にあつては、百分の百二十四・五以上百分の百三十九未満）

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。） 百分の九十二（特定管理職員にあつては、百分の百十二）

ニ 直近の業績評価の全体評語が「やや不十

である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 百分の百三・五以上百分の百十五未満（特定管理職員にあつては、百分の百二十四・五以上百分の百三十九未満）

ハ 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（ニの人事院の定める職員を除く。） 百分の九十二（特定管理職員にあつては、百分の百十二）

ニ 直近の業績評価の全体評語が下位の段階

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 百分の八十三・五以下（特定管理職員にあつては、百分の百二・五以下）

二・三（略）

2 再任用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 前項第一号又は第二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

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 百分の八十三・五以下（特定管理職員にあつては、百分の百二・五以下）

二・三（略）

（新設）

一 号イ中「非常に優秀」の段階以上」とあり、並びに同号ロ及びハ中「優良」の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同号ハ中「良好」とあるのは「中位」と、同号ニ中「やや不十分」の段階以下」とあるのは「下位の段階」とする。

二 前項第三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三号に掲げる職員であつた職員 前項第三号イ及びロ中「上位の段階」とあるのは「優良」の段階以上」と、同号ロ中「中位」とあるのは「良好」と、同号ハ中「下位の段階」とあるのは「

「やや不十分」の段階以下」とする。

3| 第一項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評語について、当該職員より上位である職員（当該職員の人事評価に係る人事評価政令第七条第二項に規定する調整者が成績率を定めようとする職員と同一である等の事情を考慮して、人事院の定める者に限る。）の成績率を超えてはならない。

4| 第一項の場合において、直近の業績評価の全体評語が「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語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（当該全体評語が「優良」の段

2| 前項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評語について、当該職員より上位である職員（当該職員の人事評価に係る人事評価政令第七条第二項に規定する調整者が成績率を定めようとする職員と同一である等の事情を考慮して、人事院の定める者に限る。）の成績率を超えてはならない。

3| 第一項の場合において、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当該全体評語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、第二号イからハまで及び第三号イ又はロのいずれに該当するかを定めるとき並

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口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語が「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語が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評語が付された理由、人事評価政令第六条第一項に規定する個別評語及び当該個別評語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 再任用職員の成績率は、次の各号

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語が下位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評語が付された理由、人事評価政令第六条第一項に規定する個別評語及び当該個別評語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。

4|
(略)

第十三条の二 再任用職員の成績率は、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、第二号イ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

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 直近の業績評価の全体評語が「優良」の

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、第二号イ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

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 直近の業績評価の全体評語が上位の段階

段階以上である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 百分の四十七以上（特定管理職員にあつては、百分の五十七以上）

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。） 百分の四十三・五（特定管理職員にあつては、百分の五十三・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

である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 百分の四十七以上（特定管理職員にあつては、百分の五十七以上）

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。） 百分の四十三・五（特定管理職員にあつては、百分の五十三・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

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 百分の四十一・五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十一・五以下）

二（略）

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 百分の五十四・五以上（事務次官等にあつては、百分の五十二・五）

ロ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階

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 百分の四十一・五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十一・五以下）

二（略）

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 第一号イに掲げる職員 百分の五十四・五以上（事務次官等にあつては、百分の五十二・五）

ロ 第一号ロに掲げる職員 百分の五十一

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。） 百分の五十一

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 百分の四十九以下

2 | 再任用職員であつて、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 | 前項第一号又は第二号に掲げる職員のうち

ハ 第一号ハに掲げる職員 百分の四十九以

下

（新設）

、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 前項第一号イ及びロ中「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。

二 前項第三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三号に掲げる職員であつた職員 前項第三号イ及びロ中「上位の段階」とあるのは「優良」の段階以上」

と、同号口中「中位」とあるのは「良好」
「と、同号ハ中「下位の段階」とあるのは「
「やや不十分」の段階以下」とする。

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」とあるのは、「又はロ、第二号イ又は
ロ及び」と読み替えるものとする。

2| 前条第二項及び第三項の規定は、前項の場合
に準用する。この場合において、同条第三項中
「同項第一号イからハまで、第二号イからハま
で」とあるのは、「同項第一号イ又はロ、第二
号イ又はロ」と読み替えるものとする。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和四年十月一日から施行する。

(令和四年十二月に支給する勤勉手当に関する経過措置)

2 令和四年十二月に支給する勤勉手当については、この規則による改正後の規則九―四〇第十三条第一項第一号イ中「非常に優秀」の段階以上」とあり、並びに同号ロ及びハ並びに同規則第十三条の二第一項第一号イ及びロ中「優良」の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同規則第十三条第一項第一号ハ及び第十三条の二第一項第一号ロ中「良好」とあるのは「中位」と、同規則第十三条第一項第一号ニ及び第十三条の二第一項第一号ハ中「やや不十分」の段階以下」とあるのは「下位の段階」と読み替えて、これらの規定を適用し、同規則第十三条第二項及び第十三条の二第二項の規定は適用しない。