

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律に基づき、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。

平成三十年十一月三十日

人事院総裁 一宮 なほみ

人事院規則九―四〇―五〇

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

第一条 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順次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
<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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に</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、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に</p>

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

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（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 六月に支給する場合には百分の百十以上百分の百八十以下（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、百分の百三十四以上百分の二百二十以下）、十二月に支給する場合には百分の百十五以上百分の百九十以下（特定管理職員にあつては

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 百分の百十以上百分の百八十以下（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、百分の百三十四以上百分の二百二十以下）

、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九十八・

五以上百分の百十未満（特定管理職員にあ

つては、百分の百十九・五以上百分の百三十四未満）、十二月に支給する場合には百

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

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、勤務成績が優秀な職員

百分の九十八・五以上百分の百十未満（

特定管理職員にあつては、百分の百十九・

五以上百分の百三十四未満）

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（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八十七（特定管理職員にあつては、百分の百七）、十二月に支給する場合には百分の九十二（特定管理職員にあつては、百分の百十二）

二 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八十七未満（特定管理職員にあ

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（二の人事院の定める職員を除く。） 百分の八十七（特定管理職員にあつては、百分の百七）

二 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 百分の八十七未満（特定管理職員にあつては、百分の百七未満

つては、百分の百七未満）、十二月に支給する場合には百分の九十二未満（特定管理職員にあつては、百分の百十二未満）

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百二十四以上百分の百九十四以下（特定管理職員にあつては、百分の百七十一以上百分の二百五十七以下）、十二月に支給する場合には百分の百二十九以上百分の二百四以下（特定管理職員にあつては、百分の百七十六以上百分の二百六十七

）

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 百分の百二十四以上百分の百九十四以下（特定管理職員にあつては、百分の百七十一以上百分の二百五十七以下）

以下)

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の百三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
三以上百分の百七十一未満)、十二月に支
給する場合には百分の百八以上百分の百二
十九未満(特定管理職員にあつては、百分
の百三十八以上百分の百七十六未満)

ハ 前号ハに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の八十二(特定管理職員にあつ
ては、百分の九十七)、十二月に支給する
場合には百分の八十七(特定管理職員にあ
つては、百分の百二)

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の百三以上百
分の百二十四未満(特定管理職員にあつて
は、百分の百三十三以上百分の百七十一未
満)

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の八十二(特
定管理職員にあつては、百分の九十七)

二 前号ニに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の八十二未満（特定管理職員に
あつては、百分の九十七未満）、十二月に
支給する場合には百分の八十七未満（特定
管理職員にあつては、百分の百二未満）

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百三・五

以上百分の百九十以下（事務次官、会計検
査院事務総長、人事院事務総長、内閣法制

二 前号ニに掲げる職員 百分の八十二未満
（特定管理職員にあつては、百分の九十七
未満）

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

百分の百三・五以上百分の百九十以下（

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

次長、宮内庁次長、警察庁長官、金融庁長官及び消費者庁長官（以下このイ及び次条第一項第三号において「事務次官等」という。）にあつては、百分の九十五）、十二月に支給する場合には百分の百八・五以上百分の二百以下（事務次官等にあつては、百分の百）

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

庁長官、金融庁長官及び消費者庁長官（次条第一項第三号において「事務次官等」という。）にあつては、百分の九十五）

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

場合には百分の九十、十二月に支給する場

合には百分の九十五

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未満、十二月に支給する場合には百分の九十五未満

254 (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

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 百分の九十未満

254 (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

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四十四・

五以上（特定管理職員にあつては、百分の

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

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

百分の四十四・五以上（特定管理職員に

あつては、百分の五十四・五以上）

五十四・五以上)、十二月に支給する場合
には百分の四十九・五以上(特定管理職員
にあつては、百分の五十九・五以上)

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。) 六月に支給する
場合には百分の四十一(特定管理職員にあ
つては、百分の五十一)、十二月に支給す
る場合には百分の四十六(特定管理職員に
あつては、百分の五十六)

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。) 百分の四十一(特
定管理職員にあつては、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 六月に支給する場合には百分の四十一未満（特定管理職員にあつては、百分の五十一未満）、十二月に支給する場合には百分の四十六未満（特定管理職員にあつては、百分の五十六未満）

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四十七・五以上（特定管理職

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 百分の四十一未満（特定管理職員にあつては、百分の五十一未満）

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 百分の四十七・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六

員にあつては、百分の六十二以上）、十二
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
七以上）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の三十九（特定管理職員にあつ
ては、百分の四十六）、十二月に支給する
場合には百分の四十四（特定管理職員にあ
つては、百分の五十一）

ハ 前号ハに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の三十九未満（特定管理職員に
あつては、百分の四十六未満）、十二月に
支給する場合には百分の四十四未満（特定

十二以上）

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の三十九（特
定管理職員にあつては、百分の四十六）

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の三十九未満
（特定管理職員にあつては、百分の四十六
未満）

管理職員にあつては、百分の五十一未満)

三 (略)

2 (略)

三 (略)

2 (略)

第二条 人事院規則九―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順次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
<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</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</p>

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（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

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（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 百分の百十二・五以上

百分の百八十五以下（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、百分の百三十六・五以

上百分の百二十五以下）

ロ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階

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 六月に支給する場合に

は百分の百十以上百分の百八十以下（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

百三十四以上百分の百二十以下）、十二

月に支給する場合には百分の百十五以上百

分の百九十以下（特定管理職員にあつては

、百分の百三十九以上百分の百三十以下

）

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、勤務成績が優秀な職員

百分の百一以上百分の百十二・五未満（

特定管理職員にあつては、百分の百二十二

以上百分の百三十六・五未満）

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（二の人事院

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九十八・

五以上百分の百十未満（特定管理職員にあ

つては、百分の百十九・五以上百分の百三

十四未満）、十二月に支給する場合には百

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（二の人事院

の定める職員を除く。) 百分の八十九・
五(特定管理職員にあつては、百分の百九
・五)

二 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 百分の八十九・五未
満(特定管理職員にあつては、百分の百九
・五未満)

の定める職員を除く。) 六月に支給する
場合には百分の八十七(特定管理職員にあ
つては、百分の百七)、十二月に支給する
場合には百分の九十二(特定管理職員にあ
つては、百分の百十二)

二 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
には百分の八十七未満(特定管理職員にあ
つては、百分の百七未満)、十二月に支給
する場合には百分の九十二未満(特定管理
職員にあつては、百分の百十二未満)

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 百分の百二十六・

五以上百分の百九十九以下（特定管理職員
にあつては、百分の百七十三・五以上百分
の二百六十二以下）

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の百五・五以

上百分の百二十六・五未満（特定管理職員

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

合には百分の百二十四以上百分の百九十四
以下（特定管理職員にあつては、百分の百
七十一以上百分の二百五十七以下）、十二
月に支給する場合には百分の百二十九以上
百分の二百四以下（特定管理職員にあつて
は、百分の百七十六以上百分の二百六十七
以下）

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場

合には百分の百三以上百分の百二十四未満

にあつては、百分の百三十五・五以上百分の百七十三・五未満)

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の八十四・五

(特定管理職員にあつては、百分の九十九・五)

ニ 前号ニに掲げる職員 百分の八十四・五

未満(特定管理職員にあつては、百分の九十九・五未満)

(特定管理職員にあつては、百分の百三十三以上百分の百七十一未満)、十二月に支給する場合には百分の百八以上百分の百二十九未満(特定管理職員にあつては、百分の百三十八以上百分の百七十六未満)

ハ 前号ハに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の八十二(特定管理職員にあつては、百分の九十七)、十二月に支給する場合には百分の八十七(特定管理職員にあつては、百分の百二)

ニ 前号ニに掲げる職員 六月に支給する場合には百分の八十二未満(特定管理職員にあつては、百分の九十七未満)、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
百分の百六以上百分の百九十五以下（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、警察庁長官、金融庁長官及び消費者庁長官（次条第一項第三号において「事務次官等」という。）にあつては、百分の九十七・五）

支給する場合には百分の八十七未満（特定管理職員にあつては、百分の百二未満）

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百三・五以上百分の百九十以下（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、金融庁長官及び消費者庁長官（以下このイ及び次条第一項第三号において「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。） 百分の九十二・

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、百分の九十五、十二月に支給する場合には百分の百八・五以上百分の二百以下（事務次官等にあつては、百分の百）

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、十二月に支給する場合には百分の九十五

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 百分の九十二・五未満

2 3 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

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未満、十二月に支給する場合には百分の九十五未満

2 3 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
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
百分の四十七以上（特定管理職員にあつ
ては、百分の五十七以上）

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四十四・
五以上（特定管理職員にあつては、百分の
五十四・五以上）、十二月に支給する場合
には百分の四十九・五以上（特定管理職員
にあつては、百分の五十九・五以上）

-
- 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・三・五）
- 五（特定管理職員にあつては、百分の五十

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

- 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四十一（特定管理職員にあつては、百分の五十一）、十二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、百分の五十六）

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 百分の四十三・五未
満（特定管理職員にあつては、百分の五十
三・五未満）

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 百分の五十以上（
特定管理職員にあつては、百分の六十四・
五以上）

人事院の定める職員 六月に支給する場合
には百分の四十一未満（特定管理職員にあ
つては、百分の五十一未満）、十二月に支
給する場合には百分の四十六未満（特定管
理職員にあつては、百分の五十六未満）

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
合には百分の四十七・五以上（特定管理職
員にあつては、百分の六十二以上）、十二
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

ロ 前号ロに掲げる職員 百分の四十一・五
(特定管理職員にあつては、百分の四十八
・五)

ハ 前号ハに掲げる職員 百分の四十一・五
未満 (特定管理職員にあつては、百分の四
十八・五未満)

三 (略)

2 (略)

七以上)

ロ 前号ロに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の三十九 (特定管理職員にあつ
ては、百分の四十六)、十二月に支給する
場合には百分の四十四 (特定管理職員にあ
つては、百分の五十一)

ハ 前号ハに掲げる職員 六月に支給する場
合には百分の三十九未満 (特定管理職員に
あつては、百分の四十六未満)、十二月に
支給する場合には百分の四十四未満 (特定
管理職員にあつては、百分の五十一未満)

三 (略)

2 (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、平成三十一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―四〇の規定は、平成三十年四月一日から適用する。