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）	三　（略）
2　（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
（勤勉手当の成績率）	（勤勉手当の成績率）
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。	**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	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　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・五以上百分の二百二十五以下）	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　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、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　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）	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）