改正後	改正前
にその者が受けていた号俸（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第二十五条第一項に規定する異動をした職員にあつては、当該異動後の号俸）の号数を減じて得た数に相当する号俸数を超えることとなる職員の昇給の号俸数は、第七項又は第八項の規定にかかわらず、当該相当する号俸数とする。	前日にその者が受けていた号俸（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第二十五条第一項に規定する異動をした職員にあつては、当該異動後の号俸）の号数を減じて得た数に相当する号俸数を超えることとなる職員の昇給の号俸数は、第七項から第九項までの規定にかかわらず、当該相当する号俸数とする。
11　（略）	12　（略）

附　則

（施行期日）

第一条　この規則は、令和四年十月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　職員を昇格させようとする日以前における直近の連続した二回の能力評価及び四回の業績評価の全体評語の全部又は一部が、令和四年九月三十日までのいずれかの評価期間（人事評価政令第五条第三項又は第四項に規定する評価期間をいう。）に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間における職員の昇格については、なお従前の例による。この場合において、この規則による改正前の規則九―八第二十条第二項第三号イ中「又は中位の段階」とあるのは「若しくは中位の段階又は規則一―二―四（人事院規則一―二（用語の定義）の一部を改正する人事院規則）による改正後の規則一―二（用語の定義）（以下「改正後の規則一―二」という。）第三十七号に規定する「良好」の段階以上」と、同条第四項及び同規則第二十五条第二項中「最上位の段階」とあるのは「最上位の段階又は改正後の規則一―二第三十五号に規定する「非常に優秀」の段階以上」と、「が上位の段階」とあるのは「が上位の段階又は同号に規定する「非常に優秀」の段階以上」とする。

第三条　令和五年一月一日に行う給与法第八条第六項の規定による昇給については、なお従前の例による。

第四条　前二条に規定するもののほか、この規則の施行に関し必要な経過措置は、人事院が定める。

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
（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、第一号イ及び口、第二号イ及び口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）	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）	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）