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ロ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、

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）

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、