には百分の五十一・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十一・五以上）、十二月に支給する場合には百分の五十四以上（特定管理職員にあつては、百分の六十四以上）

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。）　六月に支給する場合には百分の四十八（特定管理職員にあつては、百分の五十八）、十二月に支給する場合には百分の五十・五（特定管理職員にあつては、百分の六十・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四十六以下（特定管理職員にあつては、百分の五十六以下）、十二月に支給する場合には百分の五十八・五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十八・五以下）

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五十四・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十九以上）、十二月に支給する場合には百分の五十七以上（特定管理職員にあつては、百分の七十一・五以上）

上（特定管理職員にあつては、百分の六十一・五以上）

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。）　百分の四十八（特定管理職員にあつては、百分の五十八）

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　百分の四十六以下（特定管理職員にあつては、百分の五十六以下）

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　百分の五十四・五以上（特定管理職員にあつては、百分の六十九以上）

ロ　前号ロに掲げる職員　六月に支給する場合には百分の四十六（特定管理職員にあつては、百分の五十三）、十二月に支給する場合には百分の四十八・五（特定管理職員にあつては、百分の五十五・五）

ハ　前号ハに掲げる職員　六月に支給する場合には百分の四十四以下（特定管理職員にあつては、百分の五十一以下）、十二月に支給する場合には百分の四十六・五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十三・五以下）

２・３　（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） **第十三条**　定年前再任用短時間勤務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　次号から第四号まで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	（勤勉手当の成績率） **第十三条**　定年前再任用短時間勤務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　次号から第四号まで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