

## 昭和三十八年人事院規則九一四〇

人事院規則九一四〇（期末手当及び勤勉手当）

人事院は、一般職の職員の給与に関する法律に基づき、期末手当及び勤勉手当に関し次の人事院規則を制定する。

人事院規則九一四〇（昭和三十八年十月一日適用）

（期末手当の支給を受ける職員）

**第一条** 給与法第十九条の四第一項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員（給与法第十九条の五各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

- 一 無給休職者（法第七十九条第一号又は規則一一一四（職員の身分保障）第三条の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- 二 刑事休職者（法第七十九条第二号の規定に該当して休職にされている職員をいう。）
- 三 停職者（法第八十二条の規定により停職にされている職員をいう。）
- 四 非常勤職員（給与法第二十二条（育児休業法第二十四条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用を受ける職員をいう。）
- 五 専従休職者（法第八十条の六第一項ただし書に規定する許可を受けている職員をいう。）
- 六 無給派遣職員（派遣法第三条に規定する派遣職員（以下「派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- 七 育児休業法第三条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業法第八条第一項に規定する職員以外の職員
- 八 交流派遣職員（官民人事交流法第八条第二項に規定する交流派遣職員をいう。以下同じ。）
- 九 無給法科大学院派遣法第十一条派遣職員（法科大学院派遣法第十一条第一項の規定により派遣されている職員（以下「法科大学院派遣法第十一条派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- 十 自己啓発等休業法第二条第五項に規定する自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）をしている職員
- 十一 無給福島復興再生特措法派遣職員（福島復興再生特別措置法（平成二十四年法律第二十五号）第四十八条の三第一項又は第八十九条の三第一項の規定により派遣されている職員（以下「福島復興再生特措法派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- 十二 配偶者同行休業法第二条第四項に規定する配偶者同行休業（以下「配偶者同行休業」という。）をしている職員
- 十三 無給令和七年国際博覧会特措法派遣職員（令和七年国際博覧会特措法第二十五条第一項の規定により派遣されている職員（以下「令和七年国際博覧会特措法派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- 十四 無給令和九年国際園芸博覧会特措法派遣職員（令和九年国際園芸博覧会特措法第十五条第一項の規定により派遣されている職員（以下「令和九年国際園芸博覧会特措法派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）

**第二条** 給与法第十九条の四第一項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、期末手当を支給しない。

- 一 その退職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であつた者
- 二 その退職の後基準日までの間において次に掲げる者（非常勤である者にあつては、法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）で同項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）、育児休業法第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）その他人事院の定める者に限る。）となつた者
  - イ 給与法の適用を受ける職員
  - ロ 検察官
  - ハ 行政執行法人の職員のうち人事院の定める者
  - ニ 特別職に属する国家公務員（行政執行法人の役員を除く。第六条第一項第一号ニにおいて同じ。）
- 三 その退職に引き続き次に掲げる者（非常勤である者にあつては、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員その他人事院の定める者に限る。）となつた者
  - イ 行政執行法人の職員（前号ハに掲げる者を除く。）のうち人事院の定める者
  - ロ 独立行政法人等役員（国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第八十二号）第八条第一項に規定する独立行政法人等役員をいう。第六条第一項第二号ロにおいて同じ。）のうち人事院の定める者
  - ハ 公庫等職員（国家公務員退職手当法第七条の二第一項に規定する公庫等職員及び特別の法律の規定により同項に規定する公庫等職員とみなされる者をいう。第六条第一項第二号ハにおいて同じ。）のうち人事院の定める者
  - ニ 地方公務員（人事院の定める者に限る。）

**第三条** 給与法第二十三条第七項ただし書の規則で定める職員は、前条第二号及び第三号に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。

**第四条** 基準日前一箇月以内において給与法の適用を受ける常勤の職員、再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員としての退職が二回以上ある者について前二条の規定を適用する場合には、基準日に最も近い日の退職のみをもつて、当該退職とする。

（特定管理職員としない職員）

**第四条の二** 給与法第十九条の四第二項の規則で定める職員は、次に掲げる職員（休職にされている職員のうち給与法第二十三条第一項に該当する職員以外の職員、派遣職員、法科大学院派遣法第十一条派遣職員、福島復興再生特措法派遣職員、令和七年国際博覧会特措法派遣職員及び令和九年国際園芸博覧会特措法派遣職員（第四条の四第一項において「派遣等職員」という。）を除く。）以外の職員とする。

- 一 規則九一一七（俸給の特別調整額）の規定による俸給の特別調整額に係る区分が一種又は二種の官職を占める職員のうち次に掲げる職員
  - イ 行政職俸給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が七級以上の職員
  - ロ 専門行政職俸給表の適用を受ける職員のうち、職務の級が五級以上の職員
  - ハ 税務職俸給表の適用を受ける職員のうち、職務の級が七級以上の職員
  - ニ 公安職俸給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が八級以上の職員
  - ホ 公安職俸給表（二）の適用を受ける職員のうち、職務の級が七級以上の職員
  - ヘ 海事職俸給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が六級以上の職員
  - ト 教育職俸給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が四級以上の職員
  - チ 研究職俸給表の適用を受ける職員のうち、職務の級が五級以上の職員
  - リ 医療職俸給表（一）の適用を受ける職員のうち、職務の級が三級以上の職員
  - ヌ 医療職俸給表（二）の適用を受ける職員のうち、職務の級が七級以上の職員
  - ル 医療職俸給表（三）の適用を受ける職員のうち、職務の級が六級以上の職員

- ヲ 福祉職俸給表の適用を受ける職員のうち、職務の級が六級の職員
- 二 在外公館に勤務する総領事その他の職員で、職務の級が行政職俸給表（一）の八級以上であるもの
- 三 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員のうち、職務の級が二級以上の職員  
（期末手当基礎額等に係る加算を受ける職員及び加算割合）

**第四条の三** 給与法第十九条の四第五項（給与法第十九条の七第四項において準用する場合を含む。以下同じ。）の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表以外の俸給表の適用を受ける職員で、行政職俸給表（一）の職務の級が三級以上の職員に相当する職員として規則で定めるものは、別表第一の職員欄に掲げる職員（行政職俸給表（一）及び指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。）とする。

2 給与法第十九条の四第五項の規則で定める職員の区分は、別表第一の職員欄に掲げる職員の区分とし、同項の百分の二十を超えない範囲内で規則で定める割合は、当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。

**第四条の四** 給与法第十九条の四第五項の管理又は監督の地位にある職員は、次に掲げる職員（派遣等職員を除く。）とする。

- 一 第四条の二第一号及び第二号に掲げる職員
  - 二 規則九一一七の規定による俸給の特別調整額に係る区分が三種の官職で人事院の定めるものを占める職員のうち第四条の二第一号イからヲまでに掲げる職員
  - 三 指定職俸給表の適用を受ける職員
  - 四 任期付職員法第七条第一項の俸給表の適用を受ける職員（四号俸以下の号俸を受ける職員を除く。）
  - 五 任期付研究員法第六条第一項の俸給表の適用を受ける職員（三号俸以下の号俸を受ける職員を除く。）
- 2 給与法第十九条の四第五項の百分の二十五を超えない範囲内で規則で定める割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる割合とする。
- 一 次に掲げる職員 百分の二十五
    - イ 第四条の二第一号に掲げる職員のうち俸給の特別調整額に係る区分が一種の官職を占める職員
    - ロ 第四条の二第二号に掲げる職員のうち人事院の定める職員
    - ハ 前項第三号に掲げる職員
    - ニ 前項第四号及び第五号に掲げる職員のうち人事院の定める職員
  - 二 次に掲げる職員 百分の十五
    - イ 第四条の二第一号に掲げる職員のうち俸給の特別調整額に係る区分が二種の官職を占める職員
    - ロ 第四条の二第二号に掲げる職員（前号ロに掲げる職員を除く。）
    - ハ 前項第四号及び第五号に掲げる職員（前号ニに掲げる職員を除く。）
  - 三 前二号に掲げる職員以外の職員 百分の十  
（期末手当に係る在職期間）

**第五条** 給与法第十九条の四第二項に規定する在職期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- 一 第一条第三号から第五号までに掲げる職員（同条第四号に掲げる職員については、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間については、その全期間
- 二 育児休業法第三条の規定により育児休業をしている職員（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である職員を除く。）として在職した期間については、その二分の一の期間
- 三 自己啓発等休業をしている職員として在職した期間については、その二分の一の期間
- 四 配偶者同行休業をしている職員として在職した期間については、その二分の一の期間
- 五 休職にされていた期間（次に掲げる期間を除く。）については、その二分の一の期間
  - イ 給与法第二十三条第一項の規定の適用を受ける休職者であった期間
  - ロ 人事院の定める公共的機関の業務に従事することによる休職の期間のうち人事院の定める期間
  - ハ 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成二十年法律第六十三号）第二条第十二項第一号の研究公務員の国と共同して行われる研究又は国の委託を受けて行われる研究に係る業務に従事することによる休職の期間のうち人事院の定める期間
  - ニ 国立大学法人（国立大学法人法（平成十五年法律第一百二十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人をいう。）その他の人事院の定める法人において、その職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事することによる休職の期間のうち人事院の定める期間
- 六 育児休業法第十三条第一項に規定する育児短時間勤務職員又は育児休業法第二十二条の規定による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率（育児休業法第十六条の規定により読み替えられた給与法第六条の二第一項に規定する算出率をいう。第十一条第二項第六号において同じ。）を乗じて得た期間を控除して得た期間の二分の一の期間

**第六条** 前条第一項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。

- 一 基準日以前六箇月以内の期間において、次に掲げる者が給与法の適用を受ける職員となつた場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間
    - イ 検察官
    - ロ 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成十六年法律第二百一十一号）第二条第四項の規定により弁護士となつてその職務を行う者
    - ハ 行政執行法人の職員のうち人事院の定める者
    - ニ 特別職に属する国家公務員
  - 二 基準日以前六箇月以内の期間において、次に掲げる者が引き続き給与法の適用を受ける職員となつた場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間
    - イ 行政執行法人の職員（前号ハに掲げる者を除く。）のうち人事院の定める者
    - ロ 独立行政法人等役員のうち人事院の定める者
    - ハ 公庫等職員のうち人事院の定める者
    - ニ 地方公務員（人事院の定める者に限る。）
- 2 前項の期間の算定については、前条第二項の規定を準用する。  
（一時差止処分に係る在職期間）

**第六条の二** 給与法第十九条の五及び第十九条の六（これらの規定を給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間とする。

- 2 前条第一項第一号イからニまでに掲げる者及び同項第二号イからニまでに掲げる者が引き続き給与法の適用を受ける職員となつた場合は、それらの者として在職した期間は、前項の在職期間とみなす。  
(一時差止処分の手続)
- 第六条の三** 各庁の長（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）は、給与法第十九条の六第一項（給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分（以下「一時差止処分」という。）を行おうとする場合は、あらかじめその旨を書面で人事院に通知しなければならない。
- 第六条の四** 各庁の長は、一時差止処分を行つた場合には、当該一時差止処分を受けた者に文書を交付しなければならない。  
2 前項の文書の交付は、一時差止処分を受けた者の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもつてこれに代えることができるものとし、掲載された日から二週間を経過した時に文書の交付があつたものとみなす。  
(一時差止処分の取消しの申立ての手続)
- 第六条の五** 給与法第十九条の六第二項（給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分の取消しの申立ては、その理由を明示した書面で、各庁の長に対して行わなければならない。  
(一時差止処分の取消しの通知)
- 第六条の六** 各庁の長は、一時差止処分を取り消した場合は、当該一時差止処分を受けた者及び人事院に対し、速やかにその旨を書面で通知しなければならない。  
(審査請求の教示)
- 第六条の七** 給与法第十九条の六第五項（給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）に規定する説明書には、一時差止処分について、人事院に対して審査請求をすることができる旨及び審査請求をすることができる期間を記載しなければならない。  
(一時差止処分に関するその他の事項)
- 第六条の八** 第六条の二から前条までに定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、人事院が定める。  
(勤勉手当の支給を受ける職員)
- 第七条** 給与法第十九条の七第一項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員（給与法第十九条の七第五項において準用する給与法第十九条の五各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。
- 一 休職にされている者（第五条第二項第五号イの休職者を除く。）
  - 二 第一条第三号から第五号まで、第八号、第十号及び第十二号のいずれかに該当する者
  - 三 派遣職員
  - 四 育児休業法第三条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業法第八条第二項に規定する職員以外の職員
  - 五 法科大学院派遣法第十一条派遣職員
  - 六 福島復興再生特措法派遣職員
  - 七 令和七年国際博覧会特措法派遣職員
  - 八 令和九年国際園芸博覧会特措法派遣職員
- 第八条** 給与法第十九条の七第一項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には勤勉手当を支給しない。ただし、第二号に掲げる者のうち、勤勉手当に相当する手当が支給されない国家公務員については、この限りでない。
- 一 その退職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であつた者
  - 二 第二条第二号及び第三号に掲げる者
- 2 第四条の規定は、前項の場合に準用する。  
(勤勉手当の支給割合)
- 第九条** 給与法第十九条の七第二項に規定する勤勉手当の支給割合は、次条に規定する職員の勤務期間による割合（同条において「期間率」という。）に第十三条及び第十三条の二に規定する職員の勤務成績による割合（第十三条から第十三条の二の二までにおいて「成績率」という。）を乗じて得た割合とする。  
(勤勉手当の期間率)
- 第十条** 期間率は、基準日以前六箇月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、別表第二に定める割合とする。  
(勤勉手当に係る勤務期間)
- 第十一条** 前条に規定する勤務期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間とする。
- 2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。
- 一 第一条第三号から第五号までに掲げる職員（同条第四号に掲げる職員については、勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間
  - 二 育児休業法第三条の規定により育児休業をしている職員（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である職員を除く。）として在職した期間
  - 三 自己啓発等休業をしている職員として在職した期間
  - 四 配偶者同行休業をしている職員として在職した期間
  - 五 休職にされていた期間（第五条第二項第五号イに掲げる期間及び同号ロからニまでの休職の期間のうち人事院の定める期間を除く。）
  - 六 育児短時間勤務職員等として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
  - 七 給与法第十五条の規定により給与を減額された期間
  - 八 法第百三条の規定による承認又は法第百四条の規定による許可を得て勤務しなかつたこと（学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する大学の職員の業務を行うため勤務しなかつたことを除く。）により給与を減額された期間
  - 九 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病若しくは補償法第一条の二に規定する通勤による負傷若しくは疾病（派遣職員の派遣先の業務上の負傷若しくは疾病又は補償法第一条の二に規定する通勤による負傷若しくは疾病を含む。）又は官民人事交流法第十六条、法科大学院派遣法第九条（法科大学院派遣法第十八条において準用する場合を含む。）、福島復興再生特別措置法第四十八条の九若しくは第八十九条の九、令和三年オリンピック・パラリンピック特措法第二十三条、平成三十一年ラグビーワールドカップ特措法第十条、令和七年国際博覧会特措法第三十一条、令和九年国際園芸博覧会特措法第二十一条若しくは判事補及び検事の弁護士職務経歴に関する法律第十条の規定（以下この号において「特定規定」という。）により給与法第二十三条第一項及び附則第六項の規定の適用に関し公務とみなされる業務に係る業務上の負傷若しくは疾病若しくは特定規定に規定する通勤による負傷若しくは疾病を除く。）により勤務しなかつた期間から勤務時間法第六条第一項に規定する週休日、勤務時間法第十三条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超勤代休時間を指定された日並びに給与法第十五条に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等

(次号において「週休日等」という。)を除いた日が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間。ただし、人事院の定める期間を除く。

十 勤務時間法第二十一条の規定による介護休暇の承認又は規則一五一一五(非常勤職員の勤務時間及び休暇)第四条第三項の規定による同条第二項第四号の休暇の承認を受けて勤務しなかつた期間から週休日等を除いた日が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

十一 勤務時間法第二十一条の規定による介護時間の承認又は規則一五一一五第四条第三項の規定による同条第二項第五号の休暇の承認を受けて勤務しなかつた期間が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

十二 育児休業法第二十六条第一項の規定による育児時間の承認を受けて勤務しなかつた期間が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

十三 基準日以前六箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

**第十二条** 第六条第一項の規定は、前条に規定する給与法の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

2 前項の期間の算定については、前条第二項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

(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。

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)

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)

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(二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 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 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 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 百分の七十八・五以下(特定管理職員にあつては、百分の九十二・五以下)

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 百分の百八・五以上百分の二百以下(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。) 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 百分の八十六・五以下

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 第一項第一号イ及びロ、第二号イ及びロ又は第三号イに掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、人事院が定める。

**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「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 百分の四十七以上（特定管理職員にあつては、百分の五十七以上）
- 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。） 百分の四十三・五（特定管理職員にあつては、百分の五十三・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 百分の四十一・五以下（特定管理職員にあつては、百分の五十一・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 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）
- 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 百分の三十九・五以下（特定管理職員にあつては、百分の四十六・五以下）
- 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 百分の五十四・五以上（事務次官等にあつては、百分の五十二・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 百分の四十九以下
- 2 再任用職員であつて、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 前項第一号イ及びロ中「「優良」の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同号ロ中「「良好」とあるのは「中位」と、同号ハ中「「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 前条第三項及び第四項の規定は、第一項の場合に準用する。この場合において、同条第四項中「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」とあるのは、「又はロ、第二号イ又はロ及び」と読み替えるものとする。

**第十三条の二の二** 前二条に定めるもののほか、職員の勤勉手当の成績率に関し必要な事項は、人事院が定める。

（支給日）

**第十四条** 期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第三の基準日欄に掲げる基準日の別に応じ、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、支給日欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とする。

（端数計算）

**第十五条** 給与法第十九条の四第二項の期末手当基礎額又は給与法第十九条の七第二項前段の勤勉手当基礎額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

（雑則）

**第十六条** この規則に定めるもののほか、期末手当及び勤勉手当に関し必要な事項は、人事院が定める。

**附 則（昭和六〇年四月一日人事院規則九—四〇—一）**

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
（在職期間の算定に関する経過措置）
- 2 日本専売公社又は日本電信電話公社の職員として在職した後、昭和六十年四月一日までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となつた者の同年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当にあつては三箇月以内、勤勉手当にあつては六箇月以内の期間内においてそれらの公社の職員として在職した期間を改正後の人事院規則九—四〇（以下「改正後の規則」という。）第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間に算入する。
- 3 日本専売公社又は日本電信電話公社の職員として在職していた者で、昭和六十年四月一日において引き続きそれぞれ日本たばこ産業株式会社又は日本電信電話株式会社の職員となり、それらの会社の職員として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となつたものの同年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当にあつては三箇月以内、勤勉手当にあつては六箇月以内の期間内においてそれらの公社及び会社の職員として在職した期間を改正後の規則第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間に算入する。ただし、それらの会社から当該期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給される場合は、この限りでない。
- 4 前二項の規定に基づく在職期間の算定については、改正後の規則第五条第二項及び第十一条第二項の規定を準用する。

**附 則（昭和六〇年一月二日人事院規則九—四〇—二）**

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第十一条第二項の改正規定は、昭和六十一年一月一日から施行する。
- 2 この規則（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の人事院規則九—四〇の規定は、昭和六十年七月一日から適用する。

**附 則（昭和六一年三月八日人事院規則一—一一—一）**

この規則は、昭和六十一年四月一日から施行する。

**附 則（昭和六一年六月二五日人事院規則九—四〇—四）**

この規則は、昭和六十一年八月一日から施行する。

**附 則（昭和六一年一月一九日人事院規則九—四〇—五）**

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
（経過措置）
- 2 改正後の人事院規則九—四〇（以下「改正後の規則」という。）第五条第二項第二号ハ及び第十一条第二項第二号の規定（改正後の規則第六条第二項及び第十二条第二項において準用する場合を含む。）は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後国と共同し

て行われる研究又は国の委託を受けて行われる研究（以下「共同研究等」という。）に係る業務に従事するため休職にされた研究交流促進法（昭和三十九年法律第五十七号）第二条第二項第一号の研究公務員（以下「研究公務員」という。）に係る改正後の規則第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間（以下「在職期間」という。）の算定について適用し、共同研究等に係る業務に従事するため休職にされ、昭和三十九年六月二日から施行日までの間に復職した研究公務員及び施行日の前日から引き続き共同研究等に係る業務に従事するため休職にされている研究公務員に係る在職期間の算定については、なお従前の例による。

**附 則（昭和六十二年三月二〇日人事院規則一一一三） 抄**

（施行期日）

- 1 この規則は、昭和六十二年四月一日から施行する。

（人事院規則九一四〇の一部改正に伴う経過措置）

- 4 日本国有鉄道の職員として在職した後、施行日までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となつた者（規則一一一七条七条の規定の適用を受ける者を除く。）の昭和六十二年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当にあつては三箇月以内、勤勉手当にあつては六箇月以内の期間内において日本国有鉄道の職員として在職した期間を第三条の規定による改正後の人事院規則九一四〇（以下「改正後の規則九一四〇」という。）第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間に算入する。
- 5 日本国有鉄道の職員として在職していた者で、施行日において引き続き日本国有鉄道清算事業団、旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律（昭和三十九年法律第八十八号）第一条に規定する旅客会社若しくは貨物会社又は新幹線鉄道保有機構（以下「事業団等」という。）の職員となり、事業団等の職員として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となつたもの（規則一一一七条七条の規定の適用を受ける者を除く。）の昭和六十二年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当にあつては三箇月以内、勤勉手当にあつては六箇月以内の期間内において日本国有鉄道及び事業団等の職員として在職した期間を改正後の規則九一四〇第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間に算入する。ただし、事業団等から当該期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給される場合は、この限りでない。
- 6 前二項の規定に基づく在職期間の算定については、改正後の規則九一四〇第五条第二項及び第十一条第二項の規定を準用する。

**附 則（昭和六十二年二月一九日人事院規則一一一四） 抄**

（施行期日）

- 1 この規則は、昭和六十三年四月十七日から施行する。

（人事院規則九一四〇の一部改正に伴う経過措置）

- 3 改正法による改正前の給与法（以下「旧法」という。）附則第十一項から第十三項までの規定又は改正法附則第九項の規定により一日の勤務時間のすべてが勤務を要しない時間として指定された日は、第二条の規定による改正後の人事院規則九一四〇第十一条第二項第四号に規定する指定週休日に含まれるものとする。

**附 則（昭和六十三年一月二五日人事院規則九一四〇一六）**

（施行期日）

- 1 この規則中第十一条第二項第四号の改正規定及び附則第二項の規定は昭和六十四年一月一日から、第十四条ただし書の改正規定は昭和六十四年二月一日から施行する。

（経過措置）

- 2 昭和六十四年六月に支給する勤勉手当に関するこの規則による改正後の人事院規則九一四〇第十一条第二項第四号の規定の適用については、同号中「勤務を要しない日」とあるのは、「勤務を要しない日、一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律（昭和三十九年法律第九十二号）による改正前の給与法附則第十一項から第十四項までの規定又は一般職の職員の給与等に関する法律の一部を改正する法律（昭和六十二年法律第九十九号）附則第九項の規定により一日の勤務時間のすべてが勤務を要しない時間として指定された日」とする。

**附 則（平成元年一月二三日人事院規則九一四〇一七）**

この規則は、公布の日から施行し、改正後の人事院規則九一四〇の規定は、平成元年四月一日から適用する。

**附 則（平成二年一月二六日人事院規則九一四〇一八） 抄**

（施行期日等）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第十一条第二項第四号の改正規定は、平成三年一月一日から施行する。
- 2 この規則（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の人事院規則九一四〇、附則第四項の規定による改正後の人事院規則九一四九（調整手当）及び附則第五項の規定による改正後の人事院規則九一五八（筑波研究学園都市移転手当）の規定は、平成二年四月一日から適用する。

（経過措置）

- 3 平成三年六月に支給する勤勉手当に係る勤務期間の算定に関しては、改正後の規則第十一条第二項第四号の規定は、同号の改正規定の施行の日以後の期間について適用し、同日前の期間については、なお従前の例による。

**附 則（平成三年四月二二日人事院規則九一四〇一九）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成三年一月二四日人事院規則九一四〇二〇）**

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第一条、第二条及び第四条の二の改正規定、第四条の三の改正規定（「六級」の下に「又は七級」を加える部分を除く。）並びに第五条第一項、第七条、第八条第一項、第九条及び第十五条の改正規定は、平成四年一月一日から施行する。
- 2 この規則（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の人事院規則九一四〇の規定は、平成三年四月一日から適用する。

**附 則（平成四年一月一七日人事院規則一一一八）**

（施行期日）

- 1 この規則は、平成四年四月一日から施行する。

（人事院規則九一四〇の一部改正に伴う経過措置）

- 2 平成四年六月に支給する期末手当に係る在職期間の算定に関しては、この規則による改正後の人事院規則九一四〇第五条第二項第二号の規定は、この規則の施行の日以後の期間について適用し、同日前の期間については、なお従前の例による。

**附 則（平成六年七月二七日人事院規則一一一九）**

この規則は、平成六年九月一日から施行する。

**附 則（平成九年六月四日人事院規則一一二二）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成九年七月一日人事院規則九一四〇二一） 抄**

## (施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (平成九年一〇月一日人事院規則九一四〇一一二)**  
 この規則は、公布の日から施行し、改正後の規則九一四〇の規定は、この規則の施行の日以後の休職に係る期間について適用する。  
**附 則 (平成九年一一月二五日人事院規則九一四〇一一三)**  
 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (平成九年一二月一九日人事院規則九一四〇一一四)**  
 この規則は、平成十年一月一日から施行する。  
**附 則 (平成一〇年一〇月一六日人事院規則九一四〇一一五)**  
 この規則は、公布の日から施行し、改正後の規則九一四〇の規定は、平成十年四月一日から適用する。  
**附 則 (平成一一年一〇月二五日人事院規則一一二六) 抄**
- 1 この規則は、平成十三年四月一日から施行する。  
**附 則 (平成一一年一一月二五日人事院規則九一四〇一一六)**  
 この規則は、平成十二年一月一日から施行する。  
**附 則 (平成一二年三月二一日人事院規則一一二七)**  
 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (平成一二年七月一四日人事院規則一一三〇)**  
 この規則は、平成十三年四月一日から施行する。  
**附 則 (平成一二年一一月二二日人事院規則九一四〇一一七) 抄**

## (施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行し、改正後の規則九一四〇の規定は、平成十二年四月一日から適用する。  
**附 則 (平成一二年一一月二七日人事院規則一一三一)**  
 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (平成一二年一二月二七日人事院規則一一三二) 抄**

## (施行期日)

- 1 この規則は、平成十三年一月六日から施行する。  
**附 則 (平成一二年一二月二七日人事院規則一一三三) 抄**

## (施行期日)

- 1 この規則は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、第九条の規定、第十条中規則九一八別表第一の改正規定、第十一条の規定、第十二条中規則九一四〇第五条の改正規定（「第二条第二項第一号」を「第二条第三項第一号」に改める部分を除く。）並びに第十三条から第十五条まで、第十七条及び第十八条の規定は、同年四月一日から施行する。  
**附 則 (平成一三年六月一五日人事院規則九一四〇一一八)**  
 この規則は、公布の日から施行し、改正後の規則九一四〇の規定は、平成十三年四月一日から適用する。  
**附 則 (平成一四年六月二〇日人事院規則一一三六) 抄**

## (施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (平成一四年一一月二二日人事院規則九一四〇一一九)**

## (施行期日)

- 1 この規則は、平成十五年四月一日から施行する。  
 (平成十五年六月に支給する期末手当及び期末特別手当に関する経過措置)
- 2 平成十五年六月に支給する期末手当及び期末特別手当に関するこの規則による改正後の規則九一四〇第六条第一項（同規則第十三条の六第二項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、同規則第六条第一項第一号及び第二号中「六箇月」とあるのは、「三箇月」とする。  
**附 則 (平成一五年四月一日人事院規則九一四〇一二〇)**

## (施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
 (在職期間の算定に関する経過措置)
- 2 この規則による改正前の規則九一四〇（附則第四項において「改正前の規則」という。）第六条第一項第一号イに掲げる職員（日本郵政公社法施行法（平成十四年法律第九十八号）第六十一条の規定による改正前の国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第四百一十一号）の適用を受ける職員のうち日本郵政公社法施行法第四百一十一号の規定による改正前の国営企業及び特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第一号ロに掲げる事業を行う国営企業に勤務する職員を除く。以下「造幣・印刷事業職員」という。）として在職した後、給与法の適用を受ける職員となった者（次項に規定する者を除く。）の平成十五年六月に支給する期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当及び期末特別手当にあっては三箇月以内、勤勉手当にあっては六箇月以内の期間内において造幣・印刷事業職員として在職した期間をこの規則による改正後の規則九一四〇（以下「改正後の規則」という。）第五条第一項、第十一条第一項及び第十三条の六第一項の在職期間に算入する。
- 3 造幣・印刷事業職員として在職していた者で、平成十五年四月一日（以下「施行日」という。）以後に独立行政法人造幣局又は独立行政法人国立印刷局（以下この項及び附則第八項において「独法造幣局・印刷局」という。）の職員となり、独法造幣局・印刷局の職員として在職した後、給与法の適用を受ける職員となったものの同年六月に支給する期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当及び期末特別手当にあっては三箇月以内、勤勉手当にあっては六箇月以内の期間内において造幣・印刷事業職員及び独法造幣局・印刷局の職員として在職した期間を改正後の規則第五条第一項、第十一条第一項及び第十三条の六第一項の在職期間に算入する。
- 4 改正前の規則第六条第一項第二号イに掲げる職員（以下「郵政事業職員」という。）として在職した後、施行日までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となった者の平成十五年六月に支給する期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する在職期間の算定については、同月一日以前、期末手当及び期末特別手当にあっては三箇月以内、勤勉手当にあっては六箇月以内の期間内において郵政事業職員として在職した期間を改正後の規則第五条第一項、第十一条第一項及び第十三条の六第一項の在職期間に算入する。
- 5 郵政事業職員として在職していた者で、施行日において引き続き日本郵政公社の職員となり、当該職員として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となったものの平成十五年六月に支給する期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する在職期間の算定について

は、同月一日以前、期末手当及び期末特別手当にあつては三箇月以内、勤勉手当にあつては六箇月以内の期間内において郵政事業職員及び日本郵政公社の職員として在職した期間を改正後の規則第五条第一項、第十一条第一項及び第十三条の六第一項の在職期間に算入する。

- 6 附則第二項から前項までの規定に基づく在職期間の算定については、改正後の規則第五条第二項（改正後の規則第十三条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第十一条第二項の規定を準用する。

（一時差止処分に係る在職期間に関する経過措置）

- 7 造幣・印刷事業職員又は郵政事業職員として在職した後、施行日までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となった者の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する一時差止処分に係る在職期間については、造幣・印刷事業職員又は郵政事業職員として在職した期間を、改正後の規則第六条の二第一項の在職期間とみなす。

- 8 造幣・印刷事業職員又は郵政事業職員として在職していた者で、施行日において引き続き独法造幣局・印刷局又は日本郵政公社の職員となり、当該職員として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となったものの期末手当、勤勉手当及び期末特別手当に関する一時差止処分に係る在職期間については、造幣・印刷事業職員及び独法造幣局・印刷局の職員又は郵政事業職員及び日本郵政公社の職員として在職した期間を、改正後の規則第六条の二第一項の在職期間とみなす。

附 則（平成一五年六月四日人事院規則九一四〇—二一）

この規則は、平成十五年六月十五日から施行する。

附 則（平成一五年一〇月一日人事院規則一一四〇）抄

この規則は、平成十六年四月一日から施行する。

附 則（平成一六年四月一日人事院規則九一四〇—二二）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成一六年一〇月二八日人事院規則九一四〇—二三）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成一七年二月一日人事院規則一一四二）

この規則は、平成十七年四月一日から施行する。

附 則（平成一七年一月七日人事院規則九一四〇—二四）

この規則は、平成十七年十二月一日から施行する。

附 則（平成一八年二月一日人事院規則九一四〇—二五）

この規則は、平成十八年四月一日から施行する。

附 則（平成一八年三月三十一日人事院規則九一四〇—二六）

この規則は、平成十八年四月一日から施行する。

附 則（平成一九年三月三〇日人事院規則九一四〇—二七）

この規則は、平成十九年四月一日から施行する。

附 則（平成一九年七月二〇日人事院規則九一四〇—二八）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成十九年八月一日から施行する。

（経過措置）

- 2 平成十九年十二月に支給する勤勉手当に関するこの規則による改正後の規則九一四〇第十一条第二項第十号の規定の適用については、国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成十九年法律第四十二号）による改正前の育児休業法第十一条第一項の規定による部分休業の承認は、同号に規定する育児休業法第二十六条第一項の規定による育児時間の承認に含まれるものとする。

附 則（平成一九年九月二八日人事院規則一一五〇）抄

（施行期日）

**第一条** この規則は、平成十九年十月一日から施行する。

（人事院規則九一四〇の一部改正に伴う経過措置）

**第四条** 郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第百六十六条第一項の規定による解散前の日本郵政公社（以下「旧公社」という。）の職員として在職した後、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となった者の給与法第十九条の五及び第十九条の六（これらの規定を給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。次項において同じ。）に規定する在職期間については、旧公社の職員として在職した期間を、第十二条の規定による改正後の規則九一四〇（次項において「改正後の規則」という。）第六条の二第一項の在職期間とみなす。

- 2 旧公社の職員として在職していた者であつて、施行日において引き続き日本郵政株式会社、郵政民営化法第七十六条の三の規定による合併により解散した郵便事業株式会社（附則第十三条において「旧郵便事業株式会社」という。）若しくは郵政民営化法等の一部を改正する等の法律（平成二十四年法律第三十号）第三条の規定による改正前の郵便局株式会社法（平成十七年法律第百号）第一条の郵便局株式会社（附則第十三条において「旧郵便局株式会社」という。）に使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。）又は独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構法の一部を改正する法律（平成三十年法律第四十一号）による改正前の独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構法（平成十七年法律第百一號）第二条の独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構（附則第十三条において「旧独立行政法人郵便貯金・簡易生命保険管理機構」という。）に使用される者（常時勤務に服することを要しない者を除く。）となり、これらの者、日本郵便株式会社に使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。）又は独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構に使用される者（常時勤務に服することを要しない者を除く。）（以下この項において「日本郵政株式会社等の職員等」という。）として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となったものの給与法第十九条の五及び第十九条の六に規定する在職期間については、旧公社の職員及び日本郵政株式会社等の職員等として在職した期間を、改正後の規則第六条の二第一項の在職期間とみなす。

附 則（平成一九年一月三〇日人事院規則九一四〇—二九）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二〇年二月一日人事院規則九一四〇—三〇）

この規則は、平成二十年四月一日から施行する。

附 則（平成二〇年一〇月二一日人事院規則九一四〇—三一）

（施行期日）

- 1 この規則は、公布の日から施行する。

（経過措置）



2 改正後の規則九一四〇第五条第二項第四号ハ（同規則第六条第二項（同規則第十三条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第十三条の六第二項において準用する場合を含む。）及び第十一条第二項第四号（同規則第十二条第二項において準用する場合を含む。）の規定は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後国と共同して行われる研究又は国の委託を受けて行われる研究（以下「共同研究等」という。）に係る業務に従事するため休職にされた研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成二十年法律第六十三号）第二条第十一項第一号の研究公務員（以下「研究公務員」という。）に係る改正後の規則九一四〇第五条第一項、第十一条第一項及び第十三条の六第一項の在職期間（以下「在職期間」という。）の算定について適用し、共同研究等に係る業務に従事するため休職にされ、平成二十年六月二日から施行日までの間に復職した研究公務員及び施行日の前日から引き続き共同研究等に係る業務に従事するため休職にされている研究公務員に係る在職期間の算定については、なお従前の例による。

**附 則（平成二十一年三月一八日人事院規則九一四〇一三二）**

（施行期日）

**第一条** この規則は、平成二十一年四月一日から施行する。

（平成二十一年六月に支給する勤勉手当に関する経過措置）

**第二条** 平成二十一年六月に支給する勤勉手当（指定職務給表の適用を受ける職員以外の職員に対して支給するものに限る。）については、なお従前の例による。この場合において、改正前の規則九一四〇第十三条第一項第一号イ中「百分の九十三以上百分の百五十以下」とあるのは「百分の八十七以上百分の百四十以下」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の百十九以上百分の百九十以下」とあるのは「百分の百六以上百分の百七十以下」と、同号ロ中「百分の八十二・五以上百分の九十三未満」とあるのは「百分の七十七以上百分の八十七未満」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の百五・五以上百分の百十九未満」とあるのは「百分の九十四以上百分の百六未満」と、同号ハ中「百分の七十二」とあるのは「百分の六十七」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の九十二」とあるのは「百分の八十二」と、同号ニ中「百分の七十二未満」とあるのは「百分の六十七未満」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の九十二未満」とあるのは「百分の八十二未満」と、同項第二号イ中「百分の百三以上百分の百六十以下」とあるのは「百分の九十五以上百分の百四十八以下」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の百五十以上百分の二百二十一以下」とあるのは「百分の百三十二以上百分の百九十六以下」と、同号ロ中「百分の八十五以上百分の百三未満」とあるのは「百分の七十八・五以上百分の九十五未満」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の百六以上百分の百五十未満」とあるのは「百分の百二以上百分の百三十二未満」と、同号ハ中「百分の六十七」とあるのは「百分の六十二」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の八十二」とあるのは「百分の七十二未満」と、同号ニ中「百分の六十七未満」とあるのは「百分の六十二未満」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の八十二未満」とあるのは「百分の七十二未満」と、同規則第十三条の二第一項第一号イ中「百分の三十五超」とあるのは「百分の三十超」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の四十五超」とあるのは「百分の四十超」と、同号ロ中「百分の三十五」とあるのは「百分の三十」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の四十」と、同号ハ中「百分の三十五未満」とあるのは「百分の三十未満」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の四十五未満」とあるのは「百分の四十未満」と、同項第二号イ中「百分の三十七・五以上」とあるのは「百分の三十二以上」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の五十三以上」とあるのは「百分の四十六・五以上」と、同号ロ中「百分の三十三」とあるのは「百分の二十八」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の四十」とあるのは「百分の三十五」と、同号ハ中「百分の三十三未満」とあるのは「百分の二十八未満」と、「特定幹部職員」とあるのは「特定管理職員」と、「百分の四十未満」とあるのは「百分の三十五未満」とする。

（平成二十一年十二月に支給する勤勉手当に関する経過措置）

**第三条** 平成二十一年十二月に支給する勤勉手当の成績率については、同年六月に支給した勤勉手当に係る職員の勤務成績を特に優秀若しくは優秀であると判定し、又は良好でない判定するに当たり考慮された事実（同年四月一日から同年六月一日までの間におけるものに限る。）が基準日以前における直近の業績評価の全体評語（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。ただし、次条の規定の適用を受ける職員にあっては、基準日以前における直近の業績評価の人事評価政令第五条第四項に規定する評価期間における勤務成績とする。）に影響を及ぼしたことが明らかとなるときは、当該事実を考慮せず定めるものとする。

（平成二十一年十二月から平成二十三年六月までの間に支給する勤勉手当に関する経過措置）

**第四条** 平成二十一年十二月から平成二十三年六月までの間において、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十年法律第九十四号）附則第二条第二項の規定により読み替えられた給与法第十九条の七第一項の規定により、人事評価以外のその他の能力の実証に応じて勤勉手当を支給する職員として人事院が定める者に対する改正後の規則九一四〇第十三条第一項及び第十三条の二第一項の規定の適用については、同規則第十三条第一項第一号イ中「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」とあるのは「人事評価政令第五条第四項に規定する評価期間における勤務成績（職員の職務について監督する地位にある者による証明に基づくものに限る。以下この条及び次条において「直近の勤務成績」という。）」と、同号ロ中「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」とあるのは「勤務成績」と、同号ハ中「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」とあるのは「勤務成績が良好な」と、「基準日以前における直近の人事評価の結果」とあるのは「直近の勤務成績」と、同号ニ中「業績評価の全体評語が下位の段階である職員」とあるのは「勤務成績が良好でない職員（人事院の定める者に限る。）」と、同項第三号イ中「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」とあるのは「勤務成績」と、同号ロ中「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」とあるのは「勤務成績が良好な」と、「基準日以前における直近の人事評価の結果」とあるのは「直近の勤務成績」と、同号ハ中「業績評価の全体評語が下位の段階である職員」とあるのは「勤務成績が良好でない職員（人事院の定める者に限る。）」と、同規則第十三条の二第一項第一号イ中「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」とあるのは「勤務成績」と、同号ロ中「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」とあるのは「勤務成績が良好な」と、「基準日以前における直近の人事評価の結果」とあるのは「直近の勤務成績」と、同号ハ中「業績評価の全体評語が下位の段階である職員」とあるのは「勤務成績が良好でない職員（人事院の定める者に限る。）」とする。この場合において、同規則第十三条第二項及び第三項（同規則第十三条の二第二項において準用する場合を含む。）の規定は、適用しない。

（雑則）

**第五条** 前三条に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な事項は、人事院が定める。

**附 則（平成二十一年四月一日人事院規則九一四〇一三三）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成二十一年五月二九日人事院規則一—五四） 抄**

（施行期日）

**第一条** この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成二十一年五月二九日人事院規則九—四〇—三四） 抄**

（施行期日）

**第一条** この規則は、公布の日から施行する。

（指定職俸給表の適用を受ける職員に対して平成二十一年六月に支給する勤勉手当に関する経過措置）

**第二条** 指定職俸給表の適用を受ける職員に対して平成二十一年六月に支給する勤勉手当に関する改正後の規則九—四〇第十三条第一項第三号及び第十三条の二第一項第三号の規定の適用については、同規則第十三条第一項第三号イ中「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」とあるのは「基準日以前六箇月以内の期間における勤務成績（職員の職務について監督する地位にある者による証明に基づくものに限る。以下この号及び次条第一項第三号において単に「勤務成績」という。）が優秀な職員」と、「百分の九十二以上百分の百七十以下」とあるのは「百分の八十・五以上百分の百五十以下」と、「百分の八十五」とあるのは「百分の七十五」と、同号ロ中「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。）」とあるのは「勤務成績が良好な職員」と、「百分の八十」とあるのは「百分の七十」と、同号ハ中「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」とあるのは「勤務成績が良好でない職員（人事院の定める者に限る。）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」と、「百分の八十未満」とあるのは「百分の七十未満」と、同規則第十三条の二第一項第三号イ中「第一号イに掲げる職員」とあるのは「勤務成績が優秀な職員」と、「百分の四十五超」とあるのは「百分の四十超」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の四十」と、同号ロ中「第一号ロに掲げる職員」とあるのは「勤務成績が良好な職員」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の四十」と、同号ハ中「第一号ハに掲げる職員」とあるのは「勤務成績が良好でない職員（人事院の定める者に限る。）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」と、「百分の四十五未満」とあるのは「百分の四十未満」とする。この場合において、同規則第十三条第二項及び第三項（同規則第十三条の二第二項において準用する場合を含む。）の規定は、適用しない。

**附 則（平成二十一年一月三〇日人事院規則九—四〇—三五）**

この規則は、平成二十一年十二月一日から施行する。

**附 則（平成二十二年二月一日人事院規則九—四〇—三六）**

この規則は、平成二十二年四月一日から施行する。

**附 則（平成二十二年四月一日人事院規則九—四〇—三七）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成二十二年一月三〇日人事院規則九—四〇—三八）**

この規則は、平成二十二年十二月一日から施行する。

**附 則（平成二十三年二月一日人事院規則九—四〇—三九）**

この規則は、平成二十三年四月一日から施行する。

**附 則（平成二十三年一月三〇日人事院規則九—四〇—四〇）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成二十四年九月二八日人事院規則一—五〇—一）**

この規則は、平成二十四年十月一日から施行する。

**附 則（平成二五年四月一日人事院規則一—五九） 抄**

（施行期日）

**第一条** この規則は、公布の日から施行する。

（人事院規則九—四〇の一部改正に伴う経過措置）

**第三条** 旧給与特例法適用職員として在職した後、給与法の適用を受ける職員となった者の平成二十五年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する在職期間及び勤務期間（以下この条において「在職期間等」という。）の算定については、同月一日以前六箇月以内の期間内において旧給与特例法適用職員として在職した期間を第七条の規定による改正後の規則九—四〇（次項及び次条において「改正後の規則九—四〇」という。）第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間等に算入する。

2 前項の規定に基づく在職期間等の算定については、改正後の規則九—四〇第五条第二項及び第十一条第二項の規定を準用する。

**第四条** 旧給与特例法適用職員として在職した後、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となった者及び旧給与特例法適用職員として在職していた者であって、施行日までの間に引き続き改正後の規則九—四〇第六条第一項第一号イからニまでに掲げる者又は同項第二号イからニまでに掲げる者となり、これらの者として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となったものの給与法第十九条の五及び第十九条の六（これらの規定を給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間については、旧給与特例法適用職員として在職した期間を、改正後の規則九—四〇第六条の二第一項の在職期間とみなす。

（雑則）

**第十一条** 附則第二条から前条まで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。

**附 則（平成二六年二月一三日人事院規則一—六〇）**

この規則は、平成二六年二月二十一日から施行する。

**附 則（平成二六年五月二九日人事院規則一—六二） 抄**

（施行期日）

**第一条** この規則は、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成二六年法律第二十二号）の施行の日から施行する。

**附 則（平成二六年一月一九日人事院規則九—四〇—四一）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成二七年一月三〇日人事院規則九—四〇—四二）**

（施行期日）

1 この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。

（期末手当に関する経過措置）

2 一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二六年法律第五号）附則第七条の規定による俸給を支給される職員に関する規則九—四〇第十五条第二項第一号の規定の適用については、同号中「給与法附則第八項第六号」とあるのは「一般職の職員

の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第百五号）附則第八条第一項の規定により読み替えられた給与法附則第八項第六号」と、「専門スタッフ職調整手当の月額」とあるのは「俸給月額に対する専門スタッフ職調整手当の月額」とする。

**附 則（平成二十七年三月一八日人事院規則一一六三） 抄**

（施行期日）

**第一条** この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。

（人事院規則九一四〇の一部改正に伴う経過措置）

**第四条** 次の各号に掲げる者の平成二十七年六月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する在職期間及び勤務期間（以下この条において「在職期間等」という。）の算定については、同月一日以前六箇月以内の期間内における当該各号に定める期間を規則九一四〇第五条第一項及び第十一条第一項の在職期間等に算入する。

一 第五条の規定による改正前の規則九一四〇（次号において「改正前の規則九一四〇」という。）第六条第一項第一号ハに掲げる者として在職した後、給与法の適用を受ける職員となった者 同号ハに掲げる者として在職した期間

二 改正前の規則九一四〇第六条第一項第二号イに掲げる者（以下この号及び次号において「旧第二号特定独立行政法人職員」という。）として在職した後、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となった者 その旧第二号特定独立行政法人職員として在職した期間

三 旧第二号特定独立行政法人職員として在職していた者であって、施行日までの間に引き続き規則九一四〇第六条第一項第一号イ、ロ若しくはニ若しくは同項第二号ロからニまで又は第五条の規定による改正後の規則九一四〇第六条第一項第一号ハ若しくは同項第二号イに掲げる者（以下この号及び次号第二号において「特定第六条該当者」という。）となり、特定第六条該当者として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となったもの その旧第二号特定独立行政法人職員として在職した期間

2 前項の規定に基づく在職期間等の算定については、規則九一四〇第五条第二項及び第十一条第二項の規定を準用する。

**第五条** 次の各号に掲げる者の給与法第十九条の五及び第十九条の六（これらの規定を給与法第十九条の七第五項及び第二十三条第八項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間については、当該各号に定める期間を、規則九一四〇第六条の二第一項の在職期間とみなす。

一 特定独立行政法人職員として在職した後、施行日までの間に引き続き給与法の適用を受ける職員となった者 その特定独立行政法人職員として在職した期間

二 特定独立行政法人職員として在職していた者であって、施行日までの間に引き続き特定第六条該当者となり、特定第六条該当者として在職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となったもの その特定独立行政法人職員として在職した期間

（雑則）

**第十五条** 附則第二条から前条まで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。

**附 則（平成二十七年六月二四日人事院規則一一六六）**

この規則は、平成二十七年六月二十五日から施行する。

**附 則（平成二十七年一月二六日人事院規則一一六八） 抄**

（施行期日）

**第一条** この規則は、平成二十八年四月一日から施行する。

**附 則（平成二八年一月二六日人事院規則九一四〇—四三）**

この規則は、公布の日から施行し、改正後の規則九一四〇の規定は、平成二十七年四月一日から適用する。

**附 則（平成二八年二月一日人事院規則九一四〇—四四）**

この規則は、平成二十八年四月一日から施行する。

**附 則（平成二八年三月九日人事院規則九一四〇—四五）**

この規則は、平成二十八年四月一日から施行する。

**附 則（平成二八年一月二四日人事院規則九一四〇—四六）**

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、平成二十九年四月一日から施行する。

**附 則（平成二八年一月二一日人事院規則九一四〇—四七）**

この規則は、平成二十九年一月一日から施行する。

**附 則（平成二九年五月一九日人事院規則一一七〇） 抄**

（施行期日）

1 この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成二九年一月二五日人事院規則九一四〇—四八）**

この規則は、公布の日から施行し、改正後の規則九一四〇の規定は、平成二十九年四月一日から適用する。

**附 則（平成三〇年二月一日人事院規則九一四〇—四九）**

この規則は、平成三十年四月一日から施行する。

**附 則（平成三〇年一月三〇日人事院規則九一四〇—五〇）**

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九一四〇の規定は、平成三十年四月一日から適用する。

**附 則（平成三一年一月一七日人事院規則九一四〇—五一）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（平成三一年四月一日人事院規則一一五〇—二）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（令和元年五月二三日人事院規則一一七三）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（令和元年九月一三日人事院規則九一四〇—五二）**

この規則は、令和元年九月十四日から施行する。

**附 則（令和元年一月二二日人事院規則九一四〇—五三）**

この規則は、公布の日から施行する。

**附 則（令和二年四月一日人事院規則九一四〇—五四） 抄**

（施行期日）

1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、第二条及び次項の規定は、令和二年十一月三十日から施行する。

**附 則（令和二年六月二二日人事院規則一一七五） 抄**

(施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (令和二年一月二八日人事院規則一一七六) 抄**  
 (施行期日)

- 1 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (令和三年四月一日人事院規則九一四〇一五五)**  
 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (令和三年九月一日人事院規則一一七七)**  
 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (令和三年一月一日人事院規則一五一一一八) 抄**  
 (施行期日)

- 第一条** この規則は、令和四年一月一日から施行する。  
**附 則 (令和三年一月二四日人事院規則九一四〇一五六)**  
 (施行期日)

- 1 この規則は、令和四年十月一日から施行する。  
 (令和四年十二月に支給する勤勉手当に関する経過措置)
- 2 令和四年十二月に支給する勤勉手当については、この規則による改正後の規則九一四〇第十三条第一項第一号イ中「非常に優秀」の段階以上」とあり、並びに同号ロ及びハ並びに同規則第十三条の二第一項第一号イ及びロ中「優良」の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同規則第十三条第一項第一号ハ及び第十三条の二第一項第一号ロ中「良好」とあるのは「中位」と、同規則第十三条第一項第一号ニ及び第十三条の二第一項第一号ハ中「やや不十分」の段階以下」とあるのは「下位の段階」と読み替えて、これらの規定を適用し、同規則第十三条第二項及び第十三条の二第二項の規定は適用しない。  
**附 則 (令和四年六月二四日人事院規則一一八一)**  
 この規則は、公布の日から施行する。  
**附 則 (令和四年七月一日人事院規則九一四〇一五八)**  
 この規則は、公布の日から施行する。

**別表第一 (第四条の三関係)**

俸給表	職員	加算割合
行政職俸給表 (一)	職務の級八級以上の職員	百分の二十
	職務の級七級及び六級の職員	百分の十五
公務職俸給表 (二)	職務の級五級及び四級の職員	百分の十
	職務の級三級の職員	百分の五
行政職俸給表 (二)	職務の級五級の職員	百分の十
	職務の級四級の職員及び三級の職員 (人事院が定める職員に限る。)	百分の五
専門行政職俸給表	職務の級六級以上の職員	百分の二十
	職務の級五級及び四級の職員	百分の十五
	職務の級三級の職員	百分の十
	職務の級二級の職員	百分の五
公安職俸給表 (一)	職務の級九級以上の職員	百分の二十
	職務の級八級及び七級の職員	百分の十五
	職務の級六級及び五級の職員	百分の十
	職務の級四級の職員及び三級の職員 (人事院が定める職員に限る。)	百分の五
海事職俸給表 (一)	職務の級七級の職員	百分の二十
	職務の級六級の職員	百分の十五
	職務の級五級及び四級の職員	百分の十
	職務の級三級の職員	百分の五
海事職俸給表 (二)	職務の級六級の職員	百分の十
	職務の級五級及び四級の職員	百分の五
教育職俸給表 (一)	職務の級五級の職員	百分の二十
	職務の級四級の職員	百分の十五 (人事院が別に定める職員にあつては百分の二十)
	職務の級三級及び二級の職員	百分の十 (職務の級三級の職員のうち人事院が別に定める職員にあつては百分の十五)
	職務の級一級の職員 (人事院が定める職員に限る。)	百分の五
教育職俸給表 (二)	職務の級三級の職員	百分の十
	職務の級二級の職員 (人事院が定める職員に限る。)	百分の五
研究職俸給表	職務の級六級の職員	百分の二十
	職務の級五級の職員	百分の十五 (人事院が別に定める職員にあつては百分の二十)
	職務の級四級及び三級の職員	百分の十
	職務の級二級の職員 (人事院が定める職員に限る。)	百分の五
医療職俸給表 (一)	職務の級五級の職員	百分の二十

	職務の級四級及び三級の職員	百分の十五（職務の級四級の職員のうち人事院が別に定める職員にあつては百分の二十）
	職務の級二級の職員	百分の十
	職務の級一級の職員（人事院が定める職員に限る。）	百分の五
医療職俸給表（二）	職務の級六級以上の職員	百分の十五
	職務の級五級の職員	百分の十
	職務の級四級及び三級の職員並びに二級の職員（人事院が定める職員に限る。）	百分の五
医療職俸給表（三）	職務の級六級以上の職員	百分の十五
	職務の級五級及び四級の職員	百分の十
	職務の級三級の職員及び二級の職員（人事院が定める職員に限る。）	百分の五
福祉職俸給表	職務の級五級以上の職員	百分の十五
	職務の級四級の職員	百分の十
	職務の級三級及び二級の職員	百分の五
専門スタッフ職俸給表	職務の級二級以上の職員	百分の二十
	職務の級一級の職員	百分の十五
指定職俸給表	すべての職員	百分の二十
任期付職員法第七条第一項の俸給表	五号俸以上の号俸及び任期付職員法第七条第三項（育児休業法第十九条（育児休業法第二十二条において準用する場合を含む。）の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により決定された俸給月額を受ける職員	百分の二十
	四号俸及び三号俸を受ける職員	百分の十五
	二号俸及び一号俸を受ける職員	百分の十
任期付研究員法第六条第一項の俸給表	五号俸以上の号俸及び任期付研究員法第六条第四項（育児休業法第十八条（育児休業法第二十二条において準用する場合を含む。）の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により決定された俸給月額を受ける職員	百分の二十
	四号俸及び三号俸を受ける職員	百分の十五
	二号俸及び一号俸を受ける職員	百分の十
任期付研究員法第六条第二項の俸給表	すべての職員	百分の五

備考 1 この表の俸給表欄の俸給表（行政職俸給表（一）、教育職俸給表（一）、医療職俸給表（一）、専門スタッフ職俸給表、指定職俸給表、任期付職員法第七条第一項の俸給表、任期付研究員法第六条第一項の俸給表及び任期付研究員法第六条第二項の俸給表を除く。）に対応する職員欄に掲げる職員の属する職務の級のうちそれぞれ最下位の職務の級の二級下位の職務の級に属する職員で、職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して人事院が特に必要と認めるものについては、加算割合が百分の五と定められている職員の区分に属する職員としてこの表に掲げられているものとする。

2 俸給表の適用を異にして異動した職員（異動後においてこの表に掲げられている職員に限る。）で、異動後の加算割合が異動前の加算割合を下回ることとなるものうち、他の職員との均衡及び任用における特別の事情を考慮して人事院が特に必要と認める職員については、当該異動後の加算割合に百分の五を加えた加算割合が定められている職員の区分に属する職員としてこの表に掲げられているものとする。

#### 別表第二（第十条関係）

勤務期間	割合
六箇月	百分の百
五箇月十五日以上六箇月未満	百分の九十五
五箇月以上五箇月十五日未満	百分の九十
四箇月十五日以上五箇月未満	百分の八十
四箇月以上四箇月十五日未満	百分の七十
三箇月十五日以上四箇月未満	百分の六十
三箇月以上三箇月十五日未満	百分の五十
二箇月十五日以上三箇月未満	百分の四十
二箇月以上二箇月十五日未満	百分の三十
一箇月十五日以上二箇月未満	百分の二十
一箇月以上一箇月十五日未満	百分の十五
十五日以上一箇月未満	百分の十
十五日未満	百分の五
零	零

#### 別表第三（第十四条関係）

基準日	支給日
六月一日	六月三十日
十二月一日	十二月十日