

	人給第6849号	一部改正	防人給第18738号
	21. 5. 29		30. 11. 30
一部改正	人給第9107号	一部改正	防人給第369号
	21. 7. 29		令和元年5月13日
一部改正	人給第13155号	一部改正	防人給第10396号
	21. 11. 20		令和元年11月22日
一部改正	人給第13464号	一部改正	防人給第8003号
	21. 11. 30		令和2年5月29日
一部改正	人給第6547号	一部改正	防人給第18172号
	22. 5. 18		令和2年11月20日
一部改正	人給第14693号		
	22. 11. 30		
一部改正	人給第6316号		
	23. 5. 20		
一部改正	防人給第6628号		
	25. 5. 16		
一部改正	防人給第14100号		
	25. 10. 22		
一部改正	防人給第7898号		
	26. 5. 30		
一部改正	防人給第16804号		
	26. 11. 19		
一部改正	防人給第7880号		
	27. 5. 12		
一部改正	防人計第15282号		
	27. 10. 1		
一部改正	防人給第1192号		
	28. 1. 26		
一部改正	防人給第9593号		
	28. 5. 13		
一部改正	防人給第19714号		
	28. 11. 25		
一部改正	防人給第2910号		
	29. 3. 9		
一部改正	防人給第7588号		
	29. 5. 15		
一部改正	防人給第17920号		
	29. 12. 15		
一部改正	防人給第7901号		
	30. 5. 15		

大臣官房長
各局長
施設等機関の長
各幕僚長
情報本部長
防衛監察監
各地方防衛局長
防衛装備庁長官
殿

人事教育局長

勤勉手当の成績率の運用について（通知）

標記について、下記のとおり定められ、平成21年6月1日から実施することとされたので通知する。

なお、勤勉手当の成績率の運用及び期末特別手当の減額について（人厚第1938号。10.3.31）は廃止する。

記

第1 勤勉手当の成績率の運用方針

この通知は、勤勉手当の成績率（防衛省の職員の給与等に関する法律（昭和27年法律第266号。以下「防衛省給与法」という。）第18条の2第1項において一般職の国家公務員の例によることとされる一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下単に「例による一般職給与法」という。）第19条の7第2項に規定する割合をいう。以下同じ。）の運用方針について定めるものである。

第2 定義

この通知において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 基準日 例による一般職給与法第19条の7第1項に規定する基準日をいう。
- (2) 業績評価 人事評価に関する訓令（平成28年防衛省訓令第56号）第5条第4項の規定による定期評価における業績評価、人事評価の基準、方法等に関する政令（平成21年政令第31号）第5条第4項の規定による定期評価における業

績評価及び外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令（平成21年外務省令第6号）第5条第4項の規定による定期評価における業績評価をいう。

- (3) 全体評語 人事評価に関する訓令第6条第1項に規定する全体評語、人事評価の基準、方法等に関する政令第6条第1項に規定する全体評語及び外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第6条第1項に規定する全体評語をいう。
- (4) 決定権者 職員の勤勉手当の成績区分を決定する権限を有する者をいう。
- (5) 指定職職員 防衛省給与法第6条の規定の適用を受ける職員をいう。
- (6) 特定管理職員 例による一般職給与法第19条の4第2項に規定する特定管理職員をいう。
- (7) 一般職員 前2号に掲げる職員以外の職員をいう。
- (8) 再任用職員 自衛隊法（昭和29年法律第165号）第44条の4第1項、第44条の5第1項又は第45条の2第1項の規定により採用された職員をいう。
- (9) 成績区分 次号から第18号までに掲げる者のいずれかの区分をいう。
- (10) 特優者 指定職職員及び再任用職員以外の職員であって、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。）の全体評語が中位より上（人事評価に関する訓令第6条第2項第1号に掲げる自衛官にあっては、上位。）の段階である職員のうち、勤務成績が特に優秀であると決定権者に認められたものをいう。
- (11) 優秀者 直近の業績評価の全体評語が中位より上（人事評価に関する訓令第6条第2項第1号に掲げる自衛官並びに事務次官、防衛審議官及び防衛装備庁長官にあっては、上位。次号イにおいて同じ。）の段階である職員のうち、勤務成績が優秀であると決定権者に認められたものをいう。
- (12) 標準者 次に掲げる職員をいう。
 - イ 直近の業績評価の全体評語が中位より上の段階である職員のうち、勤務成績が良好であると決定権者に認められたもの
 - ロ 直近の業績評価の全体評語が中位の段階である職員
 - ハ 直近の業績評価の全体評語がない職員（第15号から第18号までに該当する者を除く。）
- (13) やや良好でない者 直近の業績評価の全体評語が中位より下（人事評価に関する訓令第6条第2項第1号に掲げる自衛官並びに事務次官、防衛審議官及び防衛装備庁長官にあっては、下位。次号において同じ。）の段階である職員のうち、勤務成績がやや良好でないと決定権者に認められたものをいう。
- (14) 良好でない者 直近の業績評価の全体評語が中位より下の段階である職員のうち、勤務成績が良好でないと決定権者に認められたものをいう。
- (15) 訓戒者等 基準日以前6月以内の期間において訓戒（訓戒等に関する訓令（昭和31年防衛庁訓令第33号）第2条第1項に規定する訓戒をいう。）又は注意（同条第2項に規定する注意をいう。）を受けた職員をいう。
- (16) 戒告処分者 次に掲げる職員をいう。
 - イ 基準日以前6月以内の期間において戒告（自衛隊法第46条第1項の規定による戒告をいう。ロにおいて同じ。）の処分を受けた職員

- ロ 基準日以前6月以内の期間において戒告の処分の対象となる事実があった職員（当該事実に基づきイに該当することとなった場合を除く。）
- (17) 減給処分者 次に掲げる職員をいう。
 - イ 基準日以前6月以内の期間において減給（自衛隊法第46条第1項の規定による減給をいう。ロにおいて同じ。）の処分を受けた職員
 - ロ 基準日以前6月以内の期間において減給の処分の対象となる事実があった職員（当該事実に基づきイに該当することとなった場合を除く。）
- (18) 降任又は停職処分者 次に掲げる職員をいう。
 - イ 基準日以前6月以内の期間において降任（自衛隊法第46条第1項の規定による降任をいう。ロにおいて同じ。）又は停職（同項の規定による停職をいう。ロにおいて同じ。）の処分を受けた職員
 - ロ 基準日以前6月以内の期間において降任又は停職の処分の対象となる事実があった職員（当該事実に基づきイに該当することとなった場合を除く。）
- (19) 各機関 防衛省本省の内部部局、防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所、統合幕僚監部（自衛隊指揮通信システム隊を含む。）、陸上自衛隊（陸上幕僚監部、自衛隊情報保全隊及び陸上幕僚長の監督を受ける共同の機関を含む。）、海上自衛隊（海上幕僚監部及び海上幕僚長の監督を受ける共同の機関を含む。）、航空自衛隊（航空幕僚監部及び航空幕僚長の監督を受ける共同の機関を含む。）、情報本部、防衛監察本部、北海道防衛局、東北防衛局、北関東防衛局、南関東防衛局、近畿中部防衛局、中国四国防衛局、九州防衛局、沖縄防衛局又は防衛装備庁をいう。
- (20) 勤勉手当支給限度額 例による一般職給与法第19条の7第2項各号に掲げる額をいう。

第3 成績率の決定基準

1 職員の成績率

職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号の表に定める率とする。ただし、成績率の決定に当たり複数の成績率に該当する職員については、より下位の成績率に決定するものとする。

(1) 指定職職員

成績区分	再任用職員以外の職員	再任用職員
優秀者	108.5 / 100	54.5 / 100
優秀者のうち事務次官又は統合幕僚長	100 / 100	52.5 / 100
標準者	95 / 100	51 / 100

やや良好でない者	81.5 / 100	47.5 / 100
良好でない者	68 / 100	40 / 100
訓戒者等	75 / 100	41 / 100
戒告処分者	60 / 100	33 / 100
減給処分者	40 / 100	22 / 100
降任又は停職処分者	20 / 100	11 / 100

(2) 特定管理職員（専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員を除く。）

成績区分	再任用職員以外の職員	再任用職員
特優者	140 / 100	—
優秀者	126 / 100	57 / 100
標準者	112 / 100	53.5 / 100
やや良好でない者	98 / 100	50 / 100
良好でない者	84 / 100	44 / 100
訓戒者等	90 / 100	45 / 100
戒告処分者	70 / 100	35 / 100
減給処分者	50 / 100	25 / 100
降任又は停職処分者	30 / 100	15 / 100

(3) 一般職員（専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員を除く。）

成績区分	再任用職員以外の職員	再任用職員
特優者	116 / 100	—

優秀者	104 / 100	47 / 100
標準者	92 / 100	43.5 / 100
やや良好でない者	80 / 100	40 / 100
良好でない者	68 / 100	34 / 100
訓戒者等	70 / 100	35 / 100
戒告処分者	60 / 100	30 / 100
減給処分者	50 / 100	25 / 100
降任又は停職処分者	40 / 100	20 / 100

(4) 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける特定管理職員

成績区分	再任用職員以外の職員	再任用職員
特優者	176 / 100	—
優秀者	139 / 100	64.5 / 100
標準者	102 / 100	48.5 / 100
やや良好でない者	83.5 / 100	40.5 / 100
良好でない者	65 / 100	32.5 / 100
訓戒者等	80 / 100	39.5 / 100
戒告処分者	60 / 100	30 / 100
減給処分者	40 / 100	20 / 100
降任又は停職処分者	20 / 100	10 / 100

(5) 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける一般職員

成績区分	再任用職員以外の職員	再任用職員
特優者	129 / 100	—
優秀者	108 / 100	50 / 100
標準者	87 / 100	41.5 / 100
やや良好でない者	76.5 / 100	37 / 100
良好でない者	64 / 100	32 / 100
訓戒者等	65 / 100	33 / 100
戒告処分者	55 / 100	28 / 100
減給処分者	45 / 100	23 / 100
降任又は停職処分者	35 / 100	18 / 100

2 特優者及び優秀者の成績区分を適用する職員の総数等

- (1) 各機関における特優者及び優秀者の成績区分を適用する職員（指定職職員及び再任用職員を除く。）の総数は、その所属する職員の次の表の左欄に掲げる区分に応じ、特優者にあつては同表の中欄に、優秀者にあつては同表の右欄に定める割合を乗じて得た数（小数点以下の端数があるときは、これを切り上げた数）の範囲内とする。

区 分	特優者	優秀者
一般職員	5 / 100 以上 10 / 100 以下	25 / 100 以上 30 / 100 以下
特定管理職員	3 / 100 以上 5 / 100 以下	25 / 100 以上 30 / 100 以下

- (2) 各機関における勤勉手当の総額は、例による一般職給与法第19条の7第2項各号に掲げる職員の区分に応じ、勤勉手当支給限度額を超えてはならないものとする。
- (3) 各機関の長（防衛省本省の内部部局にあつては、事務次官。以下同じ。）が、そ

の指定する者に対して職員の成績区分の決定を委任したときは、当該委任の範囲でそれぞれ特優者の数、優秀者の数及び勤勉手当支給限度額を算出するものとする。ただし、各機関の長が当該委任をしたことにより特定管理職員の数が少数でこれによることが著しく困難と認められる場合には、特定管理職員以外の職員と合わせて特優者の数及び優秀者の数を算出できるものとする。

- (4) 第1号の規定による職員の総数については、国際平和協力業務等に複数回派遣された職員に係る勤勉手当の成績率の適用について（人制第8241号。19. 8. 29）の規定に基づき特優者として取り扱うこととする者（以下この号において「海外複数回派遣特優者」という。）の総数の範囲内で、その上限としての数を越えることができるものとし、第2号の規定による勤勉手当の総額については、海外複数回派遣特優者の勤勉手当支給額から当該者が標準者であったと仮定した場合における勤勉手当支給額を減じた額の総額の範囲内で、勤勉手当支給限度額を越えることができるものとする。
- (5) 防衛省の職員の給与等に関する法律施行令（昭和27年政令第368号）附則第6項の適用を受ける職員が所属する各機関において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための活動に従事した職員に係る勤務成績を評価した結果、一般職員の優秀者の総数が第1号の表一般職員の項の右欄に定める割合を乗じて得た数を越えることとなる場合には、同表に定める割合にかかわらず、同表一般職員の項中「30/100」とあるのは「31/100」と読み替えるものとする。
- (6) 第1項第2号から第5号までに定める成績率の決定基準にかかわらず、決定権者がその者の勤務成績を考慮して特に必要があると認める場合には、決定権者は防衛大臣の承認を得て、別段の取扱いをすることができるものとする。

第4 決定権者

- 1 指定職職員の成績区分の決定権者は、防衛大臣とする。
- 2 指定職職員以外の職員の成績区分の決定権者は、各機関の長又はその指定する者とする。
- 3 兼務職員（異なる機関の職を兼ねる者をいう。次項において同じ。）又は派遣自衛官（陸上自衛官、海上自衛官又は航空自衛官で、その所属する自衛隊以外の機関において勤務する者をいう。次項において同じ。）の成績区分の決定は、兼務先又は派遣先から給与を支給されている場合を除き、これらの職員の所属する機関（以下「本務機関」という。）の決定権者が行うものとする。この場合において、本務機関の決定権者は、これらの職員の兼務先又は派遣先の機関の決定権者から意見を聴かなければならない。
- 4 兼務職員又は派遣自衛官が兼務先又は派遣先から給与を支給されている場合には、これらの者の成績区分の決定は、兼務先又は派遣先の機関の決定権者が行うものとする。ただし、これにより難い特別の事情がある場合は、本務機関の決定権者は兼務先又は派遣先の機関の決定権者と協議の上、別段の取扱いをすることができるものとする。

第5 決定手続

- 1 統合幕僚長、陸上幕僚長、海上幕僚長、航空幕僚長及び情報本部長以外の指定職職員である自衛官の成績区分の決定は、次の各号に掲げる自衛官の区分に応じ、当該各号に定める者の意見を聴いて防衛大臣が行うものとする。
 - (1) 各自衛隊の自衛官 各幕僚長
 - (2) 統合幕僚監部に補職されている自衛官 統合幕僚長
 - (3) 防衛装備庁に補職されている自衛官 防衛装備庁長官
- 2 指定職職員以外の職員の成績区分を決定する手続は、第3及び第4に定めるもののほか、各機関の長が定める。
- 3 決定権者は、成績区分を決定した場合には、速やかに給与事務担当者に連絡するものとする。

第6 資料の通報等

- 1 職員が直近の業績評価の評価期間又は基準日以前6月以内の期間中に決定権者を異にする異動をした場合には、当該異動前の決定権者は、必要に応じ、当該職員の成績区分を決定するために必要となる資料を当該異動後の決定権者に対して通報するものとする。
- 2 各機関の長は、各支給期ごとに、勤勉手当の支給実施状況を別紙様式により作成し、支給日から60日以内に人事教育局長に対し報告するものとする。

第7 運用方針の特例

この通知によることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合には、各機関の長は防衛大臣の承認を得て、この通知の趣旨に照らし合理的に必要と認められる範囲内において、別段の取扱いをすることができる。

勤勉手当支給実施状況報告書（ 年 月期分）

機関名

1 再任用職員以外の職員

	勤勉手当支給限度額	支給総額	支給人員	成績区分別適用者数									海外複数回派遣特 優者数	海外複数回派遣特 優者に対する支給 総額	海外複数回派遣特優 者の勤務成績の区分 等を標準者と仮定し た場合における仮定 の支給総額	勤務成績の区分が「優秀 者」に決定された者のう ち、新型コロナウイルス感 染症の感染拡大防止のため の活動を評価して決定され た者の数	備考
				特優者	優秀者	標準者	やや良好で ない者	良好でない者	訓戒者等	戒告処分者	減給処分者	降任又は停 職処分者					
指定職員																	
特定管理職員																	
一般職員																	

2 再任用職員

	勤勉手当支給限度額	支給総額	支給人員	成績区分別適用者数									海外複数回派遣特 優者数	海外複数回派遣特 優者に対する支給 総額	海外複数回派遣特優 者の勤務成績の区分 等を標準者と仮定し た場合における仮定 の支給総額	勤務成績の区分が「優秀 者」に決定された者のう ち、新型コロナウイルス感 染症の感染拡大防止のため の活動を評価して決定され た者の数	備考
				特優者	優秀者	標準者	やや良好で ない者	良好でない者	訓戒者等	戒告処分者	減給処分者	降任又は停 職処分者					
指定職員																	
特定管理職員																	
一般職員																	

（記入要領等）

- 「勤勉手当支給限度額」とは、第1の(20)に規定する勤勉手当支給限度額をいう。
- 「成績区分別適用者数」とは、第3の1(1)から(5)までに掲げる成績区分別の適用者数をいう。なお、成績区分別適用者の特優者の数には、海外複数回派遣特優者の数を含めて記入する。
- 「海外複数回派遣特優者」とは、第3の2(4)に規定する海外複数回派遣特優者をいう。
- 「海外複数回派遣特優者に対する支給総額」には、支給総額のうち、海外複数回派遣特優者に対して支給した勤勉手当の総額を記入する。
- 「海外複数回派遣特優者の勤務成績の区分等を標準者と仮定した場合における仮定の支給総額」とは、支給総額が勤勉手当支給限度額を超えている場合において、これが第3の2(4)の規定によるものであることを確認するために記入するものである。なお、支給総額が勤勉手当支給限度額を超えない場合であっても記入する。