

人事課・市町村担当課・人事委員会扱い

給与情報	令和3年12月24日
	総務省給与能率推進室第13号

人事院規則等の一部が改正されましたので情報提供します。

○人事院規則1-2-4

(人事院規則1-2(用語の定義)の一部を改正する人事院規則)

○人事院規則8-12-17

(人事院規則8-12(職員の任免)の一部を改正する人事院規則)

○人事院規則9-8-90

(人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)

○人事院規則9-40-56

(人事院規則9-40(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11-4-8

(人事院規則11-4(職員の身分保障)の一部を改正する人事院規則)

○人事院規則11-10-1

(人事院規則11-10(職員の降給)の一部を改正する人事院規則)

○人事院公示第17号

(昭和38年人事院公示第5号の一部改正)

○人事院公示第18号

(平成21年人事院公示第8号の一部改正)

○事企法-359

(「人事評価を活用した任免、給与等について」の廃止について)

○事企法-358

(「人事院規則1-34(人事管理文書の保存期間)の運用について」の一部改正について)

○人企-1520

(「人事院規則8-12(職員の任免)の運用について」の一部改正について)

○給実甲第1290号

(給実甲第326号の一部改正について)

○給実甲第1291号

(給実甲1290号(給実甲第326号の一部改正について)の施行に伴う経過措置について)

○給実甲第1292号

(給実甲第1080号の一部改正について)

○給実甲第1293号

(給実甲第1292号(給実甲第1080号の一部改正について)の施行に伴う経過措置について)

○給実甲第1294号

(給実甲第220号の一部改正について)

○給2-131

(「人事院規則11-10(職員の降給)の運用について」の一部改正について)

○人企-1521

(「人事院規則11-4(職員の身分保障)第7条第1項第2号の「勤務実績が良くないと認められる場合」について」の一部改正について)

○給2-132

(「昇格及び昇給への人事評価の結果に関する留意事項等について」の一部改正について)

【参考資料】

人事院規則等の改正概要

(※公表されている資料ではありませんので取扱いに十分留意いただくとともに、本資料についての人事院への照会は厳禁です。)

各都道府県人事担当課、市区町村担当課、指定都市給与担当課、人事委員会事務局あてメールにて参考送付しております。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）に基づき、人事院規則一十二（用語の定義）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

人事院規則一十二

人事院規則一十二（用語の定義）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一十二（用語の定義）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分を加える。

改正後	改正前
<p>規則中次に掲げる用語は、別段の定めのある場合を除き、それぞれ次の意味に用いる。</p> <p>一〇三十二（略）</p> <p>三十三 「全体評語」とは、人事評価政令第九</p>	<p>規則中次に掲げる用語は、別段の定めのある場合を除き、それぞれ次の意味に用いる。</p> <p>一〇三十二（略）</p> <p>（新設）</p>

<p>条第三項（人事評価政令第十四条において準用する場合を含む。）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。</p>	
<p>三十四 「「卓越して優秀」とは、人事評価政令第六条第二項第三号に掲げる職員（以下「六段階評価職員」という。）に付される全体評語のうち最上位の段階のものをいう。</p>	（新設）
<p>三十五 「「非常に優秀」とは、六段階評価職員に付される全体評語のうち最下位の段階より四段階上位の段階のものをいう。</p>	（新設）
<p>三十六 「「優良」とは、六段階評価職員に付される全体評語のうち最下位の段階より三</p>	（新設）

<p>段階上位の段階のものをいう。</p> <p>三十七 「良好」とは、六段階評価職員に付される全体評語のうち最下位の段階より二段階上位の段階のものをいう。</p>	(新設)
<p>三十八 「やや不十分」とは、六段階評価職員に付される全体評語のうち最下位の段階より一段階上位の段階のものをいう。</p>	(新設)
<p>三十九 「不十分」とは、六段階評価職員に付される全体評語のうち最下位の段階のものをいう。</p>	(新設)

附 則

この規則は、令和四年十月一日から施行する。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）に基づき、人事院規則八十二（職員の任免）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

人事院規則八十二一七

人事院規則八十二（職員の任免）の一部を改正する人事院規則

人事院規則八十二（職員の任免）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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄の規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改正後	改正前
<p>(昇任)</p> <p>第二十五条 任命権者は、職員を特定幹部職に昇</p>	<p>(昇任)</p> <p>第二十五条 任命権者は、職員を特定幹部職に昇</p>

任させる場合を除き、次の各号に掲げる官職の区分に応じ、当該各号に定める要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性を有すると認められる者（第三号に掲げる官職に昇任させる場合にあつては、国の行政及び所管行政の全般について、高度な知識及び優れた識見を有し、指導力を有すると認められる者に限る。）の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を昇任させることができる。

一 次号及び第三号に掲げる官職以外の官職次に掲げる要件

イ 昇任させようとする日以前における直近

任させる場合を除き、次の各号に掲げる官職の区分に応じ、当該各号に定める要件を満たす職員のうち、人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性を有すると認められる者（第三号に掲げる官職に昇任させようとする場合にあつては、国の行政及び所管行政の全般について、高度な知識及び優れた識見を有し、指導力を有すると認められる者に限る。）の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を昇任させることができる。

一 次号及び第三号に掲げる官職以外の官職次に掲げる要件

イ 昇任させようとする日以前における直近

の連続した二回^イの能力評価のうち、一の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「良好」の段階以上であること（本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させる場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。）。

ロ 昇任させようとする日以前における直近

の連続した二回^イの能力評価のうち、一の能力評価の全体評語（人事評価政令第九条第三項（人事評価政令第十四条において準用する場合を含む。）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。）が上位の段階であり、かつ、他の能力評価の全体評語が上位又は中位の段階であること（本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させようとする場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。）。

ロ 昇任させようとする日以前における直近

の連続した四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること（本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させる場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。）。

ハ (略)

二 本省の課長の官職その他の人事院が定める官職（次号に掲げる官職を除く。）次に掲げる要件

イ 昇任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のうち、一の能

の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。

ハ (略)

二 本省の課長の官職その他の人事院が定める官職（次号に掲げる官職を除く。）次に掲げる要件

イ 昇任させようとする日以前における直近の連続した三回の能力評価のうち、直近の

力評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「良好」の段階以上であること。

ロ 昇任させようとする日以前における直近

の連続した四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること。

ハ (略)

三 特定幹部職以外の幹部職その他の人事院が定める官職 次に掲げる要件

イ 昇任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のうち、一の能

能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の能力評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。

ロ 前号ロに掲げる要件

ハ (略)

三 特定幹部職以外の幹部職その他の人事院が定める官職 次に掲げる要件

イ 昇任させようとする日以前における直近の連続した三回の能力評価のうち、直近の

力評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であること（本号に掲げる官職を占める職員を昇任させる場合にあっては、人事院が定める要件を満たすこと。）。

ロ 昇任させようとする日以前における直近の連続した四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「良好」の段階以上であること（本号

連続した二回の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の能力評価の全体評語が上位又は中位の段階であること（第一号に掲げる官職を占める職員をこの号に掲げる官職に昇任させる場合その他人事院が定める場合にあっては、同日以前における直近の連続した三回の能力評価の全体評語がいずれも上位の段階であること。）。

ロ 昇任させようとする日以前における直近の連続した六回の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること（直近の連続した四回の業績評価のうち一の業績評価の全体評語が上位の段階である場合に限る。

に掲げる官職を占める職員を昇任させる場合にあっては、人事院が定める要件を満たすこと。）。

ハ (略)
(配置換)

第二十七条 任命権者は、職員を特定幹部職に配置換しようとする場合を除き、人事評価の結果に基づき配置換しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を配置換することができる。ただし、配置換しようとする日以前における直近の能力評価又は業績評価の全体評語が下位又は一不

）。

ハ (略)
(配置換)

第二十七条 任命権者は、職員を特定幹部職に配置換しようとする場合を除き、人事評価の結果に基づき配置換しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から、人事の計画その他の事情を考慮した上で、最も適任と認められる者を配置換することができる。ただし、配置換しようとする日以前における直近の能力評価又は業績評価の全体評語が最下位の段階

十分」の段階である職員を配置換しようとする場合には、当該職員の人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性を有するか否かを確認するものとする。

附 則

この規則は、平成二十一年四月一日から施行する。

(削る)

である職員を配置換しようとする場合には、当該職員の人事評価の結果に基づき官職に係る能力及び適性を有するか否かを確認するものとする。

附 則

(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。

(経過措置)

第二条 この規則の施行の日から起算して三年間は、改正後の規則八十二第二十五条(第二号を除く。)、第二十六条第二項及び第三項、第二十七条、第二十八条並びに第二十九条第一項

の規定の適用については、第二十五条各号列記以外の部分、第二十六条第二項及び第二十七条中「人事評価の結果」とあるのは「人事評価の結果又はその他の能力の実証」と、同規則第二十五条第一号イ中「能力評価のうち、一の能力評価の」とあるのは「能力評価の」と、「上位の段階であり、かつ、他の能力評価の全体評語が上位」とあるのは「上位」と、「こと(本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させようとする場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。)

」とあるのは「こと」と、同条第三号イ中「直近の連続した一回」とあるのは「直近」と、

(削る)

(削る)

「こと（第一号に掲げる官職を占める職員をこの号に掲げる官職に昇任させる場合その他人事院が定める場合にあつては、同日以前における直近の連続した三回の能力評価の全体評語がいずれも上位の段階であること。）」とあるのは「こと」と、同号口中「昇任させようとする日以前における直近の連続した六回の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること（直近の連続した四回の業績評価のうち一の業績評価の全体評語が上位の段階である場合に限る。）」とあるのは「第一号ロに掲げる要件」と、同規則第二十六条第二項中「同条の」とあるのは「同条（附則第二条の規定により読み替え

て適用される場合を含む。）」の」と、同規則第二十八条及び第二十九条第二項中「人事評価の結果」とあるのは「人事評価の結果若しくはその他の能力の実証」とする。

第三条 前条に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な経過措置に関する事項は、人事院が定める。

（人事院規則一四四五の一部改正）

第四条 人事院規則一四四五（人事・給与関係業務情報システムを使用する場合の人事関係手続の特例）の一部を次のように改正する。

第二条中「第七十六条」を「第五十四条」に改める。

(削る)

(削る)

(人事院規則八十一八十一の一部改正)

第五條 人事院規則八十一八十一(人事院規則八

十一八(採用試験)の全部を改正する人事院規則)の一部を次のように改正する。

附則第二項を削り、附則第一項の見出し及び項番号を削る。

(人事院規則一一一八等の一部改正)

第六條 次に掲げる規則の規定中「第八十條第二項」を「第五十八條」に改める。

一 人事院規則一一一八(職員 of 定年)第十一條

二 人事院規則一一一九(定年退職者等の再任用)第六條

三 人事院規則一八一〇(職員 of 国際機関等への派遣)第六條

四 人事院規則一九一〇(職員 of 育児休業等)第十二條

五 人事院規則二二一〇(国と民間企業との間の人事交流)第十五條及び第二十一條

六 人事院規則二五一一〇(職員 of 自己啓発等休業)第十一條

(人事院規則二〇一〇の一部改正)

第七條 人事院規則二〇一〇(任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例)の一部を次のように改正する。

第五條中「第八十條第二項」を「第五十八條

(削る)

<p>(削る)</p>	<p>」に、「替える」を「代える」に改める。</p> <p>(人事院規則三三〇の一部改正)</p> <p>第八条 人事院規則三三〇(任期付職員の採用及び給与の特例)の一部を次のように改正する。</p> <p>第五条中「第八十条第二項」を「第五十八条」に、「人事異動通知書を」を「人事異動通知書(以下この条において「人事異動通知書」という。)を」に、「替える」を「代える」に改める。</p> <p>(人事院規則三四〇の一部改正)</p>
<p>(削る)</p>	<p>第九条 人事院規則三四〇(検察官その他の職員の法科大学院への派遣)の一部を次のように改正する。</p>

	<p>第三条第八号中「第十五条の二第二項」を「第四十二条第二項」に改める。</p> <p>第十六条中「第八十条第二項」を「第五十八条」に改める。</p>
--	--

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 職員を昇任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。以下同じ。)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任及び転任の要件については、なお従前の例による。

第三条 職員を昇任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

体評語の一部が、令和四年九月三十日までのいずれかの評価期間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この規則による改正後の規則八十一第二十五条（第二十六条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、同規則第二十五条第一号イ及び第三号イ中「「優良」とあるのは「上位の段階又は「優良」と、同条第一号イ、第二号イ及び第三号ロ中「「良好」とあるのは「上位若しくは中位の段階又は「良好」と、同条第一号ロ及び第二号ロ中「四回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の業績評価」とあるのは「三回の業績評価（令和四年九月三十日までのいずれかの評価期間に係る業績評価を含む場合は、当該業績評価の回数を除いた回数の単独の又は連続した業績評価）」と、同条第一号ロ中「こと（本省の係長の官職その他の人事院が定める官職に昇任させる場合にあつては、この要件に準ずるものとして人事院が定める要件を含む。）」とあるのは「こと」と、同条第二号イ及び第三号ロ中「「非常に優秀」とあるのは「上位の段階又は「非常に優秀」と、同条第二号イ中「こと」とあるのは「こと（直近の能力評価が令和四年九月三十日までの評価期間に係るものとなる場合にあつては、直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の能力評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。）」と、同条第三号イ中「「非常に優秀

の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同号イ及びロ中「こと（本号に掲げる官職を占める職員を昇任させる場合にあつては、人事院が定める要件を満たすこと。）」とあるのは「こと」とする。

第四条 職員を配置換えさせようとする日以前における直近の能力評価又は業績評価の全体評語が、令和四年九月三十日までの評価期間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この規則による改正後の規則八十一第二十七条ただし書の規定の適用については、なお従前の例による。

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、人事院規則九十八（初任給、昇格、昇給等の基準）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

人事院規則九十八一九〇

人事院規則九十八（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九十八（初任給、昇格、昇給等の基準）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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削り、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
(昇格)	(昇格)

<p>第二十条（略）</p> <p>2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、<u>第一号から第三号までのいずれか及び第四号に掲げる要件を満たさなければならない。</u></p> <p>一 <u>職員を昇格させようとする日に当該職員が昇任したこと。</u></p> <p style="text-align: center;">(削る)</p> <p style="text-align: center;">(削る)</p>	<p>第二十条（略）</p> <p>2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、<u>次の各号のいずれかに掲げる要件を満たさなければならない。</u></p> <p>一 <u>次のいずれかに掲げる要件を満たすこと。</u></p> <p>イ <u>職員を昇格させようとする日に当該職員が昇任したこと（特定幹部職（規則八十一一（職員の任免）第十八条第三項に規定する特定幹部職をいう。ロにおいて同じ。）に昇任したことを除く。）。</u></p> <p>ロ <u>職員を昇格させようとする日に当該職員が特定幹部職に昇任し、かつ、第三号イ及</u></p>
--	---

二 (略)

三 昇格させようとする日以前二年間において同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員が、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について、二の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の全体評語が「良好」の段階以上であること(行政職俸給表(一)の三級又は二級に昇格させる場合その他の人事院の定める場合にあつては、人事院の定める要件を満たすこと)、かつ、昇格させようとする日以

びへに掲げる要件を満たすこと。

二 (略)

三 昇格させようとする日以前二年間において同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員が次に掲げる要件を満たし、かつ、昇格させようとする日以前二年間における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められること。

前二年間における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められること。

(削る)

イ 職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価(人事院の定めるものに限る。以下この条及び第二十五条第二項(第二十七条第二項において準用する場合を含む。)において同じ。)の全体評語(人事評価政令第九条第三項(人事評価政令第十四条において準用する場合を含む。)に規定する確認が行われた人事

(削る)

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。)が上位又は中位の段階であること。

ロ 職員を昇格させようとする日以前における能力評価及び業績評価の全体評語のうち、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を総合的に勘案して人事評価政令第四条第三項の発揮した能力の程度及び同条第四項の役割を果たした程度が通常のものを超えるものとして人事院の定める要件(行政職俸給表(一)の三級又は二級に昇格させる場合その他の人事院の定める場合にあつては、当該通常のものを超

(削る)

えるものに準ずるものとして人事院の定める要件を含む。)

ハ 職員を昇格させようとする日以前一年以内に、法第八十二条の規定による懲戒処分(以下「懲戒処分」という。)又はこれに相当する処分を受けていないこと及び同日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づきこれらの処分を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

四 職員を昇格させようとする日以前一年以内に、法第八十二条の規定による懲戒処分(第三十五条及び第三十七条第一項第三号におい

(新設)

て「懲戒処分」という。)又はこれに相当する処分を受けていないこと及び同日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づきこれらの処分を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

3 (略)

4 前三項の規定により職員を昇格させる場合において、その者の属する職務の級を一級上位の職務の級に決定しようとするときは、別表第六に定める在級期間表(以下「在級期間表」という。)に定める在級期間(職員を昇格させる場合に必要で一級下位の職務の級に在級した年数をいう。以下同じ。)及び在級期間表において

人事院が別に定めることとする要件に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。この場合において、昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価の全体評価が「非常に優秀」の段階以上であるときその他勤務成績が特に良好であるときは、在級期間表に定める在級期間に百分の五十以上百分の百未満の割合を乗じて得た期間をもつて、在級期間表の在級期間とすることができる。

5 6 7 (略)

(初任給基準を異にする異動の場合の職務の級)

3 (略)

4 前三項の規定により職員を昇格させる場合において、その者の属する職務の級を一級上位の職務の級に決定しようとするときは、別表第六に定める在級期間表(以下「在級期間表」という。)に定める在級期間(職員を昇格させる場合に必要で一級下位の職務の級に在級した年数をいう。以下同じ。)及び在級期間表において

人事院が別に定めることとする要件に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。この場合において、昇格させようとする日以前における直近の能力評価の全体評価が最上位の段階であり、かつ、同日以前における直近の業績評価の全体評価が上位の段階であるときその他勤務成績が特に良好であるときは、在級期間表に定める在級期間に百分の五十以上百分の百未満の割合を乗じて得た期間をもつて、在級期間表の在級期間とすることができる。

5 6 7 (略)

(初任給基準を異にする異動の場合の職務の級)

第二十五条 (略)

2 前項の規定により昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上である職員その他勤務成績が特に良好である職員については、同項の規定にかかわらず、人事院の定めるところにより、これらの者の職務の級を仮定級より上位の職務の級に決定することができる。

(昇給区分及び昇給の号俸数)

第三十七条 評価終了日以前における直近の能力評価及び直近の連続した二回の業績評価の全体評語(以下この条において「昇給評語」とい

第二十五条 (略)

2 前項の規定により昇格させようとする日以前における直近の能力評価の全体評語が最上位の段階であり、かつ、同日以前における直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員その他勤務成績が特に良好である職員については、同項の規定にかかわらず、人事院の定めるところにより、これらの者の職務の級を仮定級より上位の職務の級に決定することができる。

(昇給区分及び昇給の号俸数)

第三十七条 評価終了日以前における直近の能力評価及び直近の連続した二回の業績評価の全体評語(以下この条において「昇給評語」とい

う。)がある職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分(以下「昇給区分」という。)は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。この場合において、第一号イ若しくはロ又は第三号イ若しくはロに掲げる職員に該当するか否かの判断は、人事院の定めるところにより行うものとする。

一 昇給評語がいずれも「良好」の段階以上である職員(直近の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、直近の連続した二回の業績評価の全体評語がいずれも「良好」の段階である職員及び直近の能力評価の

う。)がある職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分(以下「昇給区分」という。)は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。この場合において、第一号イ若しくはロ又は第三号イ若しくはロに掲げる職員に該当するか否かの判断は、人事院の定めるところにより行うものとする。

一 昇給評語が上位又は中位の段階である職員(当該昇給評語がいずれも中位の段階である職員及び一の業績評価の全体評語が上位の段階(人事評価政令第六条第二項第三号に掲げる職員にあつては、最上位の段階を除く。)

全体評語が「良好」の段階である職員にあつては、人事院の定める者に限る。)のうち、勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

イ・ロ (略)

二 (略)

三 昇給評語のいずれかが「やや不十分」の段階以下である職員、評価終了日以前一年間において懲戒処分を受けた職員及び第三十五条に規定する事由に該当した職員並びに給与法第八条第六項後段の適用を受けることとなつた職員 次に掲げる職員のいずれに該当する

であり、かつ、他の昇給評語が中位の段階である職員にあつては、人事院の定める者に限る。)のうち、勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

イ・ロ (略)

二 (略)

三 昇給評語のいずれかが下位の段階である職員、評価終了日以前一年間において懲戒処分を受けた職員及び第三十五条に規定する事由に該当した職員並びに給与法第八条第六項後段の適用を受けることとなつた職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に

かに応じ、次に定める昇給区分

イ・ロ (略)

2 (略)

3 次に掲げる職員の昇給区分は、第一項の規定にかかわらず、人事院の定めるところにより、同項に定める昇給区分のいずれかに決定するものとする。

一 国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により、昇給評語の全部又は一部がない職員

二 昇給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

定める昇給区分

イ・ロ (略)

2 (略)

3 職員が国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により、昇給評語の全部又は一部がない場合には、第一項の規定にかかわらず、人事院の定めるところにより、同項に定める昇給区分のいずれかに決定するものとする。

(新設)

(新設)

職員であつた職員

4 5 6 (略)

7 給与法第八条第六項の規定による昇給の号俸数は、昇給区分に応じて別表第七の四に定める昇給号俸数表に定める号俸数とする。

(削る)

4 5 6 (略)

7 給与法第八条第六項の規定による昇給の号俸数は、昇給区分に応じて別表第七の四に定める昇給号俸数表(次項において「昇給号俸数表」という。)に定める号俸数とする。

8 前年の昇給日後に昇格した職員の昇給の号俸数は、前項の規定にかかわらず、部内の他の職員との均衡を考慮して昇給号俸数表のC欄に定める号俸数以下の号俸数とする。ただし、その者の昇給について、当該号俸数とすることが不相当であると認められる特別の事情がある場合は、この限りでない。

8 前年の昇給日後に、新たに職員となつた者又は第二十三条第三項、第二十六条第二項(第二十八条において準用する場合を含む。)若しくは第四十三条の規定により号俸を決定された者の昇給の号俸数は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による号俸数に相当する数(評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間に新たに職員となつた者又は当該号俸を決定された者にあつては、人事院の定める数)に、その者の新たに職員となつた日又は当該号俸を決定された日から昇給日の前日までの期間の月数(一月未満の端数があるときは、これを一月とする。)を十二月で除した数を乗じて得た数(一月未満の

9 前年の昇給日後に、新たに職員となつた者又は第二十三条第三項、第二十六条第二項(第二十八条において準用する場合を含む。)若しくは第四十三条の規定により号俸を決定された者の昇給の号俸数は、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による号俸数に相当する数(評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間に新たに職員となつた者又は当該号俸を決定された者にあつては、人事院の定める数)に、その者の新たに職員となつた日又は当該号俸を決定された日から昇給日の前日までの期間の月数(一月未満の端数があるときは、これを一月とする。)を十二月で除した数を乗じて得た数(一

端数があるときは、これを切り捨てた数)に相当する号俸数(人事院の定める職員にあつては、前各項の規定を適用したものとした場合に得られる号俸数を超えない範囲内で人事院の定める号俸数)とする。

9| 前二項の規定による号俸数が零となる職員は、昇給しない。

10| 第七項又は第八項の規定による昇給の号俸数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号俸の号数から当該昇給日の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

未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に相当する号俸数(人事院の定める職員にあつては、前各項の規定を適用したものとした場合に得られる号俸数を超えない範囲内で人事院の定める号俸数)とする。

10| 前三項の規定による号俸数が零となる職員は、昇給しない。

11| 第七項から第九項までの規定による昇給の号俸数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号俸の号数から当該昇給日の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

)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。

11| (略)

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。

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価の全部又は一部が、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価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九十八第二十條

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一一二一四（人事院規則一一二（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一一二（用語の定義）（以下「改正後の規則一一二」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、人事院規則九一四〇（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

人事院規則九一四〇―五六

人事院規則九一四〇（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九一四〇（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	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

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

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上位の段階

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（こ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

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（こ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

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

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）

「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

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、第二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

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、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

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、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上位の段階

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

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下位の段階である職員及び基準日以前六箇月以内の期

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 （略）

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

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 （略）

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 第一号イに掲げる職員 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 第一号ロに掲げる職員 百分の五十一

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（へ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

ハ 第一号ハに掲げる職員 百分の四十九以下

(新設)

、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」とする。

<p>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。</p> <p>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「から八まで及び第二号イから八まで（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。</p>	<p>2 前条第二項及び第三項の規定は、前項の場合に準用する。この場合において、同条第三項中「同項第一号イから八まで、第二号イから八まで」とあるのは、「同項第一号イ又はロ、第二号イ又はロ」と読み替えるものとする。</p>
---	---

附 則

(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九十四〇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二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二項第一号ロ中「「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二項第一号ハ中「「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。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）に基づき、人事院規則二一四（職員の身分保障）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

人事院規則二一四一八

人事院規則二一四（職員の身分保障）の一部を改正する人事院規則

人事院規則二一四（職員の身分保障）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
<p>（本人の意に反する降任又は免職）</p> <p>第七条 法第七十八条第一号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、</p>	<p>（本人の意に反する降任又は免職）</p> <p>第七条 法第七十八条第一号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、</p>

<p>次に掲げる場合であつて、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかとなるときとする。</p> <p>一 当該職員の能力評価又は業績評価の全体評語が下位又は「不十分」の段階である場合</p> <p>二 (略)</p> <p>2～5 (略)</p>	<p>次に掲げる場合であつて、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかとなるときとする。</p> <p>一 当該職員の能力評価又は業績評価の全体評語（人事評価政令第九条第三項（人事評価政令第十四条において準用する場合を含む。）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。次条第一項において同じ。）が最下位の段階である場合</p> <p>二 (略)</p> <p>2～5 (略)</p>
---	--

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和四年十月一日から施行する。

(経過措置)

2 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による場合におけるこの規則による改正後の規則一―四第七条第一項の規定の適用については、なお従前の例による。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）に基づき、人事院規則二―一―一〇（職員の降給）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

人事院規則二―一―一〇―一

人事院規則二―一―一〇（職員の降給）の一部を改正する人事院規則

人事院規則二―一―一〇（職員の降給）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
(降格の事由) 第四条 各庁の長（給与法第七条に規定する各庁の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ	(降格の事由) 第四条 各庁の長（給与法第七条に規定する各庁の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ

。) は、職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降格するものとする。この場合において、第二号の規定により職員のうちいずれを降格させるかは、各庁の長が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定めるものとする。

一 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合（職員が降任された場合を除く。）

イ 職員の能力評価又は業績評価（次条並びに第六条第一項第一号イ及び第二項において「定期評価」という。）の全体評語が下

位又は「不十分」の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであつて、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。

ロ・ハ (略)

。) は、職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降格するものとする。この場合において、第二号の規定により職員のうちいずれを降格させるかは、各庁の長が、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定めるものとする。

一 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合（職員が降任された場合を除く。）

イ 職員の能力評価又は業績評価の人事評価政令第九条第三項（人事評価政令第十四条において準用する場合を含む。）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が最下位の段階である場合（次条及び第六条第一項第一号イにおいて「定期評価の全体評語が最下位の段階である場合」という。）その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合において、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されないときであつて、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。

ロ・ハ (略)

二 (略)

(降号の事由)

第五条 各庁の長は、職員の定期評価の全体評語が下位又は「不十分」の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であつて、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。

(臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の特

二 (略)

(降号の事由)

第五条 各庁の長は、職員の定期評価の全体評語が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であつて、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、なお勤務実績がよくない状態が改善されない場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。

(臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の特

例)

第六条 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間中の職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合において、必要があると認めるときは、いつでもこれらの職員を降格することができる。

一 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合
(職員が降任された場合を除く。)

イ 職員の定期評価の全体評語が下位又は「不十分」の段階である場合(条件付採用期間中の職員にあつては、当該職員の特別評価の人事評価政令第十八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

例)

第六条 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間中の職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合において、必要があると認めるときは、いつでもこれらの職員を降格することができる。

一 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合
(職員が降任された場合を除く。)

イ 職員の定期評価の全体評語が最下位の段階である場合(条件付採用期間中の職員にあつては、当該職員の特別評価の人事評価政令第十八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

認が行われた人事評価政令第十六条第一項に規定する全体評語が下位の段階である場合。次項において同じ。）その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であつて、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。

ロ・ハ (略)

二 (略)

2 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の定期評価の全体評語が下位又は「不十分」の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められ

人事評価政令第十六条第一項に規定する全体評語が下位の段階である場合。次項において同じ。）その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であつて、当該職員がその職務の級に分類されている職務を遂行することが困難であると認められるとき。

ロ・ハ (略)

二 (略)

2 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の定期評価の全体評語が最下位の段階である場合その他勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよくないと認められる場合であり

る場合であり、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であつて、必要があると認めるときは、いつでもこれらの職員を降号することができる。

、かつ、その職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合であつて、必要があると認めるときは、いつでもこれらの職員を降号することができる。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和四年十月一日から施行する。

(経過措置)

2 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による場合におけるこの規則による改正後の規則

一一一〇第四条から第六条までの規定の適用については、なお従前の例による。

<p>当及び勤勉手当)に規定する次に掲げる事項</p> <p>(1)～(4)の3 (略)</p> <p>(4)の4 <u>第13条第3項(第13条の2第3項)において準用する場合を含む。</u>の規定に基づき、人事院が定めることとされている者について定めること。</p> <p>(4)の5 <u>第13条第5項の規定に基づき、人事院が定めることとされている割合について定めること。</u></p> <p>(4)の6 (略)</p> <p>(4)の7 <u>第13条の2第1項第1号又は第3号ハの規定に基づき、人事院が定めることとされている職員について定めること。</u></p> <p>(4)の8～(8) (略)</p> <p>十の二～十三 (略)</p> <p>(削る)</p>	<p>当及び勤勉手当)に規定する次に掲げる事項</p> <p>(1)～(4)の3 (略)</p> <p>(4)の4 <u>第13条第2項(第13条の2第2項)において準用する場合を含む。</u>の規定に基づき、人事院が定めることとされている者について定めること。</p> <p>(4)の5 <u>第13条第4項の規定に基づき、人事院が定めることとされている割合について定めること。</u></p> <p>(4)の6 (略)</p> <p>(4)の7 <u>第13条の2第1項第1号ハの規定に基づき、人事院が定めることとされている職員について定めること。</u></p> <p>(4)の8～(8) (略)</p> <p>十の二～十三 (略)</p> <p><u>十三の二 人事院規則9-5-5-1 2.5 (人事院規則9-5-5 (特地勤務手当等)の一部を改正する人事院規則)に規定する次に掲げる事項</u></p> <p>(1) <u>附則第2条第1項の規定に基づき、人事院が定めることと</u></p>	<p>れている数、職員及び号俸数について定めること。</p> <p>(23) <u>第37条第12項の規定に基づき、人事院が定めることとされている号俸数について定めること。</u></p> <p>(24)～(42)の10 (略)</p> <p>五の二～五の七 (略)</p> <p>五の八 <u>人事院規則9-8-9-0 (人事院規則9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)附則第4条の規定に基づき、人事院が定めることとされている事項について定めること。</u></p> <p>五の九 (略)</p> <p>六・七 (略)</p> <p>(削る)</p> <p>八・九 (略)</p> <p>十 人事院規則9-4-0 (期末手</p>	<p>れている数、職員及び号俸数について定めること。</p> <p>(23) <u>第37条第12項の規定に基づき、人事院が定めることとされている号俸数について定めること。</u></p> <p>(24)～(42)の10 (略)</p> <p>五の二～五の七 (略)</p> <p>五の八 <u>人事院規則9-2-4-1 0 (人事院規則9-2-4 (通勤手当)の一部を改正する人事院規則)附則第2項の規定に基づき、人事院が定めることとされている期間について定めること。</u></p> <p>八・九 (略)</p> <p>十 人事院規則9-4-0 (期末手</p>	<p>れている数、職員及び号俸数について定めること。</p> <p>(23) <u>第37条第12項の規定に基づき、人事院が定めることとされている号俸数について定めること。</u></p> <p>(24)～(42)の10 (略)</p> <p>五の二～五の七 (略)</p> <p>五の八 <u>人事院規則9-2-4-1 0 (人事院規則9-2-4 (通勤手当)の一部を改正する人事院規則)附則第2項の規定に基づき、人事院が定めることとされている期間について定めること。</u></p> <p>八・九 (略)</p> <p>十 人事院規則9-4-0 (期末手</p>
--	--	--	---	---

<p>十四～十八 (略)</p> <p>(削る)</p> <p>十九～二十一 (略)</p> <p>3・4 (略)</p>	<p>(8) <u>附則第8条の規定に基づき</u> 人事院が定めることとされて いる経過措置について定めるこ と。</p> <p>十四～十八 (略)</p> <p>十八の三 <u>人事院規則9—1.2.1</u> —2 (<u>人事院規則9—1.2.1</u> (<u>広域異動手当</u>) の一部を改正す る人事院規則) <u>附則第4項の規</u> <u>定に基づき、人事院が定めるこ</u> <u>ととされている事項について定</u> <u>めること。</u></p> <p>十九～二十一 (略)</p> <p>3・4 (略)</p>
---	--

2 この決定による改正は、令和4年10月1日から効力を発生する。

<p>されている官置について定める こと。</p> <p>(2) <u>附則第2条第2項又は第7</u> <u>項の規定に基づき、人事院が定</u> <u>めることとされている額につい</u> <u>て定めること。</u></p> <p>(3) <u>附則第3条第1項又は第3</u> <u>項の規定に基づき、人事院が定</u> <u>めることとされている額につい</u> <u>て定めること。</u></p> <p>(4) <u>附則第4条第1項の規定に</u> <u>基づき、人事院が定めることと</u> <u>されている額について定めるこ</u> <u>と。</u></p> <p>(5) <u>附則第4条第2項の規定に</u> <u>基づき、人事院が定めることと</u> <u>されている職員及び額について</u> <u>定めること。</u></p> <p>(6) <u>附則第5条第1項の規定に</u> <u>基づき、人事院が定めることと</u> <u>されている額について定めるこ</u> <u>と。</u></p> <p>(7) <u>附則第6条第1項の規定に</u> <u>基づき、人事院が定めることと</u> <u>されている額について定めるこ</u> <u>と。</u></p>

ついで定めること。

(20)～(32) (略)
(削る)

定めること。

(20)～(32) (略)
(33) 附則第3条の規定に基づき、人事院が定めることとされ
れている事項について定める
こと。

二の二・三 (略)

3・4 (略)

令和3年12月24日

人事院総裁 川本裕子

人事院公示第18号

人事院は、人事院規則2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第2項の規定に基づき、平成21年人事院公示第8号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

1 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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改正後	改正前
1 (略)	1 (略)
2 委任する権限及び所掌事務 一・一の二 (略)	2 委任する権限及び所掌事務 一・一の二 (略)
二 人事院規則8—1・2に規定する次に掲げる事項 (1)～(14) (略)	二 人事院規則8—1・2に規定する次に掲げる事項 (1)～(14) (略)
(15) <u>第2.5条第1号イ及びロ</u> の規定に基づき、人事院が定めることとされている官職及び要件について定めること。 (16)～(18) (略)	(15) <u>第2.5条第1号イの規定</u> に基づき、人事院が定めることとされている官職及び要件について定めること。 (16)～(18) (略)
(19) <u>第2.5条第3号イ及びロ</u> の規定に基づき、人事院が定めることとされている要件に	(19) <u>第2.5条第3号イの規定</u> に基づき、人事院が定めることとされている場合について

2 この決定による改正は、令和4年10月1日から効力を発生する。

人事院公示第17号

人事院は、人事院規則2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第2項の規定に基づき、昭和38年人事院公示第5号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

令和3年12月24日

人事院総裁 川本裕子

- 1 次の表により、改正前欄に掲げる規定（前書きを含む。以下同じ。）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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削り、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
人事院は、人事院規則2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第2項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、人事院規則9—1（非常勤職員の給与）、人事院規則9—2（俸給表の適用範囲）、人事院規則9—5（給与簿）、人事院規則9—6（俸給の調整額）、人事院規則9—6—6（人事院規則9—6（俸給の調整額）の一部を改正する人事院規則）、人事院規則9—7（俸給	人事院は、人事院規則2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第2項の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、人事院規則9—1（非常勤職員の給与）、人事院規則9—2（俸給表の適用範囲）、人事院規則9—5（給与簿）、人事院規則9—6（俸給の調整額）、人事院規則9—6—6（人事院規則9—6（俸給の調整額）の一部を改正する人事院規則）、人事院規則9—7（俸給

等の支給)、人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)、人事院規則 9-8-8 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-14 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-18 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-40 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-57 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-68 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-90 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-15 (宿日直手当)、人事院規則 9-17 (俸給の特別調整額)、人

等の支給)、人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)、人事院規則 9-8-8 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-14 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-18 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-40 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-57 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-68 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-8-90 (人事院規則 9-8 (初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-15 (宿日直手当)、人事院規則 9-17 (俸給の特別調整額)、人事院規則 9-24 (通勤手当)、人事院規則 9-24-10 (人事院規則 9-24 (通勤手当)の一部を改正す

事院規則 9-24 (通勤手当)、人事院規則 9-30 (特殊勤務手当)、人事院規則 9-34 (初任給調整手当)、人事院規則 9-40 (期末手当及び勤勉手当)、人事院規則 9-43 (休日給)、人事院規則 9-49 (地域手当)、人事院規則 9-54 (住居手当)、人事院規則 9-55 (特地勤務手当等)、人事院規則 9-80 (扶養手当)、人事院規則 9-82 (俸給の半減)、人事院規則 9-89 (単身赴任手当)、人事院規則 9-93 (管理職員特別勤務手当)、人事院規則 9-97 (超過勤務手当)、人事院規則 9-102 (研究員調整手当)、人事院規則 9-121 (広域異動手当)、人事院規則 9-122 (専門スタッフ職調整手当)、人事院規則 9-123 (本府省業務調整手当) 及び人事院規則 9-129 (東日本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための人事院規則 9-30 (特殊勤務手当) の特例) に定める人事院の権限及び所掌事務の一部委任に関し、次のとおり決定し

る人事院規則、人事院規則 9-30 (特殊勤務手当)、人事院規則 9-34 (初任給調整手当)、人事院規則 9-40 (期末手当及び勤勉手当)、人事院規則 9-43 (休日給)、人事院規則 9-49 (地域手当)、人事院規則 9-54 (住居手当)、人事院規則 9-55 (特地勤務手当等)、人事院規則 9-55-125 (人事院規則 9-55 (特地勤務手当等) の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-80 (扶養手当)、人事院規則 9-82 (俸給の半減)、人事院規則 9-89 (単身赴任手当)、人事院規則 9-93 (管理職員特別勤務手当)、人事院規則 9-97 (超過勤務手当)、人事院規則 9-102 (研究員調整手当)、人事院規則 9-121 (広域異動手当)、人事院規則 9-121-2 (人事院規則 9-121 (広域異動手当) の一部を改正する人事院規則)、人事院規則 9-122 (専門スタッフ職調整手当)、人事院規則 9-123 (本府省業務調整手当) 及び人事院規則 9-129 (東日

た。

1 (略)

2 委任する権限及び所掌事務

一～四の三 (略)

五 人事院規則 9—8 (初任給、昇格、昇給等の基準) に規定する次に掲げる事項

(1)～(10) (略)

(削る)

(10の2) 第20条第2項第3号

の規定に基づき、人事院が定めることとされている場合及び要件について定めること。

(10の3)～(10の5) (略)

(11)～(21) (略)

(22) 第37条第8項の規定に基づき、人事院が定めることとさ

本大震災及び東日本大震災以外の特定大規模災害等に対処するための人事院規則 9—30 (特殊勤務手当) の特例) に定める人事院の権限及び所掌事務の一部委任に関し、次のとおり決定した。

1 (略)

2 委任する権限及び所掌事務

一～四の三 (略)

五 人事院規則 9—8 (初任給、昇格、昇給等の基準) に規定する次に掲げる事項

(1)～(10) (略)

(10の2) 第20条第2項第3号

イの規定に基づき、人事院が定めることとされている能力評価及び業績評価について定めること。

(10の3) 第20条第2項第3号

ロの規定に基づき、人事院が定めることとされている要件及び場合について定めること。

(10の4)～(10の6) (略)

(11)～(21) (略)

(22) 第37条第9項の規定に基づき、人事院が定めることとさ

れている数、職員及び号俸数について定めること。

(23) 第37条第11項の規定に基づき、人事院が定めることとされている号俸数について定めること。

(24)～(42の10) (略)

五の二～五の七 (略)

五の八 人事院規則9—8—90

(人事院規則9—8(初任給、昇格、昇給等の基準)の一部を改正する人事院規則)附則第4条の規定に基づき、人事院が定めることとされている事項について定めること。

五の九 (略)

六・七 (略)

(削る)

八・九 (略)

十 人事院規則9—40(期末手

れている数、職員及び号俸数について定めること。

(23) 第37条第12項の規定に基づき、人事院が定めることとされている号俸数について定めること。

(24)～(42の10) (略)

五の二～五の七 (略)

(新設)

五の八 (略)

六・七 (略)

七の二 人事院規則9—24—1

0(人事院規則9—24(通勤手当)の一部を改正する人事院規則)附則第2項の規定に基づき、人事院が定めることとされている期間について定めること。

八・九 (略)

十 人事院規則9—40(期末手

当及び勤勉手当)に規定する次に掲げる事項

(1)～(4の3) (略)

(4の4) 第13条第3項(第13条の2第3項において準用する場合を含む。)の規定に基づき、人事院が定めることとされている者について定めること。

(4の5) 第13条第5項の規定に基づき、人事院が定めることとされている割合について定めること。

(4の6) (略)

(4の7) 第13条の2第1項第1号ハ又は第3号ハの規定に基づき、人事院が定めることとされている職員について定めること。

(4の8)～(8) (略)

十の二～十三 (略)

(削る)

当及び勤勉手当)に規定する次に掲げる事項

(1)～(4の3) (略)

(4の4) 第13条第2項(第13条の2第2項において準用する場合を含む。)の規定に基づき、人事院が定めることとされている者について定めること。

(4の5) 第13条第4項の規定に基づき、人事院が定めることとされている割合について定めること。

(4の6) (略)

(4の7) 第13条の2第1項第1号ハの規定に基づき、人事院が定めることとされている職員について定めること。

(4の8)～(8) (略)

十の二～十三 (略)

十三の二 人事院規則9—55—125(人事院規則9—55(特地勤務手当等)の一部を改正する人事院規則)に規定する次に掲げる事項

(1) 附則第2条第1項の規定に基づき、人事院が定めることと

されている官署について定める
こと。

(2) 附則第2条第2項又は第7
項の規定に基づき、人事院が定
めることとされている額につい
て定めること。

(3) 附則第3条第1項又は第3
項の規定に基づき、人事院が定
めることとされている額につい
て定めること。

(4) 附則第4条第1項の規定に
基づき、人事院が定めることと
されている額について定めるこ
と。

(5) 附則第4条第2項の規定に
基づき、人事院が定めることと
されている職員及び額について
定めること。

(6) 附則第5条第1項の規定に
基づき、人事院が定めることと
されている額について定めるこ
と。

(7) 附則第6条第1項の規定に
基づき、人事院が定めることと
されている額について定めるこ
と。

人事院公示第18号

人事院は、人事院規則2—4（人事院の職員に対する権限の委任）第2項の規定に基づき、平成21年人事院公示第8号の一部改正に関し、次のとおり決定した。

令和3年12月24日

人事院総裁 川本裕子

- 1 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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改正後	改正前
1 (略)	1 (略)
2 委任する権限及び所掌事務	2 委任する権限及び所掌事務
一・一の二 (略)	一・一の二 (略)
二 人事院規則8—12に規定する次に掲げる事項	二 人事院規則8—12に規定する次に掲げる事項
(1)～(14) (略)	(1)～(14) (略)
(15) <u>第25条第1号イ及びロ</u> の規定に基づき、人事院が定めることとされている官職及び要件について定めること。	(15) <u>第25条第1号イ</u> の規定に基づき、人事院が定めることとされている官職及び要件について定めること。
(16)～(18) (略)	(16)～(18) (略)
(19) <u>第25条第3号イ及びロ</u> の規定に基づき、人事院が定めることとされている <u>要件</u> に	(19) <u>第25条第3号イ</u> の規定に基づき、人事院が定めることとされている <u>場合</u> について

<p>ついて定めること。</p> <p>(20)～(32) (略)</p> <p>(削る)</p> <p>二の二・三 (略)</p> <p>3・4 (略)</p>	<p>定めること。</p> <p>(20)～(32) (略)</p> <p><u>(33) 附則第3条の規定に基づ</u> <u>き、人事院が定めることとさ</u> <u>れている事項について定める</u> <u>こと。</u></p> <p>二の二・三 (略)</p> <p>3・4 (略)</p>
---	--

2 この決定による改正は、令和4年10月1日から効力を発生する。

事 企 法 一 3 5 9

令 和 3 年 1 2 月 2 4 日

〔 各 府 省 事 務 次 官
各 外 局 の 長
各 行 政 執 行 法 人 の 長 〕 殿

人 事 院 事 務 総 長

「人事評価を活用した任免、給与等について」の廃止について（通知）

「人事評価を活用した任免、給与等について（平成21年3月18日事企法一122）」は、令和4年9月30日をもって廃止します。

以 上

令和3年12月24日

〔 各 府 省 事 務 次 官
各 外 局 の 長
各 行 政 執 行 法 人 の 長 〕 殿

人 事 院 事 務 総 長

「人事院規則1—34（人事管理文書の保存期間）の運用について」の一部改正について（通知）

「人事院規則1—34（人事管理文書の保存期間）の運用について（平成18年12月15日事企法一668）」の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

記

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
1 人事院規則1—34（人事管理文書の保存期間）（以下「規則1—34」という。）第3条の人事院が定める人事管理文書（規則1—34第2条に規定する人事管理	1 人事院規則1—34（人事管理文書の保存期間）（以下「規則1—34」という。）第3条の人事院が定める人事管理文書（規則1—34第2条に規定する人事管理

文書をいう。以下同じ。)は、次の表に掲げる人事管理文書とし、その保存期間は、その区分に応じ、それぞれ同表の基準日の欄に掲げる日の属する年度の翌年度の4月1日(同日以外の日を起算日とすることが人事管理文書の適切な管理に資すると認められる場合には、同欄に掲げる日から1年以内の日)から起算して同表の保存期間の欄に掲げる期間(当該期間以上の期間保存することが人事管理文書の適切な管理に資すると認められる場合には、当該期間以上の期間)とする。

人事管理文書の区分		基準日	保存期間
(略)	(略)	(略)	(略)
給実甲 第32 6号(人 事院規 則9-8 (初任給 、昇格 、昇給 等の基 準)の	(略) 第15条 関係第7 項第2号 、第17 条関係た だし書、 <u>第20条</u> <u>関係第6</u> <u>項若しく</u> <u>は第10</u>	取得の日	5年

文書をいう。以下同じ。)は、次の表に掲げる人事管理文書とし、その保存期間は、その区分に応じ、それぞれ同表の基準日の欄に掲げる日の属する年度の翌年度の4月1日(同日以外の日を起算日とすることが人事管理文書の適切な管理に資すると認められる場合には、同欄に掲げる日から1年以内の日)から起算して同表の保存期間の欄に掲げる期間(当該期間以上の期間保存することが人事管理文書の適切な管理に資すると認められる場合には、当該期間以上の期間)とする。

人事管理文書の区分		基準日	保存期間
(略)	(略)	(略)	(略)
給実甲 第32 6号(人 事院規 則9-8 (初任給 、昇格 、昇給 等の基 準)の	(略) 第15条 関係第7 項第2号 、第17 条関係た だし書、 <u>第20条</u> <u>関係第8</u> <u>項若しく</u> <u>は第12</u>	取得の日	5年

運用について)	項ただし書、第2条関係第2項ただし書、第23条関係第3項、第39条関係第1項ただし書若しくは第2項ただし書、第40条関係第2号、学歴免許等資格区分表関係第5項又は在級期間表関係第1項ただし書若しくは第2項の承認に関する文書等		
	(略)		
	(略)	(略)	(略)
	(略)	(略)	(略)
備考 (略)			
運用について)	項ただし書、第2条関係第2項ただし書、第23条関係第3項、第39条関係第1項ただし書若しくは第2項ただし書、第40条関係第2号、学歴免許等資格区分表関係第5項又は在級期間表関係第1項ただし書若しくは第2項の承認に関する文書等		
	(略)		
	(略)	(略)	(略)
	(略)	(略)	(略)
備考 (略)			

以 上

人企一 1 5 2 0

令和3年12月24日

〔各府省事務次官
各外局長
各行政執行法人の長〕 殿

人事院事務総長

「人事院規則 8—1 2（職員の任免）の運用について」の一部改正
について（通知）

「人事院規則 8—1 2（職員の任免）の運用について（平成 2 1 年 3 月 1 8 日
人企一 5 3 2）」の一部を下記のとおり改正したので、令和 4 年 1 0 月 1 日以降
は、これによってください。

なお、この通知の施行に伴う経過措置については、次に定めるところによって
ください。

- 一 職員を昇任させようとする日以前における直近の連続した 2 回の能力評価
及び 4 回の業績評価の全体評語の全部が、令和 4 年 9 月 3 0 日までのいずれ
かの評価期間（人事評価の基準、方法等に関する政令（平成 2 1 年政令第 3
1 号）第 5 条第 3 項又は第 4 項に規定する評価期間をいう。以下同じ。）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任及び転任
の要件については、なお従前の例による。
- 二 職員を昇任させようとする日以前における直近の連続した 2 回の能力評価
及び 4 回の業績評価の全体評語の一部が、令和 4 年 9 月 3 0 日までのいずれ
かの評価期間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この

通知による改正後の「人事院規則 8—1 2（職員の任免）の運用について」第 2 5 条関係第 2 項の規定の適用については、同項中「いずれも「良好」とあるのは「中位又は「良好）」と、「当該職員」とあるのは「通常求められる程度であること又は当該職員」とする。

記

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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削る。

改正後	改正前
<p>第 1 8 条関係</p> <p>1～6 （略）</p> <p>7 この条の第 3 項の協議は、次の各号のいずれかに掲げる場合であって、第 2 5 条各号及び第 3 0 条第 1 項各号に掲げる要件を満たしている者と同等と認められる者（第 2 5 条各号並びに同項第 2 号及び第 3 号に掲げる要件を満たしている者と同等と認められる者であって、同項第 1 号に掲げる要件を満たしてい</p>	<p>第 1 8 条関係</p> <p>1～6 （略）</p> <p>7 この条の第 3 項の協議は、次の各号のいずれかに掲げる場合であって、第 2 5 条各号及び第 3 0 条第 1 項各号に掲げる要件を満たしている者と同等と認められる者（第 2 5 条各号並びに同項第 2 号及び第 3 号に掲げる要件を満たしている者と同等と認められる者であって、同項第 1 号に掲げる要件を満たしてい</p>

る者と同等と認められないもの
にあつては、第19条に規定す
る官職に係る能力及び適性（以
下「官職に係る能力及び適性」
という。）の有無を的確に判定
し得る複数の者によって構成さ
れる選考委員会が第31条関係
第3項各号に掲げる要件を満た
すと認める者）を採用するとき
には要しないものとする。

一 特別職に属する職、地方公
務員の職、沖縄振興開発金融
公庫に属する職若しくは人事
院規則12—0第9条各号に
掲げる法人に属する職（第2
5条関係第4項及び第32条
関係第1項第1号において「
特別職に属する職等」という
。）に現に正式に就いている
者又は港湾法（昭和25年法
律第218号）第43条の2
9第1項若しくは民間資金等
の活用による公共施設等の整
備等の促進に関する法律（平
成11年法律第117号）第
78条第1項に規定する国派

る者と同等と認められないもの
にあつては、第19条に規定す
る官職に係る能力及び適性（以
下「官職に係る能力及び適性」
という。）の有無を的確に判定
し得る複数の者によって構成さ
れる選考委員会が第31条関係
第3項各号に掲げる要件を満た
すと認める者）を採用するとき
には要しないものとする。

一 特別職に属する職、地方公
務員の職、沖縄振興開発金融
公庫に属する職若しくは人事
院規則12—0第9条各号に
掲げる法人に属する職（第2
5条関係第3項及び第32条
関係第1項第1号において「
特別職に属する職等」という
。）に現に正式に就いている
者又は港湾法（昭和25年法
律第218号）第43条の2
9第1項若しくは民間資金等
の活用による公共施設等の整
備等の促進に関する法律（平
成11年法律第117号）第
78条第1項に規定する国派

遣職員（第25条関係第4項
及び第32条関係第1項第1
号において単に「国派遣職員

）という。）を採用する場合

二（略）
8～10（略）

第25条関係

1 この条の第1号イ及びロの「
人事院が定める官職」は、標準
的な官職が係員又は標準的な官
職を定める政令に規定する内閣
官房令で定める標準的な官職等
を定める内閣官房令に規定する
飛行員、航海士補、研究補助員
、教育補助員、甲板員又は審査
官補である職制上の段階の直近
上位の職制上の段階に属する官
職（当該官職が属する職制上の
段階が最上位の職制上の段階で
ある場合の当該官職を除く。）
とする。

2 この条の第1号イの「人事院
が定める要件」は、昇任させよ
うとする日以前における直近の
連続した2回の能力評価の全体
評語がいずれも「良好」の段階

遣職員（第25条関係第3項
及び第32条関係第1項第1
号において単に「国派遣職員

）という。）を採用する場合

二（略）
8～10（略）

第25条関係

1 この条の第1号イの「人事院
が定める官職」は、標準的な官
職が係員又は標準的な官職を定
める政令に規定する内閣官房令
で定める標準的な官職等を定め
る内閣官房令に規定する飛行員
、航海士補、研究補助員、教育
補助員、甲板員又は審査官補で
ある職制上の段階の直近上位の
職制上の段階に属する官職（当
該官職が属する職制上の段階が
最上位の職制上の段階である場
合の当該官職を除く。）とする。

2 この条の第1号イの「人事院
が定める要件」は、昇任させよ
うとする日以前における直近の
連続した2回の人事評価の基準
、方法等に関する政令（平成2

であって、直近の能力評価の人事評価の基準、方法等に関する政令（平成21年政令第31号。以下「人事評価政令」という。）第5条第3項に規定する評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動について人事評価政令第4条第3項に規定する評価項目に照らして優れた行動がみられ、かつ、その他の行動は当該職員に求められる能力の発揮の程度に達していること等同号イ（括弧書を除く。）に掲げる要件を満たした場合に準ずると認められることとする。

3 この条の第1号ロの「人事院が定める要件」は、昇任させようとする日以前における直近の連続した4回の業績評価の全体

1年政令第31号。以下「人事評価政令」という。）第4条第1項に規定する能力評価（以下「能力評価」という。）の全体評語（人事評価政令第9条第3項（人事評価政令第14条において準用する場合を含む。）に規定する確認が行われた人事評価政令第6条第1項に規定する全体評語をいう。以下同じ。）がいずれも中位の段階であって、直近の能力評価の人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動について人事評価政令第4条第3項に規定する評価項目に照らして優れた行動がみられ、かつ、その他の行動は通常求められる程度であること等同号イ（括弧書を除く。）に掲げる要件を満たした場合に準ずると認められることとする。

(新設)

評語がいずれも「良好」の段階であって、直近の業績評価の人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間において職員が挙げた業績について人事評価政令第4条第4項に規定する果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は当該職員に求められる当該役割を果たした程度に達していること等同号口（括弧書を除く。）に掲げる要件を満たした場合に準ずると認められることとする。

4～7 （略）
（削る）

3～6 （略）

7 この条の第3号イの「人事院が定める場合」は、次に掲げる場合とする。

一 第4項に定める官職を占める職員を標準的な官職が本省の部長である職制上の段階より上位の職制上の段階に属する官職（特定幹部職に該当する官職を除く。）に昇任させる場合

二 標準的な官職が本省の課長

である職制上の段階の直近上位の職制上の段階に属する官職を占める職員を標準的な官職が本省の局長である職制上の段階より上位の職制上の段階に属する官職（特定幹部職に該当する官職を除く。）に昇任させる場合

(新設)

8 この条の第3号イの「人事院が定める要件」は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める要件とする。

一 昇任させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価の全体評語の全部が人事評価政令第6条第2項第2号に定める段階で付されたものである場合 当該全体評語がいずれも上位の段階であること。

二 昇任させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価の全体評語の全部又は一部が人事評価政令第6条第2項第3号に定める段階で付されたものである場合

当該連続した2回の能力評価のうち、一の能力評価の全体評語が上位の段階又は「非常に優秀」の段階以上であり、かつ、他の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であること。

9 この条の第3号ロの「人事院が定める要件」は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める要件とする。

(新設)

一 昇任させようとする日以前における直近の連続した4回の業績評価の全体評語の全部が人事評価政令第6条第2項第2号に定める段階で付されたものである場合 当該連続した4回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。

二 昇任させようとする日以前における直近の連続した4回の業績評価の全体評語の全部又は一部が人事評価政令第6

条第2項第3号に定める段階
で付されたものである場合
当該連続した4回の業績評価
のうち、一の業績評価の全体
評語が上位の段階又は「非常
に優秀」の段階以上であり、
かつ、他の業績評価の全体評
語が上位若しくは中位の段階
又は「良好」の段階以上であ
ること。

第26条関係

- 1 この条の第2項の「人事院が定める官職」は、標準的な官職が本省の課長補佐である職制上の段階より上位の職制上の段階に属する官職（第25条関係第5項及び第7項に定める官職並びに特定幹部職に該当する官職を除く。）とする。
- 2 この条の第2項の「人事院が定めるもの」は、第25条関係第5項若しくは第7項又は前項に定める官職への転任（次に掲げる職員の転任を除く。）とする。
 - 一 第25条関係第5項若しく

第26条関係

- 1 この条の第2項の「人事院が定める官職」は、標準的な官職が本省の課長補佐である職制上の段階より上位の職制上の段階に属する官職（第25条関係第4項及び第6項に定める官職並びに特定幹部職に該当する官職を除く。）とする。
- 2 この条の第2項の「人事院が定めるもの」は、第25条関係第4項若しくは第6項又は前項に定める官職への転任（次に掲げる職員の転任を除く。）とする。
 - 一 第25条関係第4項若しく

は第7項又は前項に定める官職へ転任させようとする職員であって、それぞれの官職に就いていたことがあるもの

二 特定幹部職に該当する官職に現に就いている職員であって、転任させようとする日以前における直近の能力評価の全体評語及び直近の連続した2回の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であるもの

第28条関係

- 1 (略)
- 2 この条の「人事評価の結果又は勤務の状況」とは、国際機関、民間企業等への派遣、育児休業、退職等の前後の人事評価の結果又は勤務の状況（国際機関、民間企業等への派遣、育児休業又は研究所等の業務に従事することによる退職から職務に復帰した場合であって、当該派遣等の後の人事評価の結果又は勤務の状況がないときには、当該

は第6項又は前項に定める官職へ転任させようとする職員であって、それぞれの官職に就いていたことがあるもの

二 特定幹部職に該当する官職に現に就いている職員であって、転任させようとする日以前における直近の能力評価の全体評語及び直近の連続した2回の人事評価政令第4条第1項に規定する業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であるもの

第28条関係

- 1 (略)
- 2 この条の「人事評価の結果又は勤務の状況」とは、国際機関又は民間企業への派遣、退職等の前後の人事評価の結果又は勤務の状況をいう。ただし、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める事由に該当するときは、当該派遣等の前の人事評価の結果又は勤務の状況をいう。

派遣等の前の人事評価の結果又は勤務の状況）をいう。

(削る)

(削る)

一 国際派遣又は民間企業への派遣、休職等から職務に復帰し、又は復職した場合 当該派遣されていた国際派遣又は民間企業の業務への取組状況等が特に良好と認められること。

二 育児休業から職務に復帰した場合 職務に復帰する前の面談等により、育児休業中に保有している官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命することについて支障がないと認められ、かつ、職務に復帰する予定の日以前における直近の連続した2回（第25条関係第4項及び第6項に定める官職に昇任させようとする場合にあつては、3回）の能力評価のうち一の能力評価の全体評語が上位の段階であること（当該全体評語がない場合にあつては、同日以前における人事評価の結果又

3～5 (略)	<u>は勤務の状況を総合的に勘案して能力評価の全体評語が上位の段階であることに相当すると認められること。)</u> 。 3～5 (略)
---------	--

以 上

給実甲第1290号

令和3年12月24日

〔各府省事務次官〕
〔各外局長〕 殿

人事院事務総長

給実甲第326号の一部改正について（通知）

給実甲第326号（人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

なお、この通知の施行に伴う経過措置については、給実甲第1291号（給実甲第1290号（給実甲第326号の一部改正について）の施行に伴う経過措置について）に定めるところによってください。

記

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、改正前欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを削り、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
-----	-----

第20条関係

1 この条の第2項第2号の「人事院の定める要件」は、次の各号のいずれかに掲げる要件とする。

- 一 昇格させようとする日に人事院規則8—12（職員の任免）第26条第2項に規定する人事院が定める転任又は同規則第18条第3項に規定する特定幹部職への転任をしたこと。

（削る）

（削る）

第20条関係

1 この条の第2項第2号の「人事院の定める要件」は、次の各号のいずれかに掲げる要件とする。

- 一 昇格させようとする日に次のいずれかに掲げる要件を満たすこと。

イ 人事院規則8—12（職員の任免）（以下「規則8—12」という。）第26条第2項に規定する人事院が定める転任（次号において「第26条第2項転任」という。）をしたこと。

ロ 特定幹部職（規則8—12第18条第3項に規定する特定幹部職をいう。）への転任（適格性審査基準（平成26年6月4日内閣官房長官決定）の1に規定する現に幹部職に属する官職

二 昇格させようとする日前1年以内に昇任又は前号の転任をし、かつ、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2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評価がいずれも「良好」の段階以上であること。

(削る)

と同じ若しくは同等の職制上の段階に属する官職に就いている者又は過去に幹部職に属する官職と同じ若しくは同等の職制上の段階に属する官職に就いていた者に係る転任を除く。次号において「特定転任」という。)をし、かつ、この条の第2項第3号イ及びハに掲げる要件を満たすこと。

二 昇格させようとする日前1年以内に昇任又は第26条第2項転任若しくは特定転任をし、かつ、この条の第2項第3号イ及びハに掲げる要件を満たすこと。

2 この条の第2項第3号イの「人事院の定めるもの」は、能力評価にあつては人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間の全期間において職務に従事しているものとし、業績評価にあつては同条第4項に規定する評

(削る)

2 この条の第2項第3号の「人事院の定める場合」は、次の各号のいずれかに掲げる場合とする。

一 次に掲げる職務の級に昇格

価期間の全期間において職務に従事しているものとする。

3 この条の第2項第3号口の「通常のものを超えるものとして人事院が定める要件」は、次に掲げる要件を満たすこととする。

一 職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。

二 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2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、一の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の全体評語が中位の段階であること又はこれと同等以上と認められるものであること。

4 この条の第2項第3号口の「人事院の定める場合」は、次に掲げる職務の級に昇格させる場合とする。

一 次に掲げる職務の級

させる場合

(1)～(15) (略)

二 次に掲げる職務の級に昇格

させる場合

(1)～(10) (略)

三 昇格させようとする日以前

における直近の連続した2回

の能力評価及び4回の業績評

価の全体評語を総合的に勘案

してこの条の第2項第3号（

括弧書を除く。）に掲げる全

体評語に係る要件に相当する

要件を満たす職員を昇格させ

る場合

3 この条の第2項第3号の「人

事院の定める要件」は、次の各

号に掲げる場合に応じ、当該各

号に定める要件とする。

一 前項第1号に掲げる場合

次のいずれかに掲げる要件又

は第3号に掲げる要件を満た

すこと。

(1) 昇格させようとする日以

(1)～(15) (略)

二 次に掲げる職務の級

(1)～(10) (略)

(新設)

5 この条の第2項第3号口の「

通常のものを超えるものに準ず

るものとして人事院の定める要

件」は、次の各号に掲げる職務

の級に昇格させる場合に応じ、

当該各号に定める要件とする。

一 前項第1号に掲げる職務の

級 次に掲げる要件を満たす

こと等第3項の要件を満たし

た場合に準ずると認められる

こと。

(新設)

前における直近の連続した
2回の能力評価及び4回の
業績評価の全体評語につい
て、二の全体評語が「優良
」の段階以上であり、かつ
、他の全体評語が「良好」
の段階以上であること。

(2) 次のイ及びロに掲げる要
件を満たすこと。

イ 昇格させようとする日
以前における直近の連続
した2回の能力評価及び
4回の業績評価の全体評
語について、いずれも「良
好」の段階以上である
こと。

ロ 直近の能力評価の人事
評価の基準、方法等に関
する政令（平成21年政
令第31号。以下「人事
評価政令」という。）第
5条第3項に規定する評
価期間において職員が職
務遂行の中でとった行動
について人事評価政令第
4条第3項に規定する評

(新設)

イ 職員を昇格させようとし
る日以前における直近の連
続した2回の能力評価及び
4回の業績評価の全体評語
について、いずれも中位の
段階であること。

ロ 直近の能力評価の人事評
価政令第5条第3項に規定
する評価期間において職員
が職務遂行の中でとった行
動について人事評価政令第
4条第3項に規定する評価
項目に照らして優れた行動
がみられ、かつ、その他の
行動は通常求められる程度
であること又は直近の業績

評価項目に照らして優れた行動がみられ、かつ、その他の行動は当該職員に求められる能力の発揮の程度に達していること又は直近の業績評価の人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間において職員が挙げた業績について人事評価政令第4条第4項に規定する果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は当該職員に求められる当該役割を果たした程度に達していること。

二 前項第2号に掲げる場合
前号(2)イ又は次号に掲げる要件

三 前項第3号に掲げる場合
昇格させようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、一の全

評価の人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間において職員が挙げた業績について人事評価政令第4条第4項に規定する果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は通常求められる程度であること。

二 前項第2号に掲げる職務の級 前号イに掲げる要件又はこれと同等と認められるものであること。

(新設)

体評語が「やや不十分」の段階であり、かつ、他の全体評語が「良好」の段階以上であること及び次の(1)から(3)までに掲げる要件を満たすこと。

(1) 「やや不十分」の段階である全体評語が、昇格させようとする日以前における直近の能力評価又は業績評価の全体評語のいずれでもないこと。

(2) 二以上の全体評語が「優良」の段階以上（そのうち一以上の全体評語が「非常に優秀」の段階以上）であること。

(3) 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める要件を満たすこと。

イ 能力評価の全体評語に「やや不十分」の段階がある場合 昇格させようとする日以前における直近の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であること。

ロ 業績評価の全体評語に「やや不十分」の段階がある場合 他の業績評価の全体評語のうち一の全体評語が「優良」の段階以上であること。

4 この条の第2項第4号の「これに相当する処分」とは、昇格させようとする者が第17条各号に掲げる者として受けた懲戒処分に相当する処分のことをいう。

5・6 (略)

7 この条の第6項の規定により読み替えられた同条第4項の「人事院の定める要件」は、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める要件とする。

一 (略)

二 第11条第3項の規定により職務の級を決定された職員をその者が採用された日後に最初に昇格させる場合 昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び連続した2回の業績評価の全体評語

6 この条の第2項第3号ハの「これに相当する処分」とは、昇格させようとする者が第17条各号に掲げる者として受けた懲戒処分に相当する処分のことをいう。

7・8 (略)

9 この条の第6項の規定により読み替えられた同条第4項の「人事院の定める要件」は、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める要件とする。

一 (略)

二 第11条第3項の規定により職務の級を決定された職員をその者が採用された日後に最初に昇格させる場合 昇格させようとする日以前における直近の能力評価 (人事評価 政令第5条第3項に規定する

について、一の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の全体評語が「良好」の段階以上であること（次に掲げる職務の級に昇格させる場合にあっては、それぞれ次に定める要件を含む。）。

(1) 第2項第1号に規定する職務の級 次のイ及びロに掲げる要件を満たすこと。

イ 昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び連続した2回の業績評価の全体評語について、いずれも「良好」の段階であること。

ロ 第3項第1号(2)ロに掲

評価期間の一部の期間において職務に従事しているものを含む。以下この号において同じ。）及び連続した2回の業績評価（同条第4項に規定する評価期間の一部の期間において職務に従事しているものを含む。以下この号において同じ。）の全体評語について、一の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の全体評語が上位又は中位の段階であること（次に掲げる職務の級に昇格させる場合にあっては、それぞれ次に定める要件を含む。）

(1) 第4項第1号に掲げる職務の級 次に掲げる要件を満たすこと。

イ 職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び連続した2回の業績評価の全体評語について、いずれも中位の段階であること。

ロ 直近の能力評価の人事

げる要件

- (2) 第2項第2号に規定する
職務の級 (1)イに掲げる要件

8～10 (略)

第37条関係

- 1 この条の第1項第1号イ又は

評価政令第5条第3項に
規定する評価期間におい
て職員が職務遂行の中で
とった行動について人事
評価政令第4条第3項に
規定する評価項目に照ら
して優れた行動がみられ
、かつ、その他の行動は
通常求められる程度であ
ること又は直近の業績評
価の人事評価政令第5条
第4項に規定する評価期
間において職員が挙げた
業績について人事評価政
令第4条第4項に規定す
る果たすべき役割に照ら
して優れた業績がみられ
、かつ、その他の業績は
通常求められる程度であ
ること。

- (2) 第4項第2号に掲げる職
務の級 (1)イに掲げる要件
を満たすこと。

10～12 (略)

第37条関係

- 1 この条の第1項第1号イ又は

ロに掲げる職員に該当するか否かの判断は、人事評価政令第7条第2項に規定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が同一である職員ごとに、次に掲げる順序に従い、この条の第6項に規定する人事院の定める割合におおむね合致するよう行うものとする。この場合においては、次に掲げる職員について同号イ又はロに掲げる職員のいずれに該当するかを判断するときは、全体評語、人事評価政令第6条第1項に規定する個別評語並びに同条第4項に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項（第8項及び第9項において「考慮事項」という。）を考慮するものとする。

一 直近の能力評価の全体評語が「卓越して優秀」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が

ロに掲げる職員に該当するか否かの判断は、人事評価政令第7条第2項に規定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が同一である職員ごとに、次に掲げる順序に従い、この条の第6項に規定する人事院の定める割合におおむね合致するよう行うものとする。この場合においては、次に掲げる職員について同号イ又はロに掲げる職員のいずれに該当するかを判断するときは、人事評価政令第6条第1項に規定する個別評語、同条第4項に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項（第8項及び第9項において「考慮事項」という。）を考慮するものとする。

一 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員にあつては、上位の段

いずれも「非常に優秀」の段階以上である職員及び直近の能力評価の全体評語が「非常に優秀」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「卓越して優秀」の段階であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「非常に優秀」の段階以上である職員

二 直近の能力評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「優良」の段階以上であり、かつ、他の

階。以下第9項までにおいて同じ。）であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階（同号に掲げる職員に係るものを除き、同項第3号に掲げる職員にあつては、最上位の段階を除く。以下第9項までにおいて同じ。））、最上位の段階及び中位の段階、いずれも上位の段階又は上位の段階及び中位の段階である職員並びに直近の能力評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階又はいずれも上位の段階である職員

二 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも中位の段階である職員、直近の能力評価の全体評語が上位の

業績評価の全体評語が「良好」の段階以上である職員（前号に掲げる職員を除く。）

2 (略)

3 前項に規定する者については、第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める職員とすることができる。

一 (略)

二 昇給評語が「良好」の段階以上である職員のうち、第1項各号に掲げる職員以外の職員 同項第2号に掲げる職員

段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び中位の段階、上位の段階及び中位の段階又はいずれも中位の段階である職員並びに直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員

2 (略)

3 前項に規定する者については、第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める職員とすることができる。

一 (略)

二 昇給評語が上位の段階又は中位の段階である職員のうち、第1項各号に掲げる職員以外の職員 同項第2号に掲げる職員

4 次に掲げる職員（次項各号に掲げる職員を除く。）は、この条の第1項第3号イに掲げる職員に該当するものとして取り扱うものとする。

一 昇給評語のいずれかが「やや不十分」の段階である職員

二 基準期間（この条の第4項第1号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において、戒告の処分（次項第2号に規定するものを除く。）を受けた職員

三～五 （略）

5 次に掲げる職員は、この条の第1項第3号ロに掲げる職員に

4 次に掲げる職員（次項各号に掲げる職員を除く。）は、この条の第1項第3号イに掲げる職員に該当するものとして取り扱うものとする。

一 昇給評語のいずれかが下位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員に係るものを除き、同項第3号に掲げる職員にあっては、最下位の段階を除く。以下第9項までにおいて同じ。）である職員

二 基準期間（この条の第4項第1号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において、減給の処分（その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められるものに限る。）又は戒告の処分（次項第2号に規定するものを除く。）を受けた職員

三～五 （略）

5 次に掲げる職員は、この条の第1項第3号ロに掲げる職員に

該当するものとして取り扱うものとする。

一 昇給評語がいずれも「やや不十分」の段階である職員又はいずれかが「不十分」の段階である職員

二 基準期間において、停職若しくは減給の処分又は戒告の処分（その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る。）を受けた職員

三・四 （略）

6・7 （略）

8 第4項第1号に掲げる職員のうち、次の各号のいずれかに該当する職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、当該各号に定める昇給区分に決定することができる。

一 直近の能力評価の全体評語

該当するものとして取り扱うものとする。

一 昇給評語がいずれも下位の段階である職員又はいずれかが最下位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員にあっては、下位の段階。以下第9項までにおいて同じ。）である職員

二 基準期間において、停職の処分、減給の処分（前項第2号に規定するものを除く。）又は戒告の処分（その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る。）を受けた職員

三・四 （略）

6・7 （略）

8 第4項第1号に掲げる職員のうち、次の各号のいずれかに該当する職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、当該各号に定める昇給区分に決定することができる。

一 直近の能力評価の全体評語

が「優良」の段階以上であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが「良好」の段階以上である職員 C

二 直近の能力評価の全体評語が「良好」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが「優良」の段階以上である職員 C

三 直近の能力評価の全体評語が「やや不十分」の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が「良好」の段階であり、かつ、他の業績評価の全体評語が「やや不十分」の段階である職員 E
(削る)

が最上位の段階又は上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが下位の段階である職員 (次項第1号に掲げるものを除く。) C

二 直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び下位の段階又は上位の段階及び下位の段階である職員 C

三 直近の能力評価の全体評語が下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員 C

四 直近の能力評価の全体評語が下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が中位の段階及び下位の段階 E

9 第5項第1号に掲げる職員のうち、直近の能力評価の全体評語が「良好」の段階以上であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが「良好」の段階以上である職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、Dの昇給区分に決定することができる。

(削る)

(削る)

(削る)

9 第5項第1号に掲げる職員のうち、次の各号のいずれかに該当する職員については、同項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、Dの昇給区分に決定することができる。

一 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階又は上位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語のいずれかが最下位の段階である職員

二 直近の能力評価の全体評語が中位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び最下位の段階、上位の段階及び最下位の段階又は中位の段階及び最下位の段階である職員

三 直近の能力評価の全体評語が下位の段階であり、かつ、

(削る)

10～15 (略)

16 この条の第8項の「人事院の定める数」は、昇給号俸数表のC欄に定める号俸数に相当する数とする。

17 この条の第8項の「人事院の定める職員」は、前年の昇給日後に、新たに職員となり初任給の号俸を決定された職員又は第23条第3項、第26条第2項(第28条において準用する場合を含む。)若しくは第43条の規定により号俸を決定された職員であって、当該号俸の決定に係る事情等を考慮した場合

直近の連続した2回の業績評価の全体評語が最上位の段階及び最下位の段階である職員

四 直近の能力評価の全体評語が最下位の段階であり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれも最上位の段階、最上位の段階及び上位の段階、最上位の段階及び中位の段階又はいずれも上位の段階である職員

10～15 (略)

16 この条の第9項の「人事院の定める数」は、昇給号俸数表のC欄に定める号俸数に相当する数とする。

17 この条の第9項の「人事院の定める職員」は、前年の昇給日後に、新たに職員となり初任給の号俸を決定された職員又は第23条第3項、第26条第2項(第28条において準用する場合を含む。)若しくは第43条の規定により号俸を決定された職員であって、当該号俸の決定に係る事情等を考慮した場合

に、その者の昇給の号俸数をこの条の第8項に規定する「相当する号俸数」とすることが部内の他の職員との均衡を著しく失うと認められる職員とし、これらの職員についての「人事院の定める号俸数」は、この条の第1項から第7項までの規定を適用した場合に得られる号俸数を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長が定める号俸数とする。

18 (略)

その他の事項

1 各庁の長は、この規則の規定により職員の俸給を決定した場合において、当該決定に関する事項を通知するときには、当該職員に人事院規則8—12第53条に規定する通知書（以下「通知書」という。）を用いて通知するものとする。ただし、通知書の交付によらないことを適当と認める場合には、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に代

に、その者の昇給の号俸数をこの条の第9項に規定する「相当する号俸数」とすることが部内の他の職員との均衡を著しく失うと認められる職員とし、これらの職員についての「人事院の定める号俸数」は、この条の第1項から第8項までの規定を適用した場合に得られる号俸数を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長が定める号俸数とする。

18 (略)

その他の事項

1 各庁の長は、この規則の規定により職員の俸給を決定した場合において、当該決定に関する事項を通知するときには、当該職員に規則8—12第53条に規定する通知書（以下「通知書」という。）を用いて通知するものとする。ただし、通知書の交付によらないことを適当と認める場合には、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に代えるこ

えることができる。

2 (略)

3 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する第20条、第25条（第27条において準用する場合を含む。以下同じ。）及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係の規定の適用については、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6条第1項に規定する全体評語を第20条、第25条及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係に規定する全体評語と、同令第6条第2項第1号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第1号に掲げる職員と、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2項第2号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員と、外務職員の人事評価の基準、方

とができる。

2 (略)

3 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する第20条、第25条（第27条において準用する場合を含む。以下同じ。）及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係の規定の適用については、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6条第1項に規定する全体評語を第20条、第25条及び第37条並びに第20条関係及び第37条関係に規定する全体評語と、同令第4条第3項に規定する発揮した能力の程度を第20条に規定する発揮した能力の程度と、同令第4条第4項に規定する役割を果たした程度を第20条に規定する役割を果たした程度と、同令第6条第2項第3号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第

法等に関する省令第5条第3項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第4項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第4条第3項に規定する評価項目を第20条関係に規定する評価項目と、同条第4項に規定する果たすべき役割を同条関係に規定する果たすべき役割と、同令第7条第2項に規定する調整者を第37条関係に規定する調整者と、同条第1項に規定する評価者を同条関係に規定する評価者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を同条関係に規定する個別評語と、同条第4項に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を同条関係に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考とな

3号に掲げる職員と、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2項第2号に規定する職員を人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第3項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第4項に規定する評価期間を人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第4条第3項に規定する評価項目を第20条関係に規定する評価項目と、同条第4項に規定する果たすべき役割を同条関係に規定する果たすべき役割と、同令第7条第2項に規定する調整者を第37条関係に規定する調整者と、同条第1項に規定する評価者を同条関係に規定する評価者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を

るべき事項とみなす。

同条関係に規定する個別評語と、同条第4項に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項を同条関係に規定する個別評語及び全体評語を付した理由その他参考となるべき事項とみなす。

以 上

給実甲第1291号

令和3年12月24日

〔各府省事務次官〕
〔各外局長〕 殿

人事院事務総長

給実甲第1290号（給実甲第326号の一部改正について）の施行に伴う経過措置について（通知）

給実甲第1290号（給実甲第326号の一部改正について）の施行に伴う経過措置について下記のとおり定めたので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

記

人事院規則9-8-90（人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正する人事院規則）附則第2条及び第3条の規定によりなお従前の例によることとされる場合における職員の昇格及び昇給については、なお従前の例による。この場合において、給実甲第1290号（給実甲第326号の一部改正について）による改正前の給実甲第326号（人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）第20条関係の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる同条関係の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第3項第1号	上位又は中位の段階	上位若しくは中位の段階又は人事院
--------	-----------	------------------

		規則 1—2—4（人事院規則 1—2（用語の定義）の一部を改正する人事院規則）による改正後の人事院規則 1—2（用語の定義）（次号、第 5 項第 1 号イ及び第 9 項第 2 号において「改正後の規則 1—2」という。）第 3 7 号に規定する「良好」の段階以上
第 3 項第 2 号	上位の段階であり、かつ、他の全体評語が中位	上位の段階若しくは改正後の規則 1—2 第 3 6 号に規定する「優良」の段階以上であり、かつ、他の全体評語が中位若しくは改正後の規則 1—2 第 3 7 号に規定する「良好」
第 5 項第 1 号イ 及び第 9 項第 2 号(1)イ	中位	中位又は改正後の規則 1—2 第 3 7 号に規定する「良好」
第 5 項第 1 号ロ 及び第 9 項第 2 号(1)ロ	行動は通常求められる程度である	行動は通常求められる程度であること若しくは当該職員に求められる能力の発揮の程度に達している
	業績は通常求められる程度である	業績は通常求められる程度であること若しくは当該職員に求められる当該役割を果たした程度に達している
第 9 項第 2 号	上位の段階であり、かつ、他の全体評語が上位又は中位の段階	上位の段階又は改正後の規則 1—2 第 3 6 号に規定する「優良」の段階以上であり、かつ、他の全体評語が上位若しくは中位の段階又は改正後

		の規則 1—2 第 37 号に規定する「 良好」の段階以上
--	--	----------------------------------

以 上

給実甲第1292号

令和3年12月24日

〔各府省事務次官〕
〔各外局長〕 殿

人事院事務総長

給実甲第1080号の一部改正について（通知）

給実甲第1080号（指定職俸給表を適用する職員について）の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

なお、この通知の施行に伴う経過措置については、給実甲第1293号（給実甲第1292号（給実甲第1080号の一部改正について）の施行に伴う経過措置について）に定めるところによってください。

記

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
1 人事院規則9—2（俸給表の適用範囲）第15条第7号から第9号までの規定による人事院指令に	1 人事院規則9—2（俸給表の適用範囲）第15条第7号から第9号までの規定による人事院指令に

より新たに指定職俸給表を適用する職員は、次の各号のいずれかに掲げる職員とする。ただし、特別の事情によりこれにより難い場合には、あらかじめ事務総長に協議して、別段の取扱いをすることができる。

一 指定職俸給表の適用を受ける職員として指定しようとする日（以下単に「指定しようとする日」という。）に次に掲げる要件を満たす職員

イ 人事院規則 8—12（職員の任免）第 25 条第 3 号に掲げる官職への昇任若しくは転任（同規則第 26 条第 2 項に規定する人事院が定める転任に限る。）又は同規則第 18 条第 3 項に規定する特定幹部職への昇任若しくは転任をしたこと。

ロ 次に掲げる国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 82 条の規定による懲戒処分又はこれに相当する処分（以下「懲戒処分等」という。

より新たに指定職俸給表を適用する職員は、次の各号のいずれかに掲げる職員とする。ただし、特別の事情によりこれにより難い場合には、あらかじめ事務総長に協議して、別段の取扱いをすることができる。

一 指定職俸給表の適用を受ける職員として指定しようとする日（以下単に「指定しようとする日」という。）に次のいずれかに掲げる要件を満たす職員

イ 人事院規則 8—12（職員の任免）（以下「規則 8—12」という。）第 25 条第 3 号に掲げる官職への昇任又は転任（規則 8—12 第 26 条第 2 項に規定する人事院が定める転任に限る。）をしたこと。

ロ 特定幹部職（規則 8—12 第 18 条第 3 項に規定する特定幹部職をいう。）への昇任又は転任（適格性審査基準（平成 26 年 6 月 4 日内閣官房

)の区分に応じ、指定しようとする日まで引き続く次に定める期間において懲戒処分等を受けていないこと及び指定しようとする日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づき懲戒処分等を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

- (1) 停職又はこれに相当する
処分 2年
- (2) 減給又はこれに相当する
処分 1年6月
- (3) 戒告又はこれに相当する
処分 1年

長官決定)の1に規定する現に幹部職に属する官職と同じ若しくは同等の職制上の段階に属する官職に就いている者又は過去に幹部職に属する官職と同じ若しくは同等の職制上の段階に属する官職に就いていた者に係る転任を除く。
)をし、かつ、次に掲げる要件を満たすこと。

- (1) 指定しようとする日以前における直近の連続した3回の能力評価（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。以下「人事評価政令」という。）第5条第3項に規定する評価期間に係るものに限る。(2)において「能力評価」という。）及び6回の業績評価（同条第4項に規定する評価期間に係るものに限る。(2)において「業績評価」という。）の全体評語（人事評価政令第9条第3項（人事評価政令第

14条において準用する場合を含む。）に規定する確認が行われた人事評価政令第6条第1項に規定する全体評語をいう。以下同じ。
）が上位又は中位の段階であること。

(2) 指定しようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、一の全体評語が上位の段階であること。

(3) 次に掲げる国家公務員法（昭和22年法律第120号）第82条の規定に基づく懲戒処分又はこれに相当する処分（以下この(3)において「懲戒処分等」という。）の区分に応じ、指定しようとする日まで引き続く次に定める期間において懲戒処分等を受けていないこと及び指定しようとする日において職員から聴取した事項又は調査により判明

二 前号に掲げる職員以外の職員のうち、次のいずれかに掲げる職員

イ 指定しようとする日以前2年間における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、指定職俸給表の適用を受ける職員として指定することが適当であると認められる職員であって、次に掲げる要件を満たすもの

(1) 指定しようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価（人事評価の

した事実に基づき懲戒処分等を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

① 停職又はこれに相当する処分 2年

② 減給又はこれに相当する処分 1年6月

③ 戒告又はこれに相当する処分 1年

二 前号に掲げる職員以外の職員のうち、次のいずれかに掲げる職員

イ 指定しようとする日以前3年間における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、指定職俸給表の適用を受ける職員として指定することが適当であると認められる職員であって、前号ロ(1)から(3)までに掲げる要件を満たすもの

(新設)

基準、方法等に関する政令
(平成21年政令第31号
)第4条第1項に規定する
能力評価をいう。以下同
じ。)及び4回の業績評価
(同項に規定する業績評価
をいう。以下同じ。)の全
体評語(同令第9条第3項
(同令第14条において準
用する場合を含む。)に規
定する確認が行われた同令
第6条第1項に規定する全
体評語をいう。以下同じ。
)について、二の全体評語
が人事院規則1-2(用語
の定義)第36号に規定す
る「優良」の段階以上であ
り、かつ、他の全体評語が
同規則第37号に規定する
「良好」の段階以上である
こと(指定しようとする日
以前における直近の連続し
た2回の能力評価又は4回
の業績評価の全体評語のい
ずれかを付された時におい
て同令第6条第2項第2号

に掲げる職員であった職員を指定する場合にあっては、当該職員の人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、この要件に相当する要件を満たすと認められることを含む。)

(2) 前号ロに掲げる要件

ロ 国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により、イ(1)に規定する全体評語の全部又は一部がない職員のうち、イに掲げる職員との均衡を考慮して、人事評価の結果、勤務成績を判定するに足りると認められる事実、派遣されていた国際機関又は民間企業の業務への取組状況等を総合的に勘案して当該職員に相当すると認められる職員

2 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する前項の規定の

（新設）

ロ 国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情により、前号ロ(1)及び(2)に規定する全体評語の全部又は一部がない職員のうち、イに掲げる職員との均衡を考慮して、人事評価の結果、勤務成績を判定するに足りると認められる事実、派遣されていた国際機関又は民間企業の業務への取組状況等を総合的に勘案して当該職員に相当すると認められる職員

2 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する前項の規定の

適用については、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6条第1項に規定する全体評語を前項に規定する全体評語と、同令第6条第2項第2号に掲げる職員を人事評価の基準、方法等に関する政令第6条第2項第2号に掲げる職員とみなす。

適用については、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3項に規定する評価期間を前項に規定する人事評価政令第5条第3項に規定する評価期間と、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令第5条第4項に規定する評価期間を前項に規定する人事評価政令第5条第4項に規定する評価期間と、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前項に規定する全体評語とみなす。

以 上

給実甲第1293号

令和3年12月24日

〔各府省事務次官〕
〔各外局長〕 殿

人事院事務総長

給実甲第1292号（給実甲第1080号の一部改正について）の
施行に伴う経過措置について（通知）

給実甲第1292号（給実甲第1080号の一部改正について）の施行に伴う
経過措置について下記のとおり定めたので、令和4年10月1日以降は、これに
よってください。

記

- 1 職員を指定職俸給表の適用を受ける職員として指定しようとする日以前にお
ける直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語の全部が、
令和4年9月30日までのいずれかの評価期間（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3項又は第4項に規定する評価
期間をいう。以下同じ。）に係る能力評価又は業績評価の全体評語となる間に
おける給実甲第1292号（給実甲第1080号の一部改正について）による
改正後の給実甲第1080号（指定職俸給表を適用する職員について）（以下
「改正後の給実甲第1080号」という。）の規定の適用については、なお従
前の例による。

2 職員を指定職俸給表の適用を受ける職員として指定しようとする日以前における直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語の一部が、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間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改正後の給実甲第1080号第1項第2号イの規定の適用については、同号イ(1)中「人事院規則」とあるのは「上位の段階又は人事院規則」と、「同規則」とあるのは「上位若しくは中位の段階又は同規則」とする。

以 上

給実甲第1294号

令和3年12月24日

〔各府省事務次官〕
〔各外局長〕 殿

人事院事務総長

給実甲第220号の一部改正について（通知）

給実甲第220号（期末手当及び勤勉手当の支給について）の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

記

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
35 規則第13条第1項第1号ニ及び第3号ハ並びに <u>第13条の2第1項第1号ハ及び第3号ハ</u> の「人事院の定める職員」は、基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当する職員とする。ただし、第1号に掲げる場合に該当する職員で、同号に該当するこ	35 規則第13条第1項第1号ニ及び第3号ハ並びに <u>第13条の2第1項第1号ハ</u> の「人事院の定める職員」は、基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当する職員とする。ただし、第1号に掲げる場合に該当する職員で、同号に該当することとなった

ととなった懲戒処分を受けた日の直前の基準日以前において当該懲戒処分の直接の対象となった事実に基づき規則第13条第1項第1号ニ、第2号ニ若しくは第3号ハ又は第13条の2第1項第1号ハ、第2号ハ若しくは第3号ハに掲げる職員の区分に該当したもの（当該事実以外の事実に基づき基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当したことがない職員に限る。）については、当該職員の区分に該当したことに応じて当該職員に支給した勤勉手当の額を考慮して、相当と認めるときは、当該職員の区分に該当しないものとして取り扱うことができる。

一～三 （略）

38 規則第13条第3項（規則第13条の2第3項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の「人事院の定める者」は、次に掲げる職員であつて、規則第13条第3項に規定する成績率を定めようとするもののうち、

懲戒処分を受けた日の直前の基準日以前において当該懲戒処分の直接の対象となった事実に基づき規則第13条第1項第1号ニ、第2号ニ若しくは第3号ハ又は第13条の2第1項第1号ハ、第2号ハ若しくは第3号ハに掲げる職員の区分に該当したもの（当該事実以外の事実に基づき基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当したことがない職員に限る。）については、当該職員の区分に該当したことに応じて当該職員に支給した勤勉手当の額を考慮して、相当と認めるときは、当該職員の区分に該当しないものとして取り扱うことができる。

一～三 （略）

38 規則第13条第2項（規則第13条の2第2項において準用する場合を含む。）の「人事院の定める者」は、次に掲げる職員であつて、同項に規定する成績率を定めようとするもののうち、人事評価の人事評価政令第7条第2項に規

人事評価の人事評価政令第7条第2項に規定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が成績率を定めようとする職員と同一である職員（第35項ただし書の規定の適用を受けない同項に規定する職員を除く。）とする。

一～五 （略）

39 規則第13条第5項の人事院が定める割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。ただし、これ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、各庁の長は、あらかじめ事務総長と協議して、別段の取扱いをすることができる。

一～三 （略）

43 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する規則第13条第1項から第4項まで及び第13条の2並びに第38項の規定の適

定する調整者（同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者）が成績率を定めようとする職員と同一である職員（第35項ただし書の規定の適用を受けない同項に規定する職員を除く。）とする。

一～五 （略）

39 規則第13条第4項の人事院が定める割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。ただし、これ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、各庁の長は、あらかじめ事務総長と協議して、別段の取扱いをすることができる。

一～三 （略）

43 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する規則第13条第1項から第3項まで及び第13条の2並びに第38項の規定の適

用については、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6条第1項に規定する全体評語を規則第13条第1項から第4項まで並びに第13条の2第1項及び第2項に規定する全体評語と、同令第7条第2項に規定する調整者を規則第13条第3項及び第38項に規定する調整者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を規則第13条第4項に規定する個別評語と、同令第7条第1項に規定する評価者を第38項に規定する評価者とみなす。

用については、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6条第1項に規定する全体評語を規則第13条第1項から第3項まで及び第13条の2第1項に規定する全体評語と、同令第7条第2項に規定する調整者を規則第13条第2項及び第38項に規定する調整者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を規則第13条第3項に規定する個別評語と、同令第7条第1項に規定する評価者を第38項に規定する評価者とみなす。

以 上

令和3年12月24日

〔各府省事務次官〕
〔各外局長〕 殿

人事院事務総長

「人事院規則11-10（職員の降給）の運用について」の一部改正について（通知）

「人事院規則11-10（職員の降給）の運用について（平成21年3月18日給2-26）」の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降は、これによってください。

記

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
第4条及び第5条関係 1～8（略） 9 各庁の長は、第4条第1号イ 又は第5条の「 <u>全体評語が下位</u> 又は「 <u>不十分</u> 」の段階である場 合」に該当するときは、職員に	第4条及び第5条関係 1～8（略） 9 各庁の長は、第4条第1号イ 又は第5条の「 <u>定期評価の全体</u> <u>評語が最下位</u> の段階である場合 」に該当するときは、職員に対

対して、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10条又は第11条（同令第14条及び第18条第2号において準用する場合を含む。）に規定する評価結果の開示又は指導及び助言に当たり、勤務実績不良の状態が改善されない場合には降格又は降号の可能性のあることを伝達するものとする。

して、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10条又は第11条（同令第14条及び第18条第2号において準用する場合を含む。）に規定する評価結果の開示又は指導及び助言に当たり、勤務実績不良の状態が改善されない場合には降格又は降号の可能性のあることを伝達するものとする。

以 上

人 企 一 1 5 2 1
令和3年12月24日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局人材局長

「人事院規則11-4（職員の身分保障）第7条第1項第2号の「勤務実績がよくないと認められる場合」について」の一部改正について（通知）

「人事院規則11-4（職員の身分保障）第7条第1項第2号の「勤務実績がよくないと認められる場合」について（令和2年7月20日人企一843）」の一部を下記のとおり改正したので、令和4年10月1日以降はこれによってください。

なお、令和4年9月30日までのいずれかの評価期間（人事評価政令第5条第3項又は第4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による場合におけるこの通知による改正後の「人事院規則11-4（職員の身分保障）第7条第1項第2号の「勤務実績がよくないと認められる場合」について」の規定の適用については、なお従前の例によってください。

記

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る。

改正後	改正前
<p>標記について、能力評価又は業績評価の全体評語が「<u>やや不十分</u>」の<u>段階</u>である場合の扱いについて、改めて下記のとおりお知らせしますので、御留意の上、適切に対応ください。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>人事院規則 1 1—4（職員の身分保障）第 7 条第 1 項第 2 号の「勤務実績がよくないと認められる場合」に該当するか否かを判断するに当たっては、職員の人事評価の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実等の要素を総合的に検討し行うこととしており、能力評価又は業績評価の全体評語が「<u>やや不十分</u>」の<u>段階</u>である場合には、総合的に検討する要素に含まれるものであること。</p>	<p>標記について、能力評価又は業績評価の全体評語が<u>最下位でない下位の段階</u>である場合の扱いについて、改めて下記のとおりお知らせしますので、御留意の上、適切に対応ください。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>人事院規則 1 1—4（職員の身分保障）第 7 条第 1 項第 2 号の「勤務実績がよくないと認められる場合」に該当するか否かを判断するに当たっては、職員の人事評価の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実等の要素を総合的に検討し行うこととしており、能力評価又は業績評価の全体評語が<u>最下位でない下位の段階</u>である場合には、総合的に検討する要素に含まれるものであること。</p>

以 上

給 2 - 1 3 2

令和 3 年 1 2 月 2 4 日

各 府 省 官 房 長 等 殿

人事院事務総局給与局長

「昇格及び昇給への人事評価の結果の活用に関する留意事項等について」の一部改正について（通知）

「昇格及び昇給への人事評価の結果の活用に関する留意事項等について（平成 21 年 3 月 31 日給 2 - 3 5）」の一部を下記のとおり改正したので、令和 4 年 10 月 1 日以降は、これによってください。

なお、昇格させようとする日以前の直近の連続した 2 回の能力評価及び 4 回の業績評価の全体評語に人事院規則 1 - 2 - 4（人事院規則 1 - 2（用語の定義）の一部を改正する人事院規則）による改正後の人事院規則 1 - 2（用語の定義）第 3 4 号から第 3 9 号までに規定する全体評語がある職員に対する給実甲第 1 2 9 1 号（給実甲第 1 2 9 0 号（給実甲第 3 2 6 号の一部改正について）の施行に伴う経過措置について）の規定により読み替えられた給実甲第 1 2 9 0 号（給実甲第 3 2 6 号の一部改正について）による改正前の給実甲第 3 2 6 号（人事院規則 9 - 8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）第 2 0 条関係第 3 項及び第 5 項の規定の適用に当たっては、この通知による改正前の「昇格及び昇給への人事評価の結果の活用に関する留意事項等について」別紙 1 の 1 に掲げる留意事項等に準じて同条関係第 3 項及び第 5 項に掲げる要件を満たす職員と認められるかを判定してください。

記

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ないものは、これを削り、改正前欄に掲げる規定の傍線部分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
<p>別紙 1</p> <p>昇格制度に係る留意事項等について</p> <p>(削る)</p>	<p>別紙 1</p> <p>昇格制度に係る留意事項等について</p> <p><u>1 直近の連続した 2 回の能力評価及び 4 回の業績評価の全体評語を総合的に勘案して発揮した能力の程度及び役割を果たした程度が通常のものを超えるものと認められる場合等について</u></p> <p><u>人事院規則 9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則」という。）第 20 条第 2 項第 3 号ロに規定する全体評語については、成績主義に則した運用の統一性を確保するため、以下の取扱いによることとする（別添「参考資料」参照）。なお、同項に規定す</u></p>

る要件を満たす者の中から実際の昇格者を決定する場合においても、成績主義にもとることのないよう留意されたい。

(1) 給実甲第326号（人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）（以下「事務総長通達」という。

）第20条関係第3項第2号に規定する要件としての全体評語については、その組合せが昇格時全体評語表により得られる次のア又はイに掲げる全体評語の組合せのいずれかであること。

ア 「能力評価」の欄第1号から第6号までに規定する全体評語のいずれか並びに「直近以外の業績評価」の欄各号に規定する全体評語のいずれか及び「直近の業績評価」の欄各号に規定する全体評語のいずれかの組合せ（「直近以外の業績評価」の欄第25号から第28号までに規定する全体評語のいずれかと「直近の業績評価」の欄第2号又は第

3号に規定する全体評語の組合せ及び「直近以外の業績評価」の欄第21号から第24号までに規定する全体評語のいずれかと「直近の業績評価」の欄第3号に規定する全体評語の組合せを除く。）

イ 「能力評価」の欄第7号から第9号までに規定する全体評語のいずれか並びに「直近以外の業績評価」の欄第1号から第24号までに規定する全体評語のいずれか及び「直近の業績評価」の欄各号に規定する全体評語のいずれかの組合せ（「直近以外の業績評価」の欄第21号から第24号までに規定する全体評語のいずれかと「直近の業績評価」の欄第2号又は第3号に規定する全体評語の組合せ及び「直近以外の業績評価」の欄第16号から第20号までに規定する全体評語のいずれかと「直近の業績評価」の欄第3号に規定する全体評語の組

合せを除く。)

(2) 事務総長通達第20条関係第5項第1号の「第3項の要件を満たした場合に準ずると認められること」とは、同号口に掲げる要件を満たし、かつ、規則第20条第2項第3号口に規定する直近の連続する2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語の組合せが、昇格時全体評語表において、「能力評価」の欄第7号から第9号までに規定する全体評語のいずれかと次のア、イ又はウに掲げる全体評語の組合せのいずれかとの組合せであること。

ア 「直近以外の業績評価」の欄第16号から第20号までに規定する全体評語のいずれかと「直近の業績評価」の欄第3号に規定する全体評語の組合せ

イ 「直近以外の業績評価」の欄第21号から第24号までに規定する全体評語のいずれかと「直近の業績評価」の欄

第2号に規定する全体評語の
組合せ

ウ 「直近以外の業績評価」の
欄第25号から第28号まで
に規定する全体評語のいずれ
かと「直近の業績評価」の欄
第1号に規定する全体評語の
組合せ

(3) 事務総長通達第20条関係第
5項第2号に規定する要件とし
ての全体評語については、その
組合せが1(2)に掲げる全体評語
の組合せのいずれかであるこ
と。

(削る)

昇格時全体評語表

<u>能力評 価</u>	<u>直近以外の業績 評価</u>	<u>直近 の業 績評 価</u>
<u>一 い ずれ も最 上位 の段 階</u>	<u>一 いずれも最 上位の段階</u> <u>二 二の最上位 及び上位の段 階</u>	<u>一 最 上 位 の 段 階</u>
<u>二 最</u>	<u>三 二の最上位 及び中位の段</u>	<u>二 最 階</u>

	上位	階	二
	及び	四 最上位及び	上
	上位	二の上位の段	位
	の段	階	の
	階	五 二の最上位	段
三	最	及び下位の段	階
	上位	階	三
	及び	六 最上位、上	中
	中位	位及び中位の	位
	の段	段階	の
	階	七 いずれも上	段
四	い	位の段階	階
	ずれ	八 二の最上位	
	も上	及び最下位の	
	位の	段階	
	段階	九 最上位、上	
五	上	位及び下位の	
	位及	段階	
	び中	十 最上位及び	
	位の	二の中位の段	
	段階	階	
六	最	十一 二の上位	
	上位	及び中位の段	
	(昇	階	
	格さ	十二 最上位、	
	せよ	上位及び最下	

うと	位の段階
する	十三 最上位、
日の	中位及び下位
直近	の段階
の能	十四 二の上位
力評	及び下位の段
価に	階
係る	十五 上位及び
もの	二の中位の段
に限	階
る。	十六 最上位、
) 及	中位及び最下
び下	位の段階
位の	十七 最上位及
段階	び二の下位の
七 い	段階
ずれ	十八 二の上位
も中	及び最下位の
位の	段階
段階	十九 上位、中
八 上	位及び下位の
位 (段階
昇格	二十 いずれも
させ	中位の段階
よう	二十一 最上位
とす	、下位及び最

る日	<u>下位の段階</u>
の直	<u>二十二 上位、</u>
近の	<u>中位及び最下</u>
能力	<u>位の段階</u>
評価	<u>二十三 上位及</u>
に係	<u>び二の下位の</u>
るも	<u>段階</u>
のに	<u>二十四 二の中</u>
限	<u>位及び下位の</u>
る。	<u>段階</u>
) 及	<u>二十五 最上位</u>
び下	<u>及び二の最下</u>
位の	<u>位の段階</u>
段階	<u>二十六 上位、</u>
九 最	<u>下位及び最下</u>
上位	<u>位の段階</u>
(昇	<u>二十七 二の中</u>
格さ	<u>位及び最下位</u>
せよ	<u>の段階</u>
うと	<u>二十八 中位及</u>
する	<u>び二の下位の</u>
日の	<u>段階</u>
直近	
の能	
力評	
価に	

係る
もの
に限
る。
) 及
び最
下位
の段
階

備考：この表中「最上位」とあるのは人
事評価政令第6条第2項第2号に掲げ
る職員にあっては「上位」とし、同表
中「上位」とあるのは同号に掲げる職
員に係るものを除き、同項第3号に掲
げる職員については最上位の段階を除
く。また、同表中「最下位」とあるの
は同項第2号に掲げる職員にあっては
「下位」とし、同表中「下位」とある
のは同号に掲げる職員に係るものを除
き、同項第3号に掲げる職員について
は最下位の段階を除く。

1 直近の連続した2回の能力評価
及び4回の業績評価の全体評語の
全部又は一部がない場合の取扱い
(1) 直近の連続した2回の能力評
価及び4回の業績評価の全体評

2 直近の連続した2回の能力評価
及び4回の業績評価の全体評語の
全部又は一部がない場合の取扱い
(1) 直近の連続した2回の能力評
価及び4回の業績評価の全体評

語の全部又は一部がない職員を昇格させようとするときは、人事院規則 9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則」という。）第 20 条第 3 項の規定により昇格させようとする日以前 2 年間又は同日以前 2 年未満の期間における給実甲第 3 26 号（人事院規則 9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）（以下「事務総長通達」という。）第 20 条関係第 5 項に規定する人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実を総合的に勘案し、当該職員が規則第 20 条第 2 項に掲げる要件を満たす職員に相当するものと認められるかを判定するものとする。

(2) (略)

(3) 各庁の長は、1(2)イに掲げる「業務への取組状況」の把握に努めなければならないこと。

2 II・III種登用等の場合の 2 級上位の職務の級への決定について

語の全部又は一部がない職員を昇格させようとするときは、規則第 20 条第 3 項の規定により昇格させようとする日以前 2 年間又は同日以前 2 年未満の期間における事務総長通達第 20 条関係第 7 項に規定する人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実を総合的に勘案し、当該職員が規則第 20 条第 2 項に掲げる要件を満たす職員に相当するものと認められるかを判定するものとする。

(2) (略)

(3) 各庁の長は、2(2)イに掲げる「業務への取組状況」の把握に努めなければならないこと。

3 II・III種登用等の場合の 2 級上位の職務の級への決定について

今般、採用年次や採用試験の種類にとらわれない給与決定を推進する観点から、事務総長通達第20条関係第6項に規定するとおり、「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針（平成11年3月19日任企一73）」に基づき選抜された職員又はこれに準ずると認められる職員を選抜し育成する一環として昇任させた場合において、その者の職務がその昇任前に従事していた職務が分類されていた職務の級の2級上位の職務の級に分類されるべきものと評価することができるときには、各府省において2級上位の職務の級に決定するものとして
いるところ、同項の「これに準ずると認められる職員」とは、職員の選抜基準、育成方法などについて、同指針に定めるものに相当するものを各府省において定め、これに基づいて選抜された職員とする。

別紙2

昇給制度に係る留意事項等について

今般、採用年次や採用試験の種類にとらわれない給与決定を推進する観点から、事務総長通達第20条関係第8項に規定するとおり、「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針（平成11年3月19日任企一73）」に基づき選抜された職員又はこれに準ずると認められる職員を選抜し育成する一環として昇任させた場合において、その者の職務がその昇任前に従事していた職務が分類されていた職務の級の2級上位の職務の級に分類されるべきものと評価することができるときには、各府省において2級上位の職務の級に決定するものとして
いるところ、同項の「これに準ずると認められる職員」とは、職員の選抜基準、育成方法などについて、同指針に定めるものに相当するものを各府省において定め、これに基づいて選抜された職員とする。

別紙2

昇給制度に係る留意事項等について

て

1・2 (略)

3 国際機関又は民間企業に派遣されていた等の事情により昇給評語の全部又は一部がない職員の取扱い

(1) 国際機関又は民間企業に派遣されていた等の事情により昇給評語の全部又は一部がない職員について、事務総長通達第37条関係第11項の規定により人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実を総合的に勘案して昇給区分を決定しようとするときには、必要に応じて部内の他の職員との均衡に配慮しつつ、規則第34条に規定する評価終了日以前1年間における次に掲げる事項等を総合的に勘案し、規則第37条第1項各号に規定する職員のいずれに該当するものと認められるかを判定するものとする。その際、規則第37条第3項第1号の「国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の

て

1・2 (略)

3 国際機関又は民間企業に派遣されていた等の事情により昇給評語の全部又は一部がない場合の取扱い

(1) 国際機関又は民間企業に派遣されていた等の事情により昇給評語の全部又は一部がない職員について、事務総長通達第37条関係第11項の規定により人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実を総合的に勘案して昇給区分を決定しようとするときには、必要に応じて部内の他の職員との均衡に配慮しつつ、規則第34条に規定する評価終了日以前1年間における次に掲げる事項等を総合的に勘案し、規則第37条第1項各号に規定する職員のいずれに該当するものと認められるかを判定するものとする。その際、規則第37条第3項の「国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情」

事情」には、国際機関又は民間企業に派遣されていたことのほか、例えば、国家公務員の育児休業等に関する法律第3条の規定による育児休業をしていたこと、休職にされていたこと、人事交流等により規則第17条第1号から第4号まで及び第7号に掲げる者であったことなどを含むものとする。なお、規則第34条に規定する評価終了日以前1年間において職員としての身分を保有するが全く職務に従事しなかった場合等規則第37条第1項各号に規定する職員のいずれに該当するものと認められるかを判定することができない職員（同日後昇給日までの間に新たに採用された職員を除く。）については、事務総長通達第37条関係第11項に規定する職員に該当しないことにより規則第37条第3項の適用がないことから昇給しない。

ア・イ (略)

(2) (略)

には、国際機関又は民間企業に派遣されていたことのほか、例えば、国家公務員の育児休業等に関する法律第3条の規定による育児休業をしていたこと、休職にされていたこと、人事交流等により規則第17条第1号から第4号まで及び第7号に掲げる者であったことなどを含むものとする。なお、規則第34条に規定する評価終了日以前1年間において職員としての身分を保有するが全く職務に従事しなかった場合等規則第37条第1項各号に規定する職員のいずれに該当するものと認められるかを判定することができない職員（同日後昇給日までの間に新たに採用された職員を除く。）については、事務総長通達第37条関係第11項に規定する職員に該当しないことにより規則第37条第3項の適用がないことから昇給しない。

ア・イ (略)

(2) (略)

4 昇給評語を付された時において (新設)
、人事評価政令第6条第2項第1
号又は第2号に掲げる職員であつ
た職員の取扱い

昇給評語を付された時において
、人事評価政令第6条第2項第1
号又は第2号に掲げる職員であつ
た職員について、事務総長通達第
37条関係第11項の規定により
昇給区分を決定しようとするとき
には、規則第34条に規定する評
価終了日以前1年間における人事
評価の結果及び勤務成績を判定す
るに足りると認められる事実を総
合的に勘案して規則第37条第1
項各号に規定する職員のいずれに
該当するものと認められるかを判
定するものとする。この場合にお
いて、同項第1号に規定する職員
に該当するものと認められる職員
として、例えば、昇給評語がいず
れも上位の段階である職員が考え
られる。

5 Aの昇給区分に決定された職員 (新設)
の昇給号俸数の取扱い

Aの昇給区分に決定された職員

のうち、規則別表第7の4イに定める上段の号俸数を適用される職員の昇給号俸数を9号俸以上（同表に定める下段の号俸数を適用される職員にあっては3号俸以上、規則別表第7の4ロ又はハを適用される職員にあっては6号俸以上）とする場合には、具体的かつ客観的な事実に基づくことが求められることに留意する必要があるが、例えば、事務総長通達第37条関係第1項第1号の規定（いわゆる「第1順位グループ」）に該当し昇給評語のいずれかに「卓越して優秀」の段階がある勤務成績が顕著な職員であって、かつ、極めて負担の大きい業務又は他の職員では果たし得ない特別な知識・経験等を必要とする業務を遂行することによって組織の業務運営に対する貢献が顕著な職員であると認められる場合が考えられる。

6 (略)

4 (略)

以 上

人事院規則等の改正概要

令和3年12月
人材局・給与局

【見直し後の評語区分】

卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分	不十分
--------	-------	----	----	-------	-----

I 人事院規則

1. 任用（昇任）〔人事院規則8—12（職員の任免）の一部改正〕

原則、直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価の全体評語において、以下を満たし、かつ、「やや不十分」、「不十分」がないこととする。

イ 本省課長級未満への昇任

能力評価のうち1回は「優良」以上、かつ、業績評価のうち1回は「優良」以上

ロ 本省課長級への昇任

能力評価のうち1回は「非常に優秀」以上、かつ、業績評価のうち1回は「優良」以上

ハ 指定職級（特定幹部職以外）への昇任

能力評価のうち1回は「非常に優秀」以上であり他の1回は「優良」以上、かつ、業績評価のうち1回は「非常に優秀」以上

[規則第25条第1号～第3号]

※1 「人事院の定める要件」として、本省係長級への昇任の場合は要件を緩和する旨を事務総長通知に規定。（対象となる全体評語の全てが「良好」以上、かつ、それぞれ直近の個別評語に「優良」以上があること等）

※2 「人事院の定める要件」として、指定職級の職員（特定幹部職員を除く）の昇任要件を事務総長通知に規定（直近の連続した2回の能力評価が「上位」で、かつ、直近の連続した4回の業績評価のうち1回が「上位」であること等）

※3 指定職級への2段階以上の昇任（いわゆる抜擢昇任）について加重した要件を求めていた現行の措置を廃止。

2. 給与

(1) 昇格〔人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部改正〕

イ 昇任を伴わない昇格における人事評価の要件

原則、直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価の全体評語のうち、2回は「優良」以上、残り4回は「良好」以上であることとする。

[規則第20条第2項第3号]

※1 「人事院の定める要件」として、3級以下への昇格の場合は要件を緩和する旨を事務総長通知に規定。(行(一)2級へ昇格させる場合は、対象となる全体評語の全てが「良好」以上、行(一)3級へ昇格させる場合は、対象となる全体評語の全てが「良好」以上、かつ、直近の個別評語に「優良」以上があること等)

※2 「人事院の定める要件」として、直近の能力評価及び業績評価以外の全体評語において、「やや不十分」が1回あっても、ほかの全体評語を勘案した場合に昇格要件を満たす職員に相当すると認められる要件を満たすときは、例外的に各府省の判断で昇格可能とする旨を事務総長通知に規定。

ロ 昇格に必要な在級期間の短縮(最大50/100)

直近の能力評価及び業績評価の全体評語がいずれも「非常に優秀」以上であるときその他勤務成績が特に良好であるときに可能とする。

[規則第20条第4項]

(2) 昇給 [人事院規則9—8(初任給、昇格、昇給等の基準)の一部改正]

イ 上位の昇給区分(昇給区分A・B)の決定基準

次の順位グループの順に、全体評語並びに個別評語及び評価者の所見その他参考となる事項を考慮して職員の昇給区分を決定する。

① 第1順位グループ

直近の能力評価及び直近2回の業績評価の全体評語のうち、少なくとも1回は「卓越して優秀」、残りが「非常に優秀」以上である者

② 第2順位グループ

直近の能力評価の全体評語が「優良」以上、かつ、直近2回の業績評価の全体評語のうち、1回は「優良」以上を受け、残り1回が「良好」以上である者

[規則第37条第1項第1号(順位グループ等については事務総長通知に規定)]

※1 公務貢献事由による順位グループの引き上げは可能。

※2 昇給区分Aのうち、9号俸以上の昇給とする場合の例を示す(第1順位グループの職員であって、組織の業務運営に対する貢献が顕著である場合)。

ロ 下位の昇給区分(昇給区分D・E)の決定基準

直近の能力評価及び直近2回の業績評価の全体評語のうち、少なくとも1回「やや不十分」がある者については、原則、下位の昇給区分(D又はE)に決定

する。(全体評語の全てが「やや不十分」又はいずれか「不十分」である者は昇給区分E(昇給なし))

[規則第37条第1項第3号]

※1 現行制度と同様、他の全体評語と組み合わせて平均すれば「良好」を上回る場合等は、各府省の判断で、昇給区分Cとすること等を可能とする旨を事務総長通知に規定。

※2 懲戒処分を受けた職員のうち、原則、戒告処分を受けた職員の昇給区分はD又はE、停職・減給処分を受けた職員の昇給区分はEとする旨を事務総長通知に規定。

ハ 昇格後1年以内における昇給号俸数の抑制措置

前年の昇給日後に昇格した職員に関し、職員が決定された昇給区分にかかわらず昇給号俸数を標準(4号俸)以下とする措置は、廃止する。

[改正前の規則第37条第8項]

(3) 勤勉手当〔人事院規則9—40(期末手当及び勤勉手当)の一部改正〕

イ 上位の成績区分(特に優秀、優秀)の決定基準

次の要件を満たす者について、直近の業績評価の全体評語が上位である者から順に決定する(当該全体評語が同じ段階である職員については、全体評語が付された理由、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。)

① 特に優秀

直近の業績評価の全体評語が「非常に優秀」以上である者

② 優秀

直近の業績評価の全体評語が「優良」以上である者

[規則第13条第1項第1号イ及びロ並びに第13条の2第1項第1号イ]

ロ 下位の成績区分(良好でない)の決定基準

直近の業績評価の全体評語が「やや不十分」又は「不十分」である者については、下位の成績区分に決定する。

[規則第13条第1項第1号二及び第13条の2第1項第1号ハ]

3 経過措置等

(1) 経過措置

イ 昇任

令和6年9月30日までを評価期間とする能力評価及び業績評価の全体評語が付されるまでの間の昇任に当たっては、現行制度も踏まえて、経過措置を設けることとする。

※1 見直し後の評語が付されるまでは、現行制度による。

※2 見直し後の評語が付された後は、原則として、2年分の評語で判断し、見直し前の評語は現行基準、見直し後の評語については改正後の基準の考え方による。ただし、課長級以下の業績評価については、見直し後の評語のみを積み上げ、下位の評価がないことを要件とする。

[規則8—12の改正規則附則第2条及び第3条]

ロ 昇格

令和6年9月30日までを評価期間とする能力評価及び業績評価の全体評語が付されるまでの間の昇格に当たっては、現行制度に準じることとする。

[規則9—8の改正規則附則第2条]

※1 見直し後の能力評価・業績評価の全体評語が含まれる期間を含め、直近2回の能力評価及び直近4回の業績評価を総合的に勘案して、「通常の段階」を超えているもの（「A」又は「優良」が1回以上など）であれば、昇格基準を満たすものとする。

※2 昇格に必要な在級期間の短縮に関し、見直し後の能力評価の全体評語が付されるまでの間、直近の能力評価の全体評語は「S」又は「非常に優秀」、かつ、業績評価の全体評語は「A」又は「非常に優秀」以上であることが必要。

ハ 昇給

令和5年1月1日の昇給は、現行制度（改正前の全体評語・改正前の昇給基準）により決定する。

[規則9—8の改正規則附則第3条]

ニ 勤勉手当

令和4年12月期の勤勉手当の成績区分は、現行制度（改正前の全体評語・改正前の成績区分の決定基準）により決定する。

[規則9—40の改正規則附則第2項]

(2) その他

上記のほか、評語の見直し等に伴い、人事院規則11—4（職員の身分保障）及び人事院規則11—10（職員の降給）の規定の整理その他所要の措置を講じる。

II 人事院公示

上記の改正規則において定める人事院の権限を、下記の公示の改正により、人事院事務総長に委任する。

- ・昭和 38 年人事院公示第 5 号（事務総長に対する給与関係権限の一部委任）
- ・平成 21 年人事院公示第 8 号（事務総長に対する任用関係権限の一部委任）

Ⅲ 公布日・施行日

令和 3 年 12 月 24 日公布

令和 4 年 10 月 1 日（人事評価の評語の見直しの施行と同日）施行

以 上