

人事院事務総局人材局長

人事評価の結果の全部又は一部がない職員の昇任の適切かつ柔軟な運用について（通知）

職員の昇任等は人事評価に基づいて行うこととされており（国家公務員法第 5 条第 1 項）、これを受けて、昇任については人事院規則 8—1 2 第 2 5 条において、直近の複数年の人事評価の結果を活用した昇任者の決定方法が定められています。

他方で、国際機関や民間企業に派遣されていたこと、育児休業をしていたこと等の事情により、人事評価の結果の全部又は一部がない職員であっても、人事院規則 8—1 2 第 2 8 条の規定を適用して当該職員を昇任させることができます。

今般、こうした人事評価の結果の全部又は一部がない職員の昇任制度の運用に当たっての留意点等について別紙及び参考資料のとおり整理しましたので、各府省等におかれては、この内容を参考にしつつ、適切かつ柔軟な運用をお願いします。

以 上

## 人事評価の結果の全部又は一部がない職員の昇任の適切かつ柔軟な運用について

### 人事評価の結果の全部又は一部がない職員の昇任について

派遣等の事情によって昇任要件に係る人事評価の全体評語（以下「全体評語」という。）の全部又は一部がない場合には、人事院規則 8—12（以下「規則」という。）第 28 条を適用して昇任の可否を判断することになる。具体的には、任命権者は、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、全体評語の全部又は一部がない場合には、人事院が定めるところにより、当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況、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官職に係る能力及び適性の有無を判断するとともに、人事の計画その他の事情を考慮した上で、当該職員を昇任等させることができる。

ただし、同条に基づく昇任等（以下「昇任等」という。）をさせるためには、当該昇任等をさせようとする職員が、規則第 28 条の適用対象に含まれること及び昇任等をさせるに当たって「総合的に勘案」する要素を有していることが必要となる。

#### 1 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ついて

規則第 28 条の適用対象となる場合は、「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、（中略）全体評語の全部又は一部がない場合」としている。この「国際機関又は民間企業に派遣されていたこと等の事情」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、育児休業をしていたこと、休職にされていたことが含まれる、と「人事院規則 8—12（職員の任免）の運用について」（以下「運用通知」という。）第 28 条関係第 1 項において規定している。この点、「例えば（中略）含まれ

る。」と規定していることから分かります。運用通知で規定した事情である「育児休業をしていたこと、休職にされていたこと」はあくまで例示であり、何らかの事情により全体評語の全部又は一部がない場合は、新規採用後間もない職員、自己啓発等休業から復帰した職員、地方自治体から復帰した職員など、その事情の如何にかかわらず全て規則第28条の適用対象となる。【別添「参考資料」問1、2参照】

## 2 職員の人事評価の結果又は勤務の状況について

昇任等をさせるに当たって「総合的に勘案」する要素とは、規則第28条において、①当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況、②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、とされている。

①については、運用通知第28条関係第2項において、国際機関、民間企業等への派遣、育児休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、休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、自己啓発等休業、配偶者同行休業又は研究所等の業務に従事することによる休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、当該派遣等の前の人事評価の結果又は勤務の状況）をいう、と規定している。これは、国際機関、民間企業等への派遣、育児休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、休職等をしてきた職員は、昇任等をさせるに当たり、原則として当該派遣等の「前」及び「後」の人事評価の結果又は勤務の状況が必要となるが、括弧書きで規定された「国際機関、民間企業等への派遣、育児休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業又は研究所等の業務に従事することによる休職」をしていた職員については、例外として、当該派遣等の「前」の評価のみをもって昇任等をさせることができる、すなわち、職務復帰と同時に昇任させることができるというものである。【別添「参考資料」問3、4参照】

なお、「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）（令和 8 年 4 月 1 日人企—4 5 9）により、令和 8 年 4 月 1 日から、自己啓発等休業、配偶者同行休業をしていた職員についても、職務復帰と同時に昇任させることができることとした。

### 3 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について

上記 2 のとおり、昇任等をさせるに当たって「総合的に勘案」する要素とは、規則第 2 8 条において、①当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況、②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、とされている。

②については、これらの派遣先においては、国と同一の人事評価制度は実施されていないことから、人事評価に代わるものとして、派遣先での業務への取組状況を総合的に勘案する要素にしている。そのため、運用通知第 2 8 条関係第 3 項において、任命権者は、「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」の把握に努めなければならない」と規定している。また、取組状況等の「等」については、地方自治体や独立行政法人等の「出向先での業務への取組状況」が該当するため、国際機関や民間企業以外の機関に派遣されている場合であっても、当該派遣先の取組状況の把握に努めることが適切である。【別添「参考資料」問 3～6 参照】

以 上

【参考資料】

人事評価の結果の全部又は一部がない職員の昇任の適切かつ柔軟な運用に係る照会事例について

問1 4月1日付けで採用した中途採用者について、勤務実績が優秀であるため、来年度の4月1日付けで昇任させたい。この場合、人事評価の結果の一部がないため、規則第28条を適用して昇任させることとなるが、留意すべき点はあるか。

答 本件について、規則第28条を適用して昇任させることが可能であるが、同条を適用して昇任させる場合、昇任要件を満たす職員に「相当すると認められる職員」である必要がある（運用通知第28条関係第4項）ため、少なくとも既に出ている人事評価の結果については、昇任要件を満たす必要があることに留意いただきたい。

問2 規則第28条を適用すれば、例えば、採用後3か月で昇任させることもできるのか。

答 何らかの事情により人事評価の結果の全部又は一部がない場合、その事情の如何にかかわらず全て規則第28条の適用対象であるため、制度上は可能であるが、採用から6か月間は条件付採用期間（規則第32条）であり、当該期間中は、実務を通して職務遂行能力の判定を行い、不適格者を公務から排除し、成績主義の完璧を期すことを目的とするものであることから、そもそも当該期間中の昇任は極めて例外的なものであるため、慎重な検討が必要になると思料する。

仮に条件付採用期間中の職員を昇任させる際には、人事評価の結果等による明確な勤務成績の判定に基づく必要があることに加え、任命権者において、条件付採用期間中に昇任させた理由やその必要性、個別具体の事情等を整理し、

記録に残しておくことが適切である。

なお、条件付採用期間中に昇任させた場合、当該昇任をもって条件付採用期間は終了し、新たに当該昇任による条件付昇任期間が開始する（規則第33条）。

問3 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間、特別職に出向していた職員について、規則第28条を適用して令和8年10月1日付けで昇任させたい。当該昇任の判断に当たって、何を勘案すればよいか。

答 本件のように特別職への出向によって人事評価の結果の全部又は一部がない場合であっても、規則第28条を適用して昇任させることが可能であり、この場合、当該出向「前後」における人事評価の結果又は勤務の状況、出向先での業務への取組状況を総合的に勘案して、昇任させるか判断していただきたい。

問4 規則第28条を適用して地方自治体に2年間出向中の職員を国に復帰させると同時に昇任させたい。当該昇任の判断に当たって、人事評価結果については、どの期間を勘案すればよいか。

答 本件において復帰と同時に昇任させる場合、出向後の人事評価の結果又は勤務の状況がないことから、運用通知第28条関係第2項に基づき、出向「前」の人事評価の結果又は勤務の状況を総合的に勘案することとなる。当該「人事評価の結果」の範囲については期間の定めはなく、本来の評価期間（直近2年間）に限られるものではない。他方で、無制限に過去にさかのぼって人事評価の結果を勘案することは、他の職員の昇任との均衡を失することから、実際の勘案に当たっては合理的な範囲内で過去の人事評価の結果を参照することが望ましい。

なお、これに加え、地方自治体での業務への取組状況についても、総合的に勘案する要素となることについて留意いただきたい。

問5 育児休業中の職員を復帰と同時に昇任させない場合、次期の人事評価の結果が出るまで昇任させることはできないのか。

答 次期の人事評価の結果が出る前に昇任させることは可能である。本件の場合、当該育児休業「前後」における人事評価の結果又は勤務の状況が総合的に勘案する要素になるため、育児休業後の人事評価の結果ではなく、育児休業後の勤務の状況を勘案して昇任させることができる。

問6 運用通知第28条関係第3項で規定している「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」の把握について、具体的に何を把握すればよいか。

答 特段の定めはなく、自省内の他のケースとの均衡を考慮し、任命権者において適切に御判断いただきたいが、例えば、派遣先で人事評価制度が導入されている場合は、当該評価を把握することになると思料する。

以 上