

給 2 - 5 2

令和 8 年 4 月 1 日

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 2-35）」の一部を下記のとおり改正したので、令和 8 年 4 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（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
別紙 1 昇格制度に係る留意事項等について	別紙 1 昇格制度に係る留意事項等について

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) (略)

(2) 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全体評語の全部又は一部がない職員を規則第20条第3項の規定により昇格させ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、昇格させようとする日以前2年間における次に掲げる事項等を総合的に勘案するものとする。なお、規則第20条第3項の「国際機関若しく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、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）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11条第5項第1号から第4号まで及び第7号に掲

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) (略)

(2) 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全体評語の全部又は一部がない職員を規則第20条第3項の規定により昇格させ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、昇格させようとする日以前2年間における次に掲げる事項等を総合的に勘案するものとする。なお、規則第20条第3項の「国際機関若しく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、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）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

げる者であったことなどを含むものとする。

ア・イ (略)

(3) (略)

(削る)

であったことなどを含むものとする。

ア・イ (略)

(3) (略)

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

今般、採用年次や採用試験の種類にとら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

1 昇給区分 A 又は B に該当するか否かの判断について

規則第 37 条第 1 項第 1 号イ又はロに掲げる職員（以下この項において「対象職員」という。）に該当するか否かの判断は、職員の勤務成績を昇給区分に適切に反映させる観点から、事務総長通達第 37 条関係第 1 項の規定により、調整者（同項に規定する調整者をいう。以下この項において同じ。）が同一である職員ごとに、昇給区分を決定する職員の総数に占める対象職員の数割合（以下この項において「対象職員割合」という。）が規則第 37 条第 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に行うことを原則としているが、調整者

別紙 2

昇給制度に係る留意事項等について

（新設）

が同一である職員が少数である場合、特に組織の業務運営に対する貢献が顕著である調整者が同一である職員が多数いる場合等により職員の勤務成績を昇給区分に適切に反映させることができないと認められる場合には、事務総長通達第37条関係第1項の規定の趣旨に反しない範囲で、調整者を異にする職員と合わせて当該判断を行い、及び規則第37条第6項の規定に反しない範囲で調整者ごとの対象職員の割合に差異を生じさせることは差し支えない。なお、この場合においても、調整者が同一である職員ごとに、事務総長通達第37条関係第1項各号に掲げる順序に従わなければならない。

2・3 (略)

4 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

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11条第5項第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

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

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) 各庁の長は、4(1)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。

5～8 （略）

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) 各庁の長は、3(1)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。

4～7 （略）

以 上