

給 2 - 1 3 2

令和 3 年 1 2 月 2 4 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 - 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>1 <u>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  
る職員にあつては「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つては  
「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 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 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った職員の取扱い

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った職員について、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の昇給号俸数の取扱い (新設)

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