

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

人事院規則九一八―九〇

人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正する人事院規則

人事院規則九一八（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)

第二十条 (略)

2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、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。

一 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。

(削る)

(削る)

第二十条 (略)

2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、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。

一 次のいずれか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に当該職員が昇任したこと（特定幹部職（規則八一―一
二（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。）。

ロ 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

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

びハ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。

(新設)

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て

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ない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

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ない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語が「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
5
7
(略)

(初任給基準を異にする異動の場合の職務の級

)

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
5
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価が「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価(以下この条において「昇給評価」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価(以下この条において「昇給評価」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

4～6 (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)

4～6 (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適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語の全部又は一部が、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語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―八第二十条

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―二―四（人事院規則一―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―二（用語の定義）（以下「改正後の規則一―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―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。