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、 人事院規則一一一一〇 (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

人事院規則一一—一〇—一

人事院規則一一—一〇 (職員の降給) の一部を改正する人事院規則

人事 院規則一一—一〇 (職員の降給) の <u>-</u> 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。

の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ	の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ
第四条 各庁の長(給与法第七条に規定する各庁	第四条 各庁の長(給与法第七条に規定する各庁
(降格の事由)	(降格の事由)
改正前	改 正 後

する。 号の か 号の規定により職員のうちいずれを降格させる 降格するものとする。この場合において、 いて、 \mathcal{O} は、 事 1 (職員が降任された場合を除く。) は、 実に基づき、 1 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合 て「定期評価」という。) の全体評語が下 に第六条第 ず 必要があると認めるときは、 職 各庁の長が、 れか 職員 員 の能 に が降任された場合のほ 力評価 掲げる事 項第 公正に判断して定めるも 勤務成績、 又は業績評 一号イ及び第一 由に該当する場合にお 勤務年数その他 価 当該職員を か、 (次条並び 一項に 次の各 第二 のと お する。 いて、 \mathcal{O} か 号の規定により職員のうちいずれを降格させる 降格するものとする。 号のいず は、 事実に基づき、 1 (職員が降任された場合を除く。) は、 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合 政令第九条第三項 において準用する場合を含む。 各庁の 必要があると認めるときは、 職 れかに関 員 職員が降任された場合の \mathcal{O} 、長が、 能 力評 掲げる事 公正に判断して定めるもの 価 勤務成績 この場合において、 又は業績評価 (人事 由に該当する場合に 評 勤務 価政令第十

年数その

他

ع

 \mathcal{O}

人事

評価

に規定す

匹

条

ほ か、

次

の各

お

当該職員

を

第二

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ったにも

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って、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。

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

と認められる場合において、指導その他

 \mathcal{O}

人事院が定める措置を行ったにもかかわら

ず、なお勤務実績がよくない状態が改善さ

れないときであって、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)

(略)

口

(臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の特	(臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の特
号するものとする。	当該職員を降号するものとする。
て、必要があると認めるときは、当該職員を降	い場合において、必要があると認めるときは、
実績がよくない状態が改善されない場合におい	ず、なお勤務実績がよくない状態が改善されな
定める措置を行ったにもかかわらず、なお勤務	他の人事院が定める措置を行ったにもかかわら
められる場合であって、指導その他の人事院が	能であると認められる場合であって、指導その
れている職務を遂行することが可能であると認	の級に分類されている職務を遂行することが可
れる場合であり、かつ、その職務の級に分類さ	ないと認められる場合であり、かつ、その職務
示す事実に基づき勤務実績がよくないと認めら	勤務の状況を示す事実に基づき勤務実績がよく
が最下位の段階である場合その他勤務の状況を	が下位又は「不十分」の段階である場合その他
第五条 各庁の長は、職員の定期評価の全体評語	第五条 各庁の長は、職員の定期評価の全体評語
(降号の事由)	(降号の事由)
二(略)	二(略)

令第九条第三項に規定する確認が行われた	る人事評価政令第九条第三項に規定する確
政令第十八条において準用する人事評価政	価の人事評価政令第十八条において準用す
あっては、当該職員の特別評価の人事評価	間中の職員にあっては、当該職員の特別評
階である場合(条件付採用期間中の職員に	不十分」の段階である場合(条件付採用期
イ 職員の定期評価の全体評語が最下位の段	イ 職員の定期評価の全体評語が下位又は「
(職員が降任された場合を除く。)	(職員が降任された場合を除く。)
一次に掲げる事由のいずれかに該当する場合	一 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合
れらの職員を降格することができる。	れらの職員を降格することができる。
いて、必要があると認めるときは、いつでもこ	いて、必要があると認めるときは、いつでもこ
号のいずれかに掲げる事由に該当する場合にお	号のいずれかに掲げる事由に該当する場合にお
期間中の職員が降任された場合のほか、次の各	期間中の職員が降任された場合のほか、次の各
第六条 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用	第六条 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用
例)	例)

合。 と認められる場合であって、 に 認 ることが \mathcal{O} 況を示す事実に基づき勤務実績がよくな 規定する が行 職 次項において同じ。)その 務 わ の級に分類され る全体 困 れ た人事 難であると認められるとき。 評 語 ·評価政令第十六条第 が てい 下 位 る職 \mathcal{O} 当該 段階であ 務を遂行す 他 勤務 職員がそ の状 る場 項

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

 \mathcal{O}

全体

評語:

が

下

位

又は

不

中

 \mathcal{O}

職

員

 \mathcal{O}

定

期

評

価

 \mathcal{O}

全体評

語

が最

下

位

 \mathcal{O}

段

階

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

場合であって、当該職員がその職務の級に

であると認められるとき。

分類されている職務を遂行することが

困

難

ロ・ハ(略)

(略)

2 各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間

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

られる場合であって、必要があると認めるときている職務を遂行することが可能であると認める場合であり、かつ、その職務の級に分類され

は、いつでもこれらの職員を降号することがで

、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

| あって、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

きる。

(施行期日)

この規則は、令和四年十月一日から施行する。

1

(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──○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。