

平成25年版

国家公務員の給与

— その仕組みと取扱い —

一般財団法人 日本人事行政研究所 編

第 I 部 俸 給 関 係

第 I 部 目 次

はじめに	5
1. 俸給表の種類とその適用範囲	6
2. 級別標準職務及び級別定数	7
(1) 級別標準職務	7
(2) 級別定数	8
3. 初任給	8
(1) 職務の級の決定基準	8
(2) 号俸の決定	10
(3) 号俸決定の特例	32
4. 昇格	34
(1) 昇格の要件	34
(2) 在級期間表の適用方法	38
(3) 昇格の要件の特例	39
(4) 昇格させた場合の号俸の決定	40
(5) 昇格させた場合の号俸の決定の特例	40
5. 初任給基準又は俸給表の適用を異にする異動	41
(1) 職務の級の決定基準	41
(2) 号俸の決定	41
(3) 号俸決定の特例	42
6. 昇給	43
(1) 昇給日及び評価終了日	43
(2) 昇給区分及び昇給の号俸数	43
(3) 昇給の号俸数の調整	44
(4) 昇給区分に関する基準等	45
(5) 研修、表彰等による昇給	49
(6) 特別の場合の昇給	49
(7) 最高号俸を受ける職員についての適用除外	49
(8) 職員への通知等	49
(9) 平成25年4月1日における号俸の調整	49
7. 降給	51
(1) 降給の種類	51
(2) 降格	51
(3) 降号	52
(4) 降給の手続	53
(5) 臨時的職員等	54
(6) 平成17年改正法附則第11条の規定による俸給	54

8. 特別の場合の号俸の決定等	56
(1) 上位資格の取得等の場合の号俸の決定	56
(2) 復職時等における号俸の調整	56
(3) 俸給の訂正	71
9. 俸給の切替え	71
10. 再任用職員等の俸給月額	72
(1) 再任用職員及び再任用短時間勤務職員	72
(2) 育児短時間勤務職員	72
(3) 育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員	72
11. 任期付職員の俸給	73
〔俸給関係 附属資料〕	75
(1) 平成24年3月1日施行の俸給表（医療職俸給表（一）及び第二号任期付研究員の俸給表は平成19年4月1日適用の俸給表。）	76
(2) 初任給基準表	123
(3) 学歴免許等資格区分表	132
(4) 経験年数調整表	133
(5) 在級期間表	134
(6) 免許所有者の経験年数の取扱い（抄）	142
(7) 経験年数8割計算及び2割5分計算早見表	143
(8) 昇格時号俸対応表	145
(9) 降格時号俸対応表	161
(10) 専門スタッフ職俸給表異動時号俸対応表	177
(11) 平成18年3月31日現在の俸給表	178
(12) 人事評価制度の概要について	195
(13) 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（通知）（平成21年 給2—35）	205
(14) 降給に当たっての留意点等について（通知）（平成21年 給2—32）	211

第Ⅰ部 俸給関係

はじめに

職員に支給される給与は、俸給と各種の手当から構成されているが、そのうち「俸給」は俸給表の適用を受ける職員すべてに支給されるもので、給与月額に占める比率も高く、基本的な給与としての地位を占めている。

なお、俸給の調整額も制度上は俸給の一部であるが、本書では便宜、「第Ⅱ部 諸手当関係」で説明することとしており、したがって、第Ⅰ部における「俸給」とは、俸給の調整額を含まないものである。

個々の職員の「俸給」をどのように決定するかは、極めて重要な問題であるが、現行の制度の下では、基本的事項は給与法自体が定め、実施上必要な基準その他の細目については規則でこれを明らかにし、さらに細部の事項あるいは運用基準等は通達等で補完されるという体系になっている。

各職員の受ける「俸給」は、具体的には、

- ① 適用俸給表の決定 ② 職務の級の決定 ③ 号俸の決定

の段階を踏んで決定されることとなるが、これらの決定に当たっては、給与法の規定に則り、①については、規則 9-2（俸給表の適用範囲）及び同規則に基づく指令の定めるところに従い、②及び③については、規則 9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）及び同規則に基づく通達等の定めに従って行うこととなる。

ちなみに、職務の級及び号俸の決定に当たって従うべき基準に関しては、規則 9-8 では、これをおよそ次のように区分して規定しており、それぞれの場合に応じて、関係する規定を適用していくこととなる。

- (1) 新たに職員となった場合（初任給）
- (2) 昇格の場合
- (3) 初任給基準又は俸給表の適用を異にする異動の場合
- (4) 昇給の場合
- (5) 降給の場合

- (6) その他号俸の調整等を必要とする場合
- | | |
|---|--------------|
| { | 上位資格取得等による調整 |
| | 復職時等における調整 |
| | 俸給の訂正 |

なお、俸給の決定としては、これらのほか、給与法の改正に伴う「俸給の切替え等」があり、その都度、必要な規則、通達等が発出されている。

1. 俸給表の種類とその適用範囲

(1) 俸給表の種類

俸給表は、給与法第6条第1項の規定により次のように11種類17表が定められている。法第6条第1項

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| ① 行政職俸給表 | イ. 行政職俸給表(一) | ロ. 行政職俸給表(二) |
| ② 専門行政職俸給表 | | |
| ③ 税務職俸給表 | | |
| ④ 公安職俸給表 | イ. 公安職俸給表(一) | ロ. 公安職俸給表(二) |
| ⑤ 海事職俸給表 | イ. 海事職俸給表(一) | ロ. 海事職俸給表(二) |
| ⑥ 教育職俸給表 | イ. 教育職俸給表(一) | ロ. 教育職俸給表(二) |
| ⑦ 研究職俸給表 | | |
| ⑧ 医療職俸給表 | イ. 医療職俸給表(一) | ロ. 医療職俸給表(二) |
| | ハ. 医療職俸給表(三) | |
| ⑨ 福祉職俸給表 | | |
| ⑩ 専門スタッフ職俸給表 | | |
| ⑪ 指定職俸給表 | | |

(参考 任期付職員、任期付研究員)

(※俸給表は、[俸給関係附属資料] 76ページ以降に掲載)

(2) 俸給表の適用範囲

俸給表の適用範囲は、それぞれの俸給表の備考に定められているが、さらに必要な細目については、規則9-2(俸給表の適用範囲)及び同規則に基づく指令で規定されている。法第6条第1項

行政職俸給表(二)は、次に掲げる職員に適用する。ただし、第1号から第8号までに掲げる者のうち、海事職俸給表(二)の適用を受ける者及び指令で指定する者を除く。

- 一 守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者
- 二 用務員、労務作業員等の庁務又は労務に従事する者
- 三 自動車運転手、車庫長等の業務に従事する者
- 四 機械工作工、電工、大工、印刷工、製図工、ガラス工等の製作、修理、加工等の業務に従事する者
- 五 建設機械操作手、ボイラー技士等の機器の運転、操作、保守等の業務に従事する者
- 六 電話交換手の業務に従事する者
- 七 理容師、美容師、調理師等の家政的業務に従事する者
- 八 前各号に準ずる技能的業務に従事する者
- 九 総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶、総トン数30トン未満の漁船及びその他しゅんせつ船等の作業船に乗り組む者並びに指令で指定する船舶に乗り組む者(公安職俸給表(二)の適用を受ける者及び指令で指定する者を除く。)

(注) この指令として平成13年指令9-11がある。^(注)

(3) 職員に対する俸給表の適用

職員は、非常勤職員及び未帰還職員を除き、それぞれの職務に従っていずれか一の俸給表の適用を受ける。

法第6条第2項

2. 級別標準職務及び級別定数

(1) 級別標準職務

職員（指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。以下「第I部俸給関係」において同じ。）の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき俸給表に定める職務の級に分類される。この場合の分類の基準となるべき標準的な職務の内容については、規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第1の級別標準職務表に定められている。

法第6条第3項

規則9-8第3条

(参考) 規則9-8 別表第1 級別標準職務表 (抄)

イ 行政職俸給表(一)級別標準職務表

職務の級	標準的な職務
1 級	定型的な業務を行う職務
2 級	1 主任の職務 2 特に高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3 級	1 本省、管区機関又は府県単位機関の係長又は困難な業務を処理する主任の職務 2 地方出先機関の相当困難な業務を分掌する係の長又は困難な業務を処理する主任の職務 3 特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験を必要とする業務を独立して行う専門官の職務
4 級	1 本省の困難な業務を分掌する係の長の職務 2 管区機関の課長補佐又は困難な業務を分掌する係の長の職務 3 府県単位機関の特に困難な業務を分掌する係の長の職務 4 地方出先機関の課長の職務
5 級	1 本省の課長補佐の職務 2 管区機関の困難な業務を処理する課長補佐の職務 3 府県単位機関の課長の職務 4 地方出先機関の長又は地方出先機関の困難な業務を所掌する課の長の職務
6 級	1 本省の困難な業務を処理する課長補佐の職務 2 管区機関の課長の職務 3 府県単位機関の困難な業務を所掌する課の長の職務 4 困難な業務を所掌する地方出先機関の長の職務
7 級	1 本省の室長の職務 2 管区機関の特に困難な業務を所掌する課の長の職務 3 府県単位機関の長の職務
8 級	1 本省の困難な業務を所掌する室の長の職務 2 管区機関の重要な業務を所掌する部の長の職務 3 困難な業務を所掌する府県単位機関の長の職務

9	級	1 本省の重要な業務を所掌する課の長の職務 2 管区機関の長又は管区機関の特に重要な業務を所掌する部の長の職務
10	級	1 本省の特に重要な業務を所掌する課の長の職務 2 重要な業務を所掌する管区機関の長の職務
備考 1 この表において「本省」とは、府、省又は外局として置かれる庁の内部部局をいう。 2 この表において「管区機関」とは、数府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する地方支分部局をいう。 3 この表において「府県単位機関」とは、1府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関をいう。 4 この表において「地方出先機関」とは、1府県の一部の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関をいう。 5 この表において「室」とは、課に置かれる相当の規模を有する室をいう。		

(口以下略)

(2) 級別定数

- | | |
|--|--|
| <p>ア 級別定数は、組織ごとに、かつ、会計ごとに、俸給表別、職名別に指令で定められる。</p> <p>イ 職員の職務の級の決定は、級別定数の範囲内で行わなければならない。</p> <p>ウ 級別定数には、退職者、派遣職員、育児休業中の職員、交流派遣職員、法科大学院派遣法第11条派遣職員及び自己啓発等休業職員に係る定数は含まれない。</p> <p>エ 級別定数については、一定の範囲内で流用が認められている。また、前記指令に基づき特別の場合には暫定定数が設定される。</p> | <p>法第8条
第1項、第2項</p> <p>規則9-8第4条
給実甲第143号</p> |
|--|--|

3. 初任給

(1) 職務の級の決定基準

- | | |
|---|---|
| <p>ア 級別定数の範囲内であること。</p> <p>イ その者の能力等を考慮し、その職務に応じたものであること。
(注)「能力等」とは、公務外における実績を有する者にとっては、その者の能力及び実績等をいう。</p> <p>ウ 採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者の職務の級は、その者が新たに職員となった日においてその者に適用される初任給基準表(規則9-8別表第2)の試験欄の区分に対応する初任給欄の職務の級に決定するものとする。</p> <p>エ 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者の職務の級は、各庁の長がその者に求められる能力等を考慮して指定する採用試験の結果により採用された部内の他の職員で、当該新たに職員となった者の採用の日に占めることとなる官職の職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務に従事する者の職務の級を踏まえ、当該新たに職員となった者の有する知識経験、免許等を考慮して決定するものとする。
(注1)「経験者採用試験」とは、係員の官職その他これに準ずる官職より上位の職制上の段階に属する官職であって、採用試験ごとに人事院が定める特定の国の機関及び職制上の段階に属するもの又は特定の職制上の段階に属するものを対象として行われる採用試験である。</p> | <p>法第8条第2項
規則9-8第4条
規則9-8第11条第1項
給実甲第326号
第11条関係第1項</p> <p>規則9-8第11条第2項</p> <p>規則9-8第11条第3項</p> |
|---|---|

(注2) 「その者に求められる能力等」とは、その者の採用の基礎となった経験者採用試験の合格者に求められる能力及び実績等をいう。また、「指定」は、当該経験者採用試験の実施前にあらかじめ行うものとする。

給実甲第326号
第11条関係第2項

(注3) 職務の級の決定については、その過程等を明確に行うとともに、その内容を適切に把握しておくものとする。

給実甲第326号
第11条関係第3項

オ 新たに職員となった者のうち、ウ及びエの適用を受ける者以外の者の職務の級は、その者が新たに職員となった日においてその者に適用される初任給基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分（職種欄の区分及び試験欄の区分の定めがあるものにあつては、それぞれの区分）及び学歴免許等欄の区分に対応する初任給欄の職務の級（初任給基準表の職種欄若しくは試験欄にその者に適用される区分の定めのない職員若しくはその者に適用される初任給基準表のこれらの欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する職員又は専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員にあつては、その者に適用される俸給表の最下位の職務の級）を基礎としてその者の経験年数に相当する期間その者の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなして在級期間表（規則9-8別表第6）に定める在級期間に従い昇格（特別の事情がある場合には、在級期間を短縮して決定することを含む。）させるものとした場合に決定することができる職務の級の範囲内で決定しようとするときにあつては当該職務の級の範囲内でその者の職務の級を決定するものとし、当該決定することができる職務の級より上位の職務の級に決定しようとするときにあつては人事院の定めるところにより当該職務の級にその者の職務の級を決定するものとする。

規則9-8第11条第4項

(注1) 「特別の事情がある場合」とは、新たに職員となった者の能力及び実績等を踏まえ、職員として在職した場合において勤務成績が特に良好であるものとして取り扱うことが適当である場合、部内の他の職員との均衡を失する場合等をいう。

給実甲第326号
第11条関係第6項

(注2) 特別の事情がある場合には、在級期間表に定める在級期間に100分の50以上100分の100未満の割合を乗じて得た期間をもって、在級期間表の在級期間とすることができる。

(注3) 行政(一)7級以上相当の職務の級に決定する場合には、当該職務の級に係る在級期間のほか、人事院が別に定める要件を満たさなければならない。この場合において、人事院が別に定めるときは、当該在級期間によらないことができる。

規則9-8別表第6在級
期間表イ行政(一)在級
期間表備考第2項等

なお、経験年数調整表（規則9-8別表第5）により経験年数の調整を行った結果が負となる場合には、初任給基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に対応する初任給欄の職務の級に決定できない。（ただし、このような場合でも、初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分の適用を受ける者については、その者の経験年数からその者の経験年数に相当する年数を調整年数として減ずる。）

給実甲第326号
第11条関係第4項、
経験年数調整表関係第
3項

カ 職員から人事交流等により地方公務員等となり、人事交流等により引き続いて職員となったものの職務の級は、人事交流等の期間引き続き職員であったものとして昇格の規定の例によるものとした場合に決定することができる職務の級の範囲内で決定する。

規則9-8第11条第5項

(注) 「昇格の規定の例によるものとした場合に決定することができる職務の級」とは、人事交流等により引き続き職員となった者について、当該人事交流等がなく、

給実甲第326号
第11条関係第8項

引き続き職員であったものとした場合において、その者の能力及び実績等並びに部内の他の職員との均衡を考慮して、昇格させることができる最も上位の職務の級をいう。

(2) 号俸の決定

ア 号俸決定の原則

(ア) 採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者の号俸は、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分に対応する初任給欄に定める号俸とする。(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合に得られる号俸を含む。)

規則 9-8 第 1 2 条
第 1 項第 1 号
給実甲第 3 2 6 号
第 1 2 条関係第 1 項

(イ) 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者の号俸は、各庁の長が当該経験者試験採用者に求められる能力等を考慮して指定する採用試験の結果により採用された部内の他の職員で、当該経験者試験採用者の採用の日に新たに職員となったものとした場合に、当該経験者試験採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有することとなる者が、当該経験者試験採用者の採用の日に属する職務の級と同一の職務の級に属する場合に受けることとなる号俸を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する能力等を考慮して決定する号俸とする。

規則 9-8 第 1 2 条
第 1 項第 2 号

(注 1) 「経験者試験採用者」とは、経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となり、職務の級を決定された職員をいう。

規則 9-8 第 1 2 条第 2 項、
第 1 1 条第 3 項

(注 2) 「経験者試験採用者に求められる能力等」とは、経験者試験採用者の採用の基礎となった経験者採用試験の合格者に求められる能力及び実績等をいう。また、「指定」は、当該経験者採用試験の実施前にあらかじめ行うものとする。

給実甲第 3 2 6 号
第 1 2 条関係第 2 項

(注 3) 号俸を決定するに当たっては、経験者試験採用者のうち、各庁の長が指定する採用試験の結果により採用された部内の他の職員に適用された初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分(同欄に学歴免許等の区分が掲げられていない場合にあっては、給実甲第 3 2 6 号第 1 5 条の 2 関係第 5 項に定める学歴免許等の区分とする。)に対して経験年数調整表に加える年数又は減ずる年数が定められている学歴免許等の資格(規則 9-8 第 1 5 条の 2 第 1 項の規定の適用に際して用いられるものに限る。)を有する者について、当該加える年数又は減ずる年数を考慮することができる。

給実甲第 3 2 6 号
第 1 2 条関係第 3 項

(注 4) 「経験者試験採用者の有する能力等」とは、経験者試験採用者の有する能力及び実績等をいう。

給実甲第 3 2 6 号
第 1 2 条関係第 4 項

(注 5) 号俸の決定については、その過程等を明確にして行うとともに、その内容を適切に把握しておくものとする。

給実甲第 3 2 6 号
第 1 2 条関係第 5 項

(ウ) (ア)、(イ) 及び (エ) 以外の者

規則 9-8 第 1 2 条
第 1 項第 3 号

① 決定された職務の級の号俸が初任給基準表に定められている職員は、その号俸とする。(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合に得られる号俸を含む。)

給実甲第 3 2 6 号
第 1 2 条関係第 1 項

② 決定された職務の級の号俸が初任給基準表に定められていない職員(注 1) は、同表に定めのある職務の級の号俸を基礎としてその者の属する職務の級に昇格又は降格したものとした場合に得られる号俸(注 2) とする。

<p>(注1) 「初任給基準表に定められていない職員」とは、その者に適用される初任給基準表の初任給欄に定められていない職員をいい、例えば行政(一)の「その他」の区分の適用を受ける職員で2級以上であるもの等である。</p>	<p>給実甲第326号 第12条関係第6項</p>
<p>(注2) 初任給基準表のその者に適用される区分に対応する初任給欄の号俸を昇格又は降格の日の前日に受けていたものとして得られる昇格後の号俸又は降格後の号俸をいう。</p>	<p>給実甲第326号 第12条関係第7項</p>
<p>なお、昇格したものとされる職務の級が2級以上上位の職務の級である場合においても同様とする。</p>	
<p>(エ) <u>初任給基準表に適用すべき職種欄若しくは試験欄のない職員</u> (注1) 若しくは<u>その者の学歴免許等の資格が同表の最低の学歴免許等の区分に達しない職員</u> (注2) 又は専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員(経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者を除く。)の号俸は、その者の属する職務の級の最低の号俸とする。</p>	<p>規則9-8第12条 第1項第4号</p>
<p>(注1) 「初任給基準表に適用すべき職種欄若しくは試験欄のない職員」とは、例えば教育(一)の教授、准教授等をいう。</p>	<p>給実甲第326号 第12条関係第8項</p>
<p>(注2) 「その者の学歴免許等の資格が同表の最低の学歴免許等の区分に達しない職員」とは、例えば教育(二)の専修学校の補助教員に採用された職員のうち「短大卒」の区分に達しないもの等をいう。</p>	
<p>イ 初任給基準表の適用方法</p>	
<p>(ア) その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分(職種欄の区分と試験欄の区分がともに定めがあるものにあつては、それぞれの区分)及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。(経験者採用試験の結果に基づいて職員となった者には適用しない。)</p>	<p>規則9-8第13条第1項</p>
<p>(イ) 試験欄の「採用試験」の区分は次の①～③の職員に適用する。</p>	<p>規則9-8第13条第2項</p>
<p>① 採用試験の結果に基づいて職員となった者</p> <p>② ①に該当し、その後人事交流等により引き続いて地方公務員等となり、引き続きそれらの者として勤務した後、引き続き職員となった者</p> <p>③ 採用試験の結果に基づいて特定独立行政法人職員となり、引き続き特定独立行政法人職員として勤務した後、引き続き職員となった者</p>	
<p>(ウ) その者が有する知識経験、学歴免許等の資格等に照らして<u>採用試験のうちいずれかの試験の結果により採用された者に相当すると認められる者</u>(注)については、採用試験の区分を適用することができる。</p>	<p>規則9-8第13条第3項</p>
<p>なお、「総合職(院卒)」、「総合職(大卒)」又は「専門職(大卒一群)」の区分によったときは、その旨を人事院に報告することとされている。</p>	
<p>(注1) 採用試験のうちいずれかの試験の結果により採用された者に相当すると認められる者とは、例えば、次の者である。</p>	<p>給実甲第326号 第13条関係第3項</p>
<p>(1) 規則1-36(給与等に関する人事院承認等の廃止・合理化のための関係人事院規則の整備等に関する人事院規則)第6条による改正前の規則9-8第6条第2項第2号又は第3号に該当し、その後人事交流等により地方公務員等となり、引き続きそれらの者として勤務した後、引き続いて職員となった者</p>	
<p>(2) 規則8-18の規定による試験の結果に相当すると認められる選考の結果に基づき任用された職員</p>	
<p>(注2) 「報告」は、初任給基準表の試験欄の「総合職(院卒)」、「総合職(大卒)」又は「専門職(大卒一群)」の区分の適用後遅滞なく、次に掲げる事項につ</p>	<p>給実甲第326号 第13条関係第4項</p>

いて行うものとする。

- (1) 職員の官職（職務の級及び所属部課名）
- (2) (1)の官職に係る職務の内容
- (3) 職員の氏名
- (4) 職員の号俸
- (5) 適用した「採用試験」の区分
- (6) (5)の「採用試験」の区分を適用した理由

(エ) 学歴免許等欄の区分の適用については、初任給基準表において別に定める場合(注)を除き、学歴免許等資格区分表（規則9-8別表第3）に定める区分によるものとする。

(注) 別に定める場合とは、次に掲げる場合である。

- (1) 行政(一)初任給基準表の無線従事者に対応する学歴免許等欄の区分の場合
- (2) 行政(二)初任給基準表の備考第2項に規定する場合
- (3) 公安(二)初任給基準表の「海上保安官」に対応する学歴免許等欄の区分の場合
- (4) 医療(三)初任給基準表の学歴免許等欄の「准看護師養成所卒」の区分の場合

(参考) 規則9-8別表第2 初任給基準表（抄）

イ 行政職俸給表(一)初任給基準表

職種	試験	学歴免許等	初任給
一般	採用試験	総合職（院卒）	2級11号俸
		総合職（大卒）	2級1号俸
		一般職（大卒）	1級25号俸
		一般職（高卒）	1級5号俸
		専門職（大卒一群）	1級26号俸
		専門職（大卒二群）	1級25号俸
		専門職（高卒）	1級5号俸
	その他	高校卒	1級1号俸
無線従事者		第1級総合無線通信士 第1級海上無線通信士 第1級陸上無線技術士	1級25号俸
		第2級総合無線通信士 第2級海上無線通信士 第2級陸上無線技術士 第1級陸上特殊無線技士	1級9号俸
		航空無線通信士	1級5号俸
		第3級総合無線通信士 第3級海上無線通信士 国内電信級陸上特殊無線技士 第4級海上無線通信士 第1級海上特殊無線技士 その他の資格	1級1号俸

備考

- 1 職種欄の「無線従事者」の区分は、電波法（昭和25年法律第131号）に規定する無線従事者の資格を有し、無線設備の操作若しくはその監督又は電波監視の業務に従事する職員（以下「無線従事者」という。）に適用する。
- 2 職種欄の「無線従事者」の区分に対応する学歴免許等欄の「その他の資格」は、電波法施行令（平成13年政令第245号）に定める海上特殊無線技士、航空特殊無線技士及び陸上特殊無線技士の資格のうち、第1級陸上特殊無線技士、国内電信級陸上特殊無線技士及び第1級海上特殊無線技士以外のものを示す。
- 3 無線従事者の経験年数は、その資格（その資格が電波法の一部を改正する法律（平成元年法律第67号）附則第2条第1項の規定により免許を受けたものとみなされた資格である場合にあつては、当該資格に対応する同項に規定する旧資格）を取得した時以後のものとする。ただし、人事院が別段の定めをした場合は、その定めるところに

規則9-8第13条第4項

給実甲第326号
第13条関係第5項

よる。

- 4 次に掲げる者にこの表又は次項の表を適用する場合における初任給欄の号俸は、人事院が別に定める。
- 一 航空保安大学校本科、気象大学校大学部、海上保安大学校本科又は海上保安学校本科の学生
 - 二 航空保安大学校本科、気象大学校大学部、海上保安大学校本科又は海上保安学校本科の卒業者のうち、人事院が定める者
 - 三 薬剤師その他特別の免許を有する者及び特殊の知識、技術又は経験を有する者のうち、人事院が定める者
- 5 平成24年2月1日前に告知された採用試験の結果に基づいて職員となつた者には、次の表を適用する。

試 験		学歴免許等	初 任 給
採 用 試 験	I 種		2 級 1 号俸
	II 種		1 級 25 号俸
	III 種		1 級 5 号俸
	A 種		1 級 26 号俸
	B 種		1 級 15 号俸

(参考) 規則 9 - 8 別表第 3 学歴免許等資格区分表

学歴免許等の区分		学 歴 免 許 等 の 資 格
基準学歴区分	学歴区分	
1 大学卒	一 博士課程修了	(1) 学校教育法による大学院博士課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	二 修士課程修了	(1) 学校教育法による大学院修士課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	三 専門職学位課程修了	(1) 学校教育法による専門職大学院専門職学位課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	四 大学6卒	(1) 学校教育法による大学の医学若しくは歯学に関する学科（同法第85条ただし書に規定する学部以外の教育研究上の基本となる組織を置く場合における相当の組織を含む。以下同じ。）又は薬学若しくは獣医学に関する学科（修業年限6年のものに限る。）の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	五 大学専攻科卒	(1) 学校教育法による4年制の大学の専攻科の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	六 大学4卒	(1) 学校教育法による4年制の大学の卒業 (2) 気象大学校大学部（修業年限4年のものに限る。）の卒業 (3) 海上保安大学校本科の卒業 (4) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
2 短大卒	一 短大3卒	(1) 学校教育法による3年制の短期大学の卒業 (2) 学校教育法による2年制の短期大学の専攻科の卒業 (3) 学校教育法による高等専門学校専攻科の卒業 (4) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	二 短大2卒	(1) 学校教育法による2年制の短期大学の卒業 (2) 学校教育法による高等専門学校の卒業

		(3) 学校教育法による高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の専攻科（2年制の短期大学と同程度とみなされる修業年限2年以上のものに限る。）の卒業 (4) 航空保安大学校本科の卒業 (5) 海上保安学校本科の修業年限2年の課程の卒業 (6) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	三 短大1卒	(1) 海上保安学校本科の修業年限1年の課程の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
3 高校卒	一 高校専攻科卒	(1) 学校教育法による高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の専攻科の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	二 高校3卒	(1) 学校教育法による高等学校、中等教育学校又は特別支援学校（同法第76条第2項に規定する高等部に限る。）の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	三 高校2卒	(1) 保健師助産師看護師法による准看護師学校又は准看護師養成所の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
4 中学卒	中学卒	(1) 学校教育法による中学校若しくは特別支援学校（同法第76条第1項に規定する中学部に限る。）の卒業又は中等教育学校の前期課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格

備考

この表の「特別支援学校」には平成18年法律第80号による改正前の学校教育法による盲学校、聾学校及び養護学校を、「准看護師学校」には平成13年法律第153号による改正前の保健師助産師看護師法による准看護婦学校を、「准看護師養成所」には同法による准看護婦養成所を含むものとする。

(注1) 優れた研究業績等を上げて、大学院の修士課程（標準修業年限2年）又は博士課程（標準修業年限5年）を早期修了（修士課程1年以上在学、博士課程3年以上在学）した者についても、大学院の修士課程又は博士課程の修了者と同様に取り扱うことができる。

(注2) 規則9-8別表第3及び給実甲第326号の学歴免許等資格区分表は、それぞれ平13.1.6現在の学制に見合った表に改正されているが、この改正前のそれぞれの表に掲げる学歴免許等の資格を有する職員の学歴免許等の取扱いについては、なお従前の例による旨が、一部改正規則（平12.12.27規則1-32）の附則に定められている。

(注3) 学歴免許等資格区分表の「学歴免許等の資格」欄の「上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格」は、同表の「学歴免許等の区分」欄の区分に応じ、給実甲第326号の別表に定められている。

(給実甲第326号別表 学歴免許等資格区分表 イ 甲表(抄))

学歴免許等の区分		学歴免許等の資格
基準学歴区分	学歴区分	
1 大学卒	一 博士課程修了	外国における大学院博士課程等（大学院における修業年限3年以上となるものに限る。）の修了（通算修学年数が19年以上となり、かつ、博士の学位を取得した場合に限る。）
	二 修士課程修了	外国における大学院修士課程等（大学院における修業年限1年以上となるものに限る。）の修了（通算修学年数が17年以上となり、かつ、修士の学位を取得した場合に限る。）

三 専門職学位 課程修了	司法試験法による司法試験予備試験の合格
四 大学6卒	防衛医科大学校の卒業
五 大学専攻科 卒	(1) 独立行政法人水産大学校（旧水産大学校を含む。 以下同じ。）専攻科（「大学4卒」を入学資格とする 修業年限1年以上のものに限る。）の卒業 (2) 旧図書館職員養成所（「大学4卒」を入学資格と する修業年限1年以上のものに限る。）の卒業
六 大学4卒	(1) 独立行政法人大学評価・学位授与機構からの学 士の学位の取得 (2) 防衛大学校の卒業 (3) 筑波大学理療科教員養成施設（旧東京教育大学 附属の特殊教育教員養成施設及び理療科教員養成 施設を含むものとし、短期大学又は特別支援学校 （平成18年法律第80号による改正前の学校教育 法による盲学校又は聾学校を含む。）の専攻科卒業 後の2年制の課程に限る。）の卒業 (4) 独立行政法人国立国際医療研究センター国立看 護大学校看護学部（旧国立看護大学校看護学部を 含む。）の卒業 (5) 独立行政法人水産大学校（「高校3卒」を入学資 格とする4年制のものに限る。）の卒業 (6) 独立行政法人航空大学校（旧航空大学校を含む ものとし、昭和62年8月以降の「短大2卒」を 入学資格とする修業年限2年以上のものに限る。） の卒業 (7) 外国における大学等の卒業（通算修学年数が 16年以上となるものに限る。） (8) 旧琉球教育法による大学の4年課程の卒業 (9) 旧司法試験（平成14年法律第138号附則第 7条第1項の規定による司法試験及び同法による 改正前の司法試験法による司法試験をいう。以下 同じ。）の第2次試験の合格 (10) 公認会計士法による公認会計士試験の合格 (11) 平成15年法律第67号による改正前の公認会 計士法による公認会計士試験の第2次試験の合格 (12) 保健師助産師看護師法による保健師学校、保健 師養成所、助産師学校又は助産師養成所（同法に よる看護師学校の卒業又は看護師養成所の卒業を 入学資格とする修業年限1年以上のものに限る。） の卒業 (13) 職業能力開発促進法による職業能力開発大学校 若しくは職業能力開発総合大学校の応用課程（「短 大2卒」を入学資格とする修業年限2年以上のも のに限る。）又は職業能力開発総合大学校の長期課 程（旧職業能力開発大学校の長期課程、旧職業訓 練大学校の長期課程、長期指導員訓練課程及び長 期訓練課程並びに旧中央職業訓練所の長期訓練課 程を含む。）の卒業 (14) 都道府県立農業者研修教育施設（農業改良助長 法施行令第3条に基づき農林水産大臣の指定する 教育機関をいう。以下同じ。）の研究課程（「短大 2卒」を入学資格とする修業年限2年のものに限 る。）の卒業 (15) 都道府県立農業講習施設（「短大2卒」を入学資 格とする修業年限2年のものに限る。）の卒業 (16) 森林法施行令第9条の規定に基づき農林水産大 臣の指定する教育機関（「短大2卒」を入学資格と する修業年限2年のものに限る。）の卒業 (17) 旧鯉淵学園専門課程（修業年限4年のものに限 る。）の卒業 (18) 旧電気事業主任技術者資格検定規則による第1 種資格検定試験の合格

(注1) 給実甲第326号別表の学歴免許等資格区分表には、「イ 甲表」のほか「ロ 乙表」がある。このうち甲表は各俸給表適用者に共通的に適用される表であるが、乙表は公安(二)、海事(一)の関係の職員に限って適用される表である。

- (注2) 定時制高等学校(修学年数4年)の卒業は3年制高等学校の卒業と、大学の通信教育課程の修了は4年制大学の卒業として取り扱う。
- (注3) 大学に2年以上在学して62単位以上修得した者については、「短大2卒」の資格を有する者に準じて取り扱うことができる。
- (注4) 専修学校(年間授業時間数が一定以上のものに限る。)及び各種学校の卒業者については、修学年数等に応じ、短大2卒・高校3卒等の資格を有するものに準じて取り扱うことができる。

給実甲第326号学歴免許等資格区分表関係第3項
給実甲第326号学歴免許等資格区分表関係第4項

ウ 号俸の調整

職務の級の最低限度の資格を超える学歴免許等の資格又は経験年数を有する職員(経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者を除く。)の号俸については、初任給基準表に定める号俸より上位の号俸に調整することができる。

規則9-8第12条第2項

(ア) 学歴免許等の資格による初任給の調整

その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対応する学歴免許等の資格より上位の学歴免許等の資格を有する者(行政(二)初任給基準表備考第6項又は研究職初任給基準表備考第3項若しくは第6項の適用を受ける職員を除く。)で、当該学歴免許等の資格を取得するに際しその者の職務に直接有用な知識又は技術を修得したと認められるものについては、その者に適用される初任給基準表の初任給欄に定める号俸の号数に、加算数(注)に4を乗じて得た数を加えた数を、初任給欄の初任給の号俸とすることができる。

規則9-8第14条第1項
給実甲第326号第14条関係第2項

(注) 加算数とは、次表の左欄に掲げるその者の有する学歴免許等の資格の属する学歴免許等資格区分表に定める学歴免許等の区分の区分に応じて右欄に定める数から、左欄及び中欄に掲げるその者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に応じた右欄に定める数を減じた数をいう。

博士課程修了		21
修士課程修了、専門職学位課程修了又は大学6卒		18
大学専攻科卒		17
大学4卒	大学卒	16
短大3卒		15
短大2卒	短大卒	14
短大1卒又は高校専攻科卒		13
高校3卒	高校卒	12
高校2卒		11
	中学卒	9
備考		
一 学校教育法(昭和22年法律第26号)による大学院博士課程のうち医学又は歯学に関する課程を修了した者に対するこの表の適用については、同表の上〔左〕欄に掲げる「博士課程修了」の区分に対応する同表の下〔右〕欄に掲げる数に1を加えた数をもって、同欄に掲げる数とする。		
二 その者の有する学歴免許等の資格に係るこの表の下〔右〕欄に掲げる数について人事院が別段の定めをした職員については、人事院が定める数をもって、同欄に掲げる数とする。		

なお、「採用試験」に対する学歴免許等欄は空欄となっているが、調整を行うにあたっては、「総合職(院卒)」にあつては「修士課程修了」、

規則9-8第14条第2項

「専門職学位課程修了」及び「大学6卒」の区分、「総合職（大卒）」、「一般職（大卒）」、「専門職（大卒一群）」及び「専門職（大卒二群）」にあっては「大学卒」の区分、「一般職（高卒）」及び「専門職（高卒）」にあっては「高校卒」の区分が初任給基準表の学歴免許等欄に掲げられているものとみなす。

〔例〕 平24.8 一般職（大卒）試験合格	} の場合
25.3 修士課程修了	
25.4 行政(一)1級採用	
初任給基準表に定める号俸（一般職（大卒））	1 の25
修士課程修了と大学卒の学歴免許等による調整 2年	+ 8
	1 の33

(参考) 規則9-8第14条の調整を行った場合の行政(一)の初任給 (太線部分)

試 験		高校卒	短大2卒	短大3卒	大学卒	修士課程修了	博士課程修了
採 用 試 験	総合職（院卒）					2の11	2の23
	総合職（大卒）	2の1	2の1	2の1	2の1	2の9	2の21
	一般職（大卒）	1の25	1の25	1の25	1の25	1の33	1の45
	一般職（高卒）	1の5	1の13	1の17	1の21	1の29	1の41
	専門職（大卒一群）	1の26	1の26	1の26	1の26	1の34	1の46
	専門職（大卒二群）	※1の25	※1の25	※1の25	1の25	1の33	1の45
	専門職（高卒）	1の5	1の13	1の17	1の21	1の29	1の41
そ の 他		1の1	1の9	1の13	1の17	1の25	1の37

(注1) ※印は、一部採用試験については21歳未満の受験が認められていない。
 (注2) 平成24年2月1日前に告知された採用試験の結果に基づいて職員となった者には、次の表を適用する。

試 験		高校卒	短大2卒	短大3卒	大学卒	修士課程修了	博士課程修了
採 用 試 験	I 種	2の1	2の1	2の1	2の1	2の9	2の21
	II 種	1の25	1の25	1の25	1の25	1の33	1の45
	III 種	1の5	1の13	1の17	1の21	1の29	1の41
	A 種	1の26	1の26	1の26	1の26	1の34	1の46
	B 種	1の15	1の15	1の19	1の23	1の31	1の43

(注3) 平成19年1月1日以後の採用者については、調整される号俸数が異なる。
 (エ 初任給の号俸調整に関する経過措置(30ページ)参照)

(イ) 経験年数による初任給の調整

① 経験年数

㊦ 経験年数の起算

経験年数は、新たに職員となった者の有する最も新しい学歴免許等の資格を取得した時（当該資格以外の資格による方が有利である場合には、その資格を取得した時）以後の経歴による。

㊧ 経験年数の換算

㊦の経歴については、経験年数換算表（規則9-8別表第4）によりその年数を換算する。

なお、初任給基準表の備考に定めのあるものについては、その定めによる。

規則9-8第15条の2
第1項
給実甲第326号
第15条の2関係第1項

(参考) 規則 9 - 8 別表第 4 経験年数換算表

経	歴	換 算 率
国家公務員、地方公務員又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府の職員としての在職期間	職員として同種の職務に従事した期間	$\frac{100}{100}$
	職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	$\frac{100}{100}$ 以下
	その他の期間	$\frac{80}{100}$ 以下 (部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、 $\frac{100}{100}$ 以下)
民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	$\frac{100}{100}$ 以下
	その他の期間	$\frac{80}{100}$ 以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間 (正規の修学年数内の期間に限る。)		$\frac{100}{100}$ 以下
その他の期間	教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められるもの	$\frac{100}{100}$ 以下
	技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの	$\frac{50}{100}$ 以下 (部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、 $\frac{80}{100}$ 以下)
	その他の期間	$\frac{25}{100}$ 以下 (部内の他の職員との均衡を著しく失う場合及び教育職俸給表の適用を受ける職員に適用する場合は、 $\frac{50}{100}$ 以下)

備考

- 1 経歴欄の左欄の「その他の期間」の区分中「技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの」の区分の適用を受ける期間のうち、技能、労務等の職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められる期間に対するこの表の適用については、同区分に対応する換算率欄の率を $\frac{80}{100}$ 以下 (部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、 $\frac{100}{100}$ 以下) とする。
- 2 経歴欄の左欄の「その他の期間」の区分中「その他の期間」の区分の適用を受ける期間のうち、職員としての職務に役立つと認められる期間で人事院が定めるものに対するこの表の適用については、同区分に対応する換算率欄の率を人事院が別に定める。

〔例〕 次の経歴の者の平25.4.1における中学卒以後の経験年数を算出する場合

平 2.3	中学卒	
2.3	無 職	→換算 (原則として $\frac{25}{100}$ 以下)
2.4～ 6.3	民間会社 (その経験が直接役立つ職務)	→換算 ($\frac{100}{100}$ 以下)
平 6.3	高校卒 (定時制)	
6.4～ 7.3	××省職員 (類似の職務)	→換算 ($\frac{100}{100}$ 以下)
7.4～ 11.3	大学在学 (正規の修学年数)	→換算 ($\frac{100}{100}$ 以下)
11.4～ 19.3	民間会社 (その経験が直接役立つ職務以外)	→換算 ($\frac{80}{100}$ 以下)
19.4～ 25.3	〇〇省職員 (同種の職務)	→換算 ($\frac{100}{100}$)

㊦ 経験年数の計算

a 経験年数の計算は、月を単位として行う。

〔例〕 平25.3.15採用の者の平25.4.15現在の経験年数は2月となる。

b 一の月に換算率の異なる2以上の期間があるときは、最も有利な換算率による。

給実甲第326号
第15条の2関係第2
項、第3項

〔例〕 平24.3.1～25.3.15	民間会社	} の場合
	(その経験が直接役立つ職務以外→ $\frac{80}{100}$ 換算以下)	
25.3.16～25.3.24	無 職 ($\frac{25}{100}$ 換算以下)	
25.3.25～25.3.31	地方公務員 (類似の職務) ($\frac{100}{100}$ 換算以下)	

平25.3については、最も有利な経歴である「地方公務員」の期間を基礎として計算する。

c 換算した年数に1月未満の端数が生じたときは、その端数を合算するものとし、なお1月未満の端数があるときは、1月に切り上げる。

〔例〕 平20.3.7	高校卒	} の場合
20.3.8～20.6.19	無 職	
20.6.20～22.4.19	民間会社 (その経験が直接役立つ職務以外)	
22.4.20～22.4.26	無 職	
22.4.27～25.3.14	地方公務員 (類似の職務)	
25.3.15	××省職員 行政(一) 1級採用	

この者の高校卒以後採用までの経験年数は、

$$\text{平}20.3\sim20.5 \text{ 無 職 } 3 \text{ 月} \times \frac{25}{100} = 0.75 \text{ 月}$$

$$20.6\sim22.3 \text{ 民間会社 } 1 \text{ 年}10 \text{ 月} \times \frac{80}{100} = 17.6 \text{ 月}$$

$$22.4\sim25.3 \text{ 地方公務員 } 3 \text{ 年} \times \frac{100}{100} = 36 \text{ 月}$$

計54.35月

1月未満の端数を切り上げ、55月とする。

② 経験年数調整表

新たに職員となった者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分（学歴免許等の資格が掲げられている場合においては、当該学歴免許等の資格の属する学歴免許等資格区分表の学歴区分欄に掲げる学歴免許等の区分とし、初任給基準表の学歴免許等欄に学歴免許等の区分又は学歴免許等の資格のいずれもが掲げられていない場合にあつては、人事院の定める学歴免許等の区分とする。^(注2)）に対して経験年数調整表（規則9-8別表第5）に加える年数又は減ずる年数が定められている学歴免許等の資格（①の適用に際して用いられるものに限る。）を有する者については、その者の経験年数にその年数を加減した年数をもって、その者の経験年数とする。この場合において、これらの学歴免許等の区分及び当該学歴免許等の区分に属する学歴免許等の資格については、初任給基準表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表に定めるところによる。

(注1) 経験年数を免許を取得した時以後とする旨初任給基準表の備考に定められている者（行政(一)初任給基準表の備考第3項、行政(二)初任給基準表の備考第2項又は専行初任給基準表の備考第2項の適用を受ける者を除く。）にも適用される。

(注2) 「人事院の定める学歴免許等の区分」とは、行政(一)、税務、公安(一)、公安(二)及び研究のそれぞれの初任給基準表の「採用試験」の区分に応じ、「総合職（院卒）」にあつては「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学6卒」の区分、「総合職（大卒）」、「一般職（大卒）」、「専門職（大卒一群）」、「専門職（大卒二群）」、「Ⅰ種」、「Ⅱ種」及び「A種」にあつては「大学卒」の区分、「B種」にあつては「短大卒」の区分、「一般職（高卒）」、「専門職（高卒）」及び「Ⅲ種」にあつては「高校卒」の区分、行政(二)初任給基準表については「中学卒」の区分、専行初任給基準表については「総合職（院卒）」にあつては「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学6卒」の区分、「総合職（大卒）」、「一般職（大卒）」、「専門職（大卒二群）」、「Ⅰ種」及び「Ⅱ種」にあつては「大学卒」の区分とする。

規則9-8第15条の2
第2項

給実甲第326号
第15条の2関係第4項

給実甲第326号
第15条の2関係第5項

(参考) 規則 9 - 8 別表第 5 経験年数調整表 (抄)

学歴区分 (甲)	学歴免許等の区分					
	基準学歴区分				学歴区分 (乙)	
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	博士課程修了 (大学6卒後のものに限る。)	博士課程修了
博士課程修了	+ 5 年	+6.5年	+ 9 年	+ 9 年	- 1 年	
修士課程修了	+ 2 年	+3.5年	+ 6 年	+ 6 年	- 4 年	- 3 年
専門職学位課程修了	+ 2 年	+3.5年	+ 6 年	+ 6 年	- 4 年	- 3 年
大学6卒	+ 2 年	+3.5年	+ 6 年	+ 6 年	- 4 年	- 3 年
大学専攻科卒	+ 1 年	+2.5年	+ 5 年	+ 5 年	- 5 年	- 4 年
大学4卒		+1.5年	+ 4 年	+ 4 年	- 6 年	- 5 年
短大3卒	- 1 年	+0.5年	+ 3 年	+ 3 年	- 7 年	- 6 年
短大2卒	- 2 年	-0.5年	+ 2 年	+ 2 年	- 8 年	- 7 年
短大1卒	- 3 年	-1.5年	+ 1 年	+ 1 年	- 9 年	- 8 年
高校専攻科卒	- 3 年	-1.5年	+ 1 年	+ 1 年	- 9 年	- 8 年
高校3卒	- 4 年	-2.5年			-10年	- 9 年
高校2卒	- 5 年	-3.5年	- 1 年	- 1 年	-11年	-10年
中学卒	- 7 年	-5.5年	- 3 年	- 3 年	-13年	-12年

備考 (略)

(注) 次の表の第1欄に掲げる者については、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分に対応する経験年数調整表の基準学歴区分欄又は学歴区分(乙)欄の区分の調整年数に、次の表の第1欄に掲げる者及び第2欄に掲げるその者に適用される初任給基準表の学歴免許等の区分の区分に応じ、次の表の第3欄に定める年数を加減した年数(その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分に対応する経験年数調整表の基準学歴区分欄又は学歴区分(乙)欄の区分に調整年数が掲げられていない場合にあつては、次の表の第3欄に定める年数)をもって、経験年数調整表の調整年数とする。この場合において、当該加減した年数が0年となるときは、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる学歴免許等の区分に対応する経験年数調整表の基準学歴区分欄又は学歴区分(乙)欄の区分に調整年数が掲げられていないものとして取り扱うものとする。

行政職俸給表(一)、税務職俸給表又は公安職俸給表(二)の適用を受ける者のうち、その職務の級を1級に決定する者	短大卒	+ 0.5 年
行政職俸給表(二)の適用を受ける者	中学卒	+ 3 年
公安職俸給表(一)の適用を受ける者のうち、その職務の級を2級又は3級に決定する者	短大卒	+ 0.5 年
教育職俸給表(一)の適用を受ける教授のうち、その職務の級を3級に決定する者	大学卒	- 6 年
教育職俸給表(二)の適用を受ける専修学校の教員のうち、その職務の級を2級に決定する者	大学卒	- 1 年

給実甲第326号経験年数調整表関係第2項第6号

教育職俸給表(二)の適用を受ける専修学校の補助教員	短大卒	+ 0.5 年
研究職俸給表の適用を受ける者	短大卒	+ 0.5 年
医療職俸給表(二)の適用を受ける者のうち、その職務の級を1級又は2級に決定する者	短大卒	+ 0.5 年
	短大2卒	+ 0.5 年
医療職俸給表(三)の適用を受ける看護師のうち、その職務の級を2級又は3級に決定する者	短大2卒	+ 0.5 年
福祉職俸給表の適用を受ける者のうち、その職務の級を1級又は2級に決定する者	短大卒	+ 0.5 年

③ 経験年数の取扱いの特例

前記①及び②にかかわらず初任給基準表の備考に別段の定めがある場合の経験年数の取扱いについては、その定めるところによる。

(注) 「別段の定め」は次のとおりである。

行政(一)初任給基準表の備考第3項・行政(二)初任給基準表の備考第3項・専行初任給基準表の備考第2項・医療(一)初任給基準表の備考・医療(二)初任給基準表の備考第1項・医療(三)初任給基準表の備考第2項

規則9-8第15条の2
第3項

給実甲第326号
第15条の2関係第7項

④ 調整対象となる経験年数

㉞ 採用試験による採用者については、次のいずれかによる。

- a その者の任用の基礎となった試験に合格した時以後の経験年数
- b その者に適用される初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分に応じ、「総合職(院卒)」にあつては「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学6卒」の区分、「総合職(大卒)」、「一般職(大卒)」、「専門職(大卒一群)」及び「専門職(大卒二群)」にあつては「大学卒」の区分、「一般職(高卒)」及び「専門職(高卒)」にあつては「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合には、その調整に用いた学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数)

規則9-8第15条
第1項第1号

〔㉞の例〕 一般職(高卒)試験の合格者を採用する場合

平		
23	24	25
.	.	.
3	11	4
高校卒	一般職(高卒)合格 採用	

Ⓐ試験合格時以後の経歴に係る経験年数

Ⓑ基準学歴取得時以後の経歴に係る経験年数

Ⓐ又はⒷが調整対象年数となるが、Ⓑが有利である。

① (2)イ(イ)②、③及びウ)に該当する者については、人事院の定める経験年数

規則9-8第15条
第1項第2号

(注) 人事院の定める経験年数は、次のとおりである。

給実甲第326号
第15条関係第9項

a (2)イ(イ)②、③に該当する者

最短昇格期間を超える経験年数(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った者で基準号俸が職務の級の最低の号俸以外の号俸であるものにあつては、その調整に用いた学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数)

b (2)イ(ウ)に該当する者

最短昇格期間を超える経験年数(基準号俸が職務の級の最低の号俸(初任給基準表に掲げられている場合の最低の号俸を除く。)以外の号俸である者にあつては、その者の職務に有用な免許その他の資格(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った者にあつては、その調整に用いた学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数)

※1 「最短昇格期間」とは、新たに職員となった者が新たに職員となった日においてその者に適用される初任給基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分(双方の区分の定めがあるものにあつては、それぞれの区分)及び学歴免許等欄の区分に対応する初任給欄の職務の級(2)ア(ウ)に該当する者にあつては、その者に適用される俸給表の最下位の職務の級)を基礎としてその者の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなして昇格(在級期間表の年数の短縮は行わない。)によりその者の属する職務の級に決定することができる最短の期間をいう。

※2 「基準号俸」とは、(2)アにより得られる号俸(2)ウ(ア)の学歴免許等の資格による初任給の調整を受ける場合には、その調整後の号俸)をいう。

※3 「職務の級の最低の号俸」とは、例えば次の場合をいう。

ア 「(2)ア(イ)」において昇格又は降格の対応により基準号俸が最低の号俸とされた場合

イ 「(2)ア(ウ)」において初任給基準表に適用すべき職種欄又は試験欄がないため、基準号俸が最低の号俸とされた場合

ウ 「(2)ア(ウ)」においてその者の学歴免許等の資格が初任給基準表の最低の学歴免許等の区分に達しないため、基準号俸が最低の号俸とされた場合

※4 「その者の職務に有用な免許その他の資格」とは、例えば、その者に適用される初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分に応じ、「総合職(院卒)」にあつては「修士課程修了」、「専門職学位課程修了」又は「大学6卒」の区分、「総合職(大卒)」、「一般職(大卒)」、「専門職(大卒一群)」及び「専門職(大卒二群)」にあつては「大学卒」の区分、「一般職(高卒)」及び「専門職(高卒)」にあつては「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格が該当する。

ウ) ⑦、①又は②以外の者については、初任給基準表の適用に際して用いられるその者の学歴免許等の資格(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合には、その調整に用いた学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数

規則9-8第15条
第1項第3号

〔㊦の例〕 大学卒の者を選考により行政(一)1級に採用する場合

平	22	25
18	・	・
3	3	4
		・
		1
<div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> 高校卒 大学卒 採用 </div>		
学歴免許等の資格による初任給の調整(16号積み)		学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合、その際に用いた学歴(大学卒)取得以後の経歴に係る経験年数 → 調整対象となる経験年数

㊦ ㊦及び㊦以外の者で基準号俸が職務の級の最低の号俸(初任給基準表に掲げられている場合の最低の号俸を除く。)であるものについては、人事院の定める経験年数

規則9-8第15条
第1項第4号

(注) 人事院の定める経験年数は、その者の最短昇格期間を超える経験年数

給実甲第326号
第15条関係第11項
規則9-8第15条第2項

㊦ 新たに職員となった者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対応する学歴免許等の資格より上位の学歴免許等の資格を有する者で初任給の調整を受けないものについては、その調整に用いられる学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数に加算数を加えた年数をもって、㊦～㊦に定める経験年数とする。

⑤ 調整方法

㊦ 調整の対象となる経験年数について、当該経験年数の月数を12月又は18月で除した数(1未満の端数は切捨て)に4(新たに職員となった者が行政(一)7級以上相当の職務の級に決定された場合にあっては、3)を乗じて得た数を基準号俸の号俸に加えた数の号俸に調整することができる。

規則9-8第15条第1項

a 原則として、㊦の㊦～㊦の経験年数の月数については、12月で除す。

b ただし、5年を超える経験年数(㊦の㊦又は㊦に該当する者で最短昇格期間が5年(注)以上となる職務の級に決定されたもの)にあっては当該㊦又は㊦に定める経験年数の月数については、18月で除す(これらの経験年数のうち、職員の職務にその経験が直接役立つと認められる次の(a)又は(b)に掲げる職務に従事していた年数であって、部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長が相当と認める年数の月数については、12月で除す。)

(a) その者の職務と同種の職務(職員として在職したものに限る。)

(b) (a)以外の職務に在職した年数を経験年数換算表により $\frac{100}{100}$ の換算率によって換算した場合における当該職務(在学期間は含まない。)

(注) 「5年」は、次の表の左欄に掲げる者にあつては、5年に同欄に対応する右欄の年数を加減した年数(負になる場合には、0年)

とする。

行政職俸給表(一)の適用を受ける者のうち、B種の結果に基づいて職員となったもので、その職務の級を2級以上に決定する者	- 0.5年
行政職俸給表(一)の適用を受ける者のうち、選考採用者(採用試験又は経験者採用試験の結果に基づいて職員となった者以外の者をいう。)	- 3年
給実甲第326号経験年数調整表関係第2項第6号の表の第1欄に掲げる者	経験年数調整表関係第2項第6号の表の第1欄及び第2欄の区分に応じて同表の第3欄に定める年数(同表の第2欄に定める学歴免許等の区分が「中学卒」である場合にあっては3年を、当該学歴免許等の区分が「短大卒」である場合にあっては0.5年を、それぞれ当該第3欄に定める年数から減じた年数)

① 12月で除すこととされる経験年数の月数のうち、12月に満たない端数の月数は、18月で除すこととされる経験年数の月数として取り扱うことができる。

給実甲第326号
第15条関係第3項

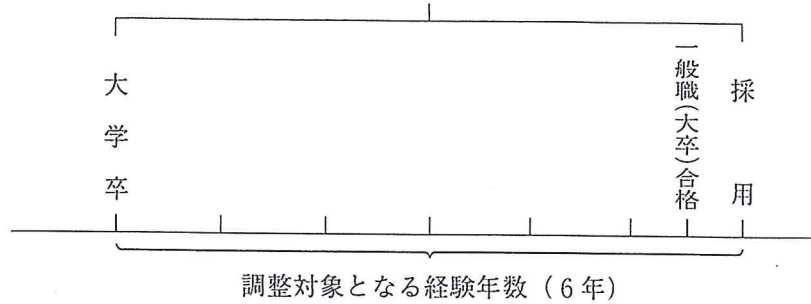
② 経験年数の月数の全てを12月で除すこととされた職員(号俸の調整に用いるその者の経験年数の全てが、経験年数換算表において $\frac{100}{100}$ の換算率で換算された期間である職員)で、年度の途中で採用されたことにより、経験年数の端数の月数が9月以上となるもののうち、学卒後の直採用である部内の他の職員との均衡を図る上で必要であると認められるものについては、3号俸を①に加えることができる。

給実甲第326号
第15条関係第7項

なお、この規定は、いわゆる新卒で民間企業等に採用され、その後の期間を通じて職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事していた者等を年度の途中で職員として採用しようとする場合において、その者と卒業年度が同一である新卒で職員として採用された部内の他の職員との均衡を考慮すると、12月に満たない経験年数を初任給の号俸に反映することが適当であることがあり得ることから、これに対応することを目的として定められたものであることに留意する必要がある。

〔⑤の⑦の a に該当する者の例〕 大学卒業 6 年の経歴を有する一般職(大卒)試験合格者を行政(一) 1 級に採用する場合

経歴(6年) $(\frac{100}{100}$ 換算)



調整対象となる経験年数 6 年のうち調整できる経験年数 (6 年)

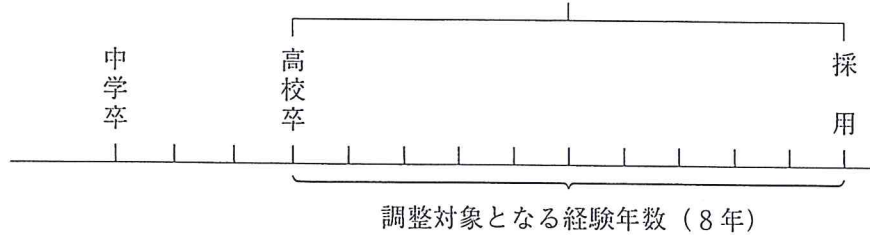
$$\frac{6 \text{ 年 (72月)}}{12 \text{ 月}} = 6 \times 4 = 24$$

決定できる号俸 1 の 25 …… 基準号俸 (一般職 (大卒))

$$\begin{array}{r} + 24 \\ \hline 1 \text{ の } 49 \end{array}$$

〔⑤の⑦の b に該当する者の例〕 高校卒業 10 年の経歴を有する者を選考により行政(一) 1 級に採用する場合

経歴(10年) $(\frac{80}{100}$ 換算)



Ⓐ 調整対象となる経験年数 8 年のうち

12 月で除して調整できる経験年数 (5 年)

$$\frac{5 \text{ 年 (60月)}}{12 \text{ 月}} = 5 \times 4 = 20$$

Ⓑ 調整対象となる経験年数 8 年のうち

18 月で除して調整できる経験年数 (3 年)

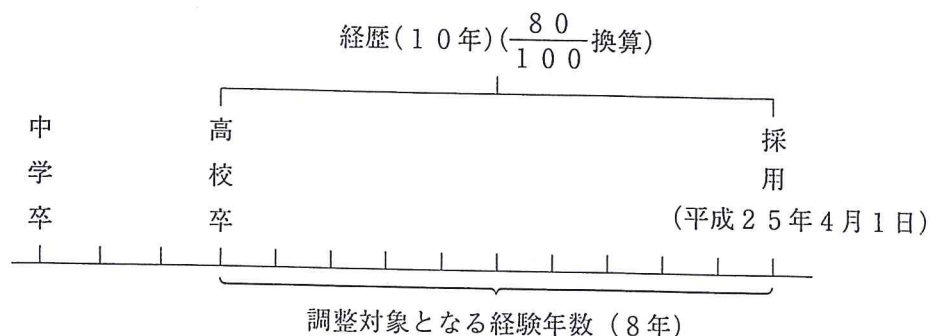
$$\frac{3 \text{ 年 (36月)}}{18 \text{ 月}} = 2 \times 4 = 8$$

決定できる号俸 1 の 1 …… 基準号俸 (その他)

$$\begin{array}{r} + 28 \text{ …… } \textcircled{A} + \textcircled{B} = 20 + 8 \\ \hline 1 \text{ の } 29 \end{array}$$

(注) 上記 2 つの例について、平成 19 年 1 月 1 日以後に採用する場合は、規則 9 - 8 - 57 附則第 5 項の規定に基づいて、決定できる号俸が抑制されることがある。

【例】 上記の例で、平成25年4月1日採用の場合（平25.4.1において37歳に満たない者）
 高校卒業10年の経歴を有する者を選考により行政(一)1級に採用する場合



㉠ 調整対象となる経験年数8年のうち

12月で除して調整できる経験年数(5年)

$$\frac{5 \text{年 (60月)}}{12 \text{月}} = 5 \times 4 = 20$$

㉡ 調整対象となる経験年数8年のうち

18月で除して調整できる経験年数(3年)

$$\frac{3 \text{年 (36月)}}{18 \text{月}} = 2 \times 4 = 8$$

決定できる号俸 1の1……基準号俸(その他)

$$\frac{+ 28 \dots \text{㉠} + \text{㉡}}{1 \text{の} 29} = 20 + 8$$

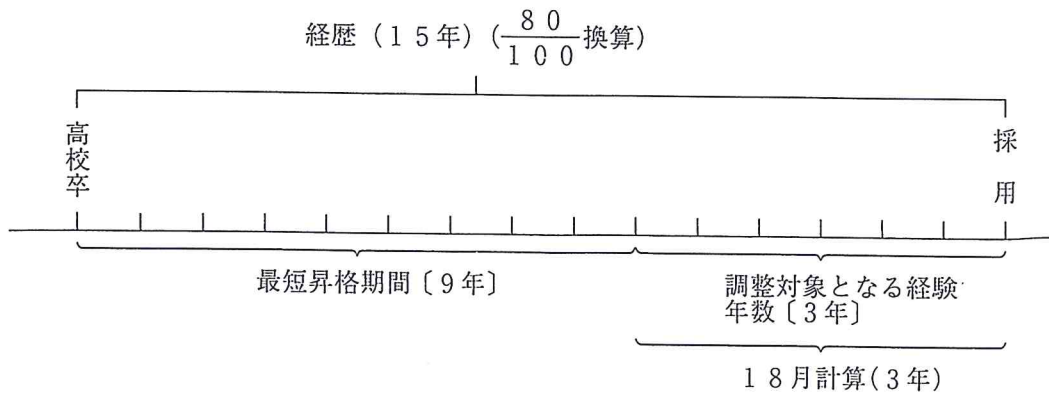
ただし、昇給の抑制に伴う経過措置（規則9-8-57附則第5項）により、決定できる号俸が次のとおり抑制されることとなる（30ページ参照）。

調整年数 1の29……特定号俸

$$\frac{\triangle 1 \dots \text{基準号俸}}{28 \div 4} = 7 \text{年}$$

当該者は平成25年4月1日以後に新たに職員となり、同日において37歳に満たない者であるので、採用日（平成25年4月1日）から調整年数（7年）を遡った日（平成18年4月1日）の翌日から採用日（平成25年4月1日）までの間に、規則9-8-57附則第5項第4号による昇給日が1回（平成19年1月1日）あるので、昇給日の数1に相当する号数1を上記決定できる号俸（1の29）から減じた1の28に決定。

〔例〕 高校卒後15年の経歴を有する者を選考により行政(一)2級に採用する場合



18月で除して調整できる経験年数(3年)

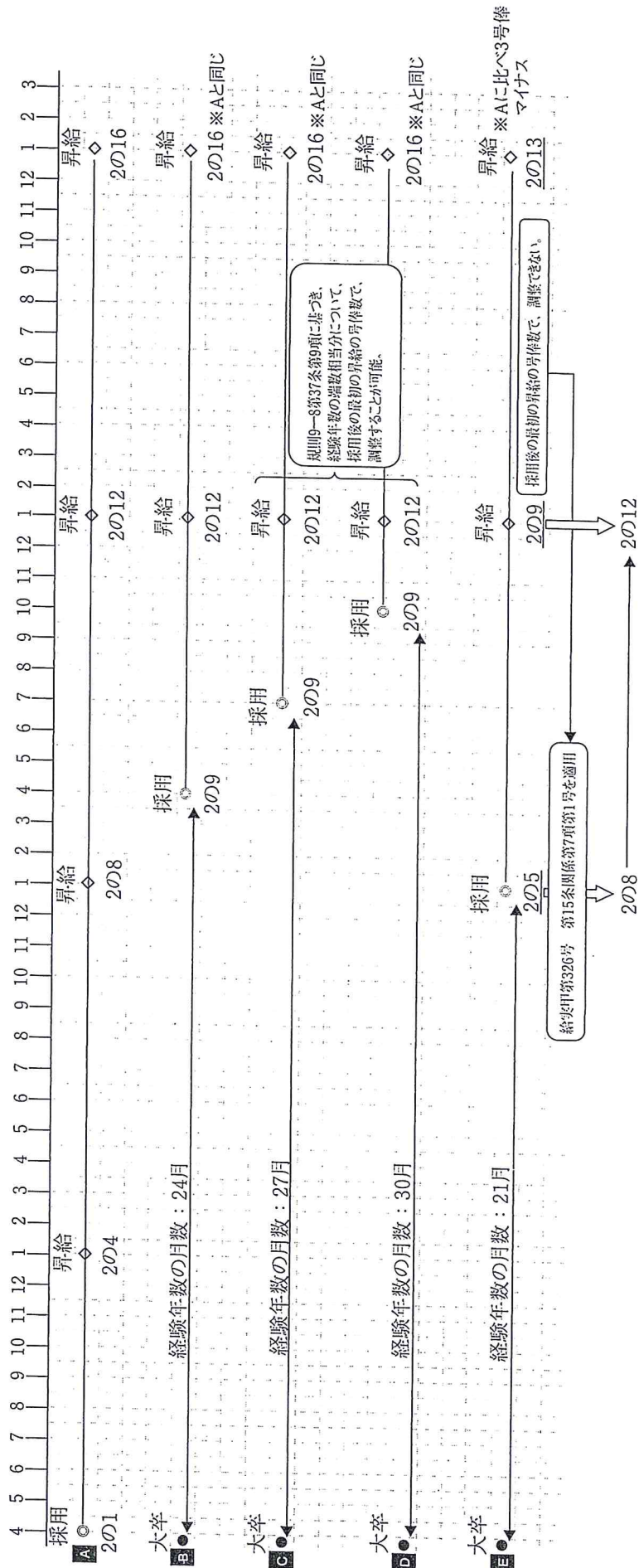
$$\frac{3\text{年}(36\text{月})}{18\text{月}} = 2 \times 4 = 8$$

決定できる号俸 2の1……基準号俸(2級の最低の号俸)

$$\begin{array}{r} + \quad 8 \\ \hline 2\text{の}9 \end{array}$$

(注) 上記の例について、平成19年1月1日以後に採用する場合は、規則9-8-57附則第5項の規定に基づいて、決定できる号俸が抑制されることがある。

○ 経験年数を有する者の号俸決定 【規則9—8 第15条】



(注) 採用時期によっては、初任給に関する経過措置(規則9—8—57附則第5項)の規定が適用される場合がある。
(次頁「工 初任給の号俸調整に関する経過措置」参照)

エ 初任給の号俸調整に関する経過措置（昇給抑制措置との均衡措置）

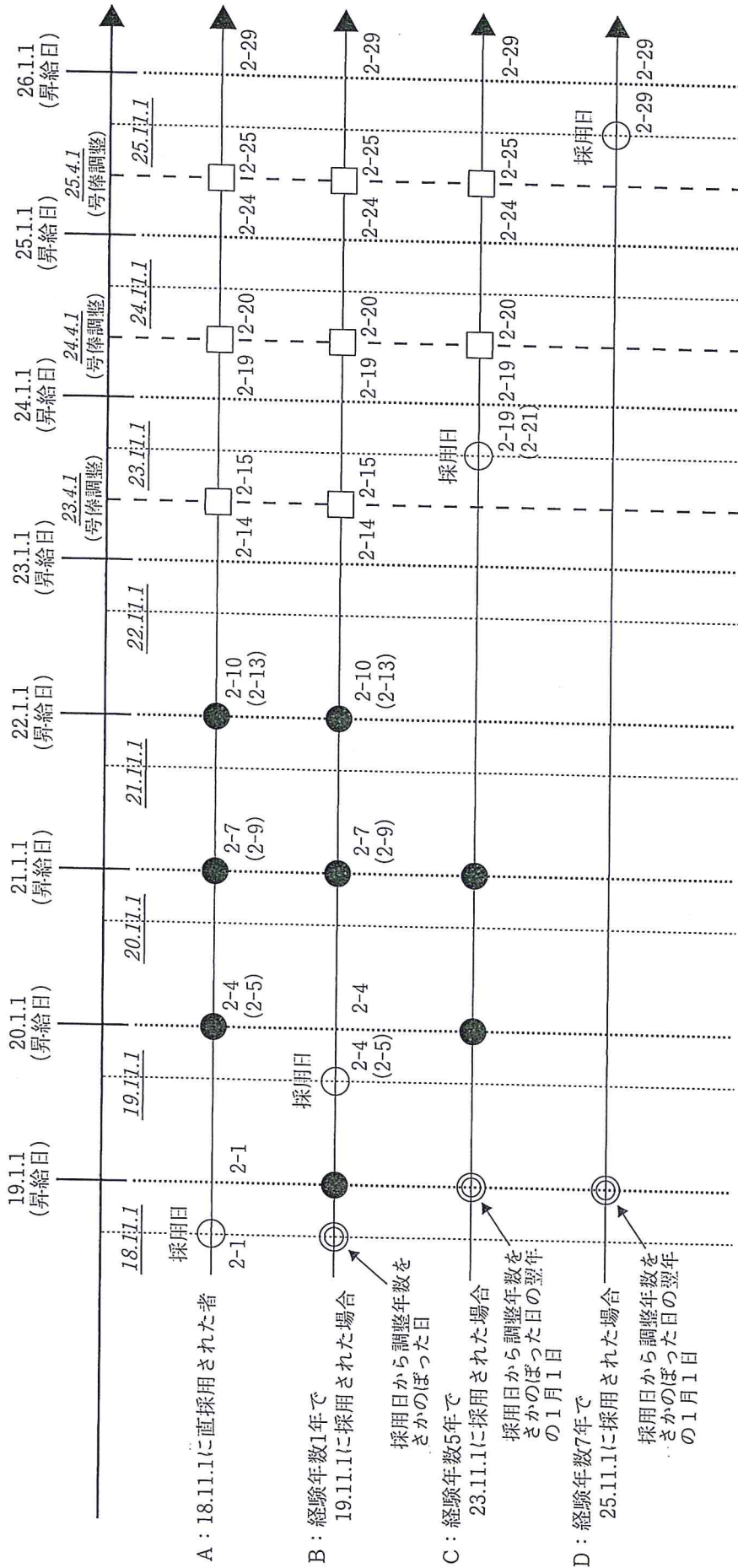
平成19年1月1日以後に新たに職員となり、その者の号俸の決定について規則9-8第14条から第16条までの規定により初任給の調整を受けることとなる者のうち、新たに職員となった日（以下「採用日」という。）から、これらの調整による号俸（以下「特定号俸」という。）の号数から同規則第12条第1項の規定による号俸（同規則第14条第1項の規定により初任給基準表の初任給欄の号俸とすることができることとされている号俸を除く。）の号数を減じた数を4（新たに職員となった者が特定職員（行政（一）の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及びこれに相当する職務の級であるもの）であるときは、3）で除して得た数の年数（1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数。以下「調整年数」という。）を遡った日が平成22年1月1日前となるものの採用日における号俸は、同規則第14条から第16条までの規定にかかわらず、採用日から調整年数を遡った日（平成22年1月1日以後に新たに職員となった者で採用日から調整年数を遡った日が同日の属する年の11月1日（特定職員にあっては、同年の10月1日）以後である場合にあっては、同年の翌年の1月1日）の翌日から採用日までの間における同規則第34条第1項に規定する昇給日（次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれに定める期間又は日におけるものに限る。）の数に相当する号数を特定号俸の号数から減じて得た号数の号俸とする。

- ① ②から④までに掲げる職員以外の職員 平成19年1月1日から平成22年1月1日まで
- ② 平成25年4月1日以後に新たに職員となり、同日において45歳未満の者（③及び④に掲げる職員を除く。） 平成19年1月1日から平成21年1月1日まで
- ③ 平成25年4月1日以後に新たに職員となり、同日において39歳未満の者（④に掲げる者を除く。） 平成19年1月1日から平成20年1月1日まで
- ④ 平成25年4月1日以後に新たに職員となり、同日において37歳未満の者 平成19年1月1日

（注）平成23年2月1日規則9-128（平成23年4月1日における号俸の調整）・平成24年2月29日規則9-132（平成24年4月1日における号俸の調整）及び平成25年2月15日規則9-133（平成25年4月1日における号俸の調整）により一部改正

○ 昇給の抑制に伴う経過措置 【規則9—8—57 附則第5項】

(平25.4.1において36歳である者の場合)



〔注〕

- ・ 全て一般職員の場合を示している。
- ・ 日付以外の数字は、号俸を表している。また、()内の数字は、昇給号俸数又は経歴年数を有する者の号俸決定の抑制がないものとした場合の号俸を表している。
- ・ 23.4.1の号俸調整は規則9—128の規定に基づくもの
- ・ 24.4.1の号俸調整は規則9—132の規定に基づくもの
- ・ 25.4.1の号俸調整は規則9—133の規定に基づくもの

(3) 号俸決定の特例

号俸の決定については上記「(2)号俸の決定」によるほかいくつかの特例があり、その主なものは次のとおりである。

ア 下位区分適用有利

初任給基準表の初任給欄の号俸が下位である試験欄の区分（「その他」の区分を含む。）を用い、又は下位の学歴免許等の資格のみを有する者として号俸決定をしたほうが有利な場合は、当該下位の区分又は当該下位の資格によることができる。

規則 9-8 第 16 条
給実甲第 326 号
第 16 条関係

イ 人事交流等により採用された場合の号俸決定

人事交流等により地方公務員等から引き続き採用された職員で「(2)号俸の決定」によると著しく部内の他の職員との均衡を失う場合は、別に人事院の定めるところにより号俸を決定することができる。

規則 9-8 第 17 条

（注）「人事院の定め」として、かつて職員であった者のうち、人事交流等により引き続き地方公務員等となり、引き続き再び職員となった者については、その地方公務員等の期間も引き続き職員であったものとして部内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮し、昇格、昇給等の規定を適用して再計算した場合に、再び職員となった日に受けることとなる号俸の範囲内で決定することができる。

給実甲第 442 号第 4 項

ウ 人事院の承認による号俸の決定

（ア）「(2)号俸の決定」によるときはその採用が著しく困難になると認められる場合で、顕著な業績等を有する者をもって充てる必要のある教授、研究員、医師等の官職に職員を採用しようとする場合

規則 9-8 第 18 条第 1 号

（イ）アに掲げる場合のほか、特殊な技術・経験を有する職員で「(2)号俸の決定」によるときは、その採用が著しく困難になると認められる場合

規則 9-8 第 18 条第 2 号
給実甲第 342 号
給実甲第 343 号

（ウ）行政(二)初任給基準表の職種欄の「労務職員(甲)」又は「労務職員(乙)」の区分の適用を受ける職員で、地方公務員等から採用された職員その他その採用について特別の事情があると認められる者を採用しようとする場合

規則 9-8 第 19 条
給実甲第 326 号
第 19 条関係

エ 平成 24 年 2 月 1 日前に告知された採用試験等の取扱い

（ア）その者が有する知識経験、学歴免許等の資格等に照らして、採用試験のうちいずれかの試験により採用された者に相当すると認められる者について、初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分のうち「I 種」又は「A 種」の区分を適用した場合には、その旨を人事院に報告するものとする。

規則 9-8 第 46 条第 1 項

（注）「報告」は、初任給基準表の試験欄の「I 種」又は「A 種」の区分の適用後遅滞なく、次に掲げる事項について行うものとする。

給実甲第 326 号
第 46 条関係第 1 項

(1) 職員の官職（職務の級及び所属部課名）

(2) (1)の官職に係る職務の内容

(3) 職員の氏名

(4) 職員の号俸

(5) 適用した「採用試験」の区分

(6) (5)の「採用試験」の区分を適用した理由

（イ）初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分のうち「I 種」、「II 種」、

規則 9-8 第 46 条第 2 項

「Ⅲ種」、「A種」又は「B種」の区分の適用を受ける者に対する学歴免許等の資格による号俸の調整については、「I種」、「II種」及び「A種」にあつては「大学卒」の区分、「B種」にあつては「短大卒」の区分、「Ⅲ種」にあつては「高校卒」の区分が、初任給基準表の学歴免許等欄に掲げられているものとみなす。

- (ウ) I種、II種、Ⅲ種、A種又はB種の結果に基づいて職員となった者に対する経験年数による号俸の調整については、その者の任用の基礎となった試験に合格した時以後の経験年数又はその者に適用される初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分に応じ、「I種」、「II種」及び「A種」にあつては「大学卒」の区分、「B種」にあつては「短大卒」の区分、「Ⅲ種」にあつては「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格（学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合には、その調整に用いた学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数によるものとする。

規則9-8第46条第2項

- (エ) 下位の区分を適用する方が有利な場合の号俸の調整として、初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分のうち「一般職（大卒）」、「専門職（大卒二群）」又は「II種」の区分の適用を受ける者に対して、初任給欄の号俸が下位である試験欄の区分を用いる場合については、「B種」の区分は含まないものとする。

規則9-8第46条第3項

(注) その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分より初任給欄の号俸が下位である試験欄の区分（「その他」の区分を含み、当該適用される試験欄の区分が「一般職（大卒）」、「専門職（大卒二群）」又は「II種」の区分である場合は「B種」の区分は含まないものとする。）を用い、又はその者の有する学歴免許等の資格のうちの下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合には、当該下位の区分を用い、かつ、当該下位の資格のみを有するものとして学歴免許等による号俸の調整又は経験年数による号俸の調整を適用した場合（例えば試験欄の「B種」の区分の適用を受ける者で「短大卒」の区分に属する学歴免許等の資格を有するものについて、「Ⅲ種」の区分を用い、かつ、「高校卒」の区分に属する学歴免許等の資格のみを有するものとして同条の規定を適用した場合）を含むものとし、この場合には、これにより得られる号俸とすることができる。

4. 昇 格

昇格とは、職員の職務の級を同一の俸給表の上位の職務の級に変更することをいう。

新たな人事評価制度の導入に伴い、平成21年4月より人事評価の結果が昇格に活用されることとなった(205ページ「(13)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年給2-35)」参照)。

(1) 昇格の要件

ア 昇格させようとする職務の級について定められている級別定数の範囲内であること。

イ 昇格させようとする職務の級がその職務に応じたものであり、かつその者の勤務成績に従ったものであること。

ウ 次に掲げるいずれかの要件を満たすこと。

(ア) 昇格させようとする日に昇任又は昇任に準ずる転任をしたこと。

(イ) 昇格させようとする日前1年以内に昇任又は昇任に準ずる転任をした場合であって、(ウ)①及び③に掲げる要件を満たすこと。

(ウ) 昇格させようとする日の前日に属する職務の級に在級する期間が2年以上ある職員を昇格させる場合であって、次の①～③に掲げる要件を満たし、かつ、昇格させようとする日以前2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、昇格後の職務の級の職務が遂行可能であると認められること。(次の(エ)に該当する場合には、その定めによる。)

① 直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。

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を総合的に勘案した場合に、職員の発揮した能力の程度や役割を果たした程度が通常のものを超えるもの(行(一)3級又は2級に昇格させる場合その他人事院が定める場合にあつては、通常のものを超えるものに準ずるものを含む。)として人事院が定める要件を満たすこと。

③ 昇格させようとする日以前1年以内に、懲戒処分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調査により判明した事実等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。

(注1) 昇格に活用する能力評価及び業績評価の全体評語については、評価期間の全期間において職務に従事しているものに限る。

(注2) ②の「通常のものを超えるものとして人事院が定める要件」とは、次に掲げる要件をいう。

⑦ 直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること。

⑧ 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ついて、一の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の全体評語が中位の段階であること又はこれと同等以上と認められるものであること。

規則9-8第2条第2号

法第8条第2項

規則9-8第4条第2項

規則9-8第20条第1項

規則9-8第20条第2項

給実甲第326号

第20条関係第1項

給実甲第326号

第20条関係第2項

給実甲第326号

第20条関係第3項

(注3) ②の「人事院が定める場合」における「通常のものを超えるものに準ずるもの」として「人事院が定める要件」とは、次に掲げる要件をいう。

⑦ 行政(一)の3級に相当する職務の級に昇格させる場合

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がいずれも中位の段階であり、かつ、直近の能力評価の評価項目に優れた行動がみられ、その他の行動は通常求められる程度であること又は直近の業績評価において優れた業績がみられ、その他の業績は通常求められる程度であるなど、(注2)の要件に準ずるものであると認められること。

⑧ 行政(一)の2級に相当する職務の級に昇格させる場合

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がいずれも中位の段階であること又はこれと同等以上と認められるものであること。

(注4) 運用の統一性を確保するため、(注2)の④に該当する全体評語の組合せを次表の網掛け表示のものとし、(注3)の⑦及び⑧に該当する全体評語の組合せを次表の斜線表示のものとする取扱いが示されているところ。

なお、次表においては、人事評価の全体評語の段階数が5段階である者についての最上位の段階を「S」、上位の段階(最上位のものを除く。)を「A」、中位の段階を「B」、下位の段階(最下位のものを除く。)を「C」、最下位の段階を「D」と表し、全体評語の段階数が3段階である者についての上位の段階を「S」、中位の段階を「B」、下位の段階を「D」と表している。

業績評価	1回目から3回目 (順不同)	SSS SSA SSB	SBD			SCD	SDD			
		SAA SSC SAB	SCC			ABD	ACD			
		AAA SSD SAC	AAD			ACC	BBD			
		SBB AAB SAD	ABC			BBC	BCC			
		SBC AAC ABB	BBB							
能力評価	4回目	S	A	B	S	A	B	S	A	S
1回目・2回目										
SS										
SA AS										
SB AA BS										
AB BA CS										
BB CA DS										

(注5) ③の「これに相当する処分」とは、人事交流等により特別職の国家公務員や地方公務員等となった者が、当該職員として在職していた期間に受けた懲戒処分に相当する処分をいう。

(エ) 派遣等により全体評語の全部又は一部がない場合であって、次のいずれかに掲げる要件を満たすこと。

- ① 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より全体評語の全部又は一部がない職員を昇格させる場合で、当該事情の発生前又は消滅後の人事評価の結果や勤務成績を判定するに足りると認められる事実(派遣先における勤務の取組状況等)を総合的に勘案した場合

給実甲第326号
第20条関係第4項、
第5項

平成21年給2-35

給実甲第326号
第20条関係第6項

規則9-8第20条第3項
給実甲第326号
第20条関係第7項
平成21年給2-35

に、(ウ)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こと。

- ② 職務の級に在級する期間が2年に満たない職員を昇格させる場合で、人事評価の結果や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た場合に、(ウ)に掲げる要件を満たす職員に相当し、昇格後の職務の級の職務を遂行することが可能であると認められること。

(注) 「国際機関若しくは民間企業に派遣されていたこと等」には、例えば、育児休業をしていたこと、休職にされていたこと、人事交流等により地方公務員等であったことなどが含まれる。

エ アからウ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1級上位の職務の級に決定しようとするときは、在級期間表(規則9-8別表第6)に定める在級期間(職員を昇格させる場合に必要な1級下位の職務の級に在級した年数をいう。)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、昇格後の職務の級を決定する。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100分の50以上100分の100未満の割合を乗じて得た期間をもって、在級期間表の在級期間とすることができる。

規則9-8第20条第4項

(参考) 規則9-8別表第6 在級期間表(第20条関係)(抄)

イ 行政職俸給表(一)在級期間表

職務の級								
2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
3	4	4	2	2	4	3	3	3

備考

1 総合職(院卒)、総合職(大卒)、一般職(高卒)若しくは専門職(高卒)の結果に基づいて職員となった者又は選考採用者(採用試験又は経験者採用試験の結果に基づいて職員となった者以外の者をいう。以下同じ。)に対するこの表の適用については、職務の級2級の欄中「3」とあるのは、総合職(院卒)又は総合職(大卒)の結果に基づいて職員となった者にあつては「0」と、一般職(高卒)又は専門職(高卒)の結果に基づいて職員となった者にあつては「8」と、選考採用者にあつては「9」とする。

2 7級から10級までのいずれかの職務の級に昇格させる場合には、当該職務の級に係る在級期間のほか、人事院が別に定める要件を満たさなければならない。この場合において、人事院が別に定めるときは、当該在級期間によらないことができる。

6 I種、III種又はB種の結果に基づいて職員となった者に対するこの表の適用については、職務の級2級の欄中「3」とあるのは、I種の結果に基づいて職員となった者にあつては「0」と、III種の結果に基づいて職員となった者にあつては「8」と、B種の結果に基づいて職員となった者にあつては「5.5」とする。

(3~5及び7略)

(ロ 以下略)

(参考) 給実甲第326号 在級期間表関係

1 在級期間表において別に定めることとされている要件は、別に定めるもののほか、次に掲げる通達に定めるところによるものとする。ただし、特別の事情によりこれらにより難しい場合には、あらかじめ個別に事務総長の承認を得て、別段の取扱いをすることができる。

なお、当該要件がこれらに定められていない場合において、当該要件が定めら

れるまでの間の当該要件による職務の級の決定については、第48条の規定により個別に人事院の承認を得なければならない。

- (1) 給実甲第254号（初任給基準又は俸給表の適用を異にして異動した場合の職務の級及び号俸の決定等について）
- (2) 給実甲第442号（人事交流による採用者等の職務の級及び号俸の決定について）
- (3) 給実甲第470号（行政職俸給表(二)在級期間表において別に定めることとされている要件による職務の級の決定について）

2・3（略）

オ アからウまでにより昇格させる場合において、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を満たすとき又は職員を2級以上上位の職務の級に決定する特別の事情があると認められる場合として人事院の定める場合に該当するときは、その者の属する職務の級を2級以上上位の職務の級に決定することができる。

（注1） 行政(一)7級相当以上の職務の級に昇格させる場合には、当該職務の級に係る在級期間のほか、人事院が別に定める要件を満たさなければならない。この場合において、人事院が別に定めるときは、当該在級期間によらないことができる。

（注2） 「人事院の定める場合」は、「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-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、その者の職務が昇任前に従事していた職務の級の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、その他事務総長の承認を得たときとする。

カ エの場合において、在級期間表に定める在級期間によることとしたときに部内の他の職員との均衡を失すると認められる職員に対しては、次に掲げる場合に応じ、それぞれに定める要件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。

（ア） 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者以外の職員を昇格させる場合

昇格させようとする日に新たに職員となったものとした場合のその者の経験年数（初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分のうち「総合職（院卒）」の区分の適用を受ける者にあつては、当該経験年数に2年を加えた年数をもって当該経験年数とすることができる。）がその者の属する職務の級の1級上位の職務の級をその者の属する職務の級とみなした場合の最短昇格期間（注）以上であること。

（注） 直近の能力評価の全体評語が最上位の段階であり、かつ、直近の業績評価の全体評語が上位の段階である場合その他勤務成績が特に良好である場合は、当該最短昇格期間に100分の50以上100分の100未満の割合を乗じて得た期間とすることができる。

（イ） 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者をその者が採用された日後に最初に昇格させる場合

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連続した2回の業績評価の全体評語について、一の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の全体評語が上位又は中位の段階であること（次に掲げる職務の

規則9-8第20条第5項

規則9-8別表第6
イ行政(一)在級期間表
備考第2項等

給実甲第326号
第20条関係第8項
平成21年給2-35

規則9-8第20条
第6項
給実甲第326号
第20条関係第9項

級に昇格させる場合にあつては、それぞれ次に定める要件を含む。)

㊦ 行政(一)3級相当 次に掲げる要件を満たすこと。

a 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連続した2回の業績評価の全体評語について、いずれも中位の段階であること。

b 直近の能力評価の評価期間において職員が職務遂行の中でとった行動について評価項目に照らして優れた行動がみられ、かつ、その他の行動は通常求められる程度であること又は直近の業績評価の評価期間において職員が挙げた業績について果たすべき役割に照らして優れた業績がみられ、かつ、その他の業績は通常求められる程度であること。

㊧ 行政(一)2級相当 ㊦aに掲げる要件を満たすこと。

キ エの昇格は、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員については行うことができない。

(注1) 在級期間の計算は、民法の規定の期間計算の例による。

〔例〕 平24.8.16に○級に決定された者は、平25.8.16で在級1年以上の要件を満たすこととなる。

(注2) 降格した職員(初任給基準を異にして異動したことによる降格を除く。)が昇格する場合、降格前の職務の級以上の職務の級に在職していた期間をその現に属する職務の級に在級している期間として取り扱うことができる。

(2) 在級期間表の適用方法

ア 在級期間表は、その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、職種欄の区分の定めがあるものにあつては、その区分に応じて適用する。

イ 在職期間表の職務の級欄に定める数字は、その職務の級に昇格させるための在級期間を示す。

ウ 「3. 初任給の(2)イ(イ)②、③又は(ウ)」(11ページ参照)の適用を受ける者の在級期間表の適用については、採用試験の結果に基づいて職員となった者として取り扱う。

エ 次に掲げる職員に在級期間表を適用する場合におけるその職務の級に在級した期間については、それぞれ次に定める期間をその職務の級に在級した期間として取り扱うことができる。

(ア) 人事交流等により引き続いて職員となった者及び特殊の官職に採用された職員については、部内の他の職員との均衡を考慮してあらかじめ人事院の承認を得て定める期間

(イ) 初任給基準を異にする異動をした職員又は俸給表の適用を異にする異動をした職員については、部内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮してあらかじめ人事院の承認を得て定める期間

(注) 「在級した期間」として取り扱うことができる期間を定める場合には、包括的に人事院の承認があったものとされている場合を除き、その都度承認を得る必要がある。

規則9-8第20条第7項

給実甲第326号
第20条関係第10項、
第11項

規則9-8第20条の2
第1項

規則9-8第20条の2
第2項

規則9-8第20条の2
第3項

規則9-8第20条の2
第4項

給実甲第326号
第20条の2関係第1項

- オ 選考採用者が、初任給基準表の試験欄の「採用試験」の区分の適用を受けることとなった場合又は「採用試験」の一の区分の適用を受ける職員が他の「採用試験」の区分の適用を受ける職員となった場合には、それぞれ新たに適用される区分の適用を受けることとなった時以後の期間を、その者の属する職務の級に在級した期間とする。
- カ 降格した職員（初任給基準を異にする異動をしたことによる降格を除く。）又は退職した日若しくはその日の翌日再び採用された職員については、それぞれ降格又は退職前においてその職務の級以上の職務の級に在職していた期間をその職務の級に在級した期間として取り扱うことができる。
- キ 在級した期間の計算は、月を単位として行う。
- ク 在級期間表の備考の適用については、その者の任用の基礎となった採用試験の区分等による。

給実甲第326号
第20条の2関係第2項

給実甲第326号
第20条の2関係第3項

給実甲第326号
第20条の2関係第4項
給実甲第326号
第20条の2関係第5項

(3) 昇格の要件の特例

ア 上位資格の取得

現に職員である者が、次の①から③までに掲げる場合に該当して上位の職務の級に決定される資格を有するに至った場合には、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

規則9-8第21条

給実甲第326号
第21条関係第1項

(注) 職員が在級した期間が在級期間表に定める在級期間に達した場合等単に在級期間表に定める要件を満たした場合は含まれない。

給実甲第326号
第21条関係第2項

① 採用試験に合格し、その結果に基づいて任用された場合

〔例〕 選考採用によって行政(一)1級に在職している者が、総合職(大卒)試験に合格し任用された場合

② 異なる学歴免許等の資格を取得した場合

(注) 初任給基準表の職種欄の一の区分に対応する学歴免許等欄の区分が2以上ある場合において、上位の区分に属する学歴免許等の資格を取得した場合

〔例〕 短大卒の医療(二)1級に在職している栄養士が大学を卒業した場合

③ 在級期間表の異なる職種欄の区分の適用を受けることとなった場合等

(注) 教育(一)在級期間表の職種欄の「講師」の区分の適用を受ける職員が、「准教授」又は「教授」の区分の適用を受けることとなった場合及び行政(一)初任給基準表の試験欄の「一般職(大卒)」の区分の適用を受ける職員が「総合職(大卒)」の区分の適用を受けることとなった場合等である。

イ 特別の場合の昇格

次の場合には、人事院の定めるところにより((ウ)の場合には人事院の承認を得て)特別に昇格させることができる。

(ア) 職務の級に在級する期間が1年に満たない職員で、その者の職務の特殊性等により特に昇格させる必要がある場合

規則9-8第20条
第7項ただし書

(注1) 次の者を昇格させる場合で、その者の経験年数が昇格させようとする職務の級をその者の属する職務の級とみなした場合の最短昇格期間以上であ

給実甲第326号
第20条関係第12項

り、かつ、その在級年数と号俸を決定する際の計算の過程において当該職務の級に決定されるとみなされた日以後の期間とを合算した期間が1年以上（初任給基準を異にする異動の場合は、在級年数が6月以上）である場合は、人事院の定めにより昇格させることができる。

給実甲第254号
給実甲第442号

㉗ かつて職員であった者のうち、人事交流により引き続き地方公務員等となり、引き続き再び職員となったもの

㉘ 地方公務員等からの採用者で、規則9-8第17条の規定により号俸を決定されたもの

㉙ 初任給基準を異にする異動又は俸給表の適用を異にする異動をし、規則9-8第26条又は第28条の規定により号俸を決定されたもの

(注2) 特別の事情により(注1)の定めるところにより難しい場合には、あらかじめ個別に事務総長の承認を得て、別段の取扱いをすることができる。

(イ) 派遣職員が職務に復帰した場合又は研究・共同研究等・役員兼業・機関設立援助により休職にされた職員が復職した場合において、部内の他の職員との均衡上特に必要がある場合

規則9-8第22条第1項
給実甲第326号
第22条関係

(ウ) 職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合

規則9-8第22条第2項

(4) 昇格させた場合の号俸の決定

職員を昇格させた場合の号俸は、その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号俸に対応する昇格時号俸対応表(規則9-8別表第7)の昇格後の号俸欄に定める号俸となる。〔俸給関係附属資料〕(8)昇格時号俸対応表(145ページ)参照)

法第8条第4項
規則9-8第23条第1項

(5) 昇格させた場合の号俸の決定の特例

ア 2級以上上位の職務の級への昇格であるときは、それぞれ1級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして得られる号俸とする。

規則9-8第23条第2項
給実甲第326号
第23条関係第1項

イ 上位資格の取得等により昇格させた場合で、前記(4)による号俸が初任給として受けるべき号俸に達しない場合は、初任給として受けるべき号俸を昇格後の号俸とする^(注)ことができる。

規則9-8第23条第3項

(注) 「初任給として受けるべき号俸」とは、「3.初任給」の(2)のア、ウ及びエ並びに(3)により得られる号俸をいう。

給実甲第326号
第23条関係第2項

〔例〕	平23.8	Ⅱ種試験合格	
	24.3	大学卒	
	24.4.1	採用 行政(一)	1の25
	24.6	総合職(大卒)試験合格	
	25.1.1	昇給(昇給区分C)	1の28
	25.4.1	総合職(大卒)試験による任用	2の5

(参考) 前記(4)による場合

	平23.8	Ⅱ種試験合格 (中略)	
	25.1.1	昇給(昇給区分C)	1の28
	25.4.1	昇格	2の1

(上記の例により決定される初任給の号俸(2の5)の方が有利)

ウ 降格した職員をその降格後最初に昇格させた場合において、上記(4)により決定される号俸が部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、あらかじめ個別に事務総長の承認を得て、その者の号俸を決定することができる。

規則 9-8 第 2 3 条
第 4 項
給実甲第 3 2 6 号
第 2 3 条関係第 3 項

5. 初任給基準又は俸給表の適用を異にする異動

初任給基準を異にする異動とは、職員を同一俸給表内において初任給基準表に異なる初任給の定めのある他の職種に異動させることをいい、俸給表の適用を異にする異動とは、職員を俸給表の適用を異にして他の職務に異動させることをいう。

法第 8 条第 4 項
規則 9-8 第 2 5 条、第 2 7 条

(1) 職務の級の決定基準

ア 異動後の職務に応じたものであること。

イ 級別定数の範囲内であること。

ウ 異動の日に新たに職員となったものとした場合にその者に適用されることとなる初任給基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に対応する初任給欄の職務の級を基礎としてその者の経験年数に相当する期間その者の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなして「4. 昇格」の(1)エ(36ページ参照)の例によるものとした場合に決定することができる職務の級の範囲内であること。

法第 8 条第 2 項
規則 9-8 第 4 条第 2 項、
第 2 5 条、第 2 7 条

エ 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者について、俸給表の適用を異にして異動させる場合は、その者が新たに職員となったときから異動後の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなして、そのときに決定される職務の級を基礎とし、かつ、部内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して昇格等の規定を適用した場合に異動の日に属することとなる職務の級の範囲内であること。

(2) 号俸の決定

異動させる職員の異動後の職務に応じ、次の基準により、異動の日に受けることとなる号俸に決定する。

規則 9-8 第 2 6 条、第 2 8 条

(注) 初任給基準を異にする異動により昇格又は降格した職員の号俸については、昇格及び降格の場合の号俸に関する規定は適用しない。

規則 9-8 第 2 6 条第 3 項

ア 初任給基準を異にする異動

① 「人事院の定める異動」に該当する場合は、異動日の前日の号俸を基礎として調整号数を加減する。

規則 9-8 第 2 6 条
第 1 項第 3 号
給実甲第 2 5 4 号

(注) 「人事院の定める異動」及び「調整号数」は、給実甲第 2 5 4 号別表第 1 「調整号数表」によるものとする。

② 上記①以外の異動による場合は、採用時(免許等を必要とする職務に異動した者で、その免許等を採用時後に取得したものについては、その免許等取得時)から異動後の職務に在職していたものとして再計算する。

規則 9-8 第 2 6 条
第 1 項第 1 号

ウ 行政職俸給表(一)から専門スタッフ職俸給表へ異動する場合の号俸で、規則9-8別表第7の3に定める専門スタッフ職俸給表異動時号俸対応表に定める異動をした職員にあっては当該異動をした日の前日にその者が受けていた号俸に対応する同表の異動後の号俸欄に定める号俸とする。

規則9-8第29条
給実甲第254号
第326号
第29条関係

行政職俸給表(一)以外の俸給表から専門スタッフ職俸給表へ異動する場合の号俸は、同日に行政職俸給表(一)に異動したものとして規則9-8第29条の規定を適用した場合に得られる号俸とする。

これらの職員以外の職員については、あらかじめ事務総長の承認を得て決定する。

エ 指定職俸給表から他の俸給表へ異動する場合の号俸は、あらかじめ人事院の承認を得て決定する。

規則9-8第29条の2

オ 専門行政職俸給表又は福祉職俸給表の適用を受けることとなった職員の号俸の決定については、あらかじめ事務総長の承認を得て決定する。

給実甲第254号

6. 昇 給

職員の昇給は、昇給日に、評価終了日以前1年間(基準期間)におけるその者の勤務成績に応じて行う。この場合において、評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間(特定期間)に懲戒処分等を受けた場合等にあつては、下位の昇給区分に決定することもできる(205ページ「(13)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年給2-35)」参照)。

法第8条第5項
規則9-8第35条

(1) 昇給日及び評価終了日

昇給日は毎年1月1日(研修、表彰等による昇給及び特別の場合の昇給に係るものを除く。)とし、評価終了日は昇給日前の9月30日とする。

規則9-8第34条

(2) 昇給区分及び昇給の号俸数

ア 評価終了日以前における昇給評語(直近の能力評価及び直近の連続した2回の業績評価の全体評語)がある職員については、その者の勤務成績に応じて、次の(ア)~(ウ)に掲げる昇給区分のいずれかに決定する。

規則9-8第37条第1項

(ア) 昇給評語が上位又は中位の段階である職員(昇給評語がいずれも中位の段階である職員及び能力評価の全体評語が中位の段階、かつ2回の業績評価の全体評語が上位(人事評価の全体評語の段階数が5段階である者にあつては最上位の段階であるものを除く。)及び中位の段階である職員にあつては、(4)ア(イ)に掲げる職員に限る。)のうち、勤務成績が特に良好である職員 次に定める昇給区分

① 勤務成績が極めて良好である職員 A

② ①に掲げる職員以外の職員 B

(イ) (ア)及び(ウ)に掲げる職員以外の職員 C

(ウ) 昇給評語のいずれかが下位の段階である職員、評価終了日前1年間に於いて懲戒処分を受けた職員、懲戒処分を受けることが相当とされる行

為をした職員及び訓告その他の矯正措置の対象となる事実（勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であるものとして各庁の長があらかじめ指定するものを除く。以下同じ。）があった職員並びに特定期間において、懲戒処分を受けたこと、懲戒処分を受けることが相当とされる行為をしたこと及び訓告その他の矯正措置の対象となる事実があったことにより、下位の昇給区分に決定することが適当であると判断された職員 次に定める昇給区分

- ① 勤務成績がやや良好でない職員 D
- ② 勤務成績が良好でない職員 E

イ 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の昇給区分を決定しようとする場合には、必要に応じて部内の他の職員との均衡に配慮しつつ、評価終了日以前1年間における当該職員の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（派遣先における勤務の取組状況等）を総合的に勘案し、アに掲げ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。

（注1）「国際機関若しくは民間企業に派遣されていたこと等」には、例えば、育児休業をしていたこと、休職にされていたこと、人事交流等により地方公務員等であったことなどが含まれる。

（注2）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などアに掲げる職員のいずれに該当するものと認められるかを判定できない職員については、昇給しない。

ウ 職員を昇給させる場合の昇給の号俸数は、ア又はイにおいて決定される昇給区分に応じて次表に定めるとおりである。

【行政職俸給表(一)等職員昇給号俸数表】

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号俸数	8以上	6	4（管理職員にあっては、3）	2	0
	4以上	3	2	1	0

備考① 専門スタッフ職俸給表2級以上の職員以外の職員に適用される。

② 上段の号俸数は昇給抑制年齢職員（原則55歳を超える職員）以外の職員に適用され、下段の号俸数は昇給抑制年齢職員に適用される。

③ 「管理職員」とは、行政(一)7級以上及びこれに相当する職員をいう。
（注1）昇給抑制年齢の特例として行政(二)、医療(一)の職員の場合は、57歳を超える職員が該当する。

（注2）平成22年1月1日までの間は、昇給の号俸数が経過的に1号俸抑制されていた。

【専門スタッフ職俸給表2級以上職員昇給号俸数表】

昇給区分	A	B	C	D	E
2級	5以上	3	1	0	0
3級	5以上	3	0	0	0

(3) 昇給の号俸数の調整

ア 前年の昇給日後に昇格した職員の昇給の号俸数は、(2)ウにかかわらず、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

規則9-8第37条第3項
給実甲第326号
第37条関係第11項
平成21年給2-35

規則9-8第37条第7項

規則9-8第38条

規則9-8第37条第8項

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、この限りではない。

イ 前年の昇給日後に新たに職員となった者及び上位資格の取得等により号俸を決定された者等の昇給の号俸数は、(2)ウにかかわらず、同ウによる号俸数に相当する数(特定期間に新たに職員となった者等にあつては、人事院の定める数)に、その者の新たに職員となった日等から昇給日の前日までの期間の月数(1月未満の端数切上げ)を12月で除した数を乗じて得た数(1月未満の端数切捨て)に相当する号俸数とする。ただし、人事交流等による採用者等の昇給の号俸数については、期間による割落とし前の号俸数を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して決定した号俸数とすることができる。(29ページ「経験年数を有する者の号俸決定」C、D参照)

(注)「人事院の定める数」は、4(管理職員にあつては3、昇給抑制年齢職員にあつては2)とする。

〔例〕 4月1日採用者の翌年1月1日昇給の場合
昇給区分C(4号俸)の場合

$$4 \text{号俸} \times \frac{9 \text{月}}{12 \text{月}} = 3 \text{号俸}$$

ウ (2)ウ又はア若しくはイ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、当該相当する号俸数とする(職務の級の最高の号俸を超えて昇給することはできない)。

(4) 昇給区分に関する基準等

ア 上位の昇給区分への決定方法

(ア) A又はBの昇給区分については、イ(ア)の人事院の定める割合におおむね合致するよう、人事評価における調整者が同一である職員ごとに、次表に掲げる順位グループのうち上位の順位グループに属する者から順に上位の昇給区分となるよう決定する。この場合において、同一の順位グループに属する職員を異なる昇給区分に決定する場合には、個別評語等を考慮するものとする。なお、次表における全体評語の段階は、「4.昇格」の(1)ウ(ウ)(注4)(35ページ参照)の表における取扱いと同様のものとして表している。

業績評価	S・S	S・A	S・B	A・A	A・B	B・B
能力評価						
S	1位グループ					
A	2位グループ					
B	3位グループ					

(業績評価の評語は10月～3月、4月～9月で順不同)

規則9-8第37条第9項
給実甲第326号
第37条関係第17項

給実甲第326号
第37条関係第16項

規則9-8第37条第11項

給実甲第326号
第37条関係第1項

(イ) 遠隔の地その他生活の著しく不便な地に所在する官署に異動し相当の期間勤務することとなった場合など、公務に対する貢献が顕著であると認められる職員については、ア(ア)にかかわらず、2位又は3位の順位グループに属する者にあつてはそれぞれ1つ上位の順位グループに属するものとして取り扱うことができるほか、昇給評語が上位又は中位の段階である者のうち1位から3位までの順位グループに属さないもの(上記表の網掛け表示の部分に属する者)にあつては3位の順位グループに属するものとして取り扱うことができる。

給実甲第326号
第37条関係第2項、
第3項
平成21年給2-35

イ 上位の昇給区分に決定する職員の割合

(ア) 各府省において、昇給区分を決定する職員の総数に占めるA又はBの昇給区分に決定する者の割合は、これらの昇給区分に決定すべき職員が少数である場合などを除き、職員層に応じ次表の人事院の定める割合におおむね合致していなければならない。

規則9-8第37条第6項
給実甲第326号
第37条関係第15項
平成21年給2-35

昇給区分	A	B
管理職層	100分の10	100分の30
中間層	100分の5	100分の20
初任層	100分の20(「A」は100分の5以内)	

(注) 管理職層とは行政(一)7級以上相当の職員及び専門スタッフ職俸給表2級以上の職員を、初任層とは初任給基準表に初任給が設定されている職務の級に属する職員(期末・勤勉手当の役職段階別加算措置の対象となる職員を除く。)を、中間層とは管理職層及び初任層に分類される職員以外の職員をいう。

(イ) 一の昇給日において昇給区分をA又はBに決定する職員の昇給の号俸数の合計は各府省の職員の定員、(ア)の人事院の定める割合等を考慮して各府省ごとに人事院の定める号俸数を超えてはならない。

規則9-8第37条第12項

ウ 下位の昇給区分に関する基準

(ア) 以下の事由に該当する職員については、勤務成績がやや良好でない(昇給区分D)ものとして取り扱う。

給実甲第326号
第37条関係第4項

- ① 昇給評語のいずれかが下位の段階(人事評価の全体評語の段階数が3段階である者のものを除き、同段階数が5段階である者にあつては最下位の段階を除く。(イ)①において同じ。)である職員
- ② 基準期間において、減給の処分(その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められるものに限る。)又は戒告の処分((イ)②に掲げるものを除く。)を受けた職員
- ③ 基準期間において、訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった職員
- ④ 基準期間において、②に掲げる処分を受けることが相当とされる行為をした職員
- ⑤ 特定期間において、②から④に掲げる職員となり、下位の昇給区分に決定することが適当であると判断された職員

(イ) 以下の事由に該当する職員については、勤務成績が良好でない(昇給

給実甲第326号

区分E)ものとして取り扱う。

- ① 昇給評語がいずれも下位の段階である職員又はいずれかが最下位の段階である職員
- ② 基準期間において、停職の処分、減給の処分((ア)②に掲げるものを除く。)又は戒告の処分(その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る。)を受けた職員
- ③ 基準期間において、②に掲げる処分を受けることが相当とされる行為をした職員
- ④ 特定期間において、②又は③に掲げる職員となり、下位の昇給区分に決定することが適当であると判断された職員

(注1) (ア)①又は(イ)①に該当することとなる職員のうち、次表の太線の枠内の職員については考慮事項(個別評語及び全体標語を付した理由その他参考となるべき事項)を勘案した上で、その組合せに応じて同表に掲げる昇給区分に決定することができる。なお、次表における全体評語の段階は、「4. 昇格」の(1)ウ(ウ)(注4)の表における取扱いと同様のものとして表している(35ページ参照)。

		業績評価															
		SS	SA	SB	AA	AB	BB	SC	AC	BC	CC	SD	AD	BD	CD	DD	
能力評価	S																
	A																
	B																
	C																
	D																

昇給区分 C以上	昇給区分 D	昇給区分D (Cも可)	昇給区分D (Eも可)	昇給区分E	昇給区分E (Dも可)

(注2) (2)ア(ウ)に掲げる職員の勤務成績を総合的に判断した場合に下位の昇給区分(D又はE)に決定することが著しく不相当であると認められるときは、(注1)に該当する場合を除き、あらかじめ事務総長に協議して、(2)ア(ウ)①に掲げる職員にあっては昇給区分Cに、(2)ア(ウ)②に掲げる職員にあっては昇給区分C又はDに決定することができる。

(ウ) (ア)、(イ)にかかわらず、次の①に掲げる職員は昇給区分Dに、②に掲げる職員は昇給区分Eに決定することとされている。

- ① 人事院の定める事由以外の事由によって、基準期間の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員((イ)の事由に該当する職員を除く。)
- ② 人事院の定める事由以外の事由によって、基準期間の2分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員

第37条関係第5項

給実甲第326号
第37条関係第8項、
第9項

規則9-8第37条第2項
給実甲第326号
第37条関係第10項
平成21年給2-35

規則9-8第37条第4項
給実甲第326号

第37条関係第12項、
第13項

〔例〕 勤務時間が1週間につき38時間45分と定められている職員で、平24.10.1～平成25.9.30（評価終了日）の間に、次のような勤務しなかった期間がある場合の平成26.1.1の昇給について

年次休暇20日

欠勤 平25.8.9 4時間

病気休暇（私傷病） 平25.3.1～5.7 44日

病気休暇（私傷病） 平25.7.12～7.23 7日

(1) 1/6又は1/2に相当する日数

{暦日による日数365日 - (週休日100日 + 祝日法による休日等15日 + 年末年始の休日等5日)} = 245日…①

①×1/6 = 41日…②

①×1/2 = 123日…③

(注) 端数がある場合は切り上げる。

(2) 勤務しなかった日数のうち、人事院の定める事由以外の事由の日数

欠勤4時間 + 病気休暇（私傷病）51日 = 51日4時間 51日（端数切捨て）…④

(3) ②41日 ≤ ④51日 < ③123日

(4) したがって、評価終了日以前1年間の1/6以上1/2未満の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Dに決定される。

※ (2)の人事院の定める事由（給実甲第326号第37条関係第12項）

- ・ 超勤代休時間
- ・ 年次休暇の日数
- ・ 公務上の負傷又は疾病に係る病気休暇の日数
- ・ 通勤による負傷又は疾病に係る病気休暇の日数
- ・ 特別休暇の日数
- ・ 総合的な健康診査を受けるための承認された時間数
- ・ レクリエーション行事に参加するための承認された時間数
- ・ 妊娠中又は出産後の保健指導又は健康診査を受けるため及び妊娠中の女子職員の休息、補食又は通勤緩和のための承認された時間数
- ・ 大学の教員の業務を行うことについての兼業を許可された時間数
- ・ 育児時間を承認された時間数
- ・ 研究公務員の研究集会参加のための承認された時間数
- ・ 研究・共同研究等・役員兼業・機関設立援助による休職の日数
- ・ 公務災害又は通勤災害による行方不明に係る休職の日数
- ・ 公務上の負傷又は疾病に係る休職の日数
- ・ 通勤による負傷又は疾病に係る休職の日数
- ・ 派遣職員の派遣期間の日数
- ・ 交流派遣期間の日数
- ・ 法科大学院派遣期間の日数
- ・ 生理日の就業が著しく困難であることによる病気休暇の日数（2暦日に限る。）
- ・ 平成23年東北地方太平洋沖地震の被害に伴う職務専念義務免除の日数

(注) ①及び②について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該昇給区分に決定することが著しく不適当であると認められるときは、あらかじめ人事院と協議して、当該昇給区分より上位の昇給区分（A及びBを除く。）に決定することができる。

規則9-8第37条第5項
平成21年給2-35

(5) 研修、表彰等による昇給

勤務成績が良好である職員が次の①～③のいずれかに該当する場合は、人事院の定めるところにより、当該①～③に定める日に、昇給をさせることができる。

- ① 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- ② 職務上特に功績があったことにより、又は公務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- ③ 廃職又は過員を生じたことにより退職する場合 退職の日

規則 9 - 8 第 3 9 条

(6) 特別の場合の昇給

勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、あらかじめ人事院の承認を得て、人事院の定める日に、昇給をさせることができる。

規則 9 - 8 第 4 0 条

(7) 最高号俸を受ける職員についての適用除外

昇給に関する規定は、(昇給させようとする日において) 職務の級の最高の号俸を受ける職員には、適用されない。

規則 9 - 8 第 4 1 条

(8) 職員への通知等

昇給を行うに当たり、昇給に関する事項を職員に通知する場合は、人事異動通知書など適宜の方法で通知を行う。また、昇給日に職員が昇給しない場合、昇給区分を D 又は E に決定した場合には、その根拠となる規定を職員に文書で通知するものとする。

給実甲第 3 2 6 号
第 3 7 条関係第 1 8 項、
その他の事項第 1 項、
第 2 項

平成 2 1 年 給 2 - 3 5

【職員への通知の例】

ア 昇給しない旨の通知 (昇給する場合には「●●俸給表●級●号俸を給する」)

- ・ 人事院規則 9 - 8 第 3 7 条第 1 0 項の規定に基づき昇給しない
- ・ 人事院規則 9 - 8 第 3 7 条第 3 項の規定の適用がないことから昇給しない

イ 昇給区分の決定等の通知

{人事院規則 9 - 8 第 3 7 条第 2 項、人事院規則 9 - 8 第 3 7 条第 3 項、人事院規則 9 - 8 第 3 7 条第 4 項第●号、人事院規則 9 - 8 第 3 7 条第 5 項、給実甲第 3 2 6 号第 3 7 条関係第 4 項第●号、給実甲第 3 2 6 号第 3 7 条関係第 5 項第●号、給実甲第 3 2 6 号第 3 7 条関係第 8 項第 4 号、給実甲第 3 2 6 号第 3 7 条関係第 9 項第●号} の規定に基づき {昇給区分 D、昇給区分 E} に決定した

(9) 平成25年 4 月 1 日における号俸の調整

ア 平成25年 4 月 1 日における号俸の調整を行う職員

(注) 専門スタッフ職俸給表 2 級又は 3 級の職員、職務の級の最高の号俸を受ける職員、指定職俸給表の適用を受ける職員、特定任期付職員及び任期付研究員には適用されない。

<p>(ア) 人事院規則で定める年齢は39歳とし、1号俸上位とする。</p>	<p>給与改定特例法附則第8条第2項 規則9-133第1条第1項 規則9-133第1条第2項</p>
<p>(イ) 調整の必要があるとして人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。</p>	
<p>① 平成25年4月1日において31歳以上37歳未満の職員のうち平成19年昇給抑制職員、平成20年昇給抑制職員又は平成21年昇給抑制職員のいずれか2以上に該当する職員</p>	
<p>② 平成25年4月1日において37歳以上39歳未満の職員のうち平成19年昇給抑制職員、平成20年昇給抑制職員又は平成21年昇給抑制職員のいずれかに該当する職員</p>	
<p>(ウ) 平成19年昇給等抑制職員とは、次に掲げる職員とする。</p>	<p>規則9-133第1条第3項</p>
<p>① 平成19年1月1日の昇給において抑制された職員</p>	
<p>② 平成19年1月1日以後に新たに採用された職員で、その初任給決定において平成19年1月1日昇給の抑制効果を受けた職員</p>	
<p>③ 平成19年1月1日以後に人事交流等により引き続いて職員となった者のうち人事院の定めるもの</p>	
<p>④ 平成19年1月1日以後に上位資格取得等により号俸を決定された職員で、その号俸決定において平成19年1月1日昇給の抑制効果を受けた職員</p>	
<p>⑤ 平成19年1月1日以後に俸給表異動等をした職員で、その号俸決定において平成19年1月1日昇給の抑制効果を受けた職員</p>	
<p>⑥ 平成19年1月1日以後に個別に承認を受けて号俸を決定された職員のうち、人事院の定める職員</p>	
<p>⑦ その他部内の他の職員との均衡を考慮してあらかじめ人事院の承認を得て定める職員</p>	
<p>(エ) 平成20年昇給等抑制職員とは、平成20年1月1日の昇給において抑制された職員その他これに相当する職員とする（具体的には（ウ）と同様）。</p>	<p>規則9-133第1条第4項</p>
<p>(オ) 平成21年昇給等抑制職員とは、平成21年1月1日の昇給において抑制された職員その他これに相当する職員とする（具体的には（ウ）と同様）。</p>	<p>規則9-133第1条第5項</p>
<p>イ 休職等期間がある職員の取扱い</p>	
<p>平成18年4月1日から平成20年12月31日までの間において休職等の期間がある職員のうち、人事院の定める職員については、人事院の定めるところにより、平成19年昇給等抑制職員、平成20年昇給等抑制職員又は平成21年昇給等抑制職員に該当するものとみなす。</p>	<p>規則9-133第2条</p>
<p>ウ この規則によりがたい場合の措置</p>	<p>規則9-133第3条</p>
<p>特別の事情によりこの規則の規定によることが著しく不相当であると認められる場合には、あらかじめ人事院の承認を得て、別段の取扱いをすることができる。</p>	

7. 降 給

降給とは、国公法の改正により平成21年4月1日から新たな人事評価制度が導入されたことに伴い、公務の適正かつ能率的な運用を図るため、国公法第75条第2項の規定に基づく処分として新たに整備されたものである。

国公法第75条第2項

(1) 降給の種類

降給には、降格及び降号の2種類がある。

規則11-10第2条

降格：職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の俸給表の下位の職務の級に変更すること。

降号：職員の意に反して、当該職員の号俸を同一の職務の級の下位の号俸に変更すること。

(注) 降給の対象となる職員は、給与法第6条第1項の俸給表のうちいずれかの俸給表（指定職俸給表を除く。）の適用を受ける者である。

規則11-10第1条

(2) 降 格

ア 降格の事由

規則11-10第4条

職員が次のいずれかの事由に該当する場合、各庁の長（給与法第7条に規定する各庁の長又はその委任を受けた者をいう。）が必要があると認めるとき（55ページ「(参考)降給に係る手続の流れ」参照）。

(ア) 降任された場合

(イ) 次に掲げる事由のいずれかに該当する場合((ア)に該当する場合を除く)

① 職員の能力評価又は業績評価の全体評語が最下位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^(注1)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

② 各庁の長が指定する医師2名によって、心身の故障があると診断され、その故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないことが明らかなる場合

③ 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についての適格性を判断するに足りると認められる事実に基づき、当該適格性を欠く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^(注1)を行ったにもかかわらず、当該適格性を欠く状態がなお改善されないとき

(ウ) 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により職員の属する職務の級の給与法第8条第1項の規定による定数に不足が生じた場合^(注3)

(注1)「人事院が定める措置」とは、次のいずれかの措置をいう。

⑦ 職員の上司等が、注意又は指導を繰り返すこと。

⑧ 職員の転任その他の当該職員が従事する職務を見直すこと。

⑨ 職員の矯正を目的とした研修の受講を命ずること。

平成21年給2-26
第4条及び第5条関係
第1項

<p>⑤ その他職員の矯正のために必要と認める措置をとること。</p> <p>(注2) 「診断」は、次のいずれかに該当する場合に行う。職員は、診断を受けるよう命ぜられた場合には、これに従わなければならない。</p> <p>⑦ 3年間の病気休職の期間が満了するにもかかわらず、心身の故障の回復が不十分で、職務を遂行することが困難であると考えられる場合</p> <p>⑧ 病気休職中であって、今後、職務を遂行することが可能となる見込みがないと判断される場合</p> <p>⑨ 病気休暇又は病気休職を繰り返してそれらの期間の累計が3年を超え、そのような状態が今後も継続して、職務の遂行に支障があると見込まれる場合</p> <p>⑩ 勤務実績がよくない職員又はその職務の級に分類されている職務を遂行することについての適格性を欠くと認められる職員について、それらが心身の故障に起因すると思料される場合</p> <p>(注3) 定数不足により職員のいずれを降格させるかは、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定める。</p>	<p>規則11-10第9条 平成21年給2-26 第4条及び第5条関係 第3項</p> <p>規則11-10第4条</p>
<p>イ 降格の場合の職務の級</p> <p>職員を降格させる場合には、その職務に応じ、かつ、その者の人事評価の結果又は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、その者が職務を遂行することが可能であると認められる下位の職務の級に決定する。</p>	<p>法第8条第3項 規則9-8 第24条第1項、第2項</p>
<p>ウ 降格の場合の号俸</p> <p>職員を降格させた場合の号俸は、その者に適用される俸給表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号俸に対応する規則9-8別表第7の2に定める降格時号俸対応表の降格後の号俸欄に定める号俸となる。</p>	<p>規則9-8 第24条の2第1項</p>
<p>エ 号俸の決定の特例</p> <p>(ア) 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときは、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして得られる号俸とする。</p> <p>(イ) ウ及び上記(ア)によって得られる号俸に決定することが著しく不適当であると認められる場合には、あらかじめ人事院の承認を得て降格後の号俸を決定することができる。この場合、その号俸は降格前に受けていた俸給月額に達しない額の号俸でなければならない。</p> <p>(注) 降格は、公務員法第75条第2項に基づく職員の意に反する降格のほか、職員から書面による同意を得た場合にも行うことができる。この場合の職務の級及び号俸の決定方法は上記と同じである。</p>	<p>規則9-8 第24条の2第2項</p> <p>規則9-8 第24条の2第3項</p> <p>規則9-8 第24条第3項</p>
<p>(3) 降号</p> <p>ア 降号の事由</p> <p>職員の能力評価又は業績評価の全体評語が最下位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であり、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、指導その他の人事院が定める措置^(注)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場合において、各庁の長が必要があると認めるとき(55ページ「(参考)降給に係る手続の流れ」参照)。</p>	<p>規則11-10第5条</p>

(注)「人事院が定める措置」とは、(2)アの(注1)と同じ。

(注)降号は、例えば以下のような状態が改善されない場合において、公務能率に具体的な支障を及ぼすに至ったときに行い、その状態が著しい場合は降格させる。

- ⑦ 職責を十分に果たさず、本来行うべき業務の処理を怠ったり他者に押しつけたりするなどの勤務懈怠の状況がしばしば見られ、そのフォローのために他者の作業が滞るなど組織としての成果の達成を著しく阻害した場合
- ⑧ 職務遂行上必要な判断を行わなかったこと若しくはその判断に関して軽微でない誤りを犯したことにより、又は通常の職務遂行上求められる作業を行わずに、単純な思い込みで業務を遂行したりするなど不適切な職務遂行をしばしば行ったことにより、関係者に損害を与え、組織の信用を著しく傷つけた場合
- ⑨ 上司、部下、同僚との関係において必要な報告、指示、連絡等を怠り又は誤った報告等を行うこと、優先すべき業務と無関係な作業や不適切な判断を行うこと、部内・部外の関係者に対し情報提供を怠り又は誤解を招く情報提供を行うこと等がしばしばあり、業務を混乱させ、行政サービスに著しい支障を生じさせた場合

イ 降号の場合の号俸

職員を降号させる場合におけるその者の号俸は、降号した日の前日に受けていた号俸より2号俸下位の号俸（当該受けていた号俸が職員の属する職務の級の最低の号俸の直近上位の号俸である場合にあっては、当該最低の号俸）とする。

(注)職務の級が1級の者は降格させることができず、職務の級の最低の号俸を受けている者は降号させることができない。

(4) 降給の手続

ア 処分の可能性の伝達

能力評価又は業績評価の全体評語が最下位の段階である場合には、職員に対して、評価結果の開示又は指導及び助言に当たり、勤務実績不良の状態が改善されない場合には、降格又は降号の可能性のあることを伝達する。

イ 警告書の交付

(ア)勤務実績の不良又は適格性の欠如により、職員を降格させ、又は降号するに当たっては、警告書を交付した後、弁明の機会を与える必要がある。ただし、職員の勤務実績不良の程度、業務への影響等を考慮して、速やかに処分を行う必要があると認められる場合は、この限りではない。

(イ)警告書には、以下の文言を記載する必要がある。降任に係る警告書と同時にを行う場合で、その警告書にこれらの文言を適宜記載するときは、降給に係る警告書の交付を省略することができる。

- ⑦ 勤務実績の不良又は適格性の欠如と評価することができる具体的事実及びその状態の改善を求める旨
- ⑧ ⑦の状態が改善されない場合には、降格又は降号が行われることがある旨

ウ 通知書の交付

(ア)職員を降給させる場合には、職員に人事異動通知書（以下、「通知書」

平成21年給2-26
第4条及び第5条関係
第1項
平成21年給2-32
Iの第1項、第2項

規則9-8第42条

平成21年給2-26
第4条及び第5条関係
第9項

平成21年給2-26
第4条及び第5条関係
第7項

平成21年給2-26
第4条及び第5条関係
第8項
その他の事項第1項

規則11-10第7条

という。)を交付して行わなければならない。ただし、通知書の交付によることができない緊急の場合においては、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に代えることができる。

(イ) 職員の降給は、通知書を交付した時(上記(ア)ただし書に該当する場合には通知書の交付に代わる方法による通知が到達した時)にその効力が発生する。

平成21年給2-26
第7条関係第1項

(ウ) 通知書の「異動内容」欄の記入要領は、次のとおりであるが、これによつては特に支障がある場合には、これによらないことができる。

平成21年給2-26
第7条関係第2項

⑦ 降格させる場合

「国家公務員法第75条第2項及び人事院規則11-10第4条アの規定によりイに降格させる。ウを給する。」と記入する。

(注1)「ア」の記号をもって表示する事項は、根拠となる条項とする。

(注2)「イ」の記号をもって表示する事項は、給与法に規定する職務の級とする。この場合には、「職務の級」の表示は「〇〇俸給表〇級」とする。

(注3)「ウ」の記号をもって表示する事項は、給与法に規定する号俸とする。この場合には、「号俸」の表示は「〇号俸」とする。

⑧ 降号する場合

「国家公務員法第75条第2項及び人事院規則11-10第5条の規定により降号する。アを給する。」と記入する。

(注)「ア」の記号をもって表示する事項は、給与法に規定する職務の級及び号俸とする。この場合には、「職務の級」の表示は「〇〇俸給表〇級」と、「号俸」の表示は「〇号俸」とする。

(注)各庁の長は、職員を降給する場合には、その職員が現に任命されている官職の任命権者(当該各庁の長である任命権者を除く。)にその旨を通知する。

平成21年給2-26
第7条関係第3項

エ 処分説明書の交付及び写しの提出

職員を、その意に反して降給させようとするときは、その職員に対し、処分の際、処分説明書を交付しなければならない。

国公法第89条第1項
規則11-10第8条
平成21年給2-26
第8条関係

また、職員を降給させたときは、処分説明書の写し1通を、降給させた日から1月以内に人事院に提出しなければならない。

(注)規則11-10に基づいて降給の処分に係る対応や手続を行っていたところ、職員から辞職の申し出がありこれを承認した場合又は職員の同意に基づき降給を行った場合は、その旨を人事院へ報告する。

平成21年給2-32Ⅲ

(5) 臨時的職員等

臨時的職員及び条件付採用期間中の職員の降給は、他の職員とは別に特例が設けられている。

規則11-10第6条
平成21年給2-26
第6条関係

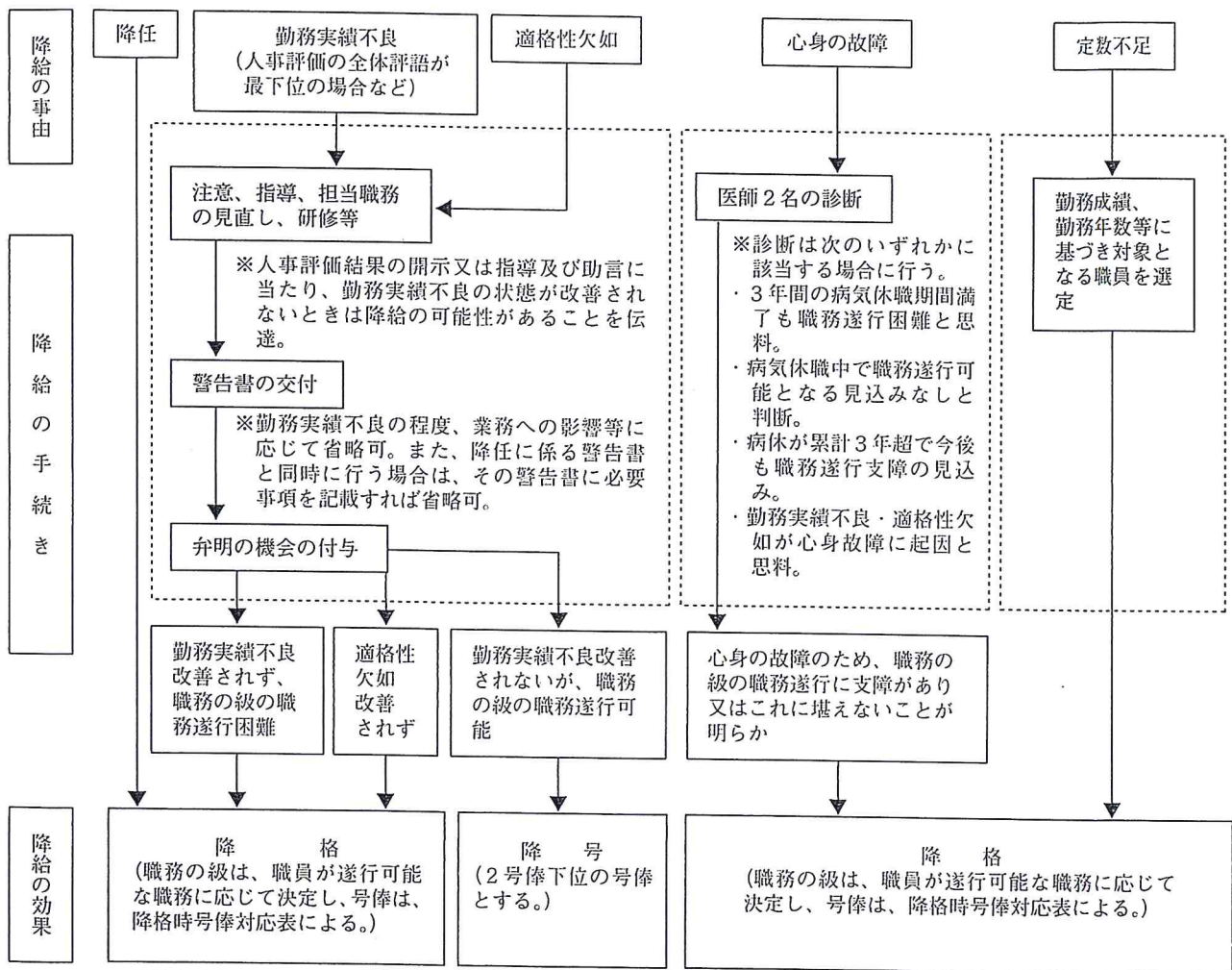
(6) 平成17年改正法附則第11条の規定による俸給

平成24年3月1日以降に降格又は降号した職員の平成17年改正法附則第11条第2項の俸給として支給する額(経過措置の額)の算定基礎となる俸給月額については、平成21年12月1日において、平成21年改正法附則第3条第1項第1号に規定する減額改定対象職員である者にあつては、当該俸給月額に100分の99.1を、減額改定対象職員以外の職員である者(医療職俸給表(-)

規則9-120
第4条第1項第3号

の適用を受ける者を除く。) においては、100分の99.34を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)から、降格又は降号をした日の前日に受けていた号俸に対応する俸給月額と降格又は降号後に受けることとなる号俸に対応する俸給月額との差額に相当する額(降格又は降号を2回以上した場合においては、それぞれの当該差額に相当する額を合算した額)を減じた額とする。また、55歳を超える職員(法附則第8項の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員(再任用職員を除く。))のうち、その職務の級が法附則第8項の表の職の級欄に掲げる職務の級以上である者に限る。)の平成17年改正法附則第11条第2項の俸給として支給する額(経過措置の額)は、同額に100分の98.5を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。

(参考) 降給に係る手続の流れ



※職員を降給させる場合は、人事異動通知書を交付する。また、処分説明書の写し一通を人事院に提出する。

8. 特別の場合の号俸の決定等

(1) 上位資格の取得等の場合の号俸の決定

ア 上位資格取得の場合

現に職員である者が上位の資格を取得した場合^(注)(昇格、初任給基準を異にする異動又は俸給表の適用を異にする異動を伴う場合を除く。)でその者の現に受けている号俸がその資格によって初任給として受けるべき号俸に達しない場合は、その初任給として受けるべき号俸に決定することができる。

(注) 「上位の資格を取得した場合」とは、採用試験の結果に基づき任用された場合及び学歴免許等の資格等を取得した場合をいい、単に経験年数が上位の号俸を初任給として受けることができる年数に達した場合は含まない。

規則 9-8 第 4 3 条
給実甲第 3 2 6 号
第 4 3 条関係第 3 項

給実甲第 3 2 6 号
第 4 3 条関係第 1 項

[例] 平21.3 高校卒
21.4 大学入学
24.10.1 選考採用 行政(一) 1の13
(規則 9-8-57 附則第 5 項)
25.1.1 昇給 1の14 (4号俸 $\times \frac{3\text{月}}{12\text{月}} = 1\text{号俸}$)
25.3 大学卒
25.4 上位資格の取得に基づき 1の17 (規則 9-8 第43条適用)
(規則 9-8-57 附則第 5 項)

イ 初任給基準等が改正された場合

初任給基準表その他規則若しくは通達に定める初任給の基準が改正された場合又は規則 9-8 第 1 4 条第 1 項の表(学歴免許等による調整)、学歴免許等資格区分表若しくは経験年数調整表が改正された場合等において、その基準の適用を受けることとなる職員との均衡上必要があると認められるときは、現に職員である者の号俸を改正後の当該基準及び規則 9-8 第 1 2 条及び第 1 4 条を適用した場合に得られる号俸に決定することができる。ただし、初任給基準の改正の場合等で人事院が別段の定め^(注)をしたときは、その定めるところによる。

(注) 人事院の別段の定めとしての比較的最近の例としては、平成 1 8 年 4 月 1 日の規則 9-8 の経験年数を有する者の初任給の号俸の調整基準が改められたことに伴い、平成 8 年 4 月 1 日以降の採用職員の号俸の決定についての定めがある。(給実甲第 1 0 1 4 号)

規則 9-8 第 4 3 条
給実甲第 3 2 6 号
第 4 3 条関係第 2 項、
第 3 項

(2) 復職時等における号俸の調整

休職にされ、若しくは専従許可を受けた職員が復職し、派遣職員、育児休業職員、交流派遣職員、法科大学院派遣法第 1 1 条派遣職員、自己啓発等休業職員が、職務に復帰し、又は休暇のため引き続き勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合で、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その者の号俸を次に掲げるところにより調整することができる。

なお、平成 2 0 年 1 2 月 3 1 日以前の期間に係る復職時調整における基準号

規則 9-8 第 4 4 条
給実甲第 1 9 2 号
育児休業法第 9 条
官民人事交流法第 1 8 条
法科大学院派遣法第 2 0 条
自己啓発等休業法第 7 条

給実甲第 1 0 8 2 号前書き

俸及び調整数の算定については、従前のおり行う。

ア 調整期間

引き続き勤務しない期間（休職期間、専従許可の有効期間、派遣期間、育児休業の期間、交流派遣の期間、法科大学院派遣法第11条派遣の期間、自己啓発等休業の期間又は病気休暇若しくは介護休暇の期間、以下「休職等の期間」という。）について、次の換算率により換算した期間を調整期間として調整する。

規則9-8第44条、別表第8給実甲第192号

休 職 等 の 期 間	換 算 率
公務又は通勤による傷病に係る休職（休暇）、公務上の災害又は通勤による災害を原因とする行方不明休職、研究休職、共同研究休職、役員兼業休職及び機関設立援助休職の期間	$\frac{3}{3}$ 以下
派遣職員の派遣の期間	
過員休職の期間	$\frac{2}{3}$ 以下 先行する休職が 公務に基づくも の又は通勤によ る災害に係るも のである場合 $\frac{3}{3}$ 以下
専従許可の有効期間	$\frac{2}{3}$ 以下
介護休暇の期間	$\frac{1}{2}$ 以下
結核性疾患による休職（休暇）の期間	$\frac{1}{2}$ 以下
非結核性疾患による休職（休暇）及び行方不明休職（公務上の災害又は通勤による災害を原因とするものを除く。）の期間	$\frac{1}{3}$ 以下
刑事事件による休職の期間（無罪判決を受けた場合の期間に限る。）	$\frac{3}{3}$ 以下
育児休業をした期間（規則19-0第16条）	$\frac{100}{100}$ 以下 平成19年7月31 日以前の期間 $\frac{1}{2}$
交流派遣の期間（規則21-0第17条）	
法科大学院派遣法第11条派遣の期間（規則24-0第15条）	$\frac{100}{100}$ 以下
自己啓発等休業をした期間（規則25-0第13条）	$\frac{100}{100}$ 以下 国際貢献活動のため の休業又は職員の職 務に特に有用と認め られる修学。 それ以外は $\frac{50}{100}$ 以下。

備考 派遣職員、交流派遣職員及び法科大学院派遣法第4条第3項又は第11条第1項の規定により派遣された職員に関するこの表の適用については、それぞれ次の業務を公務とみなす。

- ・ 派遣職員…派遣職員の派遣先の機関の業務
- ・ 交流派遣職員…官民人事交流法第7条第4項に規定する派遣先企業において就いていた業務（当該業務に係る労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤（当該業務に係る就業の場所を補償法第1条の2第1項第1号及び第2号に規定する勤務場所とみなした場合に同条に規定する通勤に該当するものに限る。）を含む。）
- ・ 法科大学院派遣職員…派遣された法科大学院（法科大学院派遣法第2条第1項に規定する法科大学院をいう。以下同じ。）における教授等（法科大学院派遣法第3条第1項に規定する教授等をいう。）の業務（当該教授等の業務に係る労働者災害補償保険法第7条第2項（法科大学院派遣法第11条第1項の規定により派遣された職員が法科大学院を置く公立大学（学校教育法第2条第2項に規定する公立学校である大学をいう。）に派遣された職員である場合にあっては、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項）に規定する通勤（当該教授等の業務に係る就業の場所を補償法第1条の2第1項第1号及び第2号に規定する勤務場所とみなした場合に同条に規定する通勤に該当するものに限る。）を含む。）

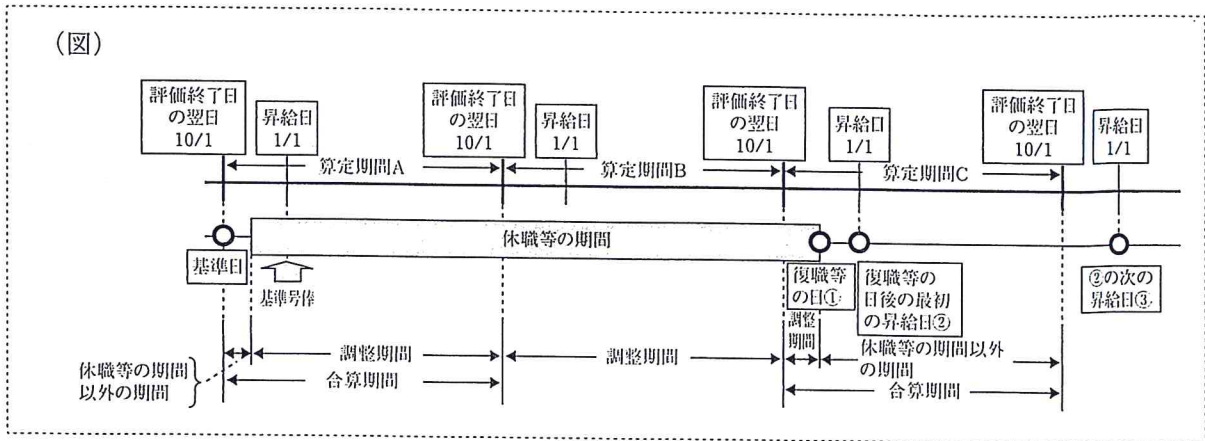
(注) 休職等の期間の計算方法は次による。

- ① 休職等の期間は暦に従って月及び日を単位として計算し、それぞれの換算率を乗じて調整期間を算出する。
- ② 換算により生じた2分の1月は15日、3分の1月は10日として取り扱い、各期間の1月未満の部分を合算するときは、30日をもって1月とする。

イ 調整方法等

給実甲第192号
第1第4項

規則9-8第44条



(ア) 復職時調整に係る用語の意義

以下の説明で用いる次の用語の意義は、それぞれ次に示すとおりである。

- 一 昇給日 規則第34条に規定する昇給日（毎年1月1日）をいう。
- 二 休職等 公務員法第79条若しくは規則11-4（職員の身分保障）第3条の規定による休職、同法第108条の6第1項ただし書に規定する許可を受けたこと、派遣法第2条第1項の規定による派遣又は勤務時間法第16条に規定する病気休暇若しくは介護休暇をいう。
(注)「休職等」には、育児休業をした期間、官民人事交流法第2条による交流派遣の期間、法科大学院派遣法第11条による派遣の期間及び自己啓発等休業をした期間が含まれる。
- 三 復職等 休職等をしてしていた職員が復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至ることをいう。
- 四 算定期間 評価終了日（規則9-8第34条に規定する評価終了日をいう。以下同じ。）以前1年間の期間（当該期間の中途において新たに職員となった者又は規則9-8第23条第3項、第26条第2項（第28条において準用する場合を含む。）若しくは第43条の規定により号俸を決定された者（以下「新たに職員となった者等」）にあっては、新たに職員となった日又は当該号俸を決定された日（以下「採用等の日」）から当該採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間）をいう。
- 五 基準号俸 休職等の期間の初日において受けていた号俸（同日が昇給日前3月以内にある場合にあつては、当該昇給日において受けていた号俸）をいう。
- 六 基準日 休職等の期間の初日の属する算定期間の初日をいう。
- 七 調整期間 各算定期間における休職等の期間を規則9-8別表第8に定める休職期間等換算表等（前ページ参照）に定めるところにより換算

給実甲第192号
第1第1項

給実甲第192号
第2第1項

して得た期間をいう。

八 合算期間 各算定期間における休職等の期間以外の期間と調整期間とを合算した期間をいう。

(イ) 復職時調整の実施時期

復職等の日(図：①)、復職等の日後の最初の昇給日(図：②)又はその次の昇給日(図：③)において、復職時調整の可否及び必要の有無を検討する。

規則9-8第44条第1項
給実甲第192号
第1第2項

なお、復職等の後再び休職等のため勤務しない職員等にあつては、復職時調整の時期を延期することができ、復職時調整の時期を延期した休職等の期間については、その後の休職等の期間と合わせて実施することができる。

給実甲第192号
第1第2項第4号

(ウ) 号俸調整の基本

復職等の日における復職時調整は、基準号俸の号数に基準日から復職等の日の直前の昇給日の直前の評価終了日(復職等の日が昇給日である場合は、その直前の評価終了日)までの各算定期間(注1)(図：算定期間A)に係る次の①で述べる調整数の合計数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数。以下同じ。)を加えて得た数を号数とする号俸(注2)を超えない範囲内で行うものとし、復職等の日後の最初の昇給日における復職時調整は、基準号俸の号数に、基準日から当該昇給日の直前の評価終了日までの各算定期間(図：算定期間A及びB)に係る調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号俸を超えない範囲内で行うものとし、当該昇給日の次の昇給日における復職時調整は、基準日から当該昇給日の直前の評価終了日までの各算定期間(図：算定期間A～C)に係る調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号俸を超えない範囲内で行うものとする。

給実甲第192号
第1第2項第1号

(注1) 人事交流等により新たに職員となった者等について、採用等の日から当該採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間の一部又は全部を含む休職等の期間がある場合で、部内の他の職員との均衡上必要があるときには、人事交流等の期間を職員として在職した期間として取り扱うことのできるよう、当該採用等の日の直前の評価終了日の翌日以後において各庁の長又はその委任を受けた者が定める日から当該採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間をもって当該算定期間とみなす。

給実甲第192号
第1第2項第5号

(注2) 休職等の期間の初日から復職時調整を行う日の前日までの間において、規則9-8第39条若しくは第40条の規定による昇給又は規則11-10第5条若しくは第6条第2項の規定による降号(休職等の期間の初日が、昇給日前3月以内にある場合にあつては、当該初日から当該昇給日までの期間における当該昇給又は当該降号を除く。(エ)①において「昇給等」という。)をした場合は、上記の「調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号俸」については、当該号俸の号数に「当該昇給又は当該降号の号数を加減して得た数を号数とする号俸」とする。

給実甲第192号
第1第2項第1号括弧書き

① 調整数の算出方法

調整数は、算定期間ごとに、次の要領で算出した数(当該算定期間後の最初の昇給日における昇給(規則9-8第39条又は第40条に定めるところにより行うものを除く。)の号俸数に相当する数に達しない場

給実甲第192号
第1第2項第2号

合にあっては、当該昇給の号俸数に相当する数) とする。

$$\text{調整数} = \text{標準号俸数 (注3)} \times \frac{\text{合算期間又は調整期間の月数}}{[12月] (注3)}$$

※ 合算期間、調整期間の月数又は調整数の算出過程に生ずる端数処理は行わない。

(注3) 標準号俸数とは、法第8条第6項に規定する人事院規則で定める基準において当該職員に係る標準となる号俸数をいい、算定期間及び職員区分に応じて下表のとおり(管理職員は、行政職(一)7級以上相当の職員を、括弧内は昇給抑制年齢職員(原則55歳を超える職員)の標準号俸数を示す)。

算定期間	管理職員以外の職員	管理職員
平成18年4月～平成18年12月 〔9月〕	3号俸(1号俸)	2号俸(1号俸)
平成19年1月～平成19年12月 〔12月〕		
平成20年1月～平成20年12月 〔12月〕		
平成21年1月～平成21年9月 〔9月〕	3号俸(1号俸)	2号俸(1号俸)
平成21年10月～ 〔12月〕	4号俸(2号俸)	3号俸(2号俸)

給実甲第192号
第1第7項

② 調整数の算出方法の特例

休職等の期間以外の勤務しなかった日数(給実甲第326号第37条関係第12項に掲げる事由により勤務しなかった日数を除く。なお、引き続きかない病気休暇等の日数もこれに含まれる。)が合算期間の6分の1に相当する期間の日数以上となる算定期間又は規則9-8第37条第1項第3号に掲げる職員(注4)に該当した算定期間等に係る調整数の算定に当たっては、①の(注3)に述べた標準号俸数に代えて、当該算定期間においてこれらの事実が該当した場合における昇給の取扱いに準じ、標準号俸数の号数に達しない範囲内の号数を基礎として調整数を算定する。

給実甲第192号
第1第2項第3号

$$\text{調整数} = \frac{\text{昇給の取扱いに準じた場合の号俸数}}{\text{昇給の取扱いに準じた場合の号俸数}} \times \frac{\text{合算期間又は調整期間の月数}}{12月}$$

※ 合算期間、調整期間の月数又は調整数の算出過程に生ずる端数処理は行わない。

(注4) 規則9-8第37条第1項第3号に掲げる職員は、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1年間において懲戒処分を受けた職員、懲戒処分を受けることが相当とされる行為をした職員、訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった職員、法第8条第5項後段の適用を受ける職員。

(エ) 昇格(降格)をした場合の復職時調整

休職等の期間中又は復職等の日から復職等の日後の最初の昇給日の次の昇給日までの期間中に規則9-8第23条第1項に該当する昇格又は第24条の2第1項に該当する降格をした職員の昇格(降格)の日以後に行う復職時調整は、以下のとおり行う。

給実甲第192号
第1第3項

① 昇格（降格）の日を復職等の日とみなし、かつ、休職等の期間の初日から昇格の日の前日までの間において昇給等がなかったものとみなして、(ウ)の要領に従い、基準日から昇格（降格）の日の直前の昇給日の直前の評価終了日までの期間に係る仮定上の復職時調整を行う。

② ①により得られる号俸を昇格（降格）の日の前日に受けていたものとみなして昇格（降格）を行ったとした場合に得られる昇格（降格）直後の号俸を基礎とし、(ウ)の要領に従い、昇格（降格）の日の直前の昇給日の直前の評価終了日の翌日以後の期間に係る復職時調整を行う。

(注) ①による調整の過程において調整数に1未満の端数が生じたときは、これを②による調整の過程における調整数に合算することができる。

(オ) 平成21年1月1日から同年9月30日までの期間の一部又は全部を含む休職等の期間の特例

給実甲第192号
第1第7項

平成21年1月1日から同年9月30日までの期間の一部又は全部を含む休職等の期間に係る復職時調整については、評価終了日が平成21年9月30日である算定期間にあつては、平成21年1月1日から同年9月30日までの期間（当該期間の中途において新たに職員となった者等にあつては、採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間）をもって当該算定期間とし、当該算定期間に係る調整数の算出に際し標準号俸数に乗じる合算期間（又は調整期間）の月数を12月で除すところを9月で除すこととする。

(カ) 平成23年4月1日における号俸の調整が行われた場合の特例

給実甲第192号
第1第8項

平成22年改正法附則第5条の規定により号俸を1号俸上位とされた職員（以下「調整対象職員」という。）等について、平成22年1月1日の昇給において1号俸の抑制措置がなかったとした場合の復職時調整と同じ結果となるよう、以下の要領で復職時調整を行う。

① 調整対象職員の休職等の期間であつて、その初日が平成21年10月1日から平成23年3月31日までの間にある休職等の期間に係る平成23年4月1日以降の復職時調整は、基準号俸の号数に1を加えて調整数を算定する（給実甲第192号第1第9項第1号及び第2号の適用となる者を除く）。

給実甲第192号
第1第8項第1号

② 調整対象職員等（注）の休職等の期間であつて、その一部又は全部が平成21年1月1日から同年9月30日までの間にある休職等の期間に係る平成23年4月1日以降の復職時調整は、平成21年1月1日から同年9月30日までの標準号俸数の号数に1を加えて調整数を算定する。

給実甲第192号
第1第8項第2号

(注) 「調整対象職員等」とは、調整対象職員及び給実甲第192号第1の第8項の規定の適用がないものとした場合の復職時調整ができる日における号俸の号数が、平成21年1月1日から同年9月30日までの期間に係る第1の第2項第2号に規定する調整数について同号に規定する標準号俸数の号数及び号俸数に相当する数並びに同項第3号に規定する算定の基礎となる号数（当該号数が0となる場合を除く。）がこれらの号数及び数にそれぞれ1を加えて得た数であったものとして調整された号俸の号数を下回ることとなる職員をいう。

(キ) 平成24年4月1日又は平成25年4月1日における号俸調整が行われた場合の特例

給実甲第192号
第1第9項

給与改定特例法附則第8条第1項の規定により平成24年4月1日に1号俸又は2号俸上位の号俸とされた職員（以下「平成24年調整対象職員」という。）又は第8条第2項の規定により平成25年4月1日に1号俸上位の号俸とされた職員（以下「平成25年調整対象職員」という。）等について、平成25年4月1日以降の復職時調整において以下のとおり特例措置を設ける（年齢は、平成25年4月1日時点）。

① 平成24年調整対象職員（平成25年調整対象職員を除く。）の休職等の期間であって、その初日が平成24年3月31日以前である休職等の期間に係る平成24年4月1日以降の復職時調整においては、基準号俸の号数に給与改定特例法附則第8条第1項の規定により調整された号俸数（1又は2号俸分）を加える。また、平成24年調整対象職員であって、平成23年4月1日に平成22年改正法附則第5条第1項の規定により号俸が調整された職員の復職時調整に係る休職等の期間の初日が平成21年10月1日から平成23年3月31日までの間にある場合には、基準号俸の号数に1（平成23年4月1日に調整された1号俸分）を加えた数に平成24年4月1日に調整された号俸数（1又は2号俸分）を加える。

給実甲第192号
第1第9項第1号

② 平成25年調整対象職員の休職等の期間であって、その初日が平成25年3月31日以前である休職等の期間に係る平成25年4月1日以降の復職時調整においては、基準号俸の号数に給与改定特例法附則第8条第2項の規定により調整された号俸数（1号俸分）を加える。なお、平成25年調整対象職員であって、平成23年4月1日に平成22年改正法附則第5条第1項の規定により号俸が調整された職員の復職時調整に係る休職等の期間の初日が平成21年10月1日から平成23年3月31日までの間にある場合には、基準号俸の号数に1（平成23年4月1日に調整された1号俸分）を加えた数（以下「特定基準号数」という。）に1を加え、給与改定特例法附則第8条第1項の規定により号俸が調整された職員の復職時調整に係る休職等の期間の初日が平成24年3月31日以前である場合には、特定基準号数に1（平成24年4月1日に調整された1号俸分）を加えた数に1を加える。

給実甲第192号
第1第9項第2号

③ 給与改定特例法附則第8条第1項の適用であって更に上位の号俸にされる余地のある職員（注1）及び給与改定特例法附則第8条第1項又は第2項の調整と同様の効果を復職時調整において反映すべき職員（注2）の休職等の期間であって、その一部又は全部が平成18年4月1日から平成20年12月31日までの間にあるものに係る平成25年4月1日以降の復職時調整においては、各算定期間に係る調整数の合計数に1（37歳未満の職員で同条第1項又は第2項の規定に準じ2号俸上位とすることが相当な職員については2）を加える。ただし、懲戒処分、勤務成績不良等によりそもそも標準号俸を0とすべき職員を除く。

給実甲第192号
第1第9項第3号

（注1）「給与改定特例法附則第8条第1項の適用がある職員であって更に上位

の号俸にされる余地のある職員」とは、31歳以上37歳未満の職員で、給与改定特例法附則第8条第1項の規定により平成24年4月1日に1号俸上位の号俸とされた職員のうち、同条第2項の規定の適用がなく平成25年4月1日には号俸が調整されない職員及び31歳未満の職員のうち給与改定特例法附則第8条第1項の適用を受け1号俸上位の号俸とされた職員で、復職時調整においては同項により2号俸上位とされた職員と同様に措置すべき職員（1号俸上位の号俸にされる余地が残っている職員）をいう。

(注2) 「給与改定特例法附則第8条第1項又は第2項の調整と同様の効果を復職時調整において反映すべき職員」とは、39歳未満の職員で、給与改定特例法第8条第1項又は第2項の規定の適用は受けませんが、復職時調整においては適用を受ける職員と同様に措置すべき職員（休職等により平成19年1月1日、平成20年1月1日、平成21年1月1日に昇給しておらず、平成25年4月1日に休職中の職員）をいう。

※③の対象となり得る職員は、以下の全ての条件を満たした者。

- ・39歳未満の職員であること
- ・休職等の初日が、平成18年4月1日から平成20年12月31日までの間にあること
- ・上記休職等の期間の初日から復職時調整を伴う復職がなく、平成25年4月1日以降に復職していること

(ク) 復職時調整の特例

復職時調整に関し、上記(ア)から(カ)までにより難しい場合は、あらかじめ事務総長の承認を得て別段の取扱いをすることができる。

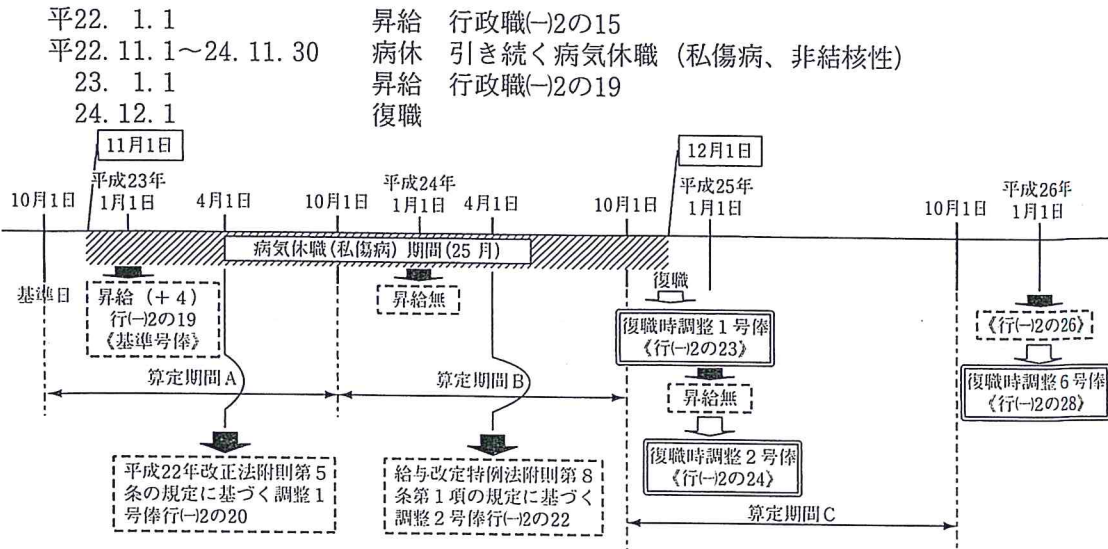
(ケ) 派遣職員の退職時の号俸の調整

派遣職員がその派遣期間中に派遣職員のまま退職（死亡を含む。）した場合で、特に必要があると認められるときは、人事院の承認を得て規則第44条の規定に準じてその者の号俸を調整することができる。

給実甲第192号
第3

規則9-8第44条の2
給実甲第326号
第44条の2関係

【例1】標準的な例（平23.4.1で29歳未満の職員の場合）



★ 平成24年1月1日の昇給について

基準期間（平22.10.1~23.9.30）の1/2以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Eに決定され、昇給しない。

☆ 平成24年12月1日（復職等の日）の復職時調整について

(1) 合算期間（算定期間A）の算出

算定期間A	平22.10.1~23.9.30	
休職等の期間以外の期間	平22.10.1~22.10.31	1月
調整期間	平22.11.1~23.9.30の1/3	3月20日
合算期間	1月 + 3月20日 = 4月20日	

(2) 調整数の算出

標準号俸数（4号俸）× 4月20日 / 12月 = 1・5/9（調整数a）

(3) 復職時調整の実施

平成24年1月1日における昇給では、昇給しない旨決定されたが、復職時調整により基準号俸に3（1（注1）+ 2（注2））号俸を加えた号俸（2の22）に1号俸（端数切捨て）を加えた号俸（2の23）までの範囲内で調整することができる。

（注1）平成23年4月1日における号俸調整に伴う特例措置

平成22年改正法附則第5条第1項の規定の適用を受ける職員であることから、基準号俸の号数に1を加えて得た数に調整数を加える。

（注2）平成24年4月1日における号俸調整に伴う特例措置

給与改定特例法附則第8条第1項の規定の適用を受ける職員であることから、基準号俸の号数に2を加えて得た数に調整数を加える。

★ 平成25年1月1日の昇給について

基準期間（平23.10.1~24.9.30）の1/2以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Eに決定され、昇給しない。

☆ 平成25年1月1日（復職等の日後最初の昇給日）の復職時調整について

(1) 合算期間（算定期間B）の算出

算定期間B	平23.10.1~24.9.30
-------	------------------

休職等の期間以外の期間 無し
調整期間 平23.10.1～24.9.30の1/3 4月
合算期間 (=調整期間) 4月

- (2) 調整数(算定期間B)の算出
標準号俸数(4号俸) × 4月/12月 = $1 \cdot 1/3$ (調整数b)
- (3) 算定期間A及びBに係る調整数の合算
 $1 \cdot 5/9$ (調整数a) + $1 \cdot 1/3$ (調整数b) = $2 \cdot 8/9$

(4) 復職時調整の実施

平成25年1月1日における昇給では、昇給しない旨決定されたが、復職時調整により基準号俸に3号俸を加えた号俸(2の22)に2号俸(端数切捨て)を加えた号俸(2の24)までの範囲内で調整することができる。

★ 平成26年1月1日の昇給について

- (1) 基準期間(平24.10.1～25.9.30)において病気休暇等により勤務しなかった日数
病気休職(私傷病) 平24.10.1～24.11.30 43日
- (2) 基準期間における要勤務日数の1/6に相当する日数
要勤務日数(245日) × 1/6 = 40日 + 5/6日(端数切上げ) → 41日
- (3) 基準期間の1/6以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Dに決定され、2号俸の昇給となる(行政(一)2の24 + 2号俸 → 行政(一)2の26)。

☆ 平成26年1月1日(復職等の日後最初の昇給日の次の昇給日)の復職時調整について

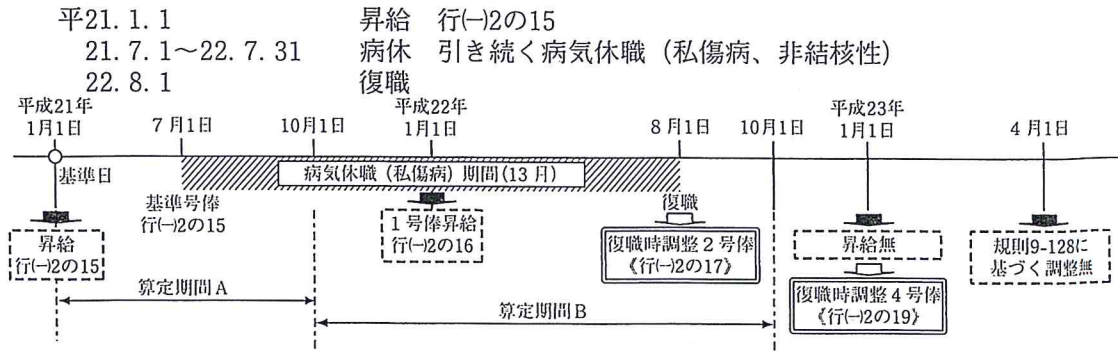
- (1) 合算期間(算定期間C)の算出
算定期間C 平24.10.1～25.9.30
休職等の期間以外の期間 平24.12.1～25.9.30 10月
調整期間 平24.10.1～24.11.30の1/3 20日
合算期間 10月 + 20日 = 10月20日
- (2) 調整数(算定期間C)の算出
標準号俸数(4号俸) × 10月20日/12月 = $3 \cdot 5/9$ (調整数c)
- (3) 算定期間A・B及びCに係る調整数の合算
 $1 \cdot 5/9$ (調整数a) + $1 \cdot 1/3$ (調整数b) + $3 \cdot 5/9$ (調整数c) = $6 \cdot 4/9$

(4) 復職時調整の実施

平成26年1月1日における昇給では、平成25年1月1日に決定した号俸から2号俸の昇給に決定されるが、復職時調整により基準号俸に3号俸を加えた号俸(2の22)に6号俸(端数切捨て)を加えた号俸(2の28)までの範囲内で調整することができる。

- (注) ① 「要勤務日数」とは、365日(うるう年366日)から週休日並びに祝日法による休日及び年末年始の休日を除いた現日数をいう。(【例1】～【例4】において同じ。)
- ② 引き続かない病気休暇等により勤務しなかった期間のうち、1時間を単位とする病気休暇等の時間を日に換算するときは、7時間45分をもって1日とし、換算の結果を合計した後に1日未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。(【例1】～【例4】において同じ。)

【例 2】平成21年 9 月 30 日以前から休職等の期間のある例



★ 平成22年 1 月 1 日の昇給について

- (1) 基準期間(平21.1.1～9.30 (9 月間))において病気休暇等により勤務しなかった日数
 病気休職 (私傷病) 平21.7.1～21.9.30 62日
- (2) 基準期間における要勤務日数の1/6に相当する日数
 要勤務日数 (182日) × 1/6 = 30日 + 1/3日 (端数切上げ) → 31日
- (3) 基準期間の1/6以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Dに決定され、1号俸の昇給となる。(行政(一) 2 の15 + 1号俸 → 行政(一) 2 の16)

☆ 平成22年 8 月 1 日 (復職等の日) の復職時調整について

- (1) 合算期間 (算定期間 A) の算出
 算定期間 A 平21.1.1～21.9.30
 休職等の期間以外の期間 平21.1.1～21.6.30 6月
 調整期間 平21.7.1～21.9.30の1/3 1月
 合算期間 6月 + 1月 = 7月
- (2) 調整数 (算定期間 A) の算出
 標準号俸数 (3号俸) × 7月 / 9月 = 2 · 1/3 (調整数 a)
- (3) 復職時調整の実施
 平成22年 1 月 1 日における昇給では、1号俸昇給で行政(一) 2 の16に決定されたが、復職時調整により基準号俸に2号俸 (端数切捨て) を加えた号俸 (2 の17) までの範囲内で調整することができる。

★ 平成23年 1 月 1 日の昇給について

基準期間 (平21.10.1～22.9.30) の1/2以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Eに決定され、昇給しない。

☆ 平成23年 1 月 1 日 (復職等の日後最初の昇給日) の復職時調整について

- (1) 合算期間 (算定期間 B) の算出
 算定期間 B 平21.10.1～22.9.30
 休職等の期間以外の期間 平22.8.1～22.9.30 2月
 調整期間 平21.10.1～22.7.31の1/3 3月10日
 合算期間 2月 + 3月10日 = 5月10日
- (2) 調整数 (算定期間 B) の算出

標準号俸数（4号俸）× 5月10日／12月 = 1・7/9（調整数 b）

(3) 算定期間 A 及び B に係る調整数の合算

$$2 \cdot 1/3 \text{（調整数 a）} + 1 \cdot 7/9 \text{（調整数 b）} = 4 \cdot 1/9$$

(4) 復職時調整の実施

平成23年1月1日における昇給では、昇給しない旨決定されたが、復職時調整により基準号俸に4号俸（端数切捨て）を加えた号俸（2の19）までの範囲内で調整することができる。

★ 規則 9 - 128（平成23年4月1日における号俸の調整）

(1) 算定期間 A に係る調整数の算出

$$\text{標準号俸数（4号俸）} \times 7月/9月 = 3 \cdot 1/9 \text{（調整数 c）}$$

(2) 算定期間 B に係る調整数

$$1 \cdot 7/9 \text{（調整数 b）}$$

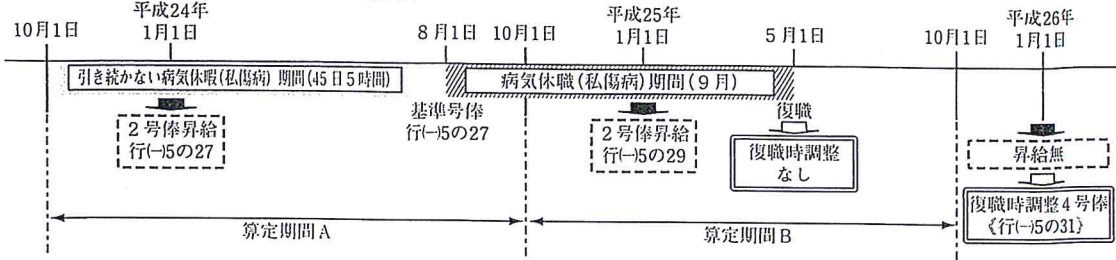
(3) 算定期間 A 及び B に係る調整数の合算

$$3 \cdot 1/9 \text{（調整数 c）} + 1 \cdot 7/9 \text{（調整数 b）} = 4 \cdot 8/9$$

したがって、この場合の復職時調整の号俸は、基準号俸に4号俸（端数切捨て）を加えた号俸（2の19）となり、平成23年1月1日における復職時調整による号俸（2の19）がこの号俸を下回らないので、この規則による調整の対象とはならない。

【例3】【算定期間内に引き続きない病気休暇があった例】

平23. 11. 1～24. 6. 30 引き続きない病気休暇（私傷病・非結核性）45日5時間
 24. 1. 1 昇給 行政職(→)5の27
 24. 8. 1 病休 引き続き病気休職（私傷病・非結核性）
 25. 5. 1 復職



★ 平成25年1月1日の昇給について

- (1) 基準期間（平23.10.1～24.9.30）において病気休暇等により勤務しなかった日数
 - 引き続き病気休職（私傷病） 平24.8.1～24.9.30 42日
 - 引き続きない病気休暇（私傷病） 45日5時間
 - 計 87日（端数切捨て）
- (2) 基準期間における要勤務日数の1/6及び1/2に相当する日数
 - 要勤務日数（245日）×1/6=40日+5/6日（端数切上げ）→41日
 - 要勤務日数（245日）×1/2=122日+1/2日（端数切上げ）→123日
- (3) 基準期間の1/6以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Dに決定され、2号俸の昇給となる。（行政(→)5の27+2号俸→行政(→)5の29）

☆ 平成25年5月1日（復職等の日）の復職時調整について

- (1) 合算期間（算定期間A）の算出
 - 算定期間A 平23.10.1～24.9.30
 - 休職等の期間以外の期間 平23.10.1～24.7.31 10月
 - 調整期間 平24.8.1～24.9.30の1/3 20日
 - 合算期間 10月+20日=10月20日
- (2) 調整数の算定の基礎となる号俸数の算出

算定期間（平23.10.1～24.9.30）内に引き続きない病気休暇があるため、号俸数を算出する。
 当該号俸数は休職等の期間以外の期間における要勤務日数と休職等の期間における要勤務日数に換算率を乗じたものを合算した日数の1/6又は1/2に相当する日数（端数切上げ）と引き続きない病気休暇等により勤務しなかった日数との比較により算出する。

 - 平23.10.1～24.7.31 203日
 - 平24.8.1～24.9.30 42日の1/3 14日
 - 217日（算定期間Aの要勤務日数）
 - 217日×1/6=36日+1/6日（端数切上げ）→37日
 - 217日×1/2=108日+1/2日（端数切上げ）→109日

算定期間Aにおける引き続きない病気休暇は45日（端数切捨て）であり、同期間における要勤務日数の1/6以上1/2未満を休職等の期間以外で勤務していなかったことになるため算定期間Aにおける調整数の算定基礎となる号俸数は2号俸となる。

(3) 調整数（算定期間A）の算出

$$2 \text{号俸} \times 10 \text{月} 20 \text{日} / 12 \text{月} = 1 \cdot 7 / 9 \text{（調整数）}$$

(4) 復職時調整の実施

平成25年1月1日における昇給号俸数（+2号俸）に達しないため、調整なし

★ 平成26年1月1日の昇給について

(1) 基準期間（平24.10.1～25.9.30）において病気休暇等により勤務しなかった日数

病気休暇（私傷病） 平24.10.1～25.4.30 141日

(2) 基準期間における要勤務日数の1/2に相当する日数

$$\text{要勤務日数（245日）} \times 1/2 = 122 \text{日} + 1/2 \text{日（端数切上げ）} \rightarrow 123 \text{日}$$

(3) 基準期間の1/2以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Eに決定され、昇給しない。

☆ 平成26年1月1日（復職等の日後最初の昇給日）の復職時調整について

(1) 合算期間（算定期間B）の算出

算定期間B 平24.10.1～25.9.30

休職等の期間以外の期間 平25.5.1～25.9.30 5月

調整期間 平24.10.1～25.4.30の1/3 2月10日

合算期間 5月 + 2月10日 = 7月10日

(2) 調整数（算定期間B）の算出

$$\text{標準号俸数（4号俸）} \times 7 \text{月} 10 \text{日} / 12 \text{月} = 2 \cdot 4 / 9 \text{（調整数 b）}$$

(3) 算定期間A及びBに係る調整数の合算（※：算定期間Aに係る調整数は平成25年1月1日における昇給号俸数（+2号俸）に相当する数となる（調整数a））

$$2 \text{（調整数 a）} + 2 \cdot 4 / 9 \text{（調整数 b）} = 4 \cdot 4 / 9$$

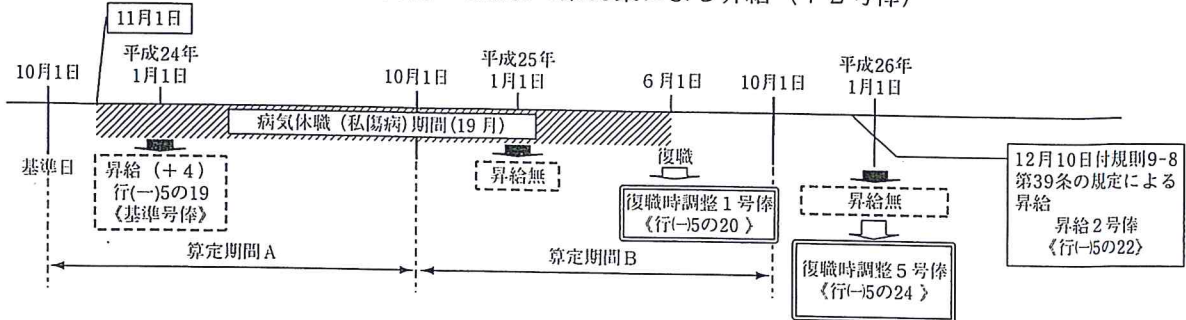
(4) 復職時調整の実施

平成26年1月1日における昇給では、昇給しない旨決定されたが、復職時調整により基準号俸に4号俸（端数切捨て）を加えた号俸（5の31）までの範囲内で調整することができる。

【例4】【休職等の期間の初日から調整を行う日の前日までの期間において

規則9-8第39条等による号俸の決定があった場合の例】

平23. 11. 1～25. 5. 31 病休 引き続き病気休職（私傷病・非結核性）
 24. 1. 1 昇給 行政職(→)5の19
 25. 6. 1 復職
 25. 12. 10 昇給 規則9-8第39条による昇給（+2号俸）



★ 平成25年1月1日の昇給について

基準期間（平23.10.1～24.9.30）の1/2以上の日数を勤務していないこととなるので、昇給区分Eに決定され、昇給しない。

☆ 平成25年6月1日（復職等の日）の復職時調整について

(1) 合算期間（算定期間A）の算出

算定期間A	平23.10.1～24.9.30	
休職等の期間以外の期間	平23.10.1～23.10.31	1月
調整期間	平23.11.1～24.9.30の1/3	3月20日
合算期間	1月 + 3月20日 = 4月20日	

(2) 調整数（算定期間A）の算出

標準号俸数（4号俸）× 4月20日 / 12月 = 1・5/9（調整数a）

(3) 復職時調整の実施

平成25年1月1日における昇給では、昇給しない旨決定されたが、復職時調整により基準号俸に1号俸（端数切捨て）を加えた号俸（5の20）までの範囲内で調整することができる。

※ 平成25年12月10日付け昇給

規則第39条の規定により昇給+2号俸→行(→)5の20+2号俸→行政(→)5の22に決定。

★ 平成26年1月1日の昇給について

基準期間（平24.10.1～25.9.30）の1/2以上の日数を勤務しなかったこととなるので、昇給区分Eに決定され、昇給しない。

☆ 平成26年1月1日（復職等の日後最初の昇給日）の復職時調整について

(1) 合算期間（算定期間B）の算出

算定期間B	平24.10.1～25.9.30	
休職等の期間以外の期間	平25.6.1～25.9.30	4月

調整期間 平24.10.1～25.5.31の1/3 2月20日

合算期間 4月+2月20日=6月20日

(2) 調整数（算定期間B）の算出

標準号俸数（4号俸）×6月20日/12月=2・2/9（調整数b）

(3) 算定期間A及びBに係る調整数の合算等

1・5/9（調整数a）+2・2/9（調整数b）=3・7/9

※平成26年1月1日の調整を行う日前である平成25年12月10日に規則9-8第39条の規定による昇給をしているため、調整数を合算して得た号数に当該昇給の号俸数（2号俸）を加える。

(4) 復職時調整の実施

平成26年1月1日における昇給では、昇給しない旨決定されたが、復職時調整により基準号俸に5号俸（端数切捨て）を加えた号俸（5の24）までの範囲内で調整することができる。

(3) 俸給の訂正

職員の俸給の決定に誤りがあり、各庁の長（又はその委任を受けた者）がこれを訂正しようとする場合、その誤りの発生時までさかのぼって訂正することに困難な事情等があるときは、あらかじめ人事院の承認を得て、その訂正を将来に向かって行うことができる。

(注) 俸給決定の誤りとは、それが法律、規則等に反して行われた場合のほか、裁量を誤り、法規の趣旨、目的を著しく逸脱している場合をも含むものと解されている。

規則9-8第45条
給実甲第326号
第45条関係

9. 俸給の切替え

(1) 給与法の改正が俸給表の改正を伴うものである場合、その改定の内容によっては、改定前の級号俸等をそのまま改定後の級号俸等とすることができない場合が生じ、いわゆる「俸給の切替え」を行う必要がある。一般的に「俸給の切替え」が必要とされる場合は、次のとおりである。

ア 俸給表の新設が行われた場合

イ 級の統合・新設が行われた場合

ウ 号俸構成の変更（号俸のカットや新設）が行われた場合

なお、平成18年4月1日付けで俸給表が改正されたことに伴い、平成8年4月1日から切替日までの間に職務の級を異にして異動した職員及び人事院の定めるこれに準ずる職員の新号俸については、その者が切替日に職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との均衡上必要と認められる限度において必要な調整が行われた。

(2) 俸給の切替措置については、必要の都度、改正給与法の附則に規定され、同規定に基づき、人事院規則が定められ、また、必要に応じ俸給の切替えに関する細目等を定めたいわゆる「切替通達」が発出される。

したがって、実際に俸給の切替えを行う場合には、これらの法令・通達に基づいて行うことになる。

10. 再任用職員等の俸給月額

(1) 再任用職員及び再任用短時間勤務職員

再任用職員については、各級ごとに単一の俸給月額がそれぞれの俸給表の「再任用職員」の欄に定められていることから、適用俸給表及び職務の級が決定すれば、その者の俸給月額が定まることとなる。ただし、再任用短時間勤務職員の俸給月額は次の式により算出される。

法第8条第12項
法第8条の2
規則9-107

(俸給表の「再任用職員」の欄に定められている再任用職員の俸給月額)

$$\times \frac{1 \text{ 週間あたりの勤務時間 (15時間30分} \sim 31 \text{時間)}}{38 \text{時間} 45 \text{分}} \text{の額 (1円未満の端数}$$

があるときは、その端数を切り捨てた額)

なお、昇給の規定は適用されない。

(2) 育児短時間勤務職員

育児短時間勤務職員の俸給月額については、その者の級・号俸に応じた額を基礎として、1週間当たりの勤務時間数に応じて定められる。具体的には次の式により算出される。

育児休業法第16条
規則9-107

(その者の級・号俸に応じた額)

$$\times \frac{\text{その者の1週間当たりの勤務時間 (19時間25分} \sim 24 \text{時間35分)}}{38 \text{時間} 45 \text{分}} \text{の額 (1}$$

円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)

※ 平成17年改正法附則第11条の規定による俸給

規則9-120
第4条第5号

育児短時間勤務職員の平成17年改正法附則第11条第2項の規定による俸給(経過措置額)の算定基礎となる額は、その者がフルタイム勤務職員であれば受ける算定基礎となる額を基礎として、その者の勤務時間に応じて定められる。

(3) 育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員

任期付短時間勤務職員の俸給月額は、勤務時間数に応じた額となる。採用時の職務の級及び号俸の決定は、常勤職員と同様の基準を適用し、職務の級は育児短時間勤務職員の職務の級よりも上位の級に決定することはできない。任期付短時間勤務職員の俸給月額は、次の式により算出される。

育児休業法第24条
規則9-107

(その者の級・号俸に応じた額)

$$\times \frac{\text{その者の1週間当たりの勤務時間 (10時間} \sim 19 \text{時間20分)}}{38 \text{時間} 45 \text{分}} \text{の額 (1円未}$$

満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)

規則19-0第27条

11. 任期付職員の俸給

(1) 特定任期付職員の俸給表

特定任期付職員（任期付職員制度で採用された任期付職員のうち、採用時において有する高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事することとなる職員）には、その者の高度の専門的な知識経験等を活用して遂行することとなる業務にふさわしい給与を確保するため、簡素な号俸構成からなる特別の俸給表が適用される。

任期付職員法第7条
第1項

(2) 特定任期付職員の号俸の決定

特定任期付職員の俸給表の号俸は、その者の専門的な知識経験又は識見の度並びにその者が従事する業務の困難及び重要な度に応じて決定する。

任期付職員法第7条
第2項
規則23-0第6条

(3) 特別の事情がある場合の俸給月額

特定任期付職員について、極めて高度の専門性を有する者等を採用する場合で特に必要があるときは、給与法適用職員の最高額（指定職俸給表8号俸）までの範囲内で、特例的な俸給月額を定めることができる。

任期付職員法第7条
第3項

なお、特定任期付職員以外の任期付職員には、給与法に規定する俸給表が適用されることとなるが、初任給の決定等については、経験者採用試験の結果に基づいて職員となった者として取り扱うことができるとされている。

規則23-0第9条

(13) 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（通知）
（平成21年 給2—35）

最終改正：平成22年12月27日給2—136

今般、昇格及び昇給への人事評価制度の活用のための人事院規則及びその運用通知の改正を行ったことに伴い、「昇格制度に係る留意事項等について」を別紙1のとおり、「昇給制度に係る留意事項等について」を別紙2のとおり策定したので、平成21年4月1日以降は、これらを踏まえつつ、人事院規則及びその運用通知に従って、各制度の運用を適切に行ってください。

その際、人事評価の結果がないため人事評価の結果以外の事実に基づいて昇格及び昇給の勤務成績判定を行う必要がある場合には、具体的な事実の把握に基づく勤務成績の判定が求められることにも、留意してください。

なお、「給与における成績主義の推進について（平成18年2月1日給2—6）」は、廃止します。

別紙1

昇格制度に係る留意事項等について

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

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号口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。

昇格時全体評語表

能力評価	直近以外の業績評価	直近の業績評価
一 いずれも最上位の段階	一 いずれも最上位の段階	一 最上位の段階
二 最上位及び上位の段階	二 二の最上位及び上位の段階	二 上位の段階
三 最上位及び中位の段階	三 二の最上位及び中位の段階	三 中位の段階
四 いずれも上位の段階	四 最上位及び二の上位の段階	
五 上位及び中位の段階	五 二の最上位及び下位の段階	
六 最上位（昇格させようとする日の直近の能力評価に係るものに限る。）及び下位の段階	六 最上位、上位及び中位の段階	
七 いずれも中位の段階	七 いずれも上位の段階	
八 上位（昇格させようとする日の直近の能力評価に係るものに限る。）及び下位の段階	八 二の最上位及び最下位の段階	
九 最上位（昇格させようとする日の直近の能力評価に係るものに限る。）及び最下位の段階	九 最上位、上位及び下位の段階	
	十 最上位及び二の中位の段階	
	十一 二の上位及び中位の段階	
	十二 最上位、上位及び最下位の段階	
	十三 最上位、中位及び下位の段階	
	十四 二の上位及び下位の段階	
	十五 上位及び二の中位の段階	
	十六 最上位、中位及び最下位の段階	
	十七 最上位及び二の下位の段階	
	十八 二の上位及び最下位の段階	
	十九 上位、中位及び下位の段階	
	二十 いずれも中位の段階	
	二十一 最上位、下位及び最下位の段階	
	二十二 上位、中位及び最下位の段階	
	二十三 上位及び二の下位の段階	
	二十四 二の中位及び下位の段階	
	二十五 最上位及び二の最下位の段階	
	二十六 上位、下位及び最下位の段階	
	二十七 二の中位及び最下位の段階	
	二十八 中位及び二の下位の段階	

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っては「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っては「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。

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、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) 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、退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。
 - ア 当該事情の発生前又は消滅後の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（勤務成績を判定するに足りる事実が十分得られない場合には、昇格させようとする職務の級への決定の判定に必要であると認められる範囲で、昇格させようとする日から2年以上前の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）
 - イ 当該事情により所属することとなった機関の業務への取組状況
- (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。

以 上

昇給制度に係る留意事項等について

1 公務に対する貢献が顕著であると認められる職員について

事務総長通達第37条関係第2項に規定する「公務に対する貢献が顕著であると認められる職員」としては、以下の例として掲げるような場合に該当する職員が挙げられる。この場合において、ウに該当するような場合には、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されたい。

- ア 遠隔の地その他生活の著しく不便な地に所在する官署に異動し、相当の期間勤務することとなったこと。
- イ 住居の移転を必要とする異動が頻繁に行われること等により相当の負担が生じていると認められること。
- ウ 所属する組織全体の業務に関し知識・経験を幅広く習得し、これに基づき、その者の直接の担当職務以外の事項についても上司・同僚に対して有用な助言等を行い、組織全体の業務運営に対する貢献が顕著であること。

2 D又はEの昇給区分の適用について

D又はEの昇給区分の決定に当たっては、次に掲げる事項に留意することとされたい。

なお、給与における成績主義を推進する観点からは、管理者と職員との間において日々の十分なコミュニケーションが図られていることが重要であり、とりわけ勤務成績が良好でないと認められる事実が見られる場合には、管理者は具体的な指導や注意を通じて、職員にあらかじめ自覚を促すなど十分な意思疎通を図ることが求められることにも、留意されたい。

- (1) 事務総長通達第35条関係に基づき、Dの昇給区分の適用対象とならない矯正措置の対象となる事実をあらかじめ定めたときは、その内容を当職あてに報告すること。
- (2) 規則第37条第2項の「その者の勤務成績を総合的に判断した場合に同号に定める昇給区分に決定することが著しく不適當であると認められるとき」及び第5項の「その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該昇給区分に決定することが著しく不適當であると認められるとき」とは、規則第37条第1項第3号若しくは第4項又は事務総長通達第37条関係第4項各号（第1号を除く。）若しくは第5項各号（第1号を除く。）に該当することとなる基礎となる事実がないものとした場合には、A又はBの昇給区分に決定されることとなる場合で、その者の昇給区分をD又はEに決定した場合には著しく公平を欠くこととなることとする。この場合において、「A又はBの昇給区分に決定されることとなる」具体的かつ客観的な事実及び「公平を欠くこととなる」理由を明示できる必要があること。

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」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 当該事情の発生前又は終了後の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

イ 当該事情により所属することとなった機関の業務への取組状況

(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 その他

事務総長通達第37条関係第15項第3号の「職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して(1)に掲げる職員に相当するもの」とは、一般職の職員の給与に関する法律第19条の4第5項の規定により期末手当基礎額を決定されることとなる職員以外の職員をいう。

以 上

規則第20条第2項第3号口に規定する要件について

規則第20条第2項第3号口の規定により事務総長通達第20条関係第3項及び同条関係第5項に規定する要件として用いる全体評語の組合せは、全体評語が最上位の段階（人事評価政令第6条第2項第2号に掲げる職員にあっては、上位の段階）であるものを「S」、上位の段階（同号に掲げる職員に係るものを除き、同項第3号に掲げる職員にあっては、最上位の段階を除く。）であるものを「A」、中位の段階であるものを「B」、下位の段階（同項第2号に掲げる職員に係るものを除き、同項第3号に掲げる職員にあっては、最下位の段階を除く。）であるものを「C」、最下位の段階（同項第2号に掲げる職員にあっては、下位の段階）であるものを「D」とした場合の、下表に示す組合せである。

業績評価	1回目から3回目 まで (順不同)	SSS SSA SSB			SBD			SCD		SDD
		SAA SSC SAB			SCC			ABD		ACD
		AAA SSD SAC			AAD			ACC		BBD
		SBB AAB SAD			ABC			BBC		BCC
		SBC AAC ABB			BBB					
能力評価	4回目	S	A	B	S	A	B	S	A	S
1回目・2回目										
SS										
SA AS										
SB AA BS										
AB BA CS										
BB CA DS										

「昇格・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年給2-35）」別紙1の1(1)ア、イに定める全体評語の組合せ

同通知別紙1の1(2)本文に定める能力評価の全体評語と同ア、イ又はウに定める業績評価の全体評語の組合せ