

平成18年2月1日

人事院事務総局給与局長

給与における成績主義の推進について（通知）

今般、実績反映を一層進めるための昇給制度、勤勉手当制度の見直しを実施することに伴い、「特定職員に係る昇給制度の運用指針」を別紙1のとおり、「勤勉手当制度の運用指針」を別紙2のとおり策定したので、平成18年4月1日以降は、これらによって給与における成績主義の一層の推進を図ってください。

なお、別紙1は行政職俸給表（一）の7級以上の職員及びこれに相当する職員を、別紙2のうち「3」に係る部分は特定幹部職員をそれぞれ対象としたものであり、それら以外の職員に係る運用については、当分の間、従前の取扱いによるものとします。

なお、昭和57年給2-33及び平成15年勤給2-152は廃止します。

以 上

特定職員に係る昇給制度の運用指針

1 目的

公務に対する国民の期待に応えるよう行政運営の質的向上を図っていくためには、実績を挙げた職員に対して各府省においてそれに応じた処遇を実現することが重要であり、昇給制度はその根幹をなすものである。この指針は、給与法第 8 条第 5 項及び人事院規則 9 - 8（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則」という。）第 8 章の規定に基づく特定職員の昇給制度について、その運用に当たって留意すべき事項を示すことにより、成績主義に則しためりはりのある昇給制度の運用の一層の推進を図ることを目的とする。

2 基本的な考え方

将来に向けた職員の実績向上への期待を表す昇給制度の実施に当たっては、昇給実施後の職員の給与が、職員の能力、実績を反映したものとなるようにすることを基本としつつ、職員のモラルの維持・向上の観点から、職員の職務上の成果や公務への貢献に適切に報いるものとする。

なお、給与における成績主義の推進がその効果を十分に発揮するためには、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認められる事実が見られ、下位の昇給区分に決定する際には、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。

3 A又はBの昇給区分の適用について

A又はBの昇給区分については、勤務評定記録書その他適宜の方法を用いて、その者の勤務成績を判定するに足る事実に基づき、勤務成績が極めて良好又は特

に良好であると認められる職員に適用するものとし、かつ、規則第37条第5項の規定に従い、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職員の割合が給実甲第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）（以下この別紙において「事務総長通達」という。）第37条関係第7項に規定する昇給区分ごとの割合に概ね合致するように適用するものとする。その運用に当たっては、次に掲げる事項に留意することとされたい。

(1) Aの昇給区分の適用

Aの昇給区分が適用される場合としては、以下のような例が挙げられる。

- ア 繁忙度、緊急度、困難度等が高い業務を遂行し、特に高く評価できる成果を挙げた場合
- イ 組織における重要度が高い業務を遂行し、組織としての成果の向上に特に顕著な貢献をした場合
- ウ 高度の知識経験等を必要とする業務を適切に遂行し、特に顕著な業務処理能力の伸長が認められる場合
- エ (2)に掲げる場合の2以上に該当する場合

(2) Bの昇給区分の適用

Bの昇給区分が適用される場合としては、以下のような例が挙げられる。

- ア 繁忙度、緊急度、困難度等が高い業務を遂行し、高く評価できる成果を挙げた場合
- イ 組織における重要度が高い業務を遂行し、組織としての成果の向上に顕著な貢献をした場合
- ウ 高度の知識経験等を必要とする業務を適切に遂行し、顕著な業務処理能力の伸長が認められる場合
- エ 次に掲げる事由に該当した場合において、当該職員の公務に対する貢献が顕著であると認められる場合

- (ア) 勤務成績が特に良好であると認められ、昇任（昇格を含む。）をしたこと
- (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こと
- (ウ) 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
- (エ) 国家公務員法第55条第1項の規定による任命権者又は法律で別に定められた任命権者を異にする官職への異動が行われたこと
- (オ) 人事院規則11-4（職員の身分保障）第3条第1項第1号から第4号までの規定により休職にされたこと又はこれらの規定により休職にされた後、復職したこと
- (カ) 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律の規定により派遣されたこと又は同法の規定により派遣された後、職務に復帰したこと
- (キ) 交流派遣（国と民間企業との間の人事交流に関する法律第2条第3項に規定する交流派遣をいう。以下同じ。）をされたこと又は交流派遣後職務に復帰したこと
- (ク) 法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律（以下「法科大学院派遣法」という。）第4条第3項の規定による派遣をされたこと又は当該派遣が終了したこと
- (ケ) 法科大学院派遣法第11条第1項の規定による派遣をされたこと又は当該派遣後職務に復帰したこと
- (コ) 人事交流等により給実甲第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）第1項各号に掲げる者となった後、再び人事交流等により給与法の適用を受ける職員となったこと
- (サ) 職務に直接関連する高度の免許等の資格を取得したこと等により職務

遂行能力の顕著な向上があると認められること

(シ) 規則第40条第2号に掲げる表彰又は顕彰に準ずる表彰又は顕彰を受けたこと

(3) A又はBの昇給区分の適用に当たっては、以下に掲げる事項にも十分留意し、いわゆる持ち回りの運用との批判を招くような運用は厳に避けること。

ア 過去にA又はBの昇給区分に決定された回数（平成18年3月31日以前に特別昇給を受けた回数を含む。）、前回これらの昇給区分に決定された時期等に過度にとらわれないようにすること。

イ 職員の年齢が給与法第8条第7項に定める昇給号俸数が抑制される年齢に達したこと等を考慮して、その代替措置としてA又はBの昇給区分を適用するようなことはしないこと。

ウ 部局ごとの定員等に応じた割合に過度にとらわれることなく、より勤務成績の良好又は公務に対する貢献が顕著な職員がA又はBの昇給区分に決定されるようにすること。

4 D又はEの昇給区分の適用について

D又はEの昇給区分については、運用の統一性を確保するため、規則第37条第3項又は事務総長通達第37条関係第1項各号若しくは第2項各号（以下「下位区分決定基準」という。）に該当した場合において、当該規定に定める昇給区分を適用するものとし、その運用に当たっては、次に掲げる事項に留意することとされたい。

(1) 事務総長通達第37条関係第1項第2号に基づき、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) 事務総長通達第37条関係第1項第4号に該当する場合としては、以下のような例が挙げられる。また、同条関係第2項第3号に該当する場合の例と

しては、これらのうちその態様が著しいものが挙げられる。

ア 注意、指導等を受けたにもかかわらず、懈怠により担当職務を遂行せず、これにより行政サービスに支障を生じさせ、又は他の職員の業務負担を増加させた場合

イ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、職務遂行上軽微ではないミスを犯し、これにより関係者との信頼関係が損なわれるなど、職務遂行に悪影響を及ぼした場合

ウ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、部下の職務遂行状況の把握・指導、育成機会の付与、健康への配慮等が十分でなく、結果として組織における業務能率を低下させた場合

エ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務時間中に複数回にわたって職務と無関係の行動を行うなど、職務を怠る事実が常態的に見られた場合

オ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、職責に応じた職務遂行（例えば、他部局等との連絡調整、与えられた業務の企画・立案、遂行及び成果等）が十分に果たせず、結果として組織における業務能率を低下させた場合

(3) D又はEの昇給区分を適用する場合には、事務総長通達第37条関係第9項の規定に基づき、職員に当該昇給区分に決定する根拠となった規則・通達の規定を文書で通知するものとする。

(4) 規則第37条第4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相当であると認められるとき」並びに事務総長通達第37条関係第1項ただし書及び第2項ただし書の「その者の勤務成績を総合的に判断した場合に同項第4号（同項第5号）に掲げる特定職員に該当するものとして取り扱うことが著しく不相当であると認められるとき」とは、下位区分決定基準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

ときとする。この場合、これらの規定に定める人事院への協議においては、下位区分決定基準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昇給区分をA又はBに決定し得る具体的かつ客観的な事実を明示するとともに、昇給区分をD又はEに決定した場合には勤務成績の総合的な判定として著しく公平を欠く理由を明示するものとする。

5 実施手続の整備

各庁の長は、この運用指針を踏まえ、具体的事実の把握に基づく勤務成績の判定が適切になされるよう、各府省において現在行われている勤務成績の把握・判定方法に加え、判定権者の決定、勤務成績に係る事実の把握及び記録の手段・方法、判定の実施時期その他昇給制度の実施に当たっての留意事項等を内容とする実施手続を整備するものとする。その場合には、当該実施手続は、各府省の実情に応じて勤務成績の判定単位ごとに設けることも差し支えない。

以 上

勤勉手当制度の運用指針

1 基本的な考え方

公務に対する国民の期待に応えるよう行政運営の質的向上を図っていくためには、実績を挙げた職員に対して各府省においてそれに応じた処遇をすることが重要であり、勤務成績に応じて支給される勤勉手当についても、その制度の本旨に則した一層の活用を図ることが求められる。

このため、勤務実績を支給額により反映し得るよう、勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の適用者の拡大を図るとともに、勤務成績の判定についての改善を行ったところであるが、今般、その運用に当たって留意すべき事項を示すことにより、成績主義に則しためりはりのある勤勉手当制度の運用の一層の推進を図ることとする。

なお、給与における成績主義の推進がその効果を十分に発揮するためには、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事実が見られ、「良好でない」の成績区分を適用する場合には、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。

2 「特に優秀」又は「優秀」の成績区分の適用について

「特に優秀」又は「優秀」の成績区分については、仕事の成果を重視しつつ、職務上の行動も一定程度着目して適用することとするが、その運用に当たっては、次に掲げる事項に留意することとされたい。

(1) 「特に優秀」の成績区分の適用

「特に優秀」の成績区分が適用される場合としては、以下のような例が挙げ

られる。

ア 特に高く評価できる成果を挙げた場合

イ 組織としての成果の向上に顕著な貢献をした場合

ウ 繁忙度、緊急度、困難度、重要度等の程度が特に高い業務を遂行し、成果を挙げた場合

(2) 「優秀」の成績区分の適用

「優秀」の成績区分が適用される場合としては、以下のような例が挙げられる。

ア 高く評価できる成果を挙げた場合

イ 組織としての成果の向上に貢献をした場合

ウ 繁忙度、緊急度、困難度、重要度等の程度が高い業務を遂行し、成果を挙げた場合

(3) 「特に優秀」又は「優秀」の成績区分が適用される職員の数の割合については、それぞれ次に掲げる割合となるよう努めること。

ア 「特に優秀」の成績区分が適用される職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ各庁の長がその成績率を定める職員の総数に占める次に定める割合程度の割合

① 特定幹部職員以外の職員 100分の10

② 特定幹部職員 100分の5

イ 「優秀」の成績区分が適用される職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ各庁の長がその成績率を定める職員の総数に占める次に定める割合程度の割合

① 特定幹部職員以外の職員 100分の30

② 特定幹部職員 100分の30

(4) 成績率は、基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に基づいて決定するものであり、いわゆる持ち回りの運用との批判を招くような運用は厳に

避けること。このため、これまでの「特に優秀」又は「優秀」の成績区分の適用回数、前回の「特に優秀」又は「優秀」の成績区分の適用時期との間隔などの事由にとらわれないこと。この結果として、「特に優秀」又は「優秀」の成績区分の適用が連続する職員はあり得ること。

- (5) 規則第13条に規定する「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の成績率には幅があり、勤務成績を的確に反映するためには、同じ「特に優秀」又は「優秀」の成績区分であっても複数の成績率を設定することもあり得ること。

3 特定幹部職員に係る「良好でない」の成績区分の適用について

特定幹部職員に係る「良好でない」の成績区分については、運用の統一性を確保するため、給実甲第220号（期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給について）（以下この別紙において「事務総長通達」という。）第35項に該当した場合において適用するものとし、その運用に当たっては、次に掲げる事項に留意することとされたい。

- (1) 事務総長通達第35項第4号に該当する場合としては、以下のような例が挙げられる。

ア 注意、指導等を受けたにもかかわらず、懈怠により担当職務を遂行せず、これにより行政サービスに支障を生じさせ、又は他の職員の業務負担を増加させた場合

イ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、職務遂行上軽微ではないミスを犯し、これにより関係者との信頼関係が損なわれるなど、職務遂行に悪影響を及ぼした場合

ウ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、部下の職務遂行状況の把握・指導、育成機会の付与、健康への配慮等が十分でなく、結果として組織における業務能率を低下させた場合

エ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務時間中に複数回にわたって

職務と無関係の行動を行うなど、職務を怠る事実が常態的に見られた場合
オ 注意、指導等を受けたにもかかわらず、職責に応じた職務遂行（例えば、
他部局等との連絡調整、与えられた業務の企画・立案、遂行及び成果等）
が十分に果たせず、結果として組織における業務能率を低下させた場合
(2) 「良好でない」の成績区分を適用する場合には、その旨及び事務総長通達
第35項第1号から第4号までのいずれに該当したかを給与明細書に記載す
るものとする。

4 実施手続の整備

各庁の長は、この運用指針を踏まえ、具体的事実の把握に基づく勤務成績の
判定が適切になされるよう、各府省において現在行われている勤務成績の把握
・判定方法に加え、判定権者の決定、勤務成績に係る事実の把握及び記録の手
段・方法、判定の実施時期その他成績率の決定に必要な実施手続を引き続き整
備するものとする。その場合には、当該実施手続は、各府省の実情に応じて勤
務成績の判定単位ごとに設けることも差し支えない。

以 上