（人事院規則九―九三の一部改正）

第十二条　人事院規則九―九三（管理職員特別勤務手当）の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号中「管理職員」を「管理監督職員」に改める。

（人事院規則九―一〇七の一部改正）

第十三条　人事院規則九―一〇七（再任用短時間勤務職員の俸給月額等の端数計算）の一部を次のように改正する。

第一項第二号中「第六条の二」を「第六条の二第一項若しくは第二項」に、「第八条第三項、第四項、第六項、第七項若しくは第十一項」を「第八条第四項、第五項、第七項、第八項若しくは第十二項」に改め、同項第三号中「第六条の二」を「第六条の二第一項若しくは第二項」に、「第八条第三項、第四項、第六項若しくは第七項」を「第八条第四項、第五項、第七項若しくは第八項」に改める。

（人事院規則一〇―三の一部改正）

第十四条　人事院規則一〇―三（職員の研修）の一部を次のように改正する。

第三条第二項後段及び第三項を削る。

第四条第三項を削り、同条中第四項を第三項とする。

第九条を第十条とし、第八条を第九条とし、第七条中「前条第一項」を「第六条第一項及び前条第一項」に改め、同条を第八条とし、第六条の次に次の一条を加える。

（民間会社等に派遣して実施する研修）

第七条　各省各庁の長は、前条第一項に規定する執務を離れての研修として、職員に株式会社その他これに準ずる法人（以下「民間会社等」という。）の業務を体験させることにより、民間会社等の業務運営の手法等を理解させる目的で職員を民間会社等に派遣して実施する研修（次項において「民間派遣研修」という。）を行う場合には、国民の疑惑や不信を招くことのないよう留意しなければならない。

2　前項に定めるもののほか、民間派遣研修の実施に関し必要な事項は、人事院が定める。

（人事院規則一〇―一二の一部改正）

第十五条　人事院規則一〇―一二（職員の留学費用の償還）の一部を次のように改正する。

第八条第二項中「第七条第四項」を「第七条第三項」に改める。

（人事院規則一一―四の一部改正）

第十六条　人事院規則一一―四（職員の身分保障）の一部を次のように改正する。

第三条第二項中「官民人事交流法第十三条第三項の規定により」、「に規定する交流派遣元機関の長が同項に規定する交流派遣職員をその部内の機関に属する官職に就けようとしたとき若しくは同項」及び「（官民人事交流法第七条第一項の規定による要請の際に人事院の職員であつたものに限る。）」を削る。

第七条第一項第一号中「業績評価の」の下に「全体評語（」を、「全体評語」の下に「をいう。次条第一項において同じ。）」を加え、同条中第四項を第五項とし、第三項を第四項とし、第二項を第三項とし、第一項の次に次の一項を加える。

2　法第三十四条第一項第六号に規定する幹部職員（以下単に「幹部職員」という。）は、前項の規定による場合のほか、法第六十一条の二第一項に規定する適格性審査において現官職（当該幹部職員が現に任命されている官職をいう。次条において同じ。）に係る標準職務遂行能力（法第三十四条第一項第五号に規定する標準職務遂行能力をいう。）を有することが確認されなかつたときには、法第七十八条第一号の規定により降任させ、又は免職することができる。

第七条の次に次の一条を加える。

（幹部職員の降任に関する特例）

第七条の二　法第七十八条の二第一号の人事院規則で定める要件は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一　法第七十八条の二の規定により幹部職員を降任させようとする日（以下この号において「特例降任日」という。）以前における直近の能力評価及び直近の連続した二回の業績評価の全体評語（現官職又は現官職と同じ職制上の段階に属する官職に就いていた期間に係るものに限る。以下この号及び次号において同じ。）に基づき、当該幹部職員の勤務実績が他の官職（法第七十八条の二第一号に規定する他の官職をいう。以下この条において同じ。）を占める他の幹部職員に比して劣つていると認められること（当該幹部職員が人事評価政令第六条第二項第二号に掲げる職員である場合においてその能力評価及び業績評価の結果が次に掲げる場合のいずれかに該当する場合を除く。）。

イ　特例降任日以前における直近の能力評価の全体評語が上位の段階である場合であつて、同日以前における直近の連続した二回の業績評価のうち、一の業績評価の全体評語が上位の段階であり、かつ、他の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であるとき。

ロ　特例降任日以前における直近の能力評価の全体評語が中位の段階である場合であつて、同日以前における直近の連続した二回の業績評価の全体評語がいずれも上位の段階であるとき。

二　前号（イ及びロを除く。次号において同じ。）に規定する全体評語及び直近の評価期間（人事評価政令第五条第三項又は第四項に規定する評価期間をいう。）が終了した後に明らかになつた勤務の状況を示す事実を総合的に勘案して、当該幹部職員の勤務実績が他の官職を占める他の幹部職員に比して劣つていると認められること。

三　第一号に規定する全体評語の全部又は一部がない場合において、人事評価又は勤務の状況を示す事実を総合的に勘案して、当該幹部職員の勤務実績が他の官職を占める他の幹部職員に比して劣つていると認められること。

2　法第七十八条の二第二号の人事院規則で定める要件は、次の各号のいずれにも該当することとする。

一　法第七十八条の二第二号に規定する他の特定の者が、次に掲げる者のいずれかに該当すること。

イ　現官職の置かれる部局又は機関等（標準的な官職を定める政令（平成二十一年政令第三十号）に規定する部局又は機関等（外務職員の標準的な官職を定める省令（平成二十一年外務省令第四号）に規定する部局又は機関等を含む。）をいう。以下この号において同じ。）に置かれる官職に就いている者であつて、次に掲げる者のいずれかに該当するもの

(1)　現官職の属する職制上の段階より下位の職制上の段階に属する官職に就いている者

(2)　現官職の属する職制上の段階と同じ職制上の段階に属する官職に就いている者であつて、次に掲げる者のいずれかに該当するもの

(i)　現官職と任命権者を異にする官職に就いている者

(ii)　他の官職を占める他の幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれる他の者を当該他の官職に採用、昇任又は転任（配置換（規則八―一二（職員の任免）第四条第五号に規定する配置換をいう。以下この号において同じ。）を除く。）させるため、配置換により現官職に就くこととなる者

ロ　現官職の置かれる部局又は機関等とは異なる部局又は機関等に置かれる官職に就いている者

ハ　現に職員でない者

二　現官職の職務の特性並びに当面の業務の重要度及び困難度を考慮して人事評価又は勤務の状況を示す事実その他の客観的な事実に基づき判断した結果、他の特定の者が当該幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれ、当該他の特定の者を現官職に任命する必要があると認められること。

3　法第七十八条の二第三号の欠員を生じ、若しくは生ずると見込まれる他の官職についての適性が他の候補者と比較して十分でない場合として人事院規則で定める要件は、当該他の官職の職務の特性並びに当面の業務の重要度及び困難度を考慮して前項第二号に規定する客観的な事実に基づき判断した結果、当該幹部職員の当該他の官職についての適性が他の候補者と比較して十分でないと認められることとする。