3　前条第三項及び第四項の規定は、第一項の場合に準用する。この場合において、同条第四項中「から八まで及び第二号イから八まで（当該全体評語が「優良」の段階である職員にあつては、同項第一号イ及び第二号イを除く。）並びに同項」とあるのは、「又は口、第二号イ又は口及び」と読み替えるものとする。

附　則

（施行期日）

1　この規則は、令和四年十月一日から施行する。

（令和四年十二月に支給する勤勉手当に関する経過措置）

2　令和四年十二月に支給する勤勉手当については、この規則による改正後の規則九―四〇第十三条第一項第一号イ中「非常に優秀」の段階以上」とあり、並びに同号ロ及びハ並びに同規則第十三条の二第一項第一号イ及びロ中「優良」の段階以上」とあるのは「上位の段階」と、同規則第十三条第一項第一号ハ及び第十三条の二第一項第一号ロ中「良好」とあるのは「中位」と、同規則第十三条第一項第一号ニ及び第十三条の二第一項第一号ハ中「やや不十分」の段階以下」とあるのは「下位の段階」と読み替えて、これらの規定を適用し、同規則第十三条第二項及び第十三条の二第二項の規定は適用しない。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）に基づき、人事院規則一一―四（職員の身分保障）の一部を改正する人事院規則

令和三年十二月二十四日　人事院総裁　川本　裕子

人事院規則一一―四―八

人事院規則一一―四（職員の身分保障）の一部を改正する人事院規則

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。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（本人の意に反する降任又は免職） **第七条**　法第七十八条第一号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、次に掲げる場合であつて、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかなときとする。 一　当該職員の能力評価又は業績評価の全体評語が下位又は「不十分」の段階である場合	（本人の意に反する降任又は免職） **第七条**　法第七十八条第一号の規定により職員を降任させ、又は免職することができる場合は、次に掲げる場合であつて、指導その他の人事院が定める措置を行つたにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかなときとする。 一　当該職員の能力評価又は業績評価の全体評語（人事評価政令第九条第三項（人事評価政令第十四条において準用する場合を含む。）に規定する確認が行われた人事評価政令第六条第一項に規定する全体評語をいう。次条第一項において同じ。）が最下位の段階である場合 二　（略） 2～5　（略）

2　前条第二項及び第三項の規定は、前項の場合に準用する。この場合において、同条第三項中「同項第一号イからハまで」とあるのは、「同項第一号イ又は口、第二号イ又は口」と読み替えるものとする。

附　則

（施行期日）

1　この規則は、令和四年十月一日から施行する。

（経過措置）

2　令和四年九月三十日までのいずれかの評価期間（人事評価政令第五条第三項又は第四項に規定する評価期間をいう。）に係る能力評価又は業績評価の全体評語による場合におけるこの規則による改正後の規則一一―四第七条第一項の規定の適用については、なお従前の例による。

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）に基づき、人事院規則一一―一〇（職員の降給）の一部改正に関し次の人事院規則を制定する。

令和三年十二月二十四日　人事院総裁　川本　裕子

人事院規則一一―一〇―一

人事院規則一一―一〇（職員の降給）の一部を改正する人事院規則

人事院規則一一―一〇（職員の降給）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
（降格の事由） **第四条**　各庁の長（給与法第七条に規定する各庁の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降格するものとする。この場合において、第二号の規定により職員のうちいずれを降格させるかは、各庁の長が、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ものとする。 一　次に掲げる事由のいずれかに該当する場合（職員が降任された場合を除く。） イ　職員の能力評価又は業績評価（次条並びに第六条第一項第一号イ及び第二項において「定期評価」という。）の全	（降格の事由） **第四条**　各庁の長（給与法第七条に規定する各庁の長又はその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、職員が降任された場合のほか、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合において、必要があると認めるときは、当該職員を降格するものとする。この場合において、第二号の規定により職員のうちいずれを降格させるかは、各庁の長が、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ものとする。 一　次に掲げる事由のいずれかに該当する場合（職員が降任された場合を除く。） イ　職員の能力評価又は業績評価の人事評価政令第九条第三項（人事評価政令第十四条において準用する場合を含