# 人事院規則一一―一〇（職員の降給） （平成二十一年人事院規則一一―一〇）

#### 第一条（総則）

職員（給与法第六条第一項の俸給表（以下「俸給表」という。）のうちいずれかの俸給表（指定職俸給表を除く。）の適用を受ける者をいう。以下同じ。）の降給については、別に定める場合を除き、この規則の定めるところによる。

#### 第二条

いかなる場合においても、法第二十七条に定める平等取扱の原則、法第七十四条に定める分限の根本基準及び法第百八条の七の規定に違反して、職員を降給させてはならない。

#### 第三条（降給の種類）

降給の種類は、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をいう。以下同じ。）及び降号（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をいう。以下同じ。）とする。

#### 第四条（降格の事由）

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。

###### 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。）

###### 二

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八条第一項又は第二項の規定による定数に不足が生じた場合

#### 第五条（降号の事由）

各庁の長は、職員の定期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、必要があると認めるときは、当該職員を降号するものとする。

#### 第六条（臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の特例）

各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間中の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、いつでもこれらの職員を降格することができる。

###### 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。）

###### 二

第四条第二号に掲げる事由

##### ２

各庁の長は、臨時的職員又は条件付採用期間中の職員の定期評価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、必要があると認めるときは、いつでもこれらの職員を降号することができる。

#### 第七条（通知書の交付）

各庁の長は、職員を降給させる場合には、職員に規則八―一二（職員の任免）第五十三条に規定する通知書（以下「通知書」という。）を交付して行わなければならない。

#### 第八条（処分説明書の写しの提出）

各庁の長は、職員を降給させたときは、法第八十九条第一項に規定する説明書の写し一通を人事院に提出しなければならない。

#### 第九条（受診命令に従う義務）

職員は、第四条第一号ロに規定する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。

#### 第十条（雑則）

この規則の実施に関し必要な事項は、人事院が定める。

# 附　則

この規則は、平成二十一年四月一日から施行する。

# 附　則（平成二六年五月二九日人事院規則一―六二）

#### 第一条（施行期日）

この規則は、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成二十六年法律第二十二号）の施行の日から施行する。