# 人事院規則一一―四（職員の身分保障） （昭和二十七年人事院規則一一―四）

#### 第一条（総則）

職員の身分保障（降給を除く。）については、官職の職務と責任の特殊性に基づいて法附則第十三条の規定により法律又は規則をもつて別段の定めをした場合を除いて、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、職員を免職し、又は降任し、その他職員に対して不利益な処分をしてはならない。

#### 第三条（休職の場合）

職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを休職にすることができる。

###### 一

学校、研究所、病院その他人事院の指定する公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は人事院の定める国際事情の調査等の業務若しくは国際約束等に基づく国際的な貢献に資する業務に従事する場合（次号に該当する場合、派遣法第二条第一項の規定による派遣の場合及び法科大学院派遣法第十一条第一項の規定による派遣の場合を除く。）

###### 二

国及び行政執行法人以外の者がこれらと共同して、又はこれらの委託を受けて行う科学技術に関する研究に係る業務であつて、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は人事院が当該研究に関し指定する施設において従事する場合（派遣法第二条第一項の規定による派遣の場合を除く。）

###### 三

規則一四―一八（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）第二条第一項に規定する研究職員の官職と同規則第一条に規定する役員等の職とを兼ねる場合において、これらを兼ねることが同規則第四条第一項各号（第三号及び第六号を除く。）に掲げる基準のいずれにも該当するときで、かつ、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、当該研究職員としての職務に従事することができないと認められるとき。

###### 四

法令の規定により国が必要な援助又は配慮をすることとされている公共的機関の設立に伴う臨時的必要に基づき、これらの機関のうち、人事院が指定する機関において、その職員の職務と関連があると認められる業務に従事する場合

###### 五

水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となつた場合

##### ２

法第七十九条各号又は前項各号のいずれかに該当して休職にされた職員がその休職の事由の消滅又はその休職の期間の満了により復職したときにおいて定員に欠員がない場合には、これを休職にすることができる。

#### 第四条（休職中の職員等の保有する官職）

休職中の職員は、休職にされた時占めていた官職又は休職中に異動した官職を保有するものとする。

##### ２

前項の規定は、当該官職を他の職員をもつて補充することを妨げるものではない。

##### ３

第一項本文及び前項の規定は、専従休職者の保有する官職について準用する。

#### 第五条（休職の期間）

法第七十九条第一号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第三条第一項第一号、第三号、第四号及び第五号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも三年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、任命権者が定める。

##### ２

第三条第一項第二号の規定による休職の期間は、必要に応じ、五年を超えない範囲内において、任命権者が定める。

##### ３

第三条第一項第一号及び第三号の規定による休職の期間が引き続き三年に達する際特に必要があるときは、任命権者は、二年を超えない範囲内において、人事院の承認を得て、休職の期間を更新することができる。

##### ４

第三条第一項第二号の規定による休職及び前項の規定に基づく同条第一項第三号の規定による休職の期間が引き続き五年に達する際、やむを得ない事情があると人事院が認めるときは、任命権者は、人事院の承認を得て定める期間これを更新することができる。

##### ５

第三条第二項の規定による休職の期間は、定員に欠員が生ずるまでの間とする。

#### 第六条（復職）

法第七十九条第一号及びこの規則第三条第一項各号に掲げる休職の事由が消滅したときにおいては、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、すみやかにその職員を復職させなければならない。

##### ２

休職の期間若しくは専従許可の有効期間が満了したとき又は専従許可が取り消されたときにおいては、当該職員は、当然復職するものとする。

#### 第七条（本人の意に反する降任又は免職）

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

前号に掲げる場合のほか、当該職員の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

##### 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。

##### ３

法第七十八条第二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、任命権者が指定する医師二名によつて、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によつても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患若しくは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場合とする。

##### ４

法第七十八条第三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、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その官職に必要な適格性を欠くと認められる場合であつて、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、適格性を欠くことが明らかなときとする。

##### ５

法第七十八条第四号の規定により職員のうちいずれを降任し、又は免職するかは、任命権者が、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。

#### 第七条の二（幹部職員の降任に関する特例）

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。）。

###### 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。

###### 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。

##### ４

法第七十八条の二第三号の他の官職の職務を行うと仮定した場合において当該幹部職員が当該他の官職に現に就いている他の職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれる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人事評価又は勤務の状況を示す事実に基づき判断した結果、当該幹部職員が当該他の職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれることとする。

##### ５

法第七十八条の二第三号の人事院規則で定めるその他の場合は、同号及び前二項中「他の官職」を「現官職と同じ職制上の段階に属する官職（当該幹部職員が在職している府省等（会計検査院、人事院、内閣官房、内閣法制局及び各府省並びに宮内庁及び内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項に規定する各機関並びに各行政執行法人をいう。以下同じ。）又は常勤の職員として在職していた府省等に置かれる官職に限る。）」と読み替えてこれらの規定を適用した場合に、第三項に規定する要件に該当し、又は前項に規定する要件に該当しないことにより、転任させるべき適当な官職がないと認められる場合とする。

##### ６

前各項の規定は、条件付採用期間中又は条件付昇任期間中の幹部職員については、適用しない。

#### 第八条（条件付昇任期間中の職員の降任の特例）

条件付昇任期間中の職員は、第七条第一項又は第二項の規定による場合のほか、当該職員の特別評価の人事評価政令第十八条において準用する人事評価政令第九条第三項に規定する確認が行われた人事評価政令第十六条第一項に規定する全体評語が下位の段階である場合（第十条第二号において「特別評価の全体評語が下位の段階である場合」という。）であつて、第七条第一項に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には、法第七十八条第一号の規定により降任させることができる。

#### 第九条（臨時的職員の特例）

臨時的職員は、法第七十八条各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合、規則八―一二第三十九条第一項各号に該当する事由がなくなつた場合、育児休業法第七条第一項に規定する臨時的任用の事由がなくなつた場合又は配偶者同行休業法第七条第一項に規定する臨時的任用の事由がなくなつた場合には、いつでも免職することができる。

#### 第十条（条件付採用期間中の職員の特例）

条件付採用期間中の職員は、次に掲げる場合には、いつでも降任させ、又は免職することができる。

###### 一

法第七十八条第四号に掲げる事由に該当する場合

###### 二

特別評価の全体評語が下位の段階である場合又は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、その官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められるとき。

###### 三

心身に故障がある場合において、その官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められるとき。

###### 四

前二号に掲げる場合のほか、客観的事実に基づいてその官職に引き続き任用しておくことが適当でないと認められる場合

#### 第十一条（専従休職者の特例）

専従休職者で内閣府設置法第十八条の重要政策に関する会議又は同法第三十七条若しくは第五十四条の審議会等、宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第一項の機関若しくは国家行政組織法（昭和二十三年法律第百二十号）第八条の審議会等の諮問的な非常勤官職又はこれらに準ずる非常勤官職を占めるもの（法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占めるものを除く。）は、法第八十条第四項の規定にかかわらず、当該非常勤官職の職務に従事することができる。

#### 第十二条（休職の報告）

任命権者は、第三条第一項第一号（人事院の定める国際事情の調査等の業務又は国際約束等に基づく国際的な貢献に資する業務に従事する場合に限る。）又は第三号の規定により職員を休職にした場合には、その旨を人事院に報告しなければならない。

#### 第十三条（処分説明書の写の提出）

任命権者は、職員をその意に反して、降任させ又は免職したときは、法第八十九条第一項に規定する説明書の写一通を人事院に提出しなければならない。

#### 第十四条（受診命令に従う義務）

職員は、第七条第三項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。

#### 第十五条（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、公布の日から施行する。

##### ２

この規則の施行の際現に改正前の人事院規則一一―四第三条第一項第一号の規定により休職にされている職員で、改正後の人事院規則一一―四第三条第一項第二号に該当することとなるものの当該休職については、なお従前の例による。

# 附　則（昭和六二年三月二〇日人事院規則一―一三）

この規則は、昭和六十二年四月一日から施行する。

# 附　則（平成四年一月一七日人事院規則一―一八）

この規則は、平成四年四月一日から施行する。

# 附　則（平成九年一〇月一日人事院規則一一―四―二）

この規則は、公布の日から施行する。

##### ２

この規則の施行の際現に改正前の規則一一―四第三条第一項第一号の規定により休職にされている職員で、改正後の規則一一―四第三条第一項第二号に該当することとなるものの当該休職については、なお従前の例による。

# 附　則（平成一一年一〇月二五日人事院規則一―二六）

この規則は、平成十三年四月一日から施行する。

##### ２

国家公務員法等の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十三号）附則第三条に規定する旧法再任用職員に係る再任用及び再任用の任期の更新の状況の報告については、なお従前の例による。

# 附　則（平成一二年三月二一日人事院規則一―二七）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（平成一二年四月一九日人事院規則一一―四―三）

この規則は、平成十二年四月二十日から施行する。

# 附　則（平成一二年六月三〇日人事院規則一―二九）

この規則は、平成十三年一月六日から施行する。

# 附　則（平成一二年一二月二七日人事院規則一―三三）

この規則は、平成十三年一月六日から施行する。

# 附　則（平成一三年一二月七日人事院規則一一―四―四）

この規則は、平成十四年四月一日から施行する。

# 附　則（平成一四年四月一日人事院規則一―三五）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（平成一四年六月二〇日人事院規則一―三六）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（平成一四年一二月二五日人事院規則一一―四―五）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（平成一五年一月一四日人事院規則一―三七）

この規則は、平成十五年四月一日から施行する。

# 附　則（平成一五年一〇月一日人事院規則一―四〇）

この規則は、平成十六年四月一日から施行する。

# 附　則（平成一六年三月五日人事院規則一―四一）

この規則は、平成十六年四月一日から施行する。

# 附　則（平成一九年七月二〇日人事院規則一―四九）

この規則は、平成十九年八月一日から施行する。

# 附　則（平成一九年九月二八日人事院規則一―五〇）

#### 第一条（施行期日）

この規則は、平成十九年十月一日から施行する。

# 附　則（平成二一年三月一八日人事院規則一一―四―六）

この規則は、平成二十一年四月一日から施行する。

# 附　則（平成二五年四月一日人事院規則一―五九）

#### 第一条（施行期日）

この規則は、公布の日から施行する。

#### 第十一条（雑則）

附則第二条から前条までに規定するもののほか、この規則の施行に関し必要な経過措置は、人事院が定める。

# 附　則（平成二六年二月一三日人事院規則一―六〇）

この規則は、平成二十六年二月二十一日から施行する。

# 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。

# 附　則（平成二七年三月一八日人事院規則一―六三）

#### 第一条（施行期日）

この規則は、平成二十七年四月一日から施行する。

#### 第十五条（雑則）

附則第二条から前条までに規定するもののほか、この規則の施行に関し必要な経過措置は、人事院が定める。

# 附　則（平成二七年六月二四日人事院規則一―六六）

この規則は、平成二十七年六月二十五日から施行する。

# 附　則（平成二九年五月一九日人事院規則一―七〇）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（令和元年五月二三日人事院規則一―七三）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（令和二年四月一日人事院規則一一―四―七）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（令和二年六月一二日人事院規則一―七五）

この規則は、公布の日から施行する。

# 附　則（令和二年一二月二八日人事院規則一―七六）

この規則は、公布の日から施行する。