



お茶の水女子大学学报

平成 11 年 9 月 1 日

お茶の水女子大学庶務課

目 次

◇ 学 内 規 則	2
◎お茶の水女子大学受託研究員受入規程の一部を改正する規程	2
◎お茶の水女子大学学則の一部を改正する学則	3
◎お茶の水女子大学大学院人間文化研究科長候補者選考規程の一部を改正する規程	4
◇ 人 事	5
◇ 学 事	7
◎平成12年度お茶の水女子大学入学者選抜要項	7
◎平成12年度お茶の水女子大学特別選抜学生募集要項（推薦入学・帰国子女特別選抜）	23
◎平成12年度お茶の水女子大学文教育学部第3年次編入学（社会人特別選抜を含む）学生募集要項	33
◎平成12年度お茶の水女子大学生活科学部第3年次編入学学生募集要項	42
◇ 諸 報	44
◎研 修	44
◎学内研修	46
◎海外渡航	47
◎人事院勧告について	51
◎計 報	128

◇ 日 誌 129



学内規則

○平成11年お茶の水女子大学規則第26号

お茶の水女子大学受託研究員受入規程の一部を改正する規程を次のように定める。

平成11年7月14日

お茶の水女子大学長 佐藤 保

お茶の水女子大学受託研究員受入規程の一部を改正する規程

お茶の水女子大学受託研究員受入規程（平成元年6月28日制定）の一部を次のように改正する。

別表の区分の欄「農林水産省」の項中「農民」を「農業者」に、「通商産業省工業技術院」の項中「流動」を「派遣」に改める。

附 則

この規程は、平成11年7月14日から施行し、平成11年4月1日から適用する。

○平成11年お茶の水女子大学規則第27号

お茶の水女子大学学則の一部を改正する学則を次のように定める。

平成11年7月14日

お茶の水女子大学長 佐藤 保

お茶の水女子大学学則の一部を改正する学則

お茶の水女子大学学則（昭和24年5月31日制定）の一部を次のように改正する。

第12条の2第3項中「30」を「60」に改める。

第12条の3第3項中「本学において修得した単位以外のものについては、」の次に「第12条の2第3項により本学において修得したものとみなす単位数と」を加え、「30」を「60」に改める。

附 則

この学則は、平成11年7月14日から施行し、平成11年4月1日から適用する。

○平成11年お茶の水女子大学規則第28号

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科長候補者選考規程の一部を改正する規程を次のように定める。

平成11年7月14日

お茶の水女子大学長 佐藤 保

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科長候補者選考規程の一部を改正する規程

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科長候補者選考規程（昭和51年6月23日制定）の一部を次のように改正する。

第2条中「3」を「2」に改める。

第8条の2中「3」を「6」に改める。

附 則

- 1 この規程は、平成11年7月14日から施行する。
- 2 この規程施行の際、現に研究科長の職にある者の任期については、改正後の第2条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

人 事

○人事異動

発令年月日	氏 名	官 職 等	異動前の所属・職名
◇ 採 用			
11. 7. 1	伊藤亜矢子	講 師 (生活科学部)	
◇ 昇 任			
11. 7. 1	最上善広	教 授 (理 学 部)	助教授 (理 学 部)
◇ 配 置 換			
11. 7. 16 "	下田 勝 田中正幸	庶務課長 文部省大臣官房政策課専門員	九州大学総務部人事課長 庶務課長
◇ 転 任			
11. 8. 1	山本直樹	教 授 (理 学 部)	農業生物資源研究所生理機能部光合成研究室長
◇ 復 職			
11. 8. 1	渡辺信子	職務復帰	会計課
◇ 臨時的任用			
11. 8. 1	青木泰樹	平成11年7月31日限り任期満了退職	会計課

◎非常勤講師

発令年月日	氏 名	官 職 等	任 期	備 考
◇ 採 用				
11. 7. 17 11. 8. 1	黒田初美 高良 聖	講 師 (附属中学校) " (大学院人間文化研究科)	11. 7. 20 11. 9. 30	川村学園女子大学助教授
◇ 併 任				
11. 8. 1	嶋田拓	講 師 (理 学 部)	11. 9. 30	広島大学教授

◎非常勤職員

発令年月日	氏名	官職等	任期	備考
◇採用				
11. 7. 1	内藤晴美	事務補佐員 (学生課)	12. 3. 31	
"	佐藤朋子	" (文教育学部)	"	
"	河村美子	" (理学部)	"	
◇退職				
11. 7. 15	土屋玲子	事務補佐員 (学生課)		

学 事

○平成12年度お茶の水女子大学入学者選抜要項

1 学部・学科別募集人員

学部	学 科 等 名	入学定員	募 集 人 員		備 考
			前期日程	後期日程	
文 教 育 学 部	人 文 科 学 科	57	34	13	推薦入学10名
	言 語 文 化 学 科	84	59	25	
	人 間 社 会 科 学 科	42	33	9	
	芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	29			
	「舞 踊 教 育 学 コース」		17	—	(前期のみ募集)
	「音 楽 表 現 コース」		5	4	推薦入学 3名
	計	212	148	51	推薦入学13名
理 学 部	数 学 科	20	12	3	推薦入学 5名 帰国子女特別選抜 若干名
	物 理 学 科	20	14	3	推薦入学 3名 帰国子女特別選抜 若干名
	化 学 科	20	14	3	推薦入学 3名 帰国子女特別選抜 若干名
	生 物 学 科	25	17	4	推薦入学 4名 帰国子女特別選抜 若干名
	情 報 科 学 科	40	23	7	推薦入学10名 帰国子女特別選抜 若干名
		計	125	80	20
生 活 科 学 部	生 活 環 境 学 科	63	45	9	推薦入学 9名
	人 間 生 活 学 科	68	46	10	推薦入学12名
	計	131	91	19	推薦入学21名
	合 計	468	319	90	推薦入学59名 帰国子女特別選抜 若干名

[注] 1 文教育学部芸術・表現行動学科「舞踊教育学コース」では、前期日程のみの募集で、後期日程の募集は行わない。

2 理学部の帰国子女特別選抜の募集人員若干名は、前期日程に含む。

入学定員の減員計画について

本学の入学定員については、上記の表のとおりであるが、下記の学部・学科において入学定員の減員計画を予定している。

文教育学部人文科学科では57人を55人に、言語文化学科では84人を80人に、人間社会科学科では42人を40人に、芸術・表現行動学科では29人を27人にする減員計画を予定している。

生活科学部生活環境学科では63人を60人に、人間生活学科では68人を65人にする減員計画を予定している。

なお、理学部の減員計画はない。

この減員計画は、平成12年度予算の関係で現在は未確定であるが、詳細については、平成12年度政府予算案の決定後（平成12年1月頃）、「募集要項」（追加）で発表する予定である。

2 出願資格

下記のいずれかに該当する女子で、かつ、平成12年度大学入試センター試験の本学が指定した教科・科目を受験した者

- (1) 高等学校（中等教育学校を含む。）を卒業した者及び平成12年3月卒業見込みの者
- (2) 通常の課程による12年の学校教育を修了した者及び平成12年3月修了見込みの者
- (3) 学校教育法施行規則第69条の規定により、高等学校を卒業した者と同等以上の学力があると認められる者及び平成12年3月31日までにこれに該当する見込みの者

〔平成12年度大学入学者選抜大学入試センター試験受験案内の「2 出願資格と出願資格を証明する書類」の項参照のこと。〕

3 出願期間

平成12年1月24日（月）から平成12年2月2日（水）までに必着のこと。

4 出願について

- (1) 他の国公立大学との併願について

【前期日程】と【後期日程】において、2つの国公立大学に出願する場合は、「前期—前期」、「後期—後期」の組み合わせで併願することはできない。

- (2) 本学の併願について

本学の【前期日程】に出願する者が、本学の【後期日程】を併願してもよい。なお、【前期日程】と【後期日程】で志望する学部・学科が異なっても差し支えないが、【前期日程】、【後期日程】のいずれも1つの学部・学科に限る。

- (3) 本学又は他の国公立大学（「私立産業医科大学」を含む。以下同じ）の「前期日程試験」に合格し、入学手続きを行った者は、「後期日程試験」を受験してもその合格者とはならない。
- (4) 本学又は他の国公立大学の推薦入学の合格者は、本学の個別学力検査等（第2次試験）を受験してもその合格者とはならない。

ただし、当該大学の推薦入学の辞退を許可された者は除く。

5 入学者選抜方法

(1) 入学者の選抜

入学者の選抜は、本学が課す大学入試センター試験、個別学力検査、面接、小論文、実技検査、調査書及び健康診断書の結果を総合して判定する。

(2) 2段階選抜

入学志願者の数が、募集人員を大幅に上回り、本学の個別学力検査等を適切に実施できない場合は、大学入試センター試験の成績と調査書の内容により、第1段階選抜を行い、その合格者に対して本学の個別学力検査等を行う。

(第1段階の選抜方法)

本学が定める「大学入試センター試験で受験を要する教科等」の各教科・科目の得点（本学が定める配点8～9ページ）を主とし募集人員の約6倍（ただし、理学部数学科「後期日程」では、約10倍）を、第1段階選抜の合格者とする。

(実施しない学部・学科)

理学部	物理学科	「後期日程」
〃	化学科	〃
〃	生物学科	〃
〃	情報科学科	〃

6 大学入試センター試験で受験を要する教科等

文教育学部

学科名等	選抜方法 の区分	大学入試センター試験で入学志願者に 解答させる教科・科目名	受験を 要する 教科数
人文学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外	5教科
	後期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 理(物B、化B、生B、地学B) } から3 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報* から1) 外	3教科
言語文化学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外	5教科
	後期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外	
人間社会学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外	5教科
	後期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 理(物B、化B、生B、地学B) } から1 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 外	4教科
芸術・表現行動学科 「舞踊教育学コース」 「音楽表現コース」	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴(世B、日B、地理A、地理B) } から1 公民 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外	5教科
	後期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 外	3教科

〔注〕 舞踊教育学コースは、前期のみ。

理学部・生活科学部

学科名等	選抜方法 の区分	大学入試センター試験で入学志願者に 解答させる教科・科目名	受験を 要する 教科数
理学部 数 学 科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外(英、独、仏から1)	4教科
	後期日程		
物 理 学 科	前期日程		
	後期日程		
化 学 科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、生Bから1)と(化B、地学Bから1) 外(英、独、仏から1)	4教科
	後期日程		
生 物 学 科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外(英、独、仏から1)	4教科
	後期日程		
情 報 科 学 科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外(英、独、仏から1)	4教科
	後期日程		
生活科学部 生活環境学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴 } から1 公民 } 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、生Bから1)と(化B、地学Bから1) 外(英、独、仏から1)	5教科
	後期日程		
人 間 生 活 学 科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ) 地歴 } から1 公民 } 数(数Ⅰ・数A)と(数Ⅱ・数B、工*、簿*、情報*から1) 理(物B、化B、生B、地学Bから1) 外(英、独、仏から1)	5教科
	後期日程		

* 大学入試センター試験の「工業数理」、「簿記」、「情報関係基礎」を選択できる者は、高等学校においてこれらの科目を履修した者及び専修学校の高等課程の修了(見込み)者に限る。

(注1) 3学部とも大学入試センター試験で、指定した教科・科目の範囲内で2科目以上受験している場合は、高得点の教科・科目の成績を用いる。文教育学部「人文科学科」後期日程は(注2)を参照。

(注2) 「人文科学科」後期日程の大学入試センター試験では、「国語」、「地理歴史、公民、理科から1」、「数学」、「外国語」から3教科・科目を受験するものとするが、指定した教科・科目の範囲内で4教科・科目以上受験した場合は、高得点の順に3教科・科目の成績を用いる。なお、「地理歴史、公民、理科から1」で2教科・科目以上受験した場合も、高得点の教科・科目の成績を用いる。

7 本学の入学試験

(1) 個別学力検査期日

前期日程

文教育学部 平成12年2月25日(金) 実技検査は2月25日(金)・26日(土)に実施
 理学部 平成12年2月25日(金)
 生活科学部 平成12年2月25日(金)

後期日程

文教育学部 平成12年3月13日(月) 実技検査は3月13日(月)に実施
 理学部 平成12年3月13日(月)
 生活科学部 平成12年3月13日(月)

(2) 個別学力検査教科・科目

文教育学部

学科名等	選抜方法 の区分	個別学力検査等 の教科・科目等	備考
人文科学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ・古Ⅰ・古Ⅱ) 数(数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) } から1 外(英Ⅰ・英Ⅱ・リーディング、独、仏、中から1)	数A* (数と式、 数列) 数B* (ベクトル、 複素数と複 素数平面)
	後期日程	小論文	
言語文化学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ・古Ⅰ・古Ⅱ) 外(英Ⅰ・英Ⅱ・リーディング、独、仏、中から1)	
	後期日程	小論文	
人間社会科学科	前期日程	国(国Ⅰ・国Ⅱ・古Ⅰ・古Ⅱ) 数(数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) } から1 外(英Ⅰ・英Ⅱ・リーディング、独、仏、中から1)	
	後期日程	小論文、面接	
芸術・表現行動学科	前期日程	「舞踊教育学コース」 実技検査 ----- 「音楽表現コース」 国(国Ⅰ・国Ⅱ・古Ⅰ・古Ⅱ) 数(数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) } から1 外(英Ⅰ・英Ⅱ・リーディング、独、仏、中から1) 実技検査	
	後期日程	「音楽表現コース」 実技検査	「舞踊教育学コース」 では、後期日程の募 集は行わない。

理学部・生活科学部

学科名等	選抜方法 の区分	個別学力検査等 の教科・科目等	備考
理学部 数 学 科	前期日程	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 数 (数Ⅰ・数Ⅱ・数Ⅲ・数A*・数B*・数C*) 理 (物B・物Ⅱ、化B・化Ⅱ、生B・生Ⅱから1)	数A* (数と式、 数列) 数B* (ベクトル、 複素数と 複素数平面) 数C* (行列と線 形計算、 いろいろ な曲線)
	後期日程	数 (数Ⅰ・数Ⅱ・数Ⅲ・数A*・数B*・数C*)	
物 理 学 科	前期日程	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 数、理 (物B・物Ⅱ) と (数Ⅲ・数C*、化B・化Ⅱ、 生B・生Ⅱから1)	
	後期日程	個別学力検査は課さない。	
化 学 科	前期日程	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 理 (化B・化Ⅱ) と (物B・物Ⅱ、生B・生Ⅱ から1)	
	後期日程	個別学力検査は課さない。	
生 物 学 科	前期日程	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 理 (生B・生Ⅱ) と (物B・物Ⅱ、化B・化Ⅱ から1)	
	後期日程	個別学力検査は課さない。	
情 報 科 学 科	前期日程	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 数 (数Ⅰ・数Ⅱ・数Ⅲ・数A*・数B*・数C*) 数、理 (数Ⅲ・数C*、物B・物Ⅱ、化B・化Ⅱ、生 B・生Ⅱから2)	
	後期日程	個別学力検査は課さない。	
生活科学部 生活環境学科	前期日程	数 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 外 (英Ⅰ・英Ⅱ・リーディング、独、仏から1)	数A* (数と式、 数列) 数B* (ベクトル、 複素数と複 素数平面)
	後期日程	面 接	
人間生活学科	前期日程	国 (国Ⅰ・国Ⅱ・古Ⅰ・古Ⅱ) } から1 数 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) } 外 (英Ⅰ・英Ⅱ・リーディング、独、仏から1)	
	後期日程	面 接	

(3) 試験教科・科目別配点

【前期】

文教育学部

試験区分 教科・科目等 学科名	大学入試センター試験						本学の試験					合計
	国語	地理 歴史 公民	数学	理科	外国 語	計	国語	数学	外国 語	実 技	計	
人文学科	100	50	100	50	100	400	(200)	(200)	200	—	400	800
言語文化学科	100	50	100	50	100	400	200	—	200	—	400	800
人間社会科学科	100	50	100	50	100	400	(200)	(200)	200	—	400	800
芸術・表現行動 学科	舞踊	100	50	100	50	100	—	—	—	200	200	600
	音楽	100	50	100	50	100	(200)	(200)	200	※	400	800

※ 「音楽表現コース」の実技については、総合判定の資料とする。

〔注〕 人文学科、人間社会科学科、芸術・表現行動学科は、() から1科目選択

理学部

試験区分 教科・科目等 学科名	大学入試センター試験						本学の試験						合計	
	国語	地理 歴史 公民	数学	理科	外国 語	計	数 学			理 科				計
							*数学共通	*数学専門	*数学	物理	化学	生物		
数学科	50	—	50	50	100	250	100	200	—	(100)	(100)	(100)	400	650
物理学科	50	—	50	50	100	250	100	—	(100)	200	(100)	(100)	400	650
化学科	50	—	50	50	100	250	100	—	—	(100)	200	(100)	400	650
生物学科	50	—	50	50	100	250	100	—	—	(100)	(100)	200	400	650
情報科学科	50	—	50	50	100	250	100	100	(100)	(100)	(100)	(100)	400	650

〔注〕 数学科、物理学科、化学科、生物学科は、() から1科目選択、情報科学科は、() から2科目選択

* 数学共通 〔数Ⅰ・数A (数と式、数列)、数Ⅱ・数B (ベクトル、複素数と複素数平面)〕

* 数学専門 〔数学共通、数Ⅲ・数C (行列と線形計算、いろいろな曲線)〕

* 数学 〔数Ⅲ・数C (行列と線形計算、いろいろな曲線)〕

生活科学部

試験区分 教科・科目等 学科名	大学入試センター試験						本学の試験				合計
	国語	地理 歴史 公民	数学	理科	外国 語	計	国語	数学	外国 語	計	
生活環境学科	100	50	100	150	100	500	—	250	250	500	1000
人間生活学科	150	100	100	50	100	500	(250)	(250)	250	500	1000

〔注〕 生活環境学科の理科は2科目の合計点とする。

〔注〕 人間生活学科は、() から1科目選択

【後期】

文教育学部

試験区分 教科・科目等 学科名	大学入試センター試験						本学の試験				合計
	国語	地理 歴史 公民	数学	理科	外国 語	計	小 論 文	面 接	実 技	計	
人 文 科 学 科	(50)	*(50)	(50)	*(50)	(50)	150	100	—	—	100	250
言 語 文 化 学 科	100	50	100	50	100	400	200	—	—	200	600
人 間 社 会 科 学 科	100	(100)	100	(100)	100	400	100	—	—	100	500
芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	100	—	100	—	200	400	—	—	※	—	400

〔注1〕 人文科学科は、()の「国語」、*「地理歴史、公民、理科から1」、「数学」、「外国語」から3教科・科目を選択。指定した教科・科目の範囲内で4教科・科目以上受験した場合は、高得点の順に3教科・科目の成績を用いる。

人文科学科の小論文は、英語文の短い論文をもとに日本語で論述する。なお、英和辞典(電子式を除く)の持ち込みを認める。

〔注2〕 人間社会科学科は、()から1科目選択

〔注3〕 人間社会科学科の面接については、主として、小論文の解答をもとに行う。小論文及び面接の成績は、これらを総合した合計点とする。

〔注4〕 芸術・表現行動学科の「音楽表現コース」の※実技については、総合判定の資料とする。

〔注5〕 芸術・表現行動学科の「舞踊教育学コース」は、前期のみで後期の募集は行わない。

理学部

試験区分 教科・科目等 学科名	大学入試センター試験						本学の試験		合計
	国語	地理 歴史 公民	数学	理科	外国 語	計	数学	計	
数 学 科	※	—	※	※	100	100	300	300	400
物 理 学 科	50	—	200	200	100	550	—	—	550
化 学 科	100	—	100	200	100	500	—	—	500
生 物 学 科	100	—	100	200	100	500	—	—	500
情 報 科 学 科	100	—	200	100	200	600	—	—	600

※ 数学科では、大学入試センター試験の受験を要する教科として国語、数学、理科及び外国語の4教科を課しているが、可否の判定には、外国語のみを用いる。

ただし、第1段階選抜を実施する場合は、大学入試センター試験の国語(50点)、数学(50点)、理科(50点)、外国語(100点)の配点とする。

生活科学部

試験区分 教科・科目等 学科名	大学入試センター試験						本学の試験
	国語	地理 歴史 公民	数学	理科	外国 語	計	面 接
生 活 環 境 学 科	—	—	200	200	200	600	※
人 間 生 活 学 科	200	—	200	—	200	600	※

※ 面接については、総合判定の資料とする。

〔注〕 大学入試センター試験の生活環境学科の理科は2科目の合計点とする。

全学部共通事項 大学入試センター試験で、指定した教科・科目の範囲内で2科目以上受験している場合は、高得点の科目の成績をもちいる。

(4) 実技検査

○ 芸術・表現行動学科「舞踊教育学コース」志望者に次の検査を行う。

1 必須課題

- ア. 舞踊・スポーツに必要な身体支配能力をみるための基礎運動
イ. 面接

2 選択課題

下記のア、イのいずれかを選択すること。

ア. 舞踊（下記の①と②を行う。）

- ① 既成作品：モダンダンス、バレエ、日本舞踊、民族舞踊やマイム、新体操などの表現領域から作品を自由に選択し、1分以内に演じる。自作・他作どちらでも可。使用する音楽（カセットテープに録音のこと）を持参のこと。

- ② 創作：課題は当日提示する。

イ. スポーツ（下記の①から③の全種目を行う。）

- ① バレーボール
② バスケットボール
③ テニス（硬式又は軟式）

※ 実技検査に必要な服装、用具、靴（体育館シューズ及び各自選択課題に必要な靴）を持参のこと。

○ 芸術・表現行動学科「音楽表現コース」志望者に次の検査を行う。

1 必須課題

- ア. 聴音：1～4声部
イ. 新曲視唱：旋律のみ
ウ. 歌唱：イタリア古典歌曲（原語）より1曲自由選択し、暗譜で演奏すること。
なお、歌唱は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。（返却しない）
エ. ピアノ：J.S.バッハ作曲の鍵盤音楽（3分以内）より1曲を自由選択し、暗譜で演奏すること。

2 選択課題

次のア、イ、ウのいずれか一つを選択すること。

ア. 声楽演奏

下記のいずれかを選択し、暗譜で演奏すること。

- ① 日本歌曲
② アリア（原語・原調）又は外国歌曲（原語）

なお、声楽演奏は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。（返却しない）

イ. ピアノ演奏

下記のいずれかを選択し、暗譜で演奏すること。

- ① ベートーヴェンのピアノソナタから一つの楽章を自由選択（ただし、緩徐楽章を除く）
② ショパンのピアノ練習曲集（作品10、作品25）から2曲を自由選択

ウ. 声又は任意の楽器による演奏

音楽様式は問わない（邦楽器、洋楽器など）。

演奏に関する質疑応答を行う。楽譜使用可。演奏は受験者本人のみに限る。

[注] 推薦及び私費外国人留学生特別選抜の実技検査については、「1 必須課題」のアを、次のとおり変更して実施し、他の検査は同様とする。

ア 聴音：1～2声部

8 身体に障害のある入学志願者の出願

本学に入学を志望する者のうち、身体に障害があり、受験上特別な措置を希望する者については、事前相談を行うので、出願する前のできるだけ早い時期に本学入学主幹室に申し出て（電話可）、「受験特別措置事前相談申請書」を受領のうえ、原則として平成12年1月21日（金）までに必要書類（医師の診断書等）を添えて提出すること。

なお、点字又は代筆による解答を希望する者については、平成11年12月17日（金）までに申し出ること。

9 学生募集要項の交付

入学者選抜に関する細目を記載した「平成12年度学生募集要項」（出願関係書類添付）の交付は、平成11年11月上旬から行う。

〔交付場所〕 お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係

〔郵送による請求方法〕

郵送を希望する者は390円切手を貼った返信用封筒角型2号（23.9×33.1cm）に宛名を明記したものを同封の上、封筒の表に「一般選抜募集要項請求」と朱書きして、請求すること。

なお、郵便事情を考慮して早めに請求すること。

この募集要項は全学部の内容を網羅しており、各学部共通である。

請 求 先 〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号

お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係

10 入学者選抜等に関する照会先

〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号

お茶の水女子大学

入学主幹室 入学試験係 (03) 5978-5151~2

テレホンサービス (03) 3946-5109

月曜日～金曜日（祝日は除く） 9時～17時

※ 照会はできるだけ志願者本人が行ってください。

推 薦 入 学

学 部 名	文 教 育 学 部	理 学 部	生 活 科 学 部
募集人員	人文科学科 入学定員のうち10名 芸術・表現行動学科 「音楽表現コース」 入学定員のうち3名	数学科 入学定員のうち5名 物理学科 入学定員のうち3名 化学科 入学定員のうち3名 生物学科 入学定員のうち4名 情報科学科 入学定員のうち10名	生活環境学科 入学定員のうち9名 人間生活学科 入学定員のうち12名
出願資格 及び推薦 の要件	平成11年度中に高等学校 (中等教育学校を含む。)を 卒業又は卒業見込みの女子 で、高等学校長が次の①又は ②のいずれかに該当する と認め、責任をもって推薦 できる者。 ① 調査書の学習成績概評 が㊸の者 ② 志望学科に関連する科 目(人文科学科の関連科 目は地理又は歴史、芸 術・表現行動学科は音楽) において特に優れた能力 と意欲を有する者	平成11年度中に高等学校 (中等教育学校を含む。)を 卒業又は卒業見込みの女子 で、真理の探究に対し強い 憧憬と意欲を抱き、かつ、 高等学校長が次の①又は② に該当すると認め、責任を もって推薦できる者。 ① 調査書の学習成績概評 が㊸の者 ② 志望学科に関連する科 目において特に優れた能 力と意欲を有する者	平成11年度中に高等学校 (中等教育学校を含む。)を 卒業又は卒業見込みの女子 で、真理の探究に対し強い 憧憬と意欲を抱き、かつ、 高等学校長が次の①又は② に該当すると認め、責任を もって推薦できる者。 ① 調査書の学習成績概評 が㊸の者 ② 志望学科における各専 門領域の勉学に強い意欲 を有する者
選考方法	出願書類の審査により第 1次選考を行い、選考結果 は平成11年11月24日までに 本人に通知する。第2次選 考は、第1次選考合格者に ついて小論文と面接(口頭 試問を含む。)及び実技検査 (芸術・表現行動学科のみ) を課し総合的に判定する。 なお、第2次選考は平成11 年11月29日・30日に行い、 選考の結果は12月9日に学 内掲示し、かつ本人宛に郵 送(速達)により通知する。	出願書類の審査により第 1次選考を行い、選考結果 は平成11年11月24日までに 本人に通知する。第2次選 考は、第1次選考合格者に ついて小論文(生物学科の み)と面接(口頭試問を含 む。)を課し総合的に判定す る。なお、第2次選考は平 成11年11月29日に行い、選 考の結果は12月9日に学内 掲示し、かつ本人宛に郵送 (速達)により通知する。	出願書類の審査により第 1次選考を行い、選考結果 は平成11年11月24日までに 本人に通知する。第2次選 考は、第1次選考合格者に ついて面接(口頭試問を含 む。)を課し総合的に判定す る。なお、第2次選考は平 成11年11月29日に行い、選 考の結果は12月9日に学内 掲示し、かつ本人宛に郵送 (速達)により通知する。
出願 時期	文教育学部 理学部 生活科学部	平成11年11月1日(月)～11月5日(金)	
推薦入学 募集要項 請求方法	9月上旬から配布する。郵送を希望する者は、390円切手を貼った返信用封筒角型2号(23.9×33.1cm)に宛名を明記したものを同封し、封筒の表に「推薦入学募集要項請求」と朱書して、入学主幹室入学試験係へ請求すること。		
請 求 先	〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号 お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係		

注： 推薦を行う者については、高等学校長のほか高等専門学校長及び高等部を置く盲・聾・養護学校長並びに文部大臣が高等学校の課程と同等の課程又は相当する課程を有するものとして認定された在外教育施設の長を含む。

注： 芸術・表現行動学科の実技検査については、一般選抜(10ページ)の実技検査を参照のこと。

帰国子女特別選抜

学 部 名	理 学 部 (全学科)
募 集 人 員	入学定員のうち若干名
出 願 資 格	<p>平成11年度末までに高等学校(中等教育学校を含む。)を卒業*又は卒業見込み*の女子で、外国において2年以上継続して外国の正規の学校教育を受けた者。</p> <p>ただし、帰国してから出願までの期間は、外国での正規の学校在学期間を超えないこと。</p> <p>* 外国において、学校教育における12年の課程を修了した者又は修了見込みの者を含む。</p> <p>(注) 外国に設置されたものであっても、日本の学校教育法に準拠した教育を施している学校に在学した者については、外国において学校教育を受けたものとはみなさない。</p>
選 考 方 法	<p>入学者の選抜は、第1次選考、第2次選考に分けて行う。</p> <p>① 第1次選考：出願書類を資料として行い、選考結果は11月24日(水)までに本人に通知する。</p> <p>② 第2次選考：第1次選考合格者に対し、次の試験等を行う。</p> <p style="margin-left: 2em;">数 学 科：┌</p> <p style="margin-left: 2em;"> └ 数学、日本語による小論文及び口述試験を行う。</p> <p style="margin-left: 2em;">情 報 科 学 科：┌</p> <p style="margin-left: 2em;"> └</p> <p>(注) 数学の内容は、数学Ⅰ、数学Ⅱ、数学Ⅲ、数学A、(数と式、数列)、数学B(ベクトル、複素数と複素数平面)、数学C(行列と線形計算、いろいろな曲線)</p> <p>物理学科：口述試験を行う。</p> <p>化学科：口述試験を行う。</p> <p>生物学科：小論文及び口述試験を行う。</p> <p>なお、第2次選考は、平成11年11月29日(月)に行い、選考の結果は、12月9日(木)に学内掲示し、かつ本人宛に郵送(速達)により通知する。</p>
出 願 時 期	平成11年10月26日(火)～11月5日(金)
帰国子女特別選抜募集要項請求方法	<p>9月上旬から配布する。郵送を希望する者は、390円切手を貼った返信用封筒角型2号(23.9×33.1cm)に宛名(日本国内の連絡先に限る)を明記したものを同封し、封筒の表に「帰国子女募集要項請求」と朱書きして、下記へ請求すること。</p>
請 求 先	<p>〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号 お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係</p>

私費外国人留学生（学部留学生） 特 別 選 抜

実施学部・学科	<p>文教育学部：人文科学科、言語文化学科、人間社会科学科、芸術・表現行動学科</p> <p>理 学 部：数学科、物理学科、化学科、生物学科、情報科学科</p> <p>生活科学部：生活環境学科、人間生活学科</p>
募 集 人 員	各学科とも若干名
出 願 資 格	<p>次の(1)及び(2)の両方に該当する日本国籍を有しない女子で、出入国管理及び難民認定法の定めるところにより、在留資格「留学」又は「留学」に変更できる在留資格を有する者及び取得できる見込みの者。</p> <p>(1) 次の①、②、③、④のいずれかに該当する者。</p> <p>① 外国において、学校教育における12年の課程を修了した者及び平成12年（2000年）3月31日までに修了見込みの者、又はこれらに準ずる者で文部大臣の指定した者。</p> <p>② スイス民法典に基づく財団法人である国際バカロレア事務局が授与する国際バカロレア資格を有する者で、平成12年（2000年）3月31日までに満18歳に達する者。</p> <p>③ ドイツ連邦共和国の各州において大学入学資格として認められているアビトゥア資格を有する者で、平成12年（2000年）3月31日までに満18歳に達する者。</p> <p>④ フランス共和国において大学入学資格として認められているバカロレア資格を有する者で、平成12年（2000年）3月31日までに満18歳に達する者。</p> <p>(2) 日本国際教育協会主催の「平成12年度私費外国人留学生統一試験」及び「平成11年度日本語能力試験（1級）」を受験した者。</p> <p>※なお、日本において高等学校を卒業又は同等以上の資格を得た者は、一般志願者用の募集要項により手続きをすること。</p>
選 抜 方 法	<p>志願者全員に本学の入学試験を課し、その結果と日本語能力試験（1級）成績、私費外国人留学生統一試験成績、最終出身校の成績証明書、健康診断書等により、総合して合格者を判定する。</p>
選 抜 期 日	平成12年2月25日（金）、26日（土）
出 願 期 間	平成11年12月13日（月）～12月20日（月）
私費外国人留学生特別選抜募集要項請求方法	<p>11月上旬から配布する。郵送を希望する者は、390円切手を貼った返信用封筒角型2号（23.9×33.1cm）に宛名（日本国内の連絡先に限る）を明記したものを同封し、封筒の表に「私費外国人留学生学生募集要項請求」と朱書きして下記へ請求すること。</p>
請 求 先	<p>〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号</p> <p>お茶の水女子大学 学務課留学生係</p> <p>TEL 03-5978-5143（留学生係）</p>

1. 私費外国人留学生統一試験で受験を要する科目等

学 部	学 科	受 験 を 要 す る 科 目	受 験 を 要 す る 科 目 数
文教育学部	言 語 文 化 学 科	文 科 系	全 科 目
	人 文 科 学 科 人 間 社 会 科 学 科 芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	文科系又は理科系のいずれかを選択	全 科 目
	全 学 科	理 科 系	全 科 目
生活科学部	生 活 環 境 学 科	理 科 系	全 科 目
	人 間 生 活 学 科	文科系又は理科系のいずれかを選択	全 科 目

2. 本学の入学試験

- (1) 試験期日の詳細については、本学私費外国人留学生（学部留学生）特別選抜学生募集要項に明示する。
- (2) 学力検査教科・科目

志願する学部・学科		学 力 検 査 科 目
文 教 育 学 部	人 文 科 学 科	日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	言 語 文 化 学 科	日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	人 間 社 会 科 学 科	日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択) ※ 上記学力検査のほかに、実技検査を行う。

志願する学部・学科		学 力 検 査 科 目
理 学 部	数 学 科	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 数 学 (数Ⅰ・数Ⅱ・数Ⅲ・数A*・数B*・数C*) 日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	物 理 学 科	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 数学・理科 (「物理」と「数Ⅲ・数C*、化学、生物から1科目選択」) 日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	化 学 科	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 理 科 (「化学」と「物理、生物から1科目選択」) 日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	生 物 学 科	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 理 科 (「生物」と「物理、化学から1科目選択」) 日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	情 報 科 学 科	数学共通 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 数 学 (数Ⅰ・数Ⅱ・数Ⅲ・数A*・数B*・数C*) 数学・理科 (数Ⅲ・数C*、物理、化学、生物から2科目選択) 日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
生 活 科 学 部	生 活 環 境 学 科	数 学 (数Ⅰ・数Ⅱ・数A*・数B*) 日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)
	人 間 生 活 学 科	日本語 外国語(英語Ⅰ・Ⅱ・リーディング、ドイツ語、フランス語から1か国語選択)

数 A* (数と式、数列)

数 B* (ベクトル、複素数と複素数平面)

数 C* (行列と線形計算、いろいろな曲線)

(注) 学力検査科目欄の外国語(英語、ドイツ語、フランス語)は、母国語を選択することはできない。

(3) 実技検査(芸術・表現行動学科のみ)

一般選抜(10ページ)の実技検査を参照のこと。

(4) 口述試験

各学部とも口述試験を行う。

○平成12年度お茶の水女子大学特別選抜学生募集要項

I 推薦入学学生募集要項

1 学部・学科別募集人員

学 部	学 科	募 集 人 員
文 教 育 学 部	人 文 科 学 科 芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科 「音楽表現コース」	入学定員のうち10名 入学定員のうち 3名
理 学 部	数 学 科 物 理 学 科 化 学 科 生 物 学 科 情 報 科 学 科	入学定員のうち 5名 入学定員のうち 3名 入学定員のうち 3名 入学定員のうち 4名 入学定員のうち10名
生 活 科 学 部	生 活 環 境 学 科 人 間 生 活 学 科	入学定員のうち 9名 入学定員のうち12名

2 出願資格及び推薦の要件

文 教 育 学 部	<p>平成11年度中に高等学校（中等教育学校を含む。）を卒業又は卒業見込みの女子で、高等学校長が次の①又は②のいずれかに該当すると認め、責任をもって推薦できる者。</p> <p>① 調査書の学習成績概評が㊤の者</p> <p>② 志望学科に関連する科目（人文科学科の関連科目は地理又は歴史、芸術・表現行動学科は音楽）において特に優れた能力と意欲を有する者</p>
理 学 部	<p>平成11年度中に高等学校（中等教育学校を含む。）を卒業又は卒業見込みの女子で、真理の探究に対し強い憧憬と意欲を抱き、かつ、高等学校長が次の①又は②のいずれかに該当すると認め、責任をもって推薦できる者。</p> <p>① 調査書の学習成績概評が㊤の者</p> <p>② 志望学科に関連する科目において特に優れた能力と意欲を有する者</p>
生 活 科 学 部	<p>平成11年度中に高等学校（中等教育学校を含む。）を卒業又は卒業見込みの女子で、真理の探究に対し強い憧憬と意欲を抱き、かつ、高等学校長が次の①又は②のいずれかに該当すると認め、責任をもって推薦できる者。</p> <p>① 調査書の学習成績概評が㊤の者</p> <p>② 志望学科における各専門領域の勉学に強い意欲を有する者</p>

〔注〕 推薦を行う者については、高等学校長のほか高等専門学校長及び高等部を置く盲・聾・養護学校長並びに文部大臣から高等学校の課程と同等の課程又は相当する課程を有するものとして認定された在外教育施設の長を含む。

3 出願書類等

1	推薦入学出願カード	本学所定のもの。 (志願者名票、受験票、写真票)
2	調査書	高等学校長が作成し、厳封したもの。
3	推薦書	本学所定の用紙に、高等学校長が作成し、厳封したもの。
4	志望理由書	本学所定のもの。
5	実技関係調査書	文教育学部芸術・表現行動学科(音楽表現コース)を志願する者のみ本学所定の用紙で提出すること。
6	検定料	郵便局振出しの17,000円の「普通為替証書」として受取人指定欄に「お茶の水女子大学」とのみ書くこと。 注) 1. 第1次選考の不合格者に対しては、13,000円を返還する。 2. 上記の1に該当する者は、平成12年3月31日までに申し出ること。 (返還手続の方法は第1次選考の結果とともに通知する。) なお、上記1の場合以外は、いかなる理由があっても既納の検定料は返還しない。
7	検定料納付書	本学所定の用紙(原符・領収証書)に必要事項を記入すること。
8	受験票返送用封筒	本学所定の封筒に350円切手(速達料を含む。)を貼付し、志願者の住所、氏名及び郵便番号を記入すること。
9	あて名票2枚	合格通知等に使用するので、本学所定の用紙に志願者の住所・氏名・郵便番号を記入すること。郵便切手は貼付しないよい。

[注] 「理学部物理学科」の推薦入学志願者については、上記4の志望理由書の補足資料(例えば、自由研究レポート、実験ノート、これまでこだわりを持ち続けたテーマについて考えをまとめたノート等)があれば、そのコピーを添付してもよい。

4 出願上の注意

- (1) 国公立大学の推薦入学(大学入試センター試験を課す場合、課さない場合を含めて)は1つの大学・学部しか出願できない。
- (2) 出願後の志望学部・学科等の変更は認めない。
- (3) 出願書類不備の場合は受理しない。また、一旦受理した書類は返却しない。

5 出願方法

- (1) 出願書類の提出は、本学所定の封筒を用い、必ず書留速達で下記あてに郵送すること。

[注] 本学では出願書類を受理したときは、直ちに「受験票」を送付するので出願書類発送後7日間たっても未着のときは(2)の出願書類送付先に問い合わせること。

(2) 送付先

〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号
お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係

6 出願期間

全 学 部	平成11年11月1日（月）～11月5日（金）（締切日までの消印があれば有効）
-------	--

7 選抜方法

選考は、次の第1次・第2次に分けて行う。

①第1次選考

文教育学部 理 学 部 生活科学部	出願書類による書類選考を行い、平成11年11月24日（水）までに、その合格者には、「第1次選考合格通知書（第2次選考試験集合日時併記）」を、合格とならなかった者には、「第1次選考結果通知書」及び「検定料返還金請求書」を送付する。
-------------------------	--

②第2次選考

文教育学部	第1次選考合格者に対し、志望学科による小論文及び実技検査（芸術・表現行動学科のみ）を平成11年11月29日（月）に、面接（口頭試問を含む。）を11月30日（火）に行い、書類選考、小論文、面接及び実技検査の結果を総合して合否を判定する。
理 学 部	第1次選考合格者に対し、志望学科による小論文（生物学科のみ）と面接（口頭試問を含む。）を平成11年11月29日（月）に行い、書類選考及び小論文・面接の結果を総合して合否を判定する。
生活科学部	第1次選考合格者に対し、志望学科による面接（口頭試問を含む。）を平成11年11月29日（月）に行い、書類選考及び面接の結果を総合して合否を判定する。

〔注〕第1次選考合格者は、指定された時間までに「第1次選考合格通知書」及び「受験票」を持参の上、下記の集合場所に集合し係員の指示に従うこと。

文教育学部志願者 文教育学部第1会議室（文教育学部1号館）
理学部志願者 理学部会議室（理学部3号館）
生活科学部志願者 大 学 講 堂（生活科学部本館）

文教育学部芸術・表現行動学科（音楽表現コース）の実技検査について

芸術・表現行動学科（音楽表現コース）の推薦入学志願者に次の実技検査を行う。

1 必須課題

ア. 聴 音 : 1～2声部

イ. 新曲視唱 : 旋律のみ

ウ. 歌 唱 : イタリア古典歌曲（原語）より1曲自由選択し、暗譜で演奏すること。

なお、歌唱は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。（返却しない）

エ. ピアノ : J. S. バッハ作曲の鍵盤音楽（3分以内）より1曲を自由選択し、暗譜で演奏すること。

2 選択課題

次のア、イ、ウのいずれか一つを選択すること。

ア. 声楽演奏

下記のいずれかを選択し、暗譜で演奏すること。

① 日本歌曲

② アリア（原語・原調）または外国歌曲（原語）

なお、声楽演奏は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。（返却しない）

イ. ピアノ演奏

下記のいずれかを選択し、暗譜で演奏すること。

① ベートーヴェンのピアノソナタから一つの楽章を自由選択（ただし、緩徐楽章を除く）

② ショパンのピアノ練習曲集（作品10, 作品25）から2曲を自由選択

ウ. 声または任意の楽器による演奏

音楽様式は問わない。（邦楽器、洋楽器など）

演奏に関する質疑応答を行う。楽譜使用可。演奏は受験者本人のみに限る。

8 合格発表等

- (1) 合格者の発表は、平成11年12月9日（木）正午頃、学内本部棟前掲示板に発表するとともに、合格者には「合格通知書」及び「入学関係書類」を、合格とならなかった者には「結果通知書」を送付し、併せて推薦学校長に被推薦者の合否を文書で通知する。（注. 電話等による合否の問い合わせには一切応じない。）
- (2) 合格者は、本学及び他の国公立大学（私立産業医科大学を含む。）を受験することはできない。

9 入学手続

- (1) 入学手続の窓口受付日 平成11年12月24日（金）
窓口受付時間 （午前）10時～12時、（午後）13時～16時
受付場所については別途通知する。
入学手続が所定の日時に完了しない場合は、入学を辞退した者として取り扱う。
入学手続には、受験票及び入学料が必要なので手続当日に持参（代理人でも可）すること。
 - ① 提出書類 推薦入学受験票
（なお、平成12年度大学入試センター試験に出願している者は、その受験票も持参すること。）
 - ② 入学料 277,000円、納付書（別途通知する。）
入学手続に関する詳細及び授業料〔前期分239,400円（年額478,800円）〕の納入時期については、別途通知する。
（注1）入学料の納付は、郵便局で発行する普通為替証書によること。
（注2）入学料及び授業料の免除については、12ページの「4 入学料免除と授業料免除」を参照のこと。
- (2) 上記日時に直接入学手続ができない場合は、郵送による入学手続も可能なので、受験票及び入学料（普通為替証書）を送付して入学手続を行うこと。なお、次のことに留意すること。
 - ・ 郵送受付期間 平成11年12月13日（月）～平成11年12月22日（水）
郵送による場合は、必ず「書留速達」とし、平成11年12月22日（水）までに本学に到着するよう郵送期間（本学への配達日）を確認して送付すること。
ただし、平成11年12月21日（火）までの発信局消印のある書留速達は、平成11年12月24日（金）までに到着した分についても受理する。
郵送先は次のとおり
〒112-8610 東京都文京区大塚2-1-1
お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係
電話03(5978)5151～5152
- (3) 合格者が極めて特殊な事情により入学を辞退する場合は、入学手続に替えて、平成12年2月17日（木）までに、その理由を付した本学学長あての「推薦入学辞退願」（様式任意）を推薦をうけた学校長の連署を得て、入学主幹室入学試験係に提出すること。
入学辞退が許可されない場合には、本学及び他の国公立大学（私立産業医科大学を含む。）を受験しても入学許可は得られないので注意すること。

10 合格とならなかった場合の取扱い

合格とならなかった者で、一般志願者として国公立大学（私立産業医科大学を含む。）を受験しようとする者は、前期日程の大学・学部から1つ、後期日程の大学・学部から1つの合計2つの大学・学部に出願することができる。

出願に当たっては、各大学・学部等により大学入試センター試験の受験を要する教科・科目等が異なる場合があるので特に注意すること。

本学に出願する場合は、別途「平成12年度お茶の水女子大学学生募集要項」（11月初旬から配布予定）により、所定の出願書類等を平成12年1月24日（月）から2月2日（水）の期間内に、本学所定の封筒を用い書留速達で入学主幹室入学試験係あてに郵送すること。

なお、推薦入学と同じ学部に出願する者は、必要関係書類等のうち、次に記載する書類等を郵送すればよい。

- ① 出願カード（「大学入試センター試験成績請求票（副用）又は（謄用）」を貼付したもの。）
- ② 入学志願者マーク・カード
- ③ 検定料 17,000円
- ④ 検定料納付書
- ⑤ 受験票返送用封筒
- ⑥ 合格通知先あて名票

11 出願等に関する問い合わせ先

出願等に関して不明な点があるときは、郵便により、返信用封筒（切手貼付のこと。）を同封して、下記あてに問い合わせること。

〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号

お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係 TEL (03) 5978-5151~2

Ⅱ 帰国子女特別選抜学生募集要項

1 募集学部・学科及び募集人員

学 部	学 科	募 集 人 員
理 学 部	数 学 科 物 理 学 科 化 学 科 生 物 学 科 情 報 科 学 科	} 入学定員のうち若干名

2 出願資格

平成11年度末までに高等学校（中等教育学校を含む。）を卒業又は卒業見込み[※]の女子で、外国において2年以上継続して外国の正規の学校教育を受けた者。

ただし、帰国してから出願までの期間は、外国での正規の学校在学期間をこえないこと。

※ 外国において、学校教育における12年の課程を修了した者又は修了見込みの者を含む。

〔注〕 外国に設置されたものであっても、日本の学校教育に準拠した教育を施している学校に在学した者については、外国において学校教育を受けたものとはみなさない。

3 出願手続

(1) 出願書類等

1	帰国子女特別選抜 志 願 者 票 * 本学所定の用紙	必ず本人が記入すること。 (縦4センチ、横3センチの写真を貼付すること。)
2	帰国子女特別選抜 出 願 カ ー ド * 本学所定の用紙	受験票及び写真票 (縦4センチ、横3センチの写真を貼付すること。)
3	最終出身校卒業（修了） 証明書又は卒業（修了） 見込み証明書（1通）	高等学校（日本の高等学校に相当する課程をいう。（以下「高等学校」という。））長の作成したもの。
4	成績証明書又は調査書	高等学校長が作成し厳封したもの。 ただし、成績証明書記載事項のうち科目名、成績評価等が符号または略字により表示されている場合には、必ずその説明を付すること。
5	在 籍 証 明 書	在籍した外国の学校のそれぞれの学校長が作成したもの。
6	健 康 診 断 書 * 本学所定の用紙	出願3か月以内に作成したもの。ただし、平成11年3月から平成12年3月までに日本の高等学校卒業又は卒業見込みの者は提出しなくてよい。

7	検 定 料	郵便局振り出しの17,000円の「普通為替証書（平成11年10月1日以降に発行されたもの）」として受取人指定欄に「お茶の水女子大学」とのみ記入すること。出願時に海外に在住する者は、「日本国内の連絡先」の者に依頼して郵便為替にすること。 注1. 第1次選考の不合格者に対しては、13,000円を返還する。 2. 上記1の該当者は平成12年3月31日までに申し出ること。（返還手続の方法は第1次選考の結果とともに通知する。） なお、上記1の場合以外は、いかなる理由があっても既納の検定料は返還しない。
8	検 定 料 納 付 書 （原符・領収証書） * 本学所定の用紙	「原符・領収証書」に必要事項を記入すること。
9	受 験 票 返 送 用 封 筒 * 本学所定の封筒	封筒に 350円切手（速達料を含む）を貼付し、志願者名票の「日本国内の連絡先」の住所、氏名及び郵便番号を明記すること。
10	あ て 名 票 2 枚	合格通知等に使用するので、本学所定の用紙に日本国内の連絡先の住所・氏名・郵便番号を記入すること。（切手不要）

〔注1〕 出願書類に記載事項の記入もれその他不備の場合は、出願書類を受理しない。また、一旦受理した出願書類の出願事項の変更、返却は認めない。

〔注2〕 出願書類のうち日本語以外の国語で書かれた証明書等については、その日本語訳を添付すること。ただし、外国の学校の成績証明については、添付可能なものとする。

(2) 出願方法

- ① 出願書類を一括して、本学所定の封筒を用い、必ず書留速達で下記あてに郵送すること。
- ② 送付先 〒112-8610 東京都文京区大塚2-1-1
お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係

(3) 受験票の送付

- ① 出願書類を受け付けた者に対しては「受験票」を送付する。
- ② 「受験票」は検定料の「領収証書」とともに11月上旬に送付する。

〔注〕 大学からの連絡、受験票の送付、第1次選考、第2次選考の結果通知等は、すべて志願者名票の「日本国内の連絡先」欄に記載の住所・氏名あてに行う。

4. 出願期間

平成11年10月26日（火）から11月4日（木）まで（締切日までの消印があれば有効）

5. 選抜方法

入学者の選抜は、次の第1次選考、第2次選考に分けて行う。

第1次選考： 出願書類を資料として行う。

なお、第1次選考結果は、平成11年11月24日（水）までに、合格者には「第1次選考合格通知書」を、合格とならなかった者には「第1次選考結果通知書」及び「検定料返還金請求書」を送付する。

第2次選考：第1次選考合格者に対し、次の試験等を行う。

学力試験・口述試験実施日時・試験場

実施日時：11月29日(月)

学 科 名	教 科 等	時 間	試 験 場
数 学 科	数 学	9時30分～10時40分	お茶の水女子大学 理 学 部
情報科学科	小 論 文	11時00分～12時00分	
	口 述 試 験	13時00分～	
物 理 学 科	口 述 試 験	10時00分～	
化 学 科	口 述 試 験	10時00分～	
生 物 学 科	小 論 文	10時15分～11時30分	
	口 述 試 験	13時30分～	

数学の内容

- 数Ⅰ、数Ⅱ、数Ⅲ、
- 数A(数と式、数列)、
- 数B(ベクトル、複素数と複素数平面)、
- 数C(行列と線形計算、いろいろな曲線)

〔注〕第1次選考合格者は、指定された時間までに「第1次選考合格通知書」及び「受験票」を持参の上、理学部会議室(理学部3号館)に集合し係員の指示に従うこと。

6 合格発表等

合格者の発表は、平成11年12月9日(木)正午頃、学内本部棟前掲示板に発表するとともに、合格者には届け出のあった「合格通知先」あてに「合格通知書」及び「入学関係書類」を送付する。

〔注意〕 帰国子女のための入学者選抜については、本学では「特別選抜」として実施するため、この選抜で合格した者は、指定の期日に入学手続を行うこと。

なお、合格者で特別な事情により本学への入学を辞退しようとする者は、平成11年12月22日(水)までに、その理由を付した本学学長あての「帰国子女特別選抜入学辞退届」(様式任意)を入学主幹室入学試験係に提出すること。

7 入学手続

(1) 入学手続の窓口受付日 平成11年12月24日(金)

窓口受付時間 (午前)10時～12時、(午後)13時～16時

受付場所については別途通知する。

入学手続が所定の日時に完了しない場合は、入学を辞退した者として取り扱う。

入学手続には、受験票及び入学料が必要なので手続当日に持参(代理人でも可)すること。

① 提出書類 帰国子女特別選抜受験票

(なお、平成12年度大学入試センター試験に出願している者は、その受験票も持参すること。)

② 入学料 277,000円、納付書(別途通知する。)

入学手続に関する詳細及び授業料〔前期分239,400円(年額478,800円)〕の納入時期については、別途通知する。

(注1) 入学料の納付は、郵便局で発行する普通為替証書によること。

(注2) 入学料及び授業料の免除については、12ページの「4 入学料免除と授業料免除」を参照のこと。

(2) 上記日時に直接入学手続ができない場合は、郵送による入学手続も可能なので、受験票及び入学料(普通為替証書)を送付して入学手続を行うこと。なお、次のことに留意すること。

・郵送受付期間 平成11年12月13日(月)～平成11年12月22日(水)

郵送による場合は、必ず「書留速達」とし、平成11年12月22日(水)までに本学に到着するよう郵送期間(本学への配達日)を確認して送付すること。

ただし、平成11年12月21日(火)までの発信局消印のある書留速達は、平成11年12月24日(金)までに到着した分についても受理する。

郵送先は次のとおり

〒112-8610 東京都文京区大塚2-1-1

お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係

電話03(5978)5151～5152

〔注〕 本学に入学手続を完了した者は、これを取り消して他の国公立大学(私立産業医科大学を含む。)に入学手続をすることはできない。

8 合格とならなかった場合の取扱い

帰国子女特別選抜に合格とならなかった者で、本学の一般選抜の入学試験を受験しようとする者(平成12年度大学入試センター試験において、本学各学部が指定した各教科・科目を受験した者に限る。)は、「お茶の水女子大学学生募集要項」(11月初旬から交付予定)により、再度出願することができる。なお、理学部に出願する者は、必要関係書類等のうち、次に記載する書類等を郵送すればよい。

① 出願カード(「大学入試センター試験成績請求票(簡用)又は(図用)」を貼付したもの。)

② 入学志願者マーク・カード

③ 検定料 17,000円

④ 検定料納付書

⑤ 受験票返送用封筒

9 出願等に関する問い合わせ先

出願等に関して不明な点があるときは、郵便により、返信用封筒(切手貼付のこと。)を同封して、下記あてに問い合わせること。

〒112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号

お茶の水女子大学 入学主幹室入学試験係 TEL (03) 5978-5151～2

○平成12年度お茶の水女子大学文教育学部第3年次編入学
(社会人特別選抜を含む) 学生募集要項

お茶の水女子大学文教育学部では、広く社会に開かれたリフレッシュ教育の必要性、より高度の学習機会を求める女性の意欲の高まりに応えるため、平成8年度から下記のとおり、一般選抜並びに社会人特別選抜により、第3年次編入学生の募集をしています。

本学部は、人文科学・社会科学(一部自然科学を含む)の諸領域にわたる多彩な専門的研究成果を、総合的な視野から教授し、社会の諸分野で活躍する人材の育成に努めることを教育の基本方針としています。

各学科が求める資質と能力を備え、強い学習意欲をもつ方々が、自己実現を目指した生涯学習の機会として利用されることを期待します。

I. 一般選抜

1. 募集人員

学 科 ・ コ ー ス		募 集 人 員
人 文 学 科 科	哲学・倫理学・美術史コース	} 社会人特別選抜 とあわせて 1 0 名
	比較歴史学コース	
	地 理 学 コ ー ス	
言 語 文 化 学 科	日本語・日本文学コース	
	中国語圏言語文化コース	
	英語圏言語文化コース	
	仏語圏言語文化コース	
人 間 社 会 学 科 科	社 会 学 コ ー ス	
	教 育 学 科 コ ー ス	
	心 理 学 コ ー ス	
芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	舞 踊 教 育 学 コ ー ス	
	音 楽 表 現 コ ー ス	

2. 出 願 資 格

次のいずれかに該当する女子とする。

- (1) 大学を卒業した者及び平成12年3月卒業見込の者
- (2) 短期大学を卒業した者及び平成12年3月卒業見込の者
- (3) 高等専門学校を卒業した者及び平成12年3月卒業見込の者
- (4) 平成12年3月31日の時点において、大学に2年以上在学し、かつ62単位以上修得する見込みの者
- (5) 外国において、学校教育における14年以上の課程を修了した者及び修了見込の者

3. 出 願 期 間

平成11年11月8日(月)から平成11年11月12日(金)まで (11月12日までの消印有効)

4. 出 願 手 続

(1) 提出書類等

- ① 編入学願書 本学所定の用紙
- ② 履 歴 書 本学所定の用紙
- ③ 志望理由書 本学所定の用紙
- ④ 実技関係調査書 芸術・表現行動学科音楽表現コース志願者のみ提出すること。
- ⑤ 卒業(専)証明書, 在学証明書, 退学証明書のうちいずれか1通
- ⑥ 成績証明書 出身大学等の長が作成し厳封したもの
- ⑦ 単位修得見込証明書 (大学2・3年次在学中の者のみ)
出身大学で作成していない場合は、履修登録科目一覧表等の
単位数の記載されているもののコピーでも可
- ⑧ 健康診断書 本学所定の用紙(出願時以前3ヶ月以内に作成したもの)
- ⑨ 検 定 料 30,000円(郵便為替として受取人指定欄に「お茶の水女子大学」とのみ書くこと。)
- ⑩ 検定料納付書 本学所定の用紙(原符・領収証書)に必要事項を記入すること。
- ⑪ 受験票返送用封筒 あて先を明記して、350円切手(速達料を含む。)を貼ること。
- ⑫ あて名シール 結果通知に必要なので、確実に連絡が取れる住所を記入すること。

- (2) 出 願 方 法 出願書類を一括して、必ず本学所定の封筒を用い、書留速達で下記あてに郵送すること。

送 付 先 〒112-8610
東京都文京区大塚2丁目1番1号
お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係

5. 選 抜 方 法

選考は、次の第1次・第2次に分けて行う。

(1) 第1次選考

試験期日 平成11年11月29日(月)
時間割

学 科		筆 記 試 験 10:30~12:00
人 文 学 科	哲学・倫理学・美術史コース	外国語(英・独・仏の中から1か語)を含む専門試験
	比較歴史学コース	英語を含む専門試験
	地 理 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
言 語 文 化 学 科	日本語・日本文学コース	国語・国文学の専門試験
	中国語圏言語文化コース	現代中国語・古典中国語
	英語圏言語文化コース	英 語
	仏語圏言語文化コース	フランス語
人 間 社 会 学 科	社 会 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
	教 育 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
	心 理 学 コ ー ス	英語を含む専門試験・基礎統計学
芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	舞 踊 教 育 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
	音 楽 表 現 コ ー ス	音楽史・外国語(英・独・仏の中から1か語)

※ 第1次選考の結果は、平成11年12月11日(土)までに、その合格者には、「第1次選考合格通知書」を、合格とならなかった者には、「第1次選考結果通知書」を送付する。

(2) 第2次選考

試験期日 平成11年12月16日(木) 10時30分 ~

第1次選考合格者に対し、志望学科による口述試験及び実技試験(芸術・表現行動学科のみ)を行い、第1次選考の成績と口述及び実技試験の結果を総合して合否を判定する。

※ 第1次選考合格者は、「第1次選考合格通知書」及び「受験票」を持参の上、文教教育学部1号館1階第一会議室に集合し係員の指示に従うこと。

実 技 試 験

○舞踊教育学コース志望者に次の試験を行う。

1 必須課題

ア. 舞踊・スポーツに必要な身体支配能力を見るための基礎運動
イ. 面接

2 選択課題

下記のア、イのいずれかを選択すること。

ア. 舞 踊 (下記の①と②を行う。)

① 既成作品：モダンダンス、バレエ、日本舞踊、民族舞踊や、マイム、新体操などの表現領域から作品を自由を選択し、1分以内に演じる。自作・他作どちらでも可。使用する音楽（カセットテープに録音のこと）を持参のこと。

② 創 作：課題は当日提示する。

イ. スポーツ (下記の①から③の全種目を行う。)

① バレーボール

② バスケットボール

③ テニス (硬式または軟式)

※ 実技試験に必要な服装、用具、靴 (体育館シューズ及び各自選択課題に必要な靴) を持参のこと。

○音楽表現コース志望者に次の試験を行う。

1. 必須課題

ア. 聴 音 : 1～2声部

イ. 新曲視唱 : 旋律のみ

ウ. 歌 唱 : イタリア古典歌曲 (原語) より1曲自由選択し、暗譜で演奏すること。
なお、歌唱は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。(返却しない)

エ. ピアノ : J. S. バッハ作曲の鍵盤音楽 (3分以内) より1曲を自由選択し、暗譜で演奏すること。

2. 選択課題

次のア、イ、ウのいずれか一つを選ぶこと。

ア. 声楽演奏

下記のいずれか一方を選び、暗譜で演奏すること。

(i) 日本歌曲

(ii) アリア (原語・原調) または外国歌曲 (原語)

なお、声楽演奏は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。(返却しない)

イ. ピアノ演奏

下記のいずれか一方を選び、暗譜で演奏すること。

(i) ベートーヴェンのピアノソナタから一つの楽章を自由選択 (ただし、緩徐楽章を除く)

(ii) ショパンのピアノ練習曲集 (作品10, 作品25) から2曲を自由選択

ウ. 声または任意の楽器による演奏

音楽様式は問わない (邦楽器、洋楽器など)

演奏に関する質疑応答を行う。楽譜使用可。演奏は受験者本人のみに限る。

II. 社会人特別選抜

1. 募集人員

学 科 ・ コ ー ス		募 集 人 員
人 文 科 学 科	哲学・倫理学・美術史コース	} 一般選抜と あわせて 1 0 名
	比較歴史学コース	
	地理学コース	
言 語 文 化 学 科	日本語・日本文学コース	
	中国語圏言語文化コース	
	英語圏言語文化コース	
	仏語圏言語文化コース	
人 間 社 会 科 学 科	社会学コース	
	教育学コース	
	心理学コース	
芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	舞踊教育学コース	
	音楽表現コース	

2. 出 願 資 格

入学時までには社会人としての経験を3年以上有し、次のいずれかに該当する女子とする。

- (1) 大学を卒業した者又は大学に2年以上在籍し、62単位以上修得した者
- (2) 短期大学を卒業した者
- (3) 高等専門学校を卒業した者
- (4) 外国において、学校教育における14年以上の課程を修了した者

3. 出 願 期 間

平成11年11月8日(月)から平成11年11月12日(金)まで (11月12日までの消印有効)

4. 出 願 手 続

(1) 提出書類等

- ① 編入学願書 本学所定の用紙
- ② 履 歴 書 本学所定の用紙
- ③ 志望理由書 本学所定の用紙。社会人としての活動(収入を伴わない活動を含む)と関連させて志望動機を書くこと。
- ④ 実技関係調査書 芸術・表現行動学科音楽表現コース志願者のみ提出すること。
- ⑤ 卒業証明書又は在籍証明書
在籍証明書の場合は、大学に2年以上在籍していたことが判るもの
- ⑥ 成績証明書 出身大学等の長が作成し厳封したもの
- ⑦ 健康診断書 本学所定の用紙(出願時以前3ヶ月以内に作成したもの)
- ⑧ 在職証明書 在職中の者は在職証明書を提出すること。(様式は特に定めない)
- ⑨ 検 定 料 30,000円(郵便為替として受取人指定欄に「お茶の水女子大学」とのみ書くこと。)
- ⑩ 検定料納付書 本学所定の用紙(原符・領収証書)に必要事項を記入すること。
- ⑪ 受験票返送用封筒 あて先を明記して、350円切手(速達料を含む。)を貼ること。
- ⑫ あて名シール 結果通知に必要なので、確実に連絡が取れる住所を記入すること。

(2) 出 願 方 法

出願書類を一括して、必ず本学所定の封筒を用い、書留速達で下記あてに郵送すること。

送 付 先

〒112-8610
東京都文京区大塚2丁目1番1号
お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係

5. 選 抜 方 法

選考は、次の第1次・第2次に分けて行う。

(1) 第1次選考

試験期日 平成11年11月29日(月)

時間割

学 科		筆 記 試 験 10:30~12:00
人 文 科 学 科	哲学・倫理学・美術史コース	外国語(英・独・仏語の中から1か語)を含む専門試験
	比較歴史学コース	論 述 試 験
	地 理 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
言 語 文 化 学 科	日本語・日本文学コース	国語・国文学の専門試験
	中国語圏言語文化コース	現代中国語・古典中国語
	英語圏言語文化コース	英 語
	仏語圏言語文化コース	フランス語
人 間 社 会 科 学 科	社 会 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
	教 育 科 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
	心 理 学 コ ー ス	英語を含む専門試験・基礎統計学
芸 術 ・ 表 現 行 動 学 科	舞 踊 教 育 学 コ ー ス	英語を含む専門試験
	音 楽 表 現 コ ー ス	音楽史・外国語(英・独・仏語の中から1か語)

※ 第1次選考の結果は、平成11年12月11日(土)までに、その合格者には、「第1次選考合格通知書」を、合格とならなかった者には、「第1次選考結果通知書」を送付する。

(2) 第2次選考

試験期日 平成11年12月16日(木) 10時30分～

第1次選考合格者に対し、志望学科による口述試験及び実技試験(芸術・表現行動学科のみ)を行い、第1次選考の成績と口述及び実技試験の結果を総合して可否を判定する。

※ 第1次選考合格者は、「第1次選考合格通知書」及び「受験票」を持参の上、文教育学部1号館1階第一会議室に集合し係員の指示に従うこと。

実 技 試 験

○舞踊教育学コース志望者に次の試験を行う。

1 必須課題

- ア. 舞踊・スポーツに必要な身体支配能力を見るための基礎運動
- イ. 面接

2 選択課題

下記のア、イのいずれかを選択すること。

ア. 舞 踊（下記の①と②を行う。）

① 既成作品：モダンダンス、バレエ、日本舞踊、民族舞踊や、マイム、新体操などの表現領域から作品を自由に選択し、1分以内に演じる。自作・他作どちらでも可。使用する音楽（カセットテープに録音のこと）を持参のこと。

② 創 作：課題は当日提示する。

イ. スポーツ（下記の①から③の全種目を行う。）

- ①バレーボール
- ②バスケットボール
- ③テニス（硬式または軟式）

※ 実技試験に必要な服装、用具、靴（体育館シューズ及び各自選択課題に必要な靴）を持参のこと。

○音楽表現コース志望者に次の試験を行う。

1. 必須課題

ア. 聴 音 : 1～2声部

イ. 新曲視唱 : 旋律のみ

ウ. 歌 唱 : イタリア古典歌曲（原語）より1曲自由選択し、暗譜で演奏すること。

なお、歌唱は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。（返却しない）

エ. ピアノ : J. S. バッハ作曲の鍵盤音楽（3分以内）より1曲を自由選択し、暗譜で演奏すること。

2. 選択課題

次のア、イ、ウのいずれか一つを選ぶこと。

ア. 声楽演奏

下記のいずれか一方を選び、暗譜で演奏すること。

(i) 日本歌曲

(ii) アリア（原語・原調）または外国歌曲（原語）

なお、声楽演奏は伴奏用楽譜を必要とするので、受験者は必ず楽譜に氏名を明記して出願書類と一緒に送ること。（返却しない）

イ. ピアノ演奏

下記のいずれか一方を選び、暗譜で演奏すること。

(i) ベートーヴェンのピアノソナタから一つの楽章を自由選択（ただし、緩徐楽章を除く）

(ii) ショパンのピアノ練習曲集（作品10、作品25）から2曲を自由選択

ウ. 声または任意の楽器による演奏

音楽様式は問わない（邦楽器、洋楽器など）

演奏に関する質疑応答を行う。楽譜使用可。演奏は受験者本人のみに限る。

Ⅲ. 合格発表等

1. 合格者の発表

- (1) 平成11年12月20日(月)正午の予定。
学内本部棟前掲示板に掲示するとともに合格者には、「合格通知書」を、合格とならなかった者には「結果通知書」を送付する。
- (2) 入学手続関係書類は、平成12年2月中旬に送付する。

2. 入学料及び授業料

- (1) 入学料 277,000 円
- (2) 授業料年額 469,200 円

3. 修学条件

入学の時期は平成12年4月とし、編入学後2年以上4年以内に本学文教育学部履修規程に定める授業科目を履修し、卒業に必要な単位を修得した者については、学士(人文科学)の学位を授与する。

4. 注意事項

- (1) 出願書類等の請求は、200円切手を貼った返信用封筒角型2号(23.9cm×33.1cm)に宛名を明記したものを同封し、『文教育学部第3年次編入学願書請求』と朱書すること。
- (2) 出願手続後の書類の変更及び検定料の払戻は認めない。
- (3) 合格、不合格に関する問い合わせには一切応じない。

〒112-8610

東京都文京区大塚2丁目1番1号

お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係

☎ (03) 5978-5151~2

○平成12年度お茶の水女子大学生生活科学部第3年次編入学学生募集要項

お茶の水女子大学生生活科学部では、平成8年度から第3年次編入学試験を実施しています。本学部では、社会における女性の地位向上と相まって要請されている、高度な学識と広い視野を持つ女子学生の育成を目指してきました。高等教育の多様化の一環として、既に社会人として活躍している方々のリカレント教育や、短期大学及び高等専門学校を卒業して、更に深い専門知識を求めようとする方々へ、より高度な生活科学の専門教育の機会を提供することがこの制度の趣旨です。

1. 募集人員

学 科	募集人員
生活環境学科	} 10名
人間生活学科	

2. 出願資格 次のいずれかに該当する女子とする。

- (1) 大学を卒業した者及び平成12年3月卒業見込みの者
- (2) 短期大学を卒業した者及び平成12年3月卒業見込みの者
- (3) 高等専門学校を卒業した者及び平成12年3月卒業見込みの者
- (4) 外国において、学校教育における14年以上の課程を修了した者及び修了見込みの者
- (5) 平成12年3月までに大学に2年以上在学し、62単位以上修得見込みの者

3. 出願期間

平成11年10月21日（木）から平成11年10月27日（水）まで。（10月27日までの消印有効）

4. 出願手続

(1) 出願書類等

編入学願書	本学所定の用紙
志望理由書	本学所定の用紙
卒業（又は見込）証明書又は在学証明書	
成績証明書	
健康診断書	本学所定の用紙
検 定 料	30,000 円（郵便為替）
宛て名票	結果通知の送付に使用するので、住所・氏名を記入すること。
受験票返送用封筒	本学所定の封筒に350 円切手（速達料を含む）を貼付し、志願者の住所氏名及び郵便番号を記入すること。

(2) 出願方法

志願者は、出願書類を一括して、本学所定の封筒を用い書留速達で郵送すること。

お茶の水女子大学入学主幹室入学試験係
〒 112-8610 東京都文京区大塚2丁目1番1号
Tel 03 (5978) 5151~2

5. 選抜方法

学力検査（筆記試験）及び成績証明書等を総合して、第一次合格者を判定し、第一次合格者に面接試験を行って最終合格者を決定する。

○ 第一次試験（筆記試験）

学 科	11月10日（水）	
	試験科目	時 間
生活環境学科	英語（一般） 自然科学☆	9：30～12：00
人間生活学科	英語（一般） 人文・社会科学★	9：30～12：00

☆ 物理学、化学、生物学等に関する基礎知識

★ 人文科学、社会科学、心理学等に関する基礎知識

○ 第二次試験（面接試験） 平成11年12月1日（水）

6. 合格者の発表

- (1) 第一次試験合格発表 平成11年11月25日（木）までに、その合格者には、第一次選考合格通知書を、合格とならなかった者には、第一次選考結果通知書を送付する。
- (2) 第二次試験合格発表 平成11年12月9日（木）正午の予定。学内本部棟前掲示板に掲示するとともに合格者には、合格通知書を、合格とならなかった者には、結果通知書を送付する。
入学手続関係書類は、合格通知書と一緒に送付する。入学手続きは12月下旬に行う。

注）電話等による可否の問い合わせには一切応じない。

7. 入学料及び授業料

- (1) 入 学 料 277,000 円
- (2) 授業料年額 469,200 円

8. 修学条件

入学の時期は平成12年4月とし、編入学後2年以上4年以内に本学生活科学部履修規程に定める授業科目を履修し、卒業に必要な単位を修得した者については、学士（生活科学）の学位を授与する。

9. その他

- (1) 出願後、書類の変更及び検定料の払戻は行わない。
- (2) 出願書類等の請求は、あて先を明記し、390円切手を貼った角型2号封筒(23.9 cm×33.1 cm)を同封すること。

諸 報

○研 修

名 称	実 施 機 関	対 象 者	修 了 者	主 催
平成11年度国立学校事務情報化基幹要員研修(企画・管理コース)	平成11年6月28日 ～ 7月2日	情報担当部門の係長又は専門職員で、事務情報化の企画調整を担当する者	会計課・給与係長 田沼 行文	文部省
第39回関東甲信越地区国立大学等厚生補導職員研修会	平成11年6月29日 ～ 7月2日	関東甲信越地区及び東京地区国立大学等の厚生補導職員で、原則として係長、主任又はこれに準ずる者で、当該大学等から推薦された者	庶務課・大学院係 大学務主任 大山 信之	文部省、埼玉大学及び関東甲信越地区大学厚生補導協議会
平成11年度国立学校事務情報化基幹要員研修 (クライアント/サーバシステム応用コース)	平成11年7月7日 ～ 7月16日	情報担当部門の職員で、担当職員研修(クライアント・サーバシステム基礎コース)修了者又はそれと同等以上の知識を有する者で、情報システムの開発等において指導的役割を果たす者	会計課・給与係 与主任 羽根 ひろの	文部省
平成11年度大学図書館職員長期研修	平成11年7月12日 ～ 7月17日	大学図書館において、図書館職員として専門的業務に10年以上(大学卒業者にあっては5年以上)の経験を有し、おおむね40歳以下で、所属大学の学長が推薦する定員内図書館職員	附属図書館・情報サービス係 猿丸 万喜子	文部省及び図書館情報大学

名 称	実 施 機 関	対 象 者	修 了 者	主 催
第33回(平成11年度)東京地区国 公立大学厚生補導職員研修会	平成11年7月13日 ～ 7月16日	東京地区の国公立大学及び 関東甲信越地区の国立大学教 務厚生補導担当職員で、係長 ・主任の職にある者又はこれ に準ずる者	学務課・教務係 伊藤 律子	文部省及び東京 地区国立大学 厚生補導協議会 (当番校東京商 船大学)
平成11年度関東甲信越地区国立学校 事務情報化担当職員研修 (クライアント/サーバシステム基礎 コース)	平成11年7月26日 ～ 7月30日	情報担当部門の職員で、情 報システムの開発及び維持・ 管理を担当する者	会計課・出納係 有野 理恵 学務課・教務係 高荷 敏之	文部省及び 東京工業大学

○学内研修

『事務職員特別研修』

去る5月6日より、毎週木曜日8回の日程により「平成11年度事務職員特別研修」が行われ、7月29日（木）の単位認定試験をもって終了しました。

本研修は、放送大学の開設授業科目を利用した研修で、「職員として必要な知識を修得させ、その資質の向上を図ること」を目的とし、平成4年度、平成5年度、平成8年度、平成9年度及び平成10年度（2回実施）に引き続きまして、今年度の研修は、第7回目となりました。

今回は、10名がこの研修に参加し、授業科目「情報基礎管理学」の受講により、情報端末の普及した今日、オフィスの生産性をたかめるの情報技術活用法について理解を深めました。

○海外渡航

所属・職名	氏名	渡航先国	渡航目的	期間	渡航種目
生活環境研究センター・教授	五十嵐 脩	アメリカ合衆国	コーオプ教育（産学連携教育）世界大会出席	11. 7. 3～ 11. 7. 9	外国出張
理学部・教授	細矢 治夫	フランス共和国・ スペイン・ 連合王国	第4回分子相同性ジローナセミナーで招待講演、英国で日英米独化学会会長会議に随行及び発表	11. 7. 4～ 11. 7. 16	外国出張
生活科学部・ 教授	袖井 孝子	シガール共和国	アジアにおける高齢女性に関する国際会議出席、報告及び司会	11. 7. 4～ 11. 7. 8	海外研修
文教育学部 ・助教授	坂本 佳鶴恵	イスラエル国・ トルコ共和国・ 連合王国	学会発表、資料収集及び共同研究打合せ	11. 7. 6～ 11. 8. 1	海外研修
文教育学部 ・講師	水村 真由美	イタリア共和国	ヨーロッパスポーツ科学会議に出席及び研究発表	11. 7. 12～ 11. 7. 19	外国出張
人間文化研究科 ・助手	洪 賢 秀	アメリカ合衆国	論文作成のための資料収集及び基礎調査	11. 7. 13～ 11. 7. 20	海外研修
理学部・教授	真島 秀行	連合王国	日英科学協力事業として「特異振動の代数解学」に関する共同研究	11. 7. 17～ 11. 8. 16	外国出張
文教育学部 ・教授	箕浦 康子	フィリピン共和国	フィリピン共和国「貧困地域初等教育事業」に関する政策スタディへのコメント	11. 7. 18～ 11. 7. 24	外国出張
文教育学部・ 教授	小風 秀雅	中華人民共和国	科研費による中国東北地方諸档案館の調査及び研究	11. 7. 22～ 11. 8. 5	外国出張
理学部・教授	芦原 坦	オランダ王国・ 連合王国	国際会議“2000 Years of Natural Products Research”における研究発表及び英国グラスゴー大学における共同研究	11. 7. 22～ 11. 8. 16	海外研修
附属中学校・ 教諭	福田 正恒	オーストラリア	第18回オーストラリア高等学校体験入学生徒の引率	11. 7. 22～ 11. 8. 11	海外研修
理学部・講師	作田 正明	アメリカ合衆国	ソーク研究所での共同研究及び打合せ	11. 7. 23～ 11. 8. 7	海外研修
人間文化研究科 ・助手	洪 賢 秀	大韓民国	論文作成のための資料収集	11. 7. 23～ 11. 8. 6	海外研修
附属高等学校・ 教頭	早崎 捷治	中華人民共和国	日中女子教育シンポジウムへの参加	11. 7. 26～ 11. 7. 30	海外研修
附属高等学校・ 教諭	菊池美千世	中華人民共和国	日中女子教育シンポジウムへの参加	11. 7. 26～ 11. 7. 30	海外研修

所属・職名	氏名	渡航先国	渡航目的	期間	渡航種目
附属高等学校・ 教諭	水岡 万紀子	中華人民共和国	日中女子教育シンポジウムへの参加	11. 7. 26～ 11. 7. 30	海外研修
理学部・助教授	川野 はづき	スウェーデン王国・ 連合王国・ アメリカ合衆国	国際会議MOS99及び国際結晶 学連合会議に出席及び発表	11. 7. 27～ 11. 8. 26	外国出張
生活科学部・ 教授	本間 清一	フィンランド共和国	国際コーヒー科学会議での研究発表 及び資料収集	11. 7. 28～ 11. 8. 11	外国出張
理学部・助教授	山田 眞二	オーストラリア共和国	第17回国際ヘル環境化学会議 に出席及び成果発表	11. 7. 30～ 11. 8. 9	外国出張
人間文化研究科 ・助手	周一 川	中華人民共和国	国際シンポジウムに参加及び調査	11. 7. 30～ 11. 8. 20	海外研修
附属高等学校・ 教諭	高橋 通泰	オーストラリア	オーストラリアにおける日本語教育、 歴史教育の視察と研究	11. 7. 30～ 11. 8. 19	海外研修
学長	佐藤 保	中華人民共和国	国際シンポジウム「清代中日文化交流」 に参加、黄遵憲記念館視察 及び香港大学において研究者と研究 打合せ	11. 7. 31～ 11. 8. 8	外国出張
理学部・教授	平野 恒夫	連合王国・ スイス連邦	有機物理化学国際会議(WATOC99) に出席及び研究発表	11. 7. 31～ 11. 8. 10	外国出張
生活科学部・ 助教授	小谷 眞男	イタリア共和国・ マルタ共和国・ マレーシア	南欧社会の法と宗教性に関する現地 調査及び資料収集	11. 7. 31～ 11. 8. 26	海外研修
人間文化研究科 ・助教授	加藤 美砂子	アメリカ合衆国	第16回国際植物学会参加	11. 7. 31～ 11. 8. 7	海外研修
附属中学校・ 教諭	関根 令夫	ドイツ連邦共和国	弓道指導	11. 7. 31～ 11. 8. 14	海外研修
文教育学部・ 教授	箕浦 康子	台湾	第3回アジア社会心理学会出席	11. 8. 2～ 11. 8. 7	海外研修
人間文化研究科 ・教授	浜谷 望	連合王国	第18回国際結晶連合会議出席及び 講演	11. 8. 3～ 11. 8. 16	外国出張
人間文化研究科 ・助教授	坂元 章	台湾	第3回アジア社会心理学会出席	11. 8. 3～ 11. 8. 6	外国出張
人間文化研究科 ・助教授	今野 美智子	連合王国	第18回国際結晶連合会議出席及び 発表	11. 8. 3～ 11. 8. 13	海外研修

所属・職名	氏名	渡航先国	渡航目的	期間	渡航種目
文教育学部・教授	市古夏生	アメリカ合衆国	米国ワシントンの議会図書館の古典籍調査	11. 8. 4～ 11. 8. 18	外国出張
人間文化研究科・助教授	堀佳也子	連合王国	第18回国際結晶連合会議出席及び研究発表	11. 8. 4～ 11. 8. 15	海外研修
文教育学部・講師	水村真由美	カナダ	国際バイオメカニクス学会における研究発表及び調査、資料収集	11. 8. 5～ 11. 8. 15	海外研修
人間文化研究科・助手	竹島由里子	アメリカ合衆国	ACM SIGGRAPH99国際会議に出席	11. 8. 5～ 11. 8. 17	外国出張
人間文化研究科・助手	朴善姫	連合王国・大韓民国	医療人類学(生にシャマニズムとヒーリングに関する資料調査及びフィールドワーク)シャーマン10名、精神病患者10名に対しCMI、DESテストの実施	11. 8. 5～ 11. 9. 3 (帰国予定)	海外研修
ジェンダー研究センター・教授	川嶋瑤子	アメリカ合衆国	「教育とジェンダー」日米比較研究のためのアメリカにて資料及び情報収集	11. 8. 5～ 11. 8. 31	海外研修
理学部・教授	藤代一成	アメリカ合衆国	ACM SIGGRAPH99国際会議で論文発表	11. 8. 8～ 11. 8. 15	海外研修
文教育学部・教授	小風秀雅	連合王国・フランス共和国・ドイツ連邦共和国	第二次世界大戦アジアにおける文書記録史料の略奪、廃棄、流失に関する調査	11. 8. 10～ 11. 9. 6 (帰国予定)	外国出張
文教育学部・教授	石塚道子	フランス共和国	カリブ海の研究のため、17世紀～19世紀フランス領小アンティール諸島に関する歴史学文献、古文書をフランス国立図書館において閲覧講読研究	11. 8. 10～ 11. 9. 1 (帰国予定)	海外研修
文教育学部・助教授	熊谷圭知	パプアニューギニア	ポートモレスビーにおける都市空間の変容と都市移住者の生活様式の調査	11. 8. 14～ 11. 8. 28	海外研修
理学部・教授	平野恒夫	大韓民国	韓国済州島で開かれる国際天文学会シンポジウム197に出席、研究発表及び梨花大学訪問	11. 8. 22～ 11. 8. 29	外国出張
理学部・教授	竹尾富貴子	中華人民共和国	“離散力学系と有限オートマトン”の国際会議出席、発表及び資料収集	11. 8. 22～ 11. 8. 31	外国出張
生活科学部・教授	楡木満生	アメリカ合衆国	第8回日米心理相談研究交換セミナー参加及び発表	11. 8. 23～ 11. 8. 28	海外研修

所属・職名	氏名	渡航先国	渡航目的	期間	渡航種目
学長	佐藤保	台湾	国際学術協力の推進と文化交流の促進のため国立成功大学を訪問	11. 8. 25～ 11. 8. 31	外国出張
文教育学部・教授	三浦徹	連合王国・ シリア共和国	イスラーム地域研究プロジェクト (科学研究費創成的基礎研究)の 英語版叢書出版打合せ及び研究資料調査	11. 8. 26～ 11. 9. 14 (帰国予定)	海外研修
文教育学部・教授	鷹野光行	イタリア共和国	ローマ時代別荘遺跡発掘調査	11. 8. 27～ 11. 9. 19 (帰国予定)	外国出張
理学部・教授	藤原正彦	連合王国	ケンブリッジ大学との他で、数学 及び数学史の研究打合せ	11. 8. 28～ 11. 9. 8 (帰国予定)	外国出張

○人事院勧告について

人事院は平成11年8月11日国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について、次のように報告し、勧告した。

人事院は、国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律等の規定に基づき、一般職の職員の給与について別紙第1及び別紙第2のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第3のとおり勧告するとともに、公務運営の改善について別紙第4のとおり報告する。

この勧告に対し、国会及び内閣が、その実現のため、速やかに所要の措置をとられるよう切望する。

本年の給与改定の基本的考え方

我が国の経済情勢の低迷が続き、とりわけ雇用状況の改善がみられない中で、近時、公務員給与について、様々な指摘や批判等がなされている。

人事院の給与勧告は、もとより公務員給与を社会一般の情勢に適應するように変更することを基本として、民間給与との均衡を図ってきたものであり、従来、民間の動向に応じ、プラス方向の改定であったが、今後は必要に応じてマイナス方向への調整をも伴うものとなる。

本年の給与勧告に当たって、本院は、まず、精確な官民給与の比較を行うため、官民とも各個人に支給された4月分の給与額を調査した。この中には、ベースアップの中止や賃金カット等を行った企業も含まれており、これらの従業員の状況も官民較差に反映される。また、公務員給与への意見、批判等を真摯に受け止め、民間企業における給与抑制措置や雇用調整等の実施状況、さらに規模の小さい企業の実態についても幅広く調査を行うとともに、東京のほか全国26都市で有識者や中小企業の経営者を含めた各界、国民各層との意見交換を行った。

その上で、厳しい経済・雇用情勢等をどのように踏まえるべきか、各種調査結果をどのように評価し、どのような措置を行っていくのが適当か、様々な角度から真剣かつ慎重な検討を重ねた。

その結果、本年については、熟慮の末、次の3点を柱とする給与勧告を行うこととした。これにより、職員の年間給与は相当程度減少することとなる。

- ① 指定職俸給表適用職員及び本省庁課長級職員の給与改定は行わず、一般の職員の給与改定（0.28％）に限り、中堅層を中心に行うこと
- ② 特別給（ボーナス）について0.3月分削減すること
- ③ 社会環境の変化に対応し、福祉関係職員の適切な処遇を図るため福祉職俸給表を新設すること

このような結論を得るに至った本院の考え方の過程は、次のとおりである。

1 民間や四現業の動向と勧告の代償性

人事院勧告は、労働基本権制約の代償措置であり、労使関係において非常に重い意味を持つものである。その内容についても、民間企業のように市場原理による給与決定が困難なことから、民間の動向を的確に反映させ、仮に公務員に労働基本権があればどのような結果となるのか等を念頭に置いて、検討することが要請されている。

このような観点から、本年の民間企業の春季賃金改定の状況をみると、産業間・企業間での差は拡大し、産業別では建設、電気機器等平均賃上げ率より高い産業がある一方で、ゴム製品、鉄鋼等低い産業があるが、平均では過去最低の賃金引上げにとどまり、ベースアップの中止や賃金カットを行う事業所が増加しているなど厳しい状況にある。しかしながら、個々の民間企業においては、約6割の事業所においてベースアップが行われ、極めて低率・低額（例えば、0.2％・700円、0.17％・500円など）であっても、従業員の給与処遇の維持、改善に努めていることが認められた。なお、民間給与については、労働省、国税庁等の調査もあるが、パートタイム労働者が含まれていたり、役職・年齢等の調査がない平均値であるなど直ちに官民給与の比較

に用いるのは困難である。

また、同じ公務組織で勤務し、団体交渉権を有する四現業職員（約31万人）については、当局側より0.1%（平均298円）の賃金引上げの有額回答がなされた後、中央労働委員会より平均0.25%（747円）の仲裁裁定が行われ、既にその実施が閣議で了解されていること、さらに、民間企業でベースアップと特別給（ボーナス）について同時期に労使交渉が行われる場合、年間給与の観点から総合的な配慮が行われているところ、本年は職員の特別給（ボーナス）が相当引き下げられ、年間給与では戦後初の減少となる状況にあることなどを十分に考慮していく必要があると考えた。

しかしながら、約4割の民間事業所では管理職について給与の抑制措置が実施されていることを真摯に受け止め、現下の厳しい経済・雇用情勢を勧告に反映させていく必要があることも考慮した。

（規模の小さい事業所の状況）

一方、本院の民間給与の調査（本調査）は、企業規模100人以上・事業所規模50人以上の事業所を対象としているところであるが、近時、特に地方において規模の小さい事業所の状況を反映させるべきである等の意見がある。本院は、これらを踏まえ、本年は特別に企業規模100人未満の事業所の動向について調査を行った。

その結果、厳しい経営環境の中、給与の抑制等を行う事業所の割合が本調査に比べて高い状況がみられたところ、これら事業所は役職段階が少なく、中途・縁故採用も多く、さらに賃金表がないところが半数を占めるなど、公務員給与の比較対象とするには制約があることが認められた。一方、これらのうち約半数の事業所でベースアップが行われており、このような状況から、

直ちに公務員給与の改定をやめるべきとの結論を導くことは困難であると考
えた。

2 業務合理化の取組

多くの民間企業においては、厳しい経営環境の下、事業の再構築や人員の
削減、人件費の削減等による合理化の努力を行いつつ、その成果として従業
員の処遇の確保が行われている。公務においても、中央省庁の再編など行政
組織の整理・簡素化（官房・局、課・室の大幅削減や多くの機関の独立行政
法人への移行等）、定員の削減（10年間で25％削減）、行政コストの削減
（10年間で30％削減）等を推進することとされており、そのための取組が現
在、積極的に行われていることについて、十分に理解される必要がある。

なお、業務遂行に当たって各管理者、職員がコスト意識を持ち、既定の人
員・経費について、より有効で合理的な活用方法を工夫するなど、一層の効
率化を推進する必要がある。

3 身分保障と給与

完全失業率の上昇等雇用情勢は極めて深刻であり、これに対して、公務員
は身分保障が厚く、「雇用」が安定していることを考慮し、給与水準が低く
てもよいのではないかとの意見もある。しかしながら、公務員の身分保障は、
政治的中立性、守秘義務など罰則も伴う厳しい公務員の服務規律とともに、
公正な行政の執行、安定的な公務運営の基盤として必要不可欠である。した
がって、身分保障という公務員制度の基本と給与の水準は、それぞれの次元
で判断される問題であると考える。

給与に関しては、民間の給与水準は、失業率を含めてその時々雇用情勢

をも反映しており、給与勧告を通じて、公務員給与を民間の給与水準に合わせていくことが最も合理的と考えられるところである。

一方、公務員各人は、その給与が国民の負担によるものであること、身分保障が厚いことの意味を十分に認識して、職務に精励する必要があるとともに、各管理者は身分保障の本旨や成績主義の原則に立ち戻り、勤務実績不良等の職員に対しては毅然とした人事管理上の措置を行っていくことも重要である。

4 職務や能力・実績に応じた給与体系

民間の賃金体系は、年功的要素を縮小し、職務や業績の要素を拡大する方向で制度改正が積極的に進められている。公務においても、職務を基本に能力・実績に応じた給与体系に転換していく必要がある。給与勧告は、給与水準の是正だけでなく、制度改正・配分是正の重要な機会であり、今回も「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正の継続、福祉関係職員の専門性にふさわしい処遇等を図る必要があるとともに、新しい時代における公務員給与体系の在り方についてもその方向性を示し、今後の具体化を進める必要があると考えられる。

以上の状況を総合的に判断し、本院は、本年の給与改定について、前記のとおり、一般の職員の月例給については民間に見合う改定を行うが、現下の厳しい経済・雇用情勢を踏まえ、指定職俸給表適用職員・本省庁課長級職員についてはその改定を見送るとともに、特別給については支給月数を引き下げることが適当であると判断した。

本年の給与改定に関する勧告は、以上のような考え方から行うものであるが、適正な給与水準・人事制度の確保が国の適切な行政運営を実現するための基盤であることについて関係各方面の理解を求めることとしたい。また、本院としては、人事管理制度全般の改善についても、社会経済情勢の変化や行政を取り巻く状況の変化等を踏まえながら、積極的に取り組んでいきたい。一方、この給与改定の実施が国民に納得されるためには、公務において一層の業務や組織の再編・合理化、定員削減等の効率化の推進に努め、新しい時代における国民の要請にこたえ、質の高い行政サービスの提供に専念することが前提条件であると考えるところであり、各省庁、各職員に対し、この旨の徹底を図ることとしたい。

職員の給与に関する報告

21世紀を目前に控え、我が国の社会経済システムが大きな転換期を迎えている中、最近の経済・雇用情勢は、景況感がやや改善しているとはいえ、個人消費や設備投資が低調に推移し、完全失業率がかつてなく高水準にあるなど、依然として厳しい状況が続いている。このような経営環境の下、民間企業においては、国際競争の激化や社会経済システムの構造転換にも対応すべく、人事管理面を含めた様々な合理化の取組が進められている。

一方、行政の分野においても、経済のグローバル化、少子・高齢化、高度情報化などの急速な進展に対応して迅速的確な政策展開の必要性が高まり、規制緩和、情報公開、地方分権の推進などによる簡素で公正かつ透明な行政運営が求められる中、平成13年1月からの新しい省庁体制への移行をはじめ、一層の事務・事業の減量やその運営の効率化、行政組織の整理・簡素化や定員の削減等を推進することとされている。

このような状況の下、行政が国民の要請にこたえ、一層効率的で良質な行政サービスを国民に対して提供していくためには、公務員がそれぞれの行政分野において、高い倫理観と士気の下で、諸課題に全力で取り組むことのできる公正な人事システムや勤務条件を確保していくことが不可欠であるとともに、これらのシステムや勤務条件が国民の目から見て適正なものであることが求められている。

人事院勧告は、公務員の給与その他の勤務条件を社会一般の情勢に適応するように変更することを勧告するものであり、その内容は、従来、「右肩上が

り」の経済を反映して民間の水準に追いつかせるための改善が基本であったが、今後はプラス方向ばかりでなく、必要に応じてマイナス方向への調整をも伴うものとなる。また、民間企業の人事・給与制度の動向をみても、職務や業績の要素を拡大する方向での見直しが積極的に進められており、公務においても、行政を取り巻く環境の変化を踏まえながら、長年定着してきた制度、慣行にとられず、行政への貢献を適正に評価し、反映し得る新たなシステムに転換していくことが喫緊の課題となってきた。

本院としては、このような考え方に立って、民間企業の給与の実態や極めて厳しい経営環境の下における民間企業の対応について幅広く調査を行い、これらの的確な把握に努めるとともに、広く国民各層から意見を聴取し、さらに公務における業務の効率化等の取組も念頭に置きながら、本年の給与の改定について、別紙第1のとおり、様々な角度から真剣な検討を重ねた上で、勧告に臨むこととした。

I 給与勧告の基本的考え方

(給与勧告の意義 — 労働基本権制約の代償措置)

本院の給与勧告は、職員の労働基本権制約の代償措置であり、民間企業における労使交渉等に代わるものとして、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものである。本院は、勧告に当たって、社会経済情勢全般の動向や広く国民各層の意見などを踏まえながら、職員に対して適正な給与が確保されるよう、官民の給与を精確に比較し、職員の給与水準を民間の給与水準に均衡させること（民間準拠）を基本に行ってきた。

る。

このような給与勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、職員の士気を高め、労使関係の安定に寄与するなど、能率的な行政運営の基盤であると考えらる。

(民間準拠方式をとる理由)

本院が民間準拠を基本に勧告を行っている理由は、① 国は民間企業と異なり利潤を追求するものではなく、市場原理による給与決定は困難であること、② 職員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であること、③ 職員の給与は国民の負担で賄われていることなどから、「世間相場」により適切に決定するのが最も合理的であると考えられるからである。

(公務員の身分保障と給与)

公務員には「国は倒産がない」という意味で失業はないが、公務員の身分保障は、公務の中立性・安定性の確保を目的とする制度として設けられているものである。このため公務員には、政治的行為の制限、秘密を守る義務など罰則も伴う厳しい服務規律が課せられている。行政を取り巻く環境が複雑となる中、行政の公正性・専門性を確保しつつ、国民に対し質の高い行政サービスを提供するためには、良質な人材の確保が必要であり、職員に適正な処遇を確保することが不可欠である。

また、民間の給与水準は、失業率を含めてその時々雇用情勢をも反映しており、国が公務員を働かせる以上、本院の給与勧告を通じて、公務員給与を民間企業で働いている従業員の給与に合わせていくことが、最も合理的と考えられる。

Ⅱ 官民の給与の比較

官民の給与を比較する場合には、単純な平均値によるのではなく、官民ともに個々人の主な給与決定要素である職種、役職段階、年齢などを同じくする者同士を対比させることが最も適切である。

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職と類似すると認められる職種の者について、これら給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年4月分の給与額を対比させ精密に比較を行い（ラスパイレス比較）、算出された較差を埋めることを基本に勧告を行っている。

この職種別民間給与実態調査は、給与改定の有無や賃金カット等の有無にかかわらず実施しており、ベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金カットなど給与抑制措置を行った事業所、さらには更生手続中のいわゆる「倒産」会社などの給与の状況も、官民の給与較差に反映されることとなる。

なお、民間給与の実態については、労働省、国税庁等の機関でそれぞれの行政目的にしたがって調査が行われているが、これらのデータ等はパートタイム労働者が含まれていたり、前記給与決定要素が調査されていない平均値であったりするなど、直ちに官民の精確な給与比較に用いることは適当ではない。

1 職員の給与の状況

（国家公務員給与等実態調査）

本院は、官民給与の比較を行う基礎として、毎年、国家公務員給与等実態調査により、給与法（「一般職の職員の給与に関する法律」）適用の常勤職

員の給与の支給状況等について全数調査を行っている。平成11年の調査結果によると、民間給与との比較を行っている行政職の職員（行政職俸給表(一)・(二)の適用者241,225人、平均年齢40.3歳）の本年4月における平均給与月額は、370,818円となっており、大学教授、医師等を含めた職員全体（488,592人、平均年齢40.7歳）では405,802円となる。

（参考資料 1 公務員給与関係 参照）

2 民間給与の調査

(1) 職種別民間給与実態調査

（調査の概要）

本院は、毎年、全国の企業規模100人以上で、かつ、事業所規模50人以上の民間事業所約36,000のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約7,600の事業所について職種別民間給与実態調査を実施している。本年も、公務の行政職と類似すると認められる事務・技術及び技能・労務関係44職種の約41万人並びに研究員、医師等50職種の約7万人について、給与改定の有無にかかわらず、本年4月分として個々の従業員に実際支払われた給与月額等を実地に調査した。

（厳しい諸情勢を考慮した調査）

本年は、民間企業の春季賃金改定において、産業間・企業間での差が拡大する動きの中で、完全失業率が過去最悪の水準が続くなど、厳しい経済・雇用情勢等を踏まえ、例年の調査項目に加えて、ベースアップの中止・ベースダウンや賃金カット等の状況、各企業における雇用調整等の実施状況、人事・給与制度の改正等の状況についても詳細に調査を行った。

職種別民間給与実態調査の対象事業所の規模については、特に地方にお

いて規模の小さい企業まで含めて調査するべきであるとする意見や国の組織・人員構成等からみて大企業と比較すべきであるとする意見もあるが、現行の調査対象は、会社組織の民間企業の常用雇用従業員の過半数をカバーしており、長年の経緯を経て、定着しているものと考えられる。

また、本年は、厳しい諸情勢にかんがみ、この調査とほとんど同時期に、企業規模30人以上100人未満の事業所の給与改定の状況等について特別に調査を行った。

(調査完了率は約95%)

職種別民間給与実態調査の調査完了率は、厳しい情勢下の本年においても、各民間事業所の協力の下、94.9%と極めて高く、企業業績のいかんにかかわらず広く民間事業所の状況が調査結果に反映されているところである。

(2) 調査の実施結果等

本年の職種別民間給与実態調査の主な調査結果は次のとおりである。

ア 本年の給与改定の状況

別表第1に示すとおり、ベースアップ実施事業所は58.0%と約6割に達しているが、ベースアップ中止事業所は29.9%、ベースダウン事業所は1.1%であった。また、ベースアップ実施事業所のうち、0.6%の事業所で定期昇給の停止、4.6%の事業所で賃金カットが行われた。

一方、管理職に限ってみると、ベースアップ実施事業所は53.6%、ベースアップ中止事業所は33.8%、ベースダウン事業所は1.6%となっており、ベースアップ実施事業所のうち定期昇給停止(0.7%)や賃金カット(4.6%)の行われた事業所を加えると約4割の事業所で何らかの抑制措置を実施しており、一般の従業員より一層厳しい措置が行われ

ていることが判明した。

イ 過去1年間の雇用調整等の実施状況

別表第2に示すとおり、厳しい経営環境を背景に、平成10年5月以降、半数を超える多くの事業所で雇用調整等が実施されており、採用の停止・抑制（47.4%）、部門間の配転（30.9%）、残業の規制（29.7%）などが多数の事業所で行われているほか、希望退職者の募集（9.1%）、一時帰休・休業（5.2%）、正社員の解雇（4.2%）などが行われており、昨年の同種の調査結果と比べ、各項目とも増加している。

なお、例えば、「採用の停止・抑制」を行った事業所の割合はベースアップ実施事業所（42.6%）よりベースアップ中止事業所（55.9%）の方が高く、また、「希望退職者の募集」を行った事業所の割合はベースアップ実施事業所（5.8%）に比べて、ベースアップ中止事業所（14.8%）が約2.5倍となっており、雇用調整等の実施率はベースアップ中止事業所の方がベースアップ実施事業所より高くなる傾向もみられる。

（特別調査の結果の概要）

また、本年、特別に行った企業規模30人以上100人未満の事業所を対象とした調査によると、給与改定等の状況は本調査の調査結果と比較して、厳しい措置を講じている事業所の割合が高いこと（ベースアップ中止34.0%、ベースダウン5.2%、正社員の解雇10.2%）が認められるが、約半数（49.9%）の事業所でベースアップが実施されており、厳しい環境の中にあっても処遇の改善に努めていることが判明した。なお、これら事業所における事務・技術系の平均従業員数は23.2人で、役職段階のない事業所が約1割、「係員」という役職段階がある事業所は6割強にとどまっている

ほか、新規学卒者を採用した事業所（36.9％）より中途採用を行った事業所（66.2％）が多く、いわゆる縁故採用を行っている事業所も約3割となっている。給与の決定基準では賃金表が「ある」事業所は49.2％、「ない」事業所が50.6％となっており、公務員給与の比較対象とするには制約があることも認められた。

このように民間企業においては、人員の縮小、給与の抑制等様々な取組がなされていることが認められるが、多数の事業所では、低率ではあっても給与の引上げを行い、従業員の給与水準の維持・改善に努めていることが明らかになった。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

3 官民給与の比較

(1) 月例給

（官民給与の較差）

本院は、国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、本年4月分の給与額を前記ラスパイレス方式により比較したところ、別表第3に示すとおり民間給与が職員の給与を1人当たり平均1,038円（0.28％）上回っていることが明らかとなった。さらに、全事業所の21.28％に当たる事業所において、支払は終わっていないが本年4月に遡って定期昇給分を含め平均2.02％の給与の引上げが実施されているが、昇給率を勘案するとその影響は16円と算定される。このため、これを加えた官民給与の較差は1,054円（0.28％）となる。

(2) 特別給

(官民の特別給の比較方法)

本院は、職種別民間給与実態調査により民間の特別給の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。この方式は、民間の特別給の支給状況が職員の特別給の支給月数に反映されるまでに1年以上の遅れを伴うものであるが、精確性や信頼性の点で優れており、各界の有識者からなる「公務員特別給の決定方法等に関する研究会」（神代和欣座長）の報告（本年6月）においても、今後も基本的に維持するのが適当であるとされている。

なお、今後、民間の特別給に大きな変動がある場合で、通常の給与勧告を待たずに、職員の6月期の支給月数の変更について検討を行う必要があると認めるときには、本院は、同研究会報告の趣旨をも踏まえ、特別の調査等を行った上で、必要な場合には特別の勧告を行うことも含め、官民の特別給の均衡を速やかに図ることに努めていきたい。

(本年の比較の結果)

本年の職種別民間給与実態調査の結果、昨年5月から本年4月までの1年間において、民間事業所で支払われた賞与等の特別給は、別表第4に示すとおり、所定内給与月額 4.95 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数 (5.25) を下回っている。

Ⅲ 勧告を行うに当たって考慮した諸情勢

1 各界、各層の意見

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、厳しい諸情勢を踏まえ、

例年になく規模で東京のほか全国26都市を通じ、有識者、中小企業経営者等
広く各界、国民各層との意見交換を行ったほか、本年より新たに募集した
「国家公務員に関するモニター」（500人）を通じて、広く国民各層の意見の
聴取に努めた。

（各界との意見交換）

まず、各界との意見交換で表明されたところによると、民間準拠の公務員
給与決定方式は納得性が高いとの意見や公務員給与の年功的な部分の見直し
を進め、より成果や業績を重視した給与体系にすべきとの意見が多数みられ
た。また、公務員の給与改定は民間の賃金や景気に与える影響も大きいとい
う意見、給与は上げてよいから、少数精鋭とするべきとの意見、公務員給
与の決定の仕組みについてより分かりやすい説明に努めるべきとの意見など
もあった。

その一方で、民間の賃金改定はリストラなど経営努力の成果であり、公務
も一層のリストラを行うべきとの意見、厳しい経営環境にある中小企業の実
態もより反映すべきとの意見、公務員は身分保障が厚く、処遇決定に当たっ
て雇用情勢も考慮すべきとの意見、民間では経営状態が厳しいときは、ま
ず管理職に厳しい措置を行っており、公務も同様の対応が必要ではないかと
の意見などがあった。

（国家公務員に関するモニター）

また、前記モニターにおいては、民間準拠方式が妥当とする意見が過半数
の63.5%を占める一方、公務員の給与は年功的で一律的とする意見が83.3%、
公務員の給与を能力・実績により決める部分を増やすべきとする意見が91.7
%を占めた。さらに、職務に精励している人も無気力な人も一律という給与
制度は悪平等である、給与制度は非常に分かりにくい、勧告のプロセスを

もっとオープンにすべき、中小企業の勤労者の状況も考慮すべきなどの意見が寄せられた。

2 四現業職員の賃金改定の動向

一般職の国家公務員約82万人の約4割を占める郵政、林野等四現業の職員約31万人は給与法適用職員と同じ公務組織で働くものであるが、これら現業職員については、本年4月、当局側より0.1%（平均298円）の賃金引上げの有額回答がなされた後、中央労働委員会により、「0.19%+180円」（平均0.25%、747円）の原資による基準内賃金の引上げの仲裁裁定が行われ、本年7月2日の閣議了解で仲裁裁定どおりの実施が決定された。

3 行政の減量化・効率化の取組

公務においては、累次の定員削減計画の実施等を通じて効率化の努力がなされており、国家公務員の総定員は、昭和56年度末（第2次臨時行政調査会第1次答申後）と比較してここ18年間で約52,600人の純減となっている。これは、国立学校、国立病院、航空管制部門など国民に密着した行政サービスを提供する部門で公務員数の増加が図られる一方で、行政組織の整理・合理化や外部委託・OA化など業務執行体制の合理化・効率化によって、一般行政部門や現業部門を中心に公務員数の削減が図られた結果である。一方、民間企業では、この18年間で約1,300万人の伸び（非農林業の雇用者総数）を示しており、公務と対照的な形となっている。

また、今般、中央省庁等改革関連の17法律が成立し、平成13年1月から中央省庁の1府12省体制への再編が決定され、これに併せ官房・局や課等の総数の削減、新たな定員削減計画や多くの機関の独立行政法人への移行等によ

る公務員数の一層の削減（10年間で25%の削減）が予定されているところである。さらに、10年間で行政コストを30%削減する計画も実施に移されており、業務遂行に当たって各管理者、職員がコスト意識を持ち、既定の人員・経費について、より有効で合理的な活用方法を工夫するなど、効率化を推進する必要がある。

今後、新規採用の抑制や人材の適正配置等による職員総数の抑制や業務の外部委託の促進等による業務の減量化などが進められることとなるが、本院としても、人事諸制度の簡素化、弾力化等をはじめ、これらに資する施策を展開していきたい。

（参考資料 5 官民の雇用者数関係 参照）

4 経済・雇用指標等

(1) 民間賃金指標等の動向

「毎月勤労統計調査」（労働省）によれば、本年4月の月間現金給与額（事業所規模30人以上）は、昨年4月に比べ所定内給与は0.4%増加している。また、所定外給与は0.4%減となっているが、これらを合わせた「きまって支給する給与」は0.4%増加した。なお、同調査には、パートタイム労働者が含まれている（本年4月時点のパートタイム労働者比率16.57%）。

また、「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」（同省）によれば、本年の平均賃上げ率は2.21%であるが、産業別にみると建設2.52%、電気機器2.44%、卸・小売2.40%などが高い一方で、ゴム製品1.62%、鉄鋼1.76%などが低くなっている。

(2) 物価・生計費

本年4月の「消費者物価指数」（総務庁）は、昨年4月に比べ全国で0.1%下落し、全国勤労者世帯の消費支出（同庁「家計調査」）は、昨年4月に比べ名目2.3%減となった。

また、本院が前記家計調査を基礎に算定した本年4月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費は、それぞれ170,710円、204,320円及び237,950円となった。

（参考資料 3 生計費関係 参照）

(3) 雇用情勢

本年4月の完全失業率（同庁「労働力調査」）は、昨年4月に比べ0.7ポイント増の4.8%（季節調整値）となった。このうち、世帯主の完全失業率は、同月に比べ0.3ポイント増の3.4%（原数値）となったほか、年齢階層別の完全失業率をみると、15歳から24歳は10.1%（同）、45歳から54歳は3.3%（同）などとなっている。

また、本年4月の有効求人倍率（労働省「一般職業紹介状況」）は、昨年4月に比べ0.08ポイント減となり、0.48倍となった。

IV 本年の給与の改定

1 改定の方針

本院は、本年の給与勧告に当たって、厳しい経済・雇用情勢等をどのように受け止めるべきか、各調査結果をどのように評価し、本年はどのような措置を行っていくのが適当なのか、前記Ⅲで述べた諸情勢も踏まえ、様々な角度から真剣かつ慎重な検討を重ねた。

その結果、月例給について、一般の職員については、官民較差に相当する

改善が必要であるが、本省局長等の指定職俸給表の適用を受ける職員及び本省庁課長級職員（行政職俸給表(一)10級・11級の職員及びこれに相当する職員）については改定を見送ることが適当であると判断するに至った。

また、特別給については、職種別民間給与実態調査の結果に基づき、民間の特別給の支給月数に見合うよう、引き下げる必要があると判断した。

2 改定の理由

ア 一般の職員の給与改定について

まず、一般の職員については、Iの給与勧告の意義等に加えて、

- ① 前記のとおり、多くの民間事業所では厳しい雇用調整等の措置を行いつつ、人件費の増加を極力抑制しながらも、低率ではあっても給与の引上げを行っていること（官民給与の較差は、ベースアップの中止やベースダウン、さらには賃金カットを行っている事業所の従業員をも含めたものであること）
- ② 給与勧告は水準の適正化のほか、制度改正の重要な機会であり、較差はこれまでになく小さいものであるとしても、相当の額であって、「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正を継続することが適当であること
- ③ 同じ公務組織で働く四現業職員については、既に賃金引上げの仲裁裁定どおりの実施が決定されていること

などを重視していくとともに、さらに、

- ① かつてなく高い完全失業率など厳しい雇用情勢が続く中であっても、各界と行った意見交換においては、行政改革等の合理化が行われることを条件として、公務員給与を民間給与に準拠して決定していくことの必要性が指摘されていること

② 公務においては、定員削減計画の実施等により、スリム化の努力が続けられており、今後とも国全体として行政組織の整理・合理化や定員の削減など事務・事業の効率的な運営の確立に向けての具体的な取組が進められていること

などを考慮する必要があると考えたところである。

イ 本省庁課長級以上の職員の改定の見送り

公務員給与に対する厳しい指摘が行われている中、民間事業所では管理職の給与の抑制措置の割合が一般の従業員より高く、約4割の事業所で実施されていること等を踏まえると、行政部門の幹部職員にとってもその給与が生活の糧であることにはかわりはないものの、行政事務の責任を担う者として厳しい経済・雇用情勢を真摯に受け止める姿勢を示していくことも必要であると考えたところである。

3 改定すべき事項等

ア 俸給表の改定

(基本方針)

行政職の職員の給与については、前記の官民給与の較差に見合う引上げを俸給月額改定により行うこととするが、本省庁課長級の職員が格付けられている行政職俸給表(一)の10級及び11級については、俸給月額改定を見送ることとし、9級(本省庁準課長級)については抑制的な改定とする。他の俸給表についても、これに準じて、上位の級について改定の見送り又は抑制的な改定とする。

また、俸給月額改定を行う職務の級にあっては、厳しい状況を踏まえ、「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正を推進する観点から、中堅層職

員の改善に重点を置いた一層傾斜的な改定を行う。

指定職俸給表については、民間企業の役員給与との間に差が認められるものの、本年における特別の事情も勘案して、その俸給月額を据え置くこととし、引き続き民間企業の役員給与の実態に相応するよう検討を進めることとしたい。

(福祉職俸給表の新設)

福祉関係職員の処遇の改善については、関係省庁において環境整備が進められたことを踏まえ、国の身体障害者更生援護施設、児童福祉施設等に勤務する指導員、保育士など、社会福祉に関する専門的な知識、技術をもって、自己の判断に基づき独立して、必要な援護、育成、更生のための指導、保育、介護等の対人サービス業務に従事している職員を対象として、その職務の専門性にふさわしい処遇が図られるよう、新たに福祉職俸給表を設ける必要がある。

(その他)

船員の給与については、引き続き海上勤務の特殊性について配慮することとするが、今後の海事職俸給表における俸給月額の改定に当たっては、近年の海上勤務をめぐる環境の変化等を踏まえ、行政職と同額程度の改善とする。

イ 期末手当・勤勉手当等の支給月数の引下げ

期末手当・勤勉手当については、本年4月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を引き下げる必要がある。本年度については、6月期の期末手当及び勤勉手当は既に支給されていることから、12月期及び3月期で引下げを行うこととし、平成12年度以降については、民間の期別の支給状況等を参考に、各支給期の支給月数を定め

ることとする。

また、指定職俸給表適用職員に支給される期末特別手当についても、同様に支給月数を引き下げることにする。

ウ 育児休業者に対する期末手当・勤勉手当等の支給

近年、少子化傾向が進展する中、安心して子育てに専念できる環境づくりへの社会的要請が高まっている。公務においても、民間における育児休業者に対する特別給の支給状況等を考慮し、より円滑な育児休業の取得にも資するよう、期末手当・勤勉手当等の基準日に育児休業をしている職員について、勤務実績に応じて期末手当・勤勉手当等を支給できる措置を講ずる必要がある。

エ その他

宿日直手当について、所要の改善を行う必要がある。

なお、民間賃金等の特に高い地域に支給される調整手当については、社会経済情勢の変化を踏まえた地域別の給与配分の一層の適正化を図るため、引き続き検討を進め、支給地域及び支給区分等の見直しについて成案を得ることとする。

V 今後の給与制度改革の方向

近年、民間企業の賃金体系は、社会経済システムの変化や厳しい経営環境を背景に、別表第5に示すとおり、年功的要素を縮小し、職務や業績の要素を拡大する方向で、様々な制度改革が積極的に図られてきている。

公務員給与については、各方面の意見等をみても、年功的であり、一律的に昇給・昇格をするというイメージが強く、能力・実績を評価するシステム

に転換すべきという意見が多数に上っている。本院は、民間企業の賃金体系改革の動きや今後の公務員人事管理の弾力化や多様化の進展等を踏まえながら、職員の職務を基本に、個人の能力・実績に応じた給与体系への転換が図られるよう、検討を進めている。

このうち、基本的な給与を定める俸給表については、各級の給与カーブを「早期立ち上がり型」へ修正するなど、逐年、給与配分の適正化を進めてきているところであるが、在職期間の長期化や職員構成の中高年齢化等が進むと予測される中で、今後一層、職務に応じ能力や実績を反映した給与としていくことが必要となっている。

また、グローバル化や情報化、社会経済システムの複雑化・高度化等が進む中で、職務も複雑化・高度化しており、また、平成13年には中央省庁の再編が実施される予定であり、これらに伴い、専門的なスタッフ職等を活用したより柔軟かつ多様な給与処遇を図っていく必要も生じてきている。

このような状況を踏まえ、職務内容の複雑化・専門化や在職期間の長期化など公務部内における状況の変化に適切に対応できるよう、現行の俸給体系の在り方について基本的な見直しを行う必要がある。

具体的には、

- ① 「早期立ち上がり型」の給与カーブを念頭に、簡素で分かりやすい制度とすることにも留意しつつ、各級の号俸構成や昇給制度（特別昇給を含む。）、昇給期間の在り方、昇格時の号俸決定方法等について基本的に見直すこと
- ② 行政部内の政策の企画・立案等に携わる本省庁課長級等の職員については、上記①に加え、その一層の活性化を図るため、勤務実績等をよりの確に反映し得るような措置を導入するとともに、行政環境の変化等に伴う専

門的なスタッフ職の重要性の増大をも踏まえ、職務内容に応じた適切な処遇を確保すること

などの方向を念頭に置いて、今後、広く関係者等の意見を聴取しつつ検討を進めることとしたい。

VI 給与勧告実施の要請

人事院勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保することを目的とするものであり、長年の経緯を経て国民の理解と支持を得ながら公務員給与の決定方式として定着し、行政運営の安定に寄与してきている。

国会及び内閣におかれては、人事院勧告制度が果たしている役割、職員が離島、へき地等を含め、全国各地において国民生活に密着した業務に真摯に精励している実情、給与勧告の内容が一般職国家公務員の給与を民間給与の水準に均衡させるものであること、さらに国家公務員に係る人事院勧告は公的部門を中心に多くの雇用者等の給与等にも影響が及ぶことにも深い理解を示され、別紙第3の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

一方、公務員は中立・公正な職務遂行の確保のため厚い身分保障がなされていることを改めて想起し、我が国の社会経済システムが大きな転換期を迎える中、行政の分野においてもその対応に痛みを伴うことを覚悟しつつ、各職員がそれぞれの職場において、全体の奉仕者として能率的に業務を遂行する責務を負っていることを深く自覚する必要がある。本院は、このことが公務員の給与改定について、広く国民の納得の得られる前提条件であると考え

る。

本年は、指定職俸給表適用職員及び本省庁課長級職員については、月例給の改定を行わないこととしたが、このような異例の措置をとるに至った社会経済情勢、民間企業における給与改定の状況を十分に認識し、厳しい状況の中で改めて行政の果たす役割を自覚し、引き続き高い士気を保持し、多様な行政課題に対処していくことが求められていると考える。本院としては、今後とも、これら職員を含め職員全体について職務に専念できる適正な処遇が確保されるよう、努めていきたい。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

項目 区分	ベースアップ実施			ベースアップ中止		ベースダウン		未定及び 不明
		定期昇給 停止	賃金 カット		定期昇給 実施		定期昇給 実施	
企業規模計	58.0	0.6	4.6	29.9	21.5	1.1	0.5	11.0
管理職	53.6	0.7	4.6	33.8	21.5	1.6	0.6	11.0
500人以上	58.6	0.3	5.6	30.2	24.9	1.4	0.5	9.8
3,000人以上	59.9	—	7.9	34.5	28.5	—	—	5.6
500人未満	57.9	0.6	4.4	29.9	20.7	1.0	0.5	11.2

(注) 「賃金カット」は、「ベースアップ実施」事業所のうち「定期昇給停止」を除き、平成11年4月現在、賃金カットを行っている事業所の割合である。

別表第2 民間における雇用調整等の状況

項目	実施事業所割合(%)
採用の停止・抑制	47.4
部門間の配転	30.9
部門の整理・業務の外部委託	17.0
転籍出向	10.3
一部職種の派遣社員等への転換	8.5
派遣社員等の再契約の中止・解雇	11.7
一時帰休・休業	5.2
残業の規制	29.7
希望退職者の募集	9.1
正社員の解雇	4.2
賃金カット	12.5
うち役付手当	6.8

(注) 平成10年5月以降(賃金カットについては同年4月以降)にとられた措置である。

別表第3 官民給与の較差

職 種	民間給与	公務員給与	行政職関係計の較差 ①-② $\left(\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100\right)$
行政職俸給表(-)関係	375,744円	374,682円	1,038円 (0.28%)
行政職俸給表(二)関係	322,713円	321,978円	
行政職関係計	371,856円 ①	370,818円 ②	

(注) 官民ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第4 民間における特別給の支給状況

項 目	区 分	事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
		円	円
平均所定内給与月額	上半期 (A ₁)	330,994	261,339
	下半期 (A ₂)	332,865	264,860
特別給の支給額	上半期 (B ₁)	783,597	504,175
	下半期 (B ₂)	873,374	539,752
特別給の支給割合	上半期 $\left(\frac{B_1}{A_1}\right)$	2.37 月分	1.93 月分
	下半期 $\left(\frac{B_2}{A_2}\right)$	2.62 月分	2.04 月分
年 間 の 平 均		4.95月分	

(注) 1 上半期とは平成10年5月から10月まで、下半期とは同年11月から平成11年4月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で5.25月である。

別表第5 民間における人事・給与制度（体系）の改正等の状況

項 目	実施事業所割合(%)
改正実施（実施予定を含む。）	69.9
役職、職能資格制度の見直し	43.4
業績評価システムの改善（目標管理制度の導入等）	44.8
基本給部分における年功部分の縮小・廃止、職能・成績部分の拡大	42.3
役職間給与格差の拡大	18.7
定期昇給の廃止	9.6
昇進・昇給の査定部分の拡大強化	33.9
給与改定の重点をベースアップから賞与へ移行	9.6
賞与の査定部分の拡大強化	36.4
年俸制の導入・拡充	17.5
給与改定に当たっての退職金・年金制度、福利厚生制度等の見直し	19.9

（注）平成7年以降の改正内容である。

勸 告

次の事項を実現するため、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）、一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律（平成9年法律第65号）等を改正することを勧告する。

I 一般職の職員の給与に関する法律等の改正

1 改定の内容

(1) 俸給表

別記第1のとおり、現行の俸給表（指定職俸給表を除く。）を改定するとともに福祉職俸給表を新設すること。

新俸給表への切替えは、別記第2の切替要領によること。

(2) 諸手当

ア 宿日直手当について

勤務1回に係る支給額の限度を、通常の宿日直勤務は4,200円、医師又は歯科医師の宿日直勤務は20,000円、人事院規則で定める特殊な業務を主とする宿日直勤務は7,200円（執務時間が通常の執務日の2分の1の時間である日の退庁時から引き続く場合にあっては、それぞれ6,300円、30,000円、10,800円）とし、常直勤務に係る支給月額限度を21,000円とすること。

イ 期末手当及び期末特別手当について

(ア) 平成11年度の支給割合

平成11年12月及び平成12年3月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.65月分及び0.5月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ1.45月分及び0.5月分）とし、平成11年12月及び平成12年3月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ1.65月分及び0.5月分とすること。

(イ) 平成12年度以降の支給割合

3月、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ0.55月分、1.45月分及び1.75月分（特定幹部職員にあっては、それぞれ0.55月分、1.25月分及び1.55月分）とし、3月、6月及び12月に支給される期末特別手当の支給割合をそれぞれ0.55月分、1.45月分及び1.75月分とすること。

(3) その他

福祉職俸給表の新設に伴い、新たな再任用制度において同表の適用を受けることとなる職員の俸給月額は、別記第3のとおりとすること。
(国家公務員法等の一部を改正する法律（平成11年法律第83号）の改正)

2 改定の実施時期

この改定は、平成11年4月1日から実施すること。ただし、1の(1)のうち福祉職俸給表の新設及び同表への切替え、1の(2)のア並びに1の(3)については平成12年1月1日から、1の(2)のイの(イ)については同年4月1日から実施すること。

II 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正

1 改定の内容

期末手当、勤勉手当又は期末特別手当の基準日に育児休業をしている職員のうち、直前の基準日の翌日から基準日までの間に勤務した期間（人事院規則で定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、それぞれ期末手当、勤勉手当又は期末特別手当を支給すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成12年1月1日から実施すること。

III 一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律の改正

1 改定の内容

現行の俸給表を別記第4のとおり改定すること。

2 改定の実施時期

この改定は、平成11年4月1日から実施すること。

別記第1

行政職俸給表

イ 行政職俸給表(一)

職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級	11 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
1	-	-	189,000	225,000	243,100	264,300	284,300	306,300	341,300	380,200	430,100
2	137,500	174,400	196,300	233,300	252,300	273,500	293,800	316,600	353,700	392,800	444,800
3	141,900	181,400	203,800	242,000	261,700	282,800	303,600	327,100	366,100	405,400	459,500
4	146,500	188,900	211,300	251,100	270,500	292,100	313,700	337,800	378,200	418,000	474,300
5	151,800	195,000	219,500	260,400	279,300	301,500	323,700	348,500	390,100	430,700	488,800
6	157,700	200,500	227,600	269,100	288,200	311,100	333,900	359,200	402,000	443,100	503,200
7	163,800	206,000	235,600	277,800	297,000	320,700	344,100	369,300	413,800	455,300	517,500
8	170,200	211,400	243,200	286,300	305,700	330,300	354,100	379,100	425,800	466,900	531,800
9	174,800	216,400	249,900	294,700	314,400	339,900	363,800	388,800	437,600	478,300	546,100
10	178,600	220,900	256,400	302,900	322,900	349,400	373,300	398,400	448,700	489,400	560,400
11	181,800	225,400	262,800	310,800	331,200	359,000	382,600	408,000	458,800	499,200	571,800
12	184,700	229,800	268,500	318,300	338,900	368,400	391,600	417,600	468,500	508,200	579,200
13	187,500	234,100	274,100	325,500	346,500	377,600	400,300	426,600	476,400	515,800	586,300
14	189,800	237,400	279,300	332,500	353,800	386,600	407,400	434,700	483,100	522,900	592,500
15	191,900	240,500	284,500	338,800	359,600	394,300	413,100	440,700	489,800	527,500	597,300
16	193,500	243,600	289,100	344,500	364,500	400,000	418,000	446,600	494,400		
17		246,600	293,300	348,200	368,500	405,200	422,300	450,500	498,900		
18		249,500	297,000	351,600	371,900	408,700	426,000	454,400	503,200		
19		251,500	300,300	354,900	374,900	412,300	429,700	458,300			
20			302,700	357,200	377,800	415,800	433,300	462,000			
21			304,700	359,500	380,400	419,300	437,000	465,800			
22			306,700	361,800	383,000	422,800	440,700				
23			308,700	364,100	385,600	426,300					
24			310,700	366,400	388,200	429,900					
25			312,700	368,800	390,900						
26			314,600	371,100	393,700						
27			316,500	373,400							
28			318,500	375,800							
29			320,500								
30			322,500								
31			324,500								
32			326,500								

備考(一) この表は、他の俸給表の適用を受けないすべての職員に適用する。ただし、第二十二条及び附則第三項に規定する職員を除く。

(二) 3級の1号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなった職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかかわらず、184,200円とする。

□ 行政職俸給表(二)

職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円
1	-	168,600	187,800	206,200	233,400	262,600
2	123,300	175,500	193,800	212,500	240,500	270,100
3	127,000	181,600	199,900	219,200	247,600	277,700
4	130,900	187,700	206,100	226,300	254,900	285,900
5	134,800	193,100	212,400	233,300	261,900	294,200
6	139,000	198,300	218,900	240,200	268,900	302,800
7	143,800	203,700	225,800	246,600	275,700	311,400
8	148,700	209,300	232,200	252,600	282,100	319,800
9	154,800	214,800	238,600	258,500	288,000	327,900
10	161,000	220,100	244,500	264,400	293,600	335,700
11	168,300	225,800	250,200	269,900	299,200	343,400
12	175,100	231,000	255,900	275,200	304,700	350,700
13	181,100	235,900	261,200	280,300	310,100	357,900
14	186,700	240,900	266,400	285,400	315,200	364,300
15	191,500	245,700	271,400	290,200	320,000	370,500
16	196,200	249,900	276,000	295,100	324,700	376,600
17	200,900	254,100	280,800	299,200	329,100	382,400
18	205,000	258,000	285,500	302,900	333,500	387,800
19	208,800	261,200	290,000	306,100	337,600	392,900
20	211,900	263,700	293,700	309,100	341,400	397,500
21	215,000	265,800	296,300	312,000	344,900	402,100
22	218,100	267,800	298,700	314,700	348,100	406,400
23	221,000	269,500	301,100	317,400	350,600	409,800
24	223,800	271,100	303,200	320,000	353,100	
25	226,100	272,700	305,200	322,400	355,500	
26	228,300	274,400	307,100	324,600	357,900	
27	230,500	276,100	309,000	326,700	360,300	
28	232,700	277,800	310,900	328,800		
29	234,700	279,400	312,800	331,000		
30	236,700	281,100	314,800	333,200		
31	238,600	282,700	316,800	335,400		
32	240,400	284,400				
33		286,100				

備考 この表は、機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

教育職俸給表

イ 教育職俸給表(一)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円
1	-	-	260,500	294,500	378,000
2	164,400	207,300	273,900	309,900	393,700
3	172,500	216,500	287,100	325,500	406,500
4	182,800	226,000	301,200	341,000	419,200
5	193,700	235,900	315,400	356,600	431,600
6	201,700	245,600	329,600	372,200	443,600
7	209,500	258,800	343,300	387,700	455,600
8	217,500	271,800	357,000	399,200	467,500
9	226,200	284,800	370,600	410,200	479,200
10	236,000	297,100	380,800	420,200	490,800
11	244,200	309,400	391,000	429,500	502,500
12	253,000	321,500	400,900	438,300	514,100
13	261,400	329,700	409,800	447,000	525,800
14	269,500	336,800	418,500	454,900	537,300
15	277,100	343,700	426,400	462,500	548,000
16	284,500	350,400	434,000	469,800	557,400
17	291,400	357,000	441,300	476,200	566,800
18	298,000	363,000	448,600	482,100	576,100
19	304,500	369,000	454,800	487,700	585,200
20	310,600	374,800	459,800	493,300	593,800
21	316,500	380,400	464,400	498,800	600,300
22	321,500	386,000	467,600	504,200	605,400
23	326,200	390,800	470,800	509,400	610,200
24	330,700	394,900	473,900	513,500	
25	334,300	397,800	477,000	516,900	
26	337,500	400,700	480,100	520,400	
27	340,600	403,600	483,300		
28	343,400	406,400	486,500		
29	345,600	409,200			
30	347,700	412,000			
31	349,800	414,800			
32	351,900	417,700			
33	353,900	420,700			
34	356,000	423,700			
35	358,100				
36	360,200				
37	362,400				
38	364,800				

備考 この表は、大学及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する教授、助教授、講師、助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ロ 教育職俸給表(二)

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円
1	-	-	320,900	418,500
2	150,600	195,300	335,000	428,700
3	157,100	202,500	348,600	438,500
4	164,400	210,100	359,100	448,300
5	172,500	217,900	369,500	458,000
6	181,700	226,100	380,100	467,200
7	191,800	237,600	390,200	476,300
8	198,700	249,800	400,200	485,000
9	206,000	262,000	410,100	494,300
10	213,000	275,000	419,600	503,500
11	220,400	288,200	428,700	513,800
12	228,200	301,700	437,600	523,100
13	236,900	315,700	446,100	531,800
14	244,900	329,700	454,000	539,400
15	253,000	342,700	461,700	544,000
16	261,200	352,900	469,300	
17	269,200	363,100	477,600	
18	277,100	373,200	485,900	
19	284,900	382,800	494,000	
20	292,000	392,300	502,100	
21	298,700	401,500	510,200	
22	305,000	409,600	517,200	
23	311,200	417,000	521,400	
24	317,200	424,400		
25	323,200	431,400		
26	329,100	437,800		
27	334,700	443,400		
28	340,200	448,900		
29	345,400	453,800		
30	349,200	458,300		
31	352,300	462,700		
32	355,200	467,000		
33	358,100	470,000		
34	360,100			
35	362,100			
36	364,000			
37	365,800			
38	367,600			
39	369,800			
40	372,000			

備考(一) この表は、高等学校及びこれに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、実習助手その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

(二) この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額に8,200円をそれぞれ加算した額とする。

ハ 教育職俸給表(三)

職務の級 号 俸	1 級 俸給月額	2 級 俸給月額	3 級 俸給月額	4 級 俸給月額
	円	円	円	円
1	-	-	278,500	413,300
2	150,600	166,600	292,500	422,400
3	157,100	175,000	306,700	431,100
4	164,400	184,200	320,900	439,800
5	172,500	195,300	335,000	448,200
6	181,700	202,500	348,600	456,200
7	191,800	210,100	359,100	464,100
8	198,700	217,900	369,500	471,500
9	205,900	226,100	379,900	478,700
10	212,800	237,600	389,000	485,600
11	219,800	249,800	397,700	492,800
12	227,100	262,000	406,100	500,100
13	234,900	275,000	414,400	506,800
14	242,500	288,200	422,200	512,100
15	249,700	301,700	429,900	516,200
16	256,900	315,700	437,300	
17	263,700	329,700	444,300	
18	270,300	342,700	451,000	
19	276,900	352,900	457,700	
20	282,900	362,900	463,800	
21	288,300	372,900	469,300	
22	293,400	381,400	474,100	
23	298,200	389,800	478,400	
24	302,500	397,600	482,200	
25	305,900	404,700	485,400	
26	309,300	411,200	488,400	
27	312,700	417,000		
28	315,200	422,400		
29	317,000	427,400		
30	318,800	432,300		
31	320,600	437,100		
32	322,400	441,300		
33	324,300	445,500		
34		449,700		
35		453,300		
36		455,900		

備考(一) この表は、中学校、小学校、幼稚園及びこれらに準ずるもので人事院の指定するものに勤務する校長、園長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

(二) この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額に8,000円をそれぞれ加算した額とする。

□ 医療職俸給表(二)

職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円	円
1	-	-	211,100	235,700	273,500	316,600	353,500	419,200
2	142,100	180,400	218,500	244,200	283,200	327,100	365,500	431,600
3	147,700	187,200	226,400	252,900	292,900	337,500	377,500	444,000
4	154,600	194,100	234,500	261,700	302,800	347,800	389,400	456,400
5	161,500	201,100	242,900	270,400	312,700	358,100	401,200	468,700
6	169,200	207,900	251,400	279,100	322,600	368,000	413,000	481,000
7	176,900	214,900	260,000	288,000	332,700	377,800	425,100	493,300
8	183,400	221,900	268,600	296,900	342,600	387,600	437,100	505,800
9	189,900	228,900	277,200	305,900	352,300	397,400	448,600	518,600
10	195,500	236,400	285,700	314,900	361,800	407,200	459,000	531,400
11	201,100	243,500	294,200	323,700	371,100	417,000	468,800	539,300
12	206,500	250,400	302,500	332,200	379,800	426,000	476,900	546,700
13	211,800	257,000	310,600	340,200	388,600	434,300	483,500	553,600
14	216,700	263,600	318,500	348,000	396,600	440,500	490,100	560,400
15	221,200	269,300	326,000	355,400	402,800	446,500	496,900	565,800
16	225,700	274,800	333,200	361,400	408,800	450,500	501,100	570,300
17	230,000	280,000	339,900	366,600	413,500	454,400	505,400	
18	234,300	285,200	346,000	371,300	418,200	458,300		
19	237,700	289,800	350,100	374,900	422,100	462,000		
20	240,800	294,300	354,200	378,400	425,700	465,800		
21	243,800	297,600	357,800	381,700	429,200			
22	246,200	300,100	360,500	384,700	432,700			
23	248,100	302,500	363,200	387,500	436,300			
24		304,300	365,600	389,900				
25		306,100	367,900	392,300				
26		307,900	370,000	394,900				
27		309,800	372,100	397,700				
28		311,700	374,300					
29			376,500					
30			378,900					

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

ハ 医療職俸給表(三)

職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
号 俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円
1	-	-	226,900	250,800	283,000	320,700	354,500
2	155,500	182,900	234,200	258,300	291,700	330,500	366,500
3	161,100	191,500	242,800	265,900	300,400	340,800	378,500
4	167,100	200,900	250,400	273,500	309,100	351,400	390,500
5	173,400	207,000	257,900	281,200	318,000	361,800	402,400
6	181,800	213,300	265,400	289,200	326,800	371,700	414,700
7	190,400	219,600	272,900	297,200	335,500	381,600	427,200
8	199,200	226,500	280,400	305,300	344,000	391,400	438,900
9	204,600	233,800	288,000	313,500	351,800	401,300	450,300
10	210,100	242,000	295,800	321,700	359,600	411,400	461,200
11	215,700	249,500	303,600	329,700	367,300	421,700	471,800
12	221,400	257,000	311,400	337,400	374,900	431,200	481,200
13	227,400	264,500	318,900	344,700	382,600	439,900	489,300
14	233,600	272,000	326,200	351,800	390,200	448,700	497,300
15	239,600	279,400	333,300	358,800	397,800	457,400	505,200
16	245,400	286,800	339,900	365,600	405,000	465,400	512,400
17	251,200	294,200	346,400	372,100	411,900	473,400	517,300
18	256,900	301,500	352,500	378,400	418,000	481,200	521,600
19	262,700	308,600	358,500	384,600	422,800	488,400	525,600
20	268,300	315,700	364,500	390,400	427,100	493,200	
21	273,500	322,700	370,400	395,800	431,400	497,400	
22	278,600	328,900	376,100	400,800	435,300	501,100	
23	282,900	334,900	381,300	404,700	438,800		
24	287,500	340,900	386,400	408,200	441,500		
25	291,600	346,500	390,600	411,500			
26	295,700	350,400	393,900	414,900			
27	299,300	353,900	397,000	417,900			
28	302,600	357,000	399,900	420,500			
29	305,100	359,700	402,700				
30	307,200	361,800	405,500				
31	309,000	363,900	408,000				
32	310,900	365,900					
33	312,900	367,900					
34	314,900	370,000					
35	316,800	372,100					
36	318,700	374,400					
37	320,600	376,800					
38	322,700	379,200					
39	324,700						
40	326,800						
41	328,800						

備考 この表は、病院、療養所、診療所等に勤務する保健婦、助産婦、看護婦、准看護婦その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。

別記第2 切替要領

- 1 改定後の俸給表（福祉職俸給表を除く。）適用の日における職員の職務の級及び号俸は、その適用の日の前日における職務の級及び号俸と同一とする。
- 2 福祉職俸給表適用の日（以下「切替日」という。）の前日において行政職俸給表(一)又は行政職俸給表(二)の適用を受ける職員のうち、切替日において福祉職俸給表の適用を受けることとなる職員の切替日における職務の級（以下「新級」という。）は、その者の切替日の前日における職務の級（以下「旧級」という。）に対応する別表第1の新級欄に定める職務の級とする。
- 3 前記2により職務の級が定められる職員の切替日における号俸（以下「新号俸」という。）は、旧級ごとにその者の切替日の前日における号俸（以下「旧号俸」という。）に応じて別表第2に定める号俸とする。
- 4 前記3により新号俸が定められる職員の旧号俸を受けていた期間は、新号俸を受ける期間に通算する。この場合において、人事院の定める職員の旧号俸を受けていた期間については、他の職員との均衡上必要な調整を行うものとする。

別表第 1

俸 給 表	旧 級	新 級
行政職俸給表(一)	1 級	1 級
	2 級	
	3 級	2 級
	4 級	
	5 級	3 級
	6 級	4 級
	7 級	
	8 級	5 級
	9 級	6 級
行政職俸給表(二)	1 級	1 級
	2 級	
	3 級	2 級

別表第 2

イ 切替日の前日において行政職俸給表(-)の適用を受ける職員の新号俸

旧号俸 \ 旧級	新号俸								
	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級
1			1	5	1	1	3	1	1
2	1	6	2	6	2	2	4	2	2
3	1	7	3	7	3	3	5	3	3
4	2	8	4	8	4	4	6	4	4
5	3	9	5	9	5	5	7	5	5
6	4	10	6	10	6	6	8	6	6
7	5	11	7	11	7	7	9	7	7
8	6	12	8	12	8	8	10	8	8
9	7	13	9	13	9	9	11	9	9
10	8	14	10	14	10	10	12	10	10
11	9	15	11	15	11	11	13	11	11
12	9	16	11	16	12	12	14	12	12
13	9	17	12	17	13	13	15	13	13
14	10	18	13	18	14	14	16	14	14
15	10	19	13	19	15	15	17	15	15
16	10	20	14	20	16	16	18	16	16
17		21	14	21	17	17	19	17	17
18		22	15	22	18	18	20	18	18
19		23	15	23	19	18	21	19	
20			15	24	20	19	22	20	
21			16	25	21	20	23	21	
22			16	26	22	21	24		
23			16	27	23	22			
24			16	28	24	23			
25			17	29	25				
26			17	30	26				
27			17	31					
28			18	32					
29			18						
30			18						
31			18						
32			19						

ロ 切替日の前日において行政職俸給表(二)の適用を受ける職員の新号俸

旧級 旧号俸	1 級	2 級	3 級
1		5	1
2	1	6	2
3	1	7	3
4	1	8	4
5	1	9	5
6	1	10	5
7	2	11	6
8	3	12	7
9	4	13	8
10	5	14	8
11	6	15	9
12	7	16	10
13	8	17	11
14	9	18	11
15	10	19	12
16	11	20	13
17	12	21	13
18	13	22	14
19	13	23	14
20	14	24	15
21	15	25	15
22	15	26	15
23	16	27	16
24	16	28	16
25	17	29	16
26	17	30	17
27	17	31	17
28	18	32	17
29	18	33	18
30	19	34	18
31	19	35	18
32	19	36	
33		37	

公務運営の改善に関する報告

グローバル化、高度情報化、少子高齢化等の社会経済状況の急速な変化の下で、21世紀に向けた我が国のかたちを造るべく、中央省庁再編等の行政改革をはじめとする新たな社会経済システムの再構築が進められている。

簡素、効率的で国民本位の行政運営の実現を目指した改革の一環として、地方分権、規制緩和等の推進や情報公開制度、政策評価システム、独立行政法人制度の導入などの改革が進められている。また、産業構造の変化への対応、産業競争力強化等のための取組が官民協同して進められている。

こうした社会経済システムの変革の下、行政運営の基盤を担う公務員制度についても、その在り方の見直しが求められている。現在の人事管理システムは、現行公務員制度発足以来50年余の人事運用の下で硬直性や閉鎖性が生じてきており、全体の奉仕者である国家公務員の人事制度の基本を維持しつつ、時代の要請にこたえ得る柔軟で開かれた人事管理とする必要があると考えている。

人事院は、職員個々人が高い公務員倫理の下、その能力を十全に発揮し、生き生きと働ける人事管理を実現し、少数精鋭の活力ある公務組織とすることを目指して、高い専門能力を持った多様な人材の確保・育成、能力・適性に応じた人事配置や給与処遇の徹底、在職期間の長期化を視野に入れた複線型人事管理への転換など、公務員の人事管理システム全般の改革に取り組んできている。これまで、勧告の際の報告等において施策の検討状況を明らかにし、これに対する各方面の意見等を踏まえた上で、成案を得たものから逐次所要の措置を講じてきたところである。

本年7月、定年に達した職員の新たな再任用制度を導入するための人事院の意見の申出及び地方公共団体等へ辞職出向し復帰した職員等に関する懲戒制度の整備のための意見の申出に基づいて、国家公務員法等の一部改正が行われた。また、官民双方向の人事交流システムの整備のための人事院の意見の申出に基づき「国と民間企業との間の人事交流に関する法律案」が、国会に提出されており、この制度が早期に実施されることを期待している。

公務員制度改革をめぐっては、本年4月27日、中央省庁等改革推進本部において決定された「中央省庁等改革の推進に関する方針」の中で、国家公務員制度改革の方針が決定されており、これを着実に実行するため、人事院と緊密な連携を図りつつ計画的な取組を進めることとされている。

人事院が、現在、取り組んでいる課題は、次のとおりであり、関係者の意見等を十分踏まえ、速やかに成案を得るべく、更に検討を進めていきたい。

1 公務員倫理の確立

昨今、幹部職員を中心に公務員不祥事が続発し、かつてないほどの厳しい社会的批判を招き、公務に対する国民の信頼を著しく損なったことは極めて遺憾である。不祥事の問題に関して人事院は、本年6月25日に国会及び内閣に提出した平成10年度年次報告書において、自戒と反省の念を込めて、近年の公務員不祥事の実態関係を整理し、その原因分析を行った上で、公務員の人事管理システム全般を不祥事防止の観点から再点検し、公務員に対する国民の信頼の回復に向け幅広く再発防止のための施策を提起したところである。そこで提起した諸施策を着実に実施し、公務員倫理の確立に努めていきたい。

特に、不祥事の再発を防止し、公務に対する国民の信頼を確保するための基本的対策を規定した公務員倫理法が成立した際には、人事院として、その

所掌する役割を積極的に果たすことにより、職員の倫理の確保を図り、公務員不祥事の発生を防止するよう努めたい。

なお、人事院としては、本年度から、局長、審議官級の幹部職員が、省庁の枠を超えて、公務員としての職業倫理や行政の役割を改めて深く考える機会として、新たに「行政エグゼクティブ・フォーラム」を開催することとしている。

2 多様な有為の人材の確保

(1) 採用試験における人物重視の拡大等

行政の在り方が変わりつつある中で、公務においては、様々な生活体験等を有する人材の中から、国民の視点に立って積極的に課題を発見し、柔軟に対応するなどの能力・資質を有するとともに、高い倫理観と使命感を備えた人材を確保していくことが求められている。

このような能力・資質を有する人材を採用するためには、職員の採用に当たって、知識・学力面の評価に加え、人物的な側面をより重視していく必要がある。

人事院は、これまでもⅠ種、Ⅱ種試験において人物試験（面接）の得点化措置を導入するなど採用試験における人物重視を進めているが、今後とも、公開・平等という試験の基本原則を踏まえつつ、従来以上に人物面を重視するための具体的措置について検討を行うこととしている。

あわせて、多様な有為の人材が幅広い分野から公務員にチャレンジすることを促すよう、各省庁とも協力しつつ、人材確保対策の充実を図っていく考えである。

(2) I種技術系試験の改革

行政環境が急速に変化する中で、I種技術系試験については、技術系行政官として求められる資質の高い人材を確保するため、平成13年度試験から、現行の25区分を10区分に再編・大括り化することとしており、限られた専門分野の深い知識よりも基礎的素養を持つ資質の高い人材としての能力を検証することを基本に、採用試験の具体的な内容について検討している。

(3) 新たな任期付採用システムの導入

近年の行政の複雑・高度化に的確に対応するとともに、人事管理の閉鎖性を是正する意味から、引き続き新規学卒者等を採用し、部内育成していくことを基本としつつも、部内育成では得られない専門性や多様な経験を有する民間の人材を公務部内で活用する必要性が高まってきている。本年4月の「中央省庁等改革の推進に関する方針」においても、中央省庁等改革に併せ、内閣官房及び各府省に行政の外部から特定分野に関する専門的知識等を有する人材を任期を限って採用する新たな任期付任用制度の整備が求められたところである。

人事院は、民間の人材を公務に円滑に誘致する観点から、昨年3月、「公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例」に関する人事院規則を整備し、これによりこれまで相当数の公認会計士、弁護士、金融の専門家などが採用されている。さらに、民間人材の採用を一層円滑化するため、公務外における実務の経験等を通じて公務に有用な専門的知識経験を有すると認められる者を採用する場合で、任期を定めて採用することが円滑な採用のために必要なときには、その者の同意を得て任期を定めて採用することを可能とする、任期付民間人材採用システムについて検討

を進めている。

3 能力・適性に基づく人事管理の推進

各省庁においては、採用試験の種類・試験区分等を基本としたグループ別に人事管理が行われており、昇進コースの固定化や同一年次同時昇進などの硬直的人事運用の結果、一部職員の誤った特権意識や組織活力の低下につながるなどの弊害がみられる。人事院としては、これまでの硬直的な人事管理を見直し、能力・適性に基づく柔軟で弾力的な配置、昇進管理を推進するため、今後、各省庁と緊密な連携を図りつつ、次のような施策を進める必要があると考えている。

(1) 試験区分の別等による硬直的人事管理の見直し

将来、幹部職員として行政の中枢を担うことが期待されるⅠ種採用職員については、採用年次による一律的昇進管理や事務官・技官等の別による固定的な人事管理を見直し、早い段階から能力・適性を評価し、それに応じて適切な育成・配置・昇進管理を行うことが必要である。

とりわけ事務官・技官又は試験区分の別による固定的人事管理については、狭い職種に限定した配置など細分されたグループ内での閉鎖的な育成・昇進管理が幅広い視野を持った人材の育成と能力の活用を阻害し、セクショナリズムの弊害等の要因となっているとの指摘がある。各省庁においては、中央省庁の再編やⅠ種試験の試験区分の大括り化を契機とし、より広い部門・職域における適材適所の人事運用を進めるなど、職員個人の能力・適性に応じた育成・昇進管理を行うことにより、幅広い専門分野の素養を持つ人材の中から行政を支え得る幹部職員を育成・選抜していくことが必要である。

(2) Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用

能力・適性に基づく昇進管理の一環として、各省庁において優秀なⅡ種・Ⅲ種等採用職員が幹部職員への登用を着実に推進していくため、本年3月に「Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員が幹部職員への登用の推進に関する指針」を各省庁に示したところである。さらに、本年度から、各省庁が幹部登用に向けて計画的に育成しようとしている職員を対象として新たに「行政研修特別課程」を実施するなど、各省庁と連携しつつ、登用の着実な推進に取り組んでいきたい。

(3) 能力、実績等の評価・活用の在り方の検討

行政の複雑・高度化の下で、質の高い行政サービスを効率的に提供していくためには、能力・適性に基づき適材適所の配置、昇進管理を行うことや、能力や実績を重視した給与上の処遇を行うことがますます重要となっている。また、行政の専門性が高まるとともに、在職期間の長期化を目指す中で、各職員の能力・適性などに対応しながら、スタッフ職・専門職を活用した複線型人事管理を展開することが求められている。

このような人事管理を実現するためには、職員の能力・適性や実績の評価を適切に行う仕組みを整備することが極めて重要であり、人事院は、この問題について、関係分野の専門家の参加を得るなどの研究の体制を整え、給与や任用における評価の在り方や具体的手法等について専門的見地から幅広く検討を行うこととしている。

4 高度で幅広い能力を持つ公務員の育成

(1) 研修の充実と効率的実施

全省庁の職員を対象とする幹部養成研修においては、今後、政治と行政

との新しい関係にこたえる政策の企画・立案能力の向上、社会経済の動向や国民の価値観の変化を的確に読む状況判断能力の充実、グローバル化の時代に対応し得る視野と感覚の涵養に力点を置いて職業公務員の体系的な育成を図ることが重要である。

このため、人事院の全省庁職員を対象とした研修において、豊富な実務経験を有する専門スタッフを配置し、過去に展開された諸政策の功罪の分析・評価や行政上の諸問題を題材とする政策立案演習などの政策の研究と企画・立案に関する科目を重点的に強化するとともに、長期及び短期の在外研究員制度について、EU加盟国やアジアの近隣諸国への派遣など派遣国の多様化を含め、派遣者数の一層の拡充に努めることとしている。

また、Ⅱ種・Ⅲ種等採用職員の幹部職員への登用施策の一環として「行政研修特別課程」を新たに実施するほか、霞が関WAN等の情報ネットワークの展開を踏まえ、職員が公務員としての在り方について自ら考える機会を随時提供するなど、オンラインを活用した新しい形態での研修を実施することにより研修機会の拡充を図るとともに、各省庁の研修実施機関との間での研修の企画・カリキュラム等に関する情報の相互提供と活用を推進するなど、研修の効率的実施を図ることとしたい。

研修については、公務員研修の充実・高度化の必要性や、在職期間の長期化等による人事管理の変化を視野に入れて、研修の果たすべき役割と研修実施体制の在り方について研究を進める必要があると考えている。

(2) 自己啓発等のための休業制度の検討

これからの公務運営においては、個々の職員が創造性、柔軟性などを十全に発揮し、複雑・高度化する行政需要に的確にこたえていくために、職員の自発性や自主性を積極的にいかす柔軟な人事制度が求められている。

このような観点から、職員が、内外の大学院への進学など、自発的な職業能力開発に取り組む場合に、一定期間休業することを認める制度の有益性が各方面から指摘されている。また、自己啓発、社会貢献、退職準備などの活動についても休業の対象とすることが有益との意見もみられる。

このため、人事院は、内外の大学院への進学や海外でのボランティア活動への参加をはじめとする様々な活動に職員が自発的に取り組むことを希望する場合に、一定期間公務を離れることを可能とする制度について、民間の動向や社会各般の意見にも留意しつつ、多角的な観点から検討を進めることとしたい。

5 勤務環境の整備等

(1) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減については、本年4月から、育児又は介護責任を有する職員が請求すれば年間360時間を超えて超過勤務をさせてはならないこととするとともに、これら以外の職員についても、「超過勤務の縮減に関する指針」を発出し、360時間を上限の目安としてこれを超えて勤務をさせないよう努力すべきこととしたところである。

この指針等に基づき、各省庁において、超過勤務の縮減への取組が行われているところであるが、引き続き、管理者による各職員の退庁状況等の把握、超勤縮減・事務簡素化に取り組むための省内の体制整備、業務の繁閑に応じた早出・遅出の活用等を進める必要があり、人事院としても指針の実効を上げるよう努めていくこととしている。

また、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等の業務に携わるなど、業務の量や時期が各省庁の枠を超えて他律的に決まる比重の高い部署に関

しては、政府全体での業務の合理化に向けて、関係機関の一層の努力を期待するとともに、人事院としても必要な協力を行っていききたい。

(2) メンタルヘルス対策の充実

社会環境、職場環境等の変貌に伴い、新たなストレス要因が増大するとともに、職員の自殺の増加が問題となってきた。人事院としては、メンタルヘルス相談室の拡充、各省庁担当者を対象としたメンタルヘルス専門講習会の開催、「メンタルヘルス相談員」養成制度の検討などの施策の推進を図ることとしている。

(3) 精神疾患等に係る公務上災害への対応

近年、職員が仕事上の悩み等からうつ病等の精神疾患に罹患し自殺等の自損行為に及んだのではないかと疑われる事案が増えてきており、その中には公務上の災害に当たる場合もあることから、本年7月、「精神疾患等の公務上災害の認定指針」を発出したところである。人事院は、この指針に基づき、適切・迅速な補償の実施の促進に努めていきたい。

6 適正な退職管理

(1) 早期退職慣行の是正等

従来、公務組織においては、新陳代謝を図りつつ、組織の活力を維持する観点から、I種採用職員の多くが50歳代前半で退職し、各省庁のあっせんにより民間企業や特殊法人等に再就職するという人事慣行が行われてきた。近時、社会経済の成熟化等の下で、このような慣行を維持することに国民の理解が得られなくなってきており、自らの能力をいかした早期の転身の円滑化を図りつつ、I種採用職員ができるだけ長く公務にとどまって公務組織内においてその能力を発揮していけるよう人事システムを再構築

することが必要となっている。

人事院は、このような考え方を基本とし、早期退職慣行の是正に向けて、各般の条件整備等を図りながら、次のような措置を講じていく必要があると考える。

ア 在職期間長期化への取組

(ア) 60歳（定年）までの在職を目指し、人事制度・運用の見直し等を通じ、計画的に退職年齢の引上げを行う。当面、I種採用職員の過半数が53歳以前で退職するという現状の是正を図る。

(イ) 退職年齢引上げの取組の着実な実行を確保するため、実施状況をフォローアップする。

(ウ) 本省課長、局長等への昇進年齢の引上げやI種採用職員の多くが指定職に昇進する人事運用の見直しを行う。

このほか、行政をめぐる状況の変化に対応するため、スタッフ職・専門職の充実やポストの再評価等も必要になると考えるが、在職期間の長期化に当たっては、そのようなスタッフ職等を有効に活用する。

イ 再就職の在り方の見直し

(ア) 特殊法人への再就職に関する既存の閣議決定や閣議了解（国家公務員出身者比率等）の徹底を図る。

(イ) 再就職の透明性を高めるため、民間企業、特殊法人等への再就職の状況の公表について検討する。

(ウ) 退職公務員の再就職後における出身省庁との接触に関する行為規制について検討する。

(2) 新再任用制度の円滑な実施

新再任用制度の円滑な実施を確保するため、今後、各省庁において、業

務執行体制の見直しを通じた再任用ポストの整備、職員の意向把握、昇進管理や退職管理等の人事計画の見直しその他必要な準備に取り組んでいく必要がある。人事院としても、こうした各省庁における取組の促進を図る観点から、早期に関係人事院規則の整備を行うほか、各省庁及び職員に対し、制度内容の周知徹底や高齢者雇用の啓発活動の充実に努めていくこととしている。また、高齢者雇用の推進は政府全体として取り組むべき課題であることから、関係機関と連携しつつ、新再任用制度の円滑な始動に向けて、各省庁の取組を支援していきたい。

あわせて、公務外への再就職を希望する定年退職者等に対し支援を行う観点から、求人情報の提供などを行うシステムの導入について、関係方面と連携しながら検討していくこととしたい。

7 国立大学教官等の技術移転事業者等の役員兼業の検討

社会情勢の変化に適応した公務員制度の見直しの一環として、人事院としては、「大学等における技術に関する研究成果の民間事業者への移転の促進に関する法律」（以下「大学等技術移転促進法」という。）に定める技術移転事業者（TLO）については、技術移転事業が、産業界における新たな事業分野の開拓、産業の技術の向上や大学等における研究活動の活性化に寄与するなどの高い公益性を有すること等を踏まえ、国家公務員法第103条に基づき国立大学教官等が営利企業の形態をとるTLOの役員を兼ねることを認めることとし、制度の仕組みの骨格としては、以下の方向を基本として、できる限り速やかに関係規定の整備を行い、遅くとも平成12年4月1日までに施行することとしている。

ア 役員兼業の対象となる営利企業

大学等技術移転促進法により承認を受けた技術移転事業者（TLO）であって、大学等の技術移転事業を主たる事業として実施するものであること。

イ 役員兼業の対象となる職員

国立大学教官等であって、大学等の技術移転事業の適確な実施に資すると認められるものであること。

ウ 公務の公正性・信頼性等の確保

当該兼業が公務の公正な執行を害するおそれがないこと及び職務の遂行に支障がないこと。

エ 適正な制度運用の確保

当該兼業に伴う技術移転事業者からの金銭授受の状況等及び当該大学等への収益の還流状況等に関して報告・公表を求めること。

また、TLO以外の営利企業の役員等との兼業問題については、人事院としても、現行の国家公務員法体系の下における国家公務員の基本的性格との関係を中心として検討を進めてきたが、他方、政府に「国立大学教官等の民間企業役員兼業問題に関する連絡会議」が設置され、この問題について多面的な検討を早急に進め、この秋を目途に結論を得ることとされており、人事院もその検討に参加しているところである。今後、国家公務員の全体の奉仕者としての基本的性格を踏まえつつ、社会経済情勢の変化や大学教官等の身分の在り方の議論等をも念頭に置き、同連絡会議と連携を図りながら、各方面の意見を聞いて引き続き多面的な検討を進めていくこととしたい。

8 女性の採用・登用の拡大等

本年6月、男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重

要課題と位置付け、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とした「男女共同参画社会基本法」が新たに制定されたところである。同法により、公務においては、男女が社会の対等な構成員として、政策の立案及び決定過程に共同して参画する機会を確保することが求められている。

このため、各省庁においては、平等取扱いの原則に基づき、積極的に女性の採用の一層の拡大に取り組むとともに、女性職員が多様な分野でその能力を発揮できるよう、幅広い職務経験の付与、研修参加の機会の拡大などの措置を計画的に実施するなど女性の登用の拡大に積極的に取り組むことが重要である。

人事院は、関係機関とも適切な連携を図りつつ、各省庁における採用・登用の状況等の把握に努めるとともに、各省庁と協議しつつ、計画的な措置の実施を促し支援するための施策等について幅広く検討を進めていくこととしたい。

また、公務職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止対策推進のための「セクシュアル・ハラスメント防止週間」の新設、「ホットライン」の開設等の諸施策の実施、実効ある超過勤務の縮減など勤務環境の整備に努める。あわせて、育児や介護を行う職員を中心にきめ細かい配慮を求める切実な声にこたえて、職業生活と家庭生活の両立を図り得る措置についても、民間の動向等を念頭に置きつつ研究していきたい。

9 特定独立行政法人の人事管理制度の整備

中央省庁等改革の一環として、事務・事業の自律的、効率的な実施を図る見地から設立される独立行政法人のうち、その業務の停滞が国民生活又は社

会経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすと認められるもの等（特定独立行政法人）については、その職員に対し国家公務員身分を与え、任用や服務等の人事制度には国家公務員法を適用するとともに、勤務条件は労働協約等に基づき各特定独立行政法人ごとに定めることとされている。

独立行政法人制度は、法人に自律性、自主性に富んだ運営を認める一方で、事後評価を行うことによって効率的かつ効果的な運営を確保しようとするものである。このような趣旨から、職員が公務員とされる特定独立行政法人における人事制度においても、法人の長の裁量権をできる限り広く認めることが適当と考えている。

人事院は、特定独立行政法人の職員に対し適用される人事制度に関し、例えば、特定独立行政法人の職員の採用について採用試験による採用の範囲を弾力化すること、研究系の職員等の選考による採用について弾力化すること、研究休職及び任期付研究員の採用等に係る人事院の承認等の手続を簡素化すること、特定独立行政法人の職員の再就職規制に係る人事院の承認権限について委任の範囲を拡大することなど、弾力化措置を積極的に講ずることを検討している。

給与勧告についての説明

平成11年 8月11日
人 事 院

- I 本年の給与勧告の概要…………… P. 1
- II 給与勧告の仕組み等についての説明…………… P. 10

I 本年の給与勧告の概要

< 本年の給与勧告のポイント >

～ 職員の平均年間給与、初の減少（△9.5万円（△1.5％））

- ① 指定職、本省庁課長級の職員については給与改定を見送り、一般職員に限り0.28％の給与改定を行います。
- ② 民間の動向に合わせ、期末手当・勤勉手当等（ボーナス）を0.3月分引き下げます。
- ③ 社会環境の変化に対応し、福祉関係職員の適切な処遇を図るため、福祉職俸給表を新設します。

1 官民給与の較差等

本年4月時点において、官民とも各個人に支給された給与額を詳細に調査し、職種、役職段階、年齢など主な給与決定要素を同じくする者同士をラスパイレス方式により精確に比較したところ、民間給与が公務員給与を1人当たり平均1,054円（0.28％）上回っていることが判明しました。

一方、特別給については、民間の年間支給割合は4.95月であり、公務員の期末手当・勤勉手当の平均支給月数5.25月を下回っていました。

2 本年の給与改定の考え方

人事院は、本年の給与勧告に当たって、完全失業率が過去最悪の状況が続くなど厳しい経済・雇用情勢等をどのように受け止めるべきか、各調査結果をどのように評価し、本年はどのような措置を行っていくのが適当なのか、様々な角度から真剣・慎重な検討を重ねました。その結果、月例給について、一般の職員については、官民較差に相当する改善が必要ですが、本省局長等の指定職俸給表の適用を受ける職員（約1,500人）及び本省庁の課長級職員（行政職俸給表(一)10級・11級の職員及びこれに相当する職員（約5,100人））については、改定を見送ることが適当であると判断しました。

このような結論に至った考え方の主なポイントは、次のとおりです。

<一般の職員の改善について>

給与勧告は、労働基本権の制約の代償措置であり、その内容についても、公務員に労働基本権があればどのような結果となるか等を念頭に置いて、検討することが要請されています。

① 民間の改定状況

多くの民間事業所では厳しい雇用調整等の措置を行いつつ、人件費の増加を極力抑制しながらも、低率ではあっても給与の引上げを行っています（官民給与の較差は、ベースアップの中止やベースダウン、さらには賃金カットを行っている事業所の従業員をも含めたものです）。

なお、産業によって、平均給与額の高さや賃上げ率も様々となっています。

【参考】平成11年「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」(抄)(労働省)

産 業	集計企業数	平均年齢	現行ベース	妥結額	賃上げ率
	社	歳	円	円	%
建設	7	38.3	437,458	11,041	2.52
電気機器	23	35.1	294,677	7,188	2.44
卸・小売	23	34.8	338,241	8,126	2.40
陸運	25	41.3	328,901	7,697	2.34
新聞・印刷	7	32.7	359,282	8,387	2.33
紙・パルプ	8	40.0	310,659	5,828	1.88
電力	9	30.0	283,198	5,288	1.87
ガス	4	30.0	282,554	5,279	1.87
鉄鋼	12	35.3	294,002	5,184	1.76
ゴム製品	4	41.4	299,197	4,853	1.62
平均	272	37.3	316,745	7,005	2.21

(注) 集計対象は、原則として東証又は大証の1部上場企業のうち、資本金20億円以上、かつ従業員1,000人以上の企業であって、労働組合がある企業です(原則組合員ベース)。

② 四現業職員はベア完全実施

同じ公務組織で働く、団体交渉権のある四現業職員(約31万人)については、本年4月に当局側より0.1%(平均298円)の有額回答がなされた後、すでに賃金引上げの仲裁裁定どおり(平均0.25%、747円)の実施が7月2日の閣議により了解されています。

③ 公務におけるスリム化の努力

公務においては、定員削減計画の実施等によりスリム化の努力が続けられており、今後とも中央省庁の再編など行政組織の整理・簡素化(本省内部部局:官房・局について現行128を96に削減、課・室について現行約1,200を15%削減し、1,000程度とし、5年間に900に近い数に削減、約90機関の独立行政法人への移行など)や定員の削減(10年間で25%削減)など事務・事業の効率的な運営の確立に向けての具体的な取組が進められています。

(注) 業務遂行に当たって各管理者、職員がコスト意識を持ち、既定の人員・経費について、例えば、庁舎維持管理や官用車の効率的な管理・運用等、より有効で合理的な活用方法を工夫するなど、効率化を推進する必要があると考えます。

④ 職務や能力・実績に応じた給与体系

給与勧告は水準の適正化のほか、給与配分の適正化や制度改正の重要な機会であり、較差はこれまでになく小さいものであるとしても、相当の額（1,054円）であって、これを基に職務や能力、実績に応じた給与体系に転換する方向で「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正を継続することが適当です。

<指定職・本省庁課長級職員の改定の見送り>

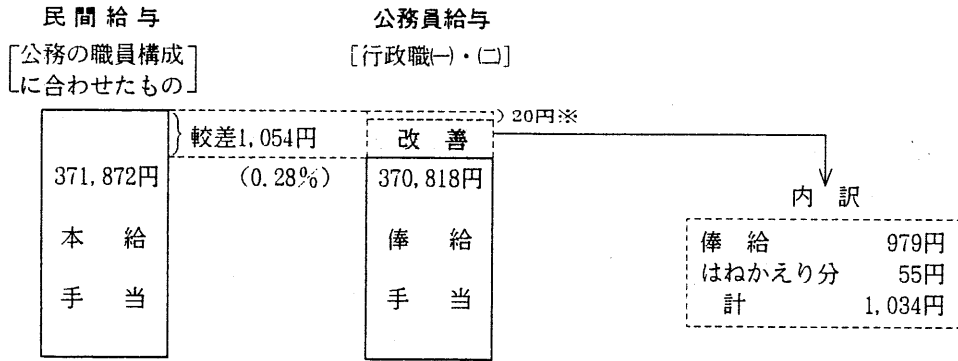
公務員給与に対する厳しい指摘が行われている中、民間事業所では管理職の給与の抑制措置の割合が一般の従業員より高く、約4割の事業所で措置が実施されていることは見過ごすことのできない状況であると認められるほか、行政部門の本省庁課長級以上の幹部職員においては行政事務の責任者として厳しい経済・雇用情勢を真剣に受け止める姿勢を示していくことも必要であると考えます。

<特別給の民間支給月数に合わせた引下げ>

また、職員の特別給の支給月数については、調査結果に基づき、民間の特別給の支給月数に見合うよう、0.3月分引き下げる必要があると判断しました。

3 給与改定の内容

前記官民給与の較差を給与改善の原資として、俸給の改善に979円、はねかえり分に55円配分しました。



- (注) 1. 職員(行政職(一)・(二))の平均年齢は40.3歳
 2. 「はねかえり分」とは、調整手当などのように、俸給等の一定割合となっているため俸給の改善に伴い引き上げられるものです。
 3. ※の20円は、本省庁の課長級職員の改善分に相当する額等です。

① 俸給表

本年の改定に当たっては、本省庁課長級の職員が格付けられている行政職俸給表(一)10級及び11級については、俸給月額の見送ることとし、これに続く9級(本省庁準課長級)については抑制的な改定としています。また、この9級を含め、俸給月額の見送る職務の級にあっても、「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正を推進する観点から、一層傾斜的な配分を行うこととし、中堅層職員の改善に重点を置いた改定としています。

ア 行政職俸給表(一)の初任給

試験	級号俸	俸給月額
I種(大学卒)	3級1号俸 (俸給表備考による額)	184,200円(据置き)
II種(大学卒)	2級2号俸	174,400円(現行174,200円)
III種(高校卒)	1級3号俸	141,900円(現行141,700円)

(注) このほか勤務地に応じて大都市等特定の地域に勤務する場合には、調整手当が支給されます。

イ 行政職俸給表(一)の級別引上率

級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
引上率(%)	0.1	0.3	0.5	0.5	0.3	0.3	0.2	0.1	0.1	-	-

ウ 各俸給表

行政職との均衡を考慮して改定を行います（指定職俸給表を除く）。

エ 福祉職俸給表の新設

高齢社会の到来等を踏まえ、福祉関係職員の人材確保、処遇改善の観点から、国の身体障害者更生援護施設、児童福祉施設等に勤務する生活指導員、保育士など、社会福祉に関する専門的な知識、技術をもって、自己の判断に基づき独立して、必要な援護、育成、更生のための指導、保育、介護等の対人サービス業務に従事している職員（国の場合約1,000人）を対象とする福祉職俸給表を新設します。

② 手 当

期末・勤勉手当等及び宿日直手当を改定します。

ア 期末手当、勤勉手当及び期末特別手当

本年4月までの1年間における民間の賞与等特別給の支給割合との均衡を図るため、期末手当の支給月数を0.3月分引き下げることになります。この場合、本年度については、6月期の期末・勤勉手当は既に支給されていますので、12月期及び3月期で引下げを行うこととし、平成12年度以降については、民間の期別の支給状況等を踏まえて、各支給期の支給月数を定めることとします。なお、勤勉手当の支給月数は、変更ありません。

一般の職員 年間支給月数 4.95月（現行 5.25月）		
<平成11年度>		
（6月期	期末手当 1.6月）（支給済み）	勤勉手当 0.6月
12月期	期末手当 1.65月（現行 1.9月）	勤勉手当 0.6月
3月期	期末手当 0.5月（現行 0.55月）	——
<平成12年度以降>		
6月期	期末手当 1.45月	勤勉手当 0.6月
12月期	期末手当 1.75月	勤勉手当 0.6月
3月期	期末手当 0.55月	——

これにより、本年12月期の公務員ボーナスは△8.6%、来年6月の公務員ボーナスは△5.3%それぞれ前年同期と比べて、減少する見込みです。

また、本省局長等の指定職俸給表適用職員に支給される期末特別手当についても、期末手当と同様に、0.3月分支給月数を引き下げます。

イ 育児休業者に対する期末・勤勉手当等の支給

民間の取扱いとの均衡を図る観点などから、特別給の基準日に育児休業中の職員のうち、算定期間に勤務実績がある職員に対し、在職期間等に応じて期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を支給することとします。

ウ 宿日直手当

次のとおり改定します。

一般の宿日直	4,200円（現行 4,000円）
業務当直	最高支給額 7,200円（現行 7,000円）
医師当直	20,000円（現行 19,000円）
常直	月額 21,000円（現行 20,000円）

（注） 「業務当直」とは刑務所等における業務の管理、監督等のための宿日直勤務をいい、「常直」とは庁舎に附属する居室において私生活を営みつつ常時行う宿日直勤務をいいます。

実施時期は、平成11年4月1日です（ただし、福祉職俸給表の新設、育児休業者に対する期末・勤勉手当等の支給、宿日直手当の改定は、平成12年1月1日）。

なお、民間賃金等の特に高い地域に支給される調整手当については、社会経済情勢の変化を踏まえた地域別の給与配分の一層の適正化を図るため、引き続き検討を進め、支給地域及び支給区分等の見直しについて成案を得ることとしています。

4 給与例

この勧告が実施されると、職員（行政職）の平均で、本年給与勧告前の年間給与642万3千円が勧告後では632万8千円となり、約9万5千円（1.5％）の減となり、年間給与は勧告前との比較で初めて減少することになります。また、主な官職の給与例は次のとおりとなります。

（単位：円）

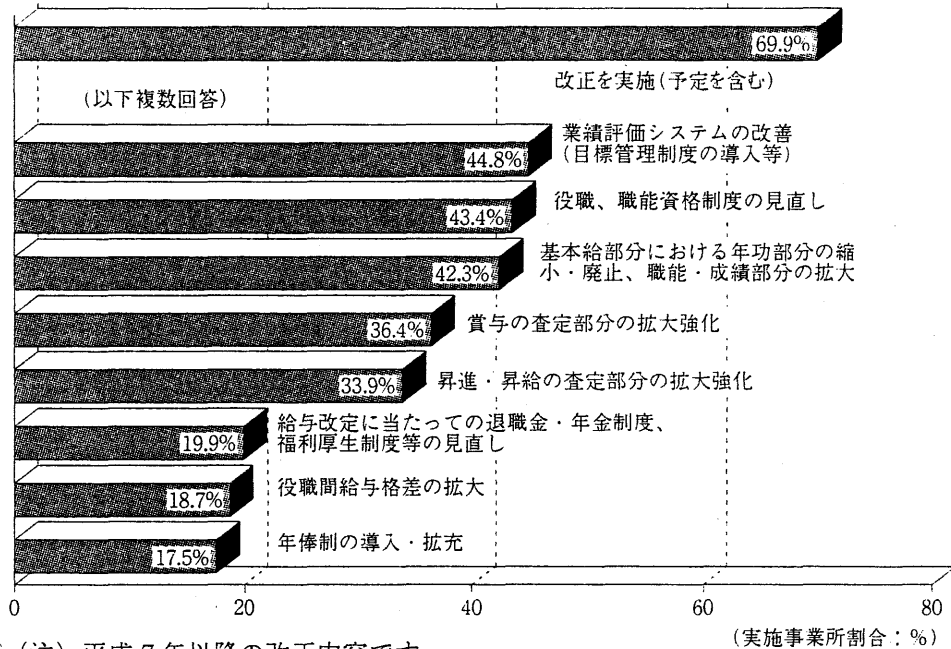
			勧告前		勧告後		年間給与 の減少額
			月額	年間給与	月額	年間給与	
係 員	25歳	独 身	188,500	3,252,000	188,900	3,202,000	△ 50,000
	30歳	配偶者	242,400	4,162,000	243,600	4,110,000	△ 52,000
係 長	35歳	配偶者 子1	325,500	5,669,000	327,200	5,596,000	△ 73,000
	40歳	配偶者 子2	364,200	6,339,000	365,900	6,253,000	△ 85,000
地方機関 課 長	50歳	配偶者 子2	488,720	8,392,000	489,380	8,257,000	△ 135,000
本省課長	45歳	配偶者 子2	683,900	12,224,000	683,900	11,992,000	△ 232,000

5 今後の給与制度改正の方向 — 職務や能力・実績の一層の反映

人事院は、近年、様々な改革が行われている民間企業の賃金体系の動きや今後の公務員人事管理の弾力化等の進展等にかんがみ、職員の職務を基本に、個人の能力・実績に応じた給与体系への転換が図られるよう、関係各方面や国民一般からの意見等を十分に踏まえながら検討を進めています。

民間における人事・給与制度（体系）の改正等の状況

(平成11年職種別民間給与実態調査)



このうち、基本的な給与を定める俸給表については、在職期間の長期化や職員構成の中高年齢化等が予測される中で、今後一層、職務に応じ能力や実績を反映した重点的な給与配分を進めていくことが必要となっており、また、社会経済システムの複雑化・高度化等が進む中での職務の複雑化・高度化や平成13年の中央省庁再編の実施に伴い、専門的なスタッフ職等を活用したより柔軟かつ多様な給与処遇を図っていく必要も生じてきていることから、広く関係者等の意見を聴取しつつ、現行の俸給体系の基本的な見直し（号俸構成、昇給制度等）について検討を進めることとしています。

Ⅱ 給与勧告の仕組み等についての説明

Q 1 人事院勧告の意義は何か

A 人事院の給与勧告は、公務員が民間企業の勤労者とは異なり、争議権や団体交渉権など憲法で保障された労働基本権が制約されていることに対する代償措置として設けられており、民間の各職場における労使交渉等を通じた賃金改定に代わるものとして、人事院が公務員の給与の改定について国会と内閣に対し勧告するものです。

また、この勧告は、従来から公務員の給与を民間の勤労者の給与水準に合わせること（民間準拠）を基本として行われてきており、公務員にとってほとんど唯一の給与改定の機会として、公務員の士気の向上、人材の確保、労使関係の安定等公務の円滑な運営の確保に役立っています。

なお、公務員給与の中身についても、広く国民の理解と納得が得られるものであることが大切であり、勧告では、民間の状況を参考にして、給与カーブを修正したり、昇給や諸手当などの給与制度を見直ししながら、給与配分の適正化にも努めています。

Q 2 なぜ民間準拠方式をとるのか

A 人事院が民間準拠を基本に勧告を行っている理由は、① 国は民間企業と異なり利潤を追求するものではなく、市場原理による給与決定は困難であること、② 公務員も勤労者であり、適正な給与の確保が必要であること、③ 公務員給与は国民の負担で賄われていることなどから、労使双方、国民が納得できる何らかの給与決定基準が必要であり、その場合、「世間相場」により適切に決定するのが、最も合理的であると考え

られることによるものです。

Q 3 公務員の身分保障と給与との関係をどう考えるのか

A 公務員には「国は倒産がない」という意味で失業はありませんが、公務員の身分保障は、公務の中立性、安定性の確保を目的とするものであり、身分保障がなくなると行政が混乱し、国民に損失を与えることが心配されます。この身分保障があるだけ給与を低くしてもよいかと考えると、やはり国民に対し質の高い行政サービスを提供するためには、適正な処遇を確保することが不可欠です。特に、国際的な関係、政治との関係など行政を取り巻く環境が複雑となってきた中、行政の公正性、専門性の確保のため、良質の人材確保が必要です。

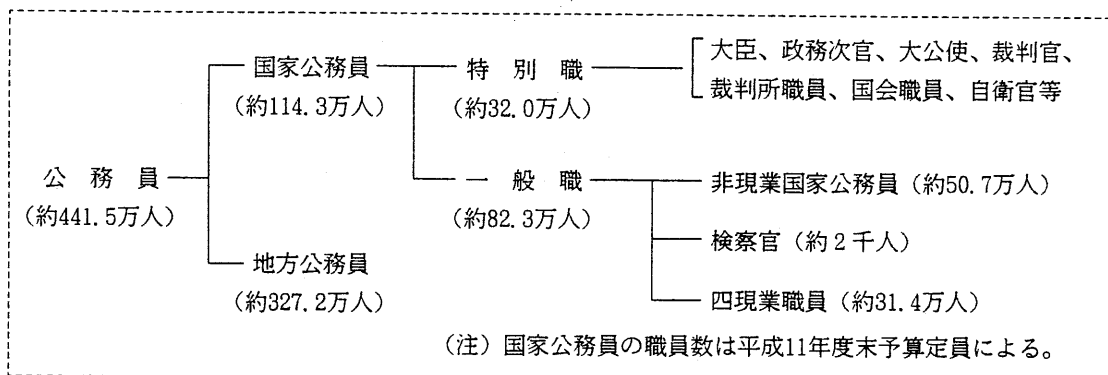
民間の賃金水準は、最近の「賃金よりも雇用を」という言葉に象徴されるように、失業率も含めてその時々々の雇用情勢をも反映して決定されるものであり、人事院勧告を通じて、公務員給与をこれに合わせていくことが、最も客観的・合理的と考えられます。

国家公務員は、離島、へき地等を含め、全国各地において国民生活に密着した業務に真摯に精励しています。国が公務員を働かせる以上、働いている民間従業員と同等の適正な処遇の確保は必要です。

Q 4 給与勧告はどのような職員を対象としているのか

A 人事院の給与勧告は、「一般職の職員の給与に関する法律」（給与法）の適用を受ける一般職国家公務員（非現業）約50万人が直接の対象となりますが、国会職員、裁判所職員、自衛官などの特別職国家公務員、地方公務員、さらには特殊法人等職員、学校・病院職員などの多くも給与

勧告に準じて給与が決められており、全体で約750万人の雇用者等（雇用者全体の約14％）が影響を受けています。したがって、給与勧告が実施されるかどうかは、我が国の経済全体にも一定の影響を与えることになります。



Q 5 官民給与の比較はどのように行うのか

A 官民の給与を比較する場合には、単純な平均給与額によるのではなく、官民ともに個々人の主な給与決定要素である職種（仕事の種類）、役職段階、学歴、年齢などを同じくする者同士を対比させることが最も適切です。

このため、人事院は、毎年、国家公務員については「国家公務員給与等実態調査」、民間の従業員については「職種別民間給与実態調査」をそれぞれ実施して官民の4月分給与を的確に把握し、ラスパイレス方式により精密な比較を行い、公務員の給与水準と民間給与の水準の間の較差を算出し、その較差を埋めることを基本に勧告を行っています。

なお、民間給与の実態については、労働省、国税庁等の機関でそれぞれの行政目的に当たって調査が行われていますが、これらのデータ等はパートタイム労働者が含まれていたり、前記給与決定要素の調査がない平均値であったりするなど、官民の精確な給与比較に用いるのには適当ではありません。

【参考】 人事院調査、労働省調査、国税庁調査の違い

		人事院	労働省	国税庁
		職種別民間給与実態調査	毎月勤労統計調査	民間給与実態統計調査
調査対象事業所		企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の事業所	常用労働者5人(30人)以上の事業所	従事員1人以上の事業所
調査時点		毎年4月分	毎月	発表の前年の12月31日現在の給与所得者
対象労働者		常勤の従業員 パート労働者は除く	常用労働者(任期なし、任期1月以上等) パート労働者も含む	給与所得者 パート労働者等も含む
個人別給与の調査項目の有無	役職	有	無	無
	学歴	有	無	無
	年齢	有	無	有

Q 6 民間給与の実態調査はどのような企業を対象としているのか。経営環境の厳しい企業も対象としているのか

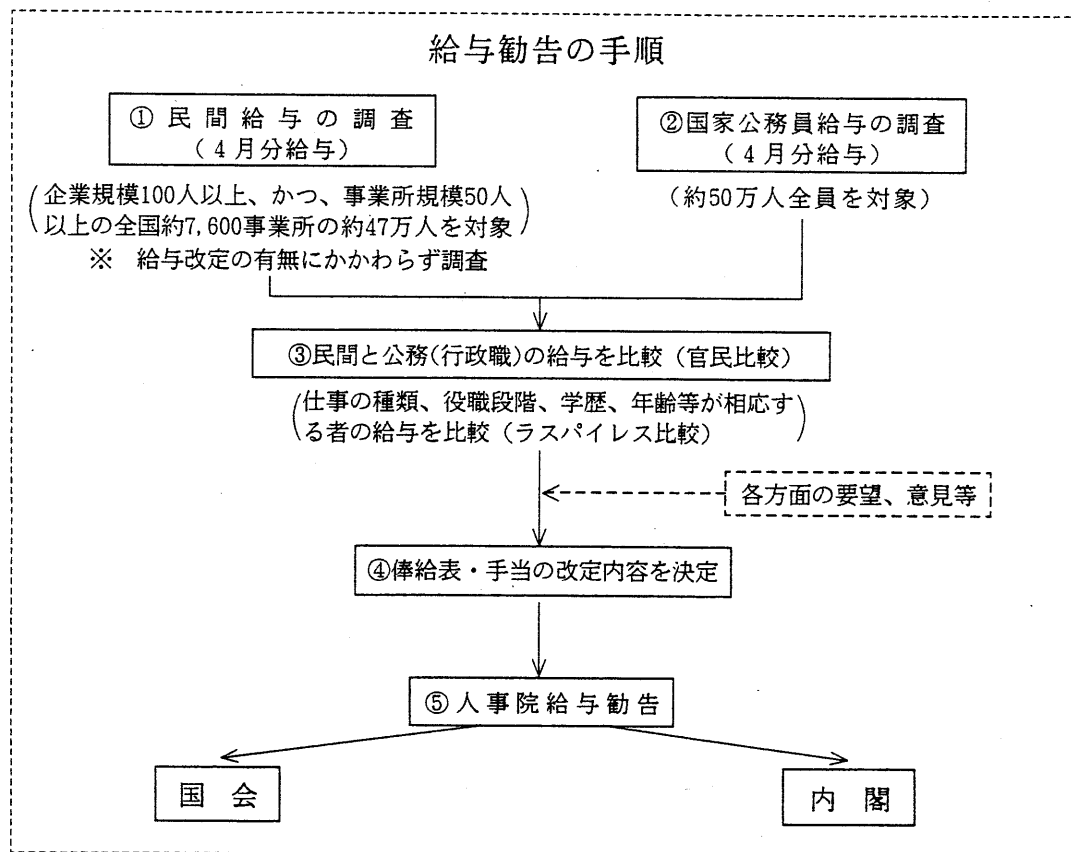
A 職種別民間給与実態調査は、企業規模100人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約36,000から統計手法に則って無作為抽出した約7,600の事業所を対象に、人事院の職員等が直接、民間事業所に出向き、実地に調査を行っています。

職種別民間給与実態調査の対象とする事業所の規模については、特に地方においては小規模の企業まで含めて調査すべきであるとする意見、国の組織・人員構成等からみて大企業と比較すべきであるとする意見の両方の意見がありますが、現行の調査対象は、会社組織の民間企業の常用雇用従業員の過半数をカバーしており、長年の経緯を経て、定着しているものと考えられます。

また、同調査では、給与改定の有無にかかわらず調査・把握しており、したがってベースアップの中止、ベースダウン、定期昇給の停止、賃金

カットなどの給与抑制措置が行われた事業所、さらには更生手続中のいわゆる「倒産」会社などの状況も官民較差に反映されています。

なお、職種別民間給与実態調査の調査完了率は、約95%と極めて高く、業績のよい企業のみ調査結果に反映されているようなことはありません。



Q7 ボーナスの比較はどのように行うのか

A ボーナスについても、職種別民間給与実態調査により民間の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに職員のボーナス(期末手当・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本にしています。この方式は、増加するときも減少するときも、民間のボーナスの支給状況が職員の支給月数に反映されるまでに1年以上の遅れを伴うものですが、精確性や信頼性の点で優れており、各界の有識者による「公務員特別給の決定方法

等に関する研究会」（座長：神代和欣放送大学教授）の報告（本年6月15日）においても、今後も基本的に維持するのが適当であるとされています。

Q 8 民間企業では、厳しいリストラ等を行ってはじめてベースアップが行われているのではないかと

A 本年の職種別民間給与実態調査の結果によると、給与改定の状況は、

項目 区分	ベースアップ実施			ベースアップ中止		ベースダウン		未定及び不明
	定期昇給 停止	賃金 カット		定期昇給 実施		定期昇給 実施		
企業規模計	58.0%	0.6%	4.6%	29.9%	21.5%	1.1%	0.5%	11.0%
管理職	53.6%	0.7%	4.6%	33.8%	21.5%	1.6%	0.6%	11.0%

（注）「賃金カット」は、「ベースアップ実施」事業所のうち「定期昇給停止」を除き、平成11年4月現在、賃金カットを行っている事業所の割合である。

となっており、管理職により厳しい措置が行われていますが、約6割の事業所では、従業員の給与水準の維持・改善に努めていることが、明らかとなりました。

その一方で、主な雇用調整等の状況は、

項目 改定年	採用の停止・抑制	部門間の配転	残業の規制	希望退職者の募集	正社員の解雇	一時帰休・休業
平成11年	47.4%	30.9%	29.7%	9.1%	4.2%	5.2%
平成10年	19.8%	13.6%	14.9%	5.1%		1.5%

となっており、各項目とも昨年より増加し、民間企業では様々な方法で厳しい雇用調整等の措置を行っていることが、うかがえます。

なお、雇用調整等の実施状況と給与改定の状況との関係をクロス集計してみると、採用の停止・抑制や希望退職者の募集を行った事業所は、ベースアップを実施した事業所よりは、ベースアップ中止・ベースダウン事業所に多く、厳しい経営環境を背景に、人員削減等を行わざるを得ない事業所では、給与も同様に厳しい措置が行われていることが分かります。

区 分 項 目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン
		100.0%	100.0%
採用の停止・抑制	42.6%	55.9%	75.3%
希望退職者の募集	5.8%	14.8%	19.4%

Q 9 規模の小さい事業所の状況は人事院として把握しているのか

A 本年、職種別民間給与実態調査（本調査）とほぼ同時期に企業規模30人以上100人未満の事業所を対象として、給与改定の状況や雇用調整の状況等について特別調査を行いました。

それによると、

ベースアップ実施	ベースアップ中止		ベースダウン	未定及び不明
		定期昇給実施		
49.9%	34.0%	13.7%	5.2%	10.9%

であるなど、本調査の結果と比較して、厳しい措置を講じている事業所の割合が高いことが認められますが、これらのデータをもとに直ちに公務員給与の改定を見送るべきとするまでには至らないと考えます。また、これら事業所は役職段階が少なく、中途・縁故採用も多く、賃金表がないところが半数を占めるなど、公務員給与の比較対象とすることは難しい面が多いことが分かりました。

Q 10 民間企業は厳しい状況であるのに、なぜ例年どおり調査を行ったのか

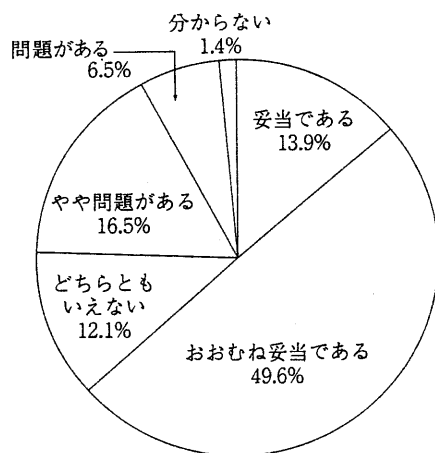
A 各企業が厳しい経営環境にあることは人事院としても十分に承知していますが、公務員給与を常に適正な水準に保つためには、好景気の時も不景気の時も民間の給与の実態を精確に把握しておく必要があります。このため、国家公務員法は人事院に対して、毎年、公務員給与が適正か

どうか国会・内閣へ報告を義務づけています。

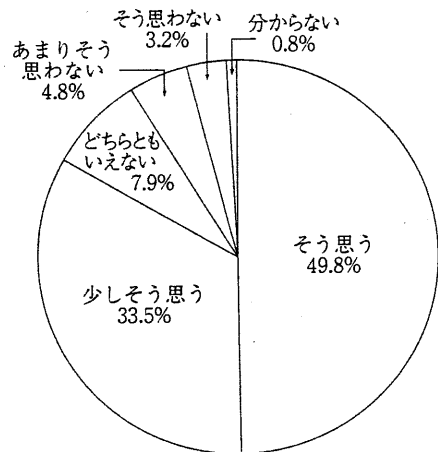
本年は、厳しい状況にある各企業の対応を的確に把握するため、雇用調整や給与改定の抑制等の状況について詳細に調査したほか、特別に企業規模100人未満の事業所の状況等についても調査を行いました。さらに、東京のほか全国26都市での有識者、中小企業経営者等との意見交換、「国家公務員に関するモニター」等を通じて、広く国民各層の意見の聴取にも努めました。

【参考】「国家公務員に関するモニター」の結果

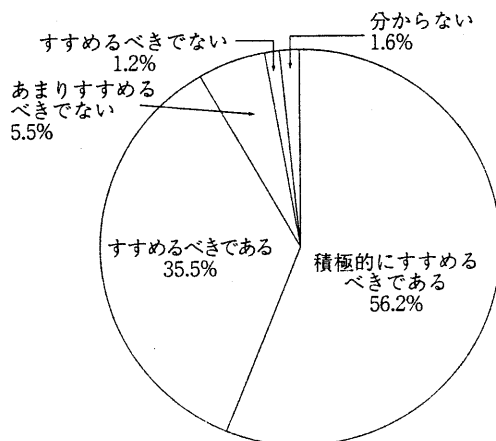
○ 民間準拠方式について



○ 公務員給与は年功的か



○ 能力・実績主義の推進について



(注)「国家公務員に関するモニター」は、本年初めて行いました。
対象は20歳以上の男女500人で、5月28日から6月9日までの間に回答をいただきました。

公務員給与改定の勧告に当たって

人事院総裁談話（平成11年8月11日）

- 1 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、公務員給与の改定を勧告しました。
本年の勧告は、厳しい経済・雇用情勢の下、官民の給与較差が極めて低率であることから、各種調査結果や諸情勢を踏まえ人事院のとるべき措置について熟慮した結果、一般の職員については0.28%の改定を行うものの、本省庁の局長や課長等の管理職員についてはベアを見送り、さらに特別給（ボーナス）については全職員について0.3月分引下げを行い、職員の年間給与は相当程度下がるという、マイナス改定を含む厳しい内容となっています。
- 2 人事院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置であり、公務員給与について労使交渉等によって決定された民間給与の動向を的確に反映させることが要請されています。

本年は、深刻化する経済・雇用情勢を踏まえ、民間給与の精密な調査にあわせて、給与抑制や雇用調整等の実施状況について、規模の小さい事業所を含めて調査を行ったところ、厳しい経営環境の中で、民間企業の懸命な合理化努力が明らかになりました。

公務においても、現在、中央省庁の再編、定員の削減、行政コストの削減等減量化・効率化の取組が行われているところですが、業務遂行に当たってコスト意識を持ち、既定の人員・経費についてより効率化を徹底するなど今後一層合理化の推進に努めることが求められていると考えます。

人事院は、このような厳しい状況を勧告に反映させることも考慮しながら、民間企業では多くの事業所で給与改善が行われている実態をはじめ、郵政等四現業職員の賃金引上げの動向、各界・各地域からの意見などを総合的に勘案し、上記のような給与改定を行うことが適当と判断しました。

3 給与勧告は、社会経済環境の変化に対応した制度改正等を行う機会でもあります。職務や能力・実績に応じた給与に向けて、本年は、「早期立ち上がり型」給与カーブへの修正を継続するとともに、福祉関係職員について専門的職種として適切な処遇を図るための福祉職俸給表の新設、育児休業中の特別給の支給についての制度改正を行うこととしました。

4 公務員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚、労使関係の安定を図り、将来にわたって、円滑な行政運営を確保するための基盤であり、国民に対し質の高いサービスを提供する上で不可欠と考えています。

国民各位におかれては、人事院が行う勧告の意義と公務員の適正な処遇を図り、公正な人事・給与制度の実現を目指すことの重要性について、ご理解をいただきたいと思えます。

5 公務員各人においては、厚い身分保障がなされていることを改めて想起し、現下の社会経済情勢の下において、国民の公務に寄せる要請が一段と厳しさを加えていることに思いを致し、新しい時代に向けて、行政の変革、業務の効率化に真剣に取り組む中で、全体の奉仕者としての使命感、倫理観を確認しつつ、一層職務に精励されるよう強く求めます。

○訃 報

賴 惟 勤 名誉教授

賴 惟勤氏は病気のため平成11年7月15日逝去されました。享年77才。

ここに謹んで哀悼の意を表します。

生年月日	大正11年2月2日生
略 歴	昭和18年9月 東京帝国大学文学部支那哲学支那文学科卒業
	昭和20年11月 京都帝国大学嘱託
	昭和23年4月 京都大学研修員
	昭和24年2月 東京大学副手
	昭和24年6月 東京大学助手
	昭和27年4月 お茶の水女子大学講師
	昭和34年4月 お茶の水女子大学助教授
	昭和39年4月 お茶の水女子大学教授
	昭和62年4月 お茶の水女子大学名誉教授
	昭和62年4月 千葉経済短期大学教授
	昭和63年4月 千葉経済大学教授
	平成11年7月 逝 去

研究業績 専門である中国音韻学の分野において、近代日本におけるすぐれた研究と中国清朝考証学の厳密な実証的学風を引き継ぎつつも、独自の論理的思考によって、中国語音声の歴史的変遷の跡を構造的に明らかにし、学界において大きな評価を得ている。

本学在任中は、附属学校部長、附属高等学校長、評議員を務めた。

著 書 等	中国音韻論集	汲古書院	平成元年
	中国古典論集	汲古書院	平成元年
	中国古典を読むために	大修館書店	平成8年
	その他著書、論文等多数		

そ の 他 平成9年11月3日 勲三等旭日中綬章受章

日 誌

- | | |
|---|--|
| <p>7月1日(木) 国立大学協会50周年記念行事準備委員会(於:国立大学協会)
事務局長と文部省との懇談(於:文部省)
課長会議</p> <p>2日(金) SCS事業連絡協議会
学生委員会
人事関係文部省ヒアリング(於:文部省)</p> <p>5日(月) 運営協議</p> <p>6日(火) 生活環境研究センター運営委員会
部局長会議
主任会議</p> <p>7日(水) 第2回学生定期健康診断
概算要求文部省ヒアリング(於:文部省)
教授会
国立学校事務情報化基幹要員研修(～16日)(於:オリセン)</p> <p>8日(木) 教育課程評価改善小委員会
理学部第3年次編入試験合格発表
国際日本学専攻シンポジウム(～10日)</p> <p>9日(金) 概算要求文部省ヒアリング(於:文部省)
生活科学部カリキュラム小委員会</p> <p>10日(土) 小石川寮防災訓練</p> <p>12日(月) 運営協議
F. D推進ワーキンググループ</p> <p>13日(火) ジェンダー研究センター運営委員会
留学生専門委員会
文教育学部入試方法検討委員会
部局長会議
国際交流委員会
厚生協力会役員会</p> <p>14日(水) 評議会
親和会役員会
附属学校教育研究委員会</p> <p>15日(木) 離任式
附属幼稚園終業式</p> <p>16日(金) 就任式
事務連絡協議会
自己点検・評価検討委員会小委員会
附属中学校(2年)終業式</p> | <p>17日(土) 国際学生宿舍防火訓練</p> <p>19日(月) インターンシップ導入のための検討会
附属高等学校終業式
附属中学校(1・3年)終業式
附属小学校終業式</p> <p>20日(火) 大学見学会</p> <p>21日(水) 理学部カリキュラム委員会
国立学校事務情報化汎用システム導入研修(～23日)(於:名古屋大学)
代議員会</p> <p>22日(木) 関東C地区国立学校事務情報化推進協議会(於:長岡技術科学大学)</p> <p>23日(金) 自己点検・評価検討委員会
前学期末試験(～29日)
大学資料委員会</p> <p>24日(土) 桜蔭会総会(於:桜蔭会)</p> <p>26日(月) 教職課程専門委員会
関東甲信越地区国立学校事務情報化担当職員研修(～30日)(於:オリセン)
帰国子女編入学検定(附属中学校)</p> <p>27日(火) 中長期の就職採用問題研究会(於:東海大学校友会館)</p> <p>29日(木) 文化系・体育系サークルリーダーズ研修</p> <p>8月1日(日) 夏期休業開始</p> <p>11日(水) 生活科学部カリキュラム小委員会</p> <p>16日(月) 平成11年度新産業技術等指導者養成講習(～24日)</p> <p>20日(金) 国立大学協会理事会(於:学士会分館)</p> |
|---|--|