

第4章 ニューヨーク州の公務員制度

第1節 総論

1 ニューヨーク州公務員制度に適用される法

(1) 州憲法(State Constitution)

ニューヨーク州憲法第5条第6節には、「州及び州内地方団体の公務員の任用及び昇進は、実行可能な範囲において、メリット・システムに基づき、競争試験により確定されなければならない。」と規定されている。

また、身体障害者及び退役軍人に対して優遇措置をすることが州憲法に規定されている。

(2) 州公務員法(Civil Service Law)

上述の州憲法に基づいて、ニューヨーク州公務員法（以下「州公務員法」という。）に公務員制度の概略が規定されているが、軍人は適用外となっている。

(3) 州公務員法に基づく規則(Rules & Regulations)

州公務員法に基づき策定される規則は各種存在する。試験・任用・昇進・転任・復職などの採用・人事関係を規定する「分類職規則(the Rules for the Classified Service)」や勤務時間や休暇休日等を規定する「出席規則(the Attendance Rule for Employees in New York Departments and Institutions; the Attendance Rule)」がある。さらに、「州人事委員会規程(Regulations of the State Civil Service Commission)」や「公務員省規程(Regulations of Department of Civil Service)」がある。

(4) 州公務員法以外の法律等

公務員の雇用における各種の差別撤廃を定めているのは、「連邦市民権法(Civil Rights Act)」や「州人権法(State Human Rights Act)」である。

公務員の勤務条件に大きな影響を与えている労使関係を規定しているのが「公的機関雇用者平等雇用法(Public Employee Fair Employment Act)（通称「テイラー法」(Taylor Law)）」である。

州公務員の「利益の相反(Conflict of Interests)」の規制や雇用終了後の制限について規定しているのは「州公務員倫理法(Ethics in Government Act)」や、公務員の政治的活動の制限を定めているのは「州官吏法(Public Officers Law)」である。このほかにも職種によって特別立法が存在し、さらに「予算」も公務員制度に影響を与えることには注意を要する。

2 ニューヨーク州公務員制度に係る法制史

(1) スポイルズ・システム発展期 (19 世紀)

1877 年に州政府が成立しジョージ・クリントンが初代州知事に就任して以来、19 世紀のニューヨーク州政府は、他州と同様に、選挙支持者や親類縁者を公職に政治的任用する制度を軸としたスポイルズ・システムが発展していた。

著名な州の歴史家¹は、当時の様子を下記のとおり記している。

「公務員の職は、実権を握っていた政党に送られる報奨以外何物でもなかった。秋になると必ず、共和党と民主党がニューヨーク州政府の覇権争いのため激しい選挙戦を展開し、中でも公務員の職という「戦利品」を勝ち取ることが大きな目的の一つとなっていた。そのため、公務員の職をめぐる、数々の収賄が生じた。公務員は、請負業者から賄賂をもらい、口座を偽証し、部下の給料から政治的献金を強要した。」

(2) 州公務員法の成立 (1883 年)

ニューヨーク州では、他州に比べるとスポイルズ・システムの弊害が極めて先鋭化したといわれており、その結果として、スポイルズ・システムへの批判も大きくなった。

1877 年、ニューヨーク州公務員改革協会 (New York Civil Service Reform Association) が設立され、公務員改革の動きが加速化した。類似の協会が各州で設立され、このことが連邦におけるベンドルトン公務員法 (1883) の成立にも大きな影響を与えた。

1883 年、連邦ベンドルトン公務員法とほぼ同時期に、州公務員法 (Civil Service Law) が成立した。これは州レベルでは最初の公務員法で、他州のモデルとなった。現在の州人事委員会 (Civil Service Commission) はこの法律により創設された。

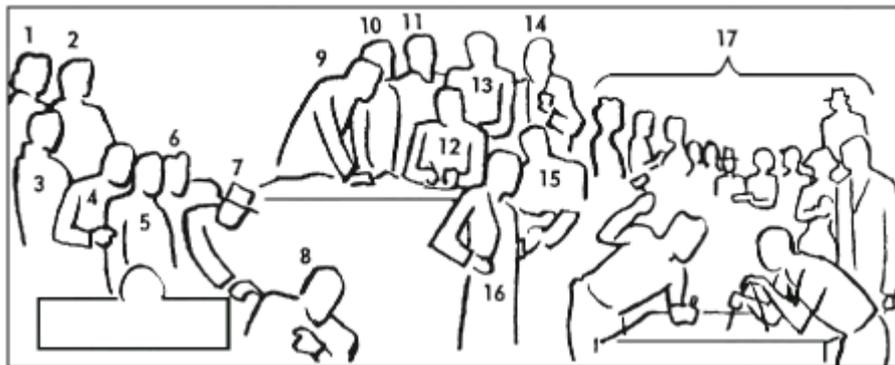
1894 年、ニューヨーク州憲法が改正され、憲法上に客観的な試験を基準として採用・昇進するメリット・システムの原則が規定された。

これらの公務員制度改革のリーダーは、グローブ・クリーブランド (Grove Cleveland) とセオドア・ルーズベルト (Theodore Roosevelt) で、彼らは国政に次第に移っていき、ニューヨーク州の試みは国政レベルにも影響を与えた。

州公務員法は、職階制の導入ため 1909 年、1958 年に 2 度改正されている。

¹ Ellis et al., A History of New York State, 1967, pp351,353-4

【コラム】州公務員省にある絵画－公務員の歴史－



- | | |
|---------------------|----------------------------|
| 1 George Clinton | 10 Charles William Curtis |
| 2 DeWitt Clinton | 11 Everett P. Wheeler |
| 3 Martin Van Buren | 12 Grover Cleveland |
| 4 Thurlow Weed | 13 Theodore Roosevelt |
| 5 Thomas C. Platt | 14 Horace White |
| 6 Roscoe Conkling | 15 Joseph Choate |
| 7 Charles Guiteau | 16 Eilhu Root |
| 8 James A. Garfield | 17 Civil service employees |
| 9 Dorman B. Eaton | |

上記の絵画は、州公務員省と人事委員会のビルのロビーに飾られている絵画である。19世紀のスポイルズ・システムが支配する社会（左）が、その改革を通して（中央）、最終的にはメリット・システムにより保護された公務員が政府を支える（右）歴史の流れが描かれている。

背景には、州都オルバニーの発展を支えたハドソン川が悠々と流れており、絵に深みを与えている。

(州公務員ホームページより)

(3) テイラー法 (The Taylor Law) (1967 年)

1883 年の州公務員法の後、大きな法制史上の変化は、労使関係を規定した 1967 年のテイラー法の制定である。

1965 年、ニューヨーク市の福祉関係者が 28 日間ストライキを行った。1966 年には 3 万人の同市交通局職員が 12 日間のストライキを行った。

当時の法律では、ストライキを起こした日数の倍の給料の罰金に加え、6 ヶ月間の昇給停止、1 年間の試用期間が課せられるという非常に厳しい罰則が課せられていた。しかし州議会は、ストライキを起こした職員の恩赦を行い、市交通局のストライキの 3 日後、当時のロックフェラー知事は、ペンシルバニア州立大学のジョージ・テイラー (George W. Taylor) 教授を委員に指名し、かつての厳しい法律を廃止し労使関係を規定する新たな法律 (正式名称は、「公務員平等雇用法 (Public Employee Fair Employment Act)」。通称「テイラー法」) を起草、1967 年にその大部分が採択された。

この法律は、公務員のストライキ権を禁止する代わりに雇用条件について交渉できる労働組合の結成を認め、さらに労使間の調停を行う「公務員労使関係委員会 (Public Employment Relations Board)」が設立された。

テイラー法は、1883 年の州公務員法と同様、他州のモデルとなった。

トライボロー橋およびトンネル局との論争の後、1982 年にテイラー法は修正され (「トライボロー修正」と呼ばれている。)、新協定が成立するまでは古い協定が継続することが規定された。このため、ストライキの数は激減し、労働組合の力が強くなったといわれている。

(4) ダウンサイジングとレイオフ回避の試み (1990 年)

テイラー法の成立以後労使交渉による労使協定の積み重ね等により公務員制度は発展していくが、同時に公務員制度に関するルールや規制が複雑化した。

1970 年から州公務員に関する調査が 27 回行われたが、いずれも過剰な官職 (Job Title) や他の機関への転任 (Transfer) の困難性など公務員制度の複雑性が問題であると指摘していた。

1990 年になると、州政府には 7,000 以上の官職が存在し、そのうち 1 名しかいない官職が 4,000 もあった。3,000 人以上の従業者が試験を受けるため「暫定任用」され、その任用期間は法定の 9 ヶ月よりも長い期間となっていた。さらに、500 人以上の従業者が 5 年以上勤務しているにもかかわらず「臨時任用」となっていた。マネージャーにとっては、職員の採用が最も複雑な職務となっていた。

同時に 1990 年代は低成長経済が続き、歳入の増加が見込まれなくなっていたため、当時のクオモ州知事は給与費の削減を迫られていた。しかし、人員を削減できる部局から需要があり拡大が必要とされている部局への「転任」は制度上の困難性から行うことができず、その結果、人員削減のため「レ

イオフ」が行われた。1990年から1992年の3年間で約6,000人がレイオフされたと言われている。

1995年9月、当時のパタキ州知事は州公務員省ジョージ・シノット(George Sinnott)長官に2年以内で公務員制度の抜本的な改革を指示した。1996年、パタキ州知事は「知事令第25号(Executive Order 25)」により、知事室労使関係局(Governor's Office of Employment Relations)を中心に、主要な部局の長をメンバーとする「職場管理と雇用開発のための検討会²」を発足させ、内部的な人員削減のための検討が続けられた。

そうした省庁横断的な検討の結果、「転任」の容易化によるレイオフの防止、「試験」の改善による「暫定任命」職員の削減、職の削減による州公務員省の効率化などが実行され、1997年の時点で8年前に比べ41%の人員削減と62%のコスト削減に成功したと言われている。

【コラム】90年代後半の公務員制度改革とその表彰

90年代後半の公務員制度改革は、1998年公務員円卓会議(Public Employee Round Table)が主催する公務優秀賞(Public Excellence Award)や全州政府人事担当幹部協会(NASPE)が主催する1999年ユージン・ルーニー・ジュニア賞(最優秀賞)など数々の賞を獲得、その立て役者であったシノット長官は雑誌「ガバニング」の1998年最優秀公務員に選ばれるなど、ニューヨーク州の試みは多くの人事関係者の注目を浴びた。

² Task Force on State Work Force Management and Employee Development

3 ニューヨーク州公務員の種類

(1) 州公務員法の適用の有無による分類

① 州公務員法が適用されない者

州公務員法が適用されない者は、州が有する陸軍や海軍等の軍隊に所属する職員のみであるが、これらは軍隊法 (Military Law) の適用を受ける。

② 州公務員法が適用される者

州公務員法が適用される者は、分類職 (Classified Service) と非分類職 (Unclassified Service) に分けられている。

(a) 非分類職³

非分類職には、メリット・システムの適用が不適当な者が含まれる。たとえば、有権者から直接選ばれる「公選職員 (Elected Officials)」、公選職員の指名による「任命職員 (Appointed Officials)」、議会事務局員、選挙管理委員会委員及び職員、公立学校の教員等である。

(b) 分類職

非分類職以外のすべての公務員は、分類職とされる。さらに試験の有無等により、(a) 競争職 (Competitive Class)、(b) 非競争職 (Non-Competitive Class)、(c) 除外職 (Exempt Class)、(d) 労働職 (Labor Class) に分けられている (各職については、第 4 節で詳述)。

(2) 州官吏法 (Public Officer Law) の適用の有無による分類

州官吏法における「官吏 (Public Officer)」の具体的な定義は法律に規定されていないが、ニューヨーク州の行政解釈によれば、「一般職員 (Public Employee) とは違い、法令によって職及び権限と義務が規定され、高度のイニシアチブを持ち独立した判断を行う者」とされている。

「官吏 (Public Officer)」は一般的に下記のとおり分類できる。

① 公選職員 (Elected Officials)

知事・副知事・州監察長官・州司法長官の 4 名。住民からの直接選挙で選ばれる。

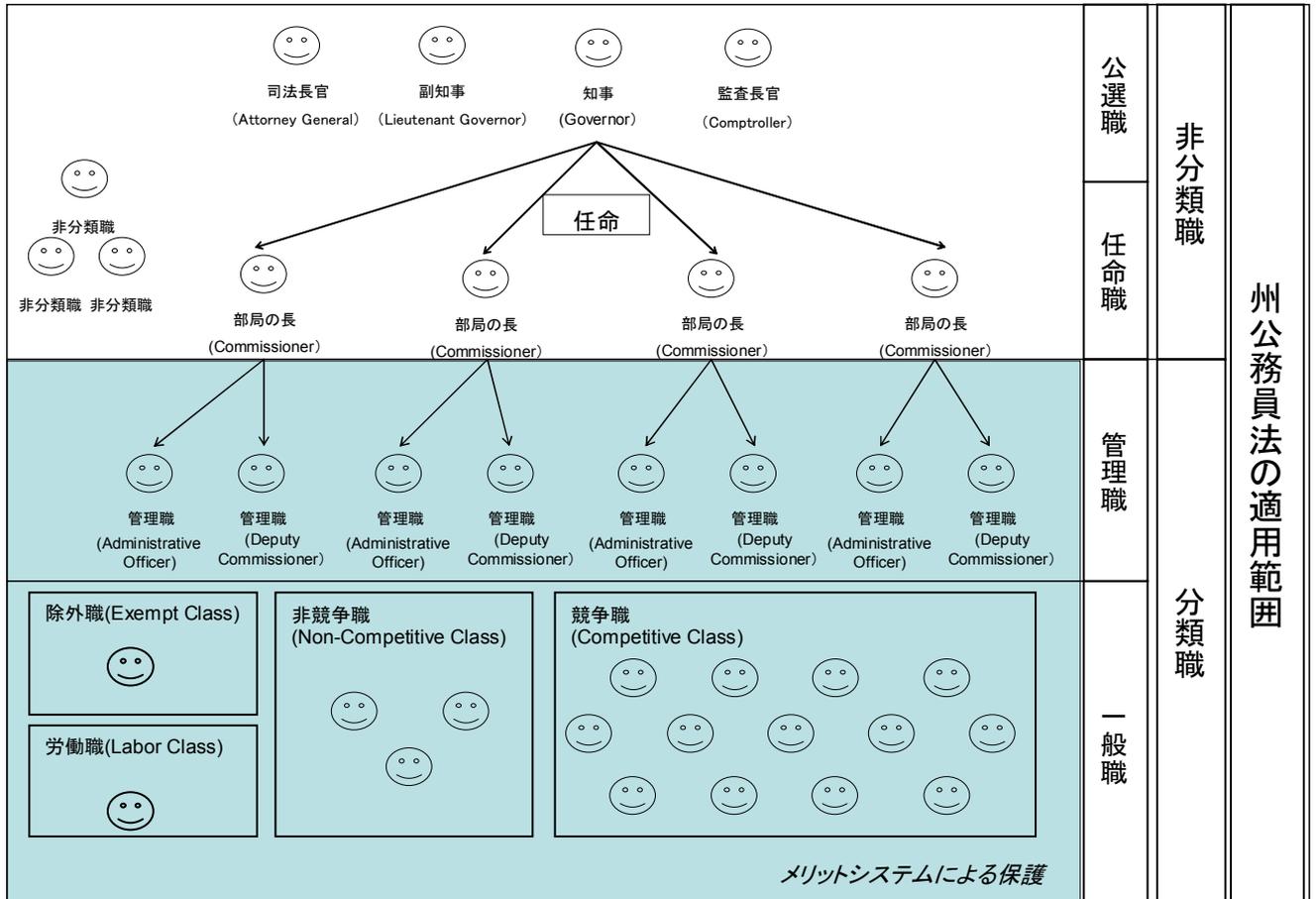
② 任命職員 (Appointed Officials)

各部局の長、知事府の主要職員等、主に公選職員により直接任命される。ほとんどは議会の選任同意が必要である。

³ 通常、公務員制度から「非分類職」は除外されるが、ニューヨーク州政府をより理解するためには、「非分類職」のうち「官吏」と呼ばれる「公選職員」及び「任命職員」を理解することが必要と考えられるため、第 2 節、第 3 節でそれぞれを概説する。

○ニューヨーク州公務員の種類

-  軍人
-  軍人
-  軍人
-  軍人



4 ニューヨーク州中央人事行政機関

(1) 州公務員省 (Department of Civil Service)⁴

① 権限・機能

州公務員省は、州公務員のみならず、州内地方団体の公務員制度及び職員の各種給付手当についても管轄し、効率的な公務員制度の構築をその使命としている。

② 構成

州公務員省長官 (Commissioner) は、州知事からの任命を受けて就任する任命職 (Appointed Official) である。

州公務員省は、長官を含む 7 名の執行部、11 の課 (Division) 及び議会担当局 (Counsel's Office) で構成されている。

各課は以下のとおりである。

- (a) 分類給与課 (Classification & Compensation Division)
- (b) 多様性計画管理課 (Diversity Planning & Management Division)
- (c) 職員給付手当課 (Employee Benefits Division)
- (d) 職員保健課 (Employee Health Service)
- (e) 情報管理課 (Information Resource Management Division)
- (f) 市町村サービス課 (Municipal Service Division)
- (g) 計画研修課 (Planning & Training Division)
- (h) 職員採用課 (Staffing Division)
- (i) 試験サービス課 (Testing Services Division)

(2) 州人事委員会 (State Civil Service Commission)⁵

① 権限・機能

州人事委員会は、分類職の公務員のみを管轄し非分類職は管轄しない。分類職規則や人事委員会規則などの制定権を有し、懲戒処分や勤務条件についての異議申し立てを取り扱い、州公務員法に関するあらゆる事項について必要に応じて調査する権限を持つ。州内地方団体のメリット・システム活動の監視も行っている。

② 構成

州人事委員会は 1 名の委員長と 2 名の委員により構成されており、委員長は、州公務員省長官が兼職する (充て職)。2 名の委員は州議会の同意を得た上で州知事の任命により選ばれ、任期は 6 年である。また、それぞれの委員は同一の政党から選出されてはならないと州公務員法に規定されている。

⁴ 州公務員省ホームページ <http://www.cs.state.ny.us/>

⁵ 州人事委員会ホームページ <http://www.cs.state.ny.us/pio/commish.htm>

(3) 公務員労使関係委員会 (Public Employment Relations Board)⁶

① 権限・機能

州公務員労使関係委員会は、1967年のテイラー法により創設された州公務員省から独立した機関である。

テイラー法は、州公務員によるストライキを禁止する代わりに州公務員に団結権・団体交渉権を認めており、労使交渉が困難な状況になった際の調停をすることが州公務員労使関係委員会の使命となっている。

② 構成

州公務員労使関係委員会の最高意思決定機関は理事会 (Board) である。

理事会は3名の理事により構成され、各理事は州議会の同意を得た上で州知事の任命により選ばれ、任期は6年である。また、3名の理事は同一の政党から選出されてはならないことがテイラー法により規定されている。

各理事から議長が1名選ばれ、議長のみが常勤職である。

理事会の下に4つの執行部局が存在する。

- (a) 執行局 (Office of Administration)
- (b) 調停局 (Office of Conciliation)
- (c) 不当労働行為監視局 (Office of Public Employment Practices and Representation)
- (d) 議会局 (Office of Counsel)

(4) 知事府労使関係局 (Governors' Office of Employee Relations)⁷

知事府労使関係局は、テイラー法施行から2年後の1969年に、州執行部法 (Executive Law) に基づき設立された。

知事府労使関係局は知事の代表として14の交渉団体 (9つの職員組合) との労使交渉を行うことを使命としている。

(5) 州倫理委員会 (New York State Ethic Commission)⁸

州倫理委員会は、1987年の公務員倫理法 (Ethics in Government Act) により設立された独立の機関で、公務員倫理法の規定に基づく各種権限を有する。

委員会は、5名の委員で構成され、そのうち最低でも1名は知事、1名は州司法長官、1名は州監察長官により任命される。

⁶ 州人事委員会ホームページ <http://www.perb.state.ny.us/>

⁷ 知事府労使関係局ホームページ <http://www.goer.state.ny.us/>

⁸ 州倫理委員会ホームページ <http://www.dos.state.ny.us/ethc/ethics.html>

第2節 ニューヨーク州公選職員 (Elected Officials)

1 概論

(1) ニューヨーク州の公選職員

ニューヨーク州においては、連邦政府と異なり、他州と同様に、知事のみならず副知事・州監察長官 (State Comptroller) ・州司法長官 (Attorney General) という主要な行政官が公選職員として住民の直接選挙で選出される。

ただし州財務長官 (State Treasurer) や州務長官 (Secretary of State) など多くの州では公選職員とされている主要な行政官が公選職ではなく知事による任命職になっており (財務長官の職は州監察長官が兼務)、公選職員の数が比較的少ない州の一つである。

(2) 知事とその他の公選職員との関係

知事は執行機関の最高責任者ではあるが、州監察長官も州司法長官も憲法上保障された独立した存在であるため、知事が他の公選職員を統制する権限は制度上想定されていない。

ただし、公選職員の選挙は知事選挙と同時に行われ、任期も同じ期間であるため、実際の選挙戦はお互いにチームで行われ、同一政党から選ばれることが多い。したがって、その他の公選職員に対する知事の実際の権限は、知事の政治的影響力によって大きく左右される。

(3) 公選職員制度の歴史

1777年、ニューヨーク州憲法が成立した当時は、州司法長官も州監察長官 (財務官と監査官とに分離されていた) も議会により任命される職であった。

1797年に財務官 (Treasurer) と監査官 (Auditor) を合わせて監察長官の職が創設された。

1846年のニューヨーク州憲法改正により、州司法長官も州監察長官も共に公選職員となった。

1938年には、公選職員の任期が2年から4年に延長された。

2 ニューヨーク州知事 (Governor)

(1) 制度

①職務と権限

執行機関の最高責任者である知事の職務と権限については、州憲法 (State Constitution) や州執行部法 (Executive Law) に下記のとおり規定されている。

- (a) 議会の召集
- (b) 州一般教書 (State of State) の送付
- (c) 予算案の提出
- (d) 法案への拒否権 (両議会の 2/3 の投票で覆る)
- (e) 行政規則 (知事令) 等の発布
- (f) 州職員 (部局の長等) の任命と罷免
- (g) 刑の執行と恩赦の実行
- (h) 州兵の最高司令官 (commander-in-chief)
- (i) 非常事態時における各種法律の一時執行停止

②被選挙権の要件 (Eligibility)

知事の被選挙権の要件は、米国籍を有し、30 歳以上であり、選挙時に州に 5 年以上居住していることである。

③任期・選挙

任期は 4 年である。連続多選禁止条項はない。

選挙は、大統領選挙のない偶数年に、副知事選挙と同時に行われる。

④給与

給与の額は議会の決議により決まる。2002 年は、年収 179,000 ドル (東海岸地区の平均は 120,372 ドル) であり、居住のための知事公邸 (Governor's Mansion) が与えられる。

⑤知事の承継

知事が欠けた場合の職務代行の順序は副知事、上院臨時議長、下院議長である。

(2) 実態

①強い知事の制度上の権限

政治学者のタッド・ベール (Thad L. Beyle) 氏の調査 (1994 年) によると、ニューヨーク州知事は、他州に比べて強い制度上の権限を有している。

この調査は、公選職員の数・知事の任期や多選禁止条項の有無・拒否権・

予算権限・議会と執行部の政党の一致性などを勘案して作成されている。

【表】知事の制度上の権限(1994)

州名	レート	順位	州名	レート	順位
1 アラバマ	3.3	27	26 モンタナ	3.3	27
2 アラスカ	3.5	18	27 ネブラスカ	3.7	10
3 アリゾナ	3.4	24	28 ネバタ	2.8	46
4 アーカンソー	3.4	24	29 ニュー・ハンプシャー	3.2	37
5 カリフォルニア	3.0	42	30 ニュー・ジャージー	4.0	5
6 コロラド	3.2	37	31 ニュー・メキシコ	3.5	18
7 コネチカット	3.5	18	32 ニューヨーク	4.1	3
8 デラウェア	3.3	27	33 ノース・カロライナ	2.5	49
9 フロリダ	3.3	27	34 ノース・ダコタ	3.6	12
10 ジョージア	3.1	41	35 オハイオ	3.8	7
11 ハワイ	4.1	3	36 オクラホマ	3.0	42
12 アイダホ	3.2	37	37 オレゴン	3.4	24
13 イリノイ	3.6	12	38 ペンシルバニア	3.9	6
14 インディアナ	3.0	42	39 ロード・アイランド	3.7	10
15 アイオワ	3.8	7	40 サウス・カロライナ	2.5	49
16 カンザス	3.3	27	41 サウス・ダコタ	3.6	12
17 ケンタッキー	3.5	18	42 テネシー	3.8	7
18 ルイジアナ	3.3	27	43 テキサス	2.8	46
19 メーン	3.3	27	44 ユタ	3.5	18
20 メリーランド	4.3	1	45 ヴァーモント	2.6	48
21 マサチューセッツ	3.2	37	46 ヴァージニア	3.3	27
22 ミシガン	3.6	12	47 ワシントン	3.3	27
23 ミネソタ	3.6	12	48 ウェスト・ヴァージニア	4.2	2
24 ミシシッピ	3.0	42	49 ウィスコンシン	3.5	18
25 ミズーリ	3.6	12	50 ワイオミング	3.3	27

出典：“Enhancing Executive Leadership in the States,” in State and Local Government Review 27, 1 (Winter 1995):18-35

全米の平均は、3.4ポイントであるが、ニューヨーク州は、メリーランド州、ウェスト・ヴァージニア州に次いで、ハワイ州と同じ4.1%である。

ニューヨーク州の知事の権限が強い理由は、州内の人口が多いことがあげられることもあるが、ニューヨーク州よりも人口の多いカリフォルニア州・テキサス州・フロリダ州では、ニューヨーク州知事の権限ほど大きいわけではないため、州内人口の多さだけが理由ではないと考えられている。

第1に、カリフォルニア州では、知事の権限よりも住民のイニシアチブが伝統的に強く、テキサス州では知事よりも副知事の方が強い権限を有し

ている。フロリダ州も各公選職員に権限が分散されている。

第2に、ニューヨーク州の社会的な多様性ということも指摘される。ただし、カルフォルニア州も同様に社会的多様性が見られる州であることは注意が必要である。

第3に、ニューヨーク州の知事は、大統領に次いで「国家レベルのリーダー」と市民から見られている面が伝統的に存在することである。たとえば、ヴァン・ビューレン大統領、クリーブランド大統領、セオドア・ルーズベルト大統領、フランクリン・ルーズベルト大統領は、ニューヨーク州知事の経験を経て大統領となっている。

②主要なニューヨーク州知事（20世紀）

次の表は、20世紀における主要なニューヨーク州知事とその所属政党、議会の多数派、主な成果についてまとめたものである。

【表】20世紀における主要なニューヨーク州知事

知事		議会		知事の実績
任期	所属	上院	下院	
セオドア・ルーズベルト Theodore Roosevelt 1899-1900	共和党	共和党	共和党	公務員制度改革 安全労働の推進 法人事業税の導入
チャールズ・ヒューズ Charles Evans Hughes 1907-1910	共和党	共和党	共和党	公務委員会(Public Service Commission)創設 労働者災害補償法の施行
アルフレッド・スミス Alfred E. Smith 1919-20,23-28	民主党	民主党 共和党	共和党	知事権限の拡大・組織の再構築 公園制度創出・社会福祉・教育予算の増加 所得税の導入と固定資産税の削減
フランクリン・ルーズベルト Franklin D. Roosevelt 1929-32	民主党	共和党	共和党	執行部予算の決定で勝訴 年金の創出 貧困層のための生活保護開始
ハーバード・リーマン Herbert H. Lehman 1933-1942	民主党	民主党 共和党	民主党 共和党	社会福祉省の社会福祉事業の統合と拡大 労働者のための施策の推進 公務員制度の推進
トーマス・デューイ Thomas E. Dewey 1943-54	共和党	共和党	共和党	ニューヨーク州立大学(SUNY)の創設 高速道路建設開始・教育関係補助金倍増 雇用における差別禁止州法の施行
ネルソン・ロックフェラー Nelson A. Rockefeller 1959-1973	共和党	民主党 共和党	民主党 共和党	メディケイド開始・SUNY 拡大・環境保護事業 エンパイアステート・プラザの建設 消費税導入・個人所得税及び法人税の増税
ヒュー・キャリー Hugh L. Carey 1975-1982	民主党	共和党	民主党	ニューヨーク市・州財政の建て直し 減税 精神障害者事業再構築・環境保護法施行
マリオ・クオモ Mario M. Cuomo 1983-1994	民主党	共和党	民主党	監獄の増設 メディケイドの拡大・減税(の後、増税) 公務員倫理法の施行
ジョージ・パタキ George E. Pataki 1995-	共和党	共和党	民主党	減税・規制緩和 社会福祉事業改革・森林管理事業の開始 メディケイドやその他健康事業の拡大

③各部局の長（長官(Commissioner)）の任命の実際

州知事は、行政機関の長として、議会により任命される教育省長官以外のすべての部局の長（長官）を、議会の同意に基づいて任命する権限を有する。

有権者やマスコミはこの任命人事には大変敏感であるため、知事は政治的な影響や市民の意見を聞いて人事を行うことが通常である。

その結果として、長官の「ナンバー2のポスト」を知事の側近から任命することで、政治的な影響で任命された各部局の長（長官）よりも「ナンバー2」に実際の権限を担わせることがあり、そのことが時に摩擦を起こすこともある⁹。

④知事を支えるスタッフ—知事府(Governor's Office)

州議事堂(Capitol)の2階は、執行部室(Executive Chamber)と呼ばれており、知事室を含めた知事府(Governor's Office)がある。通称「second floor」と呼ばれている。

最も重要なポストは、「知事補佐官(Counsel to the Governor)」である。知事補佐官は、調査や演説の原稿を書き、論議を巻き起こす困難な局面での対応や法律等の知識を知事に伝える「腹心」である。弁護士など法曹出身者が多い。

「知事報道官(Communication Director)」は、メディア対策を担当する知事府スタッフであるが、近年のメディアの発達により重要な役割を担われてきている。

「州業務監査官(Director of State Operation)」は、知事に代わって、各部局の日々の業務の監視を行うポストであるが、近年になって設立されたポストである。

「予算担当官(Budget Director)」は、予算に関して議会との交渉にあたるポストであるが、議会だけでなく予算省(Division of the Budget;議事堂の1階にあり、「1階と2階の対立」がしばしば起こる)との間にもある種の緊張関係が存在する。

知事府のスタッフの大部分は、知事の選挙戦から知事を支えた者で占め、制度上はいわゆる任命職(Appointed Officials)と呼ばれる者である。一部のスタッフは、知事と同じ政党の議会スタッフから引き抜かれた者も存在する。

新たに知事が就任した場合は、知事府に新たな職ができる場合が多い。たとえば、パタキ州知事が就任したときは、各種公社を担当する「副秘書官(Deputy Secretary)」の職を新たに創設している。

⁹ たとえば、1987年に、当時の労働委員会リリアン・ロバート長官が途中で辞職したのは、クオモ州知事にほとんど会うことができず、部局の人事も自らができなかったことに不満を抱いたためと言われている。2000年のジェームズ・マクゴワン労働委員長も同様の理由で辞職している。

3 ニューヨーク州副知事 (Lieutenant Governor)

(1) 制度

① 職務と権限

副知事は、州憲法上は上院議長の役割を担うことが規定されているが、その投票権は決選投票 (Casting Vote) のとき行使できるのみである。

州執行部法 (Executive Law) には、情報公開委員会 (Committee of Open Government) の委員及びコーネル大学の理事になること等の義務がいくつか規定されている。

副知事は、現職の知事が辞任したときに執行機関の長に自動的に昇格し、知事が州外にいる時や病気等で事務の執行が一時的に行えない場合、副知事が知事に代わって執行機関の長を代行する¹⁰。

副知事は独自の事務所として副知事府 (Lieutenant Governor's Office) がある。

② 被選挙権・任期・選挙

知事と同じ条件である。選挙は知事選挙と同時期に行われる。

③ 給与

給与は議会の決議で決まり、2002 年度は年収 151,500 ドルである (東海岸地区平均は 93,671 ドル)。

(2) 実態

① 役割の柔軟性

ニューヨーク州の副知事は、連邦の副大統領とは異なり、その影響力は小さいといわれているが、副知事の職務やその義務についての制度上の規定が少ないために、その役割は知事との信頼関係や政治的取引によって大きく異なってくるのが実態である。

② 知事との信頼関係

知事との関係が良好でなければ、儀式・形式的な事柄を中心に知事の補佐することにとどまるが、知事との関係が良好であれば、ある特定の分野の特命事項を担当する職として知事を大きく補佐する存在になる。

たとえば、現在のパタキ州知事は、ベティー・マッコーニー副知事に当初健康保健事業の改革を任したが、数ヶ月後に知事の信頼を失し、パタキ州知事 2 期目は共和党の指名を受けることができなかった。2 期目のメアリー・デュヌー副知事は、知事と良好の関係を保っており、学校での暴力対策を含

¹⁰ 知事が州外出張中も副知事が職務代理するが、このことについては通信機器が発達した現代において時代遅れの規定であるとの批判がある。

めたいくつかの特命事項について取り組んでいる。

4 ニューヨーク州監察長官 (State Comptroller)

(1) 制度

① 職務と権限

州財政に係る事柄に関する最高責任者である。その職務と責任は州憲法等に規定されており、要約すると下記のとおりである。

- (a) 州の資産管理と公債の発行
- (b) 州機関の財務監査
- (c) ニューヨーク市を含む州内地方団体財政状況の監督
- (d) 支出前の各種支出の監査・公的口座の管理
- (e) すべての歳入の監査
- (f) 州及び地方団体職員の退職年金制度の設計・運営

州監察長官は独自の事務所として州監察長官府 (Office of State Comptroller) がある。

② 被選挙権・任期・選挙

知事と同じ条件である。選挙は知事選挙と同時期に行われる。

③ 給与

給与は議会の決議で決まり、2002 年度は年収 151,500 ドルである (東海岸地区平均は 96,968 ドル)。

(2) 実態

① 目立たないが恐れられている存在

州監査官府による監査は、大きく報道で取り上げられることは滅多にないが、各部局の管理職は一度報道されると大きな問題になる。

そのため、監査は問題を生じさせないための大きなインセンティブになっているといわれている。

② 州内地方団体に対する強い権限

州監察長官府による監査は、州機関だけでなく、ニューヨーク市のような大都市から小さな地方団体まで行われている。

1995 年から 1999 年の間に州内 57 のカウンティのうち 40 カウンティに、932 の町 (Town) のうち 679 町に監査が行われた。

1998 年共和党のジュリアーニ・ニューヨーク市長は、州の監査に政治的偏向性があるとして、民主党出身のマッコール州監察長官を非難し、監査官による監査を拒否した。最終的には、裁判の末、州監察長官が勝利しニュー

ヨーク市の監査に踏み切ることになったが、ニューヨーク市ほどの大都市でも州監査には従わなければならない、州監察長官は州内地方団体に対して強い権限を持っていることが明かされた象徴的な事件の一つであった。

③巨額な退職年金制度の運用と重い責任

州及び地方団体職員の退職年金制度(New York State and Local Retirement System)は、総額 2001 年 3 月で 1,120 億ドル、州の 2000 年度予算の約 3 倍にあたる巨額な年金であり、カリフォルニア州の年金制度について 2 番目に大きい公的年金制度をニューヨーク州は有している。

年金制度の理事は、地方団体や労働組合、各種投資家から構成されているものの、州監察長官は退職年金制度の理事長として重い責任を有している。

5 ニューヨーク州司法長官(Sate Attorney General)

(1) 制度

①職務と権限

州司法長官は、州法に係る事柄に関する最高責任者である。その職務と責任は州憲法等に規定されており、要約すると下記のとおりである。

- (a) 州が当事者の訴訟への対応
- (b) 州法の合憲性の保持
- (c) 州内地方団体への法的な助言

②被選挙権・任期・選挙

知事と同じ条件である。選挙は知事選挙と同時期に行われる。

③給与

給与は議会の決議で決まり、2002 年度は年収 151,500 ドルである（東海岸地区平均は 102,432 ドル）。

(2) 実態

①「市民弁護士(People' s Lawyer)」

州司法長官は、ニューヨーク市民の権利を守る法の番人として役割から、しばしば「市民弁護士」と親しみを込めて呼ばれることがある。

②近年の訴訟

ニューヨーク州司法長官が近年取り組んできた代表的な訴訟は、他州と同様、タバコによる健康被害が州の医療費増大を招いたとしてタバコ会社に弁償を求める訴訟や、マイクロソフト社の独占が州の独占禁止法違反であるという訴訟があげられる。

③州知事への立候補

タバコ訴訟や独占禁止法違反訴訟は、きわめて政治的な判断や政策判断等も含むため、本来であれば、議会や知事の職務に属するものであったが、近年は州司法長官がその役割を担うようになっているため、「州司法長官の政治家化」が指摘されていた。80年代からその傾向は強く、1985年には州知事50人のうち10名が司法長官から直接立候補した。

ただし、90年代に入るとその傾向は小さくなる。弁護士への評価そのものが下落したためと言われている。

第3節 ニューヨーク州任命職員 (Appointed Officials)

1 ニューヨーク州任命職員の構造

ニューヨーク州政府の知事部局長 (agency head/commissioner) など高度な政策判断を要する職の大部分が知事による任命で行われるが (教育庁長官は議会により選ばれたニューヨーク州大学¹¹ (University of the State of New York) の理事により選ばれる) その任命には上院の承認が必要である。

任命職員は、知事 (時に議会) からその職務の方向性を指示されることになり、最終的には知事に対して責任を負うことになる。

知事に任命された任命職員は、数名の部下を中間管理職 (メリットシステムの保護を受ける) として任用する。多くは、次官 (Deputy Commissioner) や執行官 (Administrative Officer) と呼ばれ、日常業務の執行を管理する。

2 ニューヨーク州任命職員の個人的属性

○ニューヨーク州任命職員¹²の1990年代の個人的属性

項目	NY州(22名)	全国平均
①平均年齢	51歳	50歳
②最初に政府に働き始めた平均年齢	29歳	30歳
③性別	女性 9.1%	女性 21.1%
④人種	白人 72.7%	白人 89.3%
⑤支持する政党 (※)	2.6ポイント	3.2ポイント

(出典 ; The Book of the States Vol. 34(2002)より)

(※) 共和党を1ポイント、民主党を5ポイントとする。

任命職員の女性の割合が全国平均よりも低い一方で、人種的には他州よりも多様性が見られる。

3 ニューヨーク州任命職員の学歴

○ニューヨーク州任命職員の1990年代の学歴

項目	NY州(22名)	全国平均
①大学院の学位取得者	50%	59%
②法学位	4.5%	10.6%
③M P A	9.1%	11.3%
④M B A	13.6%	16.8%
⑤職業上の資格	25.0%	42.3%

(出典 ; The Book of the States Vol. 34(2002)より)

¹¹ ニューヨーク州立大学(SUNY)とは異なる。初等教育も含む州内の教育行政を管轄。

¹² 任命職員 22名を対象に行われた上記調査

全国と比較すると、学歴の水準は総じて低い。

4 ニューヨーク州任命職員のキャリアパス

○ニューヨーク州任命職員の 1990 年代のキャリアパス

項目		NY 州 (22 名)	全国平均
① 州政府在籍平均年数		12.0 年	15.1 年
② 同部局在籍平均年数		9.5 年	11.4 年
③ 現職在籍平均年数		5.3 年	5.5 年
④ 前職	同部局	45.5%	41.1%
	他部局	27.3%	11.8%
⑤ 経験	他州政府で経験あり	22.7%	15.1%
	民間で経験あり	65.0%	65.0%
	2 以上の部局の経験あり	59.1%	53.7%
⑥ 現在勤務する州が生まれた州		68.2%	45.0%

(出典 ; The Book of the States Vol.34(2002)より)

5 ニューヨーク州任命職員の給与

○ニューヨーク州主要任命職員の 2002 年度給与 (年間)

職名	NY 州	東海岸平均
予算関係	161,949 ドル	110,275 ドル
経済開発関係	120,800 ドル	93,144 ドル
教育関係	170,165 ドル	121,447 ドル
危機管理関係	117,549 ドル	79,039 ドル
環境関係	136,000 ドル	105,157 ドル
保健関係	136,000 ドル	113,432 ドル
交通関係	136,000 ドル	107,923 ドル
人事関係	120,800 ドル	99,125 ドル

東海岸平均と比べるとニューヨーク州の給与は全般的に高い。

第4節 ニューヨーク州一般職員 (Employees)

1 ニューヨーク州一般職員の状況

連邦商務省センサス局の統計によると、一般職員数は下記の表のとおり減少傾向にある。

【表 ニューヨーク州の公務員数の変遷】

	種類	1992年 (A)	2001年 (B)	増減 (B)-(A)
1	税財務	12,020	13,678	1,658
2	総務	5,025	5,169	144
3	法務	16,414	18,989	2,575
4	警察	5,481	5,976	495
5	刑務所	33,083	36,519	3,436
6	道路(高速道路含む)	14,897	13,427	△ 1,470
7	空港	98	140	42
8	水上交通	1,008	825	△ 183
9	福祉	7,396	6,815	△ 581
10	保健	9,037	9,700	663
11	病院	62,749	47,334	△ 15,415
12	社会保険	13,103	8,458	△ 4,645
13	ごみ	0	0	0
14	下水道	0	0	0
15	公園・余暇	1,840	2,870	1,030
16	天然資源	3,484	3,477	△ 7
17	水道	0	0	0
18	電力	4,238	1,597	△ 2,641
19	交通	15,530	15,047	△ 483
20	小中学校	0	0	0
21	高校	16,828	17,132	304
22	その他教育機関(大学等)	31,517	32,951	1,434
23	図書館	0	0	0
24	その他	13,681	11,995	△ 1,686
	合計	267,429	252,099	△ 15,330

※常勤職員のみ ※連邦商務省センサス局統計より

州公務員省の1999年の統計によると、職員の平均年齢は、1991年と比較して41.8歳から44.5歳と増加している。職員は、約52%が男性、約48%

が女性である。

人種は、白人が約 73%、黒人が約 14%、ヒスパニックが 3.7%、アジア系が 2.4%、残りは不明となっている。

2 ニューヨーク州一般職員の分類

(1) 義務・責任等による分類

一般職員のすべての職は、義務や責任、必要とされる資格等に応じて分類されている。これは、給与やその後の昇進や転任などに活用されることになっており、大きくわけて下記のとおり 4 つに分類されている。

① 競争職 (Competitive Class)

州人事委員会が②～④の職を特別に認めない限りは、自動的に競争職に分類されるため、競争職の官職は具体的に規則に列挙されていない。州公務員のうち約 80%がこの職に該当する。

競争職は、その職に必要な技術や経験を試す試験の結果に基づいて採用される。試験はすべての者が参加可能な競争試験で、昇進も同様の競争によって行われる。

② 非競争職 (Non-Competitive Class)

非競争職は、競争試験による採用が不適當な職に対して分類される職であるが、試験自体は行われる（試験は競争試験ではない）。たとえば、公務員省が指定する技術の修得度や経験を試す試験である。

この職に分類される大部分が「専門技術職」である。たとえば、溶接工や大工、調査専門員である。ある一定の上級職や機密職も含まれる場合がある。

また、人事委員会は最大 1,200 の官職を精神的障害者や身体障害者のために、さらに障害を持った退役軍人のために 300 の官職を追加して指定することができ、彼らは非競争職に分類される。

非競争職はその官職が列挙され、官職につき原則 1 名が割り当てられるため昇進は存在しない。また、非競争職は必要に応じて競争職とは異なる規則が適用される。

③ 除外職 (Exempt Class)

除外職は、競争試験による採用も非競争試験による採用も不適當な職で、各部局の任命権者が自由に任命できる職である。たとえば、各部局の秘書・特別臨時委員会・特定の州公務員の秘書・法廷関係者の一部があげられる。

この職は、分類職規則 (Rules for the Classified Service) にその官職が列挙され、必要に応じて競争職とは異なる規則が適用される。

この職に空席が生じた場合、人事委員会がその都度、当該官職について調査し、除外職にふさわしいかどうか判断することが州公務員法に規定されて

いる。

④労働職 (Labor Class)

労働職は、人事委員会規程 (the Regulations of the Civil Service Commission) に列挙される職で、簡単なテストが行われるが、高い技術を必要としない職を指す。

(2) 管理職か否かによる分類

①管理職 (Managerial/Confidential)

一般職員の中には、政策立案を担い、給料もその他の一般職員よりも高く、職員の労使交渉を直接支援し、労使協定の締結に大きな役割を担っている管理職が存在する。したがって、管理職に該当する者は、その職務の本質から、本来職員に認められている勤務条件等に係る団結権・団体交渉権がテイラー法により認められていない。

その代わりに、「管理職」の勤務条件等は、知事府労使関係局 (Governors' Office of Employee Relations) の定める規則により決定される。

②一般職員 (狭義)

管理職以外の職員をさす。

(3) 職務記述書 (Job Description)

ニューヨーク州には約 4,700 の職種があるといわれているが、それぞれの職種にはそれぞれの職務記述書が存在する。

州公務員省は、各種の職種について、モデル的な職務記述書を作成しており、各部局はモデルとなっている職務記述書を最大限に尊重している。

職務記述書には、各職の職務の本質、職階の基準及び主な特徴、職務の全活動・職務・任務 (箇条書きになっている)、他者との関係 (どのような人間と対話する必要があるか等)、上司との関係 (指揮・監督を受ける職種は何か等)、最低限の資格 (Minimum Requirement ; ある一定の職種に在籍していなければならない年数や学歴など) が詳細に規定されている。

3 ニューヨーク州一般職員のキャリア・ステップ

(1) 採用試験 (競争職)

州公務員法は、競争職に採用されるためには、候補者の能力を判断するための競争試験の実施を行うことを規定している。

①申込

州公務員省は、競争試験の実施に際し、欠格条項・試験の科目・必要と思

われる情報（テストの日付・場所・申込書の提出期限・職の内容・現在の空席状況等）について公告しなければならないと州公務員法により規定されている。

試験実施の公告は、オルバニー市及びニューヨーク市にある州公務員省の事務所、各コミュニティにある州労働省の職業サービス事務所、又は州公務員省のホームページ(www.cs.state.ny.us)において行われる。

受験者は、期限までに申込書を提出しなければならないが、もしも欠格条項に抵触する受験者であれば、州公務員省は、理由を付して通知することにより受験者を失格させることができる。失格に不服がある場合は人事委員会に異議申立をすることができる。

② 試験

試験は、職種によって、筆記試験や口答試験だけのこともあれば、実際の業績評価や学問的なバックグラウンドが考慮される場合もある。

口答試験は、2～3名の面接官により、業務に関連する問題について質問される。また、職種によっては、身体検査を必要とする場合もある。

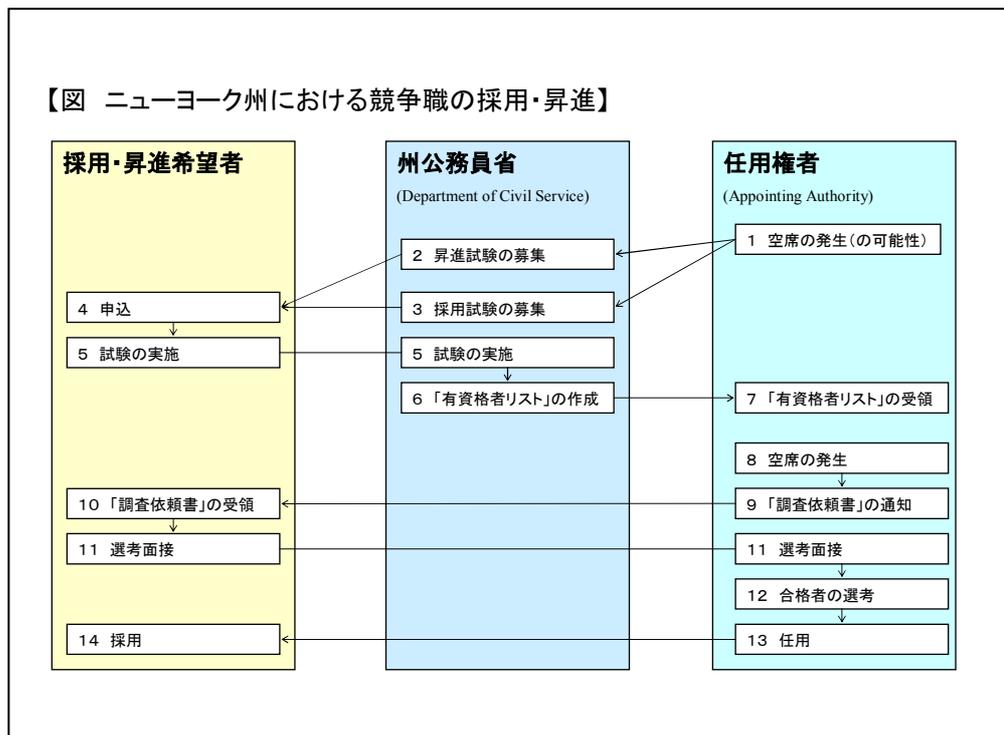
試験は定期的に行われ、受験費用は受験者の負担である。

試験の得点は、退役軍人や障害者の場合、一定程度加算される場合がある。

③ 有資格者リスト (Eligible List)

試験の結果により受験者はランク付けされ、試験終了後 60 日以内に受験者にそのランクを付して通知される。受験後は、有資格者として「有資格者リスト (Eligible List)」に掲載される。試験は定期的に行われ、その都度、古い「有資格者リスト」は、新しい「有資格者リスト」に統合される。

州公務員法は、各部局の任用権者は、試験結果上位 3 番目までの有資格者の中から採用しなければならないと



規定している。

昇進試験と採用試験が同時に行われる場合、成績が同等であれば、昇進試験を受けた者が優先される（「(4)昇進」参照のこと）。

④選考(Selection)

職に空席が生じれば、各部局の任用権者は、有資格リストの上位3名に対して「意向調査状(Canvass Letter)」を送ることができる。州公務員法や規則は、採用を望む3名の中から選ぶことのみを規定しているので、たとえば、任用を望む上位1位の有資格者のみ選考して任用してもよい。ただし、その際は、他の2者に通知する必要がある。また、点数が同じ者が複数存在すれば上位3名以上の中から選考をしなければならない。

「意向調査状」を受け取った有資格者は、希望すれば各部局の任用権者の選考(主に面接)を受けることができ、各部局の任用権者の選考結果により、採用が決定されることになる。

「意向調査状」を発送して10日営業日以内に返事がなければ、選考を拒否したものとみなされる。

選考を希望しなかった有資格者は、相当の理由があれば、有資格者の希望もしくは各部局の任用権者の希望により資格をそのまま保持できるが、相当の理由がなければ「有資格者リスト」から除名される。

上から3番目に入らなかった有資格者は、「連絡可能(Reachable)」状態になっており、次のテストでさらに良い点をとって上位3名に入らない限り、「連絡可能」状態が続くことになる。ただし、「有資格者リスト」には最大で4年間の期限があり、期限が切れれば自動的に「有資格者リスト」から除名されてしまう。

(2)任用

①外国人の任用

ニューヨーク州に就職するためには、一般的に永住権¹³(Permanent Residence)が必要であるが、下記の職については、市民権(Citizenship)が必要とされている。

¹³連邦移民法は、アメリカ合衆国に滞在する外国人を、非移民(nonimmigrant. 永住以外の目的で滞在する外国人用。永住権(Permanent Residence)は取得していない。)及び移民(immigrant. 永住の目的で滞在する外国人用。永住権(Permanent Residence)を取得。)の2つに分類している。

市民権は、その取得に際しては移民法のもとで合法的に永住権を取得して合衆国に入国し、入国後合法的に居住しつづけることが必要条件となっており、市民権取得後は、外国人ではなくアメリカ人として取り扱われ、投票権の取得や陪審員の資格等を得ることができる。

(a) 官吏 (Public Officer) ¹⁴

(b) 警官 (Police Officer) ¹⁵

(c) 公立学校の教師 (Public School Teacher) ¹⁶

【コラム】 ニューヨーク州における外国人の任用の歴史的経緯

1973年以前のニューヨーク州公務員法第53号は、外国人の任用を排除しており、外国人を公務員として任用することはできなかった。

しかし、非営利団体に就職していた外国籍職員が、当該団体がニューヨーク市に引継がれたことにより解雇された問題で、1973年のスガルマン連邦最高裁判所判決(※1)により、ニューヨーク州公務員法第53号は違憲とされた。最高裁判決後、ニューヨーク州公務員法第35号は、永住権を合法的にもつ外国人の任用について原則認めるよう再度起草(※2)された。

その一方で、ニューヨーク州公務員法以外の法律により、公職・警官・公立学校の先生に対しては市民権を要求する例外規定が盛り込まれることになった。連邦最高裁は、それらの職が「分かつことのできない忠誠心が必要なことや社会的・政治的にも認められていること、雇用の連続性」を考慮して、例外規定の合憲性を認めた。

特に、公立学校の先生に対する制限については、連邦最高裁はいわゆる「合理性のテスト」に基づき、「州は、守るべき利益と制限的な分類との間の合理的な関係を示せる限りにおいて、その分類が正当化される」との判断のもと、「公立学校の先生は、政府を代表する中核的な仕事を遂行するものと見なされ」、「我々の社会がよってたつところの価値を保持するために個人が市民として参加するためには必要不可欠な存在」として、合憲性を認めた。

(ペース大学 レスター教授へのヒアリング調査に基づく)

※1 「ニューヨーク州公務員法第53号は、ニューヨークの制定法の構造からすれば、〈外国人を〉見境なく排斥しており、実質的な州の利益の達成を狭く限定しているわけではないため、連邦憲法修正第14条の平等条項に違反する。」

※2 「他の法律の規定するものを除き、合衆国の永住権を合法的に認められた外国人で、外国人という理由で競争階級(competitive class)の職への任用を否定されるものはいない。」

¹⁴州官吏法 (Public Officers Law) に規定

¹⁵州執行部法 (Executive Law) に規定

¹⁶州教育法 (New York State Education Law) に規定

②障害者・退役軍人の優先任用

連邦法、州憲法に基づいて優先的に任用される（5(1)④参照）。

③任用方法

州公務員法は、大きく①終身任用と②非終身任用に分けられ、その中でもいくつかの任用方法がある。任用方法の違いによって、休暇や転任・昇進、年功の形成等に影響を与える。

(a) 終身任用 (Permanent Appointments)

(i) 終身任用 (狭義)

終身任用は、終身的に創設されたが現在空席になっている職についてなされる任用行為で、昇進・転任の権利やレイオフ中の再雇用の権利や官職をやめても復職の権利を有することになる。

競争職の終身任用は、上述のとおり、競争試験の後、任用を望む上位3名の中から選考された後に行われる。

非競争職や労働職も、終身任用が可能である。

(ii) 条件付終身任用 (Contingent-Permanent Appointments)

条件付終身任用は、終身職の現職が、都合により休職している職についてなされる臨時的な任用行為である。条件付採用は、昇進や転任など終身任用職員と同じ権利を有するが、現職が復職した場合は、辞職しなければならない。

(iii) 研修任用 (Trainee Appointments)

州公務員省は、一定期間の研修を修了すれば就任可能の職を設けており、研修期間中の職になされる任用行為が研修任用で、その間の地位は終身任用と同等である。ただし、研修を十分な成績で修了することができなければ任用することはできない。

(iv) 季節的任用 (Seasonal Appointments)

季節的任用は、毎年必要であるが、一年を通して継続的に職務が存在しない職になされる任用行為である。任用方法は、終身的任用と同様に行われる。

その年の職務が終了すれば、「再任用者リスト」に掲載され、身体検査等を経て、来年度も各部局の任用権者から再任用される。

(b) 非終身任用 (Non-Permanent Appointments)

非終身任用をされた者は、任期の定めがなく自由にレイオフされうるが、給料については終身任用をされた者と同様の権利を有する。

代表的な非終身任用は下記のとおりである。

(i) 臨時任用(Temporary Appointments)

臨時任用は、短期間の事業等により創設された官職そのものが臨時的な職になされる任用行為である。

州公務員省は、6ヶ月以上の臨時的な職は好ましくないと考えているが、もし6ヶ月を超えた場合は、州公務員省の承認を経てさらに6ヶ月の延長をすることができる。

6ヶ月以上の臨時的任用の場合は、終身任用と同様のプロセスを行わなければならない。ただし、特別な研究や18ヶ月を超えない事業で科学的・技術的な専門家を任用する場合は、競争試験は不要である。

3ヶ月以上6ヶ月以上の臨時的任用の場合は、「有資格者リスト」の中から選考しなければならないが、点数等は勘案しなくてもよい。

3ヶ月未満の場合は、「有資格者リスト」を勘案する必要はない。

(ii) 暫定任用(Provisional Appointments)

暫定任用は、競争職の試験において「有資格者リスト」に任用を望む成績上位3位の者が存在せず、終身的任用が行うことができない場合に暫定的に行われる任用である。

研修や経験の調査や最低限度の資格を有していれば、州公務員省の承認を経て暫定的任用が行われ、適切な「有資格者リスト」が作成されるまで当該者は雇用され続ける。ただし、州公務員法は9ヶ月間の限度を定めており、同一人物を9ヶ月間以上任用し続けることはできない。

(3) 試行期間(Probationary Term)

試行期間は、競争職の最初の任用の際または部局間にまたがる昇進・転任をした際に設けられることが州公務員法により規定されている。

除外職・非競争職・労働職については、人事委員会の要求があれば、最初の任用の際または部局間にまたがる昇進・転任をした際に試行期間が設けられることが州公務員法により規定されている。

試行期間は、26週以上52週以下で、任命権者が試行期間の終了を書面にて職員に伝えるまで継続する。

(4) 昇進(Promotion)

① 競争職の昇進

競争職の一般職員は、上級の職に空席があった場合に競争に基づく昇進試験が行われる。空席に対しては競争に基づく昇進試験だけでなく競争に基づく採用試験も同時に行われるのが一般的であるが、州公務員省は、自らの判断もしくは各部局の要求に応じて、昇進試験を行わず採用試験だけを行うこ

とができる。

昇進試験と採用試験を同時に行う場合、最低でも採用試験実施の15日前に採用試験の実施についての公示を内部的に行う必要がある。もしもその間に一般職員から昇進試験を先に行うべき相当の理由が示されれば、昇進試験は採用試験に先んじて行わなければならない。

昇進試験と採用試験が同時に行う場合、成績が同等であれば、昇進試験を受けた者が優先して「有資格者リスト」に掲載されることになる。まとめると「有資格者リスト」は、下記の順番で優先される。

- (a) 同一等級内での昇進による有資格者
- (b) 部局内での昇進による有資格者
- (c) 部局外からの昇進による有資格者
- (d) 公開競争試験の採用による有資格者

昇進に必要な資格について各部局が定めることができるが、州公務員省は、その基準が公益に反するものであれば、撤廃する権限を有している。

②非競争職・労働職の昇進

ある一部の官職に対しては、採用試験と昇進試験が同時に行われる限り、非競争職・労働職の者も昇進試験を申込みことができる。

ただし、一部の非競争職については、採用試験と同時に昇進試験が行われなくてもよい場合もある。

【コラム】国際人事管理協会に表彰された昇進試験

ニューヨーク州の管理職への昇進試験は、Promotion Test Battery (PTB) と呼ばれているが、国際人事管理協会 (International Personnel Management Association) の 2000 年革新的評価賞 (Innovations in Assessment Award) に選ばれたことで有名である。

PTB が表彰された理由は、1999 年に導入されたその昇進試験のシステムが、より効率的に正しく管理職の適性を評価すると判断されたからである。

従来の昇進試験では官職ごとの昇進試験が行われていたが、PTB の導入により年に1回の一連の昇進試験を受験できるようになった。その試験は、受験者がどんな職にあっても、すべての職に共通するような管理職としての資質を試す試験内容であるので、より公正でより正しい資質を判断できる。

PTB を導入した背景には、第1に「暫定任命職 (Provisionary Appointment)」の数が多く、必ずしも各人の能力と職のマッチングがされていなかったこと、第2に「有資格者リスト」を作成するのに時間がかかっていたこと、第3に各部局が包括的な統一テストを望んでいたこと、第4に昇進試験を受けた者からかならず不公平である旨の不平が出ていたことがあげられる。

PTB の試験は、スタッフの管理、書面によるコミュニケーション、問題

分析の3つのパートに分かれており、すべて選択問題である。受験資格者は800職以上の3万人を越え、50以上の部局に渡っている。

問題は、専門家が2つのチームに分かれて作成する。1つのチームが問題の草案を作り、もう一方のチームが草案を再考して多角度の視点から吟味される。

テストの点数は、「有資格者リスト」の作成に利用される。管理能力だけでなく管理職に特別な技術的な知識等が必要であれば、新たに技術的な知識を問う試験を受ける必要があるが、各部局は管理能力を問う試験を作成しなくてもよくなった結果、「有資格者リスト」が効率的に作成され、1990年代前半は職員の5%が「暫定任用」だった状態であったが、PTBの導入により1%以下になった。

(例) テスト内容の具体例

あなたが所属する部局は、ある問題について一般市民向け説明会を開催することになりました。あなたは当該部局に新しく就任した管理職だとします。

部下のジョアンは、最初の説明会を先週の金曜日に関き、その旨の報告がジョアンからありました。

月曜日になって、説明会の受講者から、説明会は座席が少なく資料も不足していたという不満のEメールがあなたのもとに届きました。ジョアンは、別の団体に、2回目の説明会を事務所の外で今まさに行っています。

あなたならどうしますか？ いくつか選びなさい。

- 1 明日見られるようにジョアンの机にメッセージを置いておく。
- 2 あなたの上司にアドバイスを求める。
- 3 長官(Commissioner)のスタッフに不満があったことを伝える。
- 4 説明会に今すぐいき、ジョアンと話をする。
- 5 金曜日に出席した同じ職場の人間に話を聞く。
- 6 セミナー会場に行き、自分に電話をするようメッセージを置いていく。

(5) 転任 (Transfer)

① 定義

州公務員法によれば、「終身任命職員が任命権者の違う公職に、試験を受けることなしに異動すること、もしくは同任命権者の下で同等級の官職に異動すること」である。

② 条件

転任は、転任先の任命権者の書面による同意及び州公務員省の承認が必要であるが、転任元の任命権者の同意は不要である。

転任には一定の試用期間が必要である。試用期間中は転任元の機関において「休暇扱い」とされるため、試用期間中、転任先の職に満足できなければ、自由に転任元に復職することができる。

転任には、転任元と転任先の給料は実質的に同等かそれ以下であることが必要とされている。

③ 転任の種類

転任には、大きく 4 つの種類がある。

(a) 通常転任 (Regular Transfer)

試験を受けることなく、同等もしくは 2 等級以内の職に転任すること。

(b) 競争的転任 (Open-Competitive Transfer)

新規の研修、教育又は資格を得た結果、全く違う職種に転任すること。

(c) 管理担当部局間の転任 (Administrative Transfer)

人事、予算又は法制など管理担当部局間で転任すること。

(d) レイオフ回避のための転任 (Transfer to Avert Layoff)

レイオフを回避するために、州内の他の機関の同等の職に対し新規雇用者等よりも優先して転任させること。

(6) レイオフ (Layoff)

① 定義

「レイオフ」は、州公務員法上、「官職の廃止 (abolishment of positions) による解雇」と定義されている。

ニューヨーク州では、経済上の理由・事業の統廃合に伴うレイオフが認められているが、一般的に、レイオフされた職員は、本人に要因があるわけではなく社会経済等の外的な要因であるため、当該職員の権利保護の観点から様々な規定が制度化されている。

ただし、権利取得要件は下記の者に限定されている。

(a) 終身任命された競争職

(b) 終身任命された最低でも 1 年間勤務した労働職又は非競争職

また、レイオフは個人単位で行われるわけではなく、「レイオフ・ユニッ

ト(Layoff Unit)」と呼ばれる集団を基準に行われる。レイオフ・ユニットは、部局全体の場合や地域的な単位になる場合があり、レイオフ・ユニットの範囲は、労使交渉に委ねられることになっている。

②年功(Seniority)によるレイオフ基準

「年功」は、レイオフの優先順位に関係してくる(原則的に、年功が低い者からレイオフが行われる)。

「年功」は勤務年数を基準として計算される。暫定任命職や臨時任命職の期間は勤務年数として計算されないが、非分類職の間は勘案される。1年未満の休職期間は勤務年数として勘案され、休職期間が3年以上であれば、3年を超える部分の休職期間が今まで計算されていた年功から引かれることになる。

(例) 7年間勤務の後、4年間休職した場合

$$\text{年功} = 7 \text{年間勤務} - (4 \text{年間休職} - 3 \text{年}) = 6 \text{年}$$

ただし、優遇措置として退役軍

人や障害をもった退役軍人は30ヶ月から60ヶ月の年数が年功に上乘せされる。また、家主かつ障害をもった退役軍人を配偶者に持つ者は、5年間の年数が年功に上乘せされる。

③職務継続権利(Retention Right)

「職務継続権利」とは、同じレイオフ・ユニット内の同じ等級の職員と比べ優先的に職を継続する権利(レイオフされない権利)である。

第1に、臨時任命・暫定任命職員よりも終身任命職が、第2に、試行期間を終了していない終身任命職よりも、終了した終身任命職が、第3に、年功の低い終身任命職よりは年功の高い終身任命職が、「職務継続権利」を有する。

④配置転換リスト(Redeployment Lists)

州事業の民営化(Contracting Out)によりレイオフされた一般職員は、レイオフされてから6ヶ月間「配置転換リスト」に掲載され、他のどのリストよりも優先的に再雇用される資格を有する。

「配置転換リスト」は「年功」によって順番がつけられ、新たな職に空席が生じれば「年功」が高い順に再雇用される。

⑤部局削減転任リスト(Agency Reduction Transfer Lists)

州事業の民営化以外で、部局そのものが削減されてレイオフされた一般職員は、「部局削減転任リスト」に掲載され、「配置転換リスト」の次に優先的に再雇用される資格を有する。

⑥優先リスト(Preferred Lists)

レイオフされた一般職員は「優先リスト」に掲載され、レイオフされた時

と同じ職又は昇進ラインにおいてより低いレベルの職又は同じ職種の同様の職に再雇用される資格を有する。最終的な再雇用先は州公務員省が決定する。

「優先リスト」に掲載された者は、職種や任用形態等いくつかの基準と年功により順番がつけられ、新たな職に空席が生じれば順番の高い者から再雇用が優先的に行われる。「優先リスト」の有効期限は、4年間である。

「優先リスト」に基づいて復職した者には、試用期間中にレイオフされた者以外は、試用期間がない。

⑦再雇用名簿 (Reemployment Roasters)

レイオフされた一般職員が「優先リスト」に掲載された職（州公務員省が決定）以外の職を望む場合、「再雇用者名簿」に登録され、その職に空席が生じれば、その者が再雇用を優先される。

ただし、名簿上のランク付けはなく、どの者も任用される可能性がある。「再雇用名簿」の有効期限は4年間である。

⑧各名簿の優先順位

一般的に職に空席が生じた場合は、「配置転換リスト (Redeployment Lists)」「部局削減転任リスト (Agency Reduction Transfer Lists)」「優先リスト (Preferred Lists)」「再雇用名簿 (Reemployment Roasters)」「有資格者リスト (Eligible Lists)」「その他の任用方法」の順番で優先される。

(7) 辞職 (Resignation)

①書面による辞職

辞職の際は、任用権者に書面により提出することが州公務員法により規定されており、辞職日が未記入の場合は、書面が到達した日又は任用権者が定める日が辞職日となる。

辞職の書面が提出されれば、任用権者の同意がない限り、修正も撤回もすることができない。

②辞職後の復職

辞職後1年以内の場合、辞職前と同等職に空席が生じれば、任用権者の承認を経て、試験をせずに復職することができる。

辞職後1年以上の場合、さらに人事委員会の承認が必要となる。

③不適格又は不正行為に伴う辞職

不適格又は不正行為を行った職員がそれに伴い辞職しても、辞職と扱われず、有罪が確定した後、「解雇 (Dismiss)」の取扱を受けることになる。

④定年

年齢による差別の禁止（5(1)③参照）により、定年は存在しない。ただし退職年金支給開始年齢は存在する（通常62歳）。

4 ニューヨーク州一般職員の勤務条件

(1)給与

①州公務員省分類給与課(Classification and Compensation Division)

州公務員法に設置根拠を持つ州公務員省分類給与課は、分類職(Classified Service)の役職(title)を管理し、各役職の義務と責任を決定する役割を担っている。

②割当(allocation)

分類給与課は、一部の臨時任用職・除外職・労働職を除くすべての分類職の役職(title)の義務と責任を分析し、それぞれの役職に等級(salary grade)を割当てて(allocate)。

原則として「同等の義務・同等の資格・同等の試験を必要とする官職(position)は、すべて同じ役職(title)を付与され」、「すべての官職(position)は、割当されている限り、同じ役職であれば同じ等級を割当する」原則が州公務員法に規定されている。

③再分類・再割当

各部局の任用権者は、新しい官職の分類(Classification)と割当(allocation)についてもしくは現存の官職の再分類と再割当について、分類給与課長に申込をしなければならず、自らの裁量で官職を作ることはできない。分類給与課の決定に不服があれば、その決定から60日以内に人事委員会に不服申立てすることができる。

分類給与課の決定は、予算省長官(Director of Budget)の承認を得て、新年度から有効になる。

再分類・再割当された職員は、自動的にその職に就くわけではなく、新たな職に応じて試験等が必要であるが、判例では、除外職・非競争職・労働職から競争職に再分類された終身任命職員は、追加試験をせずに競争職の地位を取得し、もしも低い等級に再割当された場合でも、給与が減額されないよう特別の配慮がなされなければならないとされている。

また、競争職から非競争職に再分類された終身任命職員は、競争職にいれば享受できたであろう権利を享受することができる。

④給料表(Salary Schedules)と職員団体(Bargaining Unit)

ニューヨーク州では、管理職¹⁷(Managerial/Confidential)以外の一般職員は、7つの職員団体にほぼ全員が所属しており、それぞれの職員団体は、労使交渉による労使協定によって、それぞれの給料表を有している。

実際には分類給与課により各種の官職の標準形を示されており、官職によって所属すべき職員団体が実質上指定されている。

⑤給料表の見方

新しく就職した時は、その役職につけられた等級の「雇用レート(hiring rate)」が適用される。知事府労使関係局(Governor's Office of Employee Relations)の規則により定められた勤務評定(Evaluation of Performance)に基づいて1級(step)ずつ昇給していき、最終的には「ジョブ・レート(Job Rate)」まで昇給することが可能である。

もしも、「ジョブ・レート(Job Rate)」以上の給与を望むならば、等級の高い新たな職種の新進(Promotion)試験に挑戦する必要がある。

等級(Step)の数は、各職員団体の有する給料表によって異なるが、最も加入

【ニューヨーク州における一般職員の給与の決まり方】

職列(Class Series)

BUDGET EXAMINER (PUBLIC FINANCE), 等級(Salary Grade) 18

SENIOR BUDGET EXAMINER (PUBLIC FINANCE), 等級(Salary Grade) 23

ASSOCIATE BUDGET EXAMINER (PUBLIC FINANCE), 等級(Salary Grade) M-2

PRINCIPAL BUDGET EXAMINER (PUBLIC FINANCE), 等級(Salary Grade) M-4

職(Class/Title) ↑
昇進 ↓

この職員組合の給料表は労使交渉の結果、一定の年功を重ねれば、ジョブ・レートよりも高い給与を受け取ることができるようになった。

◎CSEA 給料表 2002年4月1日より有効

等級	雇用・レート	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	ジョブ・レート	年功 Step 1	年功 Step 2
Saraly Grade	Hiring Rate							Job Rate		
1	\$17,141	\$17,744	\$18,347	\$18,950	\$19,553	\$20,156	\$20,759	\$21,362	\$22,112	\$22,862
2	\$17,825	\$18,457	\$19,089	\$19,721	\$20,353	\$20,985	\$21,617	\$22,249	\$22,999	\$23,749
3	\$18,751	\$19,412	\$20,073	\$20,734	\$21,395	\$22,056	\$22,717	\$23,378	\$24,128	\$24,878
4	\$19,602	\$20,302	\$21,002	\$21,702	\$22,402	\$23,102	\$23,802	\$24,502	\$25,252	\$26,002
5	\$20,575	\$21,308	\$22,041	\$22,774	\$23,507	\$24,240	\$24,973	\$25,706	\$26,456	\$27,206
6	\$21,768	\$22,530	\$23,292	\$24,054	\$24,816	\$25,578	\$26,340	\$27,102	\$27,852	\$28,602
7	\$23,012	\$23,811	\$24,610	\$25,409	\$26,208	\$27,007	\$27,806	\$28,605	\$29,355	\$30,105
8	\$24,351	\$25,181	\$26,011	\$26,841	\$27,671	\$28,501	\$29,331	\$30,161	\$30,911	\$31,661
9	\$25,749	\$26,617	\$27,485	\$28,353	\$29,221	\$30,089	\$30,957	\$31,825	\$32,575	\$33,325
10	\$27,264	\$28,173	\$29,082	\$29,991	\$30,900	\$31,809	\$32,718	\$33,627	\$34,377	\$35,127
11	\$28,889	\$29,844	\$30,799	\$31,754	\$32,709	\$33,664	\$34,619	\$35,574	\$36,324	\$37,074
12	\$30,584	\$31,572	\$32,560	\$33,548	\$34,536	\$35,524	\$36,512	\$37,500	\$38,250	\$39,000
13	\$32,442	\$33,474	\$34,506	\$35,538	\$36,570	\$37,602	\$38,634	\$39,666	\$40,416	\$41,166
14	\$34,361	\$35,437	\$36,513	\$37,589	\$38,665	\$39,741	\$40,817	\$41,893	\$42,643	\$43,393
15	\$36,398	\$37,519	\$38,640	\$39,761	\$40,882	\$42,003	\$43,124	\$44,245	\$44,995	\$45,745
16	\$38,479	\$39,653	\$40,827	\$42,001	\$43,175	\$44,349	\$45,523	\$46,697	\$47,447	\$48,197
17	\$40,686	\$41,926	\$43,166	\$44,406	\$45,646	\$46,886	\$48,126	\$49,366	\$50,116	\$50,866
18	\$43,080	\$44,375	\$45,670	\$46,965	\$48,260	\$49,555	\$50,850	\$52,145	\$52,895	\$53,645
19	\$45,428	\$46,787	\$48,146	\$49,505	\$50,864	\$52,223	\$53,582	\$54,941	\$55,691	\$56,441
20	\$47,843	\$49,255	\$50,667	\$52,079	\$53,491	\$54,903	\$56,315	\$57,727	\$58,477	\$59,227
21	\$50,448	\$51,926	\$53,404	\$54,882	\$56,360	\$57,838	\$59,316	\$60,794	\$61,544	\$62,294
22	\$53,192	\$54,737	\$56,282	\$57,827	\$59,372	\$60,917	\$62,462	\$64,007	\$64,757	\$65,507
23	\$56,075	\$57,689	\$59,303	\$60,917	\$62,531	\$64,145	\$65,759	\$67,373	\$68,123	\$68,873
24	\$59,168	\$60,837	\$62,506	\$64,175	\$65,844	\$67,513	\$69,182	\$70,851	\$71,601	\$72,351
25	\$62,478	\$64,221	\$65,964	\$67,707	\$69,450	\$71,193	\$72,936	\$74,679	\$75,429	\$76,179

給料表は、所属する職員団体によって異なる。ASSOCIATE BUDGET EXAMINER 以上は、管理職給料表が適用される。

¹⁷ テイラー法は、一般職員の中でも一般職員のマネジメントを担うべき上級職員については、職員組合を形成できない管理職(Managerial/Confidential)として分類することを定めている。管理職は職員組合を形成することはできず、管理職の勤務条件は、知事府労使関係局の規則に従うことになっている。

者の多い職員団体（C S E A）の給料表では、昇給する間隔は平均して1年といわれている。

給与表は、それぞれの職員組合の労使交渉による労使協定によって異なるが、それぞれの給料表は最終的に州公務員法に規定される。

採用が困難な職である又は特筆すべき資格を有する候補者である場合は、特定の者の「雇用レート」を特別にあげることが可能であるが、そのためには分類給与課長と予算省長官の承認が必要である。

⑥給与調整

地域による物価差や職務の危険性を勘案して、分類給与課長及び予算省長官の承認があれば、一定程度の給与調整を行うことができる。実際の調整額は、職員団体の労使交渉の結果に委ねられている。

(2) 特別の給与 (Extra Salary) (ボーナス)

すべての公務員は、給料表等で定められた給与以外の特別の給与（ボーナス）を受け取ることができないことが州公務員法により定められている。

ただし、特別の給与（ボーナス）により能率推進の効果がわかるパイロット研究事業であれば、職員組合との覚書により特別の給与を支給することが州公務員法により認められている。

実際には、州最大の職員組合であるC S E Aとの取り決めによると、2000年6月1日に、常勤職員1名に対し500ドルの特別の給与(Lump Sum Paymentと呼ばれている)が支給されている。

(3) 勤務時間

基本的な勤務時間については、出席規則(Attendance Rules for Employees In New York State Department Institution)に規定されているが、任用形態や労使交渉の結果等によりその形態は一様ではない。

ここでは、一般的な常勤公務員について記述する。

①基本勤務時間

州公務員法には「一部の例外を除き、すべての常勤公務員の基本年給の基礎となる勤務時間は週40時間以上あってはならない」と規定されているのみであり、フレックスタイム等の代替的勤務時間の導入は各省庁と職員団体との労使交渉に委ねられている。

実際、1978年の州知事令第68号によりそのような代替的勤務態様が推奨されている。多くの常勤公務員は、週休2日（土日休日）が通常である。

また、任用権者は、基本勤務時間の削減のため、予算省長官の承認があれば、週37.5時間の勤務時間に削減することが認められている。ただし、残業手当については、週37.5時間勤務の者であっても、週40時間を超える時

間に対してのみ支給される。

② 残業手当 (Overtime Compensation)

週 40 時間を超える分の勤務については、残業手当として通常の給料の時間割に対して 1.5 倍の給料が支給される。

ただし、残業手当の受給資格等は予算省長官が定める規則により詳細に規定されており、例えば、週に 250 ドル以上の給与を受け取っている管理職に対する残業手当は支給されないこととなっている。

残業夜食代 (Overtime Meal Allowance) については、勤務日の最低 3 時間以上の残業もしくは最低 6 時間以上の休日勤務の場合、5.50 ドルの残業夜食代が給与と共に支給することができる。最低 9 時間以上の休日勤務の場合、2 度の残業夜食代を支給することができる。

③ 振替休暇時間 (Compensatory Time)

週 40 時間を超える分の勤務について残業手当を受け取らない場合は、通常の勤務時間から残業時間分の振替休暇時間を取得することができる。

ただし、振替休暇時間は年間 240 時間まで取得でき、240 時間を超えた場合は残業手当を支給しなければならない。

(4) 休暇 (leave)

① 休日 (Holiday)

ニューヨーク州の休日は、出席規則 (Attendance Rules for Employees In New York State Department Institution) により下記のとおり定められている。

【ニューヨーク州政府の休日】

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. New Year's Day | 7. Labor Day |
| 2. Martin Luther King Day | 8. Columbus Day |
| 3. Lincoln's Birthday | 9. Election Day |
| 4. Washington's Birthday | 10. Veterans Day |
| 5. Memorial Day | 11. Thanksgiving Day |
| 6. Independence Day | 12. Christmas Day |

ニューヨーク州は、「流動的休日 (floating holidays)」を 2 日間まで指定することができる。伝統的に「3 Lincoln Birthday」と「9 Election Day」が「流動的休日」に指定されている。

職員は「流動的休日」に勤務しても勤務しなくてもいいが、勤務した場合は、年度内に振替休日を取得することができる (ただし、翌年度に繰り越すことはできない。)

②休日手当(Holiday Compensation)

管理職第 22 級 (M/C22) 等級以下の一般職員は、上述の休日出勤した場合に、休日手当又は振替休日を取得することができる。

休日手当は職員団体の労使交渉による労使協定によって異なるが、一般的に通常の給料の 1.5 日分を支給される。

③年次休暇(Vacation)

新規採用から 13 回目の給料日 (給料は 2 週間に 1 度支払われる) に年次休暇の資格を得る (当初の最大取得日数は 6.5 日が一般的)。

新規採用から 7 年間は、給料日につき 0.5 日の年次休暇を得る (職員の記念日には上乗せの年次休暇を取得することができることもある。) が、年次休暇の最大取得可能日数は、職員団体の労使交渉による労使協定によって異なる。

翌年 (1 月 1 日) への取得休暇日数の繰越可能日数は、通常は 40 日間である。

新規採用から 7 年目以降は、年間 20 日の年次休暇を取得することができるが、勤務年数によって年次休暇が追加される場合もある。また、最大 30 日までの未使用の年次休暇を特別の給与に振り替えることも可能な場合がある。

(例) C S E A の場合

20-24 年間勤続は 21 年、25-29 年間勤続は 22 日、30-34 年間勤続は、24 日、35 年以上の勤続は 25 日の年次休暇が取得できる。

④病気休暇(Sick Leave)

公務以外の怪我や病気による休暇 (病気休暇) については、給料日ごとに加算されていくが、その加算レート及び病気休暇最大取得日数は、各職員団体の労使交渉による労使協定によって異なる。

公務以外の怪我や病気が長期化し、取得した病気休暇に加えて年次休暇や個人休暇 (下記参照) も使用してしまった場合は、給料の半分が支給される「半給病気休暇 (Sick Leave at half pay)」を取得することができる。

公務以外の怪我や病気により 1 年以上の継続勤務が困難になった場合は、州公務員法により、解雇されることになる。ただし、当該者には、怪我や病気が回復した場合に再雇用が優先されるように、一定の再雇用の権利が与えられる。

⑤個人休暇(Personal Leave)

宗教的理由や天候の悪化等の理由で休暇を取得する場合、上司の許可を得れば「個人休暇」を取得することができる。

個人休暇は各職員の記念日から次の記念日まで通常年間 5 日間取得でき

る。

⑥出産育児休暇 (Leave for Pregnancy, Childbirth and Childcare)

出産による休暇は、障害者と同様に、病気休暇と同様の取扱を受ける出産休暇を取得できる。

育児休暇は、女性も男性も同様に取得することができる無給の休暇で、申込から7ヶ月間取得できる。養子縁組(Adoption)の場合も同様に無給休暇を7ヶ月間取得することができる。

⑦連邦家族介護休暇法 (Federal Family And Medical Leave Act (FMLA))

1993年に連邦家族介護休暇法が施行され、出産育児のみならず、重病を患った家族(配偶者・子供・両親)のための介護をするために、1年間に12週間の休暇を認めるものである。FMLAの休暇は無給であるが、FMLA休暇期間は、他の休暇取得の積算を妨げるものではない。

⑧その他の休暇

公務災害に関わる休暇(Worker's Compensation Leave)、公務員試験休暇(Civil Service Examination Leave)、兵役休暇(Military Leave)などがある。

⑨勤務時間削減プログラム (Voluntary Reduction in Work Schedule)

職員は、所属部局の許可があれば、給与と休暇取得日数を減らす代わりに、最低5%から最大30%まで勤務時間を縮小することができる。

⑩休暇寄付プログラム (Leave Donation Program)

怪我や病気等により長期休暇を取っている同僚に対し、職員は自らが取得している休暇を寄付することができる事業がある。

ただし、その仕組みは、各職員団体の労使交渉により委ねられている。

(5) 勤務評価 (Performance Evaluation)

州公務員省の方針により、職員の勤務評価は毎年行われなくてはならないが、その方法についてはガイドラインがあるものの、各職員団体の労使交渉に委ねられている。

一般的に、少なくとも毎年、職員は書面により自らの勤務を評価し、上司による面接を通して、「勤務向上計画」を作成する。

これらの勤務評価は、職員の勤務結果の優れた点を評価すると共に今後職員がどのように組織に貢献するかを検討することを目的に作成される。

(6) 研修(Training)

研修は様々な形態がある。知事府労使関係局(Governor's Office of Employees Relations)が提供する中央研修(各職員団体によって研修内容が異なっている)から各部局が提供する研修、オンジョブからオフジョブ、オンライン上の研修¹⁸から大学等への授業料補償制度まで様々である。

研修によっては、有給休暇を取得することもできるが、その研修が職務に直結しているかどうか等によって異なり、有給・無給の休暇を出すかどうかは部局の判断に任されている。

(7) 福利厚生

ニューヨーク州では、福利厚生事業としてさまざまなプログラムを用意しているが、中でも代表的なものをいくつか紹介する。

①健康保険給付(Health Benefit)

ニューヨーク州の職員は、州政府公務員向けの独自のプランであるエンパイヤー・プラン(Empire Plan)もしくは居住地のHMO(Health Maintenance Organization)のどちらかを選ぶことができる。基本的には、州は職員の保険料の90%を負担し、10%は自己負担である。職員の家族については、入会料の90%及び追加的な費用の75%を州が負担する。

HMOを選択した場合は、エンパイヤー・プランを選択したときと同等額の保険料を州が負担する。

職員がレイオフされた場合でも、保険料を支払う限りにおいて、健康保険の給付は1年間有効である。また、連邦法(Federal Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act; COBRA))により、州はレイオフの理由で職員が資格を失ってからも、18ヶ月間は健康保険の給付を提供しなければならない。

各部局には、健康保険給付事務員(Health Benefits Administrator)がおり、各職員の健康保険についての質問や相談に乗っている。

運営は、州公務員省が監督するニューヨーク州健康保険事業(New York State Health Insurance Program for NY State and Local Governments; NYSHIP)により行われている。

【エンパイヤー・プランの給付の内容】

- ・ 入院費用
- ・ 提携事業者利用により支払った医療手術費用の自己負担額の一部(眼科・歯科も含む)
- ・ 非提携事業者を使用した場合に支払った基本的な医療費用
- ・ メンタルヘルスに係る費用
- ・ 処方薬に対する費用 など

¹⁸ <http://www.goer.state.ny.us/Train/onlinelearning/courselists.html>

②退職年金システム(Retirement System)

教員年金退職基金(Teachers' Insurance Annuity Association-College Retirement Equities Fund(TIAA-CREF))、州警察・消防退職システム(State Police and Fire Retirement System)、州教員退職システム(State Teachers' Retirement System) に加盟している者を除くすべての終身任命職の常勤職員は、ニューヨーク州退職年金システムに加盟しなければならず、それ以外の職員については、加盟するかどうか選択することができる。

退職年金システムは、4つの階層(Tier)に分かれている。第1階層は1973年7月1日以前に就職した者、第2階層は1973年7月1日から1976年7月26日の間に就職した者、第3階層は1976年7月27日から1983年9月1日の間に就職した者、第4階層は1983年9月1日以降に就職した者である。

それぞれの階層や勤続年数などによって年金支給開始日や年金支給額の計算方法などが異なる。

第4階層に属する者は、最低でも10年間、給与の3%を毎年積み立てなければならず、年金を最大限に受給できる年齢は62歳(退職年齢¹⁹)である。

③職員援助プログラム(Employee Assistance Program)

1983年に創設されたこのプログラムは、職員の生活に係わる個人的な問題について相談を受け支援するもので、アルコール依存症や精神的なストレス、家計の問題など様々な問題を対象としている。

5 ニューヨーク州一般職員の義務と責任

(1)義務と責任

①州公務員倫理法の遵守

「第5節1 州公務員倫理法」参照

②政治的活動の禁止

「第5節2 政治的活動の禁止」参照

③機会均等雇用(Equal Opportunity Employment)

すべての公務員は、思想・信条・人種・国籍・性別による差別を受けず、能力(Merit/Ability/Potential)に基づいて雇用される権利を連邦市民権法(Federal Civil Right Act(1964))及び州人権法(State Human Rights Law)により保障されている。

(a)セクシャル・ハラスメント

セクシャル・ハラスメントは、性別による差別の一種で、連邦市民権法

¹⁹ この年齢は日本でいう退職を義務づけられた「定年」ではない。

及び知事令第 19 号（1983 年・1996 年改訂）違反となる。

セクシャル・ハラスメントは、物理的な行為だけでなく言語上の行為も含まれ、たとえば、職場での発言を受け取った者が不快に感じ、職の遂行を妨げた場合はセクシャル・ハラスメントとなる。

セクシャル・ハラスメントを行った者は、職員の不正(misconduct)の 1 つと見なされ、セクシャル・ハラスメントを行った者だけでなく当該者の上司・監督者も罰則の対象者となる。

セクシャル・ハラスメントが行われた場合は、各部局に配属されたアファーマティブ・アクション事務員(Affirmative Action Officer)に通報される。

各部局は、セクシャル・ハラスメントの防止計画を作成しなければならない。

(b) 性的志向 (Sexual Orientation) による差別の禁止

知事令第 28 号（1983 年）により、州の各部局は、州の人事に関することについて、性的志向による差別を禁止されている。

人権省(Department of Human of Rights)がガイドラインを作成し、性的志向による差別をなくすため、不服申立等に対処する。

(c) 年齢による差別の禁止

知事令第 96 号(1987 年)により、他に法律の定めがなければ、州公務員制度における年齢による採用・昇進・研修・給与等の差別が禁止されている。

年齢による差別が行われた場合は、各部局に配属されたアファーマティブ・アクション事務員(Affirmative Action Officer)に通報される。

④アファーマティブ・アクション

ニューヨーク州では、州公務員制度における機会均等及びアファーマティブ・アクションが、連邦市民権法(Federal Civil Right Act(1964))や州人権法(State Human Right Law)に基づく知事令第 6 号(1983 年)により規定されている。

知事令第 6 号は、州公務員省がアファーマティブ・アクションについての目標の設定や戦略策定について責任を持つこととされ、マイノリティー・女性・障害者・退役軍人に対するアファーマティブ・アクションを行うこととされている。

(a) 障害者の優先雇用

障害者の雇用を促進するため、州公務員法は最大 1,200 人の障害者及び最大 300 人の障害を持つ退役軍人のために、本来なら競争試験が望ましい職についても非競争職として彼らを優先的に雇用してもよいとされている。

る。

各部局は、米国障害者法 (American with Disabilities Act(1990)) により、障害者の職の遂行に対して、職場環境の改善・職の再構成・勤務時間の変更などの便宜を図らなければならないとされている。ただし、その便宜が部局にとって不当に困難を強いる場合 (Undue Hardship) はその限りではない。

(b) 退役軍人 (Veterans) の優遇

第 1 次世界大戦から今日に至るまでの戦争に参加した退役軍人又は障害を持った退役軍人は、採用やレイオフなどにおいて、各種の優遇措置が行われる。

(2) 懲戒手続き (Disciplinary Proceeding)

① 職員組合との関係

州公務員法は、職員の懲戒手続きについて規定しているが、実際には各職員組合による労使交渉によりその手続きが異なるため、州公務員法の規定は、労使交渉のない管理職 (Managerial/Confidential) にのみ適用される。

しかし、州公務員法の規定は労使協定のモデルとなっているため、一般的な手続きとして下記に紹介する。

② 原則

法が適用される一般職員は、ヒアリング後に確定した不適格行為 (Incompetency) 及び不正行為 (Misconduct) 以外の理由によって解雇又は懲戒を受けることはない。また、法が適用される一般職員は、法律違反と信じることに合理的な理由がある情報の非開示の結果、報復的な懲戒になることから保護される。

③ 調査 (Investigations)

告訴 (Charge) に先だって、任命権者は懲戒処分の可能性のある一般職員に対して質問することができ、一般職員は質問に答えなければならない。

④ 告訴 (Charges)

不適格行為 (Incompetency) 及び不正行為 (Misconduct) の告訴は、刑犯罪行為でなければ、懲戒対象行為から 18 ヶ月以内に行われなければならない (管理職の場合は、1 年以内)。ただし、労使交渉により 18 ヶ月から 1 年に削減することができる。

⑤ ヒアリング (Hearings)

ヒアリングは任命権者によって行われるが、立証責任は告訴した任命権者が有する。

ヒアリングは、懲戒処分の可能性のある一般職員の非公開要求がなければ、一般に公開するのが原則である。ヒアリングの記録は必須で、任命権者による決定は書面にて行われなければならない。

任命権者は、ヒアリング及び決定するまでの間、最大で 30 日間、当該職員を無給の休職にすることができる。懲戒処分に値すると認められなかった場合はその期間中の給与は払い戻しされ、当該者は復職する。

⑥休職 (Suspension) と免職 (Dismissal)

懲戒処分に値すると認められた場合は、下記のとおり処分が下される。

- ・ 免職
- ・ 2ヶ月を越えない範囲内での無給休職
- ・ 100ドルを超えない範囲での罰金もしくは減給
- ・ 戒告 (reprimanded)

⑦上告 (Appeal)

懲戒に不服を持った者は、人事委員会もしくは裁判所に上告できる。人事委員会に上告する場合は、決定の書面を受領してから 20 日以内に上告を提出しなければならない。

6 ニューヨーク州一般職員の労働権

(1) テイラー法

通称「テイラー法」(Taylor Law)と呼ばれている「公的機関雇用者平等雇用法 (Public Employee Fair Employment Act)」は、1967年9月1日に施行の米国で最初の州公務員の労使関係を規定する法律である。

① テイラー法で認められている権利等

- (a) 職員の団結権 (自らの選択により職員組合を組織すること)
- (b) 職員の団体交渉権及び職員団体への加盟の推奨
- (c) ストライキの禁止
- (d) 州人事委員会の設立
- (e) 労使交渉の円滑化

② 管理職 (Managerial/Confidential; M/C) の団結権・団体交渉権の禁止

テイラー法は、給与水準も高く、政策立案を担い、職員の労使交渉を直接支援し、労使協定の締結に大きな役割を担っている「管理職」には、その職務の本質から、本来職員に認められている勤務条件等に係る団結権・団体交渉権を認めていない。

その代わりに、「管理職」の勤務条件等は、知事府労使関係局 (Governors' Office of Employee Relations) の定める規則により決定される。

(2) ストライキ

テイラー法は公務員のストライキ権を否定しており、ストライキ実施団体には公務員労使関係委員会(PERB)が下記のとおり制裁を加えることができる。

- ① ストライキ実施団体から組合としての様々な特権の剥奪
- ② 参加者への処分(ストへの参加1日ごとに2日分の給与が減額)
- ③ 裁判所を通じたストライキの中止命令(組合側が当該中止命令に従わなかった場合、ストライキ指導者への刑事罰の適用も想定される)。

(3) 職員組合による労使交渉

① 職員組合

雇用主に認められた職員組合又は公務員労使関係委員会(PERB)に認証された職員組合が職員を代表し、現契約期間終了の7ヶ月前から雇用者と団体交渉をはじめめる。職員の組合への加入は任意である。

交渉にあたっては労使共に合意に向けた努力をする等、「誠実な態度(in good faith)」が努力義務として規定されている。

② 交渉議題

交渉議題については、ニューヨーク州最高裁判決(ハンティントンの決定(Huntington Decision))を基準に、公務員労使関係委員会(PERB)が、労使間での議論を下記のように分類している。

(a) 義務的事項(Mandatory Subject)

合意が必要とされている事項で、給与、特別の給与、勤務時間、異議申し立ての手続き等がある。

(b) 非強制事項(non-mandatory subject)

協議されるかどうかは任意である事項で、予算の削減、職員数の削減、任用・昇進の資格等がある。

(c) 交渉禁止事項

州公務員法が排他的に所管している事項で、退職手当制度(Retirement Benefits)が代表例である。

③ 労使交渉の円滑化

公務員労使関係委員会(PERB)が現契約の期限終了4ヶ月前以内に交渉の「行き詰まり(Impasse)」を宣言する。

労使交渉を円滑にするため、州公務員労使関係委員会に対して、下記の4つの解決方法の権限が主に与えられている。

(a) 調停 (Mediation)

「調停」は4つの解決方法の中で必ず踏まれる最初のステップである。労使どちらか一方でも要望すれば、調停局 (Office of Conciliation) による「難局宣言 (Declaration of Impasse)」が行われ、人事委員会の調停人 (Mediator) が両者の仲介に入り、妥協の道を探っていく。

(b) 事実調査 (Fact-Finding)

「調停」が失敗に終わった次の段階が「事実調査」である。更なる調停を続けた後、解決に至らない場合は、人の証言や労使からの意見を聞くためにヒアリングを行う。両者にはヒアリングから5日以内に書面にて拘束力のない勧告 (Recommendation) が行われる。

(c) 拘束力のある仲裁 (Binding Arbitration)

「事実調査」でも解決しない場合は、州人事委員会による「拘束力のある仲裁」が行われる。

(d) 立法部によるヒアリング (Legislative Hearing)

「拘束力のある仲裁」が認められない場合やさらなる合意形成が不可能になった場合、労使双方は議会にその裁定を求める。その際、知事府労使関係局は「事実調査」による報告書と自らが考える勧告を、職員組合も自らが考える勧告を議会に提出する。

通常、議会は「交渉の継続」を指示するが、時に職員組合の同意を得て交渉前の労使協定の継続を複数年度に渡って指示する場合もある。

④ 不法行為

良好な労使関係の構築、ルールにのっとった交渉を達成するために、労使交渉における各種不法行為が規定されている。

例えば、組合の組織化にあたっての雇用主の妨害、労使交渉への真摯な態度での参加の拒否、組合員であるか否かによる雇用主側の職員に対する差別的な取扱い等があげられる。

これら不法行為を受けた側は公務員労使関係委員会 (PERB) に対し、救済を求めることができることが保証されている。

⑤ 異議申立ての手続き

労使間で合意された事項が実際に実施される現場において、様々な問題が発生した場合、各職員がその職を失う危険にさらされることなく、労働条件・環境に不平を表明する機会が公務員労使関係委員会 (PERB) に提供されている。

(2) 労使交渉の実態

① 職員組合の種類と数

ニューヨーク州には、職種によって9つの職員組合(Employee Union)が存在し、合計すると13の交渉団体(Negotiating Unit)が存在する。

職員組合の全一般職員に対するカバー率は94%で、残りの6%の大部分は「管理職(Managerial/Confidential)」である。

【表】 ニューヨーク州政府における職員組合

Civil Service Employees Association (Administrative Service Unit)
Civil Service Employees Association (Operational Service Unit)
Civil Service Employees Association (Institutional Service Unit)
State University Graduate Student Negotiating Unit (GSNU)
State University Professional Services Negotiating Unit (PSNU)
Professional, Scientific and Technical Services Unit (PS&T)
Division of Military and Naval Affairs (DMNA)
Rent Regulation Services Unit (RRSU)
Security Services Unit (SSU)
State Police Investigators (BCI)
State Police Troopers
State Police Commissioned and Noncommissioned Officers (Supervisor)
Liquidation Bureau Employees

② 労使協定の中身

一般的には、下記の内容が労使協定の項目例となっている。

(例)

(a) 職員の団結権 (b) 管理職の権利 (c) 給与等 (d) 健康保険 (e) 職員支援事業 (f) 勤務時間・休暇等 (g) 災害補償関係 (h) 職以外の仕事 (i) 健康と安全 (j) 個人の履歴 (k) 年功 (l) 診断書による証明 (m) 待機名簿 (n) 懲戒手続 (o) 異議申し立て及び仲裁の手続

③ 州人事委員会報告

下記の表は、1999年の州人事委員会年次報告によるものである。

州人事委員会は、ニューヨーク州内の地方団体(特別区も含む。)の労使交渉の調停も行っているため、年次報告では地方団体における数字も含まれているが、労使交渉の実態をよく表している。

【表】州人事委員会の実績

	1999-2000	1998-1999	1997-1999
交渉団体数	4,263	4,232	4,170
契約更改団体	2,422	2,498	2,589
第三者による調停	2,050	2,105	2,154
州人事委員会に持ち込まれた数	372	393	435
「難航」が解決した数	417	475	490
調停	291	317	340
事実調査による調停	30	23	28
事実調査に基づく交渉	26	38	38
事実調査の受容	4	7	4
事実調査以降の仲裁	8	16	9
仲裁	20	27	24
その他	38	47	47

【表】州人事委員会に持ち込まれた調停の種類(1999-2000)

	件数	比率
学校区	187	50%
カウnty	33	9%
市	32	9%
タウン	43	12%
村	43	12%
その他	34	9%
合計	372	100%

第5節 ニューヨーク州全公務員に適用される主な法律

1 州公務員倫理法(Ethics in Government Act)

(1)適用範囲

州公務員倫理法は1987年に制定・施行され、立法機関の職員を除くすべての公務員に適用される。

この法律は、公務員の「利益相反(Conflict of Interest)」を防止し公務員の倫理的な行動を奨励する目的で制定され、州官吏法(Public Officer Law)及び執行部法(Executive Law)の修正追加が行われた。

州公務員倫理法により、当該法律を管轄するニューヨーク州倫理委員会(New York State Ethic Commission)が創設された。委員会は5名の委員で構成され、そのうち最低でも1名は知事、1名は州司法長官、1名は州監察長官により指名される。

(2)法律の内容

①資産開示(Financial Disclosure)

すべての政策立案者(Policy Maker)及び給料表第24等級以上(2002年度で年間70,851ドル)の公務員は、毎年資産を開示しなければならない。ただし、委員会は、政策立案に関与しない24等級以上の者に対して資産開示しなくてもよいとすることができる。

資産開示の際は、主な資産・収入・負債・扶養家族の氏名・各部局とのビジネスの有無、政党事務所の有無等が公開される。

②利益相反(Conflict of Interest)

すべての公務員は、州政府に勤務している間、公務と摩擦を引き起こす活動を行ってはならない。

【例】利益相反の例

- ・ 競争入札以外の方法で商品やサービスを提供すること。
- ・ 公務の中で知り得た秘密情報を開示すること。また、自らの利益のためにその情報を利用すること。
- ・ 自らに都合のよいように公務の立場を利用すること。
- ・ 他人に不適當な影響を与え又は公務を不当に濫用している印象を与えていることが合理的な根拠がある場合のその行動。

③勤務外の活動(Outside Activities)

倫理委員会の規則により、下記の活動が禁止されている。

- ・ 政策立案者を含む特定の高官は、政党や関連する組織の職員として活動してはならない。

- ・すべての公務員は、公務を妨げる勤務外の活動をしてはならない。

政策立案者は、勤務外の活動を行う際、年間で1,000ドル以上の収入がある場合は、事前に部局の承認を得なければならない。また、年間で4,000ドル以上の収入がある場合は、事前に倫理委員会の承認を得なければならない。

④謝礼金 (Honoraria)

すべての公務員は、謝礼金を一定の状況の下でしか受け取ることができない（謝礼金の性質により細かく規定されている）。

さらに、倫理委員会の規則により、受け取る者の官職と謝礼金の性質により、委員会の事前の了承又は事後の報告が必要とされている。

⑤贈答 (Gift)

すべての公務員は、公務に対する報酬を目的としたと推測されるような75ドル以上の贈答を要求することも受領することもできない。

75ドル以下の贈答であっても、実質的に公務と相反するものであれば、違法となりうる。

⑥雇用終了後の制限 (Post-employment Restrictions)

州政府から退職したすべての者は、下記の2つの制限が課せられる。

(a) 2年間の制限 (Two-Year-Bar)

すべての公務員は、退職してから2年間、「かつて所属していた」部局と契約を取り交わしたり、コミュニケーションをとったり、部局に実際に姿を現してはならない。また、「かつて所属していた」部局と関連する業務からいかなる報酬も受領してはならない。

(b) 生涯に渡る制限 (Lifetime Bar)

すべての公務員は、退職してから生涯にわたって、「かつて直接関係していた」いかなる部局と契約を取り交わしたり、コミュニケーションをとったり、部局に実際に姿を現してはならない。また、「かつて直接関係していた」業務からいかなる報酬も受領してはならない。

(3) 違反者の罰則

倫理委員会は、求めに応じて又は自らのイニシアチブで法律の違反がないか調査することができる。

公務員倫理法に違反した者は、10,000ドルを越えない範囲の民事刑罰を受け、倫理委員会は、軽犯罪法違反と同等の罰則を科すことができる。

任用権者は、懲戒の手続きによって、罰金・職・免職を行うことができる。

【コラム】公務員倫理法制定の背景

1981年11月、クオモ副知事のスタッフの一人が、架空の雇用を創出して給与を引き出し個人的に使用していたことが発覚するスキャンダル事件がおきた。1985年から1986年において、ニューヨーク市においても同様の公務員による汚職事件が続いた。

1987年には共和党上院議員が脱税、民主党の議会スタッフが経費の水増しによる不正経理で有罪の判決を受けた。

また当時の多くの地元の新聞が、州や地方団体の職員が公職を使って勤務外で不当に稼いでいることを報じた。

1986年初頭、クオモ知事（副知事から知事に就任していた）は、公務員と民間企業との交流に新たな制限を課す法律の施行を目指し、4月には法案を提出したが、自らのイニシアチブで新たな法案作成を目指す議会と対立し、知事による法案は成立しなかった。

1987年には、知事と議会との対立は陰を潜めていたが、ジュリアーニ氏（後にニューヨーク市長）を含む弁護士達によって法案作成を促す動きが再び活発化し、3月、議会は公務員倫理法案を作成した。

しかし、クオモ州知事は、議会提案の公務員倫理法は弱すぎるとして拒否権を発動、数ヶ月、議会と知事の間で激論が交わされた。特に雇用終了後の職員に対する規制は論争になったが、最終的には議会側が譲歩し、知事提案がとおり、1987年7月に公務員倫理法が成立した。

2 政治的活動(Political Activities)の禁止

(1) 政治的活動の禁止の背景

伝統的にスポイルズ・システムが支配していた米国では、各種の規制にもかかわらず公務員の政治的活動が絶えなかった。

連邦議会は、1940年、ハッチ法(Hatch Act)を制定し、政治活動の参加禁止を全連邦職員に拡大した。

当初、ハッチ法は、連邦政府職員だけに適用される限定的なものであったが、立法化に先立ち、フランクリン・ルーズベルト大統領が議会に対して州及び地方団体職員にも適用されるよう求め、最終的には、連邦が財政的に支援する活動と関係する州及び地方団体の機関に雇用される者にまでハッチ法の適用を拡大した。

(2) 制限の内容

州公務員は、勤務時間内における下記の政治的行為を制限されている（逆に、時間外であれば政治的活動を行ってもよいとされている）。

- ① 公務員の指名、選出、解雇に関して政治的な関係に基づく推薦を行うこと
- ② 職の適性を確かめるため政治的な関係を調査すること
- ③ 公権力を利用して政治的献金を払うこと又は払うことを約束することを強制又は誘惑すること
- ④ 公職の地位を濫用して、投票又は政治的な影響を与える見返りに雇用を約束しまたは求めること

(3) 違反者に対する罰則

100ドルから3,000ドルまでの罰金、10日から2年までの投獄、もしくは両方の刑事罰

【参考文献】

第 4 章

- ¶ *Summery of New York State Civil Service Law* (Department of Civil Service(2000))
- ¶ *Handbook for Management/Confidential Employees* (Governor's Office of Employee Relations(2002))
- ¶ *An Orientation to Employment for Empire State* (Civil Service Commission & Department of Civil Service(2000))
- ¶ *Promotion Test Battery Guide* (Department of Civil Service (2001))
- ¶ *Information for State Employees Affected by Layoff* (Department of Civil Service (2002))
- ¶ *What Is The Taylor Law? And how does it work?* (1998) (New York State Public Employment Relations Board)
- ¶ Robert B. Ward, *New York State Government-What it does, How it works* (2002) (Rockefeller Institute Press)
- ¶ *The Book of States Vol. 34* (2002) (Council of States)
- ¶ *HR management: State to State* (2002) (NASPE)

第5章 ニューヨーク州内地方団体の公務員制度

第1節 総論

1 州内地方団体の公務員制度に適用される法

第4章においてニューヨーク州政府の公務員制度を規定している「州公務員法(Civil Service Law)」を中心に概観したが、当法は州内地方団体全職員(約38万人)にも適用される。

またストライキを禁止する代わりに団結権・団結交渉権を認める「公的機関雇用者平等雇用法(Public Employee Fair Employment Act (1967)) (通称「テイラー法」(Taylor Law))」や州官吏法(Public Officer Law)も同様に州内全ての地方団体の公務員に適用される。

連邦法は州公務員制度と同様に、①連邦市民権法(Federal Civil Right Act(1964))、②米国障害者法(Americans with Disabilities Act (1990))、③医療介護休暇法(Family Medical Leave Act(1993))等が適用される。

2 州内地方団体の公務員制度に関係する団体

州の地方団体の公務員制度は、州公務員省市町村課(Municipal Service Division)が中心となっていて、技術的アドバイスや指導を行っている。

その他にも、州務省地方団体課(Local Government Division, Department of State)、他省庁、他団体(New York State Association of Counties, New York State Conference of Mayors, New York State Association of Towns 等)が法令上のアドバイスや研修を通じ、総数 103 にのぼる地方団体人事委員会をサポートしている。

第2節 州内地方団体の一般職員

1 地方団体人事委員会の役割

(1) 地方団体人事委員会設置の基準

州公務員法の規定に基づき、カウンティ及び市及び人口 5 万人以上の郊外の町(Suburban Town)は、地方団体人事委員会(Civil Service Commission)又は人事担当官(personnel officer)を、公務員行政を管轄する組織・担当職として設置しなければならないとされている。

それ以外の地方団体(前述の町以外の町、村、学区等)の職員はカウンティ

一人事委員会の指揮・命令を受ける。

(2) 地方団体人事委員会と人事担当官の違い

地方団体人事委員会も人事担当官もその職務と権限は州公務員法上同等であるが、組織構成が下記のように異なっている。

① 地方団体人事委員会

地方団体人事委員会は、3名の委員で構成され（ただし、モンローカウンティ及びロチェスター市は5名）、任期は6年である。任用は、カウンティの場合は一般的に議会（一部例外あり）、郊外の町も議会、市は市長又は助役又はそれに類する任命権者により行われる。

② 人事担当官

人事担当官の任期は6年で、任用は、カウンティの場合は一般的には理事会（一部例外あり）、郊外の町も理事会、市は市長又は助役又はそれに類する任命権者により行われる。

(3) 地方団体人事委員会の職務と権限

州公務員法は下記のとおり様々な権限を地方団体の人事委員会に委任している。たとえば以下のとおりである。

- (a) 地方団体人事規則の制定
- (b) 州公務員法やその規則の遵守についての調査
- (c) 競争試験、職の分類、給料・諸手当の額の決定、勤務評定
- (d) 研修、福利厚生、退職制度等の制度設計
- (e) アフターマティブアクション、

(4) 地方団体人事委員会の規則制定権

各地方団体の人事委員会が制定する規則は州人事委員会の承認を受ける必要がある。

2 一般職員の公務員制度

州公務員法が全地方団体の一般職に適応されるため、基本的な制度は州公務員制度と同じである（州公務員制度の詳細は第4章を参照のこと）。

(1) 公務員の分類

州と同様に以下のように分類される。

(a) 分類職 (Classified)

州と同様に、競争職・非競争職・除外職・労働職に分類される。

(b) 非分類職 (Unclassified)

州と同様に、メリット・システムに適さない職で、住民の選挙により選ばれた公選職員、任命職の部課長、議会事務局職員、各種委員会事務局職員等である。

(2) 給与体系の決定

州と同様に、職種ごとに定められる給料表が存在するが、小規模市町村になればなるほどその体系は簡略化されている。

(3) 職員募集、採用・選考、配属

各地方団体人事委員会は競争試験を実施し、合格者リストを作成する。各部局はその成績上位者3名の中から選考する。

採用された職員は一定期間の試用期間 (Probationary Period) 中に、研修を経、一定の業績をあげることで本採用となる。

(4) 勤務評定

管理職は部下の業績を評価することとされているが、一般的な評価方式は確立されていない。

(5) 特別の給与及び勤務条件

人事委員会は労使交渉の妥結内容等をもとに、有給休暇・病気休暇・公務災害保証・退職手当・福利厚生施設、勤務時間・健康・医療保険・懲戒手続き等の各種条件が定められている。

(6) 研修

試用期間中のみならず、本採用後も様々な技能習得のために研修が実施される。

(7)レイオフ

州と同様に、経済上の理由・事業の統廃合に伴うレイオフが認められているが、一般的に、レイオフされた職員は、本人に要因があるわけではなく社会経済等の外的な要因であるため、当該職員の権利保護の観点から様々な規定が制度化されている。

(8)労働基本権

①テイラー法の適用

州法であるテイラー法(Taylor Law、正式名公正雇用法(Fair Employment Act))は州公務員だけでなく、州内のすべての地方団体に適応されている。

同法の基本的な考え方は、職員に対し団結権・団体交渉権を認める一方、ストライキ権を否定している。

警察官、消防職員、教職員についても労働基本権は他の職員と同様に適応される。

②州公務員労使関係委員会(Public Employment Relations Board(PERB))

テイラー法を所管している州公務員関係委員会は、地方団体の労使関係についても所管している。

ただし、ニューヨーク市は団体交渉室(Office of Collective Bargaining(OCB))が当委員会の権限すべてを取って代っており、またその他5地域において権限は制限されているが、ミニ公務員労使関係委員会(mini-PERB)という地方団体独自の委員会を設立している。

【参考文献】

第5章

¶ *Local Government Handbook 5th Edition* (Department of State (2000))

【執筆者】

ニューヨーク事務所 所長補佐 浦上哲朗