

英国地方団体の人事制度

(財) 自治体国際化協会 CLAIR REPORT NUMBER 114 (February 1,1996)

はじめに

第1章 英国地方団体の概要

第2章 採用から定年

第3章 給料、手当等

第4章 服務、研修等

第5章 契約解除と不服申立て

まとめ

財団法人自治体国際化協会
(ロンドン事務所)

目 次

はじめに	1
第1章 英国地方団体の概要	2
1 地方団体の所掌事務	2
2 地方公務員の概況	2
3 ケンジントン・チェルシー区の組織及び職員の概況	3
4 全国合意	9
5 欧州連合（E U）の影響	9
第2章 採用から定年	1 1
1 採用	1 1
2 昇進	1 3
3 異動（組織替え）	1 3
4 定年（停年）	1 3
5 職務評価	1 4
第3章 給料、手当等	1 9
1 A P T & C 職員給料表（全国合意）	1 9
2 A P T & C 給料表－ケンジントン・チェルシー区の例－	2 1
3 ロンドン及び近郊勤務手当	2 2
4 事務総長及び部長の給料表	2 2
5 単純労務職員の場合	2 4
6 実績連動制給料制度－ケンジントン・チェルシー区の例－	2 5
7 諸手当・旅費	2 7
8 退職金・年金	3 2
第4章 服務、研修等	3 3
1 勤務時間	3 3
2 休日・休暇	3 3
3 フレックスタイム制－ケンジントン・チェルシー区の例－	3 7
4 研修	3 9
5 勤務評定－ケンジントン・チェルシー区の例－	4 1
第5章 契約解除と不服申立て	4 4
1 契約解除	4 4
2 不服申立制度	4 5
3 雇用等紛争処理機関	4 5
まとめ	4 7
資料 一般職員と単純労務・技能職員との勤務条件の比較表	4 8
参考文献	5 2

はじめに

英国では終身雇用制の人事制度は採られていない。

労働者の側から言えば、その持っている資格等によって、より高く自分の能力を買ってくれる地方団体及び職務（ポスト）を選択することができ、使用者の側からは欠員となっているポストに的確な資格等を持った者を選び、採用することができる。つまり労働流動性の高い社会となっている。

このような社会では労働者の資格、経験等が重要視され、労働者はより上位のポストに就くために、資格、経験を積む努力が必要とされる。

このため、各労働者は、幅広い職務を経験するのではなく、生涯にわたって自らの能力を高く売ることができると思う仕事の内容をあらかじめ決め、それに沿って資格を取り、経験を積んでいく。

また、すべての人が、自ら描いた人生設計に沿って順調に進むわけではない。学校教育及び生涯学習あるいは社会保障制度などについても、このような社会に適合するように設計されている。

日本では、高校あるいは大学卒業時の採用試験の結果によって、定年まで雇用関係を続けるのは労働者・使用者の双方にとって危険が大きいと言われることがある。一方、英国の地方団体の人事の重要課題としては、いかに欠員のポストに必要な資格、経験等を持つ者の採用を確保するか、があげられている。

このように、地方公務員の人事及び人事制度について、英国の労働流動性の高い社会でのものと、日本の終身雇用制等で労働流動性が余り大きくない社会でのものとでは、おのずから差異がある。

このレポートでは、英国の地方公務員の人事及び人事制度について、労使の話し合いにより決められている「全国合意」から、基本的な項目に解説を加え、英国の人事及び人事制度の多様性、方向性をより明確に浮き彫りにすることかできると考え、ロンドン・バラ（区）の一つであるケンジントン・チェルシー区の実態を紹介する。

このレポートは、ロンドン事務所 次長 菅沼 恵勇（愛知県）が執筆した。ケンジントン・チェルシー区のターリー人事部長（David Turley, Director of Personnel）には、多くの資料提供と助言を頂いた。この場を借りてお礼を申し上げたい。

第1章 英国の地方団体の概要

1 地方団体の所掌事務

英国（イングランドに限る。）の地方団体は、六つの大都市圏を除く非大都市圏では、日本の県に相当するカウンティ（47）と市に相当するディストリクト（333）の2層制からなる。一方、大都市圏ではカウンティが無く、ロンドンでは各バラ（シティを含み33）の、他の大都市圏ではメトロポリタン・ディストリクト（36）の一層制である。

地方団体の権限の範囲は、法令により認められた範囲に限定されており、地域性が強く、かつ、地域住民の生活に直接関連するものとなっている。地方団体別による所掌事務は、表1のとおり。

カウンティの所掌事務は、地方団体の事務全体の約70%を占め、主に教育、警察、消防、社会福祉、地方計画、ごみ処理、交通、図書館のサービスなどを行っている。ディストリクトは、地方団体の事務のうちの約30%を所掌し、主に公営住宅の建設・管理、建築規制、ゴミの収集、地方税の徴収などのサービスを行っている。

2 地方公務員の概況

英国の地方団体の職員数は1992年度で、正規職員1,458.5千人、臨時職員947.7千人となっている（表2）。

また、地方団体の職員人件費は1992年度283億ポンドで、総支出515億ポンドに占める割合は、55.0%となっている（注1）。人件費支出の内訳は、約50%を教育が占め、社会福祉、その他サービス（ゴミの収集・処理）及び警察を合わせたものが、40%強となっている。

表2から、5年間で、ゴミ収集・処理35%減を筆頭に、建設17%、教育8%など大幅な職員数の減少があったことが分かる。一方、社会福祉で4%の増員があり、警察、消防その他の事務はほぼ横ばいとなっている。

ゴミ収集・処理及び建設については、民間会社との地方団体の事務についての強制競争入札制度の導入（注2）により、民間会社がその業務を担当する等のためであり、教育については、「国庫補助学校」制度の導入（注3）によって義務教育学校の一部が地方団体の管理から外れたこと等によっている。

（注1） Local Government Financial Statistics England No 4 1990/91-1993/9

（注2） 法律により地方団体の特定の事務について、地方団体と民間会社とが競争するよう定められている制度である。クレア・レポート60号「英国の公共サービスと強制競争入札」参照

（注3） 父母及び教員の承認が得られれば、国から直接補助金をもらうことにより、地方団体の管理を外れて学校を運営することができる制度である。

表1 地方団体別の所掌事務

区 分	ロンドン			大都市圏		非大都市圏	
	ロンドン バラ	事務 組合	その他	大都市圏 事務組合	ディストリクト	カウンティ	ディストリクト
地方計画	○				○	○	○
高速道路と交通	○				○	○	
公営住宅	○				○		○
建築規制	○				○		○
度量衡法、食物及び 薬品法	○				○	○	
ゴミ処理	○				○	○	
ゴミ収集	○				○	○	○
輸送			○注1	○			
警察			○注2	○			
消防		○		○			
教育	○				○	○	
社会福祉	○				○	○	
図書館	○				○	○	
レジャー・リクリエーション	○				○	○	○
環境・保健	○				○		○
注1 ロンドン交通局 注2 ロンドン警視庁（内務省の管轄）							

3 ケンジントン・チェルシー区の組織及び職員の概要

ケンジントン・チェルシー区（以下「K&C区」という。）は、ロンドンの中心部に
ある人口約16万人の地方団体で、人口ではロンドン33区の中の29番目に当たる。

1994年5月現在、議会は、保守党議員39名、労働党議員15名からなっている。

事務機構は5部制からなり、各部別の単純労務職員 (Manual Worker) 以外の職員（給料は月払い。以下「月給職員」という。）及び単純労務職員（給料は週払い。以下「週給職員」という。）の数はそれぞれ3,444人、755人となっている（表3）。なお、単純労務職員以外の職員に月給制を、単純労務職員に週給制を採った理由は、歴史的経緯による。

1993年3月から1994年3月までの月給職員の離職率は表4に、週給職員については表5にそれぞれ示すとおりで、教育関係を除いた場合、月給職員の離職率は年間約13パーセント、週給職員の場合は23パーセントとなっている。なお、離職率とは日本での定期人事異動率に当たると考えてもよい。

また、1983年の地方団体職員に係る情報の公開に関する諸規則により、国は四半期ごとに表6のような、地方団体職員数の報告を発表する。なお、この報告書によるサービス事務の分類がK&C区の組織と異なっていること及び臨時の仕事に従事している者についても計上されているため、職員数が表3に示した数字よりも増えている。また、国がまとめたロンドンの各区の1993年12月及び1992年の職員数の比較を表7に掲げた。

表3～7が示すように、K&C区では職員数が大きく減少しているが、表7からロンドン各区も同様の状況にあり、K&C区のみの特徴ではないことがわかる。英国の地方団体では、地方団体の行うサービス業務について、地方団体と民間とが強制的に競争をさせられる強制競争入札制度の実施とともに、厳しい財政状況によって、適正な職員数の維持が強く求められていることを表している。

表2 地方団体のサービス事務別職員数（単位：千人）

	常 勤 職員数	パート・タイム 職員数	パート・タイムを常勤に 換算した職員数 (1992 年) (1987 年)	
(一般サービス)				
教 育				
教 員	425.2	167.2	466.8	506.4
その他	153.6	464.3	360.0	379.5
建 設	76.5	0.9	77.0	105.5
交 通	1.5	0.1	1.5	3.1
社会福祉	154.0	180.7	232.6	224.8
図書館・博物館	22.4	19.6	32.4	32.8
リクリエーション・公園・浴場	57.9	33.1	72.6	79.0
環境衛生	18.7	1.9	19.6	19.9
ゴミ収集・処理	23.3	0.4	23.5	36.2
住 宅	58.8	14.0	65.3	59.1
都市及び田園計画	22.1	1.8	23.1	20.8
消 防				
正 規	34.3	0.0	34.3	34.4
その他	5.0	1.9	5.8	5.6
その他	215.7	47.8	237.7	232.9
小 計	1268.9	933.7	1652.3	1739.7
(法及び秩序サービス)				
警 察				
全ての階級	120.8	0.0	120.8	116.4
研修期間者	0.3	0.0	0.3	0.4
交通警察	4.9	0.0	4.9	4.6
事 務	42.0	6.6	44.9	38.5
治安判事裁判所	8.9	2.2	10.0	9.1
試用期間職員				
(オフィサー)	6.5	0.7	6.9	6.0
(その他)	5.5	4.0	7.5	6.1
小 計	189.0	13.6	195.3	181.3
不定職務職員	0.8	0.4	1.0	1.4
合 計	1,458.7	947.7	1,848.6	1,922.4
	2,406.4		フル 1,549.9 パート 940.6 合計 2,490.5	

(注) Local Government Financial Statistics England No 4 1990/91-1993/94

表3 ケンジントン・チェルシー区のポスト数、常勤職員の定数及び現員数

1994年3月末現在

区 分	ポスト数①		常 勤 職 員 数②				現 員 数③				欠員（①－②）	
	月給者	週給者	月 給 者		週 給 者		月 給 者		週 給 者		月給者	週給者
			期限無	期限有	期限無	期限有	期限無	期限有	期限無	期限有	期限無	期限有
総務部	635	20	570	28	18	0	579	30	19	0	37	2
教育・図書館部	1,310	202	1,113	100	165	23	1,180	132	331	43	97	14
公営住宅・社会福祉部	1,203	375	896	140	285	8	925	153	344	10	167	82
地域計画・保存部	140	0	121	10	0	0	125	10	0	0	9	0
環境保護部	332	7	299	6	7	0	303	7	8	0	27	0
計	3,620	604	2,999	284	475	31	3,112	332	702	53	337	98
計 （期限無・有の人数）			3,283		506		3,444		755			
総 計 （月給及び週給者）	4,224		3,789				4,199				435	

（注1）K & C区資料

（注2）「期限無」とは期限を付さないで雇用契約した者を表し、「期限有」とは期限を付して雇用契約した者を表す。

（注3）現員数には一つの職務を二人で分けて処理している場合（ジョブ・シェア）、二人として計算しているが、常勤職員数には一人で計算されている。

表4 ケンジントン・チェルシー区月給職員の離職率

組 織 区 分	1994. 3. 31 現在現員数	1993. 3. 31 現在現員数	離職者数	離職率 (年間)
総務部				
調整課	9	9	1	11.1
議会委員会課	28	28	1	3.6
財政課	264	288	39	12.3
総務課	137	132	4	2.8
情報技術課	63	66	8	12.4
法務課	38	37	3	8.0
広報課	8	8	0	0.0
資産評価課	16	16	2	12.5
人事課	16	20	3	16.7
小 計	579	604	61	10.3
教育・図書館部				
生涯学習課	168	145	42	26.8
学校教育課	666	916	395	49.9
専門教育課	212	260	21	8.9
図書館・美術館課	134	143	24	17.3
小 計	1,180	1,464	482	36.5
公営住宅・社会福祉部				
財政・人事課	46	46	7	15.2
公営住宅維持課	231	242	29	12.3
公営住宅計画課	71	71	9	12.7
社会福祉課	577	572	115	20.0
小 計	925	931	160	17.2
地域計画・保護部				
財政・人事課	14	16	1	6.7
建物規制課	39	39	0	0.0
地域計画課	72	75	4	5.4
小 計	125	130	5	3.9
環境保護部				
財政・人事課	18	25	1	4.7
浄化・再生利用課	74	75	6	8.1
高速道路・交通課	94	93	4	4.3
公衆衛生課	117	113	15	13.0
小 計	303	306	26	8.5
合計	3,112	3,435	734	22.4
合計（教育関係を除く）	1,932	1,971	252	12.9

(注) K & C 区資料

表5 ケンジントン・チェルシー区の週給職員の部及び課毎の離職者及び離職率

区 分	1994. 3. 31 現在現員数	1993. 3. 1 現在現員数	離職者数	離職率 (年間)
総務部				
総務課	19	20	2	10.3
小 計	19	20	2	10.3
教育・図書館部				
生涯学習課	17	23	3	15.0
学校教育課	314	407	112	31.1
小 計	331	430	115	30.2
公営住宅・社会福祉部				
公営住宅課	1	1	0	0.0
社会福祉課	343	340	80	23.4
小 計	344	341	80	23.4
環境保護部				
高速道路・交通課	6	6	0	0.0
公衆衛生課	2	2	2	100.0
小 計	8	8	2	25.5
合 計	702	799	199	26.6
合 計 (教育関係を除く)	371	369	84	22.7

(注) K & C区資料

表6 国が発表したケンジントン・チェルシー区の雇用状況報告書(1993年12月10日現在)

部又はサービス業務	非現業職員		現業職員		計	計 増減		計 増減	
	F/T	P/T	F/T	P/T		10. 12. 93		12. 3. 93	
講師/教員	621	194	0	0	815	838	-2.7	1,318	-38.2
その他教育関係職員	292	228	35	341	896	901	-0.6	1,176	-23.8
社会サービス	586	129	180	180	1,075	1,082	-0.6	1,049	2.5
図書館・博物館	125	17	0	0	142	141	0.7	146	-2.7
余暇・公園・浴場	22	0	0	0	22	22	=	21	4.8
公衆衛生	106	5	3	2	116	113	2.7	114	1.8
ゴミ処理・収集	15	1	0	0	16	14	14.3	16	=
公営住宅	420	21	0	1	442	439	0.7	453	-2.4
地方計画	125	10	0	0	135	139	-2.9	142	-4.9
事務総長直轄	2	0	0	0	2	2	=	2	=
財政	183	8	0	0	191	200	-4.5	214	-10.7
議会	137	6	16	3	162	162	=	161	0.6
法(裁判)	45	4	0	0	49	47	4.3	47	4.3
エンジニアリング	83	2	3	0	88	88	=	87	1.1
土地管理	17	0	0	0	17	17	=	18	-5.6
人事	25	3	0	0	28	27	3.7	34	-17.6
コンピューター	62	1	0	0	63	62	1.6	66	-4.5
小売り商品基準	9	0	0	0	9	8	12.5	8	12.5
土地・建物賃貸	35	4	0	0	39	43	-9.3	44	-11.4
登録人(出生・死亡)	9	0	0	0	9	9	=	7	28.6
街路清掃	28	0	0	0	28	27	3.7	26	7.7
建物管理	19	0	0	0	19	19	=	19	=
墓地・火葬	2	0	0	0	2	2	=	2	=
計	2,968	633	237	527	4,365	4,402	-0.8	5,170	-15.6

(注1) 国は、地方団体職員数の適正指導のために、四半期ごとに地方団体の雇用状況を発表する。

(注2) 非単純労務職員は Non-Manual Worker を、単純労務職員は Manual Worker を表す。

(注3) F/T は常勤職員を、P/T はパート・タイム職員を表す。

(注4) 増減は、1993年12月10日及び同年3月12日時点の職員数との増減割合を表す。

表7 ロンドン地域の地方団体の常勤・非常勤別職員数及び増減人数

—1992年12月と1993年12月の比較—

1 ロンドンの地方団体(33)

職員数及び増減 地方団体名	職員区分 常勤職員				非常勤職員			
	12/92 (1)	12/93 (2)	増減3 (1)-(2)	増減率4 (3)/(1)	12/92 (1)	12/93 (2)	増減3 (1)-(2)	増減率4 (3)/(1)
バーキング・ダゲナム	4,469	4,078	-391	-8.7	3,673	3,205	-468	-12.7
バーネット	6,808	5,719	-1,089	-16.0	3,913	3,294	-619	-15.8
ベクスリー	4,450	4,453	3	0.1	3,667	3,501	-166	-4.5
ブレント	6,796	5,889	-907	-13.3	1,446	1,158	-288	-19.9
ブロムリー	4,110	3,863	-247	-6.0	2,542	2,533	-9	-0.4
カムデン	5,822	5,285	-537	-9.2	2,688	2,100	-588	-21.9
シティ	3,055	3,128	73	2.4	266	286	20	7.5
クロイドン	7,498	6,580	-918	-12.2	5,828	4,262	-1,566	-26.9
イーリング	7,193	6,288	-905	-12.6	3,958	3,414	-544	-13.7
エンフィールド	6,126	4,992	-1,134	-18.5	3,781	3,356	-425	-11.2
グリニッジ	-	-	-	-	-	-	-	-
ハックニー	9,182	8,492	-690	-7.5	3,325	2,998	-327	-9.8
ハマースミス・フルハム	-	-	-	-	-	-	-	-
ハリンゲイ	-	-	-	-	-	-	-	-
ハロー	3,971	3,463	-508	-12.8	3,698	3,302	-396	-10.7
ヘイバリング	5,153	4,533	-620	-12.0	4,054	3,661	-393	-9.7
ヒリンドン	4,725	-	-	-	3,232	-	-	-
ハウズロウ	6,504	6,028	-476	-7.3	3,738	3,502	-236	-6.3
イズリントン	7,121	6,755	-366	-5.1	4,667	3,440	-1,227	-26.3
ケンジントン・チェルシー	3,638	3,235	-403	-11.1	1,741	1,167	-574	-33.0
キングストン・アボン・テムズ	3,398	2,657	-741	-21.8	1,932	1,885	-47	-2.4
ランベス	9,857	9,758	-99	-1.0	2,686	2,595	-91	-3.4
ルイシャム	7,035	6,218	-817	-11.6	4,492	3,740	-752	-16.7
マートン	3,587	3,424	-162	-4.5	1,786	1,794	8	-0.4
ニューアム	8,216	7,580	-636	-7.7	2,937	2,780	-157	-5.3
レッドブリッジ	5,111	4,938	-173	-3.4	3,772	3,672	-100	-2.7
リッチモンド・アボン・ティムズ	3,594	3,357	-237	-6.6	2,222	2,442	200	9.9
サザック	-	-	-	-	-	-	-	-
サットン	3,150	2,990	-160	-5.1	2,106	1,892	-214	-10.2
タワーハムレッツ	-	-	-	-	-	-	-	-
ウォルサムフォレスト	6,587	6,026	-561	-8.5	5,314	5,034	-280	-5.3
ワンズワース	6,707	5,379	-1,328	-19.8	4,382	2,857	-1,525	-34.8
ウェストミンスター	5,672	5,232	-440	-7.8	1,326	1,222	-104	-7.8

2 ロンドンの広域事務処理組織

ロンドン消防組合	7,809	7,632	-177	-2.3	218	209	-9	-4.1
ロンドンごみ処理規制組合	109	112	3	2.8	5	5		0.0
北ロンドンごみ処理組合	218	215	-3	-1.4	3	3		0.0
南ロンドンごみ処理組合	83	86	3	3.6	3	3		0.0
西リバーサイドごみ処理組合	86	86		0.0	2	2		0.0

(注) K&C区資料

4 全国合意

英国には、日本の地方公務員法に相当する法律はない。地方団体職員の給与、勤務時間その他勤務条件は、地方団体と職員との雇用契約により決められる。この雇用契約に当たって、地方団体が職員の勤務条件を決める基準として全国合意がある。なお、教育職員の勤務条件は、国が決定する。英国では、公務員関係の勤務条件は労使の代表者で構成する組織を作り、そこでの話し合いにより決められ、それに従うという問題解決方法、すなわちウィットレー評議会 (Whitley Council) 方式を採用している。

全国合意 (National Agreement) とは、全国レベルの労使の交渉機関 (body) による職員の給料その他勤務条件についての合意を指す。全国レベルの労使交渉機関は、職群毎に設置されており、その設置形態には評議会 (Council) 方式と、委員会 (Committee) 方式によるものがあり、全国レベル労使交渉機関は20以上にも上っている。

例えば、日本の地方公務員一般職の最高職務にある者を事務総長というが、その事務総長には「事務総長合同交渉委員会」が、地方団体の中で最も職員数の多い職群には「全国行政職、専門職、技術職及び書記合同評議会」が、単純労務職員には「全国単純労務職員評議会」が、それぞれ組織されている。

行政職、専門職、技術職及び一般職 (Administrative, Professional, Technical and Clerical) の職員 (以下「A P T & C 職員」) には「全国行政職、専門職、技術職及び書記合同評議会」 (National Joint Council for Local Authorities' Administrative, Professional, Technical and Clerical Service, 以下「全国 A P T & C 合同評議会」) によって全国合意が示され、パープル・ブック (表紙が紫色) として各地方団体へ周知されている。単純労務職員の場合もホワイト・ブック (表紙が白) が示されている。

全国合意は全国労使の団体交渉によって決められた全国基準を示すものであり、地方団体職員の最低限の勤務条件としてその実行を求めている。各地方団体はこの全国合意を基に、地理的、経済的な実情等の要素を加味してその地方団体の実態に合った勤務条件 (給料、勤務時間、休暇、解雇、懲戒など) を各職群ごとに決定する。

また、全国の各地域レベルにも労使の交渉機関があり、全国合意の解釈、労使の相談及び全国合意に基づき各地域の実情等に応じた勤務条件を決定するなどしている。したがって、地方団体は全国合意及び地方合意に基づいて、職員の勤務条件を決めることとしている。

以下、このレポートで「全国合意」とは、特に断らない限り、全国 A P T & C 合同評議会による労使の合意を指している。

5 欧州連合 (E U) の影響

E C の条約及び法令は、加盟国間の労働者の取扱いについて、以下のように規定している。

- a 労働者の移動の自由
- b 社会保障給付の制約撤廃
- c 男女同一賃金及び平等取扱い

- d その他労働者の破産の権利を含む雇用に関する権利
- e 余剰人員解雇の手続き
- f 企業の職場異動の権利
- g 職場の安全・衛生

1973年1月、英国の欧州共同体（European Community 以下「EC」）加入以来、EC条約、ECが制定した法令及びEU裁判所の判決は、すべて英国にも適用されることとなった（詳細は、クレア・レポート84号「地方公務員のための「イギリス憲法入門」」32～35頁参照）。しかし、英国は、次に述べる経緯により、これらの項目のすべてを適用していない。

1989年、EC委員会 (Commission of the EC) は、労働者の基本的権利について定めた社会憲章 (Social Chapter) の草案を制定、欧州理事会 (European Council) において英国を除く賛成多数で承認された。欧州理事会は、社会憲章に法的な権利、義務を持たせるため、EC委員会に対し、これに条約としての効力を持たせるよう要請した。1991年12月、欧州理事会は新しい欧州連合（European Union）条約を1993年11月から適用する方針を決め、その条約の中に社会憲章の内容の規定を盛り込んだ。英国は、この条約を批准するに当たって、各国の了承を得た上で、社会憲章に係る部分（上記c～g）を導入しないことを条件に承認した。

このような事情から、英国は欧州連合（ECを含む。）に関する条約及び法令のすべてを適用していない。

第2章 採用から定年

採用・昇進・異動とも日本とは異なる。同一の職場に定年まで勤めることもなく、より良い職に就くためには職場を変えることが常態となっている労働流動性の高い英国の社会では、日本の終身雇用制下での定期人事異動のように同一時期に大勢の者が一斉に採用・昇進・異動するようなことはない。

採用は、面接を主とし、同一時期に一斉に行う筆記試験を主とした選考方法は採られていない。昇進・異動とも、日本のように、本人の希望は聞くかもしれないが、あくまでも任命権者の判断によって職務（ポスト）あるいは職員の職場を変更する「人事異動」という概念はない。

英国では、職員の採用、昇進は、職務に欠員が生じた都度行われる。すべての職務について、必要とされる技術、資格、経験などが明確にされている。上位の職務に欠員が生じた場合も、応募者はその職務が必要とする資格、経験等を満たしている必要がある。職員はより上位の資格取得あるいは経験を積むよう求められる。また、性、門地、人種、宗教あるいは髪・皮膚の色の違いにかかわらず、雇用、教育などすべての分野で機会の平等 (Equal Opportunity) 方針が適用され、その遵守が求められている。

地方団体の人事に係る組織としては、各部に人事担当が置かれ、人事の第一義的な責任を負っている。これとは別に、地方団体として統一した人事施策について方針を示したり、各部の人事担当へのアドバイスをする人事調整組織が設けられている。

また、地方団体職員の使用者・賃金支払者は地方議会であり、職員の給料など勤務条件の決定など雇用に関する事項は議会によって決定される。

1 採用

1 求人広告

ポストに欠員が生じた都度、全国紙（歴史的な経緯から地方公務員の場合は「ガーディアン紙」が多い。）、地元紙などを通じて求人広告が行われる。全国紙への広告により求人を行うのは上級管理職員 (Senior Manager) クラスであり、その他の職員は当該地方団体の職員向け広報、地元紙、専門誌（特に教員、社会福祉職員などの特別な資格が必要な場合）、国の職業紹介所 (Job Center) 等を通じて募集される。

K & C 区が全国紙に掲載した求人広告を、参考例として次に掲げた。

参考例 K & C 区が全国紙に掲載した求人広告

- | | |
|---|---|
| 1 | 職 名
地域看護 (Community Care) 中央事務所長 |
| 2 | 年 俸
£ 19, 400 ~ 24, 000 |
| 3 | 地域看護担当グループの概要
地域看護担当グループは、介護を必要とする成人の住民に対して「地域による看護」を提供する組織である。組織は大きく分けて、企画事業担当、家庭看護担当、医師、介護専門家からなる部門とエイズに対する介護担当部門の2つに分かれており、老人センターも管理している。 |
| 4 | 職務内容
主な職務は、四つの勤務公署の総勢17名の職員の管理監督を行うこと、サービスを受ける住民からの多様な要望に応えることができるよう組織運営をすること、また、グループのマネージメント・チームの一員として活動することである。 |
| 5 | 必要とされる経験、資格等
ア 地方団体又は類似の団体で課長を経験していること。また、課長ポストにあった時、人事管理、財政運営にも参画していたこと。
イ ワード・プロセッサや印刷物に関しての情報技術も持っていること。
ウ 仕事の需要に適切に対応するよう、仕事の優先順位付けなど経営管理能力があること。
エ 職員にやる気を出させ、また組織運営に情熱を持っていること。
オ 地域看護への理解と、質の高いサービスの提供ができること。 |
| 6 | 問い合わせ先と締切り期日 |

このように、求人広告には、職務の名称及び内容、給料年額（又はその職務に支給可能な給料額の幅〇〇〇ポンド～〇〇〇ポンド）、職歴（経験）、求められる資格などが掲載される。採用申込書類も、各職務（ポスト）に必要とされる知識、経験の有無など、適格者を選ぶのに必要な内容を記入させるようになっている。

(2) 面接による採用者の決定

英国の地方公務員の採用に、筆記試験制度は取り入れられていない。求人広告により応募者があった場合、書類審査により数名までに絞り込まれ、面接により採用者が決定される。面接による可否の決定の妥当性につき指摘する声もあるが、国家公務員のように筆記試験制度を取り入れようとする動きは今のところない。書類審査、面接等において応募者が同一の地方団体内であることにより特別有利な取り計らいがされることはなく、あくまでも外部からの応募者と対等に扱われる。

部長以上の職員採用に係る面接は議会の議員が、その他上級管理職員の採用の場合は、その職務の上司及び部の人事担当者等が行う。

(3) 外国人の採用について

欧州連合（EU）に加盟していない国の国籍を持つ者（以下「外国人」）が英国で働くためには、英国政府による労働許可（ビザ）の取得が条件となる。ビザ取得に当たって、英国籍を有する者の中には、その職務の適格者がいないという証明が求められる。これに

より、外国人を地方団体職員として採用することは限られたものとなっている。

(4) 採用に当たっての議員等の関与の禁止

応募者が、当該地方団体の議員あるいは部長相当職務以上と特別な関係がある場合は、申込み時点でそれを知らせなければならない。故意にそのことを隠した場合は、応募者として失格となり、採用後にそのことが明らかになった場合は解雇事由となる。また、応募者が議員に、直接、間接に関わらず採用に関連して接触をした場合は失格となる。

議員は、職員の採用、昇進に関して、提出された書類に基づきその者の能力、経歴、性格について意見を述べる場合を除き、特定の者の採用を要求したり、昇進を推薦することが禁止されている。

(5) 試用期間

全国合意により、すべての採用者には3か月以上6か月未満の試用期間 (Probation Period) が設けられる。試用期間終了時に、上司へのレポート提出等によりその職務に適当な能力を持つと認められて後、正規採用に切り替わる。

他の地方団体から採用される職員については、この試用期間の制度は適用されない。

2 昇進

英国で昇進 (Promotion) とは、現在就任している職務 (ポスト) より高い給料が支給される同一団体あるいは他の地方団体の他の職務へ採用されることを意味する。

同一団体の上位の職務への昇進は、組織が見直されたり、あるいは、職務が新設される場合を除いて、職務に欠員がでなければ可能性はない。また、同一のポストでありながら、義務、責任が増加し、職務の位置づけが見直されることにより、上位職務への位置づけ変更が行われ、支給可能な給料額幅が自動的に変更されることもある。

欠員が生じた場合の補充は、1の採用の手続きに沿って行われる。

3 異動 (組織替え)

英国の地方団体では、職員は特定の職務に個々の契約により雇用されているので、日本のように任命権者による一斉の人事異動という形態はない。しかし、地方団体の組織の再編成 (部の統合など)、仕事の実施方法の変更、機械の導入等により余剰人員が生じた場合、異動が実施される例がある。

また、全国合意では、研修という趣旨から新規採用者あるいは幹部職員を他部へ異動することを勧めているので、少数の者の異動はあるという程度である。

4 定年 (停年)

英国では、労使による労働協約（Collective Agreement）により、一定の年齢に達することによって一律に退職するよう定められた「定年が定められることによる解雇」は不当解雇に該当する。このため、全国合意では定年に関する内容は決められていない。地方団体は、職員との個別合意（契約）による年齢によって雇用契約を終了させることとしている。したがって、地方団体がある年齢で職員の退職を希望する場合は、雇用契約書の中にそのことを明記しなければならない。現在の英国の年金受給年齢は男性60才、女性65才であるが、その年齢以下を定年とする雇用契約も実施可能である。

職員が定年に関して不当解雇を主張することができる例として、雇用契約に期限が定められている場合であって、かつ、その期間終了以前に次の①及び②の事由及び年齢に達していないときに解雇が行われた時、とされる。

- ① 当該職務（ポスト）に定年が定められている場合、その年齢
- ② その他 65才

5 職務評価

英国の地方公務員の給与は、職務評価制度と密接に関連している。職務（ポスト）の対価である給料管理を適正に行うには、その職務の評価を正確に行う必要があり、そのためには精緻な職務評価制度（Job Evaluation Scheme）が必要である。

職務評価制度とは、「個々の職務を分析した資料を基に、各職務の組織内での相対的価値を決める手続き」とされる。言いかえると、個々に異なる職務を評価し、同一の価値のある職務には同一の賃金を支払うための制度でもある。この制度は職務の評価を行うのが目的であって、職員の勤務評定を行うものではない。

日本の行政職の職員の例をとると、職務の複雑、困難及び責任の度に応じて給料表の1級～11級いずれかの級に分類される。この分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、級別標準職務表の定めるところによっている。

例えば、都道府県では5級は係長の職務、6級は高度な知識及び経験を必要とする係長の職務と人事委員会が決めている。そして、新しい係長のポストが新設された場合、そのいずれに格付けするかは、その職務が「高度な知識及び経験」を必要とするかどうかで判断されるが、任命権者が人事委員会と協議して決定する。この手続き、内容は正しく職務評価制度であるが、英国のそれはもっと精緻なものとなっている。

(1) 同一価値同一賃金

機械修理工（Maintenance Fitter）と看護婦（Company Nurse）の職務は、職務分類上異なるため、「同一労働同一賃金」の原則（注1）のもとでは「異なる労働」と見なされ、賃金に格差があるのが通例であった。このような男女間の賃金格差を解消するための有効な手段として、新たに「同一価値同一賃金」の原則（注2）が提唱された。その結果、英国では、上記二つの職務が同一価値である場合には同一賃金を支給することが一般的となっている。よって、異なる職務相互間の価値を比較するため、性別に左右されない客観的な統一的職務評価制度の導入が必要不可欠となる。

また、控訴院 (Court of Appeal) 判例 (Bromley and Others v H J Quick 事例) によれば、労働者が同一賃金支払いの訴えに対抗するためには、いずれの職務評価制度でもよいのではなく、「分析的」な職務評価制度が導入される必要がある、との判断を示している。

「分析的」職務評価制度として最も一般的なものは、「点数制」職務評価制度である。この制度の下では、職務を評価する要素 (10 項目程度) が決められ、その要素毎にレベルが決定され、さらに点数化される。合計点によって各職務がランク付けされ、このランクに応じて、各職務に支給される給料額幅が決定される。

点数制職務評価制度の長所として、

- ①職務のランク付け (給料に連動している) の相違を合理的理由によるものであると説明できること
- ②評価要素及びそのレベル付けが性による差別を行っていない場合、経営者側にとっては雇用者からの同一価値同一賃金の主張に対して有効な対抗手段となること
- ③他の職務評価制度に比べ、より客観的であるとみなされること

などである。

一方短所としては、

- ①導入までに時間が、実施には費用がかかり、かつ複雑すぎる
- ②組織の急激な変化に対応できない
- ③間違った評価が散見するにもかかわらず、評価結果のすべてが適正であるとの仮想を抱かせやすい

などとされる。

(注1) 同一労働同一賃金の原則とは、「同一」若しくは「類似」の職務に従事する男女は、同一賃金の支給が要請されることをいう。

(注2) 同一価値同一賃金の原則とは、外形的には異なる職務であっても、それらが同一価値と評価される限り、それぞれの職務に従事する労働者に同一賃金の支給を要請されることをいう。

(2) 男女同一賃金

1970年男女同一賃金法 (Equal Pay Act 1970, 性差別禁止法 1975, 1986 により修正) は、女性が男性と同一か、あるいは類似の性質の職務に従事し、かつその職務が職務評価制度の下で、男性の職務と同一として扱われている職務に従事する場合は、男性と同一の待遇を得る権利を与えている。

また、1983年男女同一賃金規則 (Equal Pay (Amendment) Regulations 1983) により、同一雇用の下にある女性が、従事している職務は異なってもその職務を実施する場合に要求される能力が同一の価値を持つという理由により、異なった職務に従事している男性と同一賃金を求めることができる。また同規則は、職務評価制度が適用されている場合に同一賃金を主張する者は、職務評価制度が性を理由とする差別を実施しているという根拠を示さなければならないとしている。

しかし、職務評価制度を適用していても、職務の評価を行う要素とそのレベル度の決定

基準のいずれかの設定が性に基づく差ではない、と証明されない限り、性差別とみなされる。

なお、二つの仕事が同一価値を持っていたとしても、賃金の差が性によってではなく、真に職務の実質的な差異によって生じている場合には、労働者は賃金の差を正当化することができることは言うまでもない。

また、（ＥＣ加盟国が締結した）ローマ条約の条項及び欧州連合（ＥＵ）規則は、自動的に英国の法律の一部となり、あらためて国内法を制定する必要はない（注１）。そのため、個人は、同一価値同一賃金を規定するローマ条約の条項及びＥＵ規則が適用されていないという理由により労働審判所（Industrial Tribunal 注２）に訴えを起こすことができる。

（注１）１６欧州連合（ＥＵ）の影響を参照

（注２）１０不服申立制度を参照

（３）全国合意の内容

全国ＡＰＴ＆Ｃ合同評議会は、１９９０年１２月まで地方団体へ点数制職務評価制度を提示していたが、現在は、特定の職群の職員－専門職員（建築技師など住宅関係の職員）－について、民間との給与格差が大きく開いてしまうため、各地方団体は実情に応じた職務評価制度を導入できるとしている。しかし、全国ＡＰＴ＆Ｃ合同評議会による全国合意を使用している地方団体もあるので、その内容を紹介する。

点数制職務評価制度による評定要素とレベルと点数の関係は、表８のとおりである。

表８ 職務の評価要素、評価値及びその点数化表

要素\レベル	1	2	3	4	5	6	7	8	9
監督・経営責任	16	24	32	40	48	56	64	72	80
判断（決断）	20	30	40	50	60	70	80	90	100
仕事の拘束度	12	18	25	31	37	43	50		
仕事の複雑さ	20	30	40	50	60	70	80		
特別な労働条件	20								
渉外（折衝）	10	20	30	40	50	60	70	80	
創造的な仕事	10	20	30	40	50	60	70	80	
教育歴	10	20	30	45	55	85	105	115	125
経験	20	40	60	80	100	120	140	150	160

a 評価要素の項目

表８の最上段欄の１～９の数字は、各評価要素毎について、各職務がどのレベルの要求を求められるかを示しており、その欄中の数字は、要求されているレベルを換算する点数

である。

まず、「監督・経営責任」の要素のレベル付けは、部下の人数を基準としている。例えば、1人以上10人以下はレベル3、21人以上50人以下はレベル4、51人以上100人以下は、レベル6とされる。「監督・経営責任」、「判断（決断）」、「教育歴」及び「経験」の四つの要素は、レベルが9段階まで付けられている。A P T & C職員給料表が適用されない管理職員の職務は、これらの要素とは異なった評価要素が要求される。

「仕事の拘束度」は、上位の者による仕事のチェックなど監督される割合が基準となっている。監督・経営責任のレベル付けが高ければ、仕事の拘束度のレベル付けは低くなる。

「仕事の複雑性」は、職員が他人と比較してより複雑な仕事をしているとの思い込みに加え、レベル付けの基準の記述が曖昧であったために、評価結果について職員と最もトラブルが多い項目であるという。

「渉外」には、伝達、対応、折衝などの内容も含まれている。例えば、既存の情報を伝えるという担当者の職務の場合はレベル4、部のトップとの折衝に当たる職務はレベル6とされる。

「創造的な仕事」では、ルーティン・ワークかどうか、レポートを作成する必要があるかどうか、その基準となっている。

「教育歴」は、職務に必要とされる資格を基準としている。この資格には学校歴（注）のほかに職業資格も含んでいる。この要素は、英国の社会を理解する上で示唆的なものと言える。英国では資格の有無又は上下により採用される職務が限定される。より高額な給料額を得、上位の職務を獲得するためには、より上位の資格取得あるいは経験を積む等しなければならない。全国合意では、表9に掲げる資格と職務評価のレベルとの関係を、表10のとおりとしている。

もっとも高い点数を与えられている「経験」の要素のランク付けは、当該ポストに必要な教育歴（又は資格）取得後の経験年数の長短により決定される。レベル5の職務に必要な経験年数は1年以上2年未満、レベル9のそれは10年以上となっている。

同じレベル9までの段階を持つ「経験」と「教育」を比較すると、レベル6の点数は、それぞれ100点と55点に換算されており、「経験」の方が重視されているとみることができる。

表9 資格

グループA	グループB
弁護士 (Solicitors) 財政専門官 (Finance Staff) 建築士 (Architects) 土木工学士 (Engineers) 鑑定人 (Surveyors) 計画専門官 (Planning Staff) 価格査定官 (Valuers) 土地取扱士 (Land Agents) 薬剤師 (Chemists) 行政専門官 (Administrative Staff)	公衆衛生監視官 (Public Health Inspectors) 品質監視官 (Inspectors of Weights and Measures) 司書 (Librarians) ソーシャル・ワーカー その他地方団体により同等レベルにある者と認められる者

表 1 0 職務評価のレベルと資格の関係

レベル 5	表 5 に掲げる資格を持たない大学の新卒者の職務
レベル 6	グループ A の資格までは到達していないが、それに準ずる知識を必要とする職務及びグループ B の資格を必要とする職務
レベル 7	グループ A の資格を必要とする職務及びグループ B より広範囲な内容を必要とする職務

(注) 英国の大学進学率は、10 年ほど前までは 3 パーセント程度であったが、現在は各カウンティ（日本の県に相当する）が設立していた技術者などを養成するポリテクニクスが大学へ昇格したために、15～20 パーセントとなっている。

b 評価手続き

まず、職員が質問表に基づき担当する職務について記載し、上司へ報告する。上司はその内容をチェックして、職務分析専門家（外部委託の場合もある）へ提出する。職務分析担当者は、職員からの申告に基づき、評定項目毎にその職務に必要とされている内容を分析し、それを職務記述書として作成する。記述書は部長、職員の同意を得て、職務評価委員会へ提出する。

同委員会は職務に直接関係しない管理職数名によって構成され、職務記述書からの情報のみによって職務評定要素の各項目ごとにレベル付けをし、トータル点数を算定し、職務のランク付けを行う。この作業は部単位で実施される。

c 評価の不服申立手続き

評価結果は、申告書及び職務記述書とは異なり結論のみが本人へ知らされるが、この結果に不服がある場合は、まず、全評定項目毎のレベルが開示される。このレベルの評価に納得できない場合は、新メンバーからなる職務評価委員会が構成され、各評定項目毎の再評価が行われる。