

CLAIR REPORT

オーストラリアの公務員制度概説(1) (州政府)

(財) 自治体国際化協会 CLAIR REPORT NUMBER 145 (JUN 20, 1997)

Council of Local Authorities
for International Relations



財団法人 自治体国際化協会

〒102 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビルディング19階
TEL 03-3591-5483 FAX 03-3591-5346

目 次

はじめに	1
第1章 行政機構の概要	2
1 三層の政府間の関係	2
2 州政府の組織構造	4
3 州政府の職員数	4
第2章 法的基礎及び職	7
1 職員制度の決定権限	7
2 職員制度に関する法令	7
3 職員の種類	8
4 職員定数及び組織・職の改廃	9
5 職の等級	9
第3章 採用	11
1 任命権者・採用原則	11
2 採用方法	11
3 採用	14
第4章 採用後	15
1 人事異動	15
2 昇任	16
3 退職	16
第5章 勤務条件	19
1 給料	19
2 その他の勤務条件	21
第6章 評価及び研修	22
1 勤務実績評価	22
2 研修	23
第7章 労働基本権等	24
1 労働基本権	24
2 政治的行為の制限	24
第8章 上席行政職員制度	25
1 導入の経緯	25
2 制度の概要	25
3 大臣の役割と官僚機構の安定性	26
4 他州との比較	26
5 問題点	27
むすび	29
〔資料－1〕 NSW 州政府大臣職と主要な行政組織	30
〔資料－2〕 NSW 州政府職員休暇等勤務条件一覧表	32
参考文献等一覧	34

はじめに

オーストラリア連邦政府統計局が最近発表した労働市場の流動性に関する統計結果によると、過去1年間に転職した（雇用主を変えた）労働者の全労働者に占める割合は、1987年には13.0%であったが、1990年に18.6%、1995年には21.2%に上昇している。（Labour Mobility,連邦政府統計局）

オーストラリアの労働市場は、被雇用者が同一の組織内で人事異動と昇任を繰り返す、いわゆる「終身雇用制」を前提にしていない。被雇用者は、原則として特定の職に雇用されるのであり、特定の企業・団体に包括的に採用される訳ではなく、能力の向上（主として個人の努力による。）に応じて、職場、雇用者を変えていく。州政府の職員制度もこの労働市場を前提に形成されている。

オーストラリアの州政府職員制度の大きな特徴は、制度面（労働基本権、政治的行動の制限、労働条件の決定方法）、実体面（労働力の流動性）の両面で我が国と比べてはるかに民間労働者との違いが小さいことである。

その他、我が国の地方公務員制度と比較して特徴的な事柄は、短期的な職務実績評価、職務分析と職の格付けの重視、定期昇給概念の希薄さ・幅の狭さ、人員整理の比較的な容易さ等である。

本レポートでは、これら特徴を明らかにした上で、オーストラリアにおける州政府の職員制度の概略を紹介したい。

さらに近年オーストラリアで進行中の行政改革の一貫として新たに導入された、期間を明示した雇用契約による幹部職員の任用制度についても触れる。

本レポートは、シドニー事務所所長補佐 池田清幸（埼玉県）と広報・調査員 カイリー・マスト（Kylie Musto）が共同で作成した。

第1章 行政機構の概要

1 三層の政府間の関係

(1) 基本構造

オーストラリアは、連邦政府、州・特別地域政府（注）及び地方自治体（我が国の市町村に相当。）の三層の統治機構から構成される連邦国家である。

三層の行政機構を持つ点では我が国と同様であるが、相互の権限分担には多くの違いがある。各州政府の前身である英国植民地時代の各地域の植民地政府が主体となって連邦政府を構成し、独立したという歴史的な経緯から、オーストラリアの州政府は、我が国の第二層の行政機構である都道府県に比して、連邦（中央）政府の干渉を受けない、独自の広範な権限を有している。

（注）ニュー・サウス・ウェールズ州（略称 NSW、以下同じ。）、ヴィクトリア州（Vic）、クイーンズランド州（Qld）、南オーストラリア州（SA）、西オーストラリア州（WA）、タスマニア州（Tas）の6州の政府と州に準じた機能・権限を有する北部特別地域（NT）、首都特別地域（ACT）の2特別地域（準州）政府。首都特別地域政府は地方自治体の機能も兼ねており、同地域には地方自治体はない。

「州政府」の表現は、特別地域を含んで使用されることが多く、本レポートでもそれに倣う。

(2) 権限・機能分担、歳出割合

連邦政府・州政府・地方自治体の権限・機能分担及び連邦政府・州政府・地方自治体の歳出割合は、〔表－1〕及び〔表－2〕のとおりである。

〔表－1〕連邦政府・州政府・地方自治体の権限・機能分担

連邦政府の専属的権限	関税・消費税、軍隊、貨幣製造等
連邦政府と州政府の共管権限（*）	関税・消費税以外の税、対外関係、社会福祉、年金、郵便制度、度量衡制度、鉄道、銀行運営、保険運営、州際労使関係、著作権制度等
その他の州政府の権限	刑事法、警察、拘留所、民事法、学校教育、病院、土地利用、地域開発、州内商業活動支援の規制、農業、工業、雇用、労使関係、道路、環境、上下水道、ガス・電気の供給、地方行政等
地方自治体が行う行政分野	地方道路、ゴミ収集、環境衛生、建築規制、幼児保育、森林火災対策、公園整備、図書館、文化センター等

（*）両方で権限行使が可能であるが、競合したときは連邦政府の権限が優先する。

〔表－2〕連邦政府・州政府・地方自治体の歳出割合（1994－95年会計年度）

	歳出額（100万豪ドル）	構成比（%）
連邦政府	94,970	53.6
州政府	73,840	41.7
地方自治体	8,245	4.7
合計	177,055	100.0

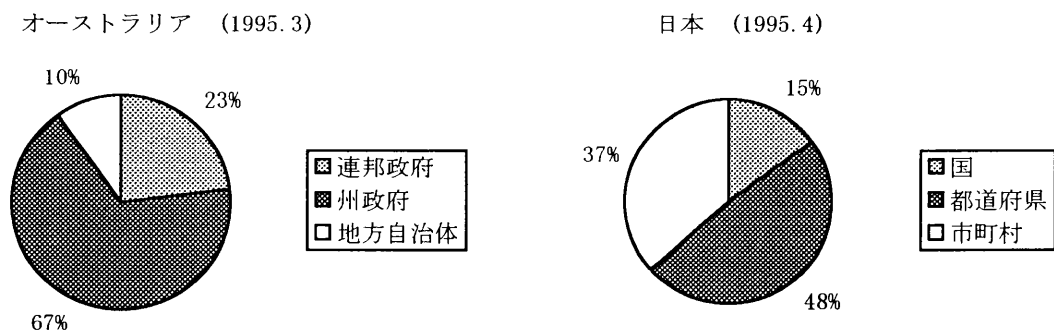
（注）政府間移転支出を除く。

（出典）Government Finance Statistics 1994-1995（連邦政府統計局）

（3）公務員の比較

広範な権限を有する州政府はその職員数も多く、全公務員の67%を占めている。オーストラリアと日本の各層政府別の公務員数の比較は、〔図－1〕のとおりである。

〔図－1〕オーストラリア、日本の各層政府別の公務員の比較



オーストラリア	連邦政府	州政府	地方自治体
職員数（人）	363,400	1,064,000	155,800

（出典）Employed Wage and Salary Earners Australia, 1995.3（連邦政府統計局）

地方財政白書（平成8年版）

2 州政府の組織構造

オーストラリア各州政府の最高位に位置するのは、各州における女王（オーストラリア女王＝英国女王）の名代である総督（Governor）である。総督は州政府の上申に基づいて、女王が任命する。（連邦政府の連邦総督（Governor General）とは別個に、各州の総督はそれぞれ女王と直接的な関係を持つ。）

オーストラリアの州政府は、議院内閣制に基づいて構成されている。州下院（クイーンズランド州及び首都特別地域のみ1院制で他州は上下院の2院制）の多数決で選出された者を総督が州首相（Premier）に任命し、首相の指名に基づき議員の中から他の大臣が任命される。

オーストラリア最大の州であるNSW州政府の行政機構は、州首相を含む35の大臣職（兼務も多く20人の大臣で分掌）、大臣の所管する64省庁及び州政府職員管理法が原則として適用される22公社（両者を併せて以下「省庁」とする。）並びにその他多数の行政委員会などで構成されている。（NSW州政府の大臣職と主要な行政組織については、巻末〔資料－1〕参照。）

州政府の所掌事務が広範にわたることを考慮に入れても、我が国の都道府県に比べて、オーストラリアの州政府の行政組織は非常に細分化されている。

各大臣の指揮する省庁（Department）の内部組織は各省庁により様々であり、部（Division）課（Branch又はUnit）所数、部長（Director）、課長（Manager）の指揮する職員数などの一般化は困難である。組織構成の基本的な考え方としては、余り小さな職員の群を作ることを好まず、部内又は部を越えて、事業に応じて担当する職員の組み合わせを変えていく方法が取られることが多い。

3 州政府の職員数

(1) 概況

オーストラリアの州政府の職員数は、全国で1,064,100人であり、各州別の職員数は〔表－3〕のとおりである。

〔表－3〕 各州ごとの州政府職員数（公社・公団職員を含む）（1995年3月）

	NSW	Vic	Qld	SA	WA	Tas	NT	ACT	合計
職員数（千人）	350.0	234.2	193.1	95.8	122.7	32.4	16.0	19.8	1,064.1
構成比（%）	32.9	22.0	18.1	9.0	11.5	3.0	1.5	1.9	100.0

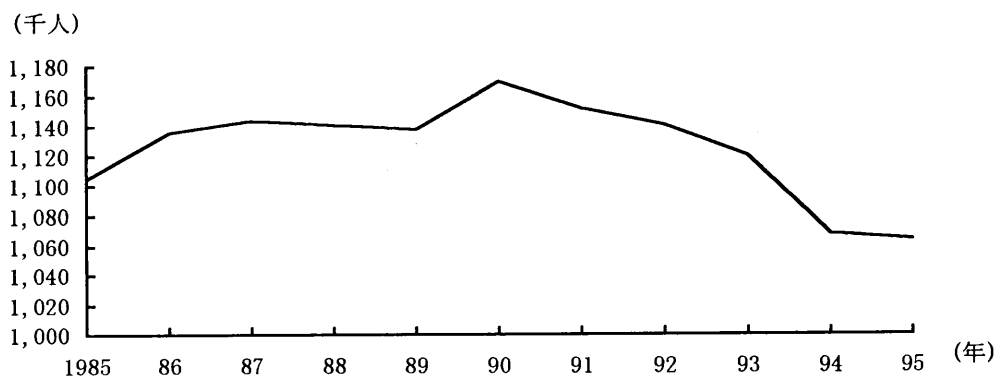
（出典）Employed Wage and Salary Earners Australia, 1995.3（連邦政府統計局）

(2) 職員数の変化

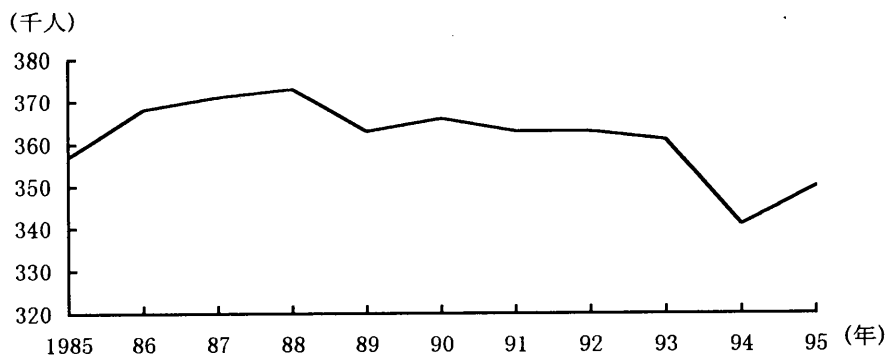
最近10年間の職員数の変化は〔図-2〕のとおりであり、全体で40,400人、3.7%減少している。特に90年代前半は、景気後退と民営化・組織の見直しにより職員数は減少傾向にある。

NSW州政府の最近10年間で職員数は、6,700人、1.8%減少している。（〔図-3〕）特に1993年-94年には、州営鉄道、道路交通管理、電力、港湾、教育等の分野で民営化・組織の見直しが進み、職員数は大幅に減少した。

〔図-2〕 全州政府職員数の変化（1985-95）



〔図-3〕 NSW州政府職員数の変化（1985-95）



(出典) Employed Wage and Salary Earners Australia, 1995.3 (連邦政府統計局)

(3) 業務、職種による分類

業務、職類により分類した職員数は〔表－4〕及び〔表－5〕のとおりである。

〔表－4〕 全州政府職員の業務別内訳 (1995年3月)

業 務	職員数 (人)	構成比 (%)
総務管理	85,200	8.0
住民サービス (教育、福祉、警察、労働等)	776,900	73.0
交通・保管	63,100	5.9
電気・ガス・水道	57,900	5.4
金融・財産・産業支援	33,000	3.1
建設	22,500	2.1
農林・水産	5,100	0.5
工業・鉱業	5,000	0.5
卸売・小売	800	0.1
レクリエーション等	14,400	1.4
合 計	1,064,100	100.0

(注) 所属別ではなく、従事する業務による分類である。

(出典) Employed Wage and Salary Earners Australia, 1995.3 (連邦政府統計局)

〔表－5〕 全州政府の職の種類別職員数の構成比 (1991年8月)

職 の 種 類	構成比 (%)
管理・総務職	6
専門職 (医師、獣医、薬剤師、一級建築士、教員、会計士等)	31
準専門職 (臨床検査技師、看護婦、二級建築士、警察官、救急隊員等)	19
技術・技能職 (電気、機械設備、建設、介護、調理等)	6
事務職 (秘書、タイピスト、コンピュータ操作、文書保存等)	16
サービス職 (販売員、会計、保育、歯科助手等)	5
機械操作職	5
単純労務職	11
分類不明	1
合 計 (人)	991,587

(出典) Enhancing Local Government's Effectiveness in Natural Resources Management, Volume 2 (キャンベラ大学)

第2章 法的基礎及び職

1 職員制度の決定権限

州政府の職員制度に関する事項は州政府の権限に属する。従って、オーストラリアには8つの州政府職員制度があることになるが、基本的には類似点も多く、本レポートでは、オーストラリア最大の州であるNSW州政府の職員制度を中心に記述し、（特にことわりのない箇所の記述は、NSW州政府職員制度についての記述である。）いくつかの重要な事項については他州の状況についても触れることとする。

2 職員制度に関する法令

(1) 通則

オーストラリアの州政府職員に適用される、我が国の地方公務員法に相当する法律は各州政府職員管理法（Public Sector Management Act）及びこの法律に基づく施行規則である。この法律及び規則に規定のない事項については、各州労使関係法（我が国の労働基準法に相当）、同法に基づく裁定及び各州政府の決定事項、労使の合意事項による。

(2) 裁定（Award）

①通則

オーストラリアの労働者の労働条件は、官民を問わず、法律に別の定めがある事項以外は連邦又は各州労使関係法の規定により職種別に定められた裁定（Award）に基づいている。（原則として、州際にあたる事項は連邦裁定、州内の事項は州裁定が適用される。同一の労働に関しては、連邦裁定が最低基準になり、その他連邦裁定は事実上、州裁定の基準となる。）

裁定とは、労使関係法によって設置された「労使関係委員会」（Industrial Relations Commission）（注1）が職権又は（登録された）労使いずれかの申し立てにより、職種ごとに基本的労働条件（注2）の最低基準を定めたものである。労使で合意が成立している場合には、裁定はその合意に基づいて決定される。裁定に規定された労働条件には強制力があり、違反には罰則が適用される。

裁定は、通常2年に一度見直される。

（注1）裁判所に準じた機能を有する労働審判所。州の場合、委員は労使関係の専門家から、労使関係大臣の推薦に基づいて総督が任命する。NSW州の場合、委員数は12人。

（注2）①給料額、②労働時間、③時間外・休日等手当、④給料からの天引き、⑤給料に釣り

合う労働量、⑥その他の労働条件（休日、休暇、解雇等）

管理職や専門職は通常、裁定の適用を受けず、本人の能力や経験に基づいて個別に報酬等の労働条件が決定される。（後述の上席行政職員はこれに該当し、原則適用対象外である。）

②州政府職員に適用される裁定

州政府職員に適用される裁定は、職種、所属する組織等によって異なり、NSW 州では消防士裁定、都市計画官裁定、研究者裁定など合計 70 以上に上り、それぞれが給料表を定めている。

裁定の決定には、州議会は関与しない。

本レポートではこの内、対象となる職員が最も多い、州政府管理・事務系職員裁定（Crown Employees (Administrative and Clerical Officers - Salaries) Award、以下「事務系職員裁定」という。）に基づいて記述する。

3 職員の種類

NSW 州政府は州政府職員管理法を 1988 年に全面改正し、「上席行政職員制度」を導入し、現在同州政府職員は雇用条件の違いから、上席行政職員とそれ以外の職員（以下「一般職員」という。）に大別される。

特定の幹部職員は、上席行政職員として最高 5 年間の期限付きの個別の雇用契約に基づいて任用される。これに対し、一般職員の任用には期限の定めがない。両者には、雇用条件の点でいくつかの違いがあり、その違いは個々の項目の中で記述する。（他州の状況、導入の経緯及び問題点については、「第 8 章 上席行政職員制度」を参照。）

(1) 次官 (Department Head)

次官は、各省庁の首席行政執行責任者 (Chief Executive Officer) で、NSW 州政府職員管理法の本文で直接設置される職である。具体的な名称は省庁により異なるが、ディレクター・ジェネラル (Director-General) と称されることが多い。次官の職は担当大臣に直属し、大臣に対して当該省庁の運営のすべてに責任を有する省庁の最高位の職で、省庁内の職の設置、職員の任命等につき、強力で広範な権限を有する。

(2) 上席行政職員 (Senior Executive Service Officer)

上席行政職員とは、次官を始めとする同法の別表に列挙されている幹部職員である。具体的な職名は様々であるが、Deputy Director-General (次官補)、Executive Director、Director (部長) 等と称されている。

NSW 州政府では、現在約 900 人の上席行政職員（うち次官が 84 人）がおり、全職員の約 0.3% を占める。

4 定数及び組織・職の改廃

(1) 職員定数

職員定数（最大雇用可能職員数）は、州大蔵大臣が、各省庁次官の報告に基づいて、行政の効率性、能率性、経済性を考慮して適時決定する。各省の現員は、職員定数を超えることはできない。

(2) 組織・職の改廃

省庁の内部組織の改廃、名称の変更及び次官の職を除く職の設置・廃止は、次官の権限である。次官の職は法律によって直接設置される。上席行政職員の職の改廃については、次官は担当大臣の許可を得なければならない。（上席行政職員の範囲を定める NSW 州政府職員管理法別表は行政命令（総督令）で変更できる。）

5 職の等級

(1) 等級の構成

等級は各省庁共通であり、上席行政職員の職の等級はレベル 8 を最高に、レベル 1 までの 8 段階に分かれている。一般職員の等級は、事務系職員裁定によると、①義務教育・高等学校卒業者の従事できる職の等級、②それ以上の職の等級（等級 1 から等級 1 2 の 1 2 等級）の合計 1 3 等級で構成されている。

なお、等級を規定する給料表は、「第 5 章 勤務条件 1 給料」に示す。

(2) 職の等級付けの手法

職の等級付けの手法は、上席行政職員及び一般職員の場合とも基本的に同じである。ただし、上席行政職員の場合の方がより精密に実施されており、以下、上席行政職員の職の等級付けの手法を中心に記述する。この手法は法の規定に基づく首相府人事局の基準による。

①上席行政職員の職の等級付けの手法

上席行政職員の職の等級付けは、“Cullen Egan Dell (CED)”職務評価法に基づいて行う。（NSW 州政府の採用した職務評価法。オーストラリア及びニュージーランドの事例調査を基に、Cullen Egan Dell 社が開発し、パテントを所有している。）

職の等級付けの手法の概要は、評価項目（当該職に要求される資格・能力等の基準）ごとに、当該職の職務内容を分析・評価して得点化し、当該職をその合計点（評価総合点）の属する等級に決定するものである。評価項目は、次のとおりである。

〔職の等級付け評価項目〕 (SES Administrators Manual)

- I 専門的な知識・技術 ①知識・技術 ②職の権限の及ぶ範囲 ③対人折衝能力
 II 判断力 ④対象、基準などの仕事の環境の明確度 ⑤論理的思考力、創造性
 III 責任度 ⑥職の権限行使の影響度 ⑦判断の独立性、独立度 ⑧他の職との関係

等級と評価総合点の対応は、〔表－6〕のとおりである。

〔表－6〕 上席行政職員の職と等級と評価総合点

等級	評価総合点	等級	評価総合点
Band 1 Lower (Level 1)	670 - 749	Band 3 Lower (Level 5)	1165 - 1474
Band 1 Upper (Level 2)	750 - 849	Band 3 Upper (Level 6)	1475 - 1999
Band 2 Lower (Level 3)	850 - 989	Band 4 Lower (Level 7)	2000 - 2549
Band 2 Upper (Level 4)	990 - 1164	Band 4 Upper (Level 8)	2550 - 3500

(出典) SES Administrators Manual 2-3

職の等級付け(評価)の見直しは、最低年1回行われる。見直しに必要な情報の入手は、当該職にある者、その直属の上司、職務記述書、質問票などから入手する。

次官及びレベル5以上の職にある職員の職務実績評価は、各省で毎年発行する「年次報告書」で公表される。

②一般職員の職の等級付け

一般職員の職の等級付けの手法も、基本的には上席行政職員の場合と同様であるが、上記 CED 職務評価法以外の他の職務評価法(HAY 又は OCR: 基本的な考え方は CED と同じ、評価項目・評価点に違いがある)の使用も、首相府人事局から承認されている。

我が国の「級別職務基準表」の様な各等級の標準的な職務を記述したものはなく、職ごとの職務記述書に基づいて、個々に職が等級付けられる。

連邦政府及び地方自治体では「級別職務・資格基準表」(competency standards)を採用しており、NSW 州政府でも統一裁定と共に適性基準の導入が組合との継続協議事項になっている。

第3章 採用

1 任命権者・採用原則

(1) 任命権者

各次官は担当大臣の上申に基づき総督から任命され、上席行政職員及び一般職員は次官の上申に基づき総督から任命される。

(2) 職員の任用における大臣の役割

担当大臣は次官に対して、職員の任用、人事方針及びその現況等について報告を求めることができ、大臣には個々の職員の人事上の問題に関与する権限はなく、基本的に職員の人事に関する権限は次官にあるといえる。

(3) 国籍

NSW 州政府の職員になるためには、オーストラリア国籍を有するか、永住権を有することが必要である。採用後永住権を失った者は任用される資格を失い、次官の上申に基づき総督は、これを免職する。

他州の状況も、ほぼ同様である。ただし、クイーンズランド州では、州政府職員としての採用は、州総督令により原則としてオーストラリア国籍を有する者とし、例外として業務運営上必要がある時にのみ、オーストラリア国籍を有しない者も採用できるとしているが、現実の運用上、両者は区別なく扱われている。

国籍若しくは永住権以外の法定の欠格条項はない。刑の執行猶予中の者は、職によっては慎重な審査が必要とされるが、法定の欠格事由には該当しない。

2 採用方法

(1) 通則

オーストラリアの州政府には、独立して採用選考事務を行う我が国の人事院、人事委員会に相当する機関はなく、また定時の一括採用も行われていない。個々の補充すべき欠員が生じた時点で、当該の省庁の人事担当課によって採用選考事務が行われる。

採用は通常、「募集（州政府内・州政府内外）→申込→書類選考による絞込→面接（管理職員、人事担当者、選考委員会等による）・関係者（前の職場等）への照会→決定」の選考過程を経る。職員の採用方法は、上席行政職員と一般職員では若干違いがあるが、原則として同じである。

(2) 募集

① 原則

次官は職員の採用に当たって、首相府人事局の承認（担当大臣に委任）を得たとき以外は、毎週州政府が発行する「州政府職員人事広報」（Public Service Notices、以下「人事広報」という。）及び次官が必要と認めるときはその他の方法により求人を公募しなくてはならない。

その他の方法として現在は、NSW 州の代表的な日刊紙であるシドニー・モーニング・ヘラルド (Sydney Morning Herald) 紙、デイリー・テレグラフ (Daily Telegraph) 紙の求人欄が利用されている。

② 公募の制限

次の事項に該当して担当大臣の承認が得られた場合、次官は人事広報等による公募を経ずに、自省庁又は他省庁の職員を自省庁の職員の職に任用することができる。

〔公募制限の事由〕 (Personnel Handbook)

- ① 同一等級内での内部職員の人事異動により職の補充を行う場合
- ② 6か月以下の臨時職員をもって職の補充を予定する場合
- ③ 当該の職の特殊事情により、職に必要な技術・知識を持つ者を一定期間内に外部から採用することが困難であると次官が判断した場合

(3) 採用選考

採用選考事務に関し、採用適任者名簿を作成すること以外の手続きは、法令上義務付けられていない。ただし、できる限り複数のメンバーからなる選考委員会を設立して選考を行うことが望ましいとされている。

① 選考委員会

次官が不必要と判断した場合以外は、次官の任命する委員で構成される選考委員会が設置され、応募者の選考を行う。しかし、次官は選考委員会の意見に拘束されない。

選考委員会は、3人以上の委員で構成され、委員の少なくとも1人は他省の職員であること、同性のみの委員で構成されないこと等が必要である。

選考委員会の行う主な業務は、書類選考による採用面接を行う応募者の決定、採用面接の実施、次官に対する選考結果の報告・提案書の提出である。

② 前職の勤務実績についての照会

前職の勤務実績についての照会は、オーストラリアでの採用選考には欠かせない要素

である。

③ 上席行政職員の採用の場合、外部の専門家（業者）による人材発掘

求人公告だけでは、有為な人材を発見できる見込が少ない時、外部の専門家（業者）を活用するのも有効とされている。

④ 学力試験

学力試験による採用は一般的ではないが、一般職員の内の特定の職の採用に関して行われる。

対象となる職は、事務員、事務補助、速記者、タイピスト、機械操作技師で、最下級の等級の職に高等学校卒業者等を採用するために行われる試験であり、最低限の業務処理能力を確保するためのものである。学力試験は首相府人事局が実施する。

⑤ 採用適任者名簿

次官は、採用選考の結果に基づき、当該職に相応しい応募者を実力評価順に記載した採用適任者名簿を作成し、これにより採用候補者を総督に上申する。名簿は6か月有効である。

3 採用

(1) 任用の種類（契約、任命）

次官を含む上席行政職員の任用期間は、個別の雇用契約により任用される。給料等の勤務条件は個々の契約による。（休暇等のいくつかの勤務条件は、一般職員と同様である。）

[雇用契約に記載される事項]

- 達成すべき目標（勤務実績評価のための評価基準を含む）
- 給料、その他の経済的利益
- 勤務時間、休暇
- 一般職員の職への復職権を留保すること（注）
- その他、双方の合意事項

（注）一般職員の職への復職権：上席行政職員として任用される直前まで一般職員として州政府に勤務していた職員は、将来雇用契約が更新されなかった場合、一般職員の職に復帰できる権利を留保することができる。

一般職員の任用は、上席行政職員と異なり、個別の雇用契約に基づかない任命である。

(2) 採用期間

次官を含む上席行政職員の任用期間は、法律上5年を超えない。この期間は総督名の辞令に記されるが、当事者（次官及び当該上席行政職員）間の合意に基づく。任用期間の勤務実績等により、再任用が可能である。

一般職員については任用期間についての定めがなく、その職が存在し、本人がその仕事に耐えうる能力を有し、本人自ら辞職しない限り任用関係は継続する。後述のとおり、NSW 州政府には定年制度はない。

第4章 採用後

1 人事異動

オーストラリアで職を得ることは、特定の職に雇用されることであり、採用後当該団体の他の職に異動することを前提とするものではない。しかし、有能な人材の維持と有効な活用及び職の再編成等を目的として、欠職の補充その他必要と判断された時に人事異動が行われることがある。(20年程前までは、我が国と同様に政府に長く勤務し、年功と勤務成績に応じて昇任していく雇用形態だったと言われている。)

また、職務能力の範囲の拡大、将来の職務経歴の開発のため、政府内部での職員の主体的な転職も奨励されている。この場合は、職員自らが欠職に応募し、政府内外からの他の応募者と競うことになる。

(1) 一般職員の人事異動

① 人員削減に伴う措置

歳出の抑制に伴う職員の人員削減は、オーストラリアでは民間企業のみならず州政府等の公共セクターにおいても、しばしば行われている。

組織・定数の見直しの結果、現員が最低必要人員を上回ると担当大臣が判断した場合、次官は余剰な職員を、現在の給料と同額の支給を受ける当該省庁の他の職又は他省庁の職に異動させるよう努めなければならないとされる。補充すべき欠員の情報は、公募に先立って、関係する省庁に伝えられる。

他に適当な職を得られなかった場合は、まず当該職員に辞職を勧告する。それでも辞職しない場合は、首相府人事局の承認を得た次官の上申に基づき、総督は当該職員の職務を免ずることができる。

② 業務と給料の不適合

職の見直しの結果、職員が現に受けている給料の額が、その担当する業務に相当する給料の額を超えていると判断された時、次官はその職員の給料に相当する業務をその職員に割り当てるものとする。この場合、当該職員に、その給料に相当する業務を割り当てることができない場合、次官は当該職員を現在の給料に相当する他の職に異動させるものとされる。

上記の異動が行われ得ない場合、又はその職員が他の職場においても、現在の給料に相当する業務を行う能力に欠ける場合、次官は首相府人事局の承認を得て、現在の業務に相応しい額に減給する。

③ その他省の事情

次官は、必要と認めるときは、職員の当該省庁内での異動又は首相府人事局及び関係する省庁の次官の承認を得て省庁間異動を行うことができる。この場合、現在の給料は維持される。

(2) 上席行政職員の人事異動

雇用契約に基づいて、特定の職に任用される上席行政職員の場合、人事異動は通例ではないが、法律上は可能である。

次官は、必要と認めるときは、上席行政職員を給料の額が同額の当該省庁内の他の職、又は首相府人事局及び関係する省庁の次官の承認を得て関係省庁の他の職に異動させることができる。

2 昇任

原則として、政府内部の職員も上位の職を希望する場合は、当該職の募集に応募し、内部・外部からの他の応募者と競わなくてはならない。職員の能力開発の面から、上位の職を目指すことは奨励されているが、内部からの昇任に特別の配慮がされている訳ではなく、他の応募者と同一のスタートラインに立っている。

3 退職

(1) 解雇

① 異動内示の拒否による解雇

一般職員の場合、前記「1 人事異動 (1) 一般職員の人事異動」による異動命令を職員が拒否した場合、次官は、その拒否に正当な理由がないと認め、かつ首相府人事局の承認を得た場合、当該職員を解雇することができる。

② 上席行政職員の解雇

上席行政職員については、総督は何時においてもこれを解職することができる。この雇用の不安定さ（高額の給料の見返り）は、上席行政職員制度の大きな特徴である。

この場合、解職の根拠が特定される必要はない。但し、通常次の様な事由が解職原因となる。

A 廃職・過員 B 目標水準を下回る勤務実績 C 服務義務違反

(2) 定年制度

NSW 州政府には職員の定年制度はない。年齢に基づく差別ということで、NSW 州差別禁止法 (Anti-Discrimination Act 1977) により、1991年1月から廃止された。廃止前の定年年齢は65歳であった。

他州の状況は、定年制度が廃止されているのは、クイーンズランド州、西オーストラリア州、南オーストラリア州、首都特別地域であり、定年制度があるのはタスマニア州 (近々見直しされる模様)、ヴィクトリア州及び北部特別地域であり、いずれも定年年齢は65歳である。

定年制度が廃止された州においても、現実的には、老齢年金の受給資格を得る65歳で退職 (引退) する職員が多い。

(3) 退職手当

退職手当の制度はなく、心身の故障による職務遂行不能、服務義務違反による解雇の場合はもちろん、辞職の場合でもこれに相当する一時金は支給されない。

ただし、職員に責任のない事由に基づく雇用者側からの解雇のうちの特定の場合に、補償金 (compensation) として、一時金が支給される。

未消化の年次有給休暇及び永年勤続休暇 (extended leave) については、離職事由にかかわらずその未消化日数分の給料に相当する額が退職時に支給される。

①一般職員の場合

廃職・過員 (人員整理) による退職勧奨 (実質上の解雇) 受諾の場合は、最高で39週間分の給料に相当する額が解職手当 (severance pay) として支給される。その条件及び内容は [表-7] のとおりである。

[表-7] 人員整理による退職勧奨受諾の場合の解職手当等条件

項目	条件等	内容
退職勧奨通告期間 (notice)	45歳以上かつ5年以上の勤務を有する者	5週間前の告知又はその期間の給料に相当する金額
	上記以外の者	4週間前の告知又はその期間の給料に相当する金額
退職手当 (severance pay)	(上限は26週間分)	勤務年数1年につき2週間分の給料に相当する金額
付加金 (2週間以内に退職勧奨を受諾した場合)	勤務期間1年未満	2週間分の給料に相当する金額
	勤務期間1年以上2年未満	4週間分の給料に相当する金額
	勤務期間2年以上3年未満	6週間分の給料に相当する金額
	勤務期間3年以上	8週間分の給料に相当する金額

(出典) Managing displaced employees Policy, 首相府人事局 1996.2.20

②上席行政職員の場合

一般職員への復職権を有しない上席行政職員で、次の事項に該当する職員には、最高で給料の38週間分に相当する額が補償金として支給される。

- ・職員の非行以外の理由により、雇用者の一方的な都合で解雇された者
- ・雇用契約の終了後、雇用契約が更新されなかった者で、雇用契約の更新を期待するのに十分な根拠があると首相府人事局所管の州政府職員給料審判所（Statutory and Other Office's Remuneration Tribunal）に認定された者

(4) 再雇用

NSW 州政府は辞職又は人員削減により職を失った者を再雇用することができる。

高齢者のみを対象としたものではないが、NSW 州政府はフルタイムの勤務形態以外に様々な勤務形態を設定しており、その中には高齢者にも無理のない勤務時間の勤務形態がある。（「第5章 勤務条件 2 その他の勤務条件」参照）

(5) 年金

オーストラリアでは、公務員を対象とする日本の共済制度に相当する制度はなく、基本的には民間企業の従業員と同様の年金制度から給付を受ける。この年金制度は、国庫から支給される無拠出の老齢年金（Age Pension）制度と主として雇用主の拠出金を基に運用・支給される退職年金（Superannuation）制度とから構成される。

老齢年金の受給資格年齢は65歳である。オーストラリア国籍又は永住権を有するものとして継続して10年以上オーストラリアに在住していたことが受給条件である。受給時点での所得を考慮して、受給額が決定される。

退職年金制度は、個々の職員の所得の一定割合に相当する額を雇用主が連邦政府の承認した「退職年金基金」（民間保険会社等が運営）に拠出して、退職後、職員がその積立金を受給するものである。職員は希望により、自己の所得の一部を拠出金に加えることができ、その場合、その拠出額が所得税の対象から免除される。退職年金制度は連邦政府が所掌しており、雇用主の拠出する額は連邦政府が定める全国一律の制度である。受給資格年齢は55歳である。

第5章 勤務条件

1 給料

(1) 給料決定

① 一般職員の給料決定

給料は職種別に規定される裁定に基づいて決定される。

事務系職員裁定の定める給料表は、〔表－8〕のとおりである。この給料表によると等級は、一般等級（義務教育・高等学校卒業者の従事できる職の等級）とそれ以上の職の等級（等級1から等級12までの12等級）の合計13等級で構成されている。さらに、前者の等級は10号級、後者の各等級は2つの号給から構成されている。

採用された時、通常、その職の属する等級の給料の内、最下位の給料が支給される。

〔表－8〕NSW州政府管理・事務系職員給料表（年額）

一般等級－		等級4－勤務1年目	\$29,455
勤務1年目又は18歳	\$14,062	その後	\$30,271
勤務2年目	\$17,473	等級5－勤務1年目	\$32,571
勤務3年目	\$18,726	その後	\$33,589
勤務4年目	\$19,280	等級6－勤務1年目	\$34,946
勤務5年目	\$20,058	その後	\$35,959
勤務6年目	\$20,578	等級7－勤務1年目	\$37,196
勤務7年目	\$21,096	その後	\$38,203
勤務8年目	\$21,824	等級8－勤務1年目	\$39,761
勤務9年目	\$22,590	その後	\$40,951
勤務10年目	\$23,374	等級9－勤務1年目	\$42,353
大学入学資格	\$15,834	その後	\$43,541
等級1－勤務1年目	\$24,802	等級10－勤務1年目	\$45,126
その後	\$25,415	その後	\$46,324
等級2－勤務1年目	\$26,190	等級11－勤務1年目	\$48,727
その後	\$26,838	その後	\$51,119
等級3－勤務1年目	\$27,725	等級12－勤務1年目	\$53,916
その後	\$28,406	その後	\$56,714

（出典）NSW州政府管理・事務系職員裁定（1994年7月17日付け）

② 上席行政職員の給料決定

上席行政職員の給料については、前記職の等級付けに応じて、当該の職にある職員に支給可能な給料の幅が定められており〔表－9〕、この金額の範囲内で、次官とそれぞれの上席行政職員の間での合意により決定される。

〔表－9〕 上席行政職員の給料幅

等級	給料幅 (年俸)	等級	給料幅 (年俸)
Band 1 Lower (Level 1)	\$95,130-103,360	Band 3 Lower (Level 5)	\$138,345-158,478
Band 1 Upper (Level 2)	\$103,360-111,590	Band 3 Upper (Level 6)	\$158,478-178,610
Band 2 Lower (Level 3)	\$115,325-126,593	Band 4 Lower (Level 7)	\$190,405-224,708
Band 2 Upper (Level 4)	\$126,593-137,860	Band 4 Upper (Level 8)	\$224,708-259,010

(出典) NSW 州政府首相府人事局資料

(2) 勤務年数に基づく昇給 (定期昇給)

① 一般職員の場合

職の属する等級 (当該職が複数の等級に区分されている場合は、その全ての等級) の範囲内で、1年間良好な成績で勤務した後、昇給が行われる。職は、二の等級にまたがって区分されることが多く、4年間の勤務では、毎年昇給することが可能である。

昇給に係る勤務実績評価は、直属の長の判断を基にした組織の長 (課長相当) によって行われる。勤務実績評価は、通常1年に1回行われる。昇給は職員の当然の権利ではないが、上限に達した場合以外、多くの場合は、昇給が認められている。

② 上席行政職員の場合

次官及び上席行政職員には、勤務年数に基づく昇給はない。

(3) 給料水準

州政府及び地方自治体職員の給料水準についての統計は次の比較をしている。(〔表－10〕、〔表－11〕)

〔表－10〕 州政府・地方自治体職員と他のセクターの職員との給料比較

	平均給料 (週給)
州政府・地方自治体職員	\$ 7 1 8 . 6 0
連邦政府職員	\$ 7 6 6 . 6 0
民間企業従業員	\$ 6 7 0 . 4 0

〔表－11〕 成人、管理職、非管理職ごとに比較 (週給)

比較対象職員	公務員全体 (連邦・州・地方自治体)	民間企業従業員
成人	\$ 7 3 2 . 3 0	\$ 6 7 4 . 4 0
管理職	\$ 1 , 1 5 4 . 3 0	\$ 8 3 1 . 2 0
非管理職	\$ 6 9 7 . 9 0	\$ 6 3 3 . 6 0

(出典) Employee Earnings and Hours 1995.5 (連邦政府統計局)

2 その他の勤務条件

(1) 一般

一般職員と上席行政職員の勤務時間、休暇等の勤務条件は基本的に同じである。休暇等の主要な勤務条件は巻末〔資料－2〕に記す。

(2) 柔軟な勤務形態

上記の勤務時間以外に、NSW 州政府は職員の個々の事情に応じて、一時的パートタイム、自己都合休暇、年間勤務日数縮小、在宅勤務、フレックスタイム等の柔軟な勤務形態を採用している〔表－12〕。その目的とするところは、勤務時間を職員個人のライフスタイルにできる限り適合させ、かつそれにより優秀な職員を確保・維持しようとするものである。

これらの勤務形態の導入には特別の法的措置を必要とせず、既存の無給休暇制度の運用で対応し、勤務時間の縮小に対応して給料は減額される。（「無給休暇」：次官は、首相府人事局の定める基準に従って、正当で十分な理由がある場合、職員に無給休暇を終日又は一日の一部を単位に与えることができる。）

通常のフルタイム以外の形態で勤務している職員もフルタイム職員と同じ州政府職員管理法の適用を受け、等しく権利を有する。年次有給休暇等も実際の勤務時間とフルタイム職員の勤務時間との案分で付与される。この両者の違いは、基本的には勤務時間の違いでしかない。

具体的な内容は、次官又はその委任を受けた者（通常直属の上司）と職員本人の合意に基づいて決定される。また従前通常のフルタイム職員であった者には、その従前の職務（必ずしも元の職場ではない。）へ復帰する権利が保障されている。

〔表－12〕 NSW 州政府の柔軟な勤務形態

パートタイム	勤務時間は合意による。
ジョブシェアリング	分担の仕方は、半日ずつ、日替わり、1週を2、5日ずつ、週替わりなど様々。
一時的パートタイム	一定期間だけパートタイム勤務を行う形態。
自己都合休暇	勉学、旅行、能力開発、ボランティア活動、個人的な事情などにより、取得。
年間勤務日数縮小	1年間の就業日数（週数）を縮小。
在宅勤務	フルタイム勤務であれば給料の減額なし。
フレックスタイム	コアタイム（通常9：30～15：30）は必ず勤務時間を含め、始業・就業時間は職員ごとに決定。
家族・地域活動休暇	家族及び地域社会に対する責任を果たすための休暇

（出典）“Flexible Work Practices, Policy and Guidelines”（首相府人事局）

第6章 評価及び研修

1 勤務実績評価

(1) 一般職員の場合

勤務実績評価は、通常年1回、直属の長の判断を基にした組織の長（上席行政職員である部長（Director）が多い）によって行われる。評価基準は、当該職員と組織の長の合意による達成目標による。

(2) 上席行政職員の場合

上席行政職員の勤務実績評価の目的は、達成目標の実現並びに契約再更新の情報収集である。

上席行政職員は、次官又はその委任を受けた者によって、毎年最低1回、勤務実績を評価される。評価は、次官と当該上席行政職員の間で合意して雇用契約書に記載された評価基準、達成目標その他の事項を基準に、職員本人の勤務実績報告書、評価者（次官）と本人の協議に基づいて行われ、評価者から書面で改善勧告が示される。

勤務実績評価は、上席行政職双方が勤務実績評価の結果についての合意に達したら、双方が合意書に署名する。この合意の内容によっては、当初の雇用契約記載の達成目標が修正される。

双方が合意に達しない場合は、当該省庁内の不平調停手続きに従って処理され、さらに首相府人事局に設置された上席行政職員関係不平調停者（Senior Executive Service Grievance Mediator）に調停を依頼することもできる。最終的に合意に達しない場合、解雇に至ることもある。

2 研修

(1) 原則

特定の職に必要とされる知識・技術・経験をすでに有している者を採用することを原則とする、労働流動性の高いオーストラリアの労働状況では、知識・技術・経験は、ある意味では、売り込みのための個人の財産とも考えられている。従って、将来の昇進に対応できる能力を、雇用主である州政府が育成するという方針は基本的にみられず、特に長期間にわたる研修に職員を派遣することはあまり行われていない。

しかし、社会・技術の変化に対応するため、業務の向上や職員の多能力化を図るための研修は行われており、また、職員本人の能力向上のための研鑽に対しても職務との関わりに応じて、特別休暇（有給、無給）を付与するなどの制度を設けている。

(2) 主体的な研修の援助

職員の自己研鑽を援助するものとして、学習時間休暇（study time）、研修・研究休暇（study leave）の制度を設けており、その他自己都合休暇（無給）の制度もある。

① 学習時間休暇（study time）

職員は研修のため、1週間で最大4時間の有給（全額）休暇が取得できる。必要性に応じて延長承認が可能である。学習時間休暇は、職務との関連性、予算、業務の都合等を考慮した上で承認される。

② 研修・研究休暇（study leave）

職務と直接的あるいは相当程度関連する終日の研修・研究に参加する場合に承認される休暇である。給料は、職務との関連性の程度により、直接的な関連性が認められる場合には全額が、相当程度の関連性が認められる場合には半額が支給される。最大休暇日数の定めはない。

第7章 労働基本権等

1 労働基本権

組合結成権（組合加入権）、団体交渉権及び争議権について、明文の規定はないが、判例法上承認されている。理論上は上席行政職員も組合に加入できる。

日本の企業（団体）内組合と異なり、オーストラリアの労働組合は企業（団体）を越えて類似業務を行う労働者によって構成される職能別組合である。事務系管理職、事務職、土木技術者、運輸関係職員、教員、警察官、刑務所職員等がそれぞれの組合に加盟している。従って、一つの州政府の職員の加入する労働組合は多数に上り、その結果が前記の70種類にも及ぶ裁定である。

公共部門の組合の加入率は、民間部門に比べて高く、またいずれも他の先進国と同様減少傾向にある。（〔表－13〕）

〔表－13〕労働組合加入率（％）

部門	1986年	1992年
公共部門	70.6	67.1
民間部門	34.5	29.4
全体	45.6	39.6

（出典）Australian Social Trends 1994（連邦政府統計局）

2 政治的行為の制限

州政府職員であるために受ける（日本の地方公務員法第36条に規定するような）特別の政治的行為の制限は原則としてないが、公選職に就任することには若干の制限がある。

連邦議会議員の選挙に立候補するためには職員を辞めなくてはならず、また公務員連邦選挙法上、州議会議員に立候補するためには職員を辞める必要はないが、当選し議員の職に就任するためには職員を辞めなくてはならない（州憲法修正法）。

州政府職員としての身分を保持しながら、地方自治体の議員に立候補し、その職を務めることは可能であり、このケースは教員に多い。

第8章 上席行政職員制度

1 導入の経緯

NSW 州政府における勤務実績を基礎とした期限付きの雇用契約に基づく上席行政職員の任用制度は、1988年のNSW 州政府職員管理法改正により導入された。それ以前は、同州政府職員の任用は期限のないものであった

これは、既にこの制度を導入していた連邦政府、ヴィクトリア州政府、西オーストラリア州政府及びニュージーランド政府の上級職員制度改革にならったものであるが、NSW 州政府の行った改革は従前のものより徹底して「市場指向型」といわれており、同州の制度は以後各州の参考とするところとなった。NSW 州の改革以後、クイーンズランド州、南オーストラリア州、首都特別地域でも、同様の上席行政職員制度が導入された。

2 制度の概要

上席行政職員制度と一口に言っても実際に採用されている制度は、各州で様々ではない。共通するところは、上席行政職員の雇用期間、報酬、労働条件などの任用関係は他の職員のそれと明確に区分し、より実績を基礎にした職員管理を目指す制度である。

NSW 州政府の上席行政職員制度は、特により住民指向で効率的な行政を進めるため、高賃金、途中の過程より結果重視、勤務実績評価等の「市場原理」を導入し、民間からも有為な人材を集めようとするものである。（制度の導入当時、民間の同等の職に比べて、州政府公務員の所得は、約半分と言われていた。）

NSW 州政府の上席行政職員制度の概要は次のとおりである。

- ・ 上席行政職員の雇用は、5年以下の期間付の雇用契約に基づく。
- ・ 契約の更新（再雇用）は、前雇用契約期間の勤務実績による。
- ・ 勤務実績評価は、雇用契約に記された評価基準に基づいて行われる。
- ・ 上席行政職員は、いつでも解雇されうる。（補償金を代償とする。）

1991年6月時点で、NSW 州政府の上席行政職員の前職は、NSW 州政府職員60%、他団体の公務員21%、民間企業8%で、民間企業からの参入は、当初の予想より低かった。また、47%は、一般職員の職に戻る権利を留保していた。（“Reform and Reversal” P.82）

3 大臣の役割と官僚機構の安定性

上席行政職員の役割の重要性から、各大臣は上席行政職員の任命に強い関心を持っているが、制度上、上席行政職員の任命に大きな権限を有するのは次官である。職員の人事に関し大臣の関与は抑制すべきであるという慣習な考え方もあり、大臣が上席行政職員の勤務実績、能力を評価することは希である。

しかし、一方、上席行政職員が大臣の動向に対して非常な関心を払っているのも現実である。

4 他州との比較

NSW 州の制度は連邦政府及び他州の同制度に比べて、上席行政職員の任用関係と他の職員のそれとの区別がより明確であり、この制度の特徴を明瞭に示すものといえよう。NSW の制度と各州の制度との特徴的な違いは以下のとおりである。

(1) 上席行政職員としての職の範囲

NSW 州では、法律の別表に記載して上席行政職員の職を明示しているのに対し、クイーンズランド州では総督が、西オーストラリア州政府では人事局次官が、ヴィクトリア州政府、首都特別地域では当該省の次官が定めるとし、法律に明示していない。

(2) 雇用期限

NSW 州を始め多くの州では、上席行政職員の雇用を5年未満（実績により再雇用は可能）の期限付き雇用としているのに対し、クイーンズランド州では法律上の最長雇用期限を明示しておらず、連邦政府及び ACT では雇用期限付の上席行政職員の職を設置することもできるとしている。

(3) 雇用の安定性

職務実績とその対価としての報酬を重視するため、雇用（職）の確保・安定性を犠牲にするのが、上席行政職員制度の特徴の一つである。NSW 州法上、州総督はいつでも上席行政職員を解任できるが、連邦政府ではこれが可能なのは期限付きの上席行政職員だけであり、他の多くの州政府（Vic, SA, WA）では、解雇にあたり一定期間以上前に契約解除通告を行わなくてはならない。（分限・懲戒処分としての免職・解雇を除く。）

(4) 労働関係法の適用

NSW 州では、通常職員及び民間企業従業員に適用される労働関係法規は上席行政職員の任用に関しては原則的に排除される。西オーストラリア州では、上席行政職員にも

労働関係法規が適用される。

5 問題点

上席行政職員制度の導入により、上級職員の入れ替わりが増加している。また、同制度の導入以後、上席行政職員とその直属する一般職員との人間関係の面での乖離が広がっていることが指摘されている。

また、「民間企業的経営」と相入れにくい分野、例えば福祉などの住民サービスの分野では、行政運営の混乱、職場志気の低下も指摘されている。また、一般職員の最上位にある職員は、職務の安定性が失われるのを恐れて、上席行政職員の職に応募するのを躊躇しがちで、これらの職員の処遇も、今後の課題と考えられている。

同制度は、NSW州の前自由党・国民党連合政権時に導入されたものであるが、現労働党政権（1995年3月以降政権の座にある。）は、むしろこの雇用形態の適用範囲の縮小を進めており、政権当初1,200あった上席行政職員の職を900に減らした。従って、契約期間満了後、契約を更新された者の数は多くない。その理由は、この形態の雇用は、職員人件費の高騰を招くというものである。（1996年7月8日付けシドニー・モーニング・ヘラルド紙）

また、上席行政職員制度は、導入の理由とされた効率性、生産性の面で優れていないとする論者もいる。クイーンズランド工科大学マーク・ロビンソン準教授は、次の様に指摘している。

上席行政職員制度の導入推進派は、雇用契約に基づかない任用制度は勤務実績改善の障害になっており、上席行政職員制度は生産性を大きく向上させると主張するが、世界銀行の報告（1995年）は、雇用契約に基づく任用が任用期限のない任用より優れていると考えるべき理由はないとしている。

同報告によると、雇用契約に基づく任用制度の導入には、継続性を維持するための十分な任用期間及び職の不安定性の代償として見合う給料等が不可欠であるとしているが、オーストラリアの制度は、この条件を満たしていない。特にNSW州、ヴィクトリア州では、任用期間中、職の安全性は全く保証されない。

上席行政職員制度は、職員の志気、意欲、勤務実績を低下させる一方、上席行政職員が自身の身の安全のため政治的な事柄に腐心する機会を増大させている。政治家の恣意に対しては、「勤務実績評価」制度が歯止めになるとも言われるが、「勤務実績評価」は意図的な操作を受けやすいものである。また、給料も依然として民間より低い。

（1996年8月20日付けオーストラリアン紙）

一方で、クイーンズランド州の現自由党・国民党連合（1996年2月に政権に復帰）

政府は、雇用契約が義務付けられている範囲を、現行の次官のみから拡大しようとする法律改正案を議会上程予定と報道されている。(1996年8月2日付けシドニー・モーニング・ヘラルド紙)

現時点では、上席行政職員制度に関する研究、資料収集があまりなされておらず、この制度を総括的に評価することは困難と思われる。しかし、総じて言えば、上席行政職員制度の導入によって、経営資源の効率的活用、実績主義の考え方が浸透し、職場風土の改善に役立っているとして考える実務家は多く、その抱える問題点にも拘わらず、同制度を評価する傾向の方が総体としては強いようである。

むすび

変化には痛みが伴う。雇用の問題はその最たるものの一つである。

労働流動性の高いオーストラリア社会においても、それは例外ではない。

オーストラリアの州政府職員制度の特徴である上席行政職員制度についても大方はこれを支持しているものの、現在の NSW 州労働党政府の上席行政職員の削減方針は、これに若干の異議を唱えているようにも考えられる。

また行政の効率化を旗印に進められている組織・人員の削減も職員の志気に悪影響を与えているという指摘もされている。

改革は進行中で最終的な評価は定まっておらず、今後の動向にも関心がもたれる。

一方、専門の知識・技術をもって職をわたり歩くオーストラリアの労働事情は、厳しさと同時にある種の明るさを伴っている。

我が国の雇用制度、とりわけ地方公務員制度もその創設から半世紀を経過し、多くの課題を抱えているのは事実である。雇用問題は歴史・文化的な要素を含み、単純な比較は許されないが、我が国の地方公務員制度を考える際、オーストラリア州政府職員制度の紹介が思考の触媒の役を果たせたら幸いである。（1996年9月25日）

〔資料－１〕 NSW 州政府大臣職と主要な行政組織

大臣職	主要な行政組織
首相 Premier	首相府、内閣局
大蔵大臣 The Treasurer	大蔵省、州退職年金委員会
先住民大臣 Minister for Aboriginal Affairs	先住民省
高齢者対策大臣 Minister for Aged Services	高齢者・障害者省高齢者局
農業大臣 Minister for Agriculture	農業省、酪農公社、食肉公社、市場公社
芸術大臣 Minister for the Arts	芸術省
法務大臣 Attorney General	法務省、交通事故委員会、訴訟扶助委員会
コミュニティ・サービス大臣 Minister for Community Services	コミュニティ・サービス省
矯正大臣 Minister for Corrective Services	矯正省
障害者対策大臣 Minister for Disability Services	高齢者・障害者省障害者局
教育訓練大臣 Minister for Education and Training	学校教育省、訓練教育省－訓練校
緊急サービス大臣 Minister for Emergency Services	消防庁、森林火災省、緊急サービス省
エネルギー大臣 Minister for Energy	エネルギー省、電力公社
環境大臣 Minister for the Environment	環境保護庁、国立公園庁、
民族問題大臣 Minister for Ethnic Affairs	民族問題協議会
公正取引大臣 Minister for Fair Trading	公正取引省
漁業大臣 Minister for Fisheries	漁業省、魚市場公社
ゲーム・レース大臣 Minister for Gaming and Racing	ゲーム・レース省
保健大臣 Minister for Health	保健省
住宅大臣 Minister for Housing	住宅省
労使関係大臣 Minister for Industrial Relations	労使関係省
土地水資源保全大臣 Minister for Land and Water Conservation	土地水資源保全省
地方自治大臣 Minister for Local Government	地方自治省
鉱物資源 Minister for Mineral Resources	鉱物資源省
オリンピック大臣 Minister for Olympics	シドニーオリンピック組織委員会 オリンピック調整庁
警察大臣 Minister for Police	警察省、警察本部
港湾大臣 Minister for Ports	港湾公社
公共事業大臣 Minister for Public Works and Services	公共事業省
道路大臣 Minister for Roads	道路交通公社

スポーツ・余暇大臣 Minister for Sport and Recreation	スポーツ・余暇省
経済開発大臣 Minister for State and Regional Development	経済開発省
観光大臣 Minister for Tourism	観光省
運輸大臣 Minister for Transport	運輸省、鉄道公社
都市計画大臣 Minister for Urban Affairs and Planning	都市計画省、シドニー湾開発公社
女性問題大臣 Minister for Women	女性問題省

(出典) New South Wales Government Directory, 1996.6

〔資料－２〕 NSW 州政府職員休暇等勤務条件一覧表

勤務時間（規則第 1 3 条） Hours of work	4 週間で 1 4 0 時間（1 週平均 3 5 時間） 9：0 0～1 7：0 0 の勤務で途中 1 時間の休憩と言うのが標準的な勤務時間であるが、職員の多くは、フレックスタイムを活用している。コアタイムは、9：3 0～1 5：3 0。昼食休憩は 1 1：3 0～1 4：3 0 の間にとる。
養子養育休暇（規則第 5 1 条） Adoption leave	女性職員のみ対象。全日休暇で 1 年、半日休暇で 2 年。4 0 週間以上勤務実績を有する者で最高 3 週間分の休暇が有給、それ以外は無給。
出産休暇（規則第 5 2 条） Maternity leave	産前で 9 週間。産後は全日休暇で 1 年、半日休暇で 2 年又はその組み合わせ。産後 6 週間は、医師の承認のない限り、就業不可。4 0 週間以上の勤務実績を有する者で最高 9 週間分の休暇が有給、それ以外は無給。
親業休暇（規則第 5 3 条） Parental leave	養子養育休暇、出産休暇に該当しない職員で、親になった職員が対象。全日休暇で 1 年、半日休暇で 2 年又はその組み合わせ。無給。
無給休暇（規則第 5 4 条） Leave without pay	PEO の定める条件により、各省次官は職員に十分な理由があるときは、無給の休暇を承認できる。
軍務休暇（規則第 5 5 条） Military leave	パートタイム軍のメンバーである職員が、軍の訓練又は授業等に参加する場合、それぞれ 1 6 日以内。4 日の延長可。有給。 (オーストラリアは志願兵制度である。)
年次有給休暇（規則第 5 5 条、 第 5 6 条） Recreation leave	1 年で 2 0 日。4 0 日分まで繰り越し可能。半日、4 分の 1 日に分割して取得可能。退職の時に未使用の年次有給休暇は、金銭に換算して支給される。省庁間で異動した場合、休暇日数は引き継がれる。
緊急短期休暇（規則第 5 9 条） Short leave	緊急の必要性がある場合に付与される。勤務 1 年目で 2. 5 日、2 年目以降、2 年間で 5 日。
病気休暇（規則第 6 0 条） Sick leave	勤務 1 年に当たり 1 5 日で、未使用分は加算される。有給。
特別休暇-特定目的（規則第 6 6 条） Special leave-special purposes	法及びこの規則の定める試験を受けるための休暇。1 年で 5 日。有給。
特別休暇-陪審員（規則第 6 7 条） Special leave-jury service	陪審員として法廷に出頭する場合。有給。
特別休暇-法廷証人（規則第 6 8 条） Special leave-witness at court	証人として法廷に出頭する場合。有給。

長期勤務休暇（法第100条） Extended leave	10年の勤務後、有給で2か月（所定の給料の半額支給で4か月）。以後1年の勤務ごとに半月（同じく1か月）が加算される。退職の時に未使用の休暇は、金銭に換算して支給される。
学習時間休暇 Study Time (Personnel Handbook s.11-11.1)	1週間で4時間。職務との関連等条件が必要。有給。
研修・研究休暇 Study Leave (Personnel Handbook s.11-11.1)	職務との関連性の程度によって、給料の全額又は半額支給。 日数は個々の事案による。
時間外勤務手当 Overtime	最初の2時間：30分ごとに、単価当たりの給料の1.5倍 それ以後：30分ごとに、単価当たりの給料の2倍 (SESは対象外)

NSW 州政府職員管理法施行規則 (Public Sector Management (General) Regulation 1988)

参考文献等一覧

1 法令

“Commonwealth Racial Discrimination Act 1975” (連邦人種差別禁止法)

“Commonwealth Sex Discrimination Act” (連邦性差別禁止法)

“NSW Industrial Relations Act 1991” 「NSW 労使関係法」

“NSW Anti-Discrimination Act 1977” 「NSW 差別禁止法」

“NSW Public Sector Management Act 1988” 「NSW 州政府職員管理法」

“NSW Public Sector Management (General) Regulation 1988” 「NSW 州政府職員管理法施行規則」

“NSW Crown Employee (Administrative and Clerical Officers - Salaries) Award” 1994.6.17
「NSW 州政府管理・事務職員裁定」

2 政府等作成ガイドライン

Public Employment Office, Premier’s Department, NSW Government (首相府人事局)

“SES (Senior Executive Service) Administrators Manual” 1994.6

同上 “Personnel Handbook Volume 1 & Volume 2” 1995.10

同上 “Flexible Work Practices, Policy and Guidelines” 1995.10

同上 “Managing displaced employees, Policy” 1996. 2

同上 “Public Sector Staff Mobility” 1993.4

Office of the Director of Equal Opportunity in Public Employment and Ethnic Affairs
Commission of NSW “Strength in Diversity” 1995

3 統計

Australian Bureau of Statistics (連邦政府統計局) “Government Finance Statistics 1994-1995” 1996.4

同上 “Employed Wage and Salary Earners Australia, 1995.3” 1995.11

同上 “Employee Earnings and Hours 1995.5” 1996.3

同上 “Labour Mobility, Year ended February 1996 ” 1996.7

自治省「地方財政白書・平成8年版」 1996.4

4 他参考文献・資料 (英文)

Martin Laffin and Martin Painter “Reform and Reversal, Lessons from the Coalition Government in NSW 1988-1995 ” 1995.

Dick Osborn “Enhancing Local Government’s Effectiveness in Natural Resources Management, Volume 2: Working Paper Series” 1995.12 Australian Centre for Regional and

Local Government Studies, University of Canberra.

“Sydney Morning Herald” 1996.5.4, 7.8

Public Employment Office, Premier’s Department, NSW Government (首相府人事局)

“Public Service Notices” 1996.3.27

5 他参考文献 (邦文)

久保信保・宮崎正壽、「オーストラリアの政治と行政」 1990.12 ぎょうせい

久保田治郎、「オーストラリア政府関係論 (1)・(2)」、自治研究、平成7年11月10日、同8年1月10日

CLAIR REPORT 既刊分のご案内

NO	タ イ ト ル	発刊日
第 146 号	オーストラリアの公務員制度概説(2) (地方自治体)	1997/6/20
第 145 号	オーストラリアの公務員制度概説(1) (州政府)	1997/6/20
第 144 号	英国の文化政策	1997/5/20
第 143 号	米国社会と移民政策の現状	1997/5/15
第 142 号	英国の1996年統一地方選挙	1997/4/30
第 141 号	米国の公教育改革とチャータースクール -公教育の選択・分権・民営化	1997/3/31
第 140 号	デンマークの地方行財政制度 -地方分権を支える税財制度の概要-	1997/3/24
第 139 号	1996年米国大統領選挙	1997/3/24
第 138 号	シンガポールの教育制度	1997/3/17
第 137 号	グレーター・モントリオール地域の現状と再編成試案	1997/3/17
第 136 号	日韓修学旅行の現状と今後の展望について	1997/2/28
第 135 号	ドイツにおける外国人政策をめぐる諸問題	1997/2/28
第 134 号	アメリカの交通体系と土地利用計画	1997/2/14
第 133 号	オランダにおける移民労働者等統合化政策	1997/1/31
第 132 号	韓国の住民登録制度について	1997/1/31
第 131 号	シンガポールの行政機構 -運輸・通信行政を中心に-	1997/1/31
第 130 号	オーストラリアにおけるボランティア活動の現状	1997/1/31
第 129 号	民願事務処理制度	1997/1/16
第 128 号	英国の国家予算と地方団体 -構造と編成過程、1996年度予算案の概要-	1996/12/25
第 127 号	韓国地方公務員の人事制度について	1996/12/25
第 126 号	英国(イングランド)の継続的成人教育	1996/12/24
第 125 号	アメリカの州・地方政府の経済政策 -6州の企業誘致政策を中心に-	1996/11/22
第 124 号	イギリスにおけるアイデンティティ・カードをめぐる議論と共通番号制度	1996/10/31
第 123 号	英国のコミュニティケアと高齢者福祉	1996/9/27
第 122 号	大韓民国の第15代国会議員総選挙について	1996/9/17
第 121 号	欧州評議会と地方自治体	1996/8/30
第 120 号	米国におけるボランティア活動 -その理念と実態-	1996/8/15
第 119 号	米国の州及び地方自治体における情報通信政策	1996/6/28
第 118 号	英国における環境づくりの新方向 -グラウンドワークの理念と実践-	1996/5/15
第 117 号	英国の新交通システム -Light Rapid Transit (and Related) Systems	1996/4/15
第 116 号	米国における国家都市捜索救助システム -FEMAとUS&R隊-	1996/3/1

CLAIR REPORT各号のタイトル、目次等の最新情報については、当協会のホームページ
<http://www.clair.nippon-net.or.jp>をご覧ください