

CLAIR REPORT

オーストラリアの公務員制度概説(2) (地方自治体)

(財) 自治体国際化協会 CLAIR REPORT NUMBER 146 (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 地方自治体の組織及び職員数	2
1 地方自治体の地位	2
2 地方自治体の組織	2
3 職員数	4
第2章 法的基礎及び職	9
1 職員制度の決定権限	9
2 職員制度に関する法令	9
3 職員の種類	9
4 定数、組織・職の改廃	11
5 職の等級	11
第3章 採用	14
1 任命権者・採用原則	14
2 採用方法	14
3 採用	16
第4章 採用後	17
1 人事異動	17
2 昇任	17
3 退職	17
第5章 勤務条件	20
1 給料	20
2 その他の勤務条件（勤務時間、休暇）	22
第6章 労働基本権等	23
1 労働基本権	23
2 政治的行為の制限	23
第7章 雇用の流動性	24
第8章 ジェネラル・マネージャー制度	25
むすび	29
〔資料〕 NSW 州内の地方自治体職員の休暇等勤務条件一覧表	30
参考文献等一覧	32

はじめに

大農場主・牧場主が地域の問題にあまり関心を持たなかったという歴史的な理由により、同じ英国の植民地として出発しながら、オーストラリアの地方自治は米国に比べて脆弱であったと言われている（「オーストラリアの歴史」マニング・クラーク）。地方自治体の解散権に裏付けられた州政府の強力な監督の下に、地方自治体が限定された機能のみを果たしてきた状態は、最近まで続いてきた。

この状態は1980年代以降変化を示し始めており、現在オーストラリアの地方自治体及びその組織・職員管理体制をめぐる状況は大きな変革を遂げている。

その要因は、1980年代から活発化し、1990年代前半の各州の地方自治体法改正により促進されている経営効率化、権限及び活動範囲の拡大及び1995年に連邦政府と各州政府で合意した「総合経済改革」への対応に要約できるであろう。

議会から任命されて、日常的な意思決定と執行にあたるジェネラル・マネージャー職等の制度は、経営効率化、権限及び活動範囲の拡大を背景に導入された。今また、オーストラリア地方自治体は、民間活力の導入と規制緩和を主要な柱とする「総合経済改革」に対応すべく組織・職員管理体制の見直しを行っている。

本レポートでは、オーストラリア地方自治体の職員制度の概況を、ニュー・サウス・ウェールズ（NSW）州の地方自治体を中心に、最近の傾向及びNSW州ワリング市（シドニー市近郊）の実例を交えながら紹介する。

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 地方自治体の組織及び職員数

1 地方自治体の地位

オーストラリアは、連邦政府、州政府・特別地域（注1）及び地方自治体（注2）の三層の行政機構から構成される連邦国家（Commonwealth of Australia）である。

地方自治体は各州の地方自治体法（Local Government Act）によって設置された団体であり、その職員制度に関する事項も各州政府の権限に属する。

（注1）6州と2特別地域（準州）は、次のとおり。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。

ニュー・サウス・ウェールズ州 （略称 NSW、以下同じ）	クイーンズランド州（Qld）	タスマニア州（Tas）
ヴィクトリア州（Vic）	南オーストラリア州（SA）	北部特別地域（NT）
	西オーストラリア州（WA）	首都特別地域（ACT）

（注2）我が国の市町村に相当する。オーストラリアの地方自治体の概要については、クレア・レポート110号「オーストラリアの地方自治体概説」参照。）

2 地方自治体の組織

(1) 議会と市長

地方自治体の最高政策決定機関である議会（Council）は、議決機関であると同時に執行機関の機能を有している。議員の定数は我が国の市町村に比べ格段に少なく、NSW州地方自治体法では5～15人と定めている。

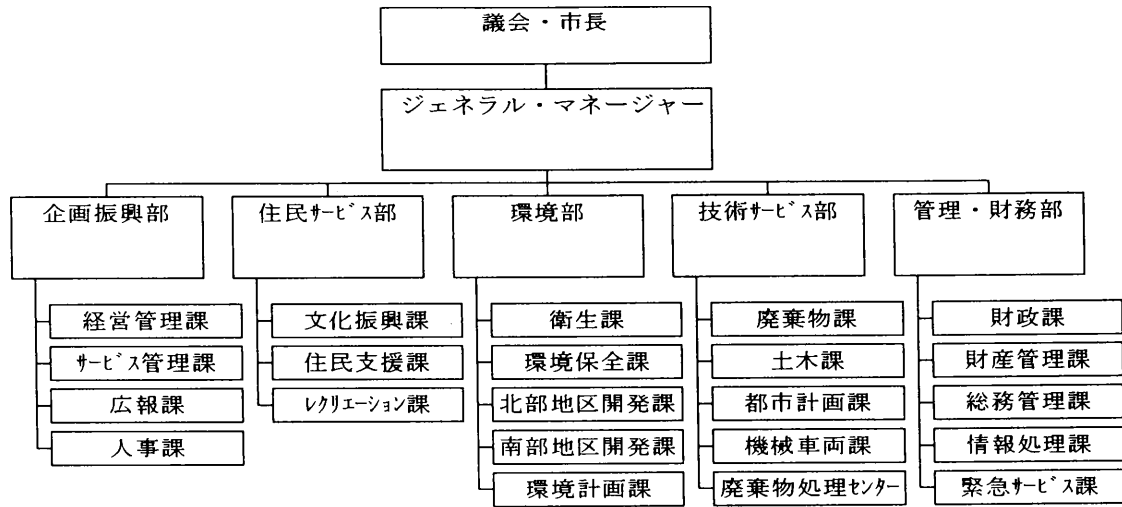
市長（Mayor）は、一般的には非常勤の職であり、多くは議員（Councillor）の互選により選出される。その主要な職務は議会の議長を務めることと対外的に地方自治体を代表することに限定されている。

(2) 地方自治体の内部組織

議会の決定した方針を受けて日常の行政執行にあたるのが、本レポートの対象とする地方自治体職員である。職員で構成される地方自治体の内部組織は、各州法、地方自治体の規模等により様々である。

例として、次に NSW 州シドニー市近郊のワリング市の行政機構を記す（〔図－1〕）。

〔図－1〕ワリంగా市行政機構図



(出典) ワリంగా市作成資料

ワリంగా市 (Warringham Council) の概要

- ・ 州都地域の都市型大規模地方自治体 (UDV-連邦政府住宅・地方省による分類)
- ・ 所在地：シドニー市の北約20km、面積：152.55 km²、人口：131,000人
- ・ 特徴：主としてシドニーへの通勤者の住宅地。郊外部には広大な国立公園を有する。日系企業（製造業）も数社進出。

3 職員数

(1) 概況

地方自治体の全職員数は155,800人で、各州ごとの地方自治体の職員数は、〔表-1〕のとおりである。

〔表-1〕各州ごとの地方自治体の職員数 (1995年3月)

	NSW	Vic	Qld	SA	WA	Tas	NT	合計
職員数(千人)	53.2	42.3	33.8	8.5	12.6	4.2	1.3	155.8
構成比(%)	34.1	27.2	21.7	5.5	8.1	2.7	0.8	100.0%

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

(2) 平均、最大、最少職員数

一地方自治体当たりの職員数は単純平均で222人である(全地方自治体数:703団体)。NSW州内の一地方自治体当たりの職員数は単純平均で300人であり(全地方自治体数:177団体)、全国平均より多い。

オーストラリアで最も多くの職員を有している地方自治体の職員数は、クイーンズランド州の州都ブリズベン市(City of Brisbane)の7,474人で、最少は北部特別地域のリッチフィールド(Shire of Litchfield)の9人である。

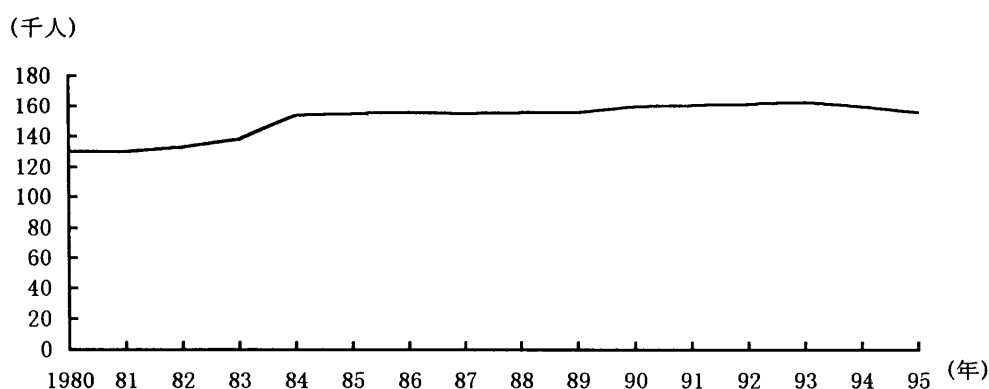
(出典) Local Government of Australia

(3) 職員数の変化

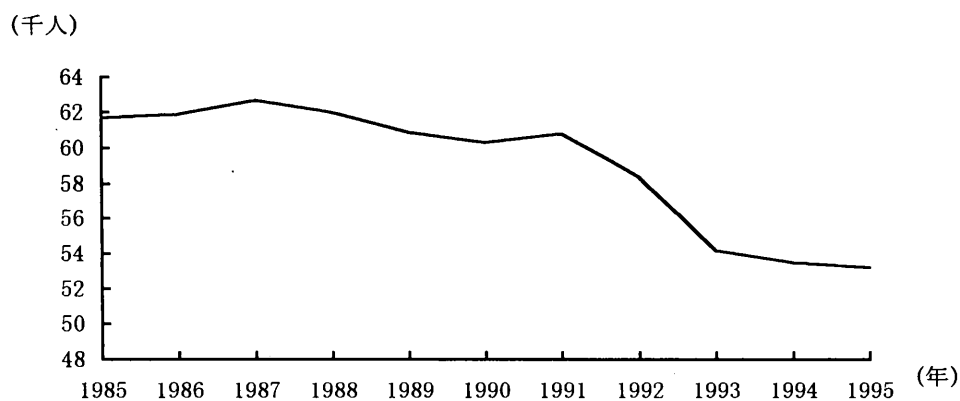
1980年以降の地方自治体職員数の変化は、〔図-2〕のとおりである。この間、全体で26,000人、20%増加したが、1985年と1995年を比較すると1,100人、0.7%のわずかな増加である。1982年~1988年の増加は、主として失業問題に対する連邦政府の雇用政策に基づくものである。

NSW州内地方自治体職員数の変化は、〔図-3〕のとおりである。特に1992年~93年には、電力(公営)事業の見直しにより、シドニー周辺地域で従前は地方自治体の職員とされていた電力関係従事職員が州政府職員になったため、地方自治体職員数としては大幅な減少を示している。

〔図－2〕 全地方自治体職員数の変化 (1980-1995)



〔図－3〕 NSW州地方自治体職員数の変化 (1985-1995)



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

(4) 従事業務別職員数とその変化

オーストラリアの地方自治体では、道路、公園などの公共施設の整備・維持管理が伝統的に自前の職員により行われてきたため現業職員が多いのが特徴である。しかし、近年の業務の外部委託の増加傾向により、技術・技能職、機械操作職・単純労務職（現業職員）が著しく減少している。反面、管理職、専門職、準専門職が顕著に増加している。管理職等の増加は、同じく近年における地方自治体の所掌業務の拡大を反映したものである。

従事する業務、職の種類による分類と変化は〔表－2〕のとおりである。

〔表－2〕 全国地方自治体・職の種類別職員数の分類と変化（人）

職の種類	1986年	1991年		増減率 (B-A)/A
	職員数 A	職員数 B	構成比	
管理・総務職	3,884	7,208	4.9%	85.6%
専門職（獣医、薬剤師、土木技師、教員、会計士等）	12,104	14,960	10.2%	23.6%
準専門職（臨床検査技師、看護婦、二級建築士、飛行士、警察官、救急隊員等）	13,499	18,117	12.3%	34.2%
技術・技能職（電気、機械設備、建設、介護、調理等）	21,404	18,932	12.8%	△11.5%
事務職（秘書、タイピスト、情報管理等）	23,493	22,654	15.4%	△3.6%
サービス職（販売員、会計、保育、歯科助手等）	5,089	10,254	7.0%	101.5%
機械操作職	25,028	23,058	15.6%	△7.9%
単純労務職	36,020	28,344	19.2%	△21.3%
分類不明	3,088	3,858	2.6%	24.9%
合計	143,609	147,385	100.0%	2.6%

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

(5) NSW州の地方自治体の従事業務別職員数

職員の従事する職務をより細かく分類したNSW州内の地方自治体の職員数を〔表－3〕に示す。1989年のデータであり、現時点ではNSW州においても土木・建設関係等の現業職員等が減少しているものと考えられる。

〔表－3〕 NSW州全地方自治体の職員数（1989年6月）

従事業務の種類	職員数	構成比(%)	従事業務の種類	職員数	構成比(%)
土木・建設	14,082	34.1	都市計画	1,155	2.8
環境衛生・建物検査官	5,091	12.3	土地税関係	615	1.5
レクリエーション・文化等	4,958	12.0	人事	239	0.6
管理	3,266	7.9	ガス・電気	231	0.6
コミュニティ・サービス	2,901	7.0	消防・防災	122	0.3
土地・工場・店舗	2,501	6.1	他の経済活動	726	1.8
図書館	2,299	5.6	その他	69	0.2
上下水道	1,572	3.8	不明	9	0.0
会計・検査	1,491	3.6	合計	41,327	100.0

（出典）Characteristics of NSW Local Government Employees 1991（NSW州地方自治省）

(6) ワリंगा市の所属別職員数

ワリंगा市では、職員数は微減ながら比較的安定している。しかし、同市では前述のとおり現在大幅な組織改編を検討しており、職員数は減少するものと予想されるが、職員はできる限り再配置で対応する予定である。同市の現在の所属別職員数は、〔表－4〕

のとおりである。

〔表-4〕ワリング市の所属別職員数（人）（1996年5月末）

所属（部・課）	職員数	構成(%)	所属（部・課）	職員数	構成(%)
ジェネラル・マネージャー	1	0.1	技術サービス部	200	24.1
企画振興部	48	5.8	部付	6	0.7
部付	3	0.4	廃棄物課	21	2.5
経営管理課	4	0.5	土木課	50	6.0
サービス管理課	16	1.9	都市計画課	28	3.8
広報課	6	0.7	機械車両課	70	8.4
人事課	19	2.3	廃棄物処理センター	25	3.0
住民サービス部	303	36.6	財務・管理部	194	23.4
部付	4	0.5	部付	3	0.4
文化振興課（図書館等）	73	8.8	財政課	31	3.7
住民支援課（福祉等）	159	19.2	財産管理課	102	12.3
レクリエーション課	67	8.1	総務管理課	32	3.9
環境部	83	10.0	（給料、サービス、選挙区等）		
部付	11	1.3	情報処理課	16	1.9
衛生課	16	1.9	緊急サービス課	10	1.2
環境保全課	19	2.3	合 計	829	100.0
北部地区開発課	16	1.9			
南部地区開発課	11	1.3			
環境計画課	10	1.2			

（出典）ワリング市作成資料

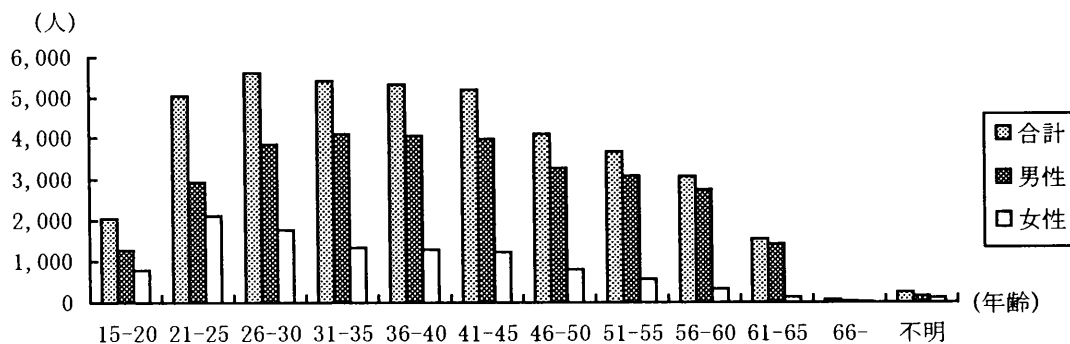
（給料支給者名簿に記載の職員：パートタイム・正規、有給研修雇用、臨時的雇用を含む。）

(7) NSW州の地方自治体職員の年齢構成

1989年のデータによると、NSW州の地方自治体職員の平均年齢は、全職員38歳、男性40歳、女性34歳であり、年齢・男女別の職員数の構成は、〔図-4〕のとおりである。

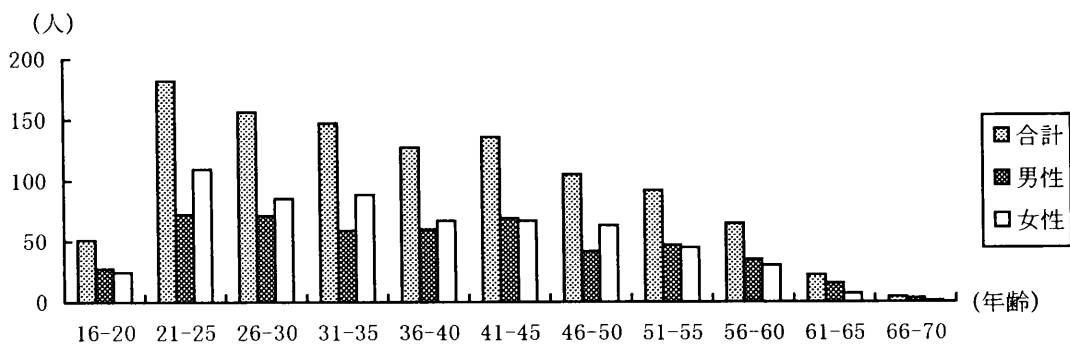
また、ワリング市の年齢・男女別の職員数の構成は、〔図-5〕のとおりである。

〔図－４〕 NSW州地方自治体・年齢・男女別職員数 (1989.6)



(出典) Characteristics of NSW Local Government Employees 1991 (NSW 州地方自治体省)

〔図－５〕 ワリంగా市・年齢・男女別職員数 (1996.9)



(出典) ワリంగా市作成資料

(パートタイム正規、有給研修雇用、臨時的雇用、日々雇用を含む。)

第2章 法的基礎及び職

1 職員制度の決定権限

地方自治体の職員制度に関する事項は各州政府の権限に属する。従って、オーストラリアには各州ごとに地方自治体職員制度があるが、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 州地方自治体の職員制度を中心に記述し（特に明示しない箇所の記述は、NSW 州地方自治体の場合の記述である。）、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

オーストラリアには地方自治体の職員制度に関する我が国の地方公務員法に相当する独立の州法はない。我が国の地方自治法に相当する各州の地方自治体法（Local Government Act）中に数か条の規定が設けられているのみである（NSW 州法の場合、第 1 1 章第 3 3 2 条から第 3 5 4 条まで）。地方自治体法に規定のない事項については、各州労使関係法、同法に基づく裁定（注）及び各州地方自治体協会の定める基準による。

（注）裁定（Award）については、クレア・レポート 1 4 5 号「オーストラリアの公務員制度概説（1）（州政府）」参照。

(2) 地方自治体職員に適用される裁定

地方自治体の議会は、裁定の定める基準（最低基準）に基づいて、各自の勤務条件（給料表を含む）を決定する。

NSW 州内の地方自治体職員に適用される裁定は、NSW 州地方自治体裁定（Local Government (state) Award）である。これは、雇用者すなわち地方自治体の議会を代表する NSW 州地方自治体協会と職員を代表する主要な 4 つの職種別組合と合意に基づいて、労使関係委員会が決定したものである。

裁定は幹部職員である「上席職員」（後述）の任用に関しては原則的に適用外である。

3 職員の種類

NSW 州地方自治体法は、1 9 9 3 年に全面的に改正され、ジェネラル・マネージャーを含む上席職員制度を導入した。現在同州の地方自治体職員は雇用条件の違いから、

上席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。

地方自治体の特定の幹部職員は、上席職員として最高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は期限の定めのない任用であり、これに関連して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 ジェネラル・マネージャー制度」を参照。）

① ジェネラル・マネージャー（General Manager）

オーストラリアの地方自治体では、議会の政策決定に基づき、非常勤の市長に代わり首席行政職員（Chief Executive Officer）が日常的な意思決定と執行に責任を持って当たる。この職は州により様々な名称で呼ばれている（〔表-5〕参照）。

NSW州では地方自治体法改正によりジェネラル・マネージャー（General Manager）の名称に統一されるとともに、市長の職務が議長として議会の主宰と地方自治体行事の際の代表等に限定されたため、その役割の重要性が高まった。議会に出席し主要な意思決定に関与し、議会と行政部門の接点であり、上席職員を含む職員の任免権等を有する重要な職である。

〔表-5〕各州地方自治体の首席行政職員職の名称

NSW	General Manager (GM)	SA	Chief Executive Officer (CEO), City Manager
Vic	Chief Executive Officer (CEO)		
Qld	Chief Executive Officer (CEO)	Tas	General Manager (GM)
WA	Chief Executive Officer (CEO), City Manager, Town Clerk, Shire Clerk, Shire Manager	NT	Chief Executive Officer (CEO), Town Clerk

（出典）Local Government of Australia

② 上席職員（Senior Staff）

上席職員とは、ジェネラル・マネージャー及び議会の定める組織機構図に上席職員の職として規定された職にある地方自治体の幹部職員であり、ディレクター（Director）の名称で呼ばれることが多い。

NSW州内の地方自治体の上席職員の総数は約700人で、単純平均で全職員の1.3%を占める。上席職員の数が3人の地方自治体が約100団体、4～5人が約20団体、6～19人が約50団体である。（NSW地方自治体協会から聴取。）

③ その他法令必置とされる職

NSW州地方自治体法上、必置とされる職はジェネラル・マネージャー及び渉外・広報担当官（Public Officer）の職のみである。

4 定数、組織・職の改廃

オーストラリアの地方自治体には、「議会が条例で定める職員定数」の概念はない。

NSW 州の地方自治体では、議会が上席職員の職とその他議会が必要と考える職を含んだ組織機構図と人件費の大枠を定め、その範囲内でジェネラルマネージャーが必要な組織・職と職員数を定める。

5 職の等級

(1) 等級・給料基準

NSW 州地方自治体裁定には、上席職員職群給与基準及び一般職員に適用される、専門職群給与基準、管理・技術職群給与基準、定型業務職群給与基準の合計 4 種類の給与基準に合計 15 等級が規定されている。同裁定の定める給料基準は、〔表-6〕のとおりである。

〔表-6〕 NSW 州地方自治体裁定の定める給料基準（給料表）

職群 (Band)	基準給料 (Rate) 週給		
	First Pay Period 11/05/95	First Pay Period 11/02/96	First Pay Period 11/11/96
(1) 定型業務職群 等級 1			
訓練生 1 (年齢 15 歳)	\$189.50	\$194.20	\$199.10
訓練生 2 (年齢 16 歳)	\$239.70	\$245.70	\$251.80
訓練生 3 (年齢 17 歳)	\$284.20	\$291.30	\$298.60
訓練生 4 (年齢 18 歳)、大学入学資格者	\$334.50	\$342.90	\$351.50
訓練生 5	\$384.80	\$394.40	\$404.30
訓練生 6	\$416.60	\$427.00	\$437.70
訓練生 7	\$437.80	\$448.70	\$459.90
訓練生 8	\$459.40	\$470.90	\$482.70
訓練生 9	\$481.10	\$493.10	\$505.40
訓練生 10	\$502.90	\$515.50	\$528.40
(2) 定型業務職群 等級 2	\$384.80	\$394.40	\$404.30
定型業務職群 等級 3	\$432.50	\$443.30	\$454.40
定型業務職群 等級 4	\$486.50	\$498.70	\$511.20
(3) 管理・技術職群 等級 1	\$481.10	\$493.10	\$505.40
管理・技術職群 等級 2	\$551.70	\$565.50	\$579.60
管理・技術職群 等級 3	\$660.40	\$676.90	\$693.80
(4) 専門職群 等級 1	\$551.70	\$565.50	\$579.60
専門職群 等級 2	\$660.40	\$676.90	\$693.80
専門職群 等級 3	\$769.00	\$788.20	\$807.90
専門職群 等級 4	\$932.10	\$955.40	\$979.30
(5) 上席職員職群 等級 1	\$877.70	\$899.60	\$922.10
上席職員職群 等級 2	\$1,095.00	\$1,122.40	\$1,150.50
上席職員職群 等級 3	\$1,366.70	\$1,400.90	\$1,435.90
上席職員職群 等級 4	\$1,638.20	\$1,679.20	\$1,721.20

それぞれの職群基準は、職種ではなく、職に要求される資格・能力、責任等の高低、難易度に対応している。従って、より困難度の高い職へ任用（昇任）されれば、適用される給与基準が変わる。給与基準と学歴との標準的な対応関係を示せば、専門職群：大学卒以上、管理・技術職群：短期大学（TAFE）卒、定型業務職群：高等学校卒といえる。

裁定には、次に示す6項目に沿ってそれぞれの等級に必要なとされる資格・能力が記述されている。これは、我が国の「級別職務基準表」に相当するが、我が国のものより記述は詳しい。

- ①権限・責任 ②判断力・課題解決 ③特別な知識・技術
- ④管理能力 ⑤コミュニケーション能力 ⑥資格・経験

(例) 専門職群 等級4 (一般職員の最高位) の条件

①権限・責任

専門分野の事業に対する責任。組織の重要課題に関し、議会、上席職員に対する専門家としての意見具申。この等級の職は、当該分野における行政実績全体に重大な影響力を有する。

②判断力・課題解決

この等級の職は、課題解決の枠組み、実施計画を決定する。これに対する上席職員の見直しは、最小限のものである。この職は課題解決にあたり、議会、上席職員の代理を務める。課題解決、判断の質に対する監視、評価は下位の職員からも行われる。

③特別な知識・技術

地方自治体の主要な事業の方向を定め、管理するための専門知識・技術が必要である。主要課題の解決に当たっての創造性、改革力に関する専門知識・技術が必要である。

④管理能力

この等級の職は、主要事業の計画、実施、見直しに当たり自ら主要メンバーとして参画すると共に、関係する専門職員等に指示を与えることが要求される。

⑤コミュニケーション能力

職員を統率し、動機付ける能力が必要である。この職には相当程度、単独で重要事項の交渉を行う能力が要求される。この職には、地方自治体と外部の住民、グループを仲介できることが必要とされる。

⑥資格・経験

専門の領域における主要事業の計画、改善、管理に関し、実務経験と共に当該分野における大学での専門資格の取得が要求される。

(出典) NSW 地方自治体裁定

地方自治体により具体的な職の格付けは異なるが、ワリング市では課長（Manager）は、専門職群の等級3、4に属し、係長級は専門職群又は管理・技術職群に属している。

(2) 職の格付けの方法

個々の職の分類・等級付けにあたり、民間の経営コンサルタント会社の考案した評価付け手法を用いて行っている地方自治体も多い。その一つのOCR社職務評価方式の概要は次のとおりである。

6つの主要な評価項目の下にさらに評価項目は細分化され、それぞれの評価は、点数化される。その合計点（100点～1,200点）が当該の職の評価点になる。この評価点を、この評価法を用いて評価した他の地方自治体の職の評価点と給与の相関関係（上位、中位、下位）の情報と比較することにより、当該職の級と給与を決定するというものである。

ワリング市では外部のコンサルタントを用いず、新たな職が必要とされた時、3名からなる職務評価委員会を設置して検討する。3名の構成は、議長—対象となる職の上司（課長）、対象となる職の内容を熟知する職員（議長と専門分野が異なるほうが好ましい）、第三者（外部の者又は他の部課所の職員）である。

第3章 採用

1 任命権者・採用原則

(1) 任命権者

ジェネラル・マネージャーを任用（採用、解雇）する権限を有するのは、市長ではなく合議体としての議会である。

議会の定めた組織機構図及び人件費予算の範囲内で、上席職員及び一般職員を任用するのは、ジェネラル・マネージャーの権限である。ただし、上席職員の採用・解雇は議会との協議を経なくてはならない。

(2) 採用原則

① 雇用機会均等

NSW 州の地方自治体は法律により、人種、性別、婚姻の有無、身体障害を理由とする差別の除去と、女性、少数民族グループ、身体障害者の雇用の促進に務めなければならない。雇用機会の平等を確保するため、地方自治体は雇用機会均等計画を作成し、実施しなくてはならないとされている。

② 国籍

NSW 州内の地方自治体職員になるためには、オーストラリア国籍は要件ではなく、職務と矛盾しない就労ビザがあれば良い。（任用期限のない職に任用されるためには、永住権が必要である。）他州の地方自治体の場合も同様である。

③ 欠格事由

当該地方自治体の市長又は議会の議員であった者は、その退任後6か月経過以前は職員になることはできない。その他の法定の欠格事由はない。

2 採用方法

(1) 通則

定時での一括採用は行っておらず、職の補充の必要が生じた段階で、職ごとの個別の採用がなされる。筆記試験制度は取られていない。採用は、通常、「募集（地方自治体内・外）→応募→書類選考による絞込→面接・関係者（前の職場等）への照会→採用決定」の過程を経て行われる。

職の補充が公募された場合、応募者は既に当該地方自治体に職を有するか否かに関わ

りなく全て対等に扱われる。

(2) 募集

議会の決定した組織機構図に記されている職の補充については、法律上公募が義務づけられている。特に、上席職員の場合、州内の主要日刊紙に最低2回掲載して公募しなくてはならない。一般職員の職についても、人材を広く求める意味で通常公募されることが多い。

公募の媒体としては、NSW州代表的な日刊紙であるシドニーモーニングヘラルド紙、デイリーテレグラフ紙の求人欄及び全国版の地方自治体職員求人専門誌が利用されている。同誌に掲載された求人公告を参考として次に掲げる。

参考例 求人公告例① (Leeton Shire Council, NSW)

人事課長 (Human Resources Manager)

当該職の責務：経営管理・人事管理計画の改善、適用及び見直しを通じての効率的で効果的な人事行政の実現。

必要な能力：高水準の口頭・文書での情報交換能力と対人関係能力。人事管理の全ての分野にわたる専門的な知識と高水準の現実的な能力。予算管理の経験、課題解決への革新的な取組。交渉及び紛争解決の実績。パソコン操作の知識。人事管理の分野での大学教育履修。

望ましい能力：事業活動の評価指標導入に当たっての指導力。

給与：給与総額（退職年金雇用者負担分を含む）43,460ドル。特に優れた者には、話し合いでさらに高給可能。

勤務条件：勤務条件はNSW州地方自治体裁定による。

その他（問い合わせ先、応募提出先、締切日）

（出典）The Australian Local Government Job Directory 1996/8/5号

(3) 採用選考

採用選考方法に関する特別の定めはなく、実施方法は各地方自治体が定める。

ワリング市での採用選考方法は次のとおりである。

職の等級付けの時と同様の方法により、3名からなる選考委員会を設置して選考を行う。全員が同じ性であってはならず、応募者と個人的な関係を有する者は委員になることはできない。

選考委員会は、まず書類選考を行い、面接を実施する応募者を決定する。面接を行う応募者は通常5、6人である。

面接・関係者（前の職場等）への照会を行った後、選考委員会は最適任者氏名、理由、その他審査の全体を、欠員の職の所属部長に報告する。選考委員会の意見がまとまらな

いときは少数意見を付記できる。この場合、部長はその内いずれかの案を採用するか、再度協議を指示するか、新しい選考委員会を設置して選考をやり直すか決定する。

選考委員会の報告に基づき、部長と協議の上、ジェネラル・マネージャーが採用を決定する。

3 採用

(1) 試用期間

試用期間についての規定はなく、試用期間を設けるか否か、何か月にするかは各地方自治体の判断に任させる。職にもよるが、一般的には3か月の試用期間を設けるところが多い。(ワリング市は原則6か月。)

(2) 任用関係

① 上席職員の場合

ジェネラル・マネージャーを含む上席職員は、個別の雇用契約に基づいて任用され、任用期間、給与等の勤務条件は雇用契約による。(休暇等のいくつかの勤務条件は、実質的に一般職員と同様である。)

再任用(雇用契約の更新)は、任用期間中の勤務実績等により決定される。

雇用契約に記載される事項は、次のとおりである

- ・ 契約期間、・ 契約更新に関する事、・ 達成すべき職務目標、・ 職務実績評価に関する事、
- ・ 給与、その他の経済的利益、・ 勤務時間、休暇、・ 退職・解職に関する事、
- ・ その他、双方の合意事項 (Model Contract, NSW Executive Staff Kit, LGSA of NSW)

② 一般職員の場合

一般職員(期限付きの臨時職員を除く)の任用形態については定めがなく、ほとんどの任用は任命(Appointment)による。

一般職員の任用を雇用契約に基づかせるか否かは、地方自治体と個別の職員又は労働組合との問題である。使用者側では契約による雇用の範囲を拡大したいと考えているところもあるが、組合の反対もあり雇用契約による職の範囲はあまり拡大していない。

(3) 任用期間

ジェネラル・マネージャーを含む上席職員は、1年以上5年を超えない期間で個々の雇用契約に記載される期間任用される。

一般職員(期限付きの臨時職員を除く)の任用期間については定めがなく、その職が存続し、辞職・懲戒免職等の離職事由がない限り任用関係は継続する。

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、「定期的な人事異動」の概念はない。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人事異動が行われることがある。

人事異動の他に、同一地方自治体内の欠職に応募し、採用選考過程を経て団体内部で職を変えることも多い。ワリング市での最近1年間での欠職の補充の内、33%は内部からの採用である。

2 昇任

NSW州の地方自治体の場合、旧地方自治体法下では、内部昇任が一般的であったが、新法及び新地方自治体裁定の下では、任命権者の判断に基づく内部昇任は原則として廃止された。昇任を希望する職員は、上位の等級に属する職の欠職に応募し、採用選考過程を経て選考される必要がある。

一方、職員が上位の職を目指すことは推奨され、職員が能力の向上を図ることを地方自治体としても援助すべきであるとされている。(NSW地方自治体裁定1995)

3 退職

(1) 解雇

① 一般職員の解雇

廃職・過員(人員整理)による解雇処分を行うときは、一定の事前通告期間を置かなくてはならない。事前通告期間は〔表-7〕のとおりである。

〔表-7〕事前通告期間 (NSW地方自治体裁定1995)

年 齢	勤務年数	最低告知期間
45歳以下の者	3年未満	2週間
	3年以上5年未満	3週間
	5年以上	4週間
45歳を超える者	2年未満	2週間
	2年以上3年未満	3週間
	3年以上5年未満	4週間
	5年以上	5週間

② 上席職員の解雇

解雇事由は法に規定されていないが、達成目標水準を下回る勤務実績、心身の故障による職務遂行不能及び服務義務違反は解職事由になることが、通常、雇用契約に記載される。

その他、必要な事前通告期間を置けば、地方自治体はどのような理由でも上席職員を解雇できる旨の条項が通常雇用契約に記載される。この雇用の不安定さは、上席職員制度の大きな特徴である。解雇事由と通告期間は〔表－８〕のとおりである。

〔表－８〕 解雇事由と通告期間

事 由	通告期間	事 由	通告期間
評価水準以下の勤務実績	1 か月以上	心身の故障等による職務遂行不能	1 か月以上
懲戒処分	即時	その他	1 2 か月以上

(出典) Executive Staff Kit of LGSA of NSW, Book 8, 9

(2) 定年制度

地方自治体職員の定年制度はない。年齢に基づく差別ということで、差別禁止法（州法）により、1992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。

他の全ての州、特別地域でも同様に定年制度が廃止されている。

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）又は解職手当（severance pay）として、一時金が支給される制度はある。

未消化の年次有給休暇及び永年勤続休暇（long service 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）による解雇の場合は、年齢及び勤務年数に応じて解職手当を支給しなくてはならない（〔表－９〕）。また、必要な事前通告期間を前置できない場合には、その期間に相当する給料の額を合わせて支給しなくてはならない。

〔表－9〕 解職手当

年齢45歳未満		年齢45歳以上	
勤務年数	金額	勤務年数	金額
1年未満	なし	1年未満	なし
1年以上2年未満	給料の4週分	1年以上2年未満	給料の5週分
2年以上3年未満	給料の7週分	2年以上3年未満	給料の8.75週分
3年以上4年未満	給料の10週分	3年以上4年未満	給料の12.5週分
4年以上5年未満	給料の12週分	4年以上5年未満	給料の15週分
5年以上6年未満	給料の14週分	5年以上6年未満	給料の17.5週分
6年以上7年未満	給料の16週分	6年以上7年未満	給料の20週分
7年以上	7年を超える1年ごとに2週分を加える。 付加の上限：10週分	7年以上	7年を超える1年ごとに2週分を加える。 付加の上限：6週分

(NSW 地方自治体裁定 1995)

② 上席職員の場合

契約書に記載される解雇事由に該当し、必要な事前通告期間を前置した場合、一時金は支給されない。通告期間を前置できない場合は、その期間に相当する給料の額が支給される。また、雇用契約が終了し契約が更新されなかった場合にも一時金はない。

契約で特定される事項以外の理由で解職する場合は、補償金を支払わなければならない。補償の額は、12か月分の給料又は契約上の残勤務期間に相当する給料のうちいずれか低い額とされる。(Executive Staff Kit of LGSA of NSW, Book 8, 9)

(4) 年金

オーストラリアでは、対象を公務員だけに限った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。

(クレア・レポート145号「オーストラリアの公務員制度概説(1)(州政府)」参照。)

第5章 勤務条件

1 給料

(1) 給料表

給料表は、裁定の定める給料基準（最低基準）に基づいて、地方自治体の議会が定める。給料表の例として、ワリング市の給料表を以下に示す（〔表－10〕）。

〔表－10〕ワリング市の給料表（1996年2月11日－11月10日）

定型業務職群								
	等級1		等級2		等級3		等級4	
	週給	年給	週給	年給	週給	年給	週給	年給
号給1	\$194.40	\$10,109	\$394.70	\$20,524	\$443.60	\$23,067	\$499.10	\$25,953
号給2	\$245.90	\$12,787	\$414.00	\$21,528	\$465.40	\$24,201	\$523.70	\$27,232
号給3	\$291.50	\$15,158	\$434.30	\$22,584	\$488.20	\$25,386	\$549.30	\$28,564
号給4	\$343.20	\$17,846	\$455.60	\$23,691	\$512.30	\$26,640	\$576.40	\$29,973
号給5	\$394.70	\$20,524	\$478.00	\$24,856	\$537.30	\$27,940	\$604.80	\$31,450
号給6	\$427.30	\$22,220	\$501.40	\$26,073	\$563.90	\$29,323	\$634.60	\$32,999
号給7	\$449.20	\$23,358	\$525.90	\$27,347	\$591.40	\$30,753	\$665.80	\$34,622
号給8	\$471.20	\$24,502						
号給9	\$493.50	\$25,662						
号給10	\$515.80	\$26,822						

管理・技術職群						
	等級1		等級2		等級3	
	週給	年給	週給	年給	週給	年給
号給1	\$493.50	\$25,662	\$566.00	\$29,432	\$677.30	\$35,220
号給2	\$517.80	\$26,926	\$588.30	\$30,592	\$704.20	\$36,618
号給3	\$543.30	\$28,252	\$611.40	\$31,793	\$732.20	\$38,064
号給4	\$570.00	\$29,640	\$635.50	\$33,046	\$760.90	\$39,567
号給5	\$598.10	\$31,101	\$660.60	\$34,351	\$791.00	\$41,132
号給6	\$627.50	\$32,630	\$686.70	\$35,708	\$822.30	\$42,760
号給7	\$658.40	\$34,237	\$713.80	\$37,118	\$854.80	\$44,450
号給8	\$690.90	\$35,927				

専門職群								
	等級1		等級2		等級3		等級4	
	週給	年給	週給	年給	週給	年給	週給	年給
号給1	\$566.00	\$29,432	\$677.30	\$35,220	\$788.80	\$41,018	\$956.00	\$49,712
号給2	\$588.30	\$30,592	\$704.20	\$36,618	\$820.00	\$42,640	\$994.10	\$51,693
号給3	\$611.40	\$31,793	\$732.20	\$38,064	\$852.60	\$44,335	\$1,033.40	\$53,737
号給4	\$635.50	\$33,046	\$760.90	\$39,567	\$886.30	\$46,088	\$1,074.40	\$55,869
号給5	\$660.60	\$34,351	\$791.00	\$41,132	\$921.40	\$47,913	\$1,116.90	\$58,079
号給6	\$686.70	\$35,708	\$822.30	\$42,760	\$957.80	\$49,806	\$1,161.40	\$60,393
号給7	\$713.80	\$37,118	\$854.80	\$44,450	\$995.90	\$51,787	\$1,207.40	\$62,785

(2) 給料決定

①一般職員の場合

一般職員の給料は、職の属する等級の範囲内で、本人の能力、従前の職務経験、研修経験、同等の業務を現に行っている職員との均衡等を加味して決定される。通常は、当該等級の最下位から中位の給料に決定されることが多い。特別の能力、経験がある時は中位より上位の給料に決定されることもある。

② 上席職員の場合

上席職員の給料は、裁定又は給料表に基づき、ジェネラル・マネージャーの場合は議会との、他の上席職員の場合はジェネラル・マネージャーとの合意により決定される。

(3) 同一等級内での昇給

従前は NSW 州内の地方自治体においても、我が国の定期昇給に等しい1年間ごとに昇給する制度があった。しかし、1993年の NSW 地方自治体法の全面改正に先立つ1992年の NSW 地方自治体裁定の改正により、昇給と能力向上・勤務成績の関連が強化され、定期昇給の概念は否定される傾向にある。

①一般職員の場合

一般職員の昇給は、通常1年間良好な勤務成績で勤務した後に行われる。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、昇給が認められている。

ワリング市では、裁定の基本的方針を受け、昇給の条件の重点を勤務成績ではなく、能力向上に置いている。従って、一定期間を大過なく過ごしてもその間能力の向上が図られなかった場合には、昇給は認められない。

②上席職員の場合

ジェネラル・マネージャー及び上席職員には、勤務年数に基づく昇給はない。合意に基づいて雇用契約中の給料額が修正されることはある。

(4) 給料水準

NSW 州地方自治省が州内の地方自治体を対象に行った調査は、地方自治体職員の平均給料と州内全労働者の平均給料を〔表-11〕のように比較している。(1989年調査)

〔表－11〕 地方自治体職員と州内全労働者の平均給料比較（週給）

	職員平均給料 A	全労働者平均給料 B	A/B(%)
常勤職員・男性	\$504.02	\$535.70	94.1
常勤職員・女性	\$439.20	\$348.90	125.9
全常勤職員	\$491.35	\$456.30	107.7

（出典） Characteristics of NSW Local Government Employees 1991（NSW 州地方自治省）

2 その他の勤務条件（勤務時間、休暇）

上席職員は、原則的には裁定の対象ではないが、勤務時間、休暇等の勤務条件は他の裁定の対象となる職員と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に記す。

上記の勤務時間以外の条件で、地方自治体の業務に従事する職員として、パート・タイム、ジョブ・シェアリング等の職員も存在する。これらの職員も他の職員と同じ法の適用を受け、権利を有する。年次有給休暇等も、実際の勤務時間を一般のフルタイム職員の勤務時間と比較し、その割合に相当する日数分が与えられる。両者の違いは、基本的には勤務時間の違いでしかない。

ワリング市では、裁定に規定する共通の勤務条件以外に、フレックス・タイム、産休後のパートタイム在宅勤務、最高1年間の自己都合による無給休暇の制度を定めている。無給休暇は、家庭の事情、自己研修、職探し等に利用されている。

第6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。上席職員も、理論上は組合加入が可能である。

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）を越えて同じ職種の労働者によって構成される職能別組合である。従って、一つの地方自治体の職員の加入する労働組合も複数にわたる。ホワイトカラーを中心に地方自治体のエネルギー、輸送、水資源、港湾関係職員を包含する The Australian Service Union は全国約15万人の地方自治体職員の内の5万人弱を組織する大組合であるが、他にもいくつかの主要な州規模、全国規模の組合が存在する。

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－12〕）

〔表－12〕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

地方自治体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。ただし、公選の職に就任することには若干の制限がある。

地方自治体職員が、連邦議会議員若しくは州政府議会議員の選挙に立候補し、その職に就任することに関する法律の規定はなく、法律上地方自治体職員としての身分を保持しながら議員に就任することは可能である。しかし、兼業により仕事が過重になり、地方自治体職員としての業務に影響を及ぼす可能性が高いので、多くの地方自治体では、この兼業を禁止する方針を取っている。

職員は、当該の地方自治体の議会議員の候補者となることはできない。ただし、自分の勤務する地方自治体以外の、自分の居住する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、郡部では珍しいことではない。

第7章 雇用の流動性

NSW州の地方自治体職員の過半数は5年未満の勤務期間であり、同一の地方自治体に勤務する期間は、我が国と比して短い（〔表-13〕）。ワリング市の常勤職員の勤務期間は〔表-14〕のとおりである。

〔表-13〕 NSW州地方自治体職員の勤務期間（1989年6月）

勤務期間（年）	職員数（人）	構成比（%）	累積構成比（%）
0～5年未満	22,439	54.3	54.3
0～1年未満	11,908	28.8	28.8
1～2年未満	3,376	8.2	37.0
2～3年未満	2,858	6.9	43.9
3～4年未満	2,389	5.8	49.7
4～5年未満	1,908	4.6	54.3
5～10年未満	7,148	17.3	71.6
10～15年未満	5,062	12.2	83.8
15～20年未満	2,873	7.0	90.8
20～25年未満	1,723	4.2	95.0
25～30年未満	1,044	2.5	97.5
30年以上	924	2.2	99.7
不明	114	0.3	100.0
合計	41,327	100.0	100.0

（出典） Characteristics of NSW Local Government Employees 1991（NSW州地方自治省）

〔表-14〕 ワリング市常勤職員の勤務期間（1996年9月）

勤務期間	構成比（%）	勤務期間	構成比（%）
10年未満	67.08	20年以上25年未満	4.10
10年以上15年未満	14.65	25年以上	3.70
15年以上20年未満	10.47		

（出典） ワリング市作成資料

第8章 ジェネラル・マネージャー制度

(1) 権限の改革

NSW州の地方自治体において、常勤の最高位の職として、議会の決定した政策を受けて地方自治体の日常的な意志決定と業務の執行を行い、職員を指揮するのが行政のプロとしてのジェネラル・マネージャーである。現在のジェネラル・マネージャーの制度は、政策決定機能と執行機能の分離による業務の効率的な執行を目的に、1993年の地方自治体法の改正によって導入された。

この改正により、従来議会が保持していた職員の任免権及び指揮監督権は、ジェネラル・マネージャーの権限とされた。

(2) 任用制度の改革

権限の改革と同時に導入されたのが、個別の雇用契約に基づく幹部職員の任用制度である。旧法下では、ジェネラル・マネージャーに相当職する Council Clerk, Town Clerk, Shire Clerk 等を始めとする職員の任用は、雇用契約を締結しない期限の明示のない任命制であった。

雇用契約の更新が不相当と判断された場合には、職の補充が、新聞、求人専門誌などで一般公募され、議員による選考を経て行われる。

この改正の目的は、実力・実績に基づいた、民間を含む広い範囲からの適材の採用である。

(3) 他州の状況

NSW州と同様のジェネラル・マネージャー（相当職）及び幹部級職員の雇用契約制度を導入しているのは、ヴィクトリア州（1994年）、西オーストラリア州（1996年）である。

クイーンズランド州では、まだ制度化されていないが、州政府では、導入を検討中と伝えられている。既に、同州内の主要な地方自治体では、ジェネラル・マネージャー（相当職）は契約に基づいて任用されている。

タスマニア州では、ジェネラル・マネージャー（相当職）のみ5年以下の契約によることとされ、幹部級職員について特別の規定はないが、雇用契約に基づいて採用する例が増えている。

南オーストラリア州では、法制化の動きはあるがまだ導入されていない。しかし、幹部級職員の採用は雇用契約に基づくものが増えている。

北部特別地域では、制度化されていず、法制下への動きも見られない。

（各州地方自治体法及び各州地方自治体協会からの聴取による。）

(4) ジェネラル・マネージャーの勤務経歴

NSW 州内地方自治体のジェネラル・マネージャーを対象に行われたアンケート調査に基づくレポート（以下「IMM レポート」という。）は、ジェネラル・マネージャーの勤務経歴を次のように描写しており、多くのジェネラル・マネージャーが、相当程度の期間、地方自治体に勤務していることが判る。

- ・直前の職が地方自治体職員でないケースは、当初の期待より少なく、9%であった。
- ・回答者の75%は地方自治体（現在以外の地方自治体を含む）での勤務年数が20年以上であり、15%は10年以上20年未満の勤務年数である。
- ・現在の地方自治体のジェネラル・マネージャー職（相当職）に在職している期間が10年以上の者14%、2年以上の者10年未満43%、2年未満の者43%である。
- ・回答者の68%は、契約制のジェネラル・マネージャーの職に就く前から同じ地方自治体のジェネラル・マネージャー（相当職）であった。

（出典）Kay Clarke 著”Tradition triumphs over turbulence” 地方自治体経営（Local Government Management）1995年8月号所載（地方自治体管理職協会（Institute of Municipal Management : IMM）発行）

（注） このレポートは、1994年4月から9月にかけてNSW 州内のジェネラル・マネージャーを対象に行われたアンケート調査を基にしている（新制度施行後1年目に行われた調査）。このアンケート調査には、州内全177地方自治体のジェネラル・マネージャー中143人が回答している（回答率80.8%）。

(5) 問題点

ジェネラル・マネージャー制度に関し、議員とジェネラル・マネージャーの対立、高額な給料に対する批判、「政治的」任用への疑問等が指摘されている。

① 議員とジェネラル・マネージャーの対立

NSW 地方自治体法改正後の初の選挙（1995年9月9日実施）後、短期間の内にシドニー周辺の6地方自治体における、ジェネラル・マネージャーの辞任又は議会による解任が伝えられた。その原因は、新法によりジェネラル・マネージャーに大幅に権限委譲された結果、公選職でない職に過大な権限が付与されたと考える議員側の反発ではないかと考えられている。（1996年2月29日付けシドニー・モーニング・ヘラルド紙）

② 高額な給料に対する批判

NSW 地方自治体協会の調査による州内地方自治体のジェネラル・マネージャーの給料は〔表-15〕のとおりである。

[表-15] NSW 州内地方自治体ジェネラル・マネージャーの給料 (年俸) (除シドニー市)

	最低額	第25位の額	第50位の額	第75位の額	最高額
農村型・小中規模	\$ 67,775	\$ 75,000	\$ 79,148	\$ 84,000	\$ 93,972
農村型・中規模	\$ 70,000	\$ 80,362	\$ 85,000	\$ 90,000	\$ 144,786
農村型・大規模	\$ 80,000	\$ 90,206	\$ 95,000	\$ 99,763	\$ 112,607
都市型・小規模	\$ 80,348	\$ 92,970	\$ 104,850	\$ 110,000	\$ 125,000
都市型・中規模	\$ 93,271	\$ 110,000	\$ 119,361	\$ 128,488	\$ 201,708
都市型・大規模	\$ 98,552	\$ 130,135	\$ 145,000	\$ 149,320	\$ 163,000
都市型・特大規模	\$ 140,000	\$ 145,000	\$ 152,200	\$ 155,434	\$ 164,000

(注) 「第25位の額」とは、当該分類中の下から25%目に当たる額である。

地方自治体ごとのジェネラル・マネージャーの給料額は公表されていない。

(出典) 1996年5月24日付け NSW 州地方自治体協会発行「週報」(WEEKLY CIRCULAR, 1996年第21号)

この調査結果について、NSW 州地方自治大臣は個々のジェネラル・マネージャーの給料が非公開である必要性はなく、給料額について基準を設ける必要性について検討したいとし、NSW 地方自治体協会会長は地方自治体によって給料にばらつきがあるのを懸念し、州政府の介入は不要としながらも、これを調停する機関が必要ではないかとしている。(1996年6月6日及び7日付けシドニー・モーニング・ヘラルド紙)

しかし、前記 IMM レポートによると、ジェネラル・マネージャーの35%が給料額に不満であるとし、以下の報告をしている。

ジェネラル・マネージャーの給料額は \$ 80,000 ~ \$ 90,000 の間が最も多くて全体の約 1/4 を占め、約 60% は、\$ 70,000 ~ \$ 100,000 の間である。

48 地方自治体 (27.1%) は、契約制度の導入に当たって、給料を上げていない。給料を上げていない地方自治体の 70% は郡部の地方自治体である。ジェネラル・マネージャーの多くは、給料は職が契約制 (期限付き) になったことの補償として十分なものであるべきと考えている。

(出典) 前掲 "Tradition triumphs over turbulence"

③ 職の公募

IMM レポートではまた、ジェネラル・マネージャーの公募制について、ジェネラル・マネージャーの 62% は公募に賛成で、25% が反対であるとし、この反対の多くは、適任者が勤務実績でなく、政治的理由で職を失うことの懸念を指摘しているとしている。

(6) まとめ

ジェネラル・マネージャー・上席職員制度は、まだ全州で導入されてはいないが、法制化されていない州においても、雇用契約に基づく任用に切り替える地方自治体が増えている。総じていえば、同制度は一定の評価を得ており、NSW 州の制度は、オーストラリアの地方自治体を巡る最近の傾向を先駆的に採用したものといえよう。

参考として、IMM レポートに報告されたアンケート結果の一部を以下に紹介する(既記述分を除く)。

[平均的ジェネラル・マネージャー像]

○年齢

回答者の 59% が、年齢 40 歳から 49 歳の間である。

○勤務経験 (分野)

回答者の 74% は財政又は管理部門の経験者である。

○選考

52% の地方自治体が、ジェネラル・マネージャーの採用に当たり、外部の人材コンサルタントを利用した。

○勤務実績評価の時期

半年ごとが 46%、1 年ごとが 44%。

○契約期間

回答者の 77% が 5 年間。

○地方自治体での勤務経験に対する評価

年俸が \$ 110,000 以上の 40 人のジェネラル・マネージャー (22.6%) の内、30 人が地方自治体での勤務年数 20 年を超え、4 人が 15 年以上である。民間企業の管理職の経験を有するのは 6 人だけである。1 人が州政府の管理職、9 人が連邦政府の管理職の経験を有する。

○最も時間を費やす仕事

ジェネラル・マネージャーの 25% は 50% 以上の時間を管理関係の業務に費やし、28% は 50% 以上の時間を計画及び管理関係の業務に費やし、10% は山火事対策に 50% 以上の時間を費やす。

○必要な資質

ジェネラル・マネージャーに必要な能力として挙げられたのは、順に指導力、企画力、政治的な対応力、広報対応力、コミュニケーション能力、実績管理能力である。

(出典) 前掲 "Tradition triumphs over turbulence"

むすび

1980年代から胎動してきたオーストラリアにおける地方自治体改革は、いまだ進行中である。1990年代前半における各州での地方自治体法の改正はその路程標の一つである。ジェネラル・マネージャー制度など、現時点では評価の定まっていないものもあり、新しい時代に対応した組織が整備され、その機能が十全に発揮されるにはまだ試行錯誤と制度改革が必要とされよう。さらに眼前には、「総合経済改革」への対応も控えており、この国の地方自治に関心を持つ者には目が離せない状況である。

本レポートは、労働流動性の高いオーストラリア社会における、地方自治体の職員制度の現在の状況を紹介したものである。この制度には、移民国家として我が国とは全く異なった成長の仕方を経験してきた国の制度における異質性とある種の開放性をそこに感じることもできる。なお、州政府の職員制度については別途クリア・レポート145号「オーストラリアの公務員制度概説（1）（州政府）」にとりまとめておいたので、併せて御覧いただきたい。

我が国の地方自治体にとり、姉妹都市の相手国として第3位に位置する、交流の盛んなオーストラリアの地方自治体の職員制度について、理解を深めていただければ幸いである。(1996年9月25日)

〔資料〕 NSW 州内の地方自治体職員の休暇等勤務条件一覧表

給料の支払い (s.8) Payment of employees	支払時期、原則は週休又は2週間ごと。他の期間も労使双方の合意により可能。
勤務時間 (s.14) Hours of work	一週間当たり、非現業職35時間、現業職38時間 通常の勤務は月曜日から金曜日で、始業・就業時間は労使双方の合意によるが、8:30~17:00の間が多い。
病気休暇 (s.17A) Sick leave	勤務1年に当たり3週間で、未使用分は加算される。有給。 10年以上の勤務を有する者で、規定の病気休暇に残りがな い者に対して、付加的な病気休暇を与えることもできる。 NSW 州内の他の地方自治体に転職した場合、従前の病気休暇 は持ち越すことができる。
家族看護休暇 (s.17B) Family leave	病気の家族の看護のため、1年で5日。有給。
年次有給休暇 (s.17C) Annual leave	1年で4週間(20日)。未使用の休暇は後年に繰り越され る。休暇の合計が8週間を超えると、当局は、職員にその 超過する分を取得するよう指示できる。退職の時に未使用の 休暇は、金銭に換算して支給される。
長期勤務休暇 (s.17D) Long service leave	10年の勤務後、有給で13週間。以後1年の勤務ごとに、 勤務15年目までは1.3週間分、勤務16年目以降は 2.2週間分が加算される。退職の時に未使用の休暇は、 金銭に換算して支給される。
無給休暇 (s.17F) Leave without pay	上記以外に労使双方の合意により無給の休暇を取得できる。
陪審員休暇 (s.17E) Jury service leave	陪審員として法廷に出頭する場合。有給。
忌引休暇 (s.17E) Bereavement leave	近親者の死去に伴う休暇、2日。有給。
組合研修休暇 (s.17E) Trade union training leave	労働組合に援助されて、組合主催の研修に参加する場合。 1年間で10日。有給。
組合総会参加休暇 (s.17E) Union conference leave	労働組合の代表として、組合の年次総会に参加する場合。 有給。
出産休暇 (Industrial Relation Act s.28- 41) Maternity leave	出産前後合わせて12か月。出産の日から1年を経過した日 以降は取得できない。無給。

親業休暇 (Industrial Relation Act s.42-53) Parental leave	出産休暇に該当しない職員で、親になった職員が対象。12か月。出産の日から1年を経過した日以降は取得できない。無給。
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。 (SSは、午後11時以降の勤務についてのみ対象。)

NSW Local Government (State) Award 1995

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 Relation Act 1991” 「NSW 労使関係法」

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

“NSW Local Government Act 1993” 「NSW 地方自治体法」

“NSW Local Government (State) Award 1995” 「NSW 地方自治体裁定」

2 政府等作成ガイドライン

Local Government Association of NSW and Shire Association of NSW (NSW 地方自治体協会) “Executive Staff Kit” 1993.12

同上 “Human Resources Policy Guidelines for Local Government” 1995.12

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

同上 “Local Government Finance New South Wales 1992” 1993.12

自治省「地方財政白書・平成8年版」 1996.4

NSW Department of Local Government “Characteristics of New South Wales Local Government Employees 1991” 1991.2

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.

Linda Pearson “Local Government Law in New South Wales”

Eric B Stuckey “Local Government Handbook (New South Wales)”

Kay Clarke “Tradition triumphs over turbulence”, “Local Government Management”誌 1995,8,10,12月号, Institute of Municipal Management (自治体管理職協会) 発行

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.

“Local Governments of Australia” 1996.2 International Public Relations Pty. Ltd.
“The Australian Local Government Job Directory” 1996.6
“Sydney Morning Herald” 1996/6/6, 6/7, /7/3
“The Role of Local Government in Economic and Regional Development 1995” 1996.5 CLAIR,
Sydney
“Weekly Circular 1996 No. 21-1996.5.24” (NSW 州地方自治体協会発行)
“New South Wales Government Directory June 1996”
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
久保田治郎、「オーストラリアにおける総合経済改革の動向と州、地方自治体の対応」、自治
研究、平成8年4月10日
久保田治郎、「オーストラリアにおける地方自治体改革 (上) ・ (下)」、自治研究、平成8
年8月10日、同8年9月10日
自治体国際化協会、「CLAIR REPORT オーストラリアの地方自治体概説」(N.110 1995.10.30)

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> をご覧下さい