

オーストラリア州政府の公務員制度

財団法人自治体国際化協会
(シドニー事務所)

目 次

はじめに	
〈概要〉	i
第1章 行政機構の概要	1
1 三つの政府間の関係	1
2 州政府の組織構造	3
3 州政府の職員数	3
第2章 法的基礎及び職	6
1 職員制度の決定権限	6
2 職員制度に関する法令	6
3 職員の種類	7
4 職員定数及び組織・職の改廃	8
5 職の級	8
第3章 採用	10
1 任命権者・採用原則	10
2 採用方法	10
3 採用	12
第4章 採用後	14
1 人事異動	14
2 昇任	15
3 退職	15
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	23
1 勤務実績評価	23
2 研修	23
第7章 労働基本権等	25
1 労働基本権	25
2 政治的行為の制限	25
第8章 上席行政職員制度	26
1 導入の経緯	26
2 制度の概要	26
3 大臣の役割と官僚機構の安定性	26
4 他州との比較	26
(参考) 雇用の流動性と女性職員の状況	28
[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

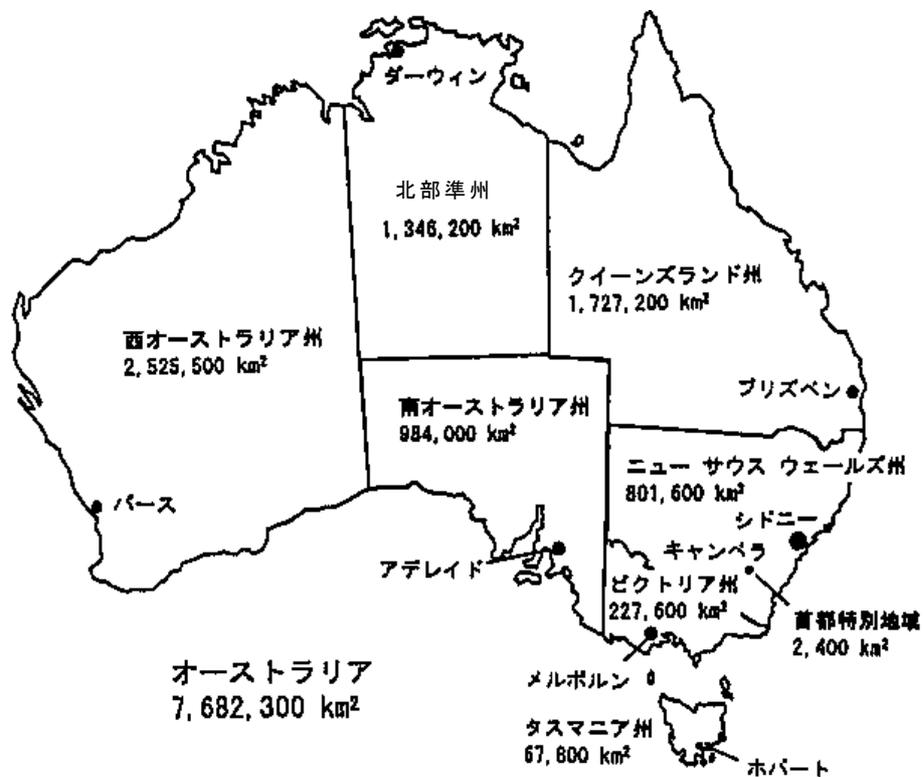
「オーストラリアの公務員制度概説(1) (州政府)」(CLAIR REPORT No.145)を刊行して5年が経過した。本稿は、その間に生じた幾つかの制度改正、及び基本的データを Up-Date した。

巻末には、資料として、雇用の流動性及び女性職員の状況に関する項を追加した。

また、オーストラリア州政府の職員制度の概況については、ニュー・サウス・ウェールズ (NSW) 州政府を中心に説明した。

なお、「オーストラリア自治体の公務員制度」 (CLAIR REPORT No.235) も参照されたい。

(財) 自治体国際化協会 シドニー事務所長



〈概要〉

第1章では、オーストラリア州政府の概要及び組織構造、職員数など基本的な事項について、最近の傾向を含めて解説する。

第2章では、オーストラリア公務員制度の法的基礎、州政府職員の組織や定数の根拠規定等を説明する。

第3章及び第4章では、職員の任用から退職に至るまでの仕組みを説明する。

第5章及び第6章では、州政府職員の勤務条件を、給料表を掲げながら説明する。特に勤務実績評価や職員の研修制度は、独立した章を設けた。

第7章では、州政府職員の労働基本権等を、政治的行為の制限を含め、説明する。

第8章では、州政府の上席職員制度について、導入の経緯、オーストラリア各州における制度の違いを含め、説明する。

さらに巻末資料では、オーストラリア労働社会における雇用の流動性、及び州政府における女性職員の状況について、数値を交えて掲載した。

第1章 行政機構の概要

第1節 三つの政府間の関係

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）及び自治体の三つの統治機構から構成される連邦国家である。

三つの行政機構を持つ点では我が国と類似するが、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・権限を有する北部準州（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、自治体の権限・機能分担および連邦政府、州政府、自治体の歳出割合は、〔表－1〕および〔表－2〕のとおりである。

〔表－1〕連邦政府、州政府、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、貨幣鑄造等
連邦政府と州政府の共管的権限（*）	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、拘置所、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 森林火災対策（NSW州のみ、2001年7月から）
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・自治体の歳出割合（1999－2000 年会計年度）

	歳出額（100 万豪ドル）	構成比（％）
連邦政府	154,373	62.9
州政府	76,289	31.1
自治体	14,841	6.0
合計	245,503	100.0

（注）政府間支出を除く。

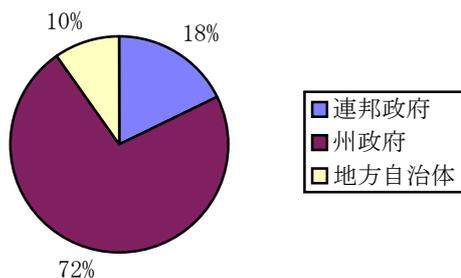
（出典）Government Finance Statistics 1999-2000（連邦政府統計局）

3 公務員の比較

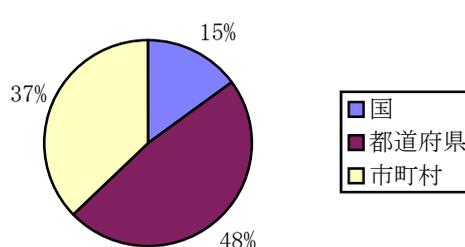
広範な権限を有する州政府はその職員数も多く、全公務員の67%を占めている。オーストラリアと日本の各層政府別の公務員数の比較は、〔図－1〕のとおりである。

〔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（2001.9）



日本（2000.4）



オーストラリア	連邦政府	州政府	地方自治体
職員数（人）	268,600	1,083,700	147,500

（注）職員数では、軍事関連部門（軍隊、自衛隊）に従事する職員を除く。

（出典）Wage and Salary Earners Australia, 2002.1（連邦政府統計局）

地方財政白書、公務員白書（平成13年版）

第2節 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、州首相の上申に基づいて、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、北部準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41の大臣職（兼務も多く19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、あま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。

第3節 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1,083,700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）（2001年9月）

	NSW	Vic	Qld	SA	WA	Tas	NT	ACT	合計
職員数（千人）	352.4	230.8	255.7	87.7	119.8	32.7	17.2	17.4	1,083.7
構成比（%）	30.7	21.2	23.5	8.3	11.1	2.2	1.5	1.6	100.0

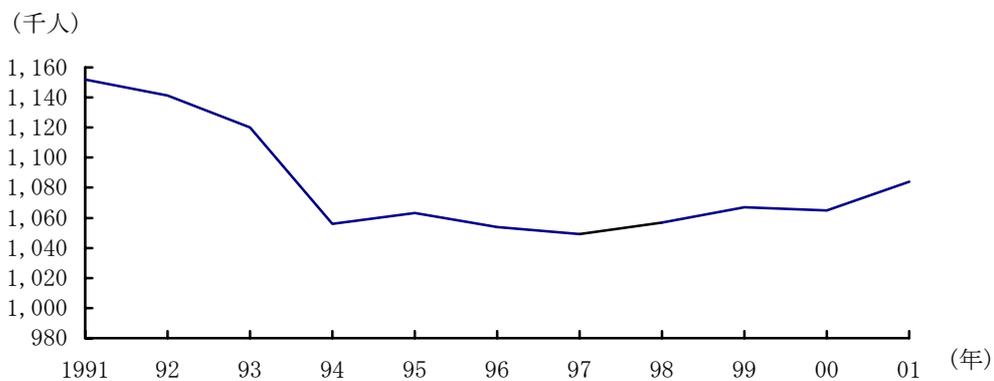
（出典）Wage and Salary Earners Australia, 2002.1（連邦政府統計局）

2 職員数の変化

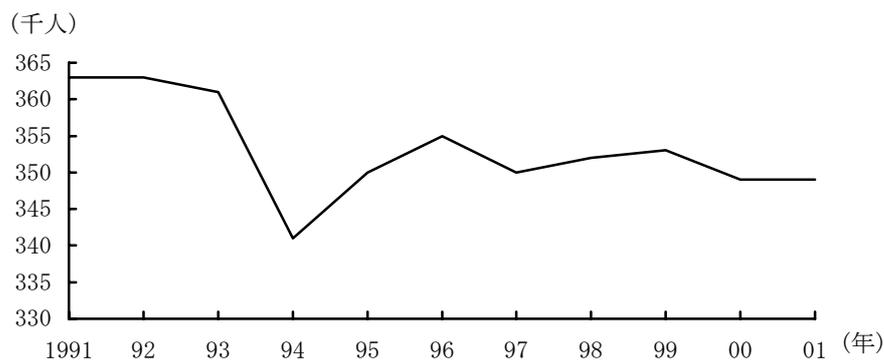
最近 10 年間の職員数の変化は〔図－2〕のとおりであり、全体で 68,300 人、5.9%減少している。特に 90 年代前半は、景気後退と民営化・組織の見直し等により職員数が急激に減少したが、現在は歯止めがかかり、ここ数年では増加傾向にある。

NSW 州政府の最近 10 年間で職員数は、13,400 人、3.7%減少した（〔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。ここ数年は、職員数の動向も安定期に入っている。

〔図－2〕 全州政府職員数の変化（1991-2001）



〔図－3〕 NSW州政府職員数の変化（1991-2001）



（出典） Wage and Salary Earners Australia, 2002.1（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〕のとおりである。

〔表－4〕 全州政府職員の業務別内訳 (2001年8月)

業 務	職員数 (人)	構成比 (%)
一般行政	110,900	10.2
教育	446,400	40.6
保健・衛生	308,400	28.0
交通	35,700	3.2
電気・ガス・水道	35,100	3.1
財政	5,700	0.6
財産・産業支援	17,800	1.6
建設	15,400	1.4
農林・水産・林業	4,000	0.4
工業・鉱業	700	0.1
文化・レクリエーション	21,900	2.3
その他	93,500	8.5
合 計	1,095,500	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) Wage and Salary Earners Australia, 2002.1 (連邦政府統計局)

4 NSW州公務員の年齢構成

〔表－5〕は、NSW州における全労働者及び公務員の職員年齢構成である。

〔表－5〕 NSW州における全労働者及び公務員の職員年齢構成

年齢	全労働者	公務員
16～24歳	18.0%	5.6%
25～34歳	24.9%	24.1%
35～44歳	25.8%	30.3%
45～54歳	21.2%	27.9%
55～64歳	8.4%	10.6%
65歳以上	1.5%	1.6%

(出典) NSW州首相府人事局資料

第2章 法的基礎及び職

第1節 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、特にことわらない限り、NSW州政府の職員制度を記述し、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。

第2節 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）が職権または（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給料につらあう労働量 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以上にのぼり、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」とする）に基づいて記述する。

第3節 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」とする）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、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834人の上席行政職員（うち次官が80人）がおり、全職員の約0.2%を占める。

第4節 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。次官の職は州法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 (Schedule 3A、約 20 ページ) は行政命令（総督令）で変更できる）。

第5節 職の級

1 級の構成

級は各省庁共通であり、上席行政職員の職の級はレベル 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級 ②それ以上の職の級（1 級から 12 級）の合計 13 級で構成されている。

なお、級を規定する給料表は、「第5章 勤務条件 1 給料」に示す。

2 職の級付けの手法

職の級付けの手法は、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級付け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級付け手法

上席行政職員の職の級付けは、民間の経営コンサルタント会社である”Cullen Egan Dell (CED)”社、OCR 社又は Hay 社の考案した職務評価法の中から、各省が一つを選択し採用している。

(NSW 州政府での職務評価法。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、各社が独自に開発し、特許を有している。)

職の級付け手法の概要は、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他職との関係

級と評価総合点（各社ごと）の対応は、〔表－6〕のとおりである。

〔表－6〕 上席行政職員の職の級と評価総合点

級	評価総合点 (CED 社)	(OCR 社)	(Hay 社)
Level 1	670 - 749	780 - 900	731 - 870
Level 2	750 - 849	901 - 1045	871 - 1050
Level 3	850 - 989	1046 - 1250	1051 - 1240
Level 4	990 - 1164	1251 - 1540	1241 - 1390
Level 5	1165 - 1474	1541 - 1850	1391 - 1650
Level 6	1475 - 1999	1851 - 2160	1651 - 2150
Level 7	2000 - 2549	2161 - 2475	2151 - 2800
Level 8	2550 - 3500	2476 - 2830	2801 - 3680

(出典) NSW 州首相府人事局資料 96-5 及び 97-27

職の級付け（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) 一般職員の職の級付け

一般職員の職の級付けの手法も、基本的には上席行政職員の場合と同様であり、上記 CED 社、OCR 社及び Hay 社の職務評価法の使用も、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、個々に職の級付けがなされる。

第3章 採用

第1節 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が、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。

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。

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。

第2節 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→書類選考による絞り込み→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」とする）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
- ②6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条件である。

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、最下位の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。

第3節 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。
したがって、NSW 州政府には定年制度はない。但し、予算の削減により職を失う
ことはある。

第4章 採用後

第1節 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際、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であった）。

また、職務能力の範囲の拡大、将来の職務経歴開発のため、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（NSW 州政府職員管理法 Section51）

予算の削減に伴う職員の削減は、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部門においても、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（同法 Part100A(6)）。

(2) 業務と給料の不適合（NSW 州政府職員管理法 Section52）

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、法律上は可能であり、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（NSW 州政府職員管理法 Part53A）。また、場合によっては減給ポストへの異動も、該当職員の同意の上で認められている（同法 Part100A(4)）。

第2節 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、他の応募者と同じのスタートラインに立つのが原則である。

第3節 退職

1 解雇

(1) 一般職員の解雇 ～異動内示の拒否による解雇

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（NSW 州政府職員管理法 Part100A(4)）。

(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。

(3) 臨時的雇用職員の解雇

合理的理由がある場合には、次官はいつでも当該職員を解雇できるとされ、当該職員には申立て権も認められている（人事ハンドブック Section4-9）。

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、ビクトリア州、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、また、定年制度があるのはタスマニア州及び北部特別地域で、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39週間分)	勤務年数1年につき3週間分の給料に相当する金額
付加金 (Additional Payment) (2週間以内に退職勧奨を受託した場合)	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

なお、退職勧奨通告期間から付加金までを合算した手当では、52週間分が上限である。

(出典) Managing displaced employees Policy, NSW州首相府人事局資料

(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）制度の2つから構成される。

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者で、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。受給開始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。