

## 第5章 勤務条件

### 第1節 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、級は、一般級（義務教育・高等学校卒業者の従事できる職の級）とそれ以上の職の級（1級から12級まで）の合計13級で構成されている。さらに、前者の級は10号給、後者の各級は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）、【 】内は職務例。

一般級－		4級－	勤務1年目	\$43,062
勤務1年目又は18歳	\$21,178		その後	\$44,385
勤務2年目	\$25,614	5級－	勤務1年目	\$47,850
勤務3年目	\$27,606		その後	\$49,360
勤務4年目	\$28,360	6級－	勤務1年目	\$51,294
勤務5年目	\$29,560		その後	\$52,798
勤務6年目	\$30,096	7級－	勤務1年目	\$54,379
勤務7年目	\$30,482	【主任】	その後	\$56,006
勤務8年目	\$31,983	8級－	勤務1年目	\$58,339
勤務9年目	\$33,141		その後	\$60,193
勤務10年目	\$34,366	9級－	勤務1年目	\$61,987
大学入学資格	\$23,997	【課長】	その後	\$63,730
1級－	勤務1年目	10級－	勤務1年目	\$66,333
	その後		その後	\$68,309
2級－	勤務1年目	11級－	勤務1年目	\$71,694
	その後		その後	\$74,735
3級－	勤務1年目	12級－	勤務1年目	\$79,416
【主事】	その後		その後	\$82,914

（出典）NSW州政府管理・事務系職員裁定

## (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、職の級付け（前述、第2章の5参照）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、【 】内は役職例。

級	給料幅（年俸）	級	給料幅（年俸）
Level 1	\$112,500 – 130,840	Level 5	\$163,605 – 200,615
			【住宅省財政部長、企画部長】
Level 2	\$122,235 – 141,260	Level 6	\$187,420 – 226,095
			【地方省連絡調整部長】
Level 3	\$136,380 – 160,240	Level 7	\$225,175 – 284,420
			【次官補】
Level 4	\$149,710 – 174,505	Level 8	\$265,740 – 327,865
			【次官】

（出典）NSW 州首相府人事局資料

## 2 勤務年数に基づく昇給（定期昇給）

### (1) 一般職員の場合

職の属する級（当該職が複数の級に区分されている場合は、その全ての級の範囲内で、1年間良好な成績で勤務した後、昇給が行われる。職は2つの級にまたがって区分されることが多く、通常4年間は、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て組織の長（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、多くの場合に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

州政府および地方自治体職員の給料水準についての統計で次の比較をしている（〔表-10〕）。

これによると、オーストラリアでは公的部門の給与水準は、民間部門に比べ高い。

また、〔表－11〕では、NSW 州政府職員の年間所得構成割合を紹介する。

〔表－10〕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	\$ 929.40	\$ 809.10
管理職	\$ 1,382.50	\$ 1,022.40
非管理職	\$ 877.10	\$ 726.40

(出典) Employee Earnings and Hours 2000.5 (連邦政府統計局)

〔表－11〕NSW 州政府職員の年間所得構成割合

年間所得	割合	累計
～ \$ 25,000	22.8%	22.8%
\$ 25,000～ \$ 45,000	35.6%	58.4%
\$ 45,000～ \$ 65,000	34.1%	92.5%
\$ 65,000～ \$ 85,000	5.5%	98.0%
\$ 85,000～ \$ 105,000	1.1%	99.1%
\$ 105,000～	0.9%	100%

(出典) NSW 州首相府人事局資料

## 第2節 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はない。

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
給料延払いによる休暇	給料の20%相当を4年間繰り延べし、5年目にその相当分の支給を受けながら、専門技術習得（大学院への進学、海外留学等）のための休暇にあてる制度
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）“Strategies for Flexible Workplace Arrangements, April 2000”（首相府人事局）

## 第6章 評価及び研修

### 第1節 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とが合意した達成目標による。

#### 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、評価者、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場合、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。

### 第2節 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 自発的な研修の援助

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

### 第1節 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（第2章第2節の2にて記載）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	1999年	2000年
公共部門	70.6	67.1	50.0	49.8
民間部門	34.5	29.4	19.6	20.0
全体	45.6	39.6	25.7	25.9

（出典）Australian Social Trends 2001（連邦政府統計局）

### 第2節 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

### 第1節 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。

### 第2節 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、各州で一様ではない。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を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、効率的な行政を進めるため「市場原理」を導入し、高賃金であるなど、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）。

### 第3節 大臣の役割と官僚機構の安定性

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権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と考えられている。

しかし、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。

### 第4節 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 職の範囲

NSW 州では、州法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、明示されていない。

### 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、タスマニア州では法律上の最長雇用期限を明示しておらず、州首相（各省庁の次官への委任も可）により雇用契約の中で決定される。

### 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、次官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 州及びタスマニア州では、一般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。それ以外の州では、上席行政職員にも労働関係法規が適用される。

## (参考) 雇用の流動性と女性職員の状況

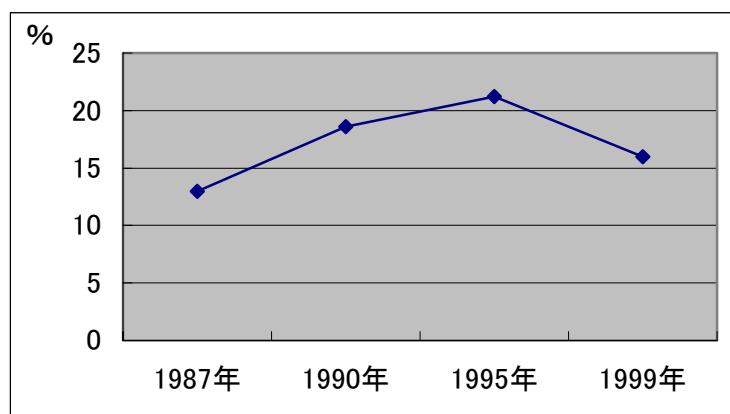
### (1) 雇用の流動性

連邦政府統計局が発表した労働市場の流動性に関する統計によると、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%、1990年には18.6%、1995年には21.2%と上昇していたが、1999年には16.0%とほぼ10年前の水準に逆戻りした(〔図-4〕)。

転職の頻度に一定の歯止めがかかりつつあるものの、わが国と比較すると、オーストラリアでは依然、雇用の流動性が高い。

また、NSW州政府職員の平均勤務年数は、12.4年である。

〔図-4〕 雇用の流動性



(出典) Labour Mobility 2000.2 (連邦政府統計局)

### (2) 女性職員の状況

オーストラリアでは、連邦及び各州レベルにおいて、採用から昇任、解雇事由に至るまで、年齢や性別、人種、宗教その他いかなる理由による差別的扱いを禁止する雇用機会均等法(EEO=Equal Employment Opportunity)が存在する。

〔表-14〕では、NSW州政府職員における、様々な項目に対する男女比較を整理した。

〔表－14〕 NSW 州政府職員における男女比較

	男性職員	女性職員
長期的雇用者（割合）	44.1%	55.9%
短期的雇用者（同）	41.7%	58.3%
臨時職員（同）	27%	73%
上席行政職員（同）	80%	20%
年間平均所得	\$ 46,619	\$ 42,613
時間外手当受給者（割合）	54%	46%
年間平均時間外労働時間	129 時間	44 時間
職員平均年齢	44 歳	42 歳

（出典）NSW 州首相府人事局資料

〔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 Ageing	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
州住民大臣 Minister for Citizenship	州住民省
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
林業大臣 Minister for Forestry	林業省
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
情報技術大臣 Minister for Information Technology	情報技術省
少年犯罪対策大臣 Minister for Juvenile Justice	少年犯罪対策省

土地水資源保全大臣 Minister for Land and Water Conservation	土地水資源保全省
自治大臣 Minister for Local Government	自治省
鉱物資源 Minister for Mineral Resources	鉱物資源省
警察大臣 Minister for Police	警察省、警察本部
公共事業大臣 Minister for Public Works and Services	公共事業省
地域振興大臣 Minister for Regional Development	地域振興省
道路大臣 Minister for Roads	道路交通公社
地方大臣 Minister for Rural Affairs	地方省
中小企業大臣 Minister for Small Business	中小企業省
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 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 Planning	都市計画省、シドニー湾開発公社
シドニー西部担当大臣 Minister for Western Sydney	シドニー西部開発公社
女性問題大臣 Minister for Women	女性問題省

(出典) New South Wales Government Directory, 2001.6

〔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 13 条） Hours of work	1 週平均 35～38 時間（1 日 7～8 時間）。9:00～17:00 の勤務で途中 1 時間の休憩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 9:30～15:30。昼食休憩は 30 分～2 時間 30 分。
養子養育休暇（規則第 51 条） Adoption leave	全職員対象。全日休暇で 1 年、半日休暇で 2 年。40 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 52 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。40 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 53 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 年またはその組み合わせ。無給。
無給休暇（規則第 54 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。日数上限なし。有給休暇の優先取得ルールなし。
軍務休暇（規則第 55 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、年 24 日以内。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 55 条、第 56 条） Recreation leave	1 年で 20 日。40 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 59 条） Family & Community Service leave	家庭の事情その他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 60 条） Sick leave	勤務 1 年に当たり 15 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 66 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 67 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 68 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、単位当たりの給料の 1.5 倍 それ以後：30 分ごとに、単価当たりの給料の 2 倍 (上級管理職員は対象外)

職員ハンドブック (2000.10)

NSW 州政府職員管理法施行規則 (Public Sector Management (General) Regulation 1997)

## 参考文献等一覧

### 1 法令

Anti-Discrimination Act, Northern Territory 1999

Anti-Discrimination Act, Tasmania 1998

Equal Opportunity Act, Victoria 1995

Industrial & Employee Relations Act, South Australia 1994

Industrial Relations Act, Tasmania, 1984

Public Sector Employment & Management Act, Northern Territory 2001

Public Sector Management Act, Australian Capital Territory 1994

Public Sector Management Act, New South Wales 1998

Public Sector Management Act, South Australia 1995

Public Sector Management Act, Western Australia 1994

Public Sector Management & Employment Act, Victoria 1998

Public Servants Act, Queensland 1996

State Service Act, Tasmania, 2000

Workplace Agreement Act, Western Australia 1993

Workplace Relations Act, Commonwealth of Australia, 1996

“NSW Crown Employee (Administrative and Clerical Officers - Salaries) Award”  
1998

「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 “Strategies for Flexible Workplace Arrangements, 2000.4”

同上 “Managing displaced employees, Policy” 1996. 2

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 1999-2000”

同上 “Wage and Salary Earners Australia, 2002.1”

同上 “Employee Earnings and Hours 2000.5”

同上 “Labour Mobility, Year ended February 2000 ”



同上 “Australian Social Trends 2001”  
総務省「地方財政白書・平成13年版」  
人事院「公務員白書・平成13年版」

#### 4 他参考文献・資料（英文）

Aulich C. Halligan J. & Nulty S. Australian Handbook of Public Sector Management, Allen & Unwin, 2001  
Clark, C. & Corbett, D., Reforming the Public Sector: Problems & Solutions, Allen & Unwin, 1999  
Employee Earnings and Hours May 2000, Cat. No. 6306.0, Australian Bureau of Statistics, March 2001  
Government Finance Statistics 1999-2000 Australian Bureau of Statistics  
Memoranda, Premier's Department, Nos 96.5, 97.27 & 01.65  
O'Faircheallaigh, C., Wanna, J. & Weller, P., Public Sector Management in Australia: New Challenges, New Directions, Macmillan, 1999  
Overview Report for the NSW Public Sector Workforce Profile 1999, Review and Reform Division, Premier's Department NSW, 2001  
Personnel Handbook, Premier's Department NSW, 2001  
Public Service Management Standards, Standard 2: 'Employment in the ACT Public Service', Public Service Division, Australian Capital Territory  
'Quench', Newsletter of NSW Rural Fire Service, 7 December 2000  
Report & Determination, Chief Executive and Senior Executive Services, Remuneration Tribunal NSW, 29 August 2001  
SES Guidelines, Premier's Department NSW, 2000  
Strategies for Flexible Workplace Arrangements, Premier's Department NSW, 2000  
Wage and Salary Earners 2001, cat. no. 6248.0, Australian Bureau of Statistics

#### 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

## **Bibliography**

### **Acts & Legislation**

- Anti-Discrimination Act*, Northern Territory 1999
- Anti-Discrimination Act*, Tasmania 1998
- Equal Opportunity Act*, Victoria 1995
- Industrial & Employee Relations Act*, South Australia 1994
- Industrial Relations Act*, Tasmania, 1984
- Public Sector Employment & Management Act*, Northern Territory 2001
- Public Sector Management Act*, Australian Capital Territory 1994
- Public Sector Management Act*, New South Wales 1998
- Public Sector Management Act*, South Australia 1995
- Public Sector Management Act*, Western Australia 1994
- Public Sector Management & Employment Act*, Victoria 1998
- Public Servants Act*, Queensland 1996
- State Service Act*, Tasmania, 2000
- Workplace Agreement Act*, Western Australia 1993
- Workplace Relations Act*, Commonwealth of Australia, 1996

### **Other Publications**

- Aulich C. Halligan J. & Nulty S. *Australian Handbook of Public Sector Management*, Allen & Unwin, 2001
- Clark, C. & Corbett, D., *Reforming the Public Sector: Problems & Solutions*, Allen & Unwin, 1999
- Employee Earnings and Hours May 2000*, Cat. No. 6306.0, Australian Bureau of Statistics, March 2001
- Government Finance Statistics 1999-2000* Australian Bureau of Statistics
- Memoranda, Premier's Department, Nos 96.5, 97.27 & 01.65
- O'Faircheallaigh, C., Wanna, J. & Weller, P., *Public Sector Management in Australia: New Challenges, New Directions*, Macmillan, 1999

*Overview Report for the NSW Public Sector Workforce Profile 1999*, Review and Reform Division, Premier's Department NSW, 2001

*Personnel Handbook*, Premier's Department NSW, 2001

*Public Service Management Standards*, Standard 2: 'Employment in the ACT Public Service', Public Service Division, Australian Capital Territory

'Quench', Newsletter of NSW Rural Fire Service, 7 December 2000

*Report & Determination, Chief Executive and Senior Executive Services*, Remuneration Tribunal NSW, 29 August 2001

*SES Guidelines*, Premier's Department NSW, 2000

*Strategies for Flexible Workplace Arrangements*, Premier's Department NSW, 2000

*Wage and Salary Earners 2001*, cat. no. 6248.0, Australian Bureau of Statistics

【執筆者】

(財) 自治体国際化協会シドニー事務所  
用殿武士 所長補佐 (広島市、2000年4月～2002年3月)  
ミケーラ・ザピア (Michaela Zappia) 広報・調査員