

第3章 任用

第1節 任命権者・任用原則

1 任命権者

ジェネラル・マネージャーを任用、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 任用原則

(1) 雇用機会均等 (EEO)

NSW州の自治体は、法律により、人種、性別、年齢、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、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。我が国のように、職員の任用に際して年齢制限を設けることは、EEOに抵触する。

(2) 国籍

NSW州内の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）。他州の自治体の場合も同様である。

(3) 欠格事由

当該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。

第2節 任用方法

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、職ごとの個別の任用がなされる。筆記試験制度は取られていない。任用は、通常、「募集（自治体内・外）→応募→書類選考による絞り込み→面接・関係者（前の職場等）への照会→任用決定」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州の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自治体職員求人専門誌が利用されている。参考として、過去に掲載された求人公告例を次に掲げる。

参考 求人公告例 (Ballina Shire Council, NSW)

人事課長 (Human Resources/Risk 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み。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：本市給料表15級相当、928.06～1,011.58ドル/週35時間。
- ◆勤務条件：勤務条件はNSW州自治体裁定による。
- ◆その他（問い合わせ先、応募提出先、締切日）

(出典) 2002/1/15 付 シドニー・モーニング・ヘラルド紙

3 任用選考

任用選考方法に関する特別の定めはなく、実施方法は各自治体が定める。

なお、サウス・シドニー市における任用実態、および任用選考方法は次のとおりである。

市役所内部のみに募集する方法、外部に公募する方法、および内外同時に募集する方法の3通りがある。平均すると、年間100の職につき募集しており、職員数がおよそ1,000人であることを考えると、約10%の入替え率となる。これは、同市と類似規模の組織と比較すると、かなりの低率とみられている。

選考委員会は3名からなり、必ず男女混合であること、募集職種やそこで必要とされる能力を有する人（殆どの場合、募集職種の属する部出身の人物）、および組織人事部からのメンバー等により構成される。

選考委員会は、先ず書類選考を行い、面接を実施する応募者を決定する。

面接を受ける応募者は通常 5、6 人に絞られる。

面接及び関係者（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・マネージャーが任用を決定する。

第3節 任用の条件

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自自治体の判断に任される。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（サウス・シドニー市も原則3か月）。

2 任用の検討

(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, Executive Staff Kit of LGSA of NSW 1998）

(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、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 任用後

第1節 人事異動

オーストラリアで職を得ることは、組織への就職ではなく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する場合、人事異動が行われることがある。

また、サウス・シドニー市では、いはゆる「サイロ効果（Silo Effect）」と呼ばれる、縦割り行政の弊害が叫ばれ始めている。我が国と異なり、部局間での人事異動が存在しないオーストラリアの社会では、牧場で干し草の貯蔵に使われる縦長のサイロのごとく、他部局の業務・様子を全く知らない職員が多く、組織内部の円滑な連絡・調整の障害となっている。このため同市では、我が国では一般的な、職員の他部局への人事交流システムの構築を検討中である。

第2節 昇任

NSW州の自治体の場合、旧自治体法下では、内部昇任が一般的であったが、新法および新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、上位の級に属する職の欠職に応募し、任用選考過程を経て選考される必要がある。

以上のように、オーストラリアでは定期的な人事異動の概念はないが、一方では、主として職員の意欲向上を図るため、まず内部職員に対し、異動や昇任の機会を優先的に与えている実態もある。サウス・シドニー市では、空席となった職種約60%（年間）は、市役所内部にのみ募集をする。

第3節 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-8〕のとおりである。なお、かつては通告期間の条件として年齢も考慮されていたが、現在は勤務年数のみを条件としている。

〔表－8〕 事前通告期間 (NSW 自治体裁定 2001)

勤務年数	最低告知期間
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雇事由になることが、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、自治体はどのような理由によっても、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－9〕のとおりである。

〔表－9〕 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	3 か月以上

(出典) Executive Staff Kit of LGSA of NSW 1998

2 定年制度

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特定の場合に、補償金（compensation）又は解雇手当（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、当該職員の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－10〕）。かつては職員の年齢も条件にあったが、現在は考慮されていない。

なお、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－10〕 解職手当

勤務年数	金額
1 年未満	なし
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 9 週分
3 年以上 4 年未満	給料の 13 週分
4 年以上 5 年未満	給料の 16 週分
5 年以上 6 年未満	給料の 19 週分
6 年以上 7 年未満	給料の 22 週分
7 年以上 8 年未満	給料の 25 週分
8 年以上 9 年未満	給料の 28 週分
9 年以上 10 年未満	給料の 31 週分
10 年以上	給料の 34 週分

（NSW 自治体裁定 2001）

(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、3 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 1998）

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。

（「オーストラリア州政府の公務員制度」(CLAIR REPORT No.234)参照）

第5章 勤務条件

第1節 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、自治体の議会が定める。給料表の例として、サウス・シドニー市の給料表を以下に示す（〔表-11〕）。

〔表-11〕 サウス・シドニー市の給料表

全職員									
	Entry		Step 1		Step 2		Step 3		標準 職務例
	週給	年給	週給	年給	週給	年給	週給	年給	
見習1	\$355.60	\$17,451							
見習2	\$409.20	\$21,278							
見習3	\$467.00	\$24,284							
見習4	\$526.00	\$27,352							
1 級	\$537.20	\$27,934							
2 級	\$560.60	\$29,151							
3 級	\$596.20	\$31,002							
4 級	\$615.10	\$31,985							
5 級	\$631.80	\$32,854	\$653.90	\$34,003	\$676.80	\$35,194	\$697.10	\$36,249	
6 級	\$648.50	\$33,722	\$671.20	\$34,902	\$694.70	\$36,124	\$715.50	\$37,206	
7 級	\$670.60	\$34,871	\$694.10	\$36,093	\$718.40	\$37,357	\$740.00	\$38,480	
8 級	\$698.70	\$36,332	\$723.20	\$37,606	\$748.50	\$38,922	\$771.00	\$40,092	主査
9 級	\$743.20	\$38,646	\$761.80	\$39,614	\$780.80	\$40,602	\$800.30	\$41,616	
10 級	\$787.80	\$40,966	\$807.50	\$41,990	\$827.70	\$43,040	\$848.40	\$44,117	係長
11 級	\$854.60	\$44,439	\$876.00	\$45,552	\$897.90	\$46,691	\$920.30	\$47,856	
12 級	\$927.00	\$48,204	\$950.20	\$49,410	\$974.00	\$50,648	\$998.40	\$51,917	課長 補佐
13 級	\$1000. 20	\$52,010	\$1025. 20	\$53,310	\$1050.80	\$54,641	\$1077.10	\$56,009	
	On Appointment		Performance Pay						
14 級	\$1105. 50	\$57,486	\$1133. 10	\$58,921					
15 級	\$1185. 80	\$61,662	\$1215. 40	\$63,201					
16 級	\$1266. 20	\$65,842	\$1297. 90	\$67,491					
17 級	\$1377. 20	\$71,614	\$1411. 60	\$73,403					
18 級	\$1494. 70	\$77,724	\$1532. 10	\$79,669					

(説明)

- ① 事務職、現業職とも、共通の給料表を使用する。ただし、現業職は8級まで。
- ② ジェネラル・マネージャー及び部長級は、この給料表の適用をみない個別の雇用契約による。
- ③ 課長級の幹部職員は、14～18級（管理職級区分）に属する。
- ④ 各級の最下位を「エントリー」または「アポイントメント」と表す。なお、「Step1,2,3」は、我が国でみられる「号」に対応する。

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、当該級の最下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、裁定または給料表に基づき、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 同一級内での昇給

オーストラリアの自治体においても、我が国の定期昇給に等しい1年ごとに昇給する制度が、実は最近までみられていた。現在でも、北部準州などでは、人口定住策の一環として、同一級内では1年ごとの自動昇給が存在する。しかし、NSWでは、1993年のNSW自治体法の全面改正に先立つ1992年のNSW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（いわゆる能力・実績主義の導入）、定期昇給は否定された。

(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、昇給が行なわれている。

サウス・シドニー市の例（給料表13級までの職員）

- ・ 給料表の特定の級号俸で1年を経過した職員には、昇給の機会が与えられる。

- ・昇給を望む職員は、所定の自己評価票（Self Assessment）に必要事項を記入する（評価票の提出は任意である）。票の中で職員は、次の Step に昇給するに値する能力を備えていることを証明することとなる。具体的には、能力の習得（Acquire Skills）、その応用（Apply Skills）、及び良好な勤務実績（Satisfactory Performance）の3点を、主な内容とする。
- ・当該職員は、自己評価票を所属長に提出し、内容について話し合う。
- ・所属長の承認が得られた場合、評価票は組織人事局へ預けられ、必要に応じてさらに面接を行い、ここで承認が得られると当該職員の昇給が決定する。

原則として、同一級の最上位に達した場合は、同一級号俸がずっと続いていくこととなるが、これには例外もある。サウス・シドニー市では、組合との長年の交渉の結果、級をまたがる昇給の運用が、特定の職において導入されている。〔表－12〕は、その昇給構造である。この運用実態は、我が国の例に近い。

〔表－12〕 昇給構造（Career Path Structure）

	職種（資格等）	昇格範囲
事務職	初等一般事務（例：文書整理担当）	見習 1～5 級 Entry
	中級一般事務	1 級～5 級 Step2
	法執行職員（路上駐車管理）	4 級～5 級 Entry, 6 級 Entry
	（条例執行）	4 級～5 級 Entry, 6 級 Entry ～Step2
技能職	庁舎内作業員（初級）	1 級～4 級
	（中級）	5 級 Entry ～Step2
	駐車場管理員	4 級～5 級 Step1
	清掃作業員（街路清掃）	3 級～4 級
	（ゴミ回収員）	5 級 Entry ～Step2
	（トラック運転手）	5 級 Step2 ～Step3
	公園管理員	6 級 Entry ～Step1, 7 級 Step1
	建物（庁舎）修繕士	6 級 Entry ～Step1, 7 級 Step1
	下水道作業員（下水資格）	7 級 Entry ～Step1
	（水道資格&下水免許）	7 級 Step1 ～Step2
	（下水道免許）	8 級 Step1 ～Step2
	電気技師	7 級 Entry
	（免許所持者）	7 級 Step1, 8 級 Step1 ～Step2
	機械技術者	7 級 Entry ～Step1
上級機械技術者	8 級 Step1 ～Step2	

(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。

サウス・シドニー市では、ジェネラル・マネージャー及び部長級については、給料表の適用をみない合意に基く雇用契約である。また、課長級は、給料表 14～18 級までの管理職級区分が適用される。ここでは任用後最初の 1 年の経過時に、一般職員と類似の自己評価を行い、業績が良好な場合、任用の際の給料に 2.5%が上乘せされた実績給「Performance Pay」が認められる。管理職員の評価項目には、次の 6 つが挙げられている。1)住民サービス能力、2)倫理・勤務態度、3)コミュニケーション能力、4)業績の向上、5)自己啓発、6)リーダーシップ

4 給料水準

連邦政府統計局による公務部門と民間部門の平均給与比較について、〔表-13〕に掲げる。これによると、オーストラリアでは、民間部門に比べて公務部門の給与水準が高いことがうかがえる。

〔表-13〕 公務部門と民間部門の平均給料比較（週給）

	公務部門 A	民間部門 B	A/B(%)
全常勤職員	\$896.30	\$776.90	115.4

（出典）Average Weekly Earnings, Australia 2001.8（連邦政府統計局）

第 2 節 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、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。

サウス・シドニー市では、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1章で述べたとおり、同市には131名の臨時職員が存在するが、のうちジョブ・シェアリングによる職員は12名である。

第6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。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 14 万人の自治体職員の内の 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-14〕）。

〔表-14〕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

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。

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、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、多くの自治体ではこの兼業を禁止する方針をとっている。

職員は、当該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、自分の勤務する自治体以外の、自分の居住する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 職員研修

第1節 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高めることの意味は、オーストラリアの社会ではしばしば「転職」を意味し、日本の大企業や公的機関のように、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ことは大変重要であり、NSW 自治体裁定 2001 の中でも、職員が上位の職を目指すことは奨励され、職員が能力の向上を図ることを自治体としても援助すべきであると明記されている。

第2節 サウス・シドニー市での職員研修奨励制度

組織人事部職員研修課長 Don Mould 氏は、サウス・シドニー市の研修により、そこで培った能力を発揮して、仮に他の地方公共団体または民間部門に転職していく事態になっても、本市としてはむしろそのことを誇りに思う…と述べている。

こうした姿勢を反映し、同市では他の自治体に先駆けて、非常に充実した職員の研修制度を設けている。同市が有する職員研修の奨励制度について、〔表-15〕にまとめた。

〔表-15〕 サウス・シドニー市の職員研修奨励制度

所属長の承認 【必要】	<ul style="list-style-type: none">・ 担当業務に関連する科目の研修であること。・ 担当業務に直接関連しない場合であっても、将来的に関連する等合理的な理由がある場合にも認められる。
財政的援助	研修コースを終え、当該科目の修了試験に合格した場合には、年間 2,000 ドルを限度に授業料が還付される。
特別休暇	週3日以上夜間コースを受講する場合、週4時間を限度に、授業時間の1/2相当時間の特別休暇を得られる。有給。職員はこの休暇を利用して、授業の予習・復習等にあてられる。
その他	所属長または局長に選抜された職員は、シドニー工科大学の自治管理コースの履修に派遣される。この科目は4つのコースからなる。研修生は、勤務時間内に通学し、最初の2つのコースについては、学費は全額助成される。後半の2つのコースは、一旦職員が自費で納め、コース修了後、卒業試験に合格した場合に、当該学費が市から返還される。

第8章 ジェネラル・マネージャー制度

第1節 権限の改革

NSW州の自治体において、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、行政のプロフェッショナル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。

第2節 採用制度改革

権限の改革と同時に導入されたのが、期限付きの雇用契約に基づく幹部職員の採用制度である。旧法下では、Council Clerk, Town Clerk, Shire Clerk等を始めとする職員の採用は、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。

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。

これは、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を目的としている。

第3節 ジェネラル・マネージャーの勤務経歴

制度導入直後に自治体管理者協会（IMM=Institute of Municipal Management）が行った、NSW州内自治体のジェネラル・マネージャーを対象にしたアンケートに基づくレポート（以下、「IMMレポート」とする。）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、自治体に勤務していることが判る。

- ・直前の職が自治体職員でないケースは、当初の予想より少なく、9%であった。
- ・回答者の75%は自治体（現在以外の自治体を含む）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。
- ・現在の自治体のジェネラル・マネージャー職（相当職）に在職してる期間が10年以上の者14%、2年以上10年未満の者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、同じ自治体のTown Clerk等ジェネラル・マネージャー相当職であった。

（出典）Kay Clarke 著 “Tradition triumphs over turbulence” 自治体経営（Local Government Management）1995年8月号所載（IMM発行）

第4節 ジェネラル・マネージャーの給料

ジェネラル・マネージャーの給料は、NSW 州自治体法の中で最低基準（裁定で定められる上席職員職群の最高額）の定めがある以外は、個々の契約の中で年俸が決定される。Executive Staff Service 機構（ESS）は、州内の全自治体のジェネラル・マネージャーの給料を調査し、自治体の規模（人口、面積、職員数、予算等）やその他特殊要因などを分析・比較しながら、ジェネラル・マネージャーの給料を定めようとする自治体に対して、その検討資料を提供している。

自治体ごとのジェネラル・マネージャーの給料は公表されていないが、年俸（基本給のみ）\$ 87,000（農村部等）～\$ 220,000（都市部等）の範囲である（ESS 機構から聴取）。

ジェネラル・マネージャー制度に関する興味深い記事を、3つ紹介する。

〈ケース1〉ジェネラル・マネージャーの人材派遣

前述した ESS 機構は、ジェネラル・マネージャー制度の導入を含む大幅な自治体法改正が行われた 1993 年に設立され、各自治体に対し、新法が求めるジェネラル・マネージャー等上席職員の任用や、組織機構図作成などの援助を行う組織である。

その中で ESS は、実際にジェネラル・マネージャー及び上席職員職群 3 級（11 頁給料表参照）以上の幹部職員の人材斡旋を行っている。

2000 年度に ESS 機構の斡旋を受けて誕生したジェネラル・マネージャーは、20 名を数える。うち 10 名は、他の自治体のジェネラル・マネージャーまたは CEO その他上席職員出身、5 名は州政府職員であった。任用の条件としては、殆どの場合、公的部門での勤務経験が求められている。

〈ケース2〉3,000 キロの人事異動

第1章で述べたように、サウス・シドニー市のジェネラル・マネージャーは、2002 年 1 月に交代したが、新任のジェネラル・マネージャーは、西オーストラリア州バンバリー市（人口 3 万人）から応募し、任用された。日本の約 20 倍の広さを持つオーストラリア大陸、その東海岸サウス・シドニー市と西海岸バンバリー市は、直線距離にして 3,000 キロ以上！ ちなみに、今回のジェネラル・マネージャーの募集にあたっては、全国から優秀な人材を求めるため、募集広報活動は民間の専門業者に委託して行われた。

〈ケース3〉州政府が、特定の自治体の議会を解散

VIC 州との境界の町 NSW 州ベガ・バリー市（人口 28,000 人）では、州政府によって議会（議員数 12 名）が強制的に解散される事件が起こった。1999 年 1 月、7 名の議員がジェネラル・マネージャーの解雇事案を発議、過半数をもって可決

される。当時のジェネラル・マネージャーは、任用後1年にも満たなかった。この他にも、同市上席職員が次々に解職される事態が続いていた。

同年8月、NSW州自治体省は、州自治体法第430条の規定に基づき、同市の実態調査に乗り出した。この中で、特定の市議7名が、ジェネラル・マネージャーをはじめ上席職員を次々に解職決議している事実が発覚。結局、調査団は、議会と行政との関係がもはや修復不可能と判断し、12名の議員全員の解散が州自治大臣によって実施されたものである。

参考として、平均的なジェネラル・マネージャー像につき、過去に報告されたIMMレポートでのアンケート結果の一部を紹介する（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%は財政または管理部門の経験者である。

○選考

52%の自治体が、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。

○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”

〔資料〕 NSW 州内の自治体職員の休暇等勤務条件一覧表

給料の支払い (s.9, I) Payment of employees	支払時期、原則は週給又は 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、9:00～17:00 の間が多い。
病気休暇 (s.18A) 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は、付加的な病気休暇を与えることもできる。NSW 州内の他の自治体に転職した場合、従前の病気休暇を 13 週間を上限として持ち越すことができる。
看護休暇 (s.18B) Carer's leave	職員は、自己の病気休暇（上述）を家族の看護のために取得することができる。家族の定義は、事実上の同居者その他パートナーなど、幅広く認める。
年次有給休暇 (s.18C) Annual leave	1 年で 4 週間（20 日）。未使用の休暇は翌年に繰り越される。休暇の合計が 8 週間を超えるとき、または、職場が 4 週間以内の休業（クリスマス・年末年始など）を予定するときは、当局は、少なくとも 4 週間前までの通知を条件として、職員に年次有給休暇を取得するよう指示できる。退職の際、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.18D) Long service leave	5 年の勤務後、有給で 6.5 週間、10 年の勤務後、13 週間、15 年の勤務後、19.5 週間、20 年の勤務後、30.5 週間の長期勤務休暇が付与され、以後 5 年の勤務ごとに、11 週間分が加算される。中途退職者に対しては、15 年未満の勤務者に対しては年 1.3 週間分、以後の勤務期間に対しては年 2.2 週間分が加算される。退職の際、未使用の休暇は、金銭に換算して支給される。
無給休暇 (s.18G) 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.18F) Jury service leave	陪審員として法廷に出頭する場合。有給（陪審員報酬額と、出頭時間分の職員の給与計算額との差額分の受給も可能）。

忌引休暇 (s.18F) Bereavement leave	近親者の死去に伴う休暇、2日。有給。
組合研修休暇 (s.18F) 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.18F) 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 (s.18E) Maternity leave	有給で9週間の出産休暇（半日単位で18週間）。無給休暇として12ヶ月。取得開始前1年以上の勤務経験のあることが条件。
育児休暇 (Industrial Relation Act 1996 s.54) Parental leave	出産休暇に該当しない職員で、親になった職員（養子縁組を含む）が対象。12か月。出産（養子縁組）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。 土曜日正午以降及び日曜日の出勤に対しては、単価当たり給料の2倍。

NSW Local Government (State) Award 2001

参考文献等一覧

1 法令

“Commonwealth Racial Discrimination Act”（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 自治体法」

“NSW Local Government (State) Award 2001” 「NSW 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 自治体協会) “Executive Staff Kit” 1998

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 2001”

同上 “Wage and Salary Earners Australia, 1997.3, 2001.9”

同上 “Average Weekly Earnings, Australia 2001.8”

同上 “Labour Mobility, Year ended February 2000 ”

同上 “Australian Social Trends 2001”

同上 “Local Government Finance New South Wales 2001”

総務省「地方財政白書・平成13年版」

NSW Department of Local Government “Characteristics of New South Wales Local Government Employees 1991” (NSW 州自治体省)

4 他参考文献・資料 (英文)

“Remuneration Planning Review 2001.4” Mercer Cullen Egan Dell

“Local Government Manager Magazine 2001.12/2002.1”

“The Graduate Certificate/Diploma in Local Government Management” University of Technology, Sydney

“Local Government Management Australia Yearbook 2001” LGMA

“Institute of Municipal Management Yearbook 1999” IMM

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”

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” 2002.2 International Public Relations Pty. Ltd.

“Sydney Morning Herald” 2002.1.15

“The Role of Local Government in Economic and Regional Development 1995” 1996.5 CLAIR, Sydney

“Weekly Circular 1996 No. 21-1996.5.24” (NSW 州自治体協会発行)

“New South Wales Government Directory June 2001”

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

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、「オーストラリアの地方自治体概説」 (CLAIR REPORT No.110 1995.10.30)

【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