

CLAIR REPORT No. 377

オーストラリア地方自治体の公務員制度について

Clair Report No. 377(Feb 5, 2013)
(財)自治体国際化協会 シドニー事務所



財団法人自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に係わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご指摘・ご教示を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載はご遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル

(財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

オーストラリア社会での就職は、地方自治体に限らず、組織への就職ではなく、特定のポジションに対する就職という考え方が一般的である。転職は当たり前であり、公務員と民間の垣根も低い。

日本の公務員制度においても能力給の導入や任期付職員の採用など、より職責を重視した方向に転換がなされており、オーストラリアにおける公務員の任用や昇進のシステムは、参考に資することも多いと考える。また、オーストラリアは労働環境の確保に関する法令が充実しており、公務員制度においても職員の職場と家庭の両立、健康増進と福利厚生に重きをおく傾向が見受けられる。

(財)自治体国際化協会シドニー事務所では、これまで2度にわたり、オーストラリアにおける地方自治体の公務員制度についてレポートを作成している（CLAIR REPORT No.146 及び No.235）。

今回の改訂においては、地方自治体職員の詳細な勤務条件、特に日本と異なる制度の説明に重点をおき、具体的事例をまじえて、オーストラリアにおける地方自治体の公務員制度の特色を紹介することとした。

また本稿では、オーストラリアにおける地方自治体の公務員制度について、ニューサウスウェールズ（NSW）州の地方自治体に関する制度を中心に説明することとした。

これらオーストラリアにおける公務員制度の事例が、日本の地方自治体における、より良い公務員制度の確立の一助となれば幸いである。

(財)自治体国際化協会 シドニー事務所長

目次

概要	1
第1章 オーストラリアにおける地方自治体の概要	3
第1節 オーストラリアの行政概要（3層制、業務内容、権限）	3
第2節 地方自治体の概要	4
第2章 地方自治体職員制度に関する法令と組織構造	8
第1節 地方自治体職員制度に関する法令	8
第2節 地方自治体の組織構造	8
第3章 地方自治体職員に関する任用制度	11
第1節 雇用機会均等	11
第2節 職員の任用	11
第4章 任用後の人事異動と研修制度	13
第1節 人事異動と昇任	13
第2節 研修制度	13
第5章 地方自治体裁定等で定める具体的な勤務条件	17
第1節 雇用契約の概要	17

第2節	給与及び諸手当	17
第3節	福利厚生	22
第4節	勤務時間	23
第5節	休暇	24
第6節	退職	27
第7節	懲戒	29
第8節	労働安全の確保	30
第6章	その他	31
第1節	オーストラリアの労働組合	31
第2節	政治的行為の制限	31
	参考文献等一覧	32

概要

第1章 オーストラリアにおける地方自治体の概要

オーストラリアの行政は、連邦政府、州政府及び地方自治体からなる3層構造である。地方自治体は各州法に基づいてそれぞれ設置されており、日本の市町村と比較すると、その役割は小さく、地域生活に密着したニーズへの対応等に業務が限定されている。

また日本と異なる点として、市長（Mayor）は議会のメンバー（Councillor）でもあり、その主な職務は、議長として議会審議を主宰すること、式典等の行事において対外的に地方公共団体の代表を務めること等である。日本の市町村の首長と比較すると、業務内容や職権は限定されており、一般的に非常勤職となっている。

地方自治体の議会は、ジェネラル・マネージャー（General Manager）と呼ばれる主席行政職員を任命・設置することになっている。主席行政職員は、常勤職員の最高位として議会から委任された権限を行使し、日常的な意思決定を行い、他の職員の指揮・監督を行っている。

第2章 地方自治体職員制度に関する法令と組織構造

地方自治体に関する骨格を示すとともに、地方自治体の役割や議会（Council）の目的を制定しているのが各州における地方自治体法（NSW州：Local Government Act 1993）である。また、給与・労働時間・福利厚生などの具体的な勤務条件に関する事項が示されているのが地方自治体裁定（NSW州：Local Government (State) Award 2010）である。

第3章 地方自治体職員に関する任用制度

地方自治体職員の任用においては、雇用機会均等（Equal Employment Opportunity：EEO）が大原則として位置づけられている。

人種・性別・年齢・婚姻関係・身体障害・同性愛などを理由とする差別を排除するとともに、女性・少数民族グループ・身体障害者に対する雇用の機会均等を促進することとされている。また、オーストラリアにおける就職は、組織への就職ではなく、自分の専門分野である特定のポジションへの就職という考え方が、民間でも公務でも一般的といえる。

第4章 任用後の人事異動と研修制度

オーストラリア社会では、より上位のポジションへ転職することが一般的である。転職の際は、専門知識と技術、経験が問われるため、前歴に関係しない業種への転職は少ない

ように見受けられる。また、多くの職員は専門職で、すでに知識・技術・経験を備えているため、採用後の職員に対する研修に力を入れていないのが実情である。

第5章 地方自治体裁定等で定める具体的な勤務条件

上席職員以外の一般職員の雇用契約に関する勤務条件（給与、手当及び休暇など）は、州ごとに策定されている地方自治体裁定に規定されており、新たに任用を行う際は、地方自治体裁定に基づき、具体的な雇用契約を締結することになる。

第6章 その他

日本の企業内組合と異なり、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。したがって、各地方自治体における職員が加入する労働組合も複数にわたる。また、公務員によるデモやストライキは、民間企業と同様に行われている。

第1章 オーストラリアにおける地方自治体の概要

第1節 オーストラリアの行政概要（3層制、業務内容、権限）

1 オーストラリアの行政構造

オーストラリアは英国国王を元首とする立憲君主制を採用する連邦国家であり、その行政構造は、連邦政府（Commonwealth）、州政府（State）及び地方自治体（Local Government）の3層構造となっている。日本の行政構造と異なる点は、連邦政府と州政府の間での協議に基づき遂行される業務分野はあるものの、それぞれの行政が担う業務分野が比較的明確に分離されていることである。

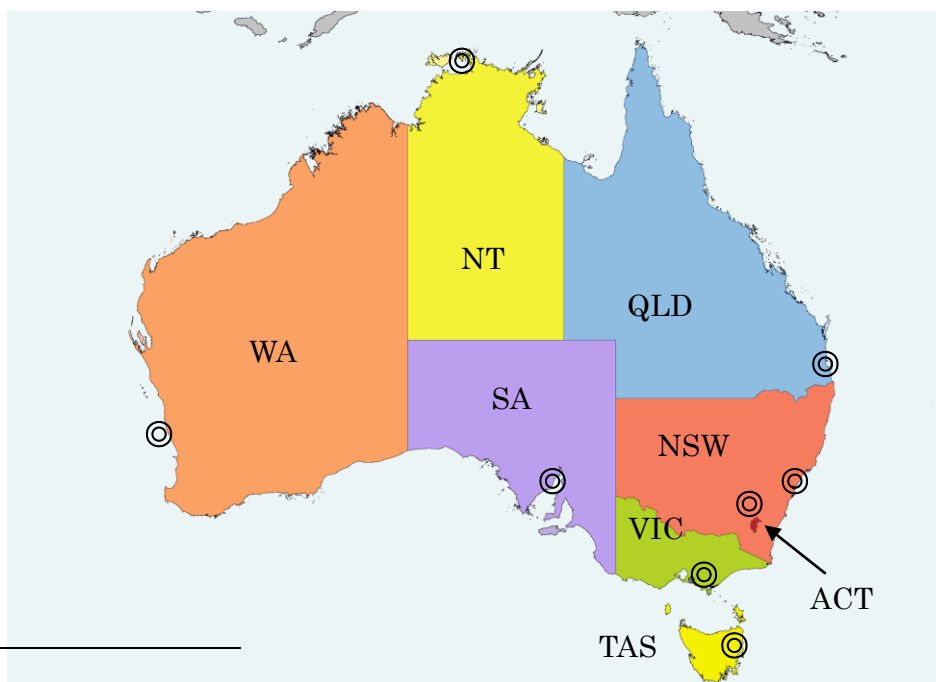
[表-1] 州政府と州都¹

単位：人

州・特別地域名（略称）	州都名	州人口	州都 都市圏人口
ニューサウスウェールズ（NSW）州	シドニー	7,232,589	4,575,532
ビクトリア（VIC）州	メルボルン	5,545,932	4,077,036
クイーンズランド（QLD）州	ブリスベン	4,513,850	2,043,185
南オーストラリア（SA）州	アデレード	1,644,582	1,203,186
西オーストラリア（WA）州	パース	2,293,510	1,696,065
タスマニア（TAS）州	ホバート	507,643	214,705
北部準州（NT）	ダーウィン	229,711	127,532
首都特別地域（ACT）	キャンベラ	358,571	358,222

（2010年6月現在）

[図-1] 州と州都



¹出典 Australian Bureau of Statistics（オーストラリア連邦政府統計局）

2 各行政府の業務分野

連邦政府、州政府及び地方自治体がそれぞれ担う業務分野は、下記のとおりとなっている。

各州政府は、連邦政府や地方自治体より前に設立されており、1901年の連邦国家成立以前にそれぞれ憲法等を有していたという歴史的背景もあり、各州は現在も独立した立法機能と行政権を有している。

各州内に存在する地方自治体は、各州の法律により設置されているとともに、その権限、義務及び機能も各州法で規定されている。連邦政府は、地方自治体に対する管理や規制を直接行っておらず、資金援助などを通じて地方自治体の活動を支援している。

オーストラリアの地方自治体は、日本の市町村に比べるとその役割は小さく、地域生活に密着したニーズへの対応に限定されているといえることができる。

[表-2] 業務分担

連邦政府	連邦及び州	州政府	地方自治体
<ul style="list-style-type: none"> ・ 関税,消費税の課税 ・ 貨幣製造 ・ 連邦憲法改正発議 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関税,消費税以外 の課税 ・ 防衛 ・ 外交 ・ 社会福祉 ・ 年金 ・ 郵便制度 ・ 度量制度 ・ 銀行運営 ・ 著作権制度 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 警察 ・ 消防 ・ 救急 ・ 公立学校 ・ 公立病院 ・ 環境保全 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方道整備 ・ ゴミ収集 ・ 建築確認 ・ 土地利用計画 ・ 山火事対策 ・ 公衆衛生 ・ デイケア ・ 動物管理 ・ 資産税の課税 など

第2節 地方自治体の概要

1 オーストラリアの地方自治体

オーストラリアにおける最初の地方自治体は、1840年にSA州アデレードで創設された。現在、連邦国家内に約560の地方自治体が存在し、多様なコミュニティが形成されている。

地方自治体ごとの人口や面積は大きく異なっており、例えば、人口の最も多い地方自治体はQLD州のブリスベン市であり、約97万人を有しているが、地方自治体の平均人口は、約2万8千人である。また、面積の最も大きな地方自治体はWA州のイーストピルバラで、約37万9千k㎡の区域を有しており、日本の総面積の約37万8千k㎡とほぼ同じ大きさとなっている。

2 議会の概要

地方自治体における重要な意思決定機関である議会（Council）の議員定数は、日本の市町村に比べて少なく、州法に基づき、NSW 州では 5～15 人、VIC 州では 5～12 人の公選議員で構成されている。

議会の主な業務は、政策決定の他に、経営計画や予算の決定、連邦政府や州政府との協議、請願処理、土地利用計画や地域環境計画の策定、開発計画の承認などである。

3 議員及び市長

議員（Councillor）は日本と同様に、住民の直接選挙により選出される。任期は 4 年で、その職務は上記の議会における主な業務の他に、選挙で選ばれた者として、住民や納税者の利益を代弁したり、地域と行政の間で連絡調整などを行ったりする。

市長（Mayor）は直接公選される場合と議員間の互選により選出される場合があり、その主な職務は、議長として議会審議を主宰すること、式典等の行事において対外的に地方公共団体の代表を務めること等である。日本の市町村の首長に比較すると、業務内容や職権は限定されており、一般的に非常勤職の扱いとなっている。

4 地方自治体の種類

「Council」は議会を表すとともに、広義では地方自治体を指す言葉としても使用されている。日本の市町村のように、City council（主に都市部）、Shire council（主に地方部）といった様々な種類が存在している。ただし、どの種類の Council を命名するかは、その自治体の人口規模や地理的条件から傾向はあるものの、明確な定義は存在していない。

5 地方自治体に関する各種団体

[表-4] 地方自治体協会

オーストラリア地方自治体協会	Australian Local Government Association (ALGA)
NSW 州地方自治体協会	Local Government Association of New South Wales (LGA)
NSW 州地方部自治体協会	Shires Association of New South Wales (SA of NSW)
VIC 州地方自治体協会	Municipal Association of Victoria (MAV)
QLD 州地方自治体協会	Local Government Association of Queensland (LGAQ)
WA 州地方自治体協会	Western Australian Local Government Association (WALGA)
SA 州地方自治体協会	Local Government Association of South Australia (LGA of SA)
TAS 州地方自治体協会	Local Government Association of Tasmania(LGAT)
NT 地方自治体協会	Local Government Association of the Northern Territory (LGANT)

※ NSW 州では LGA, SA of NSW を併せて、Local Government and Shires Associations of New South Wales (LGSA)と称している。

[表-5] 地方自治体管理者協会

オーストラリア地方自治体管理者協会	Local Government Managers Australia (LGMA)
NSW 州地方自治体管理者協会	LGMA NSW
VIC 州地方自治体管理者協会	LGPro Local Government Professionals
QLD 州地方自治体管理者協会	LGMA Queensland Local Government Managers Australia Queensland Inc
WA 州地方自治体管理者協会	LGMA WA
SA 州地方自治体管理者協会	LGMA SA
TAS 州地方自治体管理者協会	LGMA(Tasmania)

6 オーストラリア憲法における地方自治体の明文化

地方自治体は、各州法において存在が認められているだけであることから、近年、オーストラリアの行政制度における地方自治体の役割について憲法上での明文化（Constitutional Recognition）を求める動きが高まっている。各州の地方自治体協会年次総会では、憲法上の明文化に関する提言が頻繁に行われており、連邦政府も憲法改正のための国民投票を2013年までに実施することに同意している。

地方自治体における優良事業や、実際に直面している重要課題を紹介する新聞「Local Government Focus」は、2012年に取組むべき重要行政課題のトップ10の一つに、連邦政府憲法での地方自治体の明文化を「決して容易ではなく試金石となる課題」として取り上げている。

オーストラリア地方自治体協会（LGMA）の会長は、「明文化の欠落、連邦政府からの直接的な財政支援の妥当性への疑問、そして2013年までに国民投票を行うという連邦政府の誓約は、地方自治体のみならず地域社会にとっても鍵となる2012年の課題である」と述べている。

第2章 地方自治体職員制度に関する法令と組織構造

第1節 地方自治体職員制度に関する法令

オーストラリアにおける地方自治体及び地方自治体職員に関する事項は各州政府の権限に属しているため、州ごとに下記のような法令が定められている。なお、日本の地方公務員法にあたる法律は、州政府職員を対象とする州政府職員管理法（Public Sector Management Act）はあるものの、地方自治体の職員制度に関する法律は存在しない。

1 地方自治体法（NSW州：Local Government Act 1993）

地方自治体法は、地方自治体に関する効果的で開かれた体制の骨格を示すとともに、地方自治体の権限、責務、役割を明確にすること、そして住民と地方自治体との関係を規定することなどを目的に、各州においてそれぞれ制定されている。

職員制度に関しては、上席職員や雇用機会均等などに関する一部の項目に限定された内容となっている。

2 地方自治体裁定（NSW州：Local Government (State) Award 2010）

地方自治体裁定では、地方自治体法では定められていない、給与・労働時間・福利厚生などの職員の具体的な勤務条件に関する事項が示されている。これはNSW州法務省（Department of Attorney General and Justice）内に設置される労使関係委員会（Industrial Relations Commission）により策定されている。

3 労使関係法（NSW州：Industrial Relations Act 1996）

労使関係法では、地方自治体職員の雇用関係だけでなく、州内すべての雇用契約を対象としている。公平かつ公正な労使関係の骨格を示し、経済の能率性と生産性を促進させることを目的に州ごとに制定されている。労働者及び雇用者に対する労使関係への参画奨励、適正な雇用規則の促進、男女間の報酬格差等の差別排除、労働争議の解消に関する内容が規定されている。

第2節 地方自治体の組織構造

オーストラリアの地方自治体では、市長（Mayor）は多くの場合、非常勤職である。行政執行には関与せず、その業務内容と職権は限定されている。このことから、地方自治体における常勤職員の最高位として、議会の議決に基づき、行政のプロフェッショナルとしての主席行政職員（General Manager）が設置されている。

1 主席行政職員

日本の市町村と大きく異なる制度として、個々の地方自治体の議会は、地方自治体法に基づき主席行政職員を任命・設置することとされている。具体的な職名は、地方自治体によってGM（General Manager）またはCEO（Chief Executive Officer）となって

いる。

1993年、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、地方自治体法が改正され、従来議会の権限であった職員の任免権及び指揮監督権は、主席行政職員の権限に移行した。

主席行政職員は、常勤職員の最高位として、議会から委任された権限を行使し、日常的な意思決定を含め、効果的かつ効率的な行政組織運営と議決事項の執行についての責務を担うとともに、議会に対しては、地域戦略計画やそのための資源配分計画等の策定、年次行政報告の作成、環境報告書の提示などに関して助言を行っている。

また、主席行政職員は全職員の任免権等を有し、地方自治体の雇用機会均等計画に基づく人事管理の遂行という重要な職責も担っている。地方自治体法では主席行政職員の職務について下記のとおり示している。

- 1) 効果的かつ効率的な行政組織運営と議決事項の確実な遂行について責務を担う。
- 2) 地域戦略計画やそのための資源配分に係る戦略の開発・実施、地方自治体の行政サービス、運営計画、年次行政報告の作成、環境報告書の提示などに関して議会を支援する。
- 3) 日常的な地方自治体の運営管理
- 4) 議会から委任された職務の行使
- 5) 地方自治体職員の任命、指示、解雇
- 6) 地方自治体の雇用機会均等運営計画の遂行

2 上席職員

地方自治体法の規定では、地方自治体はその組織構成を決定することが義務付けられている。この組織構成における役職として明記されているのは、主席行政職員（General Manager）と渉外広報担当官（Public Officer）並びにその他の幹部職員である上席職員（Senior Staff）であり、地方自治体法には一般職員に関する規定は存在しない。

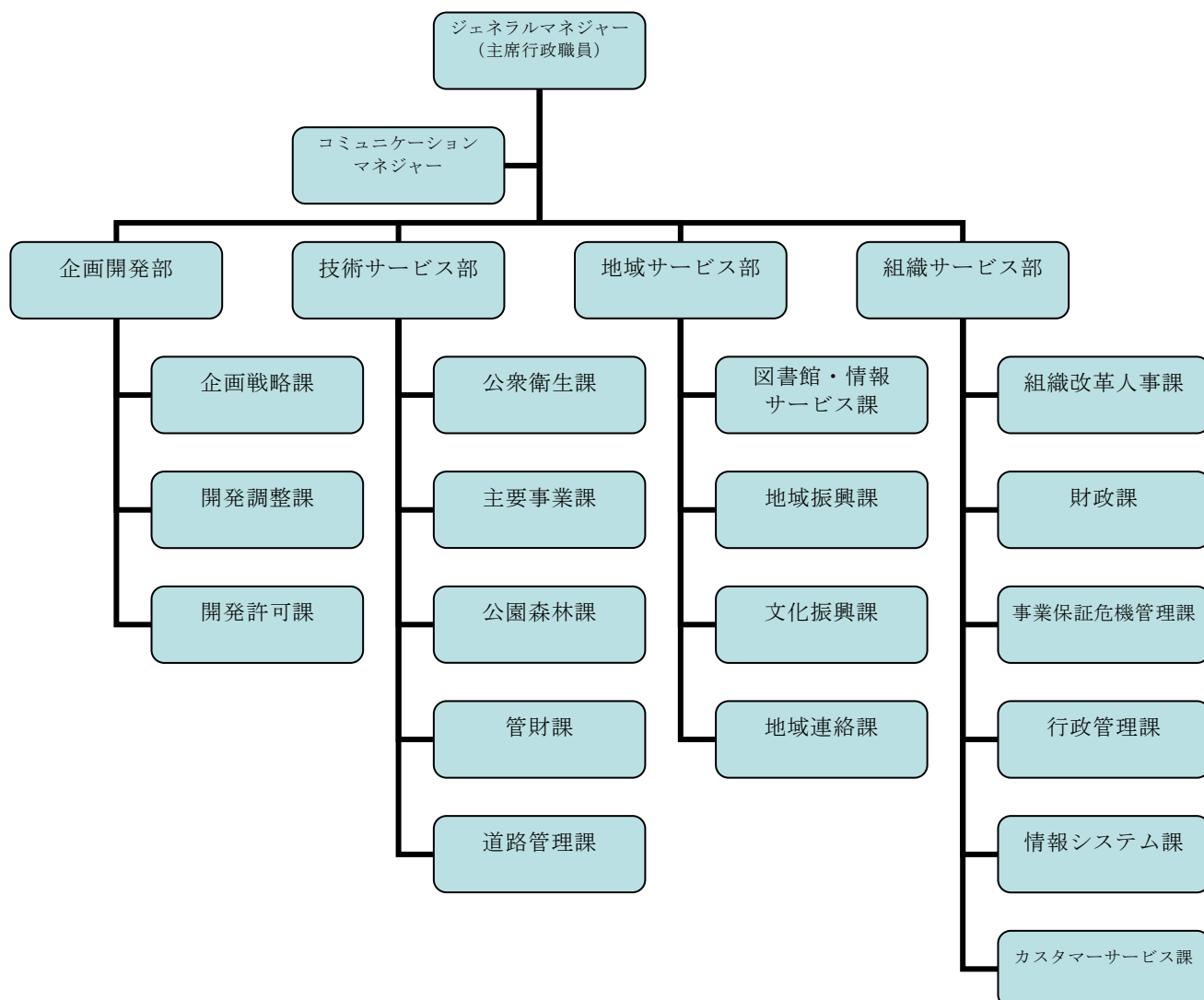
上席職員は、幹部職員として重要な職責を担う職であり、その職務内容と雇用条件の概要も地方自治体法で定められている。しかしながら、主席行政職員及び渉外広報担当官は必置の役職として規定されているものの、個々の上席職員の設置に関しては明確な規定が存在しない。

3 地方自治体の組織構造

地方自治体の業務は、地域の生活に密着した分野に限定されており、道路管理や開発許可などの地域振興計画に関する分野、公共レクリエーションに関する分野、廃棄物処理等の公共管理に関する分野が主な業務となっている。各地方自治体では、これらの職務に対応する部署が、地方自治体の実情に応じて設置されている。

具体的な事例として、シドニー市に隣接しているウラーラの組織構造を紹介する。

[図-2] 地方自治体の組織構造（ウラーラ市）



◆ウラーラ市（Woollahra Municipal Council）

人口 53,332 人、面積 12 k m²。シドニー市の東側に隣接し、ダブルベイ、ローズベイ、ワトソズベイなどシドニー湾に面した景観豊かな高級住宅街を含む自治体。シドニー市のビジネス中心街へ近いながらも、静穏で並木のある住宅街や絵画のように美しいビクトリア様式の家屋が立ち並ぶことで知られている。遺産登録されている建物が多く、高層ビル開発も制限されており、高所得層の居住率が高いとされている。

第3章 地方自治体職員に関する任用制度

第1節 雇用機会均等

地方自治体法及び地方自治体裁定では、雇用機会均等（Equal Employment Opportunity：EEO）を大原則として位置づけている。職員の任用において、人種・性別・年齢・婚姻関係・身体障害・同性愛などを理由とする差別を排除するとともに、女性・少数民族グループ・身体障害者に対する雇用の機会均等を促進することとされている。

例えば、日本では一般的な募集条件の一つである年齢による任用の制限は、オーストラリアではEEOの原則から違法となる。

第2節 職員の任用

1 任用の概要

地方自治体に限らず、オーストラリア社会での就職は組織への就職ではなく、自分の専門分野である特定のポジションに対する就職という考え方が、民間でも公務でも一般的である。また、日本のような定期採用はなく、各組織の各ポジションでの欠員に基づき、随時募集が行われる。

任用過程としては、募集・応募・書類選考・面接（複数回）・関係者（前職場）への人物照会という一連の流れを経て任用決定に至ることが多いようである。

2 任用の権限

常勤職員の最高位にある主席行政職員の任用に関する権限は議会が有している。この場合の権限は、議会を代表する立場にある市長ではなく、合議体としての議会に属している。主席行政職員以外の職員に関する任用権限は、主席行政職員に属しているが、上席職員の任用については議会との事前協議が必要となる。

3 募集方法

地方自治体における職員募集を行う場合は、そのポジションに対し適格で有能な人材が適切に申し込むことができる十分な方法で広告しなければならないとされている。

特に上席職員の募集については、最低2回、州内全域に配布される日刊新聞で広告されなければならないとされている。新聞広告のほかに、インターネットの情報サイトが活用されており、地方自治体関連のホームページや求人情報サイトで公開されている。これらは、実力・実績に基づいた、民間を含む幅広い分野から適任者を任用することを目的としているためである。

参考に、シドニー市に隣接するランドウィック市の職員募集の広告を紹介する。

[事例-1] 職員募集広告² NSW州ランドウィック市 (Randwick City Council)

生活基盤整備課長 (Manager Infrastructure services)

－街を創ろう！

－ポジションNo. F2012/00084

－報酬 交渉による (最大\$160,000/年)、有給休暇、退職年金保障、車両貸出含む

当市では生活基盤整備に関する部署をリードする、事業企画と実施運営の能力を有する優秀な管理者を募集します。生活基盤整備課は市民サービス部において幅広い業務を担う部署であり、道路整備、公共広場造成、施設整備、施設管理などを行う約180名の職員で構成されています。市民サービス部長の下に位置し、5年間の実績主義契約（事業功績による昇給有）で、年金・有給休暇等を含む総合報酬です。この高待遇は組織内における職務の重要性を反映しています。

○詳細情報：ウェブサイト www.randwick.nsw.gov.au で職務説明を参照または、
電話(02) 9399 0901 でお問合せください。

○申込方法：オンライン www.randwick.nsw.gov.au

○申込期限：2012年3月8日（木）午後5時

4 選考の方法

業務の性質と応募者の職務に関係する能力、資格、経験等を考慮して、最適の者が選出されなければならないとされているものの、選考方法に関する具体的な定めはなく、選考実施に関する方法の詳細は、各地方自治体が決めている。

² 参考 Randwick City Council ホームページ

第4章 任用後の人事異動と研修制度

第1節 人事異動と昇任

オーストラリア社会でステップアップを図る手段としては、より高い賃金を得ることもできる上位のポジションへ転職することが一般的である。そして転職の際は、その分野での専門知識と技術、経験が問われるため、前歴に関係しない業種への転職は少ないように見受けられる。

これらのことから、地方自治体の職員として任用された後、日本のような定期的な人事異動や昇任の制度は存在せず、昇任を希望する職員は、組織内外に関わらず、上位のポジションにおける欠職に応募し、新たな任用選考を経て採用される必要がある。

第2節 研修制度

1 研修制度

オーストラリアにおいては、日本の地方自治体における「一般行政職」は存在せず、多くの職員は特定の分野に限定された専門職である。

このため、すでに知識・技術・経験を備えた職員が多く、採用後の職員に対する研修事業は日本ほど充実していないのが実情であり、他機関への長期研修派遣はあまり行われていない。

しかし、地方公共団体のニーズ等から、シドニー工科大学地方自治センター（Centre for Local Government, University of Technology Sydney）や全豪地方自治優良事例センター（Australian Centre of Excellence for Local Government）など、大学や地方行政研究機関では、行政サービスの向上等を目的に行政職員を対象とした研修メニューの調査研究や研修事業を実施している。

2 地方行政研究機関とその取組み

今日の地方行政課題や行政執行の実情を鑑み、シドニー工科大学地方自治センターや全豪地方自治優良事例センターは、連邦政府と協力し、地方自治体における組織や職員にとって、改善すべき問題点とその改善プログラムの研究を行い、地方自治体に必要な研修メニューの提案を行っている。また、カリキュラムの詳細は、実際に受講する自治体と独自に協議を行ったうえで決定されることが一般的である。

5. 地方自治体の重要政策課題におけるトレーニング

地方自治体は、変化し続ける環境の中で、コミュニティにおいて新たに発生する諸問題への対応をしばしば求められている。従来の慣習や標準的方策ではそれらの問題を解決することはできない。

下記のトピックに関するコースでは、国際的な取組みの考察、新たな実践の比較、アイデアの共有、新たな解決策の企画などを目的としている。

◎トピック（※オーストラリア社会における実際の行政課題）

- 気候変動
- 低価格での住宅供給
- 公共資産及びインフラ管理
- 経済発展
- 交通・輸送
- サービス供給内容
- 水道事業
- 人材開発

³ 参考「Learning in Local Government」 Australian Centre of Excellence for Local Government.

[事例-3] 自治体向けに発行されている行政研修の提案資料⁴

4.4.3 戦略的目標（達成すべき課題）3：選ばれる職場としての地方自治体

到達目標：柔軟かつ最先端の人事管理（の実践訓練）を活用し、地方自治体を望ましい職場へと改善する。

地方自治体では、労働市場に関して能率的な把握ができておらず、キャリア形成に多様性と進展をもたらすような方策が欠落している。革新的な職場を目指すには、柔軟かつ最先端な人事管理（の実践）を導入しなくてはならない。

<最近の問題と戦略的対応>

対処項目	回答	事例研究－優良実践例
重要項目 4.4.3.1 職員と職場の把握	現在と将来の職員について、モチベーション、希望、ニーズに関する職員計画の調査に着手すべきである。	
実際の地方自治体職員が抱える希望やニーズ、知見に注意を払うような人事管理計画が欠落。	<p>地方自治体の組織構造方針に人事管理を重要項目として組込むことを推進及び奨励する。</p> <p>職員の自発的な能力格差是正を誘発し、人材保持・段階的退職・後継者育成のための報奨制度を進展させる人事戦略の開発を容易にするような下記のデータ収集を推進、奨励する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○離職者数、年齢構成、職歴パターン、職業能力に関する将来的要求と実能力の調和を含む数量的な労働人員データ ○技術と労働力不足そして職員の勤労意欲に関する質的な労働人員データ 	<p>(NSW 州) 州地方自治体省、州地方自治体協会、州地方自治体管理者協会、最先端の専門団体の協同による能力特別調査委員会は、州内 56 の地方自治体の職員について、技術不足、就職における改善機会、人材開発に関する質的調査に出資している。</p> <p>(NT) アリススプリング市では、職員採用及び保持の支援策として、離職者に関するデータ収集を行っている。</p> <p>(QLD 州) ブリスベン市の「2004 仕事とライフスタイル調査」は、46 歳以上の職員について仕事と生活に関する将来的意向の把握を目的としたもので、例えば自治体に残りつつ新たな業務または別の業務に就くなど、年配職員の業務変更を許容するような人事戦略の進展を可能にしている。</p>

⁴ 参考 「National Skills Shortage Strategy for Local Government」 National Local Government Skills Shortage Steering Committee.

3 地方自治体協会における取組み

全豪及び各州の地方自治体協会では年次総会等の様々なイベントを開催しているが、これらの中では、職員の研修及び自治体サービスの向上を目指し、有識者による行政問題に関する講演や、地方自治体における森林火災・洪水等の災害対策などの時宜にかなった具体的な取組み事例の発表が行われている。また、参加者がいくつかの具体的な行政課題に別れての意見交換も行われている。

全豪地方自治体協会では、年次総会の中で自治体事業優良表彰（National Awards for Local Government）を行い、先進的行政事業の推進に取り組んでいる。

[事例-4] 全豪地方自治体協会年次総会における表彰リスト⁵（2011年6月21日）

◆インスパイアドシティ部門受賞 地方自治体（Inspired Cities Award）

地方自治体名：フランクストン市（VIC州）

事業名： 「スプラッシュカード政策」

（Frankston Student Discount Card Scheme – Splash Card）

フランクストン市の「スプラッシュカード政策」は、地域雇用や地域消費を促し、若者をひきつける地域経済活性化事業である。主に、ウェブサイト、Eメール、SMS、Facebook、Twitterなど、若者世代が好むオンラインメディアを介して運営されている。

スプラッシュカードの手法は、多くの自治体で参考になる政策として、若者を魅了することや地元雇用機会を提供することを前向きにリードしている。この事業には、地元雇用・地元中小企業の支援・若者雇用を通し、教育を受けた人材を地元に残しておくことができるなどの多くの利点がある。教育を受けた人材のほとんどは、メルボルンなどの中枢都市へ就職しており、地方での就職は可能な選択肢ではないとされてきたことから、教育を受けた人材を地域に繋ぎ止めるとともに、地元雇用者と地元学生の橋渡しを担っている。教育を受けた人材の雇用増加は、知的資源と企業家精神の増大、そして地域経済助長の可能性へと変換していく。

事業開始から15ヶ月目になり、スプラッシュカードは約25,000人の学生に配布されている（うち約20,000人は高等教育学生）。オンライン登録者は2,200人以上で、この数は増加しており、当市にとっては地域雇用につながる重要なデータベースとなっている。

スプラッシュカードは、学生と若い社会人を地域経済やコミュニティへ参画させる革新的な手段である。そしてこの事業は、単純な割引カードから学生に地域経済の中での消費を促し、ソーシャルネットワークメディアを通して若者と関わり、地元雇用先を広告するまでに及ぶという新しいコンセプトを地方自治体が創り出すという優れた事例である。また、近隣の職業技術専門学校や大学、地域企業との素晴らしい連携調整をも実践している。

⁵ 「The 2011 National Awards for Local Government」 Australian Government

第5章 地方自治体裁定等で定める具体的な勤務条件

第1節 雇用契約の概要

1 上席職員の雇用契約

1993年の地方自治体法の改正によって導入されたのが、期限付きの雇用契約に基づく上席職員の採用制度であった。上席職員の雇用契約や職務内容については、同法において概要が定められている。これに基づき、地方自治体と上席職員との間で、詳細な勤務条件と具体的な職務内容に関する協議を経て、雇用契約が締結されることになる。なお上席職員の雇用契約内容については、議会への最低年1回の報告が主席行政職員に義務付けられている。

地方自治体法では、上席職員の雇用契約について下記のとおり示している。

◆地方自治体法における規定

- 1) 実績主義に基づく雇用契約
- 2) 雇用契約は1年以上5年以下（再契約は可能）
- 3) 時々に応じて、契約は更新可能
- 4) 州地方自治体局長は雇用契約の基準様式を承認する

2 一般職員の雇用契約

上席職員以外の一般職員の雇用契約に関する勤務条件（給与、手当、休暇など）は、州ごとに策定される地方自治体裁定に定められている。地方自治体と一般職員は任用の際に、この裁定に基づき、具体的な雇用契約を締結することになる。

地方自治体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。これらの職員も一般職員と同様に裁定の適用を受け、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ている。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一般職員と基本的に同様である。

第2節 給与及び諸手当

1 給与(Rates of Pay)

給与基準額については、表-5のとおり基準額が定められている。給与の支給は毎週または隔週とし、近年、国内で多発する森林火災（Bush Fire）や洪水等の災害により勤務ができない場合でも、給与は減額されない。

[表-5] NSW 州地方自治体裁定に定める給与基準 (Rates of pay)

職群 (Band) / 級 (Level)	基準給与額 (豪ドル/週給)			
	※日付は First Pay Period			
	01/Nov/2010	01/Jul/2011	01/Jul/2012	01/Jul/2013
職群 1 現業職				
1 級 (訓練生)				
訓練生 1 (15 歳)	323.10	330.00	340.70	351.80
訓練生 2 (16 歳 or 義務教育修了)	403.00	411.70	425.10	438.90
訓練生 3 (17 歳)	474.40	484.60	500.30	516.60
訓練生 4 (18 歳 or 高校卒業資格)	554.50	566.40	584.80	603.80
訓練生 5	634.90	648.60	669.70	691.50
訓練生 6	685.60	700.30	723.10	746.60
訓練生 7	719.20	734.70	758.60	783.30
訓練生 8	754.10	770.30	795.30	821.10
訓練生 9	788.70	805.70	831.90	858.90
訓練生 10	824.50	842.20	869.60	897.90
2 級	665.30	682.30	705.30	728.30
3 級	718.60	735.60	759.50	784.20
4 級	797.50	814.60	841.10	868.40
職群 2 事務職・技術職				
1 級	788.70	805.70	831.90	858.90
2 級	904.40	923.80	953.80	984.80
3 級	1082.40	1105.70	1141.60	1178.70
職群 3 専門職				
1 級	904.40	923.80	953.80	984.80
2 級	1082.40	1105.70	1141.60	1178.70
3 級	1260.50	1287.60	1329.40	1372.60
4 級	1528.00	1560.90	1611.60	1664.00
職群 4 上席職				
1 級	1438.70	1469.60	1517.40	1566.70
2 級	1795.20	1833.80	1893.40	1954.90
3 級	2240.40	2288.60	2363.00	2439.80
4 級	2685.50	2743.20	2832.40	2924.50

2 各種手当 (Allowances, Additional Payment)

1) 不快勤務手当

特定の現業職における不潔で不快な性質の業務に対する補償として支給される手当。定期報酬のほかに「表-6」の支給額が加算される。ゴミ収集、路上及び排水溝清掃等の業務が支給の対象となっている。

2) 下水道閉塞手当

下水処理施設へ流入する未処理汚水との接触が避けられないような、下水道主要管の閉塞を解消するための、非常に不快な労働条件を補償する手当。この場合の下水道管閉塞は、汚水の外部流出を引き起こしうる、完全な、または部分的な閉塞を意味する。また、4) の下水処理施設作業手当と重複支給はされない。

3) 汚水浄化槽手当

汚水浄化槽、浄化トイレ(Septic closet)、薬品トイレ(Chemical closets)等の清掃業務において、機械的手段以外で従事する労働に対して補償する手当。当該業務に係る勤務時間には、通常報酬の3倍の額が付加される。

4) 下水処理施設作業手当

下水処理施設、ばっ気槽、下水ポンプ施設汚水層などの清掃及びメンテナンスのために、汚水との接触が避けられない業務に従事する場合は、通常の2倍の報酬が支払われる。

5) 工具提供手当

職務に必要な工具について、地方自治体との合意のもとに職員自身が用意する場合は、「表-6」のとおり工具提供手当が支給される。また、この職員が工具の管理・保管に適切に努めている場合は、紛失等の際に「表-6」のとおり工具代が補償される。

6) 電話手当

職員への通信手段として、職員宅に設置された電話を使用することに地方自治体が合意する場合、地方自治体は、年間の電話機賃借料及び職員が地方自治体に代わり通話した分の通話料を負担する。

7) 経費

現金支出、宿泊費、旅費を含む業務上の経費は、地方自治体により支払われるべきであり、可能な限り次期の報酬支給に含まれるべきである。旅行手段と方法、また使用する乗物は、地方自治体と職員相互間の合意により手配される。

8) 資格及び免許取得手当

現業職区分等における職員が、業務に関する資格や免許の取得を地方自治体から要求される場合、地方自治体は、その取得に関する経費を補償しなければならない。また同様に、普通自動車、普通二輪車以外の運転免許証の取得を要求される場合、地方自治体は、その経費と普通運転免許取得経費との差額を補償しなくてはならない。

9) 車両手当

公務における業務を遂行する際、職員と地方自治体の合意に基づき職員個人が所有する車両の使用を要求される場合は、「表-6」のとおり規定された手当が支給される。

10) 旅行手当

勤務先等から離れた場所へ出張を求められた場合は、「表-6」に表示される基準で旅行手当が支払われる。

11) 野営手当

合理的な移動手段がなく野営する場合は、「表-6」に示される基準で野営した日数分の野営手当が支払われる。1週間の当番名簿に掲載される全仕事日について、職員に野営をすることを要求しなければならない場合は、職員からの要請があれば、地方自治体は、野営手当を前払いするものとされている。

12) コミュニティ言語及び手話業務手当

コミュニティ言語を使って、通常の業務に加えて英語以外の言語を話す人に対するサービスを提供する職員、または聴力障害者に手話でのサービスを提供する職員は、「表-7」にある手当を週給に加えて支払われる。この手当は、技能が使用された場合に、定期的あるいは不規則に支払われる。

13) 民事責任手当

財産管理、企画、設計、維持、交換、修繕等の専門技術を直接使用する職員に、民事責任法 2002 における民事責任を生じさせる可能性がある場合で、地方自治体が給与体系に特段の設定を行っていない場合は、週給に加えて「表-7」の民事責任手当が支給される。

[表-6] NSW 州地方自治体裁定に定める諸手当 (Allowances) その 1

	諸手当基準額 (豪ドル)				
	※日付は First Pay Period				
	01/Nov/2010	01/Jul/2011	16/Aug/2011	01/Jul/2012	01/Jul/2013
不快手当(a)	0.33/時 or 12.70/週	0.34/時 or 13.00/週	0.34/時 or 13.00/週	0.35/時 or 13.40/週	0.36/時 or 13.80/週
不快手当(b)	0.88/時 or 33.70/週	0.90/時 or 34.40/週	0.90/時 or 34.40/週	0.93/時 or 35.50/週	0.96/時 or 36.70/週
下水道閉塞手当	7.26/日	7.42/日	7.42/日	7.66/日	7.91/日
工具提供手当					
レンガ職	18.60/週	18.60/週	18.60/週	18.60/週	18.60/週
大工・水道工	26.20/週	26.20/週	26.20/週	26.20/週	26.20/週
金属・機械工	26.20/週	26.20/週	26.20/週	26.20/週	26.20/週
塗装工・看板工	6.30/週	6.30/週	6.30/週	6.30/週	6.30/週
石膏工	26.20/週	26.20/週	26.20/週	26.20/週	26.20/週
損失時の補償額	1517.00/年	1517.00/年	1517.00/年	1517.00/年	1517.00/年
車両手当					
2.5L 以下	0.65/km	0.65/km	0.65/km	0.65/km	0.65/km
2.5L 以上	0.74/km	0.74/km	0.74/km	0.74/km	0.74/km
四半期最低額	1809.00	1809.00	1809.00	1809.00	1809.00
旅行手当					
3-11 km	4.20/日	4.29/日	4.29/日	4.43/日	4.57/日
11-20km	6.63/日	6.77/日	6.77/日	6.99/日	7.22/日
21-33km	9.60/日	9.81/日	9.81/日	10.13/日	10.46/日
34-50km	13.00/日	14.00/日	14.00/日	15.00/日	16.00/日
以降 10km 超過ごと	3.60/日	3.80/日	3.80/日	4.00/日	4.30/日
運搬車両手当					
2.5L 以下	0.65/km	0.65/km	0.65/km	0.65/km	0.65/km
2.5L 以上	0.74/km	0.74/km	0.74/km	0.74/km	0.74/km
野営手当	35.00/夜	40.00/夜	40.00/夜	45.00/夜	50.00/夜

[表-7] NSW 州地方自治体裁定に定める諸手当 (Allowances) その 2

	諸手当基準額 (豪ドル)				
	※日付は First Pay Period				
	01/Nov/2010	01/Jul/2011	16/Aug/2011	01/Jul/2012	01/Jul/2013
コミュニティ言語手当	18.10/週	18.50/週	18.50/週	19.10/週	19.70/週
救急手当	12.20/週	12.50/週	12.50/週	12.90/週	13.30/週
食事手当	12.90	12.90	13.27	13.27	13.27
民事責任手当	3.5%	3.5%	3.5%	3.5%	3.5%
待機手当(平日)	16.02/日	16.36/日	16.36/日	16.89/日	17.44/日
待機手当(平日以外)	31.35/日	32.02/日	32.02/日	33.06/日	34.13/日
待機手当(最大額)	142.80/週	145.90/週	145.90/週	150.60/週	155.50/週
救済措置・経過措置					
西部地域手当	3.90/週	3.90/週	3.90/週	3.90/週	3.90/週
気候手当	3.90/週	3.90/週	3.90/週	3.90/週	3.90/週

第 3 節 福利厚生

1 車両リースバック (Motor Vehicle Leaseback)

職員の雇用を促進するため、職員に雇用条件または福利厚生の一環としてリースバック車両が提供されている。任用時に車両提供がなされないことを明示しない限り、雇用条件であるとみなされ車両は提供されることとなる。

2 サラリー・サクリファイス (Salary Sacrifice)

スタッフは、その地方自治体内の保育施設の使用料、付加的な退職年金積立費、車両リースバック経費などを課税前給与から控除する契約を結ぶことができる (課税対象額が減額)。また、その契約内容は毎年変更することができる。

3 年金制度

日本の共済制度にあたる、公務員独自の年金制度は存在せず、基本的には民間企業と同様に雇用者である地方自治体と被雇用者である職員が財源を拠出する退職年金 (Superannuation) 及び、連邦政府が全額財源負担を行う老齢年金 (Age Pension) の制度が適用されている。ただし、地方自治体裁定で、退職年金の拠出先は、地方自治体退職年金組合 (Local Government Superannuation Scheme) と指定されている。

第4節 勤務時間 (Hours of Work)

1 通常勤務 (Ordinary Hours)

週 38 時間勤務で週休 2 日以上を原則としているが、連続勤務が必要な場合は 4 週間で 152 時間以内の勤務と 8 日以上の日とされている。

また、下記の業務従事者については、週 35 時間勤務で週休 2 日を原則としている。週休日は原則として土・日曜日、その他の休日としては祝日等の公休日がある。この他に各種休暇の取得が定められている。

事務職、建築物測量、コミュニティサービス (職群 3 専門職)、エンジニアリング、上席職群、財政、健康調査、図書館、広報、技術サービス、都市計画

2 土・日曜日の勤務

他に規定がなければ、土曜日に勤務した場合は通常の間給に加えて 25%、日曜日の場合は 50% を上乗せした金額が支払われる。また、下記の業務に従事した職員については、土曜日の場合は 50%、日曜の場合は 100% を上乗せした金額が支払われる。

海岸監視員、清掃、ゴミ収集、機械職 (作業場)、公園及び保護区域、監視員と駐車監視員、衛生、下水道、汚水、廃棄物、水道

3 時間外勤務 (Over Time)

特に取決めがない限り、通常の間時間前及び終業時間後のすべての実働時間について、最初の 2 時間については時給の 50% 加算、それ以降は時給の 100% 加算の給与が支給される。

上席職 (職群 4) の職員は、通常の間時間に加えて地方自治体の議会 (常任委員会及び特別委員会) へ出席を求められる可能性がある。この場合は、午後 11 時以降の実働時間を超過勤務時間として請求する資格があるとされている。⁶

時間外勤務が労働時間として適切でない場合、職員は時間外勤務を拒否してもよい。時間外勤務が適切かどうかについては下記の条件によって判断される。

- a) 職員にとってのリスク
- b) 職員の家族への、あるいは介護者としての責任などを含めた個人的状況
- c) 職場のニーズ
- d) 雇用主からの時間外勤務の通知と職員の時間外勤務を拒否する通知

4 待機勤務 (On call)

勤務時間外に緊急事態等に備えて対応できるよう地方自治体から要求された職員は、「表-7」にある待機手当基準額に応じて待機手当を支払われる。

⁶ 地方自治体議会は、市民の参加を考慮し夜間に開催されることが一般的である。

5 呼出勤務 (Call Back)

勤務時間外に突然の勤務命令を受けた場合の時間外勤務を呼出勤務とみなしている。いかなる業務に従事する職員も、呼出を受けるたびに適切な超過時間料金を最低 4 時間分支払われるものとする。呼出勤務に従事する職員は、業務に向けて出発する時点から適切な超過時間料金を支払われるものとする。業務が短時間で終了した場合は 4 時間フルに従事することを要求されない。

6 公休日の勤務

オーストラリア・デー、アンザック・デー、クリスマス・デーなど国が定める祝日の他に、州及び自治体で定められた祝日があり、これらは公休日とされている。この他に、アボリジニ及びトレス海峡諸島民である職員は、NAIDOC 関連イベントに参加できるように NAIDOC 週間⁷のうちの 1 日を公休日とすることができる。

これらの公休日に勤務を要求される場合、特に取決めがなければ、最低 4 時間分の給与を通常単価の 2.5 倍で支給される。

公休日に通常どおりの勤務を要求される場合は、実働時間分の給与を通常単価の 1.5 倍で支給され、さらに公休日ごとに同等時間分の代休を得ることが許可される。

現業職（職群 1）に属する、ゴミ収集、衛生及び廃棄物処理に関する職員（スーパーバイザーは除く）で、グッド・フライデーまたはクリスマス・デーの勤務を要求される場合は、最低 4 時間分の給与を通常単価の 3 倍で支給される。

また、労働組合が定めるピクニック・デーは、会費を支払った組合員のための公休日とみなされている。

第 5 節 休暇 (Leave Provisions)

1 病気休暇 (Sick leave)

病気により職務に従事できない職員は、以下の条件で通常報酬を受給しながら毎年 3 週間の休暇を取得することができる。

- 1) 地方自治体が病気のため休暇をとることが正当だとみなす。
- 2) 病気やケガが他の雇用に起因するものではない。
- 3) 1 年間に 3 回の病気休暇をした後、あるいは 1 回で 2 日以上 of 病気休暇を取った場合は、休暇を正当化するために診断書が必要となる。
- 4) 職員が 12 ヶ月未満の固定期間または一時的に雇用されている場合は、雇用開始時に 1 週間の病気休暇を得る権利を与えられるものとする。その後 4 ヶ月雇用が持続するたびに 1 週間ずつの病気休暇を得る権利が与えられる。

⁷ NAIDOC 週間 = National Aborigines and Islanders Day Observance Committee (アボリジニー及びトレス海峡諸島民の日式典委員会) 主催による先住民文化とその歴史を祝う週間

また、地方自治体は職員に対し、地方自治体が指定した医師による診療を、地方自治体の費用負担で受診するよう要求することができる。

病気休暇は、1年ごとに蓄積し後年にとることができる。NSW 州内において別の地方自治体に転職する場合、最後の雇用契約日以降に蓄積した病気休暇については最高 13 週分まで引継ぐことができる。なお、次の地方自治体での雇用開始までに 3 ヶ月を超えない場合のみ引継ぎが可能である。

職員の死亡により雇用が終了した場合、地方自治体は職員の死亡時点で蓄積されていた病気休暇の対価額を職員の遺産として支払うものとされている。

2 介護休暇 (Carer's Leave)

臨時雇用 (Casual Employment) 以外の職員は、下記の対象者に対して支援や介護をすることが必要な場合、蓄積した病気休暇を使用することができる。

配偶者、事実上の配偶者、子、親 (法的な保護者を含む)、祖父母、孫、兄弟姉妹、共同生活をしている事実上の同性パートナー、あるいは同一世帯に住む親類

介護休暇は、長期的な介護を対象とする性質のものではなく、そのようなケースにおいては、職員はより適切な介護手段を確保しなければならない。介護する者が他にいる場合は介護休暇を取得することはできない。

1年間に得られる病気休暇のうち 10 日以下が介護休暇として使われる場合、地方自治体は、この職員の関係者が病気で介護が必要である証明として、医師の診断書または法律で定められた宣言を職員に要求できる。また 10 日以上が介護休暇として使用される場合は、地方自治体はその職員に対し、介護の必要性と他に適切な介護手段がないことを証明するために診断書の提出を要求できる。

また、上記対象者が、病気や緊急事態により介護やサポートを必要とする場合、職員は地方自治体の承諾のもとに無給の休暇を取ることができる。

3 年次休暇 (Annual Leave)

年次休暇は、12 ヶ月勤務ごとに公休日を除いた 4 週間の有給休暇が与えられる。職員は、地方自治体の合意のもとに希望日に年次休暇を取ることができるが、地方自治体は、職員が 8 週以上の年次休暇を蓄積した場合などに、最低 4 週前に通知することで、職員に年次休暇の取得を命じることができる」とされている。

職員の雇用が終了する場合、地方自治体は、終了した年に取得されていない年次休暇について、通常給与レート等に基づき相当金額を支払うものとされている。

4 永年勤続休暇 (Long Service Leave)

職員は、「表-8」のとおり永年勤続休暇を取得する権利があり、また、地方自治体との合意のもとに、給与レートに基づく相当金額を休暇の代わりに得ることができる。

任意辞職、死亡、免職により雇用が終了した場合、雇用終了日から休暇が開始するものとみなし、その相当金額を得ることができる。

永年勤続休暇を計算する際は、NSW 州内の他の地方自治体で得た永年勤続休暇を含めるものとする。州内でほかの地方自治体へ転職する場合、3 か月以内に移籍し、その間に他の職種に従事しなければ、永年勤続は継続しているものとみなされる。また、地方自治体勤務時に徴兵された場合の兵役期間も含まれるものとされている。

職員が他の地方自治体へ転職する場合、移籍もとの地方自治体は移籍先の地方自治体に対し、当該職員の永年勤続休暇に相当する対価額を支払うものとする。ただし当該職員が5年以上の勤続期間があった場合は、当該職員が対価額を得ることを選択できる。

職員の雇用が死亡により終了した場合、地方自治体は、取得されていなかった永年勤続休暇の対価額を職員の遺産として支払うものとされている。

[表-8] 永年勤続休暇の支給割合

勤務年数	永年勤続休暇
5年	6.5週間
10年	13週間
15年	19.5週間
20年	30.5週間
20年を超えて5年ごと	11週間

5 有給育児休暇 (Paid Parental Leave)

有給育児休暇は、有給育児休暇法 (Paid Parental Leave Act 2010) に該当し、かつ12ヶ月間以上の勤続実績を有する職員を対象とする。

また、有給育児休暇期間中においては、最高で18週間、育児休暇賃金 (Parental Leave Make-up Pay) を受けることができる。育児休暇賃金の支給期間は、永年勤続休暇、年次休暇、病気休暇及び老齢退職年金の対象となる勤務期間としてみなされる。

6 同時育児休暇 (Concurrent Parental Leave)

臨時雇用以外の職員で、12ヶ月間以上の勤続実績を有している場合、パートナーの出産時あるいは養子を迎える時に、育児のサポート役として、有給の同時育児休暇を取得する権利を有する。対象となる職員は、蓄積している病気休暇から最高で10日間の同時育児休暇を取得することができる。

7 養子縁組休暇 (Adoption Leave)

臨時雇用以外の職員で、養子縁組をした子どもの世話をすることは、養子縁組の日から最長で4週間、有給の養子縁組休暇を取得する権利を有する。当該養子縁組に関して、育児休暇賃金を受ける場合は適用されないものとする。

また、当該職員が、諸条件を満たす場合、2日間の養子縁組前休暇 (Pre-adoption Leave) を有給で取得することもできる。

8 陪審員出頭休暇 (Jury Service Leave)

業務時間内に陪審員として出頭することを要求される職員は、陪審員業務の対価額と

通常業務で受取る賃金の差額を弁済されるものとされている。当該職員は、陪審員として出頭する月日を速やかに地方自治体に報告しなければならない。さらに、当該職員は、裁判に出頭した証拠、出頭期間及び受理した陪審員報酬額を地方自治体に報告しなければならない。

9 労働組合活動に関する休暇

地方自治体は、職員が公認の労働組合研修に有給で参加することに合意しなければならないものとされている（Union Trading Leave）。

労働組合の年次総会への公認参加者については、業務上支障がなく、組合が公認参加者を少なくとも1ヶ月前に地方自治体へ通知する場合、総会の開催期間中は有給休暇を支給されるものとする（Union Conference Leave）。

10 忌引休暇（Bereavement Leave）

臨時雇用以外の職員が、下記のとおり親族等の死亡により業務を欠席する際、適切な証拠を地方自治体に提出のうえ申請を行う場合は、4日間の有給休暇が認められる。

臨時雇用職員の場合は4日間の無給休暇が認められる。

配偶者、事実上の配偶者、子、親、祖父母、孫、兄弟姉妹、同性の事実上パートナー、職員と同世帯に住む親類

第6節 退職

1 雇用終了に関する事前通知

職群1（現業職）または職群2（事務職、技術職）に属する職員は、雇用を終了したい場合は、地方自治体に対し、その意向を2週間前に通知しなければならない。また、職群3（専門職）及び職群4（上席職）に属する職員については、「表-9」のとおり事前通知を行わなければならない。これらの通知が提出されない場合、地方自治体は各種手当から、通知に必要な日数分の賃金対価額を差し引くことができる。ただし、地方自治体と職員は「表-9」よりも短い事前通知期間について合意することができる。

職員の重大な不正行為による雇用終了の場合、地方自治体は、適切な調査の後、手続上の公正さが確保されていれば、当該職員を即座に解雇することができる。この場合、「表-9」の期間は適用されない。

[表-9] 雇用終了時の事前通知期限

勤務年数	通知期間
2年以下	最低2週間前
2年以上3年以下	最低3週間前
3年以上5年以下	最低4週間前
5年以上	最低5週間前

2 解雇に伴う地方自治体の義務

職員の解雇が決定された場合、地方自治体は、解雇通知（Notice of Termination）またはそれに代わる支払いを5週間前までに行わなければならない。解雇の理由がテクノロジーの導入による場合は3ヶ月前までとされている。

解雇以外でも、組織構造の変更等によるリストラ、昇進の機会や在職権の除去など、職員に重大な影響を及ぼす決定を行った場合は、該当する職員とその所属する労働組合に対して通知しなければならない。

また、地方自治体は、雇用終了等の理由や時期などの関連情報を速やかに提供するとともに、該当する職員及び労働組合との間で、再就職の支援など影響を軽減するための処置についても議論しなければならない。

解雇の決定がなされた場合は、地方自治体は、センターリンク⁸（Centre Link）に対して、解雇者の人数、業種、解雇時期等の詳細について、速やかに報告しなければならない。

3 定年制度

オーストラリアの地方自治体では定年制度は存在しない。任用に関して年齢制限を設けることは、地方自治体法に定める雇用の機会均等（EEO）に抵触するためである。現実的には老齢年金（Age Pension）の受給資格を得る65歳で引退することが一般的とされている。

4 段階的退職（Phased Retirement）

労働力の高齢化及び業務に関する技術・経験の保持に対する必要性から、地方自治体では、柔軟な職務体制を構築するとともに、退職へのより良い移行を可能にするような取決めを行うよう推奨されている。

原則的に、臨時雇用以外の職員は、家庭の諸事情にも容易に対応できるよう、地方自治体との間で取決めを行うことが認められている。これらに基づき、パートタイム勤務やジョブシェア等に関する取決めも行われている。

このことから、段階的退職の推進策として、フルタイム雇用からパートタイム雇用、ジョブシェア雇用への移行が活用されている。パートタイム雇用、ジョブシェア雇用の職員に関する有給休暇等の条件は、フルタイム雇用の場合と同様であるため、両者の違いは勤務時間の差異でしかない。

5 退職手当

退職後に定期的に支給される年金制度としての退職年金（Superannuation）はあるものの、日本の定年退職時に一時金として支給される退職手当に相当する制度は存在しない。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場合は、解職手当（Severance Pay）が勤務年数に応じて支給される。また、再就職に必要な経費を補う

⁸ 求職者に対して雇用に関するあっ旋や情報提供を行う公的機関。

ものとして、最高で 2,000 ドルの求職手当 (Job Search Allowance) が支給される。

6 解職手当 (Severance Pay)

職員が解雇された場合は、「表-10」のとおり解職手当が支給される。しかし、当該職員が、地方自治体の組織内で同等の給与・責任等を得られる代替職の提供を拒否した場合は適用されない。また当該職員が勤続 10 年未満で、地方自治体が妥当な代替雇用を提供した場合は、州労使関係委員会の承認に基づき、解職手当を減額または無支給とすることができる。

[表-10] 解職手当の支給額

勤務年数	支給額
1 年以内	なし
1 年以上 2 年未満	5 週間分の給与
2 年以上 3 年未満	9 週間分の給与
3 年以上 4 年未満	13 週間分の給与
4 年以上 5 年未満	16 週間分の給与
5 年以上 6 年未満	19 週間分の給与
6 年以上 7 年未満	22 週間分の給与
7 年以上 8 年未満	25 週間分の給与
8 年以上 9 年未満	28 週間分の給与
9 年以上 10 年未満	31 週間分の給与
10 年以上	34 週間分の給与

第 7 節 懲戒

業務上において、任務怠慢、規律違反、長期欠席、不遵守など、不適正と判断される行いがある場合、当該職員に対し直近の上司から達成すべき基準が示されるが、改善されない場合は、役員からの書面により正式な警告とカウンセリングを受けることになる。この後も再発または改善が見られない場合は、懲戒処分となることの最終的な警告がなされ、その後改善されない場合は下記のとおり懲戒処分となる。

- 1) 減給を伴う降格 (降格日から 2 週間は減給されない。)
- 2) 一定期間の無報酬による停職
- 3) 解雇

第 8 節 労働安全の確保

地方自治体は、職群 1（現業職）の職員等を対象に、労働上の安全と衛生を確保するため、下記のとおり詳細な規定がおかれている。

- 1) 職員の業務に適正な防護服及び機材を提供し、関連法を満たす労働環境を確保する。
- 2) 可能な限り、新規購入する重機（グレーダー、ローダー、バックホー、トラック、ローラー）にはエアコンを搭載する。
- 3) ゴミ収集運搬、タールのパッチング、パトロール等に使用する車両は、高可視性で、フラッシュライトなどの周囲に目立つ照明器具を搭載するものとする。
- 4) クレオソート、タール、アスファルト乳剤などを使用する業務従事者に対しては、それらの材料を洗い落とすための適切な洗浄剤及び洗浄施設を提供するものとし、強い酸性物質の使用が不可欠な業務従事者に対しては皮膚保護用クリームも提供する。
- 5) 衛生的で冷涼な飲料水が終日利用できるように確保されなくてはならない。
- 6) 連続的に使用できる通信手段が整わない遠隔地域での単独労働を強要しない。
- 7) 融解した金属、タール、腐食性物質等により衣類が破損した際、職員自身の怠慢に起因するものでない場合、地方自治体はその補償をしなければならない。
- 8) 委託業者や人材派遣の職員についても、労働安全上、適切な保護服や安全教育を提供される。

第6章 その他

第1節 オーストラリアの労働組合

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）を超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。したがって、各地方自治体における職員が加入する労働組合も複数にわたる。また、公務員によるデモやストライキは、民間企業と同様に行われている。

第2節 政治的行為の制限

地方自治体職員としての特別の政治的行為の制限は、原則として存在しない。

地方自治体職員が、連邦議会議員若しくは州議会議員の選挙に立候補し、その職に就任することを制限する法律の規定はなく、法律上は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ため、多くの地方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自身が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る。

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 1996” 「NSW 州 労使関係法」
- “NSW Anti-Discrimination Act 1977” 「NSW 州 差別禁止法」
- “NSW Local Government Act 1993” 「NSW 州 地方自治体法」
- “NSW Local Government (State) Award 2010” 「NSW 州 地方自治体裁定」

2 統計

Australian Bureau of Statistics（連邦政府統計局）“Government Finance Statistics 2006”

3 他参考文献・資料（英文）

- 「The 2011 National Awards for Local Government」 Australian Government
- 「National Skills Shortage Strategy for Local Government」 National Local Government Skills Shortage Steering Committee.
- 「Learning in Local Government」 Australian Centre of Excellence for Local Government.

The State of the Australian Public Service - An Alternative report

Randwick City Council ホームページ

4 他参考文献（邦文）

久保田治郎 編著「オーストラリア地方自治体論」

山下茂 著「体系比較地方自治」

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】（当時）

財団法人自治体国際化協会シドニー事務所

所長補佐 高橋 裕幸