

## 〔論 説〕

オーストラリア・クイーンズランド州公共部門  
における労働力計画への取り組み（前編）

西 村 美 香

## 1. はじめに

1990年代からの改革を経て、日本の公務員制度は変化してきた。任期付任用や官民人事交流の拡大、給与構造改革、人事評価制度の導入と利活用、再就職規制の見直し、幹部職員人事の一元管理、採用試験制度の改正、幹部候補育成課程の新設、そして今年度からは退職年齢を65歳まで漸次引き上げていくことになっている。

この間、人件費抑制のために定員削減に取り組み、平成13年に80万を超えていた国家公務員数（一般職）は令和5年には約29.2万人となり<sup>(1)</sup>、ピーク時の平成16年に約328万人いた地方公務員数（一般職）も令和4年には約280万人になっている。今後も少子高齢化やデジタル化を見据えて、公務員数は更なる抑制を求められる可能性が高く、有能な人材の確保や職務遂行体制の見直し等による、更なる効率化が求められている。しかし、既に現状は厳しい。公務員人気は凋落し、人材の流出と相まって、定員確保すら困難となっている職種もあり、こうした窮状の打開策の検討は、公務員制度における喫緊の課題となっている。

本論文は、そうした打開策の検討にあたって、オーストラリア・クイーンズランド州（Queensland Government）における労働力計画（Workforce Plan）に注目する。クイーンズランド州の公務員制度も日本と同じ

---

(1) 人事院（令和5年度）「3. 公務員の数と種類」

ような問題に直面しているが、その解決策として労働力計画を策定し、変化する時代に応じた公務員像と人材確保戦略に取り組んでいるからである。現段階では必ずしも成功例とは言えないが、その取り組みから、これからの公務員の人材確保に何が必要なのか、手掛かりを得ることができると考えている。

前編となる本稿では労働力計画の前提となっているクイーンズランド州公務員を素描し、後編で労働力の中長期計画と府省の計画、そして労働力計画の問題点を指摘した会計検査院の報告を紹介し、クイーンズランド州における労働力計画の問題点と日本への示唆を考察して締めくくりたい。

## 2. クイーンズランド州公共部門のプロフィール

### (1) クイーンズランド州の基本情報

クイーンズランド州はオーストラリア連邦6州の中で面積が2番目に大きく、人口は約532万で3番目に多い北東部の州である<sup>(2)</sup>。州都はブリスベンで、州内で最も人口が多いゴールドコーストや、観光業が盛んなケアンズは日本でもよく知られている。

クイーンズランド州の元首は、オーストラリア連邦および他州と同じくイギリス国王であり、立憲君主制をとっている。イギリス国王が州首相の上申に基づいて任命する総督（Governor）が国王の名代として議会の招集・解散（首相の助言に基づく）、国務大臣の任命、法律の承認、恩赦などを行うが、州の政治に直接関わることはなく、州首相が実質的なリーダーである。クイーンズランド州は一院制で、多数党の党首が首相となるのが一般的である。2015年以降はオーストラリア労働党（Queensland Labor : Australian Labor Party Queensland Branch）のアナスタシア・バラシェ（Annastacia Palaszczuk）が首相を務めている。

### (2) クイーンズランド州公共部門の雇用法制

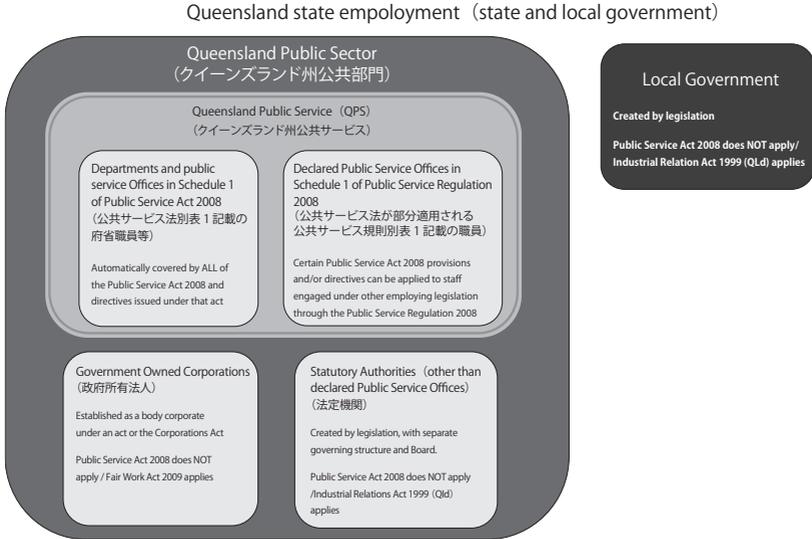
クイーンズランド州公共部門（Public Sector）には多種多様な職員が働

---

(2) 2022年6月30日。オーストラリア統計局。なお、人口が最も多いのはシドニーを州都とするニュー・サウス・ウェールズ州（約815万人）、2位はメルボルンを州都とするビクトリア州（約661万人）である。

<https://www.abs.gov.au/statistics/people/population/national-state-and-territory-population/latest-release>

図 1 クイーンズランド州公共部門 雇用関係図



出典：Public Service Commission (Qld), Submission to the Senate Education, Employment and Workplace Relations Committee Inquiry: The conditions of employment of state public sector employees and the adequacy of protection of their rights at work as compared with other employees の添付資料

注：公共サービス法 2008 の最後に別表 1 (Schedule 1) として 28 の Public Service Office とその長がリストアップされている。公共サービス委員会もそのうちの 1 つである。

いており、図 1 の通り、その雇用法制は複雑である。日本の一般職公務員 の概念に近いクイーンズランド公共サービス (Queensland Public Service : QPS) は、公共サービス法 (Public Service Act 2008) に基づいて雇用される職員である<sup>(3)</sup>。ただし、警察官や看護師、医師など多くの第一線職員が除外されており、クイーンズランド公共サービスの概数は、公共部門全体の職員数から病院職員と警察官を除外した数、2022 年 3 月の統計では公共部門で働く職員の約 51%である<sup>(4)</sup>。

また、公共サービスの中でも、府省以外で働く職員は公共サービス法が

(3) Public Service Act 2008 Part 2 Division 1 第 5 条

(4) なお、クイーンズランド州保健局の職員のうち病院や保健サービスではなく保健省に所属する公務員もいる。

全面適用されるわけではなく、公共サービス以外の法定機関や企業職員は他の法律の下で雇用されている。こうした州公共部門内での雇用法制の複雑さは、2018年のレビュー報告書（A fair and responsive public service for all）においても問題点として指摘されている<sup>(5)</sup>。例えば、クイーンズランド州保健省の9割の職員（保健病院サービスに所属）は、公共サービス法ではなく、病院・保健委員会法（Hospitals and Health Boards Act 2011）に基づいて雇用されている。また、州立学校の教員は公共サービス法に基づいて雇用されているが、職業訓練専門学校教員やスタッフは同法による雇用ではない。雇用法制の違いによって、異動する際に退職を迫られ資格を失うといった不公平な人事慣行もあり、機関をまたいだ人事異動の障害になっている<sup>(6)</sup>。

雇用法制が複雑となっていた公共サービス法に代わるものとして、2022年には公共部門法（Public Sector Act 2022）が制定され、2023年3月1日から実施されている。それに伴い、公共サービス委員会（Public Service Commission）は公共部門委員会（Public Sector Commission）に名称変更された。新しい公共部門法は、公共部門における雇用の中核的枠組み（例：包摂と多様性、先住民との関係を再構築する義務、採用、雇用審査、業績管理、懲戒と停職のプロセス）を府省等（public service entities）だけでなく公共部門の各種組織（public sector entities）<sup>(7)</sup>にも適用するため、公共サービス法よりかなり多くの職員を対象としている。

### （3）部門別職員構成

クイーンズランド州公共部門で働く職員の概要は、『クイーンズランド州公共部門の職員プロフィール（Queensland public sector workforce profile）』で公表されている。クイーンズランド公共サービス（QPS）だ

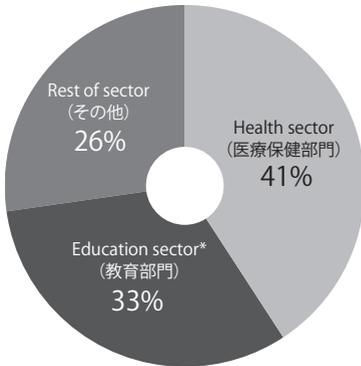
---

(5) 2018年9月にアナスタシア・パラシェ首相が「A fair and responsive public service for all」と銘打って公務員制度のレビューを諮問し、その中間報告書が2018年12月、最終報告書が2019年5月に出されている。独立審査員は、法定弁護士のペーター・ブリッジマン（Peter Bridgeman）氏である。

(6) Queensland Government (December 2018), pp.15-16。

(7) 公共部門の各種組織とは、公共または国の目的のために法律に基づいて設立された機関、当局、委員会、企業、団体、事務所、その他の事業体である。州内の地方公共団体や議会、裁判所、警察等を含まない点は公共サービス法と同じである。

図2 部門別の割合



\*Education sector includes TAFE Queensland

図3 第一線職員と管理運営職員の割合

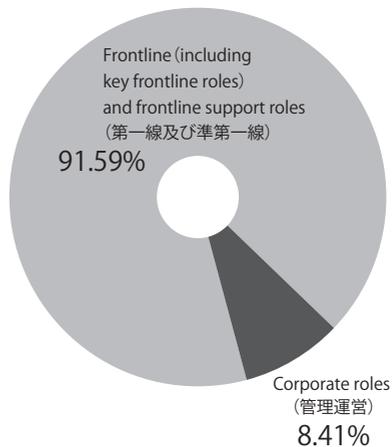


図2・図3の出典：Public Service Commission (March 2022), p.5

けでなく広く公共部門全体の職員を対象としており、現在公表されている情報は2022年3月が最新版である<sup>(8)</sup>。数値は全てフルタイム換算された人数(Full Time Equivalent: FTE)で示されている<sup>(9)</sup>。

図2に示す通り、公共部門で働く職員の中で、最も多いのは医療保健部門で41%、ついで教育部門の33%である。医療保健部門や教育部門の職員は、住民に直接サービスを提供する典型的な第一線職員(Frontline)と第一線職員をサポートする職員(Frontline support：以下、準第一線職員と記す)である。

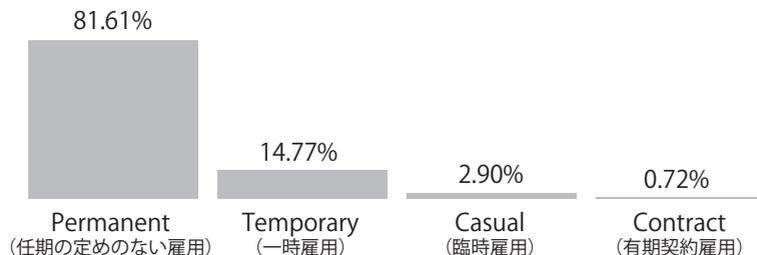
クイーンズランド州の第一線・準第一線職員は、図3のように公共部門職員の91.59%を占めている。第一線職員には医師、看護師、助産師、救急隊員、教員、補助教員、警察官、消防士、刑務官、保護観察官、児童福祉司、障害者施設職員、ケースワーカー、準第一線職員には検事、裁判所事務官、コールセンター職員、窓口職員、通学路の監視員、公文書管理官、美術館や博物館の学芸員、図書館員などが分類されている<sup>(10)</sup>。第一

(8) 2023年4月5日時点

(9) Professor Peter Coaldrake (8 September 2018) で、労働力をFTE換算で統一するよう勧告されてからFTE表記で統一されている(勧告1および2)。

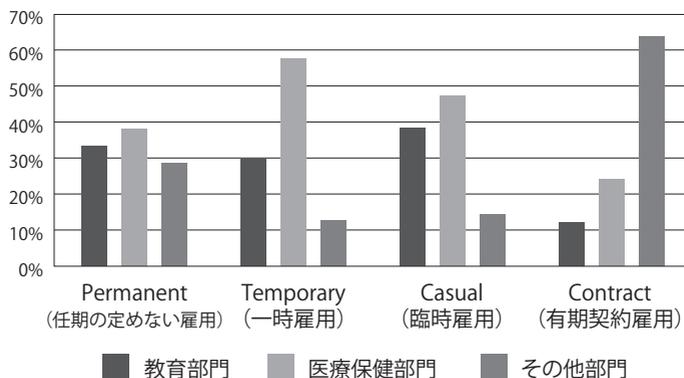
(10) Queensland Government (March 2022), p.8

図4 雇用タイプ別にみた割合



出典：Public Service Commission (March 2022), p.12

図5 雇用タイプ毎の部門別職員割合



出典：Public Service Commission (March 2022), p.12

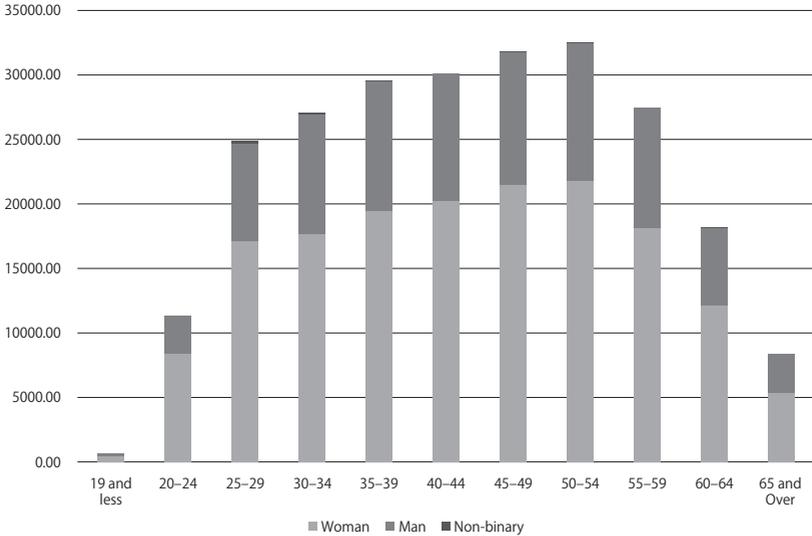
注：雇用タイプ別に各部門の合計が100%となっている

線・準第一線職員以外の8.41%の職員は、管理運営に携わる職員であり、人材管理、会計監査、情報管理、広報の業務を行っている。

#### (4) 雇用タイプ別職員構成

雇用タイプ別に見ると、図4の通り、任期の定めのない雇用が全体の81.61%、一時雇用 (temporary) が14.77%、臨時雇用 (casual) が2.90%、契約雇用 (contract) が0.72%となっている。図5は雇用タイプ毎にどの部門の職員が多いかを表したものである。一時雇用や臨時雇用は医療保健部門や教育部門が多く、契約雇用はその他部門が多くなっているが、これ

図6 年齢階層別職員分布



出典：Public Service Commission (March 2022) ,p.15,'Number of FTE by age distribution and gender'より作成

は契約雇用の多くが上級管理職（Senior Executive Service: SES と記す）や最高責任者（Chief Executive : CE と記す。各府省の事務次官など事務局トップ）だからである。

なお、一時雇用・臨時雇用については、2年後に最高責任者（CE）が見直し、任期の定めのない正規雇用か任期付雇用への転換を判断することになっている<sup>(11)</sup>。

## (5) 年齢構成

年齢構成については、全職員の平均年齢が44.44歳、女性は44.29歳、

(11) Queensland Government (December 2018), p.21

なお、一時雇用も臨時雇用も任期の定めのない雇用が適切ではない一時的・臨時的な空席に対応する為の雇用であるが、臨時雇用は他の雇用形態と同じような保障を受けられず、そのかわりに時給が割増（casual load という）されている。民間では25%程度時給が割増されているが、クイーンズランド公共サービス職員はアワードにより23%割増となっている。

男性は 44.85 歳、ノンバイナリーは 34.39 歳である。年齢別の職員分布は図 6 の通りである。60 歳以上の職員は全体の約 14%、40 歳以上は約 61% であり、高齢化が深刻である。

クイーンズランド州の公共サービス法、そして新しい公共部門法においても、公務員の定年退職はなく、55 歳以上又は指令に基づき退職することが許可されている職員が、退職を希望する際に、署名入りの通知を最高責任者（府省では事務次官）に提出することになっている<sup>(12)</sup>。

## (6) 多様性 (diversity) ・包摂性 (inclusion)

クイーンズランド州公共部門では、雇用機会均等が法律で義務付けられており<sup>(13)</sup>、社会の多様な人々を包摂する公共部門であることを目指し、2015 年からは 5 年間の戦略計画も立てている。現在は「クイーンズランド公共部門 包摂と多様性 戦略 2021—2025 (Queensland Public Sector Inclusion and diversity Strategy 2021-2025)」が実施されている。法律では、障がい者・アボリジニ及びトレス諸島出身者・非英語圏出身者（出生地が海外あるいは自宅で英語以外の言語を使用する職員）・女性が対象グループとして例示されているが、5 年間の戦略計画では LGBTIQ+ の人々も対象となっている。

『クイーンズランド州公共部門の職員プロフィール』では、障がい者の雇用が 2022 年の目標値 8% に対して 3.31%、アボリジニ及びトレス諸島出身者は目標値 3% に対して 2.48%、非英語圏出身者については目標値の設定がないが、出生地が海外の職員は 4.00%、自宅で英語以外の言語を使用する職員は 6.84% 在籍していることが公表されている。女性管理職 (Senior Officer /Senior Executive and Chief Executive) については 2022 年の目標値 50% に対して 51.21% であり、2021 年には目標値を超えている。

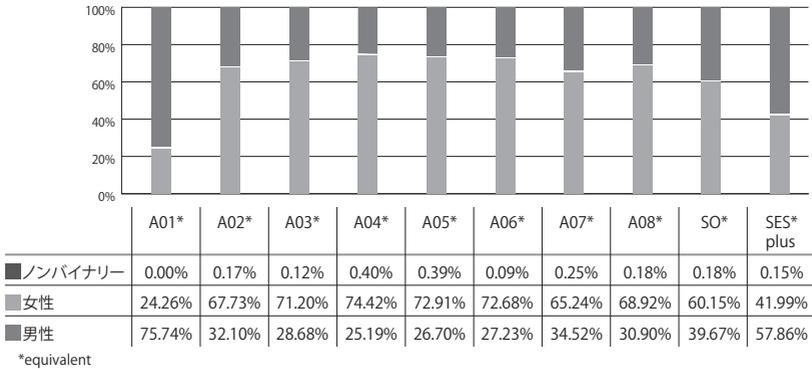
女性管理職の割合を給与等級別（給与等級は AO1 から SES へ向けて上がっていく）に示したのが図 7 である。クイーンズランド州政府職員の約

---

(12) Public Service Act 2008 では Part 4 Termination, suspension and related matters 136 Voluntary retirement に、Public Sector Act 2022 では Division 4 Resignation or retirement ,164 Voluntary retirement に規定がある。

(13) Public Service Act 2008 では Chapter 2 Equality of employment opportunity、Public Sector Act 2022 では Chapter 2 Equity, diversity, respect and inclusion に規定が置かれている。

図7 給与等級毎の性別分布 (2022年6月)



出典：Queensland Government, Queensland public sector Gender pay equity dashboard 2022 より

[https://www.qld.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0014/313700/Queensland-public-sector-Gender-pay-equity-dashboard-2022.pdf](https://www.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/313700/Queensland-public-sector-Gender-pay-equity-dashboard-2022.pdf)

7割(2022年は69.28%)は女性であり、近年では女性管理職も増加しているが、上級管理職(SES)レベルでは依然として約4割に留まっている。別の報告書では、局長級の21の役職のうち女性は4人であり、指導的役割を担う女性が少ないと指摘されている<sup>(14)</sup>。

図7の横軸にある給与等級別の代表的な官職は表1の通りである。

図8は、年齢別に見た給与の男女格差を示している。若い世代では女性の給与が高いが、30代以降は男性の給与が高くなり、45歳以上になると男性の給与は女性より概ね1割高くなっている。このような給与格差の原因については特に説明されていないが、前述の昇進格差が影響しているものと推測される。

## (7) 給与決定方法

クイーンズランド州公共部門では、アワード(Modern Award)と認証協定(certified agreement)に基づいて給与が定められている。アワードは対象となる職種・産業の雇用最低条件や権利を定めたものであり、紛争

(14) Professor Peter Coaldrake (28 June 2022), p.86. 同報告書では、一時雇用やパートタイム雇用における女性比率が圧倒的に高いことも指摘されている。

表 1 給料表の等級別代表官職

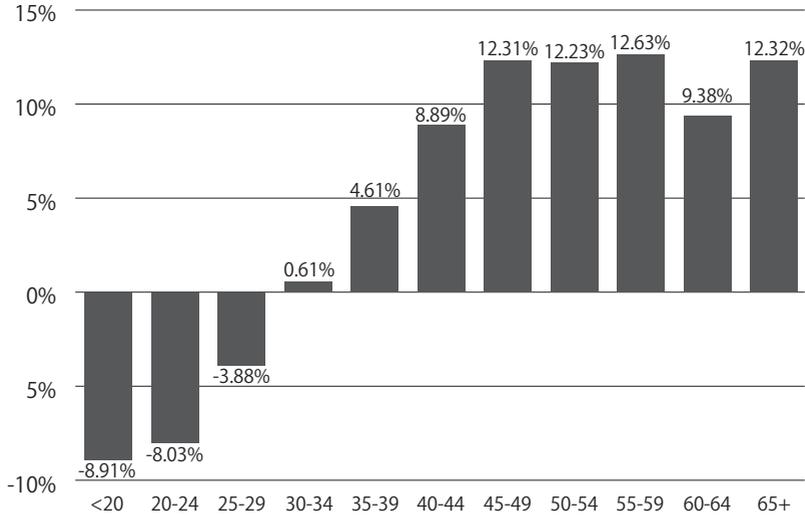
給料表 (等級)	代表的官職（一部事例のみ）
AO1 相当	新卒警察官
AO2 相当	教師補助員、清掃員、管理スタッフ、清掃員・グランドスタッフ、クイーンズランドヘルス運営スタッフ、看護助手、一部の救急車・消防士運営スタッフなど。
AO3 相当	州保健局の運営スタッフ、教員補助員、管理担当者、一部の教員、登録看護師、看護助手、一部の登録看護師、一部の救急車運営スタッフ、その他
AO4 相当	教員、准看護師、看護助手、正看護師、事務職員、一部の救急車・消防車の運行スタッフ、警察官など
AO5 相当	教師、正看護師、事務職員、一部の救急車・消防隊員、TAFE 教師、州保健局の医療スタッフ、警察官、保健師、その他
AO6 相当	教師、臨床看護師、正看護師、職業訓練専門学校教師、一部の救急車運行スタッフ、警察官、保健師、刑事、その他
AO7 相当	臨床・正看護師、教員、警察官、刑事、その他
AO8 相当	臨床看護師、コンサルタント・管理者・教育者、臨床・正看護師、教員・校長・指導員、警察官・保健師・刑事など
SO 相当	校長・副校長、看護部長・副看護部長、臨床看護師、警察幹部、医療スタッフ、保健師、上級士官、一部上級警察官、その他
SES 相当	上級管理職員（SES）、訪問医療スタッフを含む医療スタッフ、大学等の学長を含む学校長、臨床看護コンサルタント/マネージャー/エデュケーター、看護部長/副看護部長、ほとんどの上級警察官、その他

出典：Public Service Commission（March 2019）, p.8

Table 5 Number of FTE by annual earnings and gender, based on AO equivalent (as if working full-time) with selected occupations as examples

解決手続き、最低給与レベル、職務分類、諸手当、労働時間、休暇、出張、研修、組合その他について、労使とも守るべき事項が定められている。クイーンズランド州では、労使関係法（Industrial Relation Act 2016, Chapter 2, Part 3）に基づいて、州政府と州内自治体の雇用最低基準（最低賃金、最長週労働時間、フレックスタイム制、休暇、祝祭日、解雇・余

図8 年齢別に見た性別給与格差



出典：Queensland Government, Queensland public sector Gender pay equity dashboard 2022 より

[https://www.qld.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0014/313700/Queensland-public-sector-Gender-pay-equity-dashboard-2022.pdf](https://www.qld.gov.au/_data/assets/pdf_file/0014/313700/Queensland-public-sector-Gender-pay-equity-dashboard-2022.pdf)

剰人員解雇の通知など)を定めた「クイーンズランド雇用基準 (Queensland Employment Standards:QES)」があり、アワードの内容もこれに連動している。

アワードは独立機関である労使関係委員会 (Queensland Industrial Relations Commission)<sup>(15)</sup>によって策定され、必要に応じて修正が加えられる。労使関係委員会は、アワードの策定にあたり、アワードの対象となる当事者が内容に同意し、その内容が労使関係法に準拠していることを確認する必要がある。多くの一般職員は General Employees (Queensland Government Departments) and other Employees Award - State 2015、上級職員等 (SO 及び SES) は Queensland Public Service Officers and

(15) 労使関係委員会は、労使関係法 (Industrial Relations Act 2011) に根拠を有する独立の記録裁判所である。現在の委員は9名で、労使関係委員長はクイーンズランド州労働裁判所長 (President, Industrial Court of Queensland) を兼任している。 <https://www.qirc.qld.gov.au/about-us> 参照。

Other Employees Award – State 2015 の対象となっている。

認証協定は、特定の雇用者と職員との間の労働問題（給与・手当・勤務時間などの勤務条件、文化的意識、研修、労使関係に関することなど）に関して、労使交渉で結ばれた協定であり、労使関係委員会によって認証されたものである。アワードより職場に特化した条件等が盛り込まれており、アワードと矛盾する場合は認証協定が優先する。認証協定は通常3年毎に労使交渉で改定され、労使交渉にあたっては誠実交渉（good faith bargaining）<sup>(16)</sup>が両当事者に義務付けられている。公共部門には数多くの認証協定があるが、各府省の多くの職員は State Government Entities Certified Agreement 2019 の対象となっており、最高責任者（事務次官等）の給与もこの認証協定に準じて改定されている<sup>(17)</sup>。

アワードや認証協定に基づく給料表への個々の職員給与の格付けは、職務価値によって決まる。クイーンズランド州の公共部門では、幅広い職種を対象に公平で一貫性ある体系的職務分類を行うために、Mercer の職務評価をベースにした JEMS（Job Evaluation Management System）が採用されており<sup>(18)</sup>、訓練を受けた評価者が、職務価値スコアを決定している。そして、このスコアが任用や給与の基準となっている。

---

(16) 交渉会議に出席し、関連情報をタイムリーに開示し、相手の提案を真摯に検討し、結社の自由や団体交渉のプロセスを損なうような、気まぐれで不公正な行為をしないことなど。

Queensland Government Office of Industrial Relations WEB サイト: What is good faith bargaining?

<https://www.oir.qld.gov.au/industrial-relations/qld-industrial-relations-framework/collective-bargaining> 参照。

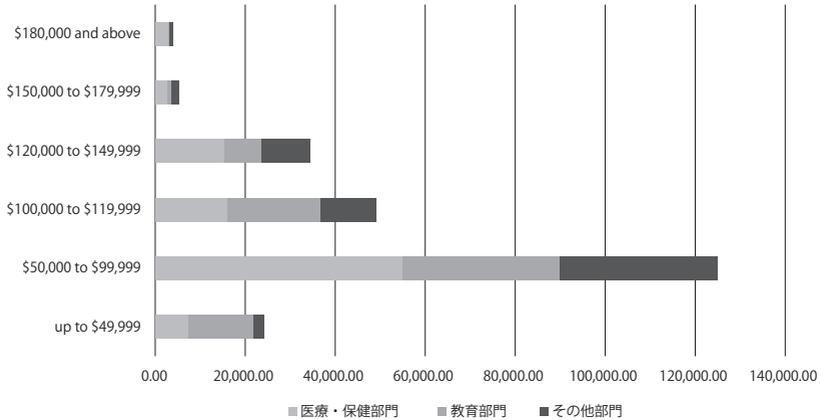
(17) Queensland Government WEB: Chief executive pay and benefits, Queensland Public Sector Chief Executive Remuneration Framework

<https://www.forgov.qld.gov.au/employment-policy-career-and-wellbeing/pay-benefits-and-leave/chief-executive-pay-and-benefits> 参照。

(18) Mercer をベースにしていることについては公共部門委員会の Sandra Lerch 氏からの情報。JEMS の説明については Queensland Government WEB サイト, Establish or review a role's classification level (JEMS) 参照。

<https://www.forgov.qld.gov.au/human-resources/recruitment/start-a-recruitment-process/establish-or-review-a-roles-classification-level-jems>

図9 年収別職員分布 (単位 AUD)



出典：Public Service Commission (March 2022), p.14 'Earnings are made up of salary plus regular allowances with remuneration calculated as actual FTE'より作成

## (8) 給与水準

年収別にみた職員分布は図9の通りである。棒グラフ内は医療保健・教育・その他の3部門で区別されている。1AUD(豪ドル)を88.6円で換算すると、\$50,000は約443万円、\$100,000は約886万円、\$120,000は約1,063万円、\$150,000は約1,329万円、\$180,000は約1,595万円である。最も多い\$50,000から\$100,000の年収の職員は、看護師や医療技術者、教員、警察官など第一線で働く職員が多い。

年収が\$150,000~\$179,999の職員は、概ね上級職員(Senior Officers: SO)である。上級職員(SO)はJEMSによる職務価値が720~819であり、表2の通り、給与ポイント1~3で給与額が決まっている。どの給与ポイントに格付けされるかは、技能や専門性によって最高責任者(事務次官等)が決定する。また、給与ポイントの昇格(1から2、あるいは2から3)には、高い業績を継続することが必要であり、業績評価に基づいて行われる。

上級職員(SO)の年収は、給与に加えて退職年金(Superannuation)と年次休暇特別手当(Leave Loading:オーストラリア独自の手当で、年次休暇を取るともらえる手当)を加算した金額である。2022年9月1日以降の金額は\$162,743~\$178,543であり、日本円で約1,442~1,582万円であ

表2 上級職員（SO）の給与（2022年9月1日以降）（単位 AUD）

給与ポイント	給与	退職年金	年次休暇特別手当	合計
3	156,491	19,953	2,099	178,543
2	149,565	19,070	2,006	170,641
1	142,642	18,187	1,914	162,743

出典：Public Service Commission, Senior officers-employment conditions (Directive 02/21 Effective date 1 July 2021) p.8, Schedule 2: Senior officer remuneration rates,

る（1AUD = 88.6円で換算）。

\$ 180,000 以上は上級管理職（SES）より上の年収である。上級管理職（SES）の職務価値は JEMS720 以上であり、給与表は表3の通りである。給与パッケージ（Remuneration package）は給与と車両手当（Executive vehicle allowance）を合算したもので、それに退職年金、年次休暇手当を加算したものが年収（Total fixed remuneration）となる。その金額は、\$ 173,351～\$ 342,579、日本円で1,536万円～3,035万円である（1AUD = 88.6円で換算）。

上級管理職（SES）の給与の格付けも職務価値によって決まる。初めて任命される時は最低のパッケージ・ポイント（1.1、2.1、3.1、4.1）への格付けが原則であり、公共サービス委員長（Public Service Commissioner）の事前承認を得れば例外的に高く格付けできる。給与パッケージ・ポイントは高い業績を継続することによって1ポイントずつ上がるのが原則であるが、公共サービス委員長の事前承認を得れば、特例的に2ポイントまで上げることがある。

各機関のトップである最高責任者（Chief Executive Officers : CEO）は、職務価値とそれに対応した給与バンド（Band 1～6）、そして前歴などを考慮して総給与パッケージ（Total Remuneration Package）が決定される。総給与パッケージには、車両手当と年次休暇手当を含んだ給与と退職年金（雇用者負担分）が含まれている。各府省の事務次官が格付けされる Band 1 の総給与パッケージ（2022年9月1日以降）は、\$ 682,125～\$ 852,628 で、日本円で約 6,044 万～7,554 万円である（1AUD = 88.6 円で換算）<sup>(19)</sup>。

表3 SESの給与表(2022年9月1日以降)

職務価値	レベル	パッケージ ポイント	給与 パッケージ	年金 12.75%	年次休暇 手当	合計 固定給
1720+	SES 4	4.5	303,601	35,267	3,711	342,579
		4.4	290,780	33,632	3,539	327,951
		4.3	277,958	31,997	3,367	313,322
1520-1719	SES 4	4.2	267,188	30,624	3,222	301,034
		4.1	254,862	29,052	3,057	286,971
1280-1519	SES 3	3.5	246,248	27,954	2,941	277,143
		3.4	239,047	27,036	2,845	268,928
		3.3	231,162	26,031	2,739	259,932
1120-1279	SES 3	3.2	223,287	25,027	2,633	250,947
		3.1	215,408	24,022	2,528	241,958
940-1119	SES 2	2.5	211,234	23,681	2,492	237,407
		2.4	203,354	22,676	2,386	228,416
		2.3	195,477	21,672	2,280	219,429
820-939	SES 2	2.2	188,722	20,811	2,190	211,723
		2.1	181,967	19,950	2,099	204,016
770-819	SES 1	1.4	173,674	19,466	2,048	195,188
		1.3	166,917	18,604	1,958	187,479
720-769	SES 1	1.2	160,163	17,743	1,867	179,773
		1.1	154,534	17,026	1,791	173,351

出典：Public Service Commission, Senior executive service-employment conditions (Directive 03/21 Effective date 1 September 2021) p.8, Schedule1: SES remuneration rates

## (9) 定員

クイーンズランド州の各府省の職員数は、予算決定プロセスにおいて、

- (19) Queensland Government WEB サイト, Chief executive pay and benefits.  
<https://www.forgov.qld.gov.au/employment-policy-career-and-wellbeing/pay-benefits-and-leave/chief-executive-pay-and-benefits>

フルタイム換算（FTE）で上限が定められている。より具体的には、財政規律 2（Fiscal Principle 2）「一般政府部門における新規の資本投資は、借入金ではなく、主に経常収入によって賄われるような純営業余剰を目標とする」に従い、予算・経済状況・行政ニーズ（インフラ投資、病院、教育、警察、環境等）などを考慮して、財務省（Queensland Treasury）が首相内閣府（Department of the Premier and Cabinet）や公共サービス委員会と協議し、各府省と労働力確保の必要性について交渉した上で、各府省別に職員数の上限を定めている<sup>(20)</sup>。各府省の FTE の上限は、予算書第 2 号（Budget Paper 2）において、表 4 のような形で公表されている。

フルタイム換算による上限枠は、「最前線のサービス提供を活性化させる」という政権公約を実現するため、2014-15 年から 2021-22 年にかけて 40,692.28FTE（20.44%）増加してきた。2015 年 3 月～2022 年 3 月の間、特に増加が大きかったのは教師（5,788FTE・13.75% 増）、教員助手（1,377FTE・14.78% 増）、看護師（10,638FTE・38.10% 増）、保健師（5,077FTE・51.38% 増）、医師（3,106FTE・39.16% 増）、救急隊員（1,103FTE・29.71% 増）、警察官（733FTE・6.52% 増）、消防士（204・8.49% 増加）である<sup>(21)</sup>。

なお、2016-17 年度予算から 2019-20 年度予算までは、「将来推計の平均で、フルタイム換算（FTE）による全職員数の増加が人口増加を上回らないようにすることで、持続可能な公共サービスを維持する」という財政規律第 6 号（Fiscal Principle No.6）もあった。しかし、2018 年に出されたピーター・コールドレイク教授（Professor Peter Coaldrake）によるレビュー報告書で、公共部門の定員増加のほとんどは連邦と州の資金調達の取り決めに支配されている保健と教育分野で発生しており、人口増加ではなく活動や需要の原則に基づいていることから、人口増加率による増員抑制を内容とする財政規律第 6 号は、公共部門全体の成長目標を達成する能力に歪みを与える可能性がある<sup>(22)</sup>と指摘され、補足勧告 2 では医療保健・教育部門とそれ以外の部門に分けて財政規律第 6 号を開示するよう求められた<sup>(23)</sup>。財政規律第 6 号は、2021-22 予算以降は記載されていない。

---

(20) 公共サービス委員会の Sandra Lerch 氏（Executive Director, Strategic Workforce Futures）へのヒヤリングによる。

(21) Queensland Government（2022-23）, pp.119-120

(22) Professor Peter Coaldrake（18 September 2018）, p.3 の勧告 6。

表4 各府省別職員数 (FTE 換算) 上限  
Funded Controlled FTE positions by Department<sup>1</sup>

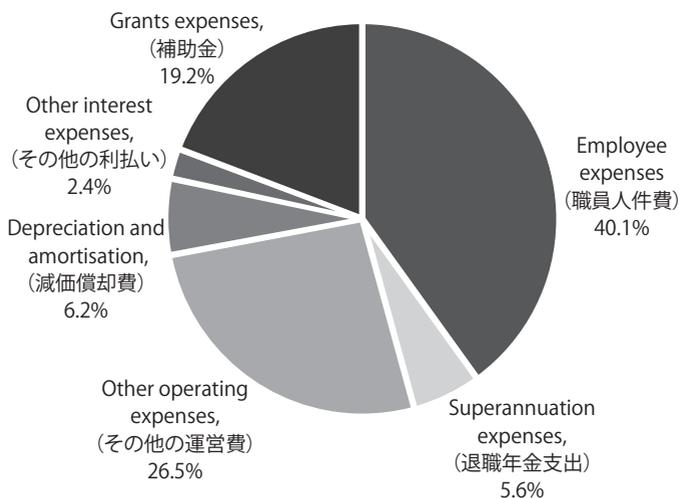
	2021–22 Adjusted Budget <sup>2</sup>	2021–22 Est. Act.	2022–23 Budget <sup>4</sup>
Agriculture and Fisheries	2,108	2,108	2,108
Children, Youth Justice and Multicultural Affairs	5,286	5,280	5,384
Communities, Housing and Digital Economy	3,590	3,573	3,518
Education	75,706	75,676	76,774
Electoral Commission of Queensland	76	76	81
Employment, Small Business and Training	4,576	4,566	4,778
Energy and Public Works	2,319	2,303	2,303
Environment and Science	2,841	2,839	2,863
Justice and the Attorney-General	3,628	3,634	3,792
Office of the Inspector-General Emergency Management	22	22	22
Premier and Cabinet	455	450	474
Public Service Commission	64	64	64
Queensland Audit Office	191	191	191
Queensland Corrective Services	6,599	6,597	6,606
Queensland Fire and Emergency Services	3,809	3,808	3,901
Queensland Health	99,266	99,480	105,686
Queensland Police Service	16,920	16,923	17,548
Queensland Treasury	1,291	1,278	1,258
Regional Development, Manufacturing and Water	586	589	602
Resources	1,550	1,531	1,425
Seniors, Disability Services, and Aboriginal and Torres Strait Islander Partnerships	1,961	1,959	1,903
State Development, Infrastructure, Local Government and Planning	993	986	974
The Public Trustee of Queensland	637	637	606
Tourism, Innovation and Sport	467	463	472
Transport and Main Roads	7,489	7,488	7,498
Other <sup>2</sup>	40	135	..
<b>Total</b>	<b>242,470</b>	<b>242,656</b>	<b>250,831</b>

Notes :

1. Departmental FTE can also be found in the Service Delivery Statements (SDS).
2. Other relates to whole-of-government unallocated FTE pool established in the 2021–22 Budget. The FTE pool has been fully utilised to support resourcing of approved functions in the 2022–23 Budget.
3. Adjusted Budget reflects movements of FTE following Machinery of Government changes only.
4. In addition to the FTE positions outlined above, a Norfolk Island Taskforce has been established to support Queensland's delivery of services on Norfolk Island and the implementation of the Intergovernmental Partnership Agreement on State Service Delivery to Norfolk Island. This includes up to 28 FTE across Queensland Health, the Department of Education and the Department of the Premier and Cabinet. These FTE are fully funded by the Australian Government.

出典 : Queensland Government (2022-23), p.121。

図 10 性質別歳出 2022-23 年度



出典：Queensland Government (2022-23), p.117

## (10) 人件費

クイーンズランド州予算における人件費は図 10 に示した通り、職員人件費が 40.1%、退職年金支出（退職年金給付拠出金や利息等）が 5.6% で、合計 45.7% となっている。

職員人件費には、給与・年次休暇・長期勤続休暇が含まれており、2022-23 年は 300 億 7,600 万ドルで、2021-22 年の概算実績より 21 億 4,500 万ドル、7.7% 増加すると予想されている。こうした伸びは、人口増加、最前線のサービス支援に向けた政府の選挙公約、賃金政策に添ったものであり、既存の認証協定だけでなく今後交渉される認証協定による給与引き上げ分も折り込み済みである。

公共部門の給与は過去 6 年間で 16% 増加し、ブリスベンの消費者物価指数の上昇率 11% を上回った。新型コロナ・パンデミックによる財政逼迫のため 2020 年の給与引き上げは延期されたが、影響を受けるすべての公共部門協定に継続的な影響がないよう、後日 2.5% の追加給与上昇分が予算に組み込まれた<sup>(24)</sup>。

(24) この項目の説明は Queensland Government (2022-23), pp.118-119 による。

なお、現在の認証協定は9月1日が起点となっているため、6月に議会で成立する予算に給与上昇分を含めることは容易である。何らかの理由で給与上昇分の予算が不足した場合は、給与支払いが優先され、別の予算から流用するか、財務省経由で政府に追加資金を要請することになる<sup>(25)</sup>。

### 参考文献

- 人事院. 令和5年度. 『国家公務員プロフィール』
- Professor Peter Coaldrake (18 September 2018) *Review into Queensland Public Sector Workforce Stage 1 - Reporting ISSUES PAPER*
- Professor Peter Coaldrake (16 November 2018) *Review into Queensland Public Sector Workforce Stage 1 - Reporting - Supplementary paper on Frontline and Fiscal Principle 6 issues*
- Professor Peter Coaldrake (28 June 2022) *Let the Sunshine in : Review of culture and accountability in the Queensland public sector* (Final Report)
- Peter Bridgman (December 2018) *A fair and responsive public service for all : Independent Review of Queensland Public Employment Law* (中間報告書)
- Public Service Commission (March 2019) *Queensland public sector quarterly workforce profile*
- Public Service Commission (March 2022) *Queensland public sector workforce profile*
- Queensland Government (2022-23) *Queensland Budget 2022-23. Budget Strategy and Outlook* (Budget Paper No.2)

---

(25) 公共サービス委員会の Sandra Lerch 氏 (Executive Director, Strategic Workforce Futures) へのヒヤリングによる。

