イ　給与決定過程

(ｱ)　給与決定過程の流れ

一般職員の給与の決定に際して、各省は、財務省の審査を経て承認された給与歳出（Pay Remit）の範囲内で労働組合と交渉して、具体的な給与制度を設定している。労働組合と締結する労働協約の有効期間は各省によって異なるが、全体的にみれば複数年度のものが増えつつある。

財務省は、(a)公務部門の給与がマクロ経済の安定性に寄与するか、(b)広範な財政状況と合致するか、(c)経済にインフレ圧力を加えることはないかという観点で給与歳出を審査するとともに、各省の給与制度について、(i)労働市場における人材獲得競争の観点から十分な水準か、(ii)消費者物価の上昇と調和しているか、(iii)各省にとってねん出可能なものであるか、(iv)税金に見合ったものとなっているかという点を審査する。

財務省は、各省の給与歳出を審査する際に、各省に対して、組織単位での業績を給与に反映する仕組みを導入すべきではないか、地域別給与の仕組みを導入すべきではないか、というような要求も行っている。

各省ごとの給与改善率については、従前は各省一律（2005年の場合、3.5%）であったが、2006年には、3.5～４%と２～3.5%の２種類のバンドを用意して、給与水準の高い省には低い方のバンドを適用し、給与水準の低い省には高い方のバンドを適用する方法に改められた。これは、各省間の給与格差を縮小し、公務全体としての給与の統一性を確保することを企図したものであり、この結果、財務省によって認められる給与改善率は省によって異なることもあり得る。

各省の賃上げ率については財務省の承認を受けた給与歳出に基づき決定されるが、その配分は財務省の承認を要せず、各省限りで決定されている。

(ｲ)　労使交渉の実際

主な労働組合には、一般職員で組織される公務・商業サービス連合（ＰＣＳ）、技術者・科学者（一部上級公務員を含む。）で組織される専門職国家公務員組合（Prospect）、上級公務員及びファーストストリームの職員（幹部候補職員）で構成される第一部門公務員組合（ＦＤＡ）、刑務所職員で構成される刑務官協会（ＰＯＡ）、北アイルランドの職員で構成される北アイルランド公務員組合（ＮＩＰＳＡ）がある。

一般職員について、各省は、使用者として労働組合と交渉しており、各省における人事担当部局が実際の交渉を担っている。この交渉は、財務省による各省の給与歳出の承認前から非公式に開始され、財務省による各省の給与歳出の承認後は、公式なものに移行し、給与歳出によって決定された原資の範囲内で等級ごとの俸給額の改定、俸給と手当の振り分けなどの配分について交渉が行われる。すなわち、イギリスの一般職員の交渉は、使用者側から提示された枠の下での配分交渉という性格を有している。

労働組合と交渉して決めた勤務条件は、非組合員を含めたすべての一般職員に対して適用されている。実際には、過去数十年において、一般職員の給与水準の引下げが行われたことはない。

なお、労使交渉以外の協議の場として、人事当局が非公式の場で労働組合役員と話し合う機会を持っている省や、関連するすべての労働組合代表と人事当局との間で年に１回議論する場を公式に開催している省の例がある。

(ｳ)　労使交渉が不調の場合

各省において労働組合との給与改定交渉が合意に至らない場合には、当局側が自ら新たな制度を決定し、実施する。このような場合には、労使関係が悪化し、ストライキに発展した事例もある。

交渉がまとまらない場合に各省が財務省に対して追加原資を求めて協議することも制度上否定はされていないが、実際には追加原資が認められる可能性はないため再協議の余地はない。

なお、交渉不調の場合の紛争調整手続として、官民共通の助言斡旋仲裁局（ＡＣＡＳ）があるが、調整を行うためには両当事者の合意が必要であり、公務部門においては当局が同意しないため、ほとんど活用されていない。公務部門においては、当局又は労働組合のいずれか一方の当事者の申請により公務員仲裁裁判所（ＣＳＡＴ）の仲裁に付すことができるが、ＣＳＡＴは30年以上機能しておらず、現在休止状態にある。

(ｴ)　ストライキの状況

近年発生した公務員（地方公務員を含む。）の争議行為をみると、2008年４月にＰＣＳが、インフレ率（4.1%）を下回る政府提唱の賃上げ率（2.45%）に反対して24時間ストライキを実施し、運転免許試験場、沿岸警備隊、入国審査場、ジョブ・センター、年金事務所等において10万人以上の公務員が参加した。同年７月には、主に地方公務員で構成される公共サービス労働者組合（ＵＮＩＳＯＮ）メンバー約60万人を含む公務員数十万人が、インフレ率を下回る賃上げ率に反対して２日間のストライキを実施している。また、2010年３月にＰＣＳが、政府支出を削減するための剰員整理解雇手当の減額に反対して３日間のストライキを実施した。

ウ　給与制度への議会の関与

一般職員の給与制度について法律に定めはなく、労使交渉により決定されることとなるため、議会が関与することはない。

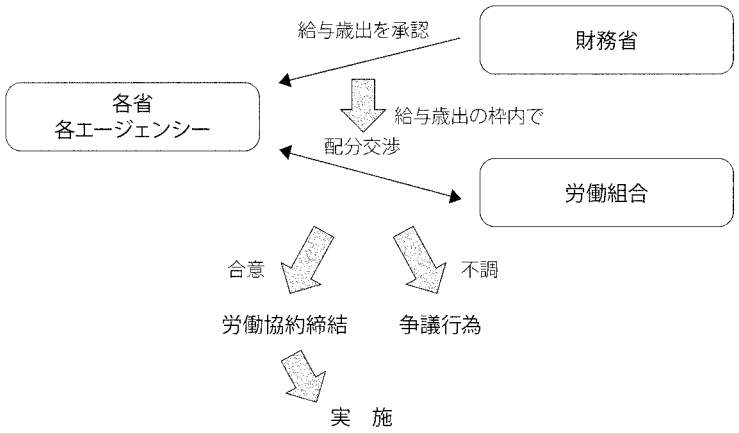
エ　給与の予算面における取扱い

政府は隔年ごとに３か年の支出計画を政府部内での取決めとして策定しており、この中で一般職員の給与を含む人件費予算の枠についても決定している。予算は単年度制であるため、この支出計画を受けて政府は、人件費を含む予算案を毎年作成し、予算書として議会に提出する。予算は個別の法律で恒久的に支出権限を与えられたものを除き議定費歳出予算法という法律として制定されるが、法案の提出権は議員に限られているため、議員である財務大臣が法案を提出することとなる。

議定費歳出予算法案の議会における審議は下院に先議権があり、上院には修正権も拒否権も認められていない。議院内閣制の下で下院の多数を占める与党の支持により、原案どおり可決、成立している。

このように、一般職員の給与については、政府の支出計画のとおり予算が成立しており、この予算には支出計画を踏まえた給与歳出の内容が盛り込まれている。各省は、この給与歳出の枠内で配分についての労使交渉を行っている。

［図２］　イギリスの一般職員の給与決定過程



※非組合員にも同じ給与を適用。
※交渉不調の場合の仲裁機関として公務員仲裁裁判所等があるが、事実上機能していない。