⑶　労使交渉により給与改定が行われている公務員【公務被用者】

○　公務被用者の賃金については、労使交渉により統一的に決定され、労働協約が締結される。
○　労使交渉は、連邦内務大臣及び市町村代表（連邦財務大臣が同席）と労働組合による。
○　労使交渉が不調の場合、調停委員会の調停案を基に交渉を再開する。再度の交渉も決裂した場合は、労働組合はストライキを行うのが一般的である（連邦及び市町村の公務被用者による賃上げなどを求めたストライキが行われているほか、近年では、州の公務被用者によるストライキが頻発）。

なお、労働協約の成立には労使間の合意が必要であるため、合意が成立しない限り、使用者側が一方的にその内容を決定することはできない。

○　公務被用者の賃金制度については、法律の定めはなく、労働協約で定められるため、議会の関与はない。
○　予算面では、公務被用者の賃金については、人件費として予算に計上されており、公務被用者の人件費を含む予算案は、連邦議会の多数を占める与党の支持により原案どおり議決されている。労使交渉は、予算の成立後に行われる。

労働協約の効力は予算には左右されないものの、労使交渉には、労働協約と予算の調整を図るため、財源に関する権限を持つ連邦財務大臣が同席することが慣例化している。

ア　給与制度

公務被用者の賃金については、特定の職種を別にすれば統一的な労働協約によって定められている。

イ　給与決定過程

㈠　給与決定過程の流れ

公務被用者の賃金に係る労働協約については、かつて、ドイツでは、使用者側は、連邦、州及び市町村（自治体雇用者組合連合）が共同で労働組合との交渉に当たっていたが、2006年以後州が共同の交渉に加わらなくなり、現在は、州は、連邦及び市町村とは別に交渉を行っている。

連邦政府を代表する者は連邦内務大臣とされ、賃金交渉では、財源に関する権限を持つ連邦財務大臣が同席することが慣例化している。

賃金改定が実施されると、その改定の内容は、組合員であるか否かにかかわらず、すべての公務被用者に適用される。

㈡　労使交渉の実際

公務被用者の賃金等を定める労働協約には、通常、一定期間（通常２年）は解約できない旨の条項があり、当該期間が経過すれば、当事者から解約と新たな労働協約締結に向けた交渉の申出を行うことができる。通常は労働組合側から申出がなされる。

労働組合では交渉方針の検討が行われ、物価上昇率、民間賃金の動向等を踏まえて賃上げ等の要求内容が決定される。これに対して、使用者側においても、経済調査機関の調査結果等を参考に検討が行われ、通常は、あらかじめ連邦及び市町村代表から成る交渉団内で意思統一をした上で交渉に臨むこととなる。

労使が交渉で合意すれば議会の同意を要することなく労働協約は効力を持つ。判例（1984年９月26日ドイツ連邦労働裁判所判決）・学説上は、労働協約は予算より優先すると解されており、予算措置の有無は労働協約の効力に影響しない。ただし、予算の不足が生じないよう、使用者側においては、連邦財務大臣・同省職員が交渉に同席し、予算との調整を図りながら交渉を行っている。実際には、給与、労働時間を含む勤務条件がパッケージとして交渉事項とされており、使用者側は、賃上げ要求に対して、賃上げとセットで労働時間の延長・柔軟化等を提案している。

妥結までに比較的長くかかる交渉の場合には、約３か月間に数回（各回２日程度）の交渉が行われる。また、労使交渉の間には必要に応じて実務者レベルの作業グループによる協議も行われる。賃金改定は、最終的には政治的な判断も含めた労使の駆け引き等を通じて決定されることとなる。

最近の連邦・市町村公務被用者に係る賃金交渉と労働協約の締結の状況をみると、2008年の交渉においては、労働組合は当初８％の賃上げ等を要求したが、調停をはさんだ６回にわたる交渉を経て、同年については基本賃金の一律50ユーロ（月額）の賃上げに加えて3.1％の賃上げが行われている。また、2009年については、2.8％の賃上げに加えて特別一時金225ユーロで妥結している。さらに、2010年１月に開始された賃上げ交渉においては、労働組合から５％の賃上げ等の要求が出されたが、３回にわたる交渉と調停を経て、４回目の交渉において労使双方が調停案を受け入れ、１月にさかのぼって1.2％、翌年の2011年１月に0.6％、更に同年８月に0.5％の賃上げを行うとともに同年に240ユーロの特別一時金を支給すること等で妥結した。なお、過去数十年において、労使交渉によって賃金水準の引下げが行われたことはない。

㈢　労使交渉が不調の場合

労使交渉によって合意に至らず、調停が必要と判断された場合には、労使同数の委員と中立委員から成る調停委員会による調停手続に移行する。調停手続は、労使で締結した協定によって規定されている。交渉が決裂すると、24時間以内に調停手続の開始が宣言される。調停案の作成についての基準等は特に定められていないが、調停委員会は全会一致の調停案を得ることを目指して協議を行うことが義務付けられており、労使双方の委員と中立委員との間で妥協点が探られる。採決された調停案は法的拘束力を持たないものの、労使双方は、合意するという目標を持って、調停案を基に交渉を再開することが義務付けられている。再度の交渉も決裂した場合には、再び調停手続に移行することもできるが、基本的には労働組合がストライキに入ることとなる。なお、交渉中は労働組合による警告ストライキ等の抗議行動がしばしば実施されているが、手続開始後３日目以降、調停期間中は労使双方とも争議行為を行ってはならないとされている。

労働協約については、使用者側が一方的にその内容を決定することはできないこととされている。仮に、労使の合意が成立せず、労働協約の改定ができないままその期限が到来してしまった場合には、法律の規定により従前の労働協約が引き続き効力を有することとされている。

㈣　ストライキの状況

近年は、使用者側の財政事情が厳しくなっていることも背景に、交渉が難航し、結果として争議行為が比較的多く発生している状況にある。ドイツは行政執行の相当部分が州や市町村の権限となっているが、連邦は市町村と共同で交渉に当たるため、市町村公務被用者によるものを含む争議行為により、国民生活にも直接的な影響を及ぼしている。

連邦及び市町村の公務被用者の賃金交渉をめぐる最近のストライキの実施状況をみると、2008年に、連邦及び市町村公務員（公務被用者）の賃上げを求めて、市町村の病院、近距離交通、ゴミ収集職員を中心にストライキが実施され、１か月で約20万人が参加したとされている。このほか、近年では、州の公務被用者によるストライキが頻発しており、2006年には、勤務時間延長に反対して、現業を中心に15週間にわたって約78万人が参加するストライキが行われ、公務運営に大きな支障を生じた。

病院などの緊急業務については国民に危害をもたらす形でのストライキは制限されているが、原則として、ストライキを行っている公務被用者の代わりに官吏を投入することはできないとされている。

公務被用者のストライキ一般に対する評価としては、労働組合関係者の意見として、国民は最初は理解を示すが市民サービスへの支障が大きくなるにつれて市民の怒りが増すという指摘、世間からも政界からも厳しい目で見られるという指摘、学者の意見として、ストライキの実施に対しては世論やメディアからのプレッシャーがあるとの指摘がなされている。