Ⅲ　我が国における三公社五現業の沿革とその給与決定過程

公共企業体等労働関係法の下にあった我が国の三公社五現業は、争議権が制約されていたものの、協約締結権を付与されていた。この枠組みは第二次大戦後我が国に導入されたが、不安定な労使関係の下で労使紛争が多発し、それも背景に経営形態が見直されるなどして、現在では国有林野を残すのみとなっている。このような経緯を歴史的事実としてたどり、三公社五現業の抱えていた問題を分析することは、非現業国家公務員の労働基本権の在り方を考える上でも参考になると考える。

⑴　現業公務員等に協約締結権が付与された経緯

○　国有鉄道事業、郵政事業などに従事する現業の国家公務員については、第二次大戦後認められた労働三権が昭和23年７月の政令第201号により団結権を除いて否定された後、昭和24年６月には日本国有鉄道及び日本専売公社が新設され、これらの分野で働いていた公務員は公共企業体職員となった。これらの職員には協約締結権を含む団体交渉権を認め争議権は認めないとする公共企業体労働関係法が施行された。

その後、同法は日本電信電話公社職員のほか、郵政事業など五現業の公務員にも適用され、三公社五現業体制が発足した。

第二次大戦後、昭和21年３月施行の労働組合法によって官民の労働者に労働基本権が認められ、公務員についても、警察、消防及び監獄の職員を除き、労働三権が認められた。同年10月に施行された労働関係調整法により非現業国家公務員の争議行為は禁止されたが、国有鉄道事業、郵便事業などに従事する現業の国家公務員は、争議権を含めた労働三権を有していた。

昭和22年、大幅な賃上げを求めて予定された２・１ゼネストに対する連合国最高司令官マッカーサー元帥による中止指令、翌昭和23年７月の公務員の協約締結権、争議権の否認を求める芦田内閣総理大臣宛てマッカーサー書簡を経て、同月公布、施行された政令第201号により、公務員は現業を含めて一律に協約締結権を否認されるとともに、争議行為を禁止された。

マッカーサー書簡においては、鉄道並びに塩、しょう脳及びたばこの専売事業の職員を国家公務員の身分から除外するよう指示されており、これを受けて、政府は、日本国有鉄道（国鉄）及び日本専売公社を新設することとし、昭和24年６月、これら公共企業体の職員には協約締結権を含む団体交渉権は与えるものの、争議権は認めないこととする公共企業体労働関係法が施行された。この法律により、労使交渉を基本として第三者機関㈱による調整手続を併設した給与決定の法的枠組みが新設された。その後、昭和27年８月、同法は公共企業体等労働関係法（公労法）へと改正され、同時に電気通信省が廃止されて設立された日本電信電話公社の職員に適用され（国鉄、日本専売公社及び日本電信電話公社の三公社体制となった。）、翌昭和28年１月からは、五現業（郵政、国有林野、印刷、造幣、アルコール専売）の国家公務員にも適用され、三公社五現業体制が発足した。

㈱　公共企業体労働関係法制定時は、各公共企業体ごとの調停委員会と公共企業体仲裁委員会に分立しており、その後、調停委員会を統合して公共企業体等調停委員会とする改正を経て、昭和31年８月、公共企業体等労働委員会（公労委）に統合。国鉄等の民営化により公労法が国営企業労働関係法に改正されたことに伴い改組され、昭和62年４月からは国営企業労働委員会、次いで労働委員会制度の効率的運営・機能の強化を図るための労働組合法の改正に伴い、昭和63年10月以降は中央労働委員会に統合された。

⑵　三公社五現業の給与決定過程

○　三公社五現業においては、争議権が禁止されたものの、協約締結権を含む団体交渉権が認められており、給与については労使交渉によって決定されるのが制度上の建前であった。しかし、実際には毎年の賃上げ交渉が自主決着することはなく、公労委による調停を経て公共企業体等の経営状況にかかわらず一律的に仲裁裁定によって決着するという実態にあった。

三公社五現業の給与については、各公共企業体の根拠法及び国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法によって、①職員の職務の内容と責任に応ずるものであること、②民間賃金、(非現業の）国家公務員給与等を考慮して決定すべきことが定められていた。また、公労法に基づき、争議権が禁止されていたが、協約締結権を含む団体交渉権を有しており、交渉不調の際の公労委による調停、仲裁等の調整手続が定まっていた。

実際の給与改定についてみると、労使交渉によって決定されるのが制度上の建前ではあったが、毎年の給与水準の引上げ（ベースアップ）が労使交渉によって自主決着することはなく、公労委による調停を経て仲裁裁定によってまず引上げ水準について決着し、事後においてその原資の中で本俸と手当の配分等について交渉するという実態にあった。

三公社五現業の給与決定過程について、その運用も含めて概説すると次のとおりである（現在の国有林野についても基本的に同様）。

ア　組合要求、当局の回答

民間春闘の時期に合わせて公共企業体・国営企業（公共企業体等）の関係労働組合ごとに要求が出され、それぞれ当局との間において団体交渉が行われた。なお、給与水準の改定交渉については、中央において交渉が一本化されることが通常であった。

交渉の過程で当局側から政府内調整の上、すべての公共企業体等で一律的な回答(有額回答)が提示された。この有額回答は、当局の当事者能力の制約から、例えば、昭和57年の場合、最終的には仲裁裁定の改定率（ベースアップ）が平均4.6%であったところ、これに先立って行われた有額回答は平均1.0%となっているように、例年、交渉による自主決着を図るという観点からは、実質的意義の乏しいものであった。

イ　公労委の調整手続（調停、仲裁）

調停手続は、事案ごとに公益委員を調停委員長として、各１名の労使委員が補佐する計３名の調停委員会が構成され、それにより行われた。ただし、手続の大半は、合同調停委員会において各々の公共企業体等の問題を一括して取り扱う方式が採られた。

調停委員会では、当該年度の春季賃金改定の状況について各種調査機関の発表資料や公労委の独自調査等によってその動向を把握した上で、公益委員が、当事者の意見を聴き、労使委員との話合いを踏まえて総合判断の上、解決案を作成するとの方式が採られていた。その際、改定前における職員の賃金の妥当性について、賃金構造基本統計調査等を用い、性別、学歴、年齢によるラスパイレス方式によって、公共企業体等と民間の規模100人以上全産業との賃金水準の比較を行い、併せて人事院資料による国家公務員給与水準との比較を行っていた。

毎年の賃上げ交渉が調停段階で解決することは、この公労委による調整手続ができて間もない昭和30年前後を除けばなく、例年、調停は不調となり仲裁手続に移行した。仲裁は公益委員によって構成される仲裁委員会において、昭和40年代以降、調停段階で労使当事者の意見を聴いて作成された調停委員長見解等と同一内容の仲裁裁定が行われた。

ウ　仲裁裁定の実施

仲裁裁定については、昭和31年の公労法改正によって政府は実施されるようにできる限り努力しなければならないと規定され、昭和32年以降完全実施されていた。仲裁裁定が予算上又は資金上実施可能な場合は政府限りで実施を決定し、予算上又は資金上政府限りで決定できない場合は、国会に付議され、国会において承認の議決がなされるか、補正予算の成立等を経るかして仲裁裁定の実施が決定された。

その後は、仲裁裁定によって示された給与の改善原資をどのように俸給と手当(扶養手当等)に配分するか、さらに俸給については定率（高齢層に有利）と定額（若年層に有利）の改善方法の割合をどうするか等の配分交渉が行われた。この配分交渉においては、複数の組合が併存している場合には各組合ごとに行われたが、当局側によって妥結内容の統一が図られた。賃上げ基調の中、早期に引上げ後の水準に基づく給与支給及びその時点までの当該年度の給与の精算（差額支給）をしたいという意向は労使間で共有されており、配分交渉は、非現業の国家公務員の給与制度等を参考にして、通常は労使限りで妥結されていた。