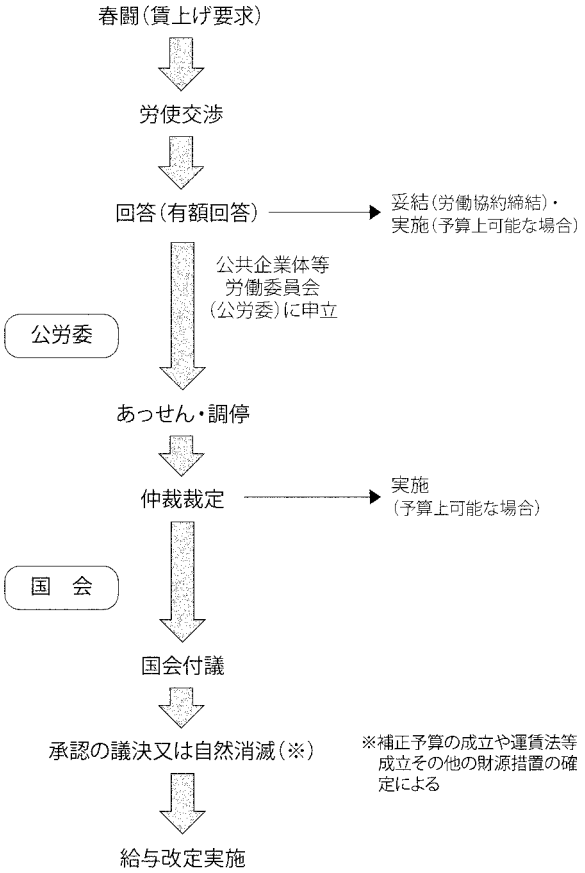
［図８］　三公社五現業の給与決定過程



(3)　三公社五現業の労使紛争等

○　国鉄におけるマル生紛争、遵法闘争、郵政における年末年始闘争、さらには空前の規模で行われたスト権奪還ストなど大規模な労使紛争が繰り返された。勤務上の負担軽減等の労働環境の問題や合理化などが労使紛争の主な焦点となった。

三公社五現業の不安定な労使関係の下で昭和20年代から労使紛争が多発し、違法な争議行為、処分、抗議のための争議行為という悪循環が続いた。昭和40年代以降に起きた代表的な紛争等の例を挙げれば以下のとおりであり、大規模な労使紛争は、自主決着が行われなかった給与改定交渉としてよりも、勤務上の負担軽減などの労働環境の問題や合理化反対、さらには争議権自体の回復を主な焦点として行われた。

ア　国鉄におけるマル生紛争（昭和46年）

国鉄では財政再建計画に当たって全職員の意識改革を求める「生産性運動」を進めたが、一部の現場において国鉄労働組合（国労）や国鉄動力車労働組合（動労）の組織に対する切崩し工作等が発覚し、公労委に不当労働行為と認定されたこともあり、生産性運動は労働組合からの厳しい反対のため中止された。この紛争（いわゆる「マル生紛争」）によって現場におけるモラールが低落し、職場規律の乱れを招いたとされている。

イ　国鉄における遵法闘争（上尾事件、首都圏国電事件）（昭和48年）

勤務上の負担軽減などの労働環境の問題や合理化反対等を掲げ、国労や動労は法令・規則を遵守するとして列車の運行を遅延させることを労働闘争の手段とした、いわゆる遵法闘争を度々行っていた。このような列車の運行を意図的に遅延させる行為が繰り返し行われたことを契機に昭和48年３月に埼玉県の上尾駅で、同年４月に首都圏の国鉄の各駅で市民の暴動を招いた。

ウ　スト権奪還スト（昭和50年）

三公社五現業の労働基本権問題に対処するため昭和49年に政府に設置された公共企業体等関係閣僚協議会の下に置かれた専門委員懇談会において、意見書の集約が進められている間、争議権の付与をめぐり三公社の当局代表がそれぞれ条件付き付与の考えを明らかにするなど、様々な動きがあったことを受け、公共企業体等労働組合協議会は、意見書発出と同日の昭和50年11月26日から「スト権奪還スト」に突入した。これは、ほぼ全面的に国鉄がストップしたり、郵便物が大量に滞留するなど空前の規模で８日間にわたって行われ、国民生活に大きな影響を与えた。

エ　郵政における年末年始闘争（昭和53年）

全逓信労働組合は、郵便輸送合理化への反対や郵政省の労務政策の転換を掲げ、昭和53年12月、年賀処理の拒否を含む闘争に突入し、翌年の年賀郵便の配達が遅延（当時の郵政省によると、昭和53年末までに投函された年賀状のうち約30％の約10億7,700万通が翌年１月４日以降に遅配）するなどの混乱が発生した。

(4)　三公社五現業当局の当事者能力の制約と労使関係システムの問題点

○　三公社五現業は、業務範囲、料金、人件費等についての法律又は予算上の統制などにより、経営上の自主性が大幅に制約されていた。経営状況からは民間並みの賃上げが可能であるような場合でも、三公社五現業当局の交渉当事者としての権限には強い制約があり、労使交渉によって給与水準改定を自主決着させることはできなかった。

○　給与水準改定については、仲裁裁定による決着が続いていたため、労使交渉は形骸化し、自主決着の手段としての機能を全く発揮できなかった。このように、本来労使関係における最大のテーマとなるはずの給与水準改定について労使交渉が機能し得なかったことにより、労使ともに交渉に対する責任感を低下させ、労使関係は一向に安定せず、労働環境の問題や合理化などをめぐり大規模な労使紛争が繰り返され、職場規律の乱れ等を招いた。

ア　三公社五現業当局の当事者能力の制約

三公社五現業は、その高度の独占的、公共的性格から、法律上、予算上の諸制度により、経営上の自主性が大幅に制約されていた。各公共企業体等の事業内容は関係法律によってその範囲が詳細に定められており、三公社及び郵政事業の運賃、料金等も、それぞれの法律の規定によって規制されていた。人件費等の予算については、国会の議決のほか、執行面でも経費の流用や予備費の使用について主務大臣や大蔵大臣の承認等の統制があった。

三公社五現業職員の給与については、このような一般的な予算制度上の制約に加えて、さらに、給与総額制度による規制があり、給与改定等における三公社五現業当局の交渉当事者としての権限は強く制約されていた。

給与総額制度とは、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基づき、三公社五現業は職員に対して支給する給与について給与準則を定めなければならず、その際、年度中の給与の支給が当該会計年度の予算の中で給与の総額として定められた額を超えてはならないとする制度をいい、この給与総額は、前年度の給与準則に基づく額とされ、昭和49年度以降平成13年度までは（給与改善費が計上されていなかった昭和61年度から平成２年度までを除く。）、更にこの額に一定割合の給与改善費を加えた額とされた。これにより、例えば、仮に労使交渉によって給与総額を超えた給与について労働協約を締結した