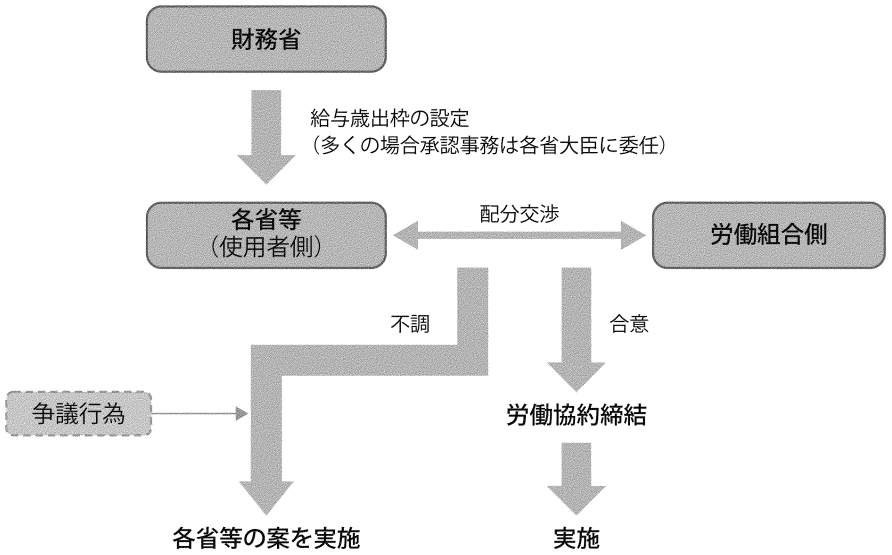
図４　イギリスの一般職員の給与決定過程



※1　非組合員にも同じ給与を適用。
　2　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。

イギリスにおける給与決定権限の分権化の影響

1990年代から始まった給与決定権限の各省等への分権化の影響について、イギリス政府関係者等から聴取したところ、各省等別の交渉とすることにより、労働組合一体となっての交渉を不可能とし、労働組合を弱体化させ、国レベルでの紛争を避ける狙いがあったとされている。

給与決定の分権化が与えた影響として、以下の問題点が指摘されている。

第一に、上級公務員給与が民間に比べて低く抑えられている一方、下位レベルの一般公務員の給与は、民間に比べて高止まりしている。上級公務員の給与は全国統一の決定が行われており、全般的に抑制的傾向がある。他方、各省等単位で決定されている一般職員の給与は、労働党政権下でそれなりに上昇し、場合によっては、上級公務員の給与が部下の一般職員の給与よりも低いという実例も発生している。

第二に、省庁再編により省庁が統合した場合、給与が高い方の省庁に低い方の省庁が追い付くよう給与交渉がなされるため、全体としての給与水準を抑えることができていない。

第三に、各省等別の給与交渉であるため、省内で同じ仕事をしていても、統合前にどちらの省に所属していたかによって給与差が生じ、職員間で格差をもたらしている。

第四に、省庁によっては、昇格時における一定割合の給与上昇を契約上の効力を有するものとして合意があった場合、たとえ上級公務員より高い給与となろうとも、契約を優先させる結果、上司部下間で給与の逆転が生じる事態も生じている。

3　上級公務員及び一般職員の給与以外の勤務条件をめぐる労使交渉の概要

○　交渉は給与に関するものが大半であるが、各省等別に、これに合わせて雇用条件や有給休暇についても交渉されることがある。

○　年金改革のような重要な問題については、大臣級交渉が行われることがある。年金制度は全省統一的な制度であるため、省庁横断的に中央レベルでの交渉となる。

給与以外の勤務条件については、上級公務員であれ一般職員であれ、労使交渉により決定している。

⑴　交渉事項

交渉事項の範囲は、法律上例示が列挙されており（1992年労働組合及び労使関係法第178条第２項）、具体的には、勤務条件、解雇条件、職務の割当て、懲戒事項等がある。法律上例示が列挙されていない事項であっても、使用者側は、少なくとも協議という形で労働組合側の意見を聴くこととしており、拒否することは基本的にはない。実際の交渉事項としては、給与が大半を占めるが、付随的に雇用条件、有給休暇等も交渉されることがある。最近では、年金についての交渉が多くを占めている。予算や定員に関する交渉は行われていない。

⑵　交渉の形態

給与交渉においては、人事部長～副部長レベルと、労働組合の交渉担当役員が交渉に当たるのが通例であるが、年金改革のような重大な問題の場合、大臣と労働組合書記長がそれぞれを代表して交渉に当たることもある。また、給与交渉は、制度が各省等単位で構築されているため各省等別に行うが、年金交渉の場合、年金制度は全省統一的な制度であるため、省庁横断的に中央レベルでの交渉となる。この場合、複数の労働組合が一体となって交渉するため、全国規模での労働組合活動となる傾向にある。

イギリスにおける年金改革とストライキの状況

年金掛金の増加、年金支給額算定方式の変更及び支給開始年齢の引上げを柱とした政府の年金改革案に対し、複数の労働組合が、2011年に合同で大規模なストライキを決行した。2011年６月には、10万人超の国家公務員を含む約75万人がストライキに参加し、１万校以上の学校で閉校等の影響があったほか、ジョブセンターや裁判所等は業務量を減らして開所する等の影響が出た。さらに、11月30日、過去30年間で最大規模とされるストライキが決行された。約15万人の国家公務員を含め、最大で200万人が参加したとされている。国境警備局では、テロ対策を緩めるわけにはいかないにもかかわらず、パスポートチェック業務に当たる職員が不足することが予想されたため、有志の職員を同業務に配置するとともに、本省幹部職員もパスポートチェック業務を行う事態となった。このような２度の大規模ストライキは、政府との対話期限の延長や政府側譲歩案の提示につながったと言える。

第３節　ドイツ

1　勤務条件決定過程の概要等

⑴　概況

○　ドイツの公務員は、主として公権力の行使に携わる「官吏」と私法上の雇用関係にある「公務被用者」とに分けられる。

○　「官吏」は、団結権は保障されているものの、給与等は法定されるため協約締結権はなく、争議権も認められていない。

○　団体交渉を通じて賃金等を決定する「公務被用者」は、民間労働者と同様に、三権ともに保障されている。

○　職員代表制により、官吏・公務被用者共同で、法令及び賃金協約の定める勤務条件の官署における具体的な適用や、個別の人事処遇に関する使用者の意思決定過程に参画する。

ドイツの公務員は、公法上の勤務義務、忠誠義務を負い、主として公権力の行使に当たる職務を遂行する官吏（Beamte。憲法第33条第４項）と、労働契約に基づく私法上の雇用関係にある公務被用者（Tarifbeschäftigte）によって構成されている。

官吏は、警察、刑務、教育、税務、税関といった領域や、連邦及び州の本省等における基本的な行政執行において、中心的な役割を果たしている。これに対して、公務被用者が多数を占めている行政領域としては、医療、福祉の実務や清掃等の現業業務のほか、統計、年金支給、職業紹介、秘書などの事務や各行政機関における定型的な事務などが挙げられる。

公務員の数は、連邦で官吏約13万人、公務被用者約14万人、州で官吏約125万人、公務被用者約69万人、市町村で官吏約18万人、公務被用者約111万人であり、このほかに軍人（全て官吏）が約19万人、ドイツ連邦銀行、連邦雇用エージェンシー、社会保険関係の社団その他公法上の諸機関で官吏約８万人、公務被用者約77万人となっている（いずれも2010年６月現在）。