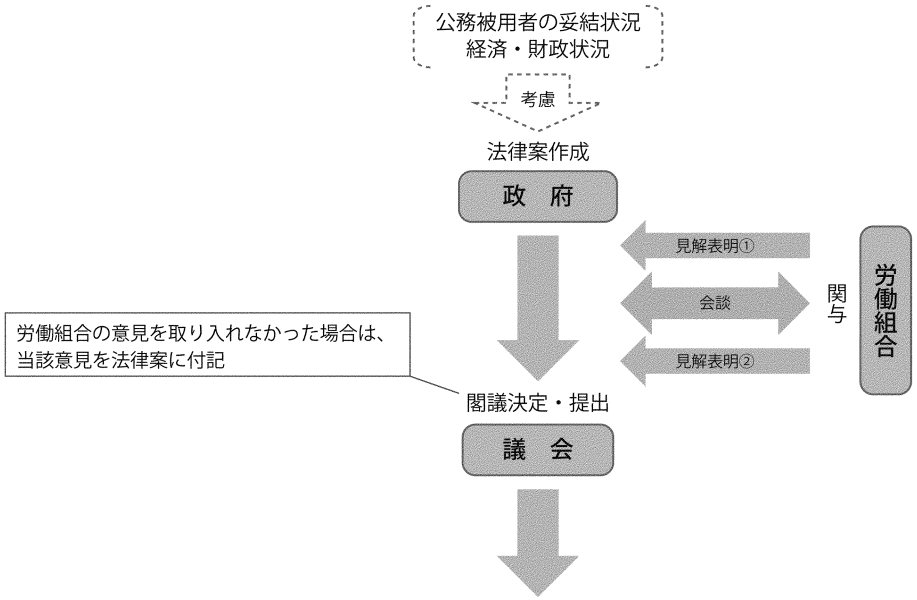
図５　ドイツの官吏の給与決定過程



ドイツの官吏のストライキ禁止をめぐる法廷論争

欧州人権裁判所は、2009年４月21日の判決において、労働組合の組織する全国的ストライキに公務員が参加することを禁止したトルコ政府の措置に関し、結社の自由の行使の制限を「軍隊、警察又は国家行政の構成員」以外には認めていない欧州人権条約（第11条）に違反するとした。これが一つの契機となって、ドイツ国内で、労働組合の組織する警告ストライキに参加したことを理由に懲戒とされた州官吏（教員）が処分を不服として提起した行政訴訟において、官吏のストライキ禁止の解釈・適用をめぐって司法判断が分かれている。

＊

(a)　2010年12月15日デュッセルドルフ行政裁判所判決

「伝統的な職業官吏制度の諸原則」の一内容であるストライキ禁止は全ての官吏に及ぶが、欧州人権裁判所の判決に鑑み、著しく不相当な態様であるといった事情のないストライキに参加した官吏を懲戒に処することは許されないとの判断を示した。

(b)　2011年７月27日カッセル行政裁判所判決

官吏のストライキ禁止は、欧州人権条約と両立するように限定解釈すべきであるとし、教員は公権力の行使に携わらないから、官吏であってもそもそもストライキを禁止されないと判断した。

(c)　2011年８月19日オスナブリュック行政裁判所判決

官吏のストライキ禁止について欧州人権条約と両立するように限定解釈することは憲法に違反する、官吏が右禁止に違反してストライキに参加することは職務専念義務違反（職務懈怠）であるから、当該官吏を懲戒処分することを妨げないと判示した。

＊

これら第一審判決はいずれも控訴されており、このうち(a)に関しノルトライン・ヴェストファーレン州上級行政裁判所が、2012年３月７日、欧州人権条約及び憲法の保障する結社の自由は、「伝統的な職業官吏制度の諸原則」による制約を免れず、官吏の身分にある者は、国家に対する忠誠義務等に鑑み、具体的な職務にかかわらず、ストライキを禁止されるとして、第一審判決を取り消す判決を下した。

(3)　公務被用者の給与決定の仕組み及び基本原則

○　公務被用者は、団結権、協約締結権を含む団体交渉権、争議権を全て有しており、その賃金は、労使交渉を経て締結される労働協約により決定される。

○　連邦の公務被用者については、市町村の公務被用者と共同で、連邦内務大臣及び市町村代表（連邦財務大臣が同席）と労働組合との間で賃金交渉が行われる。

ア　給与決定の仕組み

公務被用者は、民間の勤労者と同様の労働法制の下にあり、団結権、協約締結権を含む団体交渉権、争議権を全て有している。給与改定は、労使交渉を経て締結される労働協約による。公務被用者の賃金がこうした方法で決定されることは、国民に完全に自明のこととして、肯定的に受け止められている。

公務被用者の賃金交渉は、かつては、連邦、州及び市町村が共同で行っていたが、財政難を背景に独自路線を歩もうとした州が2004年に共同交渉から離脱し、現在は、連邦及び市町村が共同で行っている（一部州を除き、各州は共同で交渉を行なっている。）。

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（個別の労働契約の条項等を介して非組合員にも）、全ての公務被用者に適用されることとなる。

イ　給与改定への議会の関与

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。

ウ　給与の予算面における取扱い

予算は単年度制であり、公務被用者の人件費は、賃金等級別人員数とともに予算案に計上され、議会の議決を経る。

労働協約の賃金の定めは直接、すなわち別途の法令等を要することなく、適用され（労働協約法第４条第１項）、その効力は予算措置の有無に左右されない。公務被用者の賃金について、労働協約では数次にわたる段階的な引上げが合意されるのが一般的である。例えば、初年度において賃金引上げを実施するのに既定予算で不足が生じる場合には、連邦政府は、労働協約の使用者側当事者として、協約の内容を実施するために、必要な補正予算について議会の承認を得る、あるいは年に数％程度の引上げ幅であれば各府省で人員削減（不補充）等により既定の人件費の執行を節約して不足分を捻出するよう促すなどの措置を採ることとなる。

2　公務被用者の給与をめぐる労使交渉の実態

○　連邦公務被用者の賃金交渉は、市町村のそれと共同で、労働組合側代表：統一サービス産業労働組合委員長及びドイツ官吏同盟協約部門代表、使用者側代表：連邦内務大臣及び市町村使用者団体連合会議長が、当事者として出席して行われる。

○　労働協約は、給与のほか、勤務時間、休暇、雇用期間の設定・解雇等の勤務条件の枠組みについて定めているが、毎回の労使交渉の主たる対象事項は、手当を含む賃金の引上げ率である。

○　予算、定員は、労使交渉の対象ではない。

○　労働協約の効力は予算措置の有無に左右されないが、トップ会談の場を含め、財源に関する権限を持つ連邦財務大臣又は次官が労使交渉に同席することで、労働協約と予算との調整が図られている。

○　交渉不調の場合には、調停の手続に移行する。実際に調停手続に進む場合が多く、拘束力のない調停案を基に更なる交渉が重ねられることとなる。

○　少なくとも1990年代以降、賃金交渉の結果、連邦公務被用者の賃金水準が引き下げられたことはない。

○　近年、公務被用者の賃金交渉に際しては、大規模な警告ストライキが行われることが多くなっており、特に市町村公務被用者によるストライキのために、病院、ゴミ収集等の行政サービスに関して、国民生活に直接的な影響が及んでいる。