3　ドイツ

連邦政府は、2010年６月の閣議決定に基づき、2014年までに約816億ユーロの債務削減を達成するための歳出削減措置の一環として、2014年までに連邦において10,000以上のポスト（官吏及び公務被用者）を削減すること等による行政経費削減に取り組んでおり、2011年度予算から、年1.5%の連邦ポスト純減を盛り込んだ予算案を作成している。

4　フランス

2010年７月、2011～13年の３年間の俸給指数の改定について労使交渉が行われ、1997年以降、ほぼ毎年引上げが続いてきた俸給指数の凍結の方針が決定された。2011年４月には中間討議の形で交渉が行われたが、その際、2012年についても引き続き凍結することが改めて通告され、労働組合側は交渉の半ばで早々に退席した。

当局側は、俸給指数や俸給単価の引上げは対象グループ全体の給与を一律に上げる効果を持つことから、個人の業績等を踏まえて昇給させることができるよう、今後はできるだけこれら以外の要素を給与交渉の中心としたいとの意向を持っている。

さらに、2007年からは、大統領決定により、定年退職者２人につき１人しか補充しない取組みも進められている。これによって節減された経費の50%は、節減をした各省の自由裁量で給与改善のために使うことができ、その配分は職場協議会で話し合われる模様である。

第２章　我が国の課題

第１節　主要４か国の実態

以上、主要４か国（アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランス）における国家公務員の給与決定に関する制度や実態をみてきたが、各国は、それぞれ公務の労使関係の特殊性を踏まえつつ、歴史的、社会的事情に応じたものとしている。その概要をまとめると以下のとおりである。

○　４か国では、国家公務員の給与決定過程を国家公務員全体で一律に扱う国（アメリカ及びフランス）と国家公務員を二つに区分して扱う国（イギリス及びドイツ）がある。したがって、アメリカ、フランス、イギリスの上級公務員、イギリスの一般職員、ドイツの官吏及びドイツの公務被用者の６ケースに類型化できる。

○　これらの国家公務員を給与決定過程の中で労使交渉が行われているか否かによって整理すると、①労使交渉によらず国が給与を決定しているアメリカ、イギリスの上級公務員及びドイツの官吏と、②給与決定に当たり争議権を前提に労使交渉を行っているイギリスの一般職員、ドイツの公務被用者及びフランスとに整理できる。

○　①の中でアメリカ及びドイツの官吏については、給与決定に関する事項を法定しており、協約締結権及び争議権が否定されている。他方、②の３ケースでは全てに争議権が付与されている。

○　ドイツの公務被用者については、労使の合意がなければ給与改定を行うことできず、かつ、労働協約によりその水準も決定している。労使が交渉で合意することにより、労働協約は議会の同意を要することなく効力を持つ。

○　イギリスの一般職員については、給与水準について政府が責任を持って決めるため労使交渉が行われず、その配分についても労使が交渉で合意しない場合には使用者側が自らの案で決定し、実施する。なお、合意した場合に締結する労働協約に法的拘束力はないのが一般的である。

○　フランスについては、協約締結権が認められていない。労使が交渉で合意しない場合には使用者側が自らの案で決定し、実施する（合意した場合には法的拘束力のない議定書を結ぶが、合意に至ることはまれである。）。

○　各国ごとに労使交渉を行う勤務条件の内容、協約締結の範囲等が異なる。なお、４か国とも予算や定員は労使交渉の対象としていない。

○　アメリカ及びフランスでは、労使交渉の当事者となる労働組合を職員の投票により決定している。

○　上記②の３ケースでは、複数の労働組合と交渉を行う際には、同一の場で行っている。

○　ドイツ（官吏、公務被用者）及びフランスにおいては、使用者側と職員側が職場ごとに人事施策等について話し合う協議会が設けられ、労使交渉以外の方法によっても職員の関与が認められている。

○　４か国において過去数十年間、国家公務員の給与水準が引き下げられた例はない(注)。

(注)　ドイツの連邦官吏のクリスマス手当の時限的な引下げについては、第１章第３節の官吏の給与決定過程に関する記述を参照。

第２節　我が国の改革法案の概要

国家公務員制度改革関連４法案（以下「改革法案」という。）は、第177回国会（常会）に提出されたものの継続審査となり、第180回国会（常会）に至っている。改革法案では、一般行政事務を行う職員に対し広く協約締結権を付与し、労使交渉により給与決定を行うこととしているが、争議権は否定している。また、かつて仲裁手続への移行が常態化していた三公社五現業(注)と同様に、労使が合意できないときには関係当事者の一方の申請により強制的に仲裁手続に移行することとしている。さらに、俸給表等の改定は国会の議決が必要であり、労使が合意しても使用者たる内閣に最終決定権はない。

(注)　三公社五現業における労使関係の実態は、平成21年度年次報告書第２部参照。

労使交渉に関する改革法案のポイント

- 人事院勧告制度を廃止し、非現業国家公務員（海上保安庁の職員等を除く。）に協約締結権を付与する。
- 公務員庁を設置し、団体交渉及び労働協約(注1)に関する事務等を担わせる。
- 使用者（公務員庁の事務を所掌する大臣等）は、管理運営事項を除く勤務条件に関する事項について、中央労働委員会に認証された労働組合からの団体交渉の申入れに応じなければならない。複数の労働組合との交渉方法を定めていないため、複数の労働組合が個別に交渉を行うことができる。
- 使用者と労働組合は労働協約を締結することができる。ただし、国家公務員法、国家公務員の労働関係に関する法律等の改正を要する事項については、労働協約を締結することができない(注2)。
- 俸給表は法律で定めることとされている(注3)。労働協約が締結されると、法律事項については内閣に協約を実施するための法律案の国会提出義務、政令等の事項についてはその制定改廃義務が生じる。なお、労働協約は国会の審議を拘束するものではない（仲裁の場合も同様）。
- 争議権は付与されない(注4)。使用者と労働組合との間で交渉が妥結しない場合には、関係当事者の一方の申請により中央労働委員会によるあっせん、調停又は仲裁が行われる。
- 仲裁裁定が行われると、当事者間において労働協約が締結されたものとみなされる。

（注１）「国家公務員の労働関係に関する法律案」では、労使間で締結する協約を「団体協約」としているが、本稿では「労働協約」という用語を用いることとする。

（注２）例えば、給与について、俸給表を設けることは国公法に規定されているため、俸給表を廃止する労働協約を締結することはできないが、俸給表の改定は国公法ではなく給与法に基づき行われるため、労働協約を締結することができる。

（注３）「国家公務員法等の一部を改正する法律案」の附則において、一般職の国家公務員の給与に関し、政令への委任の在り方が今後の検討課題とされている。

（注４）「国家公務員の労働関係に関する法律案」の附則において、国家公務員への争議権の付与が今後の検討課題とされている。