イ　労使交渉の実態

ある国立大学法人における労使交渉の実態を示すと次のとおりである。

この国立大学法人において組織されている労働組合法上の労働組合は一つであり、組織率が低い状況にある。

毎年の給与改定に当たっては、人事院勧告を踏まえて給与法が改正された後の12月に、使用者側が就業規則の変更案を労働組合に提示する。事務折衝と団体交渉がおおむね１回ずつ実施されるが、労使の給与改定についての考え方の相違により、法人化以降、労働協約の締結に至ったことはない。また、使用者側は就業規則を変更するに当たっては、過半数労働組合が存しないため過半数代表者から意見を聴くこととなっており、その対応に多くの時間を費やしている。

交渉における労使の主張としては、使用者側は、国立大学法人法の規定に基づき人事院勧告に準じた取扱いとすることに合理性があるとしているが、労働組合は、人事院勧告に国立大学法人の教職員の給与が反映されていないことを理由に主たる事業所が所在する都道府県の民間企業の賃金と均衡させるよう主張している。

法人化以降、労働協約は締結されておらず、就業規則の変更により、人事院勧告の内容と同様の改定が行われている。

(3)　現業の国家公務員

ア　勤務条件決定過程の概要等

(ｱ)　概況

現業の国家公務員については、第二次大戦後、いわゆる三公社五現業として、争議権は否定されたが、協約締結権を含む団体交渉権が認められた。その後、労使関係の悪化、違法な争議行為が問題とされる中で経営形態の見直しがなされ、三公社の民営化、現業部門の独立行政法人化等を経て、現在では国有林野事業を残すのみとなっている(注)。

(ｲ)　給与決定の仕組み

現業職員の給与決定は、特定独立行政法人の場合と同様であるが、主務大臣は、就業規則に加え、職員の給与について給与準則を定めなければならないこととされている。

また、現業職員の給与については、給与総額が予算上に定められており、この給与総額を超えるような労働協約を締結する場合には、国会の承認が必要となる。このため、使用者側の交渉当事者としての権限には強い制約があり、中央労働委員会の調整手続に持ち込まれる状況が近年まで続いていた（詳細は平成21年度年次報告書第２部参照）。

(ｳ)　給与決定に当たっての基本原則

現業職員の給与は、国有林野事業を行う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（昭和29年法律第141号）において、給与法の適用を受ける国家公務員及び民間事業の従業員の給与その他の事情を考慮して定めなければならないとされている。

イ　労使交渉の実態

現業である国有林野事業において組織されている労働組合は一つであり、組織率が極めて高い状況にある。

毎年の給与改定については、民間春闘の時期と人事院勧告を踏まえた給与法改正が行われた後の時期の二つの時期に交渉が行われている。まず、民間春闘の時期に合わせて労働組合から要求が出され、民間春闘における賃金の改定状況を踏まえて交渉を行う。平成16年度以降においては、いずれの年も、現行協約の据置きとすることで自主決着がなされている。次いで、人事院勧告を踏まえた給与法改正が行われた後、使用者側から給与改定案を提示し、非現業国家公務員の給与改定状況を踏まえて交渉を行う。これについても平成16年度以降、非現業国家公務員と同様の方向で給与改定を行うことで自主決着がなされ、労働協約が締結されている状況にある。人事院勧告を踏まえて給与改定が行われる場合には、当該年度内において既に支給済みの給与については、賞与で調整が行われている。

(注)　国有林野事業の国営企業形態を廃止し、その職員を非現業国家公務員とすることなどを内容とする「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律案」が平成24年３月２日に国会へ提出されている。

特定独立行政法人等の職員の給与改定は、毎年、人事院勧告による改定幅を基礎として交渉が行われている実態がある。したがって、現在の特定独立行政法人等における給与決定過程を人事院勧告制度がなくなった後の非現業国家公務員の労使交渉モデルとすることには限界がある。

主要４か国における労使交渉の実態と改革法案の概要

		アメリカ	イギリス		ドイツ		フランス	日本（改革法案）
協約締結権		× （協約締結の範囲が限定）	上級公務員 ○	一般職員 ○	官吏 ×	公務被用者 ○	× （交渉は可能）	○
争議権		×	○	○	×	○	○	×
労使交渉の自律性	勤務条件を法定しているか否か	○	×	×	○	×	×	○
	交渉事項	連邦法規によって定められる事項は交渉対象外。給与を始めとする勤務条件はほとんど連邦法規によって定められているため労使交渉は行われない。	（上級公務員の場合） ・　給与については、交渉していない。 （一般職員の場合） ・　給与については、給与歳出枠の範囲内で配分交渉を実施。 （共通） ・　給与以外の勤務条件、解雇条件、職務の割当て、懲戒事項等については、交渉が可能。実際には、給与が圧倒的に多いが、付随的に雇用条件、有給休暇等も交渉されることがある。		（官吏の場合） ・　交渉できない。 （公務被用者の場合） ・　給与改定（引上げ率、引上げ時期、協約期間）が交渉の中心課題。 ・　給与以外の勤務条件の枠組みも労使交渉の対象。 （共通） ・　勤務者は、職員代表制により、官署における具体的な勤務条件や人事処遇の意思決定に参画。	・　給与改定のほか、2010年法改正により、勤務条件と枠組み、キャリア形成、昇進、研修、福利厚生等についても労使交渉の対象。 ・　交渉とは別に、各職場における人事施策等について労使が協議する職場協議会がある。 ・　職場協議会における協議が労働組合の大きな役割。	管理運営事項を除く勤務条件全般について交渉できる（法定された勤務条件も交渉可能）。
	労働協約の法的効果等	・　元々、連邦法規により定められる事項は労使交渉事項でないため、議会の承認等は不要。 ・　締結された労働協約は、契約としての効果を有する。	（共通） 労働協約に法的拘束力はないのが一般的。一方、職員との個別の契約には法的拘束力あり。		（官吏の場合） 協約締結はできない。 （公務被用者の場合） ・　労働協約は議会の同意を要することなく効力を持つ。 ・　判例・学説上、労働協約は予算より優先すると解されている。		・　協約締結はできない。 ・　合意に達した場合には議定書等の締結が可能。法的な拘束力はなく倫理的・政治的な拘束力のみ。 ・　合意は、職場協議会代表選挙において、総職員数の50%以上の得票を得た組合（複数可）が署名した場合に有効（2010年法改正）	・　使用者に労働協約を実施するための法律案の国会提出義務、政令の制定改廃義務が生じる。 ・　法律事項については、法律案が国会で議決される必要があり、協約が締結されただけでは実施されない。 ・　政令事項については、協約締結を受けて政府が政令の制約改廃を行うことで実施される。
	交渉不調の場合の措置	連邦労使関係院による紛争処理手続等による。	（共通） 交渉により合意に達しない場合は、政府は、政府案を実施する（仲裁の仕組みはあるが事実上機能していない。）。		（官吏の場合） 交渉できない。 （公務被用者の場合） 調停手続に移行し、拘束力のない調停案を基に更なる交渉が重ねられる。		交渉により合意に達しない場合は、政府は、政府案を実施する。	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。
労働組合の代表性	代表性確保の仕組み	一定の交渉単位において多数労働者の支持を得た労働組合が排他的な団体交渉権を獲得する。					職場協議会における総職員による代表選挙結果によって、労使交渉に出席できる組合（複数）も決定する。	
	複数組合との交渉方法		各省等において団体交渉権限を承認された複数の組合が合同で交渉を実施。		労使双方とも複数主体の連合体同士で交渉が行われるが、労働協約としては実質的に一体である。		代表資格を得た複数の組合が同時に交渉の席に着く。	複数の組合が個別に交渉を行うことにもなり得るため、大変な手間が必要となる。
職場協議会		なし	なし		あり		あり	なし

（注）　警察職員等一部の国家公務員については、上記と異なる取扱いとしている場合がある。

（調査時点：2012年３月）