諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会

報　告　書

平成24年3月

財団法人　自治総合センター

はしがき

公務員の労働基本権のあり方については、現在、検討が行われているところであるが、労働基本権のあり方の見直しは、給与決定のあり方に大きな影響を与えるものである。近年、地方公務員の給与に対しては、国民・住民の強い関心が寄せられており、給与決定のあり方の見直しに当たっては、十分な検討が要請される。

こうした中、地方公務員の給与決定に関する制度改正の参考に資するため、「諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会」（以下「調査研究会」という。）を設置し、平成22年度に引き続き我が国の地方公務員と労働基本権の付与状況が異なる諸外国の地方公務員の給与決定制度について調査研究を行うこととした。委員には、調査対象とした各国の地方公務員制度に造詣の深い研究者の方々にご就任いただいた。

調査研究会は、平成23年6月の発足以来、現地調査も行いながら、合計5回の会合を経て、今般、調査結果を報告書として取りまとめたところである。

本報告書が、我が国の地方公務員の給与決定のあり方を考える際に、諸外国の地方公務員の給与制度や実態を比較し理解するための材料として、有効に活用されることを期待したい。

最後に、本報告書を取りまとめるに当たり、調査研究会において綿密な調査を行っていただいた委員各位、並びに種々のご協力をいただいた各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

平成24年3月

財団法人　自治総合センター

理事長　　二　橋　正　弘

目　次

はじめに　・・・　１

Ⅰ　調査の視点　・・・　１

Ⅱ　調査結果

１　アメリカ合衆国　・・・　２

２　フランス　・・・　２４

３　ドイツ　・・・　４３

４　韓国　・・・　６１

５　イギリス　・・・　８１

６　スウェーデン　・・・１０３

おわりに　・・・１１８

設置要綱

委員名簿

検討経緯

資料編

はじめに

我が国の地方公務員は、その地位の特殊性や職務の公共性にかんがみ、労働基本権に一定の制約がなされ、人事委員会による給与勧告等の代償措置が講じられている。

現在、公務員の労働基本権のあり方について検討が行われているところであるが、労働基本権のあり方の見直しは、給与決定のあり方に大きな影響を与えるものである。

このため、「諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会」では、地方公務員の給与決定に関する制度改正の参考に資するため、平成23年6月以来、5回の会合を重ね、現地調査も行いながら、諸外国における地方公務員の給与決定に関する調査を行った。

この度、調査研究会としての調査結果を整理し、ここに取りまとめを行うこととしたものである。

なお、本報告書は、各委員がそれぞれ担当した国について行った調査報告及びゲストスピーカーによる発表などを基に作成している。

Ⅰ　調査の視点

地方公務員の給与制度は、基本的に国や地域により異なるため、単純に比較することは困難であるものと考えられる。そこで、日本の地方公務員の給与決定に関する制度改正の参考に資する観点から、以下の点を共通の視点として、諸外国における地方公務員の給与決定制度や実態等を整理することとする。

○労働基本権がどの程度認められているか
○どのような給与制度となっているか（給与の構成・給料表の仕組み等）
○議会は給与決定にどのように関与しているか
○給与決定と予算上の制約はどのように調整されているか
○給与決定の際に参考指標となるものはあるか
○労使交渉はどのような手順・流れで行われているか
○労使交渉が不調の場合の取扱いはどうなっているか
○最近の争議行為の状況はどのようなものか

Ⅱ 調査結果

１　アメリカ合衆国
（アリゾナ州、ウィスコンシン州、カリフォルニア州）

執筆担当：稲継　裕昭座長（早稲田大学政治経済学術院教授）

（１）地方公務員制度の概況

2011 年 6 月 3 日、国家公務員の労働関係に関する法律案が国会に上程された。国家公務員制度改革基本法（2008 年）第 12 条に基づき自律的労使関係制度を措置するため、非現業国家公務員に協約締結権を付与する点がポイントである。これに伴い、団体交渉の対象事項、当事者及び手続、団体協約の効力、不当労働行為事件の審査、あっせん、調停及び仲裁等について定めを置いている。平仄を併せる形で、今まで基本権制約の代償措置として置かれてきた人事院を廃止し､公務員庁を設置する点については、同時に提出された国家公務員法改正案及び公務員庁設置法案に盛り込まれている。

1948 年に改正国家公務員法が制定されて以来、60 年以上にわたって公務員の労働基本権は制約されてきたが、労働組合側（特に、全国連合組織の幹部）にとってはその回復が悲願となってきた[1]。今回の改正は、行政改革推進本部専門調査会（佐々木毅座長）報告（「公務員の労働基本権のあり方について」2007 年 10 月 19 日）や、国家公務員制度改革推進本部の労使関係制度検討委員会（今野浩一郎座長）報告（「自律的労使関係制度の措置に向けて」2009 年 12 月 15 日）などを経て検討されてきた議論に基づいたものである。

だが、これらの委員会等において、大部分の時間をかけて議論されてきたのは、国家公務員に関するものであり、その適用対象は非現業の一般職国家公務員約 30 万人程度にすぎない。他方、全国に約 280 万人存在する地方公務員についての労働基本権については、労使関係制度検討委員会において、ごくわずか議論されたにすぎず、本格的な議論はほとんどなされてこなかった。

従来、日本の公務員法制においては、国家公務員についての法律改正があると、これに平仄をあわせる形での地方公務員法の改正も多く、今回の公務員労働法制についても、国家公務員制度改革基本法及び同法等に基づく「改革の全体像」において「地方公務員の労働基本権の在り方については（中略）国家公務員の労使関係制度に係る措置との整合性をもって、速やかに検討を進める」こととされている。

しかしながら、公務員法制に関して国と地方において同じ規定の仕方を

[1] 一般の個々の公務員が、そのことを強く望んでいるかどうかという点については、疑問の声もある。

するか否かは、諸外国を比較した場合、一様ではない。フランスのように、国家公務員と地方公務員について、一本の法律で決めているところもあれば、今回紹介する米国のように、連邦公務員についての規定と、各州公務員の規定、さらには各州内の自治体（カウンティや市など）について極めて多様な定め方や実態となっている例もある。これまで米国の「連邦」公務員の労働基本権については、しばしば紹介されまた参照されてきたが、州レベルや自治体レベルにおける実態に触れたものは極めて少なかった。そこで、本稿では、米国の幾つかの州における労働基本権について実態調査を基に紹介することとする[2]。

ア　公務員の数・種類

アメリカの公務員数は、2009-2010 年現在で 19,400 千人となっている。そのうち、連邦政府が約 14.5%、州及び地方政府が約 85.5%を占める。【図表①】

図表①　アメリカの公務員の種類・数（2009年―2010年）

（千人）

連邦政府		2,818
州及び地方政府		16,582
	州	4,378
	地方政府	12,204
合計		19,400

注：連邦政府職員については、2009年9月現在のOPMのデータ（http://www.opm.gov/feddata/html/2009/March/table1.asp）、州及び地方政府については、U.S.Census Bureauの2010年3月現在のデータ（http://www.census.gov/govs/apes/）を用いた。後者については、フルタイム換算の職員数を掲載している。

[2] 筆者は、2010 年 9 月にカリフォルニア州政府および州内の 6 つの自治体を調査し、また、2011 年 8 月にカリフォルニア州のほか、アリゾナ州政府、ウィスコンシン州政府に対する調査と、自治体職員労働組合（AFSCME）、学識者に対するインタビューを行った。本報告は、その成果の一部である。ヒアリングをお受けいただいた皆様並びに、ヒアリング先のアポイントメントなどにおいて多大なご協力をいただいた在サンフランシスコ総領事館の皆様、在アリゾナ州名誉総領事ムーア様、在シカゴ総領事館の皆様に心から御礼申し上げる。

イ　労働基本権の付与状況

①　連邦政府職員の場合[3]

米国の連邦公務員の場合は、原則として団結権は認められている[4]が、外交官、司法省ＦＢＩ職員、ＣＩＡ職員、連邦労使関係庁職員などには認められていない。団体交渉権、とりわけ協約締結権は、伝統的に否定されていたが、民主党ケネディ大統領政権時代の 1962 年に一定の範囲で容認され、同じく民主党カーター大統領政権下の 1978 年に法律化された。争議権は、政府に対する不当労働行為として禁止されており、単純参加も含めて、違反は刑法違反となり、刑事罰が課せられる[5]。

団体交渉権の内容について具体的に述べると、協約締結の対象範囲は「雇用条件（condition of employment）」とされており、「勤務条件に影響を及ぼす人事上の政策、慣行及び事項」を指すものとされるが、給与、勤務時間等法令により定められるものなどは除外されている。いわゆる管理運営事項も団体交渉及び協約締結の対象から除外されている[6]。

実際の交渉は、各機関単位で行われる。具体的には、連邦労使関係庁に認められた各機関内の排他的代表が、機関内すべての職員の利益を代表して当局との間で交渉を行い、協約を締結する。協約の締結範囲が限定的であるため（実際の協約は法定事項や管理運営事項の実施手続や実施方法に関するものがほとんどである）、協約の内容が法令の改廃を生じさせることや政府や議会の方針に反する協約が締結されることはありえない。【図表②】

---

[3] 本項の記述のうち、連邦公務員については、既に公表している「アメリカの公務員制度」（稲継裕昭他著、村松岐夫編『公務員制度改革―米英独仏の動向を踏まえて』学陽書房、2008 年）を再掲した部分がある。

[4] 連邦公務員の組合活動は、1900 年頃から、郵便局等を中心に生じてきていたが、ペンドルトン法の政治活動禁止条項から非政党活動が強く求められるとともに、議会への請願も禁止されていた。1912 年の Lloyd-La Follette 法により、請願や労働組合への加入が認められることになった。主な公務員労働組合は、アメリカ政府職員総同盟（AFGE）（構成員は約 22 万人）、全国財務職員組合（NTEU）（約 15 万人）などであり、省庁横断的な公務内組合である。

[5] 近年の大規模な違法ストとしては、1981 年の航空管制官ストがあり、この結果、11,350 人が解雇された。

[6] 管理運営事項であっても①（省庁の任意によって、）職員数、種類、業務計画、業務遂行技術・方法・手段、②管理運営事項実施の際に管理職員が遵守する手続、③管理運営事項実施の際に不利益を受けた職員に対する取決めについては、交渉が可能とされている。

図表② 労働基本権（連邦政府職員）の付与状況

	団結権	団体交渉権	協約締結権	争議権
連邦政府職員	○	×	×	×
	外交官、司法省FBI職員、CIA職員、連邦労使関係庁職員等は禁止	連邦法規事項（給与、勤務時間等）以外は交渉可能	連邦法規事項（給与、勤務時間等）以外は締結可能	違反は刑法違反。刑事罰が課せられる。
【参考】日本の非現業公務員	○	○	×	×

② 州政府職員、地方自治体職員の場合

給与をはじめとする勤務条件の決定方法が、団体交渉によるのか否か、さらには争議行為まで認められるかについては、州によって様々である。そもそも米国では民間労働者についても連邦憲法上、団体交渉権やスト権を保障した規定は存在せず、1935 年の全国労働関係法（ワグナー法）に結実した連邦議会の労働政策によって創設されたと考えられている。この法律では公務員は除外されている。州政府や地方自治体職員については、各州の立法、州司法長官意見、州知事命令、判例等に委ねられており、各州の一覧表をつくってもまだら模様となる。この状態を指して、「ごちゃ混ぜ（hodgepodge）」と表現する学者もいる[7]。

実際、団体交渉権の付与状況をみると図表③のようになる。表の中で、Ｘは Collective bargaining Provisions（団体交渉条項）を有している（協約締結権を含む）場合を表し、Ｙは Meet and Confer Provisions（面会および協議条項。話し合うが締結権を持たない。話し合いの後、採用側が一方的に決定できる）を有している場合を表す[8]。図で見ると（図表④）まだら模様であることがわかる。傾向としては、南部の方で白い州（団体交渉権等が一切与えられていない州）が目立っている。また、ストライキについては、多くの州で禁止されているが、認められている州が 13 存在する（図表⑤）。

歴史的に見てみると、1940 年代までに民間企業労働者に争議権を含む労働基本権が与えられたのに対し、公務部門における基本権付与の動きは 1960 年代まで本格的ではなかった。公務の特殊性、中立性、国民・地域住民がそれを望まなかったことなど、さまざまな要因があるとされる[9]。

[7] Kearney（2009）, p.47.

[8] Cayer（2004）, p.151. Keary（2009）, p.68。なお、この分野の第一人者である、Joseph Cayer アリゾナ州立大学名誉教授へのインタビュー（2011 年 8 月 17 日）でも確認できた。

[9] Nigro & Nigro（2000）, pp.209-210, Cayer（2004）pp.148-152.

図表③　各州の団体交渉権（2007年時点）

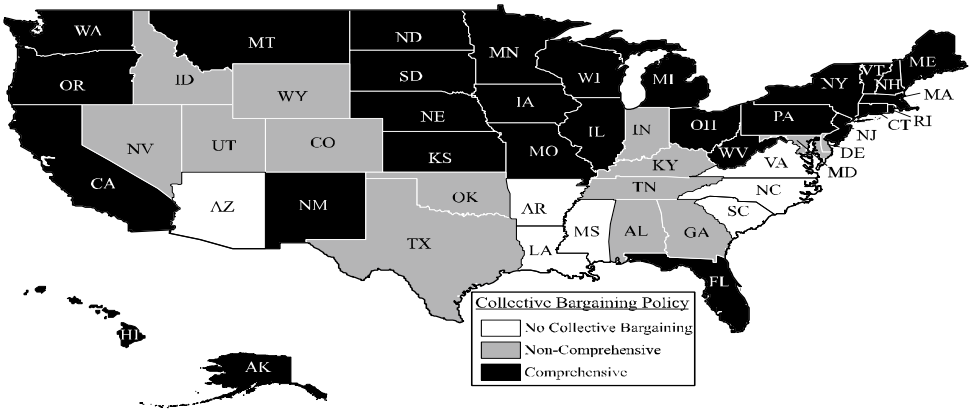
（Xは団体交渉条項(Collective Bargaining Provisions)を、Yは面会協議条項(Meet and Confer Provisions)を表す）

州名	州政府職員	自治体職員	警察	消防	教員
アラバマ	–	Y	–	Y	–
アラスカ	X	X	X	X	X
アリゾナ	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**
アーカンソー	–	–	–	–	–
カリフォルニア	**Y**	**Y[1]**	**Y[1]**	**Y[1]**	**X**
コロラド	X[3]	–	–	–	–
コネチカット	X	X	X	X	X
デラウェア	X	X[1]	X	X	X
フロリダ	X	X[1]	X	X	X
ジョージア	–	–	–	X	–
ハワイ	X	X	X	X	X
アイダホ	–	–	–	X	X
イリノイ	X	X	X	X	X
インディアナ	–	–	–	–	X
アイオワ	X	X	X	X	X
カンザス	Y	Y[1]	Y[1]	Y[1]	X
ケンタッキー	–	–	X	X	–
ルイジアナ	–	–	–	–	–
メーン	X	X	X	X	X
メリーランド	X	X[2]	–	–	X
マサチューセッツ	X	X	X	X	X
ミシガン	X	X	X	X	X
ミネソタ	X	X	X	X	X
ミシシッピ	–	–	–	–	–
ミズーリ	X[4]	X	X	X	X
モンタナ	X	X	X	X	X
ネブラスカ	X	X	X	X	X
ネバダ	–	X	X	X	X
ニュー・ハンプシャー	X	X	X	X	X
ニュー・ジャージー	X	X	X	X	X
ニュー・メキシコ	X[3]	X	X	X	X
ニュー・ヨーク	X	X	X	X	X
ノース・カロライナ	–	–	–	–	–
ノース・ダコタ	Y[2]	Y[2]	Y[2]	Y[2]	X
オハイオ	X	X	X	X	X
オクラホマ	–	X	X	X	X
オレゴン	X	X[1]	X	X	X
ペンシルバニア	X	X	X	X	X
ロード・アイランド	X	X	X	X	X
サウス・カロライナ	–	–	–	–	–
サウス・ダコタ	X	X	X	X	X
テネシー	–	–	–	–	X
テキサス	–	–	X[1]	X[1]	–
ユタ	–	–	–	–	X
ヴァーモント	X	X	X	X	X
ヴァージニア	–	–	–	–	–
ワシントン	X	X	X	X	X
ウエスト・ヴァージニア	Y[2]	Y[2]	Y[2]	Y[2]	Y[2]
ウィスコンシン	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
ワイオミング	–	–	–	X	–

注：１ =地方自治体に選択権が委ねられている。
　　２ =面会協議が州司法長官見解で認められている。
　　３ =団体交渉権が州知事命令で認められている。
　　４ =判決により団体交渉が認められている。

資料出所：Richard Kearney, "Labor Relations in the Public Sector: 4th edition", CRC Press, 2009, pp62-64, Table3.2をもとに筆者作成。

図表④　各州における団体交渉権の付与状況一覧



資料出所　Richard Kearney, "Labor Relations in the Public Sector: 4th edition", CRC Press, 2009, p65, Figure3.1

図表⑤ ストライキ権の認められている州（2008年現在）

州名	認められている職員の種類	政策
アラスカ	全ての職員	警察、消防、矯正、病院勤務者は除く。公益企業、衛生、除雪、教員については、調停が上手くいかなかった場合に限定される。
カリフォルニア	いくつかの市職員	カリフォルニア州最高裁判決では、一般の(nonessential)公務員については、公衆の健康や安全に差し迫った危険をもたらすものでない限り、合法であるとしてる。
コロラド	全ての職員	コロラド州最高裁判決が公務員のストを合法と認めている。
ハワイ	全ての職員	一定の条件、手続きのもとにストが認められる。公衆の健康や安全を危険にさらすものや消防職員のストは非合法。
イリノイ	全ての職員	一定の条件、手続きのもとにストが認められる。公衆の健康や安全を危険にさらすものは禁止。消防、法執行、安全保障関連職員はスト権はない。
ルイジアナ	全ての職員	ルイジアナ州最高裁判決が公務員のストを合法と認めている。
ミネソタ	全ての職員	雇用者側が仲裁の要求を拒んだ場合などを除き、ストは禁止。例外的に許される場合も、一定の手続きを経ることが必要。
モンタナ	公衆関連看護師	一定の条件のもとにストが可能。
オハイオ	全ての職員	調停など一定の条件が必要。公衆安全の職員はスト不可。
オレゴン	全ての職員	調停など一定の条件が必要。警察、消防などはスト権はない。
ペンシルバニア	全ての職員(刑務官、裁判所職員、警察、消防を除く)	一定の手続きのもとに認められる。ただし、公衆の健康や安全、福祉に危険をもたらす場合は不可。
バーモント	市職員	一定の条件のもとに認められる。ただし、公衆の健康や安全、福祉に危険をもたらす場合は不可。教員は健全な教育プログラムを危険にさらす場合にはスト禁止。州公務員はスト権はない。
ウィスコンシン	市職員、教員	一定の条件のもとにストが可能。公衆の健康や衛生、福祉に切迫した脅威をもたらす場合は非合法。警察、消防、州政府公務員にはスト権はない。

資料出所：Richard Kearney, "Labor Relations in the Public Sector: 4th edition", CRC Press, 2009, pp.723-724, Table8.1をもとに筆者作成。

公的部門において労働組合の組織化を当局が最初に認めたのは、1954年ニューヨーク市である。ロバート・ワグナー市長が、団結権を認める行政命令を出した。同市では、1958年から団体交渉が開始されている。

州レベルでは、1959年にウィスコンシン州ではじめて団体交渉が開始されている。州都マディソンは、AFSCME[10]の前身であるウィスコンシン州職員連合が設立（1932年）された地でもある。ただこの時は、州政府職員には団体交渉権が与えられず、州内の自治体職員にだけ与えられた[11]。州政府職員にも与えられたのは、1967年のことになる[12]。

1960年代から1970年代は公務員組合運動の拡大の時期であった。最も大きなきっかけとなったのは、先述した1962年のケネディ大統領政権時代の連邦政府職員に対する、一定の労働基本権の付与であった。これが、各州における運動に火をつける形になり、団体交渉権を認める州も次第に増えていった。

しかしながら他方で、1973年のオイルショックによるリセッション以降の停滞期を経験すると、各地でストが頻発して、民意が離れていった。ストに対抗する手段として、雇用主である各州や自治体政府側は、レイオフによる行政整理を行うこととなっていった。

その後、労使関係は安定しているかに見えたが、2008年リーマンショック以降、新たな局面を迎えることになる。各州や自治体政府の財政状況が急速に悪化し、無給休暇の強制取得はもちろんのこと、レイオフも頻発している。

無給休暇の強制取得は、ファーロー（furlough）と呼ばれるものであり、ランチョ・コルドバ市においては、10日間の無給休暇（市庁舎の閉鎖）を行って、人件費を3.46%削減した（2010年度）し、サンフランシスコ市においても、2年間で12日間の無給休暇を取得させ人件費を4.62%カットしている[13]。カリフォルニア州政府でも（一部の部署を除いて）1ヶ月あたり3日（いずれも金曜日）[14]無給休暇を強制取得させ15%の給与カットを行った。

---

[10] American Federation of State, County, and Municipal Employees. 全米州・郡・自治体職員組合。当初はウィスコンシン州において公務員制度自体を保護するための運動体であったが、次第に団体交渉を担う労働組合としての性格を強め、1960年代以降急速に勢力を拡大した。約140万人を傘下に抱え全米第3位の労働組合組織となっており、アメリカ版自治労とも呼ぶことができるだろう。
（Kearney[2009], pp.37-38。なお、National Education Association[NEA]が320万人、Service Employees International Union[SEIU]が180万人）。

[11] Cayer（2004）, p.150.

[12] ウィスコンシン州政府提供資料。*The History of the Wisconsin Civil Service: 1905-2005,* Wisconsin Office of State Employment Relations, p.26.

[13] ランチョ・コルドバ市のシティ・マネージャーMr. Ted A. Gaebler 氏（2010年9月22日）および、サンフランシスコ市Ms. Micki Callahan 人材局長（2010年9月21日）へのインタビュー。

[14] http://gov38.ca.gov/executive-order/12634/。（最終閲覧日、2011年9月5日）

「レイオフ」は、「官職の廃止（abolishment of positions）による解雇」のことを言う（これに対し、Fire（クビ）は個人の働きを考慮して個別解雇するものである。）多くの州政府や自治体においては、財政上の理由や事業の統廃合に伴うレイオフが認められている。

レイオフは、職員本人に帰責事由があるわけではなく財政状況等の外的な要因であるため、当該職員の権利保護の観点から様々な規定が制度化されている。レイオフを行う場合には、「レイオフ・ユニット（Layoff Unit）」と呼ばれる集団（部局全体の場合や地域的な単位になる場合が多い）を基準に行われる。レイオフに際しては、シニョリティルールが適用される場合が一般的である（成績も加味しているアリゾナ州のような例もある）。その場合、原則として年功が低い者から順に、必要人数に達するまでレイオフが行われる。

多くの州においては、レイオフ後一定年数内（2 年内とか 3 年内）は、当該政府が雇用を行う際に優先的に採用される権利を有する。ただ、リーマンショック以降の経済不況下では、職員数の削減傾向が続き、優先採用期限が過ぎてしまう例がほとんどだという[15]。このように考えると、レイオフは一時帰休と日本語訳されることがあるものの、実質的には解雇と変わりないといってもよいかもしれない。

アメリカの自治体においては、これがほぼ当たり前のように発動されている。締結された労働協約の中に、レイオフの条項を盛り込んで、年功に従ってレイオフすること、公正に取り扱うこと、優先就職権を 2 年間与えること、などを規定しているが、これは、レイオフが日常茶飯であるアメリカならではの条項と言えるだろう。

ロサンゼルス市においては、2010 年だけで 500 人規模のレイオフが行われている[16]。AFSCME メンバーでは全米で合計 14,000 人がレイオフされており、教員の場合は、カリフォルニア州内だけで 19,000 人がレイオフされているという[17]（日本でも、地方公務員法第 28 条第 1 項第 4 号で、職の改廃による分限免職を定めているが、これが発動される例は少ない。）。

リーマンショック以降の財政難に加えて、米国の一部の州では、さらに組合にとって大きな逆風が吹いている。

2010 年秋の選挙で、それまでリベラルの牙城だったウィスコンシン州で共和党知事が誕生し、議会も上下院ともに共和党が多数派となった。ウォーカー州知事はこのままだと州財政の赤字が巨額に達してしまう懸念があるとして、赤字幅を縮小するための人件費削減策として、州公務員労働組合の権利を縮減する法案を 2011 年 2 月に提出した。財政修繕

---

[15] 各自治体へのヒアリング、並びに、AFSCME のサクラメント事務所長の Willie L. Pelote 氏に対するインタビュー（2011 年 8 月 16 日）で確認した。

[16] ロサンゼルス市の市政執行官 Mr. Miguel Santana 氏へのヒアリング。2010 年 9 月 24 日。

[17] AFSCME のサクラメント事務所長、Willie L. Pelote 氏へのヒアリングより。

案と呼ばれるこの法案をめぐり、公務員労組の強い反対運動がおこり、それは全米各地に広がって全国的な反対運動が展開されたが、結局、法律は成立した。

労働組合による全国的な反対運動へ展開した理由は、官民を合わせた労働組合員に占める公務員の割合が過半数であることに起因している。

2010 年の労働組合組織率は公務部門と民間部門を合わせて 11.9%だが、民間部門の組織率が 7.7%であるのに対して、公務部門では 40.0%と圧倒的に組織率が高い。労働組合員数でみた場合、公務部門が 840.6 万人（雇用総数は 2103.3 万人）、民間部門が 788.4 万人（雇用総数は 1 億 304 万人）と、公務部門が民間部門を大きく上回っている[18]。

公務部門の内訳を見ると、連邦政府職員が組織率 31.4%（115.4 万人。雇用総数は 367 万人）、州政府職員が組織率 34.6%（219.1 万人。雇用総数は 632.8 万人）、州政府以外の地方自治体職員が組織率 45.9%（506.1 万人。雇用総数は 1103.5 万人）となっている[19]。

このように米国の場合、州政府、地方自治体職員が米国全体の労働組合員の大部分を占めていることから、ウィスコンシン州のような動きは、全国の労働組合にとっては看過できない事態となっている。

だが、ウィスコンシン州における労働基本権制約の法律の成立は、他の州、とりわけ、フロリダ、ミシガン、ニュージャージー、オハイオなど民主党知事が共和党知事にかわった州にも波及しつつあり[20]、2011 年 9 月現在、公務員の労働基本権を制約する方向での大きな流れが、全米各州でみられる。この点は、日本における基本権拡大の動きと反対方向での動きである。また、民主党の牙城であるカリフォルニア州においても、財政がひっ迫した公務員年金制度改革が大きな課題となり、また、レイオフが各地で行われるなど公務員に対する逆風が吹いている。

次節以降では、アリゾナ州（団体交渉権はない）、ウィスコンシン州（団体交渉権が付与されていたが制限する動き）、カリフォルニア州（団体交渉権について多様）という 3 つの州の実態について見ていくこととする。

【図表⑥】

---

[18] U.S.Bureau of Labor Statistics, *Union Members in 2010*, Table 3. 2011.1, USDL-11-0063.

[19] 同上。

[20] 例えば、ニュージャージー州では、警察、消防職員以外の新規採用職員の退職年齢を 62 歳から 65 歳へ引き上げること、現役従業員の年金個人負担額を引き上げること、さらにはこれまで行なってきた年金額の物価調整を廃止することが、2011 年 6 月に州法で決まっている（団体交渉は経ていない）。

図表⑥ 労働基本権（州職員）の付与状況

	団結権	団体交渉権	協約締結権	争議権
アリゾナ州政府職員	○	×	×	×
ウィスコンシン州政府職員	○	○	○	×
カリフォルニア州政府職員	○	○	△	○
	―	―	議会の承認が必要	公衆衛生や安全を直ちに脅かすものではない限り違法ではない。
【参考】 日本の非現業公務員	○	○	×	×

アリゾナ州の事例

（２）給与制度

アリゾナ州は合衆国南西部の州で、州都はフェニックス市。合衆国の州になったのは 1912 年 2 月で 48 番目の州であり、大陸内では最後の州だった。異常なくらい暑い夏と温暖な冬の砂漠気候が特徴である。フェニックス市内の公園にもサボテンが群生している。

アリゾナ州は、Right to Work 州（職を得たりそれを継続する際に、組合に加入していることや組合費を納入していることが義務付けられないことを規定する州）である（アリゾナ州憲法第 25 条）。アリゾナ州では、州政府職員並びにその他の地方公務員に対して、伝統的に団体交渉権も面会・協議権も認めてこなかった[21]。これは、法で規定されているわけではなく、司法長官意見で、そのように解釈されてきたものである[22]。

2008 年 12 月、当時の知事であった Janet Napolitano（民主党）が面会・協議の権利を与える行政命令を発してそれが報じられたものの[23]、その行政命令が発効する前に、彼女は知事を辞職して、オバマ政権の国土安全保障省長官に就任した（2009 年 1 月）。後継選挙で勝利した Jan Brewer 知事（共和党）はその行政命令を覆し、結局、面会・協議権を認める行政命令は発効しなかった。ヒアリングした州職員によると、あくまで前知事の政治的なポーズにすぎず、多くの職員はそれが実行に移されるとは考えなかったという。結局、アリゾナ州は、州創設以来、州政府職員に団体交渉

[21] アリゾナ州政府ヒアリング。Kathy Peckardt 人材局長、Jeff Grant 管理局次長、Christy Smith General Counsel 他。2011 年 8 月 17 日。

[22] 州内の自治体も基本的には団体交渉権や面会・協議権がないが、例外的にフェニックス市などごく限られた自治体においてのみ団体交渉が行われている（これも司法長官意見に基づく）。アリゾナ州立大学名誉教授 Joseph Cayer 氏および同大学教授 Cathy Eden 氏へのヒアリング。2011 年 8 月 17 日。

[23] Keaney （2010）, p.98, p.106.

権や面会・協議権を与えたことは一度もない。もちろん、争議権もない。

（３）給与決定過程

ア　団体交渉

給与決定に際して団体交渉等が行われたことはなく、州政府（人材局）による提案を州議会上院および下院で承認してもらうだけの手続きとなる。過去、人材局からの提案が議会で否決されたり修正されたりしたことはないとのことである。

イ　給与水準決定の際の参考指標

給与水準等を決定する際に、人材局が参考にするのは、次の 3 つの要素である。30 年以上、この方法で給与決定を行ってきたという。

① アリゾナ給与調査―これは、第三者[24]が行う調査で、公的部門民間部門あわせて 76 の主要雇用主に対して行う調査である。222 のベンチマークとなる職位について調べている。

② 中部･南東部州給与調査―これは州政府に特有の職についての主要なデータ源である。32 州がこの調査に参加しており、300 以上のベンチマークとなる職がある。

③ 他の市場調査

これらの調査データをもとに、また、職責等を勘案して、人材局の方で給料表を作成することになる。その際、市場価値や、離職率、財政状況なども考慮に入れられることになる。

これらの諸要素を考慮したうえで、政府による給与改定の提案が行われる。第三者による調査に基づく民間給与の把握、他州政府職員との比較による公務同士の均衡、消費者物価指数をはじめとする市場調査などが客観的に考慮されている。日本の地方公務員法第 24 条第 3 項では、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。」と定められているが、これに類似した考え方といえるだろう（ただし、国すなわち連邦公務員の給与との比較は行われていない。あくまで、地域民間準拠が大原則であり、他の州政府職員給与や市場状況もあわせて考慮しているということである）。

ウ　給与決定の具体的な内容

具体的な給与決定に際しては、ポストごとに作成した「職務記述書（Job Discription）」を基に、職務の困難性等を考慮して、当該ポストの等級（Grade）を決定する。以前は、連邦公務員のＧＳ（General Schedule：

[24] Milliman という会社に委託。
http://www.salarysurveys.milliman.com/

一般職俸給表）と同じく、各等級に細かい号給を定めていたが（連邦公務員のＧＳの場合は、等級ごとに 10 の号給がある）、現在では、等級ごとに最低給と最高給を定め、その範囲内で基本給の額を決定する。

例えば、会計担当者の場合、職務記述書により、Accountant1 から Accountant5 までに格付けされ、それぞれに等級が定められている。図表⑦は、それぞれの等級の給与範囲を示したものである[25]。これらの職務は数百に分類されている。一般職の給料表は 30 等級までがあり、30 等級の最低年収は 83,921 ドル、最高年収は 145,549 ドルとなっている[26]。局長、局次長、課長の幹部には、幹部給料表（AEXEC）が適用される（図表⑧）[27]。これらを見比べてわかるのは、幹部公務員よりも給与の多い専門職がかなり存在するということである。

一般職 25 等級は、幹部職 1 等級にほぼ匹敵し、一般職 27 等級は幹部職 2 等級に、一般職 30 等級は幹部職 3 等級にそれぞれほぼ匹敵している。

図表⑦　アリゾナ州職員一般職給与表（AREG）における職務と給与の例

職務分類	給料表	等級	最低年収	最高年収	最低時間給	最高時間給
Accountant1	AREG	17	$29,008.10	$49,561.41	$13.9462	$23.8276
Accountant2	AREG	19	$33,435.17	$56,964.13	$16.0746	$27.3866
Accountant3	AREG	20	$36,814.34	$62,692.86	$17.6992	$30.1408
Accountant4	AREG	21	$39,983.01	$68,155.98	$19.2226	$32.7673
Accountant5	AREG	23	$46,932.08	$80,149.89	$22.5635	$38.5336

図表⑧　アリゾナ州政府職員　幹部職員給料表

等級		年収	2週間分	時間給
	最低	$51,499.97	$1,980.77	$24.7596
E1	中位	$72,100.08	$2,773.08	$34.6635
	最高	$92,699.98	$3,565.38	$44.5673
	最低	$64,101.02	$2,465.42	$30.8178
E2	中位	$89,740.77	$3,451.57	$43.1446
	最高	$115,380.51	$4,437.71	$55.4714
	最低	$70,540.50	$2,713.10	$33.9137
E3	中位	$98,756.94	$3,798.34	$47.4793
	最高	$126,973.18	$4,883.58	$61.0448
	最低	$79,339.94	$3,051.54	$38.1442
E4	中位	$111,075.74	$4,272.14	$53.4018
	最高	$142,811.55	$5,492.75	$68.6594
	最低	$90,049.86	$3,463.46	$43.2932
E5	中位	$126,069.84	$4,848.84	$60.6105
	最高	$162,090.03	$6,234.23	$77.9279
	最低	$103,130.77	$3,966.57	$49.5821
E6	中位	$154,065.39	$5,925.59	$74.0699
	最高	$205,000.00	$7,884.62	$98.5577

[25] http://www.hr.state.az.us/HR_Professional/Class_Comp/PDF/alphacovered.pdf.
[26] http://www.hr.az.gov/HR_Professional/Class_Comp/PDF/1-30schedule_070107.pdf
[27] http://www.hr.az.gov/HR_Professional/Class_Comp/PDF/ECTSschedule.pdf

ウィスコンシン州の事例

（２）給与制度

ウィスコンシン州は、上述のようにその州都マディソンで AFSCME が結成されたという点で、公務員組合にとっての聖地であり、また、1959 年、州としては全米ではじめて州内の市・郡等の自治体職員に団体交渉権を認めた州でもあった。この時の法は州政府職員は適用除外とされていたが、1960 年代に組合側の積極的な活動があり、1967 年 1 月に成立した州雇用労働関係法（SELRA: the State Employment Labor Relations Act）では、限定的な団体交渉権を州政府職員に認めた。当初は、賃金は交渉事項から除外されていたが、1971 年の SELRA 法の改正により、賃金、労働時間、勤務条件は義務的交渉事項とされるとともに、ストライキが禁止されている。また、組合に加入していない職員でも排他的代表である組合に対して一定の金額（fair share）を納める必要がある旨が規定されている[28]。

この SELRA 法のもと、従来は、団体交渉においても当局側と組合との間で何度にもわたる交渉が行われ、非常に包括的な協約書が締結されてきた。例えば、2011 年 8 月現在まだ効力を有している、州政府と労働組合（AFSCME Counicil 24、ウィスコンシン州職員組合、AFL-CIO など 5 組合）との間で取り交わされている協約書は、A4 版で 340 頁に上る極めて大部なものである[29]。

（３）給与決定過程

2010 年秋の選挙が、この労使関係に大きな変化をもたらすことになった。スコット・ウォーカー知事（共和党）が誕生し、州議会の上下院ともに、共和党が過半数を獲得した。いずれも民主党支配からの逆転現象が起きたのである。

州財政はひっ迫しており（2010 会計年度で 1 億 3,700 万ドルの赤字）、それを何とかするために、公務員労組の団体交渉権を大幅に制限する「財政修繕法案」が提出された。この法案では、17 万人の州公務員が賃上げ以

---

[28] いわゆるエージェンシー・ショップ制。*The History of the Wisconsin Civil Service: 1905-2005,* Wisconsin Office of State Employment Relations, pp.38-39.

[29] ウィスコンシン州政府提供資料。ヒアリングは、2011 年 8 月 19 日、州職員雇用関係局の Gregory L. Gracz 局長、同局 Jack R. Lawton 管理官、ウィスコンシン州雇用関係委員会の Danielle L. Carne 調停人兼仲裁人、同委員会 Eileen Schoenfeldt 政策アドバイザーに対して行った。

提供いただいた労働協約書は次の条項から構成されている。第 1 条　協約の適用範囲、第 2 条　組合の認証および協約、第 3 条　管理運営事項、第 4 条　苦情処理、第 5 条　シニョリティ、第 6 条　勤務時間、第 7 条　異動、第 8 条　レイオフ（解雇）手続き、第 9 条　健康と安全、第 10 条　審査官、第 11 条　諸事項、第 12 条　賃金、第 13 条　職員福利厚生、第 14 条　ストライキ・ロックアウトの禁止、第 15 条　一般条項、第 16 条　出張等、交渉ノート　1―25、覚書　1―33、付録　1― 10 、交渉担当者、索引。

外の医療保険、年金といった手当についての団体交渉権を失う。知事は、これを実施すれば、2011 年秋までに予定されている 5,500 人の州政府職員と、5,000 人の自治体職員のレイオフを避けられると主張していた。

この法案をめぐり州政府職員労働組合は徹底した反対闘争を展開した。大規模なデモを繰り返し、州議事堂内を占拠するなどの実力行使に打って出た。民主党議員も議会への出席拒否などの戦術をとったが、結局、法案は可決され、手続きの違法を争った裁判も 6 月に州最高裁で州側が勝訴し、法律が成立した。

この法律（財政修繕法[Budget Repair Bill]。アクト 10 とも呼ばれている[30]）でもたらされた最も大きな変化は、団体交渉事項の継続期間を 1 年とし、団体交渉事項の範囲を極端に狭めたことである。従来、協約締結事項は 3 年（教員の場合は 4 年）継続することが可能であったが、今後は、1 年ごとに更新する必要がある。これまでは相当広い範囲のものが団体交渉事項とされていたが、アクト 10 では、基本給の賃上げ交渉に限定し、しかも連邦労働局が公表する消費者物価指数が上限とされる。これ以外の、これまで許された交渉トピックはすべて禁止されることとなった。また自治体職員などに認められていたスト権（図表⑤参照）も認められなくなった。要約すると次のようになる[31]。

・団体交渉を賃金のみに制限し、賃上げは連邦労働局の公表する消費者物価指数上昇内に留める（これを上回る賃上げを行う場合は住民投票による賛成が必要）。
・労働協約の期限は 1 年単位とし、新協約が締結されるまで賃上げは凍結される。
・団体交渉単位として認定（certification）を受けるためには、毎年、組合員による投票を行って過半数を獲得していることを示す必要がある。
・組合費のチェックオフ制度を廃止する。組合員は組合費を任意に支払えるようにする[32]。

これらの変化が、組合に加入しないフリーライダーを増やしたり、場合によっては過半数を獲得できずに認定が受けられない組合が出てきたりするので、組合側にとっては著しく不利に働くのは明らかである[33]。

アクト 10 によって、協約締結事項についての大幅な制限を受けるため、従来の数百頁にわたる労働協約書は、今度の改定の際には、20 頁を切るもの（実質的には数頁）になるだろうということだった（その見本もすでに

---

[30] ウィスコンシン州ヒアリング。
[31] 同上。
[32] 非組合員には組合費の支払い義務はなくなった。エージェンシー・ショップ制からオープン・ショップ制へ移行したと考えられる。
[33] 組合サイドとしては、結社の自由を保障している憲法に違反すると考えているが、最高裁は保守的だから、憲法違反との判決がでる可能性は少ない見通しだと、AFSCME のサクラメント事務所長の Willie L. Pelote 氏は語っていた。

作成されており、提供を受けた)。

また、組合としての認定を受けるためには組合員による投票を毎年行わなければならない点も組合にとっては大きな試練となる。

ウィスコンシン州に対するヒアリング時点（2011 年 8 月 19 日）では、まだ従来の団体協約が有効であって、アクト 10 ができたものの、まだ何も起こってはいないということだったが[34]、今後、協約の有効期限を迎えて新しい団体交渉に入る際には、劇的な変化が訪れることになる。

カリフォルニア州の事例

（２）給与制度

カリフォルニア州は、面積が 42.4 万平方キロメートルと日本を上回り、人口も 3,700 万人の巨大な州である。民主党の強力な地盤となっており、全米的に共和党やティーパーティーが勢力を伸ばした 2010 年中間選挙においても、知事をはじめすべての公選職を民主党が占め、州議会においても上下院ともに民主党が過半数となっている。

カリフォルニア州政府職員および州内の自治体（郡及び市）の組織・労使関係制度等のあり方については、カリフォルニア州行政組織法に規定されている。州職員については、同法第 10・3 章（3512ー3524 条）（通称、Ralph C. Dills Act。1977 年成立。以下「Dills 法」という。）に規定が置かれ、州内の自治体職員については、同法第 10 章（3500ー3511 条）（通称、Meyers- Milias- Brown Act。1968 年成立。以下「MMBA 法」という。）で規定されている。また、公立学校教員については、同法第 10・7 章（3540ー3549・3 条）（Educational Employment Relation Act。以下「EERA 法」という。）において定められている。この他、各自治体等の憲章において定めることも可能とされている。

州職員および州内の自治体職員の労使関係については、Dills 法および MMBA 法に規定されているが、争議権に関する規定はなく、判例により自治体職員に限定された争議権が付与されている[35]。多くの自治体職員の給与改定については、MMBA 法に規定する労使間の団体交渉及び議会等の承認を経て、団体協約によって決定される。

カリフォルニア州政府職員および州内自治体職員、教員は、団結権を有する。

---

[34] もっとも、2011 年 6 月 3 日、上下院議員からなる財政両院協議会では、新たに採用される警察職員、消防職員の年金、社会保障に関する労働者個人負担を引き上げる採決を行っており、これはすでに適用されている。「全米で公務員労組の権利制限の動き―ウィスコンシン州では法案成立へ」『海外労働情報』2011 年 8 月 http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_7/america_01.htm

[35] 1985 年、カリフォルニア州最高裁判所は、公務員が自らの給与または雇用条件を改善することを目的とした一斉職務停止を行うことは、それが公衆衛生や安全を直ちに脅かすものではないかぎり違法ではないと判示していることから、警察職員、消防職員等を除き、争議権を有すると解されている。

（３）給与決定過程

ア　団体交渉

団体交渉権については、説明が必要である。教員に関する EERA 法では、協約締結権も含めた団体交渉権（meet and negotiation）を規定している（3543・3 条）。前出の図表③で、教員の所にＸがついているのはそのことを意味する。

これに対して、州政府職員および州内自治体職員の場合は、面会・協議をする（meet and confer）ことにはなっているが、法律上、協約締結が義務付けられていない（図表③ではＹとなっている）。（各自治体の憲章等で定めれば別。3505・4 条。図表③ではＹ[1]）したがって、州政府職員および州内自治体職員は、団体交渉はできるが、協約締結権は、特段の定めがない限り有していないということになる。例えば、MMBA 法 3505 条は、雇用主側は、「報酬、労働時間、任期、雇用条件について、認定組合代表と、信義に基づき面会・協議を行う。」と規定している。「信義に基づき面会・協議を行う」（meet and confer in good faith）とは、「雇用主側と認定組合代表者がいずれかの要請に基づいて直ちに面会・協議を行う相互的責務を個別に有し、情報、意見及び提案を自由に交換し、次年度予算において公共団体に採用される前に代理権の範囲内で合意に達するため、適切な期間継続することを意味する。」と規定している。

なお、交渉権を有する組合は、職場を代表する団体１つのみ（排他的代表）であり、非組合員も組合費の支払義務があり、交渉成果の適用を受ける（いわゆるエージェンシー・ショップ制）。

州政府職員および州内自治体職員が団体協約を締結するためには、当該協約の内容について、議会等、決定権を有する機関の承認を得る必要がある。団体交渉で労使間の合意が得られない場合は、調停等の手続を経た上で、使用者側が最終的な判断権を有する。つまり信義に基づき面会・協議を経たうえで、使用者側が最終決定かつ最良である提案（last, best, and final offer）を施行することになる。なお、市憲章等で仲裁手続きへの移行義務など別段の定めがなされている場合は、それに従うことになる[36]。

争議権は、上述のように判例上、団体交渉の結果、全く合意に至らない場合、限定されたものが存在するが、団体協約において争議行為を行わない旨を規定し、争議権を放棄している例もある。

多くの場合、給与は労使間の団体協約に基づいて改定される。通常、団体協約は複数年の有効期限を有するため、2-3 年度先までの毎年の給与改

---

[36] MMBA 法 3505・4 条「（交渉の行き詰まり、最終決定かつ最良である提案の施行）信義に基づく会見・協議の後、公共団体と認定職員団体との間で交渉が行き詰まった場合、行き詰まりを解消するための手続が存在し、それが尽くされた場合、仲裁手続への移行が義務づけられていない公共団体は、当該公共団体の最終決定かつ最良である提案 （last, best, and final offer）を施行することができるが、合意の覚書（a memorandum of understanding）は施行されない（以下、略）。」

定方針を定める内容となっている。協約の有効期限（＝年度末である６月末）の数ヶ月前から、新たな協約の締結に向けた交渉が開始される。交渉に際して、議会等から予算上の制約を与えられている自治体が多い。

なお、交渉に当たっては、ＣＰＩ（消費者物価指数）、近隣類似団体の給与水準、財政状況等を参考指標として用いる自治体もある。

イ　労使交渉が不調の場合の措置

ヒアリングを行った各自治体の例は図表⑨のとおりである。幾つか特徴的なところを述べておきたい（ヒアリング対象者ならびにヒアリング日について、図表⑨備考欄にまとめて記した）。

図表⑨ カリフォルニア州・州内自治体の状況

		一般化してみると	バレホ市	サンマテオ市	ランチョ・コルドバ市	サンフランシスコ市	ロサンゼルス市	オレンジ郡	カリフォルニア州
	特記事項		2008年に財政破綻		2003年新設市		全米第2の人口規模の市	1994年に財政破綻	全米第1の人口規模の州
	人口		116,760人	95,776人	61,000人	776,733人	3,694,820人	3,056,865人	約3,600万人
	職員数		600人	550人	61人	27,000人	53,500人	17,500人	30,000人
	議会議員数		6人 〔大選挙区制〕 市長を加えた7名で審議	5人 〔大選挙区制〕 うち1名を市長として互選	5人 〔大選挙区制〕 うち1名を市長として互選	11人 〔小選挙区制〕	15人 〔小選挙区制〕	5人 〔小選挙区制〕	上院：40人 下院：80人
	行政形態		議会－支配人型	議会－支配人型	議会－支配人型	強市長型	強市長型	－	－
1	地方公務員の種類	メリットシステムの適用を受ける職員と受けない職員（公選職・任命職等）に分類される	局長級以上の幹部職員は at will employment		消防・警察職員存在せず 全職員が at will employment	局長級以上の幹部職員は at will employment			
2	労働基本権の根拠	州法（MMBA・Ralph C. Dills Act）及び判例	職員団体数：4	職員団体数：10	職員団体なし	職員団体数：32	職員団体数：42	職員団体数：14	職員団体数：21
a)	団結権	○ （MMBAで規定）	○ （MMBAで規定）	同左	同左	同左	同左	同左	同左
b)	団体交渉権	○ （MMBAで規定）	○ （MMBAで規定）	同左	同左	同左	同左	同左	同左
c)	協約締結権	△ 議会の承認が必要 （MMBAで規定）	△ 議会の承認が必要 （MMBAで規定）	同左	同左	同左	同左	同左	同左
d)	争議権	○ CA最高裁判所判例により、公衆衛生や安全を直ちに脅かすものでない限り違法ではないとされている	○ CA最高裁判所判例により、公衆衛生や安全を直ちに脅かすものでない限り違法ではないとされている	同左	同左	同左	同左	同左	同左
3	給与決定方法								
a)	給与改定過程	労使交渉後、議会で協約を承認	労使交渉後、議会で協約を承認	労使交渉後、議会で協約を承認	City Managerが決定	労使交渉後、議会で協約を承認	労使交渉後、議会で協約を承認	労使交渉後、議会で協約を承認	労使交渉後、議会で協約を承認
b)	参考指標	近隣団体の平均給与水準 CPI 財政状況等 を交渉に使用する団体あり	CPI（消費者物価指数） サンフランシスコ湾周辺16団体の職種別の平均給与	CPI（消費者物価指数） 近隣16市の職種別の平均給与 民間労働者の賃金水準 財政状況	近隣16団体の職種毎の給与調査（2年に1回）結果の平均値に5%上積み	生活費 類似団体の職種別の平均給与 財政状況	財政状況 （3～5年の歳入見込） CPI（消費者物価指数）	CPI（消費者物価指数） 経済状況 他の郡・市の職種別の平均給与 財政状況	
c)	労使交渉	行う	行う	行う	職員団体が存在しないため、行わない	行う	行う	行う	行う
・	交渉当事者	HR（人事担当部局）が中心	コンサルタントや顧問等で構成する小規模チーム	HR	—	交渉主任(HR)及び各部局の管理職	CAO＋5～6人	HR	HR
・	人数	組合の規模によって異なる	3～5人（協約で規定）		—	組合の規模による （2人～50人程度）	15人程度	最大組合で40人程度	
・	交渉開始時期	協約の有効期限数ヶ月前	予算案の議会提出（4月）に協約更新が間に合うように開始		—	2月に開始 5月1日までに終了	協約の有効期限6ヶ月前	協約の有効期限3ヶ月前	協約の有効期限数ヶ月前
・	日数	組合・状況によって異なる	状況によって異なる 勤務時間中に交渉を行う		—	組合・状況によって異なる 徹夜交渉になることもある	組合・状況によって異なる 12時間交渉することや週末に交渉することもある	週1回 （平均3～4時間）	
・	給与に関する交渉内容は予算の制約を受けるか	交渉担当者は、議会から財政状況・予算を考慮したマンデートを設定されている	従前は交渉チームに財政担当部局が同席	交渉に際し、議会から財政状況・予算を考慮したマンデートを設定されている	—	予算の範囲内で交渉	議員及び市長で構成する委員会が交渉方針を設定する	交渉前に、議会から変更点・注意点について忠告を受ける 交渉中も、交渉状況を議会に伝え、適宜指示を受ける	交渉に際し、議会から財政状況・予算を考慮したマンデートを設定されている
d)	団体協約の期限を徒過した場合	従前の協約を 暫定的に使用			—		従前の協約を 暫定的に使用	従前の協約を 暫定的に使用	
e)	労使交渉が不調の場合の調停手続等	何らかの調停制度がある場合が多い	調停制度あり （従前は拘束力あり） （市憲章で規定）	州から調停者を派遣してもらう	—	調停制度あり （市憲章で規定）	Employee Relation Boardによる調停制度あり （市憲章で規定）	使用者側の申出により、州から調停者を派遣してもらう 調停案は労使を拘束しない	
f)	労使交渉が不調の場合の措置	妥結に向けた努力がなされれば、使用者側の最終決定かつ最良の提案が有効となる（MMBAで規定）	妥結に向けた努力がなされれば、使用者側の最終決定かつ最良の提案が有効となる（MMBAで規定）	妥結に向けた努力がなされれば、使用者側の最終決定かつ最良の提案が有効となる（MMBAで規定）	—	調停案を議会が承認しない場合、最終的な調停案が有効となる	調停による勧告が不調の場合、使用者側に提案を強行する権限が与えられる	妥結に向けた努力がなされれば、使用者側の最終決定かつ最良の提案が有効となる（MMBAで規定）	

※ MMBA ＝ The Meyers-Milias-Brown Act（州行政組織法第3500条～第3511条）

資料出所：2010年9月に行った州政府・各自治体ヒアリングをもとに作成。

バレホ市・Ms. Debora R. Boutte人材局長(9/21)、サンマテオ市・Ms. Casey Echarte, 人材局次長(9/23)、ランチョ・コルドバ市・Mr. Ted A. Gaeblerシティマネージャー、Ms. Stacey Peterson, 人材局長(9/22)、サンフランシスコ市・Ms. Micki Callahan人材局長、Mr. Martin R. Gran労働関係局長(9/21)

ロサンゼルス市・Mr. Miguel Santana, 市政執行官(9/24)、オレンジ郡・Ms. Shelley Carlucci, 人材局次長(9/24)、カリフォルニア州・Mr. Floyd Shimomura,人事局長、Ms. Suzanne M. Ambrose 人事委員会事務局長、Ms. Josie Fernandez 人的資源近代化プロジェクト担当課長(9/23)。

ヒアリングに応じていただいた皆様に感謝申し上げる。

バレホ市は、従来、市の憲章において拘束力を有する仲裁制度を規定していた。これは団体協約で争議権を制限したこととのバランスから、1970年代に憲章に規定されたものである。だが、2008年に市の財政が破たんするなど経済情勢が著しく変化したことから、当該仲裁制度の拘束力を排除することを住民投票によって決定している。したがって、今では団体交渉の結果、合意に達しない場合には、市側の「最終決定かつ最良である提案」を施行できる。なお、団体交渉に際しては、交渉出席者の人数制限（3ー5人）を行っている。団体協約が効力を有するためには市議会で承認される必要がある。

サンマテオ市では、給与水準決定の際に、ＣＰＩの他、近隣地域の自治体の給与水準を参考としている。調査はサンタクララ郡の自治体が共同出資した Bay Area ERS が行っている。労使交渉が不調の場合は、調停に移行し、調停結果が受け入れられない場合は、MMBA 法に定められた雇用主の権利として、最終決定かつ最良である提案を行い、これが決着となる。なお、サンマテオ市では、2009年以降スタディセッションを呼ぶ勉強会を開催している。これは、市議会議員や市の幹部、人事部局、財政部局が参加し、一般に公開（インターネットでも中継）する形で、給与水準に影響を与える諸要素（他市の給与水準の調査結果、ＣＰＩ、民間賃金水準、市の歳入・歳出など財政状況）を研究対象として、議会、職員、市民がともに勉強会をしようというものである。このスタディセッションの研究結果を議会に提供し、協約に反映すべき事項を決定したうえで、団体交渉を開始するという手続きをとっている。つまり、市民にあらかじめ諸々のデータを示したうえで、団体交渉を行っている。

ランチョ・コルドバ市には職員組合は存在しない。また、全職員が at will employment（身分保障はなく、いつでも解雇可能）である。給与は、シティ・マネージャーが一方的に決定する。その際、近隣地域の自治体の給与水準（調査は外部コンサルタントに委託）を考慮するという。

サンフランシスコ市では、市の憲章で労使交渉が不調の場合の仲裁制度を規定している。年間約25の交渉がある中で、仲裁に持ち込まれるのは2件程度だという。近年は厳しい経済情勢を受けて、給与カットの交渉結果となることが多いという。

ロサンゼルス市では、財政状況（今後 3ー5 年間の歳入見込み）や（稀に）ＣＰＩを考慮しつつ団体交渉を行うという。かつては他の自治体の職種別の給与を調査していたが、好景気時に高い給与水準を設定したことが現在の財政危機を招いたと市政執行官は断言する。団体交渉が不調の場合は、労使関係委員会（Employee Relation Board）に持ち込み、ＥＲＢが市長および議会に勧告を提出するが、最終的には、MMBA 法に基づき、市の提案を施行することができる。最近では厳しい財政状況を踏まえ、無給休暇（furlough）の強制取得、500 人のレイオフ、早期退職の募集などの措置をとっている。

（４）その他

これまで見てきたように、米国の場合、地方公務員への労働基本権の付与状況については、州ごとにバラエティがあり、また、各州の中でも多様性がある場合が多い。これは各州や地域ごとの住民の意識や支持政党などが影響しており、時代の大きな流れもある。連邦法で一律に定めるという方法をとることなしに、各州の自主性に任せている米国の事例は、分権が進む日本において参考となる点もある。

具体的な内容を見ていくと、協約締結権や争議権への対抗手段として雇用主側にはレイオフ権があることが特筆される。日本でも職の改廃に伴ういわゆる 4 号分限の規定が国家公務員法にも地方公務員法にも規定されているものの、近年国家公務員について発動された例は社会保険庁の廃止に伴うものに限られ、地方公務員の場合も病院を民営化するなど特殊な場合に限られているし、数も少ない。

米国では各州においてレイオフが日常的に行われている。そして、それを回避するために、労働組合側は勤務条件の改悪をのまざるを得ない場合も少なくない。例えば、2011 年 7 月 16 日、ニューヨーク州のクオモ知事は、5 万 4 千人のホワイトカラーで組織される労働組合（New York State Public Employees Federation （ＰＥＦ））と、労働協約の改定を行った。3 年間の賃金凍結と医療保険個人負担額の増額がそこには書かれていた。労働組合側は、提案されていたレイオフを回避するため、これらの労働条件の低下を受け入れた。使用者側からのレイオフ提案を前に雇用確保以外の選択肢がなかったとみることができる[37]。

また、締結された協約が複数年にわたる場合は、それがその後の州や自治体の支出に大きな影響を及ぼし、財政危機を招いているところが少なくないことも指摘できる。リーマンショック以降の経済危機が各州政府、各自治体政府に与えた影響が尋常ではなく、破綻した自治体も出ていることを考えると、複数年協約による拘束が、自治体自らの首を絞めることになりかねないという危険を伴っている、すなわち使用者側にとってリスクを伴うものである、といえよう。

さらに、先述したように、カリフォルニア州の場合、交渉権を有する組合が職場を代表する団体 1 つに限定（排他的代表者制）されていることも特筆される。ひるがえって、先般、国会に提出された国家公務員の労働関係に関する法律案では、当局は団体交渉の申入れがあったすべての認証労働組合との間で交渉応諾義務が生じることとなっている。今後、交渉コストの観点からも十分な議論・検討が行われる必要があるだろう。

最後に、政治的影響力の強い労働組合からの要求については政治の側は、

---

[37] ‘Governor Cuomo Announces Five Year Labor Agreement With The Public Employees Federation’ http://www. governor.ny.gov/press/07162011FiveYearLaborAgreement（最終閲覧日、2011 年 9 月 5 日）

反対政党（共和党）でさえ拒否しにくいこともあげることができるであろう。例えば、カリフォルニア州議会では、1999 年に職員の福利厚生を大幅に引き上げる提案がなされたが、議決は 113 対 7 で可決された。共和党議員の大部分が賛成に回った[38]。背景には AFSCME など組合の圧倒的な政治力と資金力がある。当時、AFSCME から知事への政治献金は、100 万ドル近くあった[39]。

このような政治的背景があるがゆえに、また、一般市民の公務員給与に対する無関心があるがゆえに、公務員給与の上昇や福利厚生の厚遇には歯止めがかからなくなり、カリフォルニア州政府は破綻の危機に瀕し、また、州内の幾つかの自治体は実際に破たんした。それらの事態に至ってようやくマスメディアはその実態を報じはじめたが、いったん上昇した待遇を引き下げることは困難である。そこで、人件費削減のために、レイオフをせざるを得ない、という循環に陥ってしまっている。

ここから得られる教訓として、公務員給与や、福利厚生の雇用主負担分、退職手当の引当金も含めた人件費全体およびそれが税収に占める割合を、住民に積極的に明らかにしていくことが必要だと考えられる。

追記：本稿脱稿後、オハイオ州で大きな動きがあったので、それについて若干触れておきたい。オハイオ州もウィスコンシン州と同じく、2010 年 11 月の選挙で共和党が躍進した。オハイオ州でも労働組合の権利を弱める法制化が進められ、2011 年 3 月 31 日に、州公務員労組の団体交渉権を制限する法律が成立した。中身としては、団体交渉の対象から、年金、医療保険に関する事項を除外するものである。州公務員 36 万人に影響が及ぼされることとなった。

同日、労働組合支援者は「We are Ohio（我々がオハイオだ）」という組織を立ち上げて、同法を廃止に追い込む州民投票を実施するための運動を展開していった。必要署名数は 23 万であったが、90 万を超える署名が集まり、結局、11 月 8 日に投票が実施された。「We are Ohio」の豊富な資金源を背景とした広報活動が功を奏したと分析されている。

投票の結果、法律の廃止が 61%、存続が 39%と大差がつき、結局同法は廃止されることとなった[40]。

2010 年 11 月選挙以降、ウィスコンシン州発で全国に展開していった団体交渉権制限の流れは、ここにきて新たな局面を迎えている。

---

[38] スタンフォード大学 Dr. Joseph Nation 教授へのヒアリング。2011 年 8 月 16 日。

[39] Naff（2006）, P.272.

[40] 山崎憲「公務員もミドルクラスーオハイオ州公務員労組の団体交渉権制限法が州民投票により大差で廃止」『Business Labor Trend』2012 年 1 月号

参考文献

Cayer , N.Joseph, *Public Personnel Administration: 4th ed.,* Thomson/Wosworth, 2004

Cayer ,N. Joseph and Charles H. Kime, Human Resources Reform in Arizona — A Mixsed Picture,Kellough and Nigro eds, *Civil Service Reform in the States,* 2006, pp.239-258

Kearney, Richard, *Labor Relations in the Public Sector: 4th ed.,* CRC Press, 2009

Kearney,Richard, 'Public Sector Labor-Management Relations: Change or Status Quo?' *Review of Public Personnel Administration, 31（1）,* 89-111, 2010

Kellough, Edward and Lloyd G. Nigro eds., *Civil Service Reform in the States: Personnel Policy and Politics at the Subnational Level,* State University of New York Press, 2006

Naff, Katherine C., Prospects for Civil Service Reform in California: A Triumph of Technique over Purpose?, in Kellough and Nigro eds, *Civil Service Reform in the States,* 2006, pp.259-278

Nigro, Lloyd G. and Felix A. Nigro, *The New Public Personnel Administration: 5th ed.,* FE.Peacock Publishers, 2000.

フランス

執筆担当：下井　康史委員（筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授）

序

フランスの地方公共団体は、市町村（commune）、県（département）、州（région）の三種である。最も長い歴史を有するのは市町村であり、現在の総数は約 3 万 6500 に上る。その約 1 割は人口 100 人以下（中には人口 0 人のところもある）で、2 万 3000 弱のものが人口 500 人以下である。人口 10 万人以上は 39 を数えるに過ぎない。基本的には、全市町村が一律の法的規律を受けるが、パリ、マルセイユ及びリヨンについては大都市特別制度がある（1982 年 12 月 31 日の法律第 82-1169 号）。県は、かつては国の行政区画で、県知事は国の機関であったが（官選知事）、1982 年に地方公共団体とされ、県議会議長が県の執行機関とされた。現在、本国に 96 の県がある。州は、1964 年に国の行政区画として制度化され、1982 年に地方公共団体となった。現在、本国に 22 の州がある。

（１）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

（ア）公務員の概念・種類

フランスにおいて、公務員（agent public）とは、国や公共団体その他の公法人に勤務する者のうち、民間労働法が適用されずに公法上の規律を受ける者を意味し、正規任用職員である官吏（fonctionnaire）と非正規職員（agent non-titulaire）とに分類される[1]。フランス公務員制度は、国家公務員制度、地方公務員制度及び病院公務員制度から構成されるが、（１）ア（イ）で後述するように、いずれにおいても圧倒的多数を占めるのは官吏である。

官吏は、武官吏、行政府に勤務する文官吏、司法裁判所司法官及び国会官吏に分類され、それぞれ別個の身分規程（statuts）――公務員の法的地位を規律する法令群――が適用される。本稿の対象は、わが国の一般職非現業職員に相当する行政府文官吏に絞られる。

[1] 公務員の概念や種別については、下井康史「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（上）」自治研究 81 巻 3 号（2005 年）53 頁以下参照。

（イ）公務員の数

2009 年 12 月 31 日現在における公務員の数は、官吏（武官吏と文官吏）と非正規職員[2]とを併せて、国家公務において 239 万 2364 人、地方公務において 180 万 5936 人、病院公務において 110 万 73 人、三公務合計で 529 万 8373 人である。このうち、官吏の総数は 386 万 4526 人であり、公務員全体の 7 割以上を占める。また、地方公務員の中では、市町村公務員が圧倒的に多数である（資料 7 参照）。

なお、1998 年 12 月 31 日時点に比べ、国家公務員の人数が減っているのに対し、地方公務員の数は増えている[3]。特に官吏についてその傾向が見られるが、これは、1980 年代前半から地方分権改革が漸次的に進められ、その一環として、国家官吏の身分を地方官吏に移管する政策が採られ続けているからである。例えば、2004 年には、高校技術職員の身分が、国家官吏から州官吏に変更されている。その際、多くの高校技術職員らが州官吏になることを望まなかったため、身分移管に際し、手当の額を従前よりも高額にするなどの措置が行われたとのことである【バス・ノルマンディー州】。

（ウ）官吏法制

行政府文官吏一般に適用される官吏法（一般規程〔statut général〕）は、以下の四つの法律から構成される。

・官吏の権利と義務に関する 1983 年 7 月 13 日の法律第 83-634 号（官吏法第Ⅰ部）

この第Ⅰ部は、三公務の官吏に共通して適用される。

・国家公務員制度における身分条項に関する 1984 年 1 月 11 日の法律第 84-16 号（官吏法第Ⅱ部）

この第Ⅱ部は、国及びその行政的公施設法人（établissement public administratif）の官吏に適用される。行政的公施設法人は、国や地方公共団体とは別法人であるが、同公施設法人に勤務する者は、原則として官吏であり、適用される法制度は、国や地方公共団体の官吏と異ならない。

・地方公務員制度における身分条項に関する 1984 年 1 月 26 日の法律第 84-53 号（官吏法第Ⅲ部）

---

[2] 資料 6 では、工廠労務者、保育補助員そして医師が官吏・非正規職員と別扱いになっているが、これらも非正規職員の一種である。

[3] 2008 年までにおける公務員数の変動を分析するものとして、『新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会報告書』（2011 年。以下、「2011 年報告書」という）25 頁。

この第Ⅲ部は、市町村、県、州及びそれらの行政的公施設法人の官吏に適用されるが、その 118 条で、パリ市については、コンセイユ・デタ[4]の議を経るデクレ（décret en conseil d'Etat）[5]で第Ⅲ部の例外を定めることが認められており、これを受けて、1994 年 3 月 24 日のデクレ 94-415 号が、パリ市官吏についての例外規程（statut dérogatoire）を設けている。

・病院公務員制度における身分条項に関する 1986 年 1 月 9 日の法律第 86-33 号（官吏法第Ⅳ部）。

病院公務とは、公衆衛生法典（Code de la Santé publique）L 711-6 条及び 713-5 条が列挙する病院その他の施設における公務を指す（Ⅳ部 2 条）。

以上の官吏法に加え、国家公務及び病院公務においては職員群（（１）ア（エ）で後述）ごとに、地方公務においては職群（（１）ア（エ）で後述）ごとに、それぞれに固有の身分規程（個別規程〔statut particulière〕）がデクレで定められる（第Ⅱ部 8 条、第Ⅲ部 6 条、第Ⅳ部 5 条）。ただし、地方公共団体のうち、パリ市についてのみは、一部の官吏を除き、個別規程が市議会の議決で定められる（前述の 1994 年デクレ 31 条）。

これらの身分規程を定める法令が、官吏の勤務条件を細部にわたって詳細に規律しており、個別契約や労働協約による勤務条件決定の余地は否定されている（ただし、（１）イ（ｃ）③で後述するように、実際には、政府と官吏組合との間で、法的拘束力のない取決めが締結されてきている）。この点を官吏法第Ⅰ部 4 条は、公務員の地位が法令規律上のもの（situation statutaire et réglementaire）であるという、20 世紀前半の判例が確立した伝統的原理[6]を確認する形で明らかにしている。

---

[4] コンセイユ・デタとは、行政裁判所の最上級裁判所であるが、政府の準備する法令案などについて、諮問に応じて意見を発する権限も有する。

[5] デクレとは、共和国大統領若しくは首相が定めるもので、行政立法たる一般規制デクレ（décret réglementaire）と、個別行政行為である個別デクレ（déctet individuel）がある。それぞれにつき、特に手続の規制がない一般デクレ（décret simple）の他、閣議を経るデクレ（décret en conseil des ministres）と、コンセイユ・デタの議を経るデクレとがある。

[6] この原理の論拠は、一般利益を体現する責任を負う国家には、そのための様々な特権が付与されており、民主主義政体において、これら諸特権は、政治的責任を委ねられた機関が行使しなければならないところ、かかる機関は、国家に勤務する職員との関係でも、上記諸特権を放棄し得ないこと（v. Ayoub （E.）, La fonction publique en vingt principes, Editions Frison-Roch, 2e éd, 1998, p. 49, Salon （S.） et Savignac （J.- Ch.）, Code de la fonction publique, éd. 2011, Dalloz, p. 113.）や、情勢適合（adaptation）原則――フランス公役務（service public）理論における基本原理の 1 つである――の下、一般利益の需要変化に適応するためには、公務員の勤務条件を法令改正により一方的に変更できなければならないこと（下井康史「公務員制度の射程」川上宏二郎先生古稀記念論文集『情報社会の公法学』〔信山社出版、2002 年〕66 頁参照）等に求められている。

現行官吏法は、フランスで初めての本格的一般規程を国家官吏について定めた 1946 年 10 月 19 日の法律第 46-2294 号の内容を基盤とする。同官吏法は、1959 年 2 月 4 日のオルドナンス第 59-244 号に代わられているが、この改革は、1958 年の第五共和国憲法が定めた法律・命令事項の配分に対応するためのものであるから、規律内容の面で大きな変革があったわけではない。この両官吏法は、国の官吏制度のみを対象としたもので、地方公共団体と病院の公務員制度は、現行官吏法が制定されるまで、法的に未整備な状態であった。1983 年以降に制定された現行官吏法は、各官吏制度に共通の法制度を整備しており、これにより、各公務員制度間の異動が容易になったとされている【バス・ノルマンディー州】。

なお、現行官吏法は、1983 年以来、頻繁に改正されているが、2010 年 7 月 5 日の法律第 2010-751 号によって、労働基本権や給与決定システムに一定の影響を与え得る重要な改正がなされている。この改正は、社会的対話（dialogue sociale）に関する 2008 年 6 月 2 日のベルシー協定（accords de Bercy）[7]――法的拘束力のない取決めとして締結されたーーを踏まえたものであることも注目されよう。このベルシー協定、そして、2010 年の官吏法改正につき、ルーバン教授は、民間における経営手法を行政の世界に導入しようとするサルコジ大統領の政策の一環であるところ、従来の公務員制度に対して根本的な疑問を投げかけるものであり、公務員制度と民間部門との接近という観点からは、非常に重要な段階に歩を進めたもので、組合にヨリ責任を持たせようとするための改革として、従来のような理論的・イデオロギー的・政治的な対立という構図から脱却するための改革として評価できるとする。同教授は、かかる改革の背景として、フランスの組合活動が危機的状況にあることを挙げる。つまり、組合選挙の投票率が大幅に下がっており、ナショナルセンターは非常に強力だが、個々の現場では、日常的な問題に応えられないと評価されているし、また、争議の数が増加している等、組合活動が攻撃的になっているのは、弱体化の現れではないかというのである。もっとも、ルーバン教授は、衝突型組合と妥協型組合との接近が 2010 年法改正の背景であることも指摘する。

（エ）フランス官吏法制における基礎概念･･･地方官吏法制を中心に

官吏法第Ⅲ部は、職群（cadres d'emploi）という概念で地方官吏を分類する。職群とは、職種と責任の程度とが類似する官吏の集合を意味し、1946 年以来の官吏法が国家官吏について採用してきた職員群（corps）という伝統的概念と同一の法的機能を果たす[8]。

---

[7] ベルシー協定については、植村哲「欧州地方公務員情勢（第六回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察（その二））」地方公務員月報平成 21 年 3 月号 58 頁以下、2011 年報告書・前掲注（3）29 頁参照。

[8] v. Auby （J. -M.） et autres, Droit de la fonction publique, 6e éd., Dalloz, 2009, p. 562.

職群には 62 種類のものがある[9]。いずれについても国がデクレで個別規程を定め、この個別規程が、全地方公共団体の各職群に共通して適用される（第Ⅰ部 13 条、第Ⅲ部 4 条）。各地方公共団体が独自に職群を創設できるわけではない。

地方官吏の採用は職群ごとに行われる等、職群が人事管理の基本単位として機能している。各職群は、一又は複数の官等（グレード、等級）（grade）から構成され（第Ⅲ部 4 条）、新規採用官吏は、職群の最下位官等に任官（tituralisation）された後[10]、一定の条件をクリアすれば、直近上位の官等に昇格する（第Ⅲ部 79 条）。各官等には複数の号俸（échelon）が付され、これが俸給額決定の基礎となる（第Ⅰ部 20 条）。上位号俸への昇進[11]が昇給を意味し（第Ⅲ部 78 条）[12]、各個別規程が、昇給期間の上限と下限を定める（資料 9・10・11 参照[13]）。ある職群に採用された官吏は、当該職群内で昇進し（キャリアの形成・進行）ーー定期昇給権と直近上位官等への昇格の機会の付与とが保障されているーー、当該職群内で地方官吏生活を終えるのが通常である。最下位官等以外の官等への新規採用は、基本的に想定されていない（閉鎖的内部昇進システム[14]）。なお、上位職群の最下位官等に任官される途も開かれているが、これは昇進ではなく、原則として、

---

[9] v. Rapport annuel sur l'Etat de la fonction publique, 2010-2011, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres, p. 333（同報告書は、http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/fonction-publique-faits-et-chiffres-15 から閲覧できる）.ただし、2011 年 7 月 15 日付けの内務省通達（http://www.dgcl.interieur. ouv.fr/sections/a_votre_service/statistiques/fpt/nomenclature_des_emp/nomenclature_des_emp7691/downloadFile/file/circulaire_nomenclature.pdf?nocache=1322826979.34）では、54 の職群しか列挙されていない。なお、職群の数は、1999 年段階では 55 だったようであり（Les fonctions publiques de A à Z, Berger-Levrault, 1999, p. 78.）、2011 年報告書・前掲注（3）26 頁は、2011 年 3 月時点で 60 種類とする。

[10] 本文（1）ア（ア）で前述した官吏と非正規職員とは、法形式的には、任官されているか否か、つまり、官等を保持しているか否かで区別される。

[11] 昇進については、下井康史「フランス公務員法制の概要」日本 ILO 協会編『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』（日本 ILO 協会、2003 年）34 頁参照。なお、藤巻詩子「フランスの地方公務員の給与決定制度について」地方公務員月報平成 24 年 2 月号 36 頁参照。

[12] 職員群や官等、号俸等については、下井・前掲注（1）54 頁以下、下井康史「フランス」諸外国教員給与研究会『諸外国の教員給与に関する調査研究報告書』（2007 年）183 頁以下、村松岐夫編著『公務員制度改革』（学陽書房、2008 年）221 頁以下参照。

[13] 2011 年報告書・前掲注（3）資料編 63 頁には、地方行政管理職職群についての紹介がある。

[14] 閉鎖的内部昇進システムを法的に整備するフランスから見た場合における我が国公務員法制の問題点については、下井康史「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（下）」自治研究 81 巻 6 号（2005 年）126 頁及びそこで引用されている拙稿を参照。

新規採用と同様の扱いとなる[15]。

各職群は、原則として、水平的に上位からＡＢＣの三種類のカテゴリー（catégorie）のいずれかに分類され、また、垂直的に８種の部門（職種）（filière）――行政管理、技術（技能）、文化、スポーツ、社会、社会医療、技術医療、治安（市町村警察）、火災及び救急（消防士）、地域振興（推進）――のいずれかに分類される[16]。

なお、全ての地方公共団体に全部門（職種）の職群が設置されているわけではない[17]。

イ　労働基本権の付与状況

フランス 1958 年第 5 共和国憲法は、その前文において、1789 年人権宣言と 1946 年第 4 共和国憲法前文とが定める基本的人権の尊重を謳う。そして、1946 年第 4 共和国憲法前文は、「何人も、組合活動によってその権利及び利益を擁護し、かつ、自己の選択する組合に加入することができ」、「罷業権はそれを規律する法律の範囲内で行使され」、「すべての労働者は、その代表者を介して、労働条件の団体的決定ならびに企業の管理に参加する[18]」と定める。

①団結権

官吏法第Ｉ部８条は、以下のように定める。

「官吏は団結権を保障される。官吏は、自由に組合組織を結成し、これに加入し、そしてその任務を遂行することができる。これらの組合組織は、法廷に出廷することができる。これらの組合組織は、職員の身分に関する行政立法行為や、官吏の集団的利益を侵害するような個別決定に対し、管轄裁判所に出訴できる。」

ただし、一部の官吏については団結権を否定されている[19]。

②団体交渉権

（ａ）権利性の有無

これまでわが国では、フランスの官吏につき、協約締結権は否定されて

---

15 下井・前掲注（11）35 頁参照。

16 2011 年報告書・前掲注（3）資料編 62 頁では、2007 年 12 月 31 日時点における全職群について、いずれのカテゴリー・部門に分類されるのかが示されている。

17 バス・ノルマンディー州では、行政と技術の他、合計 4 部門があるのみだという。

18 「企業」という文言が用いられているものの、第 4 共和国憲法前文による参加権保障が、官吏その他の公務員にも及ぶことにつき、異論は見られない。

19 例外的に団結権を否定される公務員については、村松編・前掲注（12）245 頁参照。

いるが団体交渉権は承認されていると説明されてきた[20]。しかし、フランスでは、協約締結権から団体交渉権を切り離すことなく、団結権、協約締結権、争議権という区分で論じるのが一般的である[21]。そして、2010 年改正以前の官吏法第 I 部は、その第 8 条で、「官吏の組合組織は、給与改定の決定の事前交渉を全国レベルで行い、および、勤務条件や勤務形態（organisation du travail）に関する諸問題について、様々なレベルの管理当局（autorités chargées de la gestion）と議論する資格を有する（avoir qualité）」と定めるに過ぎなかった。2010 年改正法はこの定めを廃止したが、新たに設けられた 8 条の 2 も、補論 1 で後述する労使協働諮問機関での代表権を有する官吏組合（代表的組合）につき（同条Ⅲ）[22]、「公務員の給与や購買力の向上について、政府代表、地方の公的使用者の代表、そして、病院の公的使用者の代表との交渉に、全国レベルで参加する資格を有する」としか定めていない（同条Ⅳ）。①で前述した団結権や、③で後述する争議権とは異なり、権利（droit）であることが明定されていないのである[23]。さらに、当局側に団体交渉応諾義務はなく、団体交渉拒否に対する救済制度も存在しない。以上のことに着目すれば、協約締結権のみならず、団体交渉権も否定されていると見ることも可能だろう[24]。ただし、わが国でも、非現業一般職の公務員については、職員団体が団体交渉を申し入れた場合、当局が「その申入れに応ずべき地位に立つものとする」と定められているに過ぎず（国家公務員法 108 条の 5 第 1 項、地方公務員法 55 条 1 項）、また、民間労働関係におけるような、団交拒否を不当労働行為（労組法 7 条 2 号）とする仕組みは用意されていない。かかる制度の下でも、協約締結権は否定されているが団体交渉権は認められているとするのであれば、フランスの官吏についても、団体交渉権が保障されているとすべきことになろう[25]。なお、フランスの場合、わが国とは異なり、交渉資格を

---

[20] 例えば、外国公務員制度研究会『欧米国家公務員制度の概要』（生産性労働情報センター、1997 年）340 頁、村松編・前掲注（12）245 頁。なお、藤巻・前掲注（11）36 頁参照。

[21] 民間労働法についても同様であることにつき、外尾健一『フランスの労働組合と法』（信山社、2002 年）153 頁参照。公務員の労働基本権を、団結権・協約締結権・争議権という区分に従って説明するものとして、v. Auby, op. cit., p. p. 95. et s..

[22] 1946 年第 4 共和国憲法前文に従い、公務員の労働基本権を、団結権・争議権参加権という区分に従って説明するものとして、Salon（S.）et Savignac（J. -Ch.）, Fonctions publiques et fonctionnaires, Armand Colin, 1997, p. 281 et s..

[23] 2011 年 2 月時点における地方公務員制度高等評議会に議席のある代表的組合について、2011 年報告書・前掲注（3）30 頁参照。

[24] 下井康史「フランス法の視点から」ジュリスト 1435 号（2011 年）41 頁。

[25] 逆に、フランスの官吏に団体交渉権が保障されていないと見る立場であれば、わが国の非現業公務員についても団体交渉権は保障されていないことになる。下井・前掲注（24）47 頁参照。

有するのは、代表的組合のみである（排他的交渉代表制）[26]。

なお、補論１で後述するように、フランス官吏制度においては、官吏又は官吏組合が労使協働諮問機関制度を通じて勤務条件決定過程に参画するシステムが発達している。フランスでは、これら労使協働諮問機関における協議が団体交渉の一局面であり、又は、そうあるべきと考えられているようにも思える。というのは、現地調査において、団体交渉についての質問に対し、各種労使協働諮問機関における協議に関する回答が返ってきたことが少なくなかったからである。例えば、団体交渉過程の公開について問うたところ、労使同数行政管理委員会（補論１アで後述）の議事録や資料請求があれば全て開示されるとの回答があった【シャルトル市】。また、各種労使協働諮問機関で協議すれば十分であり、それ以外の場での団体交渉は不要であるとの指摘もあった【バス・ノルマンディー州】。

（ｂ）交渉事項

（１）イ②（ａ）で紹介したように、2010 年改正官吏法は、その 8 条の 2Ｉにおいて、官吏組合が公務員の給与や購買力について交渉する資格を有すると定め、さらに、同条Ⅱにおいて、交渉事項を以下のように列挙する。

(1) 在宅勤務（télétravail）についてを含めた勤務条件や勤務形態
(2) キャリア進行[27]や昇進
(3) 継続的なものを含めた職員研修
(4) 福利厚生活動、補完的な社会的保護
(5) 労働安全衛生
(6) 身体障害職員の職業参入
(7) 男女の職務上の平等

なお、全国レベルでの交渉では一般的なテーマ（男女平等の推進等）が扱われるのに対し、地方公共団体レベルでは、より具体的なテーマが扱われる傾向にあるとのことであった【内務省自治体総局】。また、法令の適用に当たって地方公共団体に一定の裁量がある場合に、具体的な適用条件について、地方公共団体との交渉が行われる。交渉事項は、例えば、一部の手当の額や勤務時間についての他、昇給期間（資料 9・10・11 参照）、安全衛生、勤務形態、職員研修、勤務時間、交渉手続（議決案の送付期限等）等である【パリ市、シャルトル市、バス・ノルマンディー州】。しかし、法令による枠付けの密度は高いため、交渉の余地は広くなく、主要な交渉事

---

26 民間部門における排他的交渉代表制につき、荒木尚志ほか編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006 年）235 頁［奥田香子執筆］参照。

27 「キャリア」とは、公務員が公務についたときから離職するまでにおかれる一連の人事行政上の諸地位の総称である。下井康史「フランスにおける公務員の不利益処分手続（一）」北大法学論集 54 巻 1 号（2003 年）43 頁以下参照。

項は、給与関係よりも、勤務形態についてーーポストの配分等は地方議会の議決事項に含められるーーであるという【シャルトル市】[28]。その他、社会保障制度でカバーされない部分の保険の保障についてや、昼食チケットの半額分を地方公共団体が負担するとか、映画のチケットを職員に配布するといった事項が交渉事項として考えられるという【ＦＯ】。シャルトル市では、労使同数行政管理委員会（補論１アで後述）に提案する前に、原案について組合と協議するという。なお、合意が得られた場合でも、その内容を実現するためには、合意の結果に関する議会承認が必要なこともある。

（ｃ）交渉の形態

パリ市では年間を通じて継続的に交渉が行われている。代表的組合（（１）イ②（ａ）で前述）全てと交渉する場合もあれば、その一部とする場合もある。毎回の交渉には多くの時間をかけ、とりわけ、議会に提出する議決案の具体的内容（条文の定め）については何度も交渉するという【パリ市】。

③協約締結権

認められていない。ただし、1960 年代から、政府と官吏組合は、給与等に関する様々な取り決めを締結してきた[29]。議定書とか協定といった名称が付されており、（１）ア（ウ）で前述した 2008 年ベルシー協定がその一例である。主たる協定事項は年次俸給指数値（（３）アで後述）の決定についてだが、1990 年には俸給指数表（（３）アで後述）の改定が合意されている[30]。

（１）ア（ウ）で述べたように、官吏の地位は法令規律上のものとされる。したがって、議定書や協定といった取り決めに法的拘束力が認められることはない。その事実上の影響力は小さくないが、2010 年改正以前の官吏法には、これら取り決めの存在を前提にした定めが含まれていなかった。

これに対し、ベルシー協定を踏まえた 2010 年官吏法改正ーー施行日については、後述補論１イ参照ーーは、官吏組合と政府代表等とが協定を締結できることを前提として、かつ、協定を締結した一又は複数の官吏組合組織が、当該協定にかかる交渉の直前に実施された代表選挙ーー補論１で後述する労使協働諮問機関における組合代表や職員代表を選ぶ選挙ーーにおいて、少なくとも 50%以上の票を獲得したものであれば、当該協定は有効（valide）であると定めている（官吏第Ｉ部８条の 2Ⅳ[31]）。これを額面通りに読めば、フランスにも、労使自治による勤務条件決定システムが導

---

[28] ただし、行政管理委員会における協議についての発言である。

[29] 下井・前掲注（24）46 頁参照。

[30] 年次俸給指数値を巡る交渉の詳細については、2011 年報告書・前掲注（3）39 頁参照。

[31] 官吏法第Ｉ部８条の 2Ⅳは、デクレで定める日から施行されるが、遅くとも 2013 年 12 月 31 日までには施行されるものとされている。施行日については、本文＜補論 1＞イ参照。

入されたことになろう。

しかし、官吏が法令規律関係であるとする第Ⅰ部4条が改正されたわけではない。したがって、たとえ有効な協定であっても、法令の内容に及ぶものであれば、その内容が現実のものとなるためには法令改正が必要となる（規範的効力の否定）。

問題は、有効な協定における債務的効力の存否だろう[32]。すなわち、当局が、有効な協定に従い、法律事項については改正法案の提出義務を、命令等事項であれば当該命令等を改正する義務を、それぞれ課せられるのか否かである[33]。この点、一般には、官吏法の定める有効要件を満たした協定でも、その効力は法的なものではなく、あくまで政治的・道義的なものに過ぎないとされている[34]【内務省自治体総局[35]、シャルトル市、ルーバン教授】。なお、少数組合が有効な協定を締結できないようにすることで、代表的組合制（(1) イ②（ａ）で前述）の基盤を固めるという意味が強いのではないかという指摘【内務省自治体総局】や、弱小組合が有力組合に協力せざるを得なくなり、旧来の対決的な組合文化から脱却し、協働運営・協働管理の方向が目指されている【ルーバン教授】との分析があった。その他、行政裁判所において、有効とされた協定の違法性が争われることが考えられるというが【シャルトル市、ルーバン教授】、その原告や争点は明らかではない。いずれにせよ、今後における官吏法第Ⅰ部8条の2Ⅳの運用、そして、判例学説の推移が注目視されよう。

---

[32] 下井・前掲注（24）47頁

[33] わが国の 2011 年通常国会に提出された国家公務員の労働関係に関する法律案は、団体協約という名の協約を締結する権利を承認しつつ（同法案 13 条本文）、その規範的効力を認めないが、内閣等に対し、締結された団体協約の内容を適切に反映させるために必要な法律案を国会に提出する義務（同法案 17 条 1 項）の他、政省令等の制定・改廃義務（同条 2 項・3 項）を課す（債務的効力）。もし、フランス官吏法第Ⅰ部 8 条の 2Ⅳにおける「有効」の意味が債務的効力を承認するものであるならば、上記法律案の内容は、フランス法と極めて良く似たものということになる。以上については、下井・前掲注（24）48 頁参照。

[34] Salon et Savignac, Code de la fonction publique, op. cit., p. 110, Sautereau （ N. ）, Vers un dialogue social rénové dans la fonction publique?, A. J. F. P., 2011, p. 94.

[35] 内務省自治体総局によると、現在、一部の消防士組合との間で締結された協定に基づいた法令を制定する準備を進めており、協定に署名した組合はこの作業に参加しているが、署名しなかった組合は関与していないところ、これらの組合が、当該協定の効力を問題にして出訴した場合に、裁判所が、協定の効力についてどのように判断するかは分からないとのことだった。

④争議権

官吏法第Ⅰ部10条は、「官吏は、法令の範囲内で争議権を行使する」と定めており、一部の官吏を除き、争議権が承認されている[36]。

従来から公務員の争議は活発になされてきたが、過去 10 年で争議件数は激増しているという【ルーバン教授】。一般にフランス国民は、官吏の争議に対してのみならず、争議一般に対して寛容だが、実際に行われる争議の多くは、公務員や公的部門の職員によることが多く、近年では、かかる争議に対する批判が高まりつつあるとの指摘があった【バス・ノルマンディー州】。ただし、使用者が、職員代表との対話を重ねることで争議を事前に回避できるという現象も、最近になってみられる傾向だということである【バス・ノルマンディー州】。また、争議参加者が相対的に多数である職種は、技術職の他、福祉関係のうちソーシャルワーカー等であるとのことであった【カルバドス県】[37]。

（２）給与決定

ア　給与制度

官吏の給与（rémunération）は、俸給（traitement）と手当（indemnité）（特別手当〔プリム prime〕を含む）から構成される。これらに関する官吏法の定めは極めて簡潔で、職務遂行後（après service fait）の官吏には給与受給権が認められること、給与には家族給付（prestations familiales）が加えられること、そして、俸給額は官等と号俸に応じて決まることが定められているに過ぎない（第Ⅰ部20条）。俸給や各種手当の額の具体的決定システムは、（３）で後述するように、各種デクレが詳細に定める。

イ　手当制度

これまでわが国では、手当と特別手当（プリム）を区別し、プリムについては、制度や実態が不透明であると報告されてきた[38]。しかし、現地調査においては、手当の方がヨリ幅広い意味で使われているかもしれないとの回答があったものの【内務省自治体総局】、手当と特別手当（プリム）は

---

36 例外的に争議権を否定される公務員については、村松編・前掲注（12）245 頁参照。

37 協約締結権がない公務員による争議の現実的意味合いについては、藤巻・前掲注（11）44 頁参照。

38 例えば、人事院『平成 21 年度年次報告書』（2010 年）40 頁参照。

同義であるというのが一致した回答であった[39]。もっとも、手当を含め、複雑で不透明な制度であるとの批判が少なくないことは事実のようである。2006 年から手当制度合理化政策が検討されており【ルーバン教授】、また、現在、手当に関する命令は 300 から 400 存在するが、政府はこれらを統一化することを計画中だという【カルバドス県】。なお、特別手当（プリム）が給与の 10%～15%を占める場合もあれば、40%～50%に及ぶ場合もあり、この点は労使の力関係で決まるとのことであった【ルーバン教授】。

（３）給与決定（改定）過程

ア　俸給

国家・地方・病院各官吏の俸給額は、全て、国がデクレで統一的に決定する。その概要は以下のとおりである。

まず、1982 年 12 月 23 日のデクレ第 82-1105 号が、全官吏の号俸を 100 から 1015 までの指数で格付けする俸給指数表（grille indiciaire）を定める[40]。この指数には 2 種類のものがあり、1 つは、100 から 1015 までの格付指数（税込指数、グロス指数）（indice brut）であり、今 1 つは、各格付指数ごとに定められる俸給指数（換算指数）（indice majoré）である（資料 8 俸給指数表①参照）。

次に、各職員群・職群の個別規程を定めるデクレは、当該職員群・職群における各官等の各号俸が、俸給指数表における指数のいずれに位置づけられるのかを指定する（資料 9・10・11 参照）[41]。

そして、全公務の全官吏に適用される 1985 年 10 月 24 日のデクレ第 85-1148 号 3 条が、格付指数 100 に位置づけられた号俸の官吏に支給される俸給額を、年次俸給指数値（valeur annuelle du traitement et de la solde）　という形で具体的に定める。

以上のことから、各官吏の年次俸給額は、「当該号俸に付された格付指数の俸給指数」÷100×「年次俸給指数値」という式で得られた数字による

---

[39] 2011 年報告書・前掲書注（3）34 頁は、手当は、あるポストに継続して就業するに当たり必要な額を支給する意味が強いのに対し、特別手当（プリム）は、俸給を補足する意味で支給される報奨金といった要素を含むと指摘する。今回の現地調査において、額の決定に当たり支給権者の裁量が狭いのが手当であり、広いのが特別手当（プリム）ではないかという印象をもったが、いずれに該当するかで、当然に手当の内容や性質に違いが生じるというわけでもなさそうである。より精確な内容については、今後の検討課題としたい。

[40] 1948 年 7 月 10 日のデクレ第 48-1108 号が、全文武官吏の職員群と職とを格付けする指数表の策定を求め、これを受けて 1982 年デクレが俸給指数表を策定している。

[41] 2011 年報告書・前掲注（3）資料編 63 頁も参照。国家官吏の職員群に関する例として、下井・前掲注（12）194 頁以下、村松編・前掲注（12）250 頁以下参照。

ことになるが[42]、各俸給指数ごとの年次俸給額も、デクレで一覧化されている（資料 8 俸給指数表②参照）。2012 年 3 月現在の 1985 年デクレ 3 条（2010 年 7 月 7 日のデクレ第 2010-761 号で改正）は、年次俸給指値を 5,556.35 ユーロと定める[43]。なお、格付指数 1015 を超える位置づけがなされるべき号俸の官吏については、号俸外（hors échellon;HE）官吏として、（3）アで後述する 1985 年デクレの 6 条が別の俸給表を用意する（資料 12 参照）[44]。

以上のように、地方官吏の俸給額は、国がデクレで統一的に決定する。かかる仕組みに対する評価は非常に高い。即ち、公役務は、全ての市民に対し、市民がどこに居住しているかに関わりなく平等に提供されなければならない以上、公役務を提供する側についても統一的な処遇が必要であり【ＦＯ】、同様の職務に携わっている官吏は、国・地方公共団体・病院のいずれに所属しているのであれ、又は、どこの地方公共団体に勤務しているのであれ、同レベルの給与を得るという仕組みであるべきだから、少なくとも俸給については、中央省庁が統一的に決定することが重要だというのである【内務省自治体総局、ＦＯ】。同レベル・同一職（員）群の間での処遇は平等でなければならない（平等取扱いの原則〔principe de parité〕[45]）という発想が、非常に強い価値観として存在しており、処遇の差別化は一つの職業的共同体に対する脅威と受け取るのが、フランス公務員制度における考え方であるという【ルーバン教授】。また、地方公共団体ごとに給与レベルが異なると、一部の豊かな団体に採用希望者が偏ってしまうが、それは好ましいことではなく、処遇の均質性というシステムは、官吏にとって非常に重要な意味を有するとの指摘もあった【内務省自治体総局、バス・ノルマンディー州、ＦＯ】。なお、より現実的な問題として、再選を狙う議員が官吏の処遇改善を公約にして選挙運動を展開することが防止されなければならないという理由も挙げられていた【パリ市】。

他方、地方官吏の俸給について、使用者である地方公共団体がまったく関与できないことにつき、「怒りまではいかないが、少し苛立つところはある」【バス・ノルマンディー州】という、若干の消極的評価がないわけではなかった。

---

42 下井・前掲注（12）193 頁、村松編・前掲書注（12）249 頁、2011 年報告書・前掲注（3）32 頁参照。また、いくつかの職員群・職群における官等と号俸、格付指数、俸給指数、俸給年額の具体例につき、下井・前掲注（12）194 頁以下、村松編・前掲注（12）250 頁以下、2011 年報告書・前掲注（3）資料編 63 頁参照。

43 2011 年報告書・前掲注（3）34 頁参照。同報告書の資料編 64 頁には、1995 年以来における年次俸給指数値の推移が示されている。

44 例えば、消防長で 6 号俸の者の格付指数はＨＥＡであるから（資料 11）、Ａグループのシェヴロン I が示す額がその年次俸給額となる（資料 12）。

45 2011 年報告書・前掲注（3）35 頁参照。

なお、職と俸給との関係であるが、フランス官吏法は、職務給という発想には依拠しておらず､官吏という地位に応じた俸給を支給するといった、いわば身分給という考え方を基盤とする。そのため、俸給決定に際して民間部門とのバランスは考慮されないと説明される[46]のだが、職と俸給額との間の連関性がまったく考慮されない制度となっているわけではない。というのは、水平的かつ垂直的に分類された各職員群・職群ごとに、当該職員群・職群に所属する官吏が担当する職の集合（職団〔cadre〕）が決められ、かつ、各職員群・職群における各官等ごとに、当該官等の官吏が配属され得る職（emploi）の集合も決められているからである。なお、職団や職の設置は、地方公共団体の場合は地方議会の権限に属す。

イ　手当

手当の種類は極めて多岐にわたっており、その全体像を把握することは難しいが[47]、国・地方・病院各公務を問わず、手当の種類と受給要件を定めるのは、国の様々なデクレであり、具体的な手当額を決めるのは、国の諸々のアレテ（arrêté）[48]である。つまり、地方官吏の手当についても、国が統一的に規律しているのであるが、ただし、地方官吏手当の種類によっては、具体的な額の決定が、地方公共団体の裁量に委ねられる場合がある。もっとも、その場合も、国家官吏に支給される同種手当の額を超えてはならないのが原則であり、国は、デクレによって、地方の各職群に類似する国家官吏職員群を定め、各職群の地方官吏に支給される手当の額は、当該類似職員群における国家官吏のそれを超えてはならないものとされている（1991 年 9 月 6 日のデクレ 91-875 号別表[49]）。なお、地方公共団体が独自の手当を創設することは許されない[50]のが原則だが、地方官吏については、歴史的に、「13 ヶ月目」という手当が認められており、国家官吏についてこのような制度はないため、上記の平等取扱い原則の例外となっているとのことである【シャルトル市】。

---

46 藤巻・前掲注（11）40 頁参照。なお、民間部門との給与比較については、資料 13 参照。

47 手当の詳細については、2011 年報告書・前掲注（3）34 頁、下井・前掲注（12）199 頁以下、村松編・前掲注（12）252 頁参照。

48 わが国の省令に相当する。

49 2011 年報告書・前掲注（3）資料編 67 頁参照。

50 官吏が受給できる手当は、居住地手当（indémnité de résidence）、家族扶養付加手当の他、法令の定める諸手当に限られる（官吏法第 I 部 20 条）。

＜補論１＞労使協働諮問機関制度

フランス公務員制度においては、古くから労使協働諮問機関制度が発達してきた[51]。その起源は、20 世紀前半にいくつかの個別規程が設置した懲戒審議会に求められる[52]。同審議会は、任命権者が懲戒処分を下す前に、被処分予定者から意見を聴取し、処分の是非や下されるべき処分内容につき答申を発する機関であった。この制度を一般化したのが、（１）ア（ウ）で前述した 1946 年官吏法である。同法は、懲戒手続に限らず、人事管理行政の様々な局面に労使協働諮問機関による答申手続を導入しただけでなく、各種諮問機関を労使同数構成とすることで[53]、公務員制度の民主化を実現したと位置づけられている[54]。

現行官吏法は、三つの官吏制度のいずれにおいても、行政当局に対し、人事行政上の様々な局面において、各種労使協働諮問機関の答申（consultation）や意見（avis）を事前に経ることを義務づける。かかる諮問機関は、当局側の代表と組合員又は職員による選挙で選出された代表とで構成されることが法定されており、各諮問機関の答申や意見に法的拘束力はないが、これらの諮問手続を通じ、組合又は職員は、給与その他の勤務条件の決定過程に関与している。なお、（１）イ②（ａ）で前述したように、これらの労使協働諮問機関における代表権を有する組合が、当局と交渉する資格を有する（第Ⅰ部８条の 2Ⅲ）。

以上のような労使協働諮問機関制度によって、1946 年第 4 共和国憲法前文が定める参加権の保障が図られていると説明される[55]。我が国風に形容すれば、協約締結権否定の代償措置が講じられているとも評し得よう[56]。

ア　制度概要

現行官吏法第Ⅰ部は、その 9 条で、「官吏は、諮問機関の委員である自

---

51 この制度に関する先駆的研究として、兼子仁『現代フランス行政法』（有斐閣、1970 年）の特に 271 頁以下参照。

52 兼子・前掲注（51）283 頁、下井・前掲注（27）29 頁参照。

53 戦前の懲戒審議会の多くが労使同数構成ではなかったことにつき、下井・前掲注（27）29 頁参照。

54 兼子・前掲注（51）153 頁・283 頁。下井・前掲注（27）30 頁も参照。

55 Aubin （E.）, Droit de la fonction publique, 4e éd., Gualino éditeur, 2010, p. 335, Salon et Savignac, op. cit., p. 110.

56 下井・前掲注（24）48 頁は、わが国における労働基本権制限の代償措置を検討するに当たり、フランスの労使協働諮問機関制度が参考になる可能性を指摘する。また、山本隆司「公務員の労働基本権小考」人事院月報 2011 年 1 月号 20 頁は、ドイツにおける職員代表制をモデルとした制度の検討を示唆する。その他、フランスについては、植村哲「欧州地方公務員情勢（第七回：フランスの地方公務員制度に関する比較論的考察（その三））」地方公務員月報平成 21 年 4 月号 29 頁参照。

分達の代表者を通じて、公役務の組織編成や運営、及び、身分に関わる諸規範の策定、並びに、自分達のキャリアに関わる個別的な決定の審査に参加する」と定める。そして、同第Ⅲ部は、地方官吏制度における諮問機関として、①地方公務員制度高等評議会（最高官吏制度協議会）（Conseil supérieur de la fonction publique territoriale）（8 条）－－全国に一つ設置されるが、パリ市については、この評議会の機能をパリ行政組織高等評議会（Conseil supérieur des administrations parisiennes）が代替する（（１）ア（ウ）で前述した 1994 年デクレ 5 条 6 号）－－、②労使同数人事管理協議会（人事同数審議会、労使共同管理委員会）（commission administrative paritaire）－－各カテゴリー別に管理センター（centre de gestion）[57]に設置される－－（31 条）、③労使同数行政管理委員会（行政管理協議会、技術審査会）（comité technique paritaire）－－職員数 50 名以上の地方公共団体又はその行政的公施設法人であれば当該地方公共団体又はその行政的公施設法人に、職員数 50 名未満の場合は当該地方公共団体又はその行政的公施設法人が加盟する管理センターに、それぞれ設置される－－（32 条）、及び、④衛生安全労働条件委員会（衛生安全労働条件協議会）（comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail）－－設置形態は③と同じである－－（33 条-1Ⅰ）の設置を定める。①と④のメンバーは当局代表と代表的官吏組合から選出された「官吏組合」代表とであるのに対し（第Ⅲ部 8 条・33 条-1Ⅲ）、②と③のそれは当局代表と「職員」代表とであるが、後者の場合も、職員代表選出選挙に官吏組合が関与する（第Ⅲ部 29 条・32 条、第Ⅰ部 9 条の 2）。

①は、地方公務員制度全般に関するすべての問題を扱う。そして、官吏法第Ⅲ部は、各職群の個別規程を定めるデクレの内容について、地方公共団体担当大臣から諮問を受けるとしており（第Ⅲ部 9 条）、（３）アで前述したように、各職群における各官等の号俸につき指数を決めるのは個別規程によってであるから、官吏組合は、①を通じて俸給の決定に参画できることになる。②は、懲戒処分や分限免職処分、昇格、配転等の個別的人事措置を任命権者が決定するにあたり、事前に意見を述べる（第Ⅲ部 32 条）。③は、行政運営に関わる諸事項について意見を述べるものだが（第Ⅲ部 33 条）、労使協働諮問機関制度を改革した 2010 年官吏法改正は、③の所管事項として、特に「手当政策に関する基本方針」を明示した（改正第Ⅲ部 33 条）。職員代表あるいは官吏組合が、手当額の決定システムに参加する途が新たに開かれた点で注目されよう。④は、勤務中の職員の肉体的及び精神的健康、安全の保護、及び、労働条件改善に努めることを任務とする（第Ⅲ部 33-1 条）。

以上については、国家官吏及び病院官吏についても同様の制度が定められている。

---

[57] 複数の地方公共団体の議員（15 名～30 名）で運営される行政的公施設法人である。

なお、カルバドス県では、③を正式に開催する前に、組合と事前協議を行い、③が正式に開催される時点では、概ね合意が得られている状態であるとのことであった。

イ　2010 年官吏法改正による制度改革

2010 年官吏法改正は、国・地方・病院各公務における既存の労使協働諮問機関制度を改革するとともに、新たな労使協働諮問機関を設けている。なお、改正法は、国家官吏制度と病院官吏制度においては既に施行されているが、地方官吏制度については 2014 年まで施行されない（2010 年 7 月 5 日の法律 31 条・33 条ⅡⅢⅦ）。これは、州と県との権限を変更する改革が同年に予定されているためである【カルバドス県】。

（ア）　既存制度の改革

2010 年官吏法改正以前、国・地方・病院のいずれの官吏制度においても、上記の①～④は、すべて労使同数構成であったが、同改正により、②を除き、労使同数である必要がなくなり（その結果、③の名称は、労使同数行政管理委員会から行政管理委員会〔comité techinique〕に変更される）、かつ、答申又は意見の内容が、職員又は官吏組合の代表の意思だけで決定されることとなった。ただし、地方の場合に限り、議会が事前に承認していれば、当局代表の意見が別途表明され得る。なお、いずれの諮問機関についても、答申や意見に法的拘束力が認められないことに変わりはない。

かかる改革は、主として、国家官吏制度の改革を念頭に置いたものだという。地方公共団体の場合、当局側の代表は政治機関（市長や副市長等）であるため、労使協働諮問機関における協議や意見の発出が、実際の制度・運営の改変につながりやすいのに対し、国の場合、当局側の代表は、決定権限のない行政機関（部局長）に過ぎないため、協議の実が小さくなってしまうことから、組合又は職員代表の意見を、より直截的に表明できるようにする改革が目されたのだという。そのため、地方公共団体にも国と同様の改革がなされたことにつき、組合側からも当局側からも異論が強く、再改革の可能性があるという【内務省自治体総局】。

これに対し、地方公共団体には、改革を積極的に評価する意見があった。即ち、労使合意に至らなかった場合、労使間で合意が見られなかった場合、最終的には、議長である市長が、当局側の意見を採用することとなってしまうため、従来は、職員・組合代表が、当局側の提案に対し、政治的なニュアンスを含めた反対・抗議の意を表明するというのが通例になっており、答申の決定にあたっても、反対するというよりは棄権をし、議会で採決された以上やむなしといった消極的態度をとるのが通例であったところ、労使同数制が廃止され、職員代表側のみの意思で答申・意見の内容を決めることができるようになった以上、職員・組合側も、自ら意見を述べ、公役務のためにヨリ積極的な役割を果たさなければならなくなったのであるか

ら、労使協働諮問機関を本来の意味での協議の場とするための改革であり、地方の現場に大きな影響を与えるものと評し得るという【シャルトル市】。

また、ルーバン教授は、この改革の背景として、共産党の力が弱くなっていく 1960 年代以降、労使協働諮問機関が形骸化し、交渉の場というよりは調整の場となったことーー意見・答申に法的拘束力がないことも要因だというーーを挙げた上で、純粋に諮問機関なのであれば労使同数制である必要はないと指摘する。なお、この発言からも、フランス公務員制度において、団体交渉とは、主として、労使協働諮問機関において行われるものが念頭に置かれているという、（１）イ②（ａ）で前述した推測が強化されよう。

（イ）　新たな労使協働諮問機関の設置

2010 年改正法は、新たな労使協働諮問機関として、全公務に共通する一般的な問題を管轄する公務員制度共通協議会（Conseil commun de la fonction publique）を設置した（第Ｉ部 9 条の 3。労使同数構成であることは求められていない）。審議事項はまだ具体化されていないが【内務省自治体総局】、今後の運営ぶりが興味深い。なお、以上の法改正が、前述のベルシー協定に基づくものであることも注目される。

この公務員制度共通協議会について、評価は分れている。

まず、積極的に評価する意見として、地方公共団体の使用者が数多く参加するので、地方の意見を表明しやすいこと、多くの当局、そして全組合が参加するので協議が効率化し得ること【内務省自治体総局】、国・地方・病院各公務に共通の制度を新たに導入する場合に、三公務間で適用時期がずれることがあったが、この点が解消され得ること【ＦＯ】が挙げられた。ただし、かかる立場からも、各高等評議会との役割分担が問題となること、組合間でも国と地方では利害が一致しないので、却って非効率となるかもしれないこと【内務省自治体総局】、地方官吏制度の特殊性が埋没してしまう可能性が懸念されること【ＦＯ】が指摘されている。

他方、消極的に評価する意見として、三公務間では問題状況が異なり、統一処理が難しい以上、何の役にも立たず、昼食を食べるための会議ではないか、という厳しい指摘があった【ルーバン教授】。

＜補論２＞パリ市交通公団（Regie autonome des transports parisiens; ＲＡＴＰ）における給与決定システム

ＲＡＴＰは、商工的公施設法人（établissement public industriel et commercial）の一つである。商公的公施設法人とは、わが国の特殊法人等に相当する公法人であり、同法人に勤務する職員のほとんどは、民間労働法が適用される私的被用者（salarié privée）だが、かかる法人にも一定額の公金が支出されているため、一定程度の民主的財政統制が必要なはずである。したがって、そこでの給与決定システムのあり方は、我が国におけ

る地方公務員のそれを検討する際の参考となろう。以下、ＲＡＴＰにおける調査結果を簡単に紹介する。

ＲＡＴＰの運営は、運賃収入の他、イル・ド・フランス交通組合（Syndicat des Transports d'Ile-de-France：ＳＴＩＦ）からの支出で賄われている。ＳＴＩＦの理事長はイル・ド・フランス州議会の議長であり、理事は、加盟地方公共団体の議員とイル・ド・フランス州商工会議所の会頭とが務める（イル・ド・フランスの旅客交通組織に関する 1959 年 1 月 7 日のオルドナンス 59-151 号 1 条Ⅳ）。

ＳＴＩＦは、法律に基づいてＲＡＴＰと契約を交わし（1959 年オルドナンス１条Ⅱ）、その中で運賃や人件費その他の諸コストの額が決められる。この契約内容が遵守されない場合、ＲＡＴＰはＳＴＩＦに違約金を支払わなければならない。このような形で、間接的にではあるが、ＲＡＴＰ職員の給与決定に対する民主的統制が及んでいる。その他、国鉄（ＳＮＣＦ）もＳＴＩＦと契約を締結しており、他の地域の交通機関も、それぞれ同様の仕組みのもとで運営されている。なお、ＲＡＴＰとＳＴＩＦとの間で締結される契約は開示可能とのことである【ＲＡＴＰ】。

ＲＡＴＰ職員の給与額は、官吏の場合と同様の指数表を労働協約で策定して決められる。ベースアップ等については、官吏の俸給額や他の公企業の職員の状況も意識するとのことだが、民間部門のそれについては考慮しないという【ＲＡＴＰ】。

３　ドイツ

執筆担当：山本　隆司委員
（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

（１）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

ドイツの公務員（公勤務者）は、「公法上の勤務・忠誠関係に立つ」官吏（Beamte）と、雇用契約に基づき労働する公勤務労働者（協約職員）[1]とに二分される。官吏が民間の労働者と異なり憲法（基本法）による規律および地位保障を受けるのに対し、公勤務労働者は民間の労働者と同様に私法の適用を受ける。「高権的権能の行使」は「原則として」官吏の任務とされる（いわゆる機能留保。基本法 33 条 4 項）という意味では、官吏・公勤務労働者という法的地位の区別に、職務の内容の区別が対応するが、厳密な意味での対応ではない。実際にも、ある職務を官吏が遂行する州と公勤務労働者が遂行する州があったり（例えば、教員は BW 州ではほとんどが官吏であるが、ザクセン州ではほとんどが公勤務労働者である［BW 州担当者］）、同じ州で官吏と公勤務労働者が同じ内容の職務を遂行することがあったりする。以上の区別は、連邦、州、地方自治体のいずれにも妥当する（州は地方自治体ではないが、本稿は便宜上、州の公勤務者も対象とする）。官吏と公勤務労働者の二元システムを撤廃し公勤務法を統一する提案は、これまでに何度か行われているが、実現されていない[2]。

公務員の数については、図表①を参照。連邦や州と異なり地方自治体では公勤務労働者の割合が高い点、および、全体として公勤務労働者の数が近年大幅に減少していることに、注意を要する。

＊　本稿は文献調査と現地調査に基づいている。現地でインタヴューを行った期日、機関および担当者については、資料編 14 を参照。本文において現地で聴取した内容を記す場合には、［BW（バーデン - ヴュルテンベルク）州担当者］のように聴取先を付記する。現地調査の結果については、野村知宏「ドイツの地方公務員の給与決定制度について」地方公務員月報平成 23 年 12 月号（2011 年）43 頁以下も参照。

[1] 後述（３）ウ（ア）の 2005 年の公勤務労働協約は 1 条 1 項で、「労働者（Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer）――以下、被用者（Beschäftigte）という」と表記し、後述するように労働者には労働協約が直接または間接的に適用されるため、連邦の統計は「協約職員（Tarifbeschäftigte）」と表記している。

かつては、公勤務労働者がさらに職員（Angestellte）と労務者（Arbeiter）に二分され、形式上はそれぞれにつき別々に労働協約が締結されていた。この二分法は、民間の労働者と共通のものであるが、産業革命によるホワイトカラーとブルーカラーの分業の進展を背景に形成された。社会保険法および労働法制上も、両者の扱いが若干区別されていた。しかし、現行法上は両者の扱いの区別は基本的になく、公勤務労働協約は、両者の区別の撤廃を目的の一つとして締結された。詳細につき *Timo Hebeler*, Verwaltungspersonal: Eine rechts- und verwaltungswissenschaftliche Strukturierung (2007), S.88ff.

[2] 以上につき、山本隆司「ドイツにおける公務員の任用・勤務形態の多様化に関する比較法調査」自治研究 80 巻 5 号（2004 年）20 頁以下（22 頁以下）。

図表①　1991 年以降の公勤務者数の推移

年	1991	1995	2000	2005	2010	1991 から 2010 の変化	
勤務者の種類						数	率
連邦	**652.000**	**546.300**	**502.100**	**481.400**	**457.300**	**-194.700**	**-29,9%**
官吏/裁判官	115.300	134.100	132.600	130.600	129.600	**14.300**	+12,4%
協約職員	279.400	217.900	182.900	165.700	142.000	**-137.400**	-49,2%
兵士	257.300	194.300	186.600	185.100	185.700	**-71.600**	-27,8%
フルタイム	628.800	521.600	465.600	427.500	405.200	**-223.600**	-35,6%
パートタイム	23.200	24.700	36.400	53.800	52.000	**28.800**	+124,1%
州	**2.572.000**	**2.453.400**	**2.273.300**	**2.076.900**	**1.940.700**	**-631.300**	**-24,5%**
官吏/裁判官	1.072.400	1.227.100	1.252.500	1.261.800	1.253.500	181.100	+16,9%
協約職員	1.499.500	1.226.400	1.020.800	815.000	687.200	-812.300	-54,2%
市町村/事務組合	**2.051.400**	**1.801.500**	**1.572.000**	**1.337.800**	**1.298.700**	**-752.700**	**-36,7%**
官吏	170.500	178.900	178.600	183.200	184.600	14.100	+8,3%
協約職員	1.881.000	1.622.600	1.393.300	1.154.500	1.114.000	-767.000	-40,8%
間接公勤務(公法人)	**325.100**	**449.900**	**488.000**	**652.400**	**844.700**	**519.600**	**+159,8%**
官吏	31.800	47.300	52.300	67.900	76.700	44.900	+141,2%
協約職員	293.400	402.600	435.700	584.500	768.000	474.600	+161,8%
総計	**5.600.400**	**5.251.200**	**4.835.300**	**4.548.400**	**4.586.100**	**-1.014.300**	**-18,1%**
官吏/裁判官	1.390.100	1.587.400	1.615.900	1.643.600	1.687.100	297.000	+21,4%
協約職員	3.953.100	3.469.500	3.032.700	2.719.700	2.713.400	-1.239.700	-31,4%
兵士	257.300	194.300	186.600	185.100	185.700	-71.600	-27,8%

＊　郵便を除く

＊　出典：*Bundesministerium des Innern*, Der öffentliche Dienst des Bundes: Daten zur Personalstruktur 2011 ―更新版（2011 年 8 月 22 日現在）

イ　労働基本権の付与状況

（ア）「職業官吏制の旧来の原則」による制限

労働基本権の保障状況は、官吏と公勤務労働者との間で全く異なるので、それぞれにつき（ア）（イ）で分説する。

官吏にも、憲法上の団結権保障（基本法 9 条 1 項・3 項）は及ぶ[3]。法律上も、連邦官吏法（Bundesbeamtengesetz）116 条は、「1 項　官吏は、労働組合または職業団体を結成する権利を有する。……2 項　官吏は、労働組合または職業団体のための活動を理由に、勤務上有利または不利に扱われてはならない」と定めている（州・地方自治体の官吏に係る官吏地位法（Beamtenstatusgesetz）52 条も同旨）。こうした権利は職種を問わずすべての官吏に保障され、また、労働組合の概念は憲法上・労働法上の一

[3] 基本法 9 条 3 項につき BVerfG Entscheidung v.30.11.1965, E 19, 303.

般の概念と同義と解されている[4]。

しかし、基本法 33 条 5 項が保障する「職業官吏制の旧来の原則」[5]には、給与・扶助を含む官吏の勤務条件の法定主義、その裏面として、自律的協約締結権の否定が[6]、含まれると解されている。ストライキの禁止も「職業官吏制の旧来の原則」の一つとされる。ただし後述（３）イ（ア）のように、官吏法関係の規律を準備する過程に労働組合の上部組織が関与する権利が法定されているから、その範囲で法律上、団体交渉権が認められているといえる。

なお、ヨーロッパ人権裁判所は近時、トルコの公務員に係る事案で、ヨーロッパ人権規約 11 条に関して、「国の名で高権を行使する公勤務者のストライキを禁止することは、労働組合の自由に適合し得る。つまりストライキの禁止は、公勤務者の特定のグループには適用できるが、公勤務全体について……そしてまた国の経済・産業企業体の勤務者には宣告できない。スト権に関する規定はできる限り一義的かつ限定的に、適用される公勤務者のグループを定めなければならない」と判示した[7]。目下ドイツでも、下級審および学説において、このヨーロッパ人権裁判所の判決に照らして、例えば官吏である教員のストライキを禁止することは認められるかについて、様々な見解が説かれている[8]。

（イ）公勤務労働者の労働基本権保障

他方で公勤務労働者には、団結権、協約締結権、争議権がすべて認められている。連邦憲法裁判所は次のように説示する。「団結の自由は公勤務労働者にも保障される。このことは、労働者が遂行する任務が高権的か否かにかかわらない。労働者には官吏の特別な諸権利が帰属しないので、労働者は、労働条件を労働協約の平面で交渉することに頼る状態にとどまる。労働者は、劣位ゆえに、労働争議という圧力手段に依存することにもなる。国は、労働力を私法に基づき労働者として雇用する可能性を使う場合、集

---

[4] *Ulrich Battis*, Bundesbeamtengesetz, Kommentar, 4.Aufl. (2009), §116 Rn.1ff.

[5] 「職業官吏制の旧来の原則」につき、山本・前掲注 2)24 頁。基本法 33 条 5 項は、「公勤務法は、職業官吏制の旧来の原則を考慮して規律しなければならない」と定めていたところ、（２）ウ（ア）で述べる 2006 年の憲法改正により、「規律し継続的に発展させなければならない」と付加された。しかし、基本法の趣旨が変化したわけではなく、この付加にはせいぜい象徴的な意味しかない、と指摘されている（*Andreas Voßkuhle*, Personal, in: Hoffmann-Riem/ Schmidt-Aßmann/ Voßkuhle (Hrsg.), Grundlagen des Verwaltungsrechts, Bd.3 (2009), §43 Rn.74）。BVerfG Beschl.v.28.5.2008, E 121, 205 は、「継続的に発展させなければならない」のは公勤務法であり、職業官吏制の旧来の原則ではない旨に注意を促す。

[6] BVerfG Urt.v.18.11.1954, E 4, 96; BVerfG Beschl.v.30.3.1977, E 44, 249.

[7] EGMR Urt.v.21.4.2009, NZA 2010, 1423.

[8] *Ulrich Battis*, Streikrecht für Beamte?, ZBR 2011――Battis 教授からいただいた原稿を参照した。もともと官吏を中心として組織された労働組合である dbb は（後述（３）ウ（ウ））、官吏のストライキの禁止は官吏の法的地位の保障（（２）イ）と不可分の関係にあるため、ストの禁止を問題視していない［dbb ヘッセン州支部担当者］。

団的利益実現を不可欠の構成要素とする労働法に服する」[9]。そして連邦労働裁判所は、公勤務労働者に係る労働協約は、強行法規に違反すれば無効であるが、「予算は民事法上の請求権を根拠づけることも、民事法上有効に成立した義務を除去することもできない」から、財務会計法規違反を理由に効力を否定されないとしている[10]。

（ウ）職員代表制と民主的正統化の要請による制限

労働基本権のテーマとは異なるが、ドイツではドイツの民間の事業所と同様に、官吏および公勤務労働者が合同して勤務所の意思決定に関与する職員代表制がとられている[11]。そして連邦憲法裁判所は、職員代表機関である職員協議会が共同決定し得る事項を、憲法上の民主的正統化の要請（基本法 20 条 2 項）を根拠に限定している。民主的正統化の要請は、一言で言えば、国の行う決定は平等選挙により形成された国民の意思に淵源をもたなければならないという考え方である[12]。前述（ア）の「職業官吏制の旧来の原則」は、憲法による典型的な制度（体）保障[13]であり、憲法改正手続により変更できると一般に解されている（ドイツでは憲法改正が稀でない）[14]。しかし民主的正統化の要請は、基本法 79 条 3 項の定める憲法改正の限界となり得る。

連邦憲法裁判所が民主的正統化の要請を根拠に、シュレスヴィヒーホルシュタイン（SH）州職員協議会共同決定法の一部を違憲とした決定は[15]、邦語でも詳細に紹介されているので[16]、以下では、民主的正統化の要請を最も厳しく課す部分を引用するにとどめる。「勤務関係の内部的措置、とりわけ組織および人事に関わる措置、そして――場合により――社会的措置で、重点としては職務任務の処理に関わるが、不可避的に勤務者の利益にも関わるものについては、議会に対する政府の責任が実質的な制限を受けてはならない。そのような措置は、議会および政府が責任を負わない機関

---

[9] BVerfG Beschl.v.2.3.1993, E 88, 103.　これに対し、役割や社会全体にとっての任務の重さにより、公勤務労働者にも「ストライキの禁止」を認める見解として *Helmut Lecheler*, Der öffentliche Dienst, in: Isensee/ Kirchhof (Hrsg.), Handbuch des Staatsrechts der Bundesrepublik Deutschland, 3.Aufl., Bd.5 (2007), §110 Rn.112.

[10] BAG Urt.v.26.9.1984, E 46, 394.

[11] 文献の引用を含めて、山本隆司「公務員の労働基本権小考」人事院月報 737 号（2011 年）16 頁以下（20 頁）。

[12] 山本隆司「行政の主体」磯部力＝小早川光郎＝芝池義一編『行政法の新構想 I 』（2011 年）89 頁以下（94 頁）。

[13] BVerfGE 121, 205. ワイマール憲法下での議論につき、石川健治『自由と特権の距離――カール・シュミット「制度体保障」論・再考』（増補版、2007 年）23 頁以下。

[14] *Battis* (Fn.4), §4 Rn.11.

[15] BVerfG Beschl.v.24.5.1995, E 93, 37.

[16] 太田匡彦「ドイツ連邦憲法裁判所における民主政的正統化（demokratische Legitimation）思考の展開――BVerfGE 93, 37 まで」藤田宙靖＝高橋和之編『憲法論集――樋口陽一先生古稀記念』（2004 年）315 頁以下、渡辺賢『公務員労働基本権の再構築』（2006 年）221 頁以下。

が単独で決定できるように委ねられてはならない。そのような場合に、職員代表および仲介機関を意思の形成および決定の探求に参加させるとすれば、――いずれにせよ最終段階では――せいぜいいわゆる制限された共同決定の形式をとることしかできない。つまり、仲介機関の決定には、所管の勤務官庁に対する勧告の性格しかもたせてはならない。ここで述べている措置に属するのは、とりわけ、人事政策の措置……つまり官吏、公勤務職員および労務者［合わせて現在の公勤務労働者］の法的地位に関わる措置……および職務任務の遂行に著しい意義を有する、勤務機関の組織に関するあらゆる措置である」。

職員代表制と異なり労働基本権は憲法上強く保障されているから、民主的正統化の要請が、この連邦憲法裁判所決定で問題となった職員代表制に対する場合と同様の強度で、公勤務者の労働基本権を制限するわけではなかろう。しかし、民主的正統化の要請が、官吏に限らず公勤務者全体の労働基本権の制約理由になる可能性は、否定できないと思われる。

（２）給与制度

ア　総説

（１）アで述べたように、官吏の給与は法律により、公勤務労働者の賃金は雇用契約により定められる。連邦給与法（Bundesbesoldungsgesetz）および各州給与法は官吏の給与に関して、俸給表や諸手当まで詳細に法定している（連邦給与法 2 条 1 項、BW 州給与法 3 条 1 項）。公勤務労働者の賃金は実際には、賃金表や諸手当まで労働協約で詳細に定められている（後述（３）ア・ウ）。以下（２）ではまず、官吏に係る給与制度を概観する。

イ　官吏の給与決定の基準

（ア）扶養原理

連邦憲法裁判所によれば、職業官吏制の旧来の原則には「扶養原理」が含まれ、「扶養原理」は次のように、官吏の給与を、公勤務労働者の賃金と異なり労務の対価ではなく地位の保障と性格づける。「扶養原理は、官吏とその家族を生涯にわたり適度に扶養し、官吏の職位、職と結びついた責任、および一般公衆にとっての職業公務員制の意義に応じて、また、一般的な経済・財政状況および一般的な生活水準の展開に対応して、官吏に適度に生活の扶助を与えるように勤務主を義務づける。官吏の給与は、特定の具体的な役務の対価ではなく、官吏が全人格を勤務主が使えるようにし、また、官吏がその時々の必要に応じて勤務義務を全力で果たすことに対する、勤務主による反対給付である。官吏の給与は、官吏が生涯の職業として公勤務に献身し、国家の存立に関して官吏に割り当てられた職務を果たすことができるための前提条件を形成する。この目的のために、給与は官吏の法的・経済的な安全と独立性を保障し、基本的需要の充足を超える最小限の生活の安息を可能にするものでなければならない。その基準は総収入で

ある」。「しかし扶養原理から、官吏が特定の金額の給与を求める請求権は成立しない。その点で立法者には広範な形成の余地が認められ、こうした形成余地は、将来について――信頼保護を考慮して――給与の――事理に適合した――引き下げの可能性も含む」[17]。

こうして官吏の給与は、一つの決定的な基準に準拠するのではなく、諸要素の総合考慮により決定すべきものとされる。連邦給与法（Bundesbesoldungsgesetz）14 条 1 項および同じ文言の BW 州給与法 16 条は、「給与は、一般的な経済・財政状況の展開に対応するように、また、勤務上の任務に結びついた責任を考慮して、法律により定期的に情勢適応させる」と定める。「この立法により本質的に、一方で国民全体の収入・支出の状況と給与との関係づけができ、他方で国家財政の状況、つまり公の予算の状態に表されている勤務主の給付能力との連関もできる」[18]。

もっとも実際には、官吏の給与水準は後述（３）ア（ア）のように、交渉･協約により決定される公勤務労働者の賃金水準を反映して決められる。扶養原理が適用される官吏と適用されない公勤務労働者との間で実質的に顕著な差異があるのは、むしろ年金である。官吏は扶養原理に基づき税を財源とする恩給を受給するのに対し、公勤務労働者は基本的に民間の労働者と同様に年金保険に加入する。その点では勤務主・雇用主にとって、官吏を任用すると、その時点では経済的負担が少ないが将来の経済的負担が大きくなり、公勤務労働者の雇用はその逆になる。近時は、（将来の負担において）現在の財政負担を減らすために、勤務主・雇用主が公勤務労働者より官吏を増やす傾向があるといわれる[19]。

（イ）ラウフバーン

給与体系に関しては、官吏の基本給は、官吏個人の法的地位ないし資格（官職）[20]を分類した給与等級に応じて決定される。「官吏……の職務は、それに必要な要件に応じて適切に評価し、官職に格付けるものとする。官職は、全ての勤務主に共通の利益を考慮した重要性に応じて、給与等級に分類するものとする」。「官吏……の基本給は、彼に付与された官職に応じて決定される」（連邦給与法 18 条・19 条 1 項 1 文。BW 州給与法 20 条 1 項・21 条 1 項 1 文も同旨）。官職は、学歴等を要件として官吏の終身任用を前提に分類･配列されて、任用（採用、昇任（Beförderung）、昇格（Aufstieg）等）の単位となる（職業官吏制の旧来の原則の一つである Laufbahn（キャリアの道筋）原理。連邦官吏法 16 条以下、BW 州官吏法 14 条以下）。連邦官吏および BW 州の官吏の俸給表を、資料編 15・16 として掲げる。

---

[17] BVerfG Beschl.v.12.2.2003, E 107, 218.
[18] BVerfGE 107, 218.
[19] *Hebeler*（Fn.1), S.87f.
[20] ドイツにおける「職」の意味につき、山本隆司「公務員制度改革大綱の分析――行政法学の観点から」ジュリスト 1226 号（2002 年）49 頁以下（52 頁）。

官吏の給与に業績の要素を反映させる制度として、例えば連邦官吏については 1997 年から、一号俸上の基本給を支給する業績昇給および昇給の延期（連邦給与法 27 条 5～7 項）、業績賞与および業績手当（同法 42a 条）が定められている。

ウ　官吏の勤務条件に関する立法管轄

（ア）連邦制改革と官吏制度改革

さらに、給与・扶助を含む官吏の勤務条件に関する立法管轄について述べておく。連邦制改革のための 2006 年の憲法改正により、州および当該州における地方自治体の官吏について規律する州の権限が拡大された。もともとは、連邦には州官吏等につき大綱法（枠組法）を制定する権限しかなかった[21]。しかし連邦は 1971 年の基本法改正により、こうした大綱法制定権限に加えて、州・地方自治体の官吏の給与・扶助につき競合的立法権限を認められ（基本法旧 75 条 1 項 1 文 1 号・74a 条 1 項）、これらの権限を行使して連邦法律を定めていた。ところが 2006 年の基本法改正により、いわば旧来の法状態に復帰する方向で、連邦は州・地方自治体の官吏の「地位に関する権利および義務」につき競合的立法権限を有するにとどまることになった（基本法 74 条 1 項 27 号）。

もっとも、州官吏等に関する連邦の競合的立法は、各州の代表から構成される連邦参議院の同意を要するものの、「連邦領域において等価値の生活状況を作り出し、または国全体の利益のために法もしくは経済の領域の統一を確保するために、連邦法律による規律が必要な場合」という制限を受けない（基本法 74 条 2 項・72 条 2 項）。また、「地位に関する権利および義務」は広く解釈されており、2009 年に連邦が制定し州・地方自治体の官吏に適用される官吏地位法は、広範な規律を含んでいる。しかし、改正後の基本法が、州官吏等の「ラウフバーン、給与および扶助」を連邦の競合的立法権限から除外し、州ごとの規律に委ねた点は、明らかな変化である。

（イ）背景・実態

これまでは連邦が連邦官吏・州官吏等に共通に適用される官吏給与法を定めていたため、連邦が連邦官吏の給与を変更する場合にも連邦参議院の同意を要した。連邦制改革によりこうした手続が不要になった点は、連邦にとってメリットと感じられている。また州は、予算に占める人件費の割合が高いため（概ね 40 パーセント。連邦は 10 パーセント）、給与等の自律的な決定権限を強く求めたと考えられる［連邦内務省（BMI）担当者］。もっとも、分権を求めたのは主に州の政治家であり、行政機関はあまり関心がなかったとの評価もある［Battis 教授］。

---

[21] ワイマール憲法下でも、ライヒ、州、地方自治体の官吏の給与は統一的に定められていなかった。BVerfGE 107, 218.

現在は、連邦制改革から日が浅いため、州間の給与水準の格差はそれほど生じていない（連邦を 100 とすると、最も高いバイエルン州が 103、最も低いベルリン州が 94）。しかし将来は、州間の給与格差が拡大し、経済状況の厳しい州は人材のリクルートが難しくなるおそれもある［BMI 担当者］。実態としても、連邦官庁が州官吏の給与水準につき介入することはなく［BMI 担当者］、州が連邦官吏の給与水準に「準拠」することもない［BW 州担当者］。前述の官吏地位法は、従来の法制よりも官吏の異動可能性を高めることを指向しているが（例えば、官吏の意によらない他州の勤務主への出向（Abordnung）の期間が、2 年以内から 5 年以内に延長され、官吏の同意のもとで一時的に行われる派遣（Zuweisung）の要件が、緊急の公益上の理由から、単なる公益上の理由に緩和された。官吏地位法 14 条 3 項 2 文・20 条）、給与・扶助の決定や官職の定義の分権化は、官吏の異動を困難にする面があることも指摘されている[22]。

もっとも、勤務条件は勤務時間等様々な要素の組み合わせで決まるので、州間の勤務条件を給与水準だけで単純に比較することはできない［BW 州担当者］。また、従来複雑性・硬直性が指摘されていたラウフバーンの簡素化・柔軟化を、官吏法の分権化により実現した州もある。連邦では 4 つあるラウフバーン群を 1 つにしたバイエルン、2 つにしたブレーメン、ハンブルク、メクレンブルクーフォアポンメルン、ニーダーザクセン（Nds）、ザクセンーアンハルト、SH の各州が挙げられる。小州にとっては官吏法の立法作業が負担になることが懸念されていたが、実際には例えば、北部の諸州は共同して立法作業を行っている［Battis 教授］。

（ウ）条例の位置づけ

以上のような連邦と州との関係と異なり、州と地方自治体との関係では、官吏法は分権化されていない。ドイツでは一般的に、諸々の利害関係者から距離をとって決定を行うことがより難しい地方議会が定める条例は、国会の定める法律から法的性格が明確に区別され、条例制定権の範囲が日本より概して狭く理解されている[23]。地方自治体の官吏の給与も、条例でなく州の法律で定められる（BW 州官吏給与法 3 条）。

（３）給与決定（改定）過程

ア　総説

（ア）官吏の給与水準の決定と公勤務労働者の賃金水準の決定との関係

先にも示唆したように、官吏の給与水準は、実態として、協約交渉により決定された公勤務労働者の賃金水準を反映させて決められる[24]。したが

---

[22] *Voßkuhle* (Fn.5), Rn.81.

[23] 大橋洋一「条例論の基礎」同『行政の行為形式論』（1993 年）341 頁以下（352 頁以下・369 頁以下）。

[24] *Voßkuhle* (Fn.5), Rn.83.

って、以下イで述べる官吏の勤務条件の決定手続が実際に意味をもつのは、主に給与水準以外の官吏の法的地位等に関わる場合である。そのため逆に、以下ウで詳論する公勤務労働者の賃金水準に関する協約交渉の際に、使用者側は、（２）イ（ア）で述べた官吏の給与に関する法原則を考慮して交渉にあたることになる［BMI 担当者］。もっとも、細かく言えば、官吏は身分保障が厚いため、給与引上げの時期や手当など他の勤務条件について、公勤務労働者より不利に扱われることが多いようである［BMI 担当者］。

一般的に言うと、官吏の勤務条件と公勤務労働者の労働条件は、法的には（時に全く）異なる基準および手続により決定されるが、実態としては合目的性の考慮から、両者の決定手続が相互に影響を及ぼし合い、両者が接近する傾向が見られる[25]。前述の給与水準とは逆の例として、ウ（ア）で述べる 2005 年の公勤務労働協約には、（２）イ（イ）で述べた官吏法の給与体系の基本的な考え方を導入する指向が観察できる。以下（イ）で敷衍する。

（イ）官吏の給与体系の決定と公勤務労働者の賃金体系の決定との関係

公勤務労働者は、官吏のような「官職」ではなく、直接に職務を付与される。もっとも、もともと労働協約は、公勤務労働者の職務を、困難の度合いや必要とされる教育・能力等を基準にして詳細に賃金等級に分類してきたため、実際上は公勤務労働者に関しても官吏のラウフバーンに近似したシステムが形成されている（資料編 17・18 として掲げる公勤務労働者の賃金表を参照）[26]。しかし従来の労働協約は、一定期間の勤務を経れば基本的に昇級を認める制度を定めていた。これはもともと 1960 年代に、官吏法上の昇任制度と同様の制度として、労働者側が要求して定められた制度であった。ところが、官吏法は 1975 年にこうした定期の昇任制度を廃止した。このため公勤務労働者についてのみ、職務遂行能力に応じた職務給というシステムに適合しない制度が残存していたところ、2005 年に公勤務労働協約は、官吏法に合わせてこの制度を廃止した（連邦被用者、州被用者、自治体被用者それぞれの新労働協約への移行および経過規律に関する各労働協約の各 17 条 5 項を参照）[27]。同時に公勤務労働協約は、賃金の決定にあたり、これまで考慮要素とされてきた労働者の年齢や家族構成を考慮しないこととした。

他方で公勤務労働協約は、官吏法が先行して導入した業績給として、昇給に要する期間の短縮および延長（公勤務労働協約・州公勤務労働協約の各 17 条 2 項）、業績賞与・成功賞与・業績手当（業績報酬。公勤務労働協約 18 条、連邦被用者のための業績報酬に関する労働協約(Tarifvertrag über das Leistungsentgeld für die Beschäftigten des Bundes)）を定めた

[25] 山本・前掲注 2)25 頁。
[26] *Hebeler*(Fn.1), S.110f.
[27] *Hebeler*(Fn.1), S.235f.

（ただし、州公勤務労働協約において業績報酬を定めていた 18 条は、2009 年に削除された）[28]。また、官吏法が促進する傾向のある異動性に関しては（（２）ウ（イ））、公勤務労働者を他の雇用主のもとでの公勤務労働関係に直接連続して採用する場合、直前の労働関係における号俸を全面的または部分的に考慮して号俸を決定できることとなった。連邦・自治体への採用に際しては、公勤務労働協約に類比できる協約が適用される雇用関係において得た号俸も考慮できる（公勤務労働協約（連邦）16 条 3a 項・（自治体）16 条 2a 項、州公勤務労働協約 16 条 2a 項）。

以上の現象から、現在連邦憲法裁判所長官を務めるフォスクーレ教授は、次のように評する。「立法者が行政の機能能力のために一方的に規律を行うオプションが、官吏法に存するが、正に官吏法による規律が他の公勤務の見本にもなる効果を展開し得るという理由から、こうしたオプションは、深刻な争論がある場合に備えて、放棄するべきではなかろう」[29]。

イ　官吏法関係に係る参加手続

（ア）労働組合の参加手続

そこで、以下イで官吏の勤務条件の決定に労働組合が関与する手続を概観し、ウで公勤務労働者に係る労働協約締結手続を分析する。

連邦官吏法 118 条は、「官吏法関係の一般的規律を準備する際には、官吏に関係する労働組合の上部組織を参加させなければならない」と定める。官吏地位法 53 条も州官吏等に関する同旨の規定であり、例えば BW 州官吏法 89 条は次のように詳細に定める。「1 項　最上級州官庁と、州における官吏に関係する労働組合および職業団体の上部組織は、官吏法関係の一般的な規律を準備する際に、以下の各項に従い信頼関係により共働する。2 項　法律または法規命令による官吏法関係の規律を準備する際には、関係の労働組合および職業団体の上部組織に、相当の期間内に意見を表明する機会を与えなければならない。参加後に草案が大きく変更された場合、または対象を拡張された場合には、新たに相当の期間を定めて参加させなければならない。文書による意見表明については、州における関係の労働組合および職業団体の上部組織の申立てにより、口頭審理しなければならない。考慮されなかった提案は、上部組織の申立てにより、法律の草案であれば州議会、法規命令の草案であれば閣議に告知しなければならない。3 項　行政規則が基本的な意義を有する問題を規律する場合、州政府の行政規則を準備する際にも前項が準用される。4 項　内務省および財務省は、州における労働組合および職業団体の上部組織と、官吏法関係の一般的規律および官吏法の基本的問題について定期的に協議する会議を行う（基本協議）。関係する現下の日常的問題や、後日の具体的な参加のための協議の

[28] 経緯につき *Hebeler* (Fn.1), S.310ff.
[29] *Voßkuhle* (Fn.5), Rn.85.

対象を仮に指摘することも、基本協議の対象にすることができる」。

また官吏地位法53条は、「参加手続は協定により形成することもできる」とも定めている。実際に州のみならず連邦も、労働組合等の上部組織との間で協定を締結している。例えば連邦内務省は「官吏法関係の一般的規律の際における労働組合の上部組織の参加に関する協定」により、法令案等について早期に上部組織に情報提供すること（2条）、考慮されなかった上部組織の提案を法律の提案理由とともに立法機関に伝達すること（3条6項・4条2項）、上部組織から官吏法の規律に関する提案ができること（8条）等を定めている。

以上のような参加権の意義に関して、連邦行政裁判所は、上部組織の必要な参加を経ずに制定された法規命令も無効ではないとしたが[30]、参加権を保全または確認する行政訴訟は可能としている[31]。

（イ）実態

参加手続の実態は、次の通りである。上部組織の要件は法令で定義されておらず、争いが生じる場合もあるが[32]、連邦においては、ver.di、dbb（後述ウ（ウ））、ドイツ裁判官連盟（Deutscher Richterbund）、ドイツ行政裁判官連盟（Bund Deutscher Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterinnen）、ドイツキリスト教労働組合連盟（Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands）、ドイツ連邦国防軍同盟（Deutscher BundeswehrVerbund）が上部組織として手続に参加する［BMI担当者］。BW州では、内閣が承認した法律案について聴聞手続を行い、労働組合側から提出された意見に対する採否の理由を示して法案を再度閣議にかける。州議会の委員会で組合側から意見を聴取することもできるが、実例はあまりない。実際には、組合側が本当にこだわる事項については、法案が閣議決定される前の段階から協議を行い、妥協点を探る［BW州担当者］。組合側が公勤務労働者の協約交渉で実現されなかった要求を意見として提示する場合もあるが、こうした意見はほとんど考慮されない［BMI担当者］。組合側は、参加手続の外で、集会を行うほか、政党（特に与党）や議員に対するロビイング活動を行い、プレスを利用するなど、政治的に圧力をかける行動をとる［BW州担当者］。議員、特に内務委員会の委員には、元官吏が多いという事情もある［Battis教授］。

（ウ）地方自治体の参加手続

BW州官吏法90条は、「89条1項から3項までの場合、市町村や市町村団体に関わる問題が規律されていれば、州の地方自治体の団体も同様に参加させなければならない」と定める。しかし、実際には地方自治体から

[30] BVerwG Beschl.v.25.10.1979, E 59, 48.
[31] BVerwG Urt.v.12.10.1978, E 56, 308.
[32] BVerwGE 56, 308.

意見はほとんど提出されない。財政状況から考えて給与を上げる提案はまずないし、地方自治体は組合との日常的な関係に配慮するので給与を下げる提案もしづらいと推測される［BW 州担当者］。

ただし、州法の一部には、自治体ごとの判断の余地を認める開放条項(Öffnungsklausel)がある。例えば、業績賞与を支給できる官吏の割合が州法上は 20%以内とされているが、地方自治体はこれを 50%まで引き上げることができる(BW 州官吏給与法 76 条)。

ウ　公勤務労働者に係る労働協約

（ア）協約締結の状況――使用者側当事者

公勤務労働者に係る労働協約は第 2 次大戦後、1961 年に締結された BAT をはじめとして[33]、連邦・州・地方自治体が共同して定めていた。しかし、今世紀に入り州（次述する TdL）が離脱し、連邦と地方自治体は共同で 2005 年に「公勤務労働協約（Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst: TVöD）」を、州は 2006 年に「州公勤務労働協約（Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder: TV-L）」を締結した。背景として、連邦には事務職員、州には教員や大学病院の医療関係者、地方自治体には技術関係職員が多いという、雇用構造の相違がある［BMI 担当者］。また州側は特に、公勤務労働協約による手当の定めの変更が財政負担になるという不満を抱いたようである[34]。以下では、まず労働協約の使用者側当事者につき敷衍し、（**ウ**）で労働組合側当事者について概観する[35]。

連邦を代表して協約に署名するのは、連邦内務大臣である。連邦財務省（財務大臣）も交渉に参加するが、署名はしない［BMI 担当者］。州の所管官庁は、内務省とする州よりも財務省とする州が多いようである［TdL 担当者］。

州はドイツ州協約共同体（Tarifgemeinschaft deutscher Länder: TdL）を組織し、TdL が協約当事者となっている。ただし、ベルリン州は旧東独地域に旧西独地域の協約を適用しようとして 1994 年に除名され、ヘッセン州は当時の首相の政治的意思により 2004 年に脱退し、両州はそれぞれ独自に協約を締結している。現在、ベルリン州が再加入を申請し、加入審査が行われている。TdL の会員総会は、各会員（州または州が支配的影響力をもつ使用者団体――規約 4 条 1 項）が 1 票をもち、5 分の 3 の多数決で、協約の締結等について議決を行う（TdL 規約 8 条 2 項）。

地方自治体については、自治体が州ごとに組織する使用者団体が会員となる地方使用者団体協会（Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände: VKA）」が、連邦とともに協約当事者となる。地方自治体は大半が各州の使用者団体に加入している。ただ、旧東独地域の公

---

[33] 締結されていた協約につき詳しくは、山本・前掲注 2)24 頁以下。

[34] *Hebeler*（Fn.1), S.91.

[35] 本段落および以下につき TdL および VKA のウェブサイトを適宜参照した。

営企業体には、給与水準が異なること、およびドイツ統一前にそれぞれの労働協約に対する信頼が厚かったことから、加入していないものが多い［VKA 担当者。ただし統計はないとのことであった］。VKA の会員総会は、各会員（各州使用者団体）が、被用者数に応じて課される分担金の負担比率 2%ごとに 1 票をもち（ただし全票数の 24%が上限）、会員の 5 分の 3 かつ票の 4 分の 3 以上の多数により、協約の締結等について議決を行う（VKA 規約 8 条・10 条・11 条・12 条）。

（イ）特に州ごと・地方自治体ごとの労働条件設定の可能性について

ドイツでは、組合員に対しても、労働協約より有利な労働条件を雇用契約で定めることは許容されるという「有利性原則」が、日本と異なり[36]法定されている（労働協約法（Tarifvertragsgesetz）4 条 3 項）。しかし各州および各自治体は、TVöD および TV-L の定めより労働者に不利な措置のみならず有利な措置をとることも、TdL および VKA の規約により、原則として禁じられる。すなわち、TdL の会員は、「TdL により締結された労働協約および他の協定を履行すること」が義務づけられ、「――原則的な意義のない個別の事案を除き――会員総会の認可がなければ協約を超える措置を決定し実施してはならない」（TdL 規約 5 条 1 号・4 号）。VKA の会員団体（各州使用者団体）は規約により、会員である地方自治体に対し、「会員団体が個別の事例で例外許可する」場合を除き、「VKA の締結した労働協約を履行し、それから逸脱しないこと」を義務づけなければならない（VKA 規約 6 条 2 項 1 号）。例外的に、各州や各州の地方使用者団体が TdL や VKA に申請し、会員総会で了承が得られれば、独自の措置をとることができる。例えば、一州が賃金を上げると他州にもプレッシャーがかかるので、通常は他州の賛成を得られないと考えられるが、人員削減のため退職金を増額させるような特殊事情がある場合には、了承を得られることも想定される［BW 州担当者］。逆に、非常事態で地方自治体の予算が足りない等の特殊事情がある場合（伝染病蔓延のため病院でスタッフが不足する等）、VKA に申請して一定期間協約の内容より賃金水準を下げて雇用を行うことも考えられる［VKA 担当者］。

また TV-L は、労働時間等に関して、各州が労働協約で定める余地を認める開放条項を含む（州公勤務労働協約 6 条 1 項等）。高齢短時間勤務についても各州の協約交渉が認められている（州被用者に関する協約交渉合意（2011 年 3 月 10 日））。こうした場合、各州の交渉がまとまれば TdL に申請し、他州の了解を得て協約を締結することになる［TdL 担当者］。つまり州は、「会員総会の同意がなければ労働協約および他の協定……を締結できない」（TdL 規約 5 条 3 号）。

[36] 日本では個々の労働協約の趣旨によると解されている。菅野和夫『労働法』（第 9 版、2010 年）597 頁以下。

（ウ）協約締結の状況――労働組合側当事者

ドイツでは、日本と同様に、また米国とは異なり、労働組合に関して排他的交渉代表制[37]がとられていない。TVöD および TV-L は、統一サービス産業労働組合（Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: ver.di）およびドイツ官吏同盟協約連合（dbb beamtenbund und tarifunion）との間で別々に、しかし同じ内容で締結される。ver.di は、ドイツで最大かつ世界でも最大規模の労働組合の連合体であるドイツ労働組合同盟（Der Deutsche Gewerkschaftsbund: DGB）の構成員であり、同じく DGB 構成員の教育学術労働組合（Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: GEW）、警察労働組合（Gewerkschaft der Polizei: GdP）、建設・農業・環境産業労働組合（IG Bauen-Agrar-Umwelt: IG BAU）も代理して交渉し協約を締結する。dbb tarifunion は、もともとは官吏を中心に組織され、38 の部門別労働組合をメンバーとする。両者とも、ロビイング活動は行うが、「政党からの独立」を謳っている（ver.di 規約 5 条 1 項、dbb 規約 1 条 2 項）。以前は、まず規模の大きい ver.di が交渉し協約を締結した後で、同じ内容の協約が dbb と締結されていた［TdL 担当者］。しかし、もともと対立関係にあった両組合は、2007 年ごろから協調して同時に交渉に参加するようになっている。

TVöD は、総則と、5 つの各則（一般行政、病院、貯蓄銀行、空港、廃棄物処理）から構成されている。総則でも、賃金に関しては連邦と VKA とで異なる規定が置かれており（例えば**ア（イ）**で述べた業績報酬に関する 18 条）、一般行政各則にも、連邦、VKA それぞれに関する特則が置かれている。他の各則は VKA のみが当事者となっている。さらに、地方自治体に関係の深い公共企業体部門（近距離交通、水道等）に関しては、TVöD とは別に様々な部門協約（Spartentarifvertrag）が締結されている。

近時は、交渉力が強く、より有利な労働条件を目指す専門的な職域の集団が、ver.di から離脱し、ver.di の組合員数は減る傾向にある。2001 年に約 281 万人であった組合員が、2010 年には約 209 万人になっている[38]。2005 年に ver.di から離脱した、医師の組合であるマールブルク同盟(Marburger Bund)が代表例である。マールブルク同盟は 2006 年に、TdL および VKA との間で、「大学病院の医師のための労働協約(TV-Ärzte)」および「VKA の領域における地方病院の医師のための労働協約(TV-Ärzte/VKA)」を締結している。

非組合員との関係について、TVöD および TV-L に一般的拘束力をもたせる手続（労働協約法 5 条）はとられていない。非組合員との関係も含めて、個別の労働契約において労働協約を適用することを合意する形式がと

---

[37] 菅野・前掲注 36)560 頁。

[38] 2011 年 9 月 17 日付け Welt。

られる[39]。

（エ）協約締結の基準・手続

賃金に関する労使交渉においては、まず労働組合側が、インフレ率や他の労働組合の交渉結果等を考慮して具体的な要求を行う。それを受けて使用者側は、連邦の場合、経済省や財務省の意見も聞き、他の組合の交渉結果（IG Metall 等）、民間給与に関するデータ等から、また TdL の場合、州の経済データ、インフレ率、民間給与、連邦・VKA の交渉結果等から、交渉の許容幅を検討し、具体的な回答を行う［BMI 担当者・TdL 担当者］。手当を削減することはあるが、基本給を下げることは、使用者側もおよそ考えていないようである［BMI 担当者］。賃金の基準は法定されておらず、依拠すべきデータが決まっているわけでもない。ただ、前述**ア（ア）**のように、使用者側は官吏の給与の基準を考慮し、また優秀な人材を確保する必要性も考慮する［BMI 担当者］。民間の賃金水準と厳密に均衡させているわけではないが、結果的には、過去 30 年間の賃金上昇率は公務部門と民間とでほぼ変わらないようである［BW 州担当者］。近時における連邦の公勤務者の賃金上昇率につき、図表②を参照。連邦と州との間の厳密な均衡も図られているわけではない。ただ、現在の TdL の事務局長は連邦内務省のかつての給与担当課長であり、行政ないし事務レヴェルでは、連邦と TdL の連絡は緊密に行われていることが推測される。

実際の交渉プロセスについて、TdL に関しては、かつては交渉に多人数（労使合わせて 200 人くらい）が集まり、各団体の代表者がパネリストとして発言する等のセレモニー的なことが行われていた。しかし現在は、内容を詰めた交渉を行うために、始めから交渉の人数をしぼっている。使用者側 4 名（州の財務大臣等）、組合側 4 名（ver.di から 2 名、dbb から 1 名、警察または教育から 1 名）で交渉し、最後は TdL 理事長と ver.di 代表の 2 人で交渉する。交渉の過程で記者会見を行うことや、会議の後にインタヴューを受けることがあり、合意に達した場合は労使が同席して記者会見を行う［TdL 担当者］。VKA の場合、（労使とも）各州の代表者が別室に待機し、労使の代表それぞれが州代表と交渉の方針を協議しつつ交渉を進める。連邦の場合、最終的には首相の了承を得て協約を締結する［BMI 担当者］。

---

[39] *Reinhard Neffke*, in: Bredemeier/ Neffke/ Cerff/ Weizenegger/ Baßler, TVöD/ TV-L, Kommentar, 3.Aufl. (2007), Einführung Rn.15.

図表②　民間経済および消費者物価指数の推移と比較した連邦公勤務者の給与の推移

年	公勤務者の妥結賃金上昇率	民間経済における平均賃金上昇率	消費者物価指数の上昇率
1998	1 月 1 日から +1.5%	2.0%	1.0%
1999	4 月 1 日から +3.1%（官吏は 6 月 1 日から +2.9%、上位の給与等級は 2000 年 1 月 1 日から）と、300 マルクの一時金	3.1%	0.6%
2000	8 月 1 日から +2.0%　と、400 マルクの一時金（A1 から A11 の官吏は 9 月から 12 月まで 100 マルクずつの一時金）	2.5%	1.4%
2001	9 月 1 日から +2.4%（官吏は 1 月 1 日から +1.8%、2002 年 1 月 1 日から +2.2%）	2.3%	1.9%
2002		3.2%	1.5%
2003	1 月 1 日から、上位の給与等級は 4 月 1 日から、+2.4%（B11 以外の官吏は 4 月 1 日ないし 7 月 1 日から）と、上限 185 ユーロの 7.5%の一時金	2.4%	1.0%
2004	同様に 1 月 1 日および 5 月 1 日から+1.0%（B11 以外の官吏は 4 月 1 日ないし 8 月 1 日から）と、50 ユーロの一時金	1.9%	1.7%
2005	4・7・10 月に月額 100 ユーロ×3 の一時金	1.9%	1.5%
2006	4・7 月に月額 150 ユーロ×2 の一時金	2.1%	1.6%
2007	4・7 月に月額 150 ユーロ×2 の一時金	2.7%	2.3%
2008	1 月 1 日から基本給基準を 50 ユーロ引上げと、+3.1%	2.7%	2.6%
2009	1 月 1 日から+2.8%と、1 月に 225 ユーロの一時金	2.7%	0.4%
2010	1 月 1 日から+1.2%	1.8%	1.1%
2011	1 月 1 日から+0.6%、8 月 1 日から+0.5%と、1 月に 240 ユーロの一時金	資料なし	資料なし

＊　出典は図表①と同じ。

（オ）調停手続

連邦と VKA は労働組合の上部組織との間で、調停手続に関する協定を締結している。同協定は、一般的な賃金の引上げおよび関連事項等に関する労働協約のための交渉に関して、両当事者が共同で申し立てた場合、および少なくとも一当事者が交渉の決裂を宣言した場合に、調停手続に入ることとしている。調停委員会は、2 名の中立の委員長と、連邦・VKA の代表各 6 名および労働組合側の代表 12 名（ver.di・dbb が内部で数を配分する）から構成される（ver.di のみが当事者になる場合は、使用者側代表は各 4 名、verdi 代表が 8 名となる）。中立委員長は協約当事者の合意により 2 年の任期で任命される。合意に至らない場合は、使用者側・組合側の当事者が 1 名ずつ中立委員長を指名する。中立委員長は調停手続ごとに交互に、票決権を有する職務執行委員長となり、他方の委員長も協議に参加する。協約当事者はそれぞれ代表を調停手続ごとに指名する。協約当事者の

代表が協約当事者に情報提供できるほかは、審議は秘密・非公開で行われる。調停委員会の審議は全会一致の合意勧告を目指して行われるが、全会一致に至らない場合は、単純多数決で合意勧告が決定される。少数意見は認められない。原則として、調停委員会は最初の招集後 1 週間以内に、合意勧告を決定しなければならない。合意勧告を受けた協約当事者は、協約のための交渉を合意に向けて再開する[40]。

実態としては、近年は、協約は 2 年ごとに大改定されており、その間にも小規模の改定はあるが、2 年ごとの大改定の際にはほぼ毎回調停手続がとられている。調停委員は、かつての政治家などがつとめる。調停委員会の全会一致で合意勧告が行われると、その後の交渉はそれに従って円滑に進むが、1 票差の多数決で決定された合意勧告であると、その後の交渉も難航する。合意勧告は公にされるから、簡単に無視することはできないが［VKA 担当者］、法的拘束力はなく、合意勧告の内容が協約の内容に反映されるとは限らない［BMI 担当者］。

他方、TdL は近時調停手続をとっていない。現在の理事長である Nds 州財務大臣の Hartmut Möllring 氏が、自分で交渉をまとめる意思が強く、実際に概してうまく交渉をまとめているから、とのことである［TdL 担当者］。

（カ）労働争議

ドイツは、ストライキが少ない国といわれるが、統計に現れない公勤務労働者による短時間の警告ストライキ(Warnstreik)は少なくないようである。比較的多いのは、日常生活に影響する地方自治体でのストライキであるが(廃棄物収集や公共交通等)、大学病院等の医師のストライキも 2006 年・2010 年にあった。国民は比較的冷静に、労働者の権利としてストを捉えているが［BMI 担当者］、医師のストは問題視もされている［BW 州担当者］。

（４）まとめ

ドイツにおける公務員の給与決定システムの特徴をまとめると、第 1 に、民主的に構成された議会が勤務条件を決定し、労働基本権が大幅に制限されている官吏と、労働基本権が民間の労働者と同様に完全に認められている公勤務労働者という、2 つの極端な法制度が併存し（（１））、実態として、両者の勤務条件・労働条件の決定手続が相互に影響を及ぼし合い調和をとっている関係が挙げられる（（３）ア）。各国はそれぞれ特有の方法で、議会制民主主義と公務員の労働基本権とを調和させる方法を工夫しているが、ドイツの調整方法は、ドイツ法にはめずらしく鷹揚な印象を与える。

特徴の第 2 は、国・地方自治体が実態として、まとまって労働組合と交

[40] シュレスヴィヒ―ホルシュタイン州の地方使用者団体のウェブサイトより。

渉し統一的に公勤務労働者に関する労働協約を締結していることである（(３)）。こうした統一交渉の意義がコストの節減にあるという見解は、少なくとも交渉当事者からは聞かれなかった。主に考慮されているのは、交渉戦略および交渉力である。すなわち、経済的に豊かな州は個別交渉の場合に比べて給与水準を下げることができ、豊かでない州は交渉力を確保でき［BW 州担当者］、地方自治体はストライキが続くと妥協せざるを得ない弱い立場にあるために、統一交渉に加わっている［Battis 教授］、と見られる。連邦の担当者は、組合側が団結して交渉力が強いことのほか、同一の職務には同一の賃金を払うのが公正である旨を強調していた［BMI 担当者］。この最後の点に関わるが、統一交渉には個別交渉の場合に比べ、交渉過程の透明性を高め、協約の内容の合理性を確保する意義があるように思われる。個別交渉は、交渉に関わる人および人的な関係に依存する部分が大きく、公務員の労働条件の決定方法として十分な透明性と合理性を確保することがより困難であろう。

しかし、統一交渉も二当事者間の駆け引きである以上、国民・住民に対する十分な透明性を確保することの困難は残る（(３)ウ(エ)(オ)）。状況に迅速かつ柔軟に対応して協約を変更することが、むしろ難しくなる可能性もある（(３)ア(イ)）。また、分権化の要請の中で、統一的協約締結の方式を現在のまま維持することが、次第に困難になる可能性もあるように思われる。そうした徴候は、州のレヴェルにおいて連邦制改革や TdL の独自交渉等に現れており（(２）ウ、(３）ウ（ア)）、ひいては、官吏の給与水準と公勤務労働者の賃金水準との連関にも困難が生じ始めている。すなわち、地方自治体の官吏の勤務条件は州法で、公勤務労働者の労働条件は VKA が州ではなく連邦と合同の交渉・協約により、それぞれ決定することになった。そのため一部の州では、VKA による協約締結より前に地方自治体の官吏の給与を決定する例が生じている。VKA としては、州法より先に自分の手で交渉・協約により賃金を決定し、地方自治体の官吏の給与水準に対する影響力を保ちたいとのことであった［VKA 担当者］。労働組合の側でも、専門的な職域ごとの独自交渉の傾向が進む可能性がある（(３)ウ(ウ)）。dbb には現在のところそのような動きはないが、今後も全職種でまとまって行動していけるかどうかは分からない、とのことであった［dbb 本部担当者］。ドイツにおいて、公務員の勤務条件・労働条件の決定に関する分権化がどのように進み、労使交渉・労働協約の透明性・合理性がどのように確保されていくか、今後も注視する必要があろう。

４　韓国

執筆担当：申　龍徹委員（法政大学大学院政策創造研究科准教授）

（１）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

（ア）公務員の種類

韓国の公務員制度は、日本同様、国家公務員及び地方公務員がそれぞれの法制度をもっている。「国家公務員法」は国家公務員に、「地方公務員法」は地方公務員にそれぞれ適用されている。そのうち、地方公務員は、1948年7月制定の「大韓民国憲法」及び1949年7月制定の「地方自治法」（法律第32号）を根拠規定として運営されている。

地方公務員と国家公務員は、「選任主体」（任用権者）と「経費負担主体」によって区分されている。法制度上においては、「国家公務員法」、「地方公務員法」によって区分されているものの、公務員法制の基本性格は、日本同様、いわゆる「国公準拠」の原則であり、その体系及び規定内容はほぼ同一である。すなわち、国家公務員に適用される「職業公務員制」や「実績主義」、「職位分類制」など、国家公務員の人事行政に関する運用原理は、地方公務員においてもそのまま適用されている[1]。

また、現在の「地方自治法」（第112条第1項）は、「地方自治団体においては、その事務を分掌するために必要な行政機構と地方公務員を置く。」と規定しており、この地方公務員の任用及び試験、資格、給与、身分保障、懲戒、教育訓練（研修）などについては、「地方公務員法」において定められている。

この「地方公務員法」は、「地方自治団体の公務員に適用する人事行政の根本基準を確立し、地方自治行政の民主的かつ能率的な運営を図ること。」を目的として制定された。この地方公務員法は、地方公務員の区分・適用範囲・階級区分などを定めた「総則」（第1章）をはじめ、「人事機関」（第2章）・「職位分類制」[2]（第3章）・「任用と試験」（第4章）・「給与」（第5章）・「服務」（第6章）・「身分保障」（第7章）・「権益の保障」（第8章）・「懲戒」（第9章）・「能率」（第10章）・「補則」（第11章）・「罰則」（第12章）の全82条によって構成されている。

現行の地方公務員の人事行政に関する制度は、基本法である「地方公務員法」をはじめ、下記【表1】のように、約30種類以上の法律や大統領令

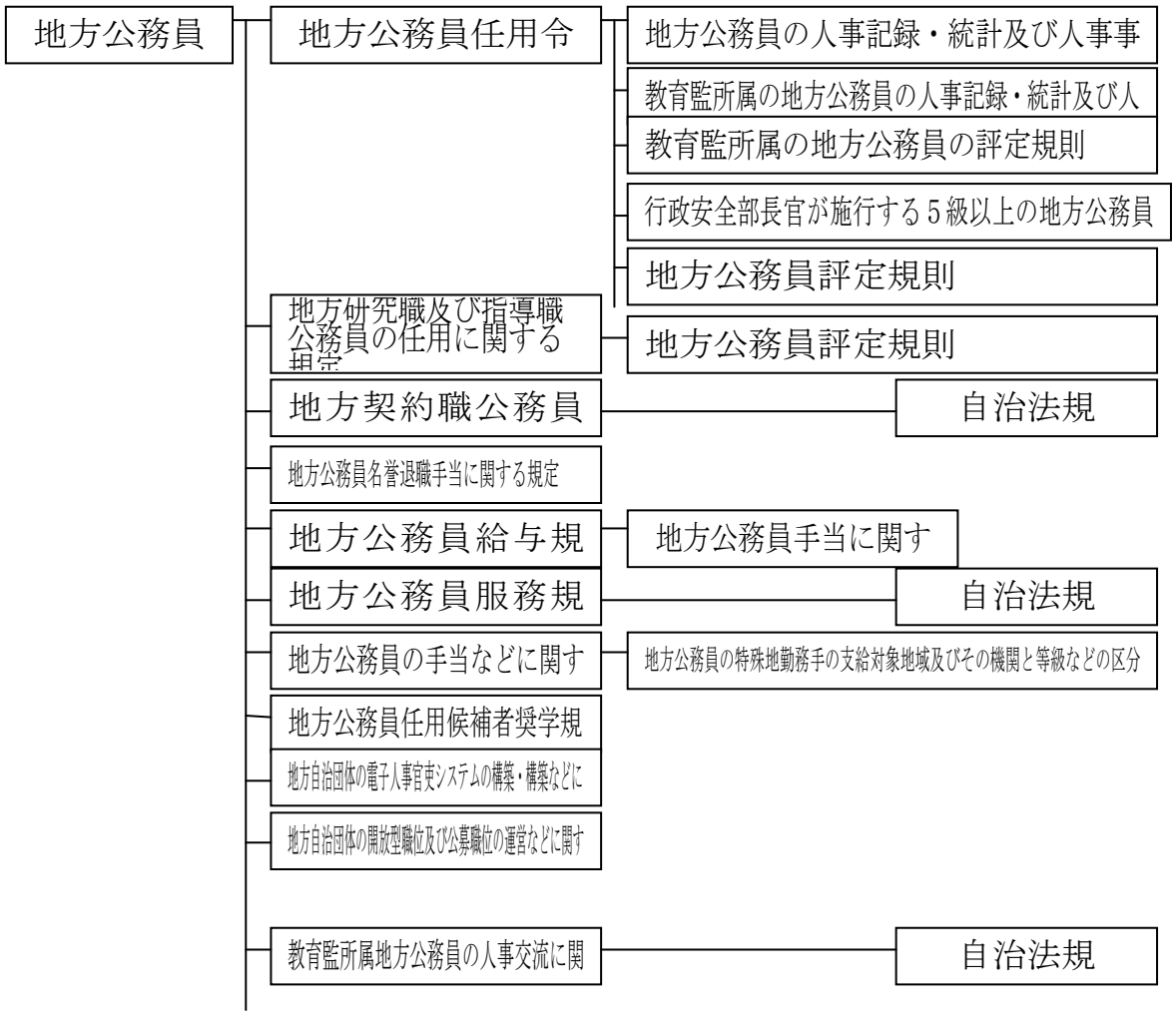
---

[1] Kim,Jungyang『韓国人事行政論』法文社、2008、pp.73~75。

[2] 職位分類制とは、すべての対象職位を職務の種類と困難性及び責任度に従い職群・職列・職級または職務等級別に分類し、同じ職級や同じ職務等級に属する職位に対しては同じ資格要件を必要とし、同一または類似した報酬が支給されるように分類するものである（『地方公務員法』第22条）。

などの法令・条例・規則により構成されている[3]。

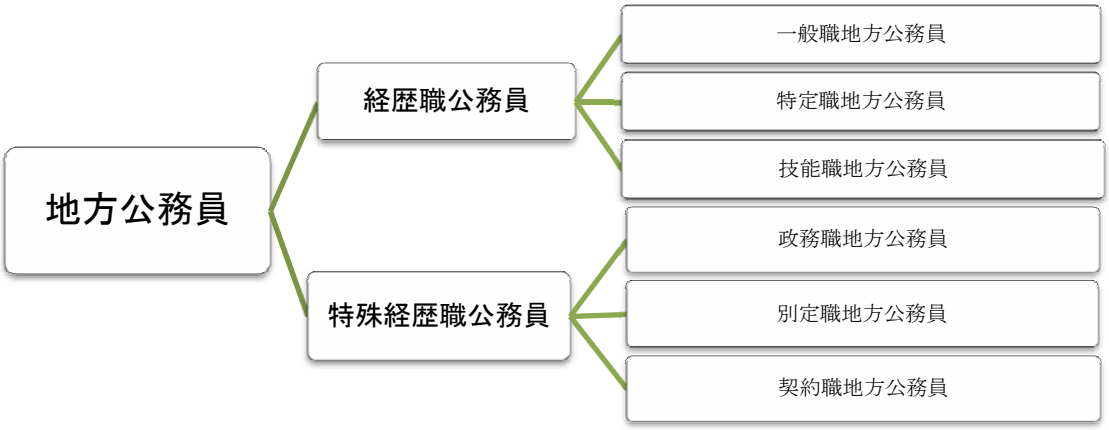
【表 1】地方公務員制度の法体系



韓国における地方公務員の区分は、その職務内容の政治性・専門性または継続性などの有無により任用資格、実績主義、身分保障、給与などを異にする「経歴職地方公務員」と「特殊経歴職地方公務員」に大別される。「経歴職地方公務員」とは、実績と資格により任用され、その身分が保障される地方公務員を指し、ここには「一般職地方公務員」・「特定職地方公務員」・「技能職地方公務員」が含まれる。

[3] Kim,Jongho『地方公務員の人事制度（改定版）』JNC コミュニティー、2009、pp.44~45。

【表 2】地方公務員の区分



他方、経歴職地方公務員以外の地方公務員として「特殊経歴職地方公務員」を設け、任用において必ずしも実績と資格が要求されず、その身分も保障されず、また、公務員として生涯勤務することが予定されていない公務員を指す。ここには、「政務職地方公務員」・「別定職地方公務員」・「契約職地方公務員」[4]が含まれる。

（イ）公務員の数

2011 年度 6 月末現在の国家公務員を含む全体公務員の数は、表 3 のとおりである。

[4] 2011 年以前までは、単純労務に従事する公務員として、I 種指導員と軽労務職である用務係の「雇用職地方公務員」の規定があったが、2011 年の地方公務員法の一部改正（法律第 10700 号、2011 年 5 月）において削除された。

【表 3】公務員の数（2011 年 6 月末現在）

区分	合計	行政府			立法府	司法府	その他憲法機関
		小計	国家	地方			
総計	982,204	958,471	613,956	344,515	3,857	16,933	2,943
長官(級)	40	27	27	-	1	-	12
次官(級)	104	94	90	4	6	2	2
上級公務員団または1級	1,166	1,112	1,083	29	31	1	22
2 級	170	70		70	53	19	28
3 級	402	355		355	10	37	-
3･4 級	800	701	665	36	64	20	15
4 級	7,131	5,795	2,975	2,820	693	368	275
4･5 級	2,766	2,496	2,229	267	136	112	22
5 級	32,596	30,550	12,580	17,970	872	867	307
6 級	90,927	87,551	25,714	61,837	749	1,772	855
7 級	94,835	92,193	21,423	70,770	413	1,377	852
8 級	77,699	74,987	23,718	51,269	19	2,648	45
9 級	36,649	34,378	15,869	18,509	390	1,848	33
上級公務員団研究職	29	29	29				
研究職	7,011	7,007	3,949	3,058	-	2	2
上級公務員団指導職	-	-	-				
指導職	4,537	4,537	52	4,485	-	-	-
教育	352,459	352,459	351,181	1,278	-	-	-
警察	108,759	108,759	108,632	127	-	-	-
消防	37,053	37,053	256	36,797	-	-	-
外務	1,581	1,581	1,581		-	-	-
上級公務員団外務職	266	266	266				
検事･判事	4,870	2,012	2,012		-	2,858	-
警護	389	389	389		-	-	-
技能職	117,713	113,936	39,102	74,834	420	2,932	425
上級公務員団契約職	32	32	32				
契約職	80	80	80	-			
その他	2,140	22	22	-	-	2,070	48

（出典）行政安全部「公務員人事統計」（2011 年 6 月末現在）。

イ　労働基本権の付与状況

公務員の労働基本権に関して、憲法（第 33 条の第 2 項）は、「勤労者である公務員は、法律の定めがある場合に限って、団結権・団体交渉権・団体行動権を有する。」と規定している。ただ、「地方公務員法」（第 58 条第 1 項及び第 3 項）は、労働運動のための集団的行動を禁じており、もっぱら労務に従事する公務員が労働基本権（労働三権）を有するが、この場合においても、労働組合に加入した者が組合活動に専念しようとする場合は、所属の地方自治団体の長の許可を得なければならない。」と規定している。こうした公務員の労働基本権の制限は、公務員が国民全体の奉仕者としての地位及び職務の適切な遂行を保障するためのものとされ、憲法裁判所（最高裁判所）の判例においても「合憲」とされている。

【表 4】現行の公務員の労働基本権

区分	対象	根拠法	団結権	団体交渉権 (協約締結権)	争議権	紛争解決機構
一般公務員	国公法(第 2 条)/地公法(第 2 条)のうち、現業・教員を除く。	公務員 労働組合法	○	○	x	公務員労働 関係調停委員会
現業公務員	国公法(第66条)/地公法(第58条)のただし書きで規定する労務従事公務員	労働組合法	○	○	○	労働委員会
教育公務員	教員の公務員	教員 労働組合法	○	○	x	教員労働関係 調停委員会

2006 年の「公務員労働組合法」の施行に伴い、「6 級以下」の一般職公務員に対する労働組合への加入や団体交渉による協約締結権を付与したが、この場合においても、①他の公務員に対して指揮・監督権を有する公務員、②人事や報酬などの業務を担当し、労働組合との関係において行政機関（当局）の立場にある公務員、③矯正・取り調べなどの業務に従事する公務員、④その他、労働組合員としての業務遂行に適しない業務に従事する公務員などは、労働組合への加入が禁じられている。

その結果、公務員労働組合法の適用対象である全体公務員約 56 万人のうち、その半数に近い約 27 万人には事実上の団結権の制約がかかっており、残りの 29 万人がその適用対象となっている。この団結権の制約は、労働者に対する団結権の普遍的保障及び労働基本権の最小限度の制限原則にも反していると指摘されている。

【表 5】公務員労働組合の組織現況（2010 年末現在）

区分	労働組合数	加入対象(人)	加入組合員数(人)	加入率(%)	（参考）民間の労働組合加入率
2006	78	290,000	63,275	21.8	9.5
2007	98	290,000	173,125	59.7	9.2
2008	95	299,000	215,537	72.1	8.8
2009	95	299,000	158,910	53.1	8.9
2010	96	295,000	164,147	55.6	8.6

（出典）雇用労働部「労働組合組織現況」(2006～2010)

【表 5】は、2010 年末現在の公務員労働組合の団体数及び加入率であるが、民間の労働組合の加入率に比べ高いことがわかる。また、【表 6】は、公務員労働組合法（2006 年）の施行以降の団体交渉による協約締結の現況を示すものである。2008 年の李明博政府の誕生以降の「労使関係先進化」は、最大の「全国公務員労働組合」（全公労）に対し、給与や勤務条件以外の社会的問題などを含んだ規約内容を問題化し、適法ではない法外労組の

処分を行い、労働組合の設立申告を見送った。

その上、2006～2007 の間に締結された協約内容の規律強化を進めたことが、労働組合の反発を招き、団体交渉は難航している現状である。すなわち、2010 年末現在、公務員労働組合法により団体交渉が可能な団体は 267 であり、そのうち 222 の団体に労働組合が設立されているが、団体交渉により協約締結まで辿り着いたのは、64 か所（2010 年）のみであり、全体の 3 分の 1 に当たる約 29%に過ぎない[5]。

【表 6】公務員団体交渉の締結現況（2006～2010）

区分	協約締結の内訳				
	合計	中央政府	憲法機関	地方自治団体	教育庁
2006	11	-	-	10	1
2007	51	1	1	43	6
2008	62	-	2	56	4
2009	43	-	-	42	1
2010	64	-	1	57	6

（出典）行政安全部・李スンヒ（韓国労働研究院）の共同調査結果、2011。

特に、中央政府レベルの交渉は、2008 年 9 月の交渉要請以降、3 年以上にわたり予備交渉も行われていない状況であり、その主な原因は、2006 以降の協約締結の内容のうち、法律違反や非交渉事項の是正命令をめぐる労使間の意見対立、団体協約の是正命令をめぐる訴訟によるものである。

（２）給与制度

ア　給与決定の原則

公務員の給与制度は大きく、「号俸制」と「年俸制」（1999 年に新設）に大別されるが、地方公務員のほとんどは、前者の「号俸制」の適用を受ける。後者の「年俸制」は、主に国家公務員の管理職及び 2006 年から運用されている「上級公務員団」（約 1600 人）などに適用されている。

韓国における地方公務員の給与（韓国では、報酬という。以下では、すべて給与と表記する。）決定は、原則的に国家公務員の給与決定過程に融合されたいわゆる「国公準拠」形式であるため、地方公務員だけに適用される給与決定プロセスは存在しない。すなわち、大統領令である「地方公務員給与規定」（第 4 条）は、「一般職の公務員と一般職の公務員の階級に準じて任用する別定職公務員の給与は、【国家公務員に適用される】『公務員給与規定』（大統領令）の別表 3 を準用する。」とし、その他の公務員に関しても同規定の準用を定めている。毎年の国家予算の中に公務員の人件費の項目で計上されており、人件費としての公務員の給与決定は、国家公務

[5] 行政安全部・李スンヒ（韓国労働研究院）の共同調査結果、2011。

員・地方公務員のすべてに一律的に適用される。

公務員の給与決定の基本原則としては、「国家公務員法」（第 46 条）において、「公務員の給与は、一般の標準生計費・民間の賃金その他の事情を考慮し、また職務の困難性及び責任の程度に相応するように階級別・職位別に定める。」と規定している。

また、「公務員給与規定」（第 3 条）は、「中央人事機関は、公務員給与の合理的な策定のために、民間の賃金、標準生計費及び物価の変動などを調べる『給与資料調査』を行うことができる。」と定めている。これは、公務員にとって給与は経済的な補償のもっとも重要な部分であるために、公務員の給与水準は、対外的には民間企業などと比較し均衡（民間との均衡）を維持し、対内的には職務と能力要件が類似する職員の間の均衡（職位間の均衡）を堅持することが要求されているからである。

この公務員の給与決定に影響を与える要因としては、政府の人件費の支払い能力、労働市場の人材需給と雇用状態、政府の関連法規、労組交渉力、民間部門の賃金水準、経済的事情（GNP と財政規模）、社会倫理的事情（生計費）、政策目的（成果向上）、物価水準、選挙（特に大統領選挙）、その他の付加的要因を挙げることができる[6]。

また、毎年の公務員の給与決定に必要な資料としては、民間の賃金水準、標準生計費及び文化の変動に関する調査、政府投資機関の役・職員の給与に関する資料、税務行政資料、在外公館所在地の物価指数、為替の変動状況などに関する資料、そして公務員労働組合の団体交渉に関する資料などが用いられており、これらの総合的な考慮により、具体的な数字が策定されている。

イ　給与の構成

地方公務員の給与に関する根拠は、「地方公務員給与規定」（大統領令）・「地方公務員の手当等に関する規定」（大統領令）であり、地方公務員の給与の支給方法、給与の計算、その他の給与に関する事項を詳細に規定している。

これらの規定によれば、公務員の給与は、大きく「基本給」・「手当」・「実費弁償」の 3 種によって構成されており、「基本給」は職種によって区分されている給与表（計 12 種）の適用を受ける[7]。一方、「手当」については、賞与手当、成果給手当など計 26 種があり[8]、「実費弁償」は職級補助費など 6 種が設けられている。

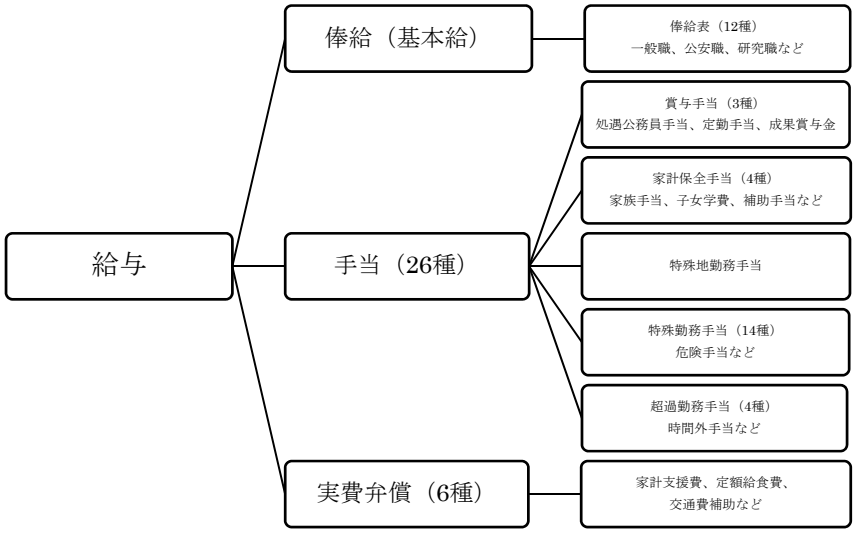
---

[6] Park,Cheonoh ほか『現代人事行政論』法文社、2010、pp.379~389。

[7] 一般職、公安職、研究職、憲法研究官、指導職、技能職、雇用職、1 種/2 種雇用職、警察官・消防官、小中高教員、大学教員、軍人の 12 種である。

[8] 成果給として給与基準額の 0 から 230%の幅をもっており、成果評価に基づき支給されている。

【表 7】公務員の給与構成



他方、2012 年度の改正給料表（一般職・別定職）は、表 8 のとおりである。

【表 8】一般職公務員・別定職の給与表（2012、単位：ウォン）

	1級 (GR1)	2級 (GR2)	3級 (GR3)	4級 (GR4)	5級 (GR5)	6級 (GR6)	7級 (GR7)	8級 (GR8)	9級 (GR9)
1	3,190,800	2,872,600	2,591,500	2,221,100	1,985,000	1,637,500	1,469,400	1,310,200	1,165,200
2	3,302,600	2,979,200	2,687,500	2,311,800	2,065,200	1,713,600	1,536,500	1,373,800	1,224,900
3	3,417,400	3,086,900	2,786,100	2,404,000	2,148,300	1,792,200	1,607,400	1,440,900	1,288,200
4	3,534,600	3,196,200	2,885,700	2,498,400	2,234,800	1,872,600	1,682,100	1,509,200	1,355,300
5	3,654,700	3,306,500	2,986,700	2,594,000	2,323,700	1,955,200	1,759,200	1,580,600	1,423,000
6	3,776,300	3,417,300	3,088,900	2,690,500	2,414,300	2,040,300	1,838,300	1,653,500	1,492,300
7	3,899,600	3,529,400	3,192,100	2,787,900	2,506,400	2,125,400	1,918,200	1,726,900	1,558,500
8	4,024,200	3,641,500	3,295,600	2,886,000	2,599,600	2,210,900	1,998,200	1,797,100	1,622,500
9	4,150,200	3,754,100	3,400,000	2,984,100	2,693,000	2,296,600	2,074,400	1,864,300	1,683,700
10	4,277,100	3,866,900	3,504,400	3,082,200	2,787,200	2,377,100	2,147,200	1,927,700	1,742,500
11	4,403,800	3,980,100	3,608,800	3,181,200	2,874,900	2,453,400	2,215,800	1,989,200	1,798,600
12	4,534,600	4,097,100	3,717,300	3,274,400	2,959,700	2,528,500	2,283,200	2,049,300	1,854,400
13	4,666,300	4,214,900	3,818,000	3,361,600	3,040,300	2,599,100	2,347,200	2,107,100	1,907,800
14	4,798,300	4,321,400	3,911,400	3,442,900	3,115,300	2,665,800	2,408,500	2,162,200	1,959,700
15	4,913,600	4,419,900	3,997,500	3,519,400	3,186,200	2,730,000	2,466,800	2,215,100	2,009,400
16	5,016,000	4,510,000	4,077,900	3,591,500	3,253,000	2,790,000	2,522,300	2,266,200	2,057,500
17	5,106,800	4,593,000	4,152,500	3,658,500	3,315,700	2,847,300	2,575,500	2,314,000	2,104,400
18	5,187,700	4,668,700	4,221,900	3,721,300	3,375,100	2,901,600	2,626,200	2,360,300	2,148,200
19	5,260,100	4,738,700	4,286,200	3,779,700	3,430,800	2,952,900	2,673,900	2,404,800	2,191,100
20	5,325,100	4,802,700	4,346,100	3,834,400	3,483,100	3,001,400	2,719,500	2,447,200	2,232,100
21	5,384,900	4,861,000	4,401,800	3,885,600	3,532,300	3,047,900	2,763,000	2,487,800	2,270,700
22	5,438,300	4,914,700	4,453,300	3,933,500	3,578,600	3,091,600	2,804,000	2,526,600	2,307,900
23	5,483,100	4,963,800	4,500,900	3,978,500	3,622,300	3,132,700	2,843,700	2,563,600	2,343,200
24		5,003,800	4,545,300	4,020,700	3,663,000	3,171,900	2,881,400	2,599,300	2,377,200
25		5,042,100	4,581,900	4,059,500	3,701,500	3,209,200	2,916,900	2,633,100	2,409,500
26			4,616,500	4,092,500	3,737,900	3,244,400	2,951,100	2,666,000	2,438,800
27			4,649,000	4,122,800	3,768,100	3,277,800	2,980,100	2,693,400	2,464,000
28				4,151,700	3,797,100	3,305,700	3,007,100	2,719,800	2,488,300
29					3,823,600	3,332,000	3,033,200	2,744,700	2,511,800
30					3,849,500	3,357,800	3,057,900	2,768,900	2,534,400
31						3,381,700	3,081,400	2,792,300	2,556,900
32						3,404,500			

（出典）行政安全部「2012 年公務員報酬規定」

（３）給与決定（改定）過程

ア　公務員給与民官審議委員会

従来においての公務員の給与決定（改正）は、原則的に毎年行われており、年度の初めに、所管である「行政安全部」（人事室・成果給与企画）において、民間の給与水準など、様々な参考要素を考慮した「処遇改善計画」を策定し、関係部門との協議を経て、大統領が主宰する国務会議（閣議）において決定する方式であった。

2008 年の李明博政府の下では、公務員の給与決定を審議するために「公務員給与民官審議委員会」を新たに設け、公務員の給与決定の際に諮問を

行っている。この公務員給与民官審議委員会は、行政安全部の訓令（第 176 号）により設置される委員会として、主な審議事項としては、①公務員の処遇改善計画の策定に関する事項、②公務員の給与水準の調整に関する事項、③公務員の種類・職群などの間の給与の均衡に関する事項、④その他、公務員の給与制度の合理的な改善に関する事項を審議する。

この審議委員会は、委員長 1 人を含む 15 人以上 21 人以下の委員により構成するが、各委員は、中央行政機関の上級公務員及び行政安全部長官が委嘱する次の各号の者とする。すなわち、①民間の経営者団体が推薦する者で 3 人以内、②「公務員の労働組合の設立及び運営等に関する法律」による公務員の労働組合が推薦する者で 3 人以内、③労働・賃金政策などに関して学識と経験が豊富な者で構成し、委員長は公務員ではない委員の中から行政安全部長官が委嘱する。公務員以外の委員の任期は 1 年であり、再任は可能である。

イ　給与決定プロセス

毎年、行政安全部において公務員の給与額を含めた「処遇改善計画」を策定し、公務員給与民官審議委員会の諮問、予算を担当する経済企画部などの関係機関との調整を経て改正額の幅が決定される[9]。そのあと、大統領が主宰する国務会議の決済を経て、政府の「処遇改善財源活用計画」（予算案）として国会に上程する。国会においては、予算案の一部として公務員給与の改正が審議され、予算案が可決された場合、「公務員給与規定」（国家公務員）及び「地方公務員給与規定」（地方公務員）の改正を行い、翌年１月１日から執行する仕組みである。2012 年の給与決定に向けたプロセスは、次の表 9 のとおりである。

[9] Kang,Seongcheol ほか『新人事行政論』大栄文化社、2009、p.488。

【表 9】公務員給与の改定プロセス（2012 年度）

2012 年の公務員の給与決定（改正）は、前年度の 5.1%の大幅な引上げに続き、過去 5 年間の物価上昇率などを考慮し、3.2%の引上げという結果となった。

周知のように、公務員給与は、2009 年のリーマンショック以降の経済情勢を勘案し、2 年継続の現状維持（凍結）であったが、その後、民間経済情勢の持ち直し、物価上昇などを踏まえ、2011 年にはこれまでの凍結要因を考慮し 5.1%の大幅な引上げとなった。

「公務員給与民官審議委員会」においては、2000 年代半ば以降続けてきた公務員給与の抑制策の下で、公務員の給与が民間の賃金や物価指数の上昇には及ばないことへの理解が示され、士気や生活面での考慮する方向で調整が行われる一方、労働組合側ではこの間の物価上昇率や民間企業の賃金上昇率などを踏まえ、昨年に続き 9.5%の大幅な引上げを要求した。これに対し政府側では 4.5%の上げ幅が提示され、協議の結果、政府案は 3.2%の引上げとなった。定期昇給などを合わせれば、実際上の上げ幅は、政府側が提示した原案の 4.5%の水準になる。

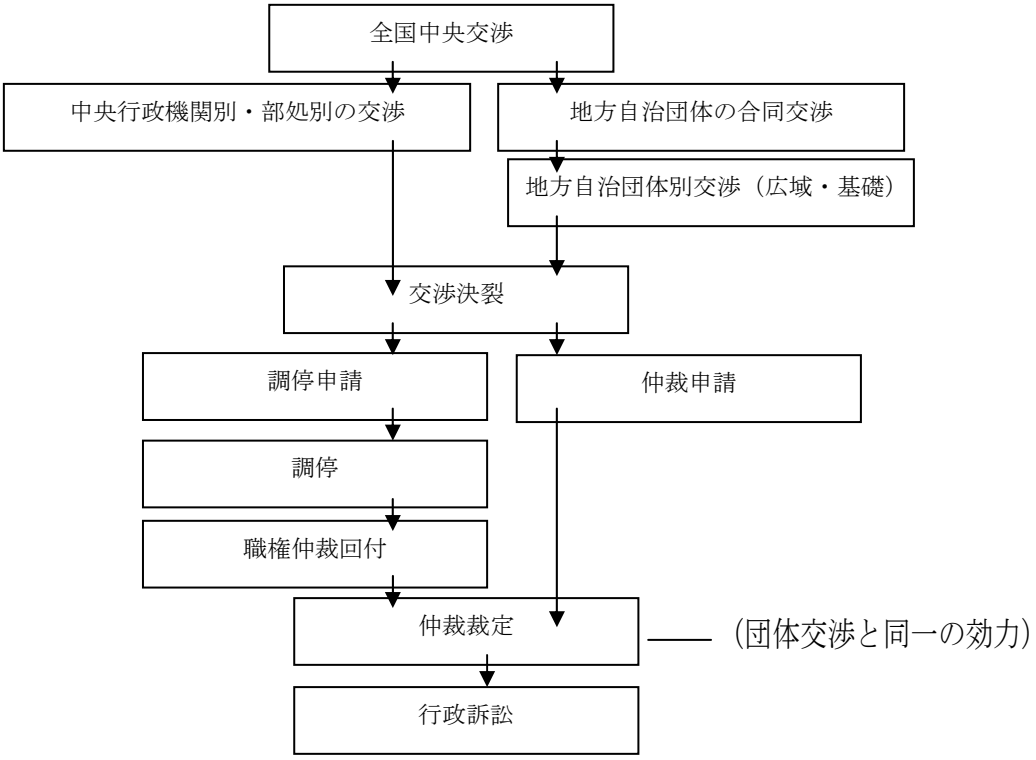
ウ　労使交渉の実際

韓国では、2006 年の労使政合意に基づき、公務分野では「公務員労働組合法」の制定・施行が進められ、公務員の給与及び勤務条件に関しては労使間の交渉による「団体交渉締結権」が付与された。

2006 年施行の「公務員労働組合法」では、公務員の労働組合への加入は、原則 6 級以下の公務員がその対象であり、公務員の労働組合は、国家行政

機関をはじめ、広域団体である市・道、及び市・郡・区を単位に設立することとなっている。地方公務員の場合は、広域市・道、市・郡・区の長と公務員組合の間で単体交渉が行われる仕組みである。

【表 10】公務員の団体交渉のプロセス



公務員の労使間の団体交渉における諸要件、例えば、交渉担当者の人数、交渉内容、交渉スケジュールなどは、労使間の事前協議によりその内容が決まる。

ところが、現行の制度の下での公務員の団体交渉は、法制度上において制限された大きな制約条件があり、公務員の労働基本権としての「給与及び勤務条件」などの団体交渉により締結できる内容は極めて狭いのが現状である。例えば、「公務員労働組合法」第 10 条の「団体協約の効力」に関する規定では、「（法第 9 条交渉手続きにより）締結された団体協約の内容のうち、法令・条例または予算により規定された内容と、法令または条例により委任を受け規定された内容は団体協約としての効力を持たない。」と規定する。

その上、「公務員労働組合法施行令」（第 4 条）では、「法律改正を伴う事項に関しては、交渉対象とならない。」とするいわゆる「非交渉事項」条項により、公務員労働組合の事実上の給与決定過程への参加は難しい状況におかれている。すなわち、法令などにより、国家または地方自治団体がその権限により行う政策決定に関する事項、任用権の行使などその機関の管理・運営に関する事項とは、次の各号を指す。

① 政策の企画または計画の立案など政策決定に関する事項
② 公務員の採用・昇進及び転補などの任用権の行使に関する事項
③ 機関の組織及び定員に関する事項
④ 予算・基金も編成及び執行に関する事項
⑤ 行政機関が当事者である訴訟（不服申し立てを含む。）に関する事項
⑥ 機関の管理・運営に関する事項などがそれである。

また、地方公務員の給与及び勤務条件のほとんどは、「地方公務員給与規定」などの法律（委任）事項であるため、基本的には「非交渉事項」に当たり、当事者間で「団体協約」が締結されたとしてもそれ自体が法律違反となる。

さらに、公務員の団体交渉は、協約が締結された場合、所管である「雇用労働部」への報告が義務付けされており、雇用労働部の検討の結果、違法的な団体交渉の場合、是正命令が出されることとなる。

例えば、雇用労働部が行った調査では、公務員労働組合への協約締結権が付与され、2007 年以降 2009 年までの間に締結された公務員の団体交渉の結果、全体の約 25%に当たる内容が法律違反であったことが明らかになり、団体交渉における法律順守の強化を図ったガイドラインが示された[10]。

給与及び勤務条件に関する中央政府と地方自治団体の間の役割分担は、表 11 のとおりであり、実際の労使交渉では、給与そのものよりは、給与制度の改善などに対する要望、勤務環境の改善に集中しているのが現状である。

[10] この点は、拙稿「韓国における公務員労使関係の形成：団体協約締結権の運用を中心に」『法学志林』108（1）、2010：74 頁参照。

【表 11】給与及び勤労条件における政府間業務分担

区分			中央政府	地方自治団体
給与	給与	俸給、号俸、昇給、手当	○	
	手当	計算及び支給方法	○	
	成果賞与金	支給基準・方法・手続き	○	
		その他の必要事項		○（中央政府決定範囲内）
	時間外手当	支給基準・方法	○	
		その他の必要事項		○（中央政府決定範囲内）
	職務遂行実費補償	一般基準	○	
		実費支給		○（予算範囲）
	雇用職の志願退職手当	一般基準	○	
		細部事項		○
勤労時間	勤務時間		○	
	休日		○	
	休暇		○	
服務規程	服務規程			○（法令以外の事項）
訓練	訓練	企画・調整・監督	○	
		基本教育訓練		○（市・道教育訓練機関）
		専門教育訓練（職場訓練）		○
保健・休養・安全・厚生				○
提案制度			○	

（出典）：蘆ジンギュイ、「地方自治団体の労使関係の形成実態」、韓国労働研究院、2007：15 頁。

以下では、地方自治団体が締結した 2011 年度の団体協約を伝えるニュースの一部である。団体協約の主な内容は、新聞・テレビなどのマスコミや地方自治団体の HP、労働組合の HP などで公開されている。

（ア）忠清北道庁（Chungcheong Prefecture）の場合

16 の広域団体の 1 つである忠清北道庁（人口約 156 万人、公務員数 11,884 人）は、2011 年 8 月 4 日、2011 年度の団体協約の締結を発表し、調印式を行った。この調印式には、道知事・忠清北道公務員労働組合委員長をはじめ労使側の交渉委員など約 50 人が参加した。

2010 年 3 月の交渉要求（全文・9 章の本文・附則などを含む計 106 項目）から始まった今回の団体交渉は、予備交渉・本交渉・実務交渉（5 回）を経て、労働組合の要求のうち、原案の受け入れ 57 項目、修正合意 49 項目、削除合意 25 項目の結果となった。

主な合意内容としては、①休憩空間及び売店の設置のほか、②老朽化した事務機器の交換、③道知事との対話の定例化、④労使協議会の設置・運営、⑤遠距離勤務者に対する選択的福祉ポイントの活用・支援などであった[11]。

[11] 『道政広報』（3500 号、保健福祉局）。

（イ）蔚山（Ulsan City）の場合

16 の広域団体の 1 つである蔚山広域市（人口 113 万人、公務員数 5208 人）は、2011 年 12 月 29 日の午後、蔚山広域市長及び蔚山広域市公務員労働組合のほか、両側の交渉委員計 19 人が参加し、2012 年度団体協約締結式を行った。この団体交渉（締結日から 2 年）は、予備交渉及び 7 回の実務交渉を経て、労働組合側が要求した計 34 項目の案件に対し、22 項目を受け入れ、関係法令に抵触する 12 項目は取り下げとなった。

締結された団体協約の主な内容は、①勤務条件分野においては、未就学児をもつ夫婦公務員の場合の非常招集対象から 1 人を除外、②厚生福祉分野においては、事務室清掃費（年 2 回）の支援、機能性椅子への交換などである[12]。

（ウ）郡山市（Gunsan City）の場合

基礎自治団体である郡山市（人口約 27.6 万人、公務員数 1330 人）は、2011 年 12 月 9 日に、2011 年度団体協約を締結した。この団体協約は、2010 年の 9 月に郡山市公務員労働組合が 109 項目に対する団体交渉の要求により開始され、予備交渉及び 3 回の実務交渉を経て、8 項目を削除した 99 項目（前文、本文 87 項目、附則 2 項目、常勤職合意事項 9 項目）について合意が交わされた。

今回の団体協約の重要内容としては、①育児中の女性職員に対する弾力勤務制の実施、②満 35 歳以下の職員に対する健康診断の拡大、③各種大会に参加する同好会への物品支援、④常勤職員に対する長期勤続手当の新設などである[13]。

（エ）益山市（Iksan City）の場合

基礎地方自治団体である益山市（人口約 33 万人、公務員数 1395 人）は、2011 年 11 月 15 日に団体協約の締結を行った。この日の団体協約の締結式には、益山市長のほか、全北益山市庁公務員労働組合の交渉委員など約 30 人が参加した。実務交渉から始まった団体交渉の過程を経て、①組合活動の保障、②勤務条件の改善、③福利厚生の充実、④人事慣行の是正などを含む計 74 項目の事項が合意された[14]。

（オ）咸平郡（Hamphyong County）の場合

基礎自治団体である咸平郡（人口 38,000 人、公務員 549 人）は 2011 年 9 月 28 日に 2011 年度の団体協約を締結したと発表した。2007 年及び 2009 年に続く 3 回目の締結式には、咸平郡守や咸平郡公務員労働組合の委員長

---

12 『ニュースワイヤー（Newswire）』（電子版、2011 年 12 月 29 日）。

13 『ニュウシス（Newsis）』（電子版、2011 年 12 月 9 日）。

14 『ニュースタウン（News Town）』（電子版、2011 年 11 月 16 日）。

ら、労使の交渉委員約 15 人が参加した。

2010 年の 7 月から始まった今回の団体交渉は、労働組合側が提案した計 77 項目をめぐって、3 回の実務交渉を通じて、交渉要求 77 項目のうち、原案の受け入れ 48 項目、修正受け入れ 22 項目、原案削除 7 項目となり、計 70 項目の合意となった[15]。

（カ）京畿道教育庁（Gyeonggi Provincial office of Education、教育公務員）の場合

全国の 16 の教育自治団体の 1 つである京畿道教育庁（教育公務員数約 10.8 万人）は、このたび団体協約の締結を公表した。今回の団体協約の締結は、2006 年の交渉要求から 5 年を経ての団体協約の締結であるが、教育庁設置以来、また公務員労働組合の設立以来、初めてのことである。

京畿道教育庁の教育監のほか交渉委員、全国技能職公務員労働組合（技公労）及び全国民主公務員労働組合（民公労）の京畿道支部の交渉委員など約 30 人が参加した今回の団体交渉は、2010 年 9 月 17 日の顔合わせ以降、2011 年の 10 月 25 日までの約 14 カ月の間、計 22 回の実務交渉を行った。交渉過程では、全 217 項目（附則 99 項目を含む。）の要求案をめぐって、各所管部署別の検討を経て、教育監の権限外の事項及び法令などが別途に定める事項などを選別し、交渉から除外することを労働組合側が受け入れ、計 90 項目（附則 58 項目を含む。）について合意した[16]。

エ　労使交渉が不調の場合

現行の「公務員労働組合法」では、公務員の労使交渉が不調の場合は、中央労働委員会の中に新たに調停機関として設けられた「公務員労働関係調停委員会」がその第 3 者の立場から調停を行うと規定している。この公務員労働関係調停委員会は、①全国における労働紛争の調停事件、②調停・仲裁の決定、③仲裁の裁定を主な機能として 7 人以内の公益委員で構成され、委員長は中央労働委員会の長の推薦と雇用労働部長官の提唱により大統領が任命する。委員会は、全員の委員で構成する「全員委員会」（7 人）と「小委員会」（3 人）によって構成する。

オ　ストライキの状況

最大の公務員労働組合である「全国公務員労働組合」（全公労）の発表によれば、2002 年以降 2009 年までの間、公務員の身分のまま労働組合活動を理由に懲戒処分を受けた公務員数は約 3000 人であり、そのうち、142 人は解職処分を受けたという。

ただ、公務員労働組合の活動が給与及び労働条件のみならず、公職社会

---

15 『光南日報』（電子版、2011 年 10 月 4 日）。

16 『韓国経済新聞』（電子版、2011 年 11 月 30 日）。

の不正腐敗の根絶や格差のない社会正義の実現、南北統一問題など、政治・社会問題の全般にわたっており、また、大半の争議行為は、他の反政府集会や労働紛争にリンクした形が多いことからその区別は難しいのが現状である。

カ　給与制度への議会の関与

地方公務員の給与及び勤労条件などに関する地方議会の関与は、地方自治団体の長の裁量権が認められる一部の福利厚生費に限定されているのが現状である。前掲表 11 で示したように、給与や勤労条件のほとんどが、法律または大統領令によって画一的に規定されるため、地方自治団体において自由に決められる事案がほとんどなく、議会の関与は、ほとんどないのが現状である。

キ　給与の予算面における取扱い

2000 年から 2004 年までの 5 年間は、「公務員給与現実化 5 カ年計画」に基づき、民間の賃金水準に比較した「民間賃金接近率」を用いて、給与水準の向上（現実化）を図った[17]。その結果、2000 年に 88.4%であった民間賃金接近率は、2004 年には 95.9%にまで上昇したものの、政権交代の影響を受け、足踏みの状態が続いている[18]。

ク　近年の給与改定状況

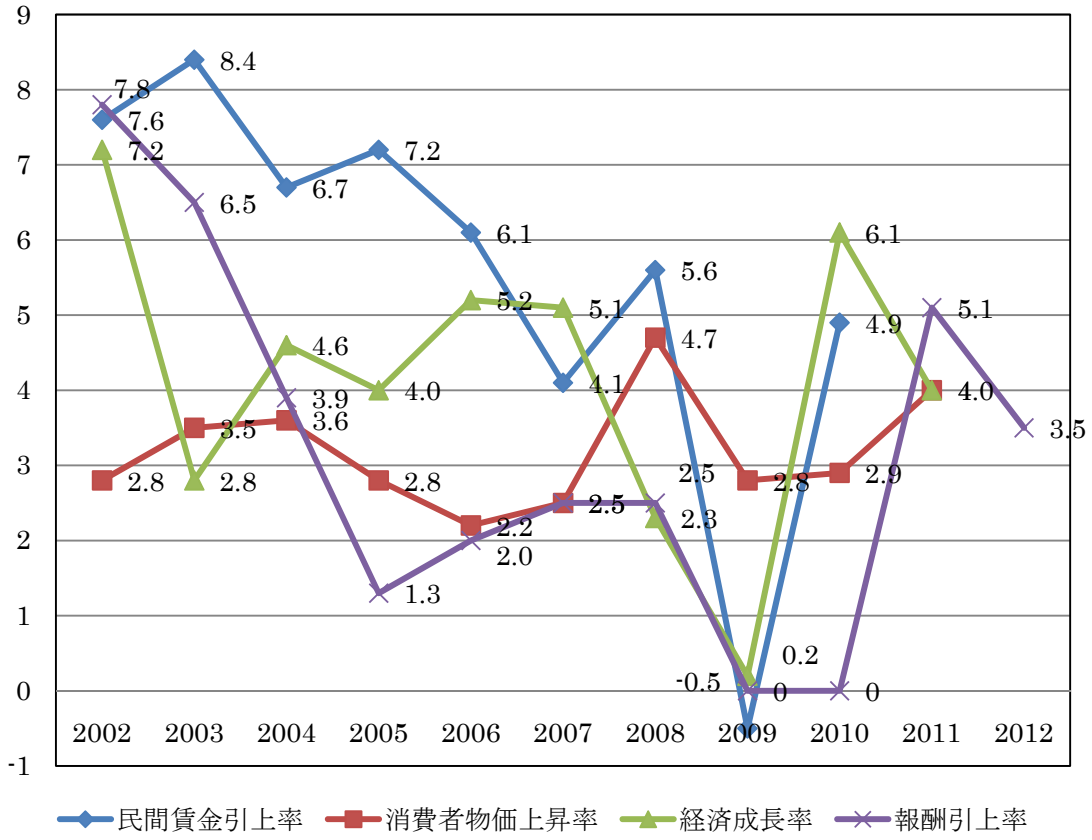
2002 年以降 2012 年までの 10 年間の公務員給与の変化を関連する参考指標（物価上昇率、民間賃金上昇率、経済成長率）とあわせてその推移を示したのが下の表 12 である。

---

[17] 「民間賃金接近率」とは、公務員報酬の推移を表す指標であり、民間賃金を 100 とした場合の公務員報酬の水準を算出するものである。この場合の比較対象となる民間賃金は、常勤勤労者 100 人以上の中堅企業の事務管理職の報酬であり、比較対象の報酬は超過勤労時間に連動する変動的な超過給与を除いた賃金総額である。公務員の場合は、固定超過給与を賃金総額に含めた数値である。

[18] しかし、行政安全部の発表資料（「2011 年公務員の全体基準所得の月額平均額」）によれば、時間外手当などを含む公務員の月額所得の平均金額は、395 万ウォンであることが分かった。この金額は、去年の同期の公務員月額所得の平均である 373 万ウォンより 20 万ウォンほど高い金額であり、昨年 4 分期を基準に算定した常用勤労者の月額賃金の平均所得である 311 万ウォンに比べ、27.1%を上回る水準であった（『徴税日報』（2011 年 4 月 25 日付き）。

【表12】公務員給与と関連指数の推移（2002～2012）



（出典）行政安全部統計資料より作成。

ケ　公務員給与規定の改正（2012 年度）

他方、2012 年の 1 月に定例国会において可決された 2012 年度の「公務員給与規定」（国家公務員）及び「地方公務員給与規定」（地方公務員）の主な改正内容は、次の 3 つであった。

（ア）劣悪な環境の下で勤務する実務職公務員の士気への配慮及び処遇改善

- 中国の違法漁船の取り締まりなどを行っている「船艇勤務手当」の引き上げ/新設
- 口蹄疫や鳥類インフルエンザ（AI）などの危険度の高い家畜の疾病・防疫業務に従事する獣医職公務員の「特殊業務手当」の引き上げ
- 世宗市（行政都市）など、中央行政機関の地方移転に伴う該当公務員の円滑な移転を支援するための「国内移転費」の支援拡大

（イ）行政環境の変化への対応する給与制度の改善

- 2012 年の「公務員処遇改善計画」により、公務員の給与（俸給＋手当）総額基準において階級別/号俸別に平均 3・5%の引き上げ
- 少子高齢化社会の対応として、3 人目の子どもに対する「家族手当」

の引き上げ

- 夏季休暇文化の活性化のための「年暇補償費」支給方法の改善として、未使用年暇の残余日数に対する支払いを「年末 1 回」から「上・下半期 2 回」に変更し、上半期の支給分は 7 月の夏季休暇費として活用できるように支援

（ウ）優秀な民間人材積極的な誘致による公職の競争力強化及び公正社会の実現

- 公務員号俸に反映する民間経歴の合理的な改善：最大 80%→最大 100%
- 民間経歴認定基準に関する現行規定の拡大：資格や博士号の所持に関係なく同一分野の経歴を追加認定
- 非正規職に対する差別の是正：一部認定→すべての非正規経歴の認定

（４）地方公務員の年金制度

公務員には退職時に、退職手当及び退職年金が支給され、老後対策となっている。公務員の年金制度は、「公務員年金法」（1960）の制定により開始された。この 1960 年の公務員年金法はその制定目的として、「公務員が相当の年数を勤務し、退職、公務による負傷、疾病による退職ないし死亡した時、そして軍人が現役として一定の期間を勤務し、退職または死亡した時、本人や遺族に対し、年金や一時金を支給し、その生計を保障すること」と述べている。

「公務員年金法」に基づく年金の支給対象者は、「国家公務員法」及び「地方公務員法」による正規職の公務員、その他の国家または地方自治団体に勤務する正規職以外の職員であり、軍人年金の適用を受ける軍人及び公選職（大統領・国会議員などを除く）は適用外となっている。年金の受給開始年齢は 60 歳であるが、2009 年の「改正年金法」により、2010 年以降採用者からは、65 歳に引き上げられた。

公務員年金の財源は、公務員が負担する「寄与金」と国家や地方自治団体の「負担金」、不足分を国家が負担する「補てん金」、そして国家や地方自治団体が予算の範囲内で積み立てる責任準備金の「年金基金」によって構成されている。公務員が負担する寄与金は、基準所得月額の 6.3%であり、国家及び地方自治団体の負担金は給与予算の 6.3%である。

公務員の年金は、大きく「短期給与」と「長期給与」により大別され、主な内容は次のとおりである。

【表 13】公務員年金給与の種類

長期給与	退職給与	退職年金・退職年金控除一時金・退職年金一時金・退職一時金
	遺族給与	遺族年金・遺族年金一時金・遺族年金付加金・遺族年金特別付加金・遺族一時金・遺族補償金
	障害給与	障害年金・障害補償金
	殉職遺族給与	殉職遺族年金・殉職遺族補償金
	退職手当	
短期給与	療養給与	公務上の療養費
	扶助給与	災害扶助金、死亡弔意金

（出典）「公務員年金公団」ホームページより。

公務員年金の適用には、20 年という最低加入期間が設定されており、対象者は「退職年金」の形で受給する一方、20 年未満の場合は、「退職一時金」が支給される。2009 年末現在の年金給付水準は、約 76%であり、最初年度の年金受給額は、「平均基準所得月額×在職期間別の適用比率（公務員年金法施行令附則第 10 条）×在職年数×1.9」である。

公務員年金に関する所管は、「行政安全部」であり、公務員の年金制度の一般に関する事務を担当しており、その傘下に、「公務員年金運営委員会」及び「公務員年金給与再審委員会」（異議申請に対する審議）が設置されている。また、「公務員年金公団」が設置され、運営全般を担当しており、その傘下には「公務員年金給与審議会」が設けられている。事務の直接的な取り扱いは、全国の年金取り扱い機関が担当している。

2009 年度には「公務員年金法」の大幅な改正が行われ、給与算定基準を「給与月額」から「基準所得月額」に変更する一方、年金算定給与の平均期間を「退職前 3 年間」から「全在職期間平均」へと変更するなど、膨張する年金財政の規律強化が図られた。

５　イギリス

執筆担当：出雲　明子委員（東海大学政治経済学部政治学科専任准教授）

（１）地方公務員制度の概況

ア　地方公務員の数・種類

イギリス（グレイト・ブリテンと北アイルランドの連合王国）を構成するイングランドの地方自治体は、単層制と二層制が混在する制度となっている。二層制の地域では、広域自治体と基礎自治体で行政サービスの提供を分担するが、単層制の地域では、一つの自治体がその地域におけるサービスを包括的に提供する。

ロンドンには、広域自治体の広域ロンドン庁（Greater London Authority: GLA）のもとに、基礎自治体のロンドン市とロンドン区が合わせて 33 団体おかれている。その他の地域は、大都市圏（Metropolitan areas）と地域圏（Shire areas）に分類される。大都市圏では、単層制のディストリクト・カウンシル（図表①では大都市圏ディストリクト、一般に「市」と訳される）が 36 団体おかれ、警察、消防、ゴミ処理、公共交通を除く包括的なサービスを提供している。

地方圏では、単層制と二層制が混在している。単層制の地方自治体として、ユニタリーが 56 団体おかれ、警察と消防を除く包括的なサービスを提供する。二層制の地域では、広域自治体として、カウンティ・カウンシル（図表①ではカウンティ、「県」または「州」と訳されるが、本報告では「県」を用いる）が 27 団体おかれる。また、基礎自治体として、ディストリクト・カウンシル（図表①ではディストリクト、一般に「市」と訳される）が 201 団体おかれ、住宅や都市計画、ゴミ収集などを担う（資料編：図表１）[1]。この他、ウェールズ、スコットランド、北アイルランドでは単層制が採用されており、それぞれ 22 団体、32 団体、26 団体がおかれている[2]。

ただし、通常、警察および消防・救命の業務は、ロンドンを除き、地方自治体とは切り離された事務組合（single purpose authorities）で運営されている（ロンドンでは GLA が担っている[3]）。したがって、地方自治体職員数からは、警察職員と消防職員が除かれていることが通常である。

イングランドおよびウェールズの地方公務員数は、図表①で示されるように、約 213 万人（2011 年現在）である。地方自治体の種類別にみれば、たとえば、東京特別区に相当するロンドン区には、約 23 万人の地方公務

---

[1] Department for Communities and Local Government, Local Government Financial Statistics England, No.21, May 2011, p.20.

[2] 政府の情報窓口: Directgov（http://www.direct.gov.uk/en/index.htm、2012 年 2 月 10 日アクセス）

[3] 例外的に、ロンドン市域の警察はロンドン市が担う。

員が勤務している。サービス分野別にみれば、教師が約 50 万人、教育補助員が約 54 万人という大多数を構成しており、社会福祉関係職員が約 28 万人、レクリエーション・スポーツ関係職員が約 7 万人と続いている。

ただし、これらの数値は実人数（実数）であり、図表①にあるように、別にフルタイム換算（FTE）による職員数が算出される。前述の約 213 万人は、フルタイム換算で約 148 万人に減少する。このように、イギリスの地方公務員にはパートタイム職員も多く、サービス分野によっては主要な担い手となっている。実際に、地方公務員のうち、フルタイム職員[4]は 45.5%である一方、パートタイム職員[5]が 54.5%であり、パートタイム職員が過半数を占めている[6]。なお、国家公務員としても同様に多数のパートタイム職員が勤務し、統計上のフルタイム換算も一般的に用いられているが、国家公務員のパートタイム職員比率が 22%であるのに対して[7]、地方公務員は 54.5%であり、この比率の高さが地方公務員の特徴となっている[8]。また、約 213 万人の地方公務員のうち、恒久（permanent）任用が 85.5%，任期付（Temporary/Casual）任用が 14.5%であり、恒久任用が大半を占める。つまり、パートタイム職員であっても、恒久任用がありえる。

イギリスの地方公務員は、民間労働者と同様の労働法制のもとにおかれるため、両者を差異化することは一般的ではない。しかし、民間労働者と比較した場合、雇用契約において使用者に一定の解雇手続きを定め、解雇の理由を限定していたり、あるいは、独立の解雇審査委員会に解雇の決定を委ねていたりするなど、一定の雇用保障を与えられている点が、その違いとして指摘される[9]。

以上の地方公務員に加えて、約 23 万人の警察職員、約 5 万人の消防職員が存在している。

---

[4] 「自治体一般職員の全国合同協議会（NJC）」では、フルタイムで週 37 時間以上の勤務とされている。

[5] パートタイム職員も、短時間勤務であることを除いて、フルタイム職員と同様の権利を有する（2000 年パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則: The Part-time Workers (prevention of Less Favourable Treatment)Regulations 2000）（小宮文人『現代イギリス雇用法』信山社、2006 年、191 頁）。

[6] LGA, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter2, 2011, p.1.

[7] 国家公務員は、Office of National Statistics, Civil Service Statistics, 31 March 2011, p.1 を参照した。

[8] その理由として、24 時間勤務の福祉施設において、夜間・週末にパートタイム職員が勤務している点、地域密着型の福祉サービスについて、フルタイム職員が広範囲にカバーするよりも、パートタイム職員が少数者を担当する方が望ましいと考えられている点などが指摘される（上林千恵子「イギリス『パートタイム労働者規制』の効果と企業への適用事例」『海外労働時報』2003 年 1 月号、52 頁）。

[9] 小宮、前掲書、222 頁。

図表①　イングランドおよびウェールズにおける地方公務員数　　（単位：人）

	実数	フルタイム換算数
総数	2,127,800	1,483,100
イングランドのみ	1,970,300	1,369,400

自治体種類別	実数	フルタイム換算数
（イングランド）ユニタリー	471,100	318,500
ロンドン区	233,800	178,000
大都市圏ディストリクト	493,000	360,300
カウンティ	669,100	430,400
ディストリクト	103,300	82,300
（ウェールズ）　ユニタリー	157,500	113,700

サービス分野別	実数	フルタイム換算数
教師	509,955	458,067
教育補助員	544,896	371,453
社会福祉	280,327	220,298
レクリエーション・スポーツ	66,690	46,460
図書館・公文書館	34,480	23,460
都市計画・開発	26,830	18,670
環境衛生	17,930	15,900
文化・遺産	15,760	10,980
商業	5,830	3,860
その他*	741,702	403,852

*例：執行補助、配膳、清掃、ICT スタッフ、秘書、職業訓練、保安、人事、交換手など

本報告に係る調査先（昨年度）	実数	フルタイム換算数
メッドウェイ市	8,642	5,593
バッキンガムシャー県	12,033	8,404
ウェストミンスター区	4,922	4,061

上記に含まれない地方公務員	フルタイム換算
警察職員 （警察官、警察職員、警察補助要員、交通警察を含む）	225,327
うち警察官	135,838
消防職員	51,653

うち常勤消防士	29,735
うち契約消防士	11,899

（出典）総数および自治体種類別について、LGA, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter 2, 2011, summary、サービス別について、LGA, Local Government Workforce Analysis of Job Roles, October 2010、本報告に係る昨年度調査先について、LGA, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter 2, 2011、警察職員について、Home Office, Police Service Strength, 30 September 2011, p5-7、消防職員について、Department for Communities and Local Government, Fire and Rescue Service, Operational Statistics Bulletin for England 2009-10, p.7 より筆者作成。ただし、消防職員はイングランドのみ。

なお、本年度は現地調査を行っていないため、昨年度現地調査を行った３自治体（メッドウェイ市、ウェストミンスター区、バッキンガムシャー県）、地方自治体雇用者協会（LGE）、並びに地方公務員労働組合のユニゾン（UNISON）での聞き取りと資料を引き続き参照するとともに、自治体ホームページなどで公表されている資料、民間調査会社（Information Data Services: IDS）資料などをもとに記述している。

イ　労働基本権の付与状況

地方公務員には、民間労働者と同様に、いわゆる労働三権（団結権、団体交渉権（協約締結権）、争議権）が認められている。厳密にいえば、争議を禁止する立法上の措置がなく、争議権は保障されているというよりも、禁止されていない[10]。日本の地方公務員法にあたる地方公務員の身分関係を定める法律は立法化されていない。

労働三権の付与状況は、民間労働者と同様ではあっても、組合活動は公的部門の方がより活発である。図表②のように、民間部門の労働組合組織率は低水準にあり、急激な減少傾向にあるのに対して、地方公務員を含む公的部門の組織率は、減少傾向にあるとはいえ依然として高い水準となっている。

給与は団体交渉とそれを通じた労働協約により決定される。ただし、労働協約は、それ自体で法的拘束力を有しない（Trade Union and Labour Relations (Consolidation)

図表②　英国労働組合の部門別組織率の変化　　単位：%

年	民間部門	公的部門
1995	21.4	61.3
1999	19.0	59.9
2000	18.8	60.3
2001	18.4	59.7
2002	17.7	59.8
2003	18.2	59.4
2004	17.3	58.7
2005	16.9	58.2
2006	16.5	58.7
2007	16.1	59.0
2008	15.5	57.1

10 このように、国家による労使関係に対する消極的介入を原則とする法思想を、松岡三郎は「権力からの無干渉主義」と位置付けている（「イギリスの公務員の賃金決定機構の背景とその法思想」『法律論叢』第 38 号第 5 号、1965 年 1 月、29 頁）。労使関係のボランタリズム（コレクティブ・レッセフェール）とも呼ばれている（小宮、前掲書、306 頁）。ただし、サッチャー政権以降、労使関係への積極的介入の傾向が指摘されている（同上、20-36 頁）。

2009	15.1	56.6
2010	14.2	56.3

（出典）Department for Business Innovation & Skills, Trade Union Membership 2010, p.21.

Act 1992：労働組合労働関係（統合）法 1992 年、179 条）。当該協約内の諸条件は、「橋渡し条項」によって雇用契約の内容となることが前提とされており[11]、各地方自治体が、個々の職員と協約の内容に沿った雇用契約を締結することで有効となる[12]。労働協約の法的効力が雇用契約を通じて引き出されることにより、組合員であってもなくても、雇用契約に橋渡し条項が含まれる労働者は労働契約の恩恵を受け、使用者が協約に違反する場合でも雇用契約には影響がなく、当事者間で労働協約の適用を排除する合意をすることも可能である[13]。労働組合の組織率の低下、さらにはこうした労働協約と雇用契約の関係から、労働協約によってカバーされる労働者は、民間部門で 16.8%（2000 年から 5.7%の低下）、公的部門では 64.5%（2000 年から 9.7%の低下）となっており、民間部門と公的部門の状況はこの点でも大きく異なっている[14]。

公務員には原則として労働基本権が保障されていると述べたが、例外となる公務員も存在している。国家公務員であれば軍人、地方公務員であれば警察官、さらには北アイルランドの地方公務員は、議会制定法に基づいて労働基本権が制限されている。ただし、これら以外にも労働協約で「ストライキなし条項」（no strike agreement）が定められ、事実上、争議権の制限がなされる場合もある[15]。

ここでは、労働基本権が制限されている公務員のうち、警察官について述べておく。警察官は、警察法（Police Act 1919）制定以降、労働三権が否定されている。1918 年に警察官の労働組合による大規模なストライキが起ったことを受けて当時の自由党・保守党による連立政権は、警察官の給与と労働基本権問題を審議する諮問委員会を組織した。委員会は、英国全体の警察官の標準的な給与水準を勧告するとともに、内務大臣がその責任を負うこと、必要な規制を策定する諮問委員会を設立すること、警察官を代表する警察連盟を設立することなどを提言した。政府は、委員会の勧告を受け入れ、警察法を制定し、警察官はいかなる組合にも加入することが

---

[11] 同上、47 頁。

[12] 「イギリスでは、ドイツやフランスのような労働協約とその他の集団的協定ないし労働契約との抵触という問題は起こらない。労働協約には、規範的効力は認められておらず、労働協約は、個別労働契約に採り入れられてはじめて拘束力をもつからである。」（大内信哉「労使関係の分権化と労働者代表」『日本労働研究雑誌』第 555 号、2006 年 10 月号、7 頁）。

[13] Barnard, Catherine（神吉知郁子翻訳）「第五章イギリス」、労働政策研究・研修機構『労働条件決定の法的メカニズム：7 ヶ国の比較法的考察』（労働政策研究報告書 No.19）、2005 年、84 頁。

[14] Department for Business Innovation & Skills, Trade Union Membership 2010, p.2.

[15] 刑務官や NHS 看護師の 95%を占めるイギリス看護協会（Royal College of Nursing）の看護師の例がある（BBC News, Why can't police strike?, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_ news/ magazine/7141970.stm, 2012 年 2 月 14 日アクセス）。

禁止されるとともに、その代償措置として警察連盟（Police Federation）[16]を設立した。全体的には警察官の給与保障につながったが、その後生じたストライキでは参加者の解雇が行われた。給与水準は、第三者委員会によって勧告されることとなり、それを内務大臣は原則として受け入れることで運営されてきた[17]。

1980 年には、現在の英国警察官団体交渉委員会（Police Negotiating Board）[18]が設立され、当局と警察連盟の間で勤務時間、有給休暇、給料および手当、制服の貸与、備品や武装具の利用に関する交渉が行われ、その合意を踏まえて同委員会が内務大臣に勧告を行っている（警察法 1996, 61 条）。なお、委員会内で労使の合意がなされない場合には、警察官仲裁局（Police Arbitration Tribunal: PAT）[19]に持ち込まれることとなっている。2011 年 7 月には、第一線の警察官の給与がより保障されるべきだとする連盟代表の主張について労使の合意が得られず[20]、当局が警察官仲裁局に申立てを行っている[21]。

なお、資料編：図表 2 に記載されるイングランドおよびウェールズ警察官諮問委員会は、給料や手当など団体交渉委員会で交渉が行われる事項、さらには階級や昇進、服務、個人情報の保護など 1996 年警察法 50 条および 52 条で列挙された事項について、首相が規則を制定しようとする場合に、その原案に対して意見を表明することとなっており、団体交渉委員会と同様に労使で構成されている。

英国警察官団体交渉委員会のように、労使あるいは公益委員による独立委員会が設立され、勧告に基づいて給与が決定されるグループは、7 種類存在し、先の警察官諮問委員会も含めれば 8 種類となる（資料編：図表 2）。これらのうち、軍人および警察官は、労働基本権の制限の代償としての勧告制度であるのに対して、その他の 5 種類は労働基本権が保障されていな

---

16 警視（superintendent）以下の階級に属する警察官（警部：Chief Inspector、警部補：Inspector、巡査部長：Sergeant、巡査：Constable）が自動的に所属する。

17 警察連盟のホームページ（http://www.polfed.org/aboutus.asp, 2012 年 2 月 14 日アクセス）に基づいて記載

18 当局代表（警察担当大臣、警察幹部）22 名、連盟代表 22 名、首相任命による公益委員長および副委員長で構成される（http://www.ome.uk.com/Police_Negotiating_Board.aspx, 2012 年 2 月 14 日アクセス）。

19 民間と公務員の双方を対象とする勧告斡旋仲裁局については後述するが、警察官仲裁局は、警察官を対象として、勧告斡旋仲裁局の支援のもとで運営されており、首相が任命する 3 人の公益委員で構成される。

20 2010 年 10 月、保守党・自由民主党政権による財政再建路線によって、内務省には警察官の給与制度の見直しに関する検討委員会が設置された。同委員会は、2011 年 3 月に一次報告、同年 9 月に二次報告を行っている。警察官仲裁局への申立ては、勧告内容の受け入れをめぐる対立から生じている。

21 House of Commons Library, Police Pay and Conditions: Winsor Review, 5 December 2011, pp.15-17.

がらも、必ずしも労使交渉による給与決定に委ねることが望ましくないと考えられ、勧告制度が適用されている。

たとえば、上級公務員給与審議会は、10 名の公益委員で構成され、裁判官、上級公務員、軍の幹部公務員、国民保健サービス（NHS）の幹部公務員の給与制度と給与水準について、首相、大法官、防衛大臣、保健大臣に対して勧告を行う。勧告にあたっては、上級公務員が所属する労働組合（FDA）や政府、人事委員などから意見が聴取される。2011 年度は、公務員の給料を２年間凍結する政権の方針（後述）を受けて、給料改定率を勧告せず、給料表の構造や特定の職位に関する提言、政権の凍結による経済的影響の分析などを行った[22]。すなわち、給料表などに関する専門的な提言は行うが、給与に関する政権の方針と対立する勧告の仕組みにはなっていない。

地方公務員に関しては、先の警察官に関する団体交渉委員会のほかに教師に関する給与審議会が設置されている。同審議会は、学校教師の給与および勤務条件法（1991 年）に基づいて設立され、現在は教育法（2002 年）を法的根拠として６名の公益委員で運営される。教育大臣の諮問を受けて教師の給与、義務、勤務時間などについて検討を行い、首相および教育大臣に勧告を行う。給与の決定権は教育大臣にあるが、審議会は、地方自治体代表者や校長、教師の組合代表者などから意見聴取を行い、広く関係者に状況を示すことを役割としている（同法第８部）[23]。

警察「団体交渉」委員会は、その名称が示すとおり、労使を主な構成員とする事実上の労使交渉の場となっている。それに対して、上級公務員給与審議会、教師に関する給与審議会は公益委員を中心に構成されており、給与調査を行い労使の意見を聴取したうえで、首相および担当大臣に勧告するという違いがある。

（２）給与決定

ア　給与制度

イギリス地方公務員の給料水準は、原則として全国レベルの労使交渉で決定される。交渉の場は一般に「ホイットレー協議会」、全体の仕組みは「ホイットレーシステム」と呼ばれている。ホイットレーシステムは、第一次世界大戦中にストライキが頻発したことを受けて、労使関係を円滑化させ、国内産業を立て直す目的で考案された。当初、公的部門ではなく民間部門への適用が企図されたが、公務員労働組合がこのシステムの適用を公的部門にも求めたことから、同様に適用されることとなった。しかし、民間部

[22] Review Body on Senior Salaries, Thirty-Third Report on Senior Salaries 2011, March 2011, pp.11-20.
[23] マンパワー経済局ホームページに基づいて記載（2012 年 2 月 13 日アクセス）

門ではすでに労働組合の組織化が進展していたことからあまり活用されず、次第に公的部門に特有のシステムとして定着していった[24]。

ホイットレーシステムは、労働組合と使用者それぞれの代表が、一つのテーブルで公務員全体の給料水準について交渉を行う集団的労使交渉の仕組みである。各地方自治体でも労使交渉は行われるが、給料水準に関してはホイットレーシステムによる決定に準拠する。現在、イギリスの国家公務員はこの方式をやめ、各省が個別に労使交渉を行って給与を決定しているため、ホイットレーシステムは公的部門のなかでも地方公務員を中心とする決定方法となっている[25]。

全国レベルの地方公務員のホイットレー協議会は、イングランドとウェールズに 18 団体存在している（資料編：図表 3）[26]。地方自治体雇用者協会（LGE）が使用者代表を務め、組合とともに自律的に協議会を運営している。以下は、約 140 万人の地方自治体の一般職員の給料水準に関する労使交渉の場となる「自治体一般職員の全国合同協議会」（資料編：図表 3 の⑬、以下「NJC」という）を対象として述べていく。

NJC では、給料基準（号俸ごとの給料額の列）とその改定率をはじめとして、勤務条件（Terms and Conditions：有給休暇、病気による欠勤、勤務時間、手当など）、さらに労使交渉のルールなどが合意される。合意文書は“グリーンブック”と呼ばれる全国レベルでの労働協約となるが、あくまで原則を定めるにとどまり、詳細を地方レベルでの交渉に委ねている事項も少なくない[27]。NJC での合意は、最低基準（ナショナル・ミニマム）としての機能を果たし、自治体での労使によってそれ以上の水準の給料が保障されることもある。NJC の労働協約に定められている事項以外の勤務条件は、労働協約上のルールにしたがって自治体ごとに交渉を行う。

グリーンブックでは勤務条件と労使交渉のルールが定められ一定期間維持されるが、給料改定率は毎年の労使交渉で合意されるため、大きな注目が寄せられる。この給料改定率は、地方公務員のみならず他の公的部門の職員、社会福祉関係団体などにも影響を与えるからである。NJC に準拠する自治体は、給料改定率が示されれば、NJC の給料表の基準点と当該自治

---

24 山崎克明『公務員労働関係の構造』九州大学出版会、1984 年、132 頁。

25 国家公務員も含めたイギリス公務員の給与に関して、拙稿「イギリス公務員の給与決定と労使交渉」『季刊行政管理研究』第 133 号、2001 年 3 月を参照のこと。

26 交渉実態がある（LGE が使用者代表を派遣している）ことから、独立委員会に含めていた教師に関する給与審議会、英国警察官団体交渉委員会もこれに含まれる。

27 労働協約のなかには、勤務条件の内容を具体的にあるいは一定の幅をもって定めた事項もあるが、一般的には労働協約に定められた勤務条件に関する交渉事項について、協約内のルールに沿って各地方自治体で労使交渉を行う。

グリーンブック（2005 年版）では、たとえば以下のような具体的な勤務条件が定められている。

勤務時間：フルタイムの勤務時間は、週 37 時間（ロンドンは例外的に週 36 時間）

有給休暇：最低限の有給休暇は、20 日で、5 年以上の在職者に対してはさらに 5 日を追加（その他、病欠、育児、陪審員など公的義務に関する有給休暇などを別に保障）

体の給料表との対応関係にしたがって給料表の改定を行う。準拠自治体は、原則として給料改定率について組合との交渉を行わない。

現在用いられている NJC の基準点と給料額は、図表③のとおりである。労使の合意に基づいて、基準点 4 から 49 までに対応した年収ベースでの給料が示されている。各地方自治体は、NJC の基準点と職務評価（Job Evaluation）にしたがった職務分類を照らし合わせて等級化し、自治体ごとの給料表を作成する。たとえば、第 4 の基準点を二分割する自治体や、二つの基準点を併合して包括化して作成する自治体があり、給料表そのものには多様性があるが、基準点との対応関係は把握されている。

なお、図表③は本来 2010 年 3 月末までの給料表であったが、後述の新政権による給料改定の凍結によって、2012 年度末までは少なくとも継続して用いられる予定である。

図表③　NJC による給料基準（2009 年 4 月 1 日から 2010 年 3 月 31 日まで）

基準点	2009 年 4 月 1 日	時給相当*	基準点	2009 年 4 月 1 日	時給相当*
4	£ 12,145	£ 6.30	27	£ 22,958	£ 11.90
5	£ 12,312	£ 6.38	28	£ 23,708	£ 12.29
6	£ 12,489	£ 6.47	29	£ 24,646	£ 12.77
7	£ 12,787	£ 6.63	30	£ 25,472	£ 13.20
8	£ 13,189	£ 6.83	31	£ 26,276	£ 13.62
9	£ 13,589	£ 7.04	32	£ 27,052	£ 14.02
10	£ 13,874	£ 7.19	33	£ 27,849	£ 14.43
11	£ 14,733	£ 7.64	34	£ 28,636	£ 14.84
12	£ 15,039	£ 7.80	35	£ 29,236	£ 15.15
13	£ 15,444	£ 8.01	36	£ 30,011	£ 15.56
14	£ 15,725	£ 8.15	37	£ 30,851	£ 15.99
15	£ 16,054	£ 8.32	38	£ 31,754	£ 16.46
16	£ 16,440	£ 8.52	39	£ 32,800	£ 17.00
17	£ 16,830	£ 8.72	40	£ 33,661	£ 17.45
18	£ 17,161	£ 8.89	41	£ 34,549	£ 17.91
19	£ 17,802	£ 9.23	42	£ 35,430	£ 18.36
20	£ 18,453	£ 9.56	43	£ 36,313	£ 18.82
21	£ 19,126	£ 9.91	44	£ 37,206	£ 19.28
22	£ 19,621	£ 10.17	45	£ 38,042	£ 19.72
23	£ 20,198	£ 10.47	46	£ 38,961	£ 20.19
24	£ 20,858	£ 10.81	47	£ 39,855	£ 20.66
25	£ 21,519	£ 11.15	48	£ 40,741	£ 21.12
26	£ 22,221	£ 11.52	49	£ 41,616	£ 21.57

*週 37 時間を標準的な勤務時間として換算したもの
（出典）UNISON, Local Government Pay Rates（和訳）
（UNISON 提供資料, 2010 年 11 月 2 日訪問時）

昨年現地調査を行った自治体を事例とすれば、メッドウェイ市の給料表は、おおむね NJC の基準点に対応する形で作成されており、ポイントに対応して、同市の職位（E, D, C, B, A, PO）が等級化されている（資料編：図表 4）。それに対して、ウェストミンスター区の給料表は、等級を 7 つに分け、それぞれに 7 段階のステップを設定している（資料編：図表 5）[28]。また、資料編には、ケント県（図表６）およびレイゲイト・アンド・バンステッド市（図表７）の給料表（簡易版）を掲載しているので、参照されたい。

NJC の改定率は給料表のもととなる基準点ごとに適用されるため、改定率は全国の自治体で均衡する。しかし、資料編で掲載している自治体の給料表にも多様性がみられるように、同一の基準点をもとにしていながらも、給料表の作成には地方自治体の裁量が大きく、団体間の標準化は必ずしもなされていない。つまり、地方自治体内部の職務と給与は対応しているが、地方自治体間の職務と給与の対応はなされていない。

このため、同じ職務、職位、労働であっても地方自治体ごとの給与水準は異なる。民間の研究所の賃金調査によれば、地方公務員としての同じ職務であっても、地方自治体が異なれば年収も異なっている（資料編：図表８）。このような差を埋めるために、ロンドン区では、「同一職務同一賃金」の取組みにより、その多くで共通の職務評価が用いられており、地方自治体間の標準化の動きもみられる[29]。

基準点を通じた均衡以外では、国家公務員との間でも、地方自治体間でも給与水準の均衡は図られていない。労働組合側は、このような他の公的部門との均衡が図られていない点を問題視し、毎年度の要求に際して資料提供を行っている。たとえば、エージェンシーを含む中央省庁の国家公務員の平均年収が £13,026 であるのに対して、NJC のそれは £11,577 であり、約 88%相当でしかないと批判をしている[30]。近年、労働組合側が比較の材料としてとくに重視しているのは、勧告で給与が決められているその

[28] ロンドンには、NJC においてフリンジ加給（インナー・ロンドンで £798、アウター・ロンドンで £555）が示されるのに加えて、広域ロンドン地域協議会（Greater London Provincial Council）での集団的労使交渉に基づいて、地域手当（ロンドン加給）が決定される（2009 年度は、インナー・ロンドンで £3,299, アウター・ロンドンで £1,755）。後者は、あくまで助言的な目安となる。

[29] 「シングル・ステータス」と総称され、近年、自治体間、職務間、男女間の給与の格差を解消するため、職務評価と等級化の再評価がなされている。労働組合側がとくに問題視しているのは、男女間の格差である。

[30] Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Service, Pay Claim 2009-2010, January 2009, p.8.

他の公的部門職員、なかでも同種の社会福祉関係スタッフを多く抱えるNHS職員である[31]。同一職務であっても、NJC内の職員とNHS職員とでは、たとえば保育士で約 25%の違いが生じているとの比較もある（資料編：図表９）。その一つの要因は、図表④のように、NJC 内職員と NHS職員の改定率に差異があることである。

これらの公的部門との均衡と同様に、民間との均衡も制度上はなされていない。ただし、NJCの団体交渉ではインフレ率[32]が重要な指標となるため、上記の公的部門の給料よりは考慮の度合いは強い。また、使用者側は、主に地域の同規模の雇用者（大型スーパーであることが多い）を参考にして、使用者代表たるLGEに対して地域の現状や要望を伝える。組合側も、民間部門の最低年収、中央値年収、最高年収、平均年収などについて比較し、要求時の資料として加えている[33]。

図表④　NJC加盟団体の一般職員とNHS職員の給料改定率の比較

年	一般職員 NJC	NHS
1998	3.00	3.80
1999	3.00	4.70
2000	3.00	3.40
2001	3.50	3.70
2002	4.00	3.60
2003	3.50	3.225
2004	2.75	3.225
2005	2.75	3.225
2006	2.95	2.50
2007	2.48	2.40
2008	2.75	2.40
2009	1.02	2.54
2010	0.00	2.25
2011	0.00	0.00

（出典）Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2012-2013, p.16.

労働組合としては、インフレ率の上昇に合わせた給料の改定を求めることが原則だが、近年の高い水準のインフレ率の推移とは対照的な改定率となっている。

給与は、改定率の影響を直接受け給与の大半を占める本給と、一般的には限定的に支給される諸手当で構成される。諸手当は、NJCにおいて、具体的な金額が定められているもの、手当名が言及されているもの、自治体独自のものの３種類がある。

NJCでは、５種類の手当に関して具体的な金額が保障されている[34]。

---

31 NHS職員の勧告の対象は、当初、看護師と保健専門職のみだったが、2004年に福祉専門職・技術職に拡大され、2007 年には一般職員や清掃職などを包含し、現在では、医師、歯科医、限定的な幹部職を除く NHS職員の給与が勧告で決定されている（マンパワー経済局ホームページより）。

32 インフレ率には、小売物価指数（RPI: Retail Price Index）、住宅ローン金利を除く小売物価指数（RPI-X）、消費者物価指数（CPI: Consumer Price Index）がある。
たとえば、2011年８月のインフレ率（RPI）は5.2%、10月には5.6%と高い水準にある（Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2012-2013, October 2011, p.8）。

33 同上、p.20.

34 Information Data Services, Pay in the Public Services 2011: the challenge for reward, March 2011, p.90.

①特別支援手当（保育士）　年間 1,177 £
②都市とギルドの科学研究所の技術者手当　年間 191 £
③都市とギルドの科学研究所の上級技術者手当　年間 140 £
④待機義務手当（ソーシャルワーカー）　その都度 26.50 £
⑤老人ホームの夜勤（宿泊）義務手当　その都度 32.94 £

①から③については、自治体ごとの差異は認められていない、④と⑤は自治体ごとにその額が異なりうる。

これら以外の手当は、種類、金額ともに自治体の労使交渉に委ねられている。一般的な手当として自家用車通勤手当があり、これは NJC でも支払われることであろうことが記載されているが、具体的な金額は定められていない。たとえば、昨年度の調査先であるウェストミンスター区では、夜間勤務手当や不規則勤務手当、待機手当など 8 種類の特殊な手当はあるが、これら以外に通常勤務で支給される手当は存在しない。また、夜間勤務手当や週末手当は、新規採用者には支給しない方針であるなど、手当の整理を進めている。

なお、ウェストミンスター区、メッドウェイ市ともにボーナスはなく（ウェストミンスター区については廃止した）、イングランドの地方自治体職員へのボーナスの支給は必ずしも一般的ではない。

イ　給与決定過程

（ア）給与決定過程の流れ／給与改定の方式

給与決定過程は、大きく三つに分類が可能である。第一に、勧告で給与決定がなされるグループであり、資料編：図表 2 で示される。第二に、ホイットレーシステムによるグループであり、前述の地方自治体一般職員の NJC が代表的である。その他、チーフエグゼクティブなどの幹部公務員も別建ての合同交渉委員会（資料編：図表 3 の①）で交渉が行われる。第三に、NJC から離脱して、地方自治体で独自に労使交渉を行うグループがある。一般に、「オプト・アウト団体」（離脱団体）と呼ばれる。

本調査研究会が昨年度現地調査の対象とした 3 団体のうち、ウェストミンスター区とメッドウェイ市は NJC の加盟団体であり、バッキンガムシャー県はオプト・アウト団体である。NJC に加盟している地方自治体の労使交渉の内容は給料改定率以外の勤務条件であるのに対して、オプト・アウト団体は給料改定率を含めて労使交渉を行う。

（イ）労使交渉の実際

以下では、地方自治体一般職員の NJC 加盟団体とオプト・アウト団体それぞれの給与決定過程を示す。

一般職員の NJC は 12 名の使用者側代表、58 名の労働組合代表で構成される。約 400 の地方自治体の職員の給料を決定する大規模な交渉団体である。使用者側の 12 名の代表は、自治体の議員が持回りで務めるが、日

常的な交渉を使用者側で担うのは前述のLGEの職員約50名である。LGEでの聞き取り調査によれば、そのうち、約27名が実際の交渉に携わっている（資料編：図表3の18種類のNJC/JNCをカバー）。一般職員のNJCはそのうちの4名が担当している。

交渉は次のようなスケジュールで進められる。通常、4月1日に効力が生じる給料改定率（NJC award）に対して、前年の10月にユニゾン（最大の地方公務員労働組合）は、小組合のGMBおよびUNITEの参加のもと、組合からの要求（pay claim）を示す。2010年度は、すべての基準点について、£250（1.19%の改定率）の要求がなされた[35]。なお、基本的に使用者側の交渉のスタンスは受け身だが、経済状況などに応じて、労働組合からの要求以前に動き出すこともある（2005年度に例がある）。

要求を受けて、LGEは、12月にかけて各地方自治体を回って人事担当者と会談するとともに、より広範な地方自治体関係者の参加のもと、シンポジウムなどを開催する。会談では、要求を受け入れた場合のコストを算出するなどの技術的な支援を行うとともに、予算状況などに関する意見を聴取する。このようにしてLGEは、要求の受け入れが可能であるかどうかを判断していく。その際に考慮されるのは、前述のようにインフレ率および地域における同規模の民間労働者の給与水準である。組合側と基準点ごとの額の改定について交渉し、場合によっては、基準点一律の改定ではなく上位と下位で改定率の差異化も行われる。

地方自治体との会談、労働組合との交渉を受けて、通常1月にLGEからの回答（Offer）が示される。この回答に対してさらに組合との交渉が重ねられ、合意が得られた時点でNJCの改定率として公表される（図表④）。この改定率にしたがって、NJC加盟団体は、自らの給料表で対応する基準点を改定のうえ、職員の給料に反映させる。なお、NJC加盟団体であっても、NJCが示す改定率に準拠せず助言として用いることはできるが、その場合には、組合から地方自治体に個別の交渉を要求されることとなる。

次に、バッキンガムシャー県を例にオプト・アウト団体の給与決定過程を述べる。バッキンガムシャー県は、1990年にNJCを離脱した[36]。このため、独自で給料に関する労使交渉を行っている。ただし、厳密にいえば、「交渉」（negotiation）ではなく「協議」（consultation）として位置づけ

---

[35] 2009年度は£500（2.5%の改定率）

[36] バッキンガムシャー県の交渉担当者からの聞き取り調査によれば、離脱に際して、年収の6%を加給することで組合と合意を得た。ただし、現在も全国合意を尊重しているという意味で、自らを必ずしも「離脱した」とはとらえていないという。あくまで、タイミング的に全国合意を待つ必要がなく、予算がスムーズに決定されることをメリットに、NJCとは別のタイミングで行っているというスタンスである。こうしたメリットに対して、NJCには、給料に関する交渉を各地方自治体で行う必要がないというメリットがあるとも説明された。

られている。

「協議」を担うのは、県議会に設置された委員会である。委員会は、リーダーを含む 6 人の議員で構成される。議会での登録を経た 3 つの労働組合は、合同で委員会に対して要求額を提示する。それを受けて、地方自治体の人事部局は委員会の決定に必要な情報（要求を受け入れた場合の必要経費など）を調査し、支援を行う。ただし、予算はこれよりも早い時期に編成されており、予算上の余裕があるかどうかという制約を受ける。

委員会から改定率の提示（pay offer）が出された時点から 5 週間の協議期間が開始され、その間も人事部局は引き続き必要な支援を行う。協議の場で考慮されるのは、この地域における給与水準ではなく、NJC による全国合意である。協議期間が終了すると、最終的に委員会が決定し、予算全体が議会で承認されることとなる。

その他、給料以外の交渉事項[37]は人事部局が担い、通常、3 人対 3 人で交渉が行われる。2010 年度には、各種手当の支給基準を厳格化するよう交渉が進められている[38]。なお、バッキンガムシャー県の給料表は、資料編：図表 10 に示される。

オプト・アウト団体はロンドン近郊に集中しており、バッキンガムシャー県周辺でも 77 自治体のうち、33 団体が離脱する選択をしているという。バッキンガムシャー県を含めた主なオプト・アウト団体の一覧およびその改定率は、資料編：図表 11 に示される。2009 年の NJC 改定率が 1.02%であるのに対して、オプト・アウト団体の改定率は、バッキンガムシャー県のように 2.25%と高水準の例もあれば、ドーヴァー市のように 0%の例もあり多様となっている。

ただし、NJC に準拠する自治体の給料改定が新政権の方針で凍結されたことを受けて、オプト・アウト団体の改定率も 2010 年は低水準となっており、NJC の準拠に戻った自治体もいくつかあることに注目しておきたい。

（ウ）労使交渉が不調の場合

労使交渉は、原則として合意が得られるまで継続される。新規の協約が締結された時点で 4 月 1 日に遡及して適用されるが、交渉継続中は既存の協約が有効となるため、終わりのない交渉は組合側にとっても必ずしもメリットにつながらない。近年は、合意が得られないままに翌年度の交渉を開始する事態もおきている。

---

[37] 勤務週、有給休暇、フレックス制度、昇給の原則、通告期間、ボーナス、病気による欠勤、通勤手当、領収書の不要な支出のルール、解職手続、職務評価の枠組み、出産、介護など。

[38] 聞き取り調査では、自家用車通勤手当、医療補助、通勤手当、領収書の不要な支出のルールについて基準を厳格化するよう、2010 年 2 月に交渉を開始し、同 7 月に正式な交渉にこぎつけているという。

最終的に、ある一定の時点で合意が得られない場合、使用者側は自らの改定案を実行に移すこととなるが、これに対して組合側は、ストライキの実施で対抗する。ストライキの実施以前には、当事者の少なくとも一方からの申請に基づいて、すべての当事者が同意することを条件に、勧告斡旋仲裁局（ACAS: Advisory, Conciliation and Arbitration Service）の調停および仲裁に委ねることができる。

ACAS は、1974 年に創設されたいわゆる公益法人（NDPBs）である。経済・革新・技能省（BIS: Department of Business Innovation and Skills）から拠出される資金で運営されるが、政府から独立した存在であると考えられている。労使双方に対する助言、斡旋、仲裁のほか、行為準則の作成、労使関係の調査などを行っている。ACAS による仲裁は一般的に法的拘束力を有しない。しかしながら、両者の合意で付託している以上、これに従わないことはきわめて稀であるということから[39]、事実上の拘束力を有している[40]。

直近の付託事例として、2008 年度分の地方自治体一般職員 NJC の改定率があげられる。LGE も付託に同意し、労使双方が資料を提出のうえ、全１回の委員会が開催された（ACAS の求めにより複数回の開催も可能）。その間、2 日間のストを経験しながらも、付託を受けた交渉のなかで両者が合意にいたりつつあった折、ACAS から「0.3%上乗せ」の決定がなされた。使用者側はこの時の決定を不本意とし、2009 年度は ACAS への付託を拒否している。

（エ）ストライキの状況

LGE での聞き取り調査によれば、一般的な傾向として、2008 年以前はストライキが多く起こったが、同年以降は ACAS を利用しようとする傾向が強まっているという。過去においては、前述のように、ACAS への付託中（2008 年 7 月）に 2 日間のストライキを経験した。ただし、ストライキは地方レベルの組合員投票に基づいて実施されるため、この時は約 27%の自治体が同時にストライキを実施したにすぎなかった。学校関係者がストライキをした場合には国民への影響が大きいが、休日であったこともあり、局所的影響にとどまったという。ユニゾン側からすれば、ストライキは他の代替手段がない場合に用いる最後の方法であり、交渉再開に持ち込むことができるという点でのメリットがあるという。

---

[39] 小宮、前掲書、62 頁。

[40] なお、類似の機関として中央仲裁委員会（Central Arbitration Committee）がある。前身は労働裁判所であり、1971 年に労働仲裁局に名称変更された後、現在の中央仲裁委員会となった。その必要な職員および施設は ACAS が貸与しているため、ACAS の下部機関としての位置付けが強い。その主要な任務は労働組合の認証であるが、ACAS からの依頼に基づいて任意的仲裁を行い、法定された労使関係事項に関する紛争の判定機関としての役割も果たし、ACAS を補完する存在でもある。

一方、自ら団体交渉を担うバッキンガムシャー県では、2006 年に全国レベルでの年金改革に関してストライキを経験したが、国レベルでの合意後は沈静化し、以後経験していないという。

なお、直近の事例として、保守党・自由民主党連立政権の財政削減方針に対抗する消防士のストライキが、2010 年 10 月 23 日、11 月 1 日に相次いで行われた。

ウ　給与制度への議会の関与

NJC による改定率の決定は、ウェストミンスター議会はもちろんのこと、地方議会の議決を必要としていない。労働協約についても同様である。

ただし、NJC に準拠するウェストミンスター区でも、給料改定率以外の事項については労使交渉を行う。具体的には、人事局長が、議員から団体交渉の権限を委任され交渉を担い、それに基づき、議員と事前に相談のうえ人件費予算を編成するという。議員からは通常、人件費の抑制に向けた声が寄せられるため、給料表において各等級の上位部分は原則として適用しないなどの方法により、人件費の抑制と実績に基づく給料の支給が行われているという。このような日常的な議員とのやり取りとともに、最終的な予算の決定による議会の関与がある。

また、前述のように、オプト・アウト団体の一つであるバッキンガムシャー県では、給料改定率の交渉を議会の委員会が担っているため、より直接的な関与がある。

エ　給与の予算面における取扱い

LGE は、組合の要求を受けて各地方自治体から財政状況や予算状況などについて意見を聴取する。したがって、LGE の交渉は、ある程度地方自治体の予算状況を考慮して進められる。なお、NJC による給料改定率が年度の途中で 4 月 1 日に遡って適用される場合、「引当金」により予算上の対応がなされる。

バッキンガムシャー県の場合、前述のように、給料改定率の決定に先立って予算は編成されているため、予算上の余裕の有無によって協議は制約を受ける。

他方、組合側は、地方自治体の財政状況や歳入状況を調査し、要求時の資料として加えている[41]。

オ　近年の給与改定状況

NJC 加盟団体の一般職員の改定率は図表④を、オプト・アウト団体の改定率は資料編：図表 11 を、それぞれ参照されたい。なお、職員の平均給

[41] Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2011-2012, October 2010, p.23.

与については、資料の提供があったウェストミンスター区（資料編：図表12-1および12-2）、さらには民間調査会社による職務ごとの給与比較を示している（資料編：図表８）。

（３）その他：新政権による財政再建の給与決定への影響

ア　給料改定率の凍結（２年間）

以上、イギリス地方公務員の給与制度と労使交渉の全体的な仕組みを示してきた。最後に、地方公務員の給与に大きな影響を与えている保守党・自由民主党政権の財政再建路線について、重点的に述べておきたい。

新政権は、政権獲得後すぐに緊急予算を公表し、財政再建の道筋を明示した。そのなかで、公的部門職員の給与について、「年間21,000ポンド以下の給与所得者を除いて、2年間、基本給の引き上げを凍結する。21,000ポンド以下の公的部門職員については、一律年250ポンドを引き上げる」[42]と述べた。250ポンドの引き上げは、2010年度に労働組合が要求していた額と一致しており、その要求を低所得層に限って受け入れたと解釈することができる[43]。

LGEは、約2/3の職員が21,000ポンド以下に相当していることから、自治体にとって多額の財源を必要とすると指摘した。政府の政策である以上、道義的に無視することはできないが、250ポンドよりも抑制する自治体が出る可能性があり、その財源を確保するため、全国協約で定められている事項を含めた勤務条件を見直す必要があるが、労使合意に至るのは容易ではないため、免職あるいは新しい勤務条件での再契約が目指されるだろう、としている[44]。

給料改定の凍結は、労働協約の有効期限を迎えた中央省庁の国家公務員および自治体の地方公務員、その他の公的部門職員について順次行われており、開始時期はそれぞれ異なっている。NJCに準拠する自治体では、すでに新政権発足以前の2010年度に給料改定が凍結されていた。2011年度は、新政権の方針によって凍結が自動的に決定され、すでに２年連続した凍結となっている。2012年度も凍結されれば３年間ということとなる。また、21,000ポンド以下の職員について250ポンドを引き上げるという方針は、NJCでは反映されず、NJCの給料表はこの点でも改定されなかった。

---

[42] HM Treasury, BUDGET 2010, HC61, June 2010, p.17.

[43] 21,000ポンド以下の給与の職員は、イングランド、ウェールズで53%に上ると言われている。ロンドンと南東部の自治体は、民間委託が進展しているため、これよりもかなり割合が低い。スコットランドでは、62%が相当する（Incomes Data Services, Pay in the Public Services 2011, p.72）。労働組合は、この対象職員を60万人、全体で1.19%のベースアップに相当と試算している（Trade union side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2011-2012, October 2010, p.25）。

[44] Incomes Data Services, Pay in the Public Services 2011, p.71.

新政権による財政削減の詳細は次節で示すが、現在、地方自治体は、補助金の削減などによって厳しい財政運営に直面しており、給料改定率の凍結以外にも、勤務条件の見直しが進められている。その主な動向を５つの手当について整理しておきたい[45]。

①病気手当（sickness entitlement）：病欠の間支払われる保障

全国協約では、5 年間の勤務歴がある被用者は、最初の 6 か月について 100%、次の 6 カ月について 50%が保障されるなど、具体的な条件が定められており、自治体での変更はできない事項となっている。しかし、現在、いくつかの自治体が最初の３カ月について 100%、次の３カ月について 50%に変更しようとしている。次の選択肢としては、最初の数日間の病欠を保障から外すことが検討されている。全国協約に含まれる事項のため、組合との交渉は難しいのが現状で、契約終了時や再締結時に個人的な交渉として行われている。こうしたことへの反発から、職員のモラルハザードが起きているとも指摘されている。

②有給休暇（annual leave entitlement）

全国協約では、5 年間の勤務後には 25 日となることが定められている。しかし、それよりも多い自治体もあり、LGE によれば、有給休暇の平均は国民の休日を除いて 28 日である。地方レベルでその削減が交渉されているが、現実的に労働組合との合意を得ることは難しく、LGE が全体の給与パッケージの中でその他の勤務条件の変更とともに示すのが一般的である。全体の伸びとの関係がないと、組合としては、有給休暇の削減を受け入れることは難しいという。

③特殊勤務手当（premium payment）

超過勤務の場合には、割増のレートが適用されるが、それとは異なり、基本レートのままで支給される手当のことである。休日出勤、夜勤、代替要因勤務などが相当する。自治体で交渉に至っていない手当であり、きわめて難しい交渉事項である。

④自家用車通勤手当（car allowance）

自治体ごとに定められるが、多くの場合、全ての自家用車の利用者に 1 マイルについて、46.9 ペンスが均一で支払われている。自家用車通勤手当は、最も組合との交渉が容易な事項である。昨年度現地調査を実施したバッキンガムシャー県でも交渉を開始したことが説明されていた。また、労働組合の調査でも、83%の自治体がこの手当の削減を検討していることが回答されている[46]。

⑤自動昇給（incremental progression）

少数の自治体は、自動昇給の権利をなくすよう検討している。LGE に

---

[45] 同上, pp.70-71 に基づいて記載している。

[46] Trade union side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2012-2013, October 2011, p.8.

よれば、自動昇給は、現在人件費予算の 1.25～1.5%に相当しており、多くの自治体では、業績と昇給との関係をより強化するよう考えている。この問題は全国協約に含まれておらず、全国協約は、昇給を前提とする給与制度とすることを求めていない。

ただし、多くの被用者は、給与等級の最上位に滞留しているのが現実である。自動昇給を無くし、業績給とすることがどの程度人件費の削減につながるのかには疑問がある。例えば、ベックスレイ区は、業績給を導入していることで知られるが、NJC 対象職員の 70%が等級の中での最上位にいる。多くの自治体は、業績給の導入について、組合との合意を得ることが難しいと判断している。なお、2010 年度の給料改定率凍結の決定は、この自動昇給による負担を根拠として行われた。

さて、これまで見てきたように、イギリスの労使関係は集団的労使交渉での合意を全体として尊重しつつ、各自治体での労使交渉、さらには雇用契約によって給与および勤務条件が決められてきた。しかし、新政権の給料改定率凍結の方針によって自動的に凍結が決定されたことで、集団的労使交渉、すなわち NJC の存在意義が問われることとなっている。改定率が交渉の対象とならなくても、全国協約内の勤務条件に関する交渉は行われるため、意義を失ったとまではいえないが、それに関しても手当削減の動向で述べたような変化が起こっており、全国レベルで交渉を望む自治体が多くあるかどうかには疑問がある。むしろ労働組合は、全国レベルの交渉によるナショナル・ミニアムの底上げを今後期待することが予想されるが、全体として、団体交渉は地域主義化の傾向にある。

他方で、2010 年度はオプト・アウト団体のいくつかが NJC に復帰し、また、NJC と同じ改定率で合意しており、今後も集団的労使交渉は改定率の交渉と労使関係全体を安定化させることで、自治体を支援しうる。一般的に NJC を離脱すると、財政上のスケジュールに裁量が生じるが、より費用と時間がかかると考えられているからである。ただし、LGE からみた NJC の課題として、その交渉単位が分断していることがあげられており（資料編：図表３）、できる限り NJC の合併によって交渉が合理化されることが望ましいこととしている[47]。

イ　新政権による財政再建

給料改定が凍結された背景には、新政権が「歳出見直し」において大幅な財政縮小を示したことがある。2015 年度までに財政赤字（公的部門純借入）の名目 GDP 比を減少に転じさせることが目標とされ、より具体的には、2014 年度まで毎年 400 億ポンド削減（4 年間で累計 1,200 億ポンド削減）を通じて、構造的財政赤字の黒字化が目指されている[48]。それを

[47] Incomes Data Services, Pay in the Public Services 2011, p.78.
[48] HM Treasury, BUDGET 2010, HC61, June 2010, p.2.

実現する方策の一つが、２年間の給料改定の凍結であった。

こうした財政再建路線に対して、財政責任庁は、一般政府（中央政府、地方政府、社会保障基金からなる）について、2014 年度までに 33 万人、2015 年度までに 40 万人の人員削減が行われるだろうと予測した[49]。当初、緊急予算の事前予測では、「2014 年度までに 49 万人の削減」[50]が示され、日本のメディアでも大きく報じられたが、段階的に予測が縮小されている。

「歳出見直し」では、給料改定の凍結と年金改革によってむしろ公的部門の雇用を保護することを強調し、使用者が積極的に給与の抑制と勤務時間の短縮を労働組合と交渉するよう奨励している。また、公的部門間、地域間の人材の異動を促進する方法を検討する、公共職業安定所（Jobcentre Plus）を通じて、余剰人員となった労働者が民間部門に転職できるよう支援する、など雇用を保護する方針も示している[51]。

目標実現のため、地方自治体への補助金も、2011 年度から 14 年度の 4 年間で 28%（実質ベース）、年平均７%削減される。カウンシル税の凍結の補填に７億ポンド（2011 年度から毎年度）、一部補助金の使途制限撤廃、コミュニティ予算の試験的導入などの、代替手段も盛り込まれたが[52]、自治体は厳しい財政運営をつきつけられた。

自治体の主な財源は、①中央政府から交付される補助金が 64%（使途が特定される特定補助金が 28%、使途が特定されない一般補助金が 12%など）、②カウンシル税が 16%、③その他の手数料や利用料収入、である[53]。

一般補助金にはいくつかの種類があるが、大きな割合を占めるのがビジネスレイトであり、事業用資産課税を財源として自治体が徴収し、中央政府が全額、全自治体に対して、原則として人口をもとに配分する。カウンシル税は、自治体が設定することのできる居住用資産課税である。つまり、自治体は財源の多くを中央政府に依存しており、給料改定の凍結以外に、手当の削減に関する労使交渉を行っているのはこうした事情による。

新政権による地方自治体への補助金の削減は、自治体の自治権の強化とあわせて進められている。2010 年 12 月、議会に地域主義法案（Localism Bill）が提出され、翌年 11 月に地域主義法（Localism Act 2011）が成立している。その内容は、自治体に法律で禁止されていないいかなる活動も行うことができる法的権限として「包括的権限」を与えること、住民投票の実施により首長公選制の導入を促進すること、地域コミュニティに公共サービスを提供する権利を付与することなどである[54]。保守党の代表的な政策である「大きな社会」（Big Society）を実現する立法措置であった。

---

[49] Office for Budget Responsibility, Economic and Fiscal Outlook, November 2010, p.65.
[50] Office of Budget Responsibility, ‘OBR forecast: Employment’, 30 June 2010.
[51] HM Treasury, Spending Review 2010, October 2010, p.37.
[52] 「（財）自治体国際化協会ロンドン事務所マンスリートピック」、2010 年 10 月、8-9 頁。
[53] Local Government Financial Statistics England, No.21, 27 May 2011, p.13.
[54] 「（財）自治体国際化協会ロンドン事務所マンスリートピック」、2011 年 11 月、4-6 頁。

しかし、現状では、補助金削減分が直接的に地方公務員の数の削減につながると考えられている。当面は、基金（reserves, サッチャー政権時代に公営住宅等の資産を売却したもので、多くを残している自治体とそうではない自治体との間には開きがある）を取り崩し、サービス水準を下げつつ、民間委託を進めて対応される予定であるものの、実際に労働組合は、2011 年の 3 ヶ月間だけで 57,000 人の雇用が失われたと主張している[55]。

ウ　幹部公務員の給与問題

地方公務員の給与に関して大きな社会的注目を集めているのは、大幅な人員削減や給料改定の凍結以上に、高水準の幹部公務員の給与である。図表⑤は、民間調査会社によるチーフ・エグゼクティブ（自治体公務員のトップ）をはじめとする幹部公務員の給与とそれに係る経費の一覧である。

首相よりも高額の給与を得る地方公務員の問題は、メディアでも大きく報道されてきた（参考：首相の年収は約 142,000 ポンド）。新政権は、この世論に対応して、連立政権合意において「非公選の地方公務員の高額の給与に関する議決権を地方議員に与える」として当初から問題視していた[56]。エリック・ピクルス・コミュニティ・地方自治大臣は、就任後、チーフ・エグゼクティブの年収が、200,000 ポンド以上の場合には 10%、150,000 ポンド以上の場合には 5%の削減を要求した。前述の地域主義法でも、幹部公務員の給与に関する文書の策定、議会での議決、インターネットでの公開が義務づけられた。文書には、幹部公務員の給与水準と構成（決定）要素、初任給、昇給、業績給の活用、ボーナスとともに、その他の職員給与との関係、最低給与の職員情報も示すこととなっている（同 38 条）。この文書は、議会の議決を経て公表され（同 39 条）、文書の策定にあたってはコミュニティ・地方自治大臣の指導を考慮しなければならないこととなっている（同 40 条）。なお、コミュニティ・地方自治大臣は、同法の制定過程で、指導の内容として 100,000 ポンド以上の幹部公務員の給与一人一人について議決の対象とする方針を示しており[57]、今後そのように運営される可能性がある。

---

[55] Trade union side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2012-2013, October 2011, p.4.
[56] HM Government, The Coalition: our program for government, May 2010, p.12.
[57] コミュニティ・地方自治省プレスリリース 2011 年 2 月 16 日付（http://www.communities.gov.uk/news/corporate/1845404）

図表⑤　自治体種類および職位別幹部公務員の給与水準（2009 年度）

単位：£

	ポスト数	基本給と諸経費	
カウンティ・カウンシル		中央値（年収）	平均値（年収）
チーフ・エグゼクティブ	27	189,154	190,363
主要幹部公務員	114	128,128	129,885
その他幹部公務員	68	104,000	105,890
ロンドン区			
チーフ・エグゼクティブ	32	189,484	190,454
主要幹部公務員	144	135,355	137,660
その他幹部公務員	113	104,006	105,221
都市圏ディストリクト			
チーフ・エグゼクティブ	32	164,629	168,510
主要幹部公務員	135	117,408	120,150
その他幹部公務員	93	89,508	93,391
ユニタリー（イングランド）			
チーフ・エグゼクティブ	51	157,500	159,344
主要幹部公務員	192	116,729	116,665
その他幹部公務員	253	80,819	81,660
ディストリクト・カウンシル			
チーフ・エグゼクティブ	126	110,398	111,715
主要幹部公務員	346	80,000	80,123
その他幹部公務員	505	60,715	61,833
ユニタリー（ウェールズ）			
チーフ・エグゼクティブ	19	131,251	129,420
主要幹部公務員	76	94,323	95,240
その他幹部公務員	77	70,000	73,480

（出典）Information Data Services, Pay in the Public Services 2011, p.73.

（筆者注）　312 自治体の 2,600 職位に関する調査であって、全自治体の統計ではない。

基本給と諸経費には、基本給、手当、ボーナス、車に関する経費、個人健康保険の経費が含まれる。

主要幹部公務員とは、副チーフ・エグゼクティブ、主要局長などチーフ・エグゼクティブを直接の上司とする公務員を指す。

その他の幹部公務員とは、一般の局長、主要副局長など主要幹部公務員を上司とする公務員を指す。

６　スウェーデン

執筆担当：福島　淑彦氏（早稲田大学政治経済学術院教授）

（１）地方公務員制度の概況

ア　行政単位と構造

Sweden の行政単位は、日本の「国」に相当する「Stat」、「県」に相当する「Landsting（Region 含む）」、「市町村」に相当する「Kommun」である。国民或いは住民に対する行政サービスの直接的供給主体は、Stat, Landsting（Region 含む）, Kommun である。しかしスウェーデンには Landsting とは別に、中央政府（国）の出先機関にあたるに Län という行政サービス主体が存在する。表 1 はそれぞれの行政サービス供給主体の主なる業務・役割をまとめたものである。

表 1 行政単位 ・・・・・ Stat, Län, Landsting, Kommun

	Stat （国）	Län （県）	Landsting （県）	Kommun （市町村）
数 (2011/12/31)	1	21	20	290
主たる業務・役割	外交、国防(防衛)、公安、警察、司法制度、経済政策、労働政策、高速道路、長距離交通、通信、高等教育、社会福祉・保障政策 現金給付の主体とした経済的保障（年金、妊婦手当、労災給付、失業手当、住宅手当、養育費補助等）	国、Landsting、Kommun 間の業務間調整及び施行の監督（国の地方事務所, Länsstyrelsen） Län 地域の開発権限を有する 法律的・行政的許認可や警察の運営(運転免許登録、自動車登録)、環境保全、公害対策、都市計画、地域開発、選挙管理	医療関係業務（公立病院、医療、歯科)、公共交通(道路、鉄道)、インフラの建設・整備等、福祉施設、文化政策、成人教育(folkhögskolan)	義務教育、成人教育、障害者教育、児童福祉(ケア、保育所)、障害者支援、高齢者福祉(ケア、介護)、生活保護、消防、救急、清掃、上下水道、エネルギー政策、地域交通、

（ア）Stat （国）

国家行政は 12 の省（2012 年 2 月現在）が中心となって行われている。12 の省とは、労働省(Arbeettsmarknadsdepartement)、財務省(Finansdepartementet)、社会（厚生）省(Socialdepartementet)、文化省(Kulturdepartementet)、国防省(防衛省)(Försvarsdepartementet)、教育省(Utbildningsdepartementet)、環境省(Miljödepartementet)、外務省(Utrikesdepartementet)、産業省(Näringsdepartementet)、法務省(Justitiedepartementet)、農林省(Landsbygdsdepartementet)、総務省（Förvaltningsavdelningen）の 12 の省である。

（イ）Län

Län は国の行政単位で、Sweden 全体で 21 の Län が存在する。Län の中に Kommun が存在する。Län の意志決定は 12 人で構成される Länsstyrelsen が行う。Länsstyrelsen の委員長を兼ねる知事（Landshövding）は中央政府(国)によって指名される。Länsstyrelsen の残りの 11 人は Landsting を通じて選ばれる。構造的には、Länsstyrelsen は国の地方出先機関という位置付けである。Län は主に、法律的・行政的許認可や警察の運営等のサービスの提供、国からの Kommun への予算の割り当てを行う。また、中央政府の計画に沿う形で Län の地域発展のための中長期計画とその実践を行う。

（ウ）Landsting（Läns Landsting、県）

Landsting は Län に属する議会を有する行政主体で、課税権を有している。Landsting は Kommun の集合体であり、日本の県に相当する地方自治体である。人口の多寡や税収の多寡によって地域間で行政サービスに差が出ないように、行政サービスを提供する Kommun の集合体として、Landsting という行政単位が構成されている。2012 年 2 月現在で、Sweden 全体で 18 の Landsting と 2 つの Region の計 20 の Landsting が存在する[1]。Region[2]は、Region Skåne(landstinget i Skåne län）と Västra Götalandsregionen（landstinget i Västra Götalands län, Västra Götalands läns landsting）である。Landsting が提供する行政サービスの内容等は、県民によって選出された議会によって最終的に決定される。Landsting が主に、医療関係業務(医療、歯科)及び公共交通(道路、鉄道)やインフラの建設・整備等、地域の振興・発展に伴う業務等のサービスの提供を担当する。

（エ）Kommun

Sweden における日本の市町村に相当する最も小さな行政単位が Kommun である。2011 年 12 月現在、Sweden 全体で 290 の Kommun が存在する[3]。Kommun が主に、義務教育、成人教育、障害者教育、児童福

---

[1] Gotland には一つの Kommun しか存在しないので、Kommun の集合体である Landsting は存在しない。

[2] 1998 年 1 月に Älvsborgs län、Göteborgs län、 Bohus län、Skaraborgs län が合併して Västra Götalands län となり、1999 年 1 月より Västra Götalandsregionen（landstinget i Västra Götalands län）となった。また、1997 年 1 月 1 日に、Kristianstads län と Malmöhus län が合併して Skåne län となり、1999 年 1 月 1 日より、Region Skåne(landstinget i V Skåne län）となった。

[3] 1930 年には 2500 を超える Kommun が存在したが、1970 年代半ばまでに 280 程度の Kommun に統廃合され、2003 年以降は 290 の Kommun が存在している。

祉(ケア、保育所)、高齢者福祉(ケア、介護)、障害者福祉・支援、消防、救急、清掃、上下水道などの行政サービスを担っている。

本稿で扱うスウェーデンの地方公務員とは、Landsting(県)及びKommun(市町村)で働く公務員とし、以下でLandsting(県)及びKommun（市町村）で働く公務員の職務、給与決定のシステム、労働基本権等について概説する。

イ　Landsting及びKommunにおける地方公務員数とその職務

表 2 は、1995 年以降の、民間部門及び公共部門の雇用者数の推移をまとめたものである。表 2 から、明らかなように 1995 年以降、国及び地方の公務員の割合は減少傾向にある。1995 年時点で国家公務員（Stat）は約 25 万人で全労働者に占める国家公務員（Stat）の割合は 6.1%、地方公務員(Landsting及びKommun)については約135万人で、全労働者の26.6%であったものが、2010 年には国家公務員数は約 23 万人に、地方公務員数は約 105 人へと減少した。全労働者に占める割合もそれぞれ 5.1%、23.1%へと減少している。国と地方を合わせた全公務員数の全労働者に占める割合は 1995 年の 32.7%から 28.2%へと減少している。

表 2　雇用者数と雇用者割合

(1995 年～2010 年)　　(単位 1000 人)

	民間部門		国家公務員		地方公務員		総公務員数		総労働者数
		全労働者に占める割合	Stat	全労働者に占める割合	Landsting Kommun	全労働者に占める割合		全労働者に占める割合	
1995	2780	67.3	252	6.1	1096	26.6	1348	32.7	4128
1996	2770	67.6	248	6.1	1078	26.3	1326	32.4	4096
1997	2739	67.7	244	6.0	1060	26.2	1304	32.3	4043
1998	2810	68.4	240	5.8	1061	25.8	1301	31.6	4111
1999	2879	68.6	237	5.6	1082	25.8	1319	31.4	4198
2000	3010	70.0	236	5.5	1054	24.5	1290	30.0	4300
2001	3087	70.3	236	5.4	1069	24.3	1305	29.7	4392
2002	3073	69.9	240	5.5	1081	24.6	1321	30.1	4394
2003	3034	69.5	245	5.6	1089	24.9	1334	30.5	4368
2004	2997	69.1	243	5.6	1097	25.3	1340	30.9	4337
2005	3014	69.3	239	5.5	1096	25.2	1335	30.7	4349
2006	3073	69.5	240	5.4	1110	25.1	1350	30.5	4423
2007	3177	70.2	236	5.2	1112	24.6	1348	29.8	4525
2008	3244	71.1	229	5.0	1092	23.9	1321	28.9	4565
2009	3181	71.1	227	5.1	1065	23.8	1292	28.9	4473
2010	3247	71.8	230	5.1	1045	23.1	1275	28.2	4522

出所：SCB 及び Medlingsinstitutet(2011)より作成。

表 3 と表 4 は Landsting と Kommun における公務員数の推移とその内訳をまとめたものである。表 3 から明らかなように Landsting では 1990 年以降、フルタイムの労働者が増加し続け、パートタイム労働者は減少し続けている。その結果、フルタイム労働者の割合は 2010 年には約 76%にまで増加し、パートタイム労働者の割合は約 18%にまで減少した。一方、

表 4 が示しているように、kommun では 1981 年以降、フルタイム労働者は増加し続け、1990 年代以降は Kommun 全労働者の約 50%を占めている。一方、1990 年代以降パートタイム労働者約 35%で推移しているものの減少傾向にある。時間払契約労働者については、1990 年代以降その割合は増加し続け 2010 年には時間払契約労働者の割合は約 16%にまで増加した。

表 3 Landsting の公務員数の推移

	Landsting 総労働者数 ①+②+③	月払契約労働者 ①フルタイム	%	②パートタイム	%	合計 ①+②	内、完全休職者	時間払契約労働者数(③)	%
1990	434,499	233,270	53.7	168,459	38.8	401,729	36,908	32,770	7.5
1995	273,250	164,876	60.3	91,191	33.4	256,067	26,542	17,183	6.3
2000	259,515	183,099	70.6	62,717	24.2	245,816	26,768	13,699	5.3
2001	261,329	189,104	72.4	60,348	23.1	249,452	28,201	11,877	4.5
2002	262,944	193,406	73.6	57,125	21.7	250,531	26,797	12,413	4.7
2003	265,004	195,859	73.9	55,031	20.8	250,890	24,914	14,114	5.3
2004	262,145	195,600	74.6	52,766	20.1	248,366	23,950	13,779	5.3
2005	263,004	197,995	75.3	51,652	19.6	249,647	23,067	13,357	5.1
2006	269,021	202,632	75.3	52,139	19.4	254,771	22,351	14,250	5.3
2007	272,302	204,640	75.2	51,713	19.0	256,353	21,663	15,949	5.9
2008	270,801	205,154	75.8	50,221	18.5	255,375	20,392	15,426	5.7
2009	265,755	201,750	75.9	48,096	18.1	249,846	18,459	15,909	6.0
2010	261,918	200,218	76.4	46,327	17.7	246,545	17,412	15,373	5.9

出所: Svereges Kommuner och Landsting (2010)より抜粋・修正・加筆

表 4 Kommun の公務員数の推移

	Kommun 総雇用者数(①) ②+⑤+⑥	月払契約労働数（③+④） 合計 ②=③+④	フルタイム ③	% (③/①)	パートタイム ④	% (④/①)	時間払契約労働者数(⑤) ⑤	% (⑤/①)	教員（国契約） ⑥	完全休職者
1981	638,600	363,200	203,500	31.9	159,700	25.0	134,400	21.0	141,000	23,000
1982	634,500	375,100	206,800	32.6	168,300	26.5	119,400	18.8	140,000	25,300
1983	646,300	396,100	218,100	33.7	178,000	27.5	111,200	17.2	139,000	23,000
1984	657,000	410,300	225,400	34.3	184,900	28.1	108,700	16.5	138,000	17,000
1985	661,700	427,500	220,900	33.4	206,600	31.2	97,200	14.7	137,000	30,300
1986	670,000	468,100	242,400	36.2	225,700	33.7	65,600	9.8	136,300	34,200
1987	676,600	474,000	246,700	36.5	227,300	33.6	65,200	9.6	137,400	37,400
1988	692,000	484,400	249,600	36.1	234,800	33.9	68,500	9.9	139,100	39,900
1989	700,200	487,400	256,100	36.6	231,300	33.0	68,000	9.7	144,800	57,900
1990	709,800	510,700	271,600	38.3	239,100	33.7	70,600	9.9	128,500	57,900
1991	710,300	633,600	376,100	52.9	257,500	36.3	76,700	10.8	..	62,600
1992	748,600	665,300	376,800	50.3	288,500	38.5	83,400	11.1	..	62,700
1993	726,200	644,800	362,500	49.9	282,300	38.9	81,400	11.2	..	53,300
1994	726,200	634,500	340,600	46.9	293,900	40.5	91,800	12.6	..	58,900
1995	749,800	657,900	354,800	47.3	303,100	40.4	91,900	12.3	..	56,400
1996	759,100	660,900	358,800	47.3	302,100	39.8	98,300	12.9	..	51,500
1997	734,662	632,912	347,315	47.3	285,597	38.9	101,750	13.8	..	61,048
1998	738,264	628,046	352,496	47.7	275,550	37.3	110,218	14.9	..	71,026
1999	752,922	635,448	359,443	47.7	276,005	36.7	117,474	15.6	..	77,828
2000	749,876	635,609	357,573	47.7	278,036	37.1	114,267	15.2	..	87,763
2001	759,717	642,697	363,974	47.9	278,723	36.7	117,020	15.4	..	92,982
2002	773,034	651,751	372,309	48.2	279,442	36.1	121,283	15.7	..	92,094
2003	774,676	657,188	372,899	48.1	284,289	36.7	117,488	15.2	..	87,029
2004	768,624	648,461	366,174	47.6	282,287	36.7	120,163	15.6	..	82,675
2005	775,105	653,909	370,078	47.7	283,831	36.6	121,196	15.6	..	78,774
2006	782,224	659,642	378,839	48.4	280,803	35.9	122,582	15.7	..	78,524
2007	783,310	661,847	380,556	48.6	281,291	35.9	121,463	15.5	..	69,381
2008	779,883	663,257	386,351	49.5	276,906	35.5	116,626	15.0	..	62,380
2009	760,758	647,186	381,223	50.1	265,963	35.0	113,572	14.9		55,035
2010	764,836	643,651	385,462	50.4	258,189	33.8	121,185	15.8		52,559

出所: Svereges Kommuner och Landsting (2010)より抜粋・修正・加筆

次に、Landsting 及び Kommun の公務員がどのような職種に従事して

いるのか、その男女別・年齢別構成はどのようになっているのかについて概観する。表 5 及び表 6 は、それぞれ Landsting と kommun の職種別公務員数をまとめたものである。表 5 及び表 6 から明らかなように、Landsting 及び Kommun で働く公務員の共通点は、女性の割合が圧倒的に多いということである。Landsting 及び Kommun と公務員の約 8 割が女性であることを表 5 と表 6 は示している。Landsting の公務員の特徴は、表 5 からも明らかなように、医療、歯科、リハビリ関係の従事者が 7 割以上を占めている点である。その中でも特の多いのが、Landsting の全公務員の 4 割以上を占める看護師、准看護士である。Kommun の公務員の特徴としては、表 6 から明らかなように、約 3 割が医療・介護従事者、約 4 割が大学を除く学校(小学校、中学校、高等学校)の教員や保育所の保育士である点である。

表 5 職種別 Landsting 公務員数* (2010 年)

	労働者数	割合 (%)	女性割合 (%)	中位年齢		年齢別割合 %				
				女	男	29歳以下	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
管理部門業務	**41,218**	**16.81**	**84.6**	**49.7**	**49.9**	**3.2**	**13.2**	**28.3**	**37.4**	**17.8**
管理運営業務	8,666	3.53	71.9	51.7	52.5	0.2	7.3	27.3	47.1	18.1
事務処理業務	9,962	4.06	68.6	48.5	49.2	3.7	18.5	26.3	33.6	17.9
一般管理業務	7,643	3.12	90.7	50.3	45.2	6.2	10.8	25.5	36.8	20.6
医療管理業務	14,947	6.10	99.4	49.0	42.1	3.2	14.4	31.7	34.6	16.1
医療・介護	**156,489**	**63.81**	**80.9**	**45.7**	**45.5**	**9.7**	**23.1**	**25.9**	**28.6**	**12.8**
医師(専門医)	17,500	7.14	42.5	49.9	51.6	0.0	13.0	31.2	34.6	21.2
医師(非専門医、一般医)	10,386	4.24	57.7	34.2	34.9	21.1	61.7	14.0	2.8	0.4
精神科医	3,876	1.58	75.0	45.0	46.0	8.4	29.8	23.2	22.9	15.7
心理療法師	345	0.14	77.4	56.1	54.2	0.0	1.4	18.6	47.8	32.2
助産師	5,160	2.10	99.7	47.9	51.3	2.7	22.0	27.1	35.4	12.9
看護師士	66,851	27.26	89.2	43.9	42.3	12.7	26.3	26.5	24.8	9.7
准看護士	44,217	18.03	86.2	48.6	46.6	7.1	14.1	26.6	36.5	15.7
医療技師	1,780	0.73	68.0	45.5	46.0	9.7	26.8	21.4	25.4	16.7
生物医学検査師	6,374	2.60	92.5	48.5	43.4	9.8	15.2	21.4	36.4	17.2
歯科	**12,946**	**5.28**	**88.4**	**47.9**	**47.3**	**7.8**	**17.9**	**22.0**	**36.4**	**15.9**
歯科医	3,908	1.59	64.9	44.2	48.0	12.2	25.0	18.6	28.1	16.1
歯科看護師	6,655	2.71	99.8	50.5	33.5	3.2	11.5	24.1	43.6	17.6
歯科衛生士	2,088	0.85	97.1	43.9	32.7	14.5	25.3	22.8	28.2	9.2
その他	295	0.12	80.3	49.5	50.0	8.5	14.2	13.9	42.4	21.0
リハビリ及び予防	**13,001**	**5.30**	**90.3**	**43.8**	**42.8**	**12.2**	**27.7**	**26.4**	**23.5**	**10.1**
作業療法士	3,744	1.53	97.1	44.4	42.1	10.5	27.5	26.1	26.7	9.2
理学療法士	5,633	2.30	83.7	43.4	42.0	13.4	28.7	26.9	20.8	10.2
言語療法士	980	0.40	94.9	41.0	44.3	18.7	29.4	27.6	16.7	7.7
栄養士	687	0.28	97.7	40.9	38.4	15.1	35.5	26.6	17.0	5.7
その他	1,957	0.80	91.2	46.6	47.2	8.2	21.7	25.1	30.7	14.4
公衆衛生	**4,479**	**1.83**	**88.2**	**49.0**	**49.1**	**3.3**	**17.8**	**27.0**	**33.8**	**18.0**
公衆衛生	4,479	1.83	88.2	49.0	49.1	3.3	17.8	27.0	33.8	18.0
学童・児童保育	**2,340**	**0.95**	**65.2**	**48.8**	**49.3**	**4.4**	**17.1**	**24.8**	**36.0**	**17.6**
学童・児童保育	2,340	0.95	65.2	48.8	49.3	4.4	17.1	24.8	36.0	17.6
文化，観光、レジャー	**712**	**0.29**	**68.0**	**47.1**	**48.0**	**5.2**	**21.5**	**26.8**	**30.6**	**15.9**
文化，観光、レジャー	712	0.29	68.0	47.1	48.0	5.2	21.5	26.8	30.6	15.9
技術者	**14,043**	**5.73**	**50.1**	**47.5**	**46.8**	**9.0**	**16.4**	**27.7**	**31.7**	**15.2**
エンジニア	2,233	0.91	24.6	41.9	47.3	6.5	26.2	28.0	24.2	15.2
技術者	2,732	1.11	17.6	45.1	46.4	7.9	21.8	28.1	29.0	13.3
工芸関係	2,547	1.04	17.5	44.2	48.3	11.2	12.4	25.2	35.3	15.9
調理・料理関係	2,132	0.87	87.8	48.5	42.9	9.1	12.1	29.7	33.8	15.2
清掃関係	4,399	1.79	83.9	48.6	44.0	9.6	12.5	27.7	34.2	16.0
合計	**245,228**	**100.00**	**80.6**	**46.6**	**46.4**	**8.4**	**20.9**	**26.2**	**30.5**	**13.9**

*:休職者を含んでいる。

出所: Svereges Kommuner och Landsting (2010)より抜粋・修正・加筆

表 6 職種別 Kommun 公務員数* (2010 年)

	労働者数	割合 (%)	女性割合 (%)	中位年齢 女	中位年齢 男	年齢別割合 % 29歳以下	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
管理部門業務	**77,720**	**11.29**	**74.5**	**49.6**	**50.3**	**3.3**	**14.4**	**26.7**	**36.0**	**19.6**
管理運営業務	29,955	4.35	65.6	50.4	52.0	1.1	11.7	27.3	40.7	19.2
事務処理業務	22,499	3.27	67.6	46.9	48.8	5.8	21.5	26.0	29.1	17.5
一般管理業務	25,266	3.67	91.1	50.8	47.9	3.6	11.2	26.6	36.6	22.0
医療・介護	**213,364**	**30.99**	**90.2**	**45.6**	**43.0**	**11.1**	**20.2**	**28.7**	**28.3**	**11.6**
看護師士	14,529	2.11	93.3	48.9	48.8	3.7	15.4	28.9	36.1	15.9
准看護士	102,446	14.88	93.8	45.3	43.3	9.7	21.1	30.9	28.7	9.6
予備看護士	74,397	10.81	87.0	46.3	42.9	12.1	18.4	26.8	28.2	14.4
ヘルパー	20,293	2.95	83.2	41.9	40.2	19.9	25.2	25.5	21.4	8.0
その他	1,699	0.25	74.2	47.8	48.7	6.4	22.3	20.6	29.0	21.8
リハビリ及び予防	**7,642**	**1.11**	**90.3**	**44.9**	**44.4**	**11.4**	**23.8**	**27.1**	**25.4**	**12.2**
リハビリ及び予防	7,642	1.11	90.3	44.9	44.4	11.4	23.8	27.1	25.4	12.2
公衆衛生	**31,002**	**4.50**	**80.4**	**43.4**	**46.6**	**11.0**	**27.7**	**26.8**	**24.7**	**9.9**
公衆衛生	19,483	2.83	86.0	42.7	46.2	13.0	29.6	25.2	22.6	9.7
その他	11,519	1.67	70.8	44.9	46.9	7.7	24.4	29.4	28.2	10.3
学校・保育	**260,746**	**37.87**	**81.5**	**45.8**	**46.0**	**8.2**	**24.3**	**26.6**	**27.8**	**13.2**
小中学校教員	65,965	9.58	80.0	45.4	46.0	5.3	30.7	26.4	23.5	14.2
高校教員	28,154	4.09	54.2	47.1	49.5	4.5	21.7	25.3	28.0	20.5
就学前学校教員	57,592	8.36	96.7	44.6	43.4	10.4	25.3	27.1	28.5	8.7
学童教員	13,649	1.98	77.1	44.5	42.9	8.4	27.9	30.0	26.5	7.1
その他の教員	30,628	4.45	70.3	49.5	48.0	4.6	18.2	23.2	34.5	19.6
児童看護士	42,972	6.24	94.8	45.1	34.9	12.9	20.5	28.0	28.2	10.4
保育士	3,598	0.52	99.6	52.2	42.9	1.9	10.3	20.9	41.4	25.5
補助教員	12,412	1.80	71.3	45.5	37.6	15.7	22.4	27.8	25.3	8.8
その他	5,776	0.84	62.4	46.8	47.5	7.0	17.9	30.6	29.6	14.9
文化，観光、レジャー	**18,788**	**2.73**	**66.3**	**45.5**	**43.7**	**10.7**	**25.3**	**25.0**	**26.0**	**12.9**
観光業務	4,695	0.68	54.2	42.3	39.8	17.0	30.5	27.1	19.6	5.9
図書館	5,932	0.86	85.4	49.2	47.3	4.3	19.8	23.0	31.6	21.2
その他	8,161	1.19	59.5	43.4	45.3	11.8	26.4	25.3	25.7	10.9
技術者	**79,257**	**11.51**	**53.2**	**47.8**	**48.2**	**7.2**	**16.6**	**26.5**	**32.4**	**17.4**
技術管理者	4,640	0.67	60.7	39.5	46.2	15.4	33.9	21.9	16.8	12.0
エンジニア	5,607	0.81	29.6	41.4	50.2	7.7	21.7	23.0	25.3	22.3
技術者	7,438	1.08	17.4	48.6	47.8	5.6	17.7	28.2	32.4	16.1
工芸関係	17,669	2.57	9.9	44.9	50.2	6.3	11.7	24.6	36.3	21.1
救助サービス	5,558	0.81	3.1	32.3	43.9	11.4	26.1	26.6	32.5	3.5
調理・料理関係	24,506	3.56	92.5	48.8	42.9	6.6	14.7	28.4	32.9	17.3
清掃関係	13,839	2.01	85.1	49.3	47.5	5.5	13.8	27.6	34.4	18.7
合計	**688,519**	**100.00**	**79.8**	**46.1**	**46.6**	**8.6**	**21.2**	**27.2**	**29.2**	**13.8**

*:休職者を含んでいる。

出所: Svereges Kommuner och Landsting (2010)より抜粋・修正・加筆。休職者を含んでいる。

ウ Landsting 及び Kommun における地方公務員数の給与水準

表 7 は、1992 年から 2009 年までのセクター別の平均賃金の推移をまとめたものである。表 7 から明らかなように Kommun の公務員の平均賃金は、公務員の中で最も低く、民間部門の平均賃金と比べても低い。一方、Landsting 及び国家公務員の平均賃金は、民間部門の平均賃金よりも高いことを表 7 は示している。表 7 から明らかなように、平均賃金が最も高いのが Landsting の公務員であるが、これは Landsting の公務員には医師を含めた医療関係者が多く含まれているためである。

表 7 セクター別月額平均賃金(単位:SEK)

	民間部門	公共部門			全セクター
		Kommun	Landsting	国	
1992	14900	13800	18900	15100	14700
1993	15100	14000	19200	16000	14900
1994	15800	14500	20300	16800	15600
1995	16200	14900	21300	17200	16000
1996	17500	15400	22800	18600	17000
1997	18400	15900	24100	19500	17900
1998	19300	16300	24800	19800	18600
1999	20000	17000	26400	20900	19400
2000	20900	17400	27500	21900	20300
2001	22100	18200	28900	22700	21300
2002	22800	19000	30200	24000	22100
2003	23400	19700	31400	24800	22800
2004	24400	20500	32400	25300	23700
2005	25200	21000	33200	25900	24300
2006	25700	21500	33800	26900	25000
2007	26700	21800	34500	27900	25800
2008	27900	23200	36500	29100	27100
2009	28700	24100	37700	30400	27900

出所:SCB 及び Medlingsinstitutet(2011)より作成。

（２） Sweden の地方公務員（Landsting と Kommun の地方公務員）

ア 地方公務員の採用(解雇)と雇用条件の決定

Sweden には日本の地方公務員法のような「地方公務員に関する雇用規定（職務規定、任免規定、服務規程、身分規定等)」を定めた法律は存在しない。つまり、スウェーデンの地方公務員は民間部門で結ばれる雇用関係と同じように、各地方自治体の雇用者側と労働者が団体交渉の合意条件(労働協約)をもとに、各地方自治体と雇用関係を結ぶ。

地方公務員の採用は、インターネット、新聞、職業安定所等で求人広告を掲載し、「業務内容、必要資格、雇用期間等の雇用条件」を示して公募するのが一般的である。学校、医療機関等に勤務する公務員を除けば、特に「資格」が要求されることはない。応募者に対して面接を行い、雇用条件(労働時間、給与水準等)に合意したのち、雇用関係が発生する。公務員数、雇用条件(給与水準、雇用期間等)については議会で決定される。

賃金や雇用条件は、基本的にスウェーデンの民間企業労働者と同じように中央での団体交渉を受けて地方公務員全体にその合意内容が適用される。地方自治体で人員削減を行う場合には民間企業で行われるように、労働組合との交渉を行ったうえで人員削減を行う必要がある。

イ 地方公務員の労働三権

団体行動権の労働三権のうち、「団体行動権(争議権)」については憲法でその権利がすべての人に認められている。また、民間部門、公共部門を問

わず、すべての労働者が「団結権」、「団体交渉権」「協約締結権」を有することが、1976 年施行の雇用法（職場共同決定法）（Lag om medbestämmande i arbetslive, 以下「MBL」と記す）で明記されている。また、MBL は団結権、団体交渉権、団体行動権の運用方法について規定している。同法では労働者のみならず使用者にも団結権を認めている。MBL の本質は、労使間の問題(労使紛争)は労使の話し合いによって解決すべきであるというものである。従って、同法は労働行動権の行使、ストライキ、ロックアウト、ボイコット等の行為の実施を制限している。

ウ　労使交渉と労働協約

Sweden では民間部門、公共部門を問わず中央集権的に労使交渉が行われる。2010 年末現在、使用者側で約 50 の全国組織、労働者側で約 60 の労働組合の全国組織が存在している。民間部門での最も大規模な労使交渉は、1898 年設立の Sweden 労働組合連合（Landsorganisationen i Sverige 、LO）と 1902 年設立の Sweden 経営者連盟 SAF（Svenska Arbetsgivareforeningen)との間で 100 年以上にわたって中央集権的に行われている労使交渉である。Sweden 経営者連盟 SAF は 2001 年に Sweden 企業連盟（Föreningen Svenskt Naringsliv）[4]と組織変更がなされ、現在は LO と Svenskt Naringsliv との間で中央集権的に労使交渉が行われている。表 8 及び表 9 は、特に公共部門における雇用者側及び労働者の代表的な組織をまとめたものである。

Sweden では民間部門、公共部門を問わずすべてのセクターで職種別に労使交渉が中央集権的に行われ、給与、雇用条件、休暇等に関して労働協約が締結される。以前は全国レベルで締結された給与と雇用条件に関する協定(労働協約)の内容をどの地方自治体でも採用しなければならなかった。しかし、近年は中央集権的に締結された労働協約を順守するのではなく、地方レベルで労使交渉を行って賃金・雇用条件に関する労働協約を締結する傾向が強くなっている。

実際の労使交渉の際には、表 9 でまとめたような全国規模の労働組合団体が労働者側の代表として労使交渉を行うのではない。職種が同一の労働組合が協力して団体交渉のためのカルテルのような組織を形成し、使用者側と交渉を行う。表 10 は労働組合側の全国団体交渉協力組織(カルテル)をまとめたものである。例えば、表 10 の Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds は教員の労働組合のカルテルで、これが教員側の代表として教員の賃金や待遇等に関して、使用者側である地方自治体の使用者団体と労使交渉を行う。

労働協約には「賃金・雇用条件」に加えて、「労働協約の有効期限」、「次回労使交渉の時間的期限とスケジュール」、「調停人指名のルール」、「調停人の権限に関するルール」、等が記載されているのが一般的である。民間部

[4] 約 50 の経営者側の組合が加盟している。企業数で約 60000 社、雇用者数で約 170 万人をカバーしている。98%以上の企業が従業員 250 人未満の企業である。

門、公共部門を問わず労働協約の有効期間は通常 2 年間[5]であるが、地方自治体の公務員については労働協約の有効期限が 25 ヶ月であることが一般的である。また、民間部門、公共部門を問わず、ほとんどの労働協約の有効期限最終日（満期日）は 3 月 31 日である。2000 年以降の傾向として、労働協約に次回の労使交渉の時期や期間について明記する傾向が強くなっている。労使交渉の時期等に関する記載で多いのが、労働協約の有効期限の 3 か月前から次の労働協約のための労使交渉を開始し、労使交渉の議長には中立な人間を選ぶというものである。また、労使交渉が不調に終わる際にどのような調停人を立てるのかについても記載されている場合が多い。

表 11 は、2010 年に新たに結ばれた労働協約数とその労働協約の対象となる労働者数をまとめたものである。2010 年には公共部門では合計 12 の労働協約が締結され、約 101 万人の公務員がその労働協約の対象者であったことを表 11 は示している。表 2 で概観したように、2010 年のスウェーデン全体の地方公務員数は約 105 万人であったことと考え合わせると、95% 以上の地方公務員が労働協約の対象者であったことを表 11 の数字は意味している。

表 8 公共部門使用者側団体

名称	特徴	加盟組織・団体数	組合員数
Arbetsgivareverket	国家公務員 （独法を含む）	270 団体	約 24 万人
SKL (Sveriges Kommuner och Landsting)	地方公務員	290 kommun 18 landsting 2 region	約 110 万人
KFS (Kommunala Företagens Samorganisation)	地方自治体向け企業	約 600 社	約 3.5 万人
Arbetsgivarförbundet Pacta	地方自治体向け企業	約 500 社	約 4.3 万人

出所 Medlingsinstitutet(2011)より加筆・修正。

[5] 製造業部門は 18 ヶ月から 22 ヶ月、建設部門は 35 ヶ月である。

表 9 公共部門労働者側団体

名称	特徴	加盟組織・団体数	組合員数
LO (Landsorganisationen i Sverige)	Blue-collar 労働者 1898 設立	14 の全国規模 労働組合・団体	約 150 万人
LO 所属の労働組合 Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)	Blue-collar 労働者	-	約 51 万人
TCO (Tjänstemännens centralorganisatio)	White-collar 労働者 1944 年設立	16 の全国規模 労働組合・団体	約 120 万人
Saco (Sveriges akademikers centralorganisation)	専門職労働者 (大卒労働者) 1947 年設立	23 の全国規模 労働組合・団体	約 60 万人

出所 Medlingsinstitutet(2011)より加筆・修正。

表 10　公共部門の労働組合側の全国団体交渉協力組織(カルテル)

名称	特徴	対象組合員数	交渉相手
Akademiker Alliansen	Saco 所属の17の労働組合連合	約 6 万人	SKL Arbetsgivarförbundet Pacta
Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds	Lärarförbundets(TCO) Lärarnas Riksförbunds(Saco)	約 20 万人	-
OFR	TCO と Saco 所属の 15 労働組合 国家公務員(官僚、警官、軍人) 地方公務員 (主に医療従事者、教員)	約 55 万人	-

出所 Medlingsinstitutet(2011)より加筆・修正。

表 11　労働協約数(2010 年)

	Blue-collar		White-collar		合計	
	労働協約総数	労働協約対象労働者数	労働協約総数	労働協約対象労働者数	労働協約総数	労働協約対象労働者数
民間部門	157	929165	258	698930	415	1628095
公共部門						
kommun Landsting	4	551650	8	461200	12	1012850
国	0	0	3	240000	3	240000
合計	161	1480815	269	1400130	430	2880945

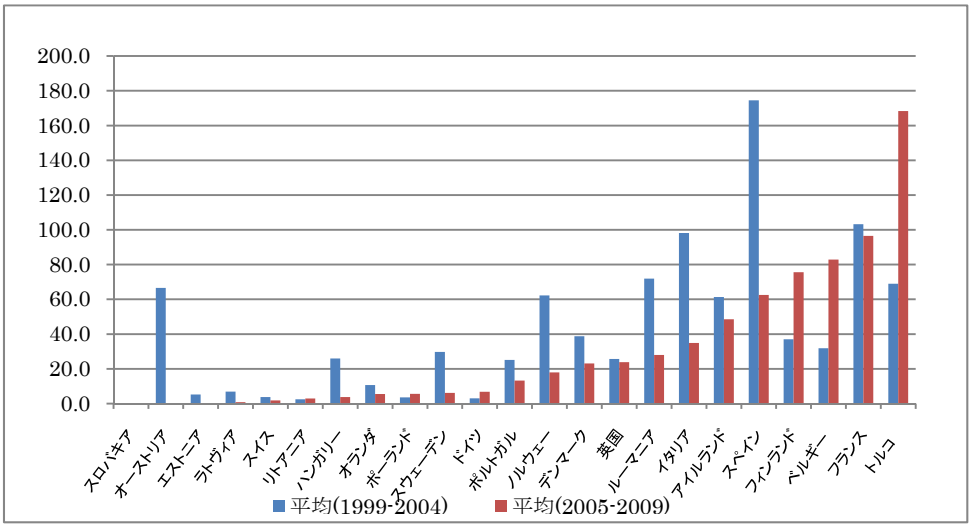
出所 Medlingsinstitutet(2011)より加筆・修正。

エ　Medlingsinstitutet　(労働紛争調停委員会)

Medlingsinstitutet(労働紛争調停委員会)(http://www.mi.se/index.html)は 2000 年に設立された、労働紛争解決のための中央政府組織である。Medlingsinstitutet の目的は、労使間対立の調停と労使間の賃金交渉を効

率的に促進することである[6]。労使間対立の調停は労働紛争調停に関する規則（Förordning om medling i arbetstvister）に基づいて行われる。労使対立から労働者によるストライキ等の示威行動が発生するような場合には、Medlingsinstitutet は強制的に調停人を選定し、労使が合意に達するように調停を行う。交渉のテーブルに当事者がつかない場合には、罰金が課せられる。Medlingsinstitutet は、ストライキ等の示威行動を一回の調停につき一回だけ最大 14 日間(クーリングオフ期間)延期することを強制できる[7]。実際、Medlingsinstitutet 設立された 2000 年以降は、労働争議による休業日数は減少している。図 1 はヨーロッパ諸国の労働争議等による平均休業日数（労働者 1000 人当たり）をまとめたものである。図 1 から明らかなように、スウェーデンはヨーロッパ諸国の中でも労働争議等による休業日数が少ない国である。同時に 1999 年から 2004 年の 5 年間と比べて、2005 年から 2009 年の 5 年間の方が労働争議による平均休業日数が圧倒的に少ないことが図 1 から読み取ることができる。

図 1 労働争議等による平均休業日数(労働者 1000 人当たり)



出所 Medlingsinstitutet(2011)より作成。

[6] Medlingsinstitutet の他の役割に、給与及び賃金に関する統計データを提供することである。

[7] しかし、一旦、ストライキ等の示威行動が始まってしまったらそれを終了させる権限は Medlingsinstitutet には存在しない。

参考文献

[1] 岡澤憲芙、2009、*スウェーデンの政治*、東京大学出版会。

[2] Medlingsinstitutet, 2011, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010 - Medlingsinstitutets årsrapport* (http://www.mi.se/pdfs/pdfs_2011/mi_arsrapp2011(10)_wb.pdf).

[3] SCB, 2009, *Konjunkturstatistik, löner för privat och offentilg sector fr.o. m. oktober 2007 t .o. m. oktober 2008* (http://www.scb.se/statistik/AM/AM0306/2008M10/AM0306_2008M10_SM_AM47SM0813.pdf).

[4] SCB, 2011, *Årsbok för Sveriges Kommuner 2011* (http://www.scb.se/statistik/_publikationer /OE0114_2010A01_BR_OE01BR1001.pdf).

[5] Svereges Kommuner och Landsting, 2010a, *Kommunal personal 2010 (*http://www.skl.se /vi_arbetar_med/statistik/statistik-personal/kommunal-personal/kommunal-personal-2010*)*.

[6] Svereges Kommuner och Landsting, 2010b, *Landstingsanställd personal 2010* (http://www.skl.se /vi_arbetar_med/statistik/statistik-personal/landstingsanstalld-personal/landstingsanstalld-personal-2010).

付論　Sweden の労使関係

労使の建設的なパートナーシップ

Sweden の協調的かつ建設的な労使のパートナーシップは 20 世紀初頭以降 1 世紀以上に渡って構築されてきた。Sweden における労使協約で合意された事項は単なる労使間の紳士協定ではなく、法律と同じ拘束力を有している。多くの場合、法律で規定された水準を上回る待遇や処遇が規定されている。例えば、育児休業時には約 8 割の所得保障が政府の一般財源から支給されることが法律で規定されている（2010 年時点）が、労使協約により更なる上積み(所得保障)を約束している企業が多数存在している。

表 A　Sweden の労使関係関連年表

1898 年	Sweden 労働組合連合 (Landsorganisationen i Sverige 、LO) が結成
1902 年	Sweden 経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareforeningen, SAF)が結成
1906 年	SAF と LO との間で結ばれた「Decemberkompromissen」が締結される。
1938 年	SAF- LO 基本協定　サルツシューバーデン協定 (Saltsjöbaden Agreement)
1951 年	Rehn & Meidner (LO の economist) Model 完全雇用と平等 ⇒ 連帯賃金 (同一労働・同一賃金)、積極的労働市場政策
1956 年	LO と SAF による中央集権的な労使交渉が始まる。 中央交渉 ⇒ 産業別交渉 ⇒ 職場(企業)交渉
1976 年	雇用法 (職場共同決定法) (Lag om medbestämmande i arbetslivet)の施行。
2001 年	Sweden 経営者連盟 SAF(Svenska Arbetsgivareforeningen)と Sweden 産業連盟 (Sveriges Industriforbund、SI)が統合し Sweden 企業連盟 (Föreningen Svenskt Naringsliv)を組織した。

出所:Sveriges regering och regeringskansli (http://www.regeringen.se/)に基づき作成。

表 A は Sweden の労使関係の出来事を時系列でまとめたものである。

Sweden の労使交渉は 20 世紀初頭から開始される。まず、1898 年に労働者の代表である Sweden 労働組合連合（Landsorganisationen i Sverige 、LO）が結成され、1902 年　には経営者側の団体である Sweden 経営者連盟((Svenska Arbetsgivareforeningen, SAF)が結成される。1906 年に LO と SAF との間で Sweden で初めての全国レベルでの労働協約[8]が締結された。しかし、その当時の労働協約には法的拘束力はなく、単に「道徳的義務」という取り扱いであった。しかし、1915 年に最高裁判所(Högsta Domstolen)が「労働協約は法的に拘束力のある取り決めである」という判断を下して以降は、Sweden における労使間の労働協約は法的な拘束力を持つこととなる。例えば、労働協約でストライキ禁止の取り決めがなされている場合に、労働者がストライキを行った場合にはそれに伴う損失補填の法的責任が労働者に発生する。1928 年に労働協約法（lagen om Kollektivavtal）が制定されると同時に、労働裁判所（Arbetsdomstolen, AD)が創設された。その後、1938 年の SAF- LO 基本協定（Saltsjöbaden 協定）によって、労使間交渉が平和的かつ協調的に進められていくための具体的な手続きや規定が定められた。その後、完全雇用と平等を実現するモデルとして、LO のエコノミストであった Rehn と Meidner によって 1951 年に Rehn-Meidner Model が提唱された。Rehn-Meidner Model の中核は、連帯賃金(同一労働・同一賃金)政策と積極的労働市場政策である。Rehn & Meidner Model を基礎に連帯賃金実現のために 1956 年以降の中央集権的な労使交渉が行われ始めた。1960 年代には労働協約の制度は公共部門にも広く適用されるようになった。1976 年に団体交渉が民間部門と同様に行うことができるように法律で規定された。また 1976 年には雇用法(職場共同決定法）（Lag om medbestämmande i arbetslivet）が施行された[9]。この法律は 1970 年代以降の協調的労使関係の構築に最も大きな影響を及ばした法律であった。法律は雇い主が事業内容等を大きく変更させる場合には従業員に必ず情報公開を行い、従業員代表(労働組合)と最終決定前に事前協議を行わなければならないことを義務付けている。

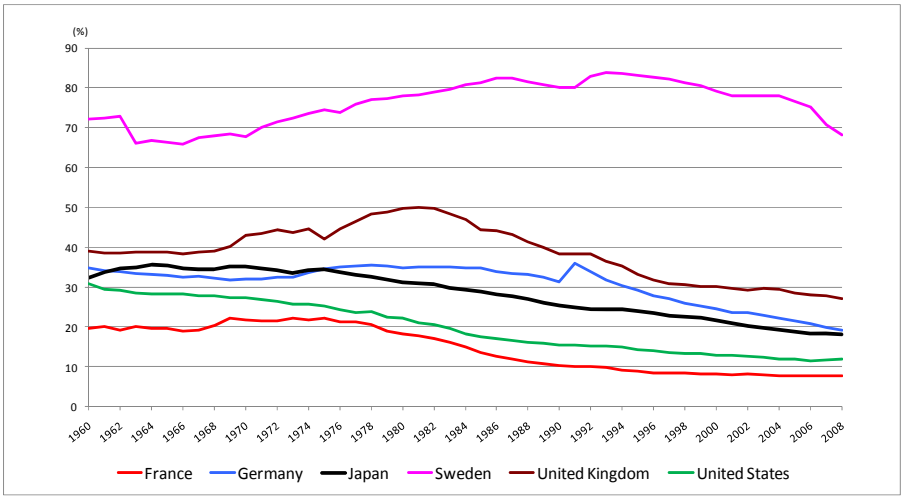
100 年以上に及ぶ LO と SAF との労使間交渉は当初から協調的かつ建設的な交渉が行われてきたが、その大きな要因は労働組合に所属する労働者が非常に多いこと、つまり労働者の高い労働組合加入率にある。Sweden では 1990 年代前半をピークに労働組合加入率は減少しているが、依然として労働組合の影響力は強い。このことは 2008 年現在で全労働者の約 7 割が労働組合に所属していることからも明らかであろう。図 A は各国の労働組合加入率の推移をまとめたものである。図 A から明らかなように Sweden の労働組合加入率は他の諸国と比べて非常に高い。Sweden の労働組合加入率は 1990 年代前

[8] この時合意されたものが、「Decemberkompromissen　December Compromise」といわれるものである。

[9] 同法 23 条で「労働協約」について規定されている

半の約 85%をピークに減少し続けているとはいるが、2008 年時点で労働組合に加盟する労働者は全労働者の約 7 割にも達している[10]。

図 A 労働組合加入率



出所： OECD. Stat (http://stats.oecd.org/Index.aspx)に基づき作成。

[10] 日本の 2008 年時点での労働組合に加盟する労働者は全労働者の 2 割にも満たない。

おわりに

諸外国における地方公務員の給与決定の仕組みを整理することを目指し、平成22年度は「新たな地方公務員制度における給与決定に関する調査研究会」において、労働基本権の付与状況、給与制度の概要、給与決定過程、予算や議会との関係を中心に調査を行った。平成23年度の本調査研究会においては、①労使交渉コストを抑制するための工夫、②適正な給与水準に収斂させるための工夫、③交渉過程の透明性を確保するための工夫、という観点から、具体的な労使交渉概要、情報公開、給与決定の参考指標、労使交渉が不調の場合の取り扱いなどに重点を置いて調査を行った。

しかし、限られた期間の中で調査することができる項目には限界がある。

例えば、現地調査を行った国のうち、アメリカは労使交渉の具体的な内容、交渉過程の情報公開及び労働協約と予算との関係など、フランスは給料水準決定の際の参考指標、手当と予算の関係など、ドイツは調停から争議行為にいたるまでの具体的な過程、争議行為が実施された場合の当局側の措置など、調査することが出来なかった項目がある。

諸外国の地方公務員の給与決定に関する幅広い知見及び具体的事例の蓄積という観点から、引き続き調査を進めていくことが重要である。

本報告書が、地方自治体関係者のみならず、地方公務員の給与制度に関心を持つ方にとって、広く地方公務員の給与制度及び運用のあり方を考える上での参考となれば幸いである。

諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会　設置要綱

１　目的

我が国の地方公務員は、その地位の特殊性や職務の公共性にかんがみ、労働基本権に一定の制約がなされ、人事委員会による給与勧告等の代償措置が講じられている。

現在、公務員の労働基本権のあり方について検討が行われているところであるが、労働基本権のあり方の見直しは、給与決定のあり方に大きな影響を与えるものである。

このような状況を踏まえ、地方公務員の給与決定に関する制度改正の参考に資するため、諸外国の地方公務員の給与決定に関する制度を調査研究することを目的として、「諸外国の地方公務員の給与決定に関する調査研究会（以下「調査研究会」という。）」を設置する。

２　調査研究項目

諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン及び韓国）の地方公務員の給与決定に関して、以下の事項の調査研究を行う。

（１）各国の地方公務員の給与制度
（２）各国の地方公務員の給与決定の仕組み
（３）各国の国家公務員等の給与決定の仕組みとの相違
（４）その他

３　組織

（１）調査研究会は、５人以内の委員で構成する。
（２）調査研究会は、必要があると認めるときは、委員以外の関係者の出席を求めることができる。

４　座長

（１）調査研究会に、座長を置く。
（２）座長は、会務を総理する。
（３）座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

５　その他

（１）調査研究会の庶務は、財団法人自治総合センターにおいて処理する。
（２）本要綱に定めるもののほか、調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

調査研究会構成員名簿

平成２４年３月現在

（敬称略、委員は五十音順）

座　長　　稲 継 裕 昭

（早稲田大学政治経済学術院教授）

委　員　　出 雲 明 子

（東海大学政治経済学部政治学科専任准教授）

下 井 康 史

（筑波大学大学院ビジネス科学研究科教授）

申　　龍 徹

（法政大学大学院政策創造研究科准教授）

山 本 隆 司

（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

検討経緯

第１回　平成２３年　６月２２日（水）

研究会の進め方、今後のスケジュール確認、昨年度の調査研究会報告書の概要紹介、調査項目について意見交換等

第２回　平成２３年　７月２８日（木）

最近の地方公務員制度をめぐる動きについて、調査項目について意見交換・決定等

第３回　平成２３年１０月１３日（木）

事例発表①

出雲委員（イギリス）

申委員（韓国）

稲継座長（アメリカ）

第４回　平成２４年　１月２７日（金）

事例発表②

山本委員（ドイツ）

下井委員（フランス）

ゲストスピーカーによる発表（スウェーデン）

早稲田大学政治経済学術院教授　福島　淑彦　氏

第５回　平成２４年　２月２７日（月）

「報告書（案）」に関する意見交換

資　料　編

資料目次

（アメリカ）

資料　1　アメリカにおける現地調査概要　・・・　1

資料　2　State of Arizona Advisory Recommendation　・・・　2

資料　3　ウィスコンシン州協約書（目次）（英文）　・・・10

資料　4　ウィスコンシン州協約書（目次）（和訳）　・・・20

（フランス）

資料 5　フランスにおける現地調査概要　・・・29

資料 6　フランスにおける公務員の人数　・・・30

資料 7　フランス地方公共団体における公務員の人数　・・・31

資料 8　俸給指数表①

俸給指数表②　・・・32

資料 9　一般消防吏員の職群（カテゴリーＣ）　・・・33

資料 10　中間職消防吏員の職群（カテゴリーＢ）　・・・34

資料 11　管理職職業消防吏員の職群（カテゴリーＡ）　・・・35

資料 12　号俸外（hors échelle＝HE）グループ官吏俸給表（ユーロ）　・・・36

資料 13　2008 年及び 2009 年における男女別官民月額給与比較（ユーロ）　・・・37

（ドイツ）

資料 14　ドイツにおける現地調査概要　・・・38

資料 15　連邦官吏俸給表Ａ

連邦官吏俸給表Ｂ　・・・39

資料 16　ＢＷ州官吏俸給表Ａ－基本給（ユーロでの月額）

ＢＷ州官吏俸給表Ｂ－基本給（ユーロでの月額）　・・・40

資料 17　ＴＶöＤ連邦賃金表

ＴＶöＤ　ＶＫＡ賃金表　・・・41

資料 18　ＴＶ-Ｌ賃金表　・・・42

（イギリス）

資料 19　図表１　地方自治体間の事務の役割分担　・・・44

資料 20　図表 2　給与勧告に関する独立委員会一覧
図表 3　イングランドおよびウェールズにおけるホイットレー協議会一覧　・・・45
資料 21　図表 4　メッドウェイ市給料表　・・・46
資料 22　図表 5　ウェストミンスター区給料表　・・・47
資料 23　図表 6　ケント県給料表　・・・48
資料 24　図表 7　レイゲイト・アンド・バンステッド市給料表　・・・49
資料 25　図表 8　イングランドとウェールズにおける地方公務員の職務ごとの給与比較　・・・50
資料 26　図表 9　NJC 加盟団体職員と NHS 職員の給与比較表　・・・51
資料 27　図表 10 バッキンガムシャー県給料表　・・・52
資料 28　図表 11 主なオプト・アウト団体の給料改定率（2009 および 2010 年）　・・・53
資料 29　図表 12-1 部局別総人件費（ウェストミンスター区）
図表 12-2 部門別職員数及び平均給与（ウェストミンスター区）　・・・54

【資料１】

アメリカにおける現地調査概要

調査期間：平成２３年８月１５日（月）～２２日（月）
調査団体：訪問した公共団体及び対応者は、以下のとおり。

●８月１５日（月）
・在サンフランシスコ総領事と面談
●８月１６日（火）
・スタンフォード大学
Dr. Joe Nation, Ph. D
(Professor of the Practice of Public Policy Stanford University)
・AFSCME（米国州・郡・自治体職員組合） California
Mr. Willie Pelote (Director, Political Action Department)
・カリフォルニア州政府
Ms. Zeny Agullana
(Executive Director, ScholarShare Investment Board)
●８月１７日（水）
・アリゾナ州政府
Department of Administration
Kathy Peckardt (Human Resources Director)
Jeff Grant (Deputy Director)
Christy Smith (General Counsel)
Alan W.Ecker (Legislative Liaison/Public Information Officer)
Marie Isaacson (Human Resources Deputy Director)
Christine Bronson (HR Employee Relations Manager)
・アリゾナ州立大学
Dr. Joseph Cayer (Professor Emeritus)
Dr. Cathy Eden (Executive Education)
●８月１９日（金）
・ウィスコンシン州政府
Danielle L.Carne (Arbitrator,Hearing Examiner,Mediator)
Gregory L.Gracz (Director)
Beng Yeap (International Business Manager,Division of Business & Industry Development)
Eileen Schoenfeldt (Policy Advisor)
Jack R. Lawton (Administrator,Division of Merit Recruitment & Selection)

【資料２】

Arizona
HUMAN RESOURCES

State of Arizona
Advisory Recommendation

2011

Janice K. Brewer
Governor

Scott A. Smith, Director
Department of Administration

Janice K. Brewer
Governor

Scott A. Smith
Director

ARIZONA DEPARTMENT OF ADMINISTRATION

OFFICE OF THE DIRECTOR

100 NORTH FIFTEENTH AVENUE • SUITE 401
PHOENIX, ARIZONA 85007

(602) 542-1500

September 2011

The Honorable Janice K. Brewer
Governor, State of Arizona
The Honorable Russell Pearce
President, Arizona State Senate
The Honorable Andy Tobin
Speaker, Arizona House of Representatives
1700 West Washington
Phoenix, Arizona 85007

Dear Governor Brewer, President Pearce and Speaker Tobin:

Pursuant to Arizona Revised Statutes section 41-763.01, the 2011 Advisory Recommendation is intended to provide information concerning the compensation of state employees and an objective assessment of the job market.

The average state employee's salary had previously been almost 22% behind the market; a discrepancy that was significantly affecting the ability to attract and retain quality talent. After increases in 2006 and 2007, that gap closed to almost 7%, and the state had nearly achieved the previously established goal to be within 5% of the market.

Unfortunately, the economy at both the national and local levels suffered severe setbacks. In 2008 a hiring freeze was implemented and agency budgets were reduced along with other measures necessary to balance the state's budget. These conditions precluded providing salary increases in 2008, 2009, and 2010. Subsequently the state lost ground to the prevailing job market and salaries are now estimated to be 13.6% behind the market. The elimination of the required furlough days helped alleviate the fiscal impact to the average employee; however it is expected that state salaries may lose further ground compared with the market.

Given the realities of the state's current budget situation and considering the uncertain health of the economy at the state and national levels, the Department recommends deferring any salary increases until budget conditions improve.

We hope that this Advisory Recommendation will provide the information you need when making decisions regarding Arizona state government and its employees' compensation.

Sincerely,

Scott A. Smith
Director

2011 Advisory Recommendation on State Employee Salaries

Every September, the Arizona Department of Administration (ADOA) provides an Advisory Recommendation to the Governor and the Legislature pursuant to A.R.S. §41-763.01. This document provides an analysis of the state's current compensation levels compared to other public and private sector employers, and a review of the critical factors that must be considered when reviewing compensation strategies. These factors include turnover rates, retirement projections, economic forecasts, and projected market movement. The report concludes with a recommendation to the salary plan for employees in state service.

> *This report reflects the current status of Arizona state employee compensation as it relates to market conditions at the end of Fiscal Year 2011. The guidelines contained herein are provided as a resource to guide statewide budget considerations during the preparation of the Fiscal Year 2013 budget.*

HISTORY OF COMPENSATION

Over the past several years, the state has implemented a number of different strategies to adjust employee salaries. These strategies included general salary adjustments, merit adjustments, special market adjustments, and other miscellaneous adjustments specifically targeted by the Legislature. However, there have also been years where no salary adjustments were funded.

In 2005, the Department of Administration recommended a 5-year plan to bring employee salaries to within 5% of the prevailing job market. The plan developed in 2005 was used to guide the development of the FY 2007 budget, a budget that included an appropriation of a flat dollar amount ($1,650) to increase employee's base salary, and the introduction of a pay practice for Arizona state government employees called "performance pay". Performance pay was available to state employees if the governmental unit met or exceeded prescribed performance measures. If the measures were not met, the employees in that unit were not entitled to receive performance pay.

In 2006 the Department of Administration recommended continuation of the original 5-year plan. The FY 2008 budget included an appropriation that provided for a 3.0% increase to base salaries, and an increase in the funding authorized for performance pay, bringing the total amount of performance pay available up to 2.75%.

In 2007 the state was experiencing the beginning of a budget crisis. The Department of Administration did not recommend a specific amount for salary increases due to the uncertainty of the budget situation in September 2007. The FY 2009 budget did not provide for any salary increases.

In 2008 and 2009 the state was deep in the throes of the worst budget crisis in recent history. The Department of Administration did not recommend salary increases due to the uncertainty of the budget situation in September 2008 and 2009. The FY 2010 budget did not provide for any salary increases, and the FY 2011 budget included the elimination of the performance pay program (2.75%) and the introduction of six furlough days each of the next two fiscal years.

In 2010 the state was still addressing fundamental budget challenges although the first signs of economic recovery were beginning to appear. Nevertheless, economists were uncertain if the state and the nation would experience a recovery or if a double-dip recession was in the future.

As a result of the economic uncertainty, the Department of Administration did not recommend salary increases in September 2010, although there was recognition that state salaries would likely be falling further behind the market. The FY 2012 budget did not provide for any salary increases, however the requirement for employees to observe six mandatory furlough days was eliminated.

Figure 1
History of the State's Compensation Adjustments

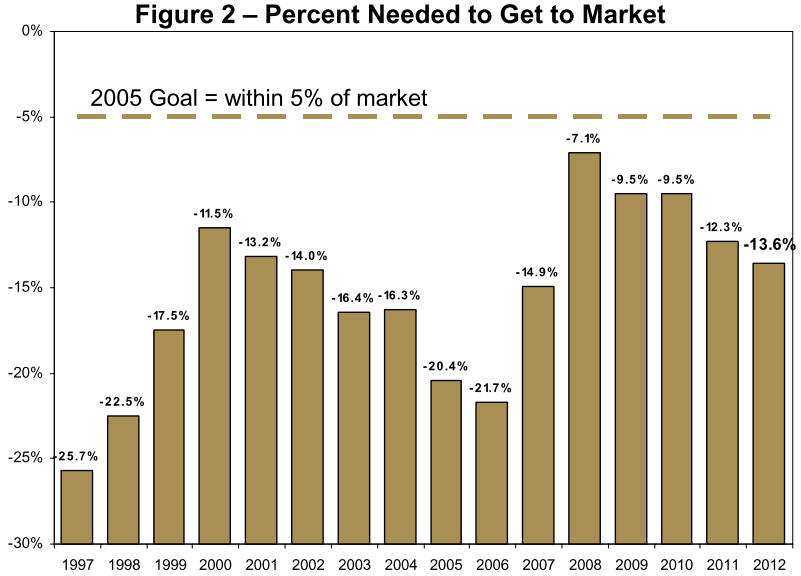
Recommendation Year (Calendar Year)	Budget Year (Fiscal Year)	Average Covered Salary	General Salary Adjustments	Merit or Performance	Allocations for Selected Classes
1996	1998	$26,874	2.5%	2.5% Merit	Yes
1997	1999	$28,249	-0-	2.5% Merit	Yes
1998	2000	$29,208	-0-	2% Merit	Yes
1999	2001	$29,725	-0-	2% Merit	Yes
2000	2002	$30,331	$1,450		
2001	2003	$31,824	-0-		
2002	2004	$31,859	-0-		
2003	2005	$32,059	$1,000		Yes
2004	2006	$32,897	1.7%		Yes
2005	2007	$36,195	$1,650	2.5% Perf Pay	Yes
2006	2008	$38,023	3.0%	0.25% Perf Pay	Yes
2007	2009	$38,097	-0-		
2008	2010	$38,478	-0-		
2009	2011	$37,684	-0-	2.75% Perf Pay Eliminated	
2010	2012	$37,535	-0-		

Source: Joint Legislative Budget Committee FY 2012 Appropriations Report. Merit Adjustment figures represent the percentage allocated to an agency's personnel services base. Allocations for Selected Classes are provided to address specific job classes or specific agency needs addressed by legislation. Average Covered Salary data are based on regular covered employees in agencies within the ADOA Personnel System calculated as of the end of July; figures for FY 2007, 2008, 2009, and 2010 have been adjusted to account for performance pay. Average salary for FY 2011 and FY 2012 does not include performance pay.

CURRENT STATE OF COMPENSATION

The job market is a constantly moving target, and state salaries must continually be analyzed to assess the competitive position of the state with respect to the market. The most recent analysis of market competitiveness suggests the market exceeds state salaries by an estimated 13.6%. Figure 2 below illustrates the relative difference between state salaries and the market.

Figure 2 – Percent Needed to Get to Market



Source: Percent Needed to Get to Market is based on a suite of compensation surveys, including the Arizona Compensation Survey (previously referred to as the Joint Governmental Salary Survey). Average State Employee Salaries are based on employees in the ADOA Personnel System calculated as of the beginning of the fiscal year (July 1). Figures for 2011 were corrected due to the public sector lagging behind the private sector more than projected.

FUTURE CONSIDERATIONS

There are a number of factors that must be considered in developing a strategy to ensure state salaries become competitive, including predictions of future market movement.

Market Movement

When reviewing information from compensation consulting firms, employers are asked to predict or project the increases that will occur in the future. Several surveys were analyzed to estimate market movement in the coming year (Figure 3). It is worth noting that in 2007 and 2008, salary increases were typically in the range of 3-4%. Salary increases in 2009 were closer to 2%. While organizations nationally and regionally estimate increases averaging 2.5% in 2010, of particular importance to this report, the estimated increase for public sector organizations in 2010 in Arizona is 0%.

Figure 3 – Actual and Projected Salary Increases

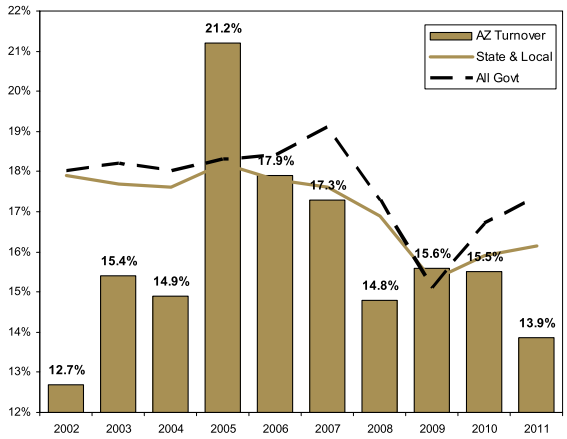
Reference	2010 Actual	2011 Actual	2012 Projected
National - Hay	2.6%	3.0%	3.0%
National - WorldatWork	2.5%	2.8%	2.9%
Local (Phoenix) - WorldatWork	2.5%	2.8%	3.0%
Local (Public & Private) AZ Compensation Survey	1.5%	1.9%	2.3%
Local (Public Sector Only) AZ Compensation Survey	0.0%	0.6%	1.0%
State of Arizona	**0%**	**0%**	**TBD**

Source: National data from Hay and WorldatWork websites; Arizona data from 2011 Arizona Compensation Survey.

Turnover

The separation rate of covered employees decreased to the lowest level since 2002 (Figure 4), and continues the general downward trend over the past six years.

Figure 4 – Separation Rates of Covered Employees



Source: 2011 State of Arizona Workforce Report. Separations are defined as covered employees leaving state service during the fiscal year (July 1 to June 30). Comparative data from the national Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, seasonally adjusted turnover rates. State and local includes State and local government entities in the 50 States and the District of Columbia. All Government includes Federal, State, and local government entities in the 50 States and the District of Columbia.

While there is no longer any debate that the economic recession has formally ended, the strength of the recovery is still very much in question. In fact, continuing analysis by economists has revealed an economy harder hit by the recession than previously thought, and a recovery that has stalled out, spurring more debate about the possibility of the dreaded double dip recession[1]. The impact of economic conditions directly affects the mobility of the workforce. The relationship between unemployment rates and voluntary turnover suggests that turnover will increase once the economy recovers. This will force corporate leaders to face a new challenge; replacing lost employees as the economy recovers and talent is once again a scarce commodity[2]. A recent study[3] reports that 37% of employees reported feeling they are not fairly compensated for assuming a greater workload during the recession. The same study goes on to reveal that 4 out of 10 professionals polled said they are more inclined to look for new opportunities outside their firms as a result of the recession.

Many employers are anticipating an increased need to attract and retain talent in the near future. Despite efforts to engage employees during the past year, organizations have growing concerns about whether their valued employees will stay once the economy recovers. Nearly two-thirds of companies believe that voluntary turnover will increase as the economy and job market continue to improve.[4]

---

[1] "The Glow is Gone from Growth." Lee McPheters. Knowledge@W.P.Carey School of Business. ASU. August 4, 2011.

[2] "Where Did Our Employees Go? Examining the rise in voluntary turnover during economic recoveries." Deloitte Review. January 2011.

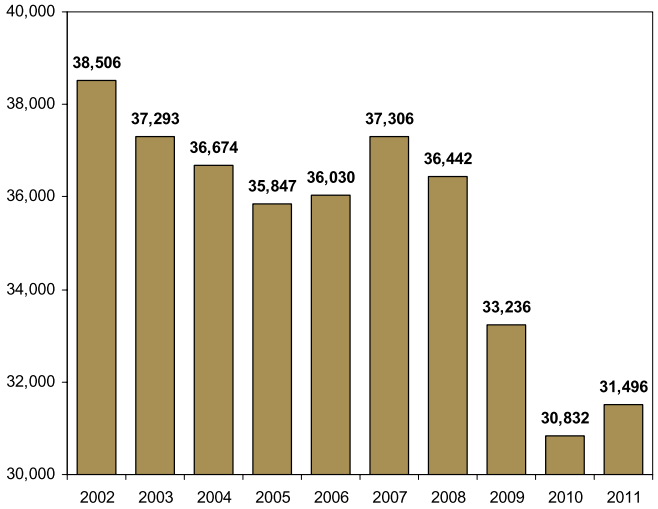
[3] Workplace Redefined – Shifting Generational Attitudes During Economic Change. Robert Half. 2010

[4] Global Attraction and Retention Survey, Mercer, 2010

Size of the Workforce

The size of the workforce was dramatically decreased in 2009 and 2010 as a result of personnel reductions, attrition, and limited hiring beginning in 2007. Although there was a slight increase in staffing levels in 2011, the workforce remains much smaller than in previous years. Compared to the workforce of 2007, the reduction has been 15.6%, accounting for the loss of over 5,800 filled positions.

Figure 5 – Employee Headcount – ADOA Personnel

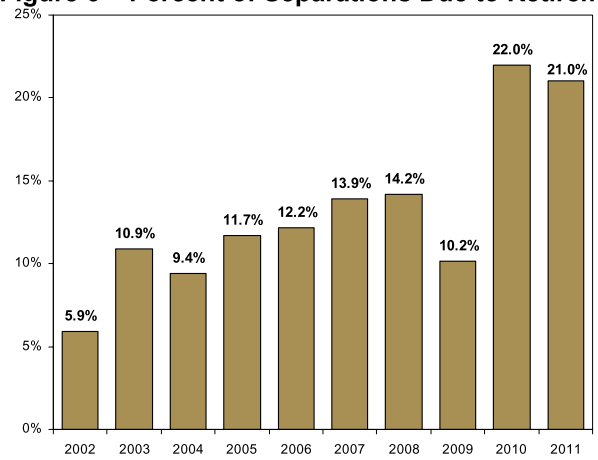


Source: 2011 State of Arizona Workforce Report. Includes covered and uncovered employees in the ADOA Personnel System, excluding limited, seasonal, and part-time of less than 0.25 FTE.

Retirement Rates

One of the critical issues facing the state is the ability to retain a skilled and effective workforce. This may be especially significant with the well-documented trend of increasing retirements and the subsequent loss of institutional knowledge (Figure 6).

Figure 6 – Percent of Separations Due to Retirement



Source: 2011 State of Arizona Workforce Report. Includes covered and uncovered employees in the ADOA Personnel System separating from state service during the fiscal year.

Current estimates suggest that over 89% of the larger state agencies are expected to have more than 25% of their active workforce eligible to retire in the next five years (2011 ADOA Human Resources System Annual Report), including fourteen agencies that are anticipated to have over 35% of their workforce eligible to retire in five years. The data further emphasizes the need for the state to be prepared to attract and retain an effective workforce in the near future.

Economic Forces

A key factor that must be taken into consideration when developing a compensation strategy to address employee salaries is the health of the economy. The U.S. Bureau of Labor Statistics reports on voluntary turnover as a measure of workers' willingness or ability to change jobs. In June 2011, the number of employees who voluntarily quit (1.9 million) was nearly a million less than the 2.8 million who quit in December 2007 when the recession began[5]. Unfortunately, it appears that economic conditions in Arizona may be slightly worse than at the national level. The Arizona unemployment rate in July was 9.4%, up one tenth of a percentage point from 9.3% in June. The U.S. unemployment rate decreased from 9.2% in June to 9.1% in July.[6]

CONCLUSION

The state made significant progress towards improving the position of state employee salaries relative to the market during FY 2007 and FY 2008. The Executive and Legislative branches sent a clear message to state employees that salary issues were important, and the gap between state employee salaries and the market was reduced to the lowest level in nearly two decades. Unfortunately, due to the economic challenges at the national and local levels, the state did not allocate funding for salary increases in FY 2009 or FY 2010. The impact on employee salaries was compounded in FY 2011 with the elimination of the performance pay program (2.75%) and the introduction of furlough days. Although the furlough days were eliminated in FY 2012, the market is projected to continue to move forward, albeit at a slower rate than in years past. It is expected that state salaries will remain below the market, or slowly lose further ground.

RECOMMENDATION

As soon as it is fiscally possible, addressing issues of state employee compensation should be a priority and the goal of bringing salaries within 5% of the market should be addressed. However, the Department of Administration understands and appreciates the realities of the current economic situation of the state's budget. When also taking into consideration the health of the economy at a national and regional level, the Department recommends deferring any salary increases until budget conditions improve.

---

[5] Job Openings and Labor Turnover – June 2011. U.S. Bureau of Labor Statistics. News Release. August 10, 2011.
[6] Arizona Workforce Employment Report, Employment & Population Statistics. August 18, 2011.

Language in this Agreement which
is new or changed from the 2005-2007
Agreement is underlined.

TABLE OF CONTENTS

Agreement 1

Purpose of Agreement 1

Article I – Scope of the Agreement 2

Article II – Recognition and Union Security 3
- Section 1: Bargaining Unit 3
- Section 2: Dues Deduction 21
- Section 3: Bulletin Boards 22
- Section 4: Personnel Transactions 24
- Section 5: Union Activity 25
- Section 6: Union Conventions, Educational Classes and Bargaining Unit Conferences 25
- Section 7: Printing of Agreement 28
- Section 8: Attendance at Local Union Meetings, Monthly Steward Meetings, or Monthly Local Union Executive Board Meetings 28
- Section 9: Telephone, Email and Fax Use 29
- Section 10: Mail Service 30
- Section 11: Visitations 30
- Section 12: Executive Board of Council 24 31
- Section 13: Loss of Benefits 31
- Section 14: Local Union Orientation 32
- Section 15: Utilization of Technologies 33

Article III – Management Rights 34

Article IV – Grievance Procedure 35
- Section 1: Definition 35
- Section 2: Grievance Steps 36
- Section 3: Arbitration Panel Procedures 38
- Section 4: Special Arbitration Procedures 40
- Section 5: Retroactivity 43
- Section 6: Pay Status of Arbitration Witnesses 43
- Section 7: Exclusive Procedure 43
- Section 8: Number of Representatives and Jurisdictions 44
- Section 9: Union Grievances 45
- Section 10: Processing Grievances 45
- Section 11: Discipline 47
- Section 12: Exclusion of Probationary Employees 49
- Section 13: Concentrated Performance Evaluation 49

Article V - Seniority 51
Section 1: General 51
Section 2: Seniority Information 51

Article VI – Hours of Work 53
Section 1: Standard 53
Section 2: Scheduling 53
Section 3: Overtime 55
Section 4: Compensatory Time 58
Section 5: Scheduling of Compensatory Time Credits 59
Section 6: Access to Work Locations 59
Section 7: Travel 59
Section 8: Meetings 60
Section 9: Alternative Work Sites 60
Section 10: Rest Periods 60
Section 11: Wash-up Time 60
Section 12: Meal Periods 60
Section 13: Call-Back Time 60
Section 14: Calls at Home 61
Section 15: Elected Officials Attending Meetings 61
Section 16: Court Appearances 62
Section 17: Alternative Work Patterns 62
Section 18: Telecommuting 63
Section 19: Telephone Related Conceptual Agreements 63

Article VII - Transfers 64
Section 0: Waiver 64
Section 1: Transfer Within Employing Units 64
Section 2: Additional Procedures 65
Section 3: Secondary Selection Procedures 66
Section 4: Definition of Permanent Vacancy 67
Section 5: Limitations 68
Section 6: Priority of Transfer Rights 69
Section 7: Interviews 69
Section 8: Job Orientation and Training 70
Section 9: Institution Closing 70

Article VIII – Layoff Procedure 71
Section 1: Application of Layoff 71
Section 2: General Layoff Procedures 71
Section 3: Notice of Layoff 72
Section 4: Reduction in Hours 73
Section 5: Employee Options Upon Notification of Layoff 73
Section 6: Restoration 75
Section 7: A Reasonable Offer 76
Section 8: Reinstatement 77
Section 9: For Informational Purposes 77

Section 10: Agency Statewide Employing Unit Layoffs 77
Section 11: Priority of Article VII and Article VIII Rights 78
Section 12: Definition of Permanent Vacancy 79
Section 13: Relocation Expenses 79
Section 14: Layoff Benefits 80
Section 15: Layoff Assistance 80

Article IX – Health and Safety 82
Section 0: Assignments 82
Section 1: First Aid Equipment and Training 82
Section 2: Tools and Equipment 83
Section 3: Transportation of Tools 83
Section 4: Protective Clothing 84
Section 5: Confidentiality of Records 84
Section 6: Buildings 84
Section 7: Medical Examination 84
Section 8: Job-related Exposure to Disease 84
Section 9: Motor Vehicles 85
Section 10: Foot Protection 86
Section 11: Safety Inspection 87
Section 12: Compliance Limitation 87
Section 13: Department of Commerce 87
Section 14: Joint Committee on Health and Safety 87
Section 15: Data Sheets 93
Section 16: Joint Health and Safety Committee Report on Ergonomics 93
Section 17: Computer Display Eye Examinations 93
Section 18: Safety Eyewear 94
Section 19: Weather Related Considerations 94
Section 20: Violence in the Workplace 95

Article X – Hearing Officer 96

Article XI - Miscellaneous 97
Section 1: Discrimination 97
Section 2: Union-Management Meetings 99
Section 3: Union-Management Meetings - Statewide 105
Section 4: Local Negotiations 105
Section 5: Notice of Promotional Exams 105
Section 6: Uniforms 106
Section 7: Damaged Personal Property 106
Section 8: Work Rules 107
Section 9: Inclement Weather 107
Section 10: Distribution of Pay Checks 109
Section 11: Commercial Drivers Licenses and School Bus Endorsements (CDL/SBE) 109
Section 12: Advisory Training Committee 110
Section 13: Training and Education 111

Section 14: Professional Development for Social Services Unit 113
Section 15: Personnel Files 115
Section 16 Contracting Out 115
Section 17: Liability Protection 117
Section 18: P.E.O.P.L.E. Deductions 117
Section 19: Affirmative Action 117
Section 20: Blood Donations 118
Section 21: Employing Unit Designations 118
Section 22: Employee Assistance 118
Section 23: Child Care 119
Section 24: Employees' Organizational Activities for Professional Social Services Unit 119
Section 25: Whistleblower 120
Section 26: Committees 120
Section 27: Arrest/Conviction Record 120
Section 28: Nurse Aide Registration 120

Article XII - Wages 122
Section 1: Wage Adjustments 122
Section 2: Pay Progression 142
Section 3: Recruitment Rates 159
Section 4: Pay Period 159
Section 5: Shift Differential 159
Section 6: Standby/On Call 159
Section 7: Flight Pay 160
Section 8: Add-ons 160
Section 9: Administrative Date For Pay Adjustments 165
Section 10: Periodic Classification/Pay Range Assignment Meetings 165
Section 11: Pay Administration 166

Article XIII – Employee Benefits 171
Section 1: Health Insurance 171
Section 2: Life Insurance 172
Section 3: Dental Insurance 172
Section 4: Income Continuation Insurance 172
Section 5: Sick Leave 173
Section 6: Paid Annual Leave of Absence (Vacation) 179
Section 7: Leave for Promotional Exams 185
Section 8: Leaves of Absence Without Pay 186
Section 9: Holidays 187
Section 10: Military Service 190
Section 11: Jury Duty and Witness Status 194
Section 12: Voting Time 194
Section 13: Retirement 195
Section 14: Meals While on Duty 195
Section 15: Hazardous Employment Status 196
Section 16: Administration of Worker's Compensation Benefits 200

Section 17: Hostage Leave 201
Section 18: Catastrophic Leave 201
Section 19: Employee Funded Reimbursement Account 204
Section 20: Critical Incidents 204
Section 21: Specialized Disaster Relief Services 204

Article XIV – No Strike or Lockout 205
Section 1: General 205
Section 2: Dispute Resolution 206

Article XV - General 207
Section 1: Obligation to Bargain 207
Section 2: Partial Invalidity 207
Section 3: Definition of Probationary Employee 208
Section 4: Definition of Appointing Authority 208
Section 5: Definition of Seasonal Employment 208
Section 6: Definition of Operational Need 208
Section 7: Termination of Agreement 208
Section 8: Negotiations of Future Agreements 209

Article XVI - Travel 210
Section 1: Definitions 210
Section 2: Travel Reimbursement 210
Section 3: Lodging 213
Section 4: Miscellaneous Travel Expenses 214
Section 5: Use of State Vehicles 215

Negotiating Note No. 1 – Rest Breaks 216

Negotiating Note No. 2 – Rest Breaks ULP 216

Negotiating Note No. 3 – Rest Breaks for Correctional Officers and Youth Counselors 216

Negotiating Note No. 4 – FLSA Coverage 217

Negotiating Note No. 5 – Agreement Regarding Overtime for Department of Natural Resources Technical and Blue Collar Employees and Security and Public Safety Employees Classified as Ranger 217

Negotiating Note No. 6 – Special Negotiations for Selected Classes Included in the Security and Public Safety Bargaining Unit In the Department of Natural Resources 218

Negotiating Note No. 6A – Special Negotiations for Selected Classes Included in the Security and Public Safety Bargaining Unit In the Department of Natural Resources 220

Negotiating Note No. 7 – Training Assistance to Developmentally Disabled Center Employees 222

Negotiating Note No. 8 – Performance Evaluations 223

Negotiating Note No. 9 – Overtime for Fire Crash Rescue Specialist Classification 224

Negotiating Note No. 10 – Time Reporting Records-Blue Collar Unit 224

Negotiating Note No. 11 – Duties Outside of Position Description 224

Negotiating Note No. 12 – Annual Leave Schedule-Fire Crash Rescue 224

Negotiating Note No. 13 – Dress and Grooming Code-DOC 225

Negotiating Note No. 14 – Raised Minimum Rates (RMRs) and Hiring Above the Minimum (HAM) 225

Negotiating Note No. 15 – Passing of Medication 226

Negotiating Note No. 16 – DOT - DMV Pay Status 226

Negotiating Note No. 17 – Add-On Pilot Program 226

Negotiating Note No. 18 – PSS Steward Activities 227

Negotiating Note No. 19 – Probation\Parole Agent Transfer 227

Negotiating Note No. 20 – Probation and Parole Agents (C), Social Worker Correction (C), and Offender Classification Specialists (B) Permissive Transfers 228

Negotiating Note No. 21 – PSS Overtime Compensation for Probation and Parole Agents 228

Negotiating Note No. 22 – TECH - AALAS Certification for UW Madison Animal Research Technicians 229

Negotiating Note No. 23 – DHFS Clinical Social Workers 229

Negotiating Note No. 24 – Distribution of Medication in DHFS/MMHI and DVA/Union Grove 230

Negotiating Note No. 25 – Reimbursement of Within Headquarters City Meals for Conservation Warden Field Training Officers 231

Memorandum of Understanding No. 1 – Joint Committee on Sick Leave Use 232

Memorandum of Understanding No. 2 – Method to Improve Communications between Regional Managerial Staff and Probation/Parole Agents 232

Memorandum of Understanding No. 3 – Correctional Sergeant and Youth Counselor Advanced Demotion 232

Memorandum of Understanding No. 4 – Direct Deposit of Payroll Checks 233

Memorandum of Understanding No. 5 – Layoff 233

Memorandum of Understanding No. 6 - Department of Corrections – Probation and Parole Agent Case Loads 234

Memorandum of Understanding No. 7 – Probation and Parole Agents Work Schedules 235

Memorandum of Understanding No. 8 – PSS Beepers 236

Memorandum of Understanding No. 9 – DOC Probation and Parole Agents-Use of Beepers/Pagers During Off Duty Hours 236

Memorandum of Understanding No. 10 – Joint Independent Medical Examiners 237

Memorandum of Understanding No. 11 – Alternative Work Patterns 238

Memorandum of Understanding No. 12 – Pay Rate for Select Voluntary Demotions-Department of Agriculture, Trade and Consumer Protection 238

Memorandum of Understanding No. 13 – Injured Workers Re-Employment 239

Memorandum of Understanding No. 14 – Security and Public Safety Unit (SPS)-Transfers 240

Memorandum of Understanding No. 15 – Transfer in Event of Closing of Youth Center 240

Memorandum of Understanding No. 16 –SPS - Wrongful Orders 241

Memorandum of Understanding No. 17 – Machinist Apprenticeship 242

Memorandum of Understanding No. 18 – Agreement Between AFSCME Council 24, WSEU and the Department of Natural Resources 242

Memorandum of Understanding No. 19 – Agreement Between AFSCME Council 24, WSEU and the Department of Natural Resources 243

Memorandum of Understanding No. 20 – Experiential Recreation Specialists and Youth Counselors 243

Memorandum of Understanding No. 21 – Labor-Management Cooperation 244

Memorandum of Understanding No. 22 – Apprenticeship Programs 245

Memorandum of Understanding No. 23 – Black Belts and Dress Shoes-DOC and DHFS 245

Memorandum of Understanding No. 24 – Email Lists 245

Memorandum of Understanding No. 25 – Contracting Out Procurements under Ch. 16, Wisc. Stats. 245

Memorandum of Understanding No. 26 – Act 33 246

Memorandum of Understanding No. 27 – Restoration from Layoff 247

Memorandum of Understanding No. 28 – Correctional Sergeant Promotion (SPS) 247

Memorandum of Understanding No. 29 – PSS DOC Beepers 248

Memorandum of Understanding No. 30 – Regional Labor/Management Meetings-ASU Staff in the Division of Community Corrections 249

Memorandum of Understanding No. 31 – Special Notice on Postings 249

Memorandum of Understanding No. 32 – TECH Unit Plumbing Specialty Add-on 249

Memorandum of Understanding No. 33 – Fire Duty Readiness Payment for DNR Foresry Technicians 250

APPENDIX 1 – Administrative Support Pay Schedule 251

APPENDIX 1 – Blue Collar & Non-Building Trades Seniority Based Transaction Grid 252

APPENDIX 1 – Security & Public Safety Pay Schedule 253

APPENDIX 1 – Technical Pay Schedule 254

APPENDIX 1 –Professional Social Services Pay Schedule 255

APPENDIX 2 – Administrative Support Unit Pay Schedule 256

APPENDIX 2 – Blue Collar & Non-Building Trades Seniority Based Transaction Grid 257

APPENDIX 2 – Security & Public Safety Pay Schedule 258

APPENDIX 2 – Technical Pay Schedule 259

APPENDIX 2 –Professional Social Services Pay Schedule 260

APPENDIX 3 – Structure 1: SPS – Pay Ranges 05-31 & 05-32 261

APPENDIX 3 – Structure 3: Pay Grid 6-25 Technical Bargaining Unit (Pilots) 268

APPENDIX 3 – Structure 4 271

APPENDIX 3 – Structure 5: Technical (RCT) Pay Structure 279

APPENDIX 3 – Structure 5: Technical (RCT) Pay Structure 280

APPENDIX 3 – Structure 5: Technical (RCT) Pay Structure 282

APPENDIX 3 – Structure 6: Professional Social Services (P&P Agents A, B, C; Social Worker Corrections A, B, C; Corrections Program Specialist Obj; and Classification Specialist A & B) Pay Structure 284

APPENDIX 4 – Administrative Support Unit Pay Schedule 290

APPENDIX 4 – Blue Collar & Non-Building Trades Seniority Based Transaction Grid 291

APPENDIX 4 – Security & Public Safety Pay Schedule 292

APPENDIX 4 – Technical Pay Schedule 293

APPENDIX 4 – Professional Social Services Pay Schedule 294

APPENDIX 5 – Personnel Transaction Pay Adjustments 295

APPENDIX 6 – Supplemental Health Insurance Conversion Credits Upon Retirement 300

APPENDIX 7 – Pay Administration for select classifications 301

APPENDIX 8 – Counterpart Pay Range Designations 311

APPENDIX 9 – Action on 2005-2007 Negotiating Notes 312

APPENDIX 10 – Action on 2005-2007 Memoradna of Understanding 314

Management Bargaining Team 315

Union Bargaining Team 318

Index 320

2005-2007 に新規、又は変更された本協約の言葉には下線が引かれています。

目次

協約・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
協約の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

第１条－協約の範囲・・・・・・２

第２条－認識と組合保障・・・・・３
第１節：交渉単位・・・３
第２節：会費引き落とし・・・２１
第３節：掲示板・・・２２
第４節：人事取引・・・２４
第５節：組合活動・・・２５
第６節：組合の規則、教育クラスと交渉単位会議・・・２５
第７節：協約の印刷・・・２８
第８節：地域組合会議、月例幹事会議、または月例地域組合理事会への出席・・・２８
第９節：電話、電子メールとファックスの使用・・・２９
第 10 節：メールサービス・・・３０
第 11 節：参観・・・３０
第 12 節：評議会の 24 理事会・・・３１
第 13 節：利点の損失・・・３１
第 14 節：地域組合の事前説明・・・３２
第 15 節：技術の利用・・・３３

第３条－経営権・・・・・３４

第４条－苦情処理・・・・・３５
第１節：定義・・・３５
第２節：苦情処理の手順・・・３６
第３節：仲裁パネル手続・・・３８
第４節：特別な仲裁手続・・・４０
第５節：遡及・・・４３
第６節：調停承認への支払い状態・・・４３
第７節：排他的な手順・・・４３

第８節：代表者及び管轄区域の数・・・４４
第９節：組合の苦情・・・４５
第 10 節：苦情処理・・・４５
第 11 節：規律・・・４７
第 12 節：試用従業員の排除・・・４９
第 13 節：集中した性能評価・・・４９

第５条ー年功序列・・・・・５１
第１節：全般・・・５１
第２節：年功序列の情報・・・５１

第６条ー勤務時間・・・・・５３
第１節：標準・・・５３
第２節：スケジュール・・・５３
第３節：残業・・・５５
第４節：代休・・・５８
第５節：代休計画・・・５９
第６節：職場へのアクセス・・・５９
第７節：旅行・・・５９
第８節：会議・・・６０
第９節：代替作業サイト・・・６０
第 10 節：休憩時間・・・６０
第 11 節：開始時間・・・６０
第 12 節：食事期間・・・６０
第 13 節：再雇用期間・・・６０
第 14 節：在宅待機・・・６１
第 15 節：会議参加へ選出された職員・・・６１
第 16 節：裁判所の対面・・・６１
第 17 節：代替業務のパターン・・・６２
第 18 節：在宅勤務・・・６３
第 19 節：基本協約関連電話・・・６３

第７条ー配置転換・・・・・６４
第０節：権利放棄・・・６４
第１節：雇用単位内での配置転換・・・６４
第２節：追加の手順・・・６５

第３節：二次選考手続・・・６６
第４節：恒久的な欠員の定義・・・６７
第５節：制限・・・６８
第６節：譲渡権の優先順位・・・６９
第７節：面接・・・６９
第８節：業務の事前説明及び訓練・・・７０
第９節：協会閉会・・・７０

第８条ー解雇手続き・・・・・７１
第１節：解雇の適用・・・７１
第２節：一般的な解雇手続き・・・７１
第３節：解雇通知・・・７２
第４節：時間の削減・・・７３
第５節：解雇通知上の従業員選択肢・・・７３
第６節：修復・・・７５
第７節：妥当な提案・・・７６
第８節：復職・・・７７
第９節：情報提供・・・７７
第 10 節：全州にわたる雇用単位の解雇の仲介・・・７７
第 11 節：第７条と第８条の権利の優先順位・・・７８
第 12 節：恒久的な欠員の定義・・・７９
第 13 節：配置転換経費・・・７９
第 14 節：解雇給付金・・・８０
第 15 節：解雇援助・・・８０

第９条ー健康と安全・・・・・８２
第０節：任務・・・８２
第１節：応急処置の設備と研修・・・８２
第２節：手段と準備・・・８３
第３節：輸送の手段・・・８３
第４節：防護服・・・８４
第５節：記録の機密性・・・８４
第６節：建築物・・・８４
第７節：健康診断・・・８４
第８節：仕事に関連した病気の影響・・・８４
第９節：自動車・・・８５

第 10 節：足の保護・・・８６
第 11 節：安全検査・・・８７
第 12 節：法令遵守の制限・・・８７
第 13 節：商務省・・・８７
第 14 節：健康と安全の共同委員会・・・８７
第 15 節：データシート・・・９３
第 16 節：健康と安全の共同委員会の人間工学報告書・・・９３
第 17 節：コンピュータディスプレイの目の検査・・・９３
第 18 節：安全めがね・・・９４
第 19 節：天気関連の考慮事項・・・９４
第 20 節：職場内暴力・・・９５

第 10 条－審査官・・・・・９６

第 11 条－その他・・・・・９７
第１節：差別・・・９７
第２節：労使会議・・・９９
第３節：全州にわたる労使会議・・・１０５
第４節：地方交渉・・・１０５
第５節：昇進試験のお知らせ・・・１０５
第６節：制服・・・１０６
第７節：損なわれた個人資産・・・１０６
第８節：仕事のルール・・・１０７
第９節：荒れ模様の天気・・・１０７
第 10 節：給料の配分・・・１０９
第 11 節：商業運転免許証やスクールバスの交通違反記録・・・１０９
第 12 節：勧告委員会・・・１１０
第 13 節：研修と教育・・・１１１
第 14 節：社会的サービス部門のための専門の開発・・・１１３
第 15 節：人員ファイル・・・１１５
第 16 節：委託・・・１１５
第 17 節：保護責任・・・１１７
第 18 節：控除・・・１１７
第 19 節：肯定的行動・・・１１７
第 20 節：献血・・・１１８
第 21 節：雇用単位の採用・・・１１８

第 22 節：従業員援助・・・１１８
第 23 節：育児・・・１１９
第 24 節：職業上の社会貢献に係る従業員の組織的活動・・・１１９
第 25 節：公益通報者・・・１２０
第 26 節：委員会・・・１２０
第 27 節：逮捕/有罪判決の記録・・・１２０
第 28 節：看護士助手の登録・・・１２０

第 12 条ー給料・・・・・１２２
第１節：給料調整・・・１２２
第２節：昇給・・・１４２
第３節：欠員率・・・１５９
第４節：給与期間・・・１５９
第５節：企業別賃金差の変化・・・１５９
第６節：待機・・・１５９
第７節：航空手当・・・１６０
第８節：追加料金・・・１６０
第９節：給与の調整のための管理日・・・１６５
第 10 節：定期的分類／賃金格差決定会議・・・１６５
第 11 節：給料管理・・・１６６

第 13 条ー従業員利益・・・・・１７１
第１節：健康保険・・・１７１
第２節：生命保険・・・１７２
第３節：歯科保険・・・１７２
第４節：収入継続保険・・・１７２
第５節：病気休暇・・・１７３
第６節：年次有給休暇・・・１７９
第７節：昇進試験休暇・・・１８５
第８節：無休欠勤・・・１８６
第９節：休暇・・・１８７
第 10 節：兵役・・・１９０
第 11 節：陪審義務と証人の身分・・・１９４
第 12 節：投票時間・・・１９４
第 13 節：退職・・・１９５
第 14 節：勤務中の食事・・・１９５

第 15 節：危険な就業・・・１９６
第 16 節：労働者補償給付の管理・・・２００
第 17 節：治療休暇・・・２０１
第 18 節：介護休暇・・・２０１
第 19 節：返済報告・・・２０４
第 20 節：重大な出来事・・・２０４
第 21 節：専門的な災害救援サービス・・・２０４

第 14 条－ストライキなし又は作業所閉鎖・・・２０５
第１節：全般・・・２０５
第２節：論争の解決・・・２０６

第 15 条－全般・・・２０７
第１節：義務協定・・・２０７
第２節：部分的無効・・・２０７
第３節：試用従業員の定義・・・２０８
第４節：権限の定義・・・２０８
第５節：季節的雇用の定義・・・２０８
第６節：守るべき規則の定義・・・２０８
第７節：協定の終了・・・２０８
第８節：次の協定に関する交渉・・・２０９

第 16 条－旅行・・・２１０
第１節：定義・・・２１０
第２節：旅行の返済・・・２１０
第３節：施設・・・２１３
第４節：その他の旅費・・・２１４
第５節：車両の使用・・・２１５

交渉メモ NO.１　休憩時間・・・２１６
交渉メモ NO.２　休憩時間 ULP・・・２１６
交渉メモ NO.３　矯正役員や青少年カウンセラーのための休憩時間・・・２１６
交渉メモ NO.４　FLSA の填補範囲・・・２１６
交渉メモ NO.５　天然資源技術とブルーカラーの従業員と、レンジャーなどセキュリティと公安の職員の部門のために時間外勤務に関する協定・・・２１６
交渉メモ NO.６　天然資源省の安全及び公安交渉団体を含む特定の階層（等級）

のための特別交渉・・・２１８
交渉メモNO.６A　天然資源省の安全及び公安交渉団体を含む特定の階層（等級）
のための特別交渉・・・２２０
交渉メモNO.７　発達障害センター職員への研修支援・・・２２２
交渉メモNO.８　業績評価・・・２２３
交渉メモNO.９　等級別消防士の残業・・・２２４
交渉メモNO.10　ブルーカラー団体の報告・・・２２４
交渉メモNO.11　職域規定書の規定外の義務・・・２２４
交渉メモNO.12　消防の年次休暇のスケジュール・・・２２４
交渉メモNO.13　服装とDOCコードの手入れ・・・２２５
交渉メモNO.14　発生の最小レート（RMRs)、最小雇用（HAM)・・・２２５
交渉メモNO.15　薬の受け渡し・・・２２６
交渉メモNO.16　DOTーDMV 身分に応じた給料・・・２２６
交渉メモNO.17　パイロットプログラムの追加料金・・・２２６
交渉メモNO.18　PSS世話役の活動・・・２２７
交渉メモNO.19　保護観察・・・２２７
交渉メモNO.20　保護観察と仮釈放代理人（C)、ソーシャルワーカー訂正（C)、
犯罪分類スペシャリスト（B)、許容される配置転換・・・２２８
交渉メモNO.21　PSS 執行猶予や仮釈放エージェントのための超過勤務手当・・・２２８
交渉メモNO.22　TECH-AALAS UWマディソン動物研究技術者の認定・・・２２９
交渉メモNO.23　DHFS　臨床ソーシャルワーカー・・・２２９
交渉メモNO.24　DHFS／MMHIとDVA労働組合団体の薬の配布・・・２３０
交渉メモNO.25　本部地域内における保全官の指導官への食費補償・・・２３１

覚書NO.1　病気休暇の使用に関する合同委員会・・・２３２
覚書NO.2　地域の管理職との間でコミュニケーションを改善する方法
保護観察/仮釈放エージェント・・・２３２
覚書NO.3　矯正軍曹と青少年カウンセラー上級降格・・・２３２
覚書NO.4　給与小切手の直接金・・・２３２
覚書NO.5　レイオフ・・・２３３
覚書NO.6　保護観察や仮釈放代理人部門の事例・・・２３４
覚書NO.7　保護観察や仮釈放代理人の勤務スケジュール・・２３５
覚書NO.8　PSSポケベル・・２３６
覚書NO.9　勤務時間外にポケベルを持たされているDOC(矯正局）の保護観察及び仮釈放部
門の職員・・２３６
覚書NO.10　独立医療審査への参加・・２３７

覚書NO.11　代替作業パターン・・２３８
覚書NO.12　任意農業部門、貿易および消費者保護のための料金支払い・・２３８
覚書NO.13　負傷した労働者の再雇用・・２３９
覚書NO.14　セキュリティと公安部（SPS)、配置転換・・２３９
覚書NO.15　青少年センターの閉鎖イベントの移動・・２４０
覚書NO.16　SPS　不正な受注・・２４１
覚書NO.17　機械工の職業訓練・・２４２
覚書NO.18　AFSCME協議会24、WSEUと天然資源省との間の協定・・２４２
覚書NO.19　AFSCME協議会24、WSEUと天然資源省との間の協定・・２４３
覚書NO.20　体験レクリエーションの専門家や青年のカウンセラー・・２４３
覚書NO.21　労使協力・・２４４
覚書NO.22　職業訓練プログラム・・２４５
覚書NO.23　ブラックベルトとドレスシューズ- DOCとDHFS・・２４５
覚書NO.24　電子メールのリスト・・２４５
覚書NO.25　ウイスコンシン州（法）１６章の調達の義務を免れる・・２４５
覚書NO.26　法３３・・２４６
覚書NO.27　解雇からの復職・・２４７
覚書NO.28　矯正巡査部長　昇進・・２４７
覚書NO.29　PSS　DOC　ポケベル・・２４８
覚書NO.30　地域の労働／矯正部門スタッフのASUマネジメント会議・・・２４９
覚書NO.31　配属に関する特別な注意事項・・・２４９
覚書NO.32　TECH配管工団体の特別追加料金・・・２４９
覚書NO.33　DNR林業技術者のための火災準備支払い義務・・・２５０

付録１　管理サポートの有料スケジュール・・・２５１
付録１　ブルーカラー及び非店舗型小売業者の年功権を元にした契約表・・・２５２
付録１　セキュリティ＆公安給料明細書・・・２５３
付録１　技術給料明細書・・・２５４
付録１　専門的な社会福祉の給料明細書・・・２５５

付録２　行政支援団体の給料明細書・・・２５６
付録２　ブルーカラー及び非店舗型小売業者の年功権を元にした契約表・・・２５７
付録２　セキュリティ＆公安給料明細書・・・２５８
付録２　技術給料明細書・・・２５９
付録２　専門的な社会福祉の給料明細書・・・２６０

付録３-大系１　SPS-支払幅　05-31＆05-32・・・２６１
付録３-大系３　技術的な交渉単位 6-25 の支払・・・２６８
付録３-大系４　・・・２７１
付録３-大系５　技術的な（RCT）給料大系・・・２７９
付録３-大系５　技術的な（RCT）給料大系・・・２８０
付録３-大系５　技術的な（RCT）給料大系・・・２８２
付録３-大系６　専門的な社会福祉給料大系・・・２８４
付録４　行政支援団体の給料明細書・・・２９０
付録４　ブルーカラー及び非店舗型小売業者の年功権を元にした契約表・・・２９１
付録４　セキュリティ＆公安給料明細書・・・２９２
付録４　技術給料明細書・・・２９３
付録４　専門的な社会福祉の給料明細書・・・２９４

付録５　人事給料調整の取り扱い・・・２９５
付録６　退職時の追加の健康保険変換単位・・・３００
付録７　行政の管理給料・・・３０１
付録８　選任範囲の給料・・・３１１
付録９　２００５～２００７年の交渉記録・・・３１２
付録１０　２００５～２００７年の提案の申し合わせ・・・３１４

経営交渉チーム・・・３１５
組合交渉チーム・・・３１８
インデックス・・・３２０

フランスにおける現地調査概要

調査期間：平成２３年１１月１９日（土）～２７日（日）
調査団体：訪問した公共団体及び対応者は、以下のとおり。

●１１月２１日（月）

・バス・ノルマンディ州カルバドス県

Marc Baisnée（人事部次長）
Gilles de Mascureau（人事部課長）
François Griset（人事部キャリア給与課係長）

・バス・ノルマンディ州副議長

Alain Tourret 副議長（Moult 市長）

・バス・ノルマンディ州人事部

Alexandre Follot（国際部長）
Sylvie Coeur de Roy（人事部長）
Noëmie Berthet（国際部）

●１１月２２日（火）

・サントル州ウール＝エ＝ロワール県シャルトル市

Benoit Desormeaux（シャルトル市官房）
Pascale Vandenberghe（人事部長）

●１１月２３日（水）

・パリ・シアンスポ Luc Rouban 教授

・パリ交通公団（ＲＡＴＰ）

Marie-Christine Raoult（社会監察官）

●１１月２４日（木）

・労働者の力（ＦＯ）

Didier Rosez（事務次長（公的サービス担当））

・内務省自治体総局

Laurence Meizin（公選職・地方公務員課長）

●１１月２５日（金）

・パリ市人事部

Sophie Prince（人事課長）
Martine Pech（給与課係長）
Christine Choisy-Bouan（社会関係課）
Jean-Baptiste Larible（人事部付補佐官）

フランスにおける公務員の人数

	2009年12月31日現在		1998年12月31日時点		増減率
国家公務 **（各省及び行政的公施設法人）**					
官吏	1,647,758	69%	1,751,653	71%	-6.3%
非正規職員	360,907	15%	307,706	13%	15%
工廠労務者(1) (ouvriers d'Etat)	42,473	2%	64,331	3%	-51%
文官職員の合計	**2,051,138**	**86%**	**2,123,690**	**87%**	**-4%**
教員	*875,714*	*文官職員の42.7%*			
教員以外	*1,175,424*	*文官職員の57.3%*			
武官	341,226	14%	328,405	13%	4%
文官と武官の合計	**2,392,364**	**100%**	**2,452,095**	**100%**	**-2%**
地方公務 **（行政的公施設法人を含む）**					
官吏	1,400,720	78%	942,940	74%	32.7%
非正規職員	354,336	20%	266,007	21%	24.9%
保育補助員(2) (assistantes maternelles)	47,865	3%	57,112	5%	-19.3%
医師(3)	665	0%			
武官	2,350	0%			
文官と武官の合計	**1,805,936**	**100%**	**1,266,059**	**100%**	**29.9%**
病院公務					
官吏	816,048	74%	710,001	79%	13.0%
非正規職員	175355	16%	105,777	12%	39.7%
保育補助員 (2)	1,977	0%			
医師(3)	106,688	10%	88,054	10%	17.5%
その他	5	0.0005%	320	0.04%	-6300%
合計	**1,100,073**	**100%**	**904,152**	**100%**	**17.8%**
三公務合計					
官吏	3,864,526	73%	3,404,594	74%	11.9%
非正規職員	890,598	17%	679,490	15%	23.7%
工廠労務者	42,473	1%	64,331	1%	-51.5%
保育補助員	49,842	1%	57,112	1%	-14.6%
医師	107,353	2%	88,054	2%	18.0%
文官職員の合計	**4,954,792**	**94%**	**4,293,581**	**93%**	**13.3%**
教員	*875,714*	*文官職員の17.7%*			
教員以外	*4,079,078*	*文官職員の82.3%*			
武官	343,576	6%	328,405	7%	
その他	5	0%	320	0%	-6300.0%
合計	**5,298,373**	**100%**	**4,622,306**	**100%**	**12.8%**

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2010-2011, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres, p. 294 et p. 304に依拠して作成した。公務員分類方法は、原典に従っている。なお、1998年時点と2009年時点とでは集計方法に違いがある。

（1）工廠労務者も非正規職員の一種である。

（2）保育補助員も官吏ではないが、非正規職員と別扱いにすることについて、原典は特に理由を説明していない。

（3）医師も官吏ではないが、非正規職員と別扱いすることについて、原典は特に理由は説明をしていない。

フランス地方公共団体における公務員の人数

		2008年(1)	2009年(1)	増減率	2009年時における比率
市町村	官吏	798,313	804,183	0.7%	79%
	非正規職員	200,895	199,354	-0.8%	20%
	保育補助員	11,769	12,194	3.5%	1%
	合計	1,010,977	1,015,731	0.5%	100%
県	官吏	210,920	221,721	4.9%	77%
	非正規職員	36,212	34,801	-4.1%	12%
	保育補助員	30,070	31,425	4.3%	11%
	合計	277,202	287,947	3.7%	100%
州	官吏	60,819	67,433	9.8%	86%
	非正規職員	14,490	11,185	-29.5%	14%
	保育補助員	0	0	0.0%	0%
	合計	75,309	78,618	4.2%	100%
全(狭義の)地方公共団体	官吏	1,070,052	1,093,337	2.1%	79%
	非正規職員	251,597	245,340	-2.6%	18%
	保育補助員	41,839	43,619	4.1%	3%
	合計	1,363,488	1,382,296	1.4%	100%
市町村行政的公施設法人	官吏	78,482	81,585	3.8%	64%
	非正規職員	40,937	41,976	2.5%	33%
	保育補助員	3,193	3,043	-4.9%	2%
	合計	122,612	126,604	3.2%	100%
市町村共同行政的公施設法人	官吏	158,881	168,923	5.9%	75%
	非正規職員	51,838	55,794	7.1%	25%
	保育補助員	1,068	1,203	11.2%	1%
	合計	211,787	225,920	6.3%	100%
県行政的公施設法人	官吏	55,654	56,810	2.0%	87%
	非正規職員	8,435	8,375	-0.7%	13%
	保育補助員	1	0	100.0%	0%
	合計	64,090	65,185	1.7%	100%
その他の行政的公施設法人	官吏	4,456	2,415	-84.5%	41%
	非正規職員	4,497	3,516	-27.9%	59%
	保育補助員	0	0	0.0%	0%
	合計	8,953	5,931	-51.0%	100%
全行政的公施設法人	官吏	297,473	309,733	4.0%	73%
	非正規職員	105,707	109,661	3.6%	26%
	保育補助員	4,262	4,246	-0.4%	1%
	合計	407,442	423,640	3.8%	100%
全地方公務	官吏	1,367,525	1,403,070	2.5%	78%
	非正規職員	357,304	355,001	-0.6%	20%
	保育補助員	46,101	47,865	3.7%	3%
	合計	1,770,930	1,805,936	1.9%	100%

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2010-2011, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres, p. 294 et p. 335に依拠して作成した。公務員の分類方法は、原典に従っている。

(1) いずれも12月31日時点における値。

俸給指数表①

格付指数	俸給指数
100	203
101	204
102	204
103	205
・・・	・・・
290	292
291	292
・・・	・・・
297	292
298	293
・・・	・・・
1015	821

1982年12月23日のデクレ82-1105号別表Ａから抜粋して作成した。同表の最終改正は2009年7月3日のデクレ2009-824号2条による。

俸給指数表②

俸給指数	俸給年額（ユーロ）（退職年金保険料控除）
203	1, 127, 939
204	1, 133, 495
205	1, 139, 052
・・・	・・・
510	2, 833, 739
511	2, 839, 295
・・・	・・・
821	4, 561, 763

1985年10月24日のデクレ85-1148号別表Ｂから抜粋して作成した。同表の最終改正は201年7月1日のデクレ第2010-761号による。

一般消防吏員の職群（カテゴリーC）

官等	号俸	格付指数	昇給期間	
			最長	最短
消防司令(adjudant)	7号俸	529		
	6号俸	499	4年	3年
	5号俸	469	4年	3年
	4号俸	440	3年	2年3月
	3号俸	410	3年	2年3月
	2号俸	387	3年	2年3月
	1号俸	358	3年	2年3月
消防司令補(sergent)	6号俸	479		
	5号俸	449	4年	3年
	4号俸	427	3年6月	2年9月
	3号俸	398	3年6月	2年9月
	2号俸	380	2年6月	2年
	1号俸	351	2年6月	2年
消防士長(caporal)	11号俸	446		
	10号俸	427	4年	3年
	9号俸	398	4年	3年
	8号俸	380	4年	3年
	7号俸	364	4年	3年
	6号俸	351	3年	2年
	5号俸	336	3年	2年
	4号俸	322	3年	2年
	3号俸	207	2年	1年6月
	2号俸	302	2年	1年6月
	1号俸	299	1年	1年
消防士(sapeur)	11号俸	413		
	10号俸	389	4年	3年
	9号俸	374	4年	3年
	8号俸	360	4年	3年
	7号俸	347	4年	3年
	6号俸	333	3年	2年
	5号俸	323	3年	2年
	4号俸	310	3年	2年
	3号俸	303	2年	1年6月
	2号俸	299	2年	1年6月
	1号俸	298	1年	1年

職業消防吏員の職群の個別規程に関する1990年9月25日のデクレ第90-851号13条及びＦＯ提供資料に依拠して作成した。

中間職消防吏員の職群（カテゴリーB）

官等	号俸	格付指数	昇給期間	
			最長	最短
消防監(lieutenants)	8号俸	638		
	7号俸	600	3年6月	3年
	6号俸	567	3年	2年6月
	5号俸	525	3年	2年6月
	4号俸	489	2年6月	2年
	3号俸	455	2年6月	2年
	2号俸	420	2年	1年6月
	1号俸	379	1年6月	1年6月
消防司令長(majors)	9号俸	560		
	8号俸	544	4年	3年
	7号俸	520	4年	3年
	6号俸	483	3年	2年6月
	5号俸	450	3年	2年6月
	4号俸	426	2年6月	2年
	3号俸	397	2年	1年6月
	2号俸	380	2年	1年6月
	1号俸	362	1年6月	1年6月

職業消防吏員のうち消防監及び消防司令長の職群の個別規程に関する2001年7月30日のデクレ第2001-681号20条に依拠して作成した。

管理職職業消防吏員の職群（カテゴリーA）

官等	号俸	格付指数	昇給期間	
			最長	最短
消防長(colonel)	6号俸	ＨＥＡ		
	5号俸	1015	3年3月	2年6月
	4号俸	980	3年3月	2年6月
	3号俸	901	3年	2年6月
	2号俸	852	3年	2年6月
	1号俸	801	2年9月	2年
消防総監(lieutenant-colonel)	7号俸	966		
	6号俸	910	3年3月	2年6月
	5号俸	831	3年3月	2年6月
	4号俸	771	2年6月	2年
	3号俸	700	2年6月	2年
	2号俸	620	2年	1年6月
	1号俸	560	2年	1年6月
消防司監(commandant)	7号俸	881		
	6号俸	821	3年3月	2年6月
	5号俸	759	3年3月	2年6月
	4号俸	695	2年6月	2年
	3号俸	620	2年6月	2年
	2号俸	565	2年	1年6月
	1号俸	520	2年	1年6月
消防正監(capitaine)	10号俸	750		
	9号俸	710	4年	3年
	8号俸	668	4年	3年
	7号俸	621	4年	3年
	6号俸	588	3年6月	2年9月
	5号俸	540	3年6月	2年9月
	4号俸	492	3年	2年3月
	3号俸	458	2年6月	2年
	2号俸	430	1年	1年
	1号俸	379	1年6月	1年6月

職業消防吏員のうち消防正監、消防司監、消防総監、消防長の職群の個別規程に関する2001年7月30日のデクレ第2001-682号9条に依拠して作成

号俸外(hors échelle=HE)グループ官吏俸給表(ユーロ)

グループ	シェヴロン(chevron)		
	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
A	48 951, 44	50 896, 17	53 507, 65
B	53 507, 65	55 785, 75	58 786, 18
Bの2	58 786, 18	60 341, 96	61 953, 30
C	61 953, 30	63 286, 83	64 675, 91
D	64 675, 91	67 620, 78	70 565, 65
E	70 565, 65	73 343, 82	−
F	76 066, 43	−	−
G	83 400, 81	−	

1985年10月24日のデクレ第85-1148号6条Ⅱに依拠して作成した。同条の最終改正は、2010年7月7日のデクレ第2010-761号による。

2008年及び2009年における男女別官民月額給与比較（ユーロ）

	国家公務			地方公務			病院公務			民間部門		
	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体
2009年	**2,225**	**2,604**	**2,377**	**1,742**	**1,920**	**1,830**	**2,017**	**2,561**	**2,156**			
幹部クラス(cadres)	2,413	2,967	2,620	2,891	3,457	3,179	4,039	5,199	4,659			
教員以外	3,498	4,021	3,799									
医師・薬剤師以外							3,124	3,924	3,537			
医師・薬剤師							4,227	5,439	4,879			
中間職員	1,982	2,209	2,096	2,081	2,285	2,166	2,190	2,339	2,215			
一般職員	1,697	1,818	1,743			1,618	1,628	1,684	1,643			
2008年	**2,177**	**2,548**	**2,328**	**1,643**	**1,857**	**1,744**	**2,004**	**2,597**	**2,158**	**1,795**	**2,219**	**2,069**
幹部クラス(cadres)	2,376	2,929	2,587	2,816	3,396	6,120	4,063	5,254	4,713	3,347	4,375	4,083
教員以外	3,401	3,926	3,707									
医師・薬剤師以外							3,159	3,959	3,578			
医師・薬剤師							4,237	5,478	4,920			
中間職員	1,939	2,139	2,041	1,965	2,097	2,016	2,177	2,336	2,205	1,908	2,180	2,068
一般職員	1,648	1,745	1,685	1,450	1,642	1,543	1,606	1,664	1,622	1,377	1,548	1,487

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2010-2011, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres, p. 197に依拠して作成した。

ドイツにおける現地調査概要

調査期間：平成２３年９月２５日（日）～１０月２日（日）

調査団体：訪問した公共団体及び対応者は、以下のとおり。

● ９月２６日（月）

・DBB（ドイツ官吏同盟）ヘッセン州支部

Walter Spiess（Landesvorsitzender：州代表）

・VKA（自治体雇用主連盟）本部

Manfred Hoffman（事務総長）、アシスタントの女性１名

● ９月２７日（火）

・バーデン・ヴュルテンベルグ州政府

＜財務経済省＞Einsenmann 氏（次官補兼第一部長）

Gudrich 氏、Mossler 氏

＜内務省＞Umlandet 氏

● ９月２８日（水）

・フンボルト大学ベルリン法学部　Battis 教授

● ９月２９日（木）

・連邦内務省

Martina van Almsick 氏（公務員総務課長）

Manfred Jorkowski 氏

● ９月３０日（金）

・TDL（ドイツ諸州賃金決定共同体事務局）

＜TDL＞Kunt Bredendiek 氏（ＴＤＬ事務局長）

Markus Geyer 氏（ＴＤＬ副事務局長）

＜連邦内務省＞Thomas Mischlewitz 氏

・DBB（ドイツ官吏同盟）本部

Matthias Berends 氏（公務被用者部門副代理）

連邦官吏俸給表 A

給与等級	基本給（ユーロでの月額）							
	1 号俸	2 号俸	3 号俸	4 号俸	5 号俸	6 号俸	7 号俸	8 号俸
A 2	1.703,24	1.743,05	1.783,91	1.814,54	1.846,20	1.877,86	1.909,50	1.941,16
A 3	1.771,65	1.813,51	1.855,38	1.889,08	1.922,78	1.956,47	1.990,17	2.023,86
A 4	1.810,47	1.860,48	1.910,52	1.950,35	1.990,17	2.030,00	2.069,82	2.106,59
A 5	1.824,75	1.887,04	1.937,07	1.986,09	2.035,11	2.085,14	2.134,15	2.182,15
A 6	1.865,59	1.938,10	2.011,62	2.067,78	2.125,98	2.182,15	2.244,44	2.298,56
A 7	1.962,60	2.026,93	2.111,70	2.198,49	2.283,24	2.369,02	2.433,35	2.499,67
A 8	2.081,05	2.158,67	2.267,92	2.378,20	2.488,48	2.565,06	2.642,67	2.719,26
A 9	2.252,60	2.329,19	2.449,69	2.572,22	2.692,70	2.774,40	2.857,12	2.937,78
A 10	2.417,00	2.522,18	2.674,33	2.825,45	2.976,58	3.081,77	3.186,93	3.292,12
A 11	2.774,40	2.930,64	3.085,84	3.242,08	3.349,30	3.456,51	3.563,73	3.670,95
A 12	2.974,55	3.159,37	3.345,21	3.530,03	3.658,70	3.785,31	3.912,95	4.042,64
A 13	3.488,16	3.661,75	3.834,33	4.007,92	4.127,39	4.247,89	4.367,35	4.484,78
A 14	3.587,22	3.810,84	4.035,49	4.259,12	4.413,30	4.568,52	4.722,71	4.877,92
A 15	4.384,71	4.586,90	4.741,09	4.895,28	5.049,47	5.202,64	5.355,81	5.507,95
A 16	4.837,07	5.071,93	5.249,61	5.427,28	5.603,94	5.782,65	5.960,31	6.135,95

＊　連邦給与法別表Ⅳによる。2011 年 8 月 1 日から有効。

＊　ラウフバーン群を給与等級に対応させると、単純職が A2～A6、中級職が A6～A9、上級職が A9～A13、高級職が A13～A16・B（連邦ラウフバーン令（Bundeslaufbahnverordnung）別表Ⅰ）。

＊　上の号俸への昇給に要する経験年数は、1 号俸 2 年、2～4 号俸各 3 年、5～7 号俸各 4 年。業績による昇給および昇給の延期がある（連邦給与法 27 条 3 項・5～7 項）。

連邦官吏俸給表 B

給与等級	基本給（ユーロでの月額）
B 1	5.507,95
B 2	6.398,38
B 3	6.775,17
B 4	7.169,32
B 5	7.621,69
B 6	8.051,58
B 7	8.466,15
B 8	8.900,13
B 9	9.438,27
B 10	11.109,85
B 11	11.541,79

＊　上記資料の注記を参照。

BW 州官吏俸給表 A――基本給（ユーロでの月額）

給与等級	号俸											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	2 年のリズム				3 年のリズム				4 年のリズム			
A 5	1.847,75	1.912,87	1.963,47	2.014,04	2.064,65	2.115,24	2.165,85	2.216,45	2.267,05	2.317,65		
A 6	1.890,49	1.946,05	2.001,61	2.057,16	2.112,70	2.168,25	2.223,83	2.279,38	2.334,91	2.390,44		
A 7	1.971,69	2.021,63	2.091,55	2.161,45	2.231,33	2.301,24	2.371,18	2.421,07	2.471,01	2.520,95		
A 8		2.092,58	2.152,29	2.241,88	2.331,45	2.421,02	2.510,64	2.570,36	2.630,07	2.689,81	2.749,51	
A 9		2.226,67	2.285,45	2.381,06	2.476,65	2.572,26	2.667,87	2.733,60	2.799,34	2.865,05	2.930,80	
A 10		2.395,95	2.477,61	2.600,10	2.722,60	2.845,10	2.967,62	3.049,28	3.130,94	3.212,59	3.294,25	
A 11			2.755,41	2.880,93	3.006,44	3.131,96	3.257,48	3.341,17	3.424,82	3.508,53	3.592,23	3.675,89
A 12				3.109,78	3.259,40	3.409,06	3.558,70	3.658,47	3.758,21	3.857,99	3.957,76	4.057,53
A 13					3.649,72	3.811,31	3.972,91	4.080,63	4.188,36	4.296,11	4.403,85	4.511,57
A 14					3.879,53	4.089,07	4.298,62	4.438,32	4.578,03	4.717,72	4.857,43	4.997,13
A 15						4.492,43	4.722,81	4.907,13	5.091,43	5.275,76	5.460,07	5.644,40
A 16						4.957,28	5.223,74	5.436,93	5.650,11	5.863,26	6.076,43	6.289,59

＊　BW 州給与法別表 6 による。2011 年 4 月 1 日から有効。

＊　ラウフバーン群と給与等級との対応は、単純職がない他は、連邦と同様（BW 州官吏法 14 条 2 項）。

BW 州官吏俸給表 B――基本給（ユーロでの月額）

給与等級	
B 1	5.644,40
B 2	6.559,29
B 3	6.946,62
B 4	7.352,27
B 5	7.817,69
B 6	8.257,19
B 7	8.684,72
B 8	9.130,31
B 9	9.683,57
B 10	11.401,68
B 11	11.844,48

＊　BW 州給与法別表 7 による。2011 年 4 月 1 日から有効。

TVöD 連邦賃金表

賃金等級	1 号俸	2 号俸	3 号俸	4 号俸	5 号俸	6 号俸
15	3.723,88	4.131,64	4.283,45	4.825,66	5.237,73	
14	3.372,53	3.741,23	3.958,12	4.283,45	4.782,28	
13	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,64	4.489,48	
12	2.786,96	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	
11	2.689,35	2.982,16	3.199,03	3.524,35	3.996,08	
10	2.591,75	2.873,70	3.090,59	3.307,48	3.719,55	
9	2.289,21	2.537,53	2.667,67	3014,68	3.285,79	
8	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67
7	2.006,18	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,81	2.629,72
6	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,13
5	1.884,71	2.087,51	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
4	1.791,45	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
3	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.217,64
2	1.625,54	1.800,13	1.854,35	1.908,58	2.027,85	2.152,57
1		1.448,79	1.474,81	1.507,35	1.537,70	1.615,78

＊　TVöD 別表 A（連邦）による。2011 年 8 月 1 日から有効。ユーロでの月額。

＊　1 級を除き、上の号俸への昇給に要する活動期間は、1 号俸 1 年、2 号俸 2 年、3 号俸 3 年、4 号俸 4 年、5 号俸 5 年で、3 号俸から、業績による期間の短縮および延長がある（TVöD　（連邦）16 条 4 項）。

TVöD　VKA 賃金表

賃金等級	基本賃金		発展号俸			
	1号俸	2 号俸	3 号俸	4 号俸	5 号俸	6 号俸
15	3.723,88	4.131,64	4.283,45	4.825,66	5.237,73	5.508,84
14	3.372,53	3.741,23	3.958,12	4.283,45	4.782,28	5.053,38
13	3.109,02	3.448,44	3.632,80	3.990,64	4.489,48	4.695,53
12	2.786,96	3.090,59	3.524,35	3.903,90	4.391,89	4.608,77
11	2.689,35	2.982,16	3.199,03	3.524,35	3.996,08	4.212,96
10	2.591,75	2.873,70	3.090,59	3.307,48	3.719,55	3.817,15
9	2.289,21	2.537,53	2.667,67	3.014,68	3.285,79	3.502,67
8	2.142,81	2.374,87	2.483,32	2.580,92	2.689,35	2.757,67
7	2.006,18	2.223,05	2.364,03	2.472,47	2.553,81	2.629,72
6	1.967,13	2.179,67	2.288,12	2.391,14	2.461,63	2.532,13
5	1.884,71	2.087,51	2.190,52	2.293,55	2.369,46	2.423,68
4	1.791,45	1.984,48	2.114,61	2.190,52	2.266,43	2.310,89
3	1.762,19	1.951,94	2.006,18	2.092,93	2.158,00	2.217,64
2	1.625,54	1.800,13	1.854,35	1.908,58	2.027,85	2.152,57
1		1.448,79	1.474,81	1.507,35	1.537,70	1.615,78

＊　TVöD 別表 A（VKA）による。2011 年 8 月 1 日から有効。ユーロでの月額。

＊　昇給のルールは上記資料の注記と同じ（TVöD（VKA）16 条 3 項）。

TV-L 賃金表

賃金等級	基本賃金		発展号俸			
	1 号俸	2 号俸	3 号俸	4 号俸	5 号俸	6 号俸
15	3.817,29	4.232,36	4.388,68	4.943,91	5.364,37	
14	3.456,14	3.833,46	4.054,47	4.388,68	4.900,78	
13	3.186,61	3.536,99	3.725,66	4.092,21	4.598,91	
12	2.857,79	3.170,43	3.612,45	4.000,57	4.501,88	
11	2.760,76	3.057,24	3.278,25	3.612,45	4.097,60	
10	2.658,34	2.949,43	3.170,43	3.391,45	3.811,91	
9	2.351,08	2.604,42	2.733,81	3.089,58	3.369,89	
8	2.200,15	2.437,33	2.545,13	2.647,56	2.760,76	2.830,84
7	2.059,99	2.281,00	2.426,55	2.534,36	2.620,61	2.696,06
6	2.022,26	2.237,88	2.345,69	2.453,50	2.523,58	2.599,04
5	1.936,01	2.140,85	2.248,67	2.351,08	2.431,94	2.485,84
4	1.838,98	2.038,44	2.173,19	2.248,67	2.324,13	2.372,64
3	1.812,03	2.006,09	2.059,99	2.146,24	2.216,32	2.275,61
2	1.671,88	1.849,76	1.903,67	1.957,57	2.081,56	2.210,93
1	4 年ごと	1.488,60	1.515,55	1.547,89	1.580,24	1.661,10

＊　TV-L 別表 B による。2012 年 1 月 1 日から有効。ユーロでの月額。

＊　昇給のルールは資料 17 の注記と同じ（TV-L16 条 3 項）。

イギリス

図表1　地方自治体間の事務の役割分担

主な業務に関するイングランド自治体の責任										
	大都市圏		地方圏				ロンドン			
	ディストリクト	事務組合	ユニタリー	カウンティ	ディストリクト	事務組合	ロンドン市	ロンドン区	GLA	事務組合
自治体数	36	20	56	27	201	55	1	32	1	4
教育	✓		✓	✓			✓	✓		
道路[a]	✓		✓	✓			✓	✓	✓	
輸送計画	✓		✓	✓			✓	✓	✓	
公共交通		✓	✓	✓					✓	
社会福祉	✓		✓	✓			✓	✓		
住宅	✓		✓		✓		✓	✓		
図書館	✓		✓	✓			✓	✓		
レジャー・レクリエーション	✓		✓		✓		✓	✓		
環境保健	✓		✓		✓		✓	✓		
ゴミ収集	✓		✓		✓		✓	✓		
ゴミ処理[b]	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓
計画申請	✓		✓		✓		✓	✓		
戦略計画	✓		✓	✓			✓	✓	✓	
警察		✓				✓	✓		✓	
消防・救命[c]		✓		✓		✓			✓	
徴税	✓		✓		✓		✓	✓		

(a) ロンドン交通局（TfL）は、広域ロンドン庁（GLA）内の組織であり、ロンドンの道路の約5%に当たる幹線道路を所管する。

(b) ロンドン内、数地域のゴミ処理は、分離されたゴミ処理機関で実施されている。広域ロンドン庁は、自治体のゴミ処理に関して、戦略的責任は有するが、実施は行わない。

(c) 1996年4月の組織改編によって、地域圏で合併された消防組合は、消防と救命の責任を有する。コーンウォール州ユニタリー、ワイト島、ノーサンバーランド州、シリー島は、消防と救命の責任を有する唯一のユニタリーである。

図表は、イングランド内にある、8つの国立公園と、ブロード及びリーヴァリー地区公園という10の公園組合を除外している。これらの組合は、地方自治体の通常の機能にまたがる各種の権限と目的を持つ。

（出典）Department for Communities and Local Government,
Local Government Financial Statistics England, No.21, May 2011, p.20を和訳したもの

図表2　給与勧告に関する独立委員会一覧

① 軍隊に関する給与審議会（Armed Forces' Pay Review Body）
② NHSの医師・歯科医に関する給与審議会（Review Body on Doctors' and Dentist' Remuneration）
③ NHS職員に関する給与審議会（NHS Pay Review Body）
④ 刑務官に関する給与審議会（Prison Service Pay Review Body）
⑤ 教師に関する給与審議会（School Teachers' Review Body）*
⑥ 上級公務員給与審議会（Senior Salaries Review Body）
⑦ イングランドおよびウェールズ警察官諮問委員会（Police Advisory Board for England and Wales *）
⑧ 英国警察官団体交渉委員会（Police Negotiating Board）*

（注）* 地方公務員に関するもの
　　名称に「団体交渉」を含む⑧は、事実上の給与交渉の場であるため、図表3にも記載。
（出典）マンパワー経済局ホームページに基づいて筆者作成

図表3　イングランドおよびウェールズにおけるホイットレー協議会一覧

① チーフ・エグゼクティブの合同交渉委員会（JNC for Chief Executives）
② 局長級職員の合同交渉委員会（JNC for Chief Officers）
③ 検死官の合同交渉委員会（JNC for Coroners）
④ 自治体に勤務する医師の合同交渉委員会（JNC for Doctors Assisting Local Authorities）
⑤ 法医学検査官の合同交渉委員会（JNC for Forensic Medical Examiners）
⑥ 技能者およびその関連職務の合同交渉委員会（JNC for Local Authority Craft and Associates Employees）
⑦ 寄宿学校教師の合同交渉委員会（JNC for Teachers in Residential Establishment）
⑧ 視覚障害者の作業所従業員の合同交渉委員会（JNC for Workshops for the Blind）
⑨ 青少年支援およびコミュニティ支援員の合同交渉委員会（JNC for Youth and Community Workers）
⑩ 中間管理職の団体交渉委員会（Middle Managers Negotiating Body）
⑪ 消防および救助職員の全国合同協議会（NJC for Local Authority Fire and Rescure Services）
⑫ 消防管理職の全国合同協議会（NJC for Brigade Managers）
⑬ 自治体一般職員の全国合同協議会（NJC for Local government Services）
⑭ 警察官団体交渉委員会（Police Negotiating Board）
⑮ 警察職員委員会（Police Staff Council）
⑯ 教師に関する給与審議会（School Teachers' Review Body）
⑰ 中等学校高等部職員フォーラム（Sixth Form Colleges' Forum）
⑱ ソウルベリー委員会（Soulbery Committee）　*教育関係の諮問委員（顧問や調査官）

（注）NJC: National Joint Council　　JNC: Joint Negotiating Committee
（出典）LGEホームページに基づいて筆者作成

図表4　メッドウェイ市給料表

	2008年4月1日	2009年4月1日	時給									
57	48,895	49,384	25.5970									
56	47,859	48,338	25.0549									
55	46,851	47,320	24.5272									
54	45,859	46,318	24.0078									
53	44,892	45,341	23.5014						PO3(43-53)			
52	43,942	44,381	23.0039									
51	43,010	43,440	22.5161									
50	42,104	42,525	22.0418									
49	41,204	41,616	21.5707									
48	40,338	40,741	21.1171					PO2(38-48)				
47	39,460	39,855	20.6579									
46	38,575	38,961	20.1945									A 37-46
45	37,665	38,042	19.7182									
44	36,838	37,206	19.2849									
43	35,953	36,313	18.8220				PO1(33-43)					
42	35,079	35,430	18.3643									
41	34,207	34,549	17.9077								B2 32-41	
40	33,328	33,661	17.4474									
39	32,475	32,800	17.0011									
38	31,439	31,754	16.4589									
37	30,546	30,851	15.9909									
36	29,714	30,011	15.5555							B1 27-36		
35	28,947	29,236	15.1538									
34	28,353	28,636	14.8428									
33	27,573	27,849	14.4349									
32	26,784	27,052	14.0218									
31	26,016	26,276	13.6195						C2 22-31			
30	25,220	25,472	13.2028									
29	24,402	24,646	12.7747									
28	23,473	23,708	12.2885									
27	22,730	22,958	11.8997									
26	22,001	22,221	11.5177					C1 17-26				
25	21,306	21,519	11.1539									
24	20,652	20,858	10.8113									
23	19,998	20,198	10.4692									
22	19,427	19,621	10.1701									
21	18,937	19,126	9.9135				D2 12-21					
20	18,270	18,453	9.5647									
19	17,626	17,802	9.2272									
18	16,991	17,161	8.8950									
17	16,663	16,830	8.7234									
16	16,278	16,440	8.5213			D1 7-16						
15	15,895	16,054	8.3212									
14	15,570	15,725	8.1507									
13	15,291	15,444	8.0050									
12	14,891	15,039	7.7951									
11	14,587	14,733	7.6365									
10	13,703	13,874	7.1913		E2 4-10							
9	13,421	13,589	7.0435									
8	13,027	13,189	6.8362									
7	12,629	12,787	6.6278									
6	12,334	12,489	6.4734	E1 4-6								
5	12,160	12,312	6.3816									
4	11,995	12,145	6.2951									
ポイント		等級										

（出典）メッドウェイ市提供資料（和訳）（2010年11月1日訪問時）

図表5　ウェストミンスター区給料表

	等級 1	等級 2	等級 3	等級 4	等級 5	等級 6	等級 7
ステップ 7	24,156	31,935	43,152	59,019	85,212	128,448	181,473
ステップ 6	22,920	30,345	40,506	56,154	80,541	121,997	172,020
ステップ 5	21,750	28,770	38,733	53,286	76,179	115,602	162,978
ステップ 4	20,460	27,009	36,096	50,418	71,925	109,542	154,446
ステップ 3	19,353	25,515	34,152	47,592	67,980	103,689	146,328
ステップ 2	18,342	24,156	31,935	44,910	64,248	98,238	138,723
ステップ 1	17,181	22,920	30,345	42,258	60,714	93,000	131,523

（出典）ウェストミンスター区提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）

図表6　ケント県給料表

等級	号俸	職務の例	最低額（年収）	最高額（年収）
1	1-3	清掃員、調理補助員、保育補助員（無資格）	11,808	12,527
2	4-7	（公共施設の）管理補助員、清掃員長、食品管理員	12,903	14,099
3	7-11	（公共施設の）管理員、書記、運転手、教育補助員（レベル1）	14,099	15,984
4	11-14	調理師、財務係、（学校）施設管理員	15,984	16,793
5	14-17	行政職、IT技術者、保育監督者	16,793	18,471
6	17-20	上級教育補助員（レベル1）、人事補助員、支援員	18,471	20,262
7	20-24	会計職、保育部長、スポーツ開発員	20,262	23,053
8	24-28	財務・資産管理部長、道路監査員、ソーシャル・ワーカー（24-45ポイント）	23,053	26,421
9	28-33	チームリーダー技術者（学校）	26,421	30,219
10	33-39	ビジネス・財務管理部長、企画部長	30,219	35,724
11	39-45	チームリーダー（職業セラピーチーム）	35,724	41,112
12	45-51	主席会計官、監査部長	41,112	48,152
13	50-56	主任測量士	47,000	53,956
14	55-61	主任積算士	52,799	61,082
15	60-66	副局長	59,534	69,446

（出典）Information Data Services, Pay in the public services 2010, March 2010, p.120を和訳したもの

図表７　レイゲイト・アンド・バンステッド市給料表

職群	等級	号俸	最低額（年収）	最低額（年収）
執行職	Ｏ３	17-26	13,788	17,223
	Ｏ２	25-32	16,794	19,959
	Ｏ１	32-37	19,959	22,578
行政職	Ａ３	17-28	13,788	18,084
	Ａ２	26-37	17,223	22,578
	Ａ１	35-50	21,492	31,128
技術専門職	ＴＳ３	35-50	20,460	26,841
	ＴＳ２	33-44	26,187	34,344
	ＴＳ１	43-54	33,516	47,346
専門職	職業訓練	53-67	17,223	31,128
	Ｐ３	26-50	22,578	34,344
	Ｐ２	53-67	33,516	47,346
	Ｐ１	60-74	39,840	56,277
管理職	Ｍ５	37-48	22,578	29,619
	Ｍ４	45-60	27,510	39,840
	Ｍ３	56-75	36,090	57,675
執行役員				
サービス管理者２		73-78	54,909	62,127
サービス管理者１		79-84	63,678	72,030
局長		91-96	85,623	96,870
チーフ・エグゼクティブ		101-106	109,593	123,996

（出典）Information Data Services, Pay in the public services 2010, March 2010, p.121を和訳したもの

図表８　イングランドとウェールズにおける地方公務員の職務ごとの給与比較

（単位：£）

	初任給の中央値（年収）	中間給与の中央値（年収）	最低給与の中央値（年収）	初任給の下四分位値（年収）	初任給の上四分位値（年収）	最高給与の下四分位値（年収）	最高給与の上四分位値（年収）
環境保健員	26,067	28,295	29,947	23,749	27,991	28,919	33,291
計画専門員	16,217	18,452	20,736	15,153	18,907	19,105	22,845
計画員	23,749	26,457	28,919	18,907	27,594	27,594	31,102
輸送計画員	21,412	24,493	28,172	18,430	25,320	25,320	30,598
会計士	28,172	30,705	32,864	26,835	31,365	30,598	34,140
金融担当員	20,418	22,129	23,749	18,907	22,122	22,845	25,320
土木技師	28,919	31,293	33,291	22,845	30,598	29,759	34,566
交通技師	24,904	26,580	29,324	21,412	27,594	28,172	32,436
建築管理員	24,137	25,872	27,594	21,412	26,835	26,835	28,919
測量士	26,835	28,960	31,102	23,749	28,172	28,919	33,291
住宅給付担当員	16,536	17,972	18,907	15,689	17,781	18,430	20,736
住宅供給担当員	20,099	21,900	23,414	18,907	22,645	21,412	25,320
住宅供給管理員	34,141	36,267	37,543	29,728	35,852	33,291	39,686
施設児童養護員／施設ソーシャルワーカー	18,669	20,575	22,129	17,154	21,412	20,736	26,067
居宅介護サービス管理員	27,680	29,600	31,520	25,230	32,436	27,594	36,657
ソーシャルケア員	18,669	19,822	20,736	12,678	18,907	19,463	22,122
ソーシャルワーカー（無資格）	18,907	19,730	22,122	16,845	19,261	20,736	24,545
ソーシャルワーカー（有資格）	23,297	25,735	28,172	20,736	25,320	26,067	28,919
ソーシャルワーカー（児童・家庭）	22,845	26,642	29,324	21,412	26,078	28,172	32,289
上級ソーシャルワーカー	29,728	31,082	32,436	27,594	31,606	31,102	35,824
作業療法士	25,320	27,524	30,601	21,412	26,835	29,728	32,436
保育士	14,492	15,207	16,217	11,907	15,842	15,470	18,430
教育補助員（TA）	12,485	15,020	16,217	11,577	14,492	14,882	17,781
上級教育補助員（TA）	18,907	20,438	22,122	16,848	20,736	19,822	24,535
行政員	15,842	17,483	18,430	14,882	18,153	16,536	20,736
利用者サービスアドバイザー	15,470	17,483	18,430	15,018	16,536	16,536	20,736
ヘルプデスク技術員	16,134	18,031	20,099	14,882	17,154	17,154	22,845
ITサポートチームリーダー	26,619	28,665	29,947	21,412	29,728	24,545	33,291
システムアナリスト	23,749	26,334	28,919	21,412	28,172	27,594	30,598

（出典）Incomes Data Services, Pay in the Public Services, March 2008, p.137を和訳したもの

図表９　NJC加盟団体職員とNHS職員の給与比較表

（単位：£）

NHS	NJC	NJC 2009（改定率 0%）	NHS 2011	NHS 2011		
職名	職名	中央最高給（IDSによる2009調査）	37時間半勤務の最高給	37時間勤務相当給（2010年4月1日）	NJCとNHSの差	NJCに対するNHSの超過率（%）
家事支援員	清掃員	12,618	14,614	14,420	1,802	14.28
ケータリング補助員	ケータリング補助員	12,849	14,614	14,420	1,571	12.2
介護補助員	居宅介護補助員	16,669	17,003	16,777	108	0.65
施設介護員	施設介護補助員	16,495	18,827	18,577	2,082	12.62
在宅・施設介護チームリーダー	上級介護員	23,904	29,464	29,072	5,168	21.62
ソーシャル・ワーカー	児童・家族ソーシャルワーカー	31,439	36,303	35,820	4,381	13.94
ソーシャル・ワーカー専門員	上級ソーシャルワーカー	34,592	43,388	42,811	8,219	23.76
保育士	保育士	17,827	22,663	22,362	4,535	25.44

（出典）Trade Union Side of the National Joint Council for Local Government Services: England, Wales and Northern Ireland, Pay Claim 2012-2013, p.17を和訳したもの

図表１０　バッキンガムシャー県給料表

バッキンガムシャー県給料等級
（1-12）

等級	号俸	2009年4月
1A	1-3	12319
	4	12964
	5	13605
1B	6	14246
	7	14892
	8	15539
	9	16177
	10	16825
2	11	17545
	12	18287
	13	19042
	14	19394
	15	19739
3	16	20092
	17	20444
	18	20793
	19	21265
	20	21736
4	21	22147
	22	22615
	23	23082
	24	23534
	25	23976
5	26	24412
	27	24861
	28	25297
	29	25908
	30	26516

等級	号俸	2009年4月
6	31	27116
	32	27718
	33	28308
	34	29092
	35	29866
7	36	30641
	37	31416
	38	32187
	39	33135
	40	34097
8	41	35042
	42	35992
	43	36946
	44	37968
	45	38975
9	46	39994
	47	41004
	48	42030
	49	43328
	50	44642
10	51	45947
	52	47255
	53	48561
	54	49975
	55	51383
11	56	52801
	57	54212
	58	55627
	59	56882
	60	58136
12	61	59397
	62	60645
	63	61900
	64	63148
	65	64406

（出典）バッキンガムシャー県提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）
（筆者注）幹部には別に、SMA（5等級）、SMB-E（3等級）があり、
この給料等級には含まれていない。

図表１１　主なオプト・アウト団体の給料改定率（2009および2010年）

自治体名	2009	2010	職員数 （フルタイム換算数）
アッシュフォード（Ashford）BC	1	0.5	430 (363)
エイルスベリー・ヴェイ（Aylesbury Vale）DC	3	0	824 (523)
ベイバー（Babergh）DC	1	-	266 (210)
ブレントウッド（Brentwood）DC	1	-	306 (273)
ブロードランド（Broadland）DC	1	0.75	318 (271)
ブロックスボーン（Broxbourne）BC	1	-	726 (545)
バッキンガムシャー（Buckinghamshire）CC	2.25	0	12,033 (8,404)
カンタベリー（Canterbury）CC	1	1	717 (479)
チャーウェル（Cherwell）DC	-	0	500 (443)
ダートフォード（Dartford）BC	2	0.5	429 (358)
ドーヴァー（Dover）DC	0	-	336 (279)
イースト・ハンプシャ—DC	1.5	1	314 (274)
エプソム・アンド・ユゥル（Epsom&Ewell）BC	2	0	306 (268)
ギルフォード（Guildforrd）BC	2	-	1,307 (987)
ハーツメア（Hertsmere）BC	2	-	331 (298)
ハンティンドンシャー（Huntingdonshire）DC	2.2	-	973 (775)
ケント（Kent）CC	1	0	33,867 (22,405)
メイドストーン（Maidstone）BC	1	0	524 (445)
メンディップ（Mendip）DC	1	NJC	178 (161)
モール　ヴァリー(Mole Valley）DC	-	0	299 (250)
ニュー・フォレスト（New Forest）DC	1	NJC	1,629 (859)
レイゲート・アンド・バンステッド（Reigate and Banstead）BC	2.1	0	551 (461)
ロザ（Rother）DC	2	2	292 (251)
ラニミード（Runnymede）BC	1	0	560 (399)
シェプウェイ（Shepway）DC	2.25	0	486 (413)
サウス・バックス(South Bucks)DC	-	NJC	156 (135)
サウス・ノーザンプトンシャー（South Northamptonshire）DC	1	NJC	237 (217)
サウス・オックスフォードシャー(South Oxfordshire) BC	-	RPI	244 (224)
サリー（Surrey）CC	2.75	0	30,219 (18,217)
スウェイル(Swale)BC	-	0	366 (309)
タンドリッジ（Tandridge）DC	3.3	0	312 (280)
テスト・ヴァリー（Test Valley）BC	1.5	0	556 (485)
サネット(Thanet）DC	-	1	916 (835)
タンブリッジ・アンド・モーリング（Tonbridge & Malling）BC	-	0	723 (361)
ウェーヴァリー(Waverley）BC	-	0	441 (365)
ウィールデン（Wealden）DC	2	-	526 (478)
ウエスト・バークシャー(West Berkshire)Council	-	NJC	5,523 (4,172)
ウォーキング(Woking)BC	-	260 £	571 (427)

（出典）Incomes Data Services, Pay in the Public Services, March 2010, p.109と2011, p.78を和訳したもの

（筆者注）職員数は、LGE, Quarterly Public Sector Employment Survey, Quarter 2, 2011に基づいて筆者作成。なお、「－」は調査対象が継続されていないことにより不明。
BC: Borough Council （バラ・カウンシル）＊
DC: Disctict Council （ディストリクト・カウンシル）
CC: County Council （カウンティ・カウンシル）
＊ユニタリーまたはディストリクト・カウンシルが、歴史的経緯からバラ・カウンシルと称する場合がある。なお、Councilのみはユニタリー。

図表１２－１　部局別総人件費（ウェストミンスター区）

平均給与	
部局	年収
成人サービス	£ 28,820
児童サービス	£ 35,878
都市計画	£ 47,970
委託－成人・コミュニティーサービス	£ 44,235
委託－建築環境	£ 54,508
委託－児童・家庭	£ 46,090
委託－都市経営	£ 60,551
委託－利用者サービス	£ 85,212
委託－住宅	£ 49,088
コミュニケーション・戦略	£ 38,171
開発計画	£ 40,531
金融	£ 41,290
人的資源管理	£ 50,812
情報サービス	£ 44,059
法律・行政サービス	£ 37,679
図書館・文化	£ 27,450
政策・計画・業績	£ 41,749
施設管理	£ 39,344
調達・購買管理	£ 39,694
資産管理	£ 44,277
戦略的経営理事会（SEB）およびその支援	£ 85,212
スポーツ・レジャー－供給ユニット	£ 23,955
道路管理	£ 35,378
改革とプロジェクト管理	£ 53,458
全体の平均給与	£ 36,300

（出典）ウェストミンスター提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）

図表１２－２　部門別職員数及び平均給与（ウェストミンスター区）

部門	部門別職員数	平均給与
成人・コミュニティサービス	806	£ 28,077
建築環境	180	£ 42,473
金融・業績	207	£ 41,452
チーフ・エグゼクティブ	177	£ 38,787
児童・青年	469	£ 35,878
都市管理	377	£ 37,524
資源	186	£ 42,912
委託	154	£ 47,879
戦略的経営理事会（SEB）およびその支援	15	£ 85,212
職員数の合計と平均給与	2,571	£ 36,300

（出典）ウェストミンスター区提供資料（和訳）（2010年11月3日訪問時）

（筆者注）2,420名（ETE: 1,974名）の教師は含まれていない。

外部委託が進展している部門ほど平均給与が高額となる傾向にある（聞き取り調査より）