業に関し公共企業体の設置さるべきこと，その職員については特別な労働立法のなさるべきことが指示されており，この書簡にもとづいて本法がにわかに成立したものである。

当初はもっぱら日本国有鉄道，日本専売公社の職員を対象とするものであったが，昭和27･7･31法律第288号によって大幅な修正が加えられ，名称も［公共企業体等労働関係法］と改めて同年8･1から施行され，ついで昭和28･4･1法律第32号によって一部改正が行われ，さらに昭和31･5･21法律第108号によって一部改正が行われ今日に至った。

公共企業体等というのは (1) 日本国有鉄道(国鉄) (2) 日本電信電話公社(電電) (3) 日本専売公社(専売)の3公共企業体とつぎの5種の国の経営する企業(その付帯事業を含む)をいうのであるが，これは俗に3公社5現業といわれる（法第2条第1項)。

(1) 郵便，郵便貯金等の事業 (2) 国有林野事業 (3) 日本銀行券，紙幣等の印刷の事業 (4) 造幣事業 (5) アルコール専売事業

かくて本法は従来よりその適用範囲がいちじるしく拡大され，行政機関内部の現業職員をも包含することになったのである。職員というのは，前記公共企業体に常時勤務する役員（国鉄，電々にあっては，総裁，副総裁，理事，専売にあっては，総裁，副総裁，理事，監事）および日々雇用される者以外の者をいい，また国の経営する前記5種の企業に勤務する一般職に属する国家公務員をいうのである(法第2条第2項)。

本法はまず団結権，団体交渉権について規定している。団結権については，職員は組合を結成することもできるし，結成しないこともできる。また組合に加入することもできるし，加入しないこともできる。しかし管理または監督の地位にある者および機密の事務を取扱う者は，組合を結成したり，またはこれに加入することができない(法第4条第1項)。このことは組合の御用化防止と組合の自主性確保という以外に，公共企業体等の正常な運営を最大限に確保する本法の目的から出たものとされている。組合を結成しまたはこれに加入することができない者の範囲は，公企体等労働委員会の決議にもとづき，労働大臣が具体的に定めて告示する(法第4条第2項)。また職員以外の者はその組合の組合員にも，組合の役員にもなることができない(法第4条第3項)。組合専従職員は，組合の申出による一定数にかぎり公企体等によって認められ，これに対しては無給制がとられている(法第7条)。その人数の枠(わく)の最終的決定権限は，使用者である公共企業体等がもつことになっているが，その範囲内の個別的人選は，原則として組合の任意である。組合を結成しない自由，組合に加入しない自由の規定は，オープン・ショップ制を法定したものであって，米国のタフト・ハートレー法の原則をとりいれたものである。

団体交渉権については公共企業体等の管理運営に関する事項を除いて，つぎの事項は団体交渉の対象として労働協約を締結することができるとして，その範囲を定めている(法第8条)。すなわち，(1) 賃金その他労働条件に関する事項 (2) 昇職，降職，転職，免職，休職，先任権および懲戒の基準に関する事項 (3) 安全，衛生および災害補償に関する事項 (4) 苦情処理機関に関する事項がそれである。団体交渉は公共企業体等を代表する交渉委員と労働組合を代表する交渉委員との間で行われる(法第9条)。

交渉委員の数，交渉委員の任期および団体交渉の手続に関して必要な事項は，団体交渉で決められるが，交渉委員の指名については，公企体等を代表する交渉委員は当該公企体等が，労働組合を代表する交渉委員は当該労働組合がそれぞれ指名し，その名簿を相手方に提示しなければならないとされる(法第10･11条)。

従来団体交渉の手続については，交渉単位を設定し，単位内の職員を代表する交渉委員と公企体等を代表する交渉委員とがそれぞれ交渉委員会を構成し団体交渉を行っていたのであったが，この単位制度は，事業場内に組合が分立している場合に交渉主体の獲得をめぐる組合間の対立を解決するために米国で案出された制度をそのまま直輸入したものであって，交渉単位内の組合が1つであるわが国の現状では本来の趣旨が少しも生かされていないし，一方労働組合が直接団体交渉の権限をもち得ないことは，わが国の労働慣行に反し，団体交渉権の制限であるとの声もあって昭和31･5の改正で廃止されたものである。

つぎに本法は公共企業体等とその職員との間に結ばれた協定について重大な制限を加えている。資金の追加支出に対する国会の承認の要件がそれである(法第16条)。すなわち公共企業体等の予算上または資金上，不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も政府を拘束しない。国会によって所定の行為がなされるまでは協定にもとづくいかなる資金も支出してはならない。もし公共企業体等が予算上，資金上不可能な資金の支出を内容とする協定をしたときは，政府はその協定の締結後10日以内(国会閉会中のときは，国会招集後5日以内)に事由を付して国会に付議し承認を求めなければならない。国会による承認のあったときは，この協定はこれに記載された日付にさかのぼって効力を発生する。しかし，公企体等労働委員会の裁定については，政府はその裁定が実施されるようできる限り努力しなければならないとされ(法第35条)，この限度において各公社法および国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特別法における給与総額制の緩和が認められている(国鉄法第44条，専売公社法第43条の21，電電公社法第72条，国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特別法第5条)。

紛争については本法は，公共企業体等の特質から公共企業体等の作業所閉鎖と，その職員およびその組合の争議行為と，職員によるその共謀，煽動(せんどう)等を禁止している（法第17条)。この違反者は解雇される(法第18条)。

紛争の調整，不当労働行為の処理については，一般の労働委員会によらず，本法における一定の手続による (1) 苦情処理 (2) あっ旋 (3) 調停 (4) 仲裁の制度によって行われる。苦情処理のためには，苦情処理共同調整会議が，あっ旋，調停，仲裁のためには，公共企業体等労働委員会が設置される（法第19条)。あっ旋はあっ旋員により，調停は調停委員会または地方調停委員会により，仲裁は仲裁委員会により行われる（法第26・28・34条)。

つぎに本法は労働組合法に対して特別法であって，職員の労働組合，労働関係およびその調整については，本法によるのであるが，本法に定めのないものについては，本法にてい触するものを除き，労働組合法が適用される(法第3条)。本法にてい触する労働組合法の規定は，同盟罷業開始の要件（労組法第5条第2項8号)，ユニオン・ショップ制の承認条項(同第7条1号但書)，争議行為の民事免責条項(同第8条)，協約の地域的の一般的拘束力の宣言条項（同第18条)，労働委員会に関する条項(同第19～32条)等である。

なお本法の解釈，運用および施行は，労働省がすることになっている(法第38条)。

参考文献　吾孫子豊著　公共企業体労働関係法解説。峯村光郎・有泉亨著　公労法。同著　地公労法。松崎芳伸著　改正公