ウ　給与制度への議会の関与

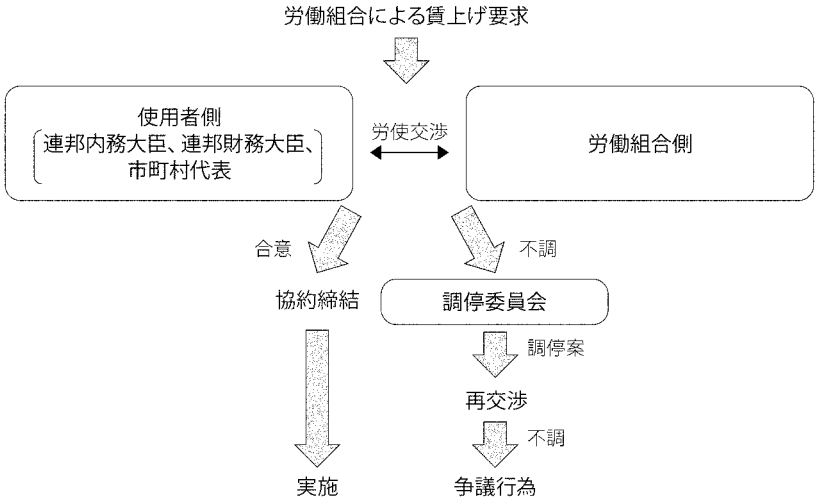
公務被用者の賃金制度については、法律に定めがなく、労働協約で定められるため、賃金改定について議会の同意は不要であるが、その結果は議会に報告されている。

エ　給与の予算面における取扱い

公務被用者の賃金については、人件費として予算に計上されている。予算は毎年、議会で議決される。予算案は内閣から連邦議会及び連邦参議院へ同時に提出され審議されるが、予算案の議決には連邦参議院の同意は必ずしも必要ではない。公務被用者の人件費を含む予算案は、連邦議会の多数を占める与党の支持により原案どおり議決されている。労使交渉は、予算の成立後に行われることとなる。

公務被用者の賃金の引上げが行われ、既定予算に不足が生じる場合には、必要な予算について議会で承認を得る必要がある。ただし、前述のとおり判例・学説上、使用者である政府は労使交渉における決定内容に拘束され、予算措置の有無は労働協約の効力に影響しないと理解されている。人件費予算は等級別人員と単価との積算値として計上されているが、実際には、現在員数より予算計上人員数が多いようであり、その人員差分の人件費によって具体的な給与改定等も柔軟に対応できるようである。なお、労働協約実施に必要な原資が予算の枠内では不足する場合には、議会で追加の補正予算を成立させるか、連邦財務大臣が予算に組み込まれている定員の枠内で実行定員を節約して人件費をねん出するなどの措置を採るかということとなる。

［図４］　ドイツの公務被用者の給与決定過程



※現在、使用者側として州は参加せず、連邦、市町村の二者で交渉。
※労働協約の内容はすべての公務被用者に適用。

4　フランス

(1)　概況

○　団結権及び争議権が認められている。労使交渉は認められているが、法令による給与改定に先立つ労使交渉が認められているのみであり、協約締結権は認められていない。

フランスの公務は、国家公務員（約175万人）、地方公務員（約133万人）及び医療職員（約79万人）の３つの分野から構成される（人数はいずれも2007年12月現在㈱）。そのうち、国家公務員には、軍人を除き、団結権、協約締結権を除く団体交渉権、争議権が認められている。ただし、警察官、矯正職員や司法官は争議権が認められていない。

㈱　これは官吏の人数であり、これ以外に見習い官吏、契約職員等がいる。

団結権については、官公吏一般規程（法律）において「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、その活動に従事することができる」とされている。

団体交渉権については、同規程において「官公吏の組合は、給与改定の決定に先立ち、全国レベルで交渉を行うとともに、労働の条件及び組織に関する問題について各レベルで討議する資格を有する」とされており、この規定により労使交渉は認められている。ただし、「給与改定の決定に先立ち」としているのは、あくまで法令による給与決定を前提としているためであり、そのような仕組みの下で協約締結権は認められていない。協約締結権を認めていない理由としては、フランスでは、公務員制度は法令で定めるべきとの認識が広く共有されており、公務員制度を民間と全く同様の労使交渉に委ねることは適当でないとする考え方が背景にあるとされている。なお、労使交渉の結果、労使で合意に達した際に議定書が結ばれることはある。

争議権については、同規程において「官吏は、法律が規制する範囲内で、争議権を行使することができる」とされている。協約締結権が認められていないにもかかわらず、争議権が認められるというのは諸外国と比べても独特の仕組みであるが、フランスの場合、民間においても、まず争議権が与えられ、次いで団結権、団体交渉権が認められたという歴史的な沿革があり、争議権が特に重要視されていることがその背景として挙げられる。フランス革命を経験した国柄として抵抗権を重視する社会的伝統が残っているともいわれている。

また、フランスでは、労使交渉のほかに、職場協議会の仕組みが設けられている。協議会には、最高官吏制度協議会、人事管理協議会、行政管理協議会、衛生安全協議会があり、いずれの協議会も労使双方で構成され、諮問的役割を有している。㈱

㈱　例えば、最高官吏制度協議会は、国家公務員制度に関する法案や政令案について諮問に応ずるほか、懲戒処分等について職員からの苦情を処理している。また、人事管理協議会は、コール（職員群）ごとに設置され、昇進候補者名簿の作成や懲戒処分等について決定前に意見を表明するなどの役割を担っている。

なお、国立行政学院（Ecole Nationale d'Administration：ENA）出身者やそれに相当するような者の労働組合への加入率は低い傾向にある。

(2)　フランスの公務員の給与は政令等で決定（決定に先立ち労使交渉は認められている。）

○　公務員の給与制度は、政令等により定められている。

○　公務員の給与については、政府が給与改定を決定し、政令等の改正により実施することとされている（改定に先立ち労使交渉は認められているが、協約締結権はない。）。

ただし、1998年に議定書が締結されて以来、今日まで給与水準について労使が合意に至った例はない。

なお、労使交渉の対象としていない給与（例えば、各省・各コール（職員群）特有の手当であるプリム）もある。

○　ストライキはかなりの件数生じており、2008年における国家公務員全体の労働損失日数は約115万日である。公務員は、個人の資格でストライキに参加できるため、非組合員も多数ストライキに参加している。

○　公務員の給与の具体的内容は法律では定められず、政令等で定められることから、議会が関与することはない。

○　予算面では、人件費は予算に計上され、労使交渉に予算局の幹部職員が同席し、予算を踏まえた枠内で労使交渉が行われている。予算案は内閣を信任している議会において議決されている。