ア　給与制度

フランスの公務員は、学歴、資格や職種に基づく官吏の分類単位であるコール（corps：職員群）のいずれかに所属することとされている。官吏に対しては共通の規範として官公吏一般規程（法律）が定められているほか、各コールごとに個別身分規程（政令）が定められている。コールは職責によりいくつかのグレード（grade：等級）に分類され、その数は当該コールに託される職務の多様性及び階層により異なっている。

フランスの公務員の給与については、官公吏一般規程において「俸給、居住地手当、子女手当及び法令で定める諸手当を含む給与を支給される権利を有する」、「俸給額は、職員のグレード等に応じ決定される」旨規定されているが、給与の内容は政令、省令等で定められている。

職員の俸給は、各コールのグレードごとに定められた号俸に基づいて決定されることとなる。具体的には、号俸ごとに対応する指数が定められるとともに、指数100当たりの給与額が定められている。

（例）高等行政官群に属する高等行政官１号俸の場合（2009年10月現在　年額（試算））

指数　452(A)

指数100当たりの給与額　5,528.71ユーロ(B)

Ａ÷100×Ｂ　24,990ユーロ

諸手当は、各省共通の手当としては、居住地手当、扶養手当、超過勤務手当等がある。ただし、これら各省共通手当についても各省に支給要件が委ねられているものがあるほか、それ以外に各省、各コール特有の手当（プリム㈱）もあることから、実態は明らかでない。行政公務員総局の年次報告書（2007～2008年）によれば、プリムの額は、管理職層の平均で基本給の50％（うち本省勤務者にあっては平均61％）、裁判官で平均50％、一般の行政官で平均28％、大学教授で平均９％などとなっている。

なお、これらプリムについては一般に労働組合との交渉を経ずに決定されている。

㈱　プリム（primes）について、トゥールーズ政治学院エイムリ＝ドゥーザン（Jean-Michel Eymeri-Douzans）教授から聴取したところによると、

①　プリムは、個々の職員に対する報酬ではなく、同一の職員群、局や省に属する職員あるいは同一のポストを占める職員に等しく分配されること、

②　200から300種のプリムが存在し、高級官僚は勤務を重ねる中で10から20のプリムを支給されていること、

③　プリムについては、近年まで全く秘密にされており、行政公務員総局が各省に照会しても回答がなかったこと、

とのことであった。

イ　給与決定過程

㈠　給与決定過程の流れ

給与改定の方法としては、指数に対応する単価（指数100当たりの給与額）の引上げ（ベースアップ）による場合と号俸に付された指数の改定による場合の２つの方法がある。単価の改定に当たっては労使交渉が行われるほか、指数の改定の場合も一般に労使交渉が行われている。

㈡　労使交渉の実際

ａ　指数に対応する単価の改定

(a)　交渉当事者等

指数はすべての公務員に適用されるため、労使交渉は基本的に国家公務員、地方公務員及び医療職員の三者合同で実施される。労使交渉の時期や頻度は不定期であり、交渉の開始を決定する権限は当局が有するとされている。

労使交渉における政府側の責任者は、公務担当大臣である。労使交渉には、行政公務員総局、予算・公会計・国家改革省予算局、内務・海外県・海外領土・地方自治体省、厚生・スポーツ省及び国民教育省の幹部職員が陪席している。このうち、行政公務員総局は公務担当大臣の事務方としての立場から参加し、予算局は財政所管の立場から参加している。また、内務・海外県・海外領土・地方自治体省は地方公務員を所管する立場から、厚生・スポーツ省及び国民教育省はそれぞれ多くの医療職員、教員を抱える人事当局としての立場から参加している。

他方、労働組合側としては、代表資格を有する以下７つの労働組合が参加する。

①労働総同盟（ＣＧＴ）、②労働者の力（ＦＯ）、③フランス教育者連盟（ＦＳＵ）、

④官吏自治連盟（ＵＮＳＡ）、⑤フランス民主主義労働連盟（ＣＦＤＴ）、

⑥管理職総同盟（ＣＧＣ）、⑦フランスキリスト教労働者連盟（ＣＦＴＣ）

この労働組合の代表資格は、(i)最高官吏制度協議会の職員側委員に選出されていること、(ii)人事管理協議会の職員側委員の選挙における得票率が一定以上であることの両方を満たすものに与えられる。なお、これらの労働組合には、ＦＳＵを除き民間の労働者も加盟している。

(b)　交渉の進め方等

給与改定に当たって、政府側は主に財政事情を考慮し、労働組合側は主に生活水準の維持・向上の観点から主張を行っている。

労使交渉は、政府が案を提示し、それに対して労働組合が対応する形で進められる。その際、行政公務員総局を中心に予算局等も含めた事務方が交渉方針の指図書案を作成し、首相が指図書を公務担当大臣に示す。その指図の範囲内で交渉が行われる。公務担当大臣が指図書の枠を超えた回答を行いそうになると予算局がこれを抑えるよう動くが、仮に指図書の枠を超えて妥結するといった事態に至るようなことがあれば、他の人件費予算の節約等により財源をねん出することとなる。

(c)　議定書等

労使交渉において合意に至った場合、公務担当大臣が提示する議定書に労働組合が調印する。調印は公務担当大臣が労働組合ごとに求め、調印するか否かは各労働組合の意思に委ねられている。議定書は、法的に双方を拘束する効力はなく、倫理的、政治的な拘束力があるのみである。第三者に対する効力はなく、裁判に訴えることもできない。議定書が結ばれた場合、政府は一般的にそれに基づき給与改正案を作成し、最高官吏制度協議会への諮問を経て、政令等の改正により実施される。しかし、現実には、指数単価の改定については1998年に議定書が締結されて以来、今日まで議定書の締結に至っていないのが実態であり、政府が給与改定を決定し、政令の改正により実施している。

給与法令の規定は非組合員を含め適用される。なお、過去数十年において、公務員の給与水準の引下げが行われたことはない。

ｂ　指数の改定

指数の改定については、全コールに関する改定と、個別コールに関する改定がある。前者の改定は頻繁に行われるものではないが、それが行われる場合には基本的には指数に対応する単価の改定と同様の労使交渉が行われる。すなわち、この場合の労使交渉は公務担当大臣と７つの労働組合との間で行われる。一方、単独の省庁にしか存在しないコールに関する指数改定は、それぞれの省庁内で交渉が行われる。

昇格はコールごとに行われるので、昇格の基準や運用に関してはコールのレベルで交渉が行われる。

手当については、プリムなど労使交渉の対象とされていないものがある。手当のうち省令で定められるものについては公務担当大臣の同意は不要であるが、予算担当大臣の同意は必要とされる。

㈢　労使交渉が不調の場合

給与改定についての労使交渉において、労働組合との合意に至らなかった場合には、政府が政令等を決定し、政令等の改正により実施する。現実には、上述のとおり1998年に議定書が締結されて以来、今日まで給与水準の改定については議定書の締結に至っていないのが実態である。