表６　2011年10～11月に行われたフランスの国家公務員の職員代表選挙（行政管理協議会選挙）における各労働組合の支持率

（単位：％）

組合	ＦＯ	ＦＳＵ	ＣＧＴ	ＣＦＤＴ	ＵＮＳＡ	ＳＵＤ	ＣＦＥ―ＣＧＣ	ＣＦＴＣ	ＦＧＡＦ
国家公務員	16.6	15.8	15.8	14.6	14.0	8.6	5.2	3.9	1.5

㈱　略称は、それぞれ労働者の力（ＦＯ）、フランス教育者連盟（ＦＳＵ）、労働総同盟（ＣＧＴ）、フランス民主労働総同盟（ＣＦＤＴ）、全国中立労働組合（ＵＮＳＡ）、連帯統一民主労組（ＳＵＤ）、管理職同盟（ＣＦＥ―ＣＧＣ）、キリスト教労働者総同盟（ＣＦＴＣ）、官吏自律連盟（ＦＧＡＦ）。支持率は、各省庁で行われた選挙結果の積上げ。

出典：行政公務員総局ウェブサイト

⑷　交渉の流れ

ア　労使双方の主張

給与改定に当たって、政府側は主に財政事情を考慮し、労働組合側は主に購買力や生活水準の維持・向上の観点から、インフレ率等を踏まえた主張を行っている。さらに、政府側も、優秀な者を政府に確保することが重要との考え方に立ち、給与は大企業と競争し得る水準となるよう配慮している。

イ　労使交渉の経過

労使交渉は、政府が案を提示し、それに対して代表的労働組合の代表者が協議を行う形で進められる。交渉の時期や頻度は不定期であったが、2008年以降は、予算３か年計画に合わせて３年単位で給与政策の概要についての労使交渉が行われ、３年間の俸給指数の改定が計画されている。ここで定められた概要に沿って、指数値改定の時期・程度、俸給指数以外の給与についての方針が予定される。ただし、他のＥＵ加盟国同様、フランスも財政４か年計画をＥＵに提示しているため、これに合わせ、2012年からは給与交渉も４か年計画に変更される見込みである。

１回当たりの交渉は、数日から場合によっては数か月にわたり行われる。期限に関する定めはなく、交渉を打ち切るタイミングは政府の判断による。

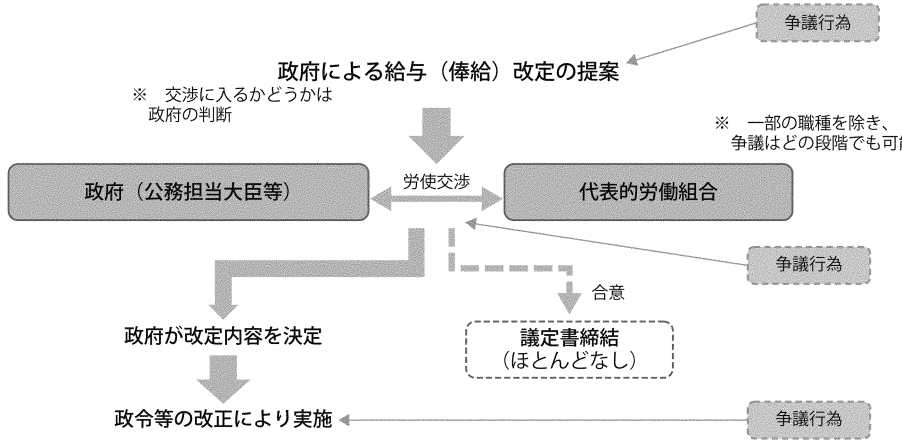
合意に達した場合、最終的には政府が作成した議定書に労働組合が署名をして終結する。署名は、公務担当大臣が労働組合ごとに求め、署名するか否かは各労働組合の意思に委ねられている。従来は、いずれかの労働組合が署名をすれば効力を生じることとされてきたが、前述の通り、2010年改正により、署名の際には実質的な職員代表性が問われる形に変わった。

議定書が結ばれれば、政府はそれに基づき給与改正案を作成するのが通例であり、最高官吏制度協議会（後述）への諮問を経て、政令等の改正により実施する。ただし、給与改定については交渉が決裂するケースが多く、1998年に指数単価の改定について議定書が締結されたのを最後に、今日まで議定書の締結に至っていない。合意に至らなかった場合には、政府が自らの責任において改定率を決定し、政令等の改正により実施する。近年の実態をみると、大多数が交渉合意によらないこうした形の給与決定となっている。

一方、こうした政府の対応に不満がある場合、公務員側は争議行為によって対抗することがあり、近年も、交渉開始や政府の提案内容の見直しを求める争議や、交渉打切りに抗議する争議など、様々な段階での事例がある。

給与水準について合意に至ることが少ない背景として、行政公務員総局は、フランスはＥＵから公共赤字の削減を求められ、公務員給与の引上げをしないという施策を政治的に表明しているため、当局側に最初から妥協の余地がないこと等を挙げている。

図７　フランスの公務員の給与（俸給）決定過程



⑸　交渉による給与決定の効果・影響

給与決定に際し、通常は労使交渉を経る仕組みとなっているが、交渉は必須ではなく、あくまでも当局に一義的な決定権があるとの前提で労使とも対応しているのが実態である。労働組合側は、不満が強ければ争議権行使によって対抗する。他方、交渉により議定書が締結されれば、政府は道義的にそれに拘束される。

なお、労使交渉の有無にかかわらず、名目賃金の引下げがなされた例はない。人件費削減に向けた取組の中心は給与引下げではなく職員数削減である（コラム「主要４か国における総人件費抑制の取組」参照）。その理由として、行政公務員総局は、「公務員給与を減らすと、結果的に国民の消費が減り、経済成長にブレーキがかかる。税収も減り、更に公的債務が増える」としている（2012年人事院によるインタビュー）。

３　給与以外の勤務条件をめぐる労使交渉の概要

○　2010年法改正により、労使交渉事項は、給与改定のほか、勤務条件や昇進等にも広がったが、交渉の義務付けはない。これらの事項は、従来から職場協議会でも協議されている。
○　従来から、給与以外の事項についての合意（議定書締結）はかなりの例がある。
○　予算、定員等は交渉事項外。

前述のとおり、2010年の法律改正により、給与改定以外に、「勤務条件と枠組み、キャリア形成、昇進、研修、福利厚生」などについても交渉を行い得ることが明文で規定された。その場合の仕組みは、給与改定の場合と違いはなく、交渉を行うか否かが当局の判断である点も、給与改定と同様である。

実際には、上記法改正前から、給与改定以外の事項についても交渉が行われ、議定書もかなりの頻度で締結されており、中には重要な勤務条件に係るものも含まれている。

他方、予算、定員等は交渉事項ではない。

４　職場協議会制度

○　職場協議会制度を通じ、労働組合は、昇進や手当配分にまで関与する。
○　実際の運用において、「労使交渉」と「労使協議」の線引きは曖昧である。