ドイツ	○	○	1994年12月、教育公務員（官吏）が争議権制約についての従来の提訴に加え、団体交渉権等の制約について新たに提訴した。 結社の自由委員会は教育公務員（官吏）の団体交渉権を認める措置を講ずるよう勧告したが、政府は特段の措置を講じていない。 なお、本案件の結社の自由委員会における審議は終結している。
フランス	○	○	近年、公務員の労働基本権付与についての案件はない。 労働組合は、フランス公務員の労働条件がＩＬＯの基準を上回っている、ＩＬＯの勧告は法的拘束力がないなどとして、ＩＬＯへの提訴には特段の関心がない模様である。

参考２　特定独立行政法人等における労使交渉の実態

○　特定独立行政法人等の職員については、協約締結権が認められており、労使交渉により給与を決定する仕組みとなっている。

○　給与改定についての労使交渉は、人事院勧告による改定幅を基礎として行われている実態がある。

⑴　特定独立行政法人

ア　勤務条件決定過程の概要等

㋐　概況

独立行政法人は、各府省から政策の実施部門のうち一部を分離し、独立の法人格を与えたものであり、このうち、その役職員を国家公務員とするものを特定独立行政法人という。特定独立行政法人の職員は、争議権は否定されているが、非現業国家公務員と異なり、協約締結権が認められている。

㋑　給与決定の仕組み

特定独立行政法人の職員の給与決定については、労働組合法（昭和24年法律第174号）及び特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）が適用され、各法人当局と労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約を締結することにより行う。交渉が不調の場合には、中央労働委員会に対して労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）を申請することができる。

また、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づき、使用者側は就業規則を作成しなければならず、その作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合においてはその労働組合、過半数労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）の意見を聴かなければならない。

㋒　給与決定に当たっての基本原則

特定独立行政法人の職員の給与の支給の基準は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）において、給与法の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績、中期計画における予算中の人件費の見積り等を考慮して定められなければならないとされている。

また、独立行政法人の役職員の給与改定については、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成23年10月28日閣議決定）等において、「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請」されている。

イ　労使交渉の実態

㋐　参考事例①：独立行政法人国立印刷局

かつて「三公社五現業」の一つであった国立印刷局は、平成15年４月に特定独立行政法人となったものである。国立印刷局において組織されている労働組合は一つであり、組織率が極めて高い状況にある。

毎年の給与改定に当たっては、春闘の時期に労働組合から要求が出され、事務折衝を経た後、団体交渉が行われる。その際の使用者側の主張は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査や春闘における民間賃金の改定状況、前年の人事院勧告等を踏まえたものとなっている。一方、労働組合は、組合員の生活実態等を踏まえた賃金水準の維持・改善を求めている。

交渉が妥結すれば労働協約を締結することとなるが、国営企業であった法人化以前においては中央労働委員会の仲裁裁定による決着が常態化しており、法人化以降においても、交渉が難航して妥結することができずに、中央労働委員会の調停案を労使が受け入れた年が３回、仲裁裁定が提示された年が１回ある。

㋑　参考事例②：独立行政法人国立病院機構

国立病院機構は、平成16年４月に厚生労働省の機関から特定独立行政法人となったものである。国立病院機構において全国規模で組織されている労働組合が一つあり、組織率は過半数に満たない状況にある。

毎年の給与改定については、春闘の時期に労働組合から要求が出されるものの、当年度の政府における人事院勧告の取扱いを考慮することとして、秋に交渉を実施している。労使双方による事務折衝を行った後、団体交渉を行い、合意に至った事項については労働協約の締結を行う。その後、使用者側は就業規則を変更するに当たって過半数労働組合又は過半数代表者から意見を聴いている。

交渉における労使の主張としては、使用者側は、独立行政法人通則法の規定に基づき給与法の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、国立病院機構の業務の実績等を考慮した給与改定を行うことが適当としているが、労働組合は、国立病院機構の業績が好調であることや、他の公的医療機関との比較をすべきこと、人材確保の必要性があることから、法人独自の判断で給与改定を行うべきであると主張している。

法人化以降の交渉結果としては、平成16年度には中央労働委員会のあっせんを受けたが、平成17年度以降は、人事院勧告等を考慮した改定を行うことで自主決着がなされている。

⑵　国立大学法人

ア　勤務条件決定過程の概要等

㋐　概況

国立大学法人は、文部科学省の機関であった国立大学に独立の法人格を与えたものである。国立大学法人の役職員は国家公務員ではなく、労働三権が全て認められ、労働組合法及び労働基準法が適用される。

㋑　給与決定の仕組み

国立大学法人の職員の給与決定に当たっては、各法人当局と労働組合との間で労働協約を締結するための団体交渉を行う。

また、労働基準法に基づく就業規則の作成については、特定独立行政法人と同様である。

㋒　給与決定に当たっての基本原則

国立大学法人の職員の給与の支給の基準は、国立大学法人法（平成15年法律第112号）において、当該国立大学法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならないとされている。

また、独立行政法人と同様に、国立大学法人の役職員の給与の改定については、前述の閣議決定等において、「国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請」されている。