

米国カリフォルニア州教員団体交渉における 公共雇用関係委員会の機能

市田 敏之

(2002年9月30日受理)

The Function of the Public Employment Relations Board at Teacher's Collective Bargaining
in California State, U. S. A.

Toshiyuki Ichida

The purpose of this paper is to identify the function of the Public Employment Relations Board (PERB) in California by examining the provisions of the Educational Employment Relations Act (EERA) and the Regulations of Public Employment Relations Board newly adopted this year.

The findings of this paper are as follows. It is provided for in the EERA that the PERB, which consists of five members appointed by the Governor with the advice and consent of the Senate, is one of administrative boards which are independent of any state agency. Therefore, the PERB is authorized to make regulations and decisions for the purpose of conducting the collective bargaining in the public sector including the public school. In other words, the PERB has the legislative and juridical power. This power of the PERB leads the board of education and teacher's organization to make a contract and result in providing better educational service for the public.

Key words: Public Employment Relations Board, teacher's collective bargaining, unfair labor practice

キーワード：公共雇用関係委員会，教員団体交渉，不当労働行為

I. はじめに

本稿の目的は、米国カリフォルニア州における学区教育委員会と公立学校教職員によって組織される教職員団体との間で行われる団体交渉(以下、「教員団体交渉」)に関する研究の一環として、同州に設置されている公共雇用関係委員会(Public Employment Relations Board, 以下「PERB」)の機能を明らかにすることである。

我が国では、2001年6月に公務員制度等改革推進室によりとりまとめられた「公務員制度改革の基本設計」にて、現在公務員に課されている労働基本権の制約の在り方が今後の検討課題として挙げられて以来、公務員の労使関係をはじめとする人事管理についての構築にむけた議論が活発化しつつある。例えば、2002年7

月4日に開催された衆議院憲法調査会「基本的人権の保障に関する小委員会」では、争議権が認められていない現状に関して、人事院制度や身分保障を根拠とする立場から疑義が呈される一方で、労働関係は労使間の合意によってはじめて円滑なものになるという立場から争議権の必要性が主張される意見も出された。

この憲法調査会での議論に代表されるように、我が国では、公務員の労働関係を論じる際、争議権の妥当性をめぐる議論に収斂される傾向がある。すなわち、そこでは、交渉が行き詰まった際にそれを解決するための手続や秩序に従った交渉を行うための枠組みについての議論が捨象され、ゆえに、これらを管理・運営する機関を設置・活用する方向での議論が提起されがたい状況となっている。また、現在の我が国における

公務員の労使関係についての議論は、主として、国家公務員の行政職の職員を念頭においてすすめられているが、今後は、教職員を含めた地方公務員の労使関係についての検討が行われることは十分に予想される。

一方、アメリカでは、1960年代初頭から70年代にかけて、連邦・州レベルで教職員を含めた公務員の労使関係が制度化された。本稿が事例とするカリフォルニア州でも、1965年、ウィントン法(Winton Act)が、はじめて学区教育委員会と教職員団体との協議を定めた法律として制定された。この法律は、後に「(労使間の) 敵対関係やロビイング活動を減少させるものではなかった¹⁾」と評されたことからわかるように、教員団体交渉に関する十分な法律ではなかった。その後、1975年、教育雇用関係法(Educational Employment Relations Act²⁾、以下「EERA」)が制定されたことにより、不当労働行為、排他的交渉代表者選出のための一般投票、団体協約の締結、州による管理運営機関、組織保障などが整備され、「完全な団体交渉制度への転換が完了した³⁾」とされる。

そこで、本稿では、カリフォルニア州におけるPERBを事例として、PERB設置までの公共部門における労使関係に関する法律の歴史的展開を明らかにした後に、EERAおよび公共雇用関係委員会規則(Regulations of Public Employment Relations Board、以下「PERB規則」)の関連条項をもとにPERBの組織、権限、業務内容を明らかにすることで、その機能について考察を加える。

II. 公共部門における労使関係に関する法律の展開とPERBの設置

1961年、教職員を含めたカリフォルニア州内の公共部門に勤務する職員の給与を決定するプロセスを定めた法律としてジョージ・ブラウン法(George Brown Act)が制定された。この法律では、州機関であるカリフォルニア州人事委員会(State Personnel Board)に給与や福利についての調査・研究を行う任務が与えられた。この法律のもとでは、教職員の給与は、カリフォルニア州人事委員会による調査結果を考慮して、議会や知事が決定するというプロセスが採られており、教職員団体との交渉を経て学区教育委員会が決定するという団体交渉のプロセスは採用されていなかった。

1965年に制定されたウィントン法によって、公立学校教職員に対して、教職員団体を結成し、これに加入し、そして、その活動に参加する権利と、それらを行使しない権利が保障された。また、同時に、教職員団体には、給与や勤務時間、勤務条件に関する事項につ

いて学区教育委員会と協議する(meet and confer)権利が保障された。しかしながら、この法律のもとでは、給与や勤務時間、勤務条件に関する事項を学区教育委員会と話し合う機会は与えられたものの、合意した事項に拘束力はなく、その履行は、学区教育委員会の判断に委ねられていた。また、話し合いを管理・運営する機関や不当労働行為等の規定もなく、法律の具体的な運用にあたっては、裁判所の判断を通じて行われていた。

1968年、カリフォルニア州内の地方行政機関における労使関係に関する法律であるメイヤーズ・ミリヤス・ブラウン法(Meyers-Milias-Brown Act、以下「MMBA」)が制定された。MMBAは、従来集権的であった公共部門の労使関係に関する諸権限を、地方行政機関に分権化する法律であったといえる。MMBAによって、地方行政機関は、例えば、排他的交渉代表制やそのための一般投票に関する条例や規則など、労使関係に関する諸規定を定めることが可能となった。

そして、1975年、上院議員ロッド(Rodda, A. S.)によって法案(SB160)が提出され、修正のうえ議会を通過し、K-12の公立学校とコミュニティカレッジに勤務する教職員の労使関係に関して定めた法律であるEERAが成立した。EERAでは、教員団体交渉を管理・運営する機関として教育雇用関係委員会(Educational Employment Relations Board、以下「EERB」)が設置されたことをはじめ、労使間の交渉に当たっては、当該交渉単位の中で最も多くの教職員による支持を集めた唯一の教職員団体が交渉単位内の全教職員を代表する排他的交渉代表者として学区教育委員会との交渉を行う排他的交渉代表制が採用され、排他的交渉代表者選出のための一般投票の手続が定められた。また、交渉当事者である学区教育委員会と排他的交渉代表者である教職員団体には誠実交渉義務を課し、両当事者が交渉を通じて合意した内容は法的に拘束力を有する団体協約として締結することが保障された。この他、両者の合意が得られず交渉が行き詰まった場合に採る行き詰まり解決手続の制度化や交渉項目の明確化も行われた。

このように、EERAの制定によって教員団体交渉が制度化されたのであるが、それ以前にも教員団体交渉の制度化に向けての胎動を確認することができる⁴⁾。例えば、ウィントン法改正法であり、1970年に制定されたウィントン・ラッセル法(Winton-Russell Act)は、行き詰まり状態の定義とそれを解決するための手続としての調停と実情調査の項目が加えられた。また、1973年、上院議員モスコネ(Moscone, G.)によって提出され、翌年廃案となった上院第400号法案(SB400)では、交渉項目の範囲やストライキに関する規定、組

合保障の一つであるエージェンシーショップなどについて審議されていた。この他⁵⁾にも、1973年に下院議長モレッティ (Moretti, B.) によって提出された下院第1243号法案 (AB1243), 1974年の Rodgers による上院第1857号法案 (SB1857), 上院議員ディルズ (Dills, R. C.) によって1975年に提出された上院第275号法案 (SB275), あるいは, 下院議員グリーン (Greene, B.) とディクソン (Dixon, J.) によって提出された同じく1975年の下院第119号法案 (AB119) など, 教職員を含めた公務員の団体交渉を法制化するための活発な議論が展開されていた。

その後, EERB の業務範囲は拡大される。まず, 1977年, 州政府機関に勤務する職員の労使関係を定めた法律であるカリフォルニア州労使関係法 (State Employer-Employee Relations Act⁶⁾, 以下「ディルズ法」) が成立し, EERB は, その名称を公共雇用関係委員会に改称された。そして, 「§3541.3 に規定される委員会 (PERB) の権限と職務は, 本章 (ディルズ法) においても適用される (括弧内筆者註)」⁷⁾ の規定により, PERB の業務範囲は州政府機関の労使関係の管理運営にまで拡大されることとなった。次に, 1978年に制定された, 高等教育機関に勤務する教職員の労使関係を定めた法律である高等教育労使関係法 (Higher Education Employer-Employee Relations Act⁸⁾ において, PERB の業務範囲が高等教育機関の労使関係にまで拡大されることとなった⁹⁾。そして, 2001年の MMBA 改正¹⁰⁾ により, PERB の業務範囲は地方行政機関の労使関係の管理にまで拡大され, これをもって, 州内の全公共部門の労使関係が PERB

の管理下におかれることとなった¹¹⁾。

III. PERB の組織と権限

a. PERB の組織

PERB は, EERA§3541 (a) 「州政府内の他のいかなる機関からも独立した5名の委員から構成される公共雇用関係委員会を設置する」を法的根拠として, 設置される。また, PERB を構成する委員については, 同項で, 「委員は, 上院の助言と承認を得て知事が任命する」と規定されている。

2001年10月15日現在, PERB 委員は, アマドール (Amador, A. C.), ベーカー (Baker, R. T.), ホワイトヘッド (Whitehead, A. K.), ニーマ (Neima, T. G.), そして, ダイアー (Dyer, M. B.) の5名である。彼らの経歴は一樣ではなく¹²⁾, 例えば, アマドールは, 1997年に PERB 委員に任命される以前には, ロサンゼルス市警察官, 警察保護連盟 (Police Protective League) 委員長や, 全米人事制度保護委員会 (United States Merit Systems Protection Board) 副議長, 青少年犯罪者仮釈放委員会 (Youthful Offender Parole Board) 議長, 雇用開発局 (Employment Development Department) 局長代理を歴任している。この他, ベーカーは自営業者を対象としたコンサルタント, ホワイトヘッドは消防士国際連盟 (International Association of Fire Fighters) の名誉総合委員長, ニーマは宇宙工学技術者国際協会 (International Association of Machinists and Aerospace Workers) の代表者, そしてダ

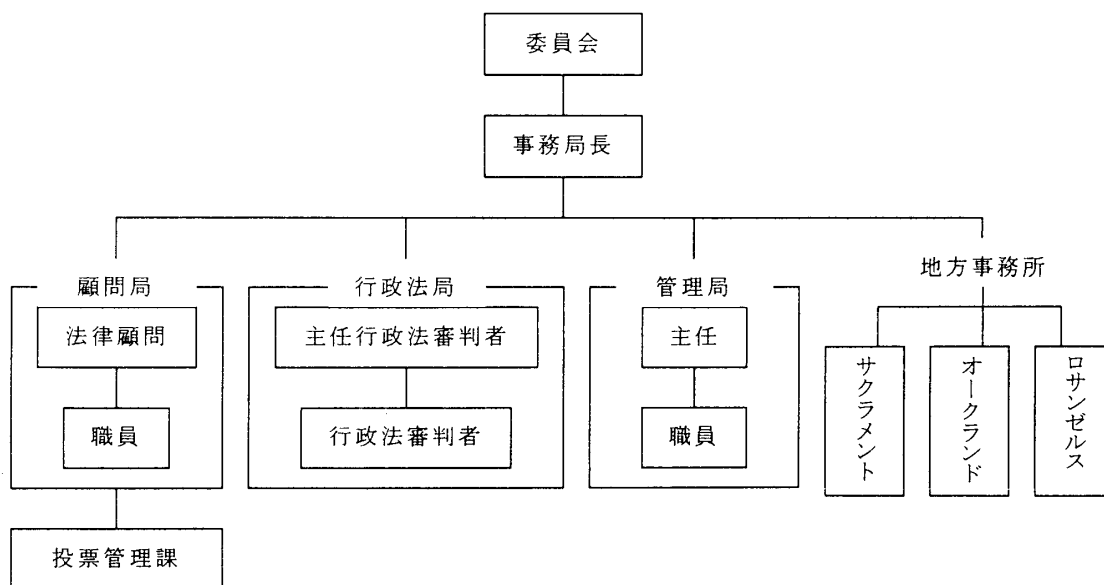


図1. PERB 組織図

イアーはカリフォルニア州公園余暇局 (Department of Parks & Recreation) 主任代理長官としての経験をそれぞれ有している。

PERB には、以上のような多様な経歴を有する委員から構成される委員会のもと、事務局組織がおかれる。事務局組織は、委員会によって任命される事務局長を責任者とするが、EERA§3541 (f) によると、「事務局長は、労使関係に精通するものであること」とされている。

事務局組織は、図 1 に示すように、顧問局 (Office of the General Counsel)、行政法局 (Division of Administrative Law)、管理局 (Administration Section)、そして、3つの地方事務所 (サクラメント、オークランド、ロサンゼルス) から構成される。顧問局は、不当労働行為の告発に対する初期調査や告訴状が発行された後の協議会の設置、交渉項目の調査を行う部署であり、委員会の推薦を受けて知事によって任命される法律顧問 (General Counsel) と職員とで構成される。この他にも、顧問局は、公共部門の労使関係に関する裁判が起こった際には、PERB を代表して法廷に立つことも職務とする。また、顧問局のもとには、交渉単位の決定や排他的交渉代表者選出のための一般投票を管理するための組織として、投票管理課 (Representation Section) がおかれる。行政法局は、主任行政法審判者¹³⁾ (Chief Administrative Law Judge) を長とし、そのもとに行政法審判者 (Administrative Law Judge, 以下「ALJ」) をかかえる部署である。行政法局は、非公式和解協議において仲裁を行うほかに、PERB 規則 §32168 「委員会または委員自身がヒアリング担当職員となる以外には、ヒアリングは、委員会が定めた委員会職員によって行われるものとする」の規定に従

いヒアリングを開催し、不当労働行為の裁定案を提示することを職務とする。管理局は、主任と職員で構成され、議会や州政府機関との連絡や PERB 業務の補佐を職務とする事務組織である。また、サクラメント、オークランド、ロサンゼルスに設置されている地方事務所は、それぞれの管轄内において、申立書の受理等、事務手続きの窓口となる。

b. PERB の権限

EERA§3541.3 に規定される PERB の権限は以下の通りである。すなわち、(a)適正交渉単位の決定、(b)交渉項目が適切か否かの裁定、(c)一般投票の管理と排他的交渉代表者の承認、(d)調停人、実情調査員リストの作成、(e)交渉単位変更手続の作成、(f)労使関係に係る情報の収集・分析・管理、(g) EERA 運用に係る規則の作成、(h)ヒアリングの開催、証人を召喚し宣誓証言をおこなわせること、また、文書提出命令書 (subpoenas duce tecum) の発行、(i)不当労働行為の告訴の調査及び裁定、(j)命令や規則違反者に対する法廷活動、(k)委員会機能の委任、(l)職員団体の承認に係る決定、(m)職員団体の吸収・合併に係る諸決定、そして、(n)その他である。

オストランダー (Ostrander, K. H.) は、一般的な公共雇用関係委員会の諸権限を、調節活動 (regulatory activities) とサービス活動 (service activities) に分類している¹⁴⁾が、ここでは、表 1 に示すように、立法的権限、司法的権限、そして、その他に分類する。すなわち、立法的権限とは、教員団体交渉を管理・運営するために必要な一般的規則をあらかじめ PERB が独自に策定することができる権限を指し、交渉単位変更手続の作成や EERA 運用に係る規則の作成等が含ま

表 1. PERB 権限の分類

立法的権限	司法的権限	その他
<ul style="list-style-type: none"> ・適正交渉単位の決定 ・交渉単位変更手続の作成 ・EERA 運用に係る規則の作成 ・委員会機能の委任 	<ul style="list-style-type: none"> ・交渉項目が適切か否かの裁定 ・排他的交渉代表者の承認 ・ヒアリングの開催 ・証人の召喚 ・宣誓証言の認証 ・文書提出命令書の発行 ・不当労働行為の告訴の調査及び裁定 ・職員団体の承認・吸収・合併に係る決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般投票の管理 ・調停人、実情調査員リストの作成 ・労使関係に係る情報の収集・分析・管理 ・命令や規則違反者に対する法廷活動

る。また、司法的権限とは、教員団体交渉を管理・運営する中で、個別の事案に対する事実認定と決定を行うことができる権限およびそのために必要な権限のことを指す。この司法的権限としては、具体的には、交渉項目が適切か否かの裁定やヒアリングの開催、証人の召喚等をあげることができる。そして、その他の権限には、上記の立法的権限、司法的権限のいずれにも当てはまらない、業務上、PERB に付与された権限を指す。

IV. PERB の業務内容

本節では、PERB の具体的業務内容の一つとして、不当労働行為の裁定について考察する¹⁵⁾。

a. 不当労働行為に関する法規定

不当労働行為とは、公正な労使関係の秩序維持に反する特定の行為で、法律に定められているものである¹⁶⁾。EERA では、§3543.5 に当局の以下の行為を不当労働行為と定める。すなわち、(a)項「職員が本章(EERA) で保障されている諸権利を行使したことを理由に、報復を課したり差別を加えること、あるいは、それらの脅しをかけること。または、職員に対し干渉し、制限を加え、あるいは、強要を行うこと(括弧内筆者註)」そして、(b)項「本章で保障される職員団体の諸権利を否定すること」の両規定により、学区教育委員会が教職員個人や教職員団体への不法な干渉することを禁じる。続く(c)項では、「排他的交渉代表者との間で誠実に交渉を行うことを拒否する、あるいは、誠実な交渉に欠けること」と規定し、誠実交渉違反を不当労働行為とする。また、(d)項においては、「職員団体の結成および管理に圧力をかけること、または、干渉を行うこと。あるいは、財政その他の支援、もしくは、職員の参加について、他の職員団体よりも優遇措置を加えること」との規定により、教職員団体への圧力、干渉、そして、教職員団体の区別を不当労働行為とする。さらには、(e)項に「第9節に規定される行き詰まり解決手続に誠実に参加することを拒否すること」と規定し、行き詰まり解決手続への参加拒否を不当労働行為とする。

EERA では、同時に §3543.6 にて、教職員団体による不当労働行為についても定める。教職員団体の禁止事項については、(a)項により、「当局をして §3543.5 に違反させること、あるいは、それを試みること」とし、教職員団体が学区教育委員会を不当労働行為に誘導することを不当労働行為とする。また、(b)項では、§ 3543.5(a)項(学区教育委員会による教職員個人・教

職員団体への不法な干渉の禁止)と同様の規定により、教職員団体が教職員個人に対し不法に干渉することを禁じ、そして、(d)項では §3543.5(e)項(学区教育委員会による行き詰まり解決手続への誠実参加義務)と同様の規定により、同じく、行き詰まり解決手続への参加拒否を不当労働行為とする。さらに、(c)項では、「当局との間で誠実に交渉を行うことを拒否する、あるいは、誠実な交渉に欠けること」と規定し、教職員団体の誠実交渉違反を不当労働行為とする。

b. 不当労働行為裁定手続

図2は、PERB によって不当労働行為の裁定が下されるまでの手続を示したものである。

まず、不当労働行為の裁定は、不当労働行為を被ったと主張する学区教育委員会・教職員団体・教職員個人のいずれかが PERB の地方事務所に告訴を申し立てることによって開始される。告訴を行う申立書には、告発者の名称や連絡先の他に、不当労働行為が行われたことを示す事実を提示しなければならない¹⁷⁾。

申立書が提出されると、まず、顧問局が、申立書の不備の確認、事案の進行に関する質問への回答、当事者間での情報交換の支援などを行う¹⁸⁾。そして、申立

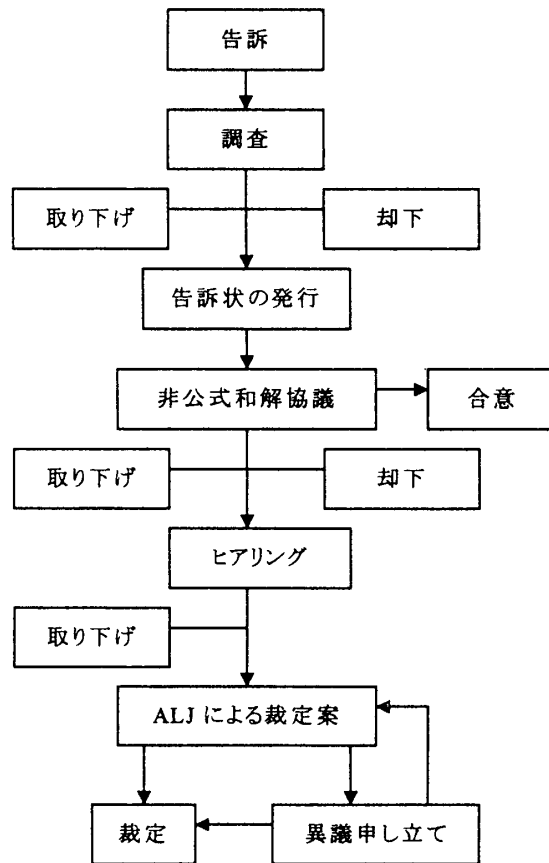


図2. 不当労働行為裁定の手続

書の内容と不当労働行為が存在した(する)のかを決定するのに必要な調査を行い、不当労働行為の裁定を下すために仲裁を延期するか申し立てを却下するのかを決定する¹⁹⁾。申し立てを却下する基準については、「委員会によって、申立書あるいは証拠が、一応の証拠のある事案(a prima facie case)と判断するには不十分と結論を出された場合(PERB規則 §32630)」と定められている。以上の手続きを経て、委員会によって不当労働行為裁定のための正式な告訴状が発行される。

委員会による正式な告訴状の発行を受けて、非公式和解協議が開かれる。非公式和解協議は、事案内容を明確にすると同時に当事者間による自発的な合意を得ることを目的に行われ、協議内容は記録されないことと定められる²⁰⁾。ここでは、行政法局に所属するALJが、不当労働行為の当事者に非公式和解協議に参加することを通知し、両当事者が協議を行う際に仲裁を試みる。

非公式和解協議において、当事者間における自発的な合意を得ることができない場合、委員会は、ヒアリングの開催命令を下す。非公式和解協議と同じく、ヒアリングもALJによって行われるが、ヒアリングの途中であっても、ヒアリングを担当するALJは、主任行政法審判者および法律顧問の裁量によって交代することがある²¹⁾。また、ヒアリングは、PERB規則 §32168(c)にもとづき、一般公開される。

ヒアリングの進行を担当するALJの職務は、PERB規則 §32170により、次のように定められる。すなわち、(a)事案についての調査および裁定を行うために必要とされる記録の提出を求め、(b)宣誓証言の認証、(c)召還令状の発行と召還令状取り消しの申請が提出された場合の裁決、(d)ヒアリング形式の決定、非公開の場において証人から証言を得ることの決定、(e)両当事者が合意を得るための会談の設定、(f)ヒアリング手続についての異議、動議、質問の裁決、(g)宣誓(oaths)あるいは確約(affirmations)を行わせること、(h)証拠の採用と認定、(i)事実関係を明らかにすることを目的とする証人の調査、(j)意見具申の許可、(k)口頭弁論の聴取、(l)不当労働行為の裁定案の提示、そして、(m)その他法規で定められた行政法審判者としての義務の履行、である。

以上のヒアリングにおけるALJの職務からヒアリングの手続を看取するとすれば、ヒアリングではおよそ、調査、証言、証拠の認定、意見聴取が行われ、それらの結果から事実を認定し、裁定案を提示することで終了することがわかる。そして、ヒアリング終了後ALJによって提出された裁定案は、委員会に送致さ

れ、委員会によって裁決がなされる。その際、委員会は、裁決を下す前に、ALJから受理した裁定案を当事者に提示し²²⁾、当事者が裁定案に対する異議を申し立てるか、あるいは、裁定案を支持するのかの確認を行う。この確認は、委員会が当事者に裁定案を提示した後20日以内に、不当労働行為の当事者が所定の事項を記入した異議申立書を委員会に提出することによって行われる²³⁾。委員会は、異議申立書の提出20日以内に、ヒアリング記録にもとづく最終的な裁決か、あるいは、裁定案の修正、差し戻しの裁決を下す²⁴⁾。

また、これら一連の不当労働行為裁定手続では、不当労働行為の申し立てを行ったものによる申し立ての取り下げ²⁵⁾や、あるいは、顧問局または行政法局による申し立ての却下²⁶⁾が認められている。

V. おわりに

以上、PERBの組織と権限、そして、不当労働行為の裁定手続に着目してPERBの業務内容を明らかにした。

その結果、PERBは、行政委員会としての性格を有する機関であることを指摘することができる。これは、他のいかなる州政府機関からも独立している点、議会の承認を受けて知事により任命される委員から構成される委員会の合議によって意思決定がなされるというPERBの組織的性格、そして、EERAの運用に必要な諸規則を策定するという立法的権限や個別の事案に対して決定を下すことができる司法的権限が付与されていることから判断することができる。

このように、PERBに立法的権限や司法的権限を付与することは、PERBの独立性を保障するのみならず、不当労働行為の裁定手続を例として採り上げたように、議会や裁判所と比較してより迅速な決定を下すことに貢献する。これにより、労使間の合意を前提とした団体協約の締結とその協約にもとづいた教育行政サービスが、より提供可能となる。

我が国においても、類似の行政委員会として、国レベルでは人事院、地方公共団体レベルでは人事委員会又は公平委員会がおかれているが、例えば、人事委員会の権限の一つが、「人事機関および職員に関する条例の制定又は改廃に関し、地方公共団体の議会及び長に意見を申し出ること(地方公務員法第八条)」と定められているように、カリフォルニア州と比較して人事機関の権限は必ずしも大きいとは言い難い。はじめにも述べたように、今後、教職員を含めた公務員の労働基本権の制約の在り方が検討されるのであれば、団体交渉を管理・運営する機関に強力な権限を付与し、

独立性を確立することによって、よりよい労使関係が維持されるような制度的枠組みの構築を検討する必要があると考える。

【註】

- 1) Bowen, D. J. and M. W. Aussieker, Jr., 'Teacher Negotiations in a Changing Environment', *CPER*, No.11, Institute of Industrial Relations University of California Berkeley, 1971, p.2.
- 2) California Government Code §3540-3549.3.
- 3) Bowen, D. J., 'New Collective Negotiations Act for California Public Schools', *CPER*, No.27, Institute of Industrial Relations University of California Berkeley, 1975, p.13.
- 4) Rodda, A. S., 'Breakthrough in California', Hinman, F. Ed, *Collective Bargaining in California Public Education SB 160-- The Rodda Act*, Institute of Industrial Relations University of California Los Angeles, 1976, pp.5-11.
- 5) State of California, *Public Employment Relations Board 2000-2001 Annual Report*, 2001, p. 11.
- 6) California Government Code §3512-3524.
- 7) California Government Code §3513 (h).
- 8) California Government Code §3560-3599.
- 9) California Government Code §3563-3563.3.
- 10) California Government Code §3500-3511.
- 11) California Government Code §3501 (f).
- 12) State of California, op. cit., 2001, p.2.
- 13) 主任行政法審判者は、PERB 規則 §32055により、委員会によって任命されることが規定されている。
- 14) オストランダーによれば、調節活動とは、学区教育委員会と教職員団体との団体交渉を直接に拘束する一般的規則の作成、個別の事案に関する裁定、あるいは、これらに必要な活動を指し、一方、サービス活動とは、交渉当事者を直接に拘束しないものの、団体交渉を円滑にすすめるために必要な諸活動を指す。Ostrander, K. H., *The Legal Structure of Collective Bargaining in Education*, Greenwood, 1987, pp. 29-48.
- 15) 排他的交渉代表者選出のための一般投票の管理および行き詰まり解決手続における PERB の業務は、拙稿「カリフォルニア州における教員団体交渉に関する研究－団体交渉プロセスと手続に焦点を当てて－」『教育行政学研究』第23号、2002年、1-9頁、を参照。
- 16) 我が国では、不当労働行為の裁定に類似する規定として、地方公務員法第四十九条から第五十一条の二において、不利益処分に関する不服申し立てが定められている。しかしながら、不利益処分に関する不服申し立てとは、任命権者から懲戒その他不利益な処分を受けた職員個人が人事委員会または公平委員会に申し立てを行うことを指し、カリフォルニア州で定められる不当労働行為の裁定のように、団体交渉を含めた公正な労使関係の秩序維持に反する行為を被った当局や職員団体、あるいは、職員個人が申し立てを行うものとは異なる性格を有する。
- 17) PERB 規則 §32615(a).
- 18) PERB 規則 §32620(b)(1)(2)(3).
- 19) PERB 規則 §32620(b)(4).
- 20) PERB 規則 §32550(a).
- 21) PERB 規則 §32168(b). ALJ の交代について、不当労働行為の当事者は、命令が発せられる前に通知を受け、異議申し立てを行うことができる。
- 22) PERB 規則 §32215.
- 23) PERB 規則 §32300.
- 24) PERB 規則 §32320(a).
- 25) PERB 規則 §32625によれば、告訴状が発行される前の申し立ての取り下げは無条件に認められているが、告訴状の発行からヒアリングが始まるまでの取り下げについては、申し立ての取り下げによって不利益が生じるか否かを顧問局が判断し決定する。また、ヒアリング開催中の取り下げについては、不当労働行為を訴えられたものの反対があれば、ALJ によって取り下げが却下されることがある。
- 26) PERB 規則 §32630.

(主任指導教官 河野和清)