

# カリフォルニア州における教員団体交渉制度

—教育雇用関係法、Ralph C. Dills法、Meyers-Milias-Brown法の分析を通じて—

市田敏之

(2001年9月30日受理)

The System of the Teachers' Collective Bargaining in California State  
— An Analysis of the Educational Employment Relations Act, the Ralph C. Dills Act and the  
Meyers-Milias-Brown Act —

Toshiyuki ICHIDA

The purpose of this paper is to identify the system of the teachers' collective bargaining in California State, U. S. A. by examining three laws for collective bargaining for public employees. The three laws are the Educational Employment Relations Act which was enacted in 1975 and covers public school employers and their employees (which appears in the California Government Code, § 3540-3549. 3.), the Ralph C. Dills Act which was enacted in 1977 and covers state employer and their employees (which appears in the California Government Code, § 3512-3524.) and the Meyers-Milias-Brown Act which was enacted in 1968 and covers local government agencies and their employees (which appears in the California Government Code, § 3500-3510.).

The findings of this paper are as follows. First, the right to form, join and participate in the activities of employee organizations for teachers is guaranteed more powerfully than that for other public employees. Second, the system of the teachers' collective bargaining provides more details than that for public employees'. Totally, the power of the public educational employees' organizations is stronger than that of the public employees' organization.

Key Words: teachers' collective bargaining, public employees' collective bargaining, California

キーワード：教員団体交渉、公務員団体交渉、カリフォルニア州

## 1 はじめに

本稿の目的は、カリフォルニア州を事例として、一般公務員の団体交渉との比較において、教育委員会と教職員<sup>1</sup>との間で行われる団体交渉（以下「教員団体交渉」）の特質を明らかにすることである。

団体交渉は、次の2つの視点から捉えることができる。すなわち、第一に、被雇用者の生存権に基づいて制度化された団体交渉という視点である。団体交渉とは、給与、労働時間、その他労働条件を設定するための労働組合と雇用者または雇用者団体の間における

交渉のことである。団体交渉を、「資本主義社会のもとで経済的劣位の立場に置かれている労働者が、対使用者との関係で、その労働条件の維持・改善その他経済的地位の向上をはかるため<sup>2</sup>」の手段として、雇用者と被用者が対等の立場で交渉を行うとするのは、この視点に立ったものといえよう。ここでは、被用者の団結権、団体交渉権、団体協約締結権、あるいは争議権がいかに保障されているかが問題となる。

第二に、団体交渉が有する機能という視点である。団体交渉は、被用者が、労働組合を通じて雇用者と交渉を行い、お互いの意見や要求を調整・統合する過程

である。したがって、両者が交渉を行った後に最終合意事項を記した団体協約は、雇用関係において拘束力を持つことになる。すなわち、団体交渉は、雇用者と被用者の利益又は価値を統合し、その結果が両者を拘束するという機能を有するのである。よって、この視点においては、いかなる事項について交渉を行うことができるのかを示す交渉項目の範囲と、いかなるプロセスで、とりわけ両当事者の利益がぶつかり合い交渉が行き詰まった場合に、合意が形成されるのかが重要な問題となる。

ところで、我が国においては、公務員の団体交渉は、私的産業部門における団体交渉とは異なり、職務の公共性を根拠として一定の制限を受けるものと解されており、地方公務員法や国家公務員法における「交渉」も、労働組合法上の「団体交渉」とは異なり、団体協約締結権が含まれておらず、当局に履行義務が課されない「書面による協定」の締結が認められているのみである。さらには、交渉の手續についても、交渉に先立って交渉の議題や時間などについて予備交渉を行うと規定されているが、交渉が行き詰まった場合の解決手續などは規定されていない。そして、教員団体交渉も、この地方公務員法の規定に従って、一般の公務員と同様に行われている。

しかしながら、教職員の場合、一般公務員とは異なり、児童・生徒と直接に接するという職務上の性格を有している。よって、これまでも、教職員の意見をいかにして教育行政に反映させるかが論議されてきた。先にも述べたように、団体交渉を意見や要求の調整・統合の過程であると捉えると、教員団体交渉が一般公務員の団体交渉とは異なる側面を有することも考えることが出来る。

以上の関心から、本稿では、カリフォルニア州を事例として、一般公務員の団体交渉との比較において、教職員の団体交渉の特質を明らかにする。教職員の団体交渉の特質を明らかにするにあたっては、カリフォルニア州における公務員の雇用関係に関する法律である教育雇用関係法 (Educational Employment Relations Act, 以下「EERA」)<sup>3</sup>、Ralph C. Dills 法 (以下「Dills法」)<sup>4</sup>、Meyers-Milias-Brown法 (以下「Milias法」)<sup>5</sup>のそれぞれの条項を比較分析し、考察を加える<sup>6</sup>。

## II 法律の概要

### a) 法律の目的

EERAは、「カリフォルニア州内の公立学校内の人事管理及び労使関係の改善を促進すること」を目的とし、そのために全ての教職員に対して、「自らの選択に基づ

いて職員団体に参加する権利」、「自らの専門性及び公立学校雇用者との雇用関係を職員団体を通じて表明する権利」、そして、「適正交渉単位内における職員の排他的交渉代表者として唯一の職員団体を選択する権利」を保障する。さらに、これらに加えて有資格の職員 (certificated employees)には「教育政策形成に際し発言する権利」を保障している<sup>7</sup>。

一方、Dills法及びMilias法では、「給与、勤務時間、その他勤務条件に関する事項についての争議を解決するための合理的な方法を提供することによって、州 (公共部門の雇用者) とその職員との間の十分な対話を促進」し、「カリフォルニア州 (カリフォルニア州内における各公共当局) の人事管理及び労使関係の改善を促進する」ことが目的とされる。このため、職員に「自らの選択に基づいて職員団体に参加」する権利を保障し、「職員団体が州 (公共当局) との雇用関係を代表」する権利を保障している (§ 3512) (括弧内 Milias法 (§ 3500))。

### b) 対象範囲

EERAでは、対象となる職員の範囲を「一般投票によって選出された者、知事による任命を受けた者、管理職である職員、職務上雇用関係について機密を扱う職員 (confidential employees) を除く、学区に雇用される全ての者 (§ 3540. 1. (j))」と規定するが、これは K-12 およびコミュニティカレッジの教職員を指す。また、雇用者の範囲として、「学区教育委員会、郡教育委員会、郡教育長、あるいは、チャータースクール (§ 3540. 1. (k))」と規定している。

一方、Dills法においては、対象となる職員の範囲を「管理職である職員、職務上雇用関係について機密を扱う職員、(中略)、を除く、州公務員、あるいは州教育局または州教育長による管轄学校の教職員 (§ 3513. (c))」とし、雇用者の範囲を「知事もしくは知事によって指名された代表者 (§ 3513. (j))」と定めている。

また、Milias法においては、対象となる職員の範囲を「一般投票によって選出された者あるいは知事によって任命された者を除く、各消防局職員を含む公共当局に雇用される全ての職員 (§ 3501. (d))」とし、雇用者の範囲を「全ての政府機関、地方機関、公共企業あるいは準公共企業、公社、全ての地方公社 (§ 3501. (c))」と定めている。

## III 団体交渉における職員及び職員団体の権利

### a) 団結権

職員の団結権について、教職員は、EERAの「公立学校職員は、労使関係に関する事柄の全てを代表することを目的として、職員団体を結成し、これに加入し、あるいは、その活動に参加する権利を有するものとする。また、公立学校職員は、職員団体に加入せず、あるいは、その活動に参加しない権利を有」するとの規定 (§ 3543.) により、自らの選択に基づいて職員団体に加入する権利、あるいは加入しない権利が保障されている。

一方、Dills法、Miliias法では、「法律で定められる場合を除いて、州職員（職員）は、自らの選択に基づき、労使関係に関わる全てを代表することを目的として、職員団体を組織し、あるいはその活動に参加する権利を持つものとする。また、州職員（職員）は、職員団体の活動に参加しない権利を持つものとする (§ 3515)」と規定される（括弧内Miliias法 (§ 3502)）。ここから分かるように、一般公務員の場合、法律上、団結権が他の法律によって制限されることもある。

次に、職員団体の権利についてであるが、EERA、Dills法、Miliias法では、それぞれ次のような規定がなされている。まず、EERAでは、§ 3543. 1. (a)において、「適正交渉単位内における排他的交渉代表者として承認され、その職員団体のみが公立学校雇用者との雇用関係を代表することが出来るようになった場合を除いて、職員団体は、公立学校雇用者との雇用関係において、そのメンバーを代表する権利を有する。職員団体は、加入者に関して合理的な制限を加えることが出来、また、メンバーからの除名について合理的な規則を定めることが出来る」と規定される。次に、Dills法では、§ 3515. 5.において、「職員団体は、適正交渉単位内で排他的交渉代表者と承認された場合を除いて、州との雇用関係に関して、メンバーを代表する権利を持つものとする。排他的交渉代表者として承認された団体とは、州との雇用関係について代表することが出来る唯一の職員団体である。職員団体は、その参加者についての合理的な制限条項を定めることが出来、また、メンバーからの合理的な除外条項を作成することが出来る」と規定される。そして、Miliias法では、§ 3503.において、「職員団体は、公共当局と雇用関係に関して、メンバーを代表する権利を持つものとする。職員団体は、その参加者についての合理的な制限条項を定めることが出来、また、メンバーからの合理的な除外条項を作成することが出来る」と規定される。

以上の規定から、次の二点が明らかとなる。第一に、教職員団体、州職員の職員団体は、排他的交渉代表者として承認された場合を除いて、当局との雇用関係についてメンバーを代表する権利を持つものとされてい

るのに対して、州内職員の職員団体は、法律上いかなる場合においても、当局との雇用関係について自らのメンバーを代表する権利を有しているという点である。排他的交渉代表制とは、まず適正交渉単位が設定され（教員団体交渉の場合、多くが学区が適正交渉単位となる）、その中に複数の職員団体が存在する場合には、適正交渉単位内の全職員による一般投票で選出された唯一の職員団体が排他的交渉代表者として当局との交渉に当たるという制度である。よって、排他的交渉代表者として承認された職員団体は、適正交渉団体内の全職員を代表して当局と交渉を行うので、上記に示されるように、自らの職員団体内のメンバーのみを代表する権利を失うのである。第二に、いずれの職員団体も、そのメンバーに対して合理的な制限条項、除外条項を定めることが出来るとされている点である。つまり、いずれの職員団体も、組織内部のメンバーシップについて、法律あるいは行政から干渉されないことが法的に保障されているのである。

#### b) 団体交渉権

EERAは、「公立学校雇用者、もしくはその代表者は、交渉項目内の事柄に関して要求があった場合、適正交渉単位内において排他的交渉代表者として選出された者とのみ面会と交渉(meet and negotiation)を行うものとする (§ 3543. 3.)」と規定し、教育委員会に対して、別項に定められた交渉項目の範囲内の事柄に関して、排他的交渉代表者からの要求に応じて交渉義務を課している。また、面会と交渉を行うにあたっては、「次年度予算が採択されるまでに信頼関係のもと面会と交渉を行う義務が課される (§ 3543. 7.)」と規定することで、教育委員会および排他的交渉代表者である教職員団体の当事者双方に対して相互信頼義務を課している。

一方で、Dills法、Miliias法においても、当局と職員団体との間における相互信頼に基づく話し合いを課しているが、それは、EERAにおける「面会と交渉」とは性格が異なる。法律においては、「知事、もしくは法律の定めるところによって適切に指名された代表者（公共当局、もしくは、法律あるいは当局によって適正に設けられた委員会や行政官、他の代表者）は、職員団体によって任命された代表者と、給与、労働時間、その他雇用条件に関する事項について、信頼に基づいて、面会と協議(meet and confer)を行うものとする。また、知事、もしくは法律の定めるところによって適切に指名された代表者（公共当局、もしくは、法律あるいは当局によって適正に設けられた委員会や行政官、他の代表者）は、政策やその実施を決定する前に、職

員団体によってなされた提案を考慮するものとする (§ 3517.)」と規定されている(括弧内 Milias 法 (§ 3505.)) が、EERA と異なる点は、当局と職員団体との話し合いが「交渉」ではなく「協議」と位置づけられている点である。

法律上、「面会と協議」は、当局と職員団体が、「お互いの要求に基づいて迅速に面会を行い、自由に情報、意見、提案を交換するのに十分な期間交渉を継続する」ことを意味し、「そのプロセスには、行き詰まり解決のための十分な時間も含める」ものと定められている(Dills 法 § 3517. 及び Milias 法 § 3505.)。しかしながら、「面会と交渉」が、両当事者の合意に基づく団体協約の締結までを含めているのに対して、「面会と協議」は、当局に対して団体協約の締結を義務づけておらず、当局に対して履行義務を課さない書面による協定の締結を認めているにとどまる。すなわち、教育委員会に「面会と交渉」を義務づける教員団体交渉は、一般公務員の団体交渉と比較して、交渉結果である団体協約が行政運営に対して拘束性を持つという点において、「私的部門の団体交渉に類似した<sup>8</sup>」ものであるということが出来る。

### III 交渉項目及び行き詰まり解決手続

#### a) 交渉項目

交渉項目は、職員団体とその交渉相手である教育委員会あるいは当局とが、団体交渉において交渉することのできる内容を規定したものであり、当局に対して、職員団体が自らの意見や要求をいかなる範囲で出すことが出来るのかを示すものである。

一般公務員の団体交渉における交渉項目について、Dills 法は、「交渉項目は、報償、緊急事項、法律もしくは行政命令によって定められたサービス活動の組織を含まない、給与、労働時間、その他労働条件に関する事項に限る (§ 3516.)」と規定する。また、Milias 法では、「交渉項目は、給与、労働時間、その他の雇用条件など、雇用条件・労使関係に関する全ての事項を含むものとする。しかしながら、交渉項目には、報償、緊急事項、法律もしくは行政命令によって定められたサービス活動の組織は含まないものとする (§ 3504.)」と定められている。つまり、州職員、州内職員には、職員団体を通じて、それぞれ当局と雇用条件・労使関係に関する事項のみについて交渉することが保障されている。

一方、教員団体交渉における交渉項目については、EERA § 354. 2. (a)において「交渉項目は、給与、労働時間、及び、労働条件に関する他の事項に限られる

ものとする」と規定される。条文中の「労働条件に関する他の事項」とは、同条において、複利厚生に関する事項、休暇、転任、再雇用政策、雇用に関しての安全事項、学級規模、職員評価手続、組織保障、不服申立て手続、仮採用中の学区職員のレイオフ、年金の制限に関して不利益を被った職員に対する内国歳入法 (Internal Revenue Code) § 415 の意図と目的に反することのない合理的な範囲における代替保障、と規定される。それに加えて、同じく(a)項で、「排他的交渉代表者は、法の下での公立学校雇用者の裁量の範囲内において、教育目的の決定、カリキュラムの策定、教科書の選定に関して協議する(consult)ことが出来る」とも規定される。

さらに、同条(b)項、(c)項、(d)項、(e)項において、Education Code で規定されている項目についても教職員団体あるいは教育委員会いずれかからの要求に基づいて、団体交渉の交渉項目となりうるものが定められている。すなわち、(b)項「Education Code § 44944 に関わらず、公立学校雇用者と排他的交渉代表者は、いずれかからの要求に基づいて、解雇を除いた、職員に対する15日以上給与支払い停止を含む懲戒の理由と手続に関して面会し交渉することが出来る。公立学校雇用者と排他的交渉代表者の間で合意に達しない場合には、Education Code 44944 の規定が適用される」、(c)項「Education Code 44944 に関わらず、公立学校雇用者と排他的交渉代表者は、いずれかからの要求に基づいて、財源不足を理由とする職員に対するレイオフの手続と基準について、面会し交渉することが出来る。公立学校雇用者と排他的交渉代表者の間で合意に達しない場合には、Education Code 44955 の規定が適用される」、(d)項「Education Code 45028 に関わらず、公立学校雇用者と排他的交渉代表者は、いずれかからの要求に基づいて、研修及び実践年数以外の基準に基づく付加的報酬(additional compensation)の支払いに関して、面会し交渉することが出来る。公立学校雇用者と排他的交渉代表者の間で合意に達しない場合には、Education Code 45028 の規定が適用される」、そして(e)項「Education Code 45028 に従って、公立学校雇用者と排他的交渉代表者は、いずれかからの要求に基づいて、研修及び実践年数による一定額以外の基準に基づく俸給表に関して、面会し交渉することが出来る。公立学校雇用者と排他的交渉代表者の間で合意に達しない場合には、研修の期間及び経験の期間に基づく一定の手当に基づく俸給表を定めた Education Code 45028 の規定が適用される。本項に基づいて策定される俸給表は、いかなる教員の給与の減額も引き起こさないものとする」がそれである。

本条で明らかなことは、第一に、EERAが、教員団体交渉において教育委員会が交渉議題として応諾義務を負う義務的交渉領域と交渉の応諾義務を負わないが、労使双方の合意に基づき交渉議題となる任意的交渉領域<sup>9</sup>を明確に定めている点である。すなわち、本項を根拠として、教職員団体は、雇用条件・労使関係に関する事項について教育委員会と交渉することが出来るのみならず、教育委員会との合意に基づいて、教育目的の決定など教育内容に関する事項についても団体交渉を行う際に交渉項目とすることが出来るのである。また、第二に、教員団体交渉においては、教育委員会もしくは排他的交渉代表者のいずれかの申し出に基づいて、懲戒手続、レイオフ、付加的報酬、俸給表など Education Code で定められている項目をも交渉項目に出来るという点である。

以上のように、教員団体交渉と一般公務員の団体交渉では、交渉項目に関して、法律上、大きな違いを見出すことが出来る。それは、一般公務員の団体交渉における交渉項目に比べて教員団体交渉のそれがより広範であるということである。具体的には、一般公務員の場合、交渉項目が雇用条件・労使関係に関する事項に限られているのに対して、教職員の場合は、それに加えて、教育内容に関する事項あるいは Education Code に規定される事項をも交渉項目に加えることが、一定の条件の下で可能となっている。ゆえに、教職員団体は、一般公務員の職員団体に比べて、当局に対して意見や要求をより広い範囲で伝えることが出来る。

#### b) 行き詰まり解決手続

当局と職員団体との間で交渉が行われる際、時としてお互いの利益がぶつかり、交渉が行き詰まることがある。その場合を想定して定められるのが行き詰まり解決手続である。カリフォルニア州においては、行き詰まり解決手続についても、教員団体交渉と一般公務員の団体交渉の間で相違が見られる。

Dills法 § 3518では、「合理的な期間が経過してもなお、知事と承認された職員団体との間で合意に達しない場合、知事と承認された職員団体は、両当事者がお互いに合意することの出来る調停員を任命することについて同意することが出来る。あるいは、各当事者は、委員会（以下「PERB」）<sup>10</sup>に対して、調停員の任命を要求することができる」と規定する。あるいは、Miliars法 § 3505. 2.でも「合理的な期間が経過してもなお、当局と承認された職員団体の代表者との間で合意に達しない場合、当局と承認された職員団体はお互いが合意することの出来る調停員の任命について同意することが出来る」と規定する。一方、教員団体交渉において

も、交渉が行き詰まり状態に達した場合、「公立学校雇用者あるいは排他的交渉代表者は、交渉項目内の事柄事項に関する交渉において両当事者が行き詰まり状態に到達したことを宣言し、相違点を一致させ、お互いが受け入れることが出来る合意へと解決することを目的に、委員会に調停員の任命を要求することができる（§ 3548.）」の規定に従って調停が開始される。

このように、交渉において行き詰まり状態に到達した場合、一般公務員の団体交渉、教員団体交渉ともに、調停員が任命され調停手続が開始される。しかしながら、一般公務員の団体交渉においては、調停が失敗に終わった場合の手続に関して規定がなされていない<sup>11</sup>。それに対して、教員団体交渉においては、「調停員の任命後15日以内に論争点に関して解決がなされず、調停員が実情調査による解決が適切と宣言した場合、両当事者は書面による通知によって、交渉における相違点を実情調査団に付託することを要求することができる（§ 3548. 1. (a)）」との規定に従って実情調査が開始される。

実情調査は、教職員団体と教育委員会がそれぞれ1名ずつ指名する実情調査員2名とPERBによって指名される議長の3人で構成される実情調査団によって行われる（§ 3548. 1. (a)）<sup>12</sup>。実情調査団は、任命後10日以内に調査、ヒアリングを行うこととされ、必要に応じて証人の召喚や証拠の提出を求めることが出来ることと定められている（§ 3548. 2. (a)）。実情調査団は、任命後30日を経過しても当事者間に合意がなされない場合、事実の認定と勧告を作成し、当事者に提示する。また、実情調査団によって作成された認定事実と勧告は10日以内に一般公開されることとされている（§ 3548. 3. (a)）。このように第三者によって事実認定と勧告の作成が行われ、さらにそれが一般公開されるという実情調査手続は、交渉における争点を住民に示し、世論による当事者間の合意を企図する制度であるといえよう。

以上、行き詰まり解決手続について、教員団体交渉、一般公務員の団体交渉ともに調停が行われる点では同様であるが、調停が失敗した後の手続において相違が明らかとなった。すなわち、教員団体交渉においては、一般公務員の団体交渉では制度化されていない実情調査手続を採用することによって、両当事者間の最終合意を求めているのである。これは、教員団体交渉が教職員団体に対して団体協約締結権を保障しているのに対して、一般公務員の団体交渉がそれを保障していないことと関係していると考えられるが、交渉結果である団体協約（書面による協定）の正当性という観点からすると、実情調査手続を定める教員団体交渉は、一

(表) EERA、Dills法、Miliias法の比較

	EERA	Dills法	Miliias法
対象	K-12職員、コミュニティーカレッジ職員	州職員、州教育局職員、州教育長管轄学校職員	州内公共機関職員（消防局職員を含む）
団結権	○	○（注1）	○（注1）
交渉権	○	○	○
団体協約締結権	○	×	×
交渉項目	給与、労働時間、その他労働条件に関する事項（注2）	給与、労働時間、その他労働条件に関する事項	給与、労働時間、その他労働条件に関する事項
行き詰まり解決手続	調停、実情調査	調停	調停

(注1) 法律によって制限を加えることが出来る。

(注2) 当事者間の合意に基づき、教育内容に関する事項も交渉項目とすることが出来る。また、当事者いずれかの申し出に基づき、Education Codeに規定される事項（懲戒手続、レイオフ、付加的報酬、俸給表）も交渉項目とすることが出来る。

一般公務員の団体交渉と比較して、当局による一方的な提案による協約の締結や交渉打ち切りがなされないという点において、団体協約により正当性が付与される制度であるといえる。

#### IV おわりに

EERA、Dills法、Miliias法に規定される各条項を検討することで、表の結果を得ることが出来た。

まず、団結権に関して、教職員にはそれを保障しているが、一般公務員に対しては団結権を保障する一方で法律による制限を加えることが可能とされている。次に、当局と交渉を行う権利については、教職員団体、一般公務員の職員団体ともに保障されている。しかしながら、「面会と交渉」と「面会と協議」の用語の違いに表されるとおり、教員団体交渉では団体協約締結権が保障されるのに対して、一般公務員の団体交渉では当局に履行義務を課さない書面による協定の締結が認められているのみである。また、交渉項目については、いずれも給与、労働時間、その他労働条件に関する事項が交渉項目になるとされるが、教員団体交渉では、これらに加えて、両者の合意に基づいて教育内容に関する事項が、そして、当事者いずれかの申し出に基づいて Education Codeに規定される懲戒手続、レイオフ、付加的報酬、俸給表についても交渉事項になることが規定されている。さらに、交渉が行き詰まった場合の解決手続については、それぞれ調停が行われる旨の規定があるが、教員団体交渉においては、調停が失敗に終わった場合、実情調査が行われることが定められている。

以上を踏まえると、教員団体交渉は、一般公務員の団体交渉と比較して、職員及び職員団体に対するより広範な権利と交渉過程におけるより詳細な手続を保障しているということがいえる。すなわち、一般公務員の団体交渉と比較すると、教育委員会に対して自らの意見や要求を発言し、教育委員会と交渉し、団体協約を締結するまでの教職員団体の権利が保障され、またそのプロセスが詳細に規定されていることが教員団体交渉の特質であるといえる。

教員団体交渉が、一般公務員の団体交渉と比較して、より広範な権利と詳細な手続を保障する理由を明らかにすることについては、本稿の目的ではなかった。これについては、別稿にて、EERAの立法過程の議論を検討することによって明らかにしたい。

#### V 註

<sup>1</sup> 教育雇用関係法では、学区教育委員会を指す用語として「公立学校雇用者 (public school employer)」、これに雇用される者を指す用語として「公立学校職員 (public school employee)」あるいは「職員 (employee)」という用語を使用する。また、Dills法では、知事あるいはその代理人を「州雇用者 (state employer)」または「雇用者 (employer)」、これに雇用される者を「州職員 (state employee)」、Miliias法では、雇用者を「公共雇用者 (public employer)」または「公共当局 (public agency)」、被用者を「公共職員 (public employee)」との用語で表している。本稿では、法律の引用の際には原文通りこれらの用語を用いることとするが、それ以外では、適宜、「教育委

- 員会」、「教職員」、「州当局」、「州職員」、「州内当局」、「州内職員」の用語を用いることとする。
- <sup>2</sup> 青木宗也、室井力編『基本法コンメンタール新版／地方公務員法』別冊法学セミナーNo. 109、日本評論社、1991年、257頁。
- <sup>3</sup> California Government Code § 3540-3549. 3.
- <sup>4</sup> California Government Code § 3512-3524.
- <sup>5</sup> California Government Code § 3500-3510.
- <sup>6</sup> これら3法に加えて、カリフォルニア州では高等教育機関の職員を対象とする高等教育労使関係法(Higher Education Employer-Employee Relations Act, California Government Code 3560-3599.)が制定されているが、一般公務員の団体交渉との比較において公立学校職員の団体交渉の特質を明らかにするという本稿の目的から、高等教育労使関係法は分析の対象外とすることとする。
- <sup>7</sup> California Government Code § 3540. 以下、条文の引用の際には、便宜上、本文にセクションナンバーのみ括弧内に記載することとする。
- <sup>8</sup> Bogue, B. G., C. Vendrillo, D. J. Bowen and E. Borgerson, *Pocket Guide to the Educational Employment Relations Act*, California Public Employee Relations Institute of Industrial Relations University of California at Berkeley, 2001, p. 5.
- <sup>9</sup> 義務的交渉領域と任意的交渉領域については、太田晴雄「アメリカにおける教員組合と公教育統治—教育
- 団体交渉の考察を中心として—」『比較教育学』第14巻、1988年、66-67頁、を参照。
- <sup>10</sup> 公共雇用関係委員会(Public Employment Relations Board)を指す。PERBは、公共部門の団体交渉の管理運営を目的に設置された州レベルの機関であり、議会の承認を経て知事に任命される5名の委員(2名までの欠員が認められる)と業務遂行のための事務局によって構成される組織である。EERAでは、PERBの主な業務として、不当労働行為に関する調査と裁定、交渉単位の認可、排他的交渉代表者選出のための一般投票の管理、調停員・実情調査員として適切な人材のリストの作成などが定められている(§ 3541.-3541. 5.)。
- <sup>11</sup> Milias法においては、「相互信頼のもとでの面会と協議を行った後に、当局と職員団体との間で行き詰まり状態があり、適当な行き詰まり解決手続が使いつくされた場合、利益仲裁を行うことを求められているわけではない当局は、最終的且つ最善の提案を行うことが出来る。しかし、書面による協定を履行しなくてもよいものとする」と規定され、「毎年行われる交渉項目の範囲内での面会と交渉に関しての職員団体に対する権利」を剥奪しない範囲で、当局側に交渉を打ち切る権限を与えている(§ 3505. 4.)。
- <sup>12</sup> 議長の名指については、PERBに代わって両当事者の合意による指名も認められている(§ 3548. 1. (b))

(主任指導教官 河野 和清)