

学習討議資料

# 教職員にとっての労働基本権を考える

—— 検討がすすむ「労働協約締結権」 ——



全日本教職員組合（全教）

## はじめに

全教中央執行委員長 山口 隆



「ロードーキホンケン」「ロードーキョウヤクテケツケン」どちらもあまり身近ではない言葉ですね。一体、私たちがすすめている教育活動とどんな関係があるの？と思っている方も多いと思います。でも、実は、これが大いに関係あり、なのです。教育をよくするためにも、教職員が奪い取られた労働基本権を取り返すことは、とても大切です。以下、2つの角度から考えてみたいと思います。

第1は、子どもの成長・発達を助けるという教育活動の目的から考えます。

教員の身分や地位は尊重されなければなりません。それは、教育という仕事が、子どもの成長発達の保障という国民にとって大事な中身を持った仕事だから、その仕事に直接たずさわる（国民全体に対し直接に責任を負って）のが教員であるからです。ところが、現状はどうでしょうか。教職員は大変な長時間過密労働の状況に置かれています。加えて、「学校評価」や「教員評価」などによる管理統制の強化、地方によれば「起案」という形で学級通信まで学年主任、教頭、校長への提出を求められ、その決済を受けなければ出せないという事態にもなっており、自主的で創意あふれる教育活動が困難にさせられています。

教職員が過酷な労働条件の下に置かれたり、自由な教育活動を制約されたりすることは、教育活動をすすめるうえで、大きなマイナスであり、とてもその地位や身分が尊重されているとはいえません。

こうした状況を改善するために、労働基本権が重要なのです。労働基本権は憲法第28条が定めているもので、基本的人権の1つです。ところが、不当にも、それが大きな制約を受けているのです。特に、労働協約を結ぶ権利＝労働協約締結権（労働者と使用者の間で、賃金や労働時間などの労働条件について交渉し、それを文書に作成して、お互いが守る）が奪われ、争議行為は全面的に禁止されました。全教と文部科学省は年に何回かの「交渉」をやっていますが、文部科学省の側はこれを公式には「交渉」と呼ばず、「会見」などと呼んでいるのはそのためです。労働協約締結権をとりもどすことができれば、国の段階では教職員の長時間過密労働の実態を改善するための文字どおりの交渉をおこなうことができます。また、職場段階では勤務時間の割り振りや学校運営にかかわる問題などについて分会と校長が交渉して文書を取りかわすことも可能です。そうなれば、教職員の勤務条件を一步でも二歩でも改善することができます。教職員の勤務条件は、子どもにとってもっとも重要な教育条件の一つです。勤務条件の改善は、必ず教育をよくすることにつながります。

第2は、上記をふまえた教育の条理から考えます。

教員の身分や地位についての国際的な到達点は、1966年につくられたILO・ユネスコ「教員の

地位に関する勧告」(以下 66 年勧告)に見ることができます。66 年勧告は前文の冒頭に「教育を受ける権利が基本的人権の一つ」と確認しています。これをふまえて、教員の役割は、子どもたちの成長・発達を保障するうえで不可欠であるとし、だから、「教員がこの役割にふさわしい地位を享受することを保障する」という組み立てとなっています。

そしてそのうえで、教員が労働基本権を持つのは当然、としているのです。

つまり、教員の労働基本権は教育の条理から導かれる当然のこと、というのが国際的な到達点です。同時に大事なのは、66 年勧告が「教員団体は、教育の進歩に大いに寄与するものであり、したがって教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない」としていることです。文部科学省や教育委員会などは、教育政策については、「管理運営事項」であるとして、交渉や協議の対象にはしてきていません。

職場で校長などが、「学習指導要領はお上の決めたことだから、教職員があれこれいうことはできない」などと、しばしば発言したりするのは、こうした間違っただけな考え方にどっぷりつかってしまっているからです。

しかし、現場教職員を苦しめている「学校評価」や「教員評価」、学習指導要領による締め付けの強化などは、教育政策そのものです。これを協議の対象からはずしているのでは、教育の前進は望めません。先に述べたように、教職員は、子どもの教育に直接たずさわる存在です。だから教職員が教育政策に対して積極的に発言し、文部科学省や教育委員会と交渉や協議をおこなうことは、教育の条理から導き出される当然の原則であり、必要不可欠なことといわなければなりません。当然、職場でも分会で校長と交渉や協議をおこない、悪い教育政策の影響をできるだけ少なくすることが可能です。

以上述べてきたように、労働基本権や労働協約締結権は、私たちの教育活動に密接にかかわっています。言い換えれば、子どもたちの学習権を保障するためにもとても大事な権利です。現時点では、どのような形になっていくのか、まだはっきりしませんが、私たちは、子どもを大切に、教育をよくする立場から、大いに議論し、発言していくことが求められています。

この討議資料は運動の出発点です。職場からの積極的な学習をすすめていただくことをお願いします。

#### 労働基本権（憲法 28 条）

##### 団結権

勤労者が自らの利益を主張し、守るために団結する権利。労働組合をつくる権利。

##### 団体交渉権

労働条件について労働者が団体で使用者と交渉する権利。

労働協約締結権は団体交渉権に含まれます。

労働協約とは、労働組合と使用者との間で、組合員の賃金、労働時間、休日などの労働条件や、組合活動にかかわるルールなどに関する事項について団体交渉をおこない、合意に達した事項を書面に作成し、両方の当事者が署名または記名押印したものをいいます。メモや確認書でも、署名あるいは押印のあるものはすべて労働協約として有効です。

##### 団体行動権（争議権）

団体交渉以外の方法で労働者がおこなう団体行動をおこなう権利。

団体行動の種類は、ストライキ（同盟罷業）、サボタージュ（怠業）、ボイコット（不買運動）、ピケッティング、職場占拠など

# も く じ

はじめに 全教中央執行委員長 山口隆	2
1. 公務員の労働基本権制約とたたかいの経過	5
日本の公務員の労働基本権が制約された経過	5
ILO87号条約とドライバー委員会報告	5
全労連のILO提訴と5度にわたる勧告	5
史上初めてのILO・UNESCO調査団が来日	6
日本においては「組織文化の変更が必要」	6
政府の「労使関係制度検討委員会」がまとめた報告	6
地方公務員や教職員についての検討は今後の課題	7
2. 全教の求める労働基本権	7
国際基準と憲法原則に立った労働基本権の完全回復を	7
労働協約で何を定めるか	7
交渉のあり方	8
当局と協議すべきこと	11
3. 団体交渉と労働協約締結で 日本の教職員の勤務実態を国際水準に	12
長時間過密労働に押しつぶされる日本の教職員	12
OECD各国の教員実態	12
勤務時間管理と教職員定数増が必要	13
労働協約締結権回復に向けた政府の今後の検討日程	13
4. これからのとりくみ	14
2012年度が協約締結権のスタート	14
何よりも教職員組合の組織拡大・強化を	14
要求の多数派を職場から	14
全労連とともに全国運動を	15
労働基準法36条にもとづく協定	15
父母、国民とともに労働基本権の回復を	15
【資料】	16
日本国憲法	16
労働組合法	16
政令201号	17
地方公務員法	17
国家公務員制度改革基本法	18
ILO・UNESCO「教員の地位に関する勧告」	18
CEART第4次勧告	19

# 1. 公務員の労働基本権制約とたたかひの経過

## 日本の公務員の労働基本権が制約された経過

日本の公務員は、戦後、日本国憲法の制定によって労働基本権（団結権・団体交渉権・争議権）が保障され、戦前の天皇のための官吏から、国民のための「全体の奉仕者」へと大きな転換を勝ち取りました。しかし、1948年のマッカーサー書簡にもとづく政令201号とこれに続く国家公務員法など公務員法制の「改正」により、争議行為は全面一律禁止に、非現業公務員の労働協約締結権は否認という形で奪われました。これは日本国憲法が労働基本権を国民の基本的人権として保障している趣旨からまったく逸脱したものでした。

## ILO87号条約とドライバー委員会報告

日本政府は1953年にILO98号条約（団結権、団体交渉権についての原則の適用）を批准しましたが、1958年に、総評が団結権をめぐりILO（国際労働機関）に提訴しました。ILOは、16回の審議を経て「結社の自由に関する実情調停委員会」を設置し、1965年、ドライバー氏を委員長とする実情調査団を日本に派遣しました。ドライバー委員会がまとめた膨大な報告書は、日本の公共部門の労使関係を詳細に分析し、その問題点を指摘しました。ドライバー報告は、日本政府にILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護）を批准させる契機となりました。

## 全労連のILO提訴と5度にわたる勧告

その後も公務員の労働基本権回復のたたかひは果敢にすすめられてきました。2002年には、全労連と連合が相次いで、日本の公務員に労働基本権を付与することをはじめ、消防職員や刑務職員の団結権を保障することなどを求めてILOに提訴しました。ILOは、2002年以降5回にわたって日本政府に勧告しています。国際的にみると、一般公務員には争議権も含めた権利が保障されているのが普通で、国によっては警察官や裁判官にまで争議権が保障されているところさえあります。日本政府は、ILOの勧告に対して「人勸制度」が労働基本権の代償性を持っていると主張してきましたが、政治的圧力に屈して公務員賃金の引下げを続けている「人勸制度」や、それに輪をかけて当局が「独自カット」をおしつけてくる現状は、労働基本権の回復こそ求められていることを示しています。

【参考】 欧州・アメリカにおける公務員への労働基本権等付与の概要

	イギリス	ドイツ	フランス	アメリカ
団 結 権	あり (軍隊、警察を除く) 対外情報部にも付与	あり	あり (軍人等を除く)	あり (FBI、軍人を除く)
団体交渉権	あり (軍隊、警察を除く) 対外情報部にも付与	あり (官吏の協約締結権を除く)	あり (軍人等を除く)	あり (FBI、軍人を除く) 給与を除く 排他的代表交渉制
争 議 権	あり (軍隊、警察を除く)	あり (官吏を除く)	あり (軍人等を除く) 法の規定あり	なし
政治活動の自由	あり	あり	あり	あり

(1) 欧州で軍隊の構成員にも労働組合（職員団体）の結成・参加を認めている国  
オーストリア、デンマーク、フィンランド、ギリシャ、ルクセンブルグ、オランダ、スウェーデン

(2) 欧州で労働条件の法律関与が強い国  
ドイツ、フランス、イタリア、スペイン

(3) 欧州でストライキ権が認められていない国  
オーストリア、デンマーク、ドイツの「ベアムテ」と呼ばれる官吏

ドイツ...「官吏」は公法上の任用関係にある者、その他の「職員・労働者」は私法上の契約関係にある者

(出典：「欧米の公務員制度と日本の公務員制度」日本ILO協会出版)

なお、本年6月に予定されている2010年度ILO総会に提出されている条約勧告適用専門家委員会報告では、「(日本の)公務員の賃金決定の能力が著しく制限されているとする過去のコメントを再度想起し、労働者とその組織が完全に意味ある形で交渉枠組み全体の設計に参加できるよう」日本政府に要請しています。

#### 史上初めてのILO・UNESCO調査団が来日

全教は、2002年に日本における「指導力不足教員」問題および「教職員評価制度」に関わってILO・UNESCO共同専門家委員会(以下、CEART)に提訴しました。CEARTは、3次にわたる勧告を経て、2008年4月、世界ではじめて、事実調査団を日本に派遣しました。調査団は、全教、日教組、文科省、全労連、連合等を訪問、地方では東京、大阪、香川を訪れ、さらに、教育と労使問題の専門家から意見聴取を実施しました。この調査を踏まえて、CEARTは、「指導力不足教員」問題と新たな「教職員評価制度」問題に加えて、日本の教職員の協議と交渉問題についての是正勧告(第4次CEART勧告)を世界に公表しました。

文科省と地方教育委員会に対し、教員評価制度などを「管理運営事項」扱いとせず(42項)、有意義な協議・交渉をおこなうことの重要性を指摘し、法改正を含め(43項)た教職員組合政策の抜本的な転換を求めた是正勧告の内容は、当然、今回の交渉権、協約締結権に関わる改革において基準とされなければならないものです。

#### 日本においては協議・交渉によって決定を変更するという「組織文化の変更が必要」

第4次CEART勧告は、交渉と協議について、教職員に関連のある問題について、「より強く制度化された機構を構築する措置が講じられるべきである」として、日本においては協議・交渉によって決定を変更するという「組織文化の変更が必要である」としました。そのためには、「該当する法規と運用を見直し、必要に応じて改めるよう要請する」と現行の法律の改正まで求めています。

この報告の見地にたっても、日本の教育改革を意義あるものとするためには、教職員の交渉・協約締結権の確立が不可欠だといえます。

#### 政府の「労使関係制度検討委員会」がまとめた報告

2008年6月に成立した国家公務員制度改革基本法の第12条は、「国民に開かれた自律的労使関係制度を措置する」ことを定め、同法付則2条は、地方公務員の労働基本権のあり方についても、国家公務員の労使関係制度に係る措置と整合性をもって検討するとしました。

同法にもとづいて設置された労使関係制度検討委員会(以下「検討委員会」)は、非現業公務員の協約締結権のあり方を中心に検討をすすめ、2009年12月15日、「自律的労使関係制度の措置に向けて」(以下「報告」)をまとめました。

検討委員会の報告では、交渉事項から調停制度のあり方まで、その内容は数多くの選択肢を残し、きわめて幅広い内容になっています。今後は、この報告を踏まえた検討がすすめられるものと思われます。(検討委員会報告の詳細は「全労連パンフ」を参照してください)

地方公務員や教職員についての検討は今後の課題

検討委員会でおこなわれた検討の対象は国家公務員が中心で、地方公務員や教職員についてはほとんど検討されませんでした。したがって、地方公務員や教職員の現在の交渉実態を踏まえて、協約締結権のあり方に言及したものにはなっていません。教職員のおかれている実態は、国家公務員と異なることも多く、教育や学校の実情と乖離した労使制度を押しつけられる危険性もあります。

2010年の秋以降、政府は法案として国会に提出し、2012年度から協約締結権が回復されるスケジュールが示されています。

検討委員会では、「職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を保障すべきでない職員がいるかどうか」について検討されました。検討委員会報告は、「職務の専門性・特殊性に照らし、協約締結権を付与すべきでないとする職員は特にいない」ことを確認しつつ、制度設計として「個別の政策判断として、協約締結権を付与すべきでないものがあり得る」も選択肢として残しました。教員や研究職員などが、専門的職務を理由として協約締結権を付与されない危険性を残しており、大きな問題です。

## 2. 全教の求める労働基本権

国際基準と憲法原則に立った労働基本権の完全回復を

現在、全国の教職員組合では、地方確定闘争を中心に、組合員の要求にもとづいたさまざまな「交渉」がおこなわれていますが、義務的団体交渉事項の定めや協約締結権がないために不十分なものにならざるをえないのが実態です。長年積み上げてきた確認書等が一方的に破棄されたり、当局が「交渉」を拒否したり、制限するなどの事態も起きています。

そこで、私たちが教職員の労働基本権の回復を求めるにあたっては、1966年にILO・UNESCOによって採択された「教員の地位に関する勧告」(以下、1966年勧告)を国際基準のものさしとして考えることが重要です。

1966年勧告の前文では、教育を進歩させるためには教員の役割が不可欠であり、その役割にふさわしい地位を保障することを目的として勧告が制定されたことを謳っています。

さらに、「教員の給与と労働条件は、教員団体と教員の使用者の間の交渉過程を通じて決定されなければならない」など、教職員にとっての労働基本権のあり方を明確にしています。

同時に、憲法原則にきちんと立脚することも重要です。労働基本権を保障した憲法第28条は、国民の生存権を定めた憲法第25条、国民の労働の権利を定めた憲法第27条を前提に、使用者との関係で経済的劣位に立つ労働者が、人間らしい、文化的な生活を営み、これを向上させるために確立された基本的人権です。したがって、憲法原則に則った教職員の権利としての労働基本権を確立するためには、争議権も含めた労働基本権の完全回復をめざす運動が求められています。

労働協約で何を定めるか

### 1) 義務的団体交渉事項および協約締結事項

賃金、労働時間、休暇、免職や懲戒の基準、教職員定数などの勤務条件に関わる事項と、教職員組合の平等取扱い、不当労働行為の救済規定などの労使関係に関わる事項は、すべて義務的交

渉事項および協約締結事項とされるべきです。

また、締結された協約と予算や法令が抵触する場合、協約は予算や法令の規定および趣旨に反しない限りにおいて協約として効力が生じるものです。したがって、協約が、予算の範囲を超え、あるいは法令に抵触する場合には、当局には地方議会（立法府）にその実現措置を求める条例提案等の義務が生じると定めるべきです。

検討委員会報告では、「協約締結ができない事項」として以下の分類を示しました。

- ア 使用者（当局）側に決定権限がない事項
- イ 法令により行政機関に割り振られている事務・事業のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項
- ウ 個別具体的な人事権の行使
- エ 公務員制度の本質に関する事項

## 2) 「管理運営事項」はどうする

現在の法律は、「管理運営事項」を団体交渉対象事項から除外しています。「管理運営事項」とは、具体的には行政の企画、立案、執行、職員定数や配置、人事権行使等とされています。

しかし、「管理運営事項」とされている事項の中の多くは、教職員の勤務条件に密接に関連しています。たとえば、教職員定数の配置についてみると、職場にどれだけの定数があり、どの程度の配置がなされるのかは、同じ職場に働く教職員からみれば、校務分掌がどうなるのか、持ち授業時間数がどうなるのかなど、勤務条件に密接に関係しています。

したがって、「管理運営事項」の中に教職員の勤務条件に関連がある事項があることは明らかである以上、「管理運営事項」という概念はなくすべきです。最終的に「管理運営事項」が残されたとしても、団体交渉対象事項から除外するのではなく、「合意を前提としない交渉」事項として明確に位置づけられる必要があります。

検討委員会報告では、「協約締結ができない事項」と現行法で規定されている「管理運営事項」との関係について、「現段階では整理しない」としています。同時に、「協約締結ができない事項」であっても、「これらの処理によって影響を受けることがある勤務条件は、交渉の対象とすべき」と述べています。

## 3) 勤務条件条例（法定）主義と労働基本権

学校で働く教職員は地方公務員ですから、その勤務条件決定にあたっては、住民合意のための「議会の関与」が必要とされています。しかし、現在のように勤務条件の細部にわたって条例や規則で決定することを前提としてしまうと、団体交渉権が形骸化してしまいます。

したがって、教職員の勤務条件を詳細に条例や規則で制定すべきではないと考えます。条例は、教職員の給与その他の勤務条件について、大綱的な基準を定めるにとどめ、その具体化・詳細化については、各教職員組合と当局との団体交渉により締結される協約に委ねられるべきです。

### 交渉のあり方

#### 1) 職場段階での交渉事項と協約締結

学校単位で、学校管理に責任を負う学校長と分会の団体交渉（職場交渉）と労働協約締結についても保障されることが必要です。

学校管理にかかわる多くの権限をもっている学校長と分会との団体交渉による協約締結は、現



場レベルでの労使関係・労使ルールを形成する重要な意味をもっています。

具体的には、勤務時間の割り振り、安全衛生の具体化、学校運営や学校行事にかかわる勤務条件の調整などは充実した職場交渉なしには実現しません。また、分会掲示板の設置など組合活動にかかわる問題も職場交渉の重要な課題です。

なお、検討委員会の報告では、「上申交渉は禁止」という考え方が示されていますが、職場から教職員の要求を積み上げて運動をすすめていくという教職員組合運動のあり方を否定しかねません。学校長にとっては権限外事項であっても、分会の要求に応じて誠実に教職員の意見に耳を傾け、その意見を教育委員会等に上申することは当然求められるべきです。

「教職員の勤務条件に関することで、校長に決定権限が与えられていない事項、例えば、給与の決定、勤務時間の長短の決定などに関するものであっても、校長が事実上、教職員の側から意見を聞いて、教育委員会などに伝えることは、さしつかえないものである」(2009年、第5次全訂新学校管理読本)

## 2)都道府県や市町村段階での交渉事項と協約締結

地方自治体レベルでの団体交渉は、それぞれの当局の権限・責任に応じて設定される必要があります。

具体的には、都道府県知事や教育委員会とは、予算措置、条例の変更を必要とする事項や、基本的な労働時間や休憩時間に関する事項などがありますし、義務制の場合の服務監督権限に関する事項は、市町村教育委員会との交渉事項になります。それぞれの段階での団体交渉と労働協約締結が保障されなければなりません。

## 3)国(中央)段階で実現されるべき交渉事項と協約締結

学校で働く教職員の勤務条件は、一般の地方公務員以上に国レベルでの解決が求められる問題が多数存在しています。標準定数法や給与特例法、教育公務員特例法に関わることなどは、国の所管事項となっており、都道府県段階での交渉だけで解決することはできません。

こうした諸課題についての交渉は、国(文部科学省など対応する機関)と全教との中央交渉として位置づけられる必要があります。その上で、勤務条件に関わる法制や大綱的基準の設定・改廃・運用についての中央段階での協約締結が不可欠になります。

また、都道府県の所管事項でありながら、統一的な解決が求められる問題も存在していますが、大綱的な基準に関わる、全国知事会や全国教育長会などと全教との団体交渉による協定締結が実現される必要があります。

検討委員会報告では、「地方公務員に係る交渉システムのあり方」が議論されましたが、政府との中央交渉についてはまったく言及されないなど、きわめて不十分でした。現行では適用法律の異なる現業などの任命権者や教育委員会などを含め、首長に交渉と協約締結の権限を一元化することについては、「おこなわない」と結論づけました。また、自治体の単位を超えた交渉権限の一元化についても「制度化しない」としつつも、「労使双方の合意」を前提に選択肢として残しました。

## 4)どの段階においても排他的交渉代表制は導入すべきでない

政府の検討委員会では、交渉単位ごとにそこに所属する労働者の過半数の支持を得た労働組合だけが代表して使用者と交渉するという「排他的交渉代表制」の導入も検討されました。これは、

アメリカなど一部の国の公務員制度にみられるものです。

この制度は、職場等に複数の教職員組合がある場合、過半数を占める1つの組合だけが使用者と交渉できるとするもので、少数組合の排除につながります。日本の場合は、実態としても職場に上部組織の異なる教職員組合が複数存在していることもあり、1つの組合しか交渉できないという制度は教職員の権利を大きく制約するものです。団結権や団体交渉権を人権として保障した憲法の原則に背反するもので、労働組合法では、当然のこととしてすべての民間労働組合に認められている団体交渉権・労働協約締結権に否定的な影響を及ぼす「排他的交渉代表制」は、許されるものではありません。

検討委員会の報告では、「排他的交渉代表制の導入」が選択肢の1つとして残されていますから、軽視できません。全教は一貫して反対してきましたが、今後も導入させないようとりくみを強めていく必要があります。

検討委員会では、「交渉当事者たる職員団体のあり方」について、以下の意見がだされました。

A案 複数の協約が締結されないよう、制度上、協約締結権の付与団体を一に限定する。

B案 例えば過半数職員団体との協約に限り、法令・規程への反映義務を負うなど、制度上、法令・規程に反映される協約を一に限定する。

C案 交渉段階では特段の制度上の措置を講じない（複数の職員団体に協約締結権を付与する）

議論の結果、C案が適当であることが確認されましたが、報告では、「排他的交渉代表制の導入」が選択肢の一つとして残されています。

#### 5) 少数組合や複数組合の団体交渉権と協約締結権

少数組合の場合や複数組合が並存する場合であっても、それぞれの教職員組合に団体交渉権と協約締結権が保障されなければなりません。

公務員の場合、勤務条件の大綱的な基準に関わって、団体交渉により締結された労働協約は、法律や条例としてすべての教職員に適用されることとなります。教職員の多数が未組合員の場合には、少数組合が協約を締結すれば、結果として未組織の教職員の勤務条件を決定することになります。全教は、運動のプロセスにおいて、すべての教職員を視野に入れた要求の多数派をめざすことを重視していきますが、未組合員は少数組合に勤務条件を決定する労働協約締結権を委ねているために、少数組合が当局と締結した協約に従うことになるわけです。

また、複数組合並存の場合においては、複数の教職員組合がそれぞれ団体交渉をおこなうこととなります。法律や条例で制定される大綱的な基準に関わる交渉事項では、結果として同一の結論に行き着く場合もあるでしょう。交渉が不調の場合は、次項に述べる「調整システム」が検討されるべきです。また、人事や処分に関わる問題、組合活動に関わる問題など、それぞれの教職員組合ごとの団体交渉を通じて協約が締結されることも想定されます。

#### 6) 調整システムの重要性

本来、教職員の労働基本権は、団体交渉不調の場合に教職員組合が行使する争議権などの団体行動権を含めて全面的に回復されるべきです。それにもかかわらず、現在検討されているのは団体交渉権と協約締結権の回復にとどまって、争議権の回復には及んでいません。したがって、争議権の保障を欠いたもとの団体交渉権、協約締結権に実効性を持たせるためには、団体交渉が不調となった場合の調整システムの確立が不可欠となります。

調整システムは争議権に代わるものですから、少数組合や複数組合の場合であっても申立の権利が制約されてはなりません。また、制度設計は、教職員・教職員組合の「権利としての調整申立」を基本にする必要があります。

なお、具体的な調整システムは、民間や特定独立行政法人、地方公営企業などの調整システムと同じように「あっせん・調停・仲裁」の3段階とし、調整の機関は、専門性を確保するためにも常設のものとし、公正性を担保するためにも公労使三者で構成する第三者機関が設置されるべきです。

【参考】

1. 「あっせん」とは、労働争議が発生したときに、労働委員会の会長の指名する斡旋員が、労使の間に入って、双方の主張の要点を確かめ、事件が解決されるように努力すること。調停や仲裁と異なり、斡旋員が自ら斡旋案を提示する必要はないが、実際には、斡旋案を提示することが多い（労働関係調整法（以下、労調）10～15）。
2. 「調停」とは、労働委員会中に設けられる調停委員会が労働争議の当事者間に介入して双方の主張を聞き、調停案を作成し、その受諾を勧告して、労働争議の解決に努力すること（労調3章）。  
あっせんよりも積極的であるが、労使ともに調停案を受諾する義務を負わないので、仲裁よりも消極的である。調停は、労使の双方から、又は労使の双方若しくは一方から労働協約の定めにもとづいて、労働委員会に対し調停の申請がなされたときに開始されるのが原則である（労調18）。
3. 「仲裁」とは、労働委員会中に設けられる仲裁委員会が労働争議の実情を調査し、仲裁裁定をして、労働争議を解決すること。仲裁裁定は、労働協約と同一の効力をもち労使双方を拘束する（労調34）。  
仲裁は、労使の双方から、又は労使の双方若しくは一方から労働協約の定めにもとづいて、労働委員会に対し仲裁の申請がなされたときに開始される（労調30）。  
国営企業や地方公営企業の労働争議においては、強制仲裁が認められている（国企労33、地公労15）。  
「強制仲裁」とは、労働争議が当事者間で解決されない場合に、第三者機関が職権で仲裁手続を開始し、仲裁裁定により紛争を終結させる仕組み。

## 7) 職員団体登録制度の廃止を

登録を受けた職員団体に対してのみ交渉応諾義務を認める現行の制度は、交渉当事者としての適格性を人事委員会等の審査に委ねるものです。これは、労働組合法上の労働組合の取扱いと異なり、憲法に保障された団結権、団体交渉権を侵害するものです。こうした職員団体登録制度は、国際的にも厳しい批判を浴びており、ILOは、2002年に「事前審査に等しい処置にとらわれることなく、自らの選択にもとづく団体を設立できるように」と、法改正を要求する勧告を日本政府に対して出しています。公務員制度の後進性を示す職員団体登録制度は、直ちに廃止されるべきです。

### 当局と協議すべきこと

#### 1) 教育政策のあり方は労使協議事項

全教は、団体交渉における「意見表明」、「協議」と、管理運営事項に対する「合意を前提としない交渉」、賃金などに対する「合意を目的とする交渉」の区分も念頭に、労使関係のあり方を考えています。こうした前提に立つと、教育政策のあり方については、教職員組合としての「意見表明」が認められ、各段階における当局との「協議」の場が明確に位置づけられることが重要です。

このように、教職員組合が教育政策に関与することは、「教員の地位に関する勧告」が提起しているところです。

教職員は、子どもの教育を受ける権利、父母の子どもに教育を受けさせる義務を実現する第一

次的主体であり、父母をはじめ、広く国民の付託に応え、子どもの教育を受ける権利を保障し、国民主権の立場から、教育を民主的に発展させていく責務を負っています。国民への直接責任を負う教職員が教育政策について、当局に対して発言をするのは当然というべきです。

したがって、全教は、教育政策については、教職員組合と当局の労使協議事項とし、当局は教職員組合の意見を十分に聞き、その意見を政策に反映すべきだと要求しています。

## 2) 労使協議はどの段階でも重要

教職員組合と当局との労使協議は、教育の発展のために不可欠ですから、それは、国・都道府県・市区町村・学校のすべての段階で誠実に実施されなければなりません。

こうした協議に対応する当局は、国においては文科省が想定されますが、都道府県や市区町村においては各教育委員会になります。対応する教職員組合（支部・単組を含む）との間では、それぞれの自治体における教育政策についての労使協議制度が確立されなければなりません。

また、それぞれの学校での教育のあり方などについては、学校長と分会の間での労使協議が保障されなければなりません。

## 3 . 団体交渉と労働協約締結で日本の教職員の勤務実態を国際水準に

### 長時間過密労働に押しつぶされる日本の教職員

基本的人権である労働基本権から遠ざけられてきた日本の教職員は、2006年の文科省調査で明らかになったように、長時間過密労働に押しつぶされています。そうした状況のもと、文科省発表によると、2008年度の教職員の病気休職者数は8578人、精神疾患5400人と、ともに過去最高になっています。精神疾患以外の病気休職者数は過去10年間微増にとどまっており、増加の要因が主に精神疾患増にあることも判明しました。毎年「過去最高」を更新し続ける実態は、もはや教職員個人の問題でないことを明らかにしています。

こうした恒常的な長時間過密労働の背景には、教職員が労働基準法37条の適用除外職種であることをきっかけにした勤務時間概念のあいまいさが広範に存在することや、小学校や中学校の多くが50人未満職場ということで労働安全衛生体制の整備が遅れていることなどがあります。

勤務時間を労働協約の対象事項として明確にすることで、時間外勤務時間の上限規制をはかるとともに、1週間を基本とした割り振り変更を徹底させなければなりません。職場単位での協約締結は、教職員の勤務条件を下支えするとともに、教職員のいのちと健康を守る積極的かつ重要な役割があります。

### OECD各国の教員実態

毎年公表される「OECDインジケター」により、OECD加盟国の平均的な教員の実態が明らかになっています。

教職員数については、生徒1000名につき、教職員は105.6人、うち教育職員は77人、保守管理職員が17人確保されています。学級の児童・生徒数規模では、30人学級は既に達成されて、小学校で21人、中学校は24人です。

OECD加盟国の教員の平均勤務時間は、残業なしの体制で、年間 1650 時間、週 35 時間相当就労とされ、場合によっては、学校内勤務時間を年間 1100 時間、週 23 時間就労として、その他の時間は教員の自主性、創造性に委ねられています。

これに対して、日本の教員の異常な勤務実態は別表のとおりであり、その解決は教員の切実な要求です。

表 年間総実労働時間の比較

		所定内労働時間	所定外労働時間	計	教員との差
日本(教員)		1960	489	2449	
OECD教員平均		1650		1650	799
製造業・生産労働者 (2006年)	日本	1794	209	2003	446
	アメリカ	1733	229	1962	487
	イギリス	1749	125	1874	575
	ドイツ	1538		1538	911
	フランス	1537		1537	912

資料:厚労省労働基準局推計(「データブック国際比較2009」)をもとに全教作成  
日本の教員の所定外労働は、平日および休日の平均残業時間。持ち帰り仕事は含まず。

#### 勤務時間管理と教職員定数増が必要

日本の教職員の勤務条件にとって、長時間過密労働を是正させていくことは中心的な課題です。児童・生徒の引率を伴う対外行事、修学旅行、学校行事の準備など、どうしても1日8時間では終わられない業務は日々発生します。そのような時間外勤務に対して、校長の権限により勤務時間を適正に割り振って「時間外勤務をさせないで法定労働時間規制を守る」ためには、校長の責任による教職員の勤務時間管理が必要です。2008年4月1日以降、労働安全衛生法により長時間労働をおこなっている教職員への医師による面接指導が義務づけられましたから、学校の教職員数にかかわらず勤務時間管理が実施されなければなりません。

これらは、一つひとつ団体交渉と労働協約の締結事項とされることにより、その具体化を大きく前進させることとなります。

また、教職員の勤務時間管理が徹底されると、教職員数の不足が浮き彫りになることは明らかです。2006年の文科省調査にもとづく全教の試算では、全国の教職員の平日残業を解消するためには、約17万人の教職員増が必要です。また、OECD各国の平均教職員数に接近するためには、約15万人の教職員増が必要との指摘もあります。こうした教職員定数をめぐる課題についても、全

#### 労働協約締結権回復に向けた政府の今後の検討日程

2010年度

労働協約締結権(自律的労使関係制度)に関する法律案提出  
(国家公務員法等の一部改正)

2012年度～ 2012年までに基本法に基づく措置をすべて実施

労働協約締結権回復による自律的労使関係制度の施行

教と文科省が誠実に労使協議を重ねることが重要です。

## 4 . これからのとりくみ

### 2012 年度が協約締結権のスタート

2009 年 12 月に検討委員会の報告が発表され、2010 年度は、いよいよ協約締結権を具体化するための「自律的労使関係制度に関する法律案」が準備されます。政治主導ですすめられている国会運営のなかで、今後の見通しに不透明さはありますが、教職員組合として、全労連の提起にもとづいて積極的に争議権も含めた労働基本権獲得のための運動をすすめることが求められています。

### 何よりも教職員組合の組織拡大・強化を

教職員の要求にもとづいた交渉によって要求を前進させるための協約を締結していくための力の基本は、組織の大きさです。現在、日本におけるいずれかの教職員組合に加入している教職員の割合は、42.3%（2009 年度）です。こうした実態のもとでは、全教に加入する教職員を増やし、分会・支部・単組・都道府県で過半数をめざす組織の拡大・強化を図るとりくみが決定的に重要な課題になっています。

#### 労働基準法

「当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する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との書面による協定」

#### 労働安全衛生法

「委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。」

### 要求の多数派を職場から

職場には、多くの未組合員や他組織に加入している教職員もいます。しかし、協約締結をして、教職員の勤務条件を前進させていくことは、教育条件を前進させることとつながっていますから、職場の中での要求アンケートや討議を、全教が中心になってすすめていくことで、職場の要求を確立していく努力が求められます。

そのため、「分会会議の開催、要求集約、要求書提出、校長交渉・協議の実施、分会ニュースの発行」などの原則的な組合活動の推進が軸になります。

また、賃金要求や教員賃金のあり方等の要求確立に向けて、全教職員を視野に入れた春闘アンケートや生計費調査などのとりくみも重要です。今以上に民間労働者との共同のたたかいに広げ、最低賃金の改善や賃金底上げなど、すべての労働者の賃金引き上げをめざすたたかいとともにすすめることが教職員の生活向上に直結していきます。

都道府県段階ではもちろんのこと、職場・単組・支部など、すべての段階ですすめられる交渉・協議は、教職員の要求にもとづいた要求書の提出にはじまり、交渉をとおしての回答引きだし、

協約締結へと結実させるたたかいです。

#### 全労連とともに全国運動を

公務員の労働基本権が回復されることは歴史的なことです。具体的な法案の姿はまだみえませんが、検討委員会の報告を軸として今年度中に動くことは間違いありません。報告は大きな幅をもっていますし、「排他的交渉代表制の導入」が選択肢の1つとして残されているなどの大きな問題点もあります。調整システムや地方公務員における課題も未成熟です。

したがって、法案の概要が明らかになり次第、全労連の提起にもとづき、具体的な要求項目についての請願行動等の諸とりくみを、職場段階から積極的にすすめることが求められています。

#### 労働基準法 36 条にもとづく協定（36 協定）

労働基準法では、「官公署の事業」に従事する公務員については、公務のために臨時の必要があるときは36協定の締結を必要としていません。

しかし、ここでいう「官公署」から学校は除外されています。そこで、全教事務職員部を中心に、学校での36協定締結の運動がすすめられてきました。協定締結のための職場代表を民主的に選出する過程をとおして、勤務時間についての認識も深まり、教職員全体の働き方に対する議論も起きるなどの教訓が報告されています。

#### 36 協定での締結項目

- ・ 時間外勤務をさせる必要のある具体的事由
- ・ 週休日勤務をさせる必要のある具体的事由
- ・ 休日（祝日・年末年始休）勤務をさせる必要のある具体的事由
- ・ 時間外勤務の限度時間数
- ・ 週休日勤務の限度日数
- ・ 対象となる職員の範囲 など

#### 父母、国民とともに労働基本権の回復を

憲法と「教員の地位に関する勧告」に則った労働基本権の回復は、恒常的な長時間過密労働に押しつぶされている日本の教職員にとっての重要な権利回復であると同時に、子どもたちにとっての教育条件そのものの改善です。子どもの権利条約の中身を実現していく上でも、教職員自身の権利回復は重要です。

参加と共同の学校づくりを積極的にすすめていくなかで、「教員の地位に関する勧告」が要請している教育目的やそれを実現していくための諸原則を積極的に広げていくことは、教職員の労働基本権回復への共同をすすめることにつながっていきます。

国際的には「あたりまえ」とされている水準に、日本が少しでも近づいていくことが、子どもたちにとっての教育を前進させていくことを見すえて、教職員の力を合わせてとりくみをすすめていきましょう。

2009年10月発表の「国家公務員制度改革に関する内閣府調査結果」（20歳以上3000人を対象）  
「労使交渉の導入」（賛成 59.9% 反対 16.0% わからない 24.1%）

2009年3月発表の「協約締結権付与に関する緊急アンケート結果」（47都道府県を対象）  
「今後の労使関係の課題」  
良好な労使関係の構築（15団体）  
労使関係の透明性の向上（11団体）  
職員数の適正化も含めた総人件費の在り方（3団体）  
職員団体の組織率の低下（2団体）等

## 【資料】

### 日本国憲法

#### 第11条【基本的人権の享有と性質】

国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

#### 第25条【生存権、国の社会的使命】

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

#### 第27条【労働の権利・義務、労働条件の基準、児童酷使の禁止】

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。(以下略)

#### 第28条【労働者の団結権・団体交渉権その他団体行動権】

労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

#### 第83条【財政処理の権限】

国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

#### 第94条【地方公共団体の権能】

地方公共団体は、その財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。

#### 第97条【基本的人権の本質】

この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

### 労働組合法

#### 第1条(目的)

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

#### 第2条(労働組合)

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。(以下略)

#### 第6条(交渉権限)

労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

#### 第14条(労働協約の効力の発生)

労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。

#### 第16条(基準の効力)

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。



## 第20条（労働委員会の権限）

労働委員会は、第5条、第11条及び第18条の規定によるもののほか、不当労働行為事件の審査等並びに労働争議のあつせん、調停及び仲裁をする権限を有する。

## 政令201号

内閣は、ポツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件に基き、ここに昭和23年7月22日附内閣総理大臣宛連合最高司令官書簡に基く臨時措置に関する政令を制定する。

### 第1条

任命によると雇傭によるとを問わず、国又は地方公共団体の職員の地位にある者(以下公務員といい、これに該当するか否かの疑義については、臨時人事委員会が決定する。)は、国又は地方公共団体に対しては、同盟罷業、怠業的行為等の脅威を裏付けとする拘束の性質を帯びた、いわゆる団体交渉権を有しない。(以下、略)

### 第2条

公務員は、何人といえども、同盟罷業又は怠業的行為をなし、その他国又は地方公共団体の業務の運営能率を阻害する争議手段をとつてはならない(以下、略)

### 第3条

第2条第1項の規定に違反した者は、これを1年以下の懲役又は5千円以下の罰金に処する。

## 地方公務員法

### 第37条（争議行為等の禁止）

職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおってはならない。

### 第52（職員団体）

この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。

職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。(以下、略)

### 第53条（職員団体の登録）

職員団体は、条例で定めるところにより、理事その他の役員の氏名及び条例で定める事項を記載した申請書に規約を添えて人事委員会又は公平委員会に登録を申請することができる。(以下略)

### 第55条（交渉、書面協定）

地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。

職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局とする。

(中略)

職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程にてい触れない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる。

前項の協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもって履行しなければならない。

#### 第61条（罰則）

左の各号の一に該当する者は、3年以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。

4. 何人たるを問わず、第37条第1項前段に規定する違法な行為の遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおり、又はこれらの行為を企てた者

### 国家公務員制度改革基本法

#### 第1条（目的）

この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

#### 第2条（基本理念）

国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われるものとする。

- 1 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと。
- 2 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること。
- 3 官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めること。
- 4 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること。
- 5 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと。
- 6 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること。
- 7 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること。

#### 第12条（労働基本権）

政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

#### 第13条（国家公務員制度改革推進本部の設置）

国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するため、内閣に、国家公務員制度改革推進本部（以下「本部」という。）を置く。

### ILO・UNESCO「教員の地位に関する勧告」

1966年9月21日 - 10月5日 UNESCOにおける特別政府間会議で採択

#### 【3 指導的諸原則】

- 3 教育は、その最初の学年から、人権および基本的自由に対する深い尊敬をうえつけることを目的とすると同時に、人間個性の全面的発達および共同社会の精神的、道徳的、社会的、文化的ならびに経済的な発展を目的とするものでなければならない。これらの諸価値の範囲の中でもっとも重要なものは、教育が平和のために貢献をすること、およびすべての国民の間の、そして人種的、宗教的集団相互の間の理解と寛容と友情にたいして貢献することである。
- 4 教育の進歩は、一般に教育職員の資格と能力および個々の教員の人間的、教育学的、技術的資質に依存するところが大きいことが認識されなければならない。

- 5 教員の地位は、教育の目的、目標に照らして評価される教育の必要性にみあったものでなければならない。教育の目的、目標を完全に実現する上で、教員の正当な地位および教育職に対する正当な社会的尊敬が、大きな重要性をもっているということが認識されなければならない。
- 6 教育の仕事は専門職とみなされるべきである。この職業は厳しい、継続的な研究を経て獲得され、維持される専門的知識および特別な技術を教員に要求する公共的業務の一種である。また、責任をもたされた生徒の教育および福祉に対して、個人的および共同の責任感を要求するものである。
- 8 教員の労働条件は、効果的な学習を最もよく促進し、教員がその職業的任務に専念することができるものでなければならない。
- 9 教員団体は、教育の進歩に大いに寄与しうるものであり、したがって教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない。

#### 【7 雇用とキャリア】

##### 《身分保障》

- 45 教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとって不可欠であることはいうまでもなく、教育の利益のためにも不可欠なものであり、たとえ学校組織、または、学校内の編成に変更がある場合でも、あくまでも保護されるべきである。

#### 【8 教員の権利と責任】

##### 《職業上の自由》

- 61 教育職は専門職としての職務の遂行にあたって学問上の自由を享受すべきである。教員は生徒に最も適した教材および方法を判断するための格別の資格を認められたものであるから、承認された計画の枠内で、教育当局の援助を受けて教材の選択と採用、教科書の選択、教育方法の採用などについて不可欠な役割を与えられるべきである。
- 62 教員と教員団体は、新しい課程、新しい教科書、新しい教具の開発に参加しなければならない。

##### 《教員の権利》

- 82 教員の給与と労働条件は、教員団体と教員の使用者の間の交渉過程を通じて決定されなければならない。
- 83 法定の、または任意の交渉機構を設置し、これにより教員が教員団体を通じてその公的なまたは私的使用者と交渉を行う権利が保障されなければならない。
- 84 雇用条件等から生じる教員と使用者の間の争議の解決に当たるため、適切な合同の機構が設置されなければならない。もしこの目的のために設けられた手段と手続が使い尽くされ、あるいは当事者間の交渉が行き詰まった場合、教員団体は、他の団体がその正当な利益を保護するため普通もっているような他の手段をとる権利を持たなければならない。

#### 【9 効果的な授業と学習のための条件】

##### 《労働時間》

- 89 教員が一日あたり、また一週あたり労働することを要求される時間は、教員団体と協議して定められなければならない。

C E A R T 第 4 次勧告 (2008.12.8)

(1966年及び1997年の教員に関する勧告不遵守に係る教員団体からの申し立てについての中間報告)

Findings 所見

< Consultation and negotiation 協議と交渉 >

26. このような検討に照らして、共同専門家委員会は政府（主として文科省）、そして都道府県教委と教員団体との間の協議過程はせいぜい形式的なものにとどまっていることを確認する（以下、略）。

29. 共同専門家委員会は、「教育当局と教員団体との協議や意見交換のための確立された機構」が存在する証拠資料を調査団が発見しなかったことに留意する。協議が行われていたとしても、制度的形式によるものであることはまれである（以下、略）。

31. 共同専門家委員会は、以上のような所見から、1966年勧告が想定する協議・交渉の手続きは日本においては限定的かつ不完全にしか機能しておらず、特に教員評価制度について、また一般的にも教育政策や1966年勧告でふれられている専門職としての他の側面について、教員団体側に不満と疎外感が広がっていると結論する。これは全国レベルでも、各県レベルでも同じである。（以下、略）

32. このことの実質的影響は、協調の基礎となる協議と交渉という基本原則の適用を損ない、日本の教育の有意義性・レリバンス（relevance）と質の向上とを図る教育改革が成功する可能性を損なうことである。

#### Recommendations 勧告

##### < Consultation and negotiation 交渉と協議 >

40. 共同専門家委員会は、省レベルと県教育委員会を含めて、政府が教育団体との間で問題の性質に応じて行われるべき協議や交渉に対する方策を、1966年勧告の規定に即して再考するべきであると勧告する（以下、略）。

41. 共同専門家委員会は、上記のような目標を達成するための改革のためには、教員及び教員の組織的代表からの実質的な意見にもとづいて決定がなされたり、決定が変更されたりすることを受け入れる組織文化の変化が必要であると理解する。さらに共同専門家委員会は、教職にとって関連ある問題に応じて協議と交渉をおこなう、より強く制度化された機構を構築する措置が講じられるべきであると勧告する。（以下、略）

42. 共同専門家委員会は以前から、1966年勧告が、ある問題を管理当局の管轄外に置こうとするものではないことに留意してきた。しかし、教員団体との交渉に関する1966年勧告の多くの規定は、公務員に対して押し並べて適用される法的制約に基づき、論争的な問題が真の協議や交渉の対象とされることがない環境のもとでは実現できない。したがって、共同専門家委員会は、当局は、この点についてILOの監督機関が以前におこなった勧告を適用すべきであると勧告する。

43. さらに共同専門家委員会は、ILO理事会とユネスコ執行委員会が次のようにすることを勧告する。

(4) 国とすべての教育委員会に対して、国と地方の教員を代表するすべての教員団体との交渉と協議に関して、1966年勧告の規定がさらに全面的に適用されるよう、該当する法規と運用を見直し、必要に応じて改めるよう要請すること。

< 2008年12月 全日本教職員組合(全教) 訳 >