

Ⅲ．私たちの権利

1．職場交渉に関する権利

(1) 団体交渉権

先に述べた**労働基本権(団結権・団体交渉権・争議権)**のうち、さまざまな要求を具体的に実現してゆく手段として最も有効なものに団体交渉があります。交渉は当事者能力を有する各対応機関、つまり県教委や校長と対等な立場に立つて行うことが必要ですが、その際の法的根拠について以下に示します。

(ア) 憲法第28条

勤労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。

勤労者の労働基本権は憲法第25条の生存権の保障にその基礎を置き、さらに、この憲法第28条において勤労者の基本的人権としてこれを保障したものであると言えます。このような考え方は、世界の労働運動の多年にわたる努力の成果として高く評価されるものですし、日本国憲法のみならず、わが国が批准しているILO条約87号や98号でも団結権、団体交渉権、労働協約締結権が保障されています。言うならば、労働基本権である団体交渉権は国際的に認められた勤労者の基本的権利であると言えます。つまり、団体交渉により、組合の団結力を背景として労使対等の立場で勤務労働条件や教育諸条件の改善を求めていくことは労働者として当然の権利であり、当局や上司に対する陳情や苦情あるいは上申・具申とは根本的に異なるわけですから、全分会員が団結し自信をもって堂々と交渉に臨むことが大切です。

— 陳情とは —

公的機関に対して実情を述べてその対策を要請すること。

— 上申とは —

上司に対して意見や要望を申し述べること。

— 具申とは —

下級行政機関が上級行政機関にしかるべき理由がある場合に、意見や願望を申し出ること。

(イ) 労働基準法第36条(36協定)

使用者は、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をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間または前条の休日に関する規定に関わらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、または休日に労働させることができる。

時間外及び休日の労働については、職場を代表する労働組合と協定を交した上で届け出なければならないことになっています。このことから、全ての労働関係の法律は、労働組合を前提としているということが言えます。

各学校で、教職員の過半数で組織される組合がない場合は、教職員の過半数を代表する者が協定を締結します。教職員の母数は、臨時・非常勤教職員も含む全ての教職員となり、代表する者を選出する場合は、36協定を締結するための過半数の代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等による選挙など、民主的な手続きにより選出されなければなりません。

ただし、1971年に「給特法（国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）」が制定され、これによって教育職員への労働基準法第37条（超勤の際の割増し賃金の規定）が適用除外されることになり、この36協定も第33条の読み替えによって限定事項の場合には、適用されません。

(ウ) 地方公務員法第55条(「地公法」)

地公法第55条第1項

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、社会的または厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申し入れがあった場合においては、その申し入れに応ずべき地位に立つものとする。

この地公法第55条第1項に基づいて校長交渉は行われますが、地公法第55条第1項は、公務員に交渉権を認めると同時に、当局はこの申し入れに応ずる義務を有することを定めています。この当局とは、当

事者能力を有する対応機関、つまり県教委や校長であることは言うまでもありませんが、校長によっては、当局とは県教委であって自分ではないなどと言う場合があります。しかし、県教委は現場の校長に一週間の勤務時間の割り振りや、有給休暇の承認や入試業務においてさまざまな権限の委任をしており、その限りにおいて校長は当局たり得ると言えます。仮に校長にその最終的決定権がないにしても、少なくとも校長が窓口となって、県教委に組合の要求を提出し、それを反映させるよう努力することはできます。（2011年4月26日付教委教人第332号通知の3項参照。）校長の交渉拒否やいい加減な態度は、憲法が私たちに保障する団体交渉権の侵害であると言わざるを得ません。

また、直接権限がないとされる教職員の人事についても、当然、その事務を所轄する人事担当者の中には意見具申権をもつ校長も含まれており、人事も交渉事項の1つであることは明らかなです。

―― 校長の権限と義務 ――

校長自身の権限によって妥結できない事項についても交渉に応じ、それを上司に正しく報告し、その実現に努力する義務がある。

（大宮ろう学校事件・浦和地裁判決 1962. 9. 29）

ドライヤー勧告 第2229項（1965年6月）

定員及び配転問題は、団体交渉枠外問題とみなされるべきではない。

労働者にとって団体交渉が権利であるということは、使用者にとっては団体交渉に応ずる義務、即ち**団交応諾義務**があるということです。

しかも、団交権が憲法上の権利である以上、使用者のその義務も憲法上のものだということになります。しかし、ただ単に形式的に団交を開催しただけでは、その法律上の義務を果たしたことにはなりません。当局側は誠実に交渉に応ずべき義務、すなわち**誠実交渉義務**を負っているのです。

また、民間労働者に適用されている労働組合法では使用者の団交応諾義務違反は**不当労働行為**であるとされています。

第8項 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行うことができる。

この第8項は、勤務時間中にも職場交渉を行うことができることを定めています。当然、県教委交渉も基本的には勤務時間を含んでセットされていますが、職場では管理職が難色を示すケースが多いようです。「職場の実態に応じて」で構いませんが、授業に支障のない審査中等であれば勤務時間終了を待って行う必要は全くありません。

第9項 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定にてい触しない限りにおいて、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。

第10項 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持って履行しなければならない。

労働組合法第14条では、労使間の労働条件その他に関する**労働協約**は書面に作成し、両当事者の署名又は記名押印により効力を発することを規定していますが、官公労働者は「労働協約を締結することができない」（地公法第55条第22項）かわりに、地方法第55条第2項によって**書面による協定**を結ぶことが認められています。「労働協約」と「書面による協定」の差異は、労働協約が労使双方で決定することを法的に保障しているのに対し、書面協定は条例判定を伴う「勤務条件法定主義」を根拠にしている点です。つまり、議会における条例や、規則、規定にてい触しないことを前提としているわけです。

地公法第55条第9項では、労組法の労働協約のように書面の作成を定めていません。それは、本来、労使間の協定とは労使の合意そのものであって、書面、口答の形式を問わないためです。しかし、書面によって当事者間の合意内容を明確にし、後日その内容についてのトラブルを避ける効果を法的に認めたものと言えます。

秋闘における校長交渉では、校長からの具申は書面協定にあたり、これを背景に私たちは当局への要求を強力なものにしています。「公文書であるのでコピーは渡すことができない」などあり得ないことです。

さらに、地公法第55条第10項は、協定については誠意と責任をもって履行しなければならないことが付け加えられています。

—— 団体交渉に関する通達 ——

地公法の協定を形式的に理解し、職員団体の交渉を不当に制限することのないように配慮されたい(1967年自治省行政局長通達)

(2) 交渉の対象事項

賃金、勤務時間をはじめとする勤務労働条件や、これに附随する厚生的活動、また、主任制にかかわる校務分掌、人事、処分、さらに施設、設備に関する事項はすべて交渉の対象となります。

地公法第55条第3項で「地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項（管理運営事項）は交渉の対象とすることができない」と規定されており、これを盾に当局が団体交渉を拒否することがあります。当局の主張する管理運営事項とは、「地方公共団体の機関が、その職務権限として行う地方公共団体の事務の処理に関する事項」であって、具体的には、教育委員会の組織に関する事項、行政の企画立案及び執行に関する事項、職員の定数及びその配置に関する事項、予算の編成に関する事項や任命・昇任・降任・懲戒・転任などがこれにあたるとしています。

しかし、1965年にILO 87条約の批准と関連して提供された「ドレイヤー報告」では、「管理運営事項と雇用条件の双方に影響する問題は数多くあり、従って、団体交渉の枠外の問題とみなすべきでない」とし、さらに「ある事項が純粹に使用者の専権事項だからといって管理運営事項をふりまわすことは、事実上団体交渉権の侵害にあたる」と勧告しています。また、下に示すように、過去の判例においても勤務労働条件に「関連する」ものはすべて交渉の対象となることが確定しています。

— 交渉事項に関わる判例 —

本来、団体交渉の対象事項は流動的なものであって、固定化になじまない本質を有し、概念的に固定すべきものではない。管理運営事項もそれが勤務条件に関する事項と密接に関連する限り、その面において交渉の対象とすることができることは論を待たない(指導主事の学校訪問、指導要録などの諸表簿の提出問題等に触れて)

(宮崎地裁 1975. 5. 22)

2. 教育の自由に関する権利

(1) 学問研究の自由

教育基本法は、その第1条で教育の目的を次のように定義しています。