

(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、これに附帯する厚生的活動、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「ある事項が純粋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。

— 06教育基本法第1条（教育の目的） —

教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

— 47教育基本法第1条（教育の目的） —

教育は、人格の完成をめざし、平和的な国家及び社会の形成者として、心理と正義を愛し、個人の価値をたっつび、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

日本国憲法には「民主的で文化的な国家を建設し世界の平和と人類の幸福に貢献しよう」という決意が込められていますが、47教育基本法第1条はまさにその条理に則していると言えます。教育の目的は幸福・平和・独立の3つを根幹とすべきであり、誠実・正義・勇気・隣人愛などの人間条件の統一体としての人間像の実現を期待して定められるべきものです。その意味において、教育及び教育活動の自主性と学問の自由が真に保障されなければなりません。06教育基本法第1条には記述されていませんが、第2条（教育の目標）とあわせて、理念は内包されていると解釈されます。ただし、06教育基本法には国家主義的要素が盛り込まれていることに注意をしなければなりません。

さらに、教育基本法は第10条の中で教育行政の在り方を次のように述べています。

— 06教育基本法第16条（教育行政） —

1. 教育は、不当な支配に服することなく、この法律及び他の法律の定めるところにより行われるべきものであり、教育行政は、国と地方公共団体との適切な役割分担及び相互の協力の下、公正かつ適正に行われなければならない。
2. 国は、全国的な教育の機会均等等と教育水準の維持向上を図るため、教育に関する施策を総合的に策定し、実施しなければならない。
3. 地方公共団体は、その地域における教育の振興を図るため、その実情に応じた教育に関する施策を策定し、実施しなければならない。
4. 国及び地方公共団体は、教育が円滑かつ継続的に実施されるよう、必要な財政上の措置を講じなければならない。

— 47教育基本法第10条（教育行政） —

1. 教育は不当な支配に服することなく、国民全体に対し直後に責任を負って行われるべきものである。
2. 教育行政は、この自覚のもとに、教育の目的を遂行するに必要な諸条件の整備確立を目標として行われなければならない。

「不当な支配」の主体とは国家権力や公権力も含まれます。それゆえに、「教育行政」に「自覚」が求められます。つまり、公権力が教育の内容や方法を不当に統制することの禁止を意味しており、であるがゆえに、研究・教育活動において自主性と自由が保障されなければならないのです。06教育基本法では、国家権力や公権力の介入が前提となっています。民主的な教育を実現できるように、当局に働きかけていかなければなりません。

(2) 自主研修権

以上のようなことを前提として、教育公務員特例法により教員の研修権が保障されています。

— 教育公務員特例法 —

第21条（研修）

教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

- 2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

国公法第71条・73条や地公法第39条に定められている一般公務員の研修では「勤務能率の発揮及び増進」のために任命権者が計画実施することになっていますが、教員の場合にはそれとは大きく異なって自主的なものであるという大前提のもとでの学問研究や人間的修養であることがわかります。また、ここで言う研修は単に義務的になされるものではなく、「権利としての研修」であることを忘れてはなりません。その上で下記に示すとおり教育公務員特例法第22条において「研修の機会」が保障されています。

教育公務員特例法

第22条（研修の機会）

教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

- 2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のまま、長期にわたる研修を受けることができる。

ある研修を、①勤務そのものとして行わせるか、②勤務に有益なものとして行わせるか、③勤務時間外を利用させるか、の判断は服務監督権者である校長の裁量権であって、いわゆる**自宅研修権（職専免研修権）**もその1つと言えます。ここ最近、自宅で研修は認められていないかのような発言をする校長が増えていますが、これは明らかな誤りです。

今、私たちに求められているのは、研修内容の充実とその説明責任であって、それらをクリアした上で積極的な研修権の行使を行うことは極めて重要な意味をもっています。

(3) 教育課程の編成権

「日の丸・君が代」の強制と関連して、「学習指導要領には法的拘束力がある」という見解を、教育委員会や管理職の間でしばしば耳にします。しかし、第116臨時国会（1989.9.28～12.6）での質疑を通して、日政連議員が以下のような政府答弁を引き出しています。

第116臨時国会で引き出した政府答弁

- ①学習指導要領は、あくまで大綱の基準であり、地域や児童・生徒の実態に応じて創意工夫できる。
- ②学習指導要領の法的拘束力という言葉は使いたくない、学習指導要領は本来弾力的である。
- ③「日の丸」「君が代」について、処分をふりかざしての指導は考えていない。
- ④今日の教育の荒廃状況は、教育制度とその運用の画一性、硬直性にも原因がある。

また、教育課程の編成権が学校、すなわち教職員集団にあることは、学習指導要領の「総則」第1款高等学校教育の基本と教育課程の役割の中で次のように示されており、その編成権が「各学校」にあることが明記されています。

各学校においては、教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い、生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、生徒の心身の発達の段階や特性等、課程や学科の特色及び学校や地域の実態を十分考慮して、適切な教育課程を編成するものとし、これらに掲げる目標を達成するよう教育を行うものとする。

3. 勤務時間に関する権利

(1) 勤務時間

私たちの勤務時間は、大きくは労働基準法の適用のもと、その最低基準をみたすものとして大分県が独自に制定する「学校職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例」ならびに「施行規則」によって規定されています。

1. 1週間の勤務時間は38時間45分とする。
2. 土曜日、日曜日は勤務を割り振らない日（週休日）とする。
3. 月曜日から金曜日までの5日間に1日につき7時間45分を割り振る。

勤務時間が割り振られた日のことを「**勤務日**」、割り振られていない日のことを「**週休日**」と言います。

(2) 週休日および休日の勤務

週休日や休日には勤務を命ずることができないことになっていますが、やむを得ず命ずる場合は、「週休日を他の日へ振り替える」か、または「代休日」を与えなければなりません。

(3) 休憩時間

休憩時間は労基法第34条第1項と条例第15条の2において次のように規定されています。