

アメリカ

(3) アメリカにおける教員給与と団体交渉との関係

お茶の水女子大学大学院 紀 伊 美 香 子

Relationship between Teacher Salary and Collective Bargaining in the United States

Mikako KII (Graduate School of Womens University of Ochanomizu)

The purpose of this paper is to analyze the relationship between teacher salary and collective bargaining in the United States. In 1962, teachers successfully concluded a collective bargaining agreement with school board in the States. This had set a trend to change the school organization from a bureaucratic model into a professional one. In most states, nowadays, collective bargaining process is used to establish a professional model, with which the teachers union has requested the expansion of bargaining range to increase their influence. This means that a conventional role of collective bargaining, that is the improvement of economic condition of labor, has lost its main position in the issues of teacher salary. And collective bargaining for salary increase seems to be less effective.

By considering these factors and analyzing the proceeding studies, I have made clear the meaning and effectiveness of collective bargaining for teachers nowadays.

From the proceeding studies, following facts are made clear.

1. By the wave of educational reforms in the 1980s, the meaning of collective bargaining for teachers union has turned from the side of exercising right by laborers into the side of means to increase the sense of professionalism and to encourage educational reforms.
2. From the quantity analysis of bargaining results, effectiveness of collective bargaining on the increase of teacher salary has a negative conclusion. While, from the detail analysis of bargaining process, however, it may have an affirmative conclusion.

Therefore, in spite of the numbers of analyses, there has not been a positive conclusion. I believe that to get more positive conclusion, there must be much more composite studies with dynamic analyses of collective bargaining processes as well as results.

はじめに

1962年、合衆国において教員が教育委員会と団体交渉協約 (bargaining agreement) の締結に成功したことは、教員運動史上大きな転機をもたらしたといえる。教員が教育委員会と団体交渉協約を結ぶことは、第二次世界大戦前から継続していた教員の官僚的モデルを経済的にも自立し、専門職意識にめざめた新しい形態、すなわち専門職モデルへと教員の意識を変革する潮流を作り出した⁽¹⁾。この転機から三十数年を経た現在、ほとんどの州において教員による団体交渉 (collective bargaining) が行われている。団体交渉とは「労働組合が組合員の団結の力を背景として、組合又は組合員のために労働協約の締結をめざして、雇用者またはその団体と平和

的手段によって話し合いをすること」⁽²⁾と定義できるが、教員組合は専門職モデルの確立をめざして、教育行政における教員組合の影響力を反映させるために交渉領域の拡大を要求してきた。このため団体交渉の伝統的役割である経済的労働条件の改善が二次的な関心となり、経済的労働条件、特に給与に関する団体交渉の効果があまりないという見方がなされるようになった。このような状況を鑑み、本稿では教員の団体交渉の意義とともに雇用条件の中心的関心事項であった賃金=教員給与に団体交渉がどれほどの効果をもたらすのかを先行研究の分析をとおして明らかにする。

1. 団体交渉の意義

(1) 団体交渉の交渉事項

教員の団体交渉において問題となるのは交渉の対象事項の範囲である。前述したように教員組合は、専門職モデルの確立のために交渉対象事項の範囲拡大を要求してきた。法制上、交渉領域には次の3つのカテゴリーがあるものとされている⁽¹⁾。第1のカテゴリーは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 (mandatory subject of bargaining)」で、賃金、勤務時間、その他の雇用条件に関する事項である。第2のカテゴリーは雇用者の専決事項として教育委員会が交渉過程に付託する必要のない「違法交渉領域 (illegal subject of bargaining)」で、雇用者の管理運営事項などがこれにあてはまる。第3のカテゴリーは雇用者が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 (permissive subject of bargaining)」である。しかし、大半の州においてこれらのカテゴリーが明確に区別されているわけではない。おそらく交渉事項を厳格に区別することが現実的に難しいためと考えられる。よって交渉事項の決定は、個々の団体交渉によって決定されるのが一般的であると見ることが出来る。

(2) 団体交渉の有用性

団体交渉領域は1970年代を経て拡大されていったが、1980年代になると教員組合の団体交渉の領域拡大に対して、ひいては教員組合の団体交渉に対する批判が増大してきた。この一因として1980年代になって教育改革論議が盛んに行われてきたことがあげられる。教育改革の第1の波は1983年の『危機にたつ国家 (A Nation at Risk)』⁽²⁾の出版時に端を発しているが、この第1の波は連邦政府主導のトップダウンの教育改革であった。教育改革において教員に影響を及ぼす人事政策(勤務時間、給与、解雇条件、教員の現職教育など)の変更は避けられないが、団体交渉はこれらの変更のための最有力の手続きになっている。しかし、教員組合はこれらの政策に対して自分たちの労働条件が不利にならないよう交渉をすすめる。よって教員組合は教育改革による人事政策の変更を受け入れたがらず、教育改革がなかなか進まないという構図が生まれると解釈されるからである⁽³⁾。

リーバーマン (Lieberman, 1986)⁽⁴⁾は、団体交渉の教育改革における負の要因を分析し、現状の教員の団体交渉に対して否定的な態度を表明している。リーバーマンの分析によると、まず公立セクターにおける団体交渉

では、雇用者である教育委員会と被雇用者である教員間での論争の解決は、交渉法の確立によって教育委員会が迅速な対応をとることを妨げる結果をもたらしたために長い時間を要することになる。また、論争の解決が最終手段であるストライキに持ち込まれても、雇用者である教育委員会は私立セクターと異なりストライキによって経済的な影響を受けるのではなく、むしろ政治的損失を受けるために交渉の主導権は教員組合にあるといえる⁽⁵⁾。さらに管理職である校長が教員交渉に含まれている州の例をとり、校長の本来の職務である教員監督がおろそかになることを指摘し、このことが教育委員会の教育改革を履行する力を大幅に制限することになるとリーバーマンは分析している⁽⁶⁾。

また、メーラー & ケメラー (M. Moehler & F.R. Kemerer, 1985)⁽⁷⁾は、団体交渉の形骸化を指摘し、教員の団体交渉の問題点をあげている。まず第1に団体交渉が専門化するにつれ、団体交渉が専門家の手に委ねられるようになり、交渉が両当事者である教育委員会と教員の手から離れていることである。これは組合員を団体交渉から疎外し、教職の専門性を高めることに寄与しない⁽⁸⁾。

第2に交渉協約の拡大によって多くの事項が標準化されることは、学校運営における管理職・校長の自由裁量を圧迫することになっている現状である。かつて校長の自由裁量であった諸事項、例えば職員会議の召集、学級規模、教員の担当授業数、勤務評定、学校行事日程、教科書の採択等が交渉協約に折り込まれるようになり、校長の権限は大幅に制限されるようになった。これは各学校に分散されていた分権的決定構造を学区レベルに集約される集権的決定構造へと改変したことを意味する。このことによって多くの事項が標準化され、管理職の弾力性がなくなったと指摘する⁽⁹⁾。

リーバーマンは教育改革の妨げになるものとして、団体交渉自体を否定しているのに対して、メーラー & ケメラーは団体交渉を教員の専門職性を高めるものとして、その意義を認めながら現状の団体交渉の問題点を指摘している。このようにリーバーマンとメーラー & ケメラーでは団体交渉に対する立場は異なるものの、これらの批判から以下のことが浮かび上がってくる。教員組合が教員の専門職モデルを確立するために交渉事項を拡大してきたことが矛盾した結果を導き出しているということである。すなわち、教員組合は団体交渉が実施される以前から教育統治を独占してきた教育委員会が志向する集権的権力構造を否定している一方で、団体交渉の交渉事項を拡大することで教員組合が獲得しようとしていること

は、学区レベルでの集権的権力構造そのものなのである。

ところが、この教員組合の団体交渉におけるジレンマを認めながらも、団体交渉の新しい方向性を説き、教育改革における団体交渉の有用性を唱える論者も存在する。ワッツ&マックルーア (G.D.Watts & R.M.McClure, 1990)⁽¹²⁾ は、教育改革において団体交渉の労使双方向の意志決定 (bilateral decision making) が否定されたわけではないと分析する。さらに、公教育における団体交渉の第1段階は終了したと主張する。現在、教員組合は学校改革を官僚モデルの強化と捉えることをやめ、また、教育改革を受け入れることが団体交渉によって勝ち獲った双方向の意志決定を放棄することにはつながらないよう、戦略路線を変更しつつあると考えるのである⁽¹³⁾。そして今日教員組合に求められていることは生徒がよりふさわしいサービスを受けられるための教師への権限付与であると主張している⁽¹⁴⁾。そのためには地方に根ざした学校改革のための専門職モデルの定義とその実行が不可欠であると説き、NEAが採用した2つのアプローチとその具体例⁽¹⁵⁾ から、学校改革にむけての労使間—教員組合と教育委員会—のふさわしい関係を導き出している。それは両者がより協力し、共同で活動することである。学校改革が首尾よく遂行できるかは教員の意欲にかかっているが、この意欲をよき教授法を獲得するために使用し、その得た知識を学校再生のために利用するには、両者が共同して行動すべきであり、また、そのような方向にすすむであろうと主張するのである⁽¹⁶⁾。

このように教育改革の波によって教員の団体交渉と教育改革との関係が議論されるにつれ、教員の団体交渉の持つ意味合いが変化してきたとみることができる。すなわち、団体交渉権を獲得した当初の「労働者としての権利」の行使という側面から、教育改革を促進するため「専門職性」を発揮する側面に比重が移行しつつあると捉えることができる⁽¹⁷⁾。

2. 団体交渉による教員給与への効果

こうした教員組合の団体交渉がもつ意味合いの変化に呼応して、従来の団体交渉の主要な目的であった雇用条件の改善要求、特に給与引き上げに対する影響は少ないものであるという指摘がなされるようになった。例えばウェン (Richard Wynn, 1981)⁽¹⁸⁾ の団体交渉の調査研究レビューをみると、大半の研究は団体交渉が教員給与に対して実質的な効果をもたらしていないと結論づけている。また、ゴールドシュミット (Goldshmidt, 1987-88)⁽¹⁹⁾ も、団体交渉の調査研究をレビューし、給与につ

いての団体交渉の効果は10%未満に満たない程度で極めて小さいと論じている。このように団体交渉が教員給与の引き上げにもたらす効果は低く評価されているといえる。

しかしながら、ゴールドシュミットが指摘するように、これらの結論が長期に雇用されている教員の給与を正確に反映しない平均給与を用いて出されたものであること、また、特別給付 (fringe benefits) をどう扱うかによってデータは変わりうるものである点から、データの分析処理に問題が残るといえる⁽²⁰⁾。

さらに、組合組織を対象とした研究では団体交渉のないところで得られる経済的利益を正確に測ることはできないわけで、この種の研究において課せられる方法上の問題が結果の曖昧さを招いていると考えられる⁽²¹⁾。

このように交渉結果によってもたらせる数値結果の相対的評価によって教員給与における団体交渉の効果をも、その数値結果自体の信頼性に疑問が残るために、その結果だけをもって団体交渉が教員給与にもたらす効果を否定的に論じることはできない。また、これらの結論は団体交渉過程の実態が教員給与に及ぼす影響という内容分析 (content analysis) を軽視している傾向にあるといえる。

そこで本章では、団体交渉過程の実態が教員給与にもたらす影響について、過去の研究をレビューすることから明かにする。

(1) 仲裁及びストライキ権の存在がもたらす影響

1969年にバーモント州で教員のストライキが法的に認められて以来、次第にストライキを認める州が増加したにもかかわらず、70年代には公立セクターで交渉難局 (impasse procedures) の解決策としてストライキを実施することは間違いであり、平和的解決が最も重要であると考えられていた⁽²²⁾。しかし、80年代に入り、この考え方に疑問が呈されるようになった⁽²³⁾。そこでデラニー (J.T. Delaney, 1983)⁽²⁴⁾ は、この交渉難局の解決策に関する論争を終結させるためには、ストライキおよび仲裁の慎重な評価が必要であると考え、過去の研究が軽視してきた、ストライキと拘束的利益仲裁 (compulsory interests arbitration) が教員給与に及ぼす影響について仮説を導きだした。さらにイリノイ州とアイオワ州の学区および最新の人口調査から抽出した教員の全国サンプルのデータでその仮説の検証を試みている。

デラニーは先行研究レビューによって仮説を導き出しているが、仲裁に関する先行研究の1つとして次のような知見をあげている。法制上、拘束仲裁が確立されてい

ることは、交渉あるいは仲裁によって導き出された結果と同じ効力を持っているというものである。この主張から「仲裁利用 (the use of the arbitration)」によって課せられる結果 (imposed outcomes) は、交渉によって得られる結果とそれほどかけ離れたものとならないといえる。しかし、このことだけで「仲裁の利用可能性 (the availability of the arbitration)」が交渉結果に影響を及ぼすとはいえない。もう1つの根拠としてあげられるのは「仲裁の利用可能性」が確立されていると、一般に雇用者側は仲裁を嫌い、交渉において譲歩し仲裁に持ち込まれることを避けようとするのである。なぜなら、仲裁に持ち込む場合のコストは雇用者側の方が高く、また仲裁人は組合に有利な方法によって比較を試みるからである⁽²⁵⁾。よって「仲裁の利用可能性」は、交渉解決額を期待される仲裁裁定額 (arbitration awards) までに上昇させることになる。また、「仲裁の利用可能性」がストライキの実施可能性を減少させているともいえる。

そのため、実際の「仲裁利用 (the use of the arbitration)」は、交渉結果に何ら影響を与えない。つまり「仲裁利用」は交渉段階の水準と同じ仲裁裁定額しか導き出さないというのが先行研究でのもう1つの知見であった⁽²⁶⁾。

以上、仲裁に関する先行研究から「仲裁の利用可能性」と「仲裁利用」とでは交渉結果に及ぼす影響は異なるとデラニーは仮説をたてた⁽²⁷⁾。

次にストライキに関しては最も初期で単純なストライキ活動の経済的モデル「擦れ違い理論 (mistakes theory)⁽²⁸⁾」に見られるように、ストライキは独立した、偶然の結果であるから、交渉結果に何の影響も与えないというのが過去の研究の大きな知見であったと指摘している⁽²⁹⁾。その後、実証的な検証が多くなされるにつれ、この「擦れ違い理論」に対して疑問が投げかけられるようになったが、依然として「擦れ違い理論」を修正するような努力はあまりなさず、また、「ストライキの利用可能性 (the ability of the strike)」と「ストライキ利用 (the use of the strike)」の区別がなされずにストライキと交渉結果の関係を論じる研究が多いとデラニーは先行研究の問題点を指摘している。そして教員のストライキ権が時を経て認知されてきている現状において、「ストライキ利用可能性」が交渉結果に及ぼす影響に関する研究がますます必要であると説いている。

このようにデラニーは先行研究が「ストライキあるいは仲裁の利用可能性 (the ability of the strike or arbitration)」が交渉結果に及ぼす影響と「ストライキ

あるいは仲裁の利用 (the use of the strike or arbitration)」が交渉結果に及ぼす影響の違いを実証してこなかったと指摘し、2つの場合を考慮にいたしたモデルをたてて、これらの検証を試みた。

デラニーはバキャラック & ローラー (S.B. Bacharach & E.J. Lawler, 1980)⁽³⁰⁾ の交渉における行動理論⁽³¹⁾ を用いてモデルをたてている。この行動理論とは交渉の依存理論を基にしている。すなわち、交渉とは戦術的な行動であり、交渉の支配権 (bargaining power) は交渉双方が採用する戦略を決定する。よって戦略的行動は交渉の支配権と交渉結果を決定的に関連づけていると考えるのである。もちろん、交渉の支配権は実体のないものであり客観的に測定できないので、交渉の支配権は相手が認知している自分たちの支配権を変更させるように情報を操作する能力によるといえる⁽³²⁾。そして交渉の場に入ると、組合の支配権は雇用者側の組合への依存度によって決定され、逆もまた同じである。このように交渉の場では双方が結果を変更する可能性を持ち、この依存度は交渉の問題を通して変化すると考えるのである。この行動理論からデラニーはストライキおよび仲裁の利用可能性が交渉結果に影響を与えていると考えた。なぜなら、組合がストライキおよび仲裁の償還請求権 (recourse) を持っていることは、組合に対する雇用者側の依存度が増すからである。

また、デラニーはストライキと仲裁が交渉難局における戦略として、交渉結果に同じ影響を及ぼすものではないと考える。なぜなら、ストライキは力の行使 (exercises of strength)、または公開対決 (open confrontation) であるが、仲裁は当事者外の人が決めた、操作された同意または強制同意である点で異なるからである。この両者の違いから、その実際の利用は交渉結果に次のような異なる結果をもたらすと考えられる。当事者がストライキによって課せられるコストと照らしながら自らの関係を再評価するために、ストライキの利用は労使間の依存関係を変化させたり、当事者が自分たちの無能を自覚するようになるにつれ、交渉の土台を仕切り直すようになり、交渉結果に影響を与えられられる。しかし、仲裁によって押し付けられた結果に対して当事者は満足せず、その結果に責任を持たないために、仲裁による同意は比較する現状を維持し、両当事者の関係を変化させるよりもむしろその関係を持続させる。したがって交渉結果を変化させないと考えられる⁽³³⁾。

以上、先行研究レビューからデラニーは次のような仮説をたてた。

- ① ストライキまたは仲裁の利用可能性は交渉結果を

上昇させる。

- ② 「擦れ違い理論」ではストライキまたは仲裁の利用は交渉結果に影響を与えない。
- ③ 「行動理論」では仲裁の利用は交渉結果を変化させないが、ストライキの利用は、その効果の方向は当事者の力関係によって異なるが、交渉結果に影響を及ぼす。

検証の結果、次のような結論が導き出されている。

「ストライキの利用可能性」は教員給与をおよそ9%上昇させ、「ストライキ利用」も教員給与に対して影響を与えている一方、「仲裁の利用可能性」は教員給与の水準をおよそ10%上昇させるが、「仲裁利用」は教員給与の水準および給与額変更にも影響を与えない。

この結果はデラニーの仮説①および③を裏付けているが、この知見が他の職種によって実証された先行研究の知見とも一致するとデラニーは指摘している⁽³⁴⁾。

以上、デラニーの研究を通して団体交渉における仲裁およびストライキが教員給与に及ぼす影響をみてきたが、これらから明らかになるのは団体交渉における仲裁およびストライキの存在が教員組合にとって防御的な戦略として有効に作用しているということである。また、公共政策として団体交渉の難局解決法の選択、すなわち、自発的な解決(=ストライキ)と公共サービスへの影響を最小限に食い止める解決(=仲裁)のどちらを選択しても、教員給与に対する効果は同一であるともいえる。

(2) 交渉における賃金比較が教員給与にもたらす影響

オルソン & ジャリー(Craig A. Olson & Paul Jarley, 1991)⁽³⁵⁾は、ウィンスコンシン州の教員と教育委員会の給与論争において仲裁人が決定を下す際に交渉過程において隣接区の給与比較を行ったことが給与上昇に及ぼす影響について調査(1977-86)している。既に過去の研究において団体交渉における比較が賃金の均衡基準として作用し、労使双方に効果をもたらすことは実証されているが⁽³⁶⁾、仲裁人の裁定に及ぼす効果については明らかにされていなかった⁽³⁷⁾。そこでオルソン & ジャリーは団体交渉解決に際して、他の学区との給与比較が仲裁人の妥当な賃金信念に大きな影響をもたらすという仮説を立て、モデルによってそれを検証した。

検証の結果は以下の通りである。

組合が提示した給与上昇率の平均は8.9%に対して教育委員会が提示した給与上昇率の平均は3.04%であり、平均格差は5.9%であった。さらに裁定によって決定した上昇率は7.37%であり、これは組合側が論争において52%勝利したことを示している⁽³⁸⁾。

この結果から、仲裁人は決定を下す際に、教員組合と教育委員会が交渉過程で行った比較可能な他学区との給与比較に大きく影響を受けているといえる。

以上のように団体交渉のなかに仲裁またはストライキ権が確立されていることは、交渉における給与上昇をもたらすことになり、教員給与の上昇に団体交渉は貢献していると考えられる。現在の状況では教員のストライキ権を認める州は10州であるが、認めていない州でも最高裁判所が公務員や教員のストライキを認める判決を出すに至っている。また、インジャンクション(Injunction: 差止命令)も、違法だから自動的に発せられる状況から、インジャンクション発令の是非を一定条件で教員のストライキの影響を評価し、回復できない損害が見いだされない場合は発令せず、ストライキを禁止しない判決が出されるようになってきており⁽³⁹⁾、団体交渉においてストライキの利用可能性は、拡大されつつあると判断できる。したがって、このような状況下での団体交渉における給与論争は、賃金上昇に効果をもたらすといえる。

また、比較可能な他学区で既に交渉によって決定された給与と比較するという、給与比較が教員給与にもたらす効果は、両当事者間の交渉のみならず、仲裁による解決の際にも給与上昇の方向に作用していると判断できる。

おわりに

教育における教員の団体交渉は80年代の教育改革の波を受けて、その存在の意味合いが変化してきた。つまり、団体交渉権を獲得した当初は、「労働者としての権利」の行使という労働者としての労働条件改善が団体交渉の主たる目的であると捉えていたが、現在では教員という「専門職性」の確立をめざして交渉事項の拡大を図り、さらに教育改革への教員参加を促進するための団体交渉と捉えられている。しかし、このことが教員の団体交渉において前者の目的が軽視されていることには繋がらない。なぜなら、教員の「専門職性」の確立をめざして、教育のさまざまな意志決定に教員が参加することは、同時に教員の学校運営および生徒に対する責任が増大することであり、その責任を十分に果たすためには労働者としての経済的労働条件が整備されていなくてはならないからである。このように経済的労働条件の中心課題、すなわち教員給与の改善は、教員の「専門職性」の確立にとっても重要な要素であることには変わりないと考えられる。

しかし、団体交渉における教員給与への効果といった場合、本稿でみてきたように、教員給与の未定義に加え、

何をもって効果を測るかの定義自体が多様であるために、先行研究から確実な結論は導きだせていないといえる。より確証的な結論は団体交渉結果とともに団体交渉過程の動態分析を考慮した総合的な研究によって明らかにされられると思われる。

ただ、現段階においてはアリゾナ州立大学モリソン公共政策研究所 (Morrison Institute for Public Policy) が1993年にだした報告書『学校改革：学校内からの調査および政策の関与 (School Restructuring: Views from Within & Policy Implications)』⁽⁴⁰⁾ にみられるように、教員は隣接学区の給与比較などの交渉戦略を利用して、自らの給与水準の改善に働きかけることを依然として団体交渉に託している。また、合衆国教員組合の果たす大きな役割が団体交渉である現状を照らし合わせても、教員は団体交渉が給与決定で果たしている役割に代わりうる方策というものを今のところ見い出していないと考えられ、今後も教員給与は団体交渉を通して決定されていくと思われる。

〈註〉

- (1) Gray D.Watts & Robert M.McClure, Expanding the Contract to Revolutionize School Reneal, Phi Delta kappan Vol. 70, (June 1990), p.766.
- (2) 慶谷淑夫『改訂 労働法教室』, 財団法人労働法令協会, 1991年, 236頁。
- (3) 太田晴雄「アメリカにおける教員組合と公教育統治」『比較教育学研究14』, 1988年, 70頁。
- (4) The National Commission on Excellence in Education, A Nation at Risk 1983.
- (5) Liberman, M., Beyond Public Education, Praeger Publishers, 1986, pp.22-3.
- (6) *ibid.*, pp.26-7.
- (7) *ibid.*, p.26., 榊・笠井・高野・山口・片山「アメリカにおける教員の団体交渉と教育改革」『名古屋大学教育学部紀要-教育学科-』第36巻, 1989年, p.524.
- (8) *ibid.*, p.28.
- (9) Michal Moehler & Frank R.Kemerer, Collective Bargaining : The Current Status, The Educational Forum, Vol. 49, No.3, (Spring 1985).
- (10) *ibid.*, pp.333-4.
- (11) *ibid.*, pp. 335-6.
- (12) Gray D.Watts & Robert M.McClure, Expanding the Contract to Revolutionize School Reneal, Phi Delta kappan Vol. 70, (June 1990).
- (13) *ibid.*, p.767.
- (14) *ibid.*, p.767.
- (15) *ibid.*, pp.767-774., 2つのアプローチとは演繹的アプローチと帰納的アプローチである。前者は教員と地域行政官および地域教員組合と共に、既存の団体交渉の合意の基に学校改革に取り組むものとみている。後者は交渉および協約の範囲を拡大し、交渉過程を教職の専門職化と学校改革に取り組めるように教職員に権限を付与することに使用するものとみている。
- (16) *ibid.*, p.774.
- (17) 榊・笠井・高野・山口・佐久間・片山「アメリカにおける教職の専門職化・教職員の団体交渉等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要-教育学科-』第38巻, 1991年, 464頁。
- (18) Richard Wynn, The Relationship of Collective Bargaining and Teacher Salaries, Phi Delta Kappan No.63, (December 1981), pp.237-242.
- (19) Goldschmidts, Steven M. & Painter, Suzanne R., Collective Bargaining : A review of The Literature, Educational Reserch Quarterly, Vol.12, No.1, 1987-88.
- (20) *ibid.*, pp.10-3., 榊・笠井・高野・山口・佐久間・片山「アメリカにおける教職の専門職化・教職員の団体交渉等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要-教育学科-』第38巻, 1991年, 456頁。
- (21) Michal Moehler & Frank R.Kemerer, Collective Bargaining : The Current Status, The Educational Forum, Vol. 49, No. 3, (Spring 1985), p.337.
- (22) Peter Feuille, Selected Benefits and Costs of Compulsory Arbitration, Industrial and labor Relations Review, Vol.33, No.1, (October 1979), pp.65-8.
- (23) Craig A. Olson, The Use of the Legal Right to Strike in the Public Sector, Labor Law Journal, Vol.33, No. 8, (August 1982), pp.494-501.
- (24) John Thomas Delaney, Strikes, Arbitration, and Teachers Salaries: A Behavioral Analysis, Industrial and labor Relations Review, Vol.36, No. 3, April 1983.
- (25) *ibid.*, pp.432-3., James B. Dworkin, Owners Versus Players: Baseball and Collective Bargaining, (Boston, Mass. : Auburn House, 1981), Chapter 4.
- (26) *ibid.*, p.433.
- (27) *ibid.*, p.437.
- (28) John R. Hicks, The Theory of Wages, 2d. ed. (London: Macmillan, 1963), pp.136-58. ヒックスはストライキを交渉段階で交渉者が自分たちが得た情報を誤解するためにおこった「擦れ違い」と見ている。
- (29) John Thomas Delaney, Strikes, Arbitration, and Teachers Salaries: A Behavioral Analysis, p. 436.
- (30) Samuel B. Bacharach & Edward J. Lawler, Power and Tactics in Bargaining, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 34, No. 2 (January 1981), pp.219-33., John Thomas Delaney, Strikes, Arbitration, and Teachers Salaries: A Behavioral Analysis, p.435.
- (31) Samuel B. Bacharach & Edward J. Lawler, Bargaining: Power, Tactics, and Outcomes (San Francisco: Jossey-Bass, 1981), p.43.
- (32) John Thomas Delaney, Strikes, Arbitration, and Teachers Salaries: A Behavioral Analysis, p.436.
- (33) *ibid.*, p.437.
- (34) *ibid.*, p.445.
- (35) Craig A.Olson & Pael Jarley, Arbitrator Decisions in Wisconsin Teacher wage Disputes, Industrial and Labor Relations Review, Vol.44, No. 3(April 1991)
- (36) ロス (Arthur M.Ross, 1947) によると組合にとって賃金比較は、組合役員に重要な基準を提供し、雇用者にとって賃金比較と一致した決定額を示すことは選挙人に公正さを示すことにつながり、双方に利益をもたらすと考えられる。Arthur M.Ross, Trade Union Wage Policy, Berkeley : University of California Press (1947)
- (37) シュオショー&フェール (Susan Schwochau & Peter Feuille, 1988) は、16州の警察官の賃金論争のデータを用いて仲裁裁定で仲裁人が何に重点をおいて裁定額を決定しているか

を調査しているが、彼らの結論では交渉における比較は仲裁人の裁定に影響を与えていないというものであった。しかし、デローモ (Greg G. Dell'Omo, 1989) は、ウィンスコンシン州の警察官の賃金論争において同じ州の公務員の交渉解決額や他州の警察官の交渉解決額と比較して交渉を進めることは、仲裁人の公正な賃金に関する信念に大きな影響を与えることを示している。このように好対照の結果が導き出されているが、オルソン&ジャーニーは、各々の研究のデータ分析の不備を指摘している。

- (38) Craig A. Olson & Paul Jarley, Arbitrator Decisions in Wisconsin Teacher wage Disputes, p.541.
- (39) 入江彰「アメリカ合衆国における教育公務員のストライキ—教育公務員のストライキが合法となるための手続的条件と実体的条件について—」『京都大学教育行政学研究室「教育行財政論叢」』第4号, 1996年, 24頁。
- (40) Morrison Institute for Public Policy, School Restructuring: Views from Within & Policy Implications, School of Public Affairs Arizona State University, (November 1993), pp.9-10. 教員給与に関する意志決定は誰がすべきかという質問に対して、校長、教育長、教育委員会メンバーは教育委員会と答えているにもかかわらず、教員は教員による交渉によって決定されるべきだと回答している。