

米国カリフォルニア州教員団体交渉法の意義と課題

— 1975年教員団体交渉法施行実態の検討を通じて —

広島大学大学院 市 田 敏 之

ABSTRACT

Teachers' Collective Bargaining Act in California: An Analysis of the Enforcement of the Educational Employment Relations Act of 1975.

Toshiyuki ICHIDA

Hiroshima University

The purpose of this paper is to identify the significance and the limitations of the California Educational Employment Relations Act of 1975 (the 1975 Act). To achieve this, I point out the structural problems under the previous act relating to the teachers' collective bargaining act by examining two teachers' strikes. Then, I identify the significance and the limitations of the 1975 Act by analyzing its enforcement on the basis of the problems of the former act.

The findings of this paper are as follows: The purpose of the 1975 Act was to provide the particularities compared with the previous act. These detailed provisions overcame the structural problems under the previous act. In particular, the Educational Employment Relations Board, which was an independent agency of state, performed a key administrative role to manage the teachers' collective bargaining. It is found, however, that there was a compromise, between the interested parties, relating to the scope of representation in the process of enacting the 1975 Act. This compromise led to the dissatisfaction of both parties after the enforcement of the 1975 Act. It is pointed out that this was a limitation of the 1975 Act.

1. 課 題 設 定

一般的に、団体交渉とは、雇用者と被用者とが給与や労働時間、労働条件について対等の関係で交渉し、団体協約を締結するまでのプロセスを指す。団体交渉は、被用者の交渉相手となりうる主体がいかなるものか、あるいは、いかなる事項が交渉項目となりうるのか等、それを規定する枠組みにより様々な形態をとる。また、一方で、団体交渉は労使双方の利害を調整する場でもあるため、団体交渉の枠組みを構築するにあたっては、労使それぞれが、自らの利害にもとづき、より有利となる枠組みを求めることとなる。したがって、団体交渉の枠組みの妥当性を評価する

ためには、それがどの程度機能しているのかという側面と労使双方がその枠組みにいかなる程度満足しているのかという側面との両面から判断される必要があると考えられる。

本稿が対象とするカリフォルニア州では、1975年に教育雇用関係法 (Educational Employment Relations Act, 以下、「1975年教員団体交渉法」) が制定され、以来、本法律の下で学区教育委員会 (以下、「教委」) と公立学校に勤務する教職員によって組織される教職員団体 (以下、「教職員団体」) との間で行われる団体交渉 (以下、「教員団体交渉」) が制度化され、現在に至っている。1975年教員団体交渉法は、1965年に制定され、さらに、1970年に修正された教員団体交渉に関する法律 (以下、それぞれ「1965年教員団体交渉法」、「1970年修正教員団体交渉法」、両法律を併せて指す場合は「旧教員団体交渉法」) を廃止し、新たに制定された法律であった。つまり、1975年教員団体交渉法は、1970年修正教員団体交渉法制下で行われていた教員団体交渉に何らかの問題が存在したため、それを克服することを意図して制定されたものであったといえる。

ところで、米国における教員団体交渉に関する先行研究としては、日米において一定の蓄積がみられる¹が、団体交渉の妥当性を念頭に史的視角を有しつつその意義と課題を考察することを試みた研究は、管見する限り見あたらない。

以上から、本稿では、米国カリフォルニア州における教員団体交渉に関する研究の一環として、1975年教員団体交渉法の施行実態の検討を通じて、その意義と課題を明らかにすることを直接の目的とし、加えて、より妥当な労使関係を構築するための留意点についても若干の言及を試みたい。上記の目的を達成するために、まず、旧教員団体交渉法の概要を明らかにしたうえで、労使関係の問題が最も表出すると考えられるストライキの過程を分析し、これら旧教員団体交渉法が抱えていた構造的な問題点を明らかにする。次いで、1975年教員団体交渉法の内容を概観し、その施行実態を検討することで、旧制度下でみられた教員団体交渉の問題点がいかなる程度克服されたのか、そして、利害関係団体は新制度をどのように捉え、そこでは新たにどのような問題が生じたのかという観点から考察を加える。

2. 旧教員団体交渉法の概要とその限界

(1) 旧教員団体交渉法の概要

1965年教員団体交渉法は、教委に対して、法律に定められた項目について、教職員団体と協議 (meet and confer) することを求める法律であった。教委の協議相手となる教職員団体について、同法では、学区内に複数の教職員団体が存在する場合には、教職員団体の構成員数に応じて5～9名で構成される有資格教員協議会 (certificated employees council, 以下、「CEC」) を設置し、CECが教委の協議相手となることが定められていた。協議項目については、給与や労働時間、労働条件に関する事項、及び、労使関係についてのあらゆる事項、さらには、教職員団体からの申し出があった場合には、教育目的の決定、カリキュラムの策定、教科書選定、教委の権限の範囲内にある教育計画 (instructional program) に関する事項についても協議することが明記されていた。しかし、ここでいう「協議」とは、後に制定される1975年教員団体交渉法で用いられた「交渉 (meet and negotiate)」が教委に対する交渉応諾義務を課する言葉であったのに対して、それに応じるか否かの決定が教委に委ねられると定義づけられるものであった。

1970年修正教員団体交渉法では、この協議についての規定を「合意に達するために誠実に協議することを努力する」と修正し、教委に努力義務を課することとなった。さらに、行き詰まり解決手続きとして、調停や実情調査に関する規定も追加されたが、実情調査後の勧告を一般公開する規定は設けられなかった。

(2) 教員ストライキにみる旧教員団体交渉法の限界

a. ロサンゼルス統合学区における1970年教員ストライキ

1970年4月13日、ロサンゼルス統合学区において、ロサンゼルス教員連合(United Teachers of Los Angeles, 以下、「UTLA」)によりストライキが決行された。ストライキが決行されるに至った直接的な原因は、財政的要因であった。当時、財政難に直面していたロサンゼルス統合学区は、1970年3月、3年間の時限措置として収入を確保する条例を提案した。これにより、1年あたり、約1億ドルの増収を見込んだのであったが、この条例案は住民からの反対のため、否決される結果に終わった。そのため、次年度予算である1970-71年度予算では、約4,000万ドルが削減されることとなった。そこで、教委は、学級規模を拡大することにより経費の削減を図ろうとした。これに対して、同年4月、UTLAはストライキを決行することとなった。このストライキは、14,000人が参加し、4週間半(4月13日から5月13日まで)続いたもので、期間・規模において当時の教員のストライキとしては州内で最大のものであった。

ストライキが決行された当初、教委は「勤務に就かなければ交渉は行わない(no work, no negotiation)²」との方針を掲げ、ストライキ中は交渉を行わないことを明確に示し、UTLAに対してはストライキの解除を求めた。しかしながら、UTLAは、教委によるこの要求を拒否し、さらにストライキを継続した。ストライキ8日目、臨時代理教育長(Acting Superintendent of Schools)ケリー(Kelley, R.)は、「教員が教室に戻るための現実的な方法」を見つけ出し、「有意義な交渉を再開する」ために、外部の人材を調停人として活用する方針を示す声明³を発表し、交渉拒否の態度を軟化させた。UTLAもこの方針を受け入れ、調停人の選定が始まった。当初、教委は、州の機関である州調停庁(State Conciliation Service)に調停を依頼したものの、州調停庁が州から独立した機関ではないことを理由にUTLAがこれを拒否したため、実現に至らなかった。続いて、教委は、連邦調停庁(Federal Mediation and Conciliation Service)に調停の依頼を行ったが、州の権限に属する事項について調停を行うことに連邦調停庁が難色を示したため、これも実現しなかった。最終的に、教委・UTLAは、民間人でありUCLAの法学担当教授であるアーロン(Aaron, B.)に調停を依頼し、4月27日、調停が開始されることとなった。

アーロンのもとで調停が開始されたものの、当初は順調に進まず、調停は困難なものとなった⁴。しかしながら、次第に両者の態度にも軟化がみられるようになり、5月6日には、アーロンが提示した調停案を、教委・UTLAともに受け取り、それぞれ持ち帰って検討する段階にまで至った。UTLAは、アーロンの調停案を理事会で検討した結果、この決定を受け入れ、ストライキを解除する決定を下すこととなった⁵。

b. パークレー学区における1975年教員ストライキ

1975年のパークレー学区教育委員会とCECとの間で行われていた協議における主たる対立事項は、教員のレイオフに関する事項であった。学区は、逼迫する財政状況を理由に、1975-76年度に教員のレイオフを敢行しようとしていたが、教職員団体はこれに強く反発し、9月3日、ストライキを決行した。このストライキは、10月6日までの6週間続けられ、カリフォルニア州で当時最も長期間の教員ストライキとなった。

ところで、1975年のパークレー学区における教職員団体には、パークレー教員協会(Berkeley Teachers Association, 以下、「BTA」)とパークレー教員連盟(Berkeley Federation of Teachers, 以下、「BFT」)が存在していた⁶が、1970年代に入ってからからの全米的な教員組合運動の高まりにとともに、従来から労働組合としての性格が強く団体交渉の実現を求めていたBFTが組織規模を拡

大きせ、伝統的に優勢を保っていたBTAに迫る構成員数を抱えるまでに至っていた⁷。その為、BTA内部では、団体交渉についての従来の方針を転換させBFTとの協力関係を模索する意見とそれに反対する意見との間で路線対立が起こり、組織内で意見の統一を図ることができない状況に陥っていた。

団体交渉をめぐるBTA内部の意見の不一致は、CECにおけるBTAとBFTとの間の主導権争いにも影響を与えた。1975年当時のCECは、BTAから4名、BFTから4名、そして、その他1名の合計9名から構成されていた。ストライキの決行中、CECは、学区からの提案や調停員による調停案、あるいは、実情調査団からの勧告を受け入れるか否かを決定する局面を何度か迎えたが、「BTA代表者の中には、自らの団体の方針を支持せずに、BFTの方針を支持する者もいた⁸」ため、結果的にBFTの方針がCEC内部で主導権を握ることとなり、ストライキの継続が支持されることとなった。

以上、ロサンゼルス統合学区における1970年教員ストライキとパークレー学区における1975年教員ストライキを事例にみたが、ここから次の2点を指摘することができる。第1に、両ストライキとも、学区財政の逼迫を原因とする労働条件の悪化が、ストライキ決行の引き金となった点である。このことは、教職員団体が学級規模の拡大やレイオフに反対していたことから明らかである。そして、第2に、ストライキが長期化した理由に、旧教員団体交渉法が有していた構造的要因が関わっていた点を指摘することができる。具体的には、交渉が義務化されていなかったために教委が交渉を拒否する姿勢をとったことや、行き詰まり解決手続きが未整備であったために調停人の選定に時間を有したこと、あるいは、CECにおける教職員団体の合議を通じての協議を採用していたために学区内で少数派であった教職員団体の方針が採用されたこと等によるものであった。

3. 1975年教員団体交渉法の成立とその概要

1975年、上院議員ロッド(Roddda, A. S.)により、教員団体交渉に関する上院法案160号(以下、「SB160」)が提出され、可決・成立した。ロッドは1970年修正教員団体交渉法の意義と問題点、SB160の前年に彼によって提出された上院法案1857号(以下、「SB1857」)が廃案に至った経緯、そして、1975年教員団体交渉法が成立した経緯について、次のように述べた¹⁰。

ロッドは、まず、1965年教員団体交渉法において教委は教職員団体の代表と法律の定める事項について「協議を行う」と規定していた条項が1970年修正教員団体交渉法において「合意に達するために誠実に協議する努力を有する」と修正され、教委に努力義務が課されることとなった点については、「僅かではあるが、単なる協議と比較するとより適切かつ確固たる規定である¹¹」と述べ、一定の評価を加えた。また、交渉の行き詰まりを定義づけたことやその解決手続きとして調停と実情調査に関する規定を新たに設けたことについても好意的に受け止めた。しかし同時に、実情調査後の勧告が一般公開されないことを不十分であるとして、「本法律は、団体交渉を規定したものには達していない」とも述べた。さらには、団体協約に関する規定や排他的交渉代表制に関する規定がないことについても、法律の不備であるとの認識を示した。

1970年修正教員団体交渉法に対してこのような問題意識を有していたロッドは、1974年、SB1857を提出した。本法案により構想された教員団体交渉の枠組みは概ね以下の通りであった¹²。まず、教委に対して、教職員団体の代表者との交渉を義務づける(§13082)とともに、排他的交

渉代表制を新たに採用し、学区内の教職員から最も多くの支持を得た唯一の団体が教委の交渉相手となることのできる制度を導入しようとした (§ 13075- § 13077)。また、行き詰まり解決手続き¹⁴や不当労働行為¹⁵に関しても、1970年修正教員団体交渉法よりも詳細に規定し、その枠組み及び手続きの明確化を図った。加えて、これら教員団体交渉を管理運営するための州機関として教育雇用関係協議会(Educational Employment Relations Commission)を設置することを盛り込んだ。さらには、交渉項目についての詳細な規定を法案に組み込んだ¹⁶。

以上を内容とするSB1857は、学区や学区行政官で構成された団体や、UTLA、あるいは、カリフォルニア教員協会(California Teachers Association, 以下、「CTA」)及びカリフォルニア教員連盟(California Federation of Teachers, 以下、「CFT」)の一部からは支持を獲得することができた。しかしながら、交渉項目を詳細に規定することが交渉事項の制限につながる可能性を有していること、そして、ストライキを行う権利が認められていないことを主たる理由として¹⁶、CTA及びCFT系列の地区団体の大部分からの支持を得ることができず、審議未了で廃案となった。

翌年、ロッドは、SB1857と同様の法案であるSB160を提出した。SB1857が廃案となった経緯からも明らかのように、この法案が成立するために最も重要なことは、CTA及びCFTからの支持を取り付けることであった。そのため、ロッドは、交渉項目の範囲を拡大することを試み、CTA・CFTからの支持を取り付けることに成功した。具体的には、組織保障(organizational security)¹⁷に関する事項を義務的交渉項目に含めたことによってCTA・CFTからの支持を獲得し、その結果、法案が成立することとなった。また、SB160の審議過程において、教育雇用関係協議会は州レベルの独立した機関へと位置づけが変更され、その呼称も教育雇用関係委員会(Educational Employment Relations Board, 以下、「EERB」)に改められた。

4. 1975年教員団体交渉法の施行実態

(1) EERBの活動

1975年教員団体交渉法で新たに設置されたEERBの主要な役割は、1975年教員団体交渉法制下で行われる教員団体交渉を管理運営することであった。その為に、EERBには、法律を実施するにあたり必要な規則を策定する権限等 (§ 3541.3) が付与された。

これを受け、EERBは、1976年4月に暫定規則(emergency regulation)を、さらに、4ヵ月後の8月に教育雇用関係委員会規則(EERB Rules and Regulation)を策定し、教員団体交渉を行ううえで必要な細則を定め、関係団体に通知した。この規則では、EERBの組織や不当労働行為に関する規定(Chapter 2)の他に、排他的交渉代表者選出のための一般投票に関する手続き(Chapter 3)についての規定が定められた。また、排他的交渉代表者を選出するにあたっての基準単位である適正交渉単位についても、教育雇用関係委員会決定(Educational Employment Relations Board Decision)の形式で定められた¹⁸。EERBは、これら一連の規則や決定にもとづき排他的交渉代表者選出のための一般投票を管理したのであったが、その件数は、1976年12月9日だけでも95件行われた¹⁹。また、EERBは、この他にも、教委や教職員団体から提出された行き詰まり状態認定の申請に対しても調査を行い、12月9日現在、その内63件を行き詰まり状態と宣言し、調停や実情調査の手続きへと移行していた²⁰。

(2) 交渉項目に関する利害関係団体の見解

1975年教員団体交渉法が制定されるにあたり、交渉項目に関する規定が争点の一つであったことは先述の通りである。では、法律が施行された後に行われた教員団体交渉を通じて、交渉項目

について各利害関係団体がいかなる見解を有していたのかをカリフォルニア州議会上院文教委員会と上院産業関係委員会の合同臨時公聴会における証言にもとづき明らかにする。

まず、交渉項目に対する教委の見解であるが、サンディエゴ市教育委員会の代理人であるフォスター (Foster, F.) は、1975年教員団体交渉法に規定される交渉項目について、全体的には「十分に機能しており、拡大されるべきではない²¹⁾」と述べ、現状の交渉項目に問題がないとの認識を示した。ただし、有資格教員の解雇、解雇には至らない制裁 (sanctions somewhat short of dismissal)、及び、レイオフの手続きの3つの事項については、交渉項目として追加することが望ましいとの見解を示した²²⁾。

次に、教職員団体の見解であるが、CFTを代表してバーガン (Bergan, M.) は、法律の中で「労働条件に関するその他の事項」について福利厚生、休暇、異動、安全管理、学級規模、評価手続き等と具体的に明記されている点について、これを交渉項目が制限されていると捉え、「労働条件に関する事項の制限は、法律から削除されるべきである²³⁾」と述べ、交渉項目を拡大すべきとの見解を示した。また、CTAの見解としては、ドナルドソン (Donaldson, J.) が、「本年、CTAはこの件についての議会活動を行っておらず、ロッド法 (Rodda Act, 筆者註：1975年教員団体交渉法の通称) に変更を加えることはない²⁴⁾」と述べ、現状の規定を肯定する見解を示したものの、同時に、CTAの構成員の中には交渉項目の拡大を求める意見が存在していることにも言及した。

これら、交渉項目に関する教委と教職員団体との見解の相違は、概ね次のように整理することができよう。すなわち、教委が交渉項目に追加することを求めた3項目はいずれも教職員の身分に関する事項であるにもかかわらず法律には明記されていない項目である。また、教委は、これら教職員の身分に関する3項目以外には交渉項目の拡大を求めていない。したがって、このことから、教委は、交渉項目についての曖昧さをより少なくするための交渉項目の拡大は求めるものの、無制限な交渉項目の拡大には反対する見解を有していたと考えることができる。これに対して教職員団体は、CFTとCTAの主張の強さには相違があるものの、いずれも構成員の中に交渉項目の拡大を求める声があることを示すものである。彼らは、交渉項目の範囲を拡大することで、自らの意見のより多くを教員団体交渉のテーブルにのせ、そのことを通じて自らの意見を教委の政策に反映させることを意図していたと考えることができよう。

5. ま と め

以上、ストライキ過程の分析を通して旧教員団体交渉法の構造的な問題点を検討するとともに、1975年教員団体交渉法の施行実態を明らかにできたが、まとめとしておおよそ以下の諸点を指摘することができる。

まず、EERBの設置や排他的交渉代表制の採用、学区に対する交渉応諾義務、行き詰まり解決手続き及び不当労働行為に関する規定の整備を内容とする1975年教員団体交渉法は、旧教員団体交渉法と比較して、教員団体交渉の枠組みをより詳細に定めており、この点は大きな特質であった。このことは、旧教員団体交渉法のもとで起こったストライキにみられた法律の構造的な問題点を修正・改善することにもなり、一定の意義があるものと考えられる。とりわけ、州レベルの独立した機関としてEERBを設置したこと及びその活動は、適正交渉単位の基準を決定するなどして排他的交渉代表者のための一般投票に関する一連の業務の遂行や、行き詰まり解決手続きについて法律や規則にもとづき適切な処置を執ったなど、教員団体交渉を適切に機能させるうえで中心的な役割を果たすこととなった。

しかしながら、1975年教員団体交渉法に定められた交渉項目の範囲については、いずれの利害

関係団体からも満足な見解を得ることはできなかった。この点は、当該法律が有した課題として指摘することができよう。もとより、交渉項目の範囲について、利害関係団体の全てから十分な満足を得ることが困難であることは容易に想像できることでもあり、したがって、1975年教員団体交渉法の成立過程において、ロッダが教職員団体に一部妥協の姿勢を示したことについて否定的な評価を短絡的に下すことには慎重となる必要がある。とはいえ、このような1975年教員団体交渉法の施行実態を通して、妥当な団体交渉の枠組みという観点から次のような留意点が指摘できるのではないだろうか。

つまり、雇用者に交渉応諾義務を課し、被用者に法律の定める項目について団体交渉を行う権利を保障した場合でも、それを十分に機能させるための諸要素、すなわち、行き詰まり解決の手続きの十分な整備、団体交渉を管理運営する独立した機関の設置、そして、さらには、その機関が与えられた役割を十分に果たすことのいずれもが担保されるのであれば、これにより団体交渉は機能しうるものとなる。ただし、交渉項目の範囲に対する利害関係団体の見解に象徴的にみられたように、団体交渉の枠組みについて全ての利害関係団体からあらゆる点で満足を得ることは現実的とはいえず、その意味において、制度構築の際に一定の妥協が伴うことも一方では不可避のことといえよう。

【註】

- 1 米国の教員団体交渉に関する先行研究として、例えば、以下のものを挙げることができる。Lieberman, M., *The Teacher Unions*, The Free Press, 1997. Murphy, M., *Blackboard Unions The AFT and the NEA, 1900-1980*, Cornell University Press, 1990. Ostrander, K. H., *The Legal Structure of Collective Bargaining in Education*, Greenwood Press, 1987. 榑遠雄, 笠井尚, 高野誠光他「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』第38巻, 1992年, 445-473頁。太田晴雄「アメリカにおける教員組合と公教育統治—教員団体交渉の考察を中心として—」『比較教育学』第14号, 1988年, 64-75頁。太田晴雄「教員の専門職化運動と教員団体—アメリカにおけるTeacher Militancyの考察を通して—」『京都大学教育学部紀要』第25巻, 1979年, 134-147頁。また、カリフォルニア州の教員団体交渉に関する研究としては、例えば、以下の論考をあげることが出来る。Bowen, D. J., 'New Collective Negotiation Act for California Public Schools,' *CPER*, No. 27, 1975, pp. 2-12. 拙稿「カリフォルニア州における教員団体交渉に関する研究—団体交渉プロセスと手続に焦点をあてて—」『教育行政学研究』第23号, 2002年, 1-9頁。
- 2 Bowen, D. J., 'A Report on the Los Angeles Teachers' Strike', *CPER*, No. 6, 1969, p. 19.
- 3 *Ibid.*, p. 19.
- 4 その困難さは、「現在ここで進行中のこと（筆者註：学区とUTLA双方の調停時の妥協を拒む姿勢）には賛同できない。私がこのままここにいても、アカネ（筆者註：得るものが少ないことの喩え）を手に入れるだけであろう」（*Ibid.*, p. 20.）とのアローンの言葉にも表れている。
- 5 Bowen, D. J., *Op. cit.*, p. 20.
- 6 BTAは、カリフォルニア教員協会(California Teachers Association)に属し、全米教育協会(National Educational Association)系列の教職員団体であった。そのため、伝統的に、学区との協調性も高く、団体交渉の実現やストライキ権の獲得・行使についても相対的には消極的な姿勢を見せていた。また、その構成員数についても、BFTに比して、長らく優勢を保っていた。一方、BFTは、アメリカ教員連盟(American Federation of Teachers)系列の州レベルの教職員団体であるカリフォルニア教員連盟(California Federation of Teachers)に属する団体で、団体交渉の実現やストライキ権の獲得・行使にあたり、相対的には強硬な態度を有していた。
- 7 'Two Case Studies—Facts and Issues: Berkeley Teachers' Strike', *CPER*, No. 27, 1975, p. 30.
- 8 1975年のバークレー学区におけるCECのその他構成員として、バークレー生徒人事協会(Berkeley

- Pupil Personnel Association)から1名が加わっていた。
- 9 CPER, No. 27, 1975, p. 30.
 - 10 1975年教員団体交渉法が成立した後、ロッドは、カリフォルニア大学ロサンゼルス校において、1975年教員団体交渉法の成立までの経緯について講演を行っており、その内容は記録されている。(Rodda, A. S., 'Breakthrough in California', Hinman, F., Ed., *Collective Bargaining in California Public Education SB160- The Rodda Act*, Institute of Industrial Relations University of California Los Angeles, 1976, pp. 4-13.)
 - 11 *Ibid.*, p. 5.
 - 12 The Staff of the Senate Committee on Education, *Comparative Analysis of Significant Features of Employee Relations Legislation*, 1974.
 - 13 行き詰まり解決手続きに関する規定として、行き詰まりの宣言とそれを受けての教育雇用関係協議会による調停員の任命、さらには、調停が不調に終わった際の実情調査団の任命と勧告の提示、及び、勧告の一般公開の諸手続が定められた (§ 13086-§ 13089)。
 - 14 学区の不当労働行為として、「報復を課すこと、または、報復を課す脅しをかけること、職員団体に付与された権利の否定、交渉拒否、職員団体に対する不当な干渉」 (§ 13094) を明記し、職員団体の不当労働行為として、「職員に規定を違反させること、または、規定を違反させようとする、報復や差別を課すこと、または、報復や差別を課す脅しをかけること、交渉拒否」 (§ 13095) 及び「排他的交渉代表者として選出された職員団体が全ての職員を公正に代表しないこと」 (§ 13083) が明記された。
 - 15 交渉項目として、「給与、労働時間、及び、その他労働条件に関する事項。その他労働条件に関する事項として、福利厚生、休暇・異動、安全に関する事項、評価及び不服申し立て手続きに関する事項、学級規模」が明記された。さらに、協議事項として、「教育目的の決定、カリキュラムの策定、教科書の選定、教育委員会の権限の範囲内に関する事項」が明記された (§ 13081)。
 - 16 *The Letter from Albert S. Rodda to Velma L. Cicero*, September 17, 1974.
 - 17 組織保障とは、職員団体組織の安定を保障するための事項をいい、具体的にはチェックオフに関する事項やシヨップ制に関する事項等が含まれる。
 - 18 適正交渉単位の基準としてEERBが挙げた項目は、(1) 職員間の利害の共通性、(2) 同一の職員団体に所属する職員の活動の程度、そして、(3) 学区運営に効果的な規模の3点である。('Pittsburg Unified School District, Employer and California School Employees Association, Pittsburg Chapter #44, Employee Organization and Pittsburg Federation of Teachers, Local 2001, AFT, AFL-CIO, Employee Organization', *EERB Decision No. 3*, October 14, 1976, p. 5.)
 - 19 *Joint Interim Hearing, Senate Committee on Education and Senate Committee on Industrial Relations*, December 9, 1976, p. 10.
 - 20 *Ibid.*, p. 11.
 - 21 *Ibid.*, p. 40.
 - 22 *Ibid.*, pp. 40-41.
 - 23 *Ibid.*, p. 65.
 - 24 *Ibid.*, p. 85.
 - 25 *Ibid.*, p. 85.