

全国教員組合（英国）の教員団体としての性格の特殊性

——戦闘的戦術採用に関して——

谷 川 至 孝

The Particular Character of the National Union of Teachers (England and Wales)

——With Special Regard to Teacher Militancy——

TANIGAWA Yoshitaka

はじめに

英国最大の教員団体である全国教員組合（National Union of Teachers，以下NUT）は、かつて「労働組合会議 Trades Union Congressにも加入しておらず、他の一般の労働組合と同一歩調をとることは避け、ここ30年来ストをやったことはない」とされ、スト行為に訴えることに対してはきわめて細心であり、教員の団体としての特性を保持することについてきわめて細心であるとされる⁽¹⁾と評されていた。この評価を大きく覆すできごとが、給与問題をめぐる1969年から70年にかけての全国ストであり、70年の労働組合会議への加盟であった。この二つのできごとによって、NUTは「1969年のストはNUTが専門職団体と同様、労働組合でもあることを示した。そしてそれは……労働組合会議への加盟によって確認された⁽²⁾」と評されるに到る。

すなわち、1960年代末において、NUTはその性格を大きく変容させ、労働組合としての性格をも示すようになり⁽³⁾、さらにそれ以降、NUTは教育政策の形成に関与するにあたって、労働組合性を益々顕在化させていった⁽⁴⁾。しかし、NUTは、労働組合性の顕在化の趨勢の中であって、一般の労働組合とは異なる教員団体としての性格の特殊性を失ったのであろうか。この点に関し、拙稿（1991年12月論文）においては、NUTは「政党的中立の問題を巡って、二つの属性（労働組合性と専門職団体性）を歴史的に葛藤させてきた」と述べたが、この一文を教員団体の性格の特殊性という文脈において言い換えるならば、「NUTの性格の特殊性を現実にも最も顕著に示している活動の一つが、NUTの政党的中立の姿勢へのこだわりである」と言える。

ところで、1969年から70年にかけての全国スト以降、NUTは、それまで控えていた戦闘的戦術の採用を、規模や頻度の点で強化させてきた。具体的には、75年から、NUTは、教育費支出削減に反対して、地方単位で戦闘的戦術を盛んに採用した。さらに、地方単位での紛争が続けられる中、84年には再び全国ストが実施された。この年、給与交渉が3月に決裂し、NUTは、4月より、地方教育当局が仲裁に応じることを求めて、昼食時監督の拒否等、戦闘的戦術の採用を

開始した。そして、5月9日には全国1日スト、さらに23日から一ヵ月間、3波の波状全国3日ストを実施した。この給与交渉は、地方教育当局が仲裁に応じ、9月に出された仲裁裁定によって一応の解決を見たが、翌85年度、86年度の給与交渉は、NUT 史上最大規模の戦闘的戦術の採用を伴う紛争となった。

ストライキは、労働基本権の一つとして、労働組合に是認されているのだから、教員団体のストライキ等、戦闘的戦術の採用は、基本的にはその労働組合性に基盤を置くものであると考えられる。従って、これらの戦闘的戦術の採用の強化も、NUT の労働組合化の趨勢を示すものと言える。しかし、この最も労働組合的な行動の中にも、NUT の教員団体としての性格の特殊性を見出すことはできないであろうか。

以上の研究成果と関心をふまえ、本稿は、英国（イングランドとウェールズ）の85年度及び86年度の初等・中等学校教員の給与交渉を取り上げ、NUT が戦闘的戦術を採用するにあたって、そこに教員団体としての性格の特殊性を持ちえていないかを検討する。

I. 1985年度・86年度給与交渉の経緯

84年9月、NUT は特別大会をひらき、85年度以降の給与交渉の基盤となる執行部提出の覚書「給与政策—その前進への途」(Salary Policy-The Way Forward) を採択した。当時、教員の給与構造は、校長用給与スケール、副校長用給与スケールの他に5つの給与スケールを持ち、個々の教員は、勤務する学校の規模や生徒の年齢等に応じて、それぞれのスケールに配置され、そのスケール内で年功的給与増を獲得する仕組みであった。そして、この覚書は、単なる額面における給与増を要求するものではなく、この給与構造そのものを改造しようとするものであった。

一方、地方教育当局も84年11月、バーナム委員会給与構造改革作業班 (Burnham joint working party on salary structure) に給与構造改革案を提案した。このように、85年度の給与交渉は、当初、給与構造改革を伴って進められた⁽⁵⁾。ところが、NUT は、この地方教育当局案を不服とし、同月、同作業班から撤退してしまう。その結果、85年度の給与交渉は、これ以降、通常のバーナム委員会での給与交渉となった。

85年1月28日から始まったバーナム委員会での交渉で、経営者パネル⁽⁶⁾は最初の公式提案を行った。しかし、この交渉は決裂し、その結果、NUT と第二の教員団体である全国教員協会・女性教員組合連合 (National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers, 以下NAS/UWT)⁽⁷⁾は戦闘的戦術の採用を決定した。

NUT の具体的戦術は、ストライキと、従来任意に行ってきたとする業務の放棄とに区別される。このとき中央本部が列挙した後者の業務は以下のとおりであり、これらの業務は2月6日から翌年5月まで恒常的に放棄された。①前もってわかっている欠勤及び2日以上欠勤の補充、②昼食時の生徒監督及び劇等のイベントへの参加、③給食に関わる管理的・会計的業務、④放課後の職員会議、父母との懇談⁽⁸⁾。また、これら放棄される業務の種類は、その後、85年4月のNUT 大会で、⑤プロファイル等、子どもの成績記録記載業務、⑥放課後のカリキュラム研究、が追加され⁽⁹⁾、さらに、85年8月末には、⑦GCSE 等外部試験の協力開発等も加えられ、「教室で教えること、及びそのための準備・採点以外」は行わない、と表現される⁽¹⁰⁾までに到った。(但し、実施には組合員投票が必要であった)。

ストライキについては2月26日から3日間の抽出ストで始まった。NUTはこの3日間で、4000人を選抜し、続いて次週には5000人を選抜した。2月26日にはNAS/UWTも半日ストを実施したため、この日、2000以上の学校が閉鎖され、500万人以上の子どもが学校に行けなくなったと記されている⁽¹¹⁾。また、NUTによると、争議開始以来4月5日までに、NUTだけで104の地方教育当局のうち89でストを行い、29000のメンバーが参加し、1722の学校が影響を受けた、という⁽¹²⁾。さらに、その後もNUTのストライキは断続的に続けられ⁽¹³⁾、86年1月のNUT給与特別大会では、全国一日スト実施の決議まで可決された。(但し、未実施)。

このような戦闘的戦術が展開される中、一方では、バーナム委員会での交渉も続けられていたが、それらはことごとく失敗していた。その行き詰まりを打開したのは、85年11月、教育科学大臣によるバーナム委員会教員パネルの構成の変更であった。

バーナム委員会の長い歴史の中で、NUTは常に教員パネルで少なくとも半数を占めてきたが、この構成変更によって、NUTは初めて半数を割った。このことは、これまで教員パネルをリードしてきたNUTが教員パネルの主導権を握れなくなった、という歴史的な意味を持つと共に、85年度の給与交渉を妥結へと大きく転回させる役割を果たした。なぜならば、10月の経営者パネルの提案に対し、NUT以外の教員団体は受入れの姿勢を示していたからである。

その後、85年度給与交渉は仲裁・調停・助言機構(Arbitration, Conciliation and Advisory Service, 以下ACAS)⁽¹⁴⁾の仲裁のもとですすめられた。ところが、NUTは86年1月18日の給与特別大会で、この話し合いに加わることを拒否する決定を行った。そこで、他の教員団体はNUT抜きで話し合いをすすめ、1月末、雇用者側の提案を承諾した。この合意(以下ACAS合意)の内容は以下のとおりであった。①6.9%増、さらに86年3月31日から1.6%増、②3名の第三者で構成される独立したパネルをACASが設置し、その後の給与、給与構造、労働条件、交渉手続きについて検討する、③教員団体はあらゆる争議を停止させ、通常の業務に復帰する、④この合意は関係団体及びバーナム委員会、地方教育当局・学校教員協議会(Council of Local Education Authorities/ School Teachers, 以下CLEA/ST)の承認を必要とする。

これに対しNUTは、ACAS合意に反対するキャンペーンを展開し、戦闘的戦術も継続させた。しかし、結局、ACAS合意は、NUT反対のまま、3月3日のバーナム委員会で承認され、85年の給与交渉はここに妥結した。

続く86年度の給与交渉は、ACAS合意に基づいて設置されたパネル(議長の名からウッドパネルと呼ばれる)⁽¹⁵⁾を舞台に展開された。NUTは、3月の執行部会議で方針を転換し、このパネルへの参加を決めたが、一方では戦闘的戦術を継続させていたため、雇用者側は、NUTの参加を拒否した。そこで、遂にNUTは、5月9日のバーナム委員会合意へと導かれた。この合意の内容は以下のとおりであった。①86年度給与増は、当面、519ポンド増か5.5%増かいずれか高い額を選ぶ、②教員団体は学校に平穏を回復し、ウッドパネルでの本格交渉に加わる。

ここに、NUTのウッドパネルへの参加と引換えに、15カ月にも及ぶ史上空前のNUTの争議が一応終結したのである⁽¹⁶⁾。

II. 戦闘的戦術採用是非の論点

この間、教員団体の戦闘的戦術の採用は各方面から様々に批判された。これらの批判は大きく

二つに分類できる。それは、第一に、戦闘的戦術の採用は、父母や大衆からの支持を得られないという議論である。例えば、85年1月末のバーナム委員会の後、全国校長協会（National Association of Head Teachers, 以下 NAHT）書記長ハート（D. Hart）は、「戦闘的戦術の採用は、父母や大衆を敵にまわす」⁽¹⁷⁾と述べた。また、85年2月8日付のエデュケーション誌は、戦闘的戦術の採用は、地域からの教員への支持や敬意を失わせる、という PTA 全国連合会（National Confederation of PTAs）の見解を引用し、NUT を批判した。また、85年9月に開かれた社会民主党大会は、父母や大衆の支持が弱まっているので、教員団体は戦術を変更すべきだと、戦闘的戦術採用の中止を要求した⁽¹⁸⁾。

第二の批判は、教員団体の戦闘的戦術の採用は教育サービスを混乱させる、というものである。例えば、NUT の戦闘的戦術が始まった当初、男女教員協会（Assistant Masters and Mistresses Association）議長ハートレイ（T. Hartley）は、「学校を混乱に陥れることは正当化されない」⁽¹⁹⁾と述べた。また、85年5月の NAHT 年次大会でも、以下のように戦闘的戦術が批判された。——戦闘的戦術は子どもたちから授業を奪うだけではなく、子どもたちにずる休みが増える等、子どもたちの姿勢や行動にも害を与えている。これらのことは、ストが専門職主義の完全な否定を意味することを示している。そこで、教員は専門職者にふさわしい給与やその交渉機構と引換えに、スト権を放棄すべきである⁽²⁰⁾——。

同様に、教育科学大臣も85年3月19日の議会で、「NUT や NAS/UWT によるストやその他の破壊的活動の結果、100万以上の子どもの授業が奪われた。政府は、こういった方法で子どもたちの教育が破壊されているという事実を嘆く」⁽²¹⁾と述べた。さらに、教育科学大臣は同年10月22日の議会でも、「いくつかの教員団体は、争議を終結させる申し出を承諾すること、またそれらを協議することさえも拒否し、生徒の教育を混乱させ続けることを選んだ。私は、この事実、そして、それが引き起こす損害、それが前例となることを嘆く」⁽²²⁾と繰り返し述べた。

さて、こういった職種であっても、その職種にたずさわるものが争議を行ったとき、その業務が混乱することは避けられない。にもかかわらず、教員団体の戦闘的戦術の採用がとりたててこの理由で批判されるのは、教育サービスが混乱することは、子どもの人権を直接に侵害することを意味するからであろう。そこで、この論からすれば、教員団体の性格の特殊性は、こういった理由から戦闘的戦術の採用を抑制することにある、と把握されねばならない。

一方、NUT 内での議論の中にも、こういった見解がまったく存在しないわけではなかった。例えば、85年の NUT 大会で、欠勤の補充は一切行わないという提案がされたが、この提案への反対意見の一つとして、教員は子どもの安全を考えねばならないという意見が述べられた⁽²³⁾。

しかし、この第二の批判に対し、NUT が繰り返し強調してきたことは、戦闘的戦術は自己の給与のためだけではなく、教育サービスの維持・発展のためにも行っている、という反論であった。例えば、85年2月8日付ティーチャー誌上で戦闘的戦術の開始を宣言する際、NUT 議長グリフィン（P. Griffin）は、すでになされていたメディアからの批判に対し、「教員が行う戦闘的戦術は、教員のためだけではなく、生徒や教育サービス全体のためでもある」と反論した。また、85年9月の労働組合会議年次大会で NUT 議長グリーン（G. Green）は以下のとおり発言した。「教員は給与のためだけではなく、教育サービスの維持のためにも戦っている。……争議への世論の支持の高さ、戦闘的戦術採用の是非についての組合員投票における平均80%以上にも及ぶ賛

成投票は、給与問題だけでは獲得されない」⁽²⁴⁾。

さらに、第一の批判点に関しても、NUT書記長ジャービス (F. Jarvis) が「NUTメンバーは父母に対し、給与要求のためにだけ戦っているのではない、教育サービスの将来のためにも戦っている、ということを伝えねばならない」⁽²⁵⁾と世論獲得キャンペーンを呼び掛けている。

このように、戦闘的戦術採用についてのNUTの見解の要点は、戦闘的戦術は教育サービスの維持・発展のためにも行っている、という点にあった。従って、NUTの見解では、子どもの人権保障に直接に携わっているという教員の職務の特殊性は、戦闘的戦術の採用を抑制する方向ではなく、戦闘的戦術を採用してまでも、教育サービスの維持・発展に寄与しなければならないという、戦闘的戦術の採用を正当化する方向に作用している、と言える。すなわち、NUTの議論からすると、教員団体の性格の特殊性は、戦闘的戦術をとってまでも、教育サービスの維持・発展に寄与しようとする点にある。

現実には、NUTが激しく戦闘的戦術を採用している以上、そこに、NUTの性格の特殊性が見出しうるとするならば、後者の点にある。しかし、本当に、NUTは「教育サービスの維持・発展」のために、戦闘的戦術を採用したのであろうか。85年度・86年度給与交渉におけるNUTの戦闘的戦術の採用が、後者の点において、NUTが教員団体としての性格の特殊性を持つことを示している、ということを実証するためには、この点が検証される必要がある。

Ⅲ. 戦闘的戦術採用の意味

1. 給与交渉の争点

それでは、雇用者側の提案に対し、NUTはどういった点を争点として、戦闘的戦術を採用してきたのか。この点を明確にすることが、「本当に、NUTは『教育サービスの維持・発展』のためにも戦ってきたのか」を検証することにもなる。

まず、85年1月末の、経営者パネルの最初の公式提案は、4%増、それ以上の給与増を望む場合には、給与と給与以外の労働条件（以下「労働条件」）を関連付けて給与構造を話し合うことを条件とした。その後、教員パネルが改編されるまでの交渉での、経営者パネルの提案は以下のとおりであった⁽²⁶⁾。①5月-5%増、②9月-86年9月から給与構造の変換とそれに伴う「労働条件」の明確化を条件として5.85%増、③10月-6.9%増、給与・給与構造・「労働条件」・交渉機構を協議する王立委員会の設置。このように、経営者パネルは、5月の提案以外は、すべて給与と「労働条件」を共に協議すること、換言すれば、給与増と引換えに給与構造や「労働条件」の問題を協議することを提案した。さらに、86年1月のACAS合意でも、給与、給与構造、「労働条件」、交渉手続きについて検討するパネルの設置が含まれた。

一方、85年1-2月の交渉における、NUTの主張は以下のとおりであった。①あらゆる教員に少なくとも1200ポンドの給与増を保障する、②給与交渉はバーナム委員会で、「労働条件」の交渉はCLEA/STで別個に行う⁽²⁷⁾。つまり、両者の主張が対立した点は、給与増の多寡は言うまでもないが、その他に、給与と「労働条件」とを結び付けて交渉するか、切り離して別個に交渉するかという点であった。

その後も、この争点は変化しなかった。例えば、86年1月に開かれたNUT給与特別大会では、「給与交渉と『労働条件』交渉の統一に反対することを確認」⁽²⁸⁾することを含む議題が可決され

た。さらに、86年3月、NUT 執行部会議は、ウッドパネル、すなわち給与と「労働条件」を共に交渉する組織への参加を決めたが、この時でさえも、NUT 議長グリーン（G. Green）は、以下のとおり弁明した。他の教員組織がわずかな手当てと「労働条件」とを取り引きしようとしているときに、NUT は「労働条件」を守るために参加するのであり、ウッドパネルへの参加によって、「給与と『労働条件』についての単一の交渉の場を拒否する立場を変えたわけではない」⁽²⁹⁾。また、4月の86年 NUT 大会でも、給与と「労働条件」を一つの交渉機構で交渉することを拒否する議案が可決された。

2. 給与交渉争点の意味

それでは、給与と「労働条件」を共に交渉するか否かという問題は、「教育サービスの維持・発展」という点において、どういった意味をもっていたのであろうか。次に、この点を明確にするために、雇業者側の給与構造改革案と NUT の給与構造改革についての見解とを比較検討する。

85年度・86年度給与交渉において、雇業者側は二つの給与構造改革案を提案した。第一は、84年11月にバーナム委員会給与構造改革作業班に提案したものであり、第二は、85年9月に給与増のための条件としてバーナム委員会に提案したものである⁽³⁰⁾。この二つの案の骨格は以下のとおりであり、また、ここに NUT との見解の相違がある。

①給与スケール

84年案は、教員の職位を、採用より三年間の入職グレード（entry grade）、本教員グレード（main professional grade）、一等教員（principal teacher）、校長補佐（assistant head）、校長の五つに分類し、職位の細分化を指向した。この指向は、85年案ではより鮮明となった。すなわち、84年案では、入職グレード、本教員グレード、校長については別個の給与スケールを用意したが、一等教員、校長補佐については、本教員グレード給与スケールの基で、手当てが支給されるとした。従って、84年案では、「一等教員と校長補佐は本教員グレードの教員である」とされた。しかし、85年案は、職位を採用より二年間の入職グレード、教員グレード（teacher grade）、上級教員グレード（senior teacher grade）、一等教員グレード、副校長、校長、の六つにさらに細分化し、また、それぞれの職位に給与スケールをまったく別個に設定した。このように85年案は職位の細分化を給与スケールの細分化で担保した。

②職務の明確化

それぞれの職位の教員に対し、契約上の職務を詳細に規定した。まず、本教員グレードあるいは教員グレードという一般教員に対しては、教室での授業の他、任意業務だと NUT が主張する欠勤の補充を始め、NUT が戦闘的戦術の採用によって放棄してきた業務のほとんどを契約上の職務とし、さらに、その他校長によって必要と認められる業務一切を契約上の職務とすることも可能とした。

上位の教員については、84年案は、一等教員と校長補佐について、「これらの職位を設置した目的は、学校を組織・経営するに際して校長を補佐することにある」とし、一等教員の具体的な職務として、教員を「監督、指示、モニター、評価」することをあげた。同様に85年案も、上級教員グレードの職務を、新採用教員の指導、カリキュラムの経営や学校の組織的活動に指導的役割を発揮する等と規定し、また、一等教員グレードの職務を、教員を「監督、指示、モニター、

評価」する、と規定した。

以上の職務の明確化のねらいは、教員団体の戦術的戦術の採用を抑制すること等、いくつか指摘できるが、①及び③とのつながりで述べると、第一に、職位の違いを、給与スケールの違いに加え、職務しかも経営・管理的業務をどの程度担うかの違いによっても明確にし、教員を管理者層と被管理者層に階層化すること、第二に、どういった業務について管理・評価をするのかを明確にすることにより、教員管理・評価に資すること、が指摘できる。

③教員評価

あらゆる教員は、評価を受け、それが昇進の基準となるとした。とりわけ、84年案は詳細に規定し、評価は、校長、上位の教員、地方教育当局が行うこと、評価によって給与増を停止することができること、また、優秀な教員には奨学金が与えられることが明記された。

以上の雇用者側提案に対し、NUTは、基本的には、先のNUTの覚書「給与政策—その前進への途」に示された給与構造改革案を掲げ続けてきた⁽³¹⁾。そこで、この案や雇用者側提案に対するNUTの批判等を、雇用者側提案と対照させてみる。

①給与スケール

校長用スケールを含め全スケールを一つに統一し、経営・管理的業務など付加業務については手当での形で対処する。NUT書記長は84年11月9日付のティーチャー誌で、こういった給与構造を支持する基本的な理由として次のとおり述べた。「その理由は、以下のような私たちの教育システムの顕著な特徴にある。校長は管理者や経営者としてではなく、専門職者チームのリーダーとみなされてきた」。すなわち、ここには、雇用者側提案とはまったく逆に、給与スケールの単一化によって職位の単一化を保証しようとするねらいがあり、そこにおいては、校長職さえも例外ではない。

また、NUTは「特別な職務のための手当では、仕事量の概念に基づいて支払われるべきである」⁽³²⁾とした。すなわち、NUTが主張する手当では、労働に対する対価を求めたものであり、雇用者側84年案における手当のように、職位の細分化を指向したのではない。

②職務の明確化

NUTは、以下のとおり主張した。現在、契約上の義務はないが、実際には行っている多くの仕事がある。我々はそれを専門職主義に基づき行ってきた。ところが、「雇用者側は、教員を詳細な契約でしばり、統制しないと信頼できない」⁽³³⁾と考えている。つまり、雇用者側提案の背後には「専門職者の献身（professional commitment）への信頼の完全な欠如」⁽³⁴⁾がある。また、NUT議長グリーンは、ACAS合意を批判して次のとおり述べた。「ACAS合意は教員の義務や責任を詳細に規定した契約に縛りつける。……それは、事実上、校長が随意に教員に仕事を要求することができることを意味する。……実際上、そのような契約は教員から専門的判断（professional judgement）をする権限を奪いさる」⁽³⁵⁾。

すなわち、教員はこれまで、どのような仕事をいかに行うべきかを専門的判断に基づき自律的に決定してきた。ところが、雇用者側はこのような教員の自律性を信頼せず、職務を詳細に規定し、管理者が要求するとおりに教員を動かそうとする。このように、職務の明確化は教員の自律性への侵害だと、NUTは主張する。

また、「給与政策—その前進への途」では以下のとおり述べられた。「給与構造についての NUT の政策は、教育の質はとりもなおさず教室で教える教員に依存する、という考えに基づいている。それ故、新しい給与構造は、この教室の教員の中心的役割を認識するものでなければならない。教員が教室から離れなくとも、専門職者レベルの給与を獲得できるものであらねばならない」。すなわち、この記述から、教育という仕事の核心、教員の本務は、教室で子どもたちを教えることにあり、従って、基本的には、給与もその仕事に対して、支払われるものでなければならない、という考えが理解できる。こういった職務認識では、経営・管理業務は付加業務にすぎず、校長さえも本務は他の教員と変わらない。従って、こういった職務認識は教員の階層化につながらない。また、この職務認識は、英国の校長は実際に数多くの授業を担当してきたという史実をも反映している。

③教員評価

教員評価は教員の職能開発を支えるものでなくてはならない。しかるに雇用者側提案は、評価と昇進・給与とを結び付け、昇進・給与を抑制する手段として、評価を利用しようとしている。また、雇用者側提案による評価は、校長及び上位の教員と一般教員とを分断し、教員の階層化を促進するものである。

以上より、雇用者側給与構造改革案の狙いは、学校内に経営・管理組織を確立することにあつた、と言える。その方法が、第一に、給与スケールの違いと経営・管理業務をどの程度担うかという職務の違いの明確化によって、教員を階層化することであり、第二に、教員の職務の明確化を基盤として、教員評価を導入することであつた。こういった組織の確立により、一般教員は意思形成過程から疎外され、単なる作業者となる。さらに、ここで重要なことは、この雇用者側提案の根底には、NUT が指摘したとおり、教員の自律的教育活動への不信があり、そこで、教員の教育活動を統制しようとするのが提案の動機となっていたことである。従って、雇用者側は、学校内自治組織としての経営・管理組織を確立しようとしていたのではなく、地方教育当局や教育科学省による学校教育活動への管理強化策として、学校経営・管理組織を確立しようとしていたのである。

逆に、NUT の見解は、このような学校経営・管理組織の確立を妨げ、教員の教育活動の自律性を守ろうとするものであつた。具体的方法としては、単一給与スケールの導入と、あらゆる教員の本務は教室で子どもを教えることにあるという職務認識により、教員の階層化を防ぐ。また、職務を明確に規定しないことにより、教員管理・評価を妨げ、さらに、職務を自律的に決定することを提起した。

85年3月19日付のタイムズ（Times）誌は、「教員の争議の核心は金ではなく経営にある」と論評したが、以上のとおり、85年度・86年度給与交渉の重要な争点は、学校経営の在り方にあつた。そして、タイムズ誌が続けて、「係争中であることは、……公共的な目的に基づく学校経営か専門職者グループの私的目的による学校経営かである」と述べていることからもうかがえるように、その争点の原点は、全教員による自律的な教育活動・学校経営に信頼を置くか、否かにあつたと言える。従って、「NUT は教育サービスのためにも戦っている」という NUT の主張の内実は、教員の自律性が良質な教育サービスを提供するという前提のもとに、全教員による自律的な教育

活動・学校経営，一言で言えば，教員の自律性を守ろうとするものであった，と言える。

また，NUT が，給与と「労働条件」を共に交渉することを拒否してきたのも，雇用者側の抱く学校経営戦略の一環として，職務の明確化という「労働条件」の問題が存在する以上，給与増と引き換えに「労働条件」の問題を交渉することは，雇用者側が抱く学校経営のありかた全体を許容することにつながる，と NUT は考えたからであろう。

さらに，こういった雇用者側の給与政策の狙いは，当時の中央政府の教育政策全体の動向の中で捉えられる必要があるだろう。

言うまでもなく，公費維持学校の教員の給与は地方教育当局から支払われるが，当時，地方教育当局の収入のおおよそ半分は中央政府からの補助金で賄われていたから，中央政府の意思は給与交渉を大きく左右するものであった。雇用者側提案の枠組みは教育科学大臣が設けていた，と言ってよい。教育科学省が85年8月に行った提案⁽³⁶⁾は，それを明確に示した。この提案は，85年10月までに，戦闘的戦術を終結させ85年度給与交渉を妥結させると共に，契約上の教員の職務の明確化，教員評価，教員の給与格差を生み出すための給与構造の改造に合意するならば，86年度からむこう4年間で12億5千万ポンドの追加予算を提供しよう，というものであった。この提案は，86年度からの追加予算を「餌」に，上に指摘したような雇用者側提案の質を決定付けた提案と言える。

ところで，当時の中央政府の教育政策の大きな流れは，その後のナショナル・カリキュラムの導入に典型的に示されるとおり，教員の自律性の抑制に向かっていたと言える。この給与紛争と直接に関わって実施されたバーナム委員会の廃止や教員評価の法制化も，この流れの中に位置付けられる⁽³⁷⁾。さらに，中央政府の教育政策に強い影響を与えたニューライトの「哲学」も，教員・地方教育当局という「生産者」による教育サービス支配を批判するところから出発していた⁽³⁸⁾。

雇用者側の給与構造改革案も，教育科学大臣のイニシアティブによって提案され，こういった教員の自律性を抑制する教育政策の一環をなすもの，と位置付けられる。そこで，NUT の給与闘争も，中央政府の教育政策の大きな流れから教員の自律性を守る戦いの一環と位置付けられるわけであり，「NUT は教育サービスのためにも戦っている」という NUT の主張の意味も広くはこの点に求められる。

結び

NUT の教員団体としての性格の特殊性は，教員団体だからといって戦闘的戦術の採用を抑制するのではなく，むしろ，戦闘的戦術をとってまでも，教育サービスの維持・発展のために戦うところに見出さう。それは，一般的な労働組合以上に，教員団体に戦闘的戦術の採用が保障されねばならない場合があることをも意味する。

また，85年度・86年度の給与紛争における，「戦闘的戦術の採用が教育サービスの維持・発展に寄与する」という NUT の主張の内実は，戦闘的戦術の採用によって教員の自律性を確保することにあった。従って，この給与紛争における NUT の性格の特殊性を厳密に述べるならば，戦闘的戦術をとってまでも，教員の自律性に基づく教育サービスの維持・発展に寄与しようとした点にあった，とは言える。

ところが，ここで見過ごしてはならないことは，教員に自律性が保証されることによって，本

当に良質な教育サービスが提供されるのかという問題である。中央政府の教育政策の大きな流れをリードしてきたニューライトの「哲学」は、これとは全く逆に、良質な教育サービスを提供するために、教員から自律性を奪おうとするものである。従って、85年度・86年度の給与紛争において、NUTが教育サービスの維持・発展のために真に戦っていたことを客観的に証明するためには、この問題が問われねばならない。

また、この問題を問うことは、その対極としてのニューライトの「哲学」を問う意味を持ち、また、それは、1988年教育法を中心とした中央政府の教育政策の大きな流れの是非を問う意味をも持つ。

注

- 1) 文部省調査課、「各国の教員組合」(1959年), 50頁。
- 2) M. Kogan (1975), *Educational Policy-Making*, (George Allen & Unwin), p.117.
- 3) 詳しくは、拙稿、「労働組合会議加盟(1970年)前後に於ける全国教員組合(英国)の性格」(関西教育行政学会, 『教育行財政研究』第18号, 1991年4月), 参照。
- 4) 詳しくは、拙稿、「教育費支出の削減・停滞期における全国教員組合(英国)の性格変容——政党的中立の問題を中心として——」(京都大学教育行政学研究室, 『教育行財政論叢』第2号, 1991年12月), 参照。
- 5) この給与構造改革は、バーナム委員会給与構造改革作業班において、81年9月から検討されてきたが、合意に達しないまま、当時に到っていた。
- 6) バーナム委員会は、教員団体の代表で構成される教員パネルと地方教育当局の団体の代表と教育科学省の代表とで構成される経営者パネルとからなる。
- 7) NUTその他の教員団体の概略については、前掲、拙稿(1991年4月論文)の注(3) 参照。
- 8) *Teacher* Feb. 1 1985.
- 9) *Teacher* Apr. 12 1985.
- 10) *Teacher* Aug. 30 1985.
- 11) R.V.Seifert, *Teacher Militancy*, (Falmer Press, 1987), p.201.
- 12) *Teacher* Apr. 5 1985.
- 13) NUTは少なくとも以下のとおりのストを85年内に実施した。○4月NUT大会後—201の学校で4000人がスト。○5月第2週—729の学校で11000人がスト。○5月第3週—825の学校が閉鎖され50万の子どもが休校。○6月第2週—557の学校で9000人以上がスト(NAS/UWT共)。○6月第3週—825の学校で12000人がスト(NAS/UWT共)。○6月第4週—945の学校で14000人がスト(NAS/UWT共)。○6月第5週—1042の学校で16000人がスト(NAS/UWT共)。○9月—5万人以上がスト。○11月25日—2万人がスト。(R.V. Seifert, *op.cit.*, pp.216—219).
尚、当時、全国104地方教育当局で維持される初等中等学校は27000、そこに830万の子どもが通い、42万のフルタイム教員が勤務していた。(国会での教育科学大臣の発言より, *Education* Apr. 5 1985)。
- 14) 労働組合会議、英国産業連盟(Confederation of British Industries, 経営者組織)、学者等によって構成される独立機関。
- 15) このパネルは、ウッド(J. Wood)はじめACASに指名された3名で構成され、各教員団体の代表、各地方教育当局団体の代表、及び教育科学省の代表が作業班に参加した。
- 16) 以上の経緯については、注で掲げた他に、*Education*, *Teacher*, R. Pietrasik, "The Teachers' Action 1984-1986", in M. Lawn & G. Grace (eds.) (1987), *Teachers: The Culture and Politics of Work*, (Falmer Press), 等を参照した。
- 17) *Education* 1 Feb. 1985.

- 18) *Education* 13 Sep. 1985, *Teacher* Sep. 13 1985.
- 19) *Education* 8 Feb. 1985.
- 20) *Education* 31 May 1985.
- 21) *Education* 5 Apr. 1985.
- 22) *Weekly Hansard* No.1358. この他、同年 11 月 19 日の議会等でも、教育科学大臣は、戦闘的戦術の採用を批判した。*Weekly Hansard* No. 1362, 等参照。
- 23) *Teacher* Apr. 12 1985.
- 24) *Teacher* Sep. 6 1985.
- 25) *Teacher* Feb. 10 1986.
- 26) 10 月提案のみが非公式提案。
- 27) *Teacher* Feb. 15 1985, *Education* 15 Feb. 1985 等。
- 28) NUT, Text of Motion for Special Salaries Conference, January 18.
- 29) *Teacher* Mar. 10 1986.
- 30) 84 年案は、B.J. Rusbridge C.B.E, The Employer's Secretary, LACSAB 名の意見広告の形で、*Times Educational Supplement* Nov. 23 1984 に全文が掲載されている。尚、NUT によると、この案は雇用者側の職員によって提案されたものであるが、雇用者側が特別会合をもち検討し、同意したものである (*Teacher* Dec.14 1984)。また、85 年案は、*Teacher* Sep. 27 1985 に全文が掲載されている。
- 31) 86 年 1 月の給与特別大会で、給与構造についての要求は、「給与政策—その前進への途」に基づいて行うことが確認された。但し、具体的金額は異なる。
- 32) 教員パネルがバーナム委員会に提出した 85 年給与要求の要約より引用。この要約は 84 年 11 月 2 日付ティーチャー誌に掲載された。
- 33) *Teacher* Nov. 30 1984.
- 34) *Teacher* Dec. 7 1984.
- 35) *Teacher* Feb. 3 1986.
- 36) この提案の大筋は、すでに 85 年 5 月に地方教育当局の代表に手紙で伝えられていた。
- 37) 最終的な教員評価の規定に対する総合的な評価は、別途必要であるが、教員の自律性の抑制が、中央政府の教員評価導入の目的の一つであったことに間違いはなからう。
- 38) 詳細は、拙稿、「パートナーシップ体制衰退期における英国教員（団体）論の動向——教員（団体）の自律性の検討を中心に——」（関西教育行政学会『教育行財政研究』第 19 号，1992 年），参照。

（博士後期課程）