

教特法20条 2項に基づく研修の今日的理解

- 職免による労働としての自宅研修 -

2002年 8月 2 2日

山下恒生

はじめに

2002年4月から公立学校で学校5日制が実施されたことにもない、文部科学省や教育委員会は、長期休業中の教員等の勤務場所を離れての研修（以下、「教特法20-2に基づく研修」、「時間内校外研修」あるいは「自宅研修」という）の取り扱いについて、一層厳密な手続きをとることを学校長に指示した。文科省や教育委員会は、この勤務時間中に勤務場所を離れての研修を、職務専念義務を免除して行う研修（以下、職免研修という）と位置づけており、その研修内容および手続きが職免とするにふさわしいか否かを学校長に把握・確認することを求めている。そこには、この学校長の承認権を拡大解釈させることを通して、教育公務員特例法第20条第2項が教員等に保障した研修の自主性・主体性に、行政権力が介入して規制しようとする意図が感じられる。

他方、こうした事態を受け、研修が自主的・主体的研修であると主張する側も、時間内校外研修が職免研修ではなく職務研修であるから、学校長の承認にはなじまない、また研修計画書や報告書は不要との論を展開している。その論拠を、時間内校外研修が職務研修であるとする教育法学の通説においているようである。

行政当局が時間内校外研修を職免研修と位置づけ、職免の承認権を拡大解釈しているからといって、その研修を職務研修と位置づけることが正しいだろうか。私は、職務研修説をとることで、かえって自主的・主体的研修権への侵害を許すことにならないかを心配する。加えて、学校現場には教員等以外に多様な職種の労働者が働き始めており、地方公務員法、教特法が適用されない教員も存在する今日、自主的・主体的研修について掘り下げて検討する必要がある

と考えている。

そこで本稿では、教特法20条2項に基づく研修（自宅研修あるいは時間内校外研修）が職務研修か職免研修かについて論究する。その目的は、時間内校外研修における自主的・主体的研修権を保障するための論拠を確立するためである。そのために教育法学の通説を再検討する。また労働者にとって研修の持つ意味について労働経済学の視点からも検討することにする。

1．職務研修説をとる通説

職務研修説

教育法学は時間内校外研修が職務研修であるとの立場に立っている。

もっとも教育法学にあっても、本務＝職務研修説（青木宗也）と自主的職務研修説（兼子仁）という違いはあるが、職務研修説に立つことには変わりない。

本務＝職務研修説

青木（1977）は本務＝職務研修説を次の通り説明する。

教育労働者も使用者との間で労働契約を結び、その契約の範囲内で労働力の提供を行う。労働力の提供の義務は「教育をつかさどる」本務とそれに関連する業務について負う。労働力の提供を義務づけられた業務を「職務」という。「研修」は教育をつかさどる教育労働者の本務の中味をなすものであり、職務そのものである。研修は「自主研修」でなければならないもので、教育労働者の自主的な判断に基づいて行われる時間内校外研修は、まさに教育労働者の本務行為＝職務である。

時間内校外研修は職務行為であるので、建前として職務命令のもとで果たされる労働力の提供である。しかし、教育は本来職務命令になじまないものであり、その法的根拠は教育権の独立（教育基本法10条1項）である。従って、教特法20-2に基づく研修は、職務命令になじまない行為であって校長が研修方法、内容、場所を審査して承認・不承認とする処置をとることが許されず、「授業に支障のない限り」承認しなければならない羈（き）

束行為である。

自主的職務研修説

兼子（1978）は自主的職務研修説を次の通り説明する。

教師は教育責任を果たすために教育研修と人間的修養とにつとめる必要がある。教師の研修は教育条理上、義務ではなく権利性がともなう。自主研修こそが基本で、行政研修は補充的であるべきである。

教特法20-2は教師の時間内校外自主研修権の保障規定である。教師研修のうちで担任教育活動に関連性を有する研究（教育関係問題の研究を含む）は自主的な職務行為と見るべきであり、教特法20-2は校外における自主的職務研修の時間を保障する制度である。校外自主研修も職務行為である以上、旅費条例にもとづく出張命令扱いとして公費支給の対象となりうると解される。

「校長の承認」は、本務への支障の有無を学校として確認するための裁量の余地のない羈（き）束行為である。

校外研修の内容は、職務行為であっても研修活動である以上は、教師の自己規律にゆだねるほかになく、研修計画書や報告書の提出は合理性がなく研修の自主性を侵す。

教師の研修は、その性質上、他律的な職務として上から命ぜられるべきものではない（教育基本法10条1項）。

以上の通り、職務研修説は、研修が教育労働者の「職務」であるから、時間内校外研修も職務研修だということのである。

ただし兼子は、教師の本務を授業とその準備として、研修は本務とは区別された職務であるとの見解をとり、義務免には本務免除というニュアンスもあり、義務免の手続きで自主的職務研修が行われるともいう⁽¹⁾。そして、「教師研修の自主的行為性に照らすとき、時間内校外研修を職務外の『義務免』行為であ

(1) 嵩原康夫（1976）、および青木宗也（1977）が引用する季刊教育法第1号にこのような記載があるというが、私の手元にないため孫引きをした。

ると見ることに理由があり、判例にも同旨のものが有る」(兼子, 1978, p.322)と延べている。このことから、兼子の自主的職務研修説は、研修の自主性が保障されるためには「本務免除研修説」とでもいうべき内容も含まれているといえる。

職務研修説と職務命令

ところで、時間内校外研修を「職務」としてしまうと、それは職務命令の対象となる。そこで職務研修説は、職務命令を避けるために、上述の通り「教育権の独立」すなわち教育基本法10条1項を持ち出してくる。つまり、「行政当局または校長による教員に対する研修命令は、もともと教員の特殊な専門性を無視するものであって、法の許すところではないと解さなくてはならないのである」(室井, 1977, p.16)。青木も、「建前として職務命令のもとで果たされるべき労働力の提供行為である……時間内校外研修が教育を掌る本務の中味をなすものであると考えられるのであるから、それもまた職務命令になじまないものである」と述べる(青木, 1977, p.208)。

このように研修だけでなく教育活動が職務命令になじまないとの見解をとるならば、本務行為、職務行為もすべて教員の自主的・主体的活動ということになってしまう。それとも教育労働者は、「労働契約の範囲内で、使用者の業務命令に従って労働力を提供することが義務づけられている」(青木, 1977, p.200)労働者ではなく、自らの労働の指揮命令権を持つとでもいうのであろうか。

職務研修説が、上記の通りきわめて無理のある法解釈で、時間内校外研修を職務命令対象外とするのは、行政解釈への対抗からであろう。すなわち職免研修説をとる行政解釈は、職免承認手続きにおいて校長に自由裁量権を認め、その結果自主研修に「校長の検閲制」(兼子, 1978, p.324)を持ち込もうとする。そうすると「時間内校外研修が服務監督の対象とされ、自主研修の機会保障が不十分になるおそれがある」(兼子, 1978, p.322)。だから職務命令が出せない職務研修という奇妙な論理を組み立てることとなったのであろう。

職務研修説は、校長承認羈(き)束説に立ち、校長の自由裁量権を認めていないにもかかわらず、行政解釈に対抗できないと考えたのだろうか。

そこで次に、教特法20-2に関する行政解釈を見てみよう。

2 . 行政解釈

行政解釈の変更

教特法20-2に関する最新の行政解釈は、2002年7月4日付文部科学省通知であろう。もっともこの通知は、従前の解釈を踏襲しており、教特法20-2に基づく研修（職専免研修）は教員の「権利」ではなく、承認権は校長がもつ職務と関係ない研修は承認されない 自宅研修は必要性の有無を適正に判断する 事前の研修計画書、事後の報告提出の必要 自宅研修を名称を「承認研修」等に見直す、としている。

行政解釈が時間内校外研修を職免研修としたのは、「ある研修を、勤務そのものとして行わせるか、勤務に有益なものとなると判断して職務専念義務免除の便宜を与えるか、勤務時間外に利用すべきであると考えるかは、当該研修の内容に応じて服務監督権者が決定するところである」（1964年12月18日文部省初中局長回答）のうち、教特法20-2に基づく研修を に該当するとしたことが始まりである。この行政解釈が、かつての文部省次官通達（1949年2月5日）および文部省初中局長回答（1958年9月13日）である「教特法第20条の規定による研修の場合は当然勤務と見るべき」との解釈を変更したと理解するのが教育法学の通説でもある（室井, 1977, p.25、兼子, 1978, p.323）。

勤務による研修から職務専念義務免除による研修となったことについて文部省から明示の説明はないようであるが、このことをもって行政解釈の変更とする教育法学の理解は正しいであろうか。なぜなら、上記のとおり3類型に分けられた研修にあって、 および は勤務時間中の研修であり、 が勤務外の研修であることから、教特法20-2に基づく研修は勤務による研修に分類できる。また、教職調整額を支給する根拠となった給特法制定時の1971年に文部省は、「正規の勤務時間内でも、・・・学校外における勤務により処理しうよう運用上配慮を加えるよう、また、いわゆる夏休み等の学校休業期間については教育公務員特例法19条および20条の規定の趣旨に沿った活用をはかるように留意すること」との通知を出して、教特法20-2に基づく研修を勤務としている。そもそも教特法20-2の立法趣旨は「教員も勿論授業時間外の勤務時間中はみだりに

学校を離れるべきでないが、授業時間外その他授業に支障のない場合は、むしろ勤務場所を離れて・・・研修を行うことがかえってその職責遂行上有益な場合が少くない」(辻田, 1949, p.129)と説明されているとおり、その研修が勤務であることは一貫しているといえる。

教特法が制定されたのは1949年1月12日であるが、これに遅れて約2年後の1950年12月13日に地方公務員法が制定された。地方公務員法35条は職務専念義務を規定しているが、勤務時間中でも法律に特別の定があれば職務専念義務を免除することができるとした。そこで、教特法20-2に基づく研修を職免研修とする行政解釈の法的根拠が生まれたのである。つまり、上記～に分類された研修のうち、およびが勤務による研修であり、その中でもは勤務であるが職務専念義務を免除した研修と解釈された。

夏休み等の自宅における研修を、職免研修であるが勤務研修であるとする行政解釈に矛盾はない。とはいえ、行政解釈が勤務と職務の定義を明示しないばかりか、校長の職免承認に自由裁量権を与える解釈をすることから、教特法20-2に基づく研修を職務研修とする教育法学見解を誘発したともいえる。

そこで、教特法20-2に基づく研修が、勤務研修でありかつ職免研修であることを検証するために、勤務と職務の定義を明確にしてみよう。

勤務と職務

先に見た地公法35条は、勤務時間中でも職務に従事しない場合があると規定している。つまり、職務をしていないが勤務をしているということである。

では職務とは何か。地公法23条では職務と記述されているだけであり、その説明はない。職務が説明されているのは国家公務員の職階制に関する法律であり、「第3条2 職務 職員に遂行すべきものとして割り当てられる仕事」となっている。

教特法20-2に基づく研修の対象職員である教員等に割り当てられる仕事は学校教育法に規定されており、小学校教諭は児童の教育をつかさどるのが仕事である。もちろん地公法体系の中では、上司の職務命令によって仕事が割り当てられることもあろう。

勤務時間のすべての中に、職員の仕事が割り当てられている、すなわち職務

に専念するのが通常である。ところが、職務専念義務を免除する場合は、勤務時間の中ではあるが割り当てられた仕事をしなくてもよいということになる。ほとんどの地方自治体条例で、職員が健康診断を受ける場合は、職免となっている。それは健康診断は職務ではないからである。しかしそれは勤務である。だから有給である。

このように、勤務であるが職務に従事していないことがありうるのである。だから勤務研修であるが職務研修ではない、つまり職免研修であることも成り立つのである。

勤務と職務の区別をさらに明確にするために、労働について考えてみよう。

3 . 教育労働と労働力商品の販売

資本主義的生産と労働

教育法学が教特法20-2に基づく研修を職務研修と位置づけるのは、資本主義経済における賃金労働についての理解に問題がありそうである。

資本主義経済における賃金労働を理解するために、3つのことを考えてみる。

まず1つは、賃金はなぜ支払われるかである。資本主義経済にあって、労働者は自らの労働力商品を売って賃金を手に入れる。労働力商品を購入した資本家は、この労働力商品を生産過程に投入することで生産活動を行う。労働力商品の生産過程への投入とは、労働者から提供された労働力商品の資本家による消費である。労働力商品の提供は無制限なものではなく、例えば1日8時間、1週40時間提供するというものとして決められる。このことから、賃金とは労働者が1日8時間その労働力商品を提供することを条件に資本家から支払われるもので、その商品価格は商品が提供される前に決められている。労働力商品も、他の商品と同様に価値があるからこそ提供される前に価格が決められるのである。

第2には、労働に対する労働者のコントロールである。つまり労働力商品の特殊性であるが、それは労働力商品の販売者（労働者）が所有権を放棄しない

こと、そして購入者（資本家）の使用権の制限にある。

このことをマルクスは次のように説明する。

「貨幣所持者が市場で商品としての労働力に出会うためには、いろいろな条件が満たされなければならない。」

「ただ、彼（労働力所持者）がいつでもただ一時的に、一定の期間を限って、彼の労働力を買い手に用立て、その消費にまかせるだけで、したがって、ただ、労働力を手放してもそれに対する自分の所有権は放棄しないというかぎりでのことである。」

「第2の本質的な条件は、労働力所持者が、ただ自分の生きている肉体の内にだけ存在する自分の労働力そのものを商品として売り出さなければならないということである。」（マルクス, 1968, pp.219-221）

労働者は生活をするために労働力商品を販売するのであるが、それを一度限り販売すればよいのではなく、継続して販売し続けなければ生活を維持することができない。労働力商品は再生産されなければならない。そのためには、労働力商品を販売し資本家の消費のために提供したとしても、その再生産の障害となる消費を防がなければならない。つまり、資本家の使用権を制限する必要がある。「商品の売り手はその商品が買い手によってどこでどのように使われるかを気にとめることはないが、労働の売り手はどこで働きどのように働かされるかが大いに気になる」（Lester, 1949, p.5）のである。

このことは、資本家が労働力商品を消費する環境やスピードなどが制限されることを意味する。これは、労働者にとっては労働条件の問題となる。労働力商品以外にも所有権を放棄しない商品として、レンタルやリース、デリバティブ（金融派生商品）、ワラントやオプション取引などがあるが、使用権制限は労働力商品に特有のものである。使用権制限は労働力商品の再生産にとって欠かせないのであり、労働時間中の有給の健康診断はその好例である。また、労災補償は労働力商品の欠損を使用者の責任で復元させることを意味している。

第3には、労働力商品の価値の増殖に関してである。労働者の長い労働生活にあって、労働力商品の価値が一定であれば、賃金が上昇することは考えにく

い⁽²⁾。そこで労働者は労働力商品の価値を高めるために、あるいは技術革新、市場拡大などで旧来の労働力商品が時代遅れになるのを避けるため、訓練や研修をかさねることになる。資本家も熟練労働者、高スキル労働者の生産性が高いことからこれを歓迎し、より高い賃金を支払うこととなる。訓練・研修は、仕事をしながらスキルを高める OJT (on the job training) と仕事を離れての OffJT (off the job training) に分かれる。労働力商品を継続して販売するためには、訓練・研修が不可欠なのである。

このように、労働力の提供とは、労働力商品の販売であり、所有権は放棄されず使用権も制限されているのであり、労働力商品価値の増殖が付随しているのである。従って、労働力を提供している時間、すなわち賃金支払い対象時間にあっても、その労働力が消費されない時間、すなわち労働に従事しない時間があり得るのである。労働に従事しないで、賃金を受けながら労働力商品の再生産のために健康診断を受けたり、その価値を増殖させるために教育・研修を行ったりするのである。

さらに言えば、賃金を受けながら労働に従事しないで、労働力商品の再生産や価値増殖につながるものとして年次有給休暇がある。年休を、社会権の拡充と片づけることも可能だろうが、労働力商品を継続して販売・購入する労使間において、労働力商品の再生産や価値増殖の期間として位置づけられるからこそ、賃金が支払われると理解すべきであろう。

労働力商品の販売には、その購入者がその商品を消費できない時間の代金も含まれているのである。つまり賃金には、労働者が労働しない時間分も含まれているのである。そのような性格を持つ商品なのである。

教育法学の理解

資本主義経済における賃金労働を上記3つの側面から考えたが、教育法学は

(2) 賃金の上がり方、きめ方については諸要因があり、特に労働市場を考慮しなければならぬが、ここでは単純化して労働力商品の価値に比例するとしておく。

これをどのように理解しているだろうか。

まず兼子は、「学校教師も、自らの人間労働の対価たる賃金・給与で生計を立てている労働法上の『労働者』にほかならない」(兼子, 1978, p.332)として、賃金を労働の対価としている。賃金を労働の対価とするのは、多くの法律関係者が主張するところであるが、1960年代の日本の労働経済学者の中にもそのような主張が見られる⁽³⁾。これらの論者は、労働の対価とは労働力の価格の意味であると言うかもしれないが、賃金が労働の後で支払われる(賃金後払い制)時には、労働の対価であるかのような錯覚に労働者はおちいりやすいのであるから、正確に記すべきであろう。なお今日では、民間企業等において、賃金が月末締め当月25日支払いという賃金先払い制(あるいは中間払い制)が多く見られるため、賃金は労働の対価でないことは理論のみならず実態としても労働者に理解されやすいはずである。また、労働基準法26条が「使用者の責に帰すべき事由による休業」の場合に休業手当を支給することを定めたのは、賃金が労働力商品の価格であることを基礎にしているといえる。

次に青木は、「労働契約は、一定種類の労働力を一定の条件で売買する関係としてとらえられる。そこでは、具体的労働ないし具体的労働の成果が売買の対象となるのではなく、具体的労働に転化する労働力が売買の対象であると考えられる」(青木, 1977, p.200)として、賃金は労働力の価格であることを明確にしている。また嵩原は、「資本主義社会においては、労働関係は、労働力という商品の売買契約の関係として構成される」(嵩原, 1976, p.46)と、労働力商品の概念を正しく使っている。

ところが青木、嵩原とも、労働力商品の所有権の放棄、使用権の制限には触れていないばかりか、労働力商品価値を高める訓練・研修は問題にもしていない。すなわち「労働者は労働契約の範囲内で、使用者の業務命令に従って労働力を提供することが義務づけられる」(青木, 1977, p.200)、「労働契約は、契約

(3) 船橋尚道(1963)、隅屋三喜男(1965)、金子ハルオ(1968)などを参照されたい。これらの論者は、労働力の価値をそのまま労働力の価格とする見解への反論として主張している。

当事者の一方である労働者が自己の労働力の処分権を相手方に継続して委ね、かつ相手方の指揮のもとで従属的労働に服し、相手方がこれに対して、賃金、その他の報酬を支払う関係である」(高原, 1976, p.46)と述べる。この両者にとって、労働者が労働契約の範囲を超えて労働力の提供をする義務がないことを論述することが目的であるが、労働契約の範囲においても労働力を提供することについての条件や制限について問題意識がないようである。

労働に対する教育法学のこのような理解からは、労働しないことには賃金は支払われない 労働力商品は購入者の自由な消費に委されてしまう 健康診断や訓練・研修は資本家の温情か、せいぜい労働者の要求によってのみ獲得できるものであり、労働力商品の販売に付随したものでない、という結論がでてくる。労働時間中に、労働に従事しない時間があることは理解されていない。

年次有給休暇についても、労働者が「豊かな社会的、文化的生活を営むための継続し、まとまった労働から解放される」ためのもので、賃金労働者は「休暇が保障されても、その間賃金を失うということになると、その労働者の生活は否定される」のだから、「休暇期間中の『賃金の支給』は不可欠であり、休暇の本質的一部をなすもの」であると理解されている(青木, 1980, pp.232-233)。しかし資本家は、労働者が豊かな社会的、文化的生活を営むかどうかには関心はない。彼らは、年休が労働力商品の再生産、価値増殖の期間と位置づけられるから賃金を支払うのである。

もちろん、この年休等労働者の権利が拡大してきた背景には、熾烈な労働運動、労働者の闘争という社会的要因があったことは言うまでもないことだが、資本主義経済のもとでの労働と賃金を考える上では、これまで述べてきた労働経済学の視点が欠かせない。本稿のテーマである研修について、それが労使間の力関係や法的解釈だけで決まると理解するのでなく、研修と労働の位置関係を理解することが大事なのである。

教育労働者の研修

賃金支払い対象時間であるが労働に従事しない時間として、教員等の職免研修がある。労働力商品価値を高めるための教育・研修には、職務研修もあり職

免研修もある。職務研修の形態には OJT も OffJT もあるが、職免研修は OffJT しかない。

教員等の自主的研修は教特法20-2で法的根拠を持っているが、教育・研修は教員等だけに限られたものではない。今や多くの民間企業で、ホワイトカラーはもちろんブルーカラー労働者にも能力開発という教育・研修が行われている。確かに自主的研修となると研究職などの職種に限られているが、経済のグローバル化を反映して、労働者の教育・訓練・研修は大企業では一般化している。例えば、NTT西日本は社員研修について、社員の自主的研修をも奨励している⁽⁴⁾。このことは、労働力商品価値を高めるために、教育・研修が行われていることを意味している。つまり、教育労働が特殊だから研修が期待されるというのではない。

この点から、教員等の研修を、「教育条理」(兼子, 1978)、「教育権の独立」(青木, 1977、本多, 1977)から位置づけるべきでないだろう。研修は、教育労働をおこなう特殊な労働力商品だから必要なのではなく、労働力商品すべてが必要としているのである。

そうすれば、「労働者が自己の労働力の処分権を相手方に継続して委ね、かつ相手方の指揮のもとで従属的労働に服し」(嵩原, 1976, p.46)ながら、「教育労働の特殊性から、使用者の介入を許さない労働力商品を、使用者に売り渡しているのであるから、使用者は、この研修に立ち入る権限を持たない」(嵩原, 1976, p.52)という混乱した理解を避けることもできるのである。

また、教特法や職免条例が適用されない教員等⁽⁵⁾の「勤務場所を離れての研修」も、その労働者の労働力商品価値を高めるものとして位置づけられる。

(4) 西日本電信電話株式会社社員就業規則

第148条 社員には、業務に必要な知識・技能を習得させるため研修を受けさせることがある。

2. 社員は、会社業務ならびに自己の職務に関する知識を深め、技能の向上に努めなければならない。

(5) 非常勤講師や退職後非常勤職員として再雇用される非常勤特別嘱託員等。

この場合、教特法等が適用されないのだから、労働市場のアクターとしてある労働組合が使用者と交渉して、労働協約を結んで研修を保障させることが必要である。

4 . 結論

教員等の自主的・主体的研修を保障するために、教特法20-2に基づく研修を職免研修と解釈するにあたり、勤務と職務の区別を明らかにして、勤務としての研修の中に職免研修があることを見てきた。そうすることによって、「時間内校外研修が『職務』でないということは労働契約上 - - 提供することが義務づけられた『労務』ではないということである」(青木,1977,p.203)との主張は、労務と職務を混同していることがわかった。

さて教特法20-2に基づく研修が職免研修であるとすれば、その研修行為に職務命令はなじまないこととなる。

そこで次の問題は、校長の職免承認権である。教特法20-2は、地公法35条がいう職務専念義務を免除する特別の法の定めである。地方自治体が職免条例を制定しなくとも、職免は可能である。そして、教特法は、教員等は「授業に支障のない限り」「勤務場所を離れて研修を行うことができる」のであり、その際「校長の承認」は「授業に支障がない」ことを確認するにすぎないことを定めている。「授業に支障がない」こと以外の条件を持ち出して、「勤務場所を離れて研修」することの承認権まで校長に与えてはいない。これが、校長承認羈(き)束行為説である。

ところで、職場を離れての研修も、教員等の「職責の遂行のための、研究と修養」(教特法19条)でなければならぬことから、行政は校長に研修内容に介入する余地を与えようとする(2002年7月4日付文部科学省通知)。しかし、教員等の研修計画が教特法19条の趣旨に明らかに反したものでない限り、校長は研修計画の変更を求めることができない。なぜなら、法的には「学問の自由」(日本国憲法23条)に根拠づけられ、経済学的には教育労働を行う労働力商品

価値の増殖となる研修だから、本人の意思に反する研修は効果が期待できないからである。

研修計画が文書によるか、口頭によるかは校長と教員等の間で決めればよいし、研修報告も同様であろう。しかし、研修計画・研修報告が不要との立場は取らない。なぜならそれは、勤務研修であるのだから、勤務を行う、勤務を行った証明としての研修計画・研修報告は必要であろう。いうまでもなく、研修内容ではなく、研修の外形報告である。それは、出勤簿への押印と同じ意味である。

このように職免研修説、校長承認羈（き）束行為説、研修外形報告手続きによって、教特法20-2に基づく自主的・主体的研修は保障されることになる。

5 . 補論

- 略 -

参考文献

- 青木宗也(1977), 「研修権に対する労働法的側面からの検討」(青木宗也編『教育公務員の勤務条件』), 勁草書房
- (1980), 『地方公務員の権利と法理』, 勁草書房
- 金子ハルオ(1968), 「賃金の本質、一般的運動、形態」(金子ハルオ他『現代賃金論』), 青木書房
- 兼子 仁(1978), 『教育法(新版)』, 有斐閣
- 隅屋三喜男(1965), 『労働経済論』, 日本評論社
- 嵩原康夫(1976), 「教育公務員の研修」(『労働法律旬報第901号』), 労働法律旬報社
- 辻田 力(1949), 「教育公務員特例法」(文部省内法令研究会編)
- 本多淳良(1977), 「自主研修をめぐる慣行とその破棄」(青木宗也編『教育公務員の勤務条件』), 勁草書房
- 船橋尚道(1963), 『新賃金入門』, 日本評論社
- マルクス, K.(1968), 『資本論第1巻』, 大月書店
- 室井 力(1977), 「公務員法制における教員の地位と職務命令」(青木宗也編『教育公務員の勤務条件』), 勁草書房
- Lester, R. (1949), *Economic of Labor*, Duke University