

教員採用制度における選考試験の導入過程

—1950年代の鹿児島県を事例として—

比較教育社会学コース 前田 麦穂

The Process of Introduction of Evaluation Tests to the Teacher Employment System

—A Case Study of Kagoshima Prefecture in the 1950s—

Mugiho MAEDA

This study shows the process of introduction of evaluation Tests to the teacher employment system through a case study of Kagoshima prefecture in the 1950s. The result of analysis is below.

At first, the Ministry of Education planned to build the mediation system for new graduates based on the cooperation between the prefectural boards of education, the municipal boards of education, and universities which had faculties for teacher training. However, evaluation tests for teacher employment had been introduced by each prefectural boards of education through the 1950s. As a result, this transformed the teacher employment system, which once formed the mediation system.

Finally, I discussed this process as the removal of “institutional linkage” in teacher employment.

目次

- 1 はじめに
 - 2 配置・斡旋体制の形成
 - A 鹿児島県における教員供給ルート
 - B 「人事異動調整委員会」設立までの過程
 - 1 未完の教育協議会
 - 2 へき地への新卒赴任拒否問題
 - 3 「人事異動調整委員会」の設置と大学の参加
 - 3 選考試験の導入
 - A 選考試験の前史
 - 1 助教諭採用試験
 - 2 教育学部優先採用の慣行
 - 3 他県における選考試験の開始
 - B 鹿児島県における選考試験の開始
 - 4 おわりに——教員採用における「制度的連結」の解除
- 謝辞
注
引用文献

1 はじめに

本稿の目的は、教員採用制度において選考試験が導入される過程を、1950年代の鹿児島県を事例として描き出すことである。

公立学校教員採用選考試験（以下「選考試験」）は、地域によってその名称は異なるものの、今日ほぼすべての都道府県・指定都市教育委員会によって実施されている。一般の国家公務員・地方公務員の採用が原則として「競争試験」によって行われるのに対し、教育公務員の採用は競争試験ではなく教育委員会教育長の「選考」によって行われる（教育公務員特例法第11条）。そして選考試験は、この選考の資料とするために実施されるという説明が一般的だが、これを直接規定した法令を持つわけではない。すなわち教育公務員特例法（以下「教特法」）が公布施行された1949年1月以降、1950年代を通して、それぞれの教育委員会が各自の判断で導入してきた試験制度だといえる。

一方で戦後当初の文部省の構想においては、このような教員志願者に対する試験制度が明確に予定されていたわけではなかった。それは教特法の立法過程において、教員の採用に競争試験が不要な理由として、教

員免許状が競争試験を代替して志願者の能力を実証するためという論理が使用されたことからもうかがえる(前田 2017)。

更に都道府県教委あてに出された文部省通知「教員養成学部を卒業又は修了する者の採用について」(文初地第911号, 1952年12月19日)では, 都道府県教委が大学・市町村教委と連携しながら, 教員養成学部卒業生の「配置」「あつ旋」(幹旋)を実施する体制を構築することが求められた(現代日本教育制度史料編集委員会編 1984, pp. 422-423)。同通知では県教委が配置・幹旋を準備するために, 大学当局と連絡して「卒業生の希望, 能力等を了知」することも求められたが, その「了知」を試験制度によって行うべきであると指定されていたわけではなかった。

より具体的に試験制度に関連する内容が言及されたのは, その3か月後に出された文部省通知「新任用制度の実施について」(文初地第114号, 1953年2月26日)においてである(土屋 2017, pp. 573-574, 前田 2018)。これは1952年12月13日, 地方公務員法の任用に関する規定が施行されたことに伴い, 文部省が各県教委・五大市教委に対し採用選考に関する手続きを改めて通知した文書である。ここでは「採用及び昇任の選考は, 書面によるだけでなく必要に応じて, 筆記考査, 面接等の方法をとることをさまたげない」とされた(下線引用者, 以下同じ)。ただ, ここではあくまで「必要に応じて」「さまたげない」とされ, 一律の実施を要請されたわけではなかった。

しかし議論を先取りすれば, 県教委・大学・市町村教委との三者連携に基づく配置・幹旋体制は, 1950年代を通して, 選考試験が導入されることにより組み換えられていくことになった。このような選考試験の導入, および教員採用制度の組み換えはいかにして起こったのだろうか。その過程を明らかにすることが本稿の課題である。

上述の課題に取り組むため, 本稿が事例として選択するのは1950年代の鹿児島県の教員採用行政である。鹿児島県においては, 後述するように教職員人事異動を調整するための全県の組織である「人事異動調整委員会」が独自に設置され, ここにおいて県教委・大学・市町村教委の三者連携による新卒生の配置・幹旋に関する協議が行われることになった。すなわち文部省が構想した三者連携に基づく配置・幹旋体制が, 鹿児島県においては一つの組織の形をもって存在していたという特徴を有する。そのため人事異動調整委員会という単一組織の動向を通して, 配置・幹旋体制が選考試

験の導入によって組み換えられる過程を比較的明確に分析可能だと判断した。

分析に使用した資料は, 鹿児島県教育委員会の発行した文書および刊行物(鹿児島県立図書館で収集), 鹿児島県の地方紙である『南日本新聞』(国立国会図書館で収集), 鹿児島大学新聞部の発行した『鹿児島大学新聞』(国立国会図書館で収集), 全国紙『朝日新聞』『読売新聞』『毎日新聞』の3紙(各紙のオンラインデータベースで収集)である。

以上では本稿の目的を述べてきた。続く第2章では, まず教員採用において配置・幹旋体制が形成される過程を検討する。戦後当初から, 県教委-鹿児島大学教育学部との間の教員供給ルートのもとで, 県内の新卒配置が行われていた(A節)。1952年11月に県下の地教委が発足した際, 教育協議会設置が試みられたものの未完に終わり, へき地への新卒赴任拒否問題や地教委間の人事異動の混乱への反省から, 1953年度末に鹿児島県独自の組織である「人事異動調整委員会」が発足した(B節)。

そして第3章では, 教員採用制度において選考試験が導入される過程を検討する。先行する前史的事例として助教諭の採用試験があった一方, 鹿児島大学教育学部生の優先採用の慣行が存在していたが, 他県では徐々に選考試験が導入され始めていた(A節)。このような他県の動向, および教育財政逼迫による新卒採用抑制の手段として, 鹿児島県においても1957年度から教員適性検査が実施され, 教育学部生の優先採用慣行が見直されることになる(B節)。

最後に第4章では分析結果を踏まえ, 教員採用制度における選考試験の導入を, 「制度的連結」(institutional linkage)が解除される過程としてとらえる可能性を示す。

2 配置・幹旋体制の形成

A 鹿児島県における教員供給ルート

戦後, 鹿児島県教育委員会が設置された当初から, 同県の師範学校・青年師範学校との間には明確な教員供給ルートが存在した。1948年度末, 鹿児島県では1200余名の新規採用が行われることになったが, ここにはまず師範学校・青年師範学校卒業生600名が優先的に補充された¹⁾。残りは一般募集で20人に1人という高倍率を見せており, 採用試験も行われた²⁾。この教員供給ルートは, 新制大学における教員養成学部として鹿児島大学(以下「鹿大」)教育学部が発足した

後にも同様のものが維持された。発足当初(1949年度)の教育学部には、二年制の定員550名に対し331名の志願者しかなかったが、翌1950年度には教育学部生に育英資金が支給されることになり、志願者の増加が見込まれていた³⁾。

このように新制大学のもとで県の教員供給ルートが整備されつつあった一方で、全国的な地方財政の逼迫から鹿児島県でも教育予算が削減され、新卒採用が危ぶまれるという状況が発生していた。1951年度末、鹿大教育学部卒業生336名が就職を希望していたが、教育予算の状況から県教委は「教員出血、[中略]ほとんど新卒をいれる余地はない」とし、鹿大教育学部長も「全国にも前例がないし、教育者としての私の経験からいっても、こんなことは今回が初めて[ママ]と採用状況の悪さを危惧していた⁴⁾。1952年3月上旬の時点では新卒採用予定数は小学校150名・中学校100名に留まっており⁵⁾、これは鹿大教育学部卒業生の8割程度と見込まれた⁶⁾。残りの卒業生の採用について鹿児島県教育長・永野林弘は「教育学部の新卒生については百割採用は年度はじめでは困難と思われるが年い度[ママ]なかばまでには全員採用した[い。]と述べており⁷⁾、3月末に新卒生の配置が決定した際にも、「採用されなかった者は欠員のあり次第採用する」ことが連絡された⁸⁾。1952年4月1日付の人事異動の時点では、鹿大教育学部の小学部は卒業生全員が採用されていたが、中学部は72%の採用に留まり、「残りなるべく早く採用する予定」(教育長談)とされた⁹⁾。

このような採用状況の悪さは、翌1952年度末も同様だった。県教委は「現職者を失職させてまで新卒は採用しない」という方針をほのめかしており、「希望退職のほか勧告、強制退職ということがないので新卒者にとってはますますせまい門」になりそうだと報じられた¹⁰⁾。このように現職者を守る県教委の方針は、同年度末の教職員人事異動方針にも反映されている。人事異動の基本方針としては「①三月末の異動は欠員補充でいどに最小限にとどめる②予算上の理由で強制退職を勧告しない③法的協議会に準ずる方法により異動を行う。」の3点が掲げられた¹¹⁾。なお「③法的協議会に準ずる方法」とは、1952年11月に市町村教委が発足し、後述するように地方自治法に基づく(「法的」というのはこのことを意味する)「協議会」の設置が進められていたものの、この時点では成立に至っていなかったことを表している。

同時に人事異動方針では、教育学部新卒生の採用は「予算および欠員の状況を勘案して地教委と協議して

採用する」とされ、それ以外の新採用については予算の制約のため「女子の助教を多く採用することを本体と」することが示されている¹²⁾。

しかし、以上の強制退職を行わず新卒採用を抑制するという県の方針と、県の学級編制・教員定数の基準案は、1952年度より発足した県下地教委の反発を招くことにつながった。鹿児島県教委は「県の基準案で異動を行えば市側では大学新卒の新規採用はもちろん、五百名を上回る郡部からの希望転職者もぜんぜん採用出来ず、逆に現在の教職員を強制的に退職させなければならない」と強い反対の態度を示し、県教委に申し入れを行った¹³⁾。

このように市教委からの反発があっただけでなく、地教委間で人事異動(転任人事)に関して激しく利害が対立するなど¹⁴⁾、同年度末の人事異動は難航をみせていた。1953年3月下旬の時点では「四月一日正式採用されるのは卒業生三百二十数名中、わずか五十名ていど」と絶望的な状況が報じられた¹⁵⁾。

しかし実際には、この採用者50名という予想は杞憂に終わることになる。退職者数が予想(小中計200名)を大きく上回った(小中計465名)ことから、鹿大教育学部生311名のうち小中学校の採用数は233名、高校採用数は20名に上り、身体検査の不合格者(11名)、県外就職者・進学者(38名)を除けば未就職者数はわずか9名に留まるという結果になった¹⁶⁾。このように当時、鹿児島県だけでなく他の多くの県においても教員の定年退職制がなく、退職者数が確定する時期は年度末間際であり、県教委が前もって正確な教員需給計画を策定することは困難だった(前田2018)。

この需給計画の困難さは、翌1953年度末も同様の状況だった。1954年3月中旬の時点で退職者数が予想(小中計400余名)よりもはるかに少ない(小中計160名)ことから、鹿大新卒生を全員採用できるかが再び危ぶまれていた¹⁷⁾。

その一方、このような県教委-鹿大教育学部の教員供給ルートには、人口動態の影響から新たな状況も生じつつあった。翌1954年度は1953年度に比べ、全国の小中学校で約50万人ずつ児童生徒数が増加することから、あわせて3万2000人の教員が不足することが見込まれていた¹⁸⁾。文部省は毎年5000人ずつ教員を養成していたが、これでは補充は不可能なため、全国11ヵ所に臨時教員養成所の設置を進めていた¹⁹⁾。

この教員不足の状況は鹿児島県においては、優秀な教員が他の教育財政に余裕のある県に引き抜かれるという事態として現れた²⁰⁾。児童が激増する東京都では

3800名の教員が不足することから、全国的な教員募集を行っており、集めた志願者に対しては試験が予定されていた²¹⁾。同様に横浜市でも500名の採用を見込んでおり、鹿児島県からは現職者96名が応募して、ほとんどが採用されているという²²⁾。このような県外転出は、鹿大教育学部生の中でも一定の割合を占めるようになり、横浜市だけでも昨年(1953年)の倍の30名の採用が決まっているという²³⁾。これに選考中の東京都・大阪府を加えると、県外に就職する鹿大教育学部生は昨年の3～4倍になると予想されている²⁴⁾。すなわち鹿大教育学部生にとっては、就職先として鹿児島県以外の大都市圏という選択肢が一定の存在感を持つようになっていた。

B 「人事異動調整委員会」設立までの過程

1 未完の教育協議会

前節では県教委－鹿大教育学部の間で形成された教員供給ルートを検討してきた。本項では後年設置される人事異動調整委員会の前史として、未完に終わった教育協議会設立の試みについて述べておく。

1952年11月に地教委が発足した後、県教育界の最大の関心事は地教委間の人事異動交流をいかに円滑に行うかだった。地方自治法(第252条の2、当時)に基づき、県教委は教育事務の共同処理を行う「教育協議会」(「法的協議会」や「法による協議会」とも呼ばれた)の設置準備を進めており、1952年12月5日には県内全町村で議決が完了し、同15日には県議会でも議決が完了していた²⁵⁾。ただし県議会では、県内の全市町村が議決したときに成立するという附帯条件つきで議決したため、県内6市の議決が終わっていなかったことから教育協議会はまだ正式に発足していなかった。県教委・県学校長協会が共催する「北薩ブロック学校経営研究会」(1953年2月4日)では、「地教委設置にともなう学校経営上の諸対策」などが討議されたが、年度末に控えた人事異動問題に議論が集中していた²⁶⁾。その対策としても、「人事の交流調整をはかる郡教育協議会の設立を促進する」ことが確認されている²⁷⁾。

このように正式発足を待つ間に、国会で義務教育国庫負担問題が起こったことから状況は一変した。県教育長は県議会文教委員会において、義務教育国庫負担法案によって教職員の人事権が県教委に委任されれば、人事交流の円滑化を目的としていた教育協議会は不要になるため、新法令が決定するまで教育協議会の発足を保留にすることの了解を求めた²⁸⁾。

このように教育協議会の設立は保留されたまま、前述のように1952年度末の人事異動は「法的協議会に準ずる方法」(前掲人事異動方針)で行われたが、地教委間の対立が激化するなどの問題が勃発した。このような状況を受け、1953年4月、県教委は地教委の当局者と人事異動に関する反省会を行うことにした²⁹⁾。これはへき地を主体とした反省会であり、保留になっている法的協議会はこの反省会後に結成の可否を再検討することが予定された³⁰⁾。しかし議論を先取りすれば、この法的協議会(教育協議会)は結局設立されることはなく、鹿児島県独自の組織である「人事異動調整委員会」が設立されることになったのである。

2 へき地への新卒赴任拒否問題

本稿第1章で述べたように、文部省は県教委が主導して教育学部新卒生の配置・斡旋を行う体制を構想していた。この構想に対応する内容として、鹿児島県教委による広報誌では「文部省地方課長の意見」が掲載されている³¹⁾。ここでは、県教委による配置・斡旋は新卒の配当について「最も強く要望される」ものであり、大学は県教委を通じて斡旋してもらうとともに、市町村教委は「いたずらに大学当局と直接話をつけることをさけ」、県教委を通じて「都道府県内のバランスをとりながら」斡旋を受けなければならないとして、人事権を独断で行使することが戒められている³²⁾。

このような論説が広報誌に掲載されたことから推測されるように、県教委中心の配置・斡旋体制の構築の必要性を鹿児島県教委はある程度認識していたとみられる。この県教委主導の体制は、九州地方の各県においても同様だった。1953年度末の「九州各県教育庁財務主管課長会議」(1954年2月15日～16日、佐賀市で開催)に出席した県教育庁管理課長からは、「新卒の配置はみな県教委に一任のかたちである」という各県の現状が報告された³³⁾。

それではこのような県教委による新卒生の配置・斡旋体制は、当初から円滑に運営できていたのだろうか。答えは否だった。もともと鹿児島県教委の人事異動は、辺地交流という基本方針のもと、教育学部新卒生をなるべく地方に配置するというやり方をとっていた³⁴⁾。これはへき地教育の振興という観点からも推進されており、1952年度末の人事異動でも同様で、「従来教員組織の良くないといわれた薩摩、出水、噌嶽、肝付、熊毛の諸郡に最も多く勸奨して就職を斡旋した」と県教委は説明している³⁵⁾。

しかしこのような県教委の配置方針の結果、新卒生のへき地赴任拒否という問題が勃発した。新卒生の就職希望者300名のうち、173名の採用が決定していたが、熊毛・肝属・出水・薩摩などへき地を持つ郡での採用に応じない者が10数名に上った³⁶⁾。彼らは「家庭事情で他町村へ動けないとか、任地が不満だとか、あるいは待機しておればちかく現在地の近くに欠員が出るのではないかと予想して採用に応じない者」であるとされている³⁷⁾。これに対し県教育庁は、「あくまでこれに応じない場合は新卒の残り未採用者か、または〔引用者注：奄美〕大島から退職して来鹿した教員の採用を考慮したいという強硬態度」を示すことになった³⁸⁾。

この新卒赴任拒否問題に関し、1953年5月8日から県下5ヵ所（出水・指宿・川辺・肝属・伊佐郡）で開催された教育公聴会³⁹⁾において、県教委・県教育庁は各地教委から厳しく批判を受けることになった。肝属郡では「教育学部の新卒は教員資格のわりに劣弱なところへ重点的に配置することは出来ないか。」と、従来から有資格者の少ないへき地において特に教育学部新卒生が必要とされる状況が改めて訴えられた⁴⁰⁾。さらに伊佐郡では「新卒を採用する場合、身体検査はしないのか。せつかく配置してもらった新卒が採用されなかつたので大へん困った。」「大学教育学部の新卒の採用がうまくいかなかった。これでは〔ママ〕教育学部の新卒はすべて採用出来るような制度にしてもらいたい。」として、県教委による新卒斡旋の詰めが甘さが批判された⁴¹⁾。

3 「人事異動調整委員会」の設置と大学の参加

地教委から不満の噴出した初年度の人事異動の混乱に対し、県教委・県教育庁の反省は深いものだったと推測される。鹿児島県教委は1952年度末の人事異動への反省から、噴出した人事管理上の問題を解決するためには「明確な組織をもつことが必要であるということになり」、県教育委員会が中心となって「人事異動調整委員会」が発足した⁴²⁾。この人事異動調整委員会の設置は、第6回臨時県教育委員会（1954年2月20日）において1953年度末の小中学校教職員人事異動の調整方針の中に盛り込まれた⁴³⁾。

人事異動調整委員会は「県教育庁職員、各教育事務所（局）長、市町村教育長会事務局長、各市教育長、各郡教育長代表」によって構成され、「郡市相互間の人事交流」「校長の新採用並びに退職」「一般職員新採用並びに退職の基準」「教育学部新卒業生（修了生）

の配置」「僻地との人事交流」「その他全県的立場から連絡調整を必要とする事項」の6つの事項を協議するものとされた⁴⁴⁾。このうち、新卒配置に関するより具体的な指示系統として、「教育学部卒業生の配置については県教育庁が市町村教育長会事務局と協議して配置計画をたて人事異動調整委員会において市郡別の配置を定め、教育事務所（局）長の指導と助言によって各地教委協議の上、町村へ配置し、地方教委が学校への配置を決定する。」という一連の手続きが示されている。

この人事異動調整委員会のもと、同1953年度末の人事異動では、教育学部卒業生を比較的教諭の比率が低い地域（出水・薩摩・嚙喉・肝付・熊毛郡）に配置するという方針が継続してとられた⁴⁵⁾。しかし、新卒生は依然として都市部での勤務を希望する傾向にあり、390名のうち約140名は鹿児島市希望という状況だった⁴⁶⁾。このような状況のもとで、再びへき地への新卒赴任拒否問題が起こっていた。新卒生390名のうち、身体検査不適格者・他府県就職者・進学者を差し引くと225名となり、1954年4月時点でまだ14名が就職できていないにも関わらず、「すでに任地もきまった者のなかで嚙喉郡の五名をはじめ出水郡、肝属郡など任地に応じない者が現在まで十数名に上って」おり、これは「昨年より数名も増加している」ことが報じられている⁴⁷⁾。小学校と異なり、専門科目別に教員が配置される中学・高校は調整が難しく、「人事異動調整委員会でもそのため本人の希望しない地方に発令する場合が生じてくる始末で、新卒者が発令後六ヶ月内に赴任しないときは採用取消しをせざるを得ないという強硬態度をきめている」という⁴⁸⁾。

以上のように再発した新卒赴任拒否問題に対し、1954年度5～6月に実施された教育公聴会では、地教委から県教委・県教育庁に対し再び厳しい批判が寄せられた。複数の地教委から「新卒の適正配置について、〔中略〕この問題については県当局は教育学部と折衝して良く指導してもらう少ししつかりやつて貰いたい。」「大学等ともつと連絡をよくして当郡にも優秀な人材を派遣してくれるようお願いする。」など、県教委と鹿大教育学部の十分な連携が要望された⁴⁹⁾。

このような地教委からの声を受けて、県教委は初年度の人事異動調整委員会のやり方を改革する必要に迫られたとみられる。翌1955年度の人事異動方針では、「教育学部新卒業（修了）生の配置については、県教育庁が大学及び市町村教育長会事務局と協議して配置計画案をたて、人事異動調整委員会において市郡別の

配置を定め」とされており、新卒配置計画案の協議に「大学」が新たに追加されていることが確認できる⁵⁰⁾。ここにおいて、文部省が構想した県教委・市町村教委・大学の三者連携のもとでの配置・斡旋体制が、人事異動調整委員会の組織の中に具体的な形をもって組み込まれることになったといえる。

3 選考試験の導入

A 選考試験の前史

1 助教諭採用試験

上述してきたように人事異動調整委員会による配置・斡旋体制が整備されつつあった一方で、後年開始される教員志願者への適性検査の前史として、助教諭の採用試験が行われていたことを指摘しておきたい。1955年度の鹿児島県は小学校児童数の急激な増加により、本土・奄美大島を併せて370学級増が見込まれるという学級編制の急変を経験していた⁵¹⁾。これにより約600名超の教員新採用が必要となるが、鹿大教育学部小学部の卒業生は206名に留まるため、単価や職員構成の面も踏まえると「相当数の助教諭を採用しなければならぬ」と見込まれた⁵²⁾。県教育庁管理課はこの助教諭採用の際には「入念な選考が行われ、優秀な資質の者が選ばれれば共に、その資質向上のための現職教育が重視されなければならない。」としている⁵³⁾。

具体的な助教諭採用の手続きは、枕崎市を例にとると「志願者登録の書類選考の上に、さらに慎重厳正を期し、午前学科試験、午後面接」という形式で行われた⁵⁴⁾。この助教諭採用試験は、後年導入される鹿児島県の教員志願者への適性検査とほぼ同様の形態であり、いわばその前史的な事例として位置づけることができるだろう。

2 教育学部優先採用の慣行

もう一つ選考試験の前史として重要なのは、本稿第2章A節でも確認したように、鹿児島県の教員採用において鹿大教育学部生の優先採用という慣行が存在していた点である。1955年度末、鹿大生は「新制大学始っていろいろの就職難」に直面していた⁵⁵⁾。これは「一流会社が厳密な採用試験を行ったため」とされていたが、他学部の動向をよそに教育学部生は優先採用の慣行があることから、「ここだけは全員教職員になるので就職難 [ママ] どこふく風といった表情」と報じられていた⁵⁶⁾。このような就職難から、鹿大他学部生で

も教職志望が増加し、県教育庁に寄せられた免許状申請数は前年度の347名から580名に増加していた⁵⁷⁾。これらの学生は大半が中学・高校を志望しているが、同年は小学生増加・中学生減少により、教育学部生でさえ小・中学校に全員採用されるかは危ぶまれていた⁵⁸⁾。ここで県教育庁側の意見として「教育学部卒業生が優先採用というとき、他の学部生はとてども」と述べられており、教育学部優先採用の慣行が堅持されていることが確認できる。

その一方、1956年3月中旬時点での退職者数、および教育予算の逼迫により高卒の助教諭などを採用することとあわせると、教育学部新卒生は140~150名しか採用できないという見通しだった⁵⁹⁾。最終的に、教育学部新卒生で就職希望者の385名のうち、採用が決まった者は61% (小中221名、高校10名、県外5名)に留まった。この結果に対し『南日本新聞』社説は「新採用にあたって教育学部卒業生の優先主義が崩れ、完全就職の見通しが失われれば、すぐれた教師の養成はのぞめなくなる。」と警鐘を鳴らしている。ここでも、県教育界では教育学部生の優先採用、ならびに完全就職の慣行が堅持されるべきものとして認識されていたことが確認できる。

3 他県における選考試験の開始

前述のように鹿児島県では教育学部新卒生の優先採用の慣行が堅持されていた一方で、他県では徐々にこの慣行が見直され、選考試験(記事中では「教員採用試験」「採用試験」)が開始され始めていた。

隣県の宮崎県では、既に1953年度末から県教委が「教職員の採用にさいし学科試験をふくめた採用試験」を実施しようとしていたが、「宮崎大学当局や同大学芸学部学生が大学の権威をそこなうものであるとして猛烈に反対をとねたため」、大学・県教委の協議の結果「①試験は面接試験にとどめ筆記試験は行わない②大学側は学生の成績人物などについて従来よりくわしい調査を県教委に提出する」という結論となり筆記試験の導入が一度見送られた⁶⁰⁾。ここに端的に示されているように、選考試験を導入することは従来維持されてきた教員供給ルートを切断することを意味するため、供給側と需要側の間の利害対立を鮮明にするものだったといえる。

このような利害対立を生じさせながら、1955年度末には地方財政の悪化による新卒採用抑制の手段として、各県で「教員採用試験」が実施されるようになっていった。新潟県は「苦しい財政の切抜け策として採

用を抑えるため、新たに教員採用試験制度を設け、一日まで千八百余名の志願者の筆記、面接を行う」ており、静岡県では「戦前戦後を通じ最も多い八百名の卒業生をかかえる静岡県教委は半分も受入態勢がとれないところから静大教育学部卒業生にも採用試験を行って“涙のフルイ”にかけることになった」⁶¹⁾。このような新卒採用抑制は全国的状況であり、「どの府県でも先生になるために勉強してきた地もと大学教育学部を巣立つ人たちは狭い門にひしめいている」ことが報じられている⁶²⁾。

以上の状況は九州でも同様であり、九州各県教育長会（1956年2月1日、鹿児島市で開催）では「すくない予算で先生もあまり雇えないからことしから能力のある先生を人選しようとの動きが見え出して、ことしの人事異動は新規採用に長崎をはじめ宮崎、福岡、大分など筆記や面接試験を行う予定」という他県の動きが報告され、「鹿児島でもこれに右へならいしたい意向である」と報じられている⁶³⁾。

B 鹿児島県における選考試験の開始

以上のような前史を経て、鹿児島県教委が選考試験（記事中では「採用試験」）を実施したのは1957年度からのことだった。1957年度は小学校児童数が1万1000名増加するのに対し、中学校生徒数は8000名減少することから、小学校では350名～400名の教員を採用しなければならぬのに対し、中学校では100余名の教員の減員が必要になっていた⁶⁴⁾。これに対応すべく、中学校から小学校へ教員の配置転換を行うため、小学校教員の採用も実際には200余名程度となることが見込まれている⁶⁵⁾。それに対して鹿大教育学部卒業生は約550名であり、これに文理学部など他学部の教員志望者も加わることから、県教委は「少ない採用者にめがけて希望者が多いときは、採用に基準を設けて、なるべく適格者を採用すべきだ」という考えを示し、「採用試験」を実施することになった⁶⁶⁾。この採用試験導入によって「もともと先生になるための教育学部出身者にしても優先採用ということが考えられなくなる」、すなわちこれまでの優先採用の慣行が見直されることになる⁶⁷⁾。この採用試験開始は地教行法による人事権の県教委・教育長への移管直後に発表されたものだが、「試験制度について県教委では新教委法を実施したからではなく全国的にも実施県が多い情勢にあるから、県下でも銓衡 [ママ] のさいの参考資料にしたいつもりだ」とし、地教行法に伴う改革というよりは他県の情勢などを踏まえた上での判断だと述

べている⁶⁸⁾。前述した1955年度末の九州各県教育長会で表明されていたように、県教委は地教行法制定の前年から採用試験を導入したい意向を既に持っており、それが1957年度から実現に至ったという経過を辿ったと考えられる。このような県教委の意向は、その後具体的に試験内容（面接のほか、筆記試験として一般教養・教職教養専門科目）を明かした報道の中でも「来年度教員の新採用についてはかねて採用者数に対して志願者が多いので選考のための試験をしたつもりで計画中だったのが、それを来年から決行しようというもの」として示されている⁶⁹⁾。

この試験は「適性検査」という名称で呼ばれ、応募者は1370名に上った（このうち鹿大教育学部生は466名）⁷⁰⁾。応募者のうち地元出身大学生は約80%、県外は約20%だが、県外大学出身もほとんどが鹿児島県出身だった⁷¹⁾。競争率は4～5人に1人となっており、「これまで就職には困らなかった鹿大教育学部出身もこれではじめて暗い春を迎えることになりそうである。」ことが報じられている⁷²⁾。

教員適性検査のうち学力検査は1957年1月12日に甲南高校（鹿児島市）・大島高校（名瀬市）で実施され、採用人員300名に対し受験生は1284名に上り、やはり高い競争率を示していた⁷³⁾。このような鹿児島県の高競争率から、東京都をはじめ全国に教員志願者の流出も生じていた⁷⁴⁾。学力検査後、その日のうちに県外居住者と離島出身者への面接が行われ、その他の受験者への面接は1957年2月25日に実施された⁷⁵⁾。面接は5名1組の集団面接であり、自己紹介の後に趣味、特技、専門、担当できる教科、卒業論文などの質問がなされたという⁷⁶⁾。

このような選考試験開始による教育学部優先採用の慣行の廃止は、当然のことながら鹿大教育学部生の反発を招いた。鹿大教育学部では、全日本教育系学生ゼミナールの呼びかけに応じて民主教育防衛総決起大会（1957年2月1日）が開かれ、約400名の学生が同講堂に集結した⁷⁷⁾。ここではスローガンの一つに「教員採用制限絶対反対」が掲げられ、教育学部から鹿児島県庁前までデモ行進が行われた⁷⁸⁾。デモ終了後、教育学部生は県教育長との会見に向かったものの不在であり、代理の総務部長と教育庁で記者会見を行った⁷⁹⁾。ここで教育学部生からの質問に対し、総務部長側は「本年より採用試験を行ったが、各学部も教員資格の単位さえ取れば良いのだから、教育学部卒を優先的に採用しない」「試験制度を採用したが、教育学部卒を全面的には採用しない」と語ったという⁸⁰⁾。

県教委によって適性検査が実施されたことについて、『鹿児島大学新聞』は「あたかも他県の適性検査を、おくれればせながら模倣したような後味の悪さを残した」ものであり、「優秀な者を採用するために、試験をするとはいつているが、県当局の真意は、たゞ教育財政の削減をカムフラージュするための、すりかえ策」と強く批判している⁸¹⁾。更に、教育財政というより根本的な問題をそのままにしながら「教育学部との紳士協定を破るような採用試験を、強いるような教育界の分析は、はなはだものたりなさを感じさせる」として、小手先の対処の結果として優先採用の慣行を破ったことを批判した⁸²⁾。

他方で、このような教育予算削減による1956年度末の教員就職難は、鹿児島県を含めた全国的状況でもあった。民間企業の大卒採用が好調な一方、「今春教員養成の大学を出る二万一千人に、昨春卒業してまだ教壇に立てない二千人を加え、さらに私大出の教員免許状所有者を合せた人たちが殺到して、お先真暗だ」と報じられている⁸³⁾。鹿児島県でも1957年3月25日の時点で、退職者数から計算した新卒採用者数が約100名程度に留まり、「新卒者にとっては少い退職者をうらみたいきもち」という状況だった⁸⁴⁾。

しかしその数日後には、退職者が予定人員近くにまで達したことがわかり、それだけ新卒採用も予定数に近いほどに回復した⁸⁵⁾。結局、新卒採用は小学校184名（教育学部卒128名、その他15名）、中学校118名（教育学部卒71名、その他31名）に上った⁸⁶⁾。先に報道された受験者1284名、うち教育学部生466名（受験者の36.3%）という割合に対し、採用者の教育学部生占有率は小学校69.6%、中学校60.2%となっている。比率からは、確かに教育学部生の全面的な採用は行われていないものの、採用試験を経てもやや優先的に採用される傾向があったことがわかる。

4 おわりに——教員採用における「制度的連結」の解除

本稿は、1950年代の鹿児島県を事例として、教員採用制度において選考試験が導入される過程を検討してきた。

このような選考試験の導入は、教員採用制度にとっていかなる意味を持つものだったのだろうか。本稿ではこの導入過程を、教員採用において「制度的連結」(institutional linkage) が解除される過程としてとらえる可能性を提示する。

制度的連結は、苅谷剛彦が高卒就職の日本的構造を析出する際に用いた概念である (Rosenbaum and Kariya 1989, 苅谷 1991)。本稿では大卒労働市場の歴史研究を行った福井 (2016: 6) にならい、この概念を「学校と企業という2つの組織のあいだでおこなわれる、卒業生の継続的・特恵的な取引」=「組織間取引」として把握する。教員採用制度にこの概念を適用する際には、人材の供給側を意味する「学校」は地元大学教員養成学部、需要側を意味する「企業」は県教委・市町村教委として位置づけ直される。この制度的連結の概念を軸に、いまいちど教員採用制度の展開を整理すれば、次のようになるだろう。

当初、文部省の構想において目指された県教委・大学・市町村教委の三者連携による教育学部卒業生の配置・斡旋体制は、明確に制度的連結=組織間取引の構造を示すものだったといえる。そしてこの制度的連結=組織間取引はある一定期間までは有効であり、鹿大教育学部生の優先採用の慣行を形成していた。しかし地方財政悪化による新卒採用数抑制の必要性から、県教委が選考試験（あるいは「採用試験」「適性検査」）を開始したことは、この優先採用慣行の廃止を意味したといえる。

言い換えれば、完全就職を保障する義務を回避し、組織間取引から離脱するための手段として、県教委は選考試験を導入したといえるだろう。すなわち、一度は大学と県教委・市町村教委の間で構築された制度的連結は、選考試験が実施されたことによって解除され、教員採用制度は組織間取引（県教委と大学）ではなく組織対個人の取引（県教委と教員志願者）によって営まれるようになったのである⁸⁷⁾。

そして制度的連結の解除は、それまで組織間取引によって保護されてきた地元大学教員養成学部の学生に、他の教員志願者と同様、何ら優遇を受けないむき出しの個人としてスクリーニングを受けることを迫った。宮崎県で宮崎大学当局・学生が県教委の試験実施の決定に強く抗議し、筆記試験の実施が一度見送られたことや、鹿大教育学部生の学生集会・デモという形で表れた異議申し立ては、このような移行過程の不安定化への反発として理解できるだろう。以上の経過を経て、教員採用制度は当初構想された制度的連結=組織間取引のもとでの配置・斡旋体制から、選考試験というスクリーニングを介した組織対個人の取引へとその構造を変化させていったといえる。

ただし本稿の分析結果は、鹿児島県1事例のみによるものであるという限界を持つ。今後は更に他県の事

例を追加することで、この教員採用における制度的連結の解除過程の全国的動向を検証していく必要があるといえる。

謝辞

本研究は、日本学術振興会特別研究員奨励費（課題番号：17J08440）による研究成果の一部です。

注

- 1) 「教育界も就職難 一般採用は二十人に一人」(南日本新聞 1949.03.13)。
- 2) 同上。
- 3) 「全学生に育英資金 鹿大教育学部 志願者殺到か」(南日本新聞 1950.02.27)。
- 4) 「狭くなった先生の門 予算の削減がたたる 新卒三百余名が迷う」(南日本新聞 1952.02.22)。
- 5) 「不当首切り反対 鹿教組、強硬な態度を示す」(南日本新聞 1952.03.10)。
- 6) 「県教委の最終整理案なる 出血千二百余名 教師の質向上がねらい」(南日本新聞 1952.03.13)。
- 7) 「実情を十分調査研究 教育長談 四月の定例人事異動」(南日本新聞 1952.03.08)。
- 8) 「鹿大教育学部 新卒配置決まる」(南日本新聞 1952.03.27)。
- 9) 「昭和二十七年度初の人事異動について(教育長談)」『鹿児島県教育委員会月報』第26号(1952年) pp. 40-43。
- 10) 「新卒採用は不可能か 教育予算 人事異動に反映」(南日本新聞 1953.02.18)。
- 11) 「最小限に止める 教職員の異動方針決る」(南日本新聞 1953.03.05)。
- 12) 同上。
- 13) 「“教員定数で食違い”鹿市教委 県教委に反対申入れ」(南日本新聞 1953.03.15)。
- 14) 「教職員異動、操作すまず 地教委同志で主張対立 僻地交流も予算面で難航」(南日本新聞 1953.03.28)。
- 15) 「新卒者は僅か50名 教職員の人事異動難航」(南日本新聞 1953.03.24)。
- 16) 「本県教職員の人事異動(管理課)」『鹿児島県教育委員会月報』第33号(1953年) pp. 54-59。
- 17) 「教育界、少い退職者 新卒教師の全面消化困難」(南日本新聞 1954.03.12)。
- 18) 「地方教員の質低下へ 入学生徒 100万の増加で拍車」(読売新聞 1953.12.26)。
- 19) 同上。
- 20) 「中央から引抜きの手 学童増加に足らぬ教員」(南日本新聞 1954.02.05)。
- 21) 同上。
- 22) 同上。
- 23) 「若い先生は飛び出す ゆらぐ? 教育界 ゴッソリ東京・大阪へ 文化と好待遇に憧れて」(南日本新聞 1954.03.09)。
- 24) 同上。
- 25) 「教育協議会の設置の経過状況について(委員会室)」『鹿児島県教育委員会月報』第31号(1953年) pp. 22-23。
- 26) 「定員定額制にも本県の特殊事情を 北薩地区校長会で要望」(南日本新聞 1953.02.06)。
- 27) 同上。
- 28) 「定期異動は七月頃 県文教委で永野教育長が発表」(南日本新聞 1953.02.13)。
- 29) 「教職員の四月定期異動(下) 発令保留が20数件 地教委間の打合つかず 教職員異動」(南日本新聞 1953.04.02)。
- 30) 「人事異動を円滑化 地教委で反省会開く」(南日本新聞 1953.04.11)。
- 31) 「教育公務員の任用制度について(委員会室)」『鹿児島県教育委員会月報』第31号(1953年) pp. 34-38。
- 32) 同上。
- 33) 「事務所長を中心に 教職員の人事異動方針 池畑管理課長語る」(南日本新聞 1954.02.19)。
- 34) 「社説 教員異動と今後の対策」(南日本新聞 1952.04.02)。
- 35) 「本県教職員の人事異動(管理課)」『鹿児島県教育委員会月報』第33号(1953年) pp. 54-59。
- 36) 「赴任しない十数名の新卒者 嫌われた辺地行き 鹿県教育庁 強硬措置も考慮」(南日本新聞 1953.04.29)。
- 37) 同上。
- 38) 同上。
- 39) 「県下各地で教育公聴会」(南日本新聞 1953.04.29)。
- 40) 「昭和廿八年度第一回 教育公聴協議会報告について」『鹿児島県教育委員会月報』第33号(1953年) pp. 45-53。
- 41) 同上。
- 42) 「十年のあゆみ 教職員の人事と給与」『鹿児島県教育委員会月報』第67号(1959年) p. 22。
- 43) 「異動調整委を設置 県教委 調整指導方針決る」(南日本新聞 1954.02.21)。
- 44) 「昭和二十八年年度末小、中学校教職員の人事異動について」『鹿児島県教育委員会月報』第38号(1954年) pp. 69-70。
- 45) 「本県の教員組織とその配置(管理課)」『鹿児島県教育委員会月報』第38号(1954年) p. 38。
- 46) 「都市希望者が圧倒的 「辺地へーハダ組」は50名 教員異動」(南日本新聞 1954.03.17夕刊)。
- 47) 「任地が希望に反する 配置に応じない新卒の先生 昨年よりも増加」(南日本新聞 1954.04.06)。
- 48) 同上。
- 49) 「教育公聴会から(報告)」『鹿児島県教育委員会月報』第38号(1954年) pp. 1-30。
- 50) 「昭和三十年年度鹿児島県小中学校教職員人事異動運営方針について(地教委連絡協議会事務局)」『鹿児島県教育委員会月報』第42号(1955年) p. 11。
- 51) 「教職員の採用について(管理課)」『鹿児島県教育委員会月報』第42号(1955年) pp. 22-23。
- 52) 同上。
- 53) 同上。
- 54) 「よろん 助教の採用 中原正男(枕崎市教育長)」(南日本新聞 1955.04.16)。
- 55) 「“学生の不勉強”に警告 鹿大 始まって以来の就職難」(南日

- 本新聞 1956.02.03)。
- 56) 同上。
- 57) 「“先生”の道も八方塞り 鹿大 就職難で転換組ふえる」(南日本新聞 1956.02.11)。
- 58) 同上。
- 59) 「県下の教職員 頭痛のタネ“定期異動” 退職少くサッパリ かけ声だけのへき地交流」(南日本新聞 1956.03.16)。
- 60) 「筆記試験は行わず 宮崎の教職員採用 教委、宮大と折合う」(南日本新聞 1954.02.17)。
- 61) 「◇地方の動き＝教員採用の悩み」(毎日新聞 1956.02.02 東京朝刊)。
- 62) 同上。
- 63) 「少い先生、多い生徒 見通し暗い教育財政」(南日本新聞 1956.02.02)。
- 64) 「先生になるのも一苦勞 来年度から採用試験 有資格者にも適用 鹿教委 選考の参考資料に」(南日本新聞 1956.10.23)。
- 65) 同上。
- 66) 同上。
- 67) 同上。
- 68) 同上。
- 69) 「ちかく県教委へ 教員の選考、高校入学検定要項」(南日本新聞 1956.11.06)。
- 70) 「十三日に適性検査 鹿県の小中高校教員採用」(南日本新聞 1957.01.06)。
- 71) 同上。
- 72) 同上。
- 73) 「四倍越す競争率 新規採用教員の適性検査」(南日本新聞 1957.01.14)。
- 74) 「七倍の競争率 激化する東京の「先生」志望」(南日本新聞 1957.02.18)。
- 75) 「“先生”への関門 教員採用適性検査の面接」(南日本新聞 1957.02.25)。
- 76) 同上。
- 77) 「「文教予算ふやせ」鹿大教育学部生 教育防衛総決起大会」(南日本新聞 1957.02.02)。
- 78) 「“完全就職を保障せよ”立上った教育学部学生」『鹿児島大学新聞』第24号 (1957.02.11)。
- 79) 「教育学部優先的に採用しない 教育長代理と一問一答」『鹿児島大学新聞』第24号 (1957.02.11)。
- 80) 同上。
- 81) 「教員適正「ママ」検査は妥当なものか 真実は裏に意味がある」『鹿児島大学新聞』第24号 (1957.02.11)。
- 82) 同上。
- 83) 「波紋を描く教員の就職難—教育」(朝日新聞 1957.03.19)。
- 84) 「へき地交流大幅へ 県下教職員の異動 二十八、九日ごろ発表」(南日本新聞 1957.03.25)。
- 85) 「教職員異動・29日に発表 対象は二千六百余名 新卒採用も明るい見通し」(南日本新聞 1957.03.28)。
- 86) 同上。
- 87) この過程は、戦後の大卒労働市場において指定校制・大学推薦制が学歴差別的批判を受け、1970年代以降に自由応募制が普及したという経過(荻谷ほか 1993)と相似形を描く。更に荻谷らは、

大学の先輩-後輩関係を利用した就職が自由応募制のもとで大学-企業間の関係を維持したと分析するが、教員採用制度においてこのような仕組みが存在したかは今後分析を進める必要がある。

引用文献

- 福井康貴, 2016, 『歴史のなかの大卒労働市場—就職・採用の経済社会学』勁草書房。
- 現代日本教育制度史料編集委員会編, 1984, 『現代日本教育制度史料』第1巻(昭和27年), 東京法令出版。
- 荻谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康, 1992, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻, pp. 89-118。
- 前田麦穂, 2017, 「教員採用における「選考」規定の定義と解釈の成立に関する研究—戦後初期の教育公務員特例法と人事院規則八—一—二の成立順に着目して[研究ノート]」『教育制度学研究』第24号, pp. 82-101。
- , 2018, 「戦後初期の教員採用における選考権の運用実態—1950年代の富山県を事例として」『教育学研究』第85巻第3号, pp. 309-320。
- Rosenbaum J. E. and Kariya T., 1989, “From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan” *American Journal of Sociology*, Vol. 94, No. 6 (May, 1989), pp. 1334-1365。
- 土屋基規, 2017, 『戦後日本教員養成の歴史的研究』風間書房。

(指導教員：橋本鉾市教授)