

# 論文の内容の要旨

## 論文題目

戦後日本における教員採用選考試験の形成に関する実証的研究  
—法規定と運用実態のずれに着目して—

氏名 前田麦穂

## 要旨（4000 字以内）

### 本研究の目的と背景

本研究の目的は、教員採用において、なぜ法規定とのずれを持つ「選考試験」が形成されたのかを明らかにすることである。

開放制教員養成のもとでは、教員への新規参入者数の量的統制は養成段階・資格付与段階にはなく、採用段階で行われる。採用段階において各地域では教員採用選考試験（以下「選考試験」）が行われるが、これは選抜試験としての特徴を持つ。すなわち、教員需要数は都道府県の人口動態と連動し、地域や時期によって競争率が変化する。そのため多くの専門職で課されている統一的な資格試験とは異なり、採用者の合格水準は地域間・時期間で変動する。その一方で法律上は、教員採用には「選考」という相互の優劣を定めない方法が規定されており、法規定と実際の量的統制の構造の間にはずれが存在する。

それではなぜ教員採用において、このように選考の規定とずれを持つ選考試験が形成されることになったのだろうか。本研究の目的は、この問いを明らかにすることである。

### 先行研究の検討と本研究の分析課題

以下では先行研究として、(1) 教育公務員特例法（以下「教特法」）との関係に関する研究、(2) 地法教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」）との関係に関する研究、(3) 戦後初期の教員採用に関する実証的研究を検討し、本研究の分析課題を述べる。

#### (1) 教特法との関係に関する研究

一般の公務員の採用は「競争試験」が原則だが、教育公務員の採用は「選考」（教特法第 11 条）により行われる。選考という方法は、志願者個々人の教員としての職務遂行能力を「一定の基準」や「手続」に基づいて審査することであるとされる。選考の方法による理由は、教員には「人格的な要素」が求められるからとされ、このことから選考は「人物評価」をより適正に行うことのできる方法だとされてきた。

一方で人事院規則による競争試験と選考の定義に基づけば、前者の特徴として職務遂行能力の「相対的」判定を行う点を、後者の特徴として職務遂行能力の「基準」への適合の判定（以下「基準適合判定」）を行う点を指摘できる。

以上を踏まえ、先行研究で残された課題として次の二つを指摘した。第一に、選考の規定にはなぜ、量的統制の構造と一致しない基準適合判定という特徴が付与されたのかが明らかにされていないこと、第二に、同規定はなぜ、人事院規則にない「人物評価」、すなわち「人格」を重視する評価方法だと解釈されたのかが明らかにされていないこと、である。

## （2）地教行法との関係に関する研究

先行研究ではしばしば、1956年の地教行法制定により選考権が市町村レベルから県レベルへ移行したことが、選考の「競争試験」化、すなわち選考試験による合否決定の導入の契機となったとされてきた。しかし両者の結びつきは実証的に確認されているわけではなく、選考試験がいかんして導入され、各地で普及することになったのかを実証的に明らかにした先行研究はない。すなわち残された課題として、選考試験が、いつ、どのように各地域の教委に導入され、全国的に普及したのかを明らかにする必要がある。

## （3）戦後初期の教員採用に関する実証的研究

国立教育研究所（現・国立教育政策研究所、以下「国研」）による一連の調査研究は、戦後初期の教員採用行政の運用実態を明らかにしていた。しかし国研調査は、教員採用選考試験の実施については分析対象に含めておらず、各府県に選考試験が導入された過程については明らかにされていないことを指摘できる。

以上の（1）～（3）の先行研究で残された課題を踏まえ、本研究が取り組む分析課題は次の二つである。

第一に、「一定の基準や手続き」に基づき、「人格的要素」を重視する評価方法という選考の法解釈が、なぜ成立したのかを明らかにすることである。第二に、なぜ選考試験が各地域の教委に導入され、全国的に普及したのかを明らかにすることである。

## 本研究の知見

第3章では第一の分析課題に取り組んだ。分析の結果、教員採用における選考の規定には、教特法と人事院規則の成立順という理由から、事後的に基準適合判定という特徴が与えられていたことがわかった。そして、競争試験では人格を判定できないために選考によるべきであるという測定不可能性の論理は当初、人事院規則成立以前に選考の規定の根拠として主張されたものだった。このため、人事院規則に規定がないにも関わらず、選考が人格を重視する評価方法だという解釈が存在していたことが明らかになった。

教特法の成立過程においては、教員免許状所持者に対して更に試験を行うことは不要だと考えられていた。しかし各教委が実際に教員採用を開始すると、教員免許状に加えて「簡

単な競争試験」が必要とされるようになった。つまり成立過程の想定とは異なり、採用の現場では教員免許状に加えて、何らかの方法での志願者の相対的判定が必要とされていた。

それではその相対的判定は、なぜ必要とされたのか。言い換えれば、選考試験はなぜ導入されることになったのか。この問いに取り組んだのが第4章～第7章であり、前述した第二の分析課題として、なぜ選考試験が各地域の教委に導入され、全国的に普及したのかを明らかにした。

第4章では東京都を事例とした。戦後当初から、東京都には多様な経歴を持つ教員志願者が殺到しており、これら多様な経歴の教員志願者を選抜する一律の指標が最も初期から必要とされていた。そのために、東京都では1952年2月頃に既に面接・筆記を含む選考試験が設定されていた。

文部省は1952年11月に出した通知により、県教委 - 教員養成学部 - 市町村教委で構成される三者連携の体制において、県教委が主導して教員養成学部卒業生の配置・斡旋を行うことを求めている。そしてこの配置・斡旋に際しては、県教委に「大学当局と十分連絡し、卒業生の希望、能力等を了知しておくこと」が求められた。更に1953年2月の文部省通知では、選考の一手段として「筆記考査、面接」が挙げられた。

第5章では、富山県を事例とした。上記の二つの文部省通知で示された県教委 - 教員養成学部 - 市町村教委の配置・斡旋体制と、志願者への面接と筆記を含んだ試験の実施を、富山県は忠実に実行していた。1952年度末の富山県教委の人事異動方針においては、富山大学教育学部卒業生は県教委が配当斡旋を行うとした上で、新規採用に際し志願者への選考試験を実施する一方で、教員養成学部卒業生の優先採用の方針を掲げた。この人事異動方針に従い、富山県では1953年3月に初めて選考試験が行われた。

第6章では鹿児島県を事例とした。分析の結果、鹿児島県で1956年度末(1957年1月)から実施された選考試験において導入の直接的契機となったのは、通説的理解が示してきた地教行法施行によるものではなかったことが明らかになった。鹿児島県では、戦後当初から県教委 - 鹿児島大学(以下「鹿大」)教育学部間の教員供給ルートが形成され、同学部の優先採用慣行が行われていた。1953年度末に発足した「人事異動調整委員会」のもとで、県教委 - 教員養成学部 - 市町村教委による鹿大教育学部生の配置・斡旋が行われていた。しかし1950年代半ば以降、民間就職難により他学部からの教員志願者数が増加していた一方で、地方財政赤字による新卒採用抑制の必要性から、採用者厳選の手段が求められていた。このような事情により1957年1月から実施された選考試験によって、従来の県教委 - 鹿大教育学部間の優先採用慣行は見直された。そしてこれは鹿児島県独自の判断ではなく、他県の動向を参照して決定・実施されていたものであり、当時の全国的状況でもあった。

第7章では、島根県と青森県を事例とした。両県の比較分析から、いかなる促進要因が働くとともに、阻害要因が緩和されたことで、選考試験の導入が可能になったのかを検討した。両県に共通して選考試験導入の促進要因となっていたのは、教員志願者数の増加と出身大学の多様化だった。それまで選考試験導入を阻害していたのは、島根県では地元教育学部と

の関係性への配慮であり、青森県では戦後当初からの教員有資格者の深刻な不足だった。これらの阻害要因が緩和されたことで、両県において選考試験が導入されるに至ったことを示した。

第8章では結論を述べた。分析で得られた知見をまとめると、「教員採用において、なぜ法規定とのずれを持つ選考試験が形成されたのか」という本研究の問いへの答えは、「法規定の定義が決められた当初には、開放制教員養成のもとで教員志願者の量的な増加と質的な多様化が起こることが予想されていなかったから」とまとめられる。

教員志願者の大部分が地元大学教員養成学部という単一の養成機関を卒業している場合には、在学時成績の評価基準が志願者間で一定程度共通しているため、在学時成績が志願者間の相対的判定における能力評価の指標として機能する。そのためたとえ需要数を供給数が超過したとしても、相対的判定のために重ねて選考試験を実施する必要性は低かったと考えられる。これは富山県・鹿児島県・島根県・青森県で見られたように、地元大学教員養成学部の優先採用慣行が行われていた状態を示している。

しかし県内外の多様な大学を卒業した教員志願者が集まるようになると、異なる機関出身者どうしの在学時成績は学力評価の指標として機能しなくなる。そのために一律の学力評価を可能にする指標として、選考試験が必要とされるようになったと考えられる。つまり選考試験による合否決定の導入には、教員志願者の質的な多様性を可能にする条件、すなわち開放制教員養成が密接に関わっていたといえる。

以上の知見を踏まえ、最後に理論的含意、先行研究に対する貢献、本研究の課題と展望を述べた。