

いま教員採用が危ない

教員採用が危ない

鈴木賢治



教員採用の季節がくる

英知と勇気を持った教師は育っているのか

県民の素朴な教育要求が踏みにじられていないか

「未来の教師」の心は重い

いま、教育の理想と良心が

試験にさらされている

県民父母のみなさん！

良心ある教師のみなさん！

「未来の教師は」は

密室の中で火にかけられている

一、教員採用は教員志望者の問題ではない

いま、臨教審に象徴されるように教育に対する大きな攻撃がかけられ、日本の教育が崩壊するか否かの局面にある。

教師であるならば、子どもの教育に責任を負い、権力の不当な教育解体に対して、国民と共に闘わなければならないときにある。新潟県の教員採用の現状をみるならば、その重要な主体としての教師の採用が、危機に瀕しているといわざるを得ない。

教育とは、子どもの発達にともない文化を伝え、やがてくる新しい社会の創造者としての力を子どもに与えることである。子どもの人格形成を目指すことは、個人的営利をもとめる単なる経営活動とは本質的な違いがあり、そもそも教育の成果は国民が享受するものである。それゆえ、教育には学問と同じように優れた専門性と高い教養、モラルを持った人間が必要である。そのためには、すぐれた人物

を採用しなければならぬし、教師として採用されてからも不断の研修を積むことによって教育が支えられている。

このことも川に例えれば、上流から海に至るまでの汚れなき教師の流れによって、教育という大地は潤っている。教員採用は教師のいわば上流であり、上流が汚れたらその影響は広範に及ぶのである。公正で民主的な採用制度によってのみすぐれた教師が採用されるのであり、教員採用を単に教員志望の人たちの就職問題と考えることは重大な誤りである。将来の教育を展望した場合、すぐれた人間が教師になるのか、教育に対する見識もない者が教師になるのかは、教育にとって決定的に大きな影響を与えることを忘れてはならない。結果的には、教員採用は民主教育を発展させるのか、教育や教師のあり方を根底からつき崩していくのかを問う問題である。

近年の教員採用の結果は、あまりにもひどい状況にあり新潟大学教育学部でも無視できない状況になってきた。かつてから自治会差別・思想差別などの問題が指摘されてきたが、ここ数年の教員採用数の減少により新潟県の教員採用の危険な本質が明らかになった。それは、「思想差別」とどまらず、露骨な男女差別、ひいてはどんな基準で採用しているか全く分からないという状況にある。「あんなに真面目な学生がなぜ落ちるのか分からない」、「私のところが不適切か分からない」などの声が聞かれ、学部教官

の間では教育委員会に対する不信がかってなく強まった。このような中で一九八五年度に教育学部教授会では教員採用問題検討委員会が作られ、新潟大学職員組合教育分会でも教員採用問題専門委員会が作られるに至った。これらの両委員会の活動により新潟の教員採用の姿が明らかにされてきたので、それを踏まえて、今日の教員採用について述べたい。

特に、教員採用の持つ問題点は

- ・ 採用試験の内容そのものの適格さ
 - ・ 男女差別、思想差別、コネ採用などの不公正採用
 - ・ 公正で民主的な教員採用のための公開制度の必要性
- の三つの面がある。これらは互いに相互関係があり、かつ制度の改革も必要であり、新潟県の民主勢力の力関係も影響していて、複雑な様相をしている。ここでは、よりよい教育実現のためには避けられない不可避の問題として、教員採用問題があることを確認しておきたい。

二、教員採用は適格か？

教員採用試験は本当に適切なのか、その実態をみてみよう。例えば、「モンシロチョウがたまごを産む植物で一番有名なものをあげよ」が出題されている。何が有名かを誰が決めているのか、その基準についても、はなはだ疑問が

ある。さらに、「最近、自殺する児童・生徒が増えているがそれらを防ぐにはどんな指導をすればよいか。適当なものを選べ。」などの出題もある。その選択項目は、

1 家庭に原因がある場合が多いから両親に注意する。

2 精神的に異常があるから精神医にまかせる。

3 季節により増加するのでその季節には特に注意する。

4 問題児童を早く見つけ警察にまかせる。

5 道徳や学級会で人命の尊さを話し合う。

となっている。子どもの自殺は、こんなに簡単に選択できるのだろうか。しかも、子どもの自殺の問題を考えれば、家庭に問題がある場合もあるし、精神的なものが原因で病院に行く必要がある場合もある、夏休み明けに自殺が増えることも事実である。時によつては、家出をして自殺するケースもあり警察の援助も必要などきだつてあり得る。現実には、子どもに人命の尊さを教えているだけで、自殺が解決できることのほうが希である。このように答えようがない出題が少なからずある。その他、食事の配膳を問うなど意味のないしつつけ的なものもある。場合によつては、図表に単位が抜けていたり、電気回路が間違っているものもある。

これらの傾向は他県でもみられ、「サラダを作りたい。空欄をうめよ」と出題して空欄にキャベツ・トマト・きゅうりの切り方を記入させている。これでは、何か決められ

た切り方があって、その切り方をしないと、サラダにならないと言ふのだろうか。また、「指導案どおりに授業が進まなかったときの問題点について記せ」の問いに対して、一五文字以内で理由を二つ記入させている。しかし、答えが何通りもあるし、一五文字以内などで答えられるのだろうか。

このような問題が随所にみられ、教員の採用試験のレベルの低さだけでなく試験としての形式すら逸脱しているものばかりである。このような中で、学生の勉強の仕方も採用試験に合わせ、中学生用の参考書・問題集と指導要領・関係法規を暗記することになる。これでよい教師が採用できるのだろうか。教員採用試験は、大学において文化的・科学的な創造力を身につけているか、教育に関する基礎的能力を持っているかを判断するものである。暗記と断片的な知識しか要求せず、その内容は高校以下とあつては余りにもひどいといえない。実際、このような教員採用は少なからず教育現場に影響を与えることになる。新採用教員の力量問題だけでなく、県の教員政策や教育現場の状況を反映した教員採用のフィルターを通つた新採用の教員のアンケートを見ると（新潟大学教育学部卒業）「教員として必要な資質はなにか」の問いに対して、「精神力」・「忍耐力」・「根性」が一位で二七％にもなる。これが教員としての資質であるということでは子どもの教育に大変

な影響を及ぼすことになる。およそ正しい教師論からかけ離れたものが、いまの教育現場を覆っているなかで、若い教師がこれらのなかに無批判に、上位下達的にとけ込んでいくように思われる。また、これらの現象は教育委員会を中心とする教員政策の誤りの結果である。

教育学部の教員採用問題検討委員会の報告でも教員採用試験の内容について言及しているが、どれも今の試験内容に關しては批判的である。その意見はだいたい四点にまとめられている。

○問題そのものが練れていない。無意味・不適切な問題、真の「理解」が問われていないなど。

○教える力が試されていない。学習指導要領に基づく出題は改訂されれば無意味になるだけでなく、教育現場の実際に適合しないこともある。形式的にも単純な暗記のもので適切とはいえない。

○現代諸科学の成果を踏まえた出題が望まれる。問題が概して古く、今日の研究では否定されていたり、見直されているものもある。

○採用試験によって受験者のどの様な能力を問おうとしているか明確でない。

これらの意見を率直に受け止めて是非よりよい試験問題に改善してほしい。教育委員会だけでは無理であるのなら、その分野の識者を集めて正しく、すぐれた問題にし、責任

ある採用試験内容にすべきではないだろうか。

三、差別採用は教育をむしろむ

教員採用における問題点は、試験の内容と差別採用である。試験内容の問題は前述したが、差別採用は教員の採用においては不正の最たるものである。任命権の行使は教育委員会の姿勢を明確に示すものであり、公正か否かを問われる象徴的なものである。教育学部の学生を対象にアンケートを教育分会で行った結果によれば、「教員採用が公正に行われていると思うか」に対して「公正」と答えるものはわずか五割でしかない。これは、県民の厳粛な信託に依拠すべき教育行政の根幹が失われていることを示している。この不公正な差別の本身は、男女差別、思想差別、コネ採用などといえる。

男 女 差 別

新潟大学の教育学部学生の新潟県における昭和六一年度の小学校教員の採用の一次試験の合格率は、男子九六％、女子六一％となっている。このように明白な男女差別の実態が、数字の上でもはっきり現れている。また、昭和六〇年度の採用では二次試験に合格し名簿登録者の中で不採用になったものが多数にのぼった。驚くべきことに、登録者の中で不採用になった男子は九七人中九人、女子はなんと

一五五人中五八人にも達した。このような露骨な男女の差別が行われることは、そもそも憲法の男女平等に反する許しがないことである。しかも、このような差別はよりよい人物を教師として積極的に採用するという面からみても大きな問題が生じる。男子の場合は一次と二次の面接を含めて判断されるのに、女子の場合は面接までこぎつけるのは六割程度ということになる。すなわち、女子の場合は、教師としての職務遂行能力を面接を含めて判断されていないことになる。しかも女子の受験者は男子に比較して多いので、面接から外される人数は相当数になるはずである。憲法違反の上に、広く教師を集めることをしないという面が男女差別にはある。この原因には、教育委員会関係者をはじめとする女性蔑視の価値観が大きい。教育学部で行っている「教育実践研究」の非常勤講師である教育現場の校長は、講義の中で「女の人は教師にならなくてもいい」などの発言をしている。これを聞いた女子学生は、ショックを受けたそうである。このような状況の中で、教師になるための努力が報われることがないために、女子学生の中にもシラケもみられる。「何度でも試験を受けて教師を目指す」という学生は男子四四％に対し女子一七％となっている。女性の場合、真剣な努力が報われない中で、ともすれば挫折しそうな反面、やみくもに試験勉強をしなければならぬ状況に追い込まれる危険がある。正常な教育を願うなら

ば、これは見過ごすことができない問題ではないだろうか。本来は、よりよい教師になることを目指して、自ら真剣に学問に励むことと、学生にふさわしい諸活動を通じて教師としての人間性を磨くようにしたいものである。

思想差別

自治会の役員はここ数年採用されない。臨時では採用しても正式採用がされず、臨採とアルバイト生活で我が子を養い、五回も六回も採用試験を受けている自治会経験者もいる。校長をしている父親が、息子の教員採用試験の一次の結果を調べてみたら合格していたが、自治会の活動をしていて駄目だったなどの話もある。これらの人たちは、みんな教師としての情熱も力量もある教師にふさわしい人であり、まわりも本人もあきらめ切れないし、不当な差別に對して節を曲げずにがんばっているのである。教員採用の不利要因として「学生運動」と答える学生は八四％にもほり、このような中で最近のサークル・ゼミ活動が非常に低迷してきている。生徒会活動の指導や学級作りを考えると、自治会などの自主的活動も経験しない教師で大丈夫かとも思える。その他に面接でも、「臨教審をどう思うか」などの質問も出され、これでは自治会経験者だけでなく国民の側に立った考えを持つことも許されない状況になっている。

思想差別は、男女差別と同様に憲法の条項に違反してい

るが、それだけではすまされない。思想・良心の自由を侵したところに教育の存在はありえない。教育は、国民全体に直接的に責任を負うものである。したがって、教育のあらゆる場に民主主義の原則とそれを守って教育実践を行える教師や管理職の人々が存在しなければならない。教師としても民主的鍛練がなければ、多様な意見を認め討論や実践を通じて教育の諸問題を解決していくことができない。教師であるならば、公民としての政治的教養は当然必要であり、教育基本法でも「良識公民たるに必要な政治的教養は、教育上これを尊重しなければならない。」と明記している。今のような採用を繰り返すことは、無思想、無批判、無気力であることを理想の教師の基準にしていることと変わりない。自分の主張や意見を持たず、教育に関わる情勢の判断もできず、ただ教育委員会、校長、主任の指示を仰ぐのがよい教師ということになる。

自治会は学問の自由と大学の自治を守る大切な学生の組織であり、大学でも正当に認められた組織である。自治会がなければ、大学生の生活をよりよいものにはできないし、ましてそこで学生の状況に心を痛めて献身的に活動している役員は、大学にとって大切な存在である。結局のところ、「もの言わぬ教員政策」の重要な導入がここから始まっている。「もの言わぬ」が、次には「上意下達」の教育になり、やがて教育の崩壊につながっていく。思想差別との関

いは、教育を蝕むものとの闘いの出発点である。

四、一日も早い公開制度を

教員採用に関しては、前述したように試験から採用に至るまで全くベールに包まれている。試験内容で不適切なところがあつたので、県教育委員会に問い合わせてもそんな問題はないということで相手にしてもらえなかつた大学教官すらい。行政側であるならば、もっと積極的に意見を聴取するのが原則ではないか。また、差別採用が横行して、これからの教員の問題は大変なことになる。公正で民主的な試験や採用を実現するには、公開制度を実現することが、根本的には不可欠である。

試験問題の公開は、よりよい教員採用をやることを県民に示す最低限度のことである。しかし、県教育委員会はずかしく試験の公開を避けている。試験問題を公開しない理由は何もなく、ことさら非公開にしていることを不思議である。全国でも試験問題を公開しているのは、広島県と大阪府（大阪の場合は小論文のみ）だけであるが、新潟県もよりよいことは他県に先駆けて実施してもいいはずである。さらに、試験結果の本人への通知も合否だけでなく、成績や順位などを最低限度でも知らせるべきである。これは本人の進路の判断やなぜ落ちたか分かるようにする

とともに、不正な採用のないようにするためには必要なことである。

「なんと言っても彼から先に内定がくるだろうと思っていたが、三月になってもこない」、「目に余るものから先に内定がくる」……。これは、大学教官のあいだで教育委員会から内定が出される頃になると聞かれる会話である。教官の中では、どんな判断で教育委員会が内定を出しているのか、県教育委員会に対して疑義が投げかけられている。

ほかにも例はたくさんあり、一九八六年度の名古屋市の教員採用予定定員は約二〇〇人であるが、一六六人が紹介受験者として合格している。紹介受験とは議員の紹介などによるコネを使った受験のことである。ある首都圏の教育委員会の教育長は、議員の紹介の名刺を四一五〇枚も並べて名前をチェックしているという話も耳にする。「受験もしないのに採用されている同級生がいた」（長崎）などのひどい例もあるし、「採用通知はきていないけれど、私は中越のある中学校に採用されることになっているんです。」など、新潟でもご他聞にもれずである。

名簿登録された学生の不安要因は、男子では「コネがない」が第一位、女子では「女子であること」が第一位、二位がやはり「コネがないこと」という結果になっている。実際どこでもコネの話は絶えない。県の教員採用予定者の

登録名簿は公開されていないが、その名簿からどのような手続きで内定がなされるかもさっぱり分かっていない。ここに不正採用がはびこる原因がある。コネを否定する材料は何もなく、現在のように内定の手続きが密室化されている、それは不可能である。そのためにも、採用予定者名簿の公開は重要であり、その名簿からの採用についても明確な基準を設けるべきである。

これらは教員採用に関わることだけであるが、新潟県はそもそも教育委員会が原則として非公開化されている全国でも数少ない県である。重要な会議はすべて非公開であり、そうでない場合も葉書による申し出を行い、さらに抽選されるのである。教育とはおよそ社会に開かれたものであるべきで、教育委員会は非公開にして密室化すべきものではない。このようなことから、新潟県では「学閥」が教育を支配するような構図も生まれてくるのである。本県の近接県の群馬県や長野県では、公正な教員採用のための共闘組織が継続的に活動して、思想差別や試験結果の公開などの面で成果を納めている。新潟においても県民の教育を考えたならば、教員採用の公開・民主化の運動を起こし、一日も早く、よりよい教育の土台を作らねばならない。

（新潟大学教育学部）