

# 新潟県教育界における「学閥」問題（第八回）

にいがた県民教育研究所「学閥」研究会

## 第四章 「派閥」にみる教師論・教育観

今、教育や教師のあり方が鋭く問われている。本連載ではこれまで「派閥」の利権支配の実態やその「歴史」について概観してきた。しかし、「派閥」が新潟県の教育に与えている「影響」の深刻さは、もろもろの利権支配を通じて教師の心を統制し、その教師論・教育観を統制し、さらには「教育実践の形式」にまで大きな影響を及ぼしているところにある。今回はこのような「派閥」の教師論・教育観の特質にふれる。

午後八時退校が「常態」となっている学校も

——過密・長時間労働と進行する教師の健康破壊——

教師は今、極めて忙しい。また、その蔭で健康破壊と権利の「空洞化」が進んでいる。小学校では給食指導のために昼休みもゆっくり休めず、また昼休みにも会合がもたれることがある。そして放課後になると明日の授業の準備のために時間がとればまだよい方で、いろんな会合をはじめ、子どもから集めた諸費用の整理、種々の書類づくり、学校の雑務、対外コンクールの準備などに追いまくられる。学期末ともなると成績の整理や通信簿・指導要録の作製などで家庭に仕事をもち帰り、翌日の出勤を気にしながら、真夜中すぎまで昼間疲れたからだに鞭うって仕事をこなさなければならぬ。中学校ではさらに放課後、部活の指導が加わり、夜七時、八時と学校に居残ることになる。官製の「研究指定校」などをひきうけている場合などは、そ

のためになお多忙化に拍車がかかる。共働きの場合には、わが子の子育てに充分心くばりができないことや保育園の送り迎えを気にしながらの勤めである。このような多忙化の中で労働基準法や「職員の勤務時間は一週間に四十四時間とする」（新潟県人事委員会規則第八一四号）という定めは「空洞化」し、「年次休暇は、職員が請求した時季に与える」（同上）と規定されている年間二十日の年休の権利を完全に行使することは「夢物語」になりつつある。

このような多忙化の中で、教師は毎日心身をすりへらし、健康破壊が進んでいる。新潟県教組養護教員部による一九八一年度の調査でも一一一六六人のうち「健康である」と答えた人は全体の四十％にすぎず、六割の人が肩こり、眼のつかれ、腰痛など何らかの症状を訴えている。また薬を常用している人は十三％、通院中の人が十一％もいた。このような教師の健康破壊は現在では一層深刻になっていると考えられる。少々風邪をひいても学校や同僚に気がねして無理を押し出勤する。「声枯れ」になっても無理に声を出して悪化させる。ストレス関係の病氣も増加している。「無気力状態」はもとより胃かいようや十二指腸かいようも教師には多い。気をまぎらわすために「飲み」すぎて肝臓を悪くする。

教師の多忙化・健康破壊は子どもの教育にも影響を与えている。一人一人の子どもにゆきとどいた教育を、と思っ

ても、なかなか手がまわらない。まして教師自身が明日の英気のためにゆっくり休息をとり、また文化・スポーツ活動などを楽しむという「ゆとり」はなかなか得られない。このような多忙化を解消し、また教師が健康に働きつづけられるようにするためには、まず教師の増員や学級定数の減少など教育条件の整備、それに管理主義・形式主義のもとでもあまりにも複雑化した雑務の排除などが必要であろう。あわせて教師自身が休息の権利を含めてはたらく者の権利をまもり、充実させることに自覚をもち、意をそぐことが特に重要であると考えられる。

#### 「滅私奉公」——「派閥」の労働観——

——はたらく者の権利には無知・敵視——

「派閥」の労働観は一言でいえば「滅私奉公」である。「上から」与えられた仕事には、文句を言わず「己れを空しうしてそれに打ち込む」ことが「美德」とされる。「派閥」の内部では、校長に対しては「お仕えする」という言葉がしばしば使われる。したがって労働の意味は「上司」や国家権力など「上位のもの」との関係としてとらえられ、「子どもの立場を最優先させる」という教育の大原則が忘れられている。臨教審路線には「忠実」であっても教育条件の整備には冷淡なことはこのことをよく示している。

昨年（一九八七年）春の年度初めに、四十人学級どころか四十六人学級が新潟市内などで十五学級発生した。この問題は新潟県統一労組などによる「くらしと雇用をまもる春の総行動」の一環としての県教育委員会交渉の場でもとり上げられ、その後六学級に減った。この学級のある担任（「ときわ会」）は四十六人学級を担当する感想を聞かれて「仕事ですから。」と答えている。子どもの教育条件を少しでもよくしようという観点は忘れられているのである。

教師に対する労働強化は「使命感」の強調をテコにして行われる。教育にたずさわる者にとって「使命感」は重要なことであるが、問題はその「使命感」が教師の自律的な意志にもとづくものか、あるいは「上から」強制されたものか、また「使命感」の実現のための種々の教育・労働条件の「整備」に配慮が払われているかどうか、という点にある。精神主義的で一面的な「上から」の「使命感」の強制は単に上位の教育権力の政策の貫徹と教師の労働強化・権利の切りくずしの道具でしかない。朝、誰よりも早く学校に行くことを「使命」としている校長や教頭もいる。「使命感」をさかんに強調するむきは給料が安いことなどにはえてして「鈍感」である。

「派閥」会員にあつては、多忙化した教師の仕事に加え「閥」の「仕事」もこなさなければならぬ。しかし「使命感」の「強い」彼等は休日も返上してしかも、「お金」

を払ってまで「閥務」に打ち込んでいる。これらの「閥務」は「研修会」であっても「寄附あつめ」であっても基本的には「上から」の「割り当て」制であるが、彼等はその「使命感」と「忠誠度」を多忙化のなかでも競っている。その一方で「派閥」の幹部はしばしば昼間から学校をぬけ出して「派閥」がらみの会合を重ねており、夜には、時には芸者をあげて、「酒宴」に興じているのである。

憲法・教育基本法は念頭になし

——意識調査にみる校長の「教育観」——

さて、実際の教育現場で、校長や教員は教育に対してどのような意識をもっているのであろうか。とくに「派閥」における「閥内競争」をめぐりぬけた校長はその長年にわたる「競争」と「研修」の帰結として、どのような「教育観」をもっているのであろうか。ここに新潟県内の校長・教員の意識調査の結果を紹介しよう。

新潟大学の熊谷一乘氏（現、創価大学）は「ゆとりある、しかも充実した学校生活」の実現を「めざした」第五次学習指導要領の学校現場への影響を教育社会的に調べるため、一九八五年に意識調査を行った。（「教育課程政策の実施と学校現場」新潟・長岡・上越三市の小中学校における第五次学習指導要領の影響について」、新潟大学教育学部紀要第二十七

第1表 校長が教育課程編成の基本方針として重視していること（熊谷,1986）

	上越	中越	下越	全体	小学校	中学校
学習指導要領に準拠すること	75.9%	85.4%	83.1%	82.3%	81.1%	88.9%
教育委員会が示している方針に従うこと	6.9	12.2	16.9	13.1	15.6	8.3
地域の実態に即応すること	20.7	19.5	15.3	18.5	16.7	19.4
教師一人一人の考えを尊重し反映させること	17.2	4.9	6.8	8.5	7.8	8.3
父母の要求意見を反映させること	0	2.4	1.7	1.5	1.1	2.8
学校の伝統を尊重すること	3.4	2.4	0	1.5	1.1	0
子どもの実態に即応すること	75.9	73.2	76.3	74.6	76.7	72.2
憲法・教育基本法	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0

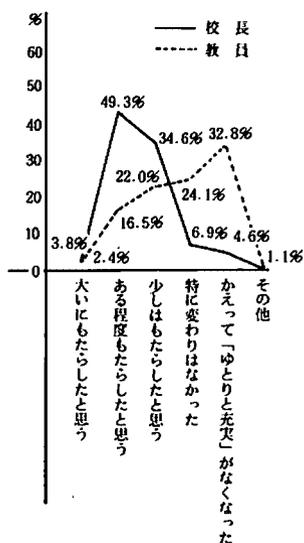
巻二号、一九八六年）。調査票は上記三市のすべての小中学校校長（計一八三部）と各校の四人の三十才以上の一般教員（計七三一部）に配布された。回収率は校長で七一％、一般教員で五一％であった。一般教員の回答者の内訳は男五八・二％、女四〇・四％（男女記入なし・四％）である。ちなみに全校長が「派閥」会員である。「派閥」の内訳は上越市（上越）では小中四十二校のうち三十八校までが「公孫会」、新潟市（下越）では小学校六十校のうち四十五校が「ときわ会」、十校が

「公孫会」、中学校では二十九校のうち十七校が「ときわ会」、十校が「新陽会」である。また長岡市（中越）では小学校三十七校（当時）は「ときわ会」（十八校）と「公孫会」（十八校）が折半し、中学校十五校のうち「ときわ会」三校、「公孫会」六校、「新陽会」五校、「検友会」一校（岡南中）である。

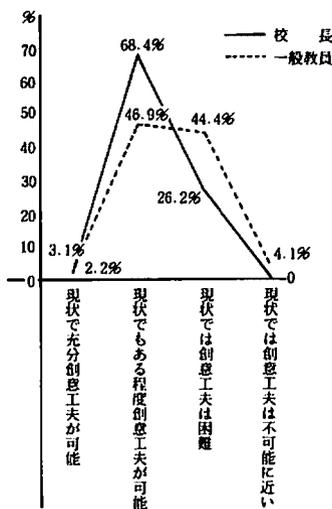
第1表は校長に対して教育課程編成の基本方針として特に重視していることを八つの選択肢から二つ選んで回答を求めた結果である。驚くべきことに「憲法・教育基本法」との回答はゼロである。また熊谷氏は「現場の創意工夫を重視するという『五次要領』の趣旨から『教師一人一人の考え方を尊重し反映させること』が多くなるかも知れないと予想していたが八・五％にとどまった。」と述べ、「校長たちは、概して、学習指導要領の総則第一項の規定を忠実に守るという傾向をみせている。」と指摘している。なお「教育委員会が示している方針に従うこと」が比較的少ないのは、新潟県の教育界においては、「教育委員会」と校長とは「派閥」を通じて「ツーカー」の関係であり、その「方針」は校長にとっては「空気の存在」のように「自明」のことであって、わざわざ「意識」するほどのものではないことを示しているものと思われる。

第1図は「授業時数の削減は『ゆとりと充実』をもたらしただか」という問に対する校長と一般教員の回答であるが、

第1図 授業時数の削減は「ゆとりと充実」をもたらしたか  
(熊谷, 1986)



第2図 現状における創意工夫の困難性 (熊谷, 1986)



両者で極だった相違をみせている。「ある程度もたらしたと思う。」と回答した校長は中学校(三八・八%)にくらべて

小学校(五三・五%)でとくに多い。また第2図の「現状における創意工夫の困難性」についても同様の傾向がみられ、「現状でもある程度創意工夫が可能」とする校長は中学校(五八・三%)にくらべて小学校(七二・三%)でより多い。また「難しい」、「不可能に近い」と答えた校長・教員はその理由(選択肢より二つ回答)について、校長では「日常の授業・生徒指導に追われ、時間的に余裕がないから」(六一・八%)が最も多く、「指導計画の消化に精一杯であるから」(五〇%)、「まだ教師側に創意工夫をこらす力量が十分に育っていないから」(三八・二%)、「学習指導要領をはじめ多くの規則にしばられているから」(一四・七%)と続き、「教師側に創意工夫の意欲が少ないから」(一一・八%)と「雑務に追われ、時間的にゆとりがないから」(一一・八%)の順となっている。

これに対して一般教員では「雑務に追われ、時間的にゆとりがないから」(五五・九%)が第一位であり、「日常の授業・生活指導に追われ、時間的にゆとりがないから」(五〇・三%)がこれに次いでいる。このように「実情の認識」においても校長の「意識」は、一般教員のそれとはかなりズレていることをうかがい知ることができる。

自立した専門職にふさわしい自主研修の保障を

——「研修」のあり方をめぐって——

研修（研究と修養）は教師の「いのち」とも言われ、各「派閥」もまた「研修」を「売り物」にしている。公務員の研修に関しては一般公務員については「職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない」および「前項の研修は、任命権者が行なうものとする。」（「地方公務員法」第三九条）とその目的と「行政研修」としての性格が規定されている。これに対し、教員の研修については「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に務めなければならない」と自主的に研修に努める必要が明文化され、「教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。」（「教育公務員特例法」第一九条）と自主研修の奨励と条件整備についての任命権者の義務を定めている。これは教育基本法第一〇条「教育は、不当な支配に服することなく、国民全体に対し直接に責任を負って行なわれるべきものである。」という教育における不当支配の排除と自主性の確立、および「教育行政は、この自覚のもとに、教育の目的を遂行するに必要な諸条件の整備確立を目標として行なわなければならない」という教育行政の条件整備機能（教育内容に介入する機能は定められていないことに注意されたい）に根ざしている。

ところで現今では、これらの規定に反して自主的研修のための時間や経費の保障をはじめ、条件整備はおろそかにされ、それにかわって管理強化のための「命令研修がひんばんに、「体系的」に行われるようになってきている。「初任者研修」は教育公務員特例法に規定された研修のあり方に反し、またその「試行」段階で多くの問題があることが明らかにされている。しかもそれは現在六ヶ月の「条件付採用期間」を一年に延長することとセットにして強行されようとしている。「条件付採用期間」という考え方自身が労働基準法の精神になじまないものであるが「初任者研修」はこのように雇用の問題を「脅し」に使いながら行おうとするもので、本来の研修のあり方から著しくはずれている。さらに「教育職員免許法」の改悪が強行され、「免許状」が「学歴差」にもとずいて「専修」、「一種」、「二種」免許状に再編されれば、「上位」の免許状を取得させることをテコにして「官製研修」が強化されるであろうことは想像にかたくない。

以上のような「研修」のあり方をめぐっては教育基本法・教育公務員特例法に示されているような教員の自主的な研修を大切にし、教育行政がその条件整備に努めるといふ本来の教員の研修のあり方が、臨教審路線にあからさまにみられるように「雇用」や「免許状」、あるいは「管理職への登用」などをテコにして教員の管理・統制を主なねら

いとした命令的な研修に変質させられてきている。

ところで、研修のあり方をめぐる問題は、教師のあり方、教師論そのものとも深くかかわっている。教育基本法の立場は教師を自立した専門職としてその地位と職責の遂行を保障する立場に立つものであり、管理主義教育路線・臨教審路線の立場は教師を上下の管理系統で拘束し、国家の教育方針にそって子どもを教育を遂行する「兵隊」とみなす立場に立っている。教育基本法の立場は国際的にみてもユネスコの「教員の地位に関する勧告」（一九六六年）の立場にも合致する。ユネスコの「勧告」ではまず「指導的諸原則」として「教育の仕事は専門職とみなされるべきである。」「教員の労働条件は、効果的な学習を最もよく促進し、教員がその職業的任務に専念することができるものでなければならぬ。」ことを明らかにし、さらに、「教育の権利と責任（職業の自由）」のなかで「教育職は専門職としての職務の遂行にあたって学問上の自由を享受すべきである。教員は生徒に最も適した教材および方法を判断するための格別の資格を認められたものであるから、承認された計画の枠内で、教育当局の援助を受けて教材の選択と採用、教科書の選択、教育方法の適用などについて不可欠な役割りを与えられるべきである。」と、教師の「不可欠の役割」を明記している。蛇足ながら「派閥」がいずれの教師論の立場に立っているかは自明のことであろう。

「教育団体としてのときわ会」・「良識ある研修団体」  
「公孫会」

——「派閥」の詭弁と強弁——

「ときわ会」の正規の会合ではまず「ときわ会歌」（「松は緑に」）が斉唱され、「ときわ会本旨」なるものが朗読される。「後景」には「日の丸」が飾られる。（「公孫会」は一九八二年に新公孫会歌「青雲仰ぎ」を定め、レコードにして会員に頒布した）このような「儀式」は会員の「帰属意識」を「高め」、また「派閥」の本質を「美辞麗句」でとりつくり、「詭弁の道具」としての役割を果たしている。

「ときわ会本旨」なるものを資料1に示した。「ときわ会本旨」制定の過程では「元来同胞として以心伝心の感応による結合を成文化すは困難」、「表現が固い、文が長い、独自性がない」などの意見があったが最後は「文章はいま問題ではない」ということで一九六六（昭四一）年に「制定」と相成った（「ときわ会報」第五十号、一九七〇年。ちなみに「本旨」という言葉は戦前には「団体の本旨」とか「皇国勤労の本旨」とかさかんに使われた。

さて「派閥」は自らを「教育団体」と称している。「公孫会」はわざわざ「良識ある」という形容句を冠して「良識ある教育研修団体」と自称している。また「公明正大」という言葉も「公孫会」が「好んで」使う言葉の一つであ

資料1

「ときわ会本旨」（1966年制定）  
（ときわ会会員名簿，1985による）

## ときわ会本旨

1. われらは人格の形成者として社会的責任と自覚を堅持して進む者のつどいである。  
人の子の師である教師は、無限の可能性を包蔵する子どもの人格を形成するものである。  
しかも、教育の盛衰は国家民族の隆替にかかわるだけでなく、世界の平和と進展に日本国民が大なる役割をはたすことができるか否かに通ずるものである。  
このような教育の道に志し、それに努めるわれらは、この社会的責任の重大さに深く思いをいたし、使命感に燃えなければならぬ。
2. われらはつねに厳しくみずから鍛え、相互に錬磨しあう者のつどいである。  
教師に課せられた厳しい責任と使命を自覚する者は、まず、みずからの人生観、世界観の確立を期して、はげしくおのれを鍛えようとする。  
そのために、われらはつねに先人の業を尋ね、同行の友と睦み、次代に期待しつつ相互に教示し錬磨の道を歩む。
3. われらは不朽の理想実現のために結集し、生々発展する者のつどいである。  
教育は国家百年の大計であり、個人を超えた永遠の生命である。したがって、教師たるものは時運にまどわず、歴史を省み、将来をおもんばかり、みずからの生命も生々躍動し、前進するものでなくてはならない。  
われらは終生この本旨を堅持し、崇高な理想を追求しようとする者の総力を結集し、もって教育の進展に寄与しようとするものである。

る。ところで「派閥」はどのような「意味」で自らを「教育団体」といつているのであろうか。

ときわ会会長片野二郎氏は「教育団体」としてのとき

わ会」と題して次のようにのべている（「ときわ会報」第七号、一九七五年）。

「昨昭和四十九年、ときわ会一〇一年の発足にあたり、

運営検討委員会

からときわ会の

あるべき姿、ビ

ジョンについて

答申をいただいた。

た。

答申によると

きわ会の将来の

あるべき姿は

、新潟県教育を

リードする明る

く強力な教育団

体である、とい

うことであった。

この教育団体と

いうことばにつ

いて、それが妥

当な用語である

かどうかいはい

る意見が出され

た。その点について私見をのべてみたい。」と切り出し、「教育団体としてのときわ会」の意味」として「一般に教育団体という場合、教育作用を営む団体をいう。社会教育法第十条に社会教育諸団体の定義があるが、これを借りて表現すれば、公の支配に属しない団体で、教育に関する事業を行なうことを主たる目的とする団体」ということになるであろう。これをときわ会にあてはめてみた場合どのようにかえたらよいであろうか。ときわ会が行なう教育に関する事業の主たるものは何であろうか。」

そしてときわ会の「事業」として一、会員相互の練磨による会員みずからの教育 二、教育に対する関心、尊重の風潮の高揚 三、前二者に関連してなされているその他の事業、をあげている。

「ときわ会」は「詭弁」を得意とし、「公孫会」は「強弁」を得意とする。しかし「ときわ会会長」の上記の文章には詭弁を弄しきれない「苦勞」がにじみ出ている。事実にてらせば「派閥」は「公の支配に属しない団体」ではなく公を支配している団体であり、「教育に関する事業の主たるもの」は校長・教頭・教育委員会などのポスト支配であることは明らかであるが、それが言えない故に「派閥」がいくら「教育団体」を自称しようとも説得力に欠けるのである。

形式主義化する「派閥」の「教育実践」

——「教育実践」そのものより「実践報告」が大切——

「閥内競争」に勝ち抜くには「教育実践」を「かたち」にしなければならぬ。「何でも刷り物にする」というのがその「極意」であるとも言われる。つまり教育実践そのものよりも「実践報告」の方が大切なのである。したがって「派閥」の「教育実践報告」の大部分は「教育実践そのもの」の「内容」の割には「文章」が「饒舌」である。また、その「報告」のスタイルにも一定の「型」ができて上がっている。附属学校の「教育実践報告」はしばしばこのような「型」の「原型」とされる。さらにこのように形式主義化した「教育実践報告」の「スタイル」が逆に「教育実践そのもの」の「スタイル」を規定し、「教育実践そのもの」を形式主義化させている。つまり、教育の現実に根ざした具体的な問題意識にもとづいて「教育実践」が展開されるのではなく、まず「頭の中」に「報告書」のイメージがあつて、それにそつて「教育実践」が「展開」されるのである。しかしこの「実践」と「報告」の「スタイル」は「派閥」の内部では「公認」の方法であり、一定の「商品価値」をもっている。

このような形式主義化した教育実践報告に「慣れて」しまっている「派閥」会員にとつて、教育実践そのものを問

い直すことはそれなりに「価値観」の変更を要求し、戸惑う。そして単に「目新しい形式主義」にすぎないものが「偉大な教育実践」にみえたりする。

歴史的にみると、「派閥」においても昨今のような形式主義的な「実践」ばかりでなく、それなりの意欲的な教育実践のとりくみが行われたこともあった。たとえば「ときわ会」における附属新潟小学校の「新潟プラン」（生活カリキュラムによる実践）や「公孫会」における地域の社会や自然を対象化した実践などはそのようなものに挙げられるであろう。これらの実践はいずれも戦後の日本の民主化の「うねり」をその背景にしている。ちなみに附属新潟小学校は一九四七（昭三〇）年度の「教育目標」として憲法・教育基本法・学校教育法・学習指導要領の検討をかかげ、さらに教育調査の実施として地域社会の実態調査（教育の一般目標に対する検討・自然環境の調査など）および児童の実態調査（生活活動調査・学習活動調査）をかかげている。

しかし現在では「派閥」が「研修」のために多大の「人間」と「時間」と「労力」を費している割には、創造的な教育実践を生みだす「活力」は萎えてしまっており、もっぱら形式主義化した「教育実践」の「堂々めぐり」をしている。そして「堂々めぐり」から「脱却」する「道」を文部省の「方針」を「先取り」することに見出している。「ときわ会」における「コンピューター教育」や「公孫会」に

おける「合科指導」や「生活科」の「先導的試行実践」などはその例で、これらは「公孫会副会長」の在任校である上越市立大手町小学校など「派閥」の「拠点校」でまず「試行」される。文部省の「方針」を「先取り」することにかけては「ときわ会」より「公孫会」の方が半歩早い。

「スジ」を通すより「義理」通せ

——「派閥」の「世界」は「義理」と「情実」——

「派閥」の人間関係においては「義理を通す」ことが最も「重視」される。「スジ」の通った議論の展開はうとんじられ、合理的・民主主義的要求や批判は嫌われる。「派閥」の「世界」では「スジを通すより義理通せ」ということを教えられる。「飲み会」は最も重要な「社交場」である。「酒」が進むにつれて、「昼間」の「まじめな」議論などはどこかにすつとんでしまう。「酒のつぎ方」の上手・下手が「教員人生」を左右する。

「派閥」の中では「親分—子分」関係ができ上がっている。「親分」には「盆・暮」の「つけ届け」はもとより、言われたことには何か「意見」があっても、言われたとおりにする「ふり」をする。「上からの指令」に従わないことは「不義理」とされる。「親分」の家族の動向にまでたえず「気配り」が必要である。「親分」には「あなたのためな

らば……。」と齒のうくような「ラブ・コール」も時にはする。人目にふれる「印刷物」の中で「親分」をもち上げることもよく使う手である。「親分」の選び方も「教員人生」を左右する。自分の「親分」が途中で亡くなったりすると「教員人生」に「展望」がもてなくなる。

「親分」は何人かの「子分」をかかえている。「子分」は「親分」に対してたえず「忠誠」を競っている。したがって「親分—子分」関係は総体としては一種の「緊張関係」にある。決定的な場面で「親分」の「判断」が下される。その「判断」がしばしば「情実的」になされるために「敗れた」子分には不満がうっせきする。

「派閥」の「世界」はまじめな教育者のそれとは縁遠い「義理」と「情実」の「世界」である。したがって教育の場においても偽善的「道徳」の強調や非合理的な「心情的認識」には「肌が合っ」ても「民主主義」や「平和」・「男女同権」などの問題には「肌が合わ」ずそれらを「語る」ことは「タブー視」される。科学的認識の意義や子ども科学的な発達観の理解なども彼等の「世界」の外にある。「義理」を基軸とする彼等の「道徳観」は上へ上へと連なつて「天皇」に対する「義理」＝「忠」に到達する。「叙勲」は「派閥」の中では最大の「荣誉」として取り扱われる。「天皇の官吏」としての「教員人生」がここに「極まる」のである。

#### 新潟県における教員採用の動向と「派閥」

—採用差別をなくし、公正で適切な教員採用の実現を—

さて以上のような「封建社会」の「遺物」ともいふべき人間関係を構成している「派閥」に「新人類」といわれる「青年教師」が大した「疑問」や「違和感」をもたずに「次々と」加入していく「現実」をどうみたらよいのだろうか。

問題は大学における教員養成、つぎに教員採用、そして「暗れて」教師になつた「教員社会」のそれぞれに横たわっている。教員養成については戦前の師範学校制度の反省の上にたつて、戦後、「教員養成は大学において行う」という大原則が確立された。これは自由でアカデミックな雰囲気のもとで科学的・批判的精神と広い教養を身につけた教師の養成をねらいとするものであった。しかし現在では教職免許法による単位の拘束や学生の「学ぶ」姿勢の低下などにもなつてその理念は危うくなつている。

さらに、教員採用試験のあり方が教員を志望する学生の「学ぶ」姿勢に重大な影響を与えている。近年、教師への道が「狭くなつた」と言われる。第2表および第3表に新潟県の小学校および中学校(教科別)の男女別の採用状況を示した。十年以上前にくらべて最近では小学校は採用率

が低く、中学校では逆に高くなってきている。ここで注目すべきことは、小学校では一九八五（昭六〇年）年度採用から最近の三年間は男子の採用率にくらべて女子の採用率が一貫して低いことである。女子の採用率が男子にくらべて低い「現象」はまた中学校の社会科において顕著である。一九七四年度以降の最近一四年間をみても女子の中学校社会科採用者は年四名が最多である。

一方、教員採用にあたっては「切捨御免」の「思想差別」も行われている。本連載（第五回）においても「派閥」によるこのような憲法違反の「思想差別」の実態の一端を明らかにしたが、それは今でも行われている。それは直接採用試験にたずさわる管理主事や指導主事の手をはなれて、「超法規的」に「派閥」の極少数の幹部が「管理」している。

以上のような「教員採用」の「不透明」さは、教員を志望する学生に教育界に対する不信をつのらせると同時に科学的精神と民主主義的感覚をマヒさせ、教員採用試験に「合格」することを「第一義」として本来自由であるべき学問への態度を萎縮させる役割を果たし、「派閥」を「受容」する「伏線」ともなっている。

教員採用は受験者だけの問題ではなく、子ども・父母・教育現場にも重大なかわりをもつ、社会的責任の重い「仕事」である。そのためには試験問題や採用基準が公開され、

また情熱と資質ゆたかな青年教師を選ぶにふさわしい公正で適切な方法で運用されることが切望される。

第2表 新潟県の小中学校教員の男女別採用状況（新潟県教育年報による）

採用年度	男		女		総計	
	採用数/受験者数	採用率	採用数/受験者数	採用率	採用数/受験者数	採用率
1988(昭63)年度					/1254名	
1987(昭62)	144/443名	32.5%	191/764名	25.0%	335/1207名	27.8%
1986(昭61)	136/507	26.8%	159/833	19.1%	295/1340	22.0%
1985(昭60)	143/686	20.8%	153/928	16.5%	296/1614	18.3%
1984(昭59)	139/547	25.4%	280/840	33.3%	419/1387	30.2%
1983(昭58)	277/544	50.9%	295/799	36.9%	572/1343	42.6%
1982(昭57)	209/529	39.5%	252/775	32.5%	461/1304	35.4%
1981(昭56)	179/516	34.7%	221/681	32.5%	400/1197	33.4%
1980(昭55)	129/440	29.3%	284/733	38.7%	413/1173	35.2%
1979(昭54)	106/313	33.9%	241/632	38.1%	347/945	36.7%
1978(昭53)	84/197	42.6%	264/531	49.7%	348/728	47.8%
1977(昭52)	84/139	60.4%	282/488	57.8%	366/627	58.4%
1976(昭51)	94/139	67.6%	163/369	44.1%	257/508	50.6%
1975(昭50)	52/121	43.0%	119/301	39.5%	171/422	40.5%
1974(昭49)	57/114	50.0%	93/233	39.9%	150/347	43.2%

第3表 新潟県の中学校教員の教科別・男女別採用状況（新潟県教育年報による）

採用年度	国語			社会		
	採用者/受験者	採用者/受験者	平均採用率	採用者/受験者	採用者/受験者	平均採用率
1987年度	19/49	29/93	48/142(34%)	31/206	2/64	33/270(12%)
1986年度	16/79	25/107	41/186(22%)	32/256	4/83	36/339(11%)
1985年度	13/53	26/106	39/159(25%)	28/273	3/101	31/374(8%)
	数 学			理 科		
1987年度	27/46	13/14	40/60(67%)	37/59	10/18	47/77(61%)
1986年度	21/45	9/19	30/64(47%)	28/78	5/17	33/95(35%)
1985年度	31/70	4/9	35/79(44%)	36/103	4/23	40/126(32%)
	音 楽			英 術		
1987年度	4/12	25/67	29/79(37%)	11/30	12/26	23/56(41%)
1986年度	4/14	12/54	16/68(24%)	13/33	6/23	19/56(34%)
1985年度	4/9	30/71	34/80(43%)	12/34	8/25	20/59(34%)
	保 健 体 育			技 術		
1987年度	29/130	10/65	39/195(20%)	16/16	0/0	16/16(100%)
1986年度	28/121	10/60	38/181(21%)	9/16	0/0	9/16(56%)
1985年度	22/75	8/57	30/132(23%)	12/16	0/0	12/16(75%)
	家 庭			英 語		
1987年度	0/0	14/56	14/56(25%)	21/59	24/62	45/121(37%)
1986年度	0/0	13/93	13/93(14%)	14/79	12/87	26/166(16%)
1985年度	0/0	8/112	8/112(7%)	19/82	12/70	31/152(20%)
	中 学 校 総 計					
	男		女		総 合 計	
1988年度					/1109	
1987年度	195/607(32.1%)		139/465(29.9%)		334/1072(31.2%)	
1986年度	165/721(22.9%)		96/543(17.7%)		261/1264(20.6%)	
1985年度	177/715(24.8%)		103/574(17.9%)		280/1289(21.7%)	
1984年度	141/671(21.0%)		105/485(21.6%)		246/1156(21.3%)	
1983年度	142/672(21.1%)		69/529(13.0%)		211/1201(17.6%)	
1982年度	211/904(23.3%)		100/648(15.4%)		311/1552(20.0%)	
1981年度	75/681(11.0%)		51/549(9.3%)		126/1230(10.2%)	
1980年度	64/656(9.8%)		25/663(3.8%)		89/1319(6.7%)	
1979年度	31/495(6.3%)		11/556(2.0%)		42/1051(4.0%)	
1978年度	44/369(11.9%)		24/427(5.6%)		68/796(8.5%)	
1977年度	80/410(19.5%)		61/351(17.4%)		141/761(18.5%)	
1975年度	26/244(10.7%)		16/219(7.3%)		42/463(9.1%)	

(一〇〇)