

なぜ学生は臨時的任用教員になることを選択したのか

—教員養成学部の新卒者の場合—

三 上 彩	埼玉大学教育学部 平成25年度卒業生
伏 見 葉 月	埼玉大学教育学部 平成25年度卒業生
関 由起子	埼玉大学教育学部

キーワード：教員養成、職業選択、臨時的任用、新卒者

1. はじめに

日本における教員養成の歴史は、1872（明治5）年の学制公布に始まり、戦前までは師範学校がその責務を果たしてきた。戦後、1949（昭和24）年の新制大学発足と同時に、大学における教員養成及び開放制の教員養成の下、教員養成大学・学部は今日に至るまで、日本の教員養成の中核を担い、多くの教員を教育界に輩出している。平成26年度公立学校教員採用選考試験において、受験者数に対する採用人数の割合は教員養成大学・学部の出身者で27.4%となっており、3.6人の受験者に対し1人の割合で採用されている。学歴別での採用率をみると、大学院出身者が18.6%、一般大学出身者が15.5%に対し、教員養成大学・学部出身は28.0%と他の出身者に比べて高い率で採用されており（文部科学省、2015a）、教員を志す学生にとって教員養成大学に入学した時点で、教員としての道を一步踏み出していると考えられるだろう。

しかし、前述の教員養成大学・学部の教員就職率の内訳は、正規採用と臨時的任用の二つに分けられる。国立の教員養成大学・学部における平成26年3月卒業生を見ると、教員就職者のうち正規採用が59.0%、臨時的任用が41.0%である（文部科学省、2015b）。正規採用と臨時的任用はどちらも教員であることに間違いはないが、具体的にどのような違いがあるのだろうか。臨時的任用教員とは、欠員補充や産前産後休暇、育児休業、休職等の代替のために、臨時的に勤務する常勤の教諭及び養護教諭のことであり、教員免許状を有しているが、いったん退職したあるいは教員採用試験に合格しなかった等で正規採用されていない者が登録することが出来る。職務内容は一般の教員とほぼ同様であり、学級担任や校務分掌、部活動を担うこともある。給与・手当、扶養・住宅などの各種手当では正規採用の教員と同じ程度で支給されることになっている（三宅、2013）。しかし、東京都の例では、臨時的任用教員の賃金には年度途中での昇給はなく、任用時に前歴を加算しその都度初任給が決定されるが、12ヶ月未満は切り捨てとなるため、勤続年数が長いほど賃金格差が生じてくる（井上&村松、2007）。また、任用期間は地方公務員法22条2項により6ヶ月以内で更新は1回のみと定められているため（多くの場合1年未満）、手当は任用期間によって異なってくる。また、社会保険は1年単位で任期が切れるため、1つの制度に安定的に包摂されず、任期切れによる退職の都度、各制度間の移行の手続きが必要になる（三宅、2013）。

以上のように臨時的任用教員は正規採用教員と比べて様々な難点があることが指摘されている中、より良い職として教職を選び、そして教職に就くために国立の教員養成大学・学部に入学生が、臨時的任用教員になることをどのような思いで選択したのだろうか。我々は、国立

大学の教員養成学部に入学者がどのような思いで教員採用試験受験を決定したか、そのプロセスを明らかにしてきた（三上、他、2015）。本研究では、教員採用試験を受験した結果、不合格になった学生たちの、臨時的任用教員になる（なった）ことへの思いを明らかにすることを目的とする。

2. 方法

2-1. 対象者

研究対象者は、A大学教員養成学部の学生のうち、教員採用試験に不合格となった学生7名（臨時的任用教員希望6名、大学院進学希望1名）、および同学部の卒業生で臨時的任用教員として働いている教員3名である。このうちの1名は卒業前と臨時的任用教員として採用後の2回調査を行ったため、対象者数は計9名である。また、これらの対象者のうち7名は前論文（三上、他、2015）での対象者と同様である。

表1. 対象者の属性

	性別	進路（希望）	（希望）職種	調査方法
Aさん	男性	臨時的任用教員	小学校教諭	LINE
Bさん	男性	臨時的任用教員	小学校教諭	LINE
Cさん	女性	大学院進学希望	中学校教諭	面接
Dさん	女性	臨時的任用教員希望	小学校教諭	面接
Eさん	女性	臨時的任用教員希望	中学校教諭	面接
Fさん	女性	臨時的任用教員希望	小学校教諭	面接
Hさん	女性	臨時的任用教員希望	養護教諭	面接
Iさん	女性	臨時的任用教員希望	養護教諭	面接
Gさん	女性	臨時的任用教員希望	養護教諭	面接
Gさん（2回目）	女性	臨時的任用教員	養護教諭	面接

2-2. 調査方法

平成25年11月から平成26年12月にかけて半構造インタビュー法による調査を行った。対象者の真の気持ちを聞き出すため、学部の事情に詳しい同学部に在学していた2名が調査を行った。面接内容は「不合格となった時の気持ち」、「臨時的任用教員になることを選択するまでの葛藤」、「臨時的任用教員として勤めることについて」、「次回の教員採用試験受験への意欲」等であり、調査は面接及びソーシャルネットワークLINEを用いた。調査時すでに臨時的任用教員として働いていた場合、面接調査日程の調整が非常に困難であったため、その代わりとしてソーシャルネットワークLINEを本研究の調査方法として採用した。面接は対象者の承諾を得て録音し、逐語録を作成した。LINEによるインタビューは、本人の承諾を得てやりとりの内容をそのまま文字データとして用いた。

2-3. 分析方法

データの分析は、木下（2007）の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた。本研究の分析手続きは以下の通りである。

- ① 最初に一事例に着目し、分析テーマに関連する箇所（具体例）を文脈がわかる分量でトランスクリプトから抜き出し、概念名を与えた。
- ② 他の事例から同様の方法で類似の具体例を抜き出した。
- ③ 解釈の恣意性を防ぐため、類似例、対極例があることを確認しつつ、概念名とその定義、具体例を分析ワークシートにまとめた。分析ワークシートとは、概念名、定義、具体例、対極例や分析の視点を書き留める理論的メモからなるもので、1概念につき1ワークシートの形式で作成した。
- ④ 分析ワークシートに照らしつつ、概念と概念の関わりを理論的メモを参考にしながら、検討を行いグループ化し、カテゴリーを生成した。
- ⑤ カテゴリー及び概念の関わりやプロセスを図に表した。
- ⑥ 作成した図を研究者間及び同様の経験をもつ学生や教員に確認してもらい、臨時的任用教員になることを選択し、次の教員採用試験に挑むまでのプロセスの妥当性について検討した。

2-3. 倫理的配慮

研究への参加は協力者の自由意志とした。研究調査依頼時に参加の意思を確認し、研究者への連絡先を記載した研究説明書を参加協力者に渡し、研究中いつでも参加の取りやめができるように配慮した。得られた情報は研究の目的以外に使用しないこと、論文等で公表する場合は個人を特定できないようにすることを協力者に確約した。参加を取り辞めたい際には得られた情報はすべて破棄することを文章あるいは口頭で説明し、文書にて研究参加の意志を確認した。

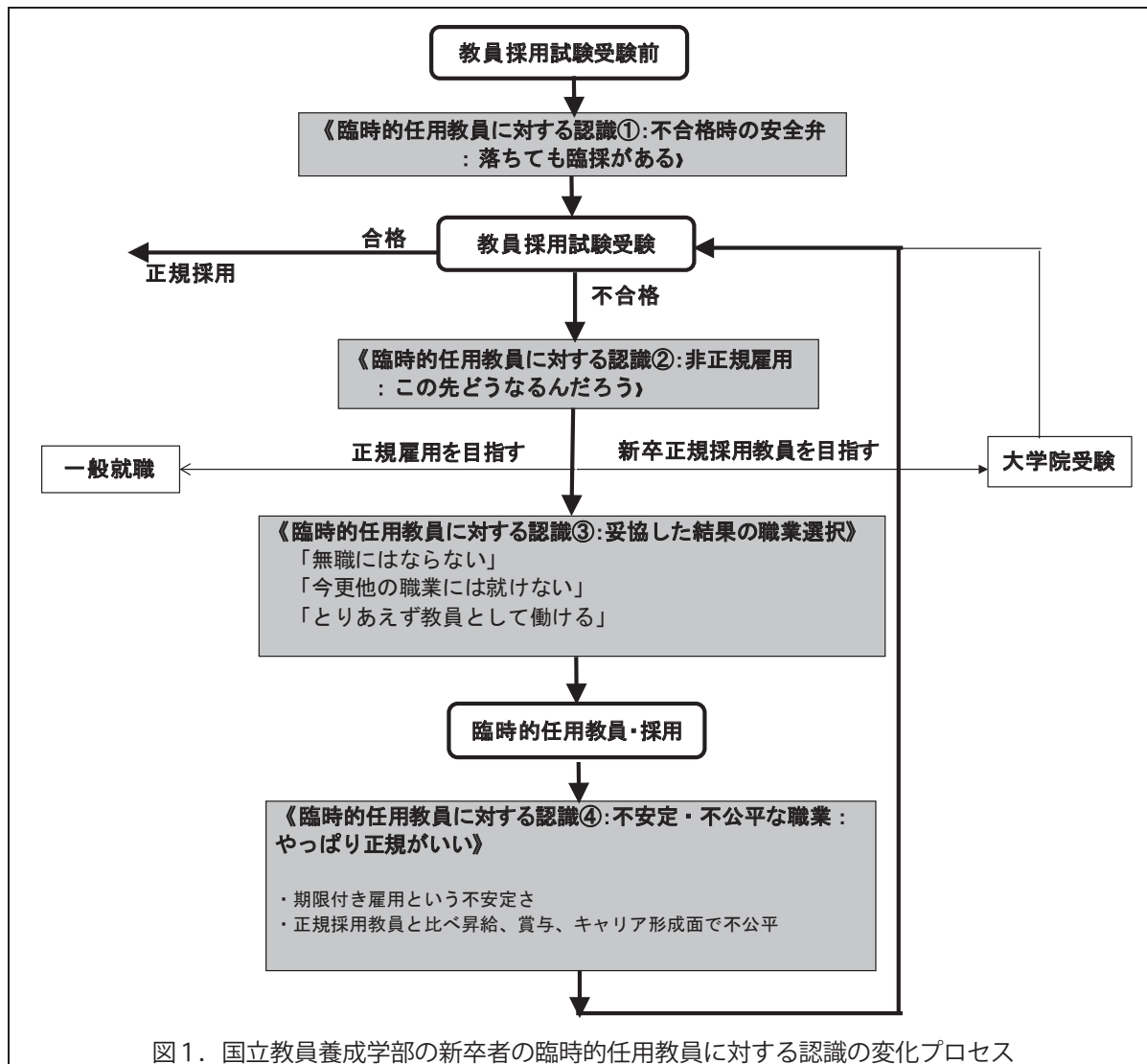
3. 結果

修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析の結果、臨時的任用教員に対する認識として4つの概念（不合格時の安全弁：落ちても臨採がある、非正規雇用：この先どうなるんだろう、妥協した結果の職業選択、不安定・不公平な職業：やっぱり正規がいい）が生成された。さらに、妥協した結果の職業選択は、下位概念として、“無職にはならない”、“今更他の職業には就けない”、“とりあえず教員として働ける”の3つが生成された（図1参照）。

3-1. 臨時的任用教員に対する認識の変化プロセス

臨時的任用教員に対する思いは、初回の教員採用試験受験時から臨時的任用教員として働くまでに、不合格時の安全弁、非正規雇用、妥協した結果の職業選択、不安定・不公平な職業と変化していることが明らかになった。最初にその変化プロセスを以上の4つの概念から概観する。高倍率の教員採用試験を始めて受験するとき、臨時的任用教員として採用される可能性は不合格時の安全弁として学生に認識されている。しかし実際不合格になると、臨時的任用教員として採用されることは安全弁として直ちに認識されるわけではなく、正規採用ではなく臨時である点が学生に重くのしかかってくる。つまり、不安定雇用である点がクローズアップされてくる。その後、正規雇用を目指し一般就職を選ぶ学生（本研究の対象者外）、あるいは新卒正規採用教員を再度目指せるとして大学院進学を目指す学生もいるものの、結果的に多くの学生が臨時的任用教員の採用を目指す。目指した理由は「無職にはならない」、「今更他の職業に就けない」、「とりあえず教員として働ける」という妥協した結果の選択である。しかし、臨時的任用教員として実際働いてみると、

期限付き雇用という不安定さや、昇給や賞与、キャリア形成面での不公平さを感じるようになる。その結果、正規採用を目指すことを決意し、再度高倍率の教員採用試験に挑むことになる。図1では再度教員採用試験に挑む線が下から上にと表現しているように、教員採用試験に合格するまで永遠に挑み続けるというループ構造となっている。以下に4つの概念について詳細に見ていく。



3-2. 不合格時の安全弁：落ちてでも臨採がある

学生は教員採用試験に挑むとき、非常に高倍率であり数年間合格しない可能性について十分認識していた。それでもなお受験しようと思う理由の一つに、臨時的任用教員制度（通称 臨採）があった。つまり、学生は無職になることはないという安全弁としての機能をこの臨時的任用教員制度に見だしていたと思われる。また、身近に臨時的任用教員制度を利用している例を知り得ている場合は、確実にこの安全弁を使うことが出来ると確信することが出来ていた。

今年受かりたいと思ったけど、そんなには甘くはないだろうなって。……（中略）
……4年くらい臨採（臨時的任用教員）で頑張っている人もいるし。（教員採用試験を受験した人）全部が決まる（合格する）わけではない狭い門っていうのは十分わ

かっていたから。……（中略）……（臨時的任用教員を経験した親から）学校では臨採（臨時的任用教員）でも（本採用教員でも）変わらないよって聞いていたから、安心して教採（教員採用試験）を受けた。（Gさん 臨時的任用教員希望（養護教諭））

（就職率とか）気にはしていたんだけど、なんか一発で受かるはずないよーとか言われていたし。（Hさん 臨時的任用教員希望（養護教諭））

（親からは）また来年がんばりなつて。もう道が決まっているから、……（中略）……だから良いよって、臨採（臨時的任用教員）やればいいじゃんって言われた。（Iさん 臨時的任用教員希望（養護教諭））

（教員採用試験の）面接で落ちた人が、ほぼ履歴書だけで臨採（臨時的任用教員）にしてくれるんだから、落ちた人にとってはいい面はあるんじゃない。（Bさん 臨時的任用教員（小学校教諭））

3-3. 非正規雇用：この先どうなるんだろう

しかし実際に教員採用試験に不合格になると、「（不合格となって）やっちゃったなーっていう思いと、勉強してないから仕方ないっていう気持ちと、臨採やれるのかっていう安堵もあったかなあー Aさん 臨時的任用教員（小学校教諭）」という意見のように臨時的任用教員制度の存在に安堵する学生がいる一方で、激しく動揺している学生も多く見られた。

なんかそのときはよく分からなくて泣いていたんだけど、今思うと申し訳ない気持ちが一番あったのかなと思うよ。……親が一番大きいかなあ、あとゼミの先生。……もちろん、悔しいのももちろんあった。悔しいのと申し訳ないのとで、泣いたかな。うん。（Cさん 大学院進学希望）

（2次が不合格だったと分かった）当時はショックじゃなかった。でもなんかよく考えてみると、なんたる、面接で落とされたのがはじめてだったので……（中略）……、自分が教員になって、（私みたい）適切な人間に教員やらせたくなかったんじゃないのかなーとか、もっと違うことやった方が良いのかなーっていうのが考えましたね、ちょっと立ってから。（Fさん 臨時的任用教員希望（小学校教諭））

“どうしよう”って始まって、私いろいろなことを考えた。考えすぎだからなんだけど、ゼミのメンバーを見ても、やばいって思った。なんか自分だけ落ちたんだって思って、結構泣いたね。親にも駄目だったよって話しをして、また泣き、そんなかんじ。（Gさん 臨時的任用教員希望（養護教諭））

その動揺の後には、正規の職に就くことが出来なかった自分の今後について考え、このさきどうなるんだろう、と不安に駆られている様子が見られた。

(友達が教員採用試験に合格したのを聞いて) ただちょっと焦りっていうか、自分はいつ正規になるんだろうっていう。(Dさん 臨時的任用教員希望(小学校教諭))

(教員採用試験が不合格だった友達と) この先どうしよう的なことをいろいろ話した。臨採(臨時的任用教員)やる気ある、みたいなことを。でも、今は“ない”みたいな、何にも考えたくないみたいな感じだったの。どうしよう、でもなにもやりたくないね、みたいな。でも就活(就職活動)もする気にもならないし。10月11月はこの先どうしよう感が。みんなやばかった。そのときみんなやばかった。なんかさ、先が見えないっていうのは、もう不安っていうか、悲しみっていうか。

(Hさん 臨時的任用教員希望(養護教諭))

3-4. 妥協した結果の職業選択

教員採用試験の不合格通知を受け取ったショックからしばらくたつと、臨時的任用教員になる道を選択するか、別の道を選択するかを検討しはじめていた。不合格になった学生の中には、教員になることをあきらめ一般就職を目指す、あるいは大学院に進学し新卒者として再度教員採用試験に挑むことを目指す場合があった。

結局、教採(教員採用試験)がだめで、一瞬頭真っ白になった。だって教採に集中するために一度院試(大学院入試)は見送ったのに。あーあーあーとかなって。だってこのまま、教採も院もダメってなったら私ニートかって思って。それはいやだってなって。(Cさん 大学院進学希望)

一般就職や大学院を目指すことになった学生の多くは、教員採用試験の不合格通知を受け取った7月～9月から12月ごろまでの間に、4月からの行き先が決まることになる。一方、臨時的任用教員になることを決定すると、4月からの行き先が早ければ2月中に決まるが、遅ければ4月以降も決まらないことになる。それでも臨時的任用教員になることを目指した理由には主に以下の3つが挙げられた。

(1) 無職にはならない

次年度の教員採用試験にて正規採用を目指そうと決めた場合、1年間は無職、あるいはアルバイトなどの非正規職に就くことになる。しかし臨時的任用教員を目指した場合、新たに別の非正規の職を探さずとも働くことが出来るため、学生は無職にならない手段としてこの制度を捉えていた。

来年一応(教員として)働くよって、まわりには言うことがある。受かったのって聞かれたら、そうじゃなくてと説明するけど、聞かれなかったら言わない。いいかなって思って、働ければ。まったくプータローにはならないでしょって。

(Gさん 臨時的任用教員希望(養護教諭))

4月から働けるから、プーではないけど。(臨時的任用教員が)いつまで続くか、一

年は続くにしろ、いつまで続くか分からないし。

(Hさん 臨時的任用教員希望 (養護教諭))

(2) 今更他の職業には就けない

また、教員採用試験の受験勉強を必死に行ってきたものにとって、全く異なる職業への転換は非常に困難であった。その理由として、通常の就職活動をしてきた学生と比べ1年も活動開始時間が遅く、かつ就職活動のノウハウも十分知り得ていないこと、そして、教員採用試験合格を目指してきた気持ちを急に他方へ変換させることが困難なことが挙げられていた。

いや、ないんだよ。ほかにやりたい仕事がある。他の仕事も考えてみるんだけど、なんか違うんだよね。自分って何のためにいるんだろうって思っちゃうし。

(Gさん 臨時的任用教員希望 (養護教諭))

(不合格通知を受け取った後、就職活動をしようと思ったことが) 何回もある。思うだけだよ。行動には移さない。もう時間がないし、今できないから出来ないけど。出来るときにやっておけば良かったなあ、3年の時に。

(Hさん 臨時的任用教員希望 (養護教諭))

臨採(臨時的任用教員)には必然的になっちゃったんじゃないかなあ。選択肢としてほぼ(他は)なかった。他っていても就職くらいでしょ。就職活動のやり方もわからないし、めんどくさい。だったらほぼ確実な臨採に決めた。

(Bさん 臨時的任用教員 (小学校教諭))

(3) とりあえず教員として働ける

1年目の給与は正規教員とほとんど代わりがない臨時的任用教員になることは、無職やアルバイトと比べても、金銭的に、そして教員という地位からみても非常に好条件の臨時的な職種といえる。また、教員として働くことを目指してきた気持ちが揺らがない場合には、臨時的任用教員は教員としてのキャリアステップの一段階と考える学生もいた。

(教員採用試験が不合格になった後、臨時的任用教員になること以外は) 考えていなかった。

(Eさん 臨時的任用教員希望 (中学校教諭))

やっぱり来年も(教員採用試験を)受けるので、やっぱり(教員としての)経験があった方が良くと思うので、(臨時的採用教員をやろうと思う)。

(Fさん 臨時的任用教員希望 (小学校教諭))

親にまた来年がんばりなって。……(中略)……臨採(臨時的任用教員)やればいいじゃんって言われた。(教員以外の道は)全然考えてないです。臨採があるからいいでしょっていう感じ。

(Iさん 臨時的任用教員希望 (養護教諭))

3-5. 不安定・不公平な職業：やっぱり正規がいい

しかし、臨時的任用教員になることを決意し実際臨時採用教員として働くようになると、様々な葛藤を抱くことになる。その大きな理由の一つは、やはり臨時的任用教員は1年未満の期限付き雇用であり、雇用契約が切れた後の保証がなく無職になる可能性もあるという不安定さであった。

私の知り合いの先生は4月1日まで全然連絡がなくて。……（中略）……後で手違いで、連絡が行っていなかった（ことが分かった）。……（中略）……臨採（臨時的任用教員）の存在の軽さ。連絡を完全に忘れていたみたいで。ひどいよね。それから、仕事があるかないか心配になるところは臨採のいやなところかもね。（継続契約にならないように）最後の日（3月31日）は（契約が）切られる。次の年と同じ場所で働けるのかも分からない。（Gさん 臨時的任用教員（養護教諭））

正規（採用）と臨時（採用）の違いで感じることは、雇用の安定がないところ。毎年のように配置転換させられて、年によっては臨採（臨時的任用教員）をできなかったり非常勤をお願いされることもある。学校でちょっと変わった人につくのはみんな嫌だから、結局臨採が当てられたりする。まあいいように使われてるところじゃないかな。人によっては数ヶ月で移動したりすることもある。……（中略）……先輩は今年から非常勤（講師）しかないって言われて、非常勤（講師を）やってる。2年以上同じ学校で続けてる臨採はみたことない。基本的に3月あたりまでは怯えながら過ぐす。来年の就職決まってるからね。どこかからお声がかからない限り4月以降無職なわけで。（Bさん 臨時的任用教員（小学校教諭））

第二の理由として、職務内容はほぼ同等であるにもかかわらず、臨時的任用教員の場合には昇給、賞与、研修の機会等の面で不公平さを感じる点があった。その不公平感はさらに教員として働く事への動機や意欲を削ぐことに繋がっていた。その結果、「やはり正規がよい」という気持ちを強くさせ、次年度の採用試験受験に挑む決意へとつながっていた。

収入も1年目は一緒だし。たぶん、年を重ねればどンドンどンドンボーナスとか削られて、差が出てくると思うんだけど。やっぱり病休とかとれない。病休・産休・育休はとれない。だから辞めるしかない、年休を使い果たしてそしたら辞めるしかない。守られていないっていうか。……（中略）……本採の人って首にならない、公務員って。なんかそこが弱いかなって思う。立場的に。

（Gさん 臨時的任用教員（養護教諭））

男性は将来見据えて頑張るなら、（臨時的任用教員は）金銭的にも辛いと思う。昇級とかもあるし。臨採（臨時的任用教員）は毎年学校が変わると同じ子どもと関わるのも1年だから、それはいやだよ。……（中略）……職場によって体制が違うらしいから、対応するのに1年かかるって言われている。対応したと思ったら次の学校行くのは辛いよね。（Aさん 臨時的任用教員（小学校教諭））

職場内では正規（採用）も臨時（採用）も基本的に仕事同じだし、接し方とかも区別されることはないですね。……（中略）……モチベーションは違うと思いますよ、やはり（教員採用試験に）受かってる受かってないだと気持ち的に違うよね。

（Bさん 臨時的任用教員（小学校教諭））

以上のように臨時的任用教員になった後は、正規採用になるために次の教員採用試験を受験することになる。しかし、もう新卒者のように、臨時的任用教員は不合格時の安全弁であるとは考えることは出来なくなっている。それは、臨時的採用教員は正規採用者とは立場、待遇、モチベーション等において大きく異なること、そして教員として働き続けるためには、教員採用試験に合格し正規採用される道を選ぶ必要があることを実感したからであった。

臨採（臨時的任用教員）でもいいから先生をやっていたいという人（にとって）は（この制度は）良いと思う。……（中略）……下積みとしてもその制度はありがたいと思う。……（中略）……けれど、臨採があるから大丈夫というのは違うと思った。やっぱり一番は（教員採用試験に）受かった方がいいんだろうと思った。

（Gさん 臨時的任用教員（養護教諭））

他にやりたいことがなければ全力で（教員採用試験に）受かって安定して働くのがベスト。教員を本気でやりたいかどうかは別として。……（中略）……教員としてしっかり受かって安定して働く道を選ぶしかない。

（Bさん 臨時的任用教員（小学校教諭））

4. 考察

平成26年の教員採用試験の競争率は、小学校で4.1倍、中学校や高等学校、養護教諭になると、それぞれ7.4倍、7.2倍、8.2倍という非常に高倍率であったが（文部科学省、2015a）、この状況を本研究の対象者たちは十分承知していた。それでもなお教員採用試験を受験する理由の一つとして、もし不合格であっても臨時的任用教員として教職に就くことができるからであった。正規教員の身分を得るためのキャリアルートの一つとして、臨時的任用教員という不安定な非正規教員の身分を経験することがあり（金子、2014）、学生自身も、臨時的任用教員制度を教員採用試験に不合格になった場合でも、教員としてのキャリアをスタート出来る一つ的手段（安全弁）としてとらえていた。

しかしいざ不合格の報告を受けると、安全弁であった臨時的任用教員制度は実は非正規雇用以外の何ものでもないことに改めて気づかされていた。非正規雇用は継続して働くことが出来ない以外にも様々なデメリットが報告されている。例えば、正規雇用よりも非正規雇用の方が心身症状指標が有意に大きく、その大きさは失業と同程度であったり（山本、2011）、短い雇用期間による就労は社会への「中途半端な接合」となり（岩田、2008）、社会的排除につながる可能性が高いと指摘されている（久米 他、2010）。本研究対象者は「自分はいつ正規になるんだろう」という発言に見られるように、正規の職につけなかった事の重大さに気づき、精神的に打ちのめされている状況が明らかになった。

不合格後の様々な葛藤ののち結果的に学生たちは臨時的任用教員の登録を行っていたが、その理由は臨時的任用教員として働く道しか自分には残されていないという、妥協した結果の選択であった。会社説明会のピークである4年次の5月から7月は公立教員採用試験の日程と重なる。そのため、受験勉強と就職活動を同時に行うことは時期的にも非常に困難であり、どちらを目指すかを選択する必要が出てくる(大原、2011)。そのため、教員採用試験合格に向けて一途に取り組んできた学生ほど、一般就職への方向転換は非常に困難となる。さらに、「10月11月はこの先どうしようという不安でいっぱいだった」という本研究対象者の発言に見られるように、8-9月に不合格通知を受け取った後の虚脱状態は、次へと向かう行動力にも影響を及ぼしていると思われる。その結果、4月採用の一般就職を目指すには時期的に間に合わなくなり、臨時的任用教員を目指す以外の選択肢がなくなっていくことも明らかになった。

さらに、臨時的任用教員として働いている卒業生への調査から、臨時的任用教員としての経験はこの職が正規採用者と比べて不安定・不公平であることを気づかせ、不安定・不公平な職から脱するためには、正規を目指して教員採用試験を受験するしかないことを決断させていた。期限付き採用という不安定さのみならず、昇給、賞与、キャリア形成上での不公平は、一生の職業として教職を目指してきた学生の、教員を続けるモチベーションの低下を引き起こしている。非正規雇用の現状を見てみると、若年時の就業経験は、単にその後の就業状態や所得に大きなインパクトを与えているだけではなく、結婚や出産行動にも影響を与えている(永瀬、2004、2002)。しかもその影響の程度は、以前にも増して90年代以降、拡大しているとの報告がある(酒井&樋口、2005)。臨時的任用教員として働くことを選んだ場合、この職業は他の非正規職と同様にキャリアも積めず、給料の上昇しない期限付きの不安定雇用であり、男女ともに将来の人生の選択の幅を狭めるものであった。

しかし、1年に1度しかない合格率の低い公立の教員採用試験を受験し、正規採用を目指し続けることは、いつまでも非正規公務員で有り続けるという負のスパイラルを招くことにも繋がる。それではなぜ学校現場には教員のニーズがあるにもかかわらず、臨時的任用教員として雇うのか。その理由として臨時的任用教員は同等の仕事任せられる人を安く雇い上げるための方法であり、多くの地方自治体では正規教員を削減し低コストの臨時教員を増員しているとの報告がある(三宅、2013)。この事態を文部科学省も「正規の教員採用選考を経ず、体系的な研修を受けていない非正規教員の割合が過度に大きくなることは、学校運営面や教育内容の質の維持・向上の面で問題であり、特に増加が顕著な臨時的任用教員の増加抑制等を講じる必要がある」と述べており、臨時的任用教員の増加を子どもたちにとっての教育を受ける権利の保障という視点からも問題視している(文部科学省、2014)。

本研究の結果から、教員を目指す学生にとって最終的に臨時的任用教員は非正規の不安定で不公平な職業と認識されることが明らかになったが、今後正規採用教員を目指す学生が臨時的任用教員であり続けたいためにはどのような対策が必要であろうか。第一に教員養成大学や学部は卒業しても想定していた教職につけない人が相当数いる高等教育機関であることを、学生自身も認識しておく必要がある。山田(2012)は、教育投資の結果の予測がつかず、利益を生むどころか教育に投じたお金や時間、努力が無駄になる可能性が高い事態を教育の投機化と論じている。特に中学高校の教員養成課程はミドルリスクの高等教育機関であり、このリスクの低減のためには入学定員を絞ったり卒業を難しくするなど、お金と時間と努力を大きく注ぎ込む前に職に就く事をあきらめさせることがある程度必要と述べている。このリスク低減策には制度変更等の大きな改革

が必要になるが、学生自身が教員採用試験受験前にこのリスクに気づき対応することで、不合格時の学生個人の混乱や焦燥感を幾分軽減することが可能になると思われる。

第二に、臨時的任用教員の職に就いている者への支援がある。本研究の対象者の中には、校長から教員採用試験対策を受けたことに感謝している者もいた。このように採用側や管理職側による試験対策支援は、受験そのものへの支援のみならず、臨時的任用教員に対し使い捨て労働者として見なしていないという敬意を払うことにもなり得る。また、臨時的任用教員としてのキャリアを教員採用試験時に高く評価することがある。臨時的任用教員に正規教員と同等の仕事を任せている以上、教員として必要な能力は持ち得ていると採用側である教育委員会は判断すべきである。もし、何年も教員採用試験に合格せず、かつ臨時的任用教員と同等の仕事は何年も繰り返すものが多数存在するのであれば、教員採用試験に不合格のものを雇い続けるという教育の質の問題、あるいは教員採用試験そのものが教員としての能力を適切に判断し得ているのかという問題が生じる。教育委員会は臨時的任用教員の適正な能力評価とキャリアパスも正規教員と同様責務とすべきと思われる。

結論

- 教員採用試験を始めて受験した学生は、臨時的任用教員制度を試験不合格時に無職にならないための安全弁として捉えていた。
- いざ不合格となると、臨時的任用教員は非正規雇用という認識に変わり、学生は非正規職に就く事への大きな不安を感じていた。
- しかし、正規採用を目指すための一般就職活動は、教員採用試験の不合格通知を得た時期ですすでに遅く、非正規雇用であっても好待遇でかつ教員として働ける臨時的任用教員を選択する以外の道がなくなっていた。
- 臨時的任用教員として勤めてみると、正規採用教員との差が実体験として明らかになり、一般就職ではなく教員として今後働くのであれば、キャリアのためにも正規採用を目指し教員採用試験への合格が必須と認識していた。
- 以上の結果への対策として、学生自身が教員養成大学・学部を卒業しても教職につけない人が相当数いることを認識し、リスクへの対策を事前に行うこと、臨時的任用教員を正規採用するための教員採用試験対策支援、採用試験時に臨時的任用教員としてのキャリアを適切に評価する制度を設けることがあると考える。

謝辞

本調査にご協力いただきました学生および卒業生の皆様に心より感謝申し上げます。

引用文献

- 井上いずみ, 村松泰子 (2007) 「臨時的任用教員の就業意識とその実態」『東京学芸大学紀要』総合教育科学系』58, pp.515-531.
- 岩田正美 (2008) 『社会的排除 参加の欠如・不確かな帰属』有斐閣
- 大原暁 (2011) 『公務員試験のカラクリ』光文社.
- 金子真理子 (2014) 「非正規教員の増加とその問題点—教育労働の特殊性と教員キャリアの視角から」『日本労働研究雑誌』645, pp.42-45.

- 木下康仁 (2007) 「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) の分析技法」『富山大学看護学会誌』 6, pp.1-10.
- 久米功一、大竹文雄、奥平寛子、鶴光太郎 (2011) 「非正規労働者における社会的排除の実態とその要因」『RIETI Discussion Paper Series』独立行政法人経済産業研究所 10-J-025.
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 535, pp.29-41.
- 永瀬伸子 (2002) 「若年層の雇用の非正規化と結婚行動 (特集: 少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究)」『人口問題研究』 58 (2), pp.22-35.
- 永瀬伸子 (2004) 「非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊 社会保障研究』 40 (2), pp.116-126.
- 三上彩、伏見葉月、関由起子 (2015) 「教員を目指す女子学生の進路選択に至る過程」『埼玉大学紀要 教育学部』 64 (2), pp.177-188.
- 三宅愛未 (2013) 「教員の有期任用についての批判的検討: 公立義務教育諸学校および高等学校の場合を中心に」『龍谷大学大学院法学研究』 15, pp99-115.
- 文部科学省 (2014) 「資料3 非正規要員の任用状況について」『公立義務教育諸学校の学級規模及び教職員配置の適正化に関する検討会議 (第14回) 配付資料 (平成24年6月19日)』 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/084/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2012/06/28/1322908_2.pdf (アクセス日2015年8月15日)
- 文部科学省 (2015a) 「平成26年度 公立学校教員採用選考試験の実施状況について」 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/senkou/1354821.htm (アクセス日2015年8月15日)
- 文部科学省 (2015b) 「国立の教員養成大学・学部 (教員養成課程) の平成26年3月卒業者の就職状況」 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/02/_icsFiles/afieldfile/2015/03/05/1355652_1.pdf (アクセス日2015年8月15日)
- 山田昌弘 (2013) 「投機化する教育—学歴を費用対効果で格付けする」『なぜ日本は若者に冷酷なのか: そして下降移動社会が到来する』東洋経済新報社, pp.62-77.
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—」『RIETI Discussion Paper Series』独立行政法人経済産業研究所11-J-052.

(2015年9月30日提出)

(2015年10月7日受理)

Factors Influencing Decisions to Become Temporary Teachers: Cases of Education Department Graduates

MIKAMI, Aya

Faculty of Education, Saitama University

FUSHIMI, Hazuki

Faculty of Education, Saitama University

SEKI, Yukiko

Faculty of Education, Saitama University

Abstract

Due to high job-market competition among public school teachers, half of all students who had wanted to become teachers decide to accept temporary teaching jobs after failing the teacher employment examination. However, temporary teaching positions provide less secure employment conditions compared with regular teaching jobs. This study aims to describe the process among graduates of an education department through which perceptions change with regard to becoming a temporary teacher. Nine participants who were students in a department of education and failed the teacher employment examination were interviewed (six were interviewed prior to graduation; four were interviewed after having become temporary teachers; one was interviewed both before and after becoming a temporary teacher). Kinoshita's Modified Grounded Theory Approach is applied to explain the process through which the interviewees' perceptions change. Participants considered temporary teaching to be a safety net for those who fail the teacher employment examination. After failing the examination themselves, however, they realized temporary teaching is non-regular employment and became concerned about not being a regular employee. Nevertheless, most of them had no choice but to accept temporary teaching positions, due to time limits on job hunting. After starting work as temporary teachers, they were shocked by the differences in job security between regular and temporary teachers, and they subsequently developed a strong desire to pass the teacher employment examination. This study concludes that, to soften the impact of failing the examination, students must understand and prepare for the employment risks facing public school teachers. Moreover, to support temporary teachers, the boards of education of prefectural and city governments, which are the employers of all teachers, must support students in passing the examinations. Lastly, the boards must adequately evaluate temporary teaching careers during the examinations.

Keywords: teacher training, career decision-making, non-permanent public school teachers, new graduates