

研究計画

日本の教員人事異動制度についての研究

孫 春 蕾

【研究目的】

本研究では、すでに半世紀以上の蓄積がある日本の教員人事異動制度について、その歴史的展開を把握するとともに、とくに創設期の問題点及び問題点への対応策を明らかにし、それらの知見を踏まえて、将来中国の全地域において長期的な教員人事異動制度を創立するための示唆を得ることを目的としている。

【研究内容】

現在の中国では、教育分野における、地域間・学校間の格差が存在している。1986年に義務教育制度が導入され、着実に普及している。それと同時に今日では「質の高い教育」を受ける機会の均等が最も重要な課題となっている。居住地に近い学校に就学する「就近入学制度」があるため、通常は居住地に従って指定された学校に入学するが、一部の保護者は高額の納付金を支払うことによって、より質の高い学校である「旧重点学校」に子供を入学させている。「越境入学」(择校)という問題が起きている。「越境入学」が起こる最も重要な原因として中国にはこれまで伝統的に教員人事異動制度が存在しなかったことが指摘できる。

2005年中國教育部は、学校間格差を是正する政策の一つとして、「教員定期交流制度」の実施を提言した。遼寧省瀋陽市では、「一層公立小・中学校の中堅教員の定期交流を進めるための意見」を公布した。その目的は、地域間・学校間における、教員の均衡な配置と均等な教育水準の確保を図ることである。そして、交流の対象は主に現任校で長期(5年以上)勤務する中堅教員と新規採用教員である。2006年には、広い範囲での交流が始まり、5つの学区で2,055人の教員(瀋陽市全教員の15%)が交流している。現在、安徽省、山東省、河北省の一部にもこのような動きが出ている。

他方、日本では、昭和31年の「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」の制定により、県費負担者教職員の任命権が都道府県教育委員会に移され、市町村を越えた広域人事を行うことになった。現在もこの法律の趣旨に基づき、県教育委員会及び各市町村教育委員会が連携し、教員人事異動制度が行われている。その目的の一つは、地域間・学校間の格差を是正し、教員の配置を適正にすることである。具体的な方針や重視事項は各都道府県の現状によって異なる。半世紀以上の蓄積がある日本の教員人事異動制度は、公立学校の格差是正に貢献している。

現在、中国における「教員定期交流制度」は試行の段階であり、実施地域や期間は限られたものである。将来中国の全地域において長期的な制度を実施する場合、どのような問題が生じるかについては十分に検討されていない。

本研究の目的を達成するために、次の課題を設定する。特定の都道府県を事例として、教員人事異動の目的、方針、方法、重視事項、創設期の問題点及び問題点への対応策を解決した方法について明らかにする。

【研究方法及び計画】(2ヵ年)

- 1、資料、公文書、先行研究により、創設期から現在までの日本全国の各都道府県の教員人事異動制度の目的、方針、方法、重視事項をまとめて、分析する。
- 2、本研究の課題解明に適切な事例を選定する。特に、格差問題が大きかった都道府県を取り上げようと考えている。例えば、長年にわたって、小・中学校について地域間・学校間の平準化に力点を置いて人事を行ってきた長野県や、多数の離島を抱える長崎県などである。
- 3、事例として選定した都道府県における教員人事異動制度の創設期の問題点及び問題点への対応策について研究する。例えば、強制異動の問題や、給料、手当、という問題点を考えている。

計画は以下の通りである。

修士一年：創設期から現在までの日本全国における教員人事異動制度の目的、方針、方法、重視事項をまとめて、分析する。本研究の課題解明に適切な事例を選定する。

修士二年：事例として選定した都道府県における教員人事異動制度の創設期の問題点及び問題点への対応策について分析する。

【研究の特色及び意義】

中国では、現在地域間・学校間の格差を是正するための方策として教員人事異動制度の導入が進められている。多くの中国研究者は教員人事異動制度の先駆的モデルとして日本の制度を指摘する。しかし、その具体的な方法や長所、短所について十分に明らかにされていない。こうした先行研究の空隙に鑑みて、日本の教員人事異動制度の方法や問題点を明らかにすることが本研究の特色である。

本研究は、中国の全地域に渡って、長期的な教員人事異動制度を創設することにより、地域間・学校間の格差を是正し、「質の高い教育」を受ける機会均等の実現に寄与するという意義がある。

孫 春蕾（筑波大学大学院人間総合科学研究科 研究生）