

非正規教員の任用に関する検討：若年常勤講師への聞き取り調査を手掛かりに

原北, 祥悟
九州大学大学院人間環境学府：博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/1560861>

出版情報：教育経営学研究紀要. 18, pp.49-56, 2016-01-23. 九州大学大学院人間環境学府(教育学部門)
教育経営学研究室/教育法制論研究室
バージョン：
権利関係：

非正規教員の任用に関する検討 —若年常勤講師への聞き取り調査を手掛かりに—

原北 祥悟
(九州大学／大学院生)

- I はじめに
- II 「非正規教員」概念の類型
- III 若年常勤講師任用にかかる諸問題
- IV おわりに

I はじめに

1. 問題の所在と目的

本稿では、若年臨時的任用職員（以下、若年常勤講師⁽¹⁾）に焦点を当て、彼らが学校現場でどのような職務や役割を担っているのかという職務実態に関する半構造化インタビューから、非正規教員特有の任用⁽²⁾上の問題点に接近することを目的とする。

今日の学校現場において、非正規教員と呼ばれる教員の急増が叫ばれて久しい。また、そのような教員の非正規化の動きが教育水準の維持向上に支障をきたすと考えられている。文科省初等中等教育局財務課(2012)が公表したデータによると、平成 17 年度には全国教職員全体の 12.3%、8.4 万人であった非正規教員の割合、実数は、毎年増加を続け、平成 24 年度には全体の 16.1%、11.3 万人と増加の一途を辿っている（下図）。

文科省の見解によると、非正規教員増加の背景には、団塊の世代大量退職に伴う年齢平準化のための採用調整や、学力問題への対応や生徒指導の充実を目指す少人数学級施策の実現等を挙げてい

る。つまり、非正規教員の雇用によって、「多様な教育ニーズへの対応が可能となることは十分想定できる」（青木・神林 2013）。また、橋野（2015）は非正規教員の活用は雇用創出策の一環でもある側面を指摘している。以上から、今日の学校経営・運営上の諸課題からの脱却の志向に留まらず雇用創出の観点においても非正規教員の任用を積極的に捉えようとする向きがある。

一方で、教職員人事にかかる一連の制度改革が非正規教員増加の背景であるとの指摘もある。つまり、2001 年に非常勤講師が国庫負担の対象になったことを皮切りに、都道府県による教職員給料・手当の主体的な決定が可能になり、義務教育費国庫負担金の総額裁量制導入が組み込まれることにより、非正規教員増加を助長する制度構造へと転換されたと言える。これにより、特に財政力の乏しい自治体を中心に正規教員の非正規化が看取されるようになった。したがって、財政上の問題から非正規教員の任用に頼らざるを得ない消極的任用という側面も含んでおり、非正規教員の任用それ自体が非常に複雑な問題を抱えていると言える。



2. 先行研究の検討

上述するように、非正規教員任用に関する議論・実態は多様化の様相を呈している。それ故に先行研究も各領域から言及されている。例えば、非正規教員個人に焦点を当て、彼らのキャリア形成上の課題に接近を試みようとする研究(金子 2014 など)や、非正規教員が学校組織に参入することによる学校運営への影響を分析しようとする研究(青木・神林 2013 など)、さらには制度構造の観点から非正規教員増加について論じようとする研究等に大きく分けることができるだろう。このように非正規教員を対象とした研究は徐々に蓄積されつつあり、今後も各領域からのアプローチが期待される。

しかしながら、今日の研究動向を追うと、非正規教員(当事者)をどのように採用、契約し、配置すべきなのかという人事行政上の視点が欠落していると思われる。人事行政という観点から非正規教員を捉えることは、彼ら個人のキャリア形成上の課題を乗り越える手立てを提供し、学校運営にかかる諸影響に対する具体的な対策を講じる等、各領域における研究の発展に資する基盤となり得る。さらに、彼らの人事上の実態や任用上のプロセスにおけるブラックボックスを解明することは、人事行政研究に残された課題の1つである。これら課題の解明がひいては学校における教育水準の維持、向上に資する方策を提供するための基盤となるものである。

また、多様な教育的ニーズへの対応や財政上の要請のみならず社会的な要請(多様な働き方)等から非正規教員の需要は今後より一層見込まれる。これらを踏まえると、非正規教員に係る人事行政研究には学術的・社会的意義があると考えられる。

そこで本稿では、まず「非正規教員」概念の類型を行う。「非正規教員」の多様性を指摘したのち、若年常勤講師に着目する本稿の意義を明確にする。そのうえで、若年常勤講師への聞き取り調査から任用上の問題点に接近を試みる。職務実態からのアプローチに着目する意義は、任用の帰結としての具体的な影響の一端を捉えることが可能であると考えられるからである。つまり任用と学校経営との関連を捉える試みとして重要な視点の1つになり得るだろう。

II 「非正規教員」概念の類型

1. 「非正規教員」の類型

そもそも「非正規教員」と表現した際、彼らは制度的・社会的にも後述するような多様な身分を内包する概念である。したがって、まず彼らの身分を整理・類型することで、本稿が着目する若年常勤講師の位置づけを明確にする。

(1) 雇用形態

任命権者が非正規教員を任用する場合、①臨時的任用職員(常勤講師)と②非常勤講師という大きく2つの雇用形態のいずれかで採用する。

臨時的任用職員(常勤講師)について、地方公務員法第22条の2には「人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、六月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない」と規定されている。加えて、産休法、育児休業法によって任用される常勤職の講師が臨時的任用職員(常勤講師)となる。先の地方公務員法のように、臨時的任用職員(常勤講師)の任用期間は6か月、1回の更新で約1年の任期である。彼らは校務分掌を担うだけでなく、学級担任を務めることが可能であり、多くの臨時的任用職員(常勤講師)は正規教員とほとんど変わらない職務内容をこなしているのが実態であり、臨時的任用職員(常勤講師)の特徴として指摘できる。この点については3章で詳述する。

一方、非常勤講師とは、文字通り常勤講師ではなく、担当する授業のみを受け持つパートタイムの講師である。授業を行った時間数のみの給与が支払われることから、長期休暇中など授業がない期間は無給となる。また、常勤講師と異なり校務分掌や学級担任として配置されないことが非常勤講師の特徴である。

上述の通り、大きく2つの形態で非正規教員の身分は捉えることができるが、1988年の教育職員免許法改正により創設された「特別非常勤講師」

制度も存在する。これは、教員免許を有しない者を非常勤の講師に充てる制度であり、優れた知識や技術を有する社会人を学校教育に活用することにより、学校教育の多様化への対応とその活性化をねらいとしている（文科省 HP）。しかし「近年、その活用は十分な機能を果たしておらず量的に減少傾向」であり（青木・神林 2013）、彼らの活用のための有効な展開方策が期待される。

（２）教職員定数

非正規教員採用の基盤になる正規教職員の採用・定数は法的に規定されている。正規教員の採用・定数にかかる法制度として、義務標準法（公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律）が挙げられる。末富（2015）が教職員定数について以下のように整理している。つまり、教職員定数といった場合、「基礎定数」と「加配定数」に分けることができる。前者は、学校数・学級数等に応じて算定されるもので、後者は国の政策的必要性にもとづいて予算措置されるものである。両者を加算したものを教職員定数（標準定数）と一般に呼称する。

非正規教員が増加した制度的背景には、2001年の義務標準法改正によって、教頭・教諭等の定数を非常勤講師に換算できることが可能になったことに加えて、2004年に導入された義務教育費国庫負担金の総額裁量制が導入されたことに起因する。これにより、各自治体の運用次第で「標準定数」以上に採用する場合や「標準定数」への非正規教員の活用が可能になった。つまり、自治体によっては、常勤教職員で配置すべき標準定数内で非常勤講師等によって振り替える場合や、標準定数以上に採用することで少人数学級等の実現を目指す場合がある。このような状態を、特に前者を①定数崩し、後者を②上乘せ、などと呼ぶ。

（３）給与負担者

非正規教員を含んだ教職員の人件費を負担する主体として都道府県と市町村とが存在する。それぞれ一般的に、①県費負担教職員、②市町村費負担教職員と呼ばれる。

「設置者負担主義」の原則から市町村立小中学校等の教職員への給与は市町村が負担することになっている。しかしながら、その給与については給与水準の確保と一定水準の教職員の確保を図り、教育水準の維持向上を図る観点から都道府県が負

担することと規定されている（市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条）。この規定に則って採用される教職員をいわゆる県費負担教職員と呼ぶ。県費負担の常勤講師あるいは非常勤講師といった場合は、定数の枠内で雇用する「定数崩し」あるいは、定数以上に雇用する「上乘せ」である2つのパターンが可能性として考えられる。

一方、市町村費負担教職員とは、2006年度に法改正された市町村費負担教職員制度に基づく教職員である。市町村費負担教職員制度は地方分権改革の一環とする「構造改革推進のためのプログラム」において810市町村費負担教職員任用事業として特例措置が認められたことに端を発する。展開過程に関しては押田（2008）に詳しい。県費負担教職員制度の原則の下、市町村費負担教職員の雇用が可能になったことで、「原則と補完の構図が形成された」（阿内 2010）。ただし、どの講師が県費負担で雇用されて、市町村費負担で雇用されているのかについて実態把握は全国レベルではなされておらず、今後正確な実態調査が求められる。

（４）非正規教員の年齢層

非正規教員には様々な年齢層が存在している。教員年齢構成の平準化のために再雇用という形で①ベテラン層である退職教員を雇用する場合が今日において行われている一方で、「正規教員」予備軍ともいえる②若年層の非正規教員も存在している。しかしながら、どの年齢層がどの程度の規模で雇用されているのかについて把握できるデータは見当たらない。ただし、推定ではあるものの、「正規教員」予備軍と再雇用教職員に関しては「学校教員統計調査」でおおよそ把握できる。例えば金子（2014）の調べに則り、「平成22年度学校教員統計調査」の結果を参照すると、平成21年度間の公立小学校採用者1万6994名のうち、採用前の状況が「臨時的任用及び非常勤講師」が6766人で、採用者の39.8%を占めている。しかしながら、彼らが若年層であるとは言い切れない。従って前項同様に、正確な実態把握がまずもって求められるだろう。

2. 若年常勤講師の位置づけ

以上、「非正規教員」を法制度的な側面から類型を試みた。前項の類型を踏まえると、単純に4項に2つほどの小項目に細分化できるため、16パタ

ーン程度の非正規教員が存在することになる。もちろん、現実的に雇用形態や年齢層以外は自治体側及び本人のみが知りえる情報であるため、第3者が当事者を正確に分類することは難しい。それだけでなく、統計的に正確な実態を把握することは現段階では多くの困難を伴う。しかしながら、法制度面での雇用実態として多様な非正規教員が存在することが明らかになった。ここから指摘できることは、非正規教員に関する議論において彼らを一括りにして論じることが、「非正規教員」にかかる諸問題を単純化させることにつながりかねず、問題の本質を見失うことになる懸念である。

さて、今日の教員年齢構成上の問題から、退職教員の再雇用だけでなく、若年層の採用も増加している傾向にあるのは既述の通りである。多くの自治体において、「教員の量的確保」と「財政運用策」の2つの課題を解消するために非正規教員が注目されてきた。一方、正規教員を志望する若年層にとって非正規経験はキャリア形成プロセスの要素の1つになりつつある³⁾。つまり、「今日の教員のキャリア形成においては、将来へのリスクを覚悟しながら、不安定な非正規教員の身分を経て、ようやく正規教員の身分を拓くことができるという、そういうキャリアルートが決して珍しくない」（金子 2014）。したがって、「若年」層の非正規教員はいわゆる「正規教員予備軍」としての性格を有していると言える。

他方、「常勤講師」という身分は非正規教員の中で最も正規教員に近い存在であると言える。なぜなら、正規教員とほぼ同様の職務に就き、彼らの給与や年休といった各種待遇も正規教員と同水準レベルで保障されているからである。非常勤と比較すると常勤で雇用されることは、労働条件面で優位ではあるものの、有期契約であることから不安定な身分であることに変わりはない。また、今日の任用状況をみると、臨時あるいは上乘せとして任用されるのではなく、定数内雇用として正規教員と変わらない職務に従事している場合もある。

これらから、若年常勤講師は正規と非正規の狭間に位置づくアンバランスな存在として捉えることができる。しかしながら、先行研究の多くはより待遇や身分保障の乏しい「非常勤講師」に着目し、彼らを取り巻く制度構造や政策過程に焦点を置く傾向にある（阿内 2010、押田 2008 等）。つ

まり、若年常勤講師のアンビバレンスがもたらす問題点を探る研究はほとんど蓄積されていない。以上の問題背景から非正規教員全体の任用にかかる問題点を析出するためには、若年常勤講師に着目する必要があるだろう。

そこで次章では 20 代の常勤講師への聞き取りを行う。

Ⅲ 若年常勤講師任用にかかる諸問題

1. 調査概要

本章では、非正規教員への職務実態に関する半構造化インタビューから考察を行う。調査対象者は、福岡県内の小学校・中学校で勤務している若年常勤講師の2名（ともに男性）である。調査対象者の詳しい属性は表1に載せている。

表1 調査対象者の属性

氏名	年齢	所属	非正規教員経験年数	インタビュー実施日
A先生	20代	D町立 I小学校	1年目	平成27年 10月13日
B先生	20代	E市立 M中学校	3年目	平成27年 10月12日

調査対象者は、職務実態に関する調査であることから「正規教員」志望の有無や年齢等を勘案して選定を行った。またインタビュー内容は具体的に、①どのような職務を担っているのか、②正規教員との差を感じるのか、③非正規教員を経験することについて、の3点を中心的項目と設定した。これらから任用上の問題点への接近を試みる。

2. 調査結果

2名のインタビュー結果を分析すると、①「正規教員との差異」ほとんど感じておらず、②「常勤講師としての立ち位置」に対する葛藤を抱き、最終的に③「任用システムへの疑念」へと繋がっていく。

そこで、2名の発言から代表的な語りを取り出

し、上記項目に関する考察を行う。なお、本文中において発言内容を引用する際は、発言者と発言番号を【】内に表記する。

(1) 職務内容

職務内容に関して、両先生から以下のような発言を得ることができた。例えば、

A 先生：実は仕事は楽しいです。仕事が楽というわけでもないですが。たしかに採用試験前は大変でした。【A:1-1】

B 先生：かなりきついです。休みがないからね。夏休みから部活動メインになってしまったからなおさら。採用試験に向けた勉強ができない。夏休み入る前までは部活動はサブで入っていたからと言って楽ではなく、相当きつい。今まで顧問していた先生が倒れてしまったから、部活も引き継いだかたち。【B:1-1】

といった発言である。職務に対する楽しさ・多忙感が生まれる背景として校種の違いを考慮しなければならないものの、採用試験前の時間的余裕の無さは共通していると言えるだろう。ただし、彼らが常勤講師という身分であることを踏まえると、採用試験に関する配慮はないのが当然であるという見方もある。

(2) 正規教員との差異

前項では彼らの置かれている職務上の一側面を示した。彼らは常勤講師として勤務する中で、また「正規教員」を志望していることから、自分たちの置かれている立場を正規教員と比較している。例えば、

A 先生：(正規の先生たちと) 違うところなんてほとんどない。正規だけだと思っていた研修も多いし。例えば授業改善研修とかね。【A:2-1】

B 先生：常勤講師は正規とほとんど仕事は変わらない。校務分掌もあるし自分は違うけど担任を持っている講師もいる。【B:2-1】

という発言である。「若年層」で「講師」であるか

らとって職務内容やその量は正規教員と差異があるわけではないことが改めて看取できる。ただしA先生は以下のように唯一、正規教員との違いについて具体例を示して発言してくれた。

A 先生：ただ、研修の会場に行くときに、車で行くんだけど、その時に仮に事故を起こしてしまったら、正規教員は保険が下りるけど、自分みたいな講師は保険が下りないってというのは聞いたことがある。そのくらいかな、違いで思いつくことは。【A:2-2】

この発言は正規教員との雇用条件・福利厚生面での差異である。いくつかある雇用条件等の差異の中で、唯一この内容にのみ発言したことから、雇用・労働上の諸条件について関心が低いことがうかがえる。なお、この点を含めた非正規教員の労働上の諸問題に関する課題に関しては別稿に期すことにする。

以上が正規教員との差異に関する発言である。「正規教員とほとんど変わらない」常勤講師の職務内容であることに起因して、彼らは常勤講師という立場に対して悩むことになる。

(3) 常勤講師としての立ち位置・葛藤

両先生は学校現場での職務をこなしていく中で、自らが置かれている立場を「常勤講師としてあるべき姿」と関連させながら悩み・葛藤していることが明らかになった。A先生は、

A 先生：仕事内容はほとんど一緒に、別に「講師だからね」、なんてことで見られない。「若手」か「ベテラン」で分けられているような空気はあるけどね。「講師」か「正規教員」で分けて見られているわけではないかな。もう「一教師」として見られている。【A:3-1】

と発言している。A先生の場合、「一教師」として見られると理解する契機があった。それは

A 先生：この前、それこそ正規の先生から言われたんだけど、「A先生は担任を持っているんだから、自分は講師だから・・・って考

えじゃおかしいからね」って言われた。そのとき、ああ確かにな、って思ったよ。子どもから見れば「先生」だもんね。正規・非正規っていう 2 項対立はない。

【A:3-2】

という正規教員からの指摘であった。身分上、常勤「講師」ではあるが「一教師」として職務に当たる必要性を認識しようとしていることが伺える。一方、B 先生は「一教師」として振る舞わなければならない認識を持ちつつも、1 年契約であるうえに正規よりも多忙であるという自己認識のもと、

B 先生：教師って授業に留まらず、自分の生き方・生活を子どもに伝えていかないといけない中で、ふとした時に、自分って今何してるんだろ？とは思うよね。(採用試験に) 早く受からないとね。【B:3-1】

と発言している。いち早く採用試験に合格する必要性を前提としつつ、常勤講師として子どもたちに何を伝えられるのかという指導上の「葛藤」が看取できる。同様に A 先生も

A 先生：さっきも言ったけど、子どもたちにとってみれば全員「先生」。管理職からも正規として見られる。管理職から「採用試験のための時間づくりは言い訳だよ。子どもたちにとっては先生ですから。」と言われて、正直、「なるほど、そうだよな」って思った。試験勉強の確保も大事だろうし、逆に、それを蔑ろにしてでも講師の職を全うするのも、どっちも納得できる。【A:3-3】

という「常勤講師としての立場」に関する発言をしたことを踏まえると、ここに若年常勤講師特有の悩み・葛藤を指摘できるのではないだろうか。

(4) 任用システムへの疑念

彼らは常勤講師として任用するシステムに対して若干の疑念を抱いていることが明らかになった。特に B 先生は、

B 先生：講師の最大の目的は採用試験に受かるこ

とだと思う。なのに、そういった仕事量だから、ないがしろにされている感じ。

【B:4-1】

と若年常勤講師の目的をそのように捉えた上で、

B 先生：やっぱり 1 年で講師生活を終えるのは難しい。それは、子どもと接して彼らを理解するための時間や、それこそ部活の指導をするにも時間足りない、あと、勉強時間のなさから講師という身分からもね。どれをとっても 1 年は短い。【B:4-2】

と 1 年間という有期が持つ問題点を提起した。それに関連して、B 先生から、

B 先生：やっぱり、講師として使うなら、それなりの措置とか指導を入れてほしいね。例えば、ある仕事をさせない代わりに、勉強時間を確保させるようなシステム。それか、先生たちの(講師に対する)認識があるかな。結局なあなあになって、(講師を)使えたらオッケーみたいな職場環境なんだよね。【B:4-3】

という発言を得た。同様に A 先生も今の常勤講師の制度に対して否定的であることを前提に置いた上で、

A 先生：「指導方法工夫改善」というものに講師が担当している。これは授業の補助をすることに専念するんだけど、限定的に授業もしたりする。今は自分と同期の若い先生がやっているんだけど。このシステムだったら、学校現場を無理なく経験できる。もちろん担任みたいに継続的には関われないけど。17 時～18 時ころには帰る。そしたら採用試験の勉強時間確保できるし。非正規な講師としての在り方としてはとても良いシステムなのかなって感じた。【A:4-1】

という発言を得た。B 先生と同様に常勤講師の任用に対して疑念を抱きつつも、「指導方法工夫改善」

用に対して疑念を抱きつつも、「指導方法工夫改善」担当での任用を部分的に評価している。つまり、校内での配置を工夫することによる効果的な講師活用の可能性を示唆するものであり、ひいては非正規教員任用の在り方を検討する上で重要な指摘であると言える。

IV おわりに

本稿では、まず「非正規教員」の類型を行った。その上で若年常勤講師に着目をし、彼らの任用上の問題に接近を試みることで、非正規教員任用の在り方に関する示唆を得た。

本稿では、まず、「非正規教員」の類型は①雇用形態、②教職員定数、③給与負担者、④年齢層、という4つの観点からそれぞれ2つほどの小項目に細分化した。この類型から指摘できることは、「非正規教員」という概念を用いることで多くの含意を内包させた議論への懸念である。例えば、教育新聞（2012年6月28日号）では、国による「非正規教員」の「正規化」に関する議論を報道している。しかし、「非正規教員」の持つ含意を踏まえない議論は、「多様な教育ニーズへの対応」や「多様な働き方」等における非正規教員活用のメリット・可能性を安易に捨象することになる。したがって、人事行政研究においては、どのような非正規教員が学校経営やキャリア形成等にいかなる影響を与えるのかといった実証的な研究の蓄積が求められる。

次に、若年常勤講師への半構造化インタビューから、非正規教員の任用上の問題点へ接近を試みた。分析の結果、①「正規教員との差異」をほとんど感じておらず、②「常勤講師としての立ち位置」に対する葛藤を抱き、最終的に③「任用システムへの疑念」へと繋がっていく過程を明らかにした。

若年常勤講師任用にかかる諸問題の一端が後述の通り析出された。つまり、現場の文法やルール、規範、法制度等を含んだ「制度」間での整合性に関することである。具体的には、正規教員を志望している彼らは、子どもたちとの関わりを大切にしたいという思い【A:3-3】【B:4-2】と、採用試験の合格【B:4-1】という、「一教師」としての立ち

居振る舞い（規範）と自らの「キャリア」形成（法制度）との狭間で悩み・葛藤している傾向である。また、「任用システムへの疑念」において、両先生は常勤講師の任用制度に対して否定的であった点である。ただし、A先生の部分的な評価【A:4-1】に関する発言から、常勤講師に係る制度・運用実態についてより深い分析が今後必要になると考える。なお、前述の通り、非正規教員の正規化への議論が展開されているが、正規化によって非正規教員任用にかかる問題が解消されるとは言いきれず、「制度」間の整合性という構造を解明する必要があるだろう。

以上から、本稿の目的は一定程度達成できたとと言えるものの、やはり多くの研究課題が指摘できる。まず、「非正規教員」の実態把握の難しさである。文科省による実態調査は実施されているものの断片的であると指摘せざるをえない。正規雇用ではない点や、欠員が生じた場合等に随時に採用するという臨時性に鑑みると、正確な統計の実態把握のための方策を設計する必要がある。

次に、調査対象者数の少なさである。今後は対象者を増やしていくことで考察の妥当性を高める必要がある。今回のインタビューでいくつかの共通部分を確認することができたものの、彼らの意識傾向を一般化することはできない。したがって、本稿は、その前段階としての基礎的研究としての位置づけとなる。

【注】

- (1) ほとんどの教育委員会 HP において、「臨時的任用職員（常勤講師）」と表記している点から、本稿では「常勤講師」を使用する。
- (2) 地方公務員法第17条より、任用とは一般的に、採用・昇任・降任・転任を指す。しかし、本稿では任用と学校経営等との関連を捉える試みとして、任用後の諸影響も任用上の問題として捉える。
- (3) 井上ら（2007）の調査によると、「常勤講師経験が将来正規教員をしていく上でよい経験になる」というインタビューイの発言を掲載している。

【参考・引用文献】

- ・ 阿内春生 (2009) 「2001 年義務教育標準法改正の経緯とその意義に関する一考察」『早稲田大学大学院教育学研究科紀要別冊』17 号-1、pp. 285-295。
- ・ 阿内春生 (2010) 「県費負担教職員制度下における市町村費負担教職員制度の前史的事例に関する検討—旧 A 町の複式解消を目的とする町費負担教員雇用の実践—」『日本教育経営学会紀要』第 52 号、pp. 50-64。
- ・ 青木栄一 (2013) 『地方分権と教育行政—少人数学級編制の政策過程』勁草書房。
- ・ 青木栄一、神林寿幸 (2013) 「第 6 章 非常勤講師の配置が教員業務に与える影響」調査研究等特別推進経費調査研究報告書、最終報告書 (国立教育政策研究所) 『Co-teaching スタッフや外部人材を生かした学校組織開発と教職員組織の在り方に関する総合的研究』 (研究代表者 葉養正明)。
- ・ 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 号、pp. 515-531。
- ・ 鶴養幸雄 (2012) 「『非正規』な公務員という存在」立命館大学政策科学会 『政策科学』19 卷 3 号、pp. 197-224。
- ・ 岡部悟志 (2007) 「仕事満足にみる若年非正規雇用の現代的諸相—非正規・男性・未婚に着目して—」『理論と方法』第 22 卷 2 号、pp. 169-187。
- ・ 小川正人、山下絢 (2007) 「義務教育国庫負担金総額裁量制の運用実態」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第 47 号、pp. 471-489。
- ・ 押田貴久 (2008) 「市町村費負担教職員制度の導入と全国展開に関する一考察」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢』第 27 号、pp. 69-80。
- ・ 学校運営問題研究会編著 (1988) 『学校の人事・文書・財務』学陽書房。
- ・ 金子真理子 (2014) 「非正規教員の増加と問題点—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 号、pp. 42-45。
- ・ 川上泰彦 (2015) 「学校スタッフの量的拡大と非正規雇用化—市町村費負担職員に着目して—」『佐賀大学文化教育学部研究論文集』第 19 卷 2 号、pp. 53-64。
- ・ 上林陽治 (2013) 『非正規公務員という問題：問われる公共サービスのあり方』岩波書店。
- ・ 教育新聞 (2012 年 6 月 28 日号) <http://www.kyobun.co.jp/opinion/20120628.html> (最終アクセス: 2015 年 11 月 18 日)。
- ・ 高妻紳二郎 (2012) 「教員の資質能力の向上に資する人事行政の課題—『養成=採用=研修の一体化』をめぐる議論の再検討—」『日本教育行政学会年報』第 38 号、pp. 2-18。
- ・ 末富芳 (2014) 「教職員定数とはなにか」『教職研修 2015. 8』、pp. 86-88。
- ・ 太郎丸博 (2009) 『若年非正規雇用の社会学：階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会。
- ・ 橋野晶寛 (2015) 「地方教育政策の政治化と民主統制」『北海道教育大学紀要、教育科学編』第 65 卷 2 号、pp. 1-15。
- ・ 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教育の場合を中心に—」龍谷大学大学院法学研究 『法学研究』15 号、pp. 99-115。
- ・ 文部科学省 「教職員定数改善の必要性」http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afiel_dfile/2012/09/18/1325940_03.pdf#search=%E6%95%99%E8%81%B7%E5%93%A1%E5%AE%9A%E6%95%B0%E6%94%B9%E5%96%84%E3%81%AE%E5%BF%85%E8%A6%81%E6%80%A7 (最終アクセス: 2015 年 11 月 18 日)。
- ・ 渡辺恵子 (2005) 「義務教育費国庫負担制度の『総額裁量制』への移行についての考察」『国立教育政策研究所紀要』第 134 集、pp. 129-142。