

## 教員の非正規化を取り巻く社会動向：90年代の財界 に焦点を当てて

原北, 祥悟  
九州大学大学院人間環境学府：博士後期課程 | 日本学術振興会：特別研究員

<https://doi.org/10.15017/1932044>

---

出版情報：教育経営学研究紀要. 20, pp.33-41, 2018-03-29. The Laboratory of Educational Administration, Educational Law Graduate School of Kyushu University

バージョン：

権利関係：

# 教員の非正規化を取り巻く社会動向 —90年代の財界に焦点を当てて—

原北 祥悟  
(九州大学／大学院生)

- I はじめに
- II 教員の非正規化にかかる諸制度
- III 90年代の教育改革と財界
- IV おわりに

## I はじめに

本稿の目的は、教員の非正規化の遠因としての社会動向を90年代の財界に焦点を当てて整理するものである。

周知の通り、教員の雇用は非正規化の様相を呈している。いわゆる教員採用試験を突破して任用されるフルタイム（正規）の教員だけではなく、臨時的に任用される教員（常勤講師）や特定科目のみを担当する非常勤講師、再雇用されるベテラン教員など多岐にわたっている。

常勤講師や非常勤講師は不安定な身分を抱える「非正規教員」としてしばしば問題化されている。不安定な身分のまま教職に就くものの、正規教員へのキャリアアップを目指すサポートの乏しさなどキャリア形成上の問題が取り上げられている。個人の問題だけではなく、学校組織にとっては校内人事を難しくさせる要素（白井 2016）であり、職員会議において非正規教員自身による発言の機会が実質的に保障されていない（前屋 2017）こと

など、教育水準の維持向上をめぐる問題としてもスポットが当てられている。

このような非正規教員をめぐる問題が注目されるようになった背景の一つにその量的な増加がある。文科省（2012）によると、平成17年度時点で8.4万人（全国教職員全体の12.3%）いた非正規教員が平成24年度には11.3万人（全国教職員全体の16.1%）であり、その増加を確認できる。図1は非正規教員（常勤講師、非常勤講師、再任用短時間勤務者等）の実数及び、教職員全体に占める非正規教員の割合の推移を示している。

非正規教員の増加は教職員配置にかかる制度変化が要因の一つとして挙げられる。すなわち、90年代以降、急激な展開がみられた地方分権改革の文脈において増加したと言われている。しかしながら、地方分権改革と非正規教員の増加をめぐる関連性やメカニズムを解明した研究は管見の限りない。その理由は地方分権改革を対象とした先行研究の関心が、国と地方自治体の関係性の変化にあるからである。先行研究が関心を寄せる対象は

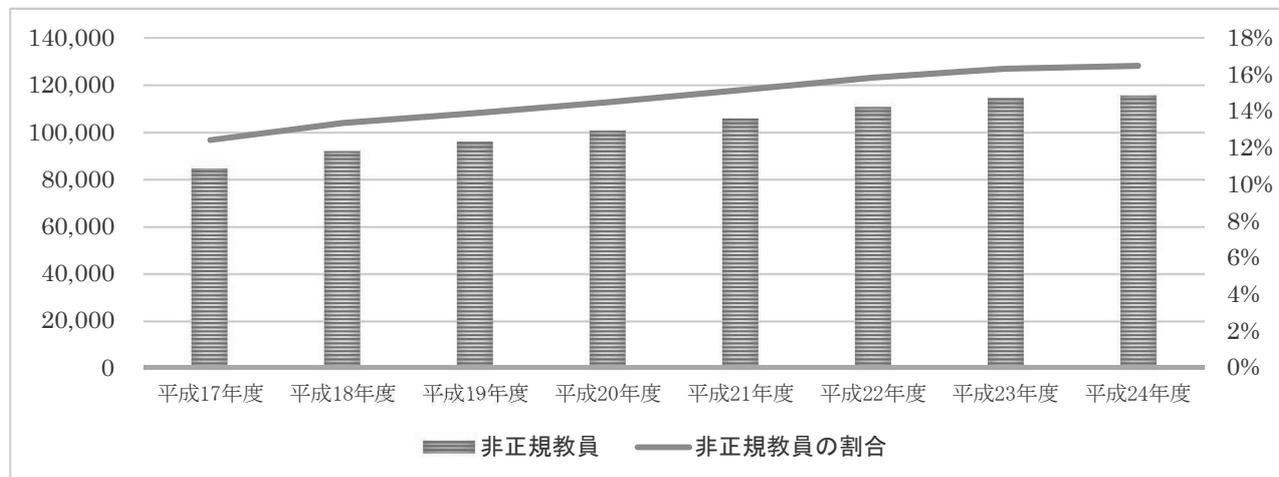


図1 非正規教員の現状（実数ベース）

地方分権改革やそれと関連深い構造改革の下、改廃の対象にもなった義務教育費国庫負担制度と教育委員会制度に傾斜していることが特徴である（小川・山下 2009、阿内 2009、小川 2010 など）。

他方で、青木（2013：62）は少人数学級編制の政策過程をめぐって分権改革が地方自治体の政策選択の余地を拡大させており、定数内での非常勤講師活用（2001年義務標準法改正）という教育行政水準の「切り下げ」という側面をもつ政策選択もあり得ると指摘する。このように地方分権改革と非正規教員の増加について言及する先行研究は少なからず存在するが、なぜ非常勤講師（非正規教員）の拡大を惹起する改革が（少なくとも結果として）受容されたのか十分に検討されているとは言えない。

その改革（制度の変化）を捉える際、90年代の社会動向を看過することはできない。詳しくは後述するが、90年代日本は、既存の政治経済体制が「行き詰まり」、「グローバル化への対応」が遅れ、「停滞」「空洞化」によってこのままでは「日本は衰退の一途」をたどることに強い危機感を抱く財界や「改革」を促す圧力、特に改革のスピードアップを求める圧力が強化（渡辺 1997）した時期である。特にここで重要な点は、この時期の文部（科学）省の態度が「財界の猛烈な意向を汲んで、新自由主義教育政策の方向へ転向」（井深 2016）したことにある。この転向は教員の雇用形態にまで影響を及ぼした遠因としてはたらいと推察できる。すなわち、教員の「非正規化」という現象は90年代の社会動向、とりわけ財界の「改革」に関する主張を整理することなしに捉えることはできない。

したがって本稿では、いわゆる「非正規教員」を取り巻く諸制度の状況を改めて概観する。そのうえで、90年代の財界や教育改革の動向を整理する中で教員の「非正規化」の遠因としての社会背景を捉える。

## II 教員の非正規化にかかる諸制度

### 1. 転換点としての義務標準法（2001）改正

教員の勤務形態は本来的には「フルタイム教員主義」のもと展開されてきた。それは、非常勤講

師（非正規教員）の増加は教育行政（学）がこれまで批判してきたこと（青木 2013）であることから逆説的に説明できるだけでなく、法制的には採用された教員の連続的な職能開発（professional development）のための「研修」（研究と修養）が保障（旧教特法 19 条、現行教基法 9 条）されている点からも説明できよう。ただし、「フルタイム教員主義」＝「正規教員のみ」の任用ではないことに改めて留意すべきである。地方公務員法第 22 条の 2 によって臨時的任用職員を置くことができると規定されており、「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」。従来はこのようにあくまで「緊急の場合」に限り非正規教員を配置していた。それは「非常勤講師」として特定教科を担当する教員も同様である。

しかしながら、既述の通り「フルタイム教員」を中心とした人事行政は変容しつつある。2001年に改正された「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」（以下、義務標準法）によって非常勤講師が国庫負担の対象＝「非常勤講師」の定数活用（いわゆる「定数崩し」）が可能になったことは教員の勤務形態多様化の大きな転機である。この法改正を契機に文科省は非常勤講師（非正規教員）活用に関する立場を変更したことが看取される。

立場の変更をめぐって、2001年義務標準法の改正のために文科省が設置した「教職員配置の在り方等に関する調査研究協力者会議」（以下、協力者会議）において非常に興味深い議論を展開している。「協力者会議」は平成 10 年 10 月 20 日（火）に第一回の会議が開催され、計二十回議論されたものである。なお、平成 12 年 5 月 19 日に報告書を提出している。ここで特筆すべきは、「非常勤講師」の活用は委員によって発案されたアイディアではなく、文部省事務局が第一回会議で取り上げたことを契機に制度化された点（原北 2018）にある。その背景には国・地方に共通する財政的な危機が共有されただけでなく、「学級崩壊」問題を発した世論の「少人数学級」に対する関心の高まりへの対応が挙げられる。他方、日本教職員組合（日教組）は非常勤講師の活用に疑問を抱きな

がらも「やむを得ない側面もある」(日本教育新聞 2000 年 6 月 2 日)と発言していることや、学級崩壊や教員のストレス、多忙感の解消を目指した「プラスアルファの教職員の弾力的な運用」(日教組中央執行委員・教育改革推進部長 神本美恵子、同上 1999 年 4 月 23 日)を求めていたことも、非常勤講師の定数活用＝義務標準法の改正の追い風になったことが推察されている(原北 2018)。ただし、この一連の議論で留意すべきは、文科省として非常勤講師の配置は「あくまで応急的な措置」(日本教育新聞 1999 年 9 月 10 日)として認識していた点である(矢野重典文部省教育助成局長)。このような「緊急性」を強調することは結果として日教組の受容を獲得することにつながり制度改正に至った可能性がある。この制度改正は「フルタイム教員主義」からの転換として重要なエポックとなる。文科省もこの制度改正に先んじて平成 12 年度予算に学級担任として配置可能な非常勤講師の派遣を組み込んでおり、非常勤講師施策の「転換点」(日本教育新聞 2000 年 2 月 11 日)と認識している(矢野重典文部省教育助成局長)。

なお、2001 年以降、義務標準法改正にとどまらず、他の制度改正を契機に様々なルートから非正規教員が誕生することになる。その一つに「再任用」制度がある。平成 14 年度から公務員の年金支給開始年齢が 60 歳から 61 歳に引き上げられることに伴って、「再任用」制度が平成 13 年度 4 月から施行された。具体的には、地方公務員法 28 条の 4 に「任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1 年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする職に係る定年に達していないときは、この限りではない」と規定されている。この再任用制度と義務標準法を利用することで、教員 OB のベテラン層を活用でき、所期の目的であった「学級崩壊」への対応を充実させることが可能になったのではないかと考えられる。

## 2. 教員の非正規化の強化

さらに 2004 年、義務教育費国庫負担制度に「総額裁量性」が導入されたことで非正規教員の活用は拍車がかかった。総額裁量性とは、都道府県に配当される教職員給与費の総額の範囲内であれば、

都道府県が諸手当や給与本体の金額、教職員の定数を自由に決定し運用することを認める制度である。その背景には義務標準法の運用弾力化を図ることが目指されていた(小川・山下 2007)。

総額裁量制導入に伴う大きな変更点は以下の二点である。先述のとおり、給与の種類・額を自由に決定できるようになった点である。給料・諸手当の費目ごとに国の水準を超える額は国庫負担の対象外であったが、費目ごとの国庫負担限度額がなくなり、総額の中で給与を自主的に決定できるようになった。もう一点は、教職員数を自由に決定できるようになったことである。教職員定数を超える部分は国庫負担の対象外であり、給与水準を引き下げると国庫負担額も減少したが、給与水準の引き下げにより生じた財源で教職員数を増やすことが可能になったのである。

この制度改正によって、財政的に逼迫しているなど様々な事情を抱えている自治体が「きめ細やかな教育活動の実施や教科学習等の充実」のために非常勤講師を採用している(小川・山下 2007)。義務標準法(2001)改正や総額裁量制の導入は自治体の自律的な政策選択を支えていると同時に、フルタイム教員主義からの転換を示す結果にもなっている(青木 2013)。

教員の非正規化はこのような政策の転換が支持されることによって拡大してきたと言える。このような 90 年代から 00 年代にかけて教職員の雇用や配置を取り巻く制度変化が展開された背景には、90 年代に急進した教育改革や日本社会の変動が遠因として位置づく。教育改革の主体である文部(科学)省の態度は 90 年代を境に「財界の猛烈な意向を汲んで、新自由主義教育政策の方向へ転向した」(井深 2016)と指摘されており、教員の非正規化への展開を捉える上ではまず、社会(本稿では財界に焦点を当てる)の動向を整理することが求められる。

## III 90 年代の教育改革と財界

### 1. 90 年代教育政策の概要

90 年代の教育政策は 80 年代のそれに大きな影響を受けながら展開された。80 年代は中曽根内閣による「行政改革」のための臨時行政調査会(第

二次臨調)の設置、その臨調「行革」の一環として1984年に臨教審が設置された。そこでは新自由主義に基づく教育政策論が、国家教育政策として初めて展開された(井深2016)点において特徴を有する。ただし、臨教審の新自由主義教育政策は日教組による批判、文部(科学)省の消極的態度等によってこの時期には実現されなかった(井深2016、中西・乾1997)。

しかしながら、90年代は後述するように社会状況が一変したことを契機に急展開を迎えることになる。「政治改革」とともに第二次橋本内閣による「経済・財政・金利システム・社会保障・行政および教育」の6大改革(1997年1月)がその起点である(井深1998)とみられており、教育を含む多くの分野・領域で「規制・標準化」から「自由化・多様化」の転換が目指された。

その具体的な教育改革として挙げられるものは、選択科目の拡大、評価基準の多元化、学校制度の複線化、学校選択の自由化(市川2002)など多岐にわたり、「教育キャリアの獲得や選択に関して私的 pursuit の自由を認め、促し、これに応じられるような『柔らかい』教育システムをつくる」教育自由化論が拡大した(中西・乾1997)。しかし、この「選択の自由」は同時に、「自己責任」の原則が伴っており、この二つをセットにした自由化論は新自由主義理念に特有のレトリックである(中西・乾1997)と指摘する。

このような一連の流れの中に教職員配置や学級編制に関する改革が実施され、「非正規教員」と呼ばれる教員が増加する契機となった。「自由化・多様化」の背景には既述の通り、新自由主義の理念が埋め込まれており財界がそれを支えている構図である。

そこで以下では、日本経済を牽引する代表的な団体である経済団体連合会、経済同友会、日本経営者団体連盟を取り上げ、教育や教職員の雇用に影響を与えたであろう主張・提言を整理する。

## 2. 90年代以降の社会(財界)の動向

90年代の日本はバブル崩壊によって経済不況へと突入した時代であり、「失われた20年」と表現される。低成長への移行や労働力過剰、円高による産業・雇用の空洞化、国際化の一層の進展、規制緩和・市場開放への要請、高齢化など社会全

体が大きな転換点に位置づいていた時期である。

経済成長率は、90年から順に、5.26、3.44、0.87、0.20、1.04、2.74、3.10、1.08、-1.13、-0.25、という数値をたどっており、マイナス成長が目立っていた。東京市場の平均株価(日経ダウ平均)は80年代後半に急上昇したものの、90年を境に急激に下落し、92年8月末には14,000円台へと推移した。消費や投資の抑制だけでなく、不良債権の増加と金融機関の業績悪化も深刻であった。物産価値の長期下落により、バブル期に膨れ上がった不動産業、建設業、流通業等の不動産関連業種向けの融資が滞り、不良債権の拡大につながった。これがひいては、大手金融機関の経営破綻を招くことになり、金融システムへの信頼低下や経済それ自体にも大きな影響を与えたのである。長期不況の大きな要因はこのような問題が複雑に絡み合った帰結として指摘できよう。

したがって、この時期は経済全体の成長が至上命題であり、財界は様々な仕掛けを講じることになる。その仕掛けこそ、いわゆる「自由化論」であり、結果として雇用や労働の在り方を大きく変化させた。

以下では、財界が教育界に求めた提言に加えて、日本社会全体における雇用・労働の在り方に関する提言を整理する。

### (1) 経済団体連合会の提言

経済団体連合会は教育改革との関連を視野に入れ『創造的な人材育成のための「五つの提言、七つのアクション」』(1996)を公表している。具体的な提言、アクションは以下の通りである。

#### 【提言】

- ・ 教育にかかわる規制緩和を進める
- ・ 教育機関の多様化・個性化を進め多くの峰を持つ教育体系を構築する
- ・ 複眼的評価の大学入試を行う
- ・ 思考力と体験を重視しつつゆとりある学校教育を行う
- ・ 家庭の教育力を回復する

#### 【アクション】

- ・ 採用時に学校名を聞かない一開かれた採用の推進と求める人材の明確化
- ・ 入社式がなくなる一過年採用への移行
- ・ 新卒にこだわらない一経験者採用(中途採用)の拡大

- ・ 個人のやる気と能力を引き出す一柔軟な処遇・評価制度の構築
  - ・ 「教育支援ネットワーク」を構築する
  - ・ 教員の海外派遣研修プログラムなど教育への支援活動に取り組む
  - ・ 「フォローアップ協議会(仮称)」を設置する
- 経団連の基本的な主張は「規制緩和」である。その背景には、戦後のいわゆる「追いつけ・追い越せ型」のシステムが制度疲労を起こしているという認識がある。「創造的な人材の育成に向けて～求められる教育改革と企業の行動～」の「はじめに」でその認識を窺うことができる。「今後の来るべき 21 世紀を展望すれば、わが国が目指すべき基本的な方向は、規制の撤廃・緩和を通じて、真に豊かで活力ある民間主導の市民社会を形成することである。そして、このような社会においては、あらゆる分野でいきいきと活躍する創造的な人材が求められ、こうした人材の育成が緊急の課題になっている。そのためには、個人の創造性の発揮を阻害している教育制度や企業の行動、組織風土を根本的に見直す必要がある」という。

教育改革として、カリキュラム編成や教材選択の弾力化、学校選択や教員資格の弾力化、飛び級など幅広くその「自由化」を主張している点の特徴である。これらを踏まえ中西・乾(1997)は「これまでの教育システムを壊してでも、『創造的な人材』すなわちエリートを選抜し、養成しようとする明確な主張」だと指摘する。すなわち、新自由主義的な視点がその根底に存在していることが分かる。このような視点は経団連だけではなく、以下に挙げる経済同友会の提言にも確認できる。

## (2) 経済同友会の提言

経済同友会は 1995 年 4 月に『学校から「合校」へー学校も家庭も地域も自らの役割と責任を自覚し、知恵と力を出し合い、新しい学び育つ場をつくろうー』という提言を発表した。ここでは学校の「スリム化」を目指し、新たな学校のコンセプトとして「合校」を提唱していることが特徴である。

「合校」とは、中核となる「学校(基礎・基本教室)」の周辺に「自由教室」と「体験教室」を配置して、これらがネットワークの形で緩やかに統合されたものとして捉えている。「合校」における「学校(基礎・基本教室)」は精選された

「基礎・基本」を習得することを通じて、子どもたちがその潜在的な可能性を伸ばす場として位置付けている。文部(科学)省に対してはこのことのみ責任を持つように提言する。「自由教室」とは、音楽、美術、演劇などの芸術科目を楽しんだり、自然科学や人文・社会科学の学習を多彩に発展させ、考える力と豊かな感性を育む場としている。「体験教室」とは、子どもたちが自然や様々な他人と触れ合い、ぶつかるなど、現実を体験するなかで、生きる力、生活する力を育む場としている。この 3 つを緩やかなネットワークに結ぶことで多様性のある子どもたちを育てることが見込まれ、「選択」や「個性尊重」などが図られることを期待している。経済同友会の主張は他の組織と異なり、具体的でソフトな提言となっているが、新自由主義的な価値観が埋め込まれているとして批判されている。

「これまで公教育を支えてきた仕組みや根拠に対して、政治・経済の側から違った見方が提示され」(植田 2005)るなか、中西・乾(1997)は、学校スリム化論をこれまでの学校のあり方に対する「大胆な」批判を含み、学校生活の権威的・管理主義的重圧から子どもたちを解放するかのような体裁を整えたものと指摘する。同じく室井(1997)は事実上、企業論理の支配(自由市場化)、公教育解体の方向を目指しかねないと批判している。すなわち、この提言には教員の役割を基礎・基本教室に限定することで、大幅な教職員削減を含むラディカルな公教育縮小論(中西・乾 1997)となっている。「学校スリム化」論は第 15 期中教審第一次答申(1996 年 7 月)にも少なからず影響を与えている点から、財界による提言のインパクトを窺い知ることができる。

さらに、本稿の関心である「非正規雇用」との関連において注目すべきは、「合校」の利点の一つとして挙げられている「外部機能の活用」についてである。教員の役割を「基礎・基本教室」に限定し、「自由教室」、「体験教室」ではアウトソーシングすることを検討している。「日本型雇用」の解体によって、後述するように非正規雇用が新たな雇用システムの中心に位置づけられる中、アウトソーシングによって派遣される人材の多くが不安定な身分のまま雇用される「非正規」であることが推察され、教職員の非正規化を正当化する遠因

としてはたらくことが看取される。

### (3) 日本経営者団体連盟の提言

日本経営者団体連盟による提言は労働者の雇用形態に焦点を当てている。企業は不況を乗り越えるために人件費の抑制や雇用調整が求められた。日本経営者団体連盟も経営環境の変化に対応するために、『新時代の「日本的経営」挑戦すべき方向とその具体策一』で企業の経営システムや人事・労務システムの新たな像を提示した。

表1 今後の労働力をめぐる環境変化

供給側	需要側
新規学卒者の減少	従業員構成の高齢化・高
高学歴者の増大	学歴化の加速化
高年齢者の増大	事業拡大・組織拡大の制
女子労働者の増大	約
転職希望者の増大	新規事業要員の内部調
パートタイム労働者	達の制約
の増大	ブルーカラー職種要員
派遣社員の増大	確保の困難性
ホワイトカラー職種	ホワイトカラーの増大
希望者の増大	と生産性向上との乖離
外国人労働者の増大	時短推進による要員増
職業選択・職業意識の	大
多様化	円高による限界事業の
	整理と海外事業所移転
	企業内余剰人員の顕在
	化
	リストラクチャリング
	と総合的雇用調整の必
	要性
	各種雇用形態従業員の
	混在職場化
	高度情報企業への転換
	と要員のアンバランス
	労働法制の強化による
	柔軟性の欠如

「新時代の日本的経営」の基本理念は「人間中心（尊重）の経営」、「長期的視野に立った経営」の二つである。後者の理念を具現化した一つとして労働者を三つのグループに類型した点が特徴的である。つまり、雇用・就業形態の多様化と雇用システムの柔軟化方針を推奨したのである。その

背景（課題意識）には今後の労働市場をめぐる構造変化として上表の事項が見込まれているからである（日経連 1995）。

さて、労働者の三類型とは「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」である。

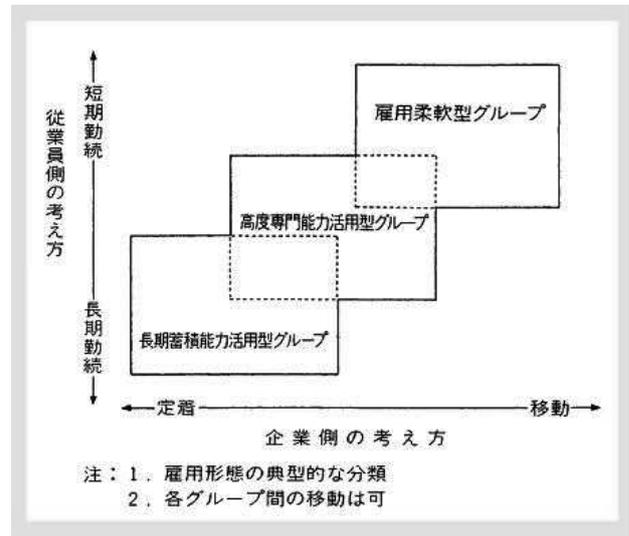


図2 三類型の関係性

「長期蓄積能力活用型」は従来の長期継続雇用と同一であり、能力開発はOJTを中心に、Off-JT、自己啓発を包括して積極的に行う。処遇は職務、階層に応じて考えるものである。

「高度専門能力活用型」は企業の抱える課題解決に、専門的熟練・能力をもって応える。必ずしも長期雇用を前提としない働き方である。Off-JTを中心とした能力開発で、処遇は年俸制にみられるように成果と処遇を一致させるものである。

「雇用柔軟型」は職務に応じて定型的業務から専門的業務を遂行できる人までさまざま、従業員側も余暇活用型から専門的能力活用型まで幅広いグループを指す。能力開発は必要に応じた形で、処遇は職務給などが考えられる。

低成長期、グローバル化に対応するためには日本型雇用という硬直的な雇用管理ではなく、労働市場の流動化に対応した柔軟で多様な雇用形態、処遇システムを用意する必要があるという課題意識の結果として先の三類型が構想された。これら三つの類型の関係性を図示したのが図2である（日経連 1995）。

この考え方をめぐって、法政大学大原社会問題研究所（2000）は長期雇用とフレキシブルな雇用

との「複合的編成」と指摘し、以下のように述べている。

「長期蓄積能力活用型」以外は非正規雇用を想定している点から、流動的な非正規従業員の拡大をはかるといふ雇用管理の方向を示したといふことができる。このような流れは、右肩上がりの成長が終焉したことで、日本の雇用拡大を支え、終身雇用慣行を可能にしていた条件がなくなったことを意味し、その限りでは、雇用情勢が悪化する事は避けられない。ただし、雇用情勢の悪化を招いたのは、成長率の低迷だけではないことに留意すべきである。すなわち、技術革新の影響である。情報化の進展によって、ホワイトカラーでも事務処理の合理化などが進んで仕事が規格化され、派遣労働者やパートタイムなど非正社員でも可能になったため、正社員の削減及び非正規雇用増加をもたらしたのである（法政大学大原社会問題研究所 2000）。

90年代の日本は、長期に及ぶ低成長、グローバル化、急激な技術革新という社会の大きな変化への対応を迫られており、企業は生き残りのために労働・雇用の在り方の大転換を実施したといえる。

以上、経済団体連合会、経済同友会、日本経営者団体連盟の主張・提言を整理した。規制緩和を求める自由化は停滞した日本経済を回復させる手段として位置づいていた。グローバル化した経済競争で勝ち抜くために人員削減や非正規雇用は「必要悪」として語られるようになったといえよう。それに関連しながら、教育界への提言はエリート養成を念頭に置いた主張が随所に確認できるだけにとどまらず、学校教育における「ハード面」としての「教員人事」にも及び、人員削減や非正規化という文脈が生起する遠因となったと推察される。

#### IV おわりに

90年代の文部（科学）省は「財界の猛烈な意向を汲んで、新自由主義教育政策の方向へ転向した」（井深 2016）と指摘されている通り、多くの教育改革は新自由主義の理念を帯びながら展開された。「教育界は信念や理念を欠き、事態を客観的に分析することもなく、その時どきの世論に迎合し、

その場その場の出来事に対処するための小手先の改善策を続けた結果、90年代は改革の連続であったが事態は悪化の一途をたどった」（市川 2002）ため、90年代は「教育改革によって失われた10年」であったと批判されている（市川 2002、苅谷 2001）。一方で、教育行政の分権改革や規制緩和は「外部の改革文脈を震源として、それへの文部（科学）省による受動的対応」（荻原・村上 2012）であり、非常勤講師（非正規教員）の増加は教育行政（学）がこれまで批判してきたこと（青木 2013：62）である。

以上を踏まえると、教員の非正規化を取り巻く制度変化は様々なアクター（文科省、都道府県教委、市町村教委、自民党文教族、日教組、財界など）による「受容」と「抵抗」の力学の中で形成されたと言える。今後は各アクターによる行動をつぶさに分析することで、なぜ教員の「非正規化」が正当化され制度改正へと結びついたのか明らかにしたい。

#### 【参考文献】

- ・ 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、285-295頁。
- ・ 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
- ・ 市川昭午（2002）「90年代—教育システムの構造変動」『教育社会学研究』第70集、5-20頁。
- ・ 市川昭午（2006）『教育の私事化と公教育の解体』教育開発研究所
- ・ 市川昭午（2010）『教育政策研究五十年—体験的研究入門』日本図書センター
- ・ 乾彰夫（2008）「不安定化する若者をめぐる状況の性格と日本の特徴—失業・非正規雇用と労働市場規制—」『教育科学研究』第23号、31-41頁。
- ・ 井深雄二（1999）「わが国における1990年代『教育改革』の背景」『名古屋工業大学紀要』第50巻、21-30頁。
- ・ 井深雄二（2016）『戦後日本の教育学—史的唯

物論と教育科学一』勁草書房

- ・ 植田健男 (2005)「社会構造の変化と学校」『日本教育経営学会紀要』第 47 号、200-203 頁。
- ・ 上原健太郎 (2016)「正規教員を目指すことはいかにして可能か—沖縄の非正規教員を事例に一」『都市文化研究』18、71-83 頁。
- ・ 臼井智美 (2016)「学校組織の現状と人材育成の課題」『日本教育経営学会紀要』第 58 号、2-12 頁。
- ・ 王思慧 (2003)「新時代の日本的経営—日本の労務管理の新展開—」『一橋論叢』129 (6)、760-778 頁。
- ・ 小川正人 (2010)『教育改革のゆくえ—国から地方へ』ちくま新書
- ・ 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、471-489 頁。
- ・ 荻原克男、村上祐介 (2012)「地方教育行財政の改革と変容」日本教育行政学会研究推進委員会『地方政治と教育行財政改革—転換期の変容をどう見るか—』福村出版、11-28 頁。
- ・ 金井利之 (2012)「教育行政への『改革』のインパクト」日本教育行政学会研究推進委員会『地方政治と教育行財政改革—転換期の変容をどう見るか—』福村出版、142-161 頁。
- ・ 苅谷剛彦 (2001)『階層化日本と教育危機』有信堂
- ・ 上林陽治 (2016)『非正規公務員の現在—深化する格差—』日本評論社
- ・ 神林龍 (2017)『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会
- ・ 黒崎勲 (2006)『教育の政治経済学 (増補版)』同時代社
- ・ 経済団体連合会 (1996)『創造的な人材育成のための「五つの提言、七つのアクション」』
- ・ 経済同友会 (1995)『学校から「合校」へ—学校も家庭も地域も自らの役割と責任を自覚し、知恵と力を出し合い、新しい学び育つ場をつくろう—』
- ・ 伍加一道 (2014)『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社
- ・ 小柏円 (2010)「現代労働問題における『問題性』の抽出」大阪大学『年報人間科学』31、175-196 頁。
- ・ 佐藤眞 (2009)「近年の非正規雇用問題について」『岩手大学文化論叢』第 7、8、107-111 頁。
- ・ 下井康史 (2017)『公務員制度の法理論—日仏比較公務員制度研究』弘文堂
- ・ 中西新太郎、乾彰夫 (1997)「第三章 九〇年代における学校教育改変と教育運動の課題」渡辺治、後藤道夫編『講座現代日本 4 日本社会の対抗と構想』大月書店
- ・ 仁田道夫 (2011)「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』62 (3・4)、3-23 頁。
- ・ 西野史子 (2003)「若年失業・若年非正規雇用の増大と政策」『一橋論叢』130 (4)、379-394 頁。
- ・ 日本経営者団体連盟 (1995)『新時代の「日本の経営」—挑戦すべき方向とその具体策』日本経営者団体連盟
- ・ 早川征一郎、松尾孝一『国・地方自治体の非正規職員』旬報社
- ・ 原北祥悟 (2018)「義務標準法 (2001) の改正過程に関する考察—『非常勤講師』活用をめぐる議論を中心に—」『飛梅論集』第 18 号、49-63 頁。
- ・ 原北祥悟 (2016)「非正規教員の任用をめぐる研究動向に関する一考察—『個』から『組織』としての研究への展開動向に着目して—」西日本教育行政学会『教育行政学研究』第 37 号、19-30 頁。
- ・ 広田照幸、武石典史 (2009)「教育改革を誰がどう進めてきたのか—1990 年代以降の対立軸の変容—」『教育学研究』第 76 巻、第 4 号、2-13 頁。
- ・ 法政大学大原社会問題研究所編 (2000)『日本労働年鑑』第 70 集
- ・ 前屋毅 (2017)『ブラック化する学校』青春出版社
- ・ 益田仁 (2012)「若年非正規雇用労働者と希望」『社会学評論』63 (1)、87-104 頁。
- ・ 室井修 (1997)「学校をどのように変えようとしているか—背景と『学校スリム化』のめざすもの—」『和歌山大学教育学部教育実践研究指導センター紀要』Nm.7、15-18 頁。
- ・ 文部科学省 (2012)「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](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afiel_dfile/2012/09/18/1325940_03.pdf)（最終閲覧：2018年2月1日）

- ・ 労働政策研究・研修機構編（2012）『非正規就業の実態とその政策課題－非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』労働政策研究・研修機構
- ・ 労働政策研究・研修機構編（2017）『非正規雇用の待遇格差解消に向けて』労働政策研究・研修機構
- ・ 渡辺治（1997）「第I章 帝国主義的改革と対抗の戦略」渡辺治、後藤道夫編『講座現代日本4 日本社会の対抗と構想』大月書店

〈追記〉本稿は JSPS 科研費「非正規教員の任用実態に関する実証研究－任用プロセスとその特質に着目して－」（課題番号：17J06426）の助成を受けたものです。