

第7章

教職キャリアにおけるソーシャル・キャピタル： 過去の教員人事異動による社会的ネットワーク形成とその影響力

高木 亮

1. はじめに

近年、教育分野において「教職キャリア」をテーマとする研究が進展している。例えば、川上・妹尾・波多江・高木（2012）は「教職キャリアと人事の関係」に着目し、教師の人事異動や病気休暇・病気休職を従来の「実質的な研修の機会」や「危機」という「非日常」とらえるだけでなく、「誰もがキャリア（職業を中心とした人生観）の中で通過する可能性の高い転機」として再構成すべきことを提案している。また、高木・川上・波多江・妹尾（2012）は、精神疾患事由病気休暇に関わる統計の議論の中で、自治体別よりも学区が変わる異動のリスクの大きさなどを提示しつつ、ありふれた「病休」とその復職に対策をとるには養成・採用・異動・研修・昇進さらにその間に生じかねないキャリアの危機克服などを「教職キャリア」として総合的に議論することの必要性を指摘している。従来から“教師教育”として養成・採用・研修の効果のあり方については議論がなされてはいた。しかし、異動や昇進、さらに様々な危機等への適応を求められた教職の機会を検証した研究は高木他（2012）に限られている。異動・昇進を含めた教職キャリアの視点に立つと、「去る職場」と「新しい職場」において構築される教職員間の社会的ネットワークの重要性が浮かびあがる。

本稿では教員の異動とその際に生じる適応課題の探索を第一の目的としてインタビュー調査を実施した。そもそも異動時は文部科学省による分限処分調査において再三指摘されているように、精神疾患事由病気休職者が発生するきっかけになりやすく、比率としては異動初年度および翌年度で概ね6割近くを占めるといわれる（例えば、文部科学省，2011）。異動時の主に児童生徒対応や職務⁽¹⁾の変化や適応課題については、近年、波多江・高木・川上（2012）や川上（2009）によって検討がなされている状況である⁽²⁾。これらの成果を参照しつつ、本稿はさらに職場環境（environment of job）について注目することとした。これにより、学校組織の構造やそれをまとめる教育行政の地域性、さらに異動ごとに構築されることになる同僚らとの社会的ネットワークについての基礎資料収集を試みることを第二の目的としている。

ところで、上述の異動と社会的ネットワークのようなテーマは、先行研究が非常に限られており発展途上にある。教職研究に限らず、民間企業においても人事異動は研究として十分な蓄積があるとは言いきく、異動によりつくられる社会的ネットワークとその効果に関する研究は少ない。Makela & Suutari（2009）は国際的な企業における海外赴任経験についてのインタビュー調査を行う中で、社会的ネットワークを含むソーシャル・キャピタル（Social Capital; SC）の概念に着目している。そこでは、海外赴任によって構成される対人関係の成果としての「ポジティブなSC」とともに、赴任期間中に本社や主な市場から離れることにより生じる諸

々の資源の欠乏や対人関係の難しさ、つまり「ネガティブな SC」が生じることを明らかにしている。

学校組織内における教職員間のポジティブな社会的ネットワークの検討については、第 5 章において言及されている。本稿では、学校間あるいは自治体間にまたがる異動による社会的ネットワークは教師からどのように回想されるのかを分析・解釈することで、教職キャリア形成に対する社会的ネットワークの影響を明らかにする。

2. インタビュー調査の方法

調査対象と手続き

インタビュー調査は 2009 年度から 2010 年度にかけて 6 回行われた。教育事務所管区を意識しつつ調査対象の設定を行った。岡山県中学校教諭調査において 5 名の教諭（2009 年 9 月）、岡山県事務職員調査において 2 名の事務職員（2009 年 9 月）、倉敷市中学校教諭調査において 2 名の教諭（2010 年 3 月）、広島県中学校教諭調査において 2 名の教諭（2010 年 9 月）、福岡県中学校校長調査において 4 名の校長（2010 年 9 月）、岡山県教職員組合 X 支部調査（2010 年 9 月）において教職員組合活動に熱心な 3 名の教諭（いずれも現在は学校勤務）を調査対象としている。教諭についてはキャリアのなかで採用以前に数年程度高校教諭勤務経験を有する者もいるが、いずれも中学校教諭として採用されている。F 事務職員、G 事務職員ともに義務教育学校事務職員として採用になっており、小学校及び中学校の勤務経験を有する。表 7-1 は、大まかな異動の流れを備考に示した調査対象概要である。

表 7-1 調査対象概要

| 調査名称 | 実施時期 | 職位 | 性別 | 年代 | 備考 |
|-----------------|--------|--------|----|------|--------------------|
| 岡山市中学校教諭調査 | 2009.9 | A 指導主事 | 男 | 50 前 | 兵庫県教諭→備前事務所管区→教育行政 |
| | | B 教諭 | 男 | 50 中 | 美作→備中→備前事務所管区 |
| | | C 教諭 | 男 | 40 前 | 備前事務所管区（島嶼部→市街地）のみ |
| | | D 教諭 | 女 | 40 前 | 美作→備前事務所管区 |
| | | E 教諭 | 女 | 20 後 | 備前事務所管区市街地のみ |
| 岡山県事務職員調査 | 2009.9 | F 事務職員 | 男 | 30 前 | 美作→備前事務所管区 |
| | | G 事務職員 | 男 | 30 前 | 美作事務所管区（山間僻地→市街地） |
| 倉敷市中学校教諭調査 | 2010.3 | H 教諭 | 男 | 30 中 | 備中事務所管区のみ |
| | | I 教諭 | 男 | 30 前 | 備中事務所管区のみ |
| 広島県中学校教諭調査 | 2010.9 | J 教諭 | 男 | 30 中 | 備前→山口県高校→広島西部→広島東部 |
| | | K 教諭 | 男 | 20 後 | 広島東部→教育行政 |
| 福岡県中学校校長調査 | 2010.9 | L 校長 | 女 | 50 後 | |
| | | M 校長 | 男 | 50 中 | |
| | | N 校長 | 男 | 50 前 | 教育行政勤務歴 |
| | | O 校長 | 女 | 50 前 | 教育行政勤務歴 |
| 岡山県教職員組合 X 支部調査 | 2010.9 | P 教諭 | 男 | 50 前 | 専従経験あり |
| | | Q 教諭 | 男 | 40 後 | 専従経験あり |
| | | R 教諭 | 男 | 40 中 | |

調査協力者の勤務校異動の概要

教職員人事に関する数少ない量的研究である川上（2011）による教職員人事パターンの類型に基づくと、事務職員を除いていずれの教諭も県教育委員会教育事務所の管轄により人事が規定される状況下で、そのキャリアの大半を過ごしている。そのため、一部例外を除いて、大枠として岡山県は岡山市が政令指定都市化する以前の備前・備中・美作の3つの教育事務所管轄地域に、広島県は県西部の備後教育事務所管轄地域、さらに福岡県は県南部地域の中で正式採用後は異動を積み重ねたこととなる。なお、例外は多いものの、現在の当該各地区は岡山市の政令指定都市化に加えて、近年の倉敷市や福山市、久留米市の中核市指定により独自の教育センター設置が軌道にのっていることが人事異動に大きく影響している。中核市周辺の小規模な近隣市町村も結果として中核市を人事異動のルートから除くことで以前よりは限られた異動の範囲が形成されることとなる。このことは、本稿で報告する調査が県教委教育事務所の影響力が強い時代の公立義務教育教師の描写であり、今後の当該地域の人事異動の形態や社会的ネットワーク形成とは大きく異なるであろうことをあらかじめ留意する必要がある。そのような限定性と人数、質的調査という限界の上で、今後のより科学的厳密性のある検討の対象となるような仮説の提案を試みたい。

インタビュー調査の内容

当初の岡山市中学校教諭調査および岡山県事務職員調査では、人事異動による学校ごとの組織および学区特性による固有の負担や多忙、ストレスナーなどの適応課題を職務面や職場環境面に分けて半構造化面接法的な聞き取りを行った。その際、職場環境面における話題として同僚との関係や管理職のリーダーシップ、学校組織風土・地域教育経営の風土などが話題になる中で、異動や人間関係をめぐる教職キャリアの視点で特に強い話題として上がったのが「教職員組合の活動程度」と「教育行政勤務経験」であった。あわせて、従来は研究としてはあまり描写されてこなかった「人間臭い」社会関係のつながりや葛藤、さらに「不適格教員」や「指導力不足教員」のエピソードなどが強く人事や分掌といった職務を規定する要因として教職員が感じていることが示された。そこで、倉敷市中学校教諭調査以降のインタビュー調査においては職務面と職場環境面の適応課題にあわせて、教職員組合や教育行政の勤務体験とともに組合員と教育行政勤務者のイメージについても話題として尋ねている。

教育行政研究および戦後教育史研究において教職員組合に関する議論は少なくない（例えば、八木, 2005; 河上, 2006; 北神・高木, 2007等）。教職員組合の機関誌の立場や批判の立場（例えば、森口, 2010）などのそれぞれの立場があるが、教職員の勤務感・職務感において調査を交えた検討は少ない⁽³⁾。このことは教育行政勤務者についても同様で、Cinii等の文献検索においても「指導主事」等の教育行政勤務教員を研究対象とした論文がほとんど見当たらないのが現状である。そのような状況で教育行政勤務者・勤務経験者も調査実施対象地域（岡山、広島、福岡）では教職員組合員または休職扱いなどで組合専従勤務となる教員も全体の教員のキャリアルートとしては今のところ珍しいものとは言えない。これらのイベントが教職キャリアに対して与える影響を検討する価値は十分にあると考えられる。

3. インタビュー調査の結果

岡山市中学校教諭調査

全体的に、組合の存在意義を認める意見が前提となる発言が多くなされた。兵庫県での勤務経験と比べて備前地区が「(影響力やバランスが) ちょうどよい」(A 指導主事)とされる。岡山県内でも美作地区は組合の権限が強く「教育行政と組合専従がいずれも昇進のルート」と化すなど「癒着しているように見える」(D教諭)現状などが語られる。一方で、教育行政・管理職の権限の強い備中地区では権限の強さゆえに行政・管理職や組合のそれぞれの「時代にそぐわない」「パワーハラスメント」等(D教諭)のイメージが語られる。その中間的な「バランスのとれた備前地区がちょうどよい」(B教諭)などとも語られている。

部分的問題として一部の人間性や勤務態度に疑問を持たれやすい教員が自らを組合員であると強調しすぎる点 (A 指導主事, B 教諭, C 教諭, E 教諭) や時代にそぐわない活動 (B 教諭, C 教諭), 組合費の負担の大きさや不透明さ (B 教諭, C 教諭, D 教諭), 組合参加の労力 (B 教諭, D 教諭) が不満として語られ、適度な関係の重要性に話が収束した。一方で、僻地勤務や各年代の教職員にとっては親睦や社会関係の情緒的ネットワーク (B 教諭), 地域性のアイデンティティ (D 教諭) を理解する機会として語られる傾向がある。

なお、A 指導主事の自らの行政勤務というキャリアに関する想いとして、「ずっといい担任になるべく努力してきたけど、やっと経験を積んだ頃に主任になって (担任を外れ)、今度は指導主事になって僕はもう担任をできない年齢になってしまった。そこで今している仕事は連絡ともめ事の始末がメインで、その上で行政としてやらないといけない諸々の仕事がある。子どもを相手とする仕事ではないし、自分の個性が出せる部分は極端に少ない」と教育行政勤務への適応課題についての思いを語っている⁽⁴⁾。

岡山県事務職員調査

F 事務職員も G 事務職員もいずれもいわゆる僻地勤務を新採用時に経験している。僻地勤務の際に、組合の親睦性、情緒的ネットワーク、地域とのネットワーク、さらに「学校一人職」を担ううえでの情報交換やアイデンティティ形成において、組合活動は大きな後ろ盾になったと回想している。現在は事務職員の勤務形態の転換期⁽⁵⁾であるとされ、教育行政の方針に対しての異議申し立ての機能としての組合であったり、教育行政が地方の政治・財政を説得しきれない場合は、暗に教育行政担当者側が組合関係者に組合側としての立場に立った発言を求めて調整点を探るエピソードなど、F・G 事務職員いずれもともに教育行政及び組合に対して存在意義だけでなく共感のようなものを感じている様子がうかがえた。

岡山市中学校教諭調査同様に人間性や勤務態度に疑問を持たれやすい教員個人が自らの立場の後ろ盾として組合員であることを職場で強調する姿は「一般的な職員室の光景」(F 事務職員)であり、個々のエピソードが特定の人名とともに挙げられ、特にその際に話が盛り上がるどころなどに共通点が見られた。あわせて、そのような教員はパソコンなどの OA 的側面が極度に苦手で、授業や書類関係のもので G 事務職員本人も周りも苦労しやすく大変であったようである。しかし、概ねその世代が退職をしたことで、このあたりのもめ事が減ったことなどの回想もなされた。こうした流れや岡山市中学校教諭調査の内容などの説明を行ったことを受けて、F 事務職員は「組合を巡る問題・葛藤は政治や思想というよりは個々人の教職員の社会関係における葛藤の経験が“組合”や“管理職”という権力的な肩書として記憶されて

いる」ことに問題の大部分があるのではないかと語っている。

一方、指導主事など教育行政勤務の教員に対する印象は事務職員と校長の聞き取りでは様々な話題が挙げられている。例えば、教育行政から学校に電話がかかってくるケースはほとんどが行政への提出物やその確認に関わることで、学校以上に事務・形式的な業務が多いことがうかがえる。ここでは、締め切りの遅れなど「申し訳ない思い」を学校の立場からすると感じる部分が多く（G 事務職員）、何かと細かく照会や手続きについて調整してくれており「ありがたい」であったり、作業量を考えると「気の毒」（F 事務職員）に感じるなどの指摘がなされている。

倉敷市中学校教諭調査

比較的組合の加入率が高い美作地区、それに次いで加入率が高い備前地区と比べ、備中地区は相対的に組合の加入率や影響力は低い。H 教諭も I 教諭もそのような備中地区以外の勤務経験がないことなども関わってか、全体としては「組合員かどうか」の差は不明確になりつつあると認知しており、組合に関する話題はほとんど挙がらなかった。一方で、教職員にパワーハラスメント的な指導を行う「名物管理職」が話題の中心であった。

一方で教育行政の学校や教師への影響力の強さや、そこからの不平や不満を感じやすいことについて、H 教諭は中核市移行後に倉敷市が独自の教育センターを稼働させていることをその原因として推測している。つまり、研修や研究に自治体として力をいれること自体が報告書やレポートの回数や量に反映されやすく、さらに講演や研修会の「参加動員」の指示として現れやすい。結果としてこれらが“多忙化”や“人間関係の葛藤”を顕在化させる。しかし、実際は“提出物の量や形式”の問題と、それに不満を感じる者の問題なのではないかとの指摘を行っている。

なお、ここでもネガティブに語られる教員や管理職個人の話が多く、豊富なエピソードが語られていた。ただ、組合全体の加入率の低さの影響か、そのような教員の「組合員としての自分のアピール」に関する話題はあがらなかった。

広島県中学校教諭調査

福山市（備後地区勤務）の J 教諭と K 教諭に話をうかがっている。両名ともに広島市を除く広島県の教員として是正指導（1998 年）以後に勤務した者である。組合活動の影響力は実感としては存在を感じられない点を指摘している。是正指導以前を経験していないためか、「あまり組合員と非組合員の違いがピンとくるものは感じない」という話となった。それでも組合員というと、岡山での聞き取り同様に年上の世代の、もともと人柄や職員室の関係性などで浮きやすい人物が組合員であることを強調する傾向などが印象に残りやすいと指摘された。一方、現在指導主事として勤務する K 教諭は「もともと組合の強さと拮抗するほど教育行政の強さもあったなかで、組合の影響力の衰退と対比してそのままの教育行政の強さが残るとするのは健全なバランスなのだろうか疑問」と指摘している。このあたりは備中地区の文脈と共通している。

福岡県中学校校長調査

校長に対する聞き取りということもあり、どちらかというと 70 年代から 80 年代の教職員組合

と教育行政の対立構造の回想としての側面が強い聞き取りとなった。また、事務職員以上に教育行政との関わりが多い職務の性質上、教育行政勤務者の現状に関する具体的な指摘がなされた。

組合員についての指摘は、各校長自身が教員であった時代の回想が大半を占めた。そこでは、各校長よりも年上の世代特に「団塊の世代特有の問題」(L 校長⁶⁾)としての印象であったと指摘がなされ、「自分たちより年下の世代はそう感情的になりやすい人は組合員でも教員にはいませんよ」(L 校長)などと語られている。世代の特徴として「人数が多いので職員室で多数決に勝つ力を持っている」(M 校長)、「学生時代にオイルショックなどの不景気を経験していないので浮世離れしたまま職に就いている」(L 校長)などの指摘がなされ、「日本が発展途上国だった頃に人格が形成された世代だからとにかく声が大きい」(N 校長)と手厳しい。また、この世代は福岡県南部地域の人事制度の転換期に 30 代後半から 40 代の今で言うミドルリーダー期を過ごし、同世代に対しては教育行政勤務の異動と広域人事導入による意に沿わぬ地域の学校への異動が発令され、「栄転」と「閑職」的な扱いをそれぞれが受けたと強く感じた世代とのことである。この問題について、4 人の校長の間で、実際の学校名や人名をあげながら語り合われた。それに続く 80 年代半ばから 90 年代にかけて教育行政に勤務していた教員が教務主任や教頭として現場に戻り、同時に広域人事で「閑職」として扱われたとの思いのある教員が人事で同じ学校に戻ってくる状況で、葛藤が生じたとのことである。つまり、職員室で「行政」と「組合」という肩書的な対立をして不毛な人間関係の問題が生じたが、これは個々人の人事による恨みや不満が分かりやすい肩書を使って闘われたものではないかとの L 校長と M 校長は回想している。世代が下ると「広域人事」に起因する対立の不毛さは「年上の世代をみて学習する効果」(L 校長)があるので、同様のことはなくなったとしている。これは L 校長が指摘する「団塊の世代特有の問題」として特定世代の期間に限られた対立軸であろう。

さて、比較的個性的なエピソードの多い組合員と校長に対するイメージに比べて、以前も現在も教育行政勤務者のイメージは没個性的なまでに組織人に徹する印象が強い。列举すれば「教育委員会から電話があるとだいたい何かの催促の電話で大変だろうと思う」(O 校長)、「最近の保護者は個人を特定されたくないのと、「学校の上司としての教育委員会」というイメージを持っているので、ちょっとでも言いたいことを教育委員会に匿名で電話をする。それを一斉に学校に電話をする役などクレーム窓口としても連絡役としても気の毒である」(N 校長)、「自分が新任のころ(70 年代半ば)指導主事というと熱意もあって何でも知っていて、研修や行政の手続きなど「指導」が出来てかっよかった。今も熱意があって優秀な人が就いているのだけれど、事務仕事と電話対応の仕事ばかりで気の毒になる」(L 校長)、「一生懸命しないと出来ないぐらいの仕事量ですけど、実質はメッセンジャーボーイ的で気の毒。そんな人が現場に立てずに、学校現場で一生懸命に見えないダラけた先生を見るとつい腹が立つ」(N 校長)等である。その他にも、福岡県南部の実態として、町村教育委員会や過疎などの小規模な市教育委員会では現職ではなく退職教員を嘱託として指導主事として採用しているため、熱意の問題や勤務時間の限定性の問題など「やりにくさ」があることが、いずれの校長からも指摘されている。

岡山県教職員組合 X 支部調査

最後に、岡山県の備前・備中・美作の三地域で最も組合の組織率と影響力が強いとされる美作地区のある支部において 3 名の組合活動に熱心な教諭に聞き取りを行った。うち 2 名は組合専従職員を経験している。三名とも新採用勤務校で組合の組織率が高く、特に拒否反応もなく「流れで」(P 教諭) 組合に加盟している。それまでの聞き取りでも指摘されているとおり、主に組合のメリットとして「部活動的」(Q 教諭) なレクリエーションで麻雀をしたり遊びにいたりすることで若いころから社会的ネットワークができたことが、メリットとして挙げられている。R 教諭は通常は中学校教諭として知り合えないような小学校教諭やそれぞれの人間関係の実態などに直接触れたり、情報として知り得たりした点を意義として語っている。

80 年代ぐらいまでは教育行政と対立することが多かったが、他県のように「日の丸・君が代問題」でもめることはあまりない。「英語の時間数削減反対」や「社会科の地歴公民の教え方の順番」など教育課程面での対立を、最も年長の P 教諭は体験している。P 教諭はいわゆる「日の丸・君が代問題」や「歴史教科書問題」は立場上の主張や運動としての流れはあるものの、あまり本質的なものを感じにくいと指摘している。

P 教諭と Q 教諭は組合専従まで経験しているが、専従となったきっかけについても「人間関係の中で自分勝手なことができない人と周りに思ってもらえたこと」(P 教諭) が原因であるといひ、「仲間として組合の人間関係で教育行政や管理職の批判で盛り上がることもあるが、教育行政も管理職も大変で立場の違いを踏まえている人が多い」(Q 教諭)とも指摘している。P 教諭は自分も含めて「職場で組合員か組合員でないかというのは昭和の時代ならまだしも、今は区別がつかないし、それでいい」との話をしている。また、すでに何度も指摘されている人間性や言動などで浮きやすい教員が組合員であることをアピールすることについても「組合自体がかえって変に見られやすい」(Q 教諭) と複雑な心境を語っている。

4. 総合的考察

上記に見てきたように、組合や教育行政の影響力の大きさは時代背景により変化しており、地域性によっても大きく異なる。また、「是正指導」であったり「広域人事」といった地域特有の歴史的ともいえるイベントも大きく影響を与えていることが分かる。このことは「政令指定都市化」や「中核市指定化」といった現在の時代特有の変化も今現在の教職キャリアに影響を与えているであろうことを考えれば、ここでみたエピソードは特定の時代を切り取ったものにすぎないことを強調しておく必要がある。さらに、限られた地域の限られた人数に聞き取りを行うことの偏りや限定性も踏まえたうえで、今後留意に値する仮説を 3 点提示しておきたい。

仮説 1: 個々の社会関係の葛藤の表れ方としての「組合」と「行政」

楠木 (2011) は企業人事において、人事における出世は「出世する人と同じ部署に居て、一定の信頼を得る」という側面が公式の人事評価の影響より大きいことを指摘している。そして、「力量」の評価の難しさだけでなく「社会的ネットワーク」や「信頼」といった資本を客観視すること自体の難しさと、これだけに頼ることの危険性を指摘している。このことはエリートコースに見られやすい教育行政勤務やその真逆の対立軸であるといえる組合活動においてもあてはまる。もともと教職員人事において、教育行政は管理職登用の分かりやすいキャリアルートであったし、これからも一定以上の影響があろう。あわせて、組合自体が一般的に労

働者を雇用者から守る使命をもっており、雇用者側との対立や調整の主体となるべきものであった。これから従来の教職員組合という組織ではなくなる可能性もあるが、そのような役割の必要性和存在意義は続くであろう。

とはいえ、聞き取りでも一部の教職員組合の組織率が高い自治体では「行政と組合が癒着」しているように見えるネットワークの強さを指摘する声もあった。また、そもそも教育行政と組合の対立は思想や理念によるよりも聞き取りでいうところの広域人事による人間関係の不満や拗れが内面にあるとの校長の分析も存在する。これは社会的ネットワークがプラスの資本（正の SC = 常識的な調整）であるとともにマイナスの資本（負の SC = 癒着）としても機能しているとみることできる。楠木（2011）が指摘する出世（昇進）の客観化における困難さの懸念は、これが外部から見るときに不透明であったり不公平であると感じやすいことに集約される。この課題は説明責任やコンプライアンス、コーポレート・ガバナンスが強く求められる公共サービスとしての学校教育に、実際機能している教職員の社会的ネットワーク（正と負の SC）が分かりにくく説明しにくいことをどのように考えるかが今後の課題ではないかを感じる。

仮説 2: 葛藤の現れやすい中堅期キャリア

前節において「広域人事」による人間関係の拗れをとりあげたが、プラスまたはマイナスの SC を蓄積してしまうのは中堅期であることも特徴的である。近年はミドルリーダーとしての期待が前面に出された議論がなされがちであるが、ネガティブな社会的ネットワークや個人の間性をめぐるエピソードが聞き取りの際に強く記憶されている様子がうかがえる。

あわせて、教職員間の対人関係についてはリーダーシップにしろソーシャル・サポートにしろポジティブな効果については多様な検証がされているもののネガティブな影響については非常に検討が限られている⁷⁾。「組合と行政の対立」と語られやすい部分は、岡山県の聞き取りでみたように社会的ネットワークがネガティブに「癒着」しているように見えたり、ポジティブに「常識的な調整」がなされているようにも見えることとなる。考えようによっては社会的ネットワークは当事者の関係性や情緒、良識しだいでプラスにもマイナスにも転化しかねないものであり、同時にそれを評価する第三者の見方次第でどのようにでも評価される部分もある。そもそも、主観的な人間関係をどう評価するかという問題において、今まで客観的研究がほとんど蓄積されていない、教員人事の登用や分掌配分、教師の学校を超える人間関係や葛藤を伴う人間関係などを今後研究上解明していく上で SC の枠組みは有益であると期待できる。特にそれらのプラスとマイナスそれぞれの SC の影響が生じ始めるのが中堅期以降であることを考えれば、初期の教職キャリアにおいて、より建設的・良識的な人間関係の利用方法や学校・教育行政への参画の仕方をいかに身につけるかが重要であると考えられる。

仮説 3: 時代背景の限定性

広島県の教職員組合というと様々な側面に影響力を有する印象があるが、少なくとも本稿のインタビュー調査では「是正指導」以後に教職に就いたものにとって組合はあまり身近であると感じにくい状態が示された。あわせて、福岡県でも岡山県でも組合活動が熱心な時代を体感した世代は聞き取りの際の年長者に限られている。すでに示したように教職員人事の異動の形態が聞き取り調査実施地域では、政令指定都市化や中核市化により県教委教育事務所の影響を受けていた時代から変化しつつある。これは教職員人事の異動の流れが時代とともに大きく変わるものであり、ちょうど 21 世紀以前と以後で大きく変化しているようにもうかがえる。また、校長や事務職員が比較的ネガティブな回想としていわゆる団塊の世代などを回

想していたように、特定の年代において世代の文化のようなものが社会的ネットワークにプラスやマイナスそれぞれの影響を与え、成果や葛藤を生じさせる背景になっていることも伺える。言い方を変えれば、ここで回想されたことはあくまで以前の世代の個性的な現象であり、これからの教職論や異動や能力開発の戦略を含んだ教職キャリアのデザインに参考にしきれない限定性も多いといえよう。時代ごとに学校教育や教職それぞれの課題や年齢構成、世代文化、経済情勢、政治情勢様々なものがあり、一概に分かりやすいキャリア・モデルや社会的ネットワークを論じきれないことは前提として踏まえつつ、一定の法則性を探ることが必要になってくるといえよう。

〔註〕

- (1) 職務とは英単語での Job の意味つまり「職種や職位で規定される仕事の範囲」を意味して用いている。特に波多江他（2012）は教職キャリアの中で勤務校の種類（特別支援学校や中等教育学校、定時制高校など）や特性（小規模校、大規模校、生徒指導困難校など）や年齢の変化で大きく職務の内容が異なっていることを明らかにしている。
- (2) 例えば、教師の自由記述分析（波多江他，2012）では経験と人間関係を規定する学区や学校組織の課題が指摘されている。また、教職員人事異動の量的な研究（川上，2011）は人事異動の仕組みとしての複雑さや多様性の難しさを指摘している。
- (3) 組合の社会学的影響を調査した報告として名越（1994）がある。そこでは教師の多忙やストレスの原因として様々な要素を尋ねる中で組合の不満や負担、期待などが若干尋ねられているが、あまり大きな影響がないとする結果が示されている。
- (4) 筆者が行った別のインタビュー調査として、高校校長勤務者のキャリアの回想研究がある（未公開）。岡山県の6名の聞き取り調査のうち3名に教育行政勤務経験があるが、いずれも30代の担任も教科指導または生徒指導、進路指導も充実し始めた矢先に突如校長室に人事の件で呼ばれ「青天の霹靂」として行政勤務を告げられている。3名とも通常の人事の話より1週間程度早い卒業式の準備のころに呼ばれ、「今なら断ることもできるのではないか」と思ったこと等を回想している。教員人事研究で教育行政勤務者の制度やルール、適応課題さらにこれによって形成される教職キャリアの個性は、今後検討する価値が充分にあると感じる。
- (5) この転換期に関する F、G 事務職員の会話は概ね近年の全国的な学校事務職員に関する総論的な議論（例えば、柳原・制度研，2009；藤原，2011）と重なっている。
- (6) 本稿のテーマから外れるが、この L 校長は高校生時代に授業担当を受けた生徒として伝習館高校事件に巻き込まれた経験を持つ。さほど悪気はないと感じた個々の被告となった教員に対し、組合が介入し「暇を持て余してきた」ように見えた活動家の大学生が学校にまで来て大騒ぎした割に訴訟の際は誰も当該教員たちを助けなかったことに世代間対立な不信感と不快感を持ったことを回想している。
- (7) ネガティブなリーダー論としては、露口（2011）の「デビルリーダー」や「左うちわ校長」のような論考を除きほとんど検討されていない。

〔参考文献〕

藤原文雄（2011）.『学校事務職員という仕事・生き方』学事書房.

波多江俊介・高木亮・川上泰彦（2012）.「教員のメンタルヘルスに関する調査研究－自由記述データの

- 分析を通してー」九州教育経営学会第 83 回定例会（於：九州大学教育学部） 口頭発表配布資料
岩間夏樹 (2005). 『新卒ゼロ社会』 角川書店.
- 河上婦志子(2006). 「ジェンダーでみる日教組の 30 年」『神奈川大学心理・教育研究論集』 25, 5-22.
- 川上泰彦 (2011). 「教育経営における『人事』の制度的機能ー教員人事行政の制度運用と教員の動態に着目してー」『日本教育経営学会紀要』 52, 60-74.
- 川上泰彦・妹尾渉・波多江俊介・高木亮 (2012). 「教職キャリアと人事の関係ーキャリアの『危機』に着目してー」日本教育経営学会第 52 回大会（於：香川大学教育学部）口頭発表要旨.
- Makela, K. & Suutari, V. (2009). Global career: A social capital paradox. *International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 992-1008.
- 文部科学省 (2011). 『平成 21 年度教職員の分限処分調査』
- 楠木新 (2011). 『人事部は見ている』日本経済新聞社.
- 森口朗 (2010). 『日教組』新潮文庫.
- 名越清家 (1994). 「くじける意欲」『逆風の中の教師たち』東洋館出版.
- 高木亮 (2012). 「指導主事のキャリアとストレス」日本教育経営学会第 52 回大会（於：香川大学教育学部）口頭発表要旨.
- 高木亮・川上泰彦・波多江俊介・妹尾渉 (2012). 「人事・労務管理上の課題としての教職キャリア危機とその対策」日本教育行政学会第 47 回大会（於：早稲田大学）口頭発表要旨.
- 露口健司 (2011). 『校長職の新たな実務課題』教育開発研究所.
- 柳原富雄・制度研 (2009). 『教育としての学校事務』大月書店.
- 八木英二 (2005). 「教師の人権と教職の役割変化」『部落問題研究』 171, 40-97.