

広島大学 大学教育研究センター 大学論集

第24集 (1994年度) 1995年3月発行：217-236

教職選択と教員供給

藤 村 正 司

目 次

- はじめに
- 第1節 教員供給の動向
- 第2節 教員供給の説明モデル
- 第3節 分析結果
- おわりに

教職選択と教員供給

藤村正司*

はじめに

本稿のねらいは、新規学卒者の教職選択と教員供給の動向の要因を教員相対賃金から探り当てることにある。このような課題を設定したのは、以下のような教育学部をめぐる社会情勢の変化とそこから派生する社会科学的な関心による。

周知の通り、今日、児童生徒数の減少に伴う小中教員への就職難が、大学設置基準の大綱化に伴う教養教育の見直しと相まって、教員養成系学部・大学の再編成作業、具体的には新課程の構想と学生定員振り分けの外在的要因となっている(土屋：1989)。そしてそのことが、教員養成をもって自認する大学・学部の将来に悲観的な観測をもたらし、地域社会の人材養成機関としての教員養成大学・学部のアカウンタビリティが問われるようになってきているのである(加野：1993, 山田：1993)。実際、地方国立大学教員養成学部の規模は小さくなく、今や国立大学全体の20%近くを占めているのである。

言うまでもなく、教員需要があって供給ないしは養成が意味をもつのであって、供給があって教員需要が生まれるのではない(潮木：1985)。だが、大切なことは、教員就職率の低下が需要サイドの減少にあるとしても、それはどの程度、教職選択に影響を及ぼすのか経験的データを蓄積することである。すなわち、教員供給サイドの動向をフォローする必要があると考える。ここでフォローすると言うのは、ザバルザらや矢野による教員供給の先駆的分析による(Zabalza, et al. : 1979, 矢野：1982)。教職選択の分析が重要なのは、需要に反応する人々の振舞いがパーソンの指摘するように、制度の要請する順序づけに規則はあっても、あくまでランダムな状態にあると考えるからであり(パーソンズ：訳1989)、さらにこの仮説が制約された地方財政の中で適正な教員配置を行う上で貴重な情報を提供するからである。むしろ、合理的選択モデルは、制度のもつ拘束性を否定するのではない。あくまで合理的な個人が、制度を選択するものと考えている。問題は、このランダムな個人の選好を合理的選択モデルがどこまで把握できるかである。

第1節 教員供給の動向

過去15年の間、教育学部において教員免許を取得し、教職を選択する人々にとって社会経済情勢や選抜のあり方において少なからぬ変化があった。共通一次試験とセンター試験の導入による教育学部のランキングの可視性、個別試験における受験日程とのマッチング、入試の多様化と科目数の減少、児童生徒数の減少、女性の社会進出、新課程の設置、バブル経済とその後の不況がそれであ

*新潟大学 教育学部助教授(大学教育研究センター客員研究員)

る。こうした変化は、教員就職への自明性に何ほどかの懐疑とためらいをもたらしたこと、つまり教職を〈選択〉として了解する人々を生み出したと考えられる。

すでに我々は、バブル期において一時的であれ、「教職離れ」現象を見てきた。バブルの過ぎ去った現在、教員養成学部をめぐる深刻な問題は何よりもアカンタビリティと失業問題である。これまで学生の意図的ないしは無意図的な教職離れ、つまり学生による手探りの就職行動と見えざる手が働くからこそ、教育学部の混乱が回避されてきた。実際、教職に固執して就職浪人するよりも、教職以外に職を求めた方がリスクが少ない。

むろん、すべての学生が需要の減少や見えざる手にセンシティブに反応しているのではない。言うまでもなく、一般に、教職は子供という特異な顧客を対象とするだけに、強い職業意欲と使命感をもった学生が選択する職業の一つとされている。実際、教育学部には、こうした教職選好の高い学生が数多く存在する。ここでの関心は教職選択におけるそうした選好の重要性を否定するのではない。児童生徒数や経済環境もまた、個人の教職選択をリードしているのではないかという問題である。

すなわち、ここで実証的に吟味するのは、昨今のいわゆる「教員離れ現象」に関わる教職=3K論ではなく、また教職の使命感に関わる価値や態度の内面化の失敗でもない。少子化傾向への予期的反応と教職をめぐる経済環境の変化が、学生の教職選択にどの程度影響を与えているのかという点である。具体的には、新規学卒者の教員フローを4年制大学出身者教育学部出身者(性別)と他学部出身者(性別)、そして短期大学出身者とに区分して、それぞれの教職選択の弾性値を児童生徒数と相対賃金によって計測し、さらに計測された弾性値から仮説的な教員供給量を推計することである。一般に、賃金弾力性に関する情報は教員不足の時に有益だと考えられているが、教員の供給過剰の時点においても経済的誘引に対する情報は意味がないというわけではない。むしろ、賃金弾力性はザバルザラの言うように、教員過剰を防いで効率的な教員配置を計画する上でも必要な情報を提供しよう(Zabalza, et al:1979, p.6)。同時に、こうしたフロー別の教員供給の経験的分析は、教員需給のみならず、学歴、学力、ジェンダー、そして地方財政といった様々な関連分野と架橋する試みだと考える。

まず、『学校基本調査報告書』によって教員供給の動向を見よう。ただし、『学校基本調査報告書』に記載される教育学部には、教員養成系大学の教育学部と旧高等師範及び旧帝大系の教育学部が区分されていない。教育学部に含まれる教員養成系の学生比率は、平成4年度現在88%である。図1は、小中教員就職率の推移を学歴別・性別に見たものである。まず、教育学部出身者(4年制)の小中教員就職率が、男女共に一貫して減少傾向にあることが分かる。平成5年現在で男女とも教員就職者率40%程度である。この教員就職率の低さ、言い替えると潜在的教員プールの供給過剰が、括弧つき「教育学部」論と組織的構造変化の外在的要因になっているのである(山崎:1994)。

この図を性別に見ると、興味深い傾向が読み取れる。それは特に、男子の変動が激しいことである。男子は、昭和40年不況とオイルショック後の昭和51年の二度にわたって大きな谷を経験し、昭和55年で昭和41年レベルまでもち直したものの、それ以後女子と共に減少の一途をたどっている。オイルショックの影響の出た昭和51年では、教育学部出身男子の新規学卒者教員就職率は50%を大き

図1 新規学卒者小中教員就職率の推移

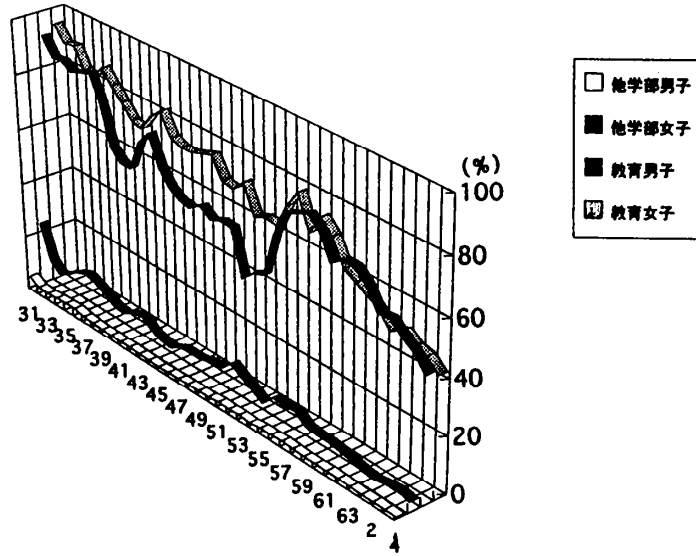


図2 小中教員就職率対前年増加率
教育学部出身者

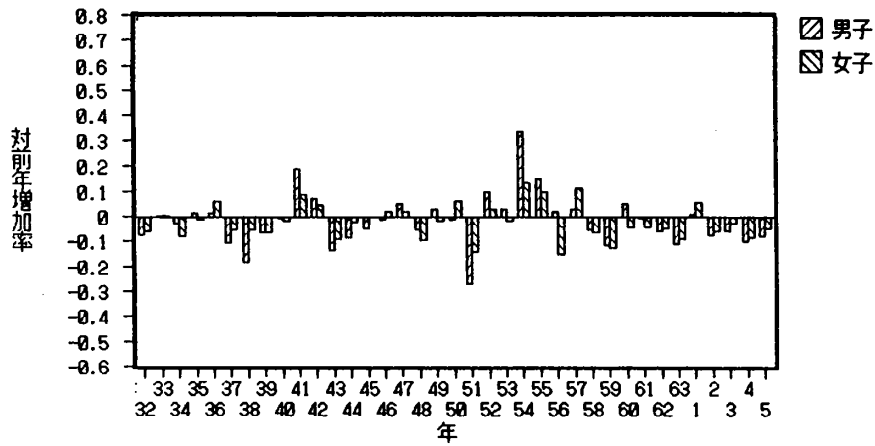
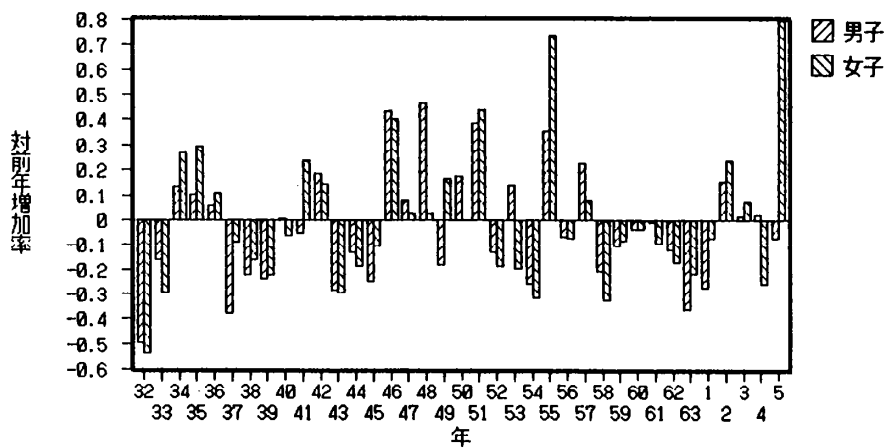


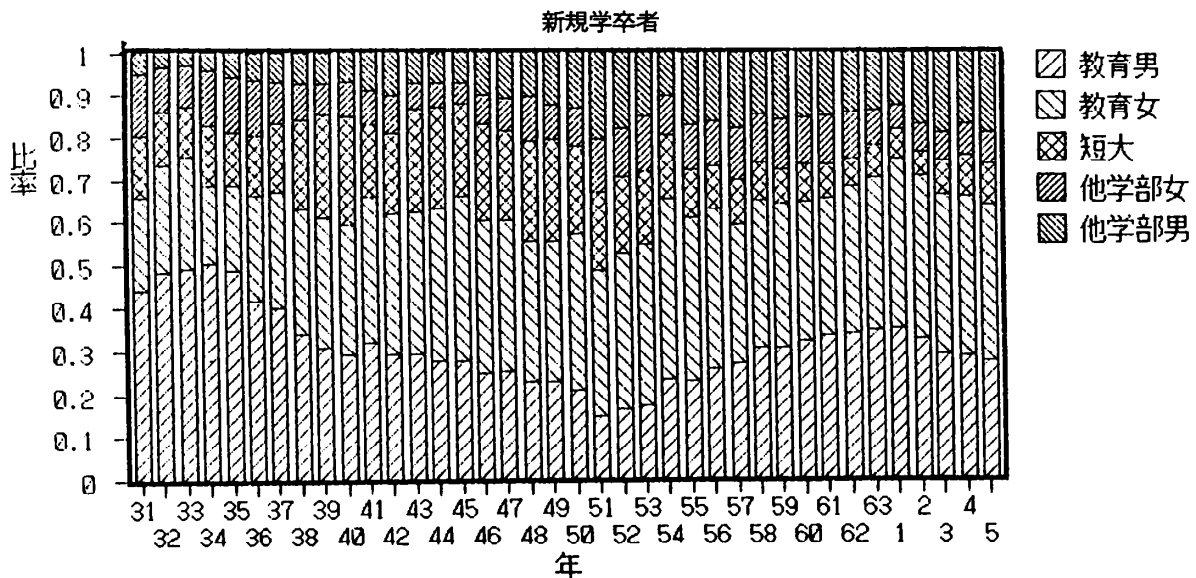
図3 小中教員就職率対前年増加率
他学部出身者



く下回っていた。ところが、昭和56年以降になると、男女の教員就職率は逆転している。昭和56年までは女子が、その後は男子の教員就職率の方が上回っている。次いで、教員就職率の高いのは、他学部出身女子である。他学部出身女子の新規学卒者は、昭和57年頃まで10人に1人が小中教員に就いていたのである。

そこで、この新規学卒者の教員就職率の変動を、図2と図3の対前年度増加率によって示してみた。この二つの図を比較することで、学歴による教員就職率の変動の様子が鮮明になる。教育学部出身者の対前年度増加率が他学部出身者に比べて変動の幅の小さいことから、教育学部は安定した教員供給源になっていることが改めて分かる。逆に言えば、環境により敏感に反応するのが他学部出身者であり、これに対して教育学部出身者は反応が鈍いということである。それだけ、教育学部出身者の教職への規範と自明性が強く、就職機会が制約されていることを示唆している。にもかかわらず、全体に対前年度増加率がマイナスを記録するのが教育学部であり、他学部出身者はプラスに転じる年度も少なくない。

図4 小中教員市場学歴別勢力分布



以上のデータを利用して、新規学卒者小中教員市場に占める学歴別勢力分布を検討してみよう。図4は、短大出身者と4年制大学教育学部出身者（男女別）と他学部出身者（男女別）の5つの教員フローのシェアの推移を見たものである。教育学部出身者の占有率は、昭和51年前後のオイルショック期を除くと、男女合わせて小中教員市場のほぼ60%である。短大出身者は、昭和40年代まで20%を占めていたのが、昭和63年まで10%弱と減少傾向である。これに対して、平成以降再び増加傾向にあるのが、他学部出身者及び短大出身者である。ここで、市場占拠率を学歴別に要約すると、教育学部＝他学部＝短大出身で6＝3＝1の占有比率となる。これがわが国の小中教員市場の学歴別勢力分布である。問題は、この教育学部出身者の占拠率6割をどうみるか、言い替えると一般学部と短大の占拠率が4割近くも占めることについてである。教育学部過剰論は小中教員市場に占めるこの4割を等閑視しているし、教育学部過少論はこの6割にあきたらない。

表1 小中教員市場における新規学卒者の学歴別性別相関：1956-1993

	①教育男子	②教育女子	③他学部男子	④他学部女子	⑤短大女子
①	1.000	-.776 *	.208	-.658 *	-.311
②		1.000	-.537 *	.649 *	-.071
③			1.000	.032	-.262
④				1.000	-.456+
⑤					1.000
前期：1956-1975					
①	1.000	-.898 *	.700 *	-.870 *	-.880 *
②		1.000	-.873 *	.673 *	-.746 *
③			1.000	-.390	-.738 *
④				1.000	-.598 *
⑤					1.000
後期：1976-1993					
①	1.000	-.188	.458	-.302	-.918 *
②		1.000	-.562+	-.361	.165
③			1.000	.137	.400
④				1.000	.022
⑤					1.000

有意水準：+… $p < 10\%$, *… $p < 5\%$

次の表1は、この図4の比率から学歴と性差による小中教員市場進出率のトレード・オフ関係を相関係数で示したものである。昭和31年から平成5年までを含めた相関マトリクスを作成すると、教育学部出身男子と同女子との間の相関が高く、しかもマイナスの符号条件であることが分かる。マイナス相関は、他学部出身女子との間にも見られる。小中教員市場には、トータルに見ると学歴よりも四年制大学内における性の間にトレード・オフの関係があるということだが、これには採用のあり方が関わっているのであろう。

ところが、この相関マトリクスを昭和50年を境にして前期と後期で比較すると、さらに性と学歴の間で興味深い関係が現れる。性差間のマイナス相関が大きいのは前期の影響であった。前期では特に、短大出身者に対して四年制大学出身者すべてにマイナスの高い相関が見られる。後期になると、相関の大きさは緩和されるが、教育学部出身の男子と短大出身者の間で強いマイナス相関が残っている。以上の結果は、教育学部出身男子と短大出身者によって小中教員市場の調整が行われていることを示唆している。

第2節 教員供給の説明モデル

ここでは、教員供給を学歴別・性別に比較検討することから二つのモデルを準備しておこう。一つは労働市場モデル、今一つは制度化モデルである。前者は社会学のいう行為論モデルであり、人々の合理的選択行為が現実の教員供給を形成すると見る。これに対して、マイヤーらに代表される制度化モデルは、マクロレベルの社会が現実の世界を構成すると捉える(藤村：1995)。教員供給にお

ける労働市場モデルの有効性はすでに矢野によって実証されているけれども、制度化モデルを準備したのはその説明力の程度を補足すると同時に、制度化モデルによって〈限定的合理性〉概念の提示につながると考えるからである。

合理的選択モデル

労働市場モデルないしは合理的選択モデルは、以上の教員供給の時系列変化を「他の変数を一定」とした条件の下で、教員と他の職業との相対賃金や需給変数によって説明しようとするものである。ところで、合理的選択モデルは、教職選択を個人の選好に帰する選好モデルを改善したものであるとも言える。選好モデル（たで食う虫も好き好き）は、なぜ教職選好の低いものが教職を選択するのか説明できない。労働市場モデルは、選好の強さを教職選択の決定的要因とは見ない。労働市場モデルは、選好のバラツキに一定の秩序を与えるものとして相対賃金や需給変数に注目する。すなわち、合理的選択モデルでは、教職選好の高い個人は低い教員賃金でも喜んで教師になるが、選好の低い個人であっても教員賃金が高ければ教師を選択すると考える。

すなわち、いつの時代でもきわめて低い賃金でも喜んで教職を選択する者から高い賃金でなければ教職を選択しない者まで教職選好にはバラツキが存在するけれども、その際、合理的選択モデルが説明しようとするのは、まさに教員か教員以外かで揺れている限界教師（marginal teacher）であり、個人の所得を最大化することに適応する個人である。供給曲線が右上がりになるのも、教員相対賃金が高ければ教師を選択し、低ければ選択しない合理的に振舞う潜在的な限界教師が存在するからである。

ところで、景気の動向によって教職選択に影響がでることは、陣内がわが国の明治大正期における師範学校への入学競争率や入学志願者数の急減から指摘していたところである（陣内：1988）。戦前のみならず、わが国の教員賃金構造が国際的にも低く、さらにキャリア形成に見合ったフレキシブルな賃金構造でないこと、そのため男子の教員志望者が少ないことはかつて市川によって指摘されていた（市川：1966）。昭和49年に人材確保法が実施されたけれども、女性にとって、否、男性にとっても、男女同一賃金とは言え、相対的に若年層の賃金が低く、熟練度に応じた賃金体系が希薄で、加えて特殊な使命感や労働加重の要請される教職を敬遠するのは合理的な選択と言えるのかもしれない。むろん、ここで教職選択が合理的だと言うのは、あくまで教職以外に選択のある場合である。教職以外に就職機会のめぐまれない地方ではこの限りではないことは言うまでもない。

制度化モデル

合理的選択モデルは、制度のもつ自明性、この場合は教育学部出身者は教師になるべきという職業と学歴とのマッチングを問わない。そこで、教職選択を個人の選好や方法的個人主義的アプローチではなく、制度化された規範ないし契約を重視する社会理論から説明することができる。教育学部だから教師になるのは自明であるという規範への適応を重視するのが、制度化モデルないしはチャーターモデルである。それはまた、グラノベータの言うように経済行為に「埋め込まれた関係」として捉えることもできる（Granovetter：1992）。

すなわち、制度化モデルの含意は、「見えざる手」に対して、個人を越えた権威として、また規範として学部が付与された正当性にある。つまり、教育学部には「人の道が自分の道を作る」という類型化、ないしはミルズのいう「動機の話」が存在するということである。そうしたパターン化された関係が教育学部固有のものとして認証されているのであれば、たとえ、好況時に生じる功利主義的な誘引があるとしても、学生は予言の自己成就を遂げようとする。また、「女性は教師に向いている」という性に付与された規範（教員性向説）によっても教職選択はバイヤスが生じる。

従って、制度化モデルによれば、教員就職率の低下現象は、教育学部出身者に対しては契約の不履行であり、教員養成学部・大学に対しては教職への価値の内面化の失敗ないしはアカンタビリティの低下として批判される。そこで、教職への動機づけを高めるため教育実習を強化したり、教員養成の可視性を高めるために、つまり教育学部出身者の教職配分機能を高めるために、さしあたり自治体が教員養成学部出身者を優先して採用するような働きかけが構じられたり、合格率を高めるような受験指導が行われるのである。

それはともかく、制度化の程度の強さを留保賃金の分布で置き換えれば、教育学部（教員養成学部）出身者分布が他学部出身者より、そして女性の教員性向説によれば、女性の分布が男性より左にシフトしていると見ることができる。逆に言えば、他学部出身ほど、男性ほど、同じ経済環境の影響を受けた場合、これによりセンシティブに反応するということである。それだけ、制度化が強いほど、児童生徒数や経済環境の影響が職業選択に反映しにくいから、教員需要減の影響はより深刻となる。

このように、労働市場モデルは市場に敏感に反応する個人の合理的選択に強い仮定をおくが、制度化モデルは市場にとらわれないルールに拘束された個人に着目する。従って、この二つの相矛盾する個人が教員世界を構成していると言える。

以上、教職選択を説明する二つのプロセスを要約した。むろん、これらは別々に働いているというのではない。現実の教職選択には、学力など重要な要因が絡み合っている。しかしながら、モデルの現実に対する説明力の比較から、また検証の一般性の問題から、さしあたり労働市場モデルを採用しよう。この労働市場モデルを学歴別・性別に比較検討することで、制度化モデルの妥当性も検証されよう。

第3節 分析結果

分析に用いる変数は、表2の通りである。教員相対賃金を算出するには『賃金センサス』（労働省）と『民間給与の実態』（人事院）を用いることができる。ここでは『民間給与の実態』に記載される大卒事務員をベースとした初任給相対賃金、平均相対賃金、そして相対賃金傾斜比率の3種類を用いる。後者のデータを用いるのは、他学部出身者においても教職選択をする学生の大半が文系の学生であることによる。従って、『賃金センサス』ベースより教員相対賃金はやや高くなる。このうち、相対賃金傾斜比率は、初任給から平均賃金までの到達する時間を一定として、その差が初任給の何倍に相当するのか、いわば将来の賃金プロフィールの影響を見るために利用する。なお、各変

表2 用いる変数

<説明変数>	<従属変数>
* 初任給相対賃金 (性別学歴別) (小中教員初任給/大卒平均初任給)	* 新規学卒者の小中教員就職率
* 平均相対賃金 (性別) (小中教員平均給料/大卒平均給料)	* 新規学卒者の小中教員就職数 (性別学歴別)
* 賃金傾斜比率 (性別) (小中教員平均給料-小中教員初任給)/小中教員初任給 (大卒平均給料-大卒平均初任給)/大卒平均初任給	
* オイルグミー (昭和50-53=1)	
* 児童生徒数	
* 国庫補助金比率	

注：データは、すべて対数変換。

データの出所：『学校基本調査報告書』『地方教育費調査報告書』（文部省）
『地方公務員給与の実態』（自治省），『民間給与の実態』（人事院）

図5 小中教員初任給相対賃金
対事務系

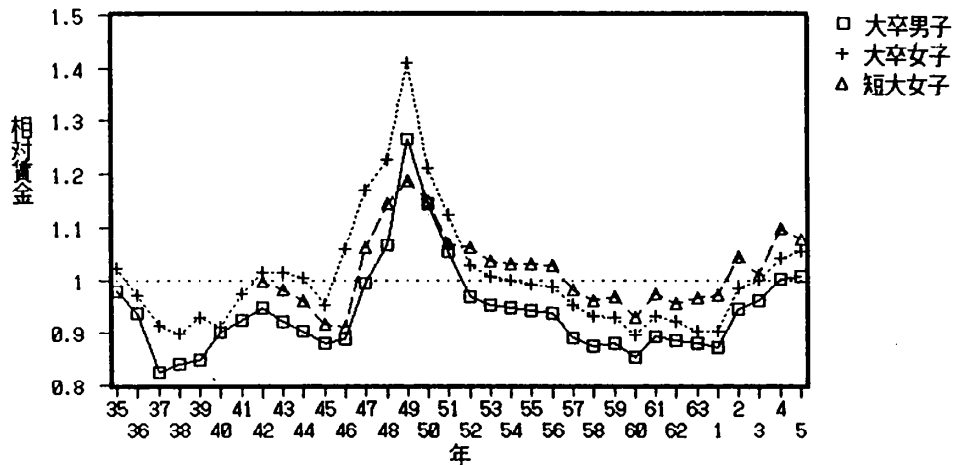
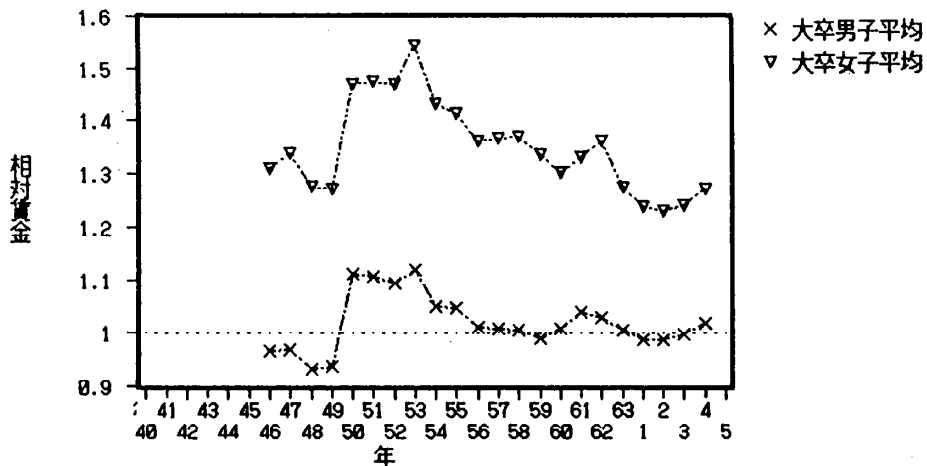


図6 小中教員平均相対賃金
対事務系



数はすべて対数変換して弾性値で示す。教員相対賃金の1%増分に対する学歴別・性別フローの効果を測定するためである。相対賃金が計測できるのは、教員市場における賃金体系がリジッドに固定されているからである。計測はすべて一年のタイム・ラグをつけている。

分析に移る前に、小中教員相対賃金の推移を一瞥しておこう。図5は初任給相対賃金、図6は教員平均賃金の推移を見たものである。性別で比較すると、民間の賃金格差を反映して初任給、平均賃金とも女子の教員相対賃金が高くなっている。昭和49年実施された人材確保法は、初任給を高くして平均賃金を抑えた措置であった。この一時期を除いて、初任給から見ると、教員を選択しない方が賢明であるが、平均賃金から見ると特に女子は教員を選択した方が所得は高くなる。つまり、短期では教員以外を、長期的プロフィールでは教員を選択するのが合理的選択となる。

ただし、こうした選択がくずれつつあるのが近年の傾向である。実際、バブル以降、民間の不況と相まって教員初任給相対賃金は上昇傾向を示している。逆に、性別賃金格差が是正されるに当たって、大卒女子の教員平均相対賃金は減少傾向にある。だが、平均賃金の男女格差が減少しつつあるといっても、地方国立大学に在籍する女子学生にとっては、小中教員がなお限られた職種の一つであることには変わりない。

労働市場モデルは、こうした教員賃金から教員就職率の動向を説明するモデルである。むしろ、こうした教員相対賃金の高さが、すべての個人に同じように影響するわけではない。すでに触れたように低賃金に関わらず、教職選好の高い学生はいつの時代でも存在する(藤村:1992)。しかし、他方で教職か教職以外かで揺れている学生も必ず存在する。近年の教員就職率の低下は、児童生徒数の減少と民間給料の相対的な上昇にセンシティブな人々のリードによるのではないか。特に、近年、女子学生の教員離れが大きいのも、女性に対して多くの就業機会が提供されはじめているからであろう。しかしながら、それでもなお、就業機会の増大に対して制度が合理的選択の制約になっているとも予想される。

表3 学歴別性別新規学卒者小中教員就職率の弾性値：推定期間(1974-1993)

説明変数	フローの タイプ	4 年 制 大 学				短 期 大 学	
		教育学部出身		他学部出身		教育学部出身	他学部出身
		男子	女子	男子	女子	女子	女子
児童生徒数 (Ln)		2.887 (.394)	1.988 (.361)	6.912 (.814)	3.932 (.831)	5.812 (1.770)	5.789 (1.314)
初任給相対賃金 (Ln)		1.335 (.386)	2.070 (.292)	4.348 (.799)	4.690 (.677)	13.347 (1.864)	8.809 (1.384)
オイルダミー		-.330 (.068)	-.137 * (.063)	.118 * (.142)	-.006 * (.147)	-.080 * (.251)	.259 * (.186)
Adj. R ²		.802	.779	.831	.823	.813	.812
D.W.		1.652	1.057	1.957	2.403	1.717	1.870

有意水準 *…p>5%, 無印はすべて1%水準で有意, 括弧内は, 標準誤差

教員フロー別分析

表3は、児童生徒数、初任給相対賃金、そしてオイルダミーをモデルに投入した場合の効果を新規学卒者のタイプ別に検討したものである。失業率など需給変数をモデルに加えるべきだが、それらは相対賃金に吸収されるのでモデルから外した。児童生徒数をモデルに投入したのは、児童生徒数を一定とした場合の経済環境の効果を探るためと児童生徒数それ自体、教職選択への新規学卒者の期待の膨らみを規定するからである。分析対象の期間は、1974年から1993年までの20年である。結果は示さないが、オイルショック時をダミー変数で調整して昭和37年以降の全期間を通じてモデルに当てはめてみたものの、良好な結果は得られなかった。これは推計期間のどこかで構造変化が生じたことによるが、実際、逐次チョウ検定を行うとオイルショック前後に教職選択の構造変化が起こったことが分かる。学歴と性によって構造変化の区分は一樣ではないが、前期では相対賃金は有意にはならず、良好な結果は得られない。教職を<選択>と見なす人々が現れたのは主にオイルショック以降になってからではないだろうか。

オイルショック前後でサンプル数を調整しつつ、比較的良好な結果が得られたのが表3の後期の結果である。この表3からいくつかの興味深い事実が見いだせる。まず、4年制大学の教育学部出身者と他学部出身者の新規学卒者を比較して分かるのは、児童生徒数及び初任給相対賃金ともに、他学部出身者の弾性値が大きいことである。児童生徒数の効果については、図3と図4から予想されるように、他学部出身の方が児童生徒数の増減に敏感である。また、他学部出身の方が教育学部出身者よりも景気に悪いときに教職を選択するセンシティブな人々が存在すると言ってよい。

ところで、こうした児童生徒数と相対賃金が新規学卒者の小中教員就職率に及ぼす影響には、性によって交互作用がある。児童生徒数は男子に、初任給は女子に対して弾性値が高い。男子は教員需要(=児童生徒数)にセンシティブだが、女子は初期キャリアの賃金にセンシティブである。児童生徒数を一定とすると、他学部出身女子の初任給弾性値が最も高いことから、教員への制度化の包絡がこの人々に最も低いこと、言い替えると一般に言われるほど女性の教員性向説(女性は教師に向いている)は当たっているわけではないことを示しているように思える。むしろ、教員性向説は教育学部出身の男子に当てはまる。

もっとも、児童生徒数の及ぼす性差は、恐らく採用側の統制が性によって異なっているからであろう。就職率を採用率に読み替えれば、小中教員の採用は選抜によって決定されるのではない。それはあくまで選考である。小中教員市場においてもマンパワーとして期待される男子は制度に保護される代わりに、女子は市場経済に投げ出されていると見た方がよい。いわば教員供給には二重構造が存在するという事なのであろう。

さらに、こうした初任給の影響は、4年制大学出身者よりも短大出身者(女子)でより大きい。この結果は、短大出身者にとって教員が魅力ある職種の一つであることによるのだろうが、短大出身者より4年制大学出身の学力が劣っていないとしたら、教員賃金が高いときに初任給の低い短大出身者を採用していることと対応しているのかもしれない。だとすれば、教職は学歴による教育効果、ないしは教育的生産性の差異が評価されにくい職業ということになる。

こうした教員賃金の影響を見るために、上記モデルに平均相対賃金と賃金傾斜比率を投入した計

表4 平均相対賃金と賃金傾斜比率の追加

	教育学部出身		他学部出身	
	男子	女子	男子	女子
児童生徒数 (Ln)	2.502 (.360)	1.780 (.454)	6.710 (.873)	3.780 (1.076)
初任給相対賃金 (Ln)	1.290 (.335)	1.988 (.315)	4.382 (.814)	4.630 (.745)
平均相対賃金 (Ln)	-.834 (.361)	.289 * (.374)	.637 * (.876)	.210 * (.885)
オイルダミー	-.267 (.065)	-.153 * (.067)	.071 * (.158)	-.018 * (.160)
Adj. R ²	.850	.773	.825	.810
D.W.	1.643	1.831	2.034	2.249
児童生徒数 (Ln)	2.233 (.435)	1.728 (.399)	6.348 (.777)	3.773 (.985)
初任給相対賃金 (Ln)	1.341 (.519)	1.634 (.428)	3.104 (.927)	4.423 (1.057)
賃金傾斜 (Ln)	-.001 * (.067)	.085 * (.062)	.251 (.119)	.052 * (.154)
オイルダミー	-.330 (.072)	-.122 * (.063)	.152 * (.128)	-.006 * (.147)
Adj. R ²	.787	.792	.864	.811
D.W.	2.244	1.945	1.408	2.217

有意水準 *…p>5%, 無印はすべて5%水準で有意。

測結果が表4である。しかし、平均相対賃金は教育学部出身男子を除いて有意にはならない。しかも、教育学部出身男子の場合、符号条件がマイナスとなる。この結果は不思議だが、文字どおり受け取れば教員平均賃金が高くなる時、教育学部出身男子の採用を手控えるということである。もっとも、平均相対賃金それ自体、適切な指標ではないのかもしれない。この指標の不安定さは、賃金傾斜比率の効果からも読み取れる。ただし、賃金傾斜比率は、他学部出身の男子に対して有意となる。他学部出身の男子のみ、初任給相対賃金を一定としたとき賃金傾斜比率が高いほど教員就職率が高くなると言える。他学部男子の教職選択は、長期的なキャリアを考慮した行動であると言える。逆に言えば、将来の賃金プロフィールを考慮にいけない、他学部男子以外の教員フローは、賃金統制の効果が最も大きくなる人々と言えよう。いずれにせよ、新規学卒者の教員就職率は、児童生徒数と初任給によって決定されるが、そうした特徴は他学部ほど、そして女子ほど強いとみてよい。

ちなみに、表5は教員就職者数を従属変数として、教員需要を決定すると思われる小・中学校本務教員給与における国庫補助金比率と初任給相対賃金の2変数による効果を示している。国庫補助

表5 国庫補助金比率と初任給相対賃金の効果：推計期間 1974-1993

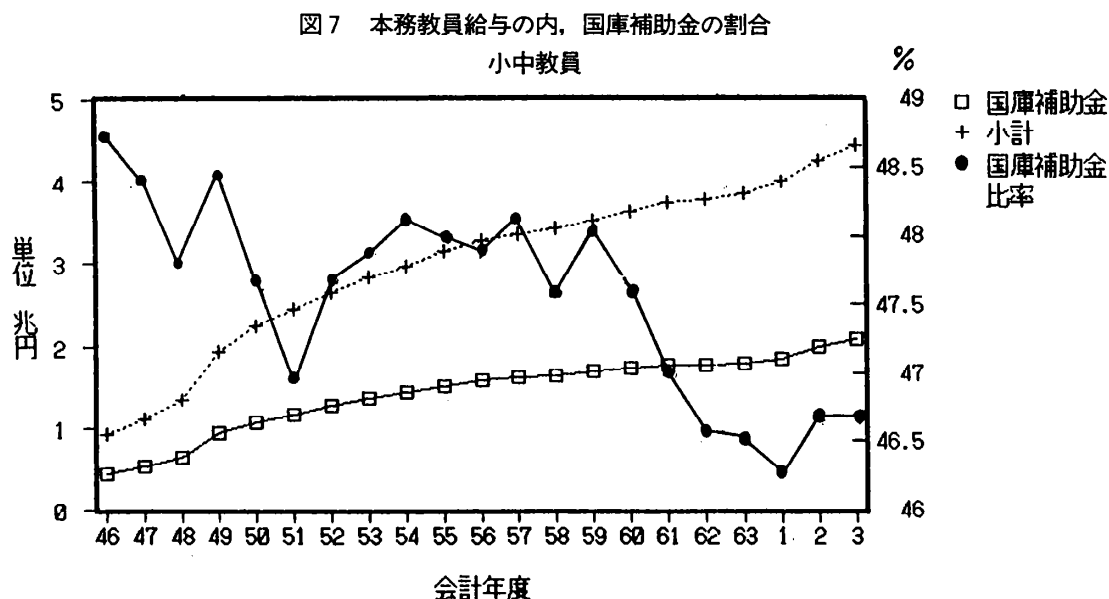
	全教員就職者数	4年制大学出身	4年制男子	4年制女子	短期大学出身
国庫補助金比率	.185 ** (.045)	.160 ** (.054)	.169 ** (.057)	.157 ** (.059)	.406 ** (.053)
初任給相対賃金	-.101 (.358)	-.678 (.421)	-1.847 ** (.445)	.118 (.469)	3.711 *** (.415)
Adj. R ²	.749	.299	.512	.276	.925
D. W.	1.047	.989	1.191	.738	1.934

有意水準：*… $p < 5\%$ ，**… $p < 1\%$ ，***… $p < 0.1\%$

金比率を投入したのは、地方財政における国庫補助金比率の減少が地方財政に負担感を招き、これが教員就職者に影響を及ぼしているのではないかと考えたからである(図7参照)。結果は、短大出身を除いて系列相関が高いが、国庫補助金比率はすべての教員フローのタイプに対してプラスで有意な影響を示している。特に、短大出身者の弾性値が最も高い。短大出身者の教員就職者数は、この2変数でほぼ決定される。興味深いのは、初任給相対賃金が4年制男子就職者に対してマイナスで有意であること、逆に、人件費の低い短大出身者(女子)に対してプラスで有意となることである。平均相対賃金と児童生徒数は有意にはならなかった。すなわち、国庫補助金が期待でき、そして経済が不況で教員賃金が高くなる時に短大出身者を採用し、逆に好況になって教員賃金が低くなる時に4年制男子を採用するということである。矢野が指摘したように、財政状況と社会の雇用不安、そして学歴を勘案して教員就職者数が調整されているのである(矢野：1982, 157頁)。

教員供給の仮説的効果

次に、表4で計測された児童生徒数と相対賃金の弾性値を使って、2000年における小中教員の供給量を仮説的に推定してみよう。2000年における児童生徒数は、将来推計人口の中位推計値(平成



4年9月推計：0歳から14歳まで) から平成6年現在より4%減少すると固定して、追加教員供給量をフロー別に算出してみた。なお、賃金傾斜比率は他学部男子を除いて有意ではないから、効果はゼロとした。むろん、賃金以外に統制不可能な要因、例えば普通退職者や需給変数が教員供給量を決定し、こうした仮説的算出を無効にすることは言うまでもない。ここでは、そうした統制不可能な要因はすべて一定とした仮定のもとで教員供給量を検討してみよう。

まず、表6は、初任給相対賃金の増加が見込まれない場合のフロー別教員就職率と追加供給量を示している。これによると、新規学卒者による追加供給量の合計は、マイナス1839人となる。この数は平成5年教員就職者数の12%減に相当する。これだけが、児童生徒数の増減にセンシティブな人々の教職離れ行動である。次に、こうした大幅な教員離れを食い止めるために、表7で初任給相対賃金を5%増加させた場合の追加教員供給量を算出した。この数値は、制約された地方財源で平均賃金を一定としたフラットな賃金傾斜についての計測結果である (Zabalza, et al. : 1979, p.178)。

表6 2000年における小中教員供給の仮説的效果：初任給相対賃金一定

フローのタイプ	要因	弾性値	効果 (%)	教員就職率	追加供給量
教育学部男子	児童生徒数 -4%	2.2	-8.8	36.4	-371
教育学部女子	児童生徒数 -4%	1.7	-6.8	37.4	-381
他学部男子	児童生徒数 -4%	6.3	-25.2	0.36	-285
他学部女子	児童生徒数 -4%	3.7	-14.8	5.1	-457
短大教育	児童生徒数 -4%	5.8	-23.2	0.98	-95
短大他学科	児童生徒数 -4%	5.8	-23.2	0.56	-250
追加供給量の合計					-1839

表7 2000年における小中教員供給の仮説的效果：初任給相対賃金5%増

フローのタイプ	要因	弾性値	効果 (%)	純効果	教員就職率	追加供給量
教育学部男子	児童生徒数 -4%	2.2	-8.8	-2.3	40.3	-97
	初任給相対賃金 +5%	1.3	+6.5			
教育学部女子	児童生徒数 -4%	1.7	-6.8	+1.2	41.2	+67
	初任給相対賃金 +5%	1.6	+8.0			
他学部男子	児童生徒数 -4%	6.3	-25.2	-10.5	.45	-119
	初任給相対賃金 +5%	3.1	+16.5			
	賃金傾斜比率 -7.1%	.25	-1.8			
他学部女子	児童生徒数 -4%	3.7	-14.8	+7.2	6.47	222
	初任給相対賃金 +5%	4.4	+22.0			
短大教育	児童生徒数 -4%	5.8	-23.2	+43.3	1.82	178
	初任給相対賃金 +5%	13.3	+66.5			
短大他学科	児童生徒数 -4%	5.8	-23.2	+20.8	.87	224
	初任給相対賃金 +5%	8.8	+44.0			
追加供給量の合計						475

先に触れたように、この賃金傾斜にセンシティブなのは他学部男子だけである。すると、児童生徒数減と相殺されて追加供給量の合計はプラス475人となる。教員賃金を5%程度引き上げても男子の教職離れを食い止めることはできない。小中教員市場に占める男子教員比率の漸減傾向の原因はこの辺りにあるのであろう。ちなみに、初任給相対賃金が5%減の場合（賃金傾斜は7.1%増）、追加供給量を算出すると、他学部出身女子と男子の教員離れが大きく、合計でマイナス4144人にもなる。これは平成5年度教員就職者の25%に相当する。いずれにせよ、初任給の調整による教員供給政策は、教員フローによってその効果に大きな違いが現れることを示している。

言うまでもなく、追加教員供給量の合計には普通退職者による供給量を加えるべきであるが、小中教員に限った普通退職者の時系列データは得られない。なお、結果は示さないが、『地方公務員給与の実態』に記載される教育公務員（高校教員と事務員を含む）の普通退職率を従属変数として弾性値を見ると、平均相対賃金と賃金傾斜が共にマイナスとなり、労働市場モデルを支持していることが分かる（藤村：1995、205頁）。

おわりに

以上、教職選択と教員供給のメカニズムを、新規学卒者の弾性値から明らかにしてきた。データはさしあたり、どのフローに対しても労働市場モデルに従う個人の存在を裏付けている。けれども、データは合理的選択は組織レベルでは制約のあることも示している。

特に、興味深いのは女子の振舞いである。女子の教員性向説が正しいとすれば、市場モデルは棄却されるはずだが、女子は男子以上に初任給にセンシティブである。このことは、女性の就業機会の増大と民間給与の改善により、教職も選択されはじめたということ、にもかかわらず、初任給相対賃金の弾性値が大きいことは、依然として労働市場における女子の周辺的な位置を示している。

そして、こうした労働市場に敏感な限界教師が、教員の世界を構成しているとも言える。だとすれば、現代の教職モデルとして指摘されつつある私事化(privatization)も、教職選択にセンシティブな人々の振舞いから生まれたものかも知れない。むしろ、はじめに断わったように、すべての個人が経済合理的に動いていると言っているわけではない。個人の教職選好に程度があり、彼や彼女のなかに経済変数や教員需要に敏感に反応する人々が存在すると言っているにすぎない。実際、限界学生の振舞いは学部が付与された制度化の程度によって制約されていたことから、教職選択の合理的選択モデルは必ずしも普遍的な説明モデルだということではない。制度に拘束された<限定的な>合理的選択というべきである。そしてこの限定的合理性は、教育学部出身の男子に顕著である。

ところで、教育学部においてこの限界学生による経済合理的な選択は健全である。限界学生がいるからこそ、失業問題が深刻にならない。ところで、児童生徒数の減少に対する組織的対応として、教育学部の中に「教育学部」を制度化したかに見える新課程（＝ゼロ免）は、養成にかかる機会費用を低く抑えるマンパワー的措置だが、教員養成規模をいくら縮小しても教職選好に個人間でバラツキがあるから教員就職率を高める効果は期待できない。むしろ、新課程は市場に敏感に反応する限界学生の行動を規制することになり、この規制が教師か民間かで揺れている彼らの選択を制約す

ることになる。いずれにせよ、今や教員養成学部の20%近くを占めるに至った新課程の評価が待たれよう。

それにしても、教育学部出身者の弾性値の低さから見る限り、現在の教員養成系大学・学部出身者の教員就職率を高めることは容易ではない。確かに、これまでこの弾性値の低さそれ自体、教育学部が安定した教員の供給源であることを示すものであった。だが、逆に、この弾性値の低さは、需要減や経済環境の変化の対応できないルールに拘束された学生が存在することを示している。教育学部出身者の小中教員就職率がより高まるのは、経済が好況になってこれにセンシティブに反応する他学部出身者や短大出身者が教員を志望しない場合である。

ところが、現在、教育学部出身者にとって有利な状況にあるとは言えない。地域差はあるにしても、児童生徒数は西暦2000年まで毎年1%の減少率で進んでいる。さらに、経済の不況が他学部出身者や短大出身者を小中教員市場に招き入れ、これが特に教育学部出身の競争力の弱さを露呈することになる。教育学部出身者は、需要減や経済環境への反応が鈍いだけに、就職難はより深刻な問題となる。そこで、採用試験での競争力ないしは学力を高めることこそが、教育学部出身者の教員就職率を高める戦略になる。だが、国立大学教員養成学部において就職（＝受験）指導をサポートする体制が充分できているとはいえない。加えて、大学入試科目数の減少がやがて就職試験のネックになろう。いずれにせよ、教員の養成を自認する大学や学部にとって、これほど教職への魅力と規範を自壊させ、人材育成の面で地方国立大学と地域社会との関係を曖昧にする時代はないと言えるのかもしれない。

これを要するに、教員就職率の低下には、児童生徒数の減少に伴う国庫補助金比率の低下による需要減のみならず、教員賃金にセンシティブに反応する人々の振舞い、そしてその背後に教員への就職を〈選択〉と見る教育環境の経済化と可視化がある。これらが教員の養成をもって自認する教育学部の自明性を崩壊させている。戦後の教員養成に付与された理念と制度を支えたのは、一つは児童生徒数の安定した増加傾向であり、いま一つは就職を〈選択〉と捉えない〈制度の自明性〉であった。しかし、今や児童生徒数の減少と労働市場の流動化が教師になるというコトをためらわさせ、むしろ教職へのこだわりが失業問題を引き起こすことになっている。

<参考文献>

藤村正司「教職へのためらい」『新潟大学教育学部紀要』第34巻，1992，19-32頁。

藤村正司『マイヤー教育社会学の研究』風間書房，1995。

Granovetter, M. & R. Swedberg, (eds.), *The Sociology of Economic Life*, Westview Press, 1992.

陣内靖彦『日本の教員社会』東洋館出版，1988。

市川昭午『学校管理運営の組織論』明治図書，1966。

加野芳正「教員養成学部における就職問題と学生の変容—脱チャーター化の進行するなかで」愛媛大学教育学部『教員の質的・能力の構成分析とその養成に関する理論的・実証的研究』1993。

パーソンズ, T., 稲上毅・厚東洋輔訳『社会的行為の構造』木鐸社, 1989。

土屋基規『日本の教師 養成・免許・研修』新日本出版社, 1989.

潮木守一『教員需要の将来展望』福村出版, 1985.

山田昇『戦後日本教員養成史研究』風間書房, 1993.

山崎敏博「教育学部の改革動向と問題」『発表要旨集録』日本教育社会学会第46回大会, 1994, 309-310頁.

矢野眞和「教員供給の経済学」市川昭午・菊池城司・矢野眞和『教育の経済学』第一法規, 1982.

Zabalza, A., et al., *The economics of teacher supply*, Cambridge Univ. Press, 1979.

Opting for a Teaching Career and Supply of Teachers in Japan

Masashi FUJIMURA *

The purpose of this paper is to examine the extent to which teacher supply in Japan is influenced by relative teachers' salaries. In essence, the hypothesis is that the proportion of school leavers choosing to become teachers depends on relative salaries or on the institutional type of schools providing all other factors remain constant.

This paper consists of three sections. In the first section, a description is provided of recent trends in teacher education in National Universities under the impact of decreasing number of school-aged children. One result is that many faculties of Education are now restructuring and moving away from teacher training. However, in Japan, the planning of teacher training and supply means manpower forecasting. The difficulty with this approach is that it usually takes into account the desired pupil-teacher ratio and ignores salary costs of attracting an appropriate number of teachers. Very little attention has been devoted to the factor of determining the responsiveness of teacher supply to salaries and external market conditions. Knowledge of supply responsiveness is important not only in a situation of manpower shortage but also in a situation of oversupply of teachers.

In the second section, two rival models are examined. One is the labour market model (rational choice model) and the other is the institutional model which was developed by the American Sociologist J. Meyer. The reason for introducing these two models is that a different reaction is expected among the groups of new entrants because of the different distributions of reservation wages, males and females, education vs. non-education faculty and college leavers.

In the third section, using the labour market model, we analyse the flow of new entrants to teaching. After a statistical description of the main effects, we present a summary of the results of the regression analysis, with empirical estimates of supply elasticities with respect to relative salaries and number of pupils. The results for new entrants to teaching are then compared. Under the assumption that average salaries are constant, we examine some of the ways in which salary policy can be used to complement teacher supply policy.

The principal findings are as follows.

- (1) Female graduates appear to be very sensitive to teacher' starting salaries relative to earnings in other white collar occupations.
- (2) Male graduates appear to be responsive to the total number of pupils.

* Associate Professor, Niigata University (Affiliated Researcher, R.I.H.E.)

- (3) Graduates from faculties of education, especially males, appear to be insensitive to both teachers' starting salaries and the total number of pupils.
- (4) The effect of a hypothetical flattening of the salary profile on teacher supply is positive with 475 extra teachers obtained.

Although these results depend on the reliability of estimates, it is clear that some general indicative conclusions can be advanced.