

令和 5 年 6 月 19 日現在

機関番号：13501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2022

課題番号：18K02275

研究課題名(和文)「教員の働き方」改革に資する教育経営裁量の在り方に関する歴史的・事例的研究

研究課題名(英文) The Historical and Case Study Research on the Management Discretion of Education that Contributes to the Reform of Teachers' Working Styles

研究代表者

平井 貴美代 (Hirai, Kimiyo)

山梨大学・大学院総合研究部・教授

研究者番号：50325396

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：教師の働き方改革が実効性のある提案に至らないのは、教職の法制的特殊性が一定の実践的意義を有しているためである。この仮説を検証するために、教職が労働基準法制において特殊な位置づけが与えられるに至った経緯と理由を明らかにすること、その特殊性が教員の業務実態に与えている影響やそれらを修正・軽減する可能性について複数の地域・学校の実践内容から検討することの、2つアプローチに取り組んだ。前者については、一定の研究成果を上げることが出来たが、後者については、「働き方」の多様性・格差につながるメカニズムの一つとして「ジェンダー化」の観点から、地域差が生じた要因を歴史的に検討するにとどまった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的・社会的意義は、次の2点を明らかにしたことである。一つは、教師の働き方における「教育の特殊性」が単なる聖職イデオロギーの押し付けによって生成されたのではないということ、すなわち教師固有の「働き方」に関する当事者の認識が、労働時間規制の「歯止め」を適用排除した「公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」にも反映されていたこと、そして二つ目として、同法にもとづく条例化の過程で都道府県間で教師の「働き方」に一定の多様性や格差が生じたメカニズムを明らかにしたことである。今後は多様性に見られるポジティブな側面をフィールド調査等を通じて拾い上げて、活用する手立てを探りたい。

研究成果の概要(英文)：Why does Japanese Teacher labor reform not work? The hypotheses tested in this study is present legal special nature of Japanese teachers has a certain practical significance. To verify this hypothesis, I took two approaches; 1) to clarify the history and reasons why teachers were given a special position in labor standards legislation, and 2) to examine the impact of this special nature on the actual work of teachers and the possibility of correcting or reducing it based on the practices of multiple regions and schools. In the end, it could be able to achieve certain research results for the former, "A historical study of The Act on Special Measures concerning Salaries and Other Conditions for Education Personnel of Public Compulsory Education Schools, etc.", but for the latter, it could be only examined the factors that led to regional differences from a gender perspective as one of the mechanisms that lead to diversity and disparities in teacher working styles.

研究分野：教育経営

キーワード：「働き方」改革 給特法 日本型学校教育 教育の特殊性 日本型雇用

1. 研究開始当初の背景

(1) 研究代表者は数年前より、教師の「働き方」問題について、日本型雇用システムと教職固有の労働時間規制の法的歯止めの無さがあいまって問題を深刻化していると捉えてきた。しかし、最近では同様の指摘が多くなったにもかかわらず、必ずしも実効性のある提案に至らないのは、教職の特殊な法的枠組みが、教育界の暗黙知である「教育の特殊性」を支える上で一定の実践的意義を有しており、「働き方」改革と教育実践の両立の道を探る必要があるのではないかと考えるに至った。以上が、本研究を着想するに至った個人的背景である。

2018年度に本研究を開始した当初の学術的・社会的状況を振り返ると、教職員の「働き方」改革は、他の業種におけるその急速な動きの煽りを受けてようやく本格化しようとした段階にあった。2015年12月の中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」が、従来型の学校組織の限界や弊害を克服するための分業的な学校変革ビジョンを提示したことが注目された際には、その主たる目的は教育の高度化や複雑化への対応であり、教師の多忙化解消は副次的な印象であった。ところが、その後の「働き方」改革の機運の急速な高まりのもとで課題の重要度は逆転し、2017年6月の中教審諮問では「教員の働き方」改革の一手段としてのチームが検討されるようになった。2019年1月25日答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」では、日本の教員の「働き方」の課題を「諸外国と比較して、授業以外にも広汎な役割を担っていること」に特定し、学校・教師の担う業務の三区分別による役割軽減策を提示したものの、その後も教職の「ブラック」職的なイメージを払拭することはできず、法制的対応を含めた抜本的な対応が声高に叫ばれているのが現状である。

(2) そもそも、なぜ「働き方」が問題視されるほどに教員の「業務外」の仕事が増大してしまうのか。その根本的な原因は、教員の業務にシステムの「歯止め」が存在しないことにある。学校機能の拡張は欧米の学校にも見られる現象であるが、それがそのまま教職の役割拡張に繋がらないのは、雇用契約にジョブ内容が明示されており、契約内容を変更しない限りはジョブが追加されることはないからである。「職務の定めのない雇用契約」は「日本型契約システムの本質」（濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』日本経済新聞社、2011年）であり教職固有の問題とは言えないが、職務内容の無規定性が教職固有の労働時間規制の「歯止め」のなさや連動することで、業務内容・時間の無制限な拡張につながりやすい。さらに民間企業ならば、人員＝専門員の配置増が進まなければ、業務＝学校の機能を縮小するという発想があっても当然だが、教育界では、知・徳・体を一体的に指導する「日本型学校教育」を成功モデルと捉える見方が政府・文科省・教育界にとどまらず社会からも広く支持されているために、機能縮小の社会的合意は得られにくい。機能を維持しつつ業務効率を上げることで、労働時間を縮小する方途も探られてはいるが、それによって業務密度は増すことになり、「働き方」におけるゆとりがますます失われる恐れがある。

このような隘路を如何に突破すればよいのだろうか。研究代表者は、そのヒントが1970年代にあると考えた。1970年代には、「教員の働き方」に関わる2つの大きな動きがあった。まずは労働基準法にもとづく労働時間規制の「歯止め」を適用排除した「国立及び公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下、給特法）が、1971年に制定されたことだが、それと同程度に重要と考えたのが1977年の学習指導要領改訂である。後者を「働き方」の文脈で取り上げようとした理由は、改訂後の行政指導等を通じて地域や学校がそれまで有していたカリキュラムマネジメント上の裁量が縮小され、各主体が実態に即して業務の効率的な運用を行う可能性が減じられたことが指摘されていたからである（下村哲夫「教育課程における規制と裁量」『教育学研究』55(3)、1988）。給特法のもとで労働時間規制が取り払われたうえに、通常の労働時間内に業務＝カリキュラムを弾力的に運用する裁量が縮小したことで、業務が時間外にはみ出すことが常態化していったのではないかと推測される教育経営裁量を掘り起こすことを通じて、教育と「働き方」とを共存させる知恵＝可能性が見いだされるのではないかと仮説のもとで、本研究に着手することとした。

2. 研究の目的

(1) 上記仮説を検証するために、給特法とその前史に関する教育学分野と労働法・経営学分野における先行研究と関連文書・資料の分析を通じて、給特法の成立過程とその根拠となった「教育の特殊性」について検討・考察することとした。さらに働き方と「教育の特殊性」を両立させるためのヒントを各地の労働慣行と教育実践の展開の中から探ることとし、給特法制定が「教員の働き方」に与えた影響（メリット・デメリット）に対応するために生み出された、各地域・学校の多様な実践例の収集に取り組むことを本研究の目的とした。

(2) 現在の教職の労働基準法制上の特殊性が生み出されたのは給特法制定後のことであるが、同法には戦後占領下の労働基準法制の成立時に遡る前史が存在する。文部省は1946年の労働基準法制定時にも「教育の特殊性」を理由に労働時間規制の適用除外を主張しており、その主張が

退けられた後も部分的な運用を盛り込んだ制度変更を行った。背景には労働時間規制に規律されると教育の課業が適切に、あるいは効果的に達成できないとの通念や実践的な感覚が、労使で広く共有されていたことがあった。しかし、当然ながら「働き方」との葛藤が生ずるために、裁判等の紛争に持ち込まれるケースが少なからず生じて法制的対応が迫られることとなり、最終的に給特法が制定されるに至った。それにより葛藤は回避されたが、「働き方」の制約を考慮しなくなった「教育の特殊性」の肥大化を招いたというのが、大方の見方であろう。

しかし一方で、法制定の効果は全国一律のものではなく、各都道府県の労使関係の在り方によっては以前の慣行が継続していたり、新たに作り直されたりする実践例も存在したはずである。最適な「働き方」が労使間の議論を経て合意されることは経営学の常識であるが、聖職意識が根強い教育界では教職の労働性が否定されがちである。研究代表者は、1970年代以前には広く存在し、その後も地域・学校によっては維持・生成されてきた教育経営裁量には、「働き方」に関する労使間の合意などの合理的根拠が存在しており、そこから現在の「教員の働き方」改革に一定の示唆が得られるものと期待した。

3. 研究の方法

(1) 教職が労働基準法制において特殊な位置づけが与えられるに至った経緯の検討

給特法とその前史に関する教育学分野と労働法・経営学分野における先行研究の分析

教育学分野では、「教育の特殊性」の理念的・政策的研究は主として、教員身分法の構想や教育公務員特例法の制定・改正の問題に集中しており、「教育の特殊性」が過大に評価される傾向が認められる。一方で、労働法・経営学分野では一般化しすぎて、教育分野固有の暗黙知への理解や配慮が弱い。そこで両分野の先行研究の知見をバランスよく検討することで、到達点と課題等を明確化する必要があると考えた。

給特法の成立過程とその根拠となった「教育の特殊性」の分析

「教育の特殊性」は教職を聖職と見なす思想・イデオロギーであるのと同時に、「日本型教育」を遂行する上での実践的な暗黙知を表現する言葉でもあると研究代表者は捉えている。一方、同じ言葉が用いられていても、その内実は語り手や社会状況の変化に応じて揺らぎが認められる。そうした揺らぎも含めながら、法律の成立過程と「教育の特殊性」を、一次資料や国会議事録などから洗い直すことを目指した。

(2) 給特法制定が「教員の働き方」に与えた影響と各地域・学校の多様な実践例の収集

給特法が教育現実（教員の働き方）に及ぼす効果は一律のものではなく、雇用慣行や人事・組織運営の形態等によって違いがあるはずである。中村圭介・岡田真理子著『教育行政と労使関係』（エイデル研究所、2001年）は、一事例県の雇用システムを包括的に把握することで、「教員の働き方」を含めた様々な知見や課題を提示してみせた。「事例の代表性」（由布佐和子）という点では課題が残るが、おそらくこうした事例研究を積み上げることによってしか、教育と「働き方」の両立可能性に迫る手立ては見いだせないのではないかと考えた。そこで労働側の資料が入手可能な事例のうち、サンプリングを考慮しつつ複数の都道府県の分析を行うこととした。

4. 研究成果

(1) 教職が労働基準法制において特殊な位置づけが与えられるに至った経緯について

給特法制定時における人事院の役割に着目して、教職の特殊な法的位置づけが選択されるに至った経緯を分析した論文が、「給特法を再考する」（『日本教育経営学会紀要』第62号、2020）である。本論文では、給特法が様々な「当事者」間の利害を調整するとともに、教育公務員特例法（以下、教特法と略す）の運用過程であいまい化していた教職の「特殊性」の法的定義を軌道修正したものであったことを明らかにした。本論文のオリジナリティとしては、法制化に大きな役割を果たした人事院総裁、佐藤達夫が、戦後占領下に文部省がGHQと粘り強く交渉して「教職の特殊性」を認めさせた教育公務員特例法制定時に、法務庁長官として法制化過程に関与したことを示す一次資料を参照したことである。それによって、佐藤総裁というキーパーソンを中心に2つの法が、アイデアとしての一貫性を持つことを明らかにすることが可能となった。

まずは給特法制定時における佐藤の役割である。給特法がプレイヤー間の様々な利害を調整して均衡（法案の成立）に結びつけることを可能としたのは、「教員の職務と勤務の態様の特殊性」にもとづく教職調整額支給という「答案」（衆議院文教委員会1971.4.28）を示すことが出来たことによるが、当該「答案」は、長期にわたる検討プロセスと国内外の実地調査等を経て人事院が独自に考案したものであった（佐藤達夫「“教特法”雑感」『文部時報』（1132）1971）。図1は、その苦心のロジックが均衡をもたらした理由をゲーム論的に示したものである。人事院が関与するまえに審議未了で廃案となった教特法改正案では、教職調整手当の支給事由を「勤務の態様

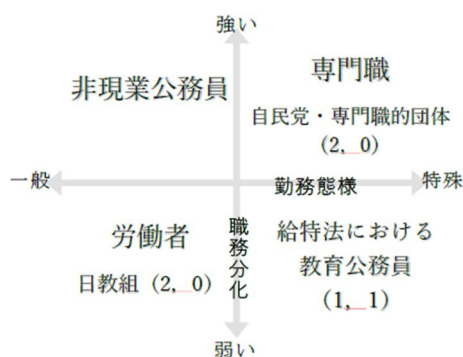


図1 給特法における教職の「特殊性」

の特殊性」に限定したために、「特殊性」の内実が専門職としての無定量勤務に直結されてしまい、プレーヤー間の交渉の余地はほとんどなかった。一方、教職調整額の支給事由の「職務と勤務の態様の特殊性」では、高度な専門性に基づく「自発性、創造性に基づく勤務が（職務上位者だけでなく全員に、引用者注）期待される」（職務の特殊性）ことを明示しつつも、勤務態様の特殊性については、夏休みなど勤務密度に濃淡が存在しており「普通の行政職の勤務時間とは違う」といった脱理念化された「現象」（衆議院文教委員会 1971.4.14）を根拠としたことから、様々な理念を掲げるプレーヤーにも次善の策として許容し得るものとなっていた。

ただし上記に加えて、あるいはそれ以上に見逃せないのが、教職調整額がもともと教特法の法理念に包含されていた「教育の特殊性」に適うものであった（それを佐藤総裁が理解したうえで導き出した「答案」であった）ということであろう。佐藤はかつて、1949年に制定された直後の教特法を、「立法技術の上手下手の問題を別にして、近来あまり見ない分り難い法律」と評価していた（「佐藤達夫関係文書」No.1940）。「分り難」さの根拠は具体的には示されなかったが、GSの指示による突然の法制官僚の「追放」という空白の時期に、急ごしらえで法制化されたうえに十分な審議もなく成立したという制定プロセスや、大学の自治的慣行と職務特性を教職一般に普遍化しようとした法文のロジックに「分り難」さを認めていたのではないかと筆者は推測した。そのうえで、この教特法の「分り難」さが、運用過程で次の二つの問題を生じさせることになったとの考察を加えた。

一つは、教特法が国公法附則第13条の特例であることが、GHQとの交渉過程を経て曖昧化されたことである。附則第13条における「職務と責任の特殊性」は、「職務の種類及び複雑と責任の度に依りて」格付けられた官職に競争的に職員を割り当てていく一般職同様の任用方式に対する特殊性を想定している（佐藤達夫『国家公務員制度』学陽書房、1975）。したがって教特法も本来ならば、「各教育公務員内部においてはその責任に差異の少ない」ことが制定理由の核となるべきところ、教特法がそのような法律として構成されなかったために、専門職としての階層性を「特殊性」に含めて解釈する余地を生んでしまった。いま一つが「一般職員とは、異なる基準」による給与支給の原則が教特法に盛り込まれないまま、公式化されずに維持されたために、その後の切り下げ圧力に抗し得なかったことである。

以上から給特法とは、教職の「特殊性」にもとづく制度を「俸給の調整額」という切り札を用いて、国家公務員制度体系に位置づけ直すものであったというのが本稿の結論である。佐藤総裁が編み出した周到なロジックは、労使交渉モデルからすると（国公法と同程度に）異質であり、実態としても国立学校の独法化によって国公法との法的接合が失われたことで正当性が揺らいでいることは確かである。しかし、もちろんマイナス面はあるとしても、教育公務員の特殊性に応じた解決策としての一定の有効性は今でも見出せると、研究代表者は考えている。

(2) 給特法条例化闘争と各地域・学校の多様な実践例から得られた知見

労働基準法第37条による時間外勤務の割増料金支給の適用を排除したことで、教師の業務の無定量化を助長したとされる給特法だが、同法第11条は公立義務教育学校の教員に超過勤務を命じる場合に、その職務内容を限定する条例化を要件とする制約を課しており、「残業させ放題」と断ずるのは妥当とは言えない。研究代表者は、4(1)の論考を準備する過程で、日本教職員組合が取りまとめた給特法第11条にもとづく条例化闘争における、各都道府県単組の取組経過一覧（「給特法関係資料」日教組教育図書館所蔵。以下、日教組の一次資料は同ファイルより）を入手したことで、各都道府県単組の交渉力（限定項目を減らす条件闘争）の差がその後の「働き方」の違いを生み出したのではないかと仮説を抱くようになった。

「給特法条例化闘争と『働き方』改革：3県の異なる帰結から」（『山梨大学教育学部紀要』第41号、2021）は、同法制定後の条例化プロセスにおける各都道府県単組の交渉力（限定項目を減らす条件闘争）の差が教員の「働き方」に与えた影響について、初期条件の異なる3県の事例をもとに検討した論考である。1971年5月24日、会期最終日の参議院本会議で給特法が可決成立すると（施行は1972年1月1日）、争点は同法第7条1項に基づく時間外勤務を命ずる場合の「歯止め」措置の問題に移されることとなった。制定当時の給特法第7条1項には、国立学校の教員に正規の勤務時間をこえて勤務させる場合は、文部大臣が人事院と協議して定める場合に限ることと規定されており、公立の場合も「国立の義務教育諸学校の教育職員について定められた例を基準として条例で定める場合に限るものとする」とされていた（第11条）。国会の審議過程では、同法案が条例を定める場合の「手続」を規定していないことを批判する意見もあったが（『第65回国会衆議院文教委員会議録』第18号、p.15）日教組は少なくとも当初は中央・地方における労使交渉の機会として積極的に捉えていたと思われる。文部省が日教組などの教職員組合や小・中・高校の校長会その他の関係団体から意見聴取を行なった際に、文部省が仮案として提示した9項目を5項目に限定する合意をとりつけたことを「中央交渉」による成果としたうえで、両者が合意した「教職員に対し時間外勤務を命じ得る場合」が人事院協議を経て確定し、そのことを受けて関係機関に示達・通知された訓令・通達についても、「中央交渉」の内容が反映されたものと認めていた。そして、「各都道府県教組はこれにもとづき、当面する条例制定の交渉を強力に展開」して、「中央交渉」以上の成果（限定）を上げるよう指示したのである。

各都道府県の12月議会における審議結果をまとめた日教組の資料によれば、概ねどの単組でも「中央交渉」並みかそれ以上の限定を勝ち取っていたが、「変形八時間制」条例・条項の有無については各単組でばらつきがあった。文部省が前掲の通達文中における「労働基準法第32条

2項の規定の活用について考慮すること。」の一文を根拠に、変形労働時間制の採用を都道府県に強く指導したことに日教組は強く反発しており、「条例モデル案の第8条を条例化させないこと」や既に条例や規則がある場合は「その撤廃ないしは不適用を要求してたたかうこと」などを各単組に要請していた。しかし、各都道府県における「変八条例条項」の有無を整理した表1を見ると、変形労働時間制の条項が【既存条例の中でない】都道府県が多数を占めるものの、複数の府県が給特条例で新たに規定され、あるいは変八条項が【既存条例の中である】場合にも「運用させない確認」のあり・なしにおいて、日教組の立場から見たときの単組の交渉力にバラツキが存在したことを確認することができる。(表1)。

表1 「給特条例闘争関係一覧」(1972.1.25)より変8条例条項の有無

給特条例の中で	ある	秋田 静岡 岐阜 香川 愛媛
既存条例の中で	ある	ない
	運用させない確認なし	北海道 山形 宮城 福島 茨城 千葉 東京 神奈川 山梨 長野 新潟 福井 三重 京都 和歌山 兵庫 広島 高知 福岡 佐賀 長崎 大分 熊本 宮崎 鹿児島
	群馬 埼玉 愛知 奈良 滋賀(大阪)	運用させない確認あり

そこで表1において単組の交渉力が異なる3県、すなわち変形労働時間制の条項が【既存条例の中でない】A県と、それよりもやや弱い、変形労働時間制の条項が【既存条例の中である/運用させない確認なし】のB県、そして交渉力が最も弱いと思われる変形労働時間制の条項が【給特条例の中である】C県を選び、小学校女性校長比率と関連付けて事例的研究を行うこととした。本稿では、小学校女性校長比率を「働き方」の代理指標として用いている。仮に条例化闘争における交渉力の「違い」が「働き方」に帰結すれば、日教組本部が描いた予定調和が成り立つことになる。しかしながら、本稿で検討したわずか3県の事例について言えば、ことはそれほど単純ではなかった。交渉力の強いはずのA県では、女性校長がまったくいない「0(ゼロ)県」の時期が長く続き(1962~1967年)、1990年代後半から小学校女性校長比率は再び低下していた。

A県の女性管理職比率が際立って低いのは、僻地交流人事の行き詰まり打開策として新採用教員増を図るために、管理職夫人の女性教員等をターゲットにした勤奨退職制度(いわゆるD項)を1965年度に導入し、抗議活動にもかかわらず1977年度まで維持されていた。勤奨退職はB、C県でもみられたが、女性への差別人事がここまで明示的に、長期間実施されることはない。おそらくこのときにつくられた組織風土が経路依存的に「働き方」を規定し、現在の女性管理職数の低迷につながっていると筆者は考えたのである。

勤奨退職問題をめぐる交渉の「違い」についていえば、交渉力が強いはずのA県単組が、男性中心の価値観を共有する行政側と「一体的プレーヤー」として振る舞うことでネガティブな帰結を導いた一方で、第二組合と対抗せざるを得なかった交渉力の弱いB県単組では女性組合員がイニシヤチブを發揮して、職場における「アンコンシャス・バイヤス」に切り込む先駆的な取り組みが行われていた。1990年代にB県の小学校女性校長比率が全国1位を誇るまでに至ったのは、おそらくその帰結と考えられる。一方、交渉力と言う点では最も弱いカテゴリーに分類されるC県単組では早くも1990年代に、子どもを主人公にするという教育的意義を前面に出した教育改革を組合が主導し、組合員(教職員)に意識変革を迫ることで、部活動改革などの「働き方」に関わる学校慣行にメスを入れることに成功していた。同県の女性校長比率は他の2県とは異なり2000年代以降になって比率が上がり続け、全国平均を上回るようになった。

小学校女性校長比率を「働き方」の代理指標とする本稿手法が、教員の「働き方」を描くうえで適当かどうかという点については、もちろん議論の余地はあるだろう。管理職の女性割合はあくまでも男女共同参画という権利闘争の指標であって、参画と「働き方」問題は直接には接合しない。むしろ男性並みの働き方を参画と捉えたときには、女性役割を甘受することで軽減されていた女性の「働き方」を悪化させかねないことはつとに言われてきたことでもあり、近年のB県の小学校女性校長比率が低減し続けている淵源もそこにあるのかもしれない。とはいえ、交渉力のみを指標としたときには見落とされがちな、「働き方」における「ポジティブ」な違いをB、C県に発見できたことは収穫であった。今後の研究課題としては、公衆衛生などの分野で最近注目されている、ポジティブデビエンス(Positive Deviance) 困難な課題を抱える地域の「一見外れ値とされてしまうような例外的な成功者に光を当て、彼らがすでに実践している解決策を見つけ出す」(モニク・スターニン、柴沼晃訳「ポジデビ・アプローチ」『公衆衛生』81(4)、2017) の手法に学びながら、女性校長比率などの指標のもとで見いだされた「はずれ値」を手掛かりにして、多様な働き方を可能とする学校運営方法等を特定し、「働き方」と教育との両立に向けた知見の整理と「横展開」の可能性について検討していきたいと考えている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 3件）

1. 著者名 平井 貴美代	4. 巻 32
2. 論文標題 給特法条例化闘争と「働き方」改革：3県の異なる帰結から	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 山梨大学教育学部紀要	6. 最初と最後の頁 227～245
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.34429/00005082	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 平井貴美代	4. 巻 62
2. 論文標題 給特法を再考する：教育公務員の「仕事」の経営学のために	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本教育経営学会紀要	6. 最初と最後の頁 39-48
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.24493/jasea.62.0_39	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 平井貴美代	4. 巻 52(9)
2. 論文標題 「働き方」改革とシンギュラリティ	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 月刊高校教育	6. 最初と最後の頁 82-83
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 平井貴美代	4. 巻 60
2. 論文標題 日本型「教職」システムの形成過程：「官」と民間の雇用システムとの比較分析から	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本教育経営学会紀要	6. 最初と最後の頁 192～197
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.24493/jasea.60.0_192	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 平井貴美代
2. 発表標題 教員の「働き方」問題の画期としての1970年代：給特法条例化闘争を中心に
3. 学会等名 日本教育学会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 日本教育経営学会編	4. 発行年 2018年
2. 出版社 学文社	5. 総ページ数 169
3. 書名 教育経営ハンドブック	

〔産業財産権〕

〔その他〕

教員情報検索 http://nerdb-re.yamanashi.ac.jp/Profiles/330/0032943/profile.html

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------