

Title	女性教員に集中した「退職勧奨」と男性教員による管理職の占有：1980年代までの大分県を事例として
Author(s)	佐藤, 智美
Citation	大阪大学教育学年報. 2023, 28, p. 73-83
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/90196
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

<研究ノート>

女性教員に集中した「退職勧奨」と男性教員による管理職の占有 — 1980年代までの大分県を事例として—

佐藤 智美

要旨

日本の小中学校における女性管理職比率は、校長職で見ると、2020年現在で小学校21.8%、中学校7.5%と、1990年代から上昇傾向にあるというものの、女性教員比率と比べると未だ低率である。とりわけ、1980年代までは、学校管理職はほぼ男性教員が占有し、戦後民主教育の確立が叫ばれる中で、学校組織は家長長制的構造を引きずる領域であった。しかし、1980年代までの低比率の要因については十分あきらかにされてはならず、本稿は、女性教員の管理職進出がなぜ阻まれてきたのかを、教育行政の登用姿勢や「退職勧奨」施策に視点をあてるとともに、女性管理職を増やそうとする女性教員たちはどのように抵抗し闘ったのかを検討した。その結果、管理職という地位のホモソーシャルな分配とともに、教育予算削減のための女性教員を主たる対象とした「退職勧奨」、とりわけ教員夫婦における配偶者の昇任に伴う「退職勧奨」が女性教員の管理職進出を妨げていたことが明らかになった。また、これらに対して女性教員は組合婦人部を中心に連帯して、粘り強く闘い、女性教員のシニア段階までの就労継続を可能にした。その闘いは、1990年代以降の女性管理職の本格的上昇の礎を築いた。

1. はじめに

日本の小中学校女性管理職比率は、校長職で見ると、2020年現在で小学校21.8%、中学校7.5%と、女性教員比率(小学校62.8%、中学校44.2%)と比べると未だ低率である。1990年代以降、小学校を中心に女性管理職比率の上昇期を迎えたが、1980年代までの女性校長比率は3%以下と極めて低く、男性教員が占有してきた。1980年代までの低比率の要因については、女性教員の意欲の低さ、家庭との両立困難や管理職に繋がる主任等の経験不足が指摘されてきた(田中1991, 明石・高野1993)。高野(2006)は、1980年代までの戦後の女性校長輩出について戦後第Ⅰ期(1946-52)を、各都道府県に女性校長1号、続いて数人の女性校長が登用された時期、第Ⅱ期(1953-64)は、地方予算費の圧迫により、女性校長が真っ先に降格・退職勧奨を受け女性校長は減少の一途を辿った冬の時代と捉えている。第Ⅲ期(1965-88)は全国で毎年20人程度の漸増が見られた安定期として、その要因として、管理職試験制度の開始と教頭職を経て校長になるというキャリアプロセスが通常化したこと、1969年に小学校の女性教員比率が50%を超えたことを挙げている。

また、女子教育問題研究会(2009)や河上(2014)は、1990年代以降の女性管理職増加の要因の一

つとして、1985年の男女雇用機会均等法、同年の定年制実施により女性教員の就労継続が可能となった点を挙げ、それ以前の低比率はこの2つの法制度がなかったことによる女性教員の早期退職が大きかったことを示唆している。

地方公務員法で性別による差別禁止条項(第13条)があった公務員の世界、従って教員の世界でも「退職勧奨」という名の男女別退職慣行は存在していた。公務員の「退職勧奨」による退職は、書類上、自己都合による退職となる。したがってどんなに強制・脅迫を伴うものであったとしても、差別性や違法性を問うことが困難であり裁判にはならなかったために、公務員における性別の退職年齢は問題化されずに来ている(大森2021)。1980年代以前の女性管理職低比率の要因として大きいと考えられる、女性教員に集中した「退職勧奨」についても、社会的にはその内実が明らかにされていないと言えよう。

「退職勧奨」の実態とそれに対する日教組婦人部の闘いは、同組合史などには残されてはいる。その中に、「退職勧奨」のうち、教員夫婦において夫が管理職であるための退職強要や夫の管理職任用と引き換えの退職強要があったという記述はあるが、一般の「退職勧奨」と比べてその実態や当事者の「語り」がほとんど描かれていない。都道府県教組の組合史の中でも同様である。配偶者の管理職任用に伴う当事者の「語り」は夫婦間の確執を伴うものであったり、管理職になった配偶者への配慮であったりという理由、で本人たちがその当時、「退職勧奨」の強要の実態や自分の思いについて詳細に語ってこなかったという背景があると考えられる。しかし、夫が管理職であることや夫の管理職任用条件とした妻への退職強要は、教員夫婦のそれぞれを独立した人格や労働主体者と認めず、女性を家計主体者ではなく家計補助者とみなす考え方や、ジェンダー秩序に関わる大きな問題を孕んでいる。そして、こうしたジェンダー秩序やそれを支えたジェンダー規範は今も決してなくなってはいない。

また「地方公務員における退職勧奨による性別格差についての情報はきわめて断片的なもの」(同上:132)にすぎないがために、さらにまた、教員夫婦における管理職昇任を理由とした「退職勧奨」の該当者は、すでに鬼籍者も多く生存者も90歳半ばになっているが故に、今日、記録を残して置くことの意味は大きい。筆者は、2000年に夫の管理職任用に伴う「退職勧奨」を経験した元女性教員と関係者あわせて4名の聞き取り調査をおこなった。

1980年代まで女性教員に集中した「退職勧奨」は、教職員の性別雇用管理であり、「退職勧奨」による女性教員の管理職該当年齢以前の学校現場からの排除とそれに因る男性の管理職占有を支え続けたと言える。本稿では、こうした視点に立ち、大分県を事例として、戦後1980年代までの女性管理職低比率の要因について、都道府県における教育行政の登用姿勢や女性教員に集中した「退職勧奨」施策に注目し、またそれらに抵抗して女性管理職増大を図ろうとした当時の女性教員団体の動向を検討することを目的としている。

対象地とした大分県は1990年以前までは女性管理職比率が全国平均より低かったが、1990年代以降、飛躍的に女性比率が上昇した県である。検討にあたっては、戦後期を、1945～1960年代の女性管理職の希少期と1970～1980年代の女性管理職微増期に分けておこなう。

2. 1945～1960年代女性管理職の希少期 — 何が女性管理職登用を阻んでいたのか —

2.1 戦後まもない時期の女性管理職の受難

アメリカ教育行政官の勧告により、1946年に初めて全国で7人の女性校長、翌1947年に12人、1948年に23人の女性校長が誕生した。大分県では、1948年に県下初の女性校長として、伊藤コウ

が下毛郡三光村立小学校長に任命され、同時に現在の教頭に当たる教務主任に6人の女性教員が任命されている。しかし、「何でうちの学校に女の校長が来るんか」「俺たちを馬鹿にしちよる」等、県下初の女性校長である伊藤コウに対して、地域だけでなく男性教師からの反発も強かったと言う（町田1999）。彼女は1年で降格と転出願いを出し、2年後には退職した。伊藤のような例は全国的にも多かったことが記録に残されている（全国婦人校長会1954）。

本人は予期しないまま校長に任命され、女性校長を受け入れる民意や体制のできていない所へ赴任した当時の女性校長たちの心痛・苦労の大きさは計り知れない。こうした動きに対する大分県の女性教員側の対応を見てみよう。当時、大分県教職員組合（以下、県教組）婦人部長であった村上アヤ（のち1952年校長に昇任）は、女性校長伊藤コウらが誕生した1948年、当時は管理職も組合員であったため、彼女たちを励まし女性管理職を絶やすまいと、早くも8月に「婦人校長・教務主任の会」を発足させ、研修会を開催している。この会は、のち1958年に、「いずみの清き水の滾々（こんこん）と湧き出るとく且つ尽きることなく同志出でよ」の趣旨のもと、『いずみ会』を名乗ることになる。さらに、1952年に教頭職にあった二宮ハマは、県教組婦人部長（専従職）に選出され、「婦人校長・教頭の進出」を婦人部運動方針に掲げ、地教委に対して女性登用の要請書や推薦名簿の提出に乗り出した（二宮ハマ1999）。全国的には、数少ない女性管理職を絶やさぬようにと、1951年全国婦人校長会が発足した。しかしこの時期は全国的に逆コースの時代と呼ばれ、女性校長が次々に辞めさせられていくという試練の時期でもあった。続いて1950年代半ばには、地方財政緊縮のための「自主再建計画」と呼ばれる人員整理が全国各地で始まり、女性教員や女性校長が集中的にその対象とされていくことになる。

1950年代～1960年代における大分県の女性管理職の輩出状況は表1の通りである。伊藤コウの降格後、2年間は女性校長が誕生せず、1951年以降の女性校長の輩出は1～4名に留まっている。一人の校長が複数年在職しているので1960年代までの女性校長延べ人数は39名になるが、女性校長の実数は24名である。一方、女性教頭数は女性校長の2倍以上を数えているが、その多くが校長には昇進していない。表1で見る限り、大分県では逆コースの影響はさほど強くなかったように思われるが、1950年代後半から始まる全国的な地方財政緊縮のための人員整理では、大分県も大きな影響を受けている。次の項でそれを見てみよう。

表1 1947-1960年代 大分県公立小中学校における女性管理職者数の推移

	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
小学校・校長	0	1	0	0	2	3	4	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	0
小学校・教頭	0	6	9	9	12	13	9	8	5	9	5	7	6	8	8	5	6	6	6	4	4	4	7
中学校・校長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中学校・教頭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	2

* 1947-1969「学校要覧」「学校統計—大分県」（いずれも県教委刊行）を参照し作成した。教頭については、1974年度途中より法制化されたが、それ以前の1958年に出された市町村立学校管理規則で教頭がおかれた時代（1958—1974）や、1957年以前、教務主任と呼ばれていた時代の教頭数については、大分県退職現職女性管理職等の会「いずみ会」の記録に依拠した。

2.2 性差別的な「自主財政再建計画」 —男女別の整理基準と「退職勧奨」—

地方自治体の財政は、新制中学校の建築費などの赤字が累積し、1954年度末、国は六百数十億

円の負債を抱えていた。しかし政府は、朝鮮戦争後の不況と保安隊を自衛隊に切り替えるという再軍備化の中で生じた財政危機のため地方財政援助を削減する方針で乗りきろうと、1955年12月「地方財政再建促進特別措置法」を成立させた。1956年自治庁から、地方自治体自力での財政再建を促すため、「自主財政再建計画」を持たない県には退職金を出さない、赤字団体には翌年度の起債を抑制するという通知を受けた大分県では、1955年度段階での約4億8000万円の赤字のうち、約8300万円を教育費の削減と教職員の整理によって解消しようとした(大分県教育委員会編 1976、以下県教委)。教職員の整理について、翌年出された整理基準は次のとおりである

- ・校長54歳以上43名、53歳のうち20名
- ・教諭男子52才以上から42名、女子47才以上から89名
- ・教員共働きで夫婦の給料月額合算45000円以上28組
- ・臨時講師14名、助教諭130名、事務職員50才以上22名 計388名(同上1976.p.504)。

しかし県教組の反対を受けたため、県教委は若干の修正を加え、1957年3月末人事で小中学校校長・教員287名、事務職員22名、8月人事で助教諭40人を解雇している(同上1976.p.505)。

「自主再建計画」は、ジェンダーの視点から次のような問題を含んでおり、のちに課題も残したと言える。

- ① 退職勧告の年齢に男52歳、女47歳と5歳の性差がつけられたこと。
- ② 女性校長を、「54歳以上校長」「53歳校長」のどちらにも入れず、「教諭女子の47才以上」という規定を適用し、男性校長より6歳若い年齢枠が適用されたこと。1956年末に4人いた女性校長のうち村上アヤら3人が退職させられ、その後、大分県における女性校長は、1名～2名と低迷を続けることになる。
- ③ 教師共働き給料月額合算45,000円以上で退職した28組の内27組は妻が退職しており、残り1組は夫が退職年齢に達し退職したというものであり、教師共働きの場合の退職対象者は事実上女性教員であったこと。

全国的に「自主再建計画」では退職勧奨年齢に性差があり、秋田県は男55歳/女45歳、青森県では男58歳/女50歳、兵庫県では男50歳/女40歳と、各県とも8～10歳の差が見られ、兵庫県では退職勧告された者100名のうち女性教員が74名であったと言う(木村松2000)。

女性教員・女性管理職に多くの犠牲を強いた1950年代後半の「自主財政再建計画」による「退職勧告」と言う名の退職強要は、行政における次のような姿勢を明確にしたと言える。

同じ教員であっても、男性教員を家計の主体者とする一方、女性教員を家計の補助者としていつでも辞めさせうる存在と位置付けたこと、とくに上記③では、教員夫婦の女性教員には一人の独立した人間としての労働権を認めず、夫(男性教員)の付属物と見なす行政の姿勢が明確に打ち出されたと言える。

また、他県同様、大分県の場合も、47歳以上の女性教員が退職を余儀なくされたため、学校現場から40年代後半の管理職候補年齢の女性教員が一気に排除されてしまった。そのために、1950年代後半から60年代前半にかけての女性校長はわずか1名となっている。さらに1963年頃から、全国的な女性教員比率の上昇を背景に、教員共働きの女性教員に対する退職勧奨が強化されてくる(日教組婦人部1977)。こうした「退職勧奨」における女性教員に対する差別は、1985年定年制導入まで、地域によってはそれ以降も続くことになる。

2.3 男性教員による管理職占有の当然視

1950～60年代、女性管理職が希少だった時代の女性管理職はどのように誕生したのだろうか。1951～1969年の間、5名の女性校長、9名の女性教頭を輩出した大分県中南部にある大野郡（現豊後大野市）では、当時、アメリカ教育視察の経験をもつ県竹田教育事務所大野出張所教育課長が、積極的に女性教員を管理職に任用している（大分県退職現職女性教育管理職等の会1999）。1966年度より校長任用が試験制度となったが、1965年までは抜擢人事の時代であった。当時の同教育課長深田光氏は2000年に次のように懐述している。

戦後、新制高校の教員になり、30代で大野郡の人事権を握る教育課長になった。2年目から学校の統廃合に取り組むことになり、大野郡内の小学校を回るうちに、女性教頭（当時教務主任）の中にやる気も能力も男性教員を上回る人材の多いことに気づいた。アメリカに教育視察に行った時、何人もの女性校長に会った。そこで、人事権があったので、県教委に女性校長登用を申し入れた。しかし、はじめのうちは、県はなかなか受けいれなかった。何回も言っているうちに、『君がそんなに言うのなら、校長にしてみよう』という事になり、恵良トク、柴田鈴子が続いて女性校長となった。彼女らも張りきってようがんばるし、町長や地域の評判がとても良かった。評判の良かった点は、謙譲、人間性の良さ、地域なども含めて人間関係がつくるのが上手なことだった。女性の校長登用は成功し、それが県教委にも伝わり、大野郡では女性校長が続いたのだ。大野郡にならおうとする他都市もあつたらしいが、なかなか反対もあつてうまくいかなかった。なにしろ、女性校長というのは、校長になるはずの男性をおしのけてつくるわけだから。

（2000年12月19日電話での筆者聞き取り）

深田元課長のもとで女性校長となった佐藤シズエ（1965～1968校長在職）もまた深田とほぼ同年齢であり、2000年に現職時代を次のように振り返っている。

深田課長の採用に活気づき、「先輩女性校長のあとに続け」と女性教員大会を開いたり、「めざめ研修」をしたりと、大野郡の女教師は活気づきましたよ。それでも女性校長は大野郡で1名の任命だったので、せっかくできた女性管理職を絶やさぬように女性校長になった者は、男性校長より1～2年早く退職して自分のあとを女性校長にするように教育委員会にお願いに行つて約束を取り付けたりしました。年度末に退職する女性校長のお祝い会をする時、深田課長をお招きし、すでに退職した女性校長も参加してみんなで深田課長には感謝したものです。

（2000年8月7日、本人自宅での筆者の聞き取りによる）

この例で見ると、女性校長が誕生した郡市では、郡市内で1名くらいは女性校長がいてもよいのではないかと、それに値する人材もいると見なす人事権をもつ県教委（県教育事務所）関係者がいれば、女性を抜擢したということが推察される。女性校長をつくることは「校長になるはずの男性をおしのけてつくる」という深田の言葉は、当時の抜擢人事の中では、いわゆるホモソーシャルな絆（Sedgewick, E. K.1985）によって男性教員間で管理職を占有することが自明視されていたことがわかる。そのため、僅か1名の女性校長でも誕生させることは、校長になれない男性が1名出て来るというとらえ方がなされ、男性の既得権を奪われることへの男性の反対は大きく、他都市では女性

の管理職登用が進まなかったことが示されている。

大野郡のような例があるものの、1960年代まで、大分県下では、女性校長は毎年0～4名しかいないという女性管理職の希少な時代であり、そもそも50代まで職場に残れる女性教員もわずかであったのである。

3. 1970～1980年代女性管理職の微増期 —増加に向けた女性教員の闘い—

3.1 女性管理職の微増傾向

この時代の変化は、まず1970年代半ばより小学校の女性教頭数が二ケタになり、それに伴い校長への昇任者数が増え、1948年以降0～4人だった女性校長数が、1970年代末から1980年代にかけて2倍の5～9人となった。中学校では1975～1987年まで女性管理職はゼロ、1988～1989年にやっと教頭が1～2人誕生している。

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
小学校・校長	0	3	4	4	4	4	3	4	6	5	7	7	8	8	8	6	7	7	9	9
小学校・教頭	7	4	7	8	11	12	13	15	21	21	20	19	14	13	12	13	13	13	11	15
中学校・校長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中学校・教頭	2	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2

数値の算出については表1と同じ。

小学校の女性教員比率は全国平均では1969年に50%を超えたが、大分県では1981年になって50.2%と過半数となり、1989年には54.8%まで上昇している。大分県中学校の女性教員比率は1970年18.5%から1989年には31.0%まで上昇している。1970～80年代は、国内外的にも1975年国際婦人年、1985年男女雇用機会均等法成立など女性の社会進出や性別役割分業の問い直しなどの動きが高まった時代である。民間企業の女性労働についても、結婚退職制、定年年齢の男女格差などの不合理が裁判に訴えられ、原告側の勝利判決も増えている。こうした時代に女性管理職は微増傾向を示すに留まっている。何が、女性教員の管理職進出を阻んだのであろうか。

3.2 「管理職任用に伴う共働き退職慣行」に対する抵抗

1970年代になっても、夫が教員である女性教員に管理職になるという選択肢はなかった。それどころか、夫が管理職になれば妻は退職しなければならなかった。1967年に県教委は「管理職共働きはさせない」という方針を明言した(県教組女性部編2000、以下、「1967県教委方針」と呼ぶ)。教員共働き夫婦において、一方が管理職(教頭)を志願すれば、行政から任用条件として配偶者が「退職勧奨」に応じるよう厳しく求められた。「退職勧奨」での退職を決意すれば、「自己都合による退職願」ということになる。「退職勧奨」の対象に男女の指定はないが、大半のケースでは、夫の管理職任用と引き換えに妻が退職させられるという慣行となった。この退職強要を「管理職任用に伴う共働き退職慣行」と称することにする。こうした退職強要は大分県だけでなく、全国的にも広くおこなわれていた(日教組女性部1997、佐藤2018)。この慣行が続いた1980年代後半まで、

教員共働きの女性教員はそもそも管理職該当年齢まで教職を続けることができなかった。ちなみに1978年の県教組調査では、教員共働きは、県下で既婚教員の58.3%にのぼっている。1970年代、県教組婦人部長だった来馬頼緒によれば、夫の昇任のため黙って「退職勧奨」を受け入れる女性教員の方が多かったが、「退職勧奨」に従わない女性教員も少なくなく、彼女らは市町村教委や県教育事務所から執拗な退職強要を受けた。こうした事例のうち、次の4事例について、筆者は、2000年7～8月に当時の関係者4名より聞き取り調査をおこなっている。以下は、その概要である。

< A元教員の場合 >

終戦の年に女学校を卒業後、青年師範学校に入学し、小学校教員となった。1950～60年代、新しい時代という意気込みの中で、女教師は意欲的で、自分も女の教師で大丈夫かと保護者に言われながらも問題児のいる高学年を担当したりして一生懸命やっていたと言う。「1967県教委方針」が出された時、夫はすでに教頭になっており、管理職共働きであるという理由で「退職勧奨」を受けたが従わなかった。そのため夫は、報復措置として僻地校勤務となっていた。1969年度末になると、県教育事務所から「退職勧奨」に従わねば夫が降格と告げられた。迷っていると、義姉から「弟の顔を立ててほしい」と頼まれ、泣く泣く辞めることを決意した。この時、40歳。生きがいを摘み取られたという思いからその後もずっと抜け出せなかったと言う。

(2000.7.28、本人自宅にて筆者聞き取り)

< B元教員の場合 >

夫婦とも中学校教員であった。夫がすでに教頭職であったため、1967年から「退職勧奨」を受けた。応じずにいた1969年度末、「妻が辞めなければ夫は降格」という県教委方針に対して、「夫は降格でも辞めない」という方針を夫婦で決めた。他の管理職共働き夫婦とともに、県教育事務所に呼び出され、退職を強要された際、家計簿を持参し、「夫婦2人とも働かねばやっていけない」旨を訴えた。最終的に、夫が降格しても妻は辞めないことを伝え、次年度夫は教員へ降格した。さらなる報復を警戒して、2人とも町の中心校勤務、短年度での異動がないことの確約を取り付けたと言う。

(2000.7.28 Aの自宅にて筆者聞き取り)

県教組の強い抗議が続き、10年後の1978年県教委はやっと、「共働きを認める方向で地教委と協議する」という方針を出す。この時点では、教頭昇任1年目のみ共働きを認めるというものであった(県教組女性部編2000)。しかし、すべての市町村教育委員会レベルで一斉に実現はしなかった。次のC教員は、1979年度末でも夫の教頭昇任に対して、市町村教委から「退職勧奨」を受けた例である。

< C元教員の場合・同席したS校長の話 >

C教員は1979年度末人事の前に、何度も勤務校の校長から「退職勧奨」を受けたが応じずにいた。そこで勤務校の校長は、自分とC教員夫婦共通の友人でもあり地区の校長会会長であるS校長に同席を依頼し、C教員に退職を打診した。この頃は、管理職共働きの「退職勧奨」に所属校の校長や校長会・教頭会なども関わせられたと言う。この形式の会を何度か重ね、最終回の会として教育長も同席した。2人の校長が「C(夫)は、大変能力があり、管理職を続けられないのはもった

いない。能力の花は咲かさねばならない」と述べた後、ついに、C 教員は「退職勧奨」を受け入れた。その際、教育長に一言言わせてほしいと前置きして、「女の置かれた立場は、今もって江戸時代と何ら変わりません」と述べたと言う。(2000.7.28 S 校長宅にて筆者聞き取り)

1970 年代末頃からは、組合内部でも、「任用前に妻が退職して夫が教頭に任用されていた支部では、退職しないと教頭になれないということを自らがつくりだしている」、「教頭になれなくてもよいと覚悟して辞めないようにしましょう」(県教組女性部編 2000)という内部批判・議論も活発になってきた。こうした組合での議論から 1980 年代になると、行政による「管理職任用に伴う共働き退職慣行」に従わない教員夫婦が登場してくる。N 市の D 元教員は、3 歳上の夫が管理職試験を受けたが夫と話し合い、また同級生の教員夫婦とも歩調を合わせ、「退職勧奨」されても辞めなかった。その経緯は次の通りである。

<D 元教員の場合>

1980 年、N 市では 5 人の共働き夫婦の夫が教頭試験を受け、妻が退職した 3 人は夫が合格し、夫と妻が辞めなかった 1 さんの夫と私の夫の 2 人は合格しなかった。やっぱりかと思ったが、夫はこれでいいのだと言ってくれた。しかし夫に済まないという気持ちは拭い切れなかったと言う。D さんと 1 さんの行動の成果もあったのか、次年度、D さんたちと同じように妻が辞めなくて管理職試験を受けた共働き夫婦の夫が教頭になった。配偶者が辞めなくても相手は教頭になった、歴史はやっとな動いたのだと 1 さんと喜んだと言う。(2000.7.25 本人勤務先にて筆者聞き取り)

このように、複数の組合員が次々と「配偶者が管理職にならなくても辞めない」という闘いをすることによって、「管理職任用に伴う共働き退職慣行」は県下全域の市町村で少しずつ緩和されていった。しかし、一気に廃止されたわけではなく、「教頭共働き」では、まず昇任後 1 年後までの配偶者の勤続は可能から始まった。毎年行われる県教組と県教委との人事交渉で、翌年は教頭任用 2 年後まで、翌々年は 3 年後と勤続可能な年度と 1 年ずつ延ばし、遂に 1985 年に公務員の定年制実施の影響もありその制限が廃止された。これによって、40 代後半から 50 代まで学校に残る女性教員は相当数増加した。残った慣行は、「校長共働き」であったが、組合との同様の交渉が行われ、校長職の経年が何年になっても配偶者は勤続できるという完全な「校長共働き」実施されるのは、1990 年代前半になってからである(県教組女性部 2000)。

3.3 男性教員による管理職の占有との闘い

1970～80 年代の管理職任用は、行政による抜擢人事ではなく管理職試験制度による選抜となった。

しかし、教員夫婦である女性教員には事実上、管理職の道が閉ざされていたため、女性管理職の増加をめざす『いずみ会』は、県教組婦人部長と連携しながら、夫が教員以外の職業あるいはシングル女性教員を対象に管理職進出を働きかける一方、県教委・市町村教委にも女性管理職登用の要請に動いている(佐藤 2018)。

当時は組合組織率が 80% 近くあり、組合も管理職推薦名簿を市町村教委に提出していた。前出の 70 年代の県教組婦人部長であった来馬は女性管理職進出の闘いを次のように語っている。

県下支部のどこでも、組合員も行政も、女性管理職をつくることは、「男性の株が取られる」ことだとみなしていた。女性管理職を増やすことは、組合の中の対男性闘争、とにかく組合がつくる管理職推薦名簿の上位に女性を持ってくることが大切で、次は教育委員会の中の対男性闘争だった。
(2000.7.22 筆者聞き取り)

1950年代に女性管理職を誕生させた深田の、「なにしろ女性校長というのは、校長になるはずの男性を押しつけてつくるわけだから」という言及と1970～80年代の来馬がたびたび男性教員から聞いた「男性の株が取られる」という言葉に共通しているものは、長年に亘って続く管理職という地位のホモソーシャルな分配である。女性管理職増加に向けた闘いは、女性教員の管理職該当年齢までの勤年延長を勝ち取る闘いとともに、こうした男性教員同士、あるいは男性教員と行政のホモソーシャルな絆による男性の管理職占有との闘いであった。

一方、1986年に、県教組は「管理職任用に伴う共働き退職慣行」廃止後の見通しとして、教員共働きの場合、妻・夫の両方が管理職になることを目指して闘わねばならないという考えを打ち出している（県教組1986）。女性管理職側でもその準備が開始され、前述のD元教員は教頭になった1984年に後輩を増やす取組を始めている。

私が管理職になった時、これから女性管理職者が増えていくことを見通し、教組支部女性部の学習会に組合員ではないが女性管理職が出席し、主任・教頭になるための講習会を開くことにした。これまで、女性教員にはこうしたことを伝授する場がなかった。数少ないこれまでの女性管理職は教務主任も経験せず、学校運営に関する何の予備知識も構えもなく、いきなり学級担任から教頭になっていた。こうした研修の場はこれから必要になると思って婦人部と協力して始めた。
(2000.7.25 本人勤務先にて筆者聞き取り)

1970～1980年代は「管理職任用に伴う共働き退職慣行」と管理職という地位のホモソーシャルな分配との闘いであった。前者の退職慣行をほぼ撤廃させたことによって、女性教員は独立した労働者として勤務継続ができるようになり、管理職候補として多くの女性教員が学校現場に残ることもつながった。しかし、闘いはまだ終わったわけではなかった。1980年代には、教員夫婦の両方が管理職になる、いわゆる「ベア管理職」は認められていなかった。現実には年上の夫が先に管理職になることが多く、そうすれば妻は管理職になれないケースがほとんどであった。まだまだ女性教員は一個の独立した人間と完全には認められていなかったのである。1990年代は、まずはこの「ベア管理職」実現への闘いとなる。

4. おわりに

民主教育の確立や男女平等が叫ばれた戦後であっても、1980年以前において、小中学校における女性管理職は希少であり、管理職を男性教員が占有していたのはなぜなのであろうか。果たして、女性教員の意欲と資質の低さのためであったのであろうか。本稿の目的はこうした問いを探ることであった。

戦後になっても1980年代まで、女性教員の管理職進出を妨げた最大の要因は、行政による「退

職勸奨」という名の退職強要、退職慣行によって多くの女性教員が管理職該当年齢まで勤務継続できなかったことにある。女性に集中した「退職勸奨」は、女性は「家計の主たる担い手ではない」という性別役割分業の思想と、教員夫婦を別々の人格を持つ労働者と見做さず、とくに妻を夫の付属物とみなす伝統的な夫婦観であったといえよう。戦前から続く管理職のホモソーシャルな分配は、戦後は、こうした女性に集中した「退職勸奨」によって支えられ持続した。それに対して、女性教員は、教組婦人部として「退職勸奨」に対して、粘り強い抵抗を続け、遂に全廃させるとともに、より多くの管理職該当年齢の女性教員を学校現場に残すことに成功した。

1990年代は、60歳まで継続就労できるようになった女性教員に、ペア管理職の実現を始め、より広く管理職の道を切り拓く闘いとなっていくのである。こうした意味で、1980年代までの女性教員たちの闘いは、1990年代以降の女性管理職比率本格的上昇期形成の礎となったと言える。

<引用・参考文献>

- (1) 明石要一・高野良子. 1993. 『『上席』女教員のライフスタイル研究』千葉大学教育学部研究紀要 41 巻 pp.57-76.
- (2) 全国婦人校長会, 1954, 『光は失われず』第一公報社。
- (3) 女子教育問題研究会編。2009『女性校長キャリア形成』尚学社。
- (4) 河上婦志子. 2014 『二十世紀の女性教師』御茶の水書房。
- (5) 木村松子. 2000, 「ジェンダーの視点から見た戦後教師の近代観・性差観・賃金観」（上越教育大学修士論文）。
- (6) 町田恵津子. 1999, 「女性管理職への進捗状況」大分県退職現職教育女性管理職等の会編『あゆみ』 pp.25.
- (7) 村上アヤ, 1954, 「平々凡々と三十年」『光は失われず』全国婦人校長会編 p.159. 第一公報社。
- (8) 日本教職員組合婦人部編, 1977, 『日教組婦人部三十年史』労働教育センター。
- (9) 日本教職員組合女性部編, 2002, 『日教組女性部 50 年のあゆみ』労働教育センター。
- (10) 二宮ハマ, 1999, 「いずみ会 これまでとこれから」大分県退職現職教育女性管理職等の会編『あゆみ』 pp.8-9.
- (11) 大分県教育委員会編, 1947～1989, 『学校要覧』 「学校統計-大分県」
- (12) 大分県教育委員会編, 1976, 『大分県教育百年史第 2 巻通史編 2』
- (13) 大分県教職員組合, 1986, 『経過報告』 p.337.
- (14) 大分県教職員組合, 1999, 『大分県教職員組合 50 年史 II』
- (15) 大分県教職員組女性部編, 2000, 『平等・参画・平和へ②』
- (16) 大森真紀, 2021, 『性別定年制の史的研究 - 1950 年代～1980 年代-』法律文化社。
- (17) 佐藤智美, 2018, 「管理職進出における女性教員の努力と連帯についての一考察」『日本教師教育学会年報』第 27 号 pp.88.
- (18) Sedgwick, E. K., “English Literature and Male Homosocial desire”, Columbia University Press. (上原早苗・亀澤美由紀訳, 2001, 『男同士の絆 - イギリス文学とホモソーシャルな欲望』名古屋大学出版会.)
- (19) 高野良子. 『女性校長の登用とキャリアに関する研究』風間書房。
- (20) 田中義章. 1991, 「管理職志向における男女教員格差」『社会学論叢』112 号 pp.283・297.

**“Encouraging Retirement” Focused on Female Teachers and Occupation of
Managerial Position by Male Teachers**

— A Case of Oita Prefecture up to the 1980s —

SATO Tomomi

In 2020, the ratio of female to male principals was 21.8% and 7.5% in elementary and junior high schools, respectively. Although this has been on the rise since the 1990s, it is still low compared to the ratio of female teachers. Until the 1980s, male teachers exclusively occupied management positions, and school organization was the area where the patriarchal structure dragged on despite a call for the establishment of post-war democratic education.

This study examines why the promotion of female teachers to managerial positions was hindered until the 1980s, focusing on the administration's approach to promotions and measures to encourage mainly female teachers into retirement. This study also examines how female teachers who tried to increase the proportion of female managers resisted them.

In addition to the homosocial distribution of managerial positions, the results reveal that female teachers were pressed to retire early to reduce educational budgets and to exchange their retirement for the promotion of their spouses in teacher couples. In addition, female teachers united against these problems and made it possible for them to continue working up to the senior stage, which led to a significant rise in the number of female managers since the 1990s.