論　説

大学校におけるインフォーマルな人間関係の形成

築　島　　尚

目次

はじめに
１．税務大学校普通科の教育関係者
２．人間形成という教育方針
３．研修におけるインフォーマルな人間関係の形成
⑴　主任教育官
⑵　教育官
⑶　教育官補
⑷　研修生
①　研修生活
②　授業風景
③　行事
⑸　研修の成果
①　連帯意識・協調性と職場の「和」
②　上下関係
③　若いうちの教育
おわりに

はじめに

数ある大学校のうち，税務大学校は大蔵省・財務省の外局である国税庁の施設等機関である[1]。1991年現在[2]，同校の長期研修のなかで，歴史が最も

⑴　2001年１月の中央省庁の再編と同時期に，合併等により省庁名の変更があったが，本稿の以下の記述では，それ以前の省庁の名称に「旧」の表記は付けないこととする。また，その他の大学校については，参照，築島［2015］，46-48頁。
⑵　特に1990年頃までを研究対象とする理由については，参照，築島［2015］，45頁。

長く，かつ，研修生の輩出数が最も多いのは普通科であり，この普通科は，高等学校卒業程度の学歴が求められる旧Ⅲ種試験採用の職員を研修するためのものである。そのカリキュラムは，税務関連の基礎的な教育を受けたことのないと考えられる研修生を教育するためか，法律学や簿記・会計といった大学その他の教育機関でも学習できる内容を多く含み，職場における実務を重視する教科目の比重が大きく，税法科目といった専門性の高い科目は３割にも満たない構成となっている。また，その結果不足すると思われる専門教育は，配属された職場に委ねられ，先輩から後輩が実務教育を受けるなかで行われていると考えられる(3)。いわゆるOJT，職場内研修によって実質的な専門教育が行われているのである。

となれば，税務大学校の研修が果たす役割とは何か。これについてすでに拙稿では，実務教育を重視することで職場を維持したり，伝統的に人間形成に重きを置く教育方針のもと，人格面を向上させて先輩・後輩関係や集団活動を支えたりして職場の教育機能を支援する意味があるのではないかとの仮定を提示している(4)。

これを受けて本稿では，税務大学校における研修実態を見ることで，そこでいかなる人間関係が形成されるのかを検討することとする。ところで，すでに拙稿では，自治省・総務省の施設等機関である自治大学校について，大学校を通じた人間関係の形成を論じた。同校では，人事権者が異なる自治体職員が一時的に集い，卒業後にそれぞれの職場に戻っていくことを前提として，寮生活を通じて少人数制の大学で見られるような師弟関係や研修生同士のつながりが生まれ，自発的で緩やかな人的ネットワークが形成されていた(5)。これとの対比で，本稿では，教師等の運営側と研修生，研修生同士が，同じ人事権者のもとで研修が行われる税務大学校においてどのような関係を取り結んでいるかを明らかにしたい。

(3) 築島［2015］，58-59頁，86-88頁。
(4) 築島［2015］，88-89頁。
(5) 築島［2016］。

また，国税庁は，組織の結束が強いとされる大蔵省・財務省の一部局である。その組織の団結力について，同省の諸部局をつなぐ役割を担っているキャリア官僚内部の統制に関しては，すでに拙稿で検討した(6)。ただ，同省全体の団結力は，上位の職位を占めるキャリア官僚だけでなく，それを支えるノンキャリアたちがその統制に従う何かしらの仕組みが確立されていなければ継続的に維持することは難しいであろう。大学校における研修実態を検討することを通じて，その一端を明らかにできればと思う。

ところで，税務大学校の普通科では全寮制が採られ，研修生は日々の生活をともにしながら必要な研修を行っていく。その様子については，同校普通科の前身である大蔵省税務講習所が1941年に創設されて以降，40周年，50周年という節目の年に年史が発行され，教師等の運営側と研修生の双方が書いた回想文が収められている。また，『税大通信』といわれる主に同校関係者向けに書かれたと思われる機関紙が1966年に月刊で刊行され，1970年代半ば以降に発行されたものの一部が現在でも大学図書館で閲覧可能となっている。聞き知る手段の少ない研修の日常が事細かに描かれているこうした資料は，同校の関係者の目に触れることに配慮して書かれていると考えられるが，それを承知上，研修実態を解き明かすよすがとしたい。

論述の順序としては，まず，税務大学校の普通科で研修を行う運営側の教育関係者を簡単に説明しておくのが便利であろう。次いで，同校における教育方針を確認した上で，上記の年史や『税大通信』に見られる実際の研修生活を，研修を行う運営側と研修を受ける研修生双方の記述をもとに描くこととする。ただし，その際に同校のカリキュラムといった教育内容についてはすでに拙稿で詳述していることもあり，必要な限りで言及するに留め，研修を通じて双方がどのような記憶や印象をもったかをたどることに重点を置く。そして最後に，そうした研修が当時の大蔵省における組織のあり方にどのような影響を及ぼしているのかを考察する。

(6)　築島［2006］。

1．税務大学校普通科の教育関係者

税務大学校普通科の歴史は，1941年５月に大蔵省内に税務講習所が創設されたことに始まる。第２次大戦中の1944年４月にはここを本所として仙台・名古屋・広島・熊本に支所が設置され，1945年４月には新たに大阪にも支所が設けられ，研修が行われた。戦後になって1949年６月には，国税庁発足に伴って国税庁税務講習所が設立され，大蔵省税務講習所における教育を「普通科」とし，大蔵省部内職員再教育のために設置されていた高等財務講習所の内国税班を「高等科」としてそれぞれ吸収した。その際，普通科については，大蔵省税務講習所の本所も東京支所とされて全国11支所のうちの一つとなり，６つの支所に置かれることとなった。さらに普通科は，1950年に新たに札幌支所に，また，1964年４月には朝霞にある関東信越支所にもそれぞれ設置された。そして，同年６月には，国税庁税務講習所が税務大学校に改組され，これらの支所は，普通科が置かれていない他の支所とともに「地方研修所」に改められた(7)。これにより，東京，仙台，名古屋，広島，熊本，大阪，札幌，関東信越の計８つの地方研修所で普通科の研修が行われることとなった。

普通科の教育関係者については年史に必ずしも詳述されていないが，歴史的に教育官が中心となり，研修生と直接接して指導に当たってきたものと思われる。上述の通り1949（昭和24）年６月に国税庁税務講習所が設置されたが，「国税庁税務講習所の発足と同時に新たに教育官制度が設けられ，本所及び支所を通じて75人以内（翌25年度には125人以内に増員）の教育官を置くこととされた」(括弧は原注。)。そのため，1950年には，その「教育官の養成を目的とした専攻科が，税務講習所本所に設置された」とされる。また，専攻科の研修生は，「当時の２級官ないし３級官の部内職員（年齢は満24歳以上40歳以下）で，高等科卒業程度以上の学力を有し，人格・職見（ママ）等からみて教育官としての資質を有する者として所属長から推薦された者の中から選考さ

(7) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，参照，26-30頁，44頁，300頁，394-396頁。

れ，教育学・教授法など教育官として必要な教育関係の諸科目及び税法科目の講義や演習を中心に，１年間の研修が行われた」[8]（ルビは引用者。）。この当時は，教育官に教師としての十分な講習を受けさせ，税務大学校で研修生に本格的な専門教育を行うことが目指されていたといえよう。これは，創設期から戦後にかけて同校のカリキュラムで税法科目を中心に専門科目を充実させて専門教育を行おうとした傾向と軌を一にしている[9]。

その後は，1952（昭和27）年度から「専攻科は教育官として必要な専門知識を付与するだけでなく，高度の専門的教育を施すことによって，枢要な人材を税務に従事させることを目的とすることとされた。これに応じて，入所資格は税務５級（一般７級）の職員で年齢は27歳以上とされ，教育官として必要な知識の習得のほかに，専攻税法の研究に重点が置かれ，講義方式は最小限にとどめて，自主的研究の指導に重点が置かれるようになった。こうして，昭和27年度においては，研修生に適宜研究テーマを与えて自由研究を行わせることとなり，更に，翌昭和28年度からは，研修生は各自研究課題を定めて入所し，その研究のためにできるだけ多くの時間を与えて，その成果を中間レポート及び卒業論文としてまとめることとされた」とある[10]。このように，専攻科は創設後わずか２年ほどで，30歳代前後の教育官といった税務大学校の教師を育てるという本来の目的から外れ，それよりも教育官自身の研究を深めることに重点が移されていったと考えられる。

そして，「専攻科は，一応その目的を達したとして，昭和31年度以降研修を中止した。その後昭和35年２月，今後とも長期研修として高等科のほかに専攻科を設ける必要はないとして，廃止された」。「卒業生は合計で163名であった」とされる。すなわち，専攻科は，僅かな人数の教育官の養成しか行わないまま，６年程度で実質的に募集が停止され，そのまま廃止されたことになる[11]。これも，戦後，税務大学校の前身である税務講習所を中央の研修機関

(8)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，51頁。
(9)　参照，築島［2015］，79-80頁。
(10)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，51-52頁。
(11)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，52頁。

として税務の専門科目を充実させようとしたが，税務行政の混乱のために職員の人手不足が生じてその対応をしているうちに当初の目標が失われていった経緯と照応している[12]。

その後，上述の通り1964年６月に税務大学校への改組が行われ，「普通科の置かれている地方研修所においては，主任教育官を置いて教育面を総括させて教育に専念させることとしたほか，教育官補を置いて教育官を補佐して，研修生の寮生活面の指導を行わせるなど普通科研修生に対する教育指導面の指導体制を強化した」とされる[13]。

なお，1975年７月には，「複数の主任教育官が置かれている研修所の教育運営の一元化と教育に関する事務の総合調整を行うとともに，その管理体制を明確にするために」，「東京と大阪の両地方研修所に総括教育官が新設され，教育の一層の充実が図られた」とある[14]。

こうした整備がなされた結果，1991年頃，普通科の置かれた地方研修所の教育系統としては，地方研修所長の下に，東京と大阪の研修所については総括教育官及び主任教育官が，その他の研修所では主任教育官がそれぞれ配置され，さらに主任教育官のもとに一方で教務係が，他方で教育官及び教育官補が置かれることとなった[15]。1991年現在で，各地方研修所における教育官補を除いたそれぞれの職位の人数と研修生数は**<表>**の通りである。

各地方研修所における教育官補の人数は明らかでないが，研修生にとって日常最も身近であるのは，後述のように，少人数の班別指導を担当し学習と生活に密接に関わる教育官と，主に寮生活の面倒を見る教育官補であると思われる。

なお，こうした職位の配置は税務大学校内部の教育関係者を示すものであって，法律学・経済学・文学系統の授業，電子計算，英語関連や芸術関係

⑿ 参照，築島［2015］，62-66頁。
⒀ 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，56頁。
⒁ 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，57-58頁。
⒂ 参照，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，163頁。

＜表＞　普通科の置かれた地方研修所における教育官等と研修生の人数（1991年現在）

地方研修所	総括教育官	主任教育官	教育官	研修生	教育官１人当たりの研修生
東京	1	4	34	419	12.3
関東信越	0	3	14	210	15
大阪	1	2	23	332	14.4
札幌	0	2	8	111	13.9
仙台	0	1	6	78	13
名古屋	0	2	20	289	14.5
広島	0	1	9	138	15.3
熊本	0	2	13	188	14.5
合計	2	17	127	1,765	13.9

単位：人
出典：『大蔵省職員録＜平成４年版＞』［1991］，223-227頁，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，350-351頁より作成。

等の授業は，大学教員が中心となる部外講師が講義を担っている[16]。

また，研修生は，自らが採用された国税局管内にある地方研修所で研修を受けるとは限らない。地方研修所では他の国税局で採用された者も交えて研修が行われることがある。これは，1991年当時，全国に11の国税局と沖縄国税事務所が存在していた一方，普通科の置かれた地方研修所が８カ所と限られていたために[17]，国税局ごとの研修がそもそも難しかったためと想像される。ただ，その他の要因も考えられる。

1980年代半ば，ある関東信越研修所教育官は，研修の日常を記していると思われる「班日記」を振り返り，普通科第45期生（1985度入学生）について「他局採用者混在の指導法について…この年は，東北，九州から七十七名の研修生が入校しました。全国区の気持ちで指導して行く必要があり，特に研修生には出身地域をこえて幅広く友人を得てもらいたいと思いました」と述べ

⑯　参照，石橋［1968］，388頁，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，365-370頁。
⑰　参照，税務大学校研究部［1996］，207頁，308-309頁。

ている[18]。関東信越研修所の第45期生は241名であるので[19]，約３分の１の研修生が他局から配属されていたといえよう。

また，ある熊本研修所教育官は，「四六期（1986年度入学生），四七期生（1987年度入学生）は，東京，大阪福岡，熊本そして沖縄と任地は異なっているが，それぞれの地で大いに活躍してくれることを，また，四八期生（1988年度入学生）には，普通科を無事卒業し，少しでも早く一人前の税務職員になってくれることを期待している」（ルビ，括弧は引用者。）と述べている[20]。関東信越研修所で九州出身者を受け入れ，逆に熊本研修所ではその後の任地が東京・大阪を含めてさまざまになるとすると，少なくとも1980年代半ばから後半には，採用局と研修を受ける地方研修所とを意図的に分けていたと考えられる[21]。

２．人間形成という教育方針

すでに拙稿で触れたように，税務大学校普通科における研修の目的の一つには，大蔵省税務講習所創設当時から人格の向上といった人間形成があった。「税務講習所官制」には，第１条にその目的として「税務職員ニ対シ税務行政ニ必要ナル学術及実務ヲ教授」することと並んで「其ノ徳性ヲ涵養スル」といったように人格の向上が挙げられている。これに対応して1941年当時のカリキュラムでも，税法科目等の専門科目が占める割合が高いなか，科外講話や見学などが折り込まれている。また，こうした教育方針のもと，当時から全寮制が採用され，研修生には，協力・共助といった団結心の涵養と規律あ

⒅ 『税大通信』，1986年６月１日，17頁。
⒆ 「13　普通科及び専門官基礎研修の研修生数」，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，350-351頁。
⒇ 『税大通信』，1988年８月１日，18頁。
㉑ ある熊本研修所普通科第46期生（1986年度入学生）も，「卒業にあたり，何が一番悲しいかと言えば，東京・大阪出向者とこれきり別れてしまうことです。仕方のないことと分かってはいても，やはり全員で初任者基礎研修を受けたかったと思います」と述べ，普通科に続く初任者基礎研修の地方研修所が卒業生によって異なることを記している。『税大通信』，1987年６月１日，22頁。

る生活が求められていた[22]。

このような人格向上を目指した教育方針は，その後の税務大学校にも引き継がれて行ったと考えられる。1965年の国税庁訓令特第６号「税務大学校研修要綱」の第１条でも，「研修の基本方針の一つとして」「税務大学校における研修は」税務職員の「職務の遂行に必要な知識・技能及びその応用能力を授けるとともに，公務員としての人格識見を高めることにより，税務行政の質的向上に資することを目的とする」とされ，職務上必要となる専門知識・技術の伝授とともに，「人格識見を高める」ことが挙げられている[23]。

さらに，税務大学校設立から２年半程度経った後，1966年10月から1968年６月まで第３代税務大学校長を務めた石橋大輔は，1968年に書いた同校の紹介文のなかで普通科の教育方針について，「（略）人間形成という面にも十分に配慮し，集団生活を通じての規律ある生活態度の育成，組織の中の一員であるという自覚の養成，職場への帰属意識の強化等の徹底を図っている。特に，研修生を小グループに分けて，指導担任教育官を定めて行なう班別指導により，一教育官と一五人あまりの研修生が，親子，師弟，同僚，兄弟のような関係で一体となった生活指導を与え，受けることによって，社会人としての成長を期している」と述べている[24]。すなわち，同校では，教育官が人間形成のために班別指導の担任として15人余りの研修生を受け持ち，親子・兄弟といった親族関係や師弟関係にも似た関係を取り結んで組織人の養成を行うことが企図されていたといえよう。

また，石橋は，「税務大学校における教育の重点，特色」として「生活指導の徹底を期している」ことを挙げ，「普通科生については，教科目の基礎的理解を目的としたきめのこまかい学習指導を行なっているが，同時に，教育官と研修生との人間的結び付きを重視し，徹底した生活指導を実施している」，「即ち，教育官と研修生との人間的接（マ）しょ（マ）くを通じて，公務員として要求され

(22)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，26-27頁。「税務講習所官制（昭和16年５月１日官報）」，税務大学校［1983］，14頁。参照，築島［2015］，54-55頁，60頁，87-88頁。
(23)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，56頁。参照，築島［2015］，70頁。
(24)　石橋［1968］，385-386頁。

る責任感，仕事意識，マナーの育成というような問題から，規律ある生活態度，根性，職場への愛着心の養成というような人間形成面の指導も行なっている。いわゆるマスプロ教育では味わうことができない教育効果の付与に努力している」（ルビは引用者。）と述べている[25]。教育官は，研修生との深い人間関係を取り結ぶことによって，単に学習指導を行うだけでなく，生活指導を行う役割も担っているのである。

加えて，石橋は，「普通科教育を経て次の短期研修を受けるまでの間には，まだかなりの年月を経過している状況なので，普通科教育と短期研修との橋渡しとして，普通科時代の担当教育官によるアフターケアー制度を活用している」として，「税大で教育した研修生全員が職場に配置された後，何等の不安感もなしに，熱意をもって仕事に従事することが強く期待されているが，そのためには，卒業生各個人が職場で当面しているいろいろな問題について，親身に相談にのってやることも時には必要である。この役割を普通科の教育官に負わせることとし，生活指導，学習指導を通じて卒業生と接触が深く，お互いに気心の知れている教育官を一定の時期に卒業生の配置税務署に派遣し気楽に話し合いをし，相談にのるなどいわゆる対話を行なわせている」と述べている[26]。教育官は，研修生が税務大学校を卒業し，職場に配属されて後も相談相手の役割を負うのである。

以上のように教育官は人間形成のために，組織人の養成，生活指導，そして場合によっては職場に配属された後の相談といった，研修生の心情的な側面に深く関わる立場にあると考えられる。

1970年代半ばの『税大通信』でも，人間形成を重視する教育が強調されている。「税大ではこう教育する」と題する税務大学校の教育内容を説明する記事では，「普通科では，専門的知識だけでなく公務員として必要な教養を身につけさせ，人格識見を養うことを目的として幅広いカリキュラムを組むとと

(25) 石橋［1968］，388-389頁。
(26) 石橋［1968］，389-390頁。

もに全寮制を採用しています」とある[27]。すなわち，税務行政に必要な専門知識とともに，「人格識見を養うこと」が目的として明確に掲げられ，そのために「幅広いカリキュラム」と「全寮制」がその手段として採用されているといえる。拙稿で見たように，同校では，専門教育機関であるにもかかわらず，専門教育とは関わりの薄いさまざまな一般科目や行事が導入され，さらに，時代を経るに従ってそうした科目の授業時間がカリキュラム全体のなかで比重を増していったのは，人間形成を行うことが目的とされていたためであることが確認できる[28]。

さらに同じ記事では，「人間形成に重点置く」と見出しが付けられ，一問一答形式の説明のなかで，「普通科を全寮制にして，研修生の人格向上面での指導に力を入れているとのことですが，その内容について説明してください」との問に対して，「教育には，学習面のみならず広く人間形成を目指した指導が大切なことはいうまでもありません。特に，成長期にある若い普通科生を責任の重い税務職員として一人立ちできる人間に育て上げるうえで，このことはきわめて重要です。このため，全寮制と班別指導を二本の柱として人間形成の指導に力を入れています」と答えている[29]。ここで目を引くのは，まず，研修生を「成長期にある若い普通科生」と捉え，研修生が高等学校卒業後間もない若い職員であることが意識されている点である。研修生が若いうちだからこそ一定の価値観を受容させることが容易であると考えられているのではないか。また，生活形態における全寮制と研修形態における班別指導という２つの方法が，人間形成という目的を達するための手段であると税務大学校の運営側に自覚的に考えられていることが窺える。

さらに続けて，「全寮制のねらいはどこにあるのですか」との問に対して，「全寮制の目的は，集団生活の中で利己的な考え方を自制し，お互いに譲り合って協調する精神を養うこと，規則正しい生活習慣を身につけること，同

(27)『税大通信』，1974年５月１日，６頁。
(28) 参照，築島［2015］，87頁。
(29)『税大通信』，1974年５月１日，７頁。

じ職場に働く仲間としての連帯意識を養うことなどにあります」と答えている[30]。すなわち，全寮制を行う目的としては，研修生に協調性と規律を身につけさせ，連帯意識の涵養することが強調されている。

また，上述の通り石橋の言及した「班別指導」についても更なる説明がある。「班別指導とはどういうものなのですか」との問に対しては，「班別指導とは，普通科生を十数人のグループに分けて，一つのグループを一人の教育官が担当して指導するシステムをいいます。これらのグループでは，人生問題とか研修生活上の問題について話し合うなど，研修生活のいろいろな場で相互に理解を深め啓発し合います。担当の教育官はそうした対話の場で，各人の個性をつかんできめこまかな指導を行い，若い人々に，税務というむずかしい仕事にたずさわる公務員としての使命と責任を自覚させ，良き社会人としての生活態度を身につけさせるのです」と答えている[31a]。ここで班別指導は，十数人という少人数で行われ，研修生同士が理解を深めるとともに，担当の教育官が研修生を個人レベルで把握し，生活のあり方をも指導することを目指していると考えられる。

前掲の**<表>**から判断すると，こうした少人数教育が実際に行われているといえよう。教育官１人当たりの研修生の人数は地方研修所によって差はあるが，12人程度から15人程度で，普通科研修生全員についての平均も14人程度である。普通科の置かれていない金沢，高松，福岡の研修所でもそれぞれ１人の教育官が置かれているので[31b]，普通科の置かれている研修所で教育官全員が等しく分担してほぼ同人数の研修生の班別教育を行っているとは限らず，また，教育官が各教科をどのように分担するのかといったことは必ずしも明らかではないが，教育官１人当たりの研修生数は少なく，教師等の運営側の目が届きやすい少人数教育が行われていることは確認できる。

さらに，上記の記事では，「そのほか人間形成面で，どのような指導をして

(30) 『税大通信』，1974年５月１日，７頁。
(31a)『税大通信』，1974年５月１日，７頁。
(31b) 参照，『大蔵省職員録＜平成４年版＞』［1991］，226頁。

いますか」との問に対して，「クラブ活動を活発に行わせています。心身の健康を助長し，健全な趣味と豊かな情操をつちかううえで，クラブ活動は大いに効果があると考え，少なくとも，文化部または体育部のどちらか一つのクラブに参加するよう指導しています」と回答している[32]。すなわち，税務大学校では，クラブ活動という，一般の学校教育に見られる課外活動を人間形成という観点から導入しているといえる。このように，全寮制，班別指導，クラブ活動が，普通科の長い歴史の中で，専門教育とは別の人間形成という目的のために意識的に導入されてきたということができる。

以上のように，専門教育機関であるはずの税務大学校が人間形成のための教育に力点を置くことは，石橋以外の校長も了解していたものと思われる。僅か数週間という短い期間であるが，1964年６月から同年７月まで初代税務大学校長を務め，後に製薬会社の常勤監査役に就いた喜田村健三は50周年の年史のなかで，「民間に移って外から眺めてみますと，税務職員の仕事の難しさ，要求される水準の高さを，改めて痛感させられます。税法会計の知識，調査徴収の高度の専門知識が必要なばかりでなく，納税者に信頼感を与え協力を得るためには，幅広い教養と人格識見が要求されます。更に，民間と違って，計数尺度による各人の実績管理が困難なだけに，一人一人が，自己の責任で最善を尽くすという，旺盛な使命感・責任感があって始めて，その基盤が支えられるのが，税務の職場であります」（ルビは引用者。），「こう考えてみると，税務職員の教育・養成・訓練には，無限と言っていい程の幅と深みがあります」と述べ[33]，税務行政が納税者と直接接する職場であり，納税者から信頼を得るために，また，実績の数値化が困難な職場であるために使命感・責任感が求められることから人間形成が求められるという考え方を示している。

同様に，1970年６月から1971年６月まで約１年間税務大学校長を務めた小幡琢也も50周年の年史のなかで，「私は，当時から，税大教育は人間形成に格

(32)　『税大通信』，1974年５月１日，７頁。
(33)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，197頁。

別の重点をおくべきものと思っていたが，最近の税務をめぐる難しい環境や諸情勢をみるにつけて，ますますその感を強くしている。外部から客観的にみて，現在の納税者，特に事業者の納税意識の実態を直視するとき，税制にも問題があるとしても，税務職員の豊かな人間性と視野の広い見識のある態度や徴税のわかりやすく説得力のある公平な取扱などの徹底によって，納税者の納税意識と信頼をさらに高めることが大切で，税務の教育のあり方としても，この問題になお一層の配慮が望ましいと思われる」と述べ，税務職員には，納税者の納税意識と信頼を高めるためにも人間形成が大切であるという論理を展開している(34)。

喜田村，小幡両元校長の間の期間に税務大学校長を務め，税務大学校に関する紹介文を書いた先述の石橋も含めて，歴代校長は，同校で人間形成を意識したり，重視したりする文章を記している。となると，人間形成は，運営側のトップが了解している同校の方針であると考えてよいであろう。また，このように，人間形成という，研修生の人格に関わる抽象性の高い事柄に教育の重点が置かれたために，単に専門知識・技術を伝授するだけでなく，後でも詳しく見るように，専門教育と直接関係が薄いと思われる全寮制や行事が同校の特徴として重視されてきたと考えられる。

3．研修におけるインフォーマルな人間関係の形成

税務大学校では，上記2．で見たように人間形成の教育方針が採られているが，以下では，同校の関係者がどのような役割を負いながらこの方針を具体的し，実際の研修が行われてきたか，またその成果はいかなるものかを，上記1．で挙げた50周年の年史や『税大通信』といった資料を用いて考察する。

(1) 主任教育官

1970年前後には，地方研修所の主任教育官には，旧Ⅰ種相当の試験に合格

(34) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，198頁。

し，大蔵省本省ではなく国税庁に採用された，「庁キャリア」または「庁キャリ」と呼ばれる比較的若い職員が務めていたのではないかと推測される[35]。庁キャリアの主任教育官に占める割合は明らかではないが，その後に同庁幹部になった庁キャリアの経歴から計算しみると，平均して入省12年目程度で年齢は30代前半程度の者が主任教育官となっていると考えられる[36]。

50周年の年史のなかで，1968年４月から熊本研修所に通い始め，商法を担当したという熊本大学教授は，「税大に通い初めて暫くの間は，私と同世代の税務６級職（現代のⅠ種）出身の主任教育官が５・６人続いたが，同じ条件のなかで，顕著であったことは，主任教育官の出身大学の性格と大学時代の学生生活から得たと思われる主任教育官の個性が，それぞれの期の研修生の雰囲気に微妙な影響を与えていたことで，私個人としても，教育の影響の大きさと教育担当者の責任の重大さを感じさせられた」と述べている[37]。当時，主任教育官が旧採用Ⅰ種相当の試験の合格者であったこと，また，主任教育官はその個性が研修生に影響を与えるほどの存在であったことが確認できる。

それでは，主任教育官の影響はどのように研修生に及んだのか。50周年の年史には「教育官時代を振り返って」と題する文章がある。このなかで，筆者である福島税務署長（当時）は，教育官として教育した教え子が勤続20年になろうとしている旨述べていることから，20年近く前，1970年代前半を回想して述べているのであろうと思われる。まず，同署長は，「私は以前，税務講習所普通科の研修生であった当時，教育官に対し羨望，憧れのようなものをいだいていた」としていることから，自らも普通科の研修生であったと考

(35)　落合［2008］，24-25頁。高橋［2011］，132-135頁。

(36)　国税庁に採用されて主として同庁内で異動し，1986年に同庁幹部となっていた者のなかで主任教育官の経歴がある者については，参照，米盛［1986年］，199頁，201頁，208頁，211頁，216頁，220頁，223頁，224頁，234頁，244頁，257頁，261頁，272頁，273頁，274頁，276頁。同書の上記頁に掲載され，主任教育官の経歴をもつ者は20人収集できた。主任教育官になるまでの入省年数の内訳は，入省10年目２人，入省11年目７人，入省12年目８人，入省13年目２人，入省16年目１人で，平均して入省11.75年目となっている。

(37)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，242-243頁。

えられる。そして，「赴任して，主任教育官から『教育官は自分の持っている全人格を投入して教育してほしい。困難ではあるが，しかし誇りある仕事に情熱をもって取り組んでいただきたい』というお話があり身の引き締まる思いであった」という[38]。もちろん，新しい赴任先における上司からのことばで「身が引き締まる思い」がしたのであろうが，その上司が主任教育官であるところからすると，主任教育官は，普通科出身の教育官に対して上司として強い影響力があったと考えられる。

また，50周年の年史に広島国税局課税第一部国税訟務官室長の肩書きで寄稿した，広島研修所の元教育官と考えられる者も，「私は教育官として33期から35期生を担当し，A，B，Cの主任教育官に御指導いただいた」(アルファベットは引用者が個人の氏名を置き換えた。)といった文を冒頭に掲げている[39]。ここではその者が，担当した研修生の入校期から判断して1973年度から75年度までの３年間税務大学校で教育官を務めたこと，また，主任教育官が教育官の直接の上司となり，かつ，その上下関係について相当の配慮がなされていることが窺える。福島税務署長となった元教育官と同様の関係性が見て取れるといえよう。

となれば，次節で述べるように教育官が研修生と日々接触して濃密な関係を結ぶとすると，主任教育官は上記１．で見た役割の通り地方研修所で「教育面を総括」して，主として教育官を通じて研修生の教育に影響を与える立場であったと考えられる。『税大通信』における主任教育官の記述も，研修生との直接の交流を話題とするよりも，上記２．で見たような，税務大学校の教育方針である人間形成を意識した，抽象的な教育論が多く見られる。

例えば，1970年代半ば，ある大阪研修所主任教育官は，「自主性ということ」と題して次のように述べている。「税大で定めている規則や心得について，研修生と話し合ってみると，『一応』という条件つきの者でも，その重要性を理解している」。「この『一応』という条件には，二つの要素があると思

(38) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，252-253頁。
(39) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。

う。その一つは，税大に入校するまで気ままな生活を送ってきたために，税大の研修生活を理性的に理解できても感情的に納得できないということ。もう一つは，今までの習慣になかった新しい生活の中で自分の体が思うように動かないということである」。例えば，朝の「起床」というようなことは「ある意味では習慣性の問題であるから，ある程度は外部からの指導が必要である」。「研修生活への導入指導の困難さは，この『一応』という条件付の理解から，『全面的』な，あるいは『全人格的』な理解と実践とが身につくようにすることである。それが可能になって，はじめて『自主性』が身についたといえるであろう」としている。すなわち，税務大学校の規律について，頭で理解していても感情的にわだかまりをもつ，もしくは，実際の行動が伴わない場合を指摘し，理性，感情，行動にわたる「『全人格的』な理解と実践」を身につけることを研修生に求めている(40)。

税務大学校が，こうした心の底から理解をする教育を方針としているのは，別の主任教育官の記述にも見ることができる。1970年代半ばの『税大通信』で，ある東京研修所主任教育官は次のように述べている。「しかし，人が人を教えるとは，どういうことだろうか。単に知識の切り売り的なものであればともかく，教育ということはやはり全人格的触れ合いであろう」。「知識を豊富にすることはもちろん必要であるが，より重要なのは研修の全生活を通じて，『そうだ，人間関係はこうでなければならない』と深く自分に納得する心境に達するよう努力することだと思う」としている(41)。すなわち，同主任教育官は，人格の触れ合いを通して人間関係を納得することを望んでいるように思える。

さらに同じ1970年代半ば，ある広島研修所主任教育官は，「考えながら走る」と題して，「普通科教育の一つの柱に全人教育があげられているが，私にはどうすればその目的を達することができるのか，いまだ確信を持つにい

(40)『税大通信』，1974年７月１日，14-15頁。
(41)『税大通信』，1974年10月１日，15頁。

たっていない」と，全人教育という抽象的な事柄について考え悩みながら教育を行っていることを吐露している[42]。

なお，1970年代半ばに，ある札幌研修所主任教育官は「頭髪について」と題して，他人の頭髪に関心をもつようになったきっかけの一つが「（略）やはり昨年の九月に教育官と当面の問題について打合せをしていた際に，ある教育官から，最近長髪が目立って来たこと及びパーマをかけている研修生が散見されることについてその対策を提案されたときである」と述べている[43]。**＜表＞**で確認できるように，１地方研修所当たりの主任教育官の人数は１人から４人で，普通科全体で主任教育官１人当たり平均して100人以上の研修生を担当していることになる。上記の大阪研修所主任教育官のように研修生と直接話すことはあっても，研修生についての詳細な情報は少人数の班別指導を担当している教育官から入り，主任教育官はその提案を受けるなどして，人間形成といった教育方針をより具体化する役割を負っているものと想像される。

⑵　教育官

教育官の年齢は一概にはいえないが，通常40歳程度で，高等学校卒業後に18歳程度で入校してきた普通科の研修生より20歳程度年上の者が就いていると思われる。親子に近い圧倒的な年齢差のある者が指導に当たっているといえよう。1970年代半ばに，ある札幌研修所主任教育官は，『税大通信』のなかで「税大の教育官は教育の専門家ではないが，税務の職場で二十年以上も全力投球してきた優秀な職員，いわばベテランである」と述べている[44]。また，50周年の年史で，前旭川中税務署長の肩書きのある税理士は，1970年３月に辞令を受けて「普通科31期（1971年入校生）の教育官に配置換えになってから，早いものですでに20年を経過した」（括弧は引用者。）と回想している[45]。

⑷2　『税大通信』，1975年２月１日，15頁。
⑷3　『税大通信』，1976年11月１日，13頁。
⑷4　『税大通信』，1974年９月１日。
⑷5　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，251-252頁。その他，教育官と研修生の年

定年を勘案して計算すると，この税理士も恐らく40歳程度で教育官に就いたと考えられる。

それでは，どのような人物が教育官になるのであろうか。上記１．で見たように，教育官養成のために1950年に設けられた専攻科は６年程度で実質的に募集が停止されている。

先に登場した，1973年度から1975年度まで教育官を務めた広島国税局課税第一部国税訟務官室長は，「税大教育に携わって思うことは，教授法を履修していない者にとって教育官の職務は，自分の能力に不安な日々であったが（略）」と(46)，教育官となって不安を抱いたこと，また，それは教育官としての訓練を受けていないためであることを明かしている。

また，ある熊本研修所教育官は，「（略）一年目は，特に学習面が一番心配であった。税法は各担当教育官に任せるとしても，民法・商法等の部外講師の講義については，授業をよく聴いているか心配で，時々ノートを提出させて，ノートの取り方についての指導も行った」，「時には，厳し過ぎると班日誌に書いてくる者もいたりして，やはり一年目という事で肩肘を張っているのではないか，と考えさせられたりしたのも一度や二度ではなかった気がする」と，初年度に「無我夢中で過ごした」経験を述べている(47)。

さらに，上記１．で登場した関東信越研修所教育官も，「班日記」を振り返り，それまでは税務の職場で一通りの作法をわきまえた新人職員を相手にしてきたので，教育官に就いた当初は「注意をすることの難しさ」に悩んだとして次のように述べている。すなわち，「第一線にいる時も叱ったことのない私たちが，今度は人づくりという仕事をすることになったわけですから，先ず『叱る』ことを覚えなければなりません。しかし実際は注意をする時期を逸したり，また，『こら』ということばがなかなか口から出てこないものなのです。あの当時は本当に『叱る』ことの難しさ（タイミングを含めて）とい

齢差が大きいとする記述は，参照，『税大通信』，1987年８月１日，19頁。
(46)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。
(47)　『税大通信』，1986年10月１日，18頁。

うものを知らされました」（括弧は原文。）としている[48]。

このように教育官には初めて教師の役割を担う者がほとんどで，指導方法についても試行錯誤であるといえよう。そもそも教育官は一般の職員から任用されるのであり，教育が本職ではないと考えられる。また，後で詳しく述べるように，ここで教育官は，組織上は上司に当たるといっても上意下達で研修生を指導すればよいのではなく，手探りで指導方法を模索していることが窺える。

ところで，上記２．で述べた通り，税務大学校の教育における特徴の１つは班別指導にあったが，この指導形式には重要な役割があると考えられる。一般の学校で上級生と下級生が長期に接触する場合には，それを通じて伝統や校風などといわれるものが伝えられていくものと思われる。下級生は上級生を見ながらその価値観を見習って行動し，上級生が下級生を指導する場合もある。しかしながら，税務大学校では，普通科に引き続き入校後２年目から始まる初任者基礎研修は，1968年度入学生に対して1969年度から初めて導入され，当初その期間も1.5ヵ月と短かった。その後，同研修は，1972年度入学生に対して1973年度から３ヵ月に延長されたが[49]，３ヵ月ばかりの交わりで上級生と下級生の親交がどこまで深まるかは定かでない。

これに関して，1970年代半ばに，ある東京研修所主任教育官は，「伝統の継承と形成」と題して次のように述べている。「伝統が伝授者と継承者の相互関係の中で築かれていくとすれば，この場合直接の関係に限定されないが，普通科の場合には，一期先輩の行動を克明に観察してそれを見習うことができるのは，現在のところ先輩が卒業後も在校する初任者基礎研修（四月―六月）の三か月間だけである。しかし，その先輩は卒業しているので，かなり傍観者的なところがみられる。残念ながら伝授者と呼ぶにはどうかという気がしないでもない。したがって，ある意味では教職員の果す役割は重大であ

(48) 『税大通信』，1986年６月１日，17頁。教育官が当初どのように指導すべきかを悩んだその他の事例としては，参照，『税大通信』1987年１月１日，18頁。
(49) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，57頁，60頁。参照，築島［2015］，72-73頁。

るといえる」とし，さらに，「ところで，税大の班は教育と生活の基本的単位であるが，別の面からみれば，伝統の継承と経験交流を兼ねた場でもある」。「なかでも班を中心とした班別討議は大事な機能をもっているといえよう」。「（略）班員が，また研修生相互が，折にふれて研修生本来の職務である勉学，広くは研修生活にいかに対処していくかについて議論し，方向づけることが，あとで自分たちは伝統の継承と形成にあたって，どれだけの成果をあげ，また個々にいかなる寄与をしたかを容易に知る尺度となり，かつ充実感を味わう近道になるのである」。「この方向づけにあたって，研修生自身が議論を尽くすことはもちろんであり，また班エゴや研修生エゴに陥ることを厳に慎むべきであるが，この際に，伝統の体現者であり，また相互伝承関係に立って動機づけをする教職員の意見にも虚心に耳を傾け，共に考えることが大切である」とする(50)。すなわち，税務大学校では，普通科研修生の在学期間が実質的に１年と少々のために，一般の学校のように上級生と下級生の間の先輩・後輩関係が十分に育たないこともあって，伝統継承のために先輩が果たす役割を教職員，特に班別指導を担う教育官が負っている考えられる。さらに，同校では，班別指導が教育官と少人数の研修生という構成でなされるために，班内の議論を通じて教育官の価値観を意識的に研修生に伝え，また，班員同士の集団性を向上させることが可能となっているといえよう。集団的な伝統的価値観の継承という観点から見ても，同校において教育官による班別指導の役割は大きいと思われる。

さて，教育官の日常について，上述の通り，50周年の年史の肩書きで広島国税局課税第一部国税訟務官となっている元広島研修所教育官と考えられる者は，第33期生（1973年入学生）から第35期生（1975年入学生）までを担当したといっていたが，さらに，「私は宿舎が研修所に隣接しており寮も一望できたので24時間勤務の教育官気分だった。そのため朝のラジオ体操は欠かさず参加し，近くの海岸１周およそ１キロメートルのランニングも研修生と一

(50)『税大通信』，1974年５月１日，９頁。

緒に走った」と回想している[51]。このように，1970年代に教育官は自らの生活と職務が一体化している例もあった。

そこまでには至らないが，先述の，1970年代に教育官を経験した前旭川中税務署長の税理士は，教育の在り方について教育官として赴任してから先輩からアドバイスを受け，「自律できる人間形成」に目標を置き，段階的にさまざまなことを心がけて研修生に接している。同税理士は，最初に「心は形から」と心がけ，「自由奔放な学生生活を送ってきた研修生の気持ちの切り換えと，研修生活に対する心構えを造るために，服装，あいさつ，規律等にうるさい程注意し『形』を整えることから始め」，次に，親元を離れて集団生活をする研修生の不安感，ストレス，ホームシック，周囲との人間関係に配慮して「研修生活における精神的な安定」を心がけ，「入校時から１か月程は用事がない限り研修生と一緒に過ごすようにした。クラブ活動の時間にはスポーツで一緒に汗を流し，自習時間には寮室を回って勉強のアドバイスをした」という[52]。ここでは，教育官が研修生に寄り添って教育を行っているといえよう。

さらに，本節冒頭で，「税大の教育官は教育の専門家ではないが，税務の職場で二十年以上も全力投球してきた優秀な職員，いわばベテランである」と述べた札幌研修所主任教育官も，これに続けて，「これらの人たちが授業のうえで，クラブ活動で汗を流しながら，また学寮での語らいを通して，税務という職場の良き後輩を育てようとしている」と述べている[53]。この文章からは，後で詳述するように教育官は年齢差にもかかわらず若い研修生とクラブ活動をともにしていることがわかり，また，同校のなかでは，教育官と研修生との間柄を先輩・後輩として捉える一面のあることが窺える。

1980年代後半については，『税大通信』において，ある東京研修所教育官が「ある教育官の一日」と題して教育官の日常を紹介している。概要だけ示すと，朝８時10分には，班長・副班長が連絡にやって来たり，日誌やレポート

(51) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。
(52) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，251-252頁。
(53) 『税大通信』，1974年９月１日，15頁。

等の当番が教育官室にやって来たりする。８時30分には提出物を読み，９時からは授業開始で「講本と税法六法を抱えて教室に向かう」。10時30分には，「授業が終わり，教育官室に戻って一休み。そこへ体調不良を訴える研修生や計算用具を忘れた研修生がやって来る」。12時には昼の連絡当番に連絡事項等を伝えて昼休みに入り，13時からは教育官内でのミーティングがある。16時からは学友会活動として，音楽部の部員とともに歌を歌い，17時には，班長・副班長が夕方の連絡のため教育官室にやって来る。19時30分には班員の個別指導を終えて教育官室に戻る。「かくして，教育官の一日が過ぎていくのであるが，平穏無事に明日の朝を迎えることができるように，そして宿直教育官から電話のかかってこないことを祈りつつ家路をたどる毎日である」とされる(54)。教育官は，日常も授業だけなく，研修生の生活管理まで責任を負っていると考えられる。

さらに，教育官は，さまざまな行事にも参加する。1980年代半ば，ある大阪研修所教育官は，教育官としての２年半の歳月を振り返り，「私の心が最も和むのは，研修生と行動を共にするときであった」として２つの行事を想い出として挙げている。「一つは体力の限界を知らされた私市（きさいち）ハイキングである。気持ちだけではなく体力的にも若いと思っていた私には，年齢差を思い知らされた」（ルビは原文。）としている。「また，もう一つは，奈良県での野外研修である。これは一泊二日の日程で，研修生にとっては，入校以来初めて税大を離れての研修である」といい，「『テントで一緒に過ごしたおかげで，先生やみんなと本当に溶け込むことができました。』と彼ら（研修生）から聞かされたときは，胸が熱くなる思いがして，このときほど対話の大切さを痛感したことはなかった」（括弧は引用者。）と，そのときの感動を想起している。この教育官にとって，前者の行事では，研修生と年齢差があるため，体力の限界を超える活動をしたこと，後者では，行事によって研修生とともにテントで語らったことがそれぞれよい想い出となったのであろう。また，同教育官は，こうした経験の後，卒業式では「大の男」が「大粒の涙」を流し，

(54)『税大通信』，1986年12月１日，17頁。

「語尾を詰まらせながらの固い握手」を研修生と交わしたと述べている。さらに，「その彼ら（卒業生）から『頑張っています。』と配属先からの電話があるたびに，『私も彼らに負けずに頑張らなければならない。』と気を引き締められる思いがする」（括弧は引用者。）とし[55]，卒業後に教育官と研修生は，職場は異なるが，ときに交流することがあると察せられる。

こうした卒業後の電話は，上記２．で税務大学校長の石橋が言及していた「普通科時代の担当教育官によるアフターケアー制度」に関わることであろうか。1980代半ばには，教育官による卒業生のアフターケアが行われていると考えられるより確かな例が見られる。ある札幌研修所教育官は，次のように卒業生との関わりを述べている。「四十五期生（1985年度入学生）も第一線に配置されてから八か月になろうとしている。自分に与えられた仕事もどうにかこなせるようになってきた頃であろうか。先般アフターケア等で彼らからこんな意見が出た。『普通科ももう少し実務面の教育をしてほしい。』と」（括弧は引用者）と述べた上，「少なからず緊張と不安をもって第一線に配置された彼らにしてみれば，多少なりとも実務を知っていることは安心であろう。確かに税大で学んだことがすぐ実務に結びつくというものではないが，何事においても基礎は大切なものである。税大での研修はその足掛りであり，本当の勉強はこれからである」としている[56]。

また，同じ教育官は次のように述べている。「私自身，税大札幌研修所を卒業してから二十年がたつ。この機会に同期会も開かれた。それぞれの顔は二十年のしわを刻んでいたが，気持ちは普通科時代に戻り話に花が咲いた」。「二十年がたった今，そして税大で三年間教育官をした今感じるのは，税大の特徴である全寮制での研修生活は，非常に有意義なものであるということで

(55) 『税大通信』，1987年１月１日，18頁。

(56) 『税大通信』1987年２月１日，19頁。なお，上記「はじめに」でも一部触れたように，拙稿では，税務大学校が電算化，OA化といった社会環境の変化に対応して基礎科目の教科目を改変し，それが職場の教育機能を支援する側面があったのではないかと指摘したが，ここで卒業生がいう「実務面の教育」とは，職場に委ねられている，税務に有用な専門知識・技術の教育であると思われる。参照，築島［2015］，72-76頁，87-88頁。

ある。それは，人と人との触れ合いの中で切磋琢磨し成長していくという人間形成の場として，大いにその効果を発揮しているからである。多くの仲間と寝食を共にする生活においては，お互いに理解する心と協力する気持ちなくしては成り立たない」。「四十六期生（1986年度入学生）も，今は学寮生活や行事を通じて『絆』ができあがってきた。ここを去るとき，お互いに手を取り合い，涙を流して別れを惜しむ姿が目に浮かぶ。三年目の感傷であろうか」（括弧は引用者）としている[57]。すなわち，上述のように教育官と研修生との間には20歳程度の年齢差があること，教育官自身が研修生であったときの同期会が久しぶりに開かれて研修生時代のことを語り合ったこと，また，全寮制が税務大学校の特徴であり，その生活により人間形成がなされること，さらに，寮生活や行事によって研修生同士が強い絆をもつに至ることを述べている。

教育官が，行事に教育効果を見出したり，研修生のアフターケアを行ったりする例は他にもある。1980年代半ば，ある熊本研修所教育官は，教育官としての３年間を振り返って印象に残っていることのうちの一つとして「二年目の広島研修所との合同競技大会」を挙げている。そして，卓球部の担当をしていたその教育官は，１年目に勝てなかったが，２年目には相手に経験者が多いなか，かなりハードと思われる練習をして研修生が頑張り，「正直言って勝てるとは思わなかったが，結果は辛勝とは言え，何とか勝つことができた。あのときの感激は，今でも強烈な印象として残っている」と，そのときの思いを伝えている[58]。教師の側も研修生とともに合同競技大会での感動を共有しているといえよう。また，同じ教育官は，同じく印象に残ったこととして「二年目のとき，第一線に送り出した四十五期生（1985年度入学生）が，精神的な悩みから休みがちであると一緒に卒業した研修生から相談があった。すぐ自宅を訪問し，数時間話し合ったところ，私の言うことを素直に聞

⑸⑺『税大通信』，1987年２月１日，19頁。
⑸⑻『税大通信』，1987年10月１日，17頁。

いて職場に復帰してくれた」と述べている[59]。ここでも，当時の教育官が，卒業した研修生のアフターケアを行っていたことが窺われる。

教育官は，こうした日常を研修生と過ごした結果，卒業時には研修生と強い絆が生まれる。先にも1980年代半ばの話として，「大粒の涙」を流し，研修生と「語尾を詰まらせながらの固い握手を交わした」大阪研修所教育官のことに触れたが，これ以前にも卒業のときは，同様に教育官と研修生の握手が交わされている。1970年代に教育官であった先述の福島税務署長は，50周年の年史において，「(略) 1年間の研修で見違える程成長し卒業式を迎え，『先生大変お世話になりました。第一線で頑張ります』，『先生ありがとうございました。胸を張って税務職員ですと言えるようになりました』，『ご苦労さん，元気で頑張るように』と，一人一人が教育官とお互いに固い握手をし巣立っていく姿を見ることは，私共教員にとってこの上ない喜びであった。私は教育官勤務3年で貴重な財産を得ることができた。それは230数名の研修生と巡り合い，お互いに苦楽を共にすることができたことである。現在は何処の勤務地に勤務しても教え子がおり，『先生』と言われて心強い限りである」と述べている[60]。本来，専門教育機関の講師という役割を担うだけでもよいはずの教育官がこのように一般の師弟関係，もしくは，それ以上の感情をもつのは，全寮制の研修生活で多くの時間と行事等の多くの経験を研修生と共有したためと思われる。

(3) 教育官補

教育官補と研修生の年齢差は，教育官に比べて相当小さいと考えられる。1980年代後半以降の『税大通信』では，例えば，ある名古屋研修所教育官補が「自分と五歳ほどしか違わない彼ら（研修生）を指導しなければならないのである」(括弧は引用者。）と述べていたり[61]，また，ある関東信越研修所

(59) 『税大通信』，1987年10月1日，17頁。
(60) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，252-253頁。
(61) 『税大通信』，1986年8月1日，19頁。

教育官補が「研修生と私では，わずか五歳しか年齢が違わず」と言及していたりと[62]，教育官補と研修生は５歳程度の年齢差であると考えられる。また，別の名古屋研修所教育官補は，「六年前，期待と不安を胸に入校した税大名研（税務大学校名古屋研修所）」(括弧は引用者。）と述べ，着任したときのことを思い出している[63]。この場合，この教育官補は研修生にとって６期程度先輩に当たることになる。こうしたことから，教育官補は，研修生にとって兄姉程度の年齢であると推測される。

実際に，教育官補は，少なくとも自らは研修生にとって兄姉のような存在であるとの意識をもって研修生に接している。1980年代後半，ある東京研修所教育官補は教育官補になって１年余りが過ぎる頃に，「研修生から見れば，官補というのは，騒がしいときなど，注意したり指導したりすることがあるので，あまり良いイメージはないかもしれない。しかし，その実体は，やさしく明るいお兄さんである」と述べている[64]。これは，ほぼ同時期に，１年３ヵ月前に教育官補の辞令を受けたとする札幌研修所教育官補が,「私自身の研修生への影響力と責任の大きさを常に意識しながらあるときは『官補』の立場として，またあるときは『兄貴』の立場として，指導できるようになりたいと思います」と述べていることと重なる[65]。ただ，後者の場合には，公式の立場をやや重く見る書きようではあるが。

これに対して，研修生の方は，どこまで親密さを感じているか定かではない。ある大阪研修所教育官補は，自らが研修生だった頃を振り返り，「私が研修生のころの官補の印象は，『いろいろと相談にのってくれるいい先輩』というくらいで，官補が実際にどんな仕事をしていたかもほとんど覚えていません」と述べている[66]。教育官補は，研修生から見ればよき先輩といったところであろうか。

(62)『税大通信』，1988年６月１日，15頁。
(63)『税大通信』，1990年８月１日，17頁。
(64)『税大通信』，1988年８月１日，19頁。
(65)『税大通信』，1987年10月１日，20頁。
(66)『税大通信』，1988年12月１日，19頁。

教育官補の側も研修生を後輩と捉えることがある。ある熊本研修所教育官補は，入校したての者が団体生活の規律に徐々に慣れていく様子を見て，「さて，私の官補生活は，四十五期生（1985年度入学生）と共に始まったわけですが，彼らが，税大に入校した最初の頃は，起床・食事・入浴・消燈の時間厳守や昼間の授業の厳しさにとまどいを見せ，『大変だな。』という声をしきりに聞いたものです。そんな彼らも，今ではすっかり学寮生活に慣れ，何事にも積極的に当たるようになり，『さすが我が後輩，やればできる。』と私を感心させる位にしっかりしてきました」（括弧は引用者。）と述べている[67]。ここで，この教育官補は研修生を後輩と見て接し，また，教える立場としてその成長を喜んでいると考えられる。

また，1980年半ばに，別の熊本研修所教育官補も，「私は官補としてというより，職場の一先輩として，また普通科女子一期生として，特に女子研修生には厳しく接してきました」と述べ[68]，教育する側としての役割を前提としながらも，単に教師というよりも先輩という意識をもって研修生に接していることを明らかにしている。さらに，「さて，私が税大に赴任するに当たって，いろいろ考えてきたことの一つで，私の指導目標ともいうべきものがあります。それは，研修生が署に出た時，先輩方にかわいがっていただけるようになってもらいたいということです。実務では税大の授業を基に自己研さんを積めば，その努力に応じて先輩方もいろいろなノウハウを教えてくださいます。しかし，素直な人やガッツのある人にはより親身になって指導していただけると思うのです」と[69]，研修生が卒業後に職場の上下関係を円滑にして先輩から実務を教えてもらえるようにとの思いを込めて指導をしている。

教育官補の職務内容については，本節冒頭に登場した名古屋研修所教育官補が，「官補になって」と題した文章のなかで次のように説明している。「いざ自分が官補になってみると官補の職務の重要性，難しさがよく分かった。

(67) 『税大通信』，1986年２月１日，19頁。
(68) 『税大通信』，1987年４月１日，17頁。
(69) 『税大通信』，1987年４月１日，17頁。

また，仕事の多いことにも驚いた。例を挙げてみると生活指導，珠算，体育，貯蓄指導，応援団，新聞講読，電算，清掃，健康管理，各寮務関係の当番の指導等で，特に教科目を受け持つわけではないが，研修生がかかわることにはほとんど官補の仕事が付いて回る。だがなんといっても官補に課せられた一番の任務は，一年間の寮生活を通じての“生活指導”であると思う」。「一言で生活指導と言っても抽象的で分かりにくいかもしれない。家庭における『しつけ』のようなものを考えてもらうとよいだろう」としている(70)。ここで教育官補は，珠算，体育，電算といった一部学習指導を行うが，主な役割は生活指導であることが読み取れる。

さらに，そうした生活指導では，研修生との間で常に緊張関係がある。同じ教育官補は，「我々が指導していく上で忘れてはならないのは，官補は常に研修生から注目されているということだ。スリッパひとつにしても，研修生は鋭く観察しているものである。指導する人間は，常に彼らの模範とならなければならない。その点では自分にとって大変良い刺激ではあるが，特に疲れている時などは逆につらいことでもある。また研修生は自分自身を映す鏡のようなもの，少しでも手を抜こうものならたちまち寮生活に跳ね返る。それだけ官補は研修生にとって影響力が大きいものなのだと思う」と述べている。また，「ケジメをつけた上で，時には彼らの雑談の中に入り冗談をいいあえる先輩，友人とならなければいけない。そのためにはまず，自分も研修生同様，生身の人間であることをさらけだし，本音で彼らに接することだと思う」と，教育官補は自らを研修生の先輩であり，友人であると位置づけている。さらに，「生活指導の次に重要な官補の仕事，それは何と言っても，運動を通じて，根性を養うことではないだろうか。特に前期体育は，彦根大会（大阪研修所との対抗競技会）を目標にして，熱気のこもった練習が展開される。大切なのは研修生と共に汗を流し，彼らの気持ちを盛り上げてやることだ」（括弧は原文。）と，教育官補は，他の地方研修所との対抗競技会といった行事を目指して研修生とともに自らも運動に汗を流すことを自覚的に重視して

(70)『税大通信』，1986年８月１日，19頁。

いる[71]。

また，教育官補は，寮生活をともにして研修生に昼夜を問わず寄り添っていると思われる。先に自らの研修時代の教育官補を「いろいろと相談にのってくれるいい先輩」というくらいにしか思っていなかったとしていた大阪研修所教育官補は，「官補として仕事をしていて感じたのは，官補には体力が必要だということです。官補の仕事は，朝七時から始まりますが，内容はとても多岐にわたっており，夜十一時の消燈後の見回りで終了する，というものではありません。夜中に病人が出れば病院へ運ぶ場合もありますし，いつどんな事が起こっても，すぐに対応できないといけません。それにはやはり体力が一番必要だと思います」と述べている[72]。また，先に教育官補を「やさしく明るいお兄さん」とした東京研修所教育官補は，「官補の仕事は，朝早くから始まり，消灯過ぎの巡回で一日を終わると思われるが，実際はそうではない。夜中に体調を悪くした研修生がいると介護をし，また，夜中に突然電話が鳴り響くこともしばしばある。土曜，日曜も，当番に当たると外出すらできない」としている[73]。

ところで，前節では，教育者として経験のない教育官が指導に悩んでいるのを見たが，これは，教育官補も同様である。以下1980年代半ば以降の話が続くが，先に「さすが我が後輩，やればできる」と感心した熊本研修所教育官補は，研修生の指導で悩み，次のように述べている。「さて，一年が経とうとしている今，ようやく私も官補らしくなったと思いますが，研修生を指導してきて，実際に人を指導することの難しさをつくづく感じました。私が官補に決まった日，ある先輩が贈って下さった『研修生に優しく接するのはたやすいが，たとえ，本人のためになるようなことでも厳しく指導するのは難しい。しかし，それを行うのがプロである。』という言葉の意味がやっとわかってきました。そして，良い指導をするには，まず自分の行動を正さなければ

(71) 『税大通信』，1986年８月１日，19頁。
(72) 『税大通信』，1988年12月１日，19頁。
(73) 『税大通信』，1988年８月１日，19頁。

いけないと思います。官補になってから，数多くの失敗をしましたし，また，自分自身の指導力の無さが情けなくなって，涙を流したこともありました」。「四十五期生（1985年度入学生）の研修もあと僅かです。私のかわいい弟，妹達が，残りの研修を充実したものにできるように，官補として精一杯努力をしたいと思います」（括弧は引用者。）としている(74)。ここでこの教育官補は，教師としての職務をどのように行うべきか悩みながらも，研修生を弟妹と見なし，愛情を隠していない。

別の教育官補も同様に指導方法に悩んでいる。1986年発行の『税大通信』で，前年３月に辞令をもらい，赴任してから１年半が過ぎたとする仙台研修所教育官補は，「私が普通科生の頃の官補のイメージは，決していいものではなく，とにかく口うるさいという感じだった。（略）私の官補一年目は官補の仕事が何たるかも知らず，表面的なイメージしか持っていなかったため，研修生にそういうイメージを持たれることなく好かれようとしたところが多分にあったように思う。とにかく，自分に都合の悪いことは先輩官補に任せっきりで，私独自の指導というものができなかった。最近は，二年目の余裕からか，研修生の気持ちを考えて行動できるようになり，この一年半で，人をしかることの難しさも知ることができた」と述べている(75)。１年目にこの教育官補は，教育経験もなく，手探りで研修生に接していたといえよう。

さらに，1989年発行の『税大通信』で，前年２月に４年ぶりに熊本研修所に戻ってきて１年数ヵ月の間，官補生活を過ごしたとする熊本研修所教育官補も同様に叱り方を反省している。この教育官補は，この一年はとても充実したものであったとするが，「しかし，充実こそしていたものの，官補として反省させられることも多々ありました。『あの時，こんな風に言えばよかった。』とか，『もっとこんなことも話してやればよかった。』とか，後になって考えさせられることばかりでした。しかったり，褒めたりすることは，タイミングの問題です。その時を逃してしまえばこの次はありません。自分の言

(74)『税大通信』，1986年２月１日，19頁。
(75)『税大通信』，1986年10月１日，19頁。

いたかったことがうまく伝わったのかどうか分からず，こんな調子でいいのだろうか，考えてばかりいました」と述べている(76)。

1988年３月初旬に辞令を受けて慌ただしく着任したという東京研修所教育官補は，当初研修生を気遣いながら指導を始めている。すなわち，「初めての全寮生活，右も左も分からない約三百六十余名の研修生の面倒を見なければならない。何と言っても，研修生への対応の仕方には戸惑った。気の強そうな者，弱そうな者，三百人もいれば様々である」とし，「注意すること一つにしても，それぞれ気を配ったつもりであるが，それが正しかったかどうか，言ったことを理解してくれたかどうか，常に不安が残った。自分に自信がなかった故だろうか」と述べている(77)。

1990年発行の『税大通信』で２年前に辞令を受けたという広島研修所教育官補は，特に研修生が入校したての頃にどのような態度で指導をするか悩んだ様子を次のように伝えている。「（略）導入期は一年三か月におよぶ税大生活の基礎をつくる重要な時期だけに二年目といえども常に緊張した日々でした。学習面・生活面の細部に至るまで注意，指導を行うわけですが，その中でも『注意する』ということが一番むずかしかったことだと思います。私が官補として着任するまで同じ部門に毎年後輩が着任してきましたが，彼等に対して『アドバイスをする，相談に乗る』ことはありましたが『注意する』ということはありませんでした。税大における生活は，時間・寮生活・学習と非常に規則正しいスケジュールと指導が行われていますが，これらは全て職場で必要とされることばかりですから，研修生が今まで送ってきた自由で気楽な生活から早く，スムーズに転換できるためには『注意する』ことも時には必要だと今では思っています」としている(78)。

このように教育官補は，叱るといった注意の仕方に悩むことが多かったようである。これは教育官と共通したことではあるが，教育官補は研修生とさ

(76) 『税大通信』，1989年８月１日，17頁。
(77) 『税大通信』，1989年10月１日，17頁。
(78) 『税大通信』，1990年２月１日，19頁。

ほど年齢が違わないので，より悩ましかったのではないかと察せられる。

なお，関東信越研修所では第49期生（1989年度入校生）から初めて女子研修生を受入れることとなり，普通科を担当する初めての「女子官補」になったとする教育官補は，「先輩の女子官補がいないので，自分で考えて行動しなくてはならな」くなり，「どのように指導したらよいのかと，悩んだ時も多く，また，研修生と衝突したこともありました」と述べ，特殊な事情ではあるが，悩みながら研修生と向き合っていた旨述べている(79)。

(4)　研修生

①　研修生活

税務大学校の年史を繙くと，同校の規律の厳しさは，伝統的なものであると考えられる。40周年の年史には，創設期について次のような記述がある。「税講（大蔵省税務講習所）が開設された昭和十六年の十二月八日には大東亜戦争が始まった。一期生から五期生までの間には，在校中に次々と軍隊に召集されて行く者があったが，『講習所生活のおかげで軍隊生活は楽だった』と述懐するほど，寮生活は一挙手一投足すべて軍隊調できびしかった」（括弧は引用者。）とされる(80)。

この伝統は，戦後になっても引き継がれるところがあったと思われる。税務大学校では，長年，青年の家に研修合宿に行っている。札幌研修所の第34期生（1974年度入学生）は，「大雪青年の家」と題した文章の中で，入校後間もない５月下旬に国立大雪青年の家で研修生活を送った感想を次のように述べている。「第一点は，税大の生活が役立って，楽しい研修生活を送ることができたということである。青年の家でのスケジュールは規律正しく，起床時間や就寝時間なども厳守された。しかし，私にはそんな生活が少しも厳しいとは感じなかった。むしろ，規律正しいスケジュールに従った起居動作に，生活の充実感を覚えたのである。もし税大入校以前のような生活態度や心構

(79)　『税大通信』，1990年10月１日，17頁。
(80)　税務大学校［1983］，16頁。

えでは，とてもこうした充実感を味わうことはできなかったであろうと思う」としている[81]。一般には青年の家の規律が厳しいとされていること，ただ，同校の生活に慣れた研修生にはさほど苦にならなかったことが述べられている。1970年代半ばには，同校における研修生活の規律は，一般の生活と比べてかなり厳しいものであったと想像される。

先にも登場した1973年度入校生から1975年度入校生を担当した元教育官の広島国税局課税第一部国税訟務官室長は，50週年の年史で，「18歳の若者には朝７時の起床は苦痛で，寮務委員や教育官補が毎朝，起床と体操参加の指導に苦労していたのが忍ばれる。全員そろって朝のスタートがきれたので，税大の日課がスムーズに流れ，『10分前行動開始５分前集合』の呼びかけが生かされ，整然とした授業開始の挨拶や授業態度の良さとなって，部外講師から高い評価をいただいているものと思う」と，起床から始まって授業に至るまで研修生は規律ある生活態度を取っていたことが述べられている。さらに，同室長は，「寮生活も規律正しく行われていた。自己主張の盛んな年頃，けんかも多いだろうと思っていたが見ることがなかった。寮生活の人間関係『他人の迷惑を考える』というルールが守られていた」としている[82]。すなわち，当時の税務大学校では，寮生活も含めて生活全般において研修生が規律ある態度を取っていたと考えられる。

研修生は，こうした伝統のある全寮制の研修生活を始めるに当たりさまざまな思いをもつ。すでに高校時代に入寮経験がある者や全寮制の心構えが十分にできている者は，入校後も寮生活を冷静に受け止めている。

ある仙台研修所普通科第50期生（1990年度入校生）は，「私の場合，二年近くも寮生活をしてきた経験から，一応，団体生活の規律というものを知っているつもりである」，「まず最初に目についたのが，わがままな人である。最近ではかなり良くなっているが，あのままだったら当然嫌われたであろう。

(81) 『税大通信』，1974年８月１日，24頁。
(82) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。

とにかく，団体生活においては，『自分勝手』は厳禁である」としている[83]。

また，1980年代の終わりに，ある関東信越研修所教育官は「研修生いろいろ」と題する文章で，班別指導時に，ある研修生が，「私は，高校二年生の時から税務職員になるための勉強をしてきました。税務大学校に入れば全寮制であることを当然理解してきました。今，研修生全員，規則正しい生活を送っています。この規則正しさは，共同生活の中で研修の目的を達するには必要なことだと思います。法律を守り，執行する我々にとって，ルールを守るのは当然だと思います」と発言したことを紹介している。これを聞いてその教育官は，「指導すべき事を先に言われ，驚くやら，感心するやらであった（略）」という[84]。もちろん，そもそも国税職員には血縁者が多いとすると[85]，模範的ともいえるこの研修生のように税務大学校の様子を知り合いから事前に聞いて入校してくる者もいると考えられるが，研修生の多くは，入学当初，別の感情を抱くようである。

「税務大学校に入校して―普通科第46期生（1986年度入学生）―」（括弧は引用者。）と題して各地方研修所から寄稿された文章によれば，研修生は，研修所に入りたての頃にそれまでの生活との違いを思い知らされる。なかには，札幌研修所の研修生のように，「規則正しい生活には，余り抵抗はありませんでしたが，やはり家が恋しくて，何度家に帰りたいと考えたかわかりません」と，感じたのはホームシックのみで，規律の厳しさをさほど気にしない者もいる。しかし，大阪研修所の研修生は，「『こらっ，お前らは高校で何を習うて来たんや。あいさつの仕方も教えてくれなんだんか。』教育官の言葉は自分にとって，厳しく重く心にのしかかって来ました」，「また，学生生活も，自分勝手に生きて来た私たちにとっては非常に厳しいものでした。中でも社会人第一歩としての責任を与えられる学寮当番は，自分一人のミスで寮仲間全員が苦しむ場合が生じるのだから責任は重大です。しかし，この厳しさも，

(83)　『税大通信』，1990年９月１日，22-23頁。
(84)　『税大通信』，1989年８月１日，16頁。
(85)　参照，大村［2011］，181-183頁，大村［2012］，85頁。

自分の甘えを取り除く大きな薬となるに違いありません」としている。また，広島研修所に入った研修生は，「入校する前は，国家公務員としての知識と教養をみっちりと教え込むところであり，文化祭をはじめ，研修旅行，飯ごう炊さんなど，数々の行事があることを税大のパンフレットを通して知った時には，高校生となんら変わりはないではないか，と感じていました。しかし，この税大で十日間を過ごしてみて，外見は学生に見えても，内面は公務員として扱われ，生活面でも団体生活であり，規律は厳しいが多くの友が相手を思いやりながらひとつの目的を持って生活を始めていることがわかりました」と記している(86)。いずれの研修生も，税務職員として採用されて間もない新人が所属先の機関紙に寄稿するのであるから，かしこまって書いているところはあろうが，概ね入校当初は高等学校までと違う緊張感をもったと思われる。

1990年に入学した普通科第50期生の名古屋研修所研修生も，「希望に胸を膨らまし入校した名古屋研修所での生活も，早くも十日余りが過ぎました。入校初日に入校前の甘かった自分の考えが吹き飛ばされたような感じがして，『ここへ来たのは失敗だった』などと真剣に考えたり，家に帰ってしまいたいような気持ちにもなりました」とし，さらに，「（略）税大で生活していく中で，驚いたことの中の一つに挨拶があります。ここでは講師の先生方にはもちろん，同期の研修生仲間にも挨拶しなければなりません。学生の頃から挨拶になじんでいなかった私には最初それが大変面倒なものでした」と述べ(87)，入校当初に税務大学校での生活を厳しく感じたこと，挨拶といった習慣を身につけるにも抵抗があったことを明らかにしている。

また，『税大通信』に「社会人としての自覚を持つ」と題して，1988年度に熊本研修所に入った普通科第48期生は，「昭和六十三年四月，私は期待と不安を胸に税務大学校熊本研修所の門をくぐりました。入校以前から説明会等でかなり規則正しい所だと聞いていましたが，私自身は気安い気持ちでここに来たように思います」，「ところが，そのような甘い考えは入校直後に吹き飛

(86) 『税大通信』，1986年７月１日，20-22頁。
(87) 『税大通信』，1990年７月１日，20-21頁。

ばされてしまいました。教育官や教育官補の方々の指導，そして寮内の規則。どれをとっても私の想像していたこととはかけ離れており，これは大変だと思いました」と入校11日目の感想を述べている。ただ，「しかし，私には忘れていたことが一つありました。それは，私は社会人だということです。高校から引き続いて一年間勉強ができるということで，ついその事を忘れていました。社会人である以上，普段の礼儀や生活の規律を守るのは当然のことです」と続け[88]，入校時に規則が厳しいことに戸惑ったが，すぐに思い直した旨記している。

さらに，1989年に税大に入校した熊本研修所の研修生も，同様に入校当初の全寮制の辛さを述べている。特選とされる「激動の平成元年」と題する作文のなかで，「税大での生活は，慣れるまでは肉体的にそれ以上に精神的につらく，苦しい毎日が続き，入校初日に布団の中で家族を思って泣いたあの日も，鮮明に思い浮かべることができる。税大で続けていく自信が持てずにやめようと思ったことも一度や二度ではないが，そのたびに教育官にそして班の仲間に説得され思いとどまったのである」と述べている。ただし，「税大研修も中期に入ると，私達も条件附任用期間も終え，正式な税務職員となったわけだが，それとともに服装も学生服からスーツ姿になり，公務員としての自覚を肌で感じるようになった」としている[89]。

親元を離れたことのない20歳になるかならないか程度の高校卒業生が，全寮制の生活に不安を募らせても不思議はない。また，入校前に楽天的に考えていた者が，規則の定まった集団生活を初めて経験して戸惑いを感じるのも事実であろう。もちろん，『税大通信』に掲載されているこうした作文の多くは共通して，最終的には不安や戸惑いを乗り越えていった体験記となっているが，作文を書いた者以外の研修生の多くも，入校当初については同様の感情を抱いているものと想像される。

このように寮生活という新たな体験に戸惑いながらも，研修生は，やがて

(88)『税大通信』，1988年７月１日，20-22頁。
(89)『税大通信』，1990年３月１日，18-19頁。

規律正しい生活や新たな人間関係に適応していく。1987年発行の『税大通信』に掲載されている，佳作に選ばれた作文のなかで，これまでの生活で時間を有効に活用できなかったという大阪研修所普通科生は，税務大学校入校後９ヵ月間を振り返って，「税大に入校当初は，本当に朝から晩まで一日中時間に追われる生活を送り，息をつく暇もないほどでした。なかなか自分の時間を持つことができず，苦しくて逃げ出したいと思うときが何度もありました。しかし，人間というものは環境にすぐ順応できる動物で，しばらく辛抱しているうちに，時間をいかにすれば有効に利用できるか分かってきました」と[90]，研修開始時には，これまでの生活と違って時間の管理が厳しく辛く感じたが，やがてそれに慣れていった旨述べている。

また，税務大学校に入学して３ヵ月が過ぎたとする札幌研修所の普通科第49期生（1989年入学生）も不安を胸に入寮してきている。その研修生は，「正直言って，入校当初は，初めての寮生活，初めて住む札幌，そして初めて会う人達に対して戸惑いがありました。私はここでうまくやっていけるどうか，また，税大の規則に適応していけるだろうか等の不安で胸がいっぱいになりました」といい，「しかし，日が経つにつれ，友達も少しずつでき，教育官の方々の顔と名前も一致してきた頃には，戸惑いや不安もかなり薄れていました」として，程なく寮生活，新たな土地，新たな人間関係といった環境に適応していった旨述べている[91]。

さらに，研修生が環境に適応し終えると，徐々に税務大学校の運営側の手に負いにくい存在になっていく者も出てくる。上記３．⑴で，1970年代半ばに，ある札幌研修所主任教育官が長髪やパーマといった頭髪の問題について対策を提案された「頭髪について」と題する記事を紹介したが，同じ文章で同主任教育官は，「『恥』という意識」よりも「世間がどう考えようと，自ら良しとすることは，あるいは自分の得になることは，人をおしのけても遂行

二〇一

⑼ 『税大通信』，1987年４月１日，18頁。その他，時間に追われるスケジュールに驚いたとする研修生の記述は，参照，『税大通信』，1987年７月１日，21頁。
⑼ 『税大通信』，1989年７月１日，20-21頁。

する」といったことにプラスの価値観をもつ「現代青年に，自ら良しとしている頭髪について，納得のいく指導をすることのむずかしさ，卒業生の来訪時の頭髪を見て指導の定着しないことを感じながら，教育官と一体となって今日もまた私なりに努力をしている」として[92]，指導が思うように行かないことを明かしている。すでにこの頃に研修生は，その当時の青年の価値観をもった者であると認識され，運営側も，厳格な規律を課してもそれに研修生が従ったと思われる創設期とは異なる対応を迫られていたといえよう。

さらに1980年代半ば以降ともなると，研修生は当世の若者を一層反映するようになる。『税大通信』では税務大学校の運営側がその苦労を頻繁に吐露するようになる。先に述べたように教育官補は研修生と５歳程度しか違わないが，1986年発行の『税大通信』で，教育官補の辞令をもらい，１年が過ぎたとする札幌研修所教育官補は，「私のころに比べ，今の研修生は風邪，腹痛を訴える者が多い気がする」と述べている[93]。

これは単に主観的な認識に過ぎないのかもしれない。しかし，地方研修所は異なるが，東京研修所診療室の看護婦は，1986年発行の『税大通信』で「診療室の片隅で」と題して，「この診療所を訪れた人，四十五期（1985年度入校生）のカルテは四〇七枚になった。約八割の人が一度はここを訪れたことになる。四十六期（1986年度入校生）もほぼ同じようなペースである」(括弧は引用者。）と，診療室を訪れる人が多いことを述べている。そして，その来室の理由は，「気持ちが悪い」と訴えて来ては甘えたり，「室内を一周りして帰ろうとする研修生もい」たり，単に眠くてやって来たりというものであったという。さらに，春季体育祭の折，「一人の研修生がか細い声で『おなかが痛い。』と腰を折るようにして入って来た」が，しばらく後に体育祭の会場で「リレーに出場，トップを走っている」姿を目にしたという[94]。

上記３.⑶の終わりに登場した，関東信越研修所で初めて普通科担当の「女

⑵ 『税大通信』，1976年11月１日，13頁。
⑶ 『税大通信』，1986年６月１日，20頁。
⑷ 『税大通信』，1986年９月１日，19頁。

子官補」となった教育官補も，「研修生と生活をしていて，気付いたことがあります。それは，忘れ物がとても多いということです。そして，忘れ物をしても，取りに来ない研修生が多いということです」，「忘れ物を取りに行き，官補に叱られるのならば，取りに行かず，また購入した方がよいと考えるようです」と述べている(95)。豊かな時代に育ったためか，叱られるのを避けようとする研修生の態度が窺える。

こうした当世研修生気質に教育官と教育官補は手探りで対応する。東京研修所に配属されて３年目を迎えたという教育官は，1989年発行の『税大通信』で自分の普通科時代を振り返り，「当時の担当教育官は自分の父親程の年齢で，田舎から出てきたばかりの私にとっては，とても大きな存在でした。また風邪をひいて寝込んだ時など自らおかゆを作ってくれ，その温かさを肌で感じたときは，嬉しさのあまり涙したものでした」とし，さらに，「さて，現在に目を転じると今の研修生は，私達の世代にない，明るく物おじしない積極性，男女間を意識しないおおらかさ等，よい面をたくさんもっており，明るく伸びやかな研修生活を送っていると思います。私から見れば羨ましいと言った方が正直なところです」と述べている(96)。このような研修生活に対する思いは主観的なもので，教育される側から教育する側に立場を変えたところに原因があるとも考えられないでもないが，時代の差によるところも大きいと思われる。このため，同じ教育官は，「教育官としての自分を振りかえれば，最初に受け持った研修生に対しては，どうしても自分の普通科時代と，職場研修であるとの意識が混同し，必要以上に厳しかったような気がします」と(97a)，時代の変化について行けず対応に苦慮したことを明かしている。

別の教育官も，研修生の反応が自分の予測と異なっていたことを指摘している。前出の「研修生いろいろ」を1980年代終わりに書いた関東信越研修所教育官は，前述とは別の研修生を紹介するなかで，「大勢の研修生がいれば規

(95) 『税大通信』，1990年10月１日，17頁。
(96) 『税大通信』，1989年７月１日，16頁。
(97a) 『税大通信』，1989年７月１日，16頁。

則を破る者も出てくる。当然注意をすることになる。ところが先輩教育官に言われた『おこる』と『しかる』の区別を忘れ，つい『おこる』方をやってしまい，ある研修生を『青菜に塩』にしてしまい部屋に帰した。その日の帰り道は，あれこれと思い悩み『おこり過ぎた』と反省し，明日はどのような態度で接しようか，話そうかと考え，翌朝，早速研修生を呼んだ」が，「ところが研修生はニコニコし，『昨日はすみませんでした。今度から一生懸命やります』の言葉。余りの変わりように，唖然とするやら，気持ちの切り替えの早さに感心するやらで，研修生の一端を見たような気がした」と述べている(97b)。このように，教育官の方が，指導が行き過ぎたのではないかと気を遣い，返って研修生の方が切り替えの早い場合もある。

また，1989年３月に教育官の辞令をもらい，１年が過ぎたという大阪研修所教育官は次のように述べている。「教育官として最初に戸惑ったことは，研修生の行動や考え方が，私の，彼らに対して思っていた姿との大きな違いでした」。「これは，現代の若者の姿や考え方を，新任教育官研修で講義を受けたとはいえ，新入職員と接する機会が少なかった自分の職場環境を考えれば当然のことであり，更に，もう一つの大きな原因は，過去の研修生としての自分の姿に，今の研修生の姿をオーバーラップしていたということでした」。「私は，このギャップに相当のショックを受け悩んだ末，比較的豊かな社会，家庭環境のなかで，自由気ままに育った彼らの行動や考え方を，現実の当然の姿として認識しなければならないと気付いたのです」としている(98)。教育官という教える側が研修生とのギャップを感じて自らが思いを改め，対処しようとし，さらに，税務大学校も，現代の若者について，「新任教育官研修」といったものを設けて教育官に研修を施すといった対応を取っていることがわかる。運営側には，研修生に対して一方的に上下関係を強制するのではなく，むしろ研修生の変化に合わせようとする姿勢が窺える。

こうした結果か，時代を下ると先に触れた青年の家の研修合宿は，1970年

(97b)『税大通信』，1989年８月１日，16頁。
(98)『税大通信』，1990年８月１日，16頁。

代と違って研修生には税務大学校よりも厳しく感じられるようになる。第49期生（1989年度入校生）を担当した名古屋研修所教育官補も，「青年の家研修……入校後約二か月を経て行われたこの研修は，税大よりも厳しい規律の中での生活であった」と[99]，青年の家の規律は同校よりも厳しいと評価している。

所は変わり，広島研修所のことになるが，普通科第50期生（1990年度入校生）は青年の家の合宿訓練について次のように感想を述べている。「江田島青年の家で合宿訓練が行われた。先輩から，カッター訓練は先生が大変に厳しく，カッターを漕ぐこともなかなか難しいと聞いていた。また，オリエンテーリングは，先日下見に行かれた女性官補が，言葉もないほど疲れきって帰ってこられた姿を見ていたので，研修は一体どんなハードなものなのだろうかと，行くまではずっと不安でたまらなかった」。「実際に訓練に参加してみて，カッター訓練，オリエンテーリングとも確かにきついと思ったが，初夏の爽やかな気候のおかげか予想していたほどではなく，むしろ楽しみながらできた。私にとっての江田島青年の家での思い出は，そうした訓練の内容ではなく，一見誰にでも簡単にできそうでなかなかできない，拶挨（ママ）や集合態度といったものである。江田島青年の家で行われている『拶挨（ママ）励行』や『十分前行動，五分前集合』が，日常的なこととして税大生である私達の身に付いていることがよくわかった」（ルビは引用者。）としている[100]。青年の家での訓練は，人によってとらえ方に多少差があるかもしれないが，税務大学校よりは概ね厳しいと同校関係者からは捉えられているようである。ただ，日常の規律については，同校の日頃の研修成果で対応できるのかもしれない。

税務大学校の運営側も，研修生に規律を課すに当たり，創設期のように厳しくできないことを十分に理解していると思われる。『税大通信』に東京研修所教務係が書いた「教務係のとある一日」と題する文章では，「『男子寮の出寮完了しました。本日の在寮者はありません。（こんなことは滅多にない）』教

(99) 『税大通信』，1990年８月１日，17頁。
(100) 『税大通信』，1990年９月１日，23頁。

育官補から出寮報告を受ける」とあり[101]，誰かが寮に残ってしまうのが通常のようである。また，同教育係は，同じ文章で同僚の仕事ぶりを述べている箇所では，「研修生六百名，全体授業から分割授業まで，席替えのたびに一五種類もの表を作らなければならない。研修生の視力や前回座った場所を考慮して一年を通して公平になるようにしなければならないため，まるでジグソーパズルをしているようである」としている[102]。座席一つにしても，一方的に決めるのではなく，研修生に配慮して公平に決めようとしていることがわかる。

② 授業風景

このように，研修生活では研修生気質の変遷に伴って運営側も対応を変えてきたが，それでは特に授業風景でも何かしら変化が見られるのか。部外講師として長く税務大学校で教鞭を執る大学教授たちが50周年の年史に寄稿している。

昭和24（1949）年頃から昭和の終わり頃まで約40年も，大阪研修所の普通科で民法を講じたと考えられる大阪市立大学名誉教授は，「教官の，常時，監督があるし，眠っている者は注意せられるので，皆極めて静粛に謹聴しているものと思われ，講義はまことに，楽である。試験の結果を見ても，よく勉強した後が窺われ，ずい分しっかりした理解度を示すものがあり感心させられる」と述べ，さらに，「税務大学校の研修生は，高等学校を出たばかりで，一般の大学では教養課程の年齢ではあるが，その学修する内容は，かなり高度であり，学生諸君も多くの私立大学学生の平均能力より優れている者と評価して間違いあるまい」と授業態度や学習能力を高く評価している[103]。

また，1950年から40年間，大阪研修所で普通科の憲法の授業を担当したと考えられる別の大阪市立大学名誉教授は，今日の学生は「学校の教育の甘さもあって，授業中，講義をきかず，私語をささやき，教師より注意を受けるものも少なくない。それに比べると，ここでの研修生の聴講態度はきわめて

(101) 『税大通信』，1990年４月１日，17頁。
(102) 『税大通信』，1990年４月１日，17頁。
(103) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，221-224頁。

よく，講義するものに，すこぶる好い印象を与えている。これも，ひとえに，研修生に対する，日頃のきびしい，しつけのあらわれであろう」と[104]，大学などと比較して税務大学校の研修生は受講態度がよいと評価している。

一方，部外講師である早稲田大学教授は，「昭和28（1953）年から現在まで東京研修所で講義を続けてきた。まさに勤続38年となったわけである」（括弧は引用者。）としている。同教授は，税務大学校の東京研修所で法学入門及び民法を担当しているとのことであるので，普通科で教鞭を執っているものと思われるが，次のように敢えて苦言を呈している。「長い間，税講（税務講習所）・税大の講師を勤めてきた私が最近特に心に焼きついていることは次の事です。それは研修生の意識の変遷というか，心構えの変化というか，やる気の減退というか，安易につきやすいというか，それとも困難に立ち向かう努力の欠乏症というか，要するにこれらをひとまとめにしたものが，西千葉の税講から代官町の税講へと移転し，さらに若松町の税講に移り，それから現在の西船橋の税大東京研修所に移転するに応じて強く感じるようになったということである。もちろん研修の場所が変わったから意識も変わったというわけではなく，いうなれば時代とか社会の変遷が研修生の意識を無意識に変化させているということであろう。これは，なにも研修生だけに限ったことではなく，社会一般にいえることである。だが，税大研修生には，ここのところを熟慮してもらいたいと思ってこの一文をしたためるのである」（括弧は引用者。）と[105]，時代の変遷とともに研修生の受講態度が悪くなっているとの感想を述べている。

さらに，関東信越研修所が東京都新宿区若松町から朝霞へ1966年に移転して以来，25年勤続して普通科で商法を担当したと考えられる部外講師の専修大学教授は，「昔も今も講義中研修生は私語がなく，大学の講義と違って講義し易いが，これは教科書の上に深々と頭を下げたり，こっくりしている研修生のお蔭（？）であろうか。民・商法に演習（ゼミナール）が新設されたの

一九五

(104) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，224-227頁。
(105) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，215-216頁。

は昭和43年でこれはイギリスのチュター制度を採り入れたもので，研修生からの学習上の疑義・質問に答え指導することを狙ったが，研修生に積極性が期待できないので，開始して間もなく予め設問を出して討論する形式にした。最近の研修生は質問に答えるより先に前後左右とひそひそ相談するので，別の意味で賑やかなことが多い。研修生にどうやって喋らせようかで思案工夫しているのが演習である」（括弧は原注。ルビは引用者。）と述べている[106]。同教授は，授業中に私語がないことを褒めるとともに，居眠りをする研修生がいること，さらには，演習の授業では必ずしも発言が活発でないことを指摘している。

ただ，こうした授業中の居眠りは，場所を変えれば，昨今の事情に限らないこともある。札幌研修所で刑法担当の部外講師を務めた北海道大学教授は，30年近く前の昭和30年代後半を振り返って「（略）当時の受講生諸君は，目をきらきらさせながら真面目に聴いてくれた。ときに舟を漕いで夢の国を遊覧する姿が垣間みられたのは，今に変わらぬ若さの特権？というべきか」と[107]，1960年代にはすでに，授業中ときに居眠りをする者がいたことをほのめかしている。

なお，同じ50周年の年史で部外講師の回想ではないが，元研修生が研修時の居眠りについて述べている文章もある。どこの地方研修所においてかは必ずしも明確でないが，普通科12期生（1952年度入校生）で税理士となった女性は，38年前に，授業中に居眠りをしているある研修生の机の上の物を，自分を含めた周りの研修生が順次リレー方式で後方に移動していくいたずらをしたことを明かし，そうでもしないとその女性本人も「堅苦しい法律の授業」で居眠りしそうになったためだと言い訳をしている。こうした文章から判断すれば，授業中に居眠りする者が出ていたのは，場所によっては国税庁税務講習所時代からの長い伝統であったといえよう[108]。

(106)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，220-221頁。
(107)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，227-228頁。
(108)　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，261-262頁。

名古屋研修所で経済学を担当した名古屋大学名誉教授は，普通科第15期生（1955年度入学生）から35年ほど税務大学校の教育に関係してきたと考えられる。同名誉教授は，「こんなに続いたのは，税大の教育環境のよいこと，研修生諸君の聴講態度がきわめて熱心であることなどがその理由のようである」としている。さらに，「研修生の気質は変ったかということをよく聞かれるが，部外講師は研修生とのつき合いが，大体教室だけに限られているので，正直のところあまりよく分からない。ただはじめにもちょっとふれたように，研修生諸君の教室での聴講態度は一貫してきわめて熱心であることは変らないように思う」と，研修生の受講態度は一貫してよいと述べている(109)。

また，広島研修所で通算14年間民法を担当したという広島大学名誉教授も，「最近の大学では，講義中に学生がよく隣の友人と私語し騒がしいということが問題になっている」が，「それにしても，そのような大学の現状に直面している私は静粛で整然とした税大の講義風景を引き合いに出さざるをえない」と，税務大学校の研修生の受講態度を褒めている(110)。さらに，同じ広島研修所で刑法を担当した広島大学名誉教授も，「税大では聴講生が皆礼儀正しく熱心に聴いてくれるので，講義をしても張り合いがある」とする(111)。

他方，上記３．⑴で登場した，熊本研修所で商法を担当した熊本大学教授は，1968年４月から同研修所に通い始め，四半世紀になろうとすると回想している。初めて行って「講義をしてみて，研修生の受講の態度，意欲，理解の良さに，とくにその期から始まった演習での活発な発言に，また驚いた。後から分かったことであるが，これは教育官，教育官補の躾教育，指導によるものであり，当時，各研修所から代表者が集められ試験が行われていて，その面からも発破をかけられていたらしい。研修所長から，全国２位であったとの自慢話を聞かされるとともに，私個人に対しても講義に注文がつけられ発破をかけられた」と述べている(112)。50周年の年史において，他の研修所で

(109) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，233-234頁。
(110) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，237-238頁。
(111) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，239-240頁。
(112) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，242-243頁。

講師を務めた者の回想録には同様のエピソードは見当たらないが，1964年に税務大学校に改組されてから少なくとも一時期には，地方研修所代表の研修生に試験をして研修所間で優劣をつけることも行われ，場合によっては，講師に対して注文をつけるほど所長がその結果向上に熱心であった研修所もあったと考えられる。

以上のような，50周年の年史の記述から総じていえば，税務大学校で研修生は，基本的に皆熱心に受講している。ときに居眠りする者は出るようであるが，授業中に私語はない。ただ，時代が下るにつれて一部地方研修所では，研修生の意欲減退といったものが見られるようになっている。演習で発言の有無にも違いがあるようなので，研修所によって研修生の受講態度に多少の違いがあるのではないかと想像される。

③　行事

すでに上記３．⑵，⑶では，教育官や教育官補が，研修生とともに他の地方研修所との対抗競技会といった行事の経験を共有していることに触れたが，税務大学校の研修で頻繁に行われるこうした行事は，研修生同士の連帯意識や協調性を育んだり，教育官や教育官補と研修生との心情的なつながりを強めたりする上で重要な役割を果たしていると考えられる。

そもそも税務大学校は，専門教育機関であるにもかかわらず，カリキュラムに行事の時間が多く含まれている。上記２．でも触れたが，拙稿でも見たように，校外に出る授業は，創設当初に見学の授業が採り入れられて以来の長い歴史がある[113]。1948年５月に大蔵省税務講習所に入所し，50周年の年史に元長野税務署長の肩書きで寄稿した普通科第８期生も，「（略）時たま行われた工場見学や史跡見学が，広く見聞を広めたことと，寮生相互の親睦感の醸成に役立ったと思う」と回想している[114]。

50周年の年史のカリキュラムの授業時間数の変遷を示す表には，1950年度

⑴⑶　参照，築島［2015］，55頁，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，27頁。
⑴⑷　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，258-259頁。

から「行事・その他」が科目のカテゴリーとして現れ，年間50時間未満で増減しながら1959年度まで推移した後，翌1960年度からは大まかにいって200時間程度（1968年度以降は初任者基礎研修を含む。）を増減しながら横ばいを続け，1982年度以降はさらに拡大して300時間を超えて1991年度まで続いている[115]。なぜここまで大幅に授業時間数が増えたのかについてはより検討が必要だが，行事の想い出は，50周年の年史や『税大通信』の記述にも随所に見られる。

上記３．⑷①にも登場した，50周年の年史の肩書きで広島国税局課税第一部国税訟務官室長となっている元広島研修所教育官と思われる者は，「当時の思い出としては，33期（1973年度入学生）から設けられた研修所対抗競技大会がある」(括弧は引用者。）として，第１回，第２回と負けたあと第３回で優勝するまでの熊本研修所との対抗競技会の様子を回想し，「研修生が目的意識をもって意欲的に取り組んでいるこの行事の意義は大きいものがある」と[116]，行事の教育効果を高く評価している。

1970年代半ばの『税大通信』で，ある名古屋研修所長は，研修生の書いた「税大日誌」を読んだ感想として，「秋は行事の季節でもある。大阪との対抗試合，体育祭，文化祭，研修旅行等行事の連続である。行事に追われて一日一日がアッという間に去って行く。ゆっくり考える余裕がない。日誌も平板的，羅列的で短くなる。進歩のための凝縮の時期といえよう」と綴っている[117]。特に秋は，研修生が行事のために忙しくなるのであろう。

そのひと月前に発行された『税大通信』でも，所は違うが札幌研修所の普通科第35期生（1975年度入学生）が「運動会を顧みて」と題して，「ここ税大では，運動会にかぎらず，すべての行事において，その企画立案から準備，運営，さらには後片付けにいたるまで，一切のことをわれわれ研修生がしなければならない。もちろん高校時代でもそうではあったのだが，しかし，税

⑴⑸「４　普通科の教科目及び授業時間数」，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，322-331頁。
⑴⑹　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。
⑴⑺『税大通信』，1975年10月１日，15頁。

大では，すべてを完全に自分たちでやったという気がする。これは，税大のよいところの一つであろう」と感想を述べている[118]。税務大学校では，行事は研修生に任せられ，自主的に行うことが多いと想像される。そうなると，研修生は一層忙しそうである。

このように頻繁に行われる税務大学校の行事は，参加する研修生同士の心をつなぐ役割があると考えられる。時は下るが，「普通科を卒業するに当たって」書かれた作文のなかで，札幌研修所の普通科第49期生（1989年度入学生）は，入校当初の不安も日が経つにつれて消えていったのは，「それは寝起きを共にする同室の人や何かと一緒に行動することが多い同じ班の人と友達になったり，班別対抗球技大会，オリエンテーリング，海水浴など月に一つは必ずある行事で交流の輪が広がり，次第に税務大学校札幌研修所普通科第49期生という意識がみんなの中に造られていったからです」と述べている[119]。このことから，1990年頃になると行事は月に１度程度あり，それをきっかけに，寝起きや行動をともにする班員以外にも交流の輪が広がり，同じ地方研修所の同期意識が育っていくことがわかる。

また，特選とされる「激動の平成元年」という作文のなかで入校当初からの心境の変化を述べた，上記３．⑷①で登場した熊本研修所の研修生も，「（略）何と言っても税大の最大の行事である広島研修所との合同競技大会は，本当に素晴らしいものだった。敗れはしたけれども，私達，女子研修生は，声がかれるまで応援をし，それに応えて，最後まで戦い抜いた男子研修生には，口では言い表わせないほどの感動を覚え，終わった時は，男子・女子を問わず，いくすじもの涙が流れた。この涙は，負けたための悔し涙であり，すべてが終わったという満足感の涙であり，そして感動の涙であったように思う。あれほど，純粋で，きれいな涙は，全員が努力したからこそ見（マ）れ（マ）たのだと思う」（ルビは引用者。）とし，さらに，「合体（上記「合同競技大会」を指しているものと思われる。）以外にも，研修旅行，文化祭，簿記二級の検

(118)　『税大通信』，1975年９月１日，24頁。
(119)　『税大通信』，1990年６月１日，21頁。

定，そして先日のクリスマス会とめまぐるしい行事の中，私達の本来の仕事である勉強もどんどん進んでいった」(括弧は引用者。）と述べている[120]。研修生が他の研修所との対抗試合で一丸となって戦い，感動を共有し，連帯意識や団結心を育むこと，また，合同競技大会以外にも数多くの行事が続くことがわかる。

行事の重要性は運営側である教育官も認めている。上記３.⑵で登場した，1970年代に教育官を経験した前旭川中税務署長の税理士は，先に触れたように，「自律できる人間形成」を教育の目標に置いていたが，入校後１月程度が過ぎてからは，「共感性」すなわち「心のつながり」に「心がけ」，「これは，日常の上に築かれていくものであるが，何よりも共感性が強まったのは，６月の運動会であり，11月の文化祭である。優勝を目指して共にグランドを走り，共に舞台に出演し，共に楽しみ，苦しみ，喜び，悲しみ，そして心の絆が結ばれ信頼感が深まっていった」としている[121]。特にここでは，研修生同士がさまざまな共感，「心のつながり」といった心情的な関係を結ぶことについて教育官が「心がけ」ていたとされ，意図的であった点が注目される。

ただし，上記３.⑵で大阪研修所教育官が奈良県での野外研修を想い出として語ったように，税務大学校における行事は研修生同士に限らず，教える側の教育官と教わる側の研修生が心をつなぐ場でもあると思われる。

また，教育官補にとっても行事はよい想い出となっている。教育官補の辞令を受けて２年が過ぎたという札幌研修所教育官補は，「ところで，教育官補として過ごしてみて最も思い出深いのは，仙台研修所との合同競技大会であります」とし，さらに「合同競技大会の他にも，春・秋のマラソン大会，オリエンテーリング，班別球技大会，登山，文化祭，班別駅伝，クリスマスパーティーと思い起こせば一つ一つが，とても感慨深く，研修生にとっても私にとっても忘れることのできない良き思い出となっています」と述べている[122]。

⑿0 『税大通信』，1990年３月１日，18-19頁。
⑿1 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，251-252頁。
⑿2 『税大通信』，1990年６月１日，18頁。

⑸　研修の成果

①　連帯意識・協調性と職場の「和」

上記２．で税務大学校が全寮制を採る目的について触れたが，同校ではその狙い通り，研修生が連帯意識や協調性といった横のつながりを育むと考えられる。1970年代半ば，札幌研修所普通科の現役と思われる研修生は「税大生活を顧みて」と題して入校以来の経験を次のように述べている。「税大での生活で何を学んだか。もし，そのような質問をされたら，私は即座に『心と心の触れ合い』と答えるだろう」。「入校以来，私は自分で物事を考えることの重要さ，難しさを様々な面で教えられた。また自分の考えと他の人の考えの協調の必要性も，いろいろな体験をとおして痛感させられた。私達は中学，高校と共同生活を送ってきているが，税大での生活はそれとは全く別のものであると思う。どこが一番違うかというと，言うまでもなく，税大では全寮制の下で日夜団体生活をしていることである。税大生活は，百数十人が，お互いに何も知らないで四月に入校して以来，寝食を共にし，一つの教室で学んできているが，そこでは共同生活のルールを破ることは許されない」。「札幌研修所では，一つの部屋に二人が住み，十数名で班を形成し，百数十名で共同生活を行っているが，そのどれをとっても心の触れ合いを抜きにしては考えられない。いつまでも自分を殻の中に閉じ込めていては，その人間はそれ以上成長することもないだろうし，頼りにすべき真の友は得られないと思う。こんなことが言えるのも，自分自身税大生活をとおして，いろいろな人からたたかれたから言えることである」としている[123]。全寮制で昼夜を問わず団体生活を送ることで，規律を守ることを学ぶと同時に，研修生同士の心情的な結びつきが強まっていくことが見て取れる。また，班編成が生活にまで及び，これが核となって百人規模の団体生活が可能となっていることが窺える。

「心と心の触れ合い」を学ぶ機会といえば，1980年代後半に，ある関東信越研修所教育官は，２年余月を教育官として過ごした体験のなかから「その中

⒀　『税大通信』，1975年３月１日，23頁。

で，今でも，私にとって，最も深く心に残り，生涯記憶に残るであろう出来事の一つ（略）」として，次のようなエピソードを紹介している。すなわち，研修生の一人が部活動の最中に右腕を骨折して入院したとき，「研修も中期を迎えているこの時期に来ても何となく他人行儀のところが残っていた班員同士が，彼が入院してからというもの，五時以降順番に彼を励まし続けるとともに，ギブスが施され，入浴ができない彼のために，病室までお湯を運び，二，三人で体を拭くなど，彼の世話をし始めました」。「また，学習面でのハンディがでないように，授業ノートを作り，授業の内容を教えるようになりました」。さらに「ギブスが外されて，入浴の許可が出，初めて彼が入浴したときには，同班の数名で垢を落としてあげました（略）」とし，「完治した日は，入院から数えて約三か月後のことでした。その日は，本人だけではなく，班員全員が心から喜びあったようでした」としている。加えて，「親元で何不自由なく育ってきた彼等にとって，親身になって人の面倒を見るという経験など恐らくなかったことであろうし，私自身も初めての体験で，改めて友達の存在の有り難さを知り，研修生のひたむきな姿に真の人の善意を垣間見る思いがしました」と感想を述べている[124]。こうした体験を通して看護される側もする側も心を通わせ，強い心のつながりができたものと思われる。このエピソードは，同教育官に特に強い印象を残すものであり，ここまで人情に深く触れる場面はまれなことであったからこそ取り上げられたと考えられるが，寮生活で日常の大部分を共有すれば，研修生同士で大なり小なり同様の状況が生じる可能性はあろう。

なお，このように，研修生のうちでも特に班員同士の心のつながりが密になり，研修終了後にも班ごとの同窓会が開かれることがある。普通科第42期生（1982年度入学生）であったと思われる大阪研修所教務係は，同職の発令数週間前に「同班会」を開き，税務大学校を訪れていたことを「何かの因縁」を感じるとして次のように述べている。すなわち，「久しぶりに集まった同班会では，皆，結婚したり子どもができたりして，人間が丸くなったのに驚き

(124) 『税大通信』，1989年１月１日，16頁。

ました。私が幹事であったのですが，同班十六人のうち七人しか集まらず，数年前なら，幹事の段取りが悪いと，怒鳴られたところでしょう。しかし，そんなことは少しも責められず，お互いの近況を聞き，昔話に花を咲かせて，『税大に行きたいな』と，なったわけです」としている[125]。この文章からは，それほど頻繁に開かれるものではないかもしれないが，同校普通科の卒業生には，「同班会」なる班単位の同窓会が存在することが窺われる。

また，ある東京研修所普通科第48期生（1988年度入学生）も，普通科を卒業するに当たっての作文の中で，「人間関係については，あまり社会の厳しさとか上下関係について，深く考えさせられることはありませんでしたが，友人同士，横のつながりについては，とても良い勉強になったと思います」と述べ[126]，研修生活では研修生同士の横のつながりを主に学んだとしている。なお，この文からは，卒業のときには教育官や教育官補との上下関係が厳しいものであるとは受け取られていなかったことが推察される。また，これは，上記３．⑵，⑶で見た通り，教育官や教育官補がどのように研修生と接しようか悩みながら手探りでいたこととも一致する。

時代を遡るが，上記３．⑵の終わりでも登場した福島税務署長も，50周年の年史で教育官であった当時のことを回想し，「さあこれから芋洗いが始まるのだと思った。一つの桶の中に，多くの芋を入れ何回も何回も洗い，泥水を何回も取り替える。これを繰り返しやっているうちに，芋と芋がぶつかり合って，芋は段々ときれいになり，最後にはきれいに泥がおとされ光沢が輝いてくる。東北６県から税務職員を目指し，親元を離れ不安と期待との入り混じった気持ちで入校してきた研修生が，この１年間寝食を共にし，お互い励まし合って，切磋琢磨し，ぶつかり合い，仲間として連帯意識を養い立派に成長していく姿は，全く芋洗いと同じである」と述べている[127]。すなわち，税務大学校の教育を芋洗いに例えて，そのなかで「仲間としての連帯意識」を得

⑿⑸　『税大通信』，1990年11月１日，17頁。
⑿⑹　『税大通信』，1989年６月１日，20頁。
⑿⑺　税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，252-253頁。

ることを教育の完成形の一つとして見ていたことを明かしている。そして，ここで重要なのは，それを教育官が意図して研修に臨んでいたことである。

さらに，こうした団体生活は研修生の協調性を育むことになる。1980年代後半，上記３.⑶で「官補」の立場と「兄貴」の立場を使いわけて指導したいとしていた札幌研修所教育官補は，「ところで，官補として，研修生を指導・教育し，立派な社会人・税務職員にするためには，研修生の一日の生活のうち学寮での生活の指導が一番重要になると思います。なぜならば，研修生にとって，毎日の授業は，一人前の職員として仕事をするのに必要な知識を得るためであり，このことが研修生に与えられた職務なのですが，その職務をきちんと全うするためにも日々の生活が規則正しくなくてはならないと思うからです」と述べ，「また，第一線に出てからも決して一人では仕事や生活ができるものではなく，大部分は集団で仕事や生活をすることになると思いますが，その集団の一員として協調性や他人を思いやる気持ちを身に付けることが集団生活には大切であると思います」としている[128]。すなわち，寮生活を通じて規則正しい生活の他，職場で集団生活を円滑に行うために協調性や思いやりを研修生に身につけてもらいたい旨述べている。

こうした指導の結果か，1980年代後半，教育官補になって１年間が過ぎたとする，上記３.⑶で研修生との年齢差について言及した関東信越研修所教育官補も，６年前になる自らの普通科の研修生活を振り返って，「当時の教育官・官補から，全寮生活という環境の中では協調性と忍耐力が要求され，集団生活のため自分一人のわがままは許されず，当然のことながら，税務の組織の一員として，みんなで仲良くしていかねばならないこと，また，自分に厳しく他人には思いやりの心を持って，行動して行かねばならないということなどを教えていただいた」と回想している[129]。すなわち，税務大学校では，全寮制を通して集団生活における協調性や思いやりを学んだとしている。

ここで得られた協調性は，職場に活かされていく。1980年代に税務大学校

⑿ 『税大通信』，1987年10月１日，20頁。
⒀ 『税大通信』，1988年６月１日，15頁。

を卒業した職員は，同校が職場における社会人の良識やマナーを学ぶ場であることを実感している。1989年に発行された『税大通信』の「先輩から」という，後輩にアドバイスをする欄では，第45期生（1985年度入学生）が，現役の研修生である第49期生（1989年度入学生）に向けて語っている。伊予西条税務署・間税部門に勤める職員は，「私自身も着任して，早くも三年が過ぎました。今までに職場では実に様々なことを学び経験しました。その中でも特に普通科で学んだ『あいさつ』『五分前精神』『やればできる』ということが，大変必要な心構えだと思いました」と述べている。また，春日部税務署・所得税第一部門に勤める職員も，「税大とは，勉学そのものよりも，むしろ，社会人・組織人としての豊かな良識やマナーを修得する時期的・場所的空間ではないでしょうか」としている(130)。

また，上記３.⑶で，研修生の指導では「注意する」ことが難しいとした広島研修所教育官補は，「研修生が税大で得たもののなかで一番有意義なものはやはり多くの人と知り合えたことでしょう。特に我々税務の職場は『和』を大切にしています。残り数か月の税大生活で同期との『和』をより深く拡げ第一線での糧の一つとしてもらいたいものです」とし(131)，税務行政の職場がいわゆる「和」を重視し，そのために税務大学校で得た同期との「和」を活用して欲しい旨述べている。

1990年に発行された『税大通信』の「先輩から」の欄で，税務署に配属されて４年３ヵ月が過ぎたとする普通科46期生（1986年度入校生）も，「知識の習得もさることながら，職場の和を保つため同僚・先輩との付き合いも大事です。（中略）職場は単に一人一人が自分の仕事をする所ではありません。お互いに助け合って一つの税務の職場が成り立っているのだということを，私の短い経験の中で痛感しました」と述べ(132)，同様に職場における「和」の重要性を説いている。

(130)『税大通信』，1989年10月１日，18頁。
(131)『税大通信』，1990年２月１日，19頁。
(132)『税大通信』，1990年10月１日，18頁。

それでは，税務大学校の研修にはどれほどの教育効果があると考えられるか。上記３.⑷②の授業風景に見られたように，研修生が概ね良好な受講態度を取っているのは，社会人の良識やマナーを学んだ結果といえるかもしれない。

また，1977年６月から1978年５月まで約11ヵ月間税務大学校長を務めた安岡正明も，「以前，本省の税務以外の部署に居た時，初級採用者を主とする多くの若い職員と接する機会があった。その中で，際立って折り目正しく，歯切れの良い二三の職員が目についたが，いづれ（ママ）も税大普通科の出身者と知って，改めて税大教育の成果を認識させられた」（ルビは引用者。）と[133]，その研修成果の一端を述べている。

さらに，1988年３月に配属されてから３年を経ようとしているとする仙台研修所教育官も，現代の研修生気質が税務大学校の教育によって変わっていく様子を次のようにまとめている。すなわち，「一　普通科入校時」には，「（一）大学進学率が向上し，多くの友人が大学に進学していることから，大学に進学することは特殊なことでなく，むしろ進学しない方が特殊なことだと意識しており，大学への憧れが限りなく強い」，「（二）流行には極めて敏感であり，特にブランド志向，高級品志向が強い」，「（三）日頃，目にする本は漫画や視覚的週刊誌が多く，文章としての活字を読む習慣が身に付いておらず，また，高校時代の暗記式勉強法の影響を受けて，論理的思考力が不足している」，「（四）自分自身を無理に束縛することを嫌い，自由な風潮を好む」，「（五）若者の特権とも言えるが，自分が納得できないことに関しては，遠慮なく自分の意見を言う。また，納得できない指示には，一応の行動は示すものの，真からの行動はしない」，「（六）家庭での，一人一部屋という個室化等から，他人と接する機会が減少し，あいさつ等のマナーを知らない」と，入校時に見られる研修生の特徴を述べている。そしてさらに，それが「二　普通科卒業時」には，「（一）指示を待つことなく，自ら行動できるようになっている」，「（二）各々の個性を持ちながらも，とげとげしい角がなくなり，協調性を身に付け，自分一人の身勝手な行動を慎むようになっている」，「（三）

⒀ 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，200-201頁。

あいさつ，マナー等が身に付くとともに，他人を思い遣り相手への配慮ができるようになっている」としている[134]。すなわち，研修生は税務大学校を経ることによって，自主性のほか，協調性や社会人としてのマナー，他人への思いやりを身につけるとして，同校における教育効果を認めている。

このように，全寮制を敷く税務大学校において研修生は，班を中心にした活動で他の研修生と密に日常生活をともにすることによって「心と心の触れ合い」が生じ，研修生同士で連帯意識を持つようになる。また，研修生は，社会人としての良識やマナー，協調性を身につけ，将来の職場で「和」を保つための準備をする。そして，同校の運営側は，全寮制の狙いとしてそうした連帯意識や協調性を意図的に作り出そうとし，かつ，一定の教育効果を認めているといえよう。

② 上下関係

さらに，税務大学校では，同校入校前の高校時代までには経験することが少ないと思われる職場の上下関係をも学ぶ。もちろんその上下関係の基礎には教える側と教えられる側の師弟関係がある。再三再四登場する，1973年度から1975年度まで教育官を務めた広島国税局課税第一部国税訟務官室長は50周年の年史において，「現在私の教え子は，13年から15年の実務を経験し，局，署で調査官あるいは係長等としてめざましい活躍をしており，心強く感じている」とした上で，「税務の職場で彼等と仕事を共にする中で税大教育の素晴らしさと，職務の上下でなく人と人が教育の場を通じて培った信頼関係がより深まっていくのを実感し，感謝の念を深くしている」と述べている[135a]。教育官によって考え方は異なるであろうが，この元教育官は研修生を教え子として捉え，そうした教え子と職場で出会った場合には，師弟関係で生じた信頼関係が職場の上下関係に優先して深まるのを感じるとしている。

また，同じ元教育官は，「税大教育は給料をもらって勉強するのが本務とい

(134) 『税大通信』，1990年11月１日，16頁。
(135a) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。

えばそれまでであるが，研修生を等しく実務がこなせるレベルにつけるため，教育官，教育官補の筆舌に尽くせないきめ細かな努力が，生活指導とあいまって素晴らしい教育効果をおよぼしていると思う。中途退職者がほとんどいないことや，彼らが５年10年経って結婚する際，職場が遠く離れていても担当教育官を恩師と呼んで結婚式に招待してくれるし，また何人かは仲人を頼まれる。税大生活の１コマ１コマが話題にされることはあまりないが，現在の受験のための画一的な教育を受けた若者が，生活指導を含めた血の通った税大教育に接して，教育は技術ではなく信頼に基づいた人と人との関わりであることを体得してくれているように思えてならない」としている(135b)。すでに上記３．(2)，(3)で述べたように，教育官や教育官補は研修生にどのように接すべきかに悩みながら，研修生に寄り添って教育を行っている。こうした結果であろうが，研修生も教育官を，職場での関係が薄れていても結婚式に恩師として呼んだり，仲人を依頼したりする。このことから考えると，教育官と研修生の間には個人的な師弟関係が存在しているように思われる。

しかし，税務大学校で深められるのは，単なる師弟関係ではない。教育官や教育官補は研修生にとって教師の役割を担うとしても，教師と異なる存在であることは研修生自身も早いうちに気づく。名古屋研修所の普通科第49期生（1989年度入学生）は，「入校して私が一番違うと思ったことは，教育官の方々が，高校の時の先生方とは違う感じだったことです。先生というよりも，職場の上司といった感じで，今までになかった特別な人のような感じを受けました。そして，時には気軽に話せる相談相手であり，また，とても手のとどかない人のようであったりもしました。やはりここは，学生時代とは異なり，社会人の集まる職場であるのです」として(136)，高等学校の教師と教育官との違いを述べている。

また，1987年発行の『税大通信』に掲載されている「普通科生の入賞作文」のうち入選とされる「変化」と題する作文の中で，大阪研修所の研修生は次

(135b) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。
(136) 『税大通信』，1989年７月１日，20-22頁。

のように述べている。すなわち，高校生のときは，「周囲の言われるままに受験勉強だけをすればよく，友達と同じことをすることで満足していました。親や教師にもこちらからかかわりを持とうとはしませんでした。社会生活のタテの関係を軽んじ，ヨコの関係だけを大切にして暮らしていた，といえるでしょう」。しかし，「税務大学校に入校し，多くの友達や教育官，教育官補と共に生活するようになると，私の以前の考えは少しずつ変化していきました。国税に関する私たちの職場は系統立った一つの組織であり，すべてが強い鎖でつながれています」。「また，教育官は，学生のときの教師とは異なり，教師と職場の上司という両面を兼ね備えています。私たちはそれを認識し，こちらからも接していかなければなりません。そうすれば，教育官はいつでも自分のことのように丁寧に接してくれます。高校のころにはなかった，一味違った結び付きがそこにはあります。忘れかけていた“タテの関係”を手にすることができるのです」としている(137)。税務大学校では，研修生は，所属する組織というものを意識して“タテの関係”，すなわち，上下関係を学ぶこと，また，教育官が単なる教師ではなく同時に職場の上司であるという特殊な関係を認識するようになることが窺え，そうした作文が入選作として評価されていることから，同校としてもそのような考え方を少なくとも否定はしていないと思われる。教育官が単なる教師ではなく，教師と上司の役割をあわせもつことによって，同校は研修生にとって高等学校から，上下関係のある職場への橋渡しとなっているのであろう。

ただし，税務大学校では，卒業後の職場で教育官と研修生が頻繁に出会うことを前提にして教育が行われているのではないであろう。すなわち，班別指導を行い，少人数の研修生と密な関係を取り結ぶ教育官は，人事政策上，教えた研修生の直接の上司となることは期待されていないと考えられる。ある広島研修所教育官は，「（略）税大で出会った四十五期生（1985年度入学生），四十六期生（1986年度入学生），四十七期生（1987年度入学生）が，早く一人前の税務職員となることを期待するとともに，いつの日にか再び出会

(137)『税大通信』，1987年３月１日，19頁。

うことを楽しみに待っている」（括弧は引用者。）と述べているが[138a]，この文からすると，教育官と研修生が職場で直接上下関係を取り結ぶことは必ずしも想定されていないように思われる。

教育官補については，顔見知りの研修生は多いが，両者が将来，直接の上司・部下関係となることは少ないと考えられる。約360余名の研修生の世話をすることになり，気遣いながら指導をした，上記３．(3)で登場の東京研修所教育官補は，「四十八期（1988年度入学生），四十九期（1989年度入学生）と約千名近い後輩ができた。どこの税務署にも必ず知った顔があることだろう。これは大きな財産であり，官補として働いた故の報酬だと思う」（括弧は引用者。）とし，「職場に配属されたら，良きライバル，良き同僚となることを願う」と述べている[138b]。教育官補は，研修生と年齢も近く，将来の昇格速度に個人差があるとするならば，職場においては上下関係というよりも，ときにライバルにもなりえ，同僚関係をより強く意識するのであろう。

また，３度目の登場となる，関東信越研修所で初めて普通科の「女子官補」となった教育官補は，1990年発行の『税大通信』で，「私がくじけそうになった時，何げない研修生の言葉で立ち直りました。それは，『多くの後輩ができていいね』という内容です。はっと思いました。私が官補にならなければ，このようにたくさんの後輩と出会うこともなかったわけです。転勤が多いと言われる税務の職場ですが，税大ならではのことだと思います」と[139]，税務大学校ほど多くの後輩と接することは例外であり，一般の税務の職場では転勤が多い旨述べている。教育官や教育官補が研修生といつどこで再会するかわからないとすれば，税務大学校では，教育官・教育官補と研修生の個人的なネットワークを張り巡らせること自体は目的となっていないものと思われる。

すなわち，税務職員は1991年度の定員でいえば55,679人と人数が多く[140]，かつ，上記１．で見た通り，研修生は税務大学校卒業後の任地が必ずしも限

(138a)『税大通信』，1988年７月１日，18頁。
(138b)『税大通信』，1989年10月１日，17頁。
(139)『税大通信』，1990年10月１日，17頁。
(140) 税務大学校研修部［1996］，303頁。

定されていないために，税務大学校の教育官・教育官補と研修生とが個別具体的に上司・部下の関係になるとは限らない。従って，同校で上下関係を教えているとすれば，国税庁という組織における上下関係を教えていると考えられる。これは，国税専門官について行われる専門官基礎研修で「税務大学校の教授には，税務署のポストでいえば，署長や副署長に相当する職員が任命されます。署長や副署長となると，ノンキャリアの職員としては，相当の出世コースであり，税務大学校の教授は本当に偉い人，と何度も指導されたものです」という回想に似て(141)，地位による上下関係を教育しているものと考えられる。拙稿で見たような，自治大学校で研修生が得る個人的なネットワークとは異なるものであろう(142)。

③　若いうちの教育

なお，このように集団生活を通して連帯意識・協調性や上下関係を学べるのは，普通科研修生の多くが高等学校卒後に20歳に満たない程度の若さで入校しているためであろう。すでに上記２．においても，『税大通信』の「税大ではこう教育する」と題する記事では，研修生が若いうちだからこそ一定の価値観を受容させることが容易であると考えられている節があることを指摘した。

また，1970年代半ばに，ある東京研修所長は，「教育の面においても，若い時代における人間形成，特にその基礎作りが極めて大切であり，その後の人生のうえに大きな影響力を及ぼすということは，改めて言うまでもないことである」と述べている(143)。これが，一般の大学生活を送った後に入校してくる国税専門官試験採用者となると，普通科と同様の教育にうまくなじめるかわからない。

1973年７月から1975年７月まで税務大学校長を務めた長村輝彦は，50周年

(141)　松嶋［2012］，69頁。
(142)　参照，築島［2016］。
(143)　『税大通信』，1975年５月１日，９頁。

の年史に回想文を寄稿し，「本校にあっては，専科（当初は本科に対して別科といったこともある。）の開設を控え，校舎の増設が懸案の時期であった。東京研修所に隣接した船橋校舎の建築に向かっての予算要求となるわけだが，普通科というウブな教育の場と必ずしもそうでない（？）場とを併設してよいかという問題やら，一体新校舎へ行くのは本科か専科かという問題やらが賑やかに議論された」（括弧は原文。）と記している(144)。ここでは，普通科が専科と比較して「ウブな教育の場」と表現されている。この記述は，同校の運営側が，一定の自由を経験した大学卒業者とは異なる教育を普通科研修生に対して意識的に行っている証左となろう。

先述の，1973年度から1975年度まで教育官を務めた広島国税局課税第一部国税訟務官室長は，上記３．⑸②で引用したように「中途退職者がほとんどいないこと」を指摘していたが(145)，普通科は全寮制で一般の生活よりも規律が厳しいにもかかわらず，中途退職する研修生は極めて少ない(146)。

おわりに

税務大学校普通科では，全寮制で生活をともにし，日常の出来事で互いに

(144) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，199-200頁。ここでいう専科とは，そもそも専門官研修と呼ばれ，大学卒業程度の学歴を要求される国税専門官試験によって採用され，３年の実務経験を経た者に対して行われる６ヵ月の研修である。この研修は，1974年７月に初めて実施され，翌1975年７月には専科と改称される。参照，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，73頁。

(145) 税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，254-255頁。

(146) 初任者基礎研修が始まった1968年度入学生から1990年度入学生までの普通科の研修生の合計人数（30,525人）から，1969年度から1991年度までの初任者基礎研修の研修生の合計人数（30,462人）を引いた数を，普通科の研修生の離職者数として計算すると，１年間の離職率は0.21％となる。これに対して，国税専門官については，採用が始まった1971年度入学生から1988年度入学生までの専門官基礎研修の研修生の合計人数（実務8,191人）から，採用の３年３ヵ月後に行われる1974年度から1991年度までの専科の研修生の合計人数（7,916人）を引いた数を，３年３ヵ月間の離職者数として計算すると，３年３ヵ月間の離職率は3.36％，１年平均で1.03％となり，普通科研修生の離職率が国税専門官採用者の離職率より５分の１程度と大幅に低いことがわかる。参照，「14　長期研修の研修生数」，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，352-353頁。

助け合い，ときに人の情に触れることで，人間関係が深まるものと思われる。また，拙稿で触れたように，税務大学校に新規採用者が集められ，共通のカリキュラムを学ぶことは，同じ地方研修所で机を並べる研修生同士はもちろんのこと，研修所を問わず同期であるという意識を高めるに違いない(147)。これに加えて，同校では，カリキュラムに体育・文化活動，特に研修所対抗の合同競技大会といった行事が数多く組み込まれ，研修所内外で研修生が共通体験を重ねる仕組みがあり，研修生同士の関係が深まって同期意識や団結心が育つものと思われる。

もちろん，上記１．で述べたように，税務大学校普通科では，８つの地方研修所で研修が行われ，場合によっては，研修生の赴任先は，同じ国税局管内とは限らない。しかしながら，班という少人数集団を核にして，同じ寮生活を送った研修所の同期，研修所は違えども同様の教育を経験した同期と，同心円状に人間関係の輪が広がり，たとえ研修終了後に赴任する国税局が違っても，研修生同士の連帯意識は維持されるものと思われる。

ただ，税務大学校における共通体験は，単に研修生同士を結びつけるだけのものではない。少人数の班別指導を行う教育官は，研修生と親子に近い年齢差があり，自らが研修生であった時代との違いを感じて戸惑うことも多い。だが，教育官は，学習指導のみならず生活指導に責任を負って研修生の日常に気を配り，年齢的に多少無理はあっても運動会といった行事にも参加する。さらに，1970年代には研修生とほぼ生活をともにする者がいるなど，教育官は，研修生に寄り添った指導しているといえよう。また同様に，研修生と年齢が近い教育官補も，全寮制の生活全般の面倒を見ながら，運動でともに汗を流すなど研修生に寄り添い，日常をともにする。こうした学習・生活の場を研修生と共有する経験を通じて，本来，教育官・教育官補と研修生とは専門教育機関の講師と受講生との関係でもよいはずが，教育官は教師と教え子の関係や先輩・後輩関係や親子関係，教育官補は先輩・後輩関係や兄弟姉妹関係といったように，それぞれが一般の学校における師弟や先輩・後輩，家

(147)　築島［2015］，88頁。

庭内の親族といった擬制的関係を研修生と取り結ぶことになる。

また，税務大学校は，これに加えて職場における上司・部下関係を事前学習する場ともなっている。拙稿で述べたように，自治大学校では，直接の上下関係のない，自治体から派遣されてくる職員が寮生活を通して互いに親交を深め，同輩としてのつながりを結び，また，研修生数が限られたなかで校長を含めた教師と研修生とが互いに顔と名前が一致する間柄となり，一般の高等学校や大学に近い，自発的で緩やかなネットワークを形成していた。これに対して，税務大学校における関係は，師弟関係や先輩・後輩関係や親族関係，さらに職場の上下関係が重なってより深い関係となり，かつ，卒業後も，教育官・教育官補と研修生がときに職場で再会し，また場合によっては，アフターケアで教育官が研修生の世話をし，その関係性が再確認されていくものと思われる。

国税庁職員は，親戚に国税庁の関係者がいて身元が確かであるといわれているものの[148]，研修生は当世気質の若者に過ぎず，それを，税務大学校では時間をかけて税務職員に育て上げていく。研修生は，入校当初，それまでの生活に比べて規律の厳しい研修生活になじめないことも多いが，徐々に適応し，寮生活と授業という生活全般にわたる指導を通じて，連帯意識，協調性を涵養し，将来の職場「和」を保つための事前準備をする。そして，高校卒業後間もない若いうちにそうした価値観に基づく教育をともに受けることによって，また，ときに同班会や同期会といった同窓会で再確認されることによって，同じノンキャリアという身分での同期同士の横の関係が終生続いていくと考えられる。

さらにこの横の関係に，場合によっては職場で再会する教育官，教育官補との縦の上下関係が加わる。また，実務の専門知識・技術は職場の先輩から伝授されることから[149]，個々の職場はもとより国税庁という組織全体で縦の上下関係が強められることになる。こうして，インフォーマルな人間関係が縦横

(148) 大村［2011］，181-183頁。
(149) 参照，築島［2015］，84-85頁，松嶋［2012］，73-74頁，大村［2012］，132-135頁。

に重ねて結ばれることで税務行政の職場は安定するものと考えられる[150]。

ただ，同じ普通科を卒業し，ノンキャリアとして職場をともにする教育官や教育官補は，最終的に気心の知れたよき先輩・同僚となりうるが，税務大学校には，教育官ほど研修生と密に接することは少ないが，「教育面を総括」し，教育官を通じて研修生に影響力をもつ庁キャリア，さらに本省採用のキャリアも存在する。特に親の年齢に近い教育官が，年史や『税大通信』の文章に表れているような特別な緊張感をもって年齢の若い庁キャリアの主任教育官に接しているとすれば，研修生は，地位の上下関係を意識させられるとともに，身分関係の厳格さを同校で事前学習することになる。そして，個々の庁キャリアについて内心はどう思おうとも[151]，その後に配属される職場で少なくとも外面的には，そうした関係性を前提として振る舞うことになろう。

また，普通科の置かれている地方研修所ではなく主に本校に関わることではあるが，税務大学校では，上記３．⑸②で触れたように，税務署長もしくは副署長級のノンキャリアを教授として配置して，その地位を尊敬の対象とすることに努めている。さらに，税務大学校長という同校のトップには原則本省採用のキャリア官僚を据える[152]。これは，恐らくは定年前50歳代の功をなしたノンキャリアを，50歳前と推定されるキャリア官僚よりも下の地位につけることで，研修生と同じノンキャリアという集団内の上下関係と，そしてさらに，キャリア官僚とノンキャリアという集団間の上下関係とを表示することになる。このように，公務員階層内という身分内と公務員階層間という身分間の関係性が同時に示されることによって，大蔵省全体の規律が強化されているものと考えられる。

⑸⓪　普通科卒業生は国税専門官試験採用者に比べて職場に対する忠誠心が強いとする見方については，参照，大村［2011］，179頁，大村［2012］，88-90頁。

⑸①　大村［2012］，104-107頁。

⑸②　1972年に就任した前田文雄から1991年６月に就任した鞍谷雅敏まで，副校長（校長心得兼任）と国税庁次長（校長事務取扱）を除く歴代の税務大学校長18名のうち，本省採用のキャリア官僚と確認できた者は16名に上る。また，個々の校長の大蔵省入省年と校長の発令年月日を照らして見ると，校長就任時の年齢は50歳前になると推定できる。参照，「１　歴代税務講習所長及び税務大学校長」，税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］，286-287頁，秦［2001］，655-659頁。

以上のように，税務大学校には，税務行政の専門教育機関という外見上の役割とは別に，ノンキャリアという集団内において，また，キャリア官僚とノンキャリアという集団間において，それぞれインフォーマルな人間関係を形成・強化する仕組みが存在しているといえる。また，この仕組みは，大蔵省税務講習所創設以来の長い伝統のなかで人間形成という教育方針が，そのときどきの研修生の心情や社会状況に合わせて，全寮制やカリキュラムを含めた教育体制に苦心しながらも意図的に組み込まれ，作られてきたと考えられる。そしてその結果，同校は，その制度・機構内でインフォーマルな人間関係を取り結ぶ仕組みを備え，そこで生まれる関係性を安定的に再生産する役割を担うようになっているといえる。

このように大蔵省・財務省においては，組織に加入する者が若い時分に共通の教育を受け，同期同士が年ごとに積み重ねられ，それにいくつかの上下関係が重なり，ノンキャリアの小集団において強い結束が作り上げられている。さらに，その小集団のトップをキャリア官僚が統制する関係性が確認されることによって，組織全体としての結束が保たれていると想像される。ただ，本稿では，後者の結束に関して，すなわち，キャリア官僚が，ノンキャリアのトップを自らの統制に服するようにするための仕組みについては僅かな言及に留まっている。この点については，稿を改めて述べることとしたい。

なお，本稿では，税務大学校を例に，官僚制が，その内部の統制手段として，全寮制という集団生活や，班別指導という少人数制の教育訓練方式，行事といった活動を用いて，職員間の深い結びつきを生み出すことを見た。もちろん，こうした現象を省庁所管学校である他の大学校に拡げて考えるには，さらにいくつかの事例を検討する必要があろう。ただ，こうしたインフォーマルな人間関係を取り結ぶ仕組みを組織の制度・機構内に意図的に取り入れようとする試みは，官庁のみならず，日本の一般企業にもときに見られるのではないか(153)。となれば，こうした仕組みは，少なくとも日本社会全般にお

(153) 近年，独身寮の復活が，社内の仕事を円滑にしたり，社内運動会の再開が，普段会話をすることが少ない職員に一体感を与えたりすることで職場環境の改善に役立っている

いて有効な組織統制の手段であり，逆に日本の組織は，そうした統制方法を採らざるをえない特徴をもつ組織といえるのかもしれない。（了）

（注記）

＊本文・脚注における引用・参照文献は，原則，著者・編者の姓もしくは名称と発行年で示している。ただし，一部の資料については，題名と発行年を用いている。また，ホームページからの引用・参照文献は一部を除いて，その都度，脚注にその出所を表示している。

＜参考文献＞

石橋［1968］：石橋大輔「税務職員の教育訓練と税務大学校」『税務大学校論叢』第１号（国税庁ホームページ：https://www.nta.go.jp/ntc/kenkyu/backnumber/ronso/01.htm）。

『大蔵省職員録＜平成４年版＞』［1991］：『大蔵省職員録＜平成４年版＞』財団法人大蔵財務協会。

大村［2011］：大村大次郎『元国税調査官が明かす税務署の秘密』技術評論社。

大村［2012］：大村大次郎『税務調査の秘密【第二版】』データハウス。

落合［2008］：落合博実「国家公務員キャリアシステムについて」『立法と調査　別冊（平成20年11月28日）特集：国家公務員制度改革とキャリアシステムに関する意見調査キャリアシステムの廃止　～民主制国家を支える国家公務員の育成のために～』（参議院ホームページ：http://www.sangiin.go.jp/，2017年１月３日取得。）。

税大教育50年のあゆみ編集委員会［1991］：税大教育50年のあゆみ編集委員会（編）『税大教育50年のあゆみ』国税庁税務大学校。

『税大通信』税務大学校，各号（ただし，脚注では，西暦を用いて発行年月日を表示している。）。

税務大学校［1983］：税務大学校（編）『税務大学校40年のあゆみ』。

税務大学校研究部［1996］：税務大学校研究部（編）『税務署の創設と税務行政の100年』㈶大蔵財務協会。

高橋［2011］：高橋洋一『官愚の国』祥伝社。

築島［2006］：築島尚「キャリアの人事制度と官僚制の自律性」『岡山大学法学会雑誌』第55巻第２号。

築島［2015］：築島尚「大学校のカリキュラムから見た日本官僚制におけるノンキャリアの専門教育」『岡山大学法学会雑誌』第64巻第３・４号。

ことが報告されている。参照，「探偵が潜入　意外な『いまどき』独身寮」『日本経済新聞　電子版』，2015年９月10日（日本経済新聞ホームページ：http://www.nikkei.com/，2017年１月16日取得。），「社員旅行に運動会　企業の親睦行事，なぜ復活？」『日本経済新聞』，2014年１月14日（日本経済新聞ホームページ：http://www.nikkei.com/にて検索，NIKKEI STYLE：http://style. nikkei.com/より2017年１月16日取得。）。

築島［2016］：築島尚「大学校における人的ネットワークの形成」『岡山大学法学会雑誌』第65巻第３・４号。
秦［2001］：秦郁彦（編）『日本官僚制総合事典　1868-2000』東京大学出版会。
松嶋［2012］：松嶋洋『税務署の裏側』東洋経済新報社。
米盛［1986］：米盛幹雄（編著）『大蔵省名鑑 ―― 昭和62年版』時評社。

〔付記〕
本研究は，平成23年度～平成26年度科学研究費助成事業（基盤研究Ⓒ「日本官僚制におけるノンキャリアの専門教育を通じた選抜と人的ネットワークの研究」〔23530146〕）の助成を受けている。