

原著

## 図書館職場における非正規女性の不自由と

### 専門性の搾取の構造

－公務非正規女性全国ネットワークの調査から－

# The inconvenience of female non-regular workers and the structure of professional exploitation in the workplace of librarians : From the survey of the National Women's Network on Non-regular Government Employees

廣森直子<sup>1</sup>、渡辺百合子<sup>2</sup>

1 大阪信愛学院大学 教育学部

2 公務非正規女性全国ネットワーク

#### 要旨

公務非正規女性全国ネットワークが行った調査から非正規で働く学校司書と図書館員の職場の状況とどのような思いで働いているかを考察した。定量分析では勤務時間の短さや年収の低い実態がありメンタル不調や将来不安を抱えていた。自由記述分析はテキストからコーディングによりキーワードを抽出しカテゴリー化した。カテゴリーとして1) 労働者の権利が保障されない雇用条件、2) 専門性を発揮しにくい雇用形態で働く不自由、3) 専門性を評価できない制度を経験しつづけること、4) 職場における排除の経験、5) 雇用形態がもたらす権力関係、6) 対処されないことに憤りながらあきらめている、7) 声を上げることに気づきつつためらう、を生成し考察した。

キーワード：学校司書／図書館員／専門職／公務非正規／女性

#### 1.はじめに

現在の日本の労働市場は、男性雇用者の約8割が正規雇用労働者であるのに対し、女性雇用者の過半数が非正規雇用労働者であり、非正規雇用で働く女性は多い<sup>1)</sup>。公務職場においては、公務員の定数削減と専門職の職場の非正規化が進み<sup>2)</sup>、国家公務員の非常勤職員数は159,257人(2021.7.1現在)<sup>3)</sup>、地方公務員では1125,746人(2020.4.1現在)<sup>4)</sup>、民間委託等で働く人も増えているが数は把握されていない。非正規職で働く女性は、いわゆる「扶養の範囲内」で働く人が多いとされるが、経済自立が困難な貧困状態であることも多く、そうした「女性の貧困」の問題は日本社会が前提とする家族観やジェンダー観の作用により社会問題化されづらく不可視化されてきた<sup>5)</sup>。パートは「差別された雇用の代名詞」であり「身分」であるとも指摘されている<sup>6)</sup>。

筆者(廣森)は、専門職のキャリア形成からみて非正規化が進む図書館職場で生じる問題を検討し、非正規で働く司書たちが経済的インセンティブによらず個人のモチベーションで支える職場となることによって専門性の維持が危惧されることを指摘してきた<sup>7)</sup>。本稿では、当事者の女性たちが組織した公務非正規女性全国ネットワーク(通称:はむ

ねっと) が 2021 年に実施した Web アンケート調査 (以下、はむねっと調査)<sup>8)</sup> の学校司書・図書館員の回答から、非正規で専門職で働くことを選択した女性たちがどのような職場や思いで働いているかを明らかにしたい。

## 2. 図書館職場(学校司書・図書館員)の現状

『日本の図書館』<sup>9)</sup>によれば、2022年の公共図書館数は3,287館、職員総数は専任9,327人、兼任1,166人、非常勤14,223人、臨時3,209.7人、委託・派遣15,075人(職員数には館長を含む、非正規職員は年間実労働時間1,500時間を1人として換算)、非正規職員率は75.6%である。専任職員数が最も多かった1998年の図書館数は2,450館、職員数は、専任15,535人、非常勤4,212人、臨時4,036人、非正規職員率は34.7%である。この24年間で公共図書館は837館増えたが、専任職員は6,200人以上の減員、置き換わって増加したのは、非常勤女性である<sup>10)</sup>。

学校図書館では、2015年に改正学校図書館法で「学校司書」が規定された。その配置状況を2014年と2020年の『学校図書館の現状に関する調査』<sup>11)</sup>で比べると、配置学校数は小学校54.4%から68.8%、中学校53.1%から64.1%と増加している。元々、公共図書館以上に非正規化が進行していた学校図書館の非正規職員率は、70.4%から76.2%に達している。

司書の専門職制度の確立がめざされてきたものの、非正規化が進むなかで実質的には専門職制度が確立しているとはいえない状況が続いている<sup>12)</sup>。以下では、はむねっと調査データから、顕著に非正規化が進み女性が多い図書館の現状を考察する。

## 3. はむねっと調査の概要

### 3.1 調査の趣旨・目的

非正規で公務労働にかかわる当事者の生の声を、インターネットを通じて直接、かつ、広く集め、現状を明らかにすると同時に、社会に公務非正規に従事する人たちの現状を発信する。

### 3.2 調査期間

2021年4月～6月

### 3.3 調査対象者

非正規で公務労働に従事している人、2019年4月から2021年4月に在職していた人

### 3.4 調査方法

インターネット(グーグルフォーム)による無記名アンケート

### 3.5 調査データの提供

はむねっとの調査データの二次利用規定に基づき、個人が特定される情報を除外して調査データの提供を受け、このうち学校司書168件、図書館員151件の回答を分析対象とした。

## 4. はむねっと調査(学校司書・図書館員)の定量分析

### 4.1 分析対象

表1 分析対象者内訳

		学校司書	図書館員
自治体	会計年度任用職員(フルタイム)※	9	8
直雇用者	会計年度任用職員(パートタイム)	159	112
民間雇用者	指定管理・委託・派遣等で働く者	—	31
合計		168	151

※会計年度任用職員(フルタイム)は、1週間当たりの勤務時間が38時間45分以上とし、それ未満をパートタイムに補正した。

はむねっと調査の有効回答数1,252件のうち職種では一般事務(297人、23.7%)に続き、学校司書189人(15.1%)、

図書館員 159 人 (12.7%) が、2 位・3 位であった。この内、1 桁回答の就業形態 (臨時職員、任期付き職員、学校勤務の民間雇用者、有償ボランティア) と非該当 (公共図書館以外、二重回答) を除いた、学校図書館勤務者 (以下、学校司書) 168 人、公共図書館勤務者 (以下、図書館員) 151 人を分析対象とした。

#### 4.2 性別・勤務時間数・年収

女性割合は学校司書 98.8%、図書館員 92.0% (全体では 92.7%) であり、パートタイム勤務者が多く、一週間当たりの勤務時間が 31 時間未満は学校司書 67.9%、図書館員 42.4% (全体では 34.3%) である。特に、「超過勤務をしている」という自由記述が全体 143 人に対し、学校司書は 62 人 (43.4%) を占め、勤務時間が少なすぎサービス残業を生む構造を示している。

年収は 100 万円未満が学校司書 20.2%、図書館員が 7.9% (全体では 13.3%)、100~150 万円未満で学校司書 28.6%、図書館員が 19.2% (全体では 18.5%) で、学校司書の 48.8% は 150 万円未満である。女性で「主たる生計維持者」で年収 200 万円未満の比率でも、学校司書 57.1%、図書館員 39.5% (全体では 43.1%) と学校司書の年収の低さは際立っている。図書館非正規は女性の比率が他職種と比べても高く、扶養の範囲内で働くことを想定した時間数・年収である。また、図書館員では民間雇用に年収が低い層が多い。

表 2 年収

	学校司書 (n=168)	図書館員 (n=151)	図書館員のうち民間 (n=31)	全体 (n=1252)
100 万円未満	20.2%	7.9%	12.9%	13.3%
100~150 万円未満	28.6%	19.2%	12.9%	18.5%
150~200 万円未満	25.0%	27.2%	35.5%	21.1%
200~250 万円未満	19.6%	30.5%	25.8%	23.8%
250 万円以上	6.0%	13.2%	9.7%	20.8%
非該当および無回答※	0.6%	2.0%	3.2%	2.5%

※非該当は 2021 年度採用のため前年度の年収が該当しない人

#### 4.3 通算年数・メンタル不良・将来不安

11 年以上勤務しているのは全体で 54.5%、学校司書で 52.3% とほぼ同率、図書館員では 60.3% と 5 ポイント高い。雇用形態別の内訳は、直雇用 65.8%、民間雇用 38.7% で、直雇用と民間雇用の差が大きい。民間雇用では 30 代までが 48.4% (直雇用で 23.3%) を占めていることと併せ、長期に勤務している層が少ない。

メンタル面の不調は、全体で 45.8%、学校司書で 42.3%、図書館員で 56.8% (直雇用 46.7%、民間雇用 64.5%) で、民間雇用の 6 割以上が不調を訴えていることから労働環境に恵まれていないことが伺える。半面、学校司書の比率が低いのは、「子どもたちのために」頑張る傾向と無関係ではないと思われる。さらに、将来不安では、全体で 93.5%、学校司書 96.4%、図書館員 94.7% (直雇用 95.0%、民間雇用 93.5%) であった。長期にわたり勤務している直雇用で将来不安が高いと言える。また、学校司書では「一定の時期に不安」が 33.3% と、全体 24.5%、図書館員の 19.2% と比べて特に高く、学校の長期休暇中の無給もしくは極端な減額が影響していると考えられる。

### 5. はむねっと調査(学校司書・図書館員)自由記述分析

以下では、はむねっと調査の自由記述回答から、彼女たちの職場の状況とどのような思いで働いているのかを分析する。

#### 5.1 自由記述分析データと分析方法

##### 5.1.1 自由記述回答数

学校司書 155/168 件、図書館員 126/151 件。

### 5.1.2 自由記述回答の総文字数

設問A(学校司書17,324字、図書館員15,419字)、設問B(学校司書3,115字、図書館員3,318字)。調査の自由記述欄はアンケートの最後に設けられ、設問Aは「非正規雇用職員として働いている中で、あなたが日ごろ感じていることなど何でもお書きください。(給与額、やりがい搾取<sup>13)</sup>、将来の不安、パワハラ、女性差別、マタハラなど)、設問Bは「公務非正規女性全国ネットワーク(はむねっと)は、活動を始めたばかりですが、今後取り上げてほしいこと、一緒に活動したいことがありましたらお書きください。」との回答欄への記述回答である。

### 5.1.3 分析方法

MAXQDAソフトを用いて自由記述回答をコーディングし、コードから非正規で働く不自由と搾取の構造に焦点化してキーワードを生成し、7つのカテゴリーを抽出した(表3)。以下では、自由記述分析から生成した7つのカテゴリーに沿って、キーワードを考察する。なお、「」内は自由記述回答からの引用である。

## 5.2 自由記述分析の結果と考察

### 5.2.1 労働者の権利が保障されない労働条件で働くこと(経済自立できない、貧困状態)

#### 5.2.1.①「扶養されている前提」での雇用条件

給与が低く、「生活保護費以下」であったり「最低賃金」レベルである、交通費や住宅手当、賞与や退職金がなく、社会保険の適用もなく、「扶養されている前提」での雇用条件となっている。

#### 5.2.1.②給与が上がらず雇用継続できないしくみへの怒り(任用制度、民間委託)

昇給には限度があり「一番多くてもおそらく大卒初任給を越えることはないのだと思うとふつふつと怒り」がわいてくるという。「何年働いても、どれだけ貢献しても私たちは新人以下」というしくみのもとにおかれつづける。

会計年度任用職員制度の導入により、「これまで昇給はないもののほぼ自動的に更新されてきた雇用が『機会の均等』と称し」いつでも解雇できるようになり「失望しかない」といい、「貢献に対し脅して応えるもので、理不尽すぎ」という。

民間委託で働く人は、自治体が「業務委託の会社を毎年入札で決めて」いるため、1,2年で会社が変わるたびに「県の最低賃金からスタートが繰り返され、スキルがあろうが無かろうが、時給アップがない」状態におかれ、そうしたしくみへの怒りを持っている。

#### 5.2.1.③人員不足のため休みを取れない、働きかたの選択の制約

公共図書館では土日・祝日の出勤が求められるが手当もなく、人員不足の職場ではシフトを組むと一部の人にしわ寄せがいくこともある。正規と休曜日数の差があったり、人員不足のため休暇を取得できない、産休・育休を取れない、短いといった状況もあり、働きかたの選択の制約がある。

#### 5.2.1.④給与が低く生活に余裕がなく未来に希望を持ってない

給与が「生活を楽しめる額じゃない」「未来に希望を持てる額じゃない」ため、「一人暮らしの女性がまっとうな社会生活を営める収入」が望まれている。給料の「手取りが生活保護と変わらず将来は生活保護だ」、「将来的にも長生きしてしまうことに対して不安しかない」、「実家住まいなので生活できるが両親がいなくなれば即路頭に迷うので毎日不安」といった将来不安も吐露されている。

#### 5.2.1.⑤有期雇用による雇用継続の不安

雇用期間が短いため、「来年の自分の生活がどうなっているかいつも不安」を抱えており、「これからも(正規職採用)試験は受けるが厳しい生活の中で試験勉強を続けるのは精神的にしんどい」という。こうした「雇止め」を危惧して、「子どもを産めない」、「子育てとの両立が困難」という。

#### 5.2.1.⑥ダブルワーク(副業)の必要性和制約

給与が低く「長期休みは無給のためダブルワークしている」という学校司書もいる一方、「ダブルワークしたいのにできない」という人もいる。「公務のため原則禁止」となっている場合や、翌月のシフトが直前に出るため、他の仕事を見つけにくいなどの制約がある。

#### 5.2.1.⑦どこも同じ状況であるというあきらめ

「県内のこの業界はどこも同じ状況」であるため「他業種への転職も考えている」という人もいる一方、比較的「まし」と思える職場にとどまる様子もみられる。また、「10年やっても時給はほぼ据え置きで若い人は将来に失望してやめていく」という職場の状況からは、新人や若年者が定着しづらい状況があるとみられる。

表3 カテゴリーとキーワード

カテゴリー	キーワード
1) 労働者の権利が保障されない雇用条件（経済自立できない、貧困状態）	①「扶養される前提」の雇用条件 ②給与が上がらず継続できないしくみへの怒り（任用制度、民間委託） ③人員不足のため休みを取れない、働きかたの選択の制約 ④給与が低く生活に余裕がなく未来に希望を持ってない ⑤有期雇用による雇用継続の不安 ⑥ダブルワーク（副業）の必要性和制約 ⑦どこも同じ状況であるというあきらめ
2) 専門性を発揮しにくい雇用形態で働く不自由（がんばってしまう構造）	①仕事量に対して勤務時間・日数がみあわない（職場のコミュニケーション・人を育てる余裕がない） ②資格を問わない採用のため職員間で仕事に対する温度差がある ③研修が自主性に任せ力量にばらつきが出る ④支払われない労働、備品で自腹を切る ⑤現場の専門性は非正規に蓄積される（正規職員は管理業務に特化） ⑥非正規は「補助的で簡単な業務」の建前が変わらない ⑦サービス残業をしてしまう状況（管理されない勤務時間） ⑧がんばってしまう構造（熱意を持つ人が我慢してしまう） ⑨見通しが持てないための制約 ⑩職場の方針の意思決定に参加できず、緊急時や非常時の不安がある
3) 専門性を評価できない制度を経験しつづけること（やりがい搾取を認識しつつ働く）	①待遇が悪くても自分の「好き」なやりがいがある仕事 ②専門職なのに低処遇であることがやりがい搾取 ③自分の働きを評価されたと感じるができない ③-1 司書資格をもつことが評価されない ③-2 働いても業務内容を評価されず悲しい ③-3 正規と同じ仕事をしていても賃金で評価されず「割にあわない」 ③-4 果たそうとする責任と求められる業務の乖離
4) 職場における排除の経験（メンバーシップを得られない）	①「都合の良い駒」「使い捨て」「身分が低い」と感じる ②職場で個人として認識されない ③業務に必要な情報を共有されない（情報格差） ④職場の一員としてのメンバーシップが得られない ⑤採用募集が繰り返されることによる不安と尊厳の傷つき ⑥重要な業務であることが理解されず軽くみられる
5) 雇用形態がもたらす権力関係（ハラスメントの起きやすい制度）	①管理職（上司）の無理解、「問題がある」正規職員にふりまわされる ②非正規が正規のカバーしている ③正規と非正規の不平等と分断 ④雇い主の都合にあわせた働きかたの付度を要求される ⑤非正規ゆえの立場の弱さ（嫌ならやめれば） ⑥問題を相談するしくみがない（我慢するか辞めるかしかない） ⑦弱い立場性によるハラスメント経験 ⑧ハラスメントへの適切な対応がなされない構造
6) 対処されないことに憤りながらあきらめている	①雇用主（自治体）が問題を「わかろうとしない」 ②問題を理解されないことへの憤りやあきらめ ③温度差があつて同僚と問題意識を共有できない
7) 声を上げることに気づきつつためらう	①公務非正規の問題状況を知りたい、知らせたい ②まず自治体が勤務条件や労働環境を整えなければならない ③労働組合の結成のしかたを知りたい ④労働組合で活動しても処遇改善されない ⑤具体的な改善案を国や自治体に求めていくことができる組織が必要 ⑥活動する時間的余裕がない ⑦声の上げにくさ、声を上げる怖さ

## 5.2.2 専門性を発揮しにくい雇用形態で働く不自由（がんばってしまう構造）

### 5.2.2. ①仕事量に対して勤務時間・日数がみあわない（職場のコミュニケーション・人を育てる余裕がない）

仕事量に対して勤務時間・日数がみあわないことが多く記述されている。学校司書は1日4時間で3校勤務、昼をまたぐ4時間勤務のため休憩時間もない、年間100日の勤務日数、勤務時間外の職員会議の出席は無給、など勤務時間数が足りず「まともな仕事ができない」「時間内で仕事をやりくりするのが難しい」「ギリギリで職場を回し優先順位の低い仕事は後回し」になっているという。スタッフミーティングもできない、「職場の人とコミュニケーションが取りにくい」という状況もある。

若年の「新社会人」の図書館員は「十分な指導がない」と感じ「出来事が起きた時に都度教えてもらうため、人員不足の1ヶ月の間はあまり聞くことが出来なかった」といい、職場で新人を育てる余裕も失われている。

### 5.2.2. ②資格を問わない採用のため職員間で仕事に対する温度差がある

これまでは非正規と言っても「嘱託職員とアルバイトの業務は分かれていた」という職場では、「会計年度任用職員としてひとまとめになった」ために、「アルバイトだった人のレベル引き上げが大変」で、「仕事についての意識の違い」もあり「非正規としての危機感に温度差がある」という。資格の有無を問わない採用となった自治体では、職務に対する意識の差が大きくなっている。

### 5.2.2. ③研修が自主性に任せられ力量にばらつきが出る

学校司書は一人職場であるために研修は自主的に勤務外、自腹で行くといい、図書館員も研修が個人に任せられ力量にばらつきが出てしまう状況がある。

### 5.2.2. ④支払われない労働、備品で自腹を切る

学校司書は「依頼された本」が「学校図書館にない場合」の他館での貸出返却は時間外に「自分の時間とガソリンを使って」行うという支払われない労働がある。備品などで「自腹を切る」ことも多く「少ない収入からさらに手出しが続く」という。学校の図書予算が少ないため、学校図書館に入れる本を「自腹で購入して寄贈」している人もいる。

### 5.2.2. ⑤現場の専門性は非正規に蓄積される（正規職員は管理業務に特化）

正規採用がない状況が広がり、職場では「常勤が管理業務に特化」され、「現場に必要な専門性は長期に勤務する非常勤によって蓄積・継承されて」いくが、待遇や環境が整備されず仕事がしにくい。

### 5.2.2. ⑥非正規は「補助的で簡単な業務」の建前が変わらない

非正規に専門性が蓄積されていくにもかかわらず「非常勤がやる仕事は補助的で簡単な業務」という建前はそのまま「している仕事の内容と賃金が割に合わない」と感じている。非正規が担当する「日々の仕事は経験とスキルアップが求められる内容であり、対外的最終責任を軽くしたからと言ってその仕事の重要性が減じるわけではない」という図書館員は「労働そのものを侮っているとしか思えません」という。専門職として採用されたにも関わらず「ハード、ソフト面で環境が整備されず、仕事がしにくい環境」が広がっている。

### 5.2.2. ⑦サービス残業をしてしまう状況（管理されない勤務時間）

職場で「仕事が増えても人員補充されない」状況や、「勤務時間外にも仕事をしないとこなせない」ことが常態化し、サービス残業や持ち帰り仕事が増えている。仕事量に比して勤務時間が足りないため（2.①）、「業務を丁寧な工夫をして、より充実したものにしようとすると、どうしても時間はオーバーしてしまう」、「まともな仕事をしたらサービス残業しかない」状況があり、学校図書館では勤務時間を過ぎて子ども（生徒）がいると帰れないという。この背景には、「勤務時間がきちんと管理されていない」ことがあり、「雇い主は都合が悪いので把握しようとしにくい」という。「無理しなくていいと言われても現場が維持できない」ために働いてしまっている。

### 5.2.2. ⑧がんばってしまう構造（熱意を持つ人が我慢してしまう）

この仕事が「好き」でやっている人が多く、「つい頑張ってしまう」「ついガマンしてしまう」ことになりがちである。「生徒の笑顔が救い」、「子どもたちと図書館を愛する気持ちと熱意だけでやっている」、「子どもに本を好きになってもらいたい一心のボランティア精神」でがんばってしまうという。「自分の選んだ働き方だからしかたない」とあきらめている人もいるが、他の自治体の非正規職員や民間委託スタッフより「恵まれている」と考えたり、「じぶん

の考え方でふるいたたせてはたらくしかない」と考えたり、「働く皆が同じ気持ちでいるから頑張ろうという思い」を持つなど、自分で自分をがんばらせつつ働いている。

#### 5.2.2. ⑨見通しが持てないための制約

単年度雇用で次年度の雇用が保障されないため「先の約束」ができず信頼関係や「パイプを作れない」ことから見通しをもって仕事をするのができず、「図書館の未来を考えるとこころではない」という状況になっている。

#### 5.2.2. ⑩職場の方針の意思決定に参加できず、緊急時や非常時の不安がある

「コロナ禍での対応決定については全く蚊帳の外で、専門知識のない方々の決定に従うしかなく、砂を噛むような思いを何度したのか」と緊急時や非常時の対応の意思決定に参加できなかった人もいる。

また、「災害時のマニュアルが全くなく、停電時でも開館を命じられる」「完全に1人で勤務することもあるのに防犯カメラもなく、緊急時の不安は常にある」といった安全面の配慮も不十分な中で働いている。

### 5.2.3 専門性を評価できない制度を経験しつづけること（やりがい搾取を認識しつつ働く）

#### 5.2.3. ①待遇が悪くても自分の「好き」なやりがいがある仕事

「好きな職種で働けて任されることも増えたが処遇が悪くなるばかり」、「本当にこの仕事が好きで待遇が悪くても真面目に働いている」という記述からは図書館で働くことが「好き」であることが働きつづける主要な要因であると考えられる。やりがいのある仕事が自分のアイデンティティになっており、「早く辞めなければと思いながら好きなので働いている」という。

#### 5.2.3. ②専門職なのに低処遇であることがやりがい搾取

自分たちの職場は「やりがい搾取は普通のこと」「やりがい搾取の典型」という。ある学校司書の職場は「1人職場のため職務経験がないとかなり厳しくいきなり全てができることを要求されるが時給はALTの半分ほどでかなり低い」という。そうした「安い給与」であるにもかかわらず、専門職として重い責任のある業務（選書、督促、講座の講師、図書館の引っ越し、改装計画など）を「やらされる」という。

専門職として「自分なりにスキルを上げる努力をしても私自身の生活が苦しくなるだけでやる気もなくなる」という心境になる人もいれば、「会社は私達が図書館が好きで図書館でしか働けないから、辞めるわけがないと思っているのが究極のやりがい搾取」と自覚している人もいる。

#### 5.2.3. ③自分の働きを評価されたと感じるができない

##### 5.2.3. ③-1 司書資格をもつことが評価されない

採用に司書資格が必須であるのに資格手当がつかない職場もあり、行政サービスの質を支える専門的知識・技術が軽視されていると感じている。

##### 5.2.3. ③-2 働いても業務内容を評価されず悲しい

働いてスキルを身につけても昇給がなく待遇も変わらないため、業務内容を評価されないと感じている。「毎月の業務報告」に対して何のフィードバックも評価もない、「自己評価を提出」しても業務内容の評価がなく「ほぼ人間関係のみで評価されてしまう」こともある。これまで働いてきた実績を評価されず、雇用期限がくれば「広報誌の募集をみて応募しなければならぬのは悲しい」という。

##### 5.2.3. ③-3 正規と同じ仕事をしていても賃金で評価されず「割にあわない」

専門職として「正規と同等の仕事」をしていても待遇は変わらないという現実がある。「非常勤がやる仕事は補助的で簡単な業務という建前はそのまま」になっているため(2.⑥)、している仕事の内容と賃金が「割に合わない」状況になっている。

##### 5.2.3. ③-4 果たそうとする責任と求められる業務の乖離

そうした職場のなかで、「責任を果たそうとすればするほど、求められている業務との乖離を感じる」ようになる。処遇の低さや雇用継続できないことに対し、「経験豊富な学校司書がいること」によって「多くの教育効果があることへの自治体や政府関係者の認識不足に無念さを感じる」という。

#### 5.2.4 職場における排除の経験（メンバーシップを得られない）

##### 5.2.4.①「都合の良い駒」「使い捨て」「身分が低い」と感じる

職場に長く働いている人がおらず、非正規の女性ばかりであるため「使い捨てしている」と感じ、「都合の良い駒として使われ、消耗して動けなくなれば、切られる」と危惧している。正職員は「給与面では4倍ほどの開き」があって「首になることはなく、非正規の人事権を持っているので、まるで違う身分の人」だ、「管理職にパートの身分で直接話に来るな」と言われ「自分を全否定されたようで落ち込むし、仕事への意欲が萎えてしまう」など、非正規であることを「身分」と感じる経験をしている。

##### 5.2.4.②職場で個人として認識されない

職員名簿に名前を入れてもらえない、机がない、「会計年度さんという呼ばれ方をされる」といった状況で働き、職場で個人として認識されていないと感じている。勤務時間が短いため「校内でのパイプもなかなか作れ」ず、「ひどい場合は同じ校内で働く人という認識もされない」という。

##### 5.2.4.③業務に必要な情報を共有されない（情報格差）

4.②のような状況で、職場で配布される「手紙や必要書類」を配布されない、正規職員の情報システムに入れない、職場の共通認識事項の情報がない、など情報を伝えられない疎外感がある。

##### 5.2.4.④職場の一員としてのメンバーシップが得られない

学校司書は「部外者」と思われている、教員から「同じ学校を運営する仲間という姿勢は感じられない」といい、職場のメンバーシップを得られていない。図書館員も「非正規への言葉遣いの端々からの無遠慮さ」を感じ、「見下され」て「不快な思いをすることが頻繁だが我慢している」という。

##### 5.2.4.⑤採用募集が繰り返されることによる不安と尊厳の傷つき

雇用の契約更新回数に制限があるため「一生懸命働いても」、「皆退職させられる」という状況があり、「全員解雇されて働きながら試験を要求されることがくり返されることに不安」を感じている。「職員の好み」によって有資格者であっても不採用になったり、「1人職場の学校司書に経験者が不採用で未経験者が採用されていることへの不信感」をもつ人もいる。採用募集が繰り返されることは、自分たちの働きや経験や実績が評価されないということであり、そのことによって尊厳が傷つけられている。

##### 5.2.4.⑥重要な業務であることが理解されず軽くみられる

司書の仕事内容が職場で理解されておらず、「専門職であるにもかかわらず、誰でもできると思われていることが多い」という。ある学校司書は「働いている人が、隣の人を理解者にすることで、認知され、必要とされる」と思い働いてきたが「認識は全く変わらない現実」があり、「司書がいれば、便利だけど、いなければいけないで別に・・・(困らない)」という雰囲気があるという。「命に関わる仕事ではないし、周りから軽く見られているのも伝わって」くるなど、自分たちが「好き」な仕事を軽視されていると感じている。

#### 5.2.5 雇用関係がもたらす権力関係（ハラスメントの起きやすい制度）

##### 5.2.5.①管理職（上司）の無理解、「問題がある」正規職員にふりまわされる

正職員が図書館業務（資格職としての職務）を理解していないことも多い。「興味ないし、わからないし、できない」と公言している上司がいたり、ある職場では管理職が「職務内容を理解しようとせず業務日誌も無くなった」という。「本庁で問題ありの正規職員をあてがわれ、その対応に時間を取られる」、「仕事のできない高圧的な上司の存在が鬱陶しい」、職場の人間関係でトラブルがあって相談しても「上司がこと無かれ主義で対応してくれない」という職場もある。

##### 5.2.5.②不安定な非正規が正規のカバーしている

「非正規なせいか、ほんとに正職員にいいように使われる」こともあり、図書館経験のない正規職員が異動してくるようになって「日々起る問題を現場の非正規職員がいっしょけんめいに解決」しており、「非正規が今の仕事を担わなければ、仕事全体が機能しないので一部の正規雇用の高い給料を非正規の存在が支えていると言っても過言ではない」、「正規は一度採用されれば仕事をしなくても定年まで居座れ、その仕事を雇用の不安定な非正規が低賃金でカ



パーしている」という。

#### 5.2.5.③正規と非正規の不平等と分断

専門職が非正規で「身分が低い」と感じさせられるようになっている制度設計であるため「教員への働きかけで腰が引ける」ことや、非正規の側には常に「正規職員と対等に話せない」という気持ちがあるが正規職員はそれに気がつかない、教員は学校司書の雇用形態（年収、待遇、勤務時間）をよく知らないという。

「男性一般職が権力トップで、専門職女性はヒエラルキーの底と感じ」たり、「パートタイマー同士で席をめぐる蹴落とし」が生じたり、職場のさまざまな場面で「ヒエラルキー」や「職場内カースト」を感じており、職場のなかでさまざまな不平等や分断を経験している。「非正規のモチベーション低下を助長する正規とのあきらかな待遇格差」との記述もあり、こうした不平等や分断はモチベーションを低下させる要因といえよう。

#### 5.2.5.④雇い主の都合にあわせた働きかたの付度を要求される

ある学校司書は、有給休暇があるにもかかわらず「出勤しなかった日をなぜ年休としたのかと、所属校の校長へ教育委員会から問い合わせ」があり、「付度して、勤務印を押さないという日にしてほしかったよう」で、「内々であししてほしいこうしてほしいと雇い主の都合に合わせた断れない要求をされている人」がいるという。

#### 5.2.5.⑤非正規ゆえの立場の弱さ（嫌ならやめれば）

職場でさまざまな問題状況があっても、「嫌なら他を受ければ」「嫌なら転職すれば」と言われてしまい「悔しい思い」をした人もいる。正規職員に意見が言えない、相談できない職場も多く、雇用継続を考えると「嫌なことを嫌と言えない」という。また、労働組合でも意見を言いやすい環境ではないという。

#### 5.2.5.⑥問題を相談するしくみがない（我慢するか辞めるかしかない）

職場では管理職との面談も無くなったり、上司との関係が悪くても相談できるしくみがなく「こちらが我慢するか辞めるしかない」という。職場外でも「労働相談をたらい回しにされる」、「いろんな機関に相談しても臨時で組合もない、仕方ないのよねという回答ばかりだった」というように、相談して解決に向かうことがない経験をしている。

#### 5.2.5.⑦弱い立場性によるハラスメント経験

さまざまな形の「パワハラ」についての記述があった。根本的に「働き方の設定自体がパワハラだと感じ、憂鬱になることが多い」という人もいる。

「パートは職員の言うことを聞いていればいい」、「司書になりたい人はたくさんいる」といった日々の言動だけでなく、勤務日を減らさる、仕事を取り上げられる、数字を増やさないと来年度は雇えないと言われる、度々に不必要に腕を触られる、性暴力の二次加害につながりかねない発言をされるといったさまざまなハラスメントを経験している。怪我をして病休を取る、蔵書で校長の指示に反対したら更新されなかったというケースもあった。

また、窓口業務では「相手が公務員というだけで高圧的な人が一定数いる」ために、「公務員へ偏見を持つ人の対応がストレス」であるという人もいた。

#### 5.2.5.⑧ハラスメントへの適切な対応がなされない構造

利用者やボランティアからのハラスメントがあるが、それに対する対応が甘いという。前述(5.⑦)のような不適切な職員の言動は「すべて運営主体からの指導の不十分さによるもの」だが、「運営主体たる自治体と委託業者の間で責任所在の押し付け合いのような力関係が働き、そうした指導については避けられる傾向にあった」といい、ハラスメントへの適切な対応がなされないことの背景には、責任の所在が不明確になっている構造がある。

### 5.2.6 対処されないことに憤りながらあきらめている

#### 5.2.6.①雇用主（自治体）が問題を「わかってほしい」としない

さまざまな職場の問題は、雇用主である自治体が対処すべきことであるが、職場では「業務内容より数しか見ず、問題提起や意見を見下した言葉で拒否する行政の態度」であることや、自治体は「そこまで求めておらず『できただけでいい』という態度」であること、「本来の業務を理解していない雇用者が多い」ために「これが給与に反映されやりがい搾取となるか、やる気を失わせ仕事の質が落ちていることに雇用者は気づいていない」という。

ある県では、「県が一方向的に導入する改悪な雇用条件が連発」し、「スキルが必要な専門職にも関わらず、雇用賃金カ

ット優先で無資格者求人募集に変更した」という。「図書館を活用する流れの教育指導方針に逆行する雇用に県が舵を切ったため、従来より図書館を活用する子どもや職員への負担が大きい」という。

#### 5.2.6. ②問題を理解されないことへの憤りやあきらめ

非正規は女性が圧倒的に多く「夫の収入があるから等の理由で非正規職員は低賃金でもかまわない！といった風潮が雇い主にある」と感じ、「窓口に立つにもかかわらず、司書としての知識や能力は求めていないからこの給与なのですよ、という事なのだろうとあきらめている」という。また、「今の時代の公務員減や非正規で運営されている実態を知らない一部市民の無理解・無関心に対する怒り」を感じている。

#### 5.2.6. ③温度差があつて同僚と問題意識を共有できない

アンケート回答者は現在の職場状況に何らかの問題意識を持っている人がほとんどだが、自分が問題意識を持っていても職場では「非正規職員同士の温度差」があり悩んでいる。やりがい搾取が甚だしいことに「疑問を持たない悪い意味で真面目で安い給料でよく働く人が残り続けられるという悪循環に陥り過ぎ」ており、「技能の面では尊敬できる人達なのに、労働者の権利意識で差が激しく精神的すれ違いがとても苦しい」という。「労働運動に対する偏見をなくしたい」という人は、「女性差別が加わっている」ために、「一人一人の人権意識から底上げする必要があると思う」という。

### 5.2.7 声を上げる必要性に気づきつつめらう

#### 5.2.7. ①公務非正規の問題状況を知りたい、知らせたい

前述 (6. ③) のように、職場で問題意識を共有できず孤立感を感じており、「自分たちが置かれている状況が、妥当なのか違うのか」について「全国の状況を知りたい」と情報交換を望む人もいる。また、「非正規の置かれている現状を「もっと広く知ってもらえるといい」と期待を寄せる人もいる。

#### 5.2.7. ②まず自治体が勤務条件や労働環境を整えなければならない

こうしたアンケートを初めて「求められた」という人は、「家庭内DVと似ていて、逃げられないと思ってしまった」が、「自身の非正規という環境について改めて考える機会」となったという。「やりがいを搾取し、女性の貧困を構造的に生み出す制度に疑問」を感じるという図書館員は、「多くの女性を搾取することによって成立している公共サービスが全国に蔓延していることにこの国の病理」を感じている。学校司書は「まず、自治体（教育委員会）が勤務条件や労働環境を整えなければならない」という。

#### 5.2.7. ③労働組合の結成のしかたを知りたい

「労働運動に対する偏見をなくしたい」との記述があるように、労働組合に入って待遇改善を要求する行動へのハードルは高いと考えられる。また「労働組合がないので非正規の労働組合があればいいと思っている」、「労働組合の結成の仕方を知りたい」という記述もあり、労働組合がない職場も多くあると考えられる。

#### 5.2.7. ④労働組合で活動しても処遇改善されない

20年以上組合活動してきたという人は、「それなのに何かが良くなった、向上した、と全く思えません」ともいう。組合に入っても「意見を言いやすい環境ではありません」、活動しても「なかなか思うように改善されない」という人もあり、そうした行動をとってもなかなか状況がよくなっていない現実もある。

#### 5.2.7. ⑤具体的な改善案を国や自治体に求めていくことができる組織が必要

「やりがいだけでがんばってきた」という学校司書は「この職種が法律で位置付けられた以上、きちんとした資格要件を整えて正規職員として扱ってほしい。若い人も進んで志してくれるような、未来の希望が持てる職種にしてほしい」と望んでいる。

「会計年度制度になって多くの権利や安定、職業上の重要性などが奪われた」という図書館員は、「大きな力として、国に対応できる組織が必要だと思う。個人や各単組も結合できるような組織となってほしい。今の状態は住民サービス低下につながりかねないと危惧している」という。

#### 5.2.7. ⑥活動する時間的余裕がない

こうした活動への期待や希望が寄せられつつも、「日々の業務と家庭に追われ、一緒に活動は難しい」という現実も

ある。

### 5.2.7. ⑦声の上げにくさ、声を上げる怖さ

前述(7.⑥)のような時間的余裕のなさだけではなく、「こういう活動してること自体が現職場で不利になる、と思っている人もいる」という。ある学校司書は「協力したい、告発したいことは沢山あるが、報復が怖い」といい、ある図書館員は「公務で働いていると、1個人の意見は無くなります。契約書と共に誓約書も書きますし、職務に関して、それが事実であっても表に出ずらいものです。私も、個人名を出してSNSで何か書けば、即、『規約違反です。辞めて下さい』となるでしょう」という。ある学校司書は「辛い思いをしているのは自分だけではないという気持ちを持ちましたが、自分が何か打開しようという気持ちを持つのは、まだ、怖いです」という。

### 5.2.8 小括

自由記述回答の分析から、非正規で働く不自由と搾取の構造について考察してきた。彼女たちは司書として働くことが「好き」でやりがいやアイデンティティを持っているが、「扶養される前提」での処遇の低さや有期雇用による将来不安に耐えながら働いており、生活に余裕がなく将来展望がもてない状況にある。職場では、非正規という「身分」ゆえに、尊厳が傷つけられることさえある。「専門職なのに非正規」という状況は、専門性を発揮しにくい不自由ややりがい搾取を生み、またその権力関係によって上司の恣意的な運用やハラスメントが起りやすくなる構造になっている。そうした構造は、搾取や差別に抗して声を上げることへの怖さにもつながっており、彼女たちの声を封じる構造ともなっている。

## 6. おわりに

本稿では、非正規で専門職として働く人の「生の声」から、いかに彼女たちの専門性ややりがいが搾取されているかを考察した。本調査は無記名のWeb調査ゆえに、おそらく職場でも表出しづらい内容も自由に記述されたと考えられる。メンタル不調や将来不安を抱える人が多く、怒り、憤り、悲しい、怖いなどの感情も表出され、傷つきながらあきらめ、我慢している人も多い。なお、分析対象とした記述回答は詳細な背景が不明なものもあり、記述の文脈の読み取りの正確性については、今後インタビュー調査を実施することで精査したい。

彼女たちの労働実態と意思の分析からは、彼女たちが抱える不安は、彼女たちが置かれた構造に起因しており、是正されるべきものであることが確認されよう。彼女たちは働いて専門性を高めても、そのことを賃金で評価されず、待遇改善もされない「身分」に留め置かれている。こうした雇用身分をつくり、そこに多くの「扶養される前提」の女性を配置することによって、労働条件が向上しない理由付けがなされ、専門性が評価されず搾取される構造が維持され、「おかしい」と感じて声を出しづらい状況になっている。こうした構造を放置することは、職場のやりがい搾取、女性の貧困、官製ワーキングプアの再生産につながり、ひいては公共サービスの持続可能性の危機をもたらすのではないだろうか。

## 付記

本稿は1.5.6.は廣森が、2.3.4.は渡辺が執筆した。

## 謝辞

調査データを提供いただいたはむねっと、調査にご協力いただいた皆様に感謝いたします。

## 利益相反

開示すべきCOI状態はありません。

## 文献等

1) 内閣府. 令和5年版 男女共同参画白書. 2023

- 2) 上林陽治. 公務エキスパートはなぜ非正規化するのか. みんなの図書館. 531 : 4-12, 2021.7
- 3) 内閣府人事局. 一般職国家公務員在職状況統計表 (令和3年7月1日時点).
- 4) 総務省. 地方公務員の会計年度任用職員等の臨時・非常勤職員に関する調査結果 (令和2年4月1日現在).
- 5) 江原由美子. 見えにくい女性の貧困—非正規問題とジェンダー—. In: 小杉礼子・宮本みち子編著, 下層化する女性たち—労働と家庭からの排除と貧困. 勁草書房 2015 : 45-72
- 6) 森岡孝二. 雇用身分社会. 岩波書店. 2015
- 7) 廣森直子. 「専門職」の非正規化によるキャリア形成の課題—図書館司書を事例に—. 青森県立保健大学大学雑誌. 16 : 37-44, 2016  
廣森直子. 非正規化のすすむ図書館職場で専門性は保てるか—専門職の非正規化が女性によって受け入れられている現状を考える. 学術の動向. 23(11) : 72-76, 2018  
廣森直子. 非正規専門職女性の困難—図書館司書と研究者. 日本の科学者. 55(1) : 26-31, 2020
- 8) 当該調査の全体の調査結果は、はむねっとのホームページ <https://nrwwu.com/survey/> で公開されている。
- 9) 日本図書館協会図書館調査事業委員会日本の図書館調査委員会. 日本の図書館 統計と名簿 2022. 2023.3
- 10) 清水明美. 図書館員の非正規化と女性化. みんなの図書館. 531 : 13-22, 2021.7
- 11) 文部科学省. 学校図書館の現状に関する調査. 2014, 2020
- 12) 公益社団法人日本図書館協会図書館政策企画委員会専門職制度検討チーム. 専門職制度検討チーム報告～非正規雇用職員が職員数の多くを占める時代における職員制度のあり方について～. 2019.3
- 13) 本田由紀. 〈やりがい〉の搾取—拡大する新たな「働き過ぎ」—. 世界. 2007.3 岩波書店 : 109-119

受理 2024年3月13日

公開 2024年4月1日

<連絡先>

廣森直子

宛先 〒536-8585 大阪府大阪市城東区古市2丁目7番30号

電話番号 06-6939-4391 (代表)

E-mail hiromorin@osaka-shinai.ac.jp