

【研究報告】

「専門職であること」と「非正規であること」の矛盾の経験 —公務非正規専門職女性へのインタビュー調査からの探索的研究—

Experiences of contradictions between ‘being a profession’ and ‘being a non-regular worker’

: An exploratory study of interviews with female professional non-regular government employees

廣森直子

大阪信愛学院大学 教育学部

要旨

本稿では、公務非正規専門職（図書館司書、学校司書、相談支援職、女性関連施設職員、社会教育施設職員）で働く13人の女性へのインタビュー調査から、「専門職であること」と「非正規であること」の矛盾をどのように経験しているのかを検討した。半構造化インタビューの記録データ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) 専門性軽視と仕事のしにくさ、2) 非正規の立場ゆえの「仲間」をつくりにくい人間関係、3) 入職過程と労働者の権利意識の希薄さ、4) 専門性を高めることは自己負担、を生成し考察した。

キーワード：専門職／公務／非正規／女性／探索的研究

1. はじめに

1.1 問題意識

公務員の定数削減と専門職の職場の非正規化が進み¹⁾、そうした職場では多くの女性が働き、「官製ワーキングプア」となっている²⁾。なぜ高い専門性が要求される専門職の待遇が低いまま維持されるのだろうか。なぜそこで多くの女性が働いているのだろうか。多くの差別問題において、ジェンダーと同じく、そのカテゴリーを作ることでそのものが社会成員に異なる状況を課すことになるしくみを見出すことができるといわれ³⁾、公務非正規専門職で働く女性は、非正規公務員というカテゴリーが生み出した差別とジェンダー差別の二重性を経験していると考えられる。彼女たちは、その不利な待遇をどのように受け入れているのか、あるいは受け入れさせる構造をどのように経験をしているのだろうか。

1.2 女性はなぜ不利な待遇を受け入れつづけるのか

日本では働く女性の過半数が非正規雇用であるが⁴⁾、なぜ女性は非正規という不利な待遇で働くことを受け入れつづけるのだろうか。いくつかの概念を整理しておきたい。

熊沢は、女性が非正規雇用を選ぶのは、性別役割分業が受け入れられている社会において、家庭責任を負った女性は非正規型の労働を選ぶように水路づけられているからであり、そうせざるをえないような状況下で、人が一応は自発的に選ぶという形で状況

適応的に物事を決定するという〈強制された自発性〉によるものであると指摘する⁵⁾。しかし、その選択はいかに維持されつづけるのだろうか。非正規で働く女性たちは働く現場で何を体験し、どう考えているのか。

また、熊沢は日本の企業社会において仕事の配分をめぐる性差別に対する女性たちの適応意識でもっとも支配的なのは〈被差別者の自由〉の享受、差別されているのだから会社への献身は免れてよいという感覚ではないかとも指摘した⁶⁾。〈被差別者の自由〉論は性分業を基礎とした職場での女性の抑圧をうちくたく力をもたない。女性が就業の継続に執着するほどに仕事のなかみそのものを豊かにし、労働の権限分布を改変することを熊沢は提案した。専門職にはそれなりの仕事内容や裁量があると期待されるが、非正規であることはそのことにどのように作用するのだろうか。

感情労働という概念を提起したホックシールドは、女性が対人的職業に就くと、女性が受け取る基本的敬意が少なく、女性の感情は男性の感情のように尊重されないと指摘する⁷⁾。職場での感情の扱われかたと地位が関係しているという指摘からは、女性であり非正規であるという地位により、彼女たちがより敬意を払われず尊重されない存在として職場で扱われることが示唆される。

グレーバーは、社会生活の日常的関心事は他者の動機や感覚を解釈する努力からなっており、権力関係で劣位に置かれた人は、優位に振る舞う人の感情や思考、意図を、巧みに読み取り行動することを期待されるとし、こうした相手の意図や動機を把握するための膨大で繊細な努力を、「構造的暴力」を背景とした「解釈労働」であるという⁸⁾。「専門職なのに非正規」で働くことは、職場での権力関係で劣位に置かれながら専門性を発揮することを求められ、さまざまな「解釈労働」をしながら働いていると考えられる。

織田は、システム論から女性問題を解き、女性が囚われている状況をベイトソンの理論の「ダブル・バインド」と指摘する。ダブル・バインドは、矛盾した命令が発せられる権力関係にとらわれることである。一人の女性が職業人としての責務と母親としての責務が衝突して悩むのは「役割葛藤」だが、ダブル・バインドは、それ自体に矛盾が含まれている命令に従うことを強いられることを指し、メッセージの送り手と受け手との間に権力関係がなければ発生しないという⁹⁾。ベイトソンによれば、ダブル・バインドはある状況に貼りつくしかないというひとつの選択不能性の極みであるという¹⁰⁾。非正規で専門職として働くことは、こうしたダブル・バインドにさらされ逃れられない状況であると考えられるが、具体的にどのようなメッセージにさらされているのだろうか。

また、長期にわたってストレスから逃れられない環境に置かれた人はそこから逃れる努力をしなくなる現象をさす「学習性無力感」は、DV被害者が暴力から逃げない理由として注目されてきた概念である¹¹⁾。心理学では、その現象を認識する3つの基準として、不適切な受動性を示す、コントロール不可能な出来事の出現に引き続いて起こる、獲得された特定の認知に媒介され不適切に般化したもの、とされている¹²⁾。労働条件が不利な非正規で働きつづけることそのものを通して、働きつづけても待遇が改善することはないという無力感を学習し、そこから逃れる努力をしなくなってしまう可能性がある。

こうしたいくつかの概念を手がかりとして、非正規という労働者としては不利な状況をなぜ女性は受け入れるのか、あるいは受け入れざるを得ないのかについて、公務非正規専門職で働く女性へのインタビューから探索的に考察する。

2. 調査の概要と分析方法

2.1 調査の概要

2.1.1 調査期間： 2023年4月～7月

2.1.2 調査協力者： 公務非正規専門職で働く女性（専門職としての経験年数おおむね3年以上）。職種として、図書館司書、学校司書、相談職、女性関連施設職員、社会教育施設職員の5職種を設定し、2023年7月現在で13人実施した。

2.1.3 調査方法： 半構造化インタビュー（雇用条件の詳細は事前にフェイスシートに記入を依頼し、インタビューはインタビューガイドに沿ってオンラインで実施し（1～2時間程度）、共同研究者（公務非正規で働いた経験のあるメンバーも含む）複数で聞いた。

2.1.4 調査項目： 1.職場環境と雇用条件、2.専門職としての責任と裁量、3.必要な知識・技能・資格、4.非正規であることの負担やデメリット、5.専門職としての働きの職場での評価、6.女性ゆえの困難、7.仕事の意義ややりがい、8.現在の待遇での仕事の持続可能性

2.1.5 倫理的配慮： 研究の目的および調査方法、調査協力は自由意志に基づくものであること、インタビューの録音、調査結果の公表の方法（個人情報保護）について説明し、同意を得てインタビュー調査を行った。調査者の所属機関の研究倫理委員会の

承認（承認番号：信研倫 22-6）を受けた。

2.2 分析方法

録音の同意を得られた 12 人の逐語録を作成し、録音の同意を得られなかった 1 人は記録を作成して本人の確認の上、分析対象のデータとした。「専門職であること」と「非正規であること」との関連に焦点化してコーディングしてキーワードを生成し、カテゴリー化した。

3. 調査協力者 13 人の属性と職場の特徴

3.1 調査協力者 13 人の属性

調査協力者 13 人の年齢は、40 代 3 人、50 代 6 人、60 代 4 人であり、既婚者 12 人、未婚者 1 人（親と同居）であった。年収は 90 万から 300 万円台であったが、ダブルワークをするなどして、全員がいわゆる「扶養の範囲」を超えて働いていた。勤務時間は週 3～5 日、週 15～37 時間 30 分で幅があり、シフト勤務で月によって変動する人もいた。

職種の内訳は、図書館司書 2 人、学校司書 2 人、相談支援職 2 人、女性関連施設職員 4 人、社会教育施設職員 3 人であるが、調査時には退職していた人や複数の職場を経験してきた人もおり、現時点で働いている職場についての語りのみではない。図書館司書や学校司書は司書資格、社会教育施設職員は社会教育主事や社会教育士といった資格制度があり、そうした資格や教員免許を持っていた。相談支援職や女性関連施設職員には明確な資格制度はないが、相談支援職は精神保健福祉士や社会福祉士の資格を持っており、女性関連施設職員は産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなどの資格を持っていた。

調査時あるいは退職前の雇用形態は、会計年度任用職員 11 人、指定管理者（NPO 法人）副理事長 1 人、業務委託会社での雇用 1 人であった。キャリアパターンは多様であったが、学卒後に就いた初職をライフイベント（結婚・出産・夫の転勤・引っ越し・子どもの病気等）による離職や雇止めなどを経験していた。

3.2 職場の特徴

彼女たちの職場は役所内であったり出先機関（図書館、学校、女性関連施設、社会教育施設）であったり多様であるが、職種によって非正規専門職がマジョリティの職場とマイノリティの職場があった。図書館、女性関連施設や社会教育施設などの出先機関では、専門職としては非正規しかいない職場もあり、学校司書は複数校勤務の“一人職場”であることが特異であった。自分の机、パソコン、アカウント（メール/システムに入る ID）を与えられない職場で働く人もいた。

4. 結果と考察：「専門職であること」と「非正規であること」の矛盾の経験

以下では、公務非正規専門職で働く女性の語りから抽出した 4 つのカテゴリーに沿って、コードから生成したキーワードを考察する。なお、文中の「」は逐語録からの引用である。

4.1 専門性軽視と仕事のしにくさ

4.1.① 専門職としてのやりがいはある

それぞれの職種の専門性の内容は多様だが、女性関連施設職員は「自分の創意工夫や社会的意義を考えて何か力を尽くせるところ」にやりがいを見出したり、図書館司書は利用者からの求めに「答え以上のものを提供できた」ときにやりがい感じ、相談支援職は「人対人なので、直接手ごたえとか喜び」を感じる（利用者の変化に立ち会う、相談されるなど）という。

4.1.② 責任をとれない立場の専門職の裁量の限界

講座企画を担当していた女性関連施設職員は「裁量権は、あった」といい「自分の提案が押さえつけられたことはない」というが、年間計画や予算額に裁量があるわけではない。社会教育施設職員は、「労働契約書を交わしている」とはいえ「業務範囲」の定めがない働きかたをし、かつては正職員が 2 人で担当していた講座を担当し責任は重いが「責任を取らされないように、必ず報連相」しているという。

4.1.③ 専門性が属人的になり安定しない

資格要件がない採用もあり、専門性が「属人的」になっている。相談支援職は、「私たちの判断とかやり方に委ねてもらってる」

が、「人によるところがすごく大きく」なり、「手抜きでも多少許されちゃう」ため、支援者によっては「丁寧に関わるタイプの人」もいれば、もう何かお金だけ、給料分でいいやという人」もあり、「支援の質」が「安定しない」という。図書館司書は「ホスピタリティの上に成り立って」おり、「心意気」がサービスにのっているという。一方で女性関連施設職員は「言われたとおりやったらいいんで、特に勉強なんかしなくてもいい」という人もいたといい、専門性の質が問われなくなっている。

新人の指導も教える人しだいであり、専門性が正当に評価されないために「非正規同士でも連携や協力の関係ができていない」という。

表 カテゴリーとキーワード

カテゴリー	キーワード
1) 専門性軽視と仕事のしにくさ	①専門職としてのやりがいはある ②責任をとれない立場の専門職の裁量の限界 ③専門性が属人的になり安定しない ④「丸投げ」で非正規に任される過重な負担とプレッシャー ⑤職場環境の不十分さによる不自由 ⑥雇用形態と仕事のしにくさ（勤務時間の短さ、残業のしにくさ、シフト制、有期雇用、複数校勤務） ⑦専門性を理解する上司や正職員が少ないこと ⑧現場のニーズを予算や人員配置（政策）に反映できない ⑨「卒業が前提」となり専門職の組織としての成長が難しい ⑩専門職として評価されず制度的に専門性の発揮が弱められている ⑪職場で尊厳が削られ大切にしてもらってないと思う ⑫専門職の職場として持続不可能と感じる
2) 非正規の立場ゆえの「仲間」をつくりにくい人間関係	①専門職として評価されていない ②職場の人間関係の良さゆえに働きつづけている ③ミッションへの温度差や立場による葛藤 ④「保身」ゆえに同じ職場で働いていても仲間になれない ⑤職場のメンバーシップを得られない ⑥もっとも弱い立場に起こりやすいハラスメント ⑦働くことに対して交渉しない人が多い ⑧求めにくい待遇改善 ⑨労働組合に加入して活動する難しさ ⑩職場を去る理由としての職場の人間関係
3) 入職過程と労働者の権利意識の希薄さ	①女性ゆえにキャリアを固定できない不利 ②地域活動を契機に入職する ③賃金の安さと専門職の質を保つ難しさ ④低待遇を納得させられる構造（納得している・家計を担わない立場と見なされる） ⑤「ちゃんとした労働者」たりえず来てしまった ⑥経済的自立の意思と働きかたの選択の矛盾 ⑦考えていることや熱心さの温度差
4) 専門性を高めることは自己負担	①募集採用で必ずしも専門性（資格・経験）を求められない ②入職前の職業キャリア・地域活動・大学院等での学びや経験を専門性に生かす ③職場で育てられた専門性（OJT） ④職場で育てられないこと（専門職として求められる自律性） ⑤専門性を保つための同職種の人とのネットワーク ⑥不十分な公費研修 ⑦必要不可欠な自己研鑽（自費研修）

4.1.④ 「丸投げ」で非正規に任される過重な負担とプレッシャー

正職員の仕事で非正規にできないことはないという職場では、相談業務を非正規が担っているため裁量があるというより任さざるを得ない「丸投げ」になっており、「はりぼてのような、看板だけ」で相談支援体制が整っていない状態で相談者に対応する「プレッシャーがすごく」あったという。学校司書は自分が納得のいく仕事をするために「ボランティア残業」や持ち帰り仕事をして

おり、なにかと「持ち出し」が多いという（他館に資料を借りに行く交通費、展示、校数分の交際費など）。「こっちがやりたくてやってる」ため、「やれる範囲で結構です」なんて言われちゃうと、どうしようもない」という。

15年以上の経験をもつ図書館司書は「立場としたら普通の司書」で給与も新卒と同じだが、職場で長く勤めているため中間管理職的な立場で「長女の役割」を果たすことを求められ「若い人たちや妹の方を思いやって」、「がまんの度合いが大きくなっていく」という。

4.1.⑤ 職場環境の不十分さによる不自由

図書館司書は自分の机・パソコン・アカウント（メール／システム）がない職場を経験しており、児童が使うタブレットの支給もないという学校司書もいる。そうした職場ではパソコンが順番待ちになる事態も発生し、共有のメールアカウントだと誰が処理するかあいまいになることもある。学校司書は複数校勤務で学校によって環境が異なり、勤務日数が少なく「忘れ去られた存在」のために学校に要求しにくいという。

4.1.⑥ 雇用形態と仕事のしにくさ（勤務時間の短さ、残業のしにくさ、シフト制、有期雇用、複数校勤務）

多くの職場で勤務時間が短く残業がしにくい状況（事前に許可がいる、申請しにくい、申請が面倒、上司が黙認など）が語られ、勤務時間が短いため終わらない仕事を正規に引き継いだり、職場の情報を知らされないことがあるという。

シフト制で働く人は働く日を自分で決められず収入が不安定であるという。1年の有期雇用の方は「雇止めされてしまう危険性」もあり、「次の年につながるような仕事がなかなかしづらい」といい、「自分が辞めた後にこの椅子に座る人のためについていう思いにまでは至らない」ため、待遇改善にもならずスキルや経験を次に継承していくことにもつながらないという。

日替わり複数校勤務の学校司書は修理の本も山積みで「当然やりきれない仕事が、どんどんどんどんたまっていく」といい、教員の多忙さもあり「コミュニケーションが取りづらい」という。学校司書は会計年度任用職員制度になってから勤務地の希望をきいてもらえなくなり「3月ぎりぎりになって」知らされるようになり準備が大変という。

4.1.⑦ 専門性を理解する上司や正職員が少ないこと

上司に専門知識や問題意識がないため、専門的な仕事の内容を理解できないことが仕事のしにくさにつながっている。前述（1.⑥）の残業のしやすさも上司しだいであり、上司が「事業に対する共通認識を持っていて非常にサポート的な行政職員」であるときは「気持ちよく働けて」いたが、そうではない上司になってからは「きつくなった」という。欠員のある職場では、忙しくても正職員が手伝ってくれず「任せっきり」の形がつづき要望しても「どうにもできませんよ」と言われているという。

教員が学校図書館のサービスを知らず「うまく使いこなせていない状態」のため、学校司書としては不十分な現状でも教員は「喜んでくださって」しまうといい、現状から徐々に開拓しようとして「やろうと思ったらいくらでもできる仕事」であるという。

4.1.⑧ 現場のニーズを予算や人員配置（政策）に反映できない

相談支援職は、予算や人員配置や政策に一切口を出せないもどかしさを感じ、正職員は相談者に直接かかわらず「現場を肌感覚として知らない」ために「的外れ」な政策に「予算がすごいたくさん」ついたりすることに「ほんとに腹が立」つという。図書館司書は、自治体の図書館の運営方針が決定される図書館協議会への司書の参加もなくなり「司書が図書館の運営から外され」、「現場の声が届きにくくなった」という。

4.1.⑨ 「卒業が前提」となり専門職の組織としての成長が難しい

指定管理者として組織運営するNPO法人では、出せる給与が高くないため「安い時給の方を雇うということになってしまうので、多くは望めない」し、入った人に「成長してもらってというしかない」が、成長した人は「もっと高い給与で働ける場所を見付けられるわけなので、卒業が前提になって」しまうため、「なかなか組織としても成長が難しい」という。「扶養の範囲内で働きたい」という人は「時間を短くしなきゃいけないって、本来なら頼める仕事の半分しか頼めない」ため、「組織としては、長期的な人材育成」が難しいという。

4.1.⑩ 専門職として評価されず制度的に専門性の発揮が弱められている

管理職や正職員が仕事の専門性を評価しておらず、多くの人が職場で専門性を正当に評価されていると感じていない。「そもそも評価されないで、正当も不当もないかなって感じ」という人もいる。欠員が補充されない、病欠の正職員が配置される、など人の配置においても専門性を発揮することが難しい状況の職場もある。

業務委託会社で雇用されて働く人は、自治体が最低価格落札制度を採用しているため「労働条件がどんどん悪く」なり、委託会社が変わるたびに「新しい人が採用される」が「会社の好み」によって、残った人との「微妙に分断ができてしまうということが

起きます」という。最近、学生が同じ雇用条件で採用され「専門職の職場ではないんだなという意識」になったという。

4.1.⑪ 職場で尊厳が削られ大切にしてもらってないと思う

相談支援職は「正当な待遇があって、誇りとか尊厳が持って働ける環境」でなければつづけられないといい、「ほんとに職場では自分の尊厳が削られるっていうか、大切にもらってないな」と思い、職場の外に理解者（家族・前任者）がいたから働きつづけられたという。女性関連施設職員は、内輪で正職員が「ジェンダー平等を推進しようとする講座や講師を否定する意味」の発言や「気分がわるい会話がやりとり」されているというが、「専門職が一人」しかいないため問題意識が共有されないという。

学校司書は忘れられて「4年間、靴箱がなかった」といい、学校に「気の利く人」が「1人いてくれたら、私らも仕事しやすい」という。

4.1.⑫ 専門職の職場として持続不可能と感じる

現在の雇用条件では若い人は入ってこず、持続可能性は危ういと考えられている。社会教育施設職員は、行政の動きなどから「この仕事自体は、なくなることは多分ないんじゃないかな」と思うが、「地域に関わる人」は「てんでばらばらになって」、「もっと違う部門で地域に関わっていく」のではないかと考えている。図書館司書は、窓口業務は機械やシステムに置き換えられ、「専門職という地位というか、位置というか自体が、そう認識されなくなる」と思っているという。

4.2 非正規の立場ゆえの「仲間」をつくりにくい人間関係

4.2.① 専門職として評価されていない

そもそも低待遇の非正規雇用であることが専門性を評価されていないことのあらわれだが、会計年度任用職員制度が導入されて以降、「事務の方も、われわれの専門職もみんな、その名称で呼ばれちゃう（「会計年度さん」）ので、何となく専門職が薄くなってきた」と感じている。相談支援職は「ほんとにアルバイトぐらいの扱いしかされ」なかったという。

多くの職場に形式的な評価制度はあるが、職務を待遇で正当に評価されていないという。評価制度はあるがどんな評価をされているか教えられていない職場もある。

4.2.② 職場の人間関係の良さゆえに働きつづけている

相談支援職は、「いつでも辞めてもいい」と思っているのに続けているのは人間関係の良さと仕事の楽しさであるという。図書館員は、チームワークが良かったので委託会社が変わっても働きつづけたという。

4.2.③ ミッションへの温度差や立場による葛藤

正職員の行動に問題を感じても「私、非正規だから、やっぱり発言権ないな」と思い「もやもや」とする経験をする人もいる。専門職としてのミッションの理解も温度差があり、職員間での必要な知識や技能のコンセンサスをもつことも難しい。相談支援職は「非正規の問題」について職場で問題提起しても、「非正規の同僚」も「援護射撃」してくれず「孤立してしまうんですね。何て言うか、味方になってもらえない」といい、「非正規が、私に対して正規職員のような目線とか物言い」をしてくるという。図書館職場では、「不満を持っている人」のほうが少ないという職場もあり、問題意識を持つ人との温度差が葛藤を生んでいる。

4.2.④ 「保身」ゆえに同じ職場で働いていても仲間になれない

相談支援職は、非正規が正当な評価をされていない実感があるため「上司からよく思われたいとか、自分の数字的なものを上げたいとか、やっぱ保身とかさごく」あるという。それゆえに「支援の質を上げる」方向に向かいづらく、職場の人間関係が「ぎすぎす」してしまい、「同じ職場で働いてるのに、同じ仲間ではなかった」という。

4.2.⑤ 職場のメンバーシップを得られない

図書館司書は、正職員は「資料費はものすごく要求」して「熱く語る」が、「司書の賃金をあげようなんてことは一言も出ませんね」という。彼女は図書館の「引っ越し」の計画をすべて立て「丸2年それに掛かりっきり」だったが、新しい図書館のオープンセレモニーに呼ばれず、それは「私たちの立場がほんとにあからさまに分かったとき」だったという。

職員名簿に名前がないこともあるという学校司書は、教員免許を持たずに学校で働いている人を「低く見て」いる教員もおり、学校司書が無理をして資料をそろえても教員はそのことに「気づか」ず、頼んだことも「放りっぱなし」にされ、「いつも忘れられた存在」であるという。彼女は、教員の多忙さや自分が学校に週1回しか来ていない遠慮があるため、「言いたいことの10%も言っていない」という。非正規には育休もなく、自分が「恵まれた」人（正職員の育児時短利用者）の「踏み台」になっていると感じるという人もおり、職場の一員であるというメンバーシップが様々な面で得られていない。

4.2.⑥ もっとも弱い立場に起こりやすいハラスメント

女性関連施設の業務委託の職場で「完全に正社員の人と契約社員の人の身分差」がある職場で「ハラスメントが降ってきた」経験をした人は、非正規でも「尊重されてると感じられる職場」ではハラスメントはなかったという。ハラスメントは「1人の力でどうにもならないところ」で「力の強い者が、こちらの抵抗できないようなところに追い込んでしまう」構造があるため「ほんとに許せない」が「個人としては難し」く、「逃げたくはない」が「去るのがいちばん自分を傷めない方法」であったという。

4.2.⑦ 働くことに対して交渉しない人が多い

「不満を持っている人」のほうが少ない職場もある(2.③)のはなぜだろうか。女性関連施設では「何十年やっても同じ待遇かと思うと、ほんとに嫌になってしまうので、考えないようにしてたんです」という人や、「そういうものっていう感覚」が「私たちのなかにもしみついて」いるという人もいる。学校司書は「やりがいはあるし、楽しいのは間違いない」ため、「やりがい搾取みたいなのは大いにある」が「愚痴は言うけど、辞めていかない」という。

女性関連施設ではそもそも「働くことに対して交渉する」人が少なく、交渉することを「みんな知らない」うえに、資格や他にも働けるような「自信」がなければ「言われた条件受け入れるほうが、仕事というか、生きていく上にはとても大事」なため、働くことについて「交渉できないかなっていう感じはします」という。

4.2.⑧ 求めにくい待遇改善

ある職場では人員不足で労働契約に沿わない働きかたを求められて負担が大きくなり、その待遇改善のため約半数のスタッフが「労働契約書を出しません」という集団的行動をとり、新しく人が入ってくるという改善があったという。しかし、多くの職場では待遇改善の「声」をあげにくい状況がある。扶養の範囲内で働きたい人との温度差があることや、「こういう雇用問題を声高らかに上げてはいけないみたいな」イメージを持たれたり、上司や組合に訴えるなど「待遇改善のために行動を起こしていた」人が雇止めにあたり、非正規の組合がない、職場の労働組合は政党色が強いいため相談しにくい、組合費が対価として高いと感じるといった問題があり、待遇改善を要求するための集会的活動をする障壁が多くある。

4.2.⑨ 労働組合に加入して活動する難しさ

最初の職場で雇止めにあたり、自治体の組織改編の危機感で労働組合に加入した人もいるが、組合に入っている非正規は少数派であり、団交はしても個別の活動はできていないなど、なかなか実質的な待遇改善の成果にはつながっていない。会計年度任用職員として定年後再雇用される人が増えてきたため、組合員でも元正職員の男性とはなかなか問題意識があわないこともあるという。

4.2.⑩ 職場を去る理由としての職場の人間関係

彼女たちは離転職を経験しており、家庭状況の影響でそうせざるを得なかった人もいるが、そもそも有期雇用のため職場を去らざるを得ないことが多い。

「燃え尽きて」退職してしまったという相談支援職は、今は相談業務ができる「自信もないし、全く先のことも考えられない」といい、「何か仕事場で嫌な思いというか、何か戦わされたりとかするのかな」と思うといい、職場の人間関係の難しさが退職の選択の背景にあったという。

4.3 入職過程と労働者の権利意識の希薄さ

4.3.① 女性ゆえにキャリアを固定できない不利

多くの既婚者が、結婚、出産、夫の転勤による転居、子どもの病気などによる離職というキャリアを固定できない不利を経験しており、その後の働けない時期の「もやもや」からさまざまな地域活動や社会活動を行い、そうした“活動専業主婦(職業を持たず地域活動等を活発に行う既婚女性)”からキャリア展開するなど多様なキャリアパターンをたどっている。

4.3.② 地域活動を契機に入職する

前述(3.①)のように、既婚者のほとんどは結婚や夫の転勤による引っ越しや子育てによるブランク(専業主婦)の時期を経験し、そうした時期の地域活動や子どもにかかわる活動、PTA活動、大学院で学んだことなどが入職に結びついている。

4.3.③ 賃金の安さと専門職の質を保つ難しさ

現在の雇用条件や待遇は、「若い人」が専門職として働きたい待遇ではないと認識されている。自分より若い人は「入らないんじゃないかな」と考え「働いてもらえる」のは、「(家族のことなどで)何か制約がある」人や「シニア」の人で、どう「質を保つ」

かが問題と感じているという。学校司書は、「扶養家族の中でおさめる」働きかたで50代後半の人が多く、「介護とかで辞めていかなきゃいけない人」も多く出てくると予想されるため「新人になっても回っていく体制」をつくり「経験を継承していく」体制にしていかねばという。

4.3.④ 低待遇を納得させられる構造（納得している・家計を担わない立場と見なされる）

図書館司書は「この給与を了承して」、「自らエントリーして納得しているからこの職場にいますよね」ということが根底にあるという。「やりたいことと待遇の見合なさ」で「やりたいこと」を選んでいるのは女性が多く、もし自分が「働かないと家計が回らない」のであればそうした働きかたは選べないが、「家計を担っていない」からこそ仕事をつづけられたという人もいる。経済的な自立をしなくてもよい立場だからこそ働きつけられたという事実は確かにあるが、そうした事実は女性が低待遇で働くことに納得していることを意味するわけではない。しかし、女性であるという共通点のみでそう見なされてしまうがゆえに、女性が低待遇に納得していることにされてしまう構造となっているといえよう。

4.3.⑤ 「ちゃんとした労働者」たりえず来てしまった

女性関連施設で「活動専業主婦」から「ちょっとずつ働いてきて」現職に就いている人は、「ものすごく憤り」や「すごく負担」はないという。夫がいて生活に心配がなく、「自分が大黒柱になる必要がない」働きかたで「ずっと来てしまった」という。「活動専業主婦の理事」たちが無給で支えるような働きかたを甘受して一緒にやってきて「矛盾に満ち満ちている」という。

社会教育職員は、「まず自分が学習者」と考え、自分が担当した講座から育ったサークルに一会員として「顔を出し」たり、そこで「学習の種」を拾うなど「ワークライフバランス」が「崩壊」するような「フリーランス」のような働きかたをしており、「それがお金と交換できればいいけど、できないし」と割り切ろうとしながら、「お金のために働くっての、おっきな理由です」ともいう。

4.3.⑥ 経済的自立の意思と働きかたの選択の矛盾

前述の(3.⑤)社会教育職員は夫とは家計を分けて「別々な財布」にしており、「お金のために」70歳まで働くのが「大きな望み」であるという。会計年度任用職員制度の導入時に給料が下がると説明されて「ダブルワーク」を始めた図書館司書は、その手取りで「がんばってきて」おり「養ってもらってない」といい、仕事にのめりこむと家族に「君はパートでしょ」「そこまでしなくてはいけないの」と言われることもあるという。彼女は「対等でいたい」ことが「私の原動力」にもなっているという。既婚でも「夫には養われていない」と語る人はさまざまな矛盾を経験しつつ働いている。

4.3.⑦ 考えていることや熱心さの温度差

職場で考えていることや熱心さが「立ち位置によって本当に違って」いるため、「いろんな葛藤が生まれ」、「高邁な理念」のための「足元」は揺らいでいる。「達観した立場でいられる人」は良いが、小さな職場では人間関係も難しくなるという。雇用形態ゆえに「職業人」として「未熟」な人が多く働いている職場でもあり、専門性が安定しない(1.③)問題にもつながっている。

4.4 専門性を高めることは自己負担

4.4.① 募集採用で必ずしも専門性（資格・経験）を求められない

資格の有無は必ずしも入職の要件になっておらず、「一般事務」として募集されているところもある。資格や経験があるほうが採用で優遇されるとはいえ、資格や経験より「やる気がある人」が募集項目に入っているなど、資格の有無や経験で給与の差（あまり）なく、新卒と15年勤続で同じ給与であったりする。

4.4.② 入職前の職業キャリア・地域活動・大学院等での学びや経験を専門性に生かす

女性関連施設ではこの職種に就くための資格はないが、求められる知識や技能があるという。取得した資格や大学院で学んだことを生かせることや、これまでのキャリア経験や人脈が仕事に生かせるなど、彼女たちのキャリアや人生経験そのものが現在の仕事につながり、その専門性が担保されている側面もある。

4.4.③ 職場で育てられた専門性（OJT）

女性関連施設では、前職で異なる仕事をした人でも「見よう見まねでなさって」いて、「そのうち、なんとなく、板についている」姿をみている。図書館司書は資格よりも「経験と勤続年数」が重要であると考えている。学校司書は1年で「学校の流れ」が把握できて仕事をしやすくなることや、社会教育職員は仕事のなかで話し合ったり先輩から教えてもらったこと、住民とのコミュニケーション、傾聴、交渉能力、対人スキル、地域情報は地域の人に教えてもらう、など職場の経験で身につくものがあるとい

う。

4.4.④ 職場で育てられないこと（専門職として求められる自律性）

相談支援職は「自分がこうありたい」と思いながら仕事をする中で「だんだん自分の仕事になっていく実感があった」といい、絶えず「意識しながら」仕事をしていたという。女性関連施設では非正規に専門性があるため、未経験の新卒を採用しても行政（正職員）は「育てられない」という。1年任期の雇用であるため「長く働く」ことを想定されず、正職員は「長く一緒に仕事をして」いく意識がなく「育てるとかいう感覚もない」という職場もある。

4.4.⑤ 専門性を保つための同職種の人とのネットワーク

社会教育施設職員は、「本当は職場で育てていく」ことが大事だがそれが難しいため、周辺自治体の先輩に教えてもらったという。図書館司書は、入職時に職場に「師と仰げる司書」がおらず近隣市町村の司書に「お習いして、ほんとにたたき上げのようにしてきた」という。自治体内で同職種が集まる会が組織されて研修をしていたり（社会教育職員）、女性関連施設職員の情報共有ネットワークに入っている、など専門性を保つためのネットワークや人脈を持っている。

4.4.⑥ 不十分な公費研修

公費研修が無い職場もあるが、無料のものは勤務時間内に参加できる場所もあった。しかし、研修内容が物足りない、ばらつきがある（研修を組み立てる担当者による）、研修に行ける予算がない（減っている）、など十分ではない。

4.4.⑦ 必要不可欠な自己研鑽（自費研修）

公費研修が不十分なため自費研修に参加する人は多い。「司書は不断の研修に努める」のが「鉄則」であるという図書館司書、「自分の時間とお金で情報収集しないとできない仕事」で仕事の資料も自費でそろえフリーランスのように働いている社会教育職員、「時代のニーズ」に合う企画を立てるために「常にアンテナを張ってキャッチ」するため「仕事時間外も考えてる」という女性関連施設職員、など常に自己研鑽に努めている。

ダブルワークで身を削って働き「疲れてしまいました」という図書館司書は、「学ぶ時間がまずなくなってしまった」こと、自分の所属団体での発表もできなくなったといい、「自分がめざすべきところ」や「ゴール」が「わからなくなった」という。

こうして専門性を磨くことは専門職として働くことと一体化しており、彼女たちの努力によって職場の専門性が支えられているといえよう。一方で、非正規であることでそれが困難になる状況もあり、今の仕事を「（専門職と）思えるために努力している感じです」という人もいる。

5. おわりに

本稿では、5職種で非正規で働く女性へのインタビューを通して、「専門職であること」と「非正規であること」の矛盾した経験を考察した。専門性を求められる職を非正規雇用にすることによって、専門性の維持は個人に委ねられて**専門性を高めることは自己負担**となって職場で保障されるものではなくっており、そのことを受け入れた彼女たちの努力によって、非正規化した職場で専門性が保たれるというしくみとなっている。

彼女たちが置かれた「専門職なのに非正規」という状況は「構造的暴力」として、**専門性の軽視と仕事のしにくさ**をもたらし、彼女たちにさまざまな「解釈労働」を要請していたといえよう。

彼女たちが低待遇であるにもかかわらず働き続けるのは、“自分のやりがい”や“人間関係の良さ”によってであり、やりがい搾取を自覚しながら働いている。そうした意味では、「やりたい仕事」をするための〈強制された自発性〉ゆえに非正規で働くことが選択され、一方で〈被差別者の自由〉は享受せぬまま、「専門職なのに非正規」というさまざまなダブル・バインドにさらされ、**非正規の立場ゆえの「仲間」をつくりにくい人間関係**を経験しながら働いている。職場で尊重されない経験もしており、それは女性ゆえの、あるいは非正規ゆえの経験であろう。彼女たちは、女性ゆえのキャリアを固定できない不利を経験しており、非正規専門職への**入職過程は労働者の権利意識の希薄さ**につながっている。そのことを自覚し矛盾を感じつつも待遇改善の行動を起こしにくいことも構造化されており、そうした経験をしつづけることによる学習性無力感があるとも推察され、待遇改善を求めるエンパワメントの難しさも浮き彫りになったといえよう。彼女たちがさまざまな問題構造に抗わずに働くこと、あるいは問題化せず職場を「去る」選択によって、職場の問題が再生産される構造がつづいている。

なお、本稿では、ケースの少なさから5職種まとめて分析したが、職種によって専門性のあらわれかたは異なっている。待遇、職務内容、職場のありかた（非正規専門職がマイノリティ/マジョリティ）といった職種別の検討は今後の課題としたい。同様に、

属性（年齢、既婚・未婚など）やキャリアパターンと非正規専門職という働きかたの選択の関連の考察も今後の課題としたい。

謝辞 本研究は科研費 22K12646（公務非正規女性が支える専門職の持続可能性についての実証的研究）の助成を受けました。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

- 1) 上林陽治. 非正規公務員のリアルー欺瞞の会計年度任用職員制度ー. 日本評論社. 2021
- 2) 竹信三恵子, 戒能民江, 瀬山紀子編. 官製ワーキングプアの女性たちーあなたを支える人たちのリアル. 岩波書店. 2020
- 3) 江原由美子. ジェンダー秩序. 勁草書房. 2001
- 4) 内閣府. 令和5年版 男女共同参画白書. 2023
- 5) 熊沢誠. 格差社会ニッポンで働くということ. 岩波書店. 2007
- 6) 熊沢誠. 被差別者の自由ー日本の能力主義と女性. 女性労働研究. 24:4-9, 1993
- 7) ホックシールド,A.R. 管理される心ー感情が商品になるとき. 世界思想社. 2000
- 8) グレーバー, デヴィッド. 官僚制のユートピアーテクノロジー、構造的愚かさ、リベラリズムの鉄則. 以文社. 2017
- 9) 織田元子. システム論とフェミニズム. 勁草書房. 1990
- 10) ベイトソン, グレゴリー. 精神の生態学 改訂第2版. 新思索社. 2000
- 11) ウォーカー, レノア・E. バタードウーマンー虐待される妻たち. 金剛出版. 1997
- 12) ピーターソン, クリストファーほか. 学習性無力感ーパーソナル・コントロールの時代を開く理論. 二瓶社. 2000

受理 2024年6月19日

公開 2025年4月1日

<連絡先>

氏名 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