

図書館非常勤司書の ストライキ闘争に学ぶ（後半）

東京公務公共一般東京図書館ユニオン委員長

報告者 **村田 忠夫**

東京公務公共一般東京図書館ユニオン・学校図書館分会分会長

中村由美子

社団法人日本図書館協会元事務局長

松岡 要

東京公務公共一般東京・青年一般支部

司 会 **原田 仁希**

都留文科大学名誉教授

後藤 道夫

本号では、前回につづいて図書館非常勤司書の闘いを紹介する。東京公務公共一般労働組合に属する東京図書館ユニオンの組織のあり方は、公務部門の労働組合にとって参考にすべき一つの事例だろう。非常勤職員を自治体を超えて、業種・職種を結集軸に横断的に再編成しているからだ。すでに各自治体の待遇を比較調査し、低い自治体のレベルアップをめざす取り組みをしている。全国的に公務部門の非常勤職員が増大しているなかで、この方向で組織化がなされるならば、業種別職種別の全国的な結集が展望されるだろう。

また、学校図書館の非常勤司書として「一人ストライキ」を執行した中村さんの思いも、司書の専門性と誇り、そして学校の子どもたちへの責任にあった。それは前回の原田さんたちの思いと同じだ。そこに公務部門の専門職非常勤職員のユニオン運動が広がる基盤があると考えられる。

さらに非常勤司書が生まれた背景について、公共図書館制度の研究者から詳しい説明がなされた。地方公務員を、ジョブ・ローテーションを伴う管理的職員と、専門職職員に二分し、後者を非常勤職員にする。この大きな流れのなかで非常勤司書が増加していることが理解された。それならば、非常勤職員の正規職員化は、公務職務のなかで専門性をどのように評価するのか、その視点から公務員制度の改革を検討する必要があると思われる。

（文責：木下武男）

●原田 業種別職種別ユニオン運動研究会・事務局の原田と申します。公共一般に所属しており、青年一般支部を担当しております。今日の図書館ユニオンは公共一般の同じ仲間です。それでは図書館ユニオンのお二人から話をいただきます。

◎報告◎

図書館ユニオンの運動

村田忠雄 十中村由美子

◆自治体横断的な図書館ユニオン

●村田 東京公務公共一般東京図書館ユニオンの委員長を務めております、村田と申します。よろしくお願ひいたします。台東区にある公共図書館で、非常勤職員として働いています。

私からは、東京図書館ユニオンとはどのようなところなのかということと、具体的な運動の内容について、お話しいたします。

まず、東京図書館ユニオンは、二〇一〇年に立ち上げを行いました。公共一般の組合に属する一支部です。公共一般とは、自治体で働く非正規の非常勤職員・臨時職員を組織するユニオンです。公共一般には約三〇〇〇人の組合員がいます。原田さんのところは少し特殊なかたちにはなるのですが、基本的には自治体で働く非正規の非常勤職員・臨時職員で組織されています。

基本的には、各自治体支部、たとえば文京区

ならば文京区、江東区ならば江東区と自治体単位で正規職員の組合があり、その下に非常勤職員の組合があり、その中にいろいろな職種の人がいるという形をとっていました。このような縦割の関係が主だったのですが、これを業種別・職種別に、横割のチームを作ろうということのできたのが、東京図書館ユニオンです。図書館のほかにも、保育園、学童、介護などで、横断的なつながりを持つユニオンを作っています。

われわれは横断的な組織ですので、職場や雇用形態の違う職員、元図書館員のOB、OGにも組合員になっていただいています。さまざまな立場で話し合いの場を持ったり、また自治体との団体交渉の場には自分が働いている自治体とは別の支部の図書館での団体交渉にも参加し、要求行動をしています。他の自治体の同職種の現状や業界の動向の話ができる点も図書館ユニオンの強みだと考えています。

私たちの主な運動としては、雇用年限の撤廃、報酬増を求めてきました。そして、一番大きなところは、労働相談です。前半の報告をされた練馬区の図書館でストライキがありました。私たちもそれ以前に発生したストライキに協力してきました。

◆指定管理化が進むアンケート結果

それから、二〇一二年からは、自治体アンケートの取組みを始めています。これは、各自治体の図書館担当者、庶務の担当者、館長向けに「非常勤職員・委託職員・指定管理等々の労働

条件や職務内容、報酬等を教えてください」という手紙を出しています。最初は「こんなのやらないよ」という反応の自治体もありましたが、毎年継続することで浸透してきました。結果も各自治体にフィードバックしています。興味があれば、東京図書館ユニオンのホームページでも公開していますので、ぜひご覧ください。

このアンケート結果をわれわれの職場環境の改善にどう生かしていくか。

まずは各自治体の運営状況を把握すること、直営なのか、指定管理が増えているのか、そういった現状も知ることができます。東京二三区は正規職員に司書という職がありません。さらに近年、正規職員でもジョブ・ローテーションにより図書館に長く勤めることが難しくなっています。そうしたなかで、われわれのような非常勤職員が勤務し続けることで、専門性・継続性が担保される図書館運営が担えると、非常勤職員の重要性を訴え続けています。

われわれの調べでは、板橋区、江戸川区、大田区、江東区、品川区、千代田区、中野区、目黒区には、非常勤職員がいません。しかし、正規職員のみで運営されている図書館はありません。非常勤職員がいらないということは、民間に投げ出されているということです。東京二三区では、図書館の指定管理化が極端に進んでいます。

◆到達闘争で報酬アップ

報酬については、一番高いのが新宿区の一八

○九円、一番下は葛飾区で一三六二円です。これだけの差があります。私は台東区の職員ですが、台東区は下から数えたほうが早く、二〇一八年で時間単価が一六〇〇円です。二〇一

六年に一度上がりましたが、それまで一〇年間、上がっていませんでした。団体交渉で「報酬を上げてください」と要求すると、必ず当局の答えは「他区に比べて、ウチは出しています」と言ってくるのです。「本当かよ」ということで調べたという経緯もあるのですが、団体交渉で「他はこんなにもらっていますよ」とアンケート結果を提示することで、報酬が上がった自治体はいくつもあります。報酬が低い自治体は高い自治体に職員が移ってしまう懸念もあるため、報酬をあげます。そのことが職種としての図書館職場の報酬の底上げに繋がっていくと考えています。

◆労働相談の受け皿

東京図書館ユニオンを立ち上げたときは、自治体の非常勤を組織していたのですが、いまは業務委託や指定管理が進んでおり、そこで働く人たちからの労働相談も受けつけています。この後、お話ししていただく中村さんは、学校図書館にお勤めですが、学校図書館や大学図書館に勤めている方からの相談もきています。広い意味で図書館職員の受け皿となって、全体的な底上げをしていけたらいいなと思っておりま

●原田 ありがとうございます。続きまして、杉並区の学校図書館司書で雇止めを受け、スト

ライキの経験もある中村さんから、お話をいただきましたと思います。

◆学校図書館司書

●中村 中村由美子と申します。最初に自己紹介をさせていただくと、私が育ったのは東京都の日野市です。こういう話をすると、図書館業界の人は「あつ」と言ってくれる人が多いのですが、公共図書館が非常に活発だった日野市に、高幡図書館というところがあります。そこに私の憧れる女性の司書さんがいて、「ああいう人になりたい」と、私も司書資格を取りました。

それからは、三鷹市の学校図書館司書として非常勤で採用され、働き始めました。私が採用されたとき、三鷹市は雇用年限を設けていませんでしたが、途中で雇用年限一〇年というのが始まりました。その一〇年の雇止めの際に、再度、「採用試験を受けてもいいですよ」と言われました。しかし、ちょうどその頃、杉並区での学校司書の配置が始まり、その採用試験に受かったため、その後は杉並区で学校図書館司書として働き始めました。

◆校長のパワハラ

二年目になったときに、校長が代わり、その人に目をつけられました。その校長は、自分のストレスのはけ口に誰か一人をターゲットに決めて、いじめまわるといふことで有名な問題校長でした。いろいろな噂を耳にしていたので、静かに、静かに、と働いていたのですが、目を

つけられてしまいました。要はパワハラを受けたのです。業務に関する事で言えば、まずは校長がやったのはまず選書をする事はいいっさいまかりならないということでした。選書というのは、新刊書のなかから予算の範囲で、どんな本を学校図書館に入れるかを選定する仕事です。それから子どもたちに対しては貸し出しと返却をやっていければいい、必要以上に子どもと話をするな、関わるな、というわけのわからないことを言われました。

また、私が不当な選書をしたと言われ、一カ月間、研修施設に通わされたりもしました。そのときは、ひたすら耐えれば、また復帰できるだろうと思っていました。そして、ちょうどその頃、妊娠していることがわかり、校長に報告すると、最初の一言が「で、あなた、休まないよね？ 妊娠でつわりだから何だからで、休まないよね？」でした。

その後、一カ月間の研修を経て、あの学校に戻ることにはないだろうと思っていると、教育委員会に呼ばれて、課長たち八名以上が並んだ状態で、「あなたの次にいく場所はないよ」と言われました。その時点で、あと三カ月契約期間が残ってました。「今、空きがあるのは小学校だけです。もし小学校にいったら、小中学生が相手なので、母体に何か問題があってもよくないですし……」とのことでした。

◆公共一般に加入して闘う

私が、「それは自主退職しろということですか?」と聞くと、「まあ、そうなりますね」と返されました。どうしたらいいかわからず、まず夫に相談すると、「それはおかしい」と。それで、三鷹市の図書館の時代に組合をやっていた、とても仲の良かった先生たちに連絡を取りました。その先生がすぐに動いてくださって、公共一般につながる事ができました。「契約が残っていますので、辞めません」という電話を一本入れることになりました。自主退職を強要したと主張すると、向こうはものすごい勢いで手のひらを返してきました。「そんなこと言っていない。彼女に雇用を継続していただきたいと思っております」と。「ではどこに配属ですか?」との質問に、「それは決まっています。」「では彼女の継続を考えていないということではないですか?」といったやりとりがありました。その後、公共一般の人が交渉してくださり、課長たちに言われた「小学校」に配属しますとの連絡が来ました。しかし、そのとき、私はとても働き続けられる精神状況ではなかったのです。精神科の先生には「本来だったら闘えと言いますが、あなたは妊婦だよ。やめなさい」と言われました。

実はこの問題が起きた二〇一四年から、司書に産休、育休、さらに病休が認められていたということがわかりました。ただ、司書たちにいっさいその説明はありませんでした。「病休に

入ります」と学校側に伝えると、「え? 何言っているの?」という反応でしたが、その資料を出す、向こうの顔色が変わりました。

◆再雇用拒否と一人ストライキ

こうして、私が杉並学校司書のなかで、出産までの三カ月の病休を取った第一号になり、それから出産による産休を取得した第一号にもなりました。一年間産休を取り、復帰すると、これまでと違う中学校に配属されました。その管理職はすごく理解のある良い人たちで、復帰して「私は、この仕事が好きなのだな」と実感しました。

ところが、杉並区は六年で雇止めがあります。私も六年目の満期を迎えました。前年に満期を迎えた人たちが、再度受け直した人は全員再雇用されたので、私もそうなるだろうと思っていたのですが、次の年、私を含め七名が受験すると、私だけが不採用となりました。業績等について、とくに問題がないはずだと思いい、再度、公共一般に駆け込みました。ただ、当局は、「他に優秀な方がいましたので、不採用になっただけです」と主張し、話し合いは平行線をたどりませんでした。

一カ月以上の交渉をしましたが埒があかず、公共一般からストライキを提案されました。私としては、以前のパワハラによるフラッシュバックなど、精神的に不安定だったので悩みましたが、それでもスト通告を出しました。すると、それまで関係が良好だった管理職か

らは、「なんてことをやってくれたのだ」と言われたりしましたが、当局の姿勢はまったく変わらなかったため、学校司書として、一人でストライキを決定しました。一日出勤せず、次の日になって、どういう顔をして行けばいいのかと思いつつ、普通に出勤すると、子どもたちからは「司書さん、昨日は風邪ひいていたの?」と言われました。

そうしていると、当局から「再度、採用試験を行ないますので、受験していただけますか」と、公共一般を通じて連絡がありました。その後、採用となり、その学校で勤務を続けられることになりました。

◆学校図書館分会を立ち上げる

この闘いのなかでよかったのは、新しく杉並区の学校司書として採用された人たちのなかから、「中村さんの件はおかしい」と言って立ち上がってくれた人がいたことです。その後、東京図書館ユニオン学校図書館分会を立ち上げることになりました。最初は七名で始めて、地道に呼びかけをして、少しずつ仲間が増えていきます。

いま非正規雇用の学校図書館司書というのは、おそらく公共図書館司書と同じように、とても人数が増えています。ただ、基本的には一人職場なので、ね。なので、「まあ、いいや。他にいけば」とか、「もう、ここは辞めよう」というように、涙をのむ人がたくさんいると思います。

私たちがしているのは、子どもたちに責任を持って本を渡すという仕事です。こんなに大事な仕事なのに、それをふわふわとさせていいのかと感じています。プライドを持って仕事をするには、自分たちの労働条件をきちんとさせないといけない。自分が不安定な状態で、自己肯定感がないまま、きらきらした目で見てくる子どもたちと接することはしたくないのです。今後は私の経験をみなさんに伝えていきたいと思っています。ただ、パワハラトラウマは強く残っており、この件を人前で話すということ自体には非常に重荷だったのですが、練馬の人たちのお話も聞き、同じように立ち上がっている人たちがいるのだと感じました。

●原田 ありがとうございます。少し補足をすると、中村さんがストライキをしたときに、実は公共一般内でストライキの統一行動が行なわれていました。職業訓練校の講師をしている公共一般の委員長が、委託に伴うクビ切りに遭い、ストライキをするということになったのです。板橋区の栄養士も、賃上げを要求してストライキをし、結果、勝利しています。中村さんはこうした統一行動にも参加するかたちで、ストライキをされたということです。

●後藤 ありがとうございます。それでは、質疑応答に移りたいと思います。

◆専門性や自己研鑽が ユニオン運動の裾野を広げる

●木下 自主研修もされているということなの

ですが、それと関連して、司書の全国的な組織というものはあるのでしょうか。ユニオンではなくて。たとえば、看護師とかはありますよね。●後藤 それは松岡さんに伺ったほうが詳しいですね。

●松岡 公益社団法人として、日本図書館協会、全国学校図書館協議会があり、大学図書館や専門図書館などの協会もあります。図書館問題研究会、学校図書館問題研究会など図書館員たちによる館種ごとの研究団体も多くあり、図書館員のスキルアップや図書館振興などに重要な役割を果たしています。それらについては、日本図書館協会のホームページで確認できます(<http://www.jla.or.jp/link/link/tabid/170/Default.aspx>)。

●中村 ただ、補足がありまして、そのような組織に入る場合、年会費が一万二〇〇〇円とかなのです。一二十万ほどで働いている非正規職員に、この金額が払えるかということですが、なかなか参加することはできません。

●木下 そうですよ。お話したかったのは、専門的な職種というのは、自己研鑽をかなりされていますよね。ずっと前のことですが、私の大学院のときの先生が「自治研集会や教研集会といった運動はヨーロッパにはないものだ」と言われていました。自分たちの仕事に対する誇りや専門性、市民との関係、自己研鑽。そういうものを組合運動の一つとしてやっているのは、非常に日本独特だと思います。それは一体何なのだろうと、ずっと考えていたのですが、そう

いう、司書全体の専門性や自己研鑽みたいなものが、ユニオン運動の裾野を広げることになるのではないかと思いました。

◆組織化の状況

●質問者 それぞれの自治体での民間委託の業者について調べられているということで、配布いただいた資料は貴重なものだと思うのですが、そのあたりの組織化の状況についてお話を聞けないでしょうか。

●村田 前回の練馬区の人と同じで、組織化はできていません。それは、たとえば品川区は、しながわTRC・リディアグループというところが入っていますが、この会社が、TRCの職員に対して「組合に入るな」と止めているからです。われわれが組織化できているのは、会社の扱いが不当で、労働相談にいられた人で、個人的に加入してもらい、一緒に闘っている人しか組織化できていません。

●後藤 完全な不当労働行為ですね。

●村田 もちろんこちらには言ってきませんが、そのような圧力がかかっているとわれわれは考えています。

●後藤 質問が尽きませんが、時間となりましてので、以上とさせていただきます。ありがとうございます。続けて、図書館協会の松岡さんより報告いただきます。

公立図書館・公立学校図書館の 職員の専門性の維持、進展の問題

松岡 要

◆公務員制度改革から

●松岡 私は、一九六七年から、二九年間、目黒区の図書館に勤務していました。その際、目黒区職労の執行委員などもしていた時期もあります。日本図書館協会に転職し、二〇〇三年から九年間事務局長にも就きました。退職後もボランティア的に資料室に通い、図書館関係資料の収集・整理などの仕事をしています。

いま図書館職員は、専門性の向上、継続勤務など働く状況を良くするために取り組んでいるわけですが、それは、公務員制度の劣化状況からきているものと捉えており、みなさんの闘いに、本当に敬意を表したいと思います。

自治体職員の専門職制度を否定する動きは、一九九〇年代後半から露骨になった「構造改革」政治から始まっていると思っています。役所の仕事を「官から民へ」移行させることが、ずっと続いていきます。その一環として、自治体における職員の制度を変えてしまっているという状況があります。

図書館長や司書の配置については図書館法とそれにもとづく基準で示されていますが、地方交付税の積算内容では明確になっていません。

さらに、一九九九年七月に地方分権推進一括法が通ったことで、図書館事業の補助金要件としての館長の司書資格要件や人口規模に応じた司書数の基準が廃止されました。自治体職員の配置要件・基準は自治体が独自に判断すべきことですが、だからと言って、国がそのように変えることは問題だと思っています。

◆行政の専門家をなくす人事改革

私が問題だと思つて重視していることは、その前の一九九七年に当時の自治省が自治体職員の人事管理に「経歴管理システム」導入を強要したことです。ジョブ・ローテーションを基本とした人材育成をするのだというものです。適正な定員管理を推進すると言つて、職歴や専門による聖域を設けることのないよう、人事異動を基本とする、という方針が出されたのです。

一九九五年には、自治省の地方公務員定員問題研究会から『地方公共団体の定員管理マニュアル』という本が出されています。ここでは、新規採用の職員については、最初の一〇年間を「能力・適正等評価期間」として三〜四カ所、異動させる、次の一〇年間も「管理能力等開発期間」で三〜四カ所、異動させることで、「複合専門型職員」を育成するとしています。これは、それぞれの行政部門のベテラン職員をなくすということを結果的に意味しているのです。

このとき、私は一〇年以上勤務する図書館司書がどれくらいいるか調べてみました。図書館司書というのは、経験が非常に重要なので、多

くのところはベテランがたくさんいたのです。ところが、一九九七年に自治省自治行政局長通知が出されたことにより、異動が強要されていきます。

人事異動を基本とする人事管理をしる、ということになったのです。それ以前から、役所で定期異動するというのは普通にはありましたが、福祉や教育の分野では、一定の配慮はされていたのです。しかし、自治体ではなく、国が指針を示すことで、異動が基本になるようになってしまったのです。

こうして、図書館のベテラン職員がかなりいなくなつてしまいました。東京二三区では、七〇年代から図書館が多く新設されていきましたので、経験豊かな者がいることが、非常に重要だったのですが、それが崩されていくわけです。さらに、行政職員の専門職制度の崩壊は、その後の指定管理者制度や業務の委託化を進める条件づくりになつたのです。

◆司書職の廃止

異動させることを強調すると同時に、能力主義にもとづく人事管理を進めるためのレポートが、一九九六年に出されます。これを受けて、特別区協議会（区長会）が、四四あつた職種を二二に半減させました。このなかで、司書職は廃止されてしまいました。

図書館法と同じ年の一九五〇年にできた地方公務員法では、専門職の制度化を図る条項がありました。その結果として、都道府県と政令市

のなかで司書職制度も導入されました。それから、一九七〇年には、東京都が「図書館政策の課題と対策」という振興策を出しました。七〇年代に多摩地域に図書館がどっと増えていったのは、この補助金施策があったからです。この補助金交付要件のなかに、司書を置くということが入っていました。館長は司書の資格を持っていること、人口規模に応じた司書職を配置することが要件でした。これが全国に波及し、八〇年代までに二八の道府県が、同じような振興策を策定し、補助金要件に司書の配置を掲げ、こうして司書が増える条件が整ったわけです。しかし、こうした条件がどんどん崩れていってしまいます。一つは、地方公務員の削減です。地方公務員は全体として減っていますが、図書館員はさらに減っています。一九九八年のピーク時には一万五四二九人であったのが、二〇一八年には九九九八人まで減っています。この減少は、九八年当時の六五%で図書館現場を運営しているということになります。逆に、図書館の利用者は増えるわけですから、非正規雇用の職員、つまり非常勤職員が拡大するという状況になるわけです。

◆図書館非常勤職員の増加

関連して、いま問題になっている会計年度任用職員導入のために、総務省は二〇〇四年から調査をやっています。そのなかで、図書館職員は、非常勤職員の多い代表的な職種として取り上げられています。自治体全体では、非常勤職

員は一六・七%ですが、図書館職員の場合は六一・三%も占めるという事態になっています。このとき、会計年度任用職員制度と言いながら、一〇年以上もくり返し任用を続けている自治体は、二二%もあるのです。私は、その自治体の名前を、具体的に明らかにしたいと思っています。会計年度任用職員制度の問題については、いろいろな資料が出されていますが、このデータについての具体的な事例としてのものが、なかなか見つからないのです。当局サイドからあまり公表されないからです。しかし、労働組合や住民団体・研究団体がいろいろ調べていますので、そういったものをチェックしていきたいと思っています。

◆指定管理制度の導入

それからもう一つ、指摘せざるをえないのは、非正規雇用の一つなのですが、委託化、指定管理者制度の導入がかなり進んでいるということです。文部科学省は、二〇〇八年から、指定管理者制度の図書館と、そこで雇用されている職員の数を調査しています。

その数がものすごく増えていて、いまや正規雇用職員とほぼ同数になっています。正規雇用の専任職員は、二〇一五年時点で約一万一〇〇〇人ですが、去年、日本図書館協会が調べたところによると、九九九〇人ほどで、一万人を切ってしまいました。指定管理者に雇用されている職員が上回るという事態が発生しています。このような、地方公務員の削減状態のなかか

ら、結局、専門職制度が形骸化せざるをえなくなっています。地方公務員全体が減っている状態のもとでは、行政管理能力に長けた職員は必要で、一方、特定の分野の専門職は必要としない、という流れが作られています。こうしたなかで、図書館も安定的に運営できなくなってしまうということですね。

◆図書館が教育委員会の所管外に

さらに、昨今の大きな動きとしては、図書館の所管を教育委員会から外されることを指摘しておく必要があります。この法律は、今国会で五月三十一日に成立してしまいました。これからその具体化を図ることが、各自自治体で提案されていくと思います。教育行政を教育委員会が所管することは、教育の中立性や継続性、安全性の確保といった観点から必要だと考えています。指定管理者制度導入の図書館が増えるのではなく、それが保障されなくなってしまう。また、指定管理者制度導入の図書館が増えるのではなく、この懸念もあります。こうしたことはすべて、図書館で働く職員の体制が、ますます形骸化することにつながると感じており、問題点を多く含んでいると思います。

◆司書の専門性と経験の蓄積

私は、今日の研究会のテーマである、ストライキなどの闘いの前提となるお話をさせていただきました。あえて一言付け加えるとすると、司書の専門性の話が重要だと考えています。図書館とは、住民から求められた資料、情報を確

実に提供する自治体の事務、と私は考えています。

そのためには、コレクションの形成が必要だし、司書集団の存在と連携協力の仕組みがあるべきです。これらは、司書の専門性を中核とした、集団的な専門性があってこそ成立します。図書館の場合は、卓越した司書が一人いればいいということではないのです。司書を中核とした職員集団によって、図書館の管理・運営がなされるべきです。具体的には、資料の選定、つまりコレクションを作り上げていくということと、このコレクションを理解することで、レファレンスとか、資料相談にのることができま

す。なおかつ、コレクションやレファレンスに資するために、書誌データの作成能力も必要となります。書誌データの作成とは、各自自治体の図書館の実態に則した分類や件名、キーワードを付与し、内容を注記するというものです。私が目黒区にいた頃は、その本のなかに目黒のことの記述があった、そういった章立てがあった場合には、必ず注記事項に入れておきました。これによって検索が可能になるわけです。

これらはすべて、経験の蓄積が前提になります。こうした経験を積んだ司書が、職員集団として存在することが、住民に奉仕する自治体の役割を果たすことになるのだと思っています。

●後藤 ありがとうございます。質問のある人はお願いいたします。

◆東京都における指定管理者制度の状況

●質問者 指定管理者制度について、図書館では導入が一五・六%と、それほど進んでいないということですが、その背景について伺いたいと思います。ただ図書館の場合、業務委託で民間企業がだいぶ入っているということがあるのかなと思つたのですが、そのあたりの兼ね合いを教えてください。あと、東京都で指定管理制度が進んでいるという認識でいいのかも合わせて、お聞かせください。

●松岡 東京の状況については、二三区のうち一二区が指定管理の図書館があります。二三区の公の施設全体の導入状況は、総務省が毎年調査をしているので、参考になるかと思ひます。それから、図書館の指定管理者制度については、実は政府が肯定していなかったのです。図書館法によれば、図書館は司書などによって管理されるべきだ、という認識がありました。端的には、図書館には指定管理制度がなじまないという言い方がなされていたのです。この裏を探れば、図書館は無料だということが関係しています。

指定管理制度というものは、得た収入をすべて指定管理者の収入にすることができます。ただ、図書館については、それは何もないわけです。指定管理者の収入は委託料だけになります。そのため、指定管理者は、毎年委託料の増額を要求しています。ところが、行政側にとっては指定管理制度導入の最大のねらいは、経費節減に

あります。

経費を削減しながらも、図書館は、公の施設のなかで、唯一と言つていいと思うのですが、無料の原則が貫徹しています。その原則がありますから、業者が大きな収入を得ることは不可能なのです。

CCC（カルチュア・コンビニエンス・クラブ）が運営している武雄市や海老名市は、図書館のフロアに文房具や本を売ったり、喫茶コーナーを設けて、そこで収入を得るような取組みをしています。これを許すのかと、国会でもかなり問題になりました。図書館については、そのようななかたちでしか、指定管理者にとつての収入が得られないことの裏返しです。こうして、総務省は自治体財政の経費節減、健全化に結びつかないと考えて、図書館の指定管理者制度導入については肯定していない、ということだと思ひます。

●後藤 図書館運動のベースになるような制度の問題についての大切なお話だつたと思ひます。残念ながら時間となりました。本日は貴重な報告と活発な討論、ありがとうございます。以上で研究会を終了いたします。

むらた ただお
なかむら ゆみこ
まつおか かなめ
はらだ にぎ
ごとう みちお