

# 図書館非常勤司書の ストライキ闘争に学ぶ (前半)

練馬区立図書館専門員労働組合 特別執行委員

報告 **三澤昌樹**

練馬区立図書館専門員労働組合組合員

**山口やよい**

練馬区立図書館専門員労働組合組合員

**オニール原田芽**

元昭和女子大学教授

コメンテーター **木下武男**

都留文科大学名誉教授

司会 **後藤道夫**

前回例会のベンダー労働者のストライキ闘争は「非年功型正社員」の闘いであるのに対して、今回の図書館ユニオンの運動は、同じ非年功型ではあるが、非正規雇用労働者の闘いである。今回の例会は、専門性の高い非正規職員に注目した。

図書館司書は、専門性がきわめて高いにもかかわらず、非正規雇用という劣悪な労働条件のもとにおかれている。この専門性と、それに見合わない不当な処遇、この大きなギャップが、高い闘争エネルギーを生みだしている。これは自治体の専門職を非正規職員にしていく大きな流れのなかで、抵抗する基盤がそこに存在することを示している。

また自治体図書館が住民に的確な書物を提供する重要な役割を担っていることが、司書の活動や地域の図書館運動をつうじて、住民のあいだで認識が広まっているようだ。この図書館文化の公共性が、公立図書館の民営化を許さない、または再公営化の運動につながるものと思われる。

なお今回の例会は、連合系の自治労加盟組合と全労連系の東京公務公共一般とが、図書館ユニオン運動の一点で同じテーブルで議論をした。この業種・職種の課題のもとで組合潮流を越えて共通の議論がなされることを期待したい。

(文責：木下武男)

●後藤 司会をさせていただき、後藤道夫と申します。今日の研究会の前半では、昨年末に話題となりました、練馬区図書館のストライキのお話をお聞きしていきたいと思えます。まず、この業種別職種別ユニオン運動研究会の代表である木下武男さんから、今日の趣旨について、お話をお願いいたします。

## ◎企画の趣旨◎ 組合潮流を超えたユニオン運動

●木下 業種別職種別ユニオン運動研究会が始まったのは一昨年の六月でした。業種別というのは、企業単位ではなく、業種ごとに労働者が集まっていこうとするものです。できるだけ、業界の経営者団体を相手にしながら、企業別ではなく、労働組合が集団で団体交渉をしていくことを追求しています。それから、職種別というのは、処遇の基準を年功ではなく職種を基準にして、ゆくゆくは職種別賃金をめざしていこうというものです。このような趣旨でやってきました。

HPにこの間の経過と研究会の内容はアップされていますが、今年の第一回目は前回のストライキを中心としたベンダー産業の若者たちの運動でした。それについて、今回もストライキで注目された図書館のユニオン運動についてお話を聞こうということになりました。

趣旨としては、ベンダーの正規労働者のストライキ闘争がひとつの典型事例だとすると、そ

れと対比できるかと思いますが、専門職で非正規雇用という特徴を持った労働者のストライキ闘争、その経験から学ぶということです。

非正規雇用の自治体職員は、図書館に限らず、自治体関連の職場でさまざまな専門職の労働者が働いています。他にも東京東部労組では、臨床心理士ユニオンという大学院卒の専門職労働者の組織もあります。

あと一つは組合潮流の問題です。これまで行なってきた研究会では一つのユニオン、一つの単産から話をうかがいました。しかし今回は組合の潮流が違う人たちにおいて願いました。同じ専門職でも組合潮流を越えた交流がないのはどうやら実情のようです。先ほど少し組合の人たちと話をしましたが、「同じ牛井を作っているのだから、いろんな立場はあるだろうけれど、牛井の作り方で交流したらどうか」というのが私たちの気持ちです。

今日は、組合潮流を超えて、図書館のユニオン運動という一点で大きな運動を全国的に展開できるような、そのような一歩になればと思っています。

## ◎報告◎ 練馬区図書館ストライキの報告

### ◆非常勤専門職の雇用継続

●三澤 練馬区立図書館専門員労働組合の特別執行委員をしております、三澤昌樹と申します。

組合結成当時から、ずっと特別執行委員というかたちで、二年間、活動をしてきました。私からは、練馬区立図書館専門員労働組合の歩みということでお話させていただきます。

いま図書館「専門員」と呼んでいます。当初は「協力員」という名前で、一九八八年に初めて任用されました。もともとは常勤職員を配属していたのですが、区が新たな図書館開設にあたって、常勤職員の人数を絞ることにしたのです。しかし、それでは図書館業務は回りません。そこで、常勤のほかに、非常勤の職員を当てるという話になりました。

しかし、あくまで暫定的なものとして、協力員の任用が始まりました。最初は一人だったのが、常勤職員の週四六時間から四二時間への時間短縮に伴い、翌年には一〇人追加されて、一人になりました。

一九九〇年には、新館開設と平日の開館時間の延長にもなつて、二四人までに増員されました。この時点で、雇用年限に関する話が出てきました。もともと暫定的な措置として協力員を導入していたわけですが、その暫定から、現実には二四人いないと業務が回らないわけですね。そこで、これまで二回更新の三年任期であったものから、雇用年限を外せという話にもなっています。

一九九一年に、更新は四回までという話が出てきます。このとき、協力員たちから「図書館ですと働きたい」という強い思いがありました。だから、大騒ぎになったわけですね。雇用継続

を求める署名を集めて、当時中央館であった石神井図書館の館長に提出し、交渉しました。しかし、区は、この五年任期を撤回する考えがないということ、かなり揉めました。

#### ◆労働組合の結成へ

このとき初めて「組合が必要だ」という意識が、協力員の中で生まれました。ただ、この時は練馬区職労の尽力で五年任期の件は棚上げになったこともありすぐには組合結成に至らず、なかなか進まない状況が数年、続きました。そうしたなかで、一九九三年にパート労働法が施行され、上部団体である自治労も、臨時非常勤の組織化への取組みを強化し始めました。非正規の置かれている状況は全国的に共通するわけで、さまざまな会議や講演会などが展開されていくのですが、それと連携するかたちで練馬区職労も、組織化を意識したわけです。一方練馬区は都における見直しもあり、非常勤職員制度の見直しに着手します。

組織化に関して少しお話すると、自治労の方針は、非常勤職員の組織化について、あくまでも単組のなかに組織するか、連携しながら別の労働組合として組織するかという方式をとっていました。今日来られている公務公共一般のように、全体を一つの組合に集めていくという方針ではありませんでした。練馬区職労では、単組の中に組織するというのは、その当時では到底できる状況ではないと判断をして、別個の組合、兄弟組合として組織していきこうとなりま

した。

そうして、一九九八年に練馬区の非常勤職員制度の見直しの動きに危機感を募らせた専門員は組合を結成しました。組合結成には自治労の東京都本部でも臨時非常勤職員の組織化のために、オルグを置いて、直接指導する体制をとっていました。

組合ができてから、最初に区から出されたのは、「六五歳になった者は任用しない」という提案でした。これをどうするのかということになったのですが、これを受け入れて六五歳まで任用されるということになるのであれば、毎年の雇用が保障されるのではないかと判断し、要求を呑むことにしました。ですが、いま問題になっているのが、会計年度任用の導入です。これでまったく制度が違ってくるわけで、現在、雇用の安定に関してかなりの攻撃にさらされています。

#### ◆窓口委託から指定管理制度導入へ

大きな問題としてあるのが、二〇〇四年に出された窓口の業務委託です。それまで、図書館協力委員は、窓口を中心に担っていたわけですが、その部分を委託にして、それ以外の図書館業務を協力員が担うということで、業務の内容が変わります。常勤がやっていた仕事を担うということ、この業務委託についても、組合は全力をあげて反対運動をしてきました。あとで話があると思いますが、地域住民と一緒にあって、署名活動、チラシ配布をしました。ただ、

最終的に、この窓口委託に関しては押し切られ、二〇〇六年から始まってしまいました。

窓口委託の後、今度は指定管理の導入が始まり、区側はその拡大を進める方針です。みなさんご存知のとおり、企業などの民間組織に運営を任せられることができる制度です。窓口の業務委託が始まると、図書館協力員は、図書館の業務には中途半端なかたちで関わることになり、充実感が欠けていってしまいます。また、委託図書館が一館ずつ増えることに、退職不補充で働く専門員の配置数を減らしていくことも同時に進められたのです。毎年、業務はきつくなるのに、人数を減らされていくという状況になってしまいました。

#### ◆中央図書館の機能

そうしたなかで、二〇一〇年に区が新たな図書館の構想を示しました。これは、指定管理を進めるけれども、指定管理を統括していくための中央館的機能を確立するということです。つまり、指定管理制度の導入は呑まざるをえないが、直営で運営できる館が三館あるということになります。こちらとしては、その直営館を足場に、新たな図書館経営という運営の内実を作ること、巻き返しを図る可能性がわずかながらあると考えました。図書館員たちの士気も下がっているなかで、自分たちが運営できる館があるということ、大きな力になります。

そして今回、この体制が壊されるという提案がなされ、われわれとしては到底認められない



ということ、闘っているわけです。練馬の図書館専門員は本当によく働いています。自らのいろいろなことを工夫しながらやっています。そのあたりについては、次の山口さん、原田さんから話があると思います。

### ◎発言◎

## 図書館非常勤職員のストライキ

### ◆—直営図書館への指定管理制度導入

●山口 練馬区立図書館専門員の山口やよいと申します。私は、二〇一二年から練馬区に非常勤司書として採用されました。私からはストライキに関するお話をさせていただきます。

昨年七月一八日に、区より練馬図書館と石神井図書館への指定管理の導入の方針が提案されました。それ以来、私たちは、提案の撤回と専門員全員の雇用継続を求めて、交渉を重ねてきました。練馬区では、光が丘図書館、練馬図書館、石神井図書館の直営三館が中心となり、九館ある指定管理館への指導監督、集中選書、また、区立図書館全体に関わる業務を統括する役割を担ってきました。区の提案は、この直営三館体制を崩壊させ、練馬区立図書館の根幹を危機にさらすものでした。

誰にでも平等に開かれた情報拠点である図書館は、区が責任を持って運営すべきだと、私たちは考えています。そのためには、直営の正規職員と私たち専門員とが、カウンターを含む図

書館業務全体に携わり、運営のノウハウを維持、継承していくことが必要不可欠です。私たちは交渉でこの二点を訴え、一〇月二二日に練馬、石神井の両図書館の指定管理制度導入の撤回と図書館専門員および主任図書館専門員全員が区立図書館で雇用が継続できるように要求書を当局へ提出しました。

### ◆—ストライキへ

ですが、労使交渉は難航しまして、年末には区に対してストライキ通告を行なう事態となりました。折衝はギリギリまで行なわれ、ストライキ決行前日の一月一八日、団体交渉を行ない、その場で当局が一定の譲歩をみせたため、ストライキは回避、スト延期となりました。その後、一月二一日、団体交渉で、専門員五七名全員の雇用継続の確保と、異動先である光が丘図書館で引き続き窓口業務を含めた図書館の業務を行ない、区立図書館全体の指導監督を担うという条件を認めさせることができました。しかし、区が推し進める指定管理化の方針を撤回させることはできませんでした。私たちは断腸の思いでこの提案を受け入れざるをえませんでした。

今後、練馬区立図書館の運営方針はそのような形で従来の直営三館体制から、光が丘図書館のみの直営一館体制で、中央館的機能を担うというように変わっていきます。練馬区全一二館の図書館を束ねる新しい光が丘図書館の体制をどのように構築していくか、今後も厳しい交渉

が続きます。

また、地方公務員法、地方自治法の一部改正に伴いまして、来年度から私たちの身分が「特別職非常勤職員」から「会計年度任用職員」へ移行します。こうした私たちが直面している問題は、練馬区だけでなく全国の図書館で生じていることですし、そして図書館界だけではなくて、すべての働く人たちの問題であると思います。そのように受け止められたからこそ、ストライキや労使交渉に際しては、全国から多大なご支援・応援の声をいただいたのだと感じています。私たちは民間や直営という立場を越えて、働くすべての人たちと連携し、図書館を守り発展させていきたいと思っています。

### ◆—働き続けられる処遇を

ここからは、今回の闘いの当事者として少し感じたことをお話しさせていただきます。私は何度もくじけそうになり、諦めかけました。いろいろな面倒になり、転職も何度考えたかわかりません。おそらく、みんなそうではないかなと思います。ですが、いまこうして働き続けられているのは、いまの仕事が好きだということと、一緒に闘っている仲間たちとの団結がより一層深まったからだと思っています。

図書館専門員の仕事を知らず知らずのうちに、利用者や懇談会を行なったり、署名活動も地道に続けてきました。これらの活動で図書館という労働の場で、いま何が起きているのかを広く知っていただく機会が得られました。

このような活動ができたのは、先輩たちが作ってくださった組合があつてこそだと改めて感じました。先輩たちが築き、維持されてきた専門員という仕組みを壊すわけにはいかないと感じています。

「非常勤風情がストだなんて、生意気だ」、「自分たちの働く場が確保されればそれでいいのか」など、批判の言葉も多く受け取りました。ですが、それを大幅に上回る賛同の言葉をいただいたのも事実です。「よくやってくれた」。そんな言葉を聞くたびに、昨年からの闘いは無駄ではなかったのだなと思つています。

最後に、今月末で私たちの大事な仲間がまた一人退職します。個人の事情もあるのですが、昨年からの不安定な状況が決め手となったことは間違いないと思います。彼女はこう言いました。「今度の仕事は図書館とはまったく違う職種なのだ。図書館の仕事のほうが何倍も好きだし、楽しいのをわかつている。でも安定したものを得るために、退職を決めたのだ」と。

こんなことがあつていいのでしょうか。好きな仕事を普通に継続することが、これほど難しいのでしょうか。もうこれ以上、大切な優秀な仲間を失うわけにはいきません。できうる限りの力を尽くし、今後も闘いたいと思います。

### ◎発言◎

## 地域図書館運動と指摘管理制度

●原田 練馬区立図書館専門員のオニール原田

芽と申します。練馬区図書館の発展の歴史は、住民運動と深く関わつてきていますので、私からはその辺りのお話をさせていただきます。

### ◆地域図書館運動の伝統

練馬区は戦後に板橋区から独立した区で、最初の図書館ができたのも二三区で一番遅く、一九六二年のことです。当時は、児童室もなく、子どもは入館もできないようなかたちでした。そこで、お母さんたちが子どもにもつと良い本を、良い読書環境を、と切望するかたちで勉強会が立ち上がり、さまざま住民運動になつて、図書館を発展させてきたという経緯があります。

そのなかで一番大きい役割を果たしたのが、ねりま地域文庫読書連絡サークル会（文庫連）です。おそらく日本でもつと古い文庫連絡会になると思います。文庫連が発足時に作った葉には、公共図書館の充実に力を入れるという理念が書かれています。練馬区における文庫や住民運動の特筆すべきところは、知る権利や本を読む環境を住民に提供する、そのための場を作るのは公であり、責任を持つてやるべきだ、という信念を持ち、図書館の新館建設や図書費の充実、司書職制度の確立のための陳情を、ずっと市民の側から粘り強く続けてきてくれた、という点にあると思います。

### ◆図書館づくりと専門員

図書館がこうして市民と手を携えて運営することができたのは、もつといい図書館を作ろう

という熱意で働いている職員さんが配置されていて、図書館を発展させてきたからこそだと思えます。ですが、先ほどもあつたように、八〇年代以降、そうした職員さんが減らされていき、現在、その専門職の穴を埋めているのは私たち図書館専門員です。

ただ、組合活動の結果、私たちは雇用の年限がないので、先輩の中には二〇年以上働いているベテランの司書もたくさんいます。そういう人たちが、かつて常勤職員さんと一緒に働いた経験を持っています。その常勤職員たちの理念が先輩の専門員に染み込んでいて、それを私たち後輩に教えてくれているという関係にあります。ですので、地域に根ざした仕事ができるという自負があります。

個人の図書館歴を少しお話しすると、私は大学を卒業してすぐに、都下の市立図書館の非常勤職員になりました。当時、その図書館には、開館当時から働いている司書の職員さんがまだいて、私はその大先輩から、本の触り方から、カウンターや配架が一番大事なのだということ、児童書の基本書とはどういうものかなど、そこそ浴びるように教わりました。日々普通に仕事をしていて、日常の会話をしていて、そういったものが自分の中に染み込んでいき、いまの司書としての基本があると思つています。おそらく、そこが最初の職場だったので、いまもこうして司書を続けているのだと感じています。

## ◆闘って雇用を守る

でも、現実はお給料などはすごく厳しくて、当時は週四日だったのですが、手取り一二万円ぐらいでした。ですので、もう一つアルバイトをしていました。本当に大好きな職場でしたが、雇用年限が七年で、非常勤職員が七人、一斉に退職しなければならなくなりました。その後、委託の会社にいたり、他の区の非常勤職に移ったりしたのですが、それでも全館指定管理者制度が襲いかかり、辞めなければならなくなりました。そうして、六年前から練馬区の図書館で働いています。

練馬区の図書館専門員は更新年限がないので、「ここなら人生設計もできる」、「司書としてのちゃんとした仕事もできる」と思って移ってきました。ですので、昨年の区の提案は、本当にショックを受けました。でも、闘っていくなかで、指定管理制度を止めることはできなかったけれど、前のように職を追われたのとは違って、今度はみんなで闘って、職を守ることができました。本当に大変でしたが、私としては闘えたということが嬉しかったです。長く働いている人が多い練馬区だからこそ、組合も力があるって、練馬区で働きたいという気持ちをみんなでも共有することができたと思っています。

ただ、残念ながら、私が最初の職場で得たような、また、いまの練馬図書館で実現できているような経験ができる職場というのは、ほとんど少なくなっています。直営であっても、非常

勤職員に雇用年限があって、人がどんどん入れ替わってしまう職場というのは、やはりそこで蓄積されてきたものが途切れてしまうという、重大な欠陥があると感じています。

## ◆住民サービスと司書の専門性

去年の闘いを振り返ると、「図書館が民間委託化されると、実際に何が悪くなるの?」といういろいろな人に聞かれました。答えに困ったのですが、一般的には、専門性が低下する、基本のサービスがないがしろにされる、ということだと思います。

このとき、直営館の非常勤職員はよくて、指定管理だから駄目、ということではないはずで、指定管理の現場は無理を押し付けられて、経験のある人たちでなんとか職場を回して、表面上は何も変わらない、という実態は問題です。むしろ「開館時間が延びてよかったですではないか」という話になってしまっています。

本来の公共図書館サービスを、誰が責任をもつて担うべきなのかという議論を棚上げにしたまま、「直営」対「民間」という構図にしてしまふと、結局、現場で働く非正規の司書を分断することにしかならないと感じています。それが今回の闘いのなかで、私が葛藤するところとなりました。

安い給料の中からお金を払って研鑽を積んで、すばらしい仕事をしている人たちというのはどちらの職場にも当然います。そういう経験やスキルが、個人やその時々の職場の中にしかなく

て、その人が異動させられたら、その自治体には何も残らない。これが民間委託というシステムだと思えます。図書館の司書のスキルというのは、汎用性のあるスキルも当然ありますが、その場での経験を積み重ねて、地域のために働いてこそということがあります。本当は非常勤と民間と手を結んで、夢のような話ですが、けれども、正規職員としてちゃんと処遇しろということを書いていかないと、図書館の未来はないと危惧しています。

ただ、今回の闘いで、思いがけずニュースに取り上げられて、たくさん応援してくれる人たちがいることがわかりました。ツイッターなどを見ていると、「やりたいけど、うちでは無理だな」といった意見もありました。また、署名活動を行なうにあたって、指定管理館で働いている人から、「立場上でできない。気持ちはあるけれど」と何度も言われました。こういった点からも、図書館司書の独立性が奪われていると感じます。

正直、図書館で働いていて、まさか自分がストを構えるような状況になるとは思っていませんでした。ただ、今回のストライキをきっかけに、横のつながりも生まれました。私たちは、全国で働く図書館の人たち、図書館を愛する人たちに向けて連帯しようという気持ちでいます。そのつながりを大事にして、これからは頑張っ

て少しでもいい状況をめざしていきたいと思っています。



●後藤 それでは議論に入りたいと思いますが、始めに木下さんからコメントをしていただくことになっていきますので、お願いいたします。

#### ◎コメントと議論◎

### 図書館のもっている公益性と結合させた運動を

#### ◆業界の構造問題と労働条件の関係

●木下 まず、業種別職種別の視点からしますと、三澤さんのレジュメの最後にあった「私たちは日本全国すべての図書館員が誇りをもって働けるように活動します」という言葉に共感しました。練馬区にとどまらないということですね。私たちは企業や事業体で労働条件が一義的に変わるのではなくて、むしろ業界ごとに企業を超えてトータルに労働条件が決められている。時代が転換し、労働市場が構造的に変化するなかでその傾向がますます強まっていると考えています。つまり、業界の構造問題と労働条件の関係です。

図書館の問題でも指定管理者制度とか非常勤職員とか、そういう形で全国共通の問題として現れている。だから、全国の図書館員はいっしょにがんばろうということがメッセージとして出され、伝わるのだと思います。その点では、あらゆる組合潮流や地域を超えて取り組むべき方向は一致しています。図書館員のいまの業界構造、指定管理制度とか非正規雇用だと

か、そういう問題の共通性が全国的に同じなのだということを感じました。

#### ◆非常勤図書館司書の組合運動における四つの条件

それと、未組織労働者の組織化が業種別ユニオン運動では当然メインなテーマです。そのときに心がけておかなければならないことがあります。ずいぶん昔になりますが、江口英一さんという研究者は「未組織労働者の社会は、その中に異質な微妙な差をもつ複雑な構成体である」と述べられました。貧困だからとか、虐げられていたからとかで、簡単に組織されるのではなく、また「烏合の衆」でもないということです。内部にはいろいろな差があるのだから、組織化するためにはその客観的条件をきちんと分析しないとダメなのだということを強調されていました。図書館の場合でも、公立図書館の常勤職員や、非常勤職員、民間委託の職員、また後半で報告がある学校図書館の職員など、専門性では共通していますが、そのなかに差異があるということを見るべきだと思います。

そういう視点から今回の報告をお聞きしますと、だいたい四点ばかり、条件があると思います。非正規であることと、専門職であること、図書館という公共性を持つ部署ということ、女性ということですね。

最初の二つですが、先ほど原田さんがおっしゃった専門性です。その専門性に誇りに思っているにもかかわらず、処遇はとんでもなく低い。

この大きなギャップが根底にあることによって、組織化を可能にし、そしてすぐに闘う姿勢をとれたのだと思います。

それから報告されていたように図書館のもつ公益性です。そのことが今回のストライキの組織化に大きな役割を果たし、また市民のこれまでのさまざまな図書館運動ともすぐに連携できた要因だと思います。

それから女性という特徴です。うかがいますと、全員が、組織・渉外・教宣など五つの班に所属して活動したとのこと。全員参加で、しかも「ライン」や「メール」を使ったわりとフラットな参加の仕方です。男性にはできないのかと言われると、ちょっと困るのですが、男性はどうも上意下達というピラミッド組織に慣れているのですね。それを女性の運動にもちこむと必ず反発されます。これは私の長年の経験で直感的にそう思っています。水平的なネットワークを組みつつ、闘争体制を確立する。今後の組合文化のうえでも参考になる経験だと感じました。

#### ◆ユニオンが集団的にもつべき力としての専門性

それから最後に原田さんも指摘された専門性の問題です。微妙なところもあり、それだけを強調すると反発される面もでてきます。図書館専門員の専門性とは一体どこにあるのでしょうか。大学の図書館や地域の図書館を利用していった限りですが、まず、選書とレファレンスとい

う機能を担う専門性があります。

選書の機能は、文化状況と利用者の要望をふまえて、図書館に置くべき本は何かを選び出せることです。またレファレンスの機能は、図書館にくる市民が一般的に抱えているテーマに、きちんと該当する文献で対応できる能力です。ちよつとした経験だけでは無理で、高い専門的な知識と一定のキャリアが必要とされます。

それから先ほどあつたようにカウンター業務を委託してしまうという点に関しては、そういう選書とレファレンスというスキルが背景にあるからキチツとカウンター業務ができるということだと思います。たんなる対人サービスの接客業務とはやはり違うということだとみるべきです。それとレジユメを見て感じたのですが、指定管理者に対するモニタリング機能ですね。指定管理者制度そのものには否定できないと思いますが、指定管理者がキチツと業務を履行しているのかは、高い専門性と経験がなければモニタリングすることはできないわけです。

ということ練馬区の図書館専門員は選書、レファレンス、モニタリングという重要な専門性を身につけておられると感じました。そのことが労働組合の最大の強みになっているし、具体的に組織化の進め方や闘争のやり方における大きな契機になっていくと思います。その専門性を一方的に強調するのではなく、図書館のもっている公益性と結合させて押しだしていくことが大事だと思います。つけ加えますと、この研究会でたびたび議論になっていますが、要す

るに、専門性を、秘伝のタレにしないことです。専門的労働者もついている個人のワザにしないで、基本的にはユニオンが集团的にもつべき力として蓄積していくことが大事だと思います。

●後藤 それでは質問などいろいろお聞きしたいことがあると思います。水谷さんがインタビューで作ってくださった『労働情報』の記事を事前にお読みになつていらっしゃる人も多いと思います。どうぞ細かいことも含めて質問してください。

#### ◆自治労における運動の位置づけ

●水谷 名前が出ました『労働情報』の水谷です。木下先生が指摘された論点に付け加えることすれば、練馬区職労の特質があります。これは他の地域ではなかなかできないということにもなりますが、練馬区職労の伝統や現状に注目すべきだと思います。

今、東京の区職労は組織率が激減していて非常に厳しい状況があります。これは全国でも同じようなものですが、しかし練馬はまだ正規に關してはほぼ全員組合員です。ただ残念ながらその練馬区職労でさえも、非正規の仲間の組合員化というのは非常に厳しいと聞いています。そのなかで今回の図書館の運動に關してはこれだけのことができた。そこにはやはり区職労の力があつたのではないか。そのあたりの話を、練馬区職労内の人からお聞かせいただければと思います。そしてもう一点、自治労都本部あるいは自治労本部全体が、この練馬の闘いをどの

ように位置づけ、対応されたのか、お教えいただければと思います。

●三澤 自治労には全面バックアップをしていただきました。都本部は委員長や副委員長を含めて全面的に応援していただきました。署名活動でも全面的な協力がありませんでした。また、交通労組が自治労に加盟したのですけど、そこに非正規労働者の組合があります。その組合はもう五〇〇〇近くの署名を集めてくれ、集会にも必ず参加したくれています。

自治労は本当に全面的に支持してくれました。また、区職労もそうですし、地域の労働組合も今回の取組みを全面的に支援してくれています。

#### ◆指定管理が入った図書館のその後

●箕輪 名城大学という名古屋の大学から来ました。大変勉強になりました。少し古いことになるとも思います。労働組合に入る前から、専門員のみなさんが、労働条件という問題だけではなくて、日々の業務や職能に關わることで悩みを共有したりする取組みがなされてきたことがあるのか、お聞きしたい。

あと指定管理者制度が広がって、民間企業に働いている専門職の人も増えられたとのことです。組合としてそういう人と何か協働したり、組織化とかそういうことを考えたりということがあつたのかどうかということ、それとも一つ、業者が入つた図書館ではその後、どういう状況になつたのかということ。たとえば地域での図書館運動との結びつきが途絶えたりと



か、あるいはサービスマン面で変化があるという話をお聞きになることがあるかどうかをお聞きしたいと思います。

●三澤 昔のことはわかりませんが、最初の質問については若葉会という親睦会を作って、それが母体になって組合になっていったという経過があります。そこでの議論はわかりませんね。

●Aさん 練馬区で正規職員をやっています。今話された組合形成の頃、組合役員をやっていました。まだ組合がない頃ですが、正規職員の私からいろいろ呼びかけて、勉強会や研究会、それからいろいろな施設への見学会をやっていました。それは正規職員の人だけに呼びかけたわけではないのですが、来られたのは熱心な非常勤の人が多かったです。それが組合の中での一つの力になっていったのかなと思っています。ただその後、正規職員のベテランの人がいなくなり、後退するかたちになっていきました。

●原田 質問にあった指定管理が入った図書館では、どうなったのかという点ですが、練馬区の場合、指定管理という意味でも少し特殊なところがあります。図書館の指定管理というと、だいたい選書などもまるごと指定管理の図書館に任せるところが多いです。

練馬区の場合には、光が丘図書館が集中選書を行なって、各館の蔵書を構成するやり方が引き継がれています。

もちろん、個々の地域館で必要な本が、現場からあがってくるので、そういう枠もあります。ですが、基本的には向こうで選んだ本をすべて

私たちが非常勤職員でチェックします。また除籍する本もリストがあがってくるので、それをこちらできちんとチェックします。

各地域館と、地域とのつながりに関しては、指定管理を委託するにあたっての仕様書があります。そのことが契約の内容にあり、各館で頑張ってやってはいます。熱意のある人もやはりいるので、いろいろなところに出かけていって、イベントをしたりとか、そのようなことも非常に頑張っています。

ただ、現場にはものすごく負担がかかっています。そのような仕事を私たち以上に低い賃金の人たちがやらざるをえない。ですから、そういう熱意があり、力のある人が、何年か経つと新しく契約を取った図書館の立ち上げのために異動されてしまう状況が非常にあります。そうするとその人が頑張ってつくり上げた数年間というのは、ぼきつと途絶えてしまうことになります。

光が丘図書館では、毎月、各図書館から職員が参加する会議があります。しかし各館から来る人がどんどん入れ替わってしまうので、いままで当たり前の前提条件でやってきていたことが、「聞いていません」というかたちでリセットされるといえるのがいつも起こっています。その点がモニタリングでも評価されずに、結局、区が出す評価では「良好」となり、その要素がバツサリ切られてしまいます。私たちはコミュニケーションや情報の伝達、取組みの継続というものに危機感を感じています。

## ◆指定管理図書館で働く労働者の対応

●後藤 指定管理の図書館で働いている人たちに、組合としてはどのように対応されていますか。

●三澤 接触ができません。ほかの区役所で働いている委託労働者とも話ができないです。それは、会社から「話すな」と言われているというので、非常に難しいです。

●箕輪 ストライキがツイッターで話題になりましたよね。関心を持って接触を持つような、そのようなことはあったのでしょうか。

●原田 現在働いている人たちという意味では、やはりそれは非常に難しかったです。公に出てこれないという気持ちもあったと思うのですが、報告会などには以前に委託で働いていた人や別の自治体で働いている人は参加されました。

## おわりに

●後藤 そろそろ終わりにしようかと思うのですが、最後に報告者から一言、お願いします。

●原田 今回、私たちが「ストをしよう」と団結できたことが、凄く大きかったのかなと思っています。いろいろな思いを抱えて働いている人たちに、少しでも勇気を与えることができたのならば、それが次に何か少しでもつながってほしいなと思います。

ただ、正直に言えば、ちゃんとした仕事をさ

せてくれという気持ちです。司書としてきちんと仕事をしていきたいので、その時間と、それをできるだけの待遇をください、ということをお願いしたいです。私の給料は一九万八〇〇〇円なので、本当に厳しいです。老後もとても心配です。本当に何十万人も、そういう人たちがいることを知ってもらいたいと思います。

●山口 本日は、お時間をいただきましてありがとうございます。いろいろな思いを抱えて一年間闘ってきました。これからは闘いは続きます。少しでも安定した雇用を得られるように、闘っていかねばいけないと改めて思いました。あとは、新聞や雑誌、テレビなどのメディアの力というのを今回とても感じました。「良くも悪くもメディアの力は巨大だな」と。テレビで報道されるやいなや、とても頑なだった区の姿勢が明らかに変化したのを感じました。結果的に、テレビで報道されたことよって、私たちに少しだけプラスになり、区が譲歩してきたということもありますが、いろいろな面で気を付けていかなければいけないのだと認識しました。これからも頑張ります。

みさわ まさき  
 やまぐち やよい  
 おにーる はらだ めぐみ  
 きのした たけお  
 じょう みちお

# ドキュメント 「働き方改革」

順次施行が始まった“働き方改革関連法”  
 法律成立までの政策決定の舞台裏を取材した  
 朝日新聞記者によるドキュメント!

好評発売中

澤路毅彦+千葉卓朗+贅川 俊 著

長時間労働の是正と非正規雇用処遇の改善に向けた「同一労働同一賃金」  
 安倍首相が強調したのは「経済政策としての働き方改革」だ!

プロローグ 2015年12月  
 第1章 将軍  
 第2章 首相裁定  
 第3章 電通事件  
 第4章 苦悩する連合  
 第5章 国会審議  
 エピローグ  
 年表 安倍政権と「働き方改革」

「実現会議を取り仕切ったのが、内閣官房の働き方改革実現推進室の事実上のトップとなった新原である。……新原は、実現室の職員に恐れられていた。(中略) 新原は次第にこう呼ばれるようになった。  
 将 軍  
 「第1章 将軍」より抜粋



定価1,500円(税別)  
 46判/280頁ISBN 978-4-8451-1595-2

<http://www.junposha.com>

〒162-0041 東京都新宿区早稲田鶴巻町 544 中川ビル 4F  
 Tel : 03-5579-8973 FAX : 03-5579-8975

旬報社