

沖縄県学校図書館における雇用問題

—司書教諭配置義務化後の変化と今後の望ましい雇用体制に関する考察—

沖縄県図書館協会研究部会
(発表者：山口真也・呉屋美奈子)

1. 研究の目的・課題

沖縄県は、琉球政府時代から、学校教育における図書館の重要性への理解が深く、他府県に先駆けて専任図書館員(学校司書)を雇用してきた歴史を持つ。こうした恵まれた環境の中で、沖縄県の小中学校の読書量は年々増加傾向にあり¹、他府県から訪れた見学者は学校図書館の活気に驚かされることも多いという²。

しかしながら、学校図書館サービスを担う「学校司書」という職務は、他の学校教職員のようには、法的に明確な根拠を持つものではない。こうした中で、沖縄県内の学校図書館では、2003年度からの司書教諭の配置義務化と近年の行財政改革の影響を受けて、①豊かな経験を持つ正規学校司書の他の部署(公共図書館・教育委員会等)への引き揚げ、②非正規職員への切り替え、さらには、③非正規職員の労働時間の短縮や労働条件の悪化といった変化が生じているとも伝えられている。

沖縄県の学校司書がこれまで、事務職員という立場ながらも、読書指導や学習指導、利用指導などの教育的業務に従事してきたことを考えれば、学校図書館法の改正により、学校図書館に教員である司書教諭を配置することは必ずしも悪いことではない。しかし、現行の法律では、司書教諭は「充て職」として配置されるだけであり、授業やクラス担任、他の教務との兼任で図書館業務に従事しなければならない上に、授業時間数の軽減も法的には保障されていない³。こうした状況において、行財政改革や司書教諭の配置義務化を口実に、経験豊かな正規職員を公共図書館に引き揚げたり、正規職員の退職後のポストを非正規職員に切り替えたり、非正規職員の労働時間を削減したりすることは、学校図書館サービスの低下を招く恐れが非常に高いと考えられる。

今回の報告では、沖縄県の公立学校(小中高校)に勤務する学校図書館員(学校司書)を対象として実施したアンケート調査を手がかりとして、①2003年の司書教諭配置義務化以降の学校司書の雇用状況の変化と、②今後の望ましい雇用体制に関する学校司書の意見を明らかにする。以上の調査、分析を通じて、沖縄県学校図書館の雇用問題に関する今後の課題を明らかにすることが本研究の課題である。

2. 調査の実施方法

今回の研究では、沖縄県内の学校図書館に勤務する事務職員(学校司書)を対象として、アンケート調査を実施した。まず、沖縄県図書館協会研究部会にてアンケート案を作成し、4名の学校司書(小学校1名、中学校2名、高校1名)にメールにて回答を依頼し、質問内容の分かりにくさや回答項目の不備についての意見を頂いた上で、アンケート用紙を完成させた。

沖縄県内の学校司書配置率は9割を超えている⁴、へき地の小中学校では日替わりでの2校兼務などの勤務実態も確認されている。そこで、学校司書配置校を(可能な限り)特定し、小中高校あわせて453校にアンケート用紙と依頼文書を返信用封筒とともに発送することとした(発送日は2005年8月18日・文書の日付は8月15日)。

調査用紙は、地方自治体に公務員として勤務する「正規職員用」と、臨時職員や嘱託職員、パート職員、PTA費雇用職員などの「非正規職員用」の2種類を準備し、それぞれの雇用身分に応じて記入していただくように依頼した。当初、回答期限は2005年9月15日と設定したが、夏期休暇中の実施であったためか、学校によっては調査用紙が学校司書のもとに届かない等のトラブルもあったため、研究部会内の高校司書、沖縄県小中学校司書研究会による呼びかけを実施して頂いた上で、10月下旬まで締め切りを延長し、10月30日までに到着した242通を集計対象とすることとした(回答率は53.4%)。表1は、回答者の属性をまとめたものである。

表1 回答者の所属学校と身分

選択肢	正規	非正規	合計
小学校	80	35	115
中学校	52	20	72
高校	28	7	35
併設校	9	8	17
無回答	1	2	3
合計	170	72	242

3. 調査結果と分析

3.1 学校司書の雇用状況の変化とその問題点

(1) 正規職員の雇用状況について

2003年の司書教諭配置義務化以降、全国各地において懸念されている問題は、それまで公務員として雇用されてきた正規の学校司書の雇用が奪われるのではないかという問題である。2005年7月の「文字・活字文化振興法」の施行を受けて、司書未配置の学校に、雇用時間の短い非正規職員が配置されるケースは増えることも予測されるが⁵、沖縄県をはじめとして、これまで先進的に学校

¹ 「読書量10年で2~3倍増/県教委が実態調査「全校一斉活動が奏功」『琉球新報』2004年10月22日

² 「生徒の心のオアシスに—学校図書館はいま②活動を支える人たち」『沖縄タイムス』2005年8月23日

³ 日教組が実施した2004年2月~3月の調査では、司書教諭の「持ち時間数軽減があった」という回答は、小中学校で8.0%、高校では3.9%にとどまっている。(日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編『解説—子どもたちの「読みたい」「知りたい」に応える学校図書館を!』日本教職員組合, p28)

⁴ 『沖縄県教育年報』(平成14年版), 沖縄県教育庁企画室, 2002

⁵ 第8条第2項に、「国及び地方公共団体は、学校教育における言語力の涵養に資する環境の整備充実を図るため、司書教諭及び学校図書館に関する業務を担当するその他の職員の充実等の人的体制の整備、学校図書館の図書館資料の充実及び情報化の推進等の物的条件の整備等に関し必要な施策を講ずるものとする」と明記されている。

司書を専任配置してきた一部の自治体や、事務職員の定数法の措置により、比較的、専任司書の配置が容易であった県立高校図書館では、「全国水準に合わせる」という理由によって、正規職員から非正規職員への切り替えという逆転現象が起こる可能性も指摘されているのである。

今回のアンケート調査では、まず正規職員に対して、司書教諭義務化以降の雇用状況の変化の有無とその内容を確認した。表2はその結果を学校の種類ごとにまとめたものであるが⁸、**正規職員の約4割が、ここ数年で「④雇用状況が変化した」と回答している。**(重複はひとまず無視して集計すると)その自治体数は14(県も含む)にも上っており、司書教諭配置義務化以降、沖縄県の学校図書館行政に何らかの変化が生じていることが見えてくるだろう。一方、「①特に変化はない」と回答した学校司書も73名に上っているが、決して現在の状況を安心して見ているわけではない。3名の学校司書からは、「今のところ変化はない」と前置きしつつも、「現職者が退職した後は、非常勤に切り替わると思う」といった内容の回答が寄せられており、他の自治体での変化を受けて、勤務する自治体が今後どのような政策をとるかということに「不安を感じる」という意見も1名から寄せられている。

アンケート調査では、正規職員の雇用状況について「④変化した」を選択した70名の回答者に対して、さらに、その変化の内容について具体的に確認している(表3参照)。アンケートを実施する前は、学校司書という職務を完全に廃止し、司書教諭へと切り替えることを前提として、「司書教諭への仕事の引継、指導を命じられている」という動きが起こっているのではないかとという仮説もあったが、アンケート調査ではこの項目は選択されておらず、**今のところ、学校図書館に専任職員を配置する方向性には変化はない**ことが分かる。しかしながら、多くの学校司書が「正規職員の退職後は本務職員を採用せず、非正規職員を配置する」という回答を選択しており、非正規職員への切り替えを前提とした「学校司書の公共図書館や教育委員会への配置換え」についても、「すでに行われている」という回答が10名(5自治体)、「数年内の引き揚げが決定した」という回答が5名(2自治体)、「引き揚げが検討中である」とした回答が9名(5自治体)から寄せられている。「その他」の回答としては、小中学校において、「毎年行われていた司書枠での採用試験が近年は廃止されている」という指摘が3名(1自治体)から、「他の学校事務との兼任になった」という意見が1名(1自治体)からそれぞれ寄せられており、高校司書からは「十年数年、司書の採用がない」という状況も指摘されている。学校図書館には、(給与の高い?)**正規職員を置かなくてもよいという行政側の判断**とそれに基づく政策が着々と進行していることが分かるだろう。

(2) 非正規職員の雇用状況について

以上の調査から分かるように、沖縄県の一部の自治体では、すでに正規職員の引き揚げや非正規職員への切り替えが進められている。言うまでもなく、非正規職員への切り替えは、正規職員であるからこそ当たり前のように維持されてきた雇用状況を不安定なものへと変えてしまう可能性が高い。アンケート調査では、学校司書の雇用状況の変化をさらに多角的に(具体的に)把握するために、正規職員と非正規職員に対して、それぞれ「勤務する自治体において、この数年で、非正規職員の雇用状況、雇用条件はどのように変化していますか?」という質問を行うこととした。

表4はその結果をまとめたものであるが、「①待遇が良くなった」と回答した学校司書は僅か1名であり⁹、現状を認識している学校司書の内、約半数は「変化(悪化)した」と回答していることが分かる。表5は、その変化の内容をさらに具体的に確認したものであるが、ここでもやはり**最も大きな変化は「(1)非正規職員の増加」**であることが指摘されている。もちろん、これまでも厳しい財政状況にある自治体では、地域内の一部の学校において非正規職員を雇用し、財政負担を軽減してきた経緯もあったが、そうした形で雇用された非正規職員がいるとしても、彼らは、研修会などの集

表2 正規職員の雇用状況の変化⁷

選択肢	小中学校	高校	無回答	合計
①特に変化はない	68(27)	5	0	73
②分からない	19(8)	5	0	24
③無回答	1(1)	2	0	3
④変化した	53(13)	16	1(1)	70

表3 どのように変化したか? (正規/複数回答可)

選択肢	小中学校	高校	無回答	合計
(1)公共図書館等への配置換えが進む (配置換え後は非正規職員を配置)	7(4)	2	1(1)	10
(2)正規職員退職後は非正規職員配置	36(10)	15	0	51
(3)正規職員の引き揚げが決定	5(2)	0	0	5
(4)正規職員の引き揚げが検討	9(5)	0	0	9
(5)司書教諭への引継・指導を命令	0(0)	0	0	0
(6)その他	5(3)	2	0	5

表4 非正規職員の雇用状況の変化

選択肢	非正規			正規			合計
	小中	高校	無回答	小中	高校	無回答	
①特に変化はない	13(9)	1	2	42(18)	1	0	59
②待遇が良くなった	0(0)	0	0	1(1)	0	0	1
③分からない	23(11)	4	0	32(9)	4	0	63
④無回答	6(6)	0	0	6(4)	2	0	14
⑤変化(悪化)した	21(12)	2	0	60(16)	21	1	105

⁶ 「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律及び高等学校の設置、適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」では、事務職員の定数について、学校図書館の機能の充実に資するため、学校図書館担当の事務職員の配置基準を12学級以上の全日制の課程及び定時制の課程に1人配置できるように措置されている(第12条第2号)。これに対して、小中学校の事務職員の定数については、学校図書館の重要性と事務量を考慮して、事務職員が図書館事務を分担できるように27学級以上の小学校及び21学級以上の中学校に2人を配置できるように措置されているが、専任職員の配置は推奨されていない(第9条第3号)。

⁷ ()内は回答者が所属する自治体の数を集計(高校は全員が県職員であるため付記せず)。併設校は小中学校として集計(以下同様)。

⁸ 小中学校の学校司書は市町村公務員であるため、市町村が管轄する小学校と中学校間を数年単位で異動している。勤務は流動的であるため、ここでは小中学校をまとめて集計した。

⁹ この回答には「正規職員の数が多くなった」という付記が添えられていたが、同自治体の他の学校司書は全員が「変化した」を選択している。

まりを通じて、正規職員のサポートを受けながら日々の仕事を覚えていくという体制があった。このまま自治体内の非正規職員の人
 数が増加を続ければ、正規職員の負担が増えるとともに、非正規職員が十分な指導を受けることができないという問題が生じてしま
 うことは目に見えている。さらに、正規職員の引き揚げにより、雇用期限が数年に限定された非正規職員ばかりになってしまえば、
 経験の浅い人員同士が不安を抱えながら仕事を続けなければならない状況に陥ってしまう。しかも、非正規職員は、雇い止めによっ
 て短期間で次々にその人員が入れ替えられてしまう。沖縄県の学校司書は、これまで司書教諭の代理として、子どもたちへの読書指
 導や利用指導など、実質的に教育サービスに従事してきた経緯があるが、経験を積むことができない非正規職員が増加すれば、学校
 図書館サービスの水準は低くなることはあっても、高くなることは絶対にはないだろう。アンケート調査の自由記入欄にも、残り少な
 い正規の学校司書に「引き揚げの話が出ており、安心して仕事ができなくなった」という不安を訴える意見が寄せられている。

非正規職員の雇用状況の変化として、次に注目したい点は、「(2)勤務時間・(3)雇用期間の短縮」と、それに伴う「(4)給与の減少」
 である。正規職員から非正規職員へ切り替えられた場合、その雇用条件が正規職員と同等のものになる保障がないことは上に述べた
 が、表5から分かるように、沖縄県内ですでに1日8時間、1週5日勤務という原則は崩れ始めているのである。アンケート調査
 の結果では、今のところ、豊見城市における1日6時間(週5日)が最短雇用時間ではあるが、他府県の小中学校図書館では、1週間
 に1日だけの勤務や1日に2~3時間の勤務といっ

表5 どのように変化したか?(非正規/複数回答可)

選択肢	非正規			正規			合計
	小中	高校	無回答	小中	高校	無回答	
(1)非正規職員の数が増加	13(9)	1	0	45(12)	20	1	80
(2)勤務時間が短縮	4(2)	0	0	1(1)	1	0	6
(3)雇用期間が短縮・更新禁止	4(3)	0	0	5(3)	0	0	9
(4)給与が減った	7(3)	1	0	4(4)	0	0	12
(5)各種社会保険料金が個人払いになった	0(0)	0	0	0(0)	0	0	0
(6)大規模校に非正規職員が配置	2(2)	0	0	14(6)	1	0	17
(7)その他	4(5)	0	0	1(1)	0	0	5

つた変則的な雇用形態も少なくないことを考えれば、
 6時間が4時間になり、4時間が3時間、2時間と
 なり、週5日が4日、3日、2日と短縮されないとい
 は言い切れない。さらに言えば、小中学校では、非
 正規職員の人件費をできるだけ安く抑えるために、
 夏休みや春休みなどの長期休業期間の雇用を停止し
 ている自治体もすでいくつか存在している。雇用
 時間や期間が短縮されれば、時間給で(安く)雇用さ
 れている学校司書の所得はさらに低下することにな
 ってしま¹¹。また、雇用時間や期間は短くなっ
 ても、仕事量は以前とは変わりはないのだから、同じ

水準のサービスを維持しようとするれば、当然、仕事の内容はハードなものとなってしま¹¹。アンケート調査では、こうした雇用環境
 の悪化に伴う就労意欲についても調査を実施しているが、雇用条件に問題を感じつつも、これからも仕事を続けたいと前向きに考
 える非正規職員がいる一方で、「③条件が悪いので、仕事を続けたくても続けられない(生活ができない)ので雇用期間終了後は違う仕事
 を探す予定である」という回答が23名、「④仕事を続けたくても続けられないので、現在、他の仕事を探しており、採用が決まっ
 たら辞めようと思っている」という回答も11名から寄せら

れている(表6)。さらに、「将来の目標」を問う質問でも、
 23名の回答者は、学校図書館で働きたいという強い意思を
 持たないまま勤務している実態も確認できる。今のところ、
 熱意を持って取り組む人物も多いが、非正規職員の増加と
 雇用条件の悪化が続けば、人材の流出とそれに伴うサービ
 スの低下は、確実に広がっていくだろう。

なお、調査結果の分析において、気になったことは、勤
 務する自治体での非正規職員の雇用状況について、「分
 からない」を選択している学校司書が全体で63名にも上
 っているという点である。調査時点で司書教諭配置義務化か
 ら2年半が経過していることを考えれば、1年から数年で
 雇い止めがある非正規職員が、ここ数年の雇用状況の変化
 を把握していないことは仕方ない。しかし、その多くが古
 くから学校図書館に勤務していたと思われる正規職員の内、
 32名にも上る学校司書が非正規職員の雇用状況や雇用条
 件について理解を示していないというのはどういうことだ
 ろうか。同じ自治体に勤務しているのだから、興味を持て
 ばいくらでも情報は得ることができるはずである。上述の
 ように、非正規職員の増加は、学校図書館のサービス低下
 にもつながる大きな問題である。非正規職員の雇用状況に

表6 非正規職員の就労意識・意欲

選択肢	小中	高校	無回答	合計	
①特に問題はない。これからもこの仕事を続けたい。	2	0	0	2	
②雇用条件は良くないが、学校図書館の仕事が好きなの で、これからもこの仕事を続けたい。	19	0	0	19	
学校図書館の仕事に就く ことに夢を持っていたが、 条件が悪いので、仕事を続 けたくても続けられない。	③雇用期間終了後は違う仕 事を探す予定。	19	3	1	23
	④現在、仕事を探しており、 採用が決まったら辞める。	11	0	0	11
無回答	8	4	0	12	

表7 非正規職員の将来の目標

選択肢	小中	高校	無回答	合計
①図書館司書として働きたい(学校図書館を含)	36	6	0	42
②学校図書館司書教諭として働きたい	3	0	0	3
③教員(司書教諭)を希望。学校に関する仕事をし たかったので働いている。	13	1	0	14
④公務員志望。臨時職員に応募したところ、たま たま学校図書館に配属された。	4	0	0	4
⑤その他	4	0	1	5
無回答	3	0	1	4

¹⁰ 例えば、東京都内の公立小中学校では、1日8時間週5日勤務を確保している自治体はなく(=正規職員の採用はない)、小金井市では週1日5時
 間勤務、新宿区では週1日6時間の勤務を2004年度から廃止、最も条件がよい自治体でも、三鷹市の週6日1日5時間勤務(土曜日は4時間)となっ
 ており、正規職員配置によってフルタイムでの勤務を実現してきた沖縄県の雇用状況がいかに高水準にあるかが分かる(「東京都内公立小中学校の図
 書館職員(学校司書)配置状況」『ぱちわーく』No.149, 2005.10.16, p3-5)。

¹¹ 学校司書の給与は自治体によって格差が大きい。今回のアンケートによると、最低日額は5200円(月額約104000円)、最高日額は7582円。なお、
 月給制で雇用される自治体の最低額は124000円、最高額は190200円であった。

ついて、正規職員の関心が低いということはやはり大きな問題であろう。

3.2 学校図書館員の望ましい雇用体制

(1) 兼任司書教諭による図書館運営について

上述のように、沖縄県の学校図書館では、司書教諭配置義務化以降、自治体の行財政改革の中で、学校司書の非常勤化とその雇用状況の悪化が進行しているものの、学校司書という職務を完全に廃止し、司書教諭へと切り替えられる動きは今のところない。しかし、全国の多くの小中学校において、兼任(「充て」)の司書教諭1人が学校図書館を運営している実態があることを考えれば¹²、沖縄県内において、学校司書職の廃止と司書教諭への切り替えという事態も、絶対に起こらないとは言い切れない状況にある。専任司書配置の下で、先進的な活動に取り組んできた沖縄県の学校司書は、兼任司書教諭体制での学校図書館運営についてどのように考えるのだろうか。

アンケート調査では、「学校司書という職務が廃止された場合には、現在、学校司書が担当している仕事を兼任の司書教諭に任せることになりますが、そうした状況について、どのように思いますか?」という質問を行った。表8はその結果をまとめたものであるが、兼任体制でも「①問題はない」と解答したのは、正規職員の3名のみであり¹³、正規、非正規を問わず、大半が兼任の司書教諭だけでは、学校図書館の運営は「②問題がある、無理」と考えていることが分かる。

では、現場の学校司書は、兼任司書教諭による学校図書館運営について、どのような点に問題があると考えているのだろうか。設問では、自由記入として、兼任司書教諭に切り替えた場合の問題点を具体的に記入するように指示している。回答欄には、実に157名(正規113、非正規44)からの意見が書き込まれており、この問題への関心の高さが現れていると言えるだろう。兼任司書教諭による学校図書館運営の問題点について、学校司書の意見をまとめると、以下ようになる。※()内は正規、非正規別の回答数

表8 学校司書の廃止・兼任教諭の学校図書館運営

選択肢	正規			非正規			合計
	小中	高校	無回答	小中	高校	無回答	
①兼任でも特に問題はない	3	0	0	0	0	0	3
②問題がある。兼任では無理	132	27	1	60	7	2	229
無回答	6	1	0	3	0	0	10

- 1) **開館時間短縮・無人開館によるサービスの低下** → 司書教諭は、学校図書館業務とともに、クラス担任や授業も担当することから、これまで配置されてきた学校司書のように、常に学校図書館に勤務できるわけではない。授業時間中には、図書館を開めざるを得ないか、または無人のまま開館することになる。開館時間が短くなれば、子どもたちは今までのように、好きな時間に自由に本を借りることができなくなってしまうし、調べ学習等で図書館を使う際にも、学校図書館員が不在であれば、適切な指導を受けることができない。読書にしても、勉強にしても、子どもの好奇心が高まっている時にこそ、適切な資料の提供が求められるはずだが、そうした対応ができない兼任体制は、最終的には学校教育の損失にもつながってくるだろう。こうした状況では、読書離れや学力低下はますます進行してしまいかねない。(正65+非28=合計93名)
- 2) **時間の不足により、目に見えない間接的な業務がおろそかになる** → 授業時間軽減の保障がない司書教諭制度の下では¹⁴、司書教諭は、授業担当者として図書担当という2人分の仕事を任せられることになってしまう。最近の学校教員は、授業評価や生活指導、子どもたちの安全確保など、相当にハードな環境の中で働いている。そこに図書館事務が加わるとどうなるのだろうか。学校図書館の仕事は貸出や読書指導、学習指導など、目に見える仕事だけではない。選書から受け入れ、目録、分類など、目に見えない仕事も意外に時間がかかる。季節ごとに館内掲示に趣向を凝らさなければ、マンネリな印象を子どもたちに与えてしまうかもしれない。ただでさえ多忙な教員がこうした仕事を完全にできるわけがなく、「選書が面倒になり、セットものに頼るようになる」といった問題や、「国語出身の先生ならば文学が多い」というような蔵書バランスの不均衡も起こりうる。無理にこなそうとすれば、時間外の残業が重なり体調をこわす者も続出するだろう。授業(またはクラス運営)か図書館のどちらかが中途半端に終わることは目に見えている¹⁵。(正56+非28=84名)
- 3) **担当者が不足する・次々に交代し、専門性が蓄積されない** → 1)、2)のような過酷な労働条件の下では、当然、「担当者の不足」という問題も生じることになる。学校司書がいる現在でさえ、司書教諭の仕事を担当したがる教員は少数であり、司書教諭資格を持っていることを管理職に対して隠そうとする教員も少なくない。また、学内で司書教諭のなり手がいない場合は、採用条件に司書教諭を掲げて臨時教員を補充する学校も少なくないという状況もある。つまり、校務分掌の1つとして割り当てられる司書教諭に魅力を感じる現職教員はそれほど多くはないのが現実なのである。こうした状況では、司書教諭は短い期間で次々に交代していく(押しつけ合う)ことになり、入れ替わりが激しくなれば、当然、専門性は蓄積されず、読書指導面でも、学習指導面でも、サービスの低下が避けられない事態となる。(正9+非3名=合計12名)
- 4) **管理者不在により安全面での不安が生じる** → 司書教諭が授業に出ている間、学校図書館を開館するとすれば、そこは大

¹² 全国学校図書館協議会の調査によると、学校司書の配置率は、小学校39.7%、中学校44.1%となっている。このうち臨時職員が小学校で76.7%、中学校で80.3%と比率が高く、沖縄県のように正規職員として採用する学校は少数派である。なお、高校の学校司書配置率は84.8%、正規職員の割合は82.7%となっている(2004年5月末現在)。

¹³ 3名のうち2名は司書有資格者。1名は無資格者。学校図書館勤務年数は2名が10年前後、1名が30年以上。うち1名から、自由記入欄に「子供たちの管理面、本の受け入れなどはじめは慣れるだけで大変だと思うが、本土でもやっていることだしできると思う」という意見が記されていた。

¹⁴ 日教組が実施した2004年2月～3月の司書教諭への調査では、「文字時間数軽減があった」という回答は、小中学校で8.0%、高校では3.9%にとどまっている。(日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編、前掲書、p28)

¹⁵ 1年間に整理できる本の冊数が減れば、それに合わせて、「予算が減らされてしまう」という指摘も1名からあった。

人の目が届かない空間になってしまう。資料の盗難や紛失は今よりも増加し、館内で大声を出さない、他人に迷惑をかけないといった公衆道徳の指導も十分にはできなくなる。また、いじめや喫煙など問題行為の場として図書館が利用される可能性もある。(正8+非3名=合計11名)

- 5) **個人情報の管理が難しい** → 学校図書館が管理する「貸出記録」は個人の思想や興味関心といった内心を表すことから、その人物の評価情報として利用されやすいことが指摘されている。身元調査や思想調査に悪用される、というのは大げさに聞こえるかもしれないが、管理者がいない図書館であれば、教材販売会社の人間やセールスマンが保護者を装って図書館に忍び込み、読書好きな子どもの情報を盗み出すということはいともたやすく実行できるだろう。個人情報的大量に保管されているにもかかわらず、管理者を常駐しないという対応は明らかに個人情報保護条例違反であり、子どもたちの人権保護という面からも問題が大きいと云わざるを得ない。(正2+非1名=合計3名)
- 6) **「読書の自由」が侵害される** → 司書教諭は、あくまでも教員であり、子どもたちを評価する立場にいる人物である。よく言われるように、これまで学校司書は、学校内で数少ない「評価しない大人」であった。そうした人物の前だからこそ、子どもたちは心を許して、いろいろな本を自由に読むことができたという面もあったかもしれない。子どもたちが評価を意識し、「気を許して本を読めない」という事態になれば、基本的人権である読書の自由や、読書の自由に基づく学問の自由といった権利の侵害にもつながってくるだろう。この問題については、司書教諭のパーソナリティにもよるかもしれないが、学校図書館を、教科を持つ教員に任せてしまうことについても十分な議論が必要になるはずである。(正2+非0=合計2名)

(2) 今後の学校図書館員の雇用体制について

以上のように、現場の学校司書の大半は、様々な理由から兼任司書教諭への切り替えに反対している。総じて言えば、兼任司書教諭だけでは、これまでのようなレベルでは学校図書館サービスを維持できなくなる、ということが問題視されているのだが、雇用問題において次に考えなければならないことは、仮に専任が望ましいとしても、その職務を誰が(どのような職種の人員が)担当するかということである。

繰り返せば、学校図書館法第5条には、司書教諭に「学校図書館の専門的職務を掌らせる」ことが明記されるだけで、事務職員として雇用されている「学校司書」の名称は出てこない。文字・活字文化振興法第8条において、ようやく「学校図書館に関する業務を担当するその他の職員」として、学校司書の職務が明記されたものの、専任、正規の保障はないことから、その位置づけは依然として曖昧である。こうした状況を背景として、今後の学校図書館員の雇用体制については、各地で様々な議論が起こっているのである。これまで先進的な学校図書館活動に取り組んできた沖縄県の学校司書は、今後の雇用体制について、どのような状態を望んでいるのだろうか。

アンケートでは、「今後の沖縄県の学校図書館の雇用体制について、最も理想的なものと、現在の財政状況等をふまえて、現実的なものを1つずつ選んで下さい」という質問を行った¹⁶。表9はその結果をまとめたものであるが、理想的なものとしては「①専任正規学校司書と専任司書教諭を配置」、現実的なものとしては「②専任正規学校司書と兼任司書教諭の配置(現状維持)」という回答が過半数を占める結果となった。特に、理想的な体制については回答者全体の7割近くが①の回答を選択しており、(実現可能性はひとまぎ置くとして)正規専任の学校司書と正規専任の司書教諭が手を取り合って学校図書館運営を行っていくことが学校図書館の望ましい雇用体制として多くの学校司書によって支持されていることが分かるだろう。

表9 学校図書館員の雇用体制(理想的なもの)

(現実的なもの)

選択肢 (複数の選択肢に○をつける回答が多かったため、合計数は回答者総数に一致していない)	正規			非正規			合計	正規			非正規			合計
	小中	高校	無回答	小中	高校	無回答		小中	高校	無回答	小中	高校	無回答	
①専任正規学校司書と専任司書教諭を配置	109	5	1	44	7	2	168	4	5	0	1	0	0	10
②専任正規学校司書と兼任司書教諭配置(現状維持)	2	1	0	5	0	0	8	62	4	1	22	2	1	92
③専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分切り替え	26	20	0	7	0	0	53	13	4	0	6	0	0	23
④専任正規学校司書を引き揚げ、専任司書教諭制度確立	2	1	0	1	0	0	4	12	2	0	1	0	0	15
⑤専任司書教諭と兼任または非正規の学校司書を配置	6	0	0	6	0	0	12	5	0	0	11	3	0	19
⑥分からない	0	0	0	2	0	0	2	2	1	0	1	0	0	4
⑦その他	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
無回答	6	1	0	4	0	0	11	48	13	0	25	2	1	89

ただし、こうした結果を学校別にクロスしてみると、高校の正規職員のみが、他のグループとは異なる回答を示す傾向があることも見えてくる。例えば、理想的な雇用体制については、他のグループが圧倒的に①を選ぶ傾向があるにも関わらず、**高校の正規職員については、7割を越える回答者が「③専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分を切り替え、司書教諭が1人で学校図書館を運**

¹⁶ 選択肢は以下の通り。①専任正規学校司書と専任司書教諭を配置し、2つの職務の職域区分を明確にし、2人体制で学校図書館を運営、②専任正規学校司書と兼任司書教諭を配置し、学校司書が学校図書館業務を主にこなし、一方で、司書教諭の代理を務める(現状維持)、③現在配置されている専任正規学校司書を専任司書教諭へ身分を切り替え、以後は専任司書教諭の採用制度を確立、④専任正規学校司書を公共図書館や教育委員会事務等に引き揚げ、以後は専任司書教諭の採用制度を確立し、専任司書教諭が1人で学校図書館を運営、⑤専任司書教諭と兼任または非正規の学校司書を配置し、2人体制で学校図書館を運営する。この場合、学校司書は、司書教諭の補佐的役割や事務に専念する

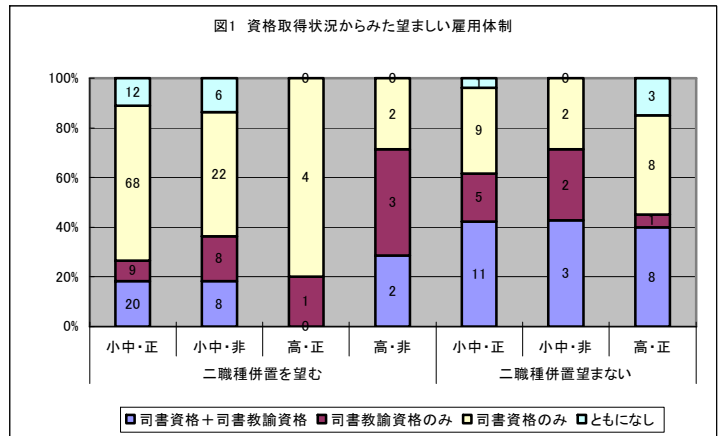
営」することを理想的であると考えているのである。高校ではすでに日教組を中心とした専任司書教諭の制度かを求める運動が進められており、①専任司書教諭免許制度の確立と、②「二職種併置」の否定を前提として、③現職の学校司書を「専任司書教諭」へ移行させることを目指している¹⁷。沖縄県の高校司書の中でも、現職の学校司書を専任司書教諭へと切り替えるように求めていくという運動方針が確認されていることがこうした結果に反映されたと思われるのだが、県内の小中学校や、同じ高校の非正規職員は、必ずしも学校司書という職務を廃止し、司書教諭という職務へと発展的に移行していくことを望んでいない。日教組の方針は、高校の正規職員以外にはこうした雇用体制は支持を得ておらず、学校司書の大多数は、「専任正規」という安定雇用の下での司書教諭と学校司書の「二職種併置」を求めている状況が確認できるのである。二職種併置は、①一般的に、身分格差(待遇差)を生み出す恐れがあることと、②職域区分が難しいことが指摘されているが、他のグループでは、「現実的なもの」としてもこの雇用体制は選ばれておらず、二職種併置の拒否と、司書教諭移行という希望は、ひとまずこの結果からは読み取ることができない。

では、同じ学校司書であるにも関わらず、なぜこうした違いが生じてしまうのだろうか。今回のアンケートは、基本的には無記名としたが、雇用問題の実態については、アンケートだけでは十分なデータの採取は難しいだろうという予測もあったため、調査用紙の最後に、「インタビュー調査に応じていただける方は学校名と氏名、連絡先をご記入下さい」という自由回答方式の記名欄を設けた。全体で約1割の記名があったことから、二職種併置が小中学校、高校非正規職員において肯定的に受け止められる理由について、数名にメールにてインタビューを実施したところ、以下のような回答が寄せられた。

- 1) 待遇・身分格差について(小中学校の発言) → 今のところ、小中学校では司書教諭の勤務実態がないので、同じ職場に違う職種の人がいるとどうい問題が起こるのか、**実感が湧かない**。また、同じ学校に勤務しているが、教員は県職員で、司書は市職員というように、もともと所属が違うので、待遇や身分が違うことに対して抵抗がない(少ない)。現在、1人でも忙しいので、2人になってくれたら仕事が楽になる。
- 2) 待遇・身分格差について(高校非正規司書の発言) → 身分差の問題については、**相手の年齢や性別も関係**しているのではないかと。今はまだ若いので、司書教諭が上司の立場になってもそれほど問題はないと思う。司書の年齢が高くなったときには、若い司書教諭、同年代の異性の教諭との仕事はやりにくいと感じるようになるかもしれない。
- 3) 職務区分の難しさについて(小中学校の発言) → 職務区分については確かに難しいと思うが、難しいから1つにまとめるのではなく、**むしろしっかり線を引いてもいい**と思う。もともと自分たちは市職員(事務系の公務員)という意識が強い。採用時にも、仕事の面でも求められる資格は司書資格のみであり、今から教育的なことをやれと言われても正直なところ自信がない。そもそも、教員になるつもりはなかったもので、司書教諭の資格も持っていない(表10、図1)¹⁸。教育的なことは司書教諭に、事務的なこと、技術的なことは学校司書が担当する、というように区分して仕事をしていけばいい。

表10 資格取得状況からみた望ましい雇用体制

資格取得状況	二職種併置を望む				二職種併置を望まない			
	小中 正規	小中 非	高校 正規	高校 非	小中 正規	小中 非	高校 正規	高校 非
司書資格+司書教諭資格	20	8	0	2	11	3	8	0
司書教諭資格のみ	9	8	1	3	5	2	1	0
司書資格のみ	68	22	4	2	9	2	8	0
ともになし	12	6	0	0	1	0	3	0
合計	109	44	5	7	26	7	20	0



4. 提案と今後の課題

以上、本研究では、沖縄県における学校図書館の雇用状況の変化と問題点を明らかにするとともに、今後の学校図書館の雇用体制のあり方について、現場の学校司書がどのように考えているかということ調査、分析してきた。

繰り返せば、学校図書館の仕事は決して簡単な仕事ではない。片手間にできる仕事でもない。豊かな経験と深い知識、高い技術が求められる。にもかかわらず、学校司書の雇用環境は、非正規職員化の進行に加えて、非正規職員の勤務時間の短縮やサービス残業の増加など、さらに悪化する傾向も確認されており、こうした雇用状況の変化(悪化)を背景として、学校図書館からの有能な人材の流出もまた起こり始めている。

¹⁷ 日本教職員組合・新しい学校図書館と専任司書教諭制度研究会編、前掲書、p22 ※学校図書館協議会は、学校図書館法の改正運動において「法改正3原則(1.学校図書館の任務の現代化 2.司書教諭の必置 3.学校司書の法制化)」を挙げ、現在もWeb上で学校司書の法制化を求めている。(<http://www.sla.gr.jp/katsudo/jyul.html>, 2005.12.20 確認)

¹⁸ 表10、図1は、二職種併置について賛成、反対の意見のみを抽出し、資格取得状況とクロスした結果である。この図表からも分かるように、「二職種併置を望む(専任学校司書の継続配置を望む)」と回答したグループの司書教諭有資格者の割合は、「二職種併置を望まない(専任司書教諭への移行を求める)」と回答した司書教諭有資格者の割合と比較すると半数以下になっており、回答者の資格取得状況が回答に反映されたと考えられることも可能である。ただし、高校の非正規職員については、司書教諭有資格者が多数を占めるにも関わらず、7名全員が二職種併置を求めているという状況もある。また、二職種併置を望まない学校司書の中に、司書教諭資格を持たない人々が少なからず存在することも事実である。こうしたことを考えれば、「調査結果に「資格取得状況」というバイアスがかかっている」と結論づけることは難しいようにも思われる。

学校図書館の雇用問題は、教育問題にも深く関わっている。当然、雇用問題が深刻化すれば、サービスの低下は避けられず、子どもたちが、読書、学習の面において、大きな迷惑を被ることになるだろう。しかしながら、こうした問題は、当事者の1人であるはずの児童生徒、さらに、その保護者や教員にはほとんど知られていないように思われる。学校図書館の雇用体制をどのようにしていくか、という問題については、学校司書だけでなく、地域住民全体で真剣に議論しなければならない。

地域とともに、雇用問題を考えていくためには、その前提として、現在の学校司書が、どのような雇用体制を望むのか、ということも議論し、理想的なモデルを社会に対して広く提案しなければならないはずである。しかし、今回の調査によって明らかにされたように、望ましい雇用体制のあり方については、(今のところ)、全県的に学校司書の意見が完全に集約されているわけではない。インタビューから得られた小中学校司書の意見によると、専任司書教諭への移行が、①職務内容の大幅な変更(と負担増)、②さらに自らの適正(資格取得状況)に対する不安を理由として、否定的に捉えられているのだが、2005年より制度化された栄養教諭制度では、教育職ではない学校栄養職員を、3年の勤務経験と8~10単位の講習受講により、栄養教諭免許の取得が可能にする移行措置がとられており¹⁹、専任司書教諭制度(免許制度)においても、同じように教諭の資格を持たない現職者を司書教諭へと切り替えることはそれほど難しいことではないように思われる。また、職務内容の変更と負担増への不安については、先進的に学校図書館の運営に取り組んできた沖縄県では、すでに学校司書が読書指導や学習指導などの教育的な仕事に関わっていることを考えれば、それほど大きな不安要素にはならないのではないだろうか。こうしたことは、すでに専任司書教諭制度を議論する中ではある程度、話し合われているはずであるが、そうであるにもかかわらず、多勢から二職種併置が肯定される背景には、**雇用体制についての議論が、高校正規司書を中心に進められており、学校の種類、また正規・非正規の枠を超えて、十分に行われていないことがあるようにも思われる。**

他府県とは異なり、沖縄県には、小中学校も含めて、多くの正規職員が学校図書館に配置されている。このことは、**雇用問題について議論するための強固な基盤がある**ということを示している。小中学校司書の雇用体制についての議論は、他府県でも遅れていると言われているが、先進的に司書を配置してきた地域だからこそ、この問題についても積極的に取り組み、全国に先駆けて何らかの方針を掲げていく「義務」が沖縄県の学校司書にはあるのではないだろうか。さらに言えば、今後、非正規職員が増加すれば、こうした雇用問題を議論する基盤さえも失われることになってしまう。

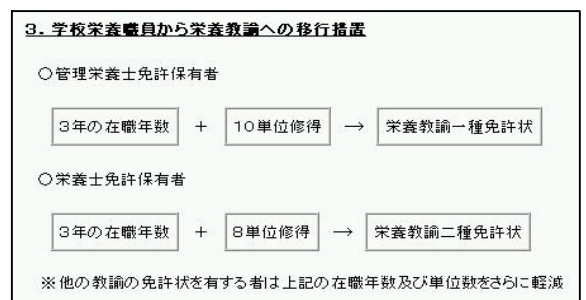
学校教育にとって、子どもたちにとって、望ましい雇用体制とはどのようなものなのだろうか。それぞれの立場を越え、学校の種類を越えた話し合いが急務となるだろう。

沖縄県図書館協会研究部会では、今回のアンケート調査から得られた結果を手がかりとして、小中学校、高校司書とともに議論を重ねながら、学校図書館における望ましい雇用体制についての提言をまとめていきたいと考えている。(2005年12月24日)

■謝辞

本研究では、アンケート案の作成、調査の実施、さらに調査結果の分析において、学校司書の皆様や沖縄県図書館協会機関誌部会の皆様に多大なるご協力をいただきました。関係者の皆様にはこの場を借りて、心からお礼申し上げます。

図2 栄養職員から栄養教諭への移行措置



¹⁹ 文部科学省作成「栄養教諭免許制度の概要」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/eiyou/04111101/005.htm, 2005.12.22 確認

■資料 非正規職員の雇用条件の調査結果

今回のアンケート調査では、性別や勤務年数、資格の有無、さらに非正規職員には就労動機、給与、社会保障、サービス残業の有無等についても調査を実施している。これらの分析については、『沖縄県図書館協会誌』第9号(2006年2月頃刊行)において掲載する予定である。以下、本研究で取り上げなかった調査結果のうち、関わりのあるものを一部を紹介する。

表11 非正規職員の勤務実態

選択肢	回答数
①決められた勤務時間内には仕事を終わることができる。勤務実態と雇用時間(給与)に著しい差はない。	19
②決められた勤務時間内に仕事を終わることはできないため、残業をすることが多い。	21
③決められた勤務時間内に仕事を終わることはできるが、利用者からの要望があるので、勤務時間を超えて図書館を開館している。	10
④図書館の仕事だけであれば、決められた勤務時間内に終わることができるが、実際には図書館業務以外の(任用規定外の)校務を任されており、その影響で残業することが多い。	9
⑤決められた勤務時間内に仕事を終わることはできないが、残業をせずに帰るように管理職から指示されている	0
⑥決められた勤務時間内に仕事を終わることはできないが、残業はしないようにしている	11
無回答	2

表12 非正規職員の超過勤務に対する要望

選択肢	回答数
①決められた勤務時間内に仕事を終わるように効率的に仕事をするのは当然であり、残業はするべきではない。	17
②どんなに頑張っても、決められた勤務時間内に終わられる仕事量ではないので、人員を増やすべきである。	4
③どんなに頑張っても、決められた勤務時間内に終わられる仕事量ではないので、制度的に残業費を保障するべきである。	24
④どんなに頑張っても、決められた勤務時間内に終わられる仕事量ではない。残業費はいらないが、残業させてほしい。	1
⑤その他	9
無回答	17

※①を選択した17人のうち、8人は10クラス以下の小規模校に勤務している。

表13 勤務における不満・問題点(複数回答可)

選択肢	回答数
①②カウンター業務の交替ができず、休憩時間をとることができない。トイレに行く時間さえも満足に確保できない。	24
③任用規定にはない学校図書館業務以外の公務(クラブ活動の指導など)を任されることがある。	13
④職員の数が足りない場合、遠足の付き添いやPTA作業など、職務外の仕事を任されることがある。また、それにより時間外に勤務(残業)しなければならないこともある。	33
⑤専門的な仕事にもかかわらず、十分な引き継ぎ期間が確保されておらず、また、学内に同僚や相談相手がいらないため、不安なまま仕事をせざるをえない。	37
⑥職域が限定されており、選書や読書指導等において、専門性を活かすことができない。	2
⑦図書館が職員室から遠く、立ち寄る時間も限られているため、図書館を利用する教員、事務職員以外には、仕事の内容、専門性を理解してもらえない。	24
⑧他の事務職員とは異なり、教育に関わる部分が大きいため、職員会議に出席しなければならない(時間外手当はない)。	32
⑨資料費が著しく不足しているため、個人の給与を使って資料の不足を補うことがある。	4
⑩公共図書館から資料を借りた場合、個人の自動車で返却に行かなければならない(交通費は支給されない)。	24