

図書館員の待遇の考察

— 機能としての「低賃金カルテル」 —

松井 勇起

Considerations for the treatment of librarians:
The "low-pay cartel" as a function

MATSUI, Yuuki

キーワード：低賃金、予言の自己成就、マタイ効果、第二次労働市場、賤業バイアス

Keywords: Low wages, self-fulfilling prophecy, Matthew effect, secondary labor market, low-product bias

1. はじめに

カール・マルクスの『資本論』以来の社会主義運動の伝統により、貧困は社会の中の主要テーマであり続けた。高度経済成長によって経済大国となった日本ではあるものの、昨今でもブラック労働や相対的貧困、格差社会などの用語と共に現代の社会問題として貧困は論じ続けられている。貧困は遠い昔の悲劇でも、地理的に遠い発展途上国の悲劇でもなく、むしろ「失われた30年」と言われる長期的な経済停滞と新型コロナウイルスの流行による経済へのダメージのもとで、バブル崩壊以後最悪の経済状況となる危険性がある今現在では非常にホットなトピックとして浮上しよう。

こうした中で、図書館員の待遇を向上させることは、図書館員にとって重要なことである。しかし、残念ながら以下に挙げるような指摘がなされてしまっていることも事実である。

2016年6月頃、インターネット上で「月収13万円、37歳女性を苦しめる『官製貧困』 公営図書館の嘱託職員は5年で“雇い止め”に」というニュース記事が話題になった（中村淳彦 <http://toyokeizai.net/articles/-/134801> 2017.9.30 最終確認）。この記事でインタビューに答えているのは、東京都内の公立公共図書館で、非正規職員（嘱託職員）として働く女性司書である。彼女の1ヶ月の給与の支給額は17万円、手取り額は13万円を少し超えるくらい。賞与（ボーナス）はなく、手取り給与から家賃を差し引くと、月に8万3,000円しか残らない。国民1人当たりの可処分所得の平均値の、さらに半分に満たない状態を「相対的貧困」と呼ぶが、女性司書の生活はこの水準に近いだけでなく、5年程度で雇い止めになるため、将来のことが不安でたまらず、「眠れなくなることもある」という内容となっている。

図書館関係者の多くはこの記事を同情的に読むだろう。しかし、図書館の外にいる一般のユーザーの反応は異なる。この記事の下には「この歳まで非正規でいいって考えて働いてるのは自分自身」「少しは自助努力をしろ」「収入より好きな仕事を選んでいるのが応援しきれないところ」とい

った辛辣なコメントが続く。あるユーザーが彼女に転職を勧めると、別のユーザーから「一般企業の採用者だって図書館で働いてました～なんて言っても使える人間だとは受け取らない」と言われてしまう。それらの多くのコメントの根本の部分に、図書館員の仕事への対価はこのくらいで(相対的貧困レベルで)十分、という意識が横たわっているようにも思われる。

(山本順一監修, 山口真也, 千錫烈, 望月道浩編 (2018)『情報サービス論 情報と人びとをつなぐ図書館員の専門性』ミネルヴァ書房, ip.)

以上の文言は八洲学園大学の司書科目である情報サービス論の指定教科書のはしがきに出てくるものである。教科書のはしがきに書かれる話題としては非常に重たいものであり、司書資格を目指すという強い意欲を持って勉強しようとする学習者に対していきなりの洗礼として機能しうる。それでも敢えて記述し載せた编者たちは、恐らくは、厳しい現実を先に出しながら、そうした現状を認識し変えうる司書になってほしいという願いを込めての意図があったものと思われる。

引用部分で、本稿の目的として重要なことは月収の手取り額や家賃を差し引いた額という、具体的な数値そのものではない。むしろ大事なことは「図書館員の仕事への対価はこのくらいで(相対的貧困レベルで)十分、という意識が横たわっているようにも思われる。」と書かれている、世間の冷たさへの着目、すなわち低賃金の原因への視点である。低賃金の原因を分析する際には、多くの場合市場メカニズムや社会制度の分析といった視点を取ることが多いが、世間の空気に着目した点はユニークで面白い。

本稿での目的は、図書館員の待遇が悪いことを数値データなどを駆使して実証することではなく、待遇が悪いことがどのようにして発生しているかというメカニズムを考察することである。最初に図書館員の待遇に関する先行研究を整理し、その上で本稿のオリジナルとなる部分の屋台骨である仮説を紹介し、そのメカニズムについて考察する。最後に考察を元に待遇改善の方法を見出す、という流れである。

2. 先行研究 図書館員の待遇

図書館員の待遇に関する研究は既に存在する。大槻奈巳(2013)は、非正規雇用が全業界的に増えていること、図書館界では非正規職員の割合が50%を超え人件費は正規職員の三分の一程度であること、それでいながら正規職員と非正規職員の仕事内容に差があまりなく、それでいながら応募は殺到し構造上「官製ワーキングプア」となっていることを前提に、図書館界での労働実態について町田市立図書館での調査をもとに行った。以下は、大槻による調査の概要である。

町田市立図書館では嘱託職員や臨時職員は応募条件として司書資格を前提としているため司書資格の保有率は100%であるのに対して、正規職員の司書資格の保有率は半分ほどである。非正規職員の行っている仕事の価値は正規職員のそれと比べて96%程度であることから、労働内容の実態はほぼ差がない。一方、賃金・待遇の格差は明らかに存在し、正規職員は月給換算の時給で2781.5円、年収換算の時給で3697.1円であり、非正規職員は月給換算の時給1548.4円、年収換算の時給で1548.4円である他、正規職員には存在する期末手当は非正規職員にはない。大槻は月収換算の時給もしくは年収換算の時給と、職務項目平均もしくは「仕事全般」の職務評価点を用いるという $2 \times 2 = 4$ 通りの評価方法を用いた賃金是正法を考案し、是正されるべき非正規職員の賃金を計算した。その結果、月収換算の時給を用いると是正されるべき賃金は2661.8円、2670.2円となり現在の時給より70%程

度上昇し、年収換算の時給を用いると是正されるべき賃金は 3538.1 円、3549.2 円となり、現在の時給より 130%程度上昇した。上げ幅こそ異なるものの、4 通りの何れの計算方法を用いた場合でも是正されるべき本来の賃金に対して、現実の給料が低すぎると結論付けられる。

山本順一(2016)はアメリカとの比較を加味した考察を行っている。山本によれば、給料 BANK というサイトを用いて調べると、日本の非正規職員を含めた図書館員の待遇はボーナスを含めた平均月収が 22 万円とあり、年収にすれば 264 万円とある。一方で、アメリカの図書館職員はアメリカ連邦政府の労働統計局の統計によればドルを円に換算（レートは 1 ドル=120 円とする）すると、給料の中央値は年収 664 万円であったという。アメリカでは図書館職員は修士号を持つことが前提となる専門職であり、大学教員の年収の中央値は 828 万円、弁護士の年収の中央値は 1362 万円、医師の年収の中央値は 2246 万円というデータになっている。社会の中での大学教員・弁護士・医師といった専門職の「格の高さ」はアメリカも同様であるが、図書館員がそれに準じて高いことは日本と比べた際のアメリカの特徴であると言える。即ち、日本の図書館員の待遇はアメリカと比べると相当に厳しい待遇であることがわかる。

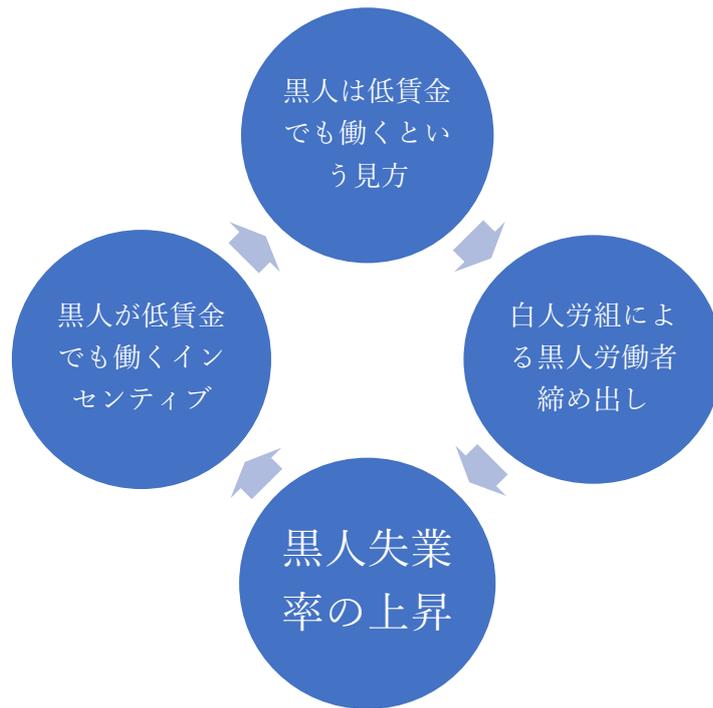
大槻及び山本の研究をまとめると、日本の正規職員との比較やアメリカとの国際的比較の結果、日本の図書館における非常勤職員の待遇は非常に悪いことがわかる。非常勤職員は女性が極めて多く、パートタイム労働と同様のものとみなされていることや、指定管理者制度などの形で民間への業務委託として行われて賃金が抑制されるメカニズムが働いていること、といった要因があることを大槻は指摘している。また、山本は「給与水準がその職務に対する社会的評価だと考えたとき、日本の図書館職員の待遇の水準では、一般に有能な人材を多数吸引することは難しい」と指摘している。

3. 低い賃金に関する諸説

大槻及び山本の研究を考察すると、以下のことが言える。それは、非常勤職員の賃金が低賃金の方向へと誘導するメカニズムが働いているのみならず、実際に賃金が低くなることによって社会的評価が低いものとなり、その結果有能な人材を確保することが困難となるという負の効果が発生する。そしてその負の効果により仕事の質が低下し、ますます図書館員の賃金は低く抑えるべきだという社会的認識が強化されてしまう、という負のサイクルが働いてしまう。

このことについて、盛山和夫(2015)はロバート・K・マートン(1961)が事例を挙げながら予言の自己成就と呼ばれるメカニズムを説明している記述を紹介し、差別的な制度や行為が差別を正当化する方向に働いてしまうメカニズムを説明している。マートンによれば、当時のアメリカでは白人主体の労働組合が黒人労働者の締め出しを主張していた。それは、黒人は労働組合のストライキに参加することをせず低賃金で働くことにも慣れてしまっているからであり、労働組合からすれば黒人労働者は企業幹部と通じた「裏切者」であるという認識を労働組合がしているためである。この労働組合の行動は以下の負のサイクルを生み出してしまうことになる。締め出された黒人労働者は失業し、黒人の失業率が高くなってしまふ。その結果、黒人は低賃金であっても職を見つけることを最優先し働くようになってしまふ。その結果実際に黒人は低賃金でも働くことが定着し、ますます労働組合が反発し黒人労働者の締め出しを主張・実行するようになってしまふ、という差別による予言の自己成就が発生するというものである。以上のメカニズムを盛山は以下の様な図（図 1）で表している。

図1 差別による予言の自己成就



(盛山和夫編, 浜田宏, 武藤正義, 瀧川裕貴 (2015)『社会を数理で読み解く 不平等とジレンマの構造』有斐閣, 228p. より、図の中の文字の説明はやや変更してある)

以上のメカニズムはアメリカの労働組合と黒人との対立といった外国の別の時代の事例のみに特有のものではない。マートンは新約聖書のマタイの福音書の中のイエスによる発言部分を用いて「富める者はますます富み、貧しい者はますます貧しくなる」という形で一般化できると主張し、マタイ効果（マタイの法則）と呼んだ。

これに関連するものとして、経済学の通説である新古典派的な労働市場分析、すなわち労働市場の性質は基本的にどこも同じであり、労働者の賃金が適切なところで均衡するという考え方に対して疑問視する考え方である「第二次労働市場」と呼ばれる概念がある。M・J・ピオレ(2007)は、労働市場とは二つの異なるメカニズムによって動いている二重構造になっている（二重労働市場仮説）と指摘し、第一次労働市場と第二次労働市場に区分されると説明している。第一次労働市場とは、高賃金・良い労働条件・安定した雇用・就業規則の公平性と明確性・仕事の保証・昇進の機会という特徴を持つ。それに対して第二次労働市場とは、低賃金・劣悪な労働条件・不安定な雇用・恣意的な就業規則・昇進機会の不足といった特徴を持つ。

玄田有史(2011)によれば、第二次労働市場、労働市場の二重構造（二重労働市場仮説）は経済学の通説からは嫌われてきた。第二次労働市場や労働市場の二重構造（二重労働市場仮説）という概念は、予め労働者内で格差があることを前提とするため、客観的な概念ではない、というものがその根拠である。しかし、玄田は現実として労働市場は二重構造になっていると指摘し、非正規雇用問題の分析に対しても当てはまっているとしている。

以上の概念から言えることは、図書館の非正規職員の低賃金の理由を説明するにあたって十分なヒントになるということである。マートンやピオレの説をもとに、低賃金であることが差別となり、差別となることが低賃金に繋がること、さらには労働市場の中でも恵まれている層と恵まれていない層

という形で二分されていることは、非正規雇用に対するイメージと確かに合致している。

4、「低賃金カルテル」のメカニズム

こうした非正規雇用の低賃金化を実質的な機能としてのカルテルではないか、という指摘が存在する。そのことはインターネット上で2016年末に「低賃金カルテル」という言葉で指摘された外、英語圏でも2015年にザ・ガーディアン紙で「low-pay cartel」という言葉で表現されているなど、実感としてカルテルの様なものであるという認識が強まっている。

日本語で低賃金カルテルという概念化した藤原興(2016)は、経済学の通説では説明できないと指摘している。何故ならば、人手不足になったのなら賃金を上げることで労働需要を刺激して労働者を集めるというのが経済学の通説で説明されているが、実際はそうっておらず賃金が上がらないからである。

この「人手不足なのに賃金が上がらない」ことの原因は様々なものが考えられる。藤原は日本社会を動かす「空気」として低賃金であることが社会的評価を低くすることで、低賃金であることを正当化してしまうと指摘し、予言の自己成就・マタイ効果と同様のメカニズムが発生していることを、その要因を空気であると見なして説明を試みている。「low-pay cartel」を指摘したザ・ガーディアンの記者アディーチャ・キャクラボッティ(2015)は、ある地域である企業が賃金を上げようとする他の企業から敵対視されてしまうため、「抜け駆け」が発生しにくくなるというメカニズムがあると説明している。藤原とキャクラボッティの指摘した要因・メカニズムには異なる点があるが、どちらも系統的に発生し個人・企業のミクロの努力に依っては解決が困難であり、そこがカルテルと呼ぶに相応しいと認識している点では同様である。玄田有史ら(2017)は、「人手不足なのに賃金が上がらない」原因を多角的に考察し、賃金抑制の規制制度、規制緩和による低賃金圧力、給料の下方硬直性、社会保険料の増額による企業負担など様々な要因を挙げている。

これらの要因をまとめると、その根本は「賃金を安く抑えたい」という強力な社会的圧力が社会の中のあらゆる意思決定権者によって支持されていることにあると言って良い。企業は、人件費を抑制することは純利益の増大につながる。消費者からすれば、商品やサービスの価格が下落することはプラスとなる。労働者としては給料が上がってほしいが、その労働者も自分の勤める組織外では消費者としての側面を強める。そして国や地方公共団体もまた、赤字財政への対応を国民や政治家、財務省などから要求されることで、やはり人件費を切り詰める方向に動くこととなる。賃金を上げようという考え方が企業や行政の担当者の中で選択肢として出てくるときも、他の企業から抜け駆けであると非難されたり、一度上げた給料を下げにくいという賃金の下方硬直性について考えざるを得ない。そして、一旦低賃金化した職業のことを、世間は下に見て低賃金であることを正当であると考えようになり、ますます低賃金化が固定化されることとなる。冒頭で引用した「図書館員の仕事への対価はこのくらいで(相対的貧困レベルで)十分、という意識が横たわっている」ことにつながっていくのである。

こうした見方は一種の偏見(ステレオタイプ)・バイアスであり、「賤業バイアス」と表現することは十分に可能である。図書館員の仕事をしっかりやろうとする場合、司書資格課程で学ぶ様々な専門知識やスキルが不可欠であり、それらを学んでいく負荷・時間もまた必要であるため、「図書館員は誰でもできる」という見方もまた一種の賤業バイアスであることは、図書館業界にいる人間から見たら自明であろう。しかし如何にそれが事実と異なる面があるとしても、一度賤業バイアスに晒されれば、

第二次労働市場と化して低賃金・低待遇であることを強制されて、脱することが難しくなる。よって、賤業バイアスは実質的な機能として、低賃金を強要する強固な構造と同義となり、カルテルとして機能してしまうのである。

このようにして、ありとあらゆるアクターがそれぞれの理由によって、賃金を低下することを支持し、アクターの想いの集合体そのまま低賃金化を促す社会的な権力となって働くこととなる。「低賃金カルテル」は予言の自己成就、マタイ効果、賤業バイアスなどの概念を用いながら、様々なアクターが認識・行動した結果の集合体であると結論付けることができる。これはいわゆる「空気」による強制（山本(1983)）であり、本稿の著者も含めた、空気を作って操作し押し付けることをしていく（松井, 中尾(2020)）、あらゆる人間の持つ「差別する心」という、人間の醜い部分が露わになったものでもある。

5. 待遇改善の方法の前提条件

では最後に、「低賃金カルテル」状態となっている状況を打破するのはどうすれば良いかを考えることにしたい。人間は「差別する心」を必ず持ち、低賃金化した職を見下し低賃金で良いのだと正当化したくなる、という特徴をどうしても持つ。そのため、人手不足が発生するなどの形で賃金を上げるインセンティブが発生しても、それだけで賃金が上がるとは限らない。

低賃金化が結局のところ権力であるというのであれば、素朴に考えれば、打ち消す逆方向の権力を発動させるのが良い、と考えることは可能である。実際、低賃金でない通常の意味での「カルテル」は、企業間による談合によって生じた権力があるから発生するものである。この権力により商品の値段が上がり、利益が上がり、得られる給料も上がる、という正のサイクルが働く。それと同様に、ピオレの分類では第一次労働市場に該当するような高給をもらう労働者が多い業種、職業である、言うなれば「高賃金カルテル」と呼ぶことが可能な職業も存在する。山本による先行研究を振り返ると、アメリカの図書館界は少なくとも日本よりは高給を貰っており、総体的には「高賃金カルテル」の恩恵を受けていると評価することができる。山本によれば、アメリカの図書館員たちは修士号を持つことが前提である他、高い専門スキルを持つ専門職であると社会的に認知されているという。つまり、社会の中での「格が高い」と言い換えることができる。結局のところ、図書館員が実際に高い専門スキルを持っているかどうかよりは、高い専門スキルを持っていると世間から認知されることを通じて、「格が高い」「見下すわけにはいかない」と世間から思われることが、待遇改善となる基礎条件となっている、という結論が得られる。

参考・引用文献

山本順一監修, 山口真也, 千錫烈, 望月道浩編 (2018) 『情報サービス論 情報と人びとをつなぐ図書館員の専門性』 ミネルヴァ書房.

中村淳彦 (2016) 「月収 13 万円、37 歳女性を苦しめる「官製貧困」 公営図書館の嘱託職員は 5 年で“雇い止め”に」 東洋経済 ONLINE, <https://toyokeizai.net/articles/-/134801> (取得 2021. 01, 26)

大槻奈巳 (2013) 「図書館職員の職務評価と是正賃金」 聖心女子大学論叢, 121, 195-212p.

山本順一 (2016) 「日米比較にうかがえる社会的制度としての公共図書館の現在と近未来の盛衰」 情報の科学と技術, 66, 2, 78-83p.

盛山和夫編, 浜田宏, 武藤正義, 瀧川裕貴 (2015) 『社会を数理で読み解く 不平等とジレンマの構造』

有斐閣.

ロバート・K・マートン, 森東吾, 森好夫, 金沢実, 中島竜太郎訳(1961)『社会理論と社会構造』みすず書房.

P. B. ドーリンジャー, M. J. ピオレ, 白木三秀監訳(2007)『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部.

玄田有史(2011)「二重構造論 「再考」」日本労働研究雑誌, 609, 2-5p.

藤原興(2016) https://twitter.com/oki_fujiwara/status/813627145750650880 (取得 2021. 01, 26)

Aditya Chakraborty(2015)「Will Lidl' s living wage smash the UK' s low-pay cartel?」The Guardian, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/sep/21/lidl-living-wage-low-pay-cartel-british-business-model> (取得 2021, 01, 26)

玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版.

山本七平(1983)『空気の研究』文藝春秋.

松井勇起, 中尾優奈(2020)「「空気」、そして「空気」の操作主体に対する社会科学的考察：富永恭次陸軍中将・東條英機陸軍大将間の組織内コミュニケーション行為分析より」戦略研究, 27, 25-48P.

(受理日：2021年1月27日)

(まつい ゆうき・八洲学園大学 生涯学習学部 生涯学習学科 非常勤講師)

