Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2025-05-09

博物館の労働環境をめぐる近年の動向と課題

菊地，真

(Citation)
神戸大学文学部紀要,50:81*-96*

(Issue Date)
2023

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/0100481151

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100481151

KOBE UNIVERSITY

博物館の労働環境をめぐる近年の動向と課題

菊地　真

1.学芸員の労務問題を、どう読み解くか

学芸員、博物館職員の労働に関する問題が、日本でもいくらか注目を集め、言及されるようになってきた。ごく最近では、美術関係の雑誌『美術手帖』がWebで独自に行ったアンケート調査とその調査結果の公表が知られる。

調査は「学芸員の労務問題アンケート」と題し、2022年4月4日～17日に実施された。4月4日に編集長の橋爪勇介氏が自身のツイッターで「学芸員の労務問題、取材します（宣言）。」と述べ、同日に「キュレーターを対象とした労務に関するアンケートを開始しました。ぜひ拡散と回答のご協力をお願いいたします。」としてアンケート調査を開始した[1]。

もともとは美術館の学芸員を対象に想定したと推測されるが[2]、実際のアンケートの説明では、「美術館・博物館の学芸員（キュレーター）の方々の労務問題の実情を美術手帖で記事化します」と表記され、博物館学芸員を幅広く対象としている。有効回答者数は111で、回答者には元学芸員も含まれるという。

「ミュージアムの種類や運営母体の種類・規模、また正規・非正規の雇用形態別などを絞り込んだ調査は別途求められる。」と述べるように、質問の設定

1　橋爪勇介｜美術手帖、@hashizume_y、2022年4月4日分による。（https://twitter.com/hashizume_y/status/1510825726731161602；最終閲覧2022年9月15日）。
2　質問項目中の言葉に「作品」が含まれ、当初は美術作品が念頭にあったと思われる。

に課題は認められるが、博物館における学芸員の労務環境を浮かび上がらせるという目的は十分に達成されている。ちなみに記事は「学芸員を蝕む労務問題。業務量7割が「多い」、パワハラ経験も」と題し、2022年7月5日にWeb版『美術手帖』に掲載されている[3]。

ここで労働量と対価に関する点をいくつか拾ってみる（表1）。いわゆるサービス残業は38％だが、その他として「持ち帰り残業をした」、「残業時間の追加要求をしない」、あるいは「プライベートで仕事のための研究や執筆をしないと成立しない」といった声が紹介され、実際の割合は半数を超える勢いであると推察される。学芸業務以外の仕事を強要されたとの割合も42％と多い。この場合、自治体立や私立で小規模な博物館が多いために、運営事務など何でもやらざるを得ないという実情も含まれている。そのような事情を踏まえても、展示の業務量が全体的に配慮されていないとの回答は70％に迫っており、残業時間も月あたり45時間以上が53％で、71％の回答者が業務量を多いと感じている。

表1　学芸員の労務問題アンケート：質問項目と回答比率（数字は％；美術手帖による調査結果。）

・（残業代が出ないなど）無賃労働を強いられたことがありますか。	はい=38、いいえ=39、その他=23
・学芸員業務とは関係ない仕事を強要されたことがありますか。	はい=42、いいえ=30、その他=28
・展覧会担当者の業務量は全体の業務の上で配慮されていますか。	はい=31、いいえ=69
・現在の業務量について教えてください。	少=5、適切=23、多=71
・多い時の月間の残業時間について教えてください。	45h未満=47、45h以上=33、100h以上=20
・館内に広報の専任担当者はいますか。	いる=35、いない=65
・館内に作品貸出の専任担当者はいますか。	いる=16、いない=84
・館内に修復の専任担当者はいますか。	いる=6、いない=94
・給与面（残業代の支払い、休日出勤、時間外手当、人事評価等）は適切ですか。	適切ではない=50、（適切・その他の比率不詳）
・組織内でパワハラを受けた経験がありますか。	はい=65、いいえ=35
・組織内でセクハラを受けた経験がありますか。	はい=23、いいえ=78
・館内で労務問題を相談できる体制がありますか。	はい=36、いいえ=64

3　橋爪勇介（2022）学芸員を蝕む労務問題。業務量7割が「多い」、パワハラ経験も．ウェブ版美術手帖、7月5日記事（https://bijutsutecho.com/magazine/insight/25634；最終閲覧2022年9月15日）。

総じて博物館学芸員は、過酷な労働環境に置かれている。そしてさらに重要なのが、給与は適切ではない、という意見が50％を占める点である。「総支給額が低い印象。契約職員のため退職金は無支給」との声も紹介されている[4]。

そこで次に、学芸員たちの給与と労働条件の2点に関して、海外の事例について労働問題と運動としての取り組みを検討する。

2. 博物館の給与を透明化する

アメリカでは近年の雇用市場全体の競争激化が、博物館職員の低賃金化をも拡大しており、キャリアの維持を困難にしているという[5]。この問題はアメリカ博物館同盟（American Alliance of Museums; AAM）において2015年、労働問題に関する“Rogue Session”というセッションで取り上げられた[6]。ここでの議論は、後述するMuseum Workers Speakという団体を新たに生んでいる。

AAM 2015の“Rogue Session”では、テーマとして、“A Conversation About Internal Museum Labor Practices”が示された。趣旨説明によれば、雇用、リーダーシップ、労働環境など博物館内部の慣行の変化を促し、会話を始めるためフォーラムを提供し、博物館での労働を議論する際の沈黙やタブーを打ち消すこと、などを具体的に挙げている[7]。

2018年には、芸術における女性のための専門組織であるPOWartが給与調

4　注3記事に同じ。

5　Arts + Museums Transparency に対するインタビュー記事の冒頭で述べられている。Lauren Scharf (2019) Demystifying Museum Compensation: A Look Inside the “Art + Museum Salary Transparency” Spreadsheet. *News: Museum Council of Greater Philadelphia*, 10.24.2019, The Museum Council of Greater Philadelphia.（https://philamuseumcouncil.org/news/art-museum-transparency；2022年9月15日最終閲覧）。

6　Clara Rice（2015）Museums as Change Agents? The AAM Meeting & Expo 2015. *Museums: blooloop*.5.10.2015.（https://blooloop.com/museum/in-depth/museums-as-change-agents-the-aam-meeting-expo-2015/; 2022年9月15日最終閲覧）。

7　セッションの趣旨説明は、注6記事でリンクされていたAAM当日セッション用のハンドアウト資料に基づく（https://docs.google.com/document/d/1C1shIlvM72F5dPSnxljbDztFJGiDd_tDP_0ABUW77IU/edit#；最終閲覧2022年9月15日）。

査を実施し結果を2019年に公表した[8]。またキンバリー・ドリュー氏Kimberly Drewが、2019年に自らの給与を公表し話題を集めた[9]。そして2019年5月、より幅広い形で、博物館の給与を可視化する運動が起こされた。

それが、当時フィラデルフィア美術館のアシスタント・キュレーターであった、ミシェル・ミラー・フィッシャー氏（Michelle Millar Fisher）たちが始めた活動、「Arts + Museums Transparency」である[10]。フィッシャー氏は仲間と共にオープンソースを立ち上げ、博物館の職員たちに、自分の役職や給与などを投稿するよう呼びかけた。データの投稿はGoogle スプレッドシートを用いており、記入項目として挙げられていたのは、勤務先の名称や形態（美術館、ギャラリーなど）、役職、部署、国・都市、スタート時の給与、現在の給与、雇用形態（時間給・正規・臨時・有期）、勤務時間（パート等の場合）、手当、経験年数、育児休暇、性別、人種、学位などである。

スプレッドシートの公開からわずか3週間で、2,500件以上が集まったと言われ、データの入力は2019年末までで終了したが、投稿されたデータは「Arts + All Museums Salary Transparency 2019 」として閲覧可能であり、計3,223

8　POWarts Salaary Survey 2019.（https://www.powarts.org/survey#）で結果の概要が公開されている。調査開始は以下で報じられた。Anna Louie Sussman（2018）POWarts Survey Aims to Bring Transparency to Art World Salaries. *Art Market: Artsy*. 2.7,2018.（https://www.artsy.net/article/artsy-editorial-powarts-survey-aims-bring-transparency-art-salaries）いずれも最終閲覧2022年9月15日。

9　Kimberly Drew, @museummammyでの投稿のことを指す（https://twitter.com/museummammy/status/1130905682105065473）。Alex Greenberger（2019）'It's Helpful to Know All Scales': Online Spreadsheet Discloses Museum Workers' Salaries. *ARTnews*. 5.31,2019.（https://www.artnews.com/art-news/news/google-spreadsheet-museum-workers-disclose-salaries-12670/）などで取り上げられた。いずれも最終閲覧2022年9月15日。

10　Arts + Museums Transparency（https://www.artandmuseumtransparency.org/；最終閲覧2022年9月15日）。AMTの活動は約1年続いた。スプレッドシートやHPは現在も閲覧できるが、ツイッターで2020年8月8日にしばらくオフラインになると書き込まれ、9月3日には"Hi friends, @amtransparency will not be active on twitter for the foreseeable future."と宣言し、現在は更新を停止している。なおAMTの活動休止に気付いた筆者がWebで調べていたところ、Fair Museum Jobsのメンバーから、ツイッターで"We believe they said they're taking some time off, so assume their twitter is down for that period."との私信を得た。

件が確認される[11]。

フィッシャー氏たちの最大の目的は、給与の透明化である。博物館の学芸員か、教育スタッフか、でどの程度の待遇が得られるのかを比較する術は少ない。採用の募集を見ても、基本給は示されているが、実際の手取り額は異なってくるし、組織の内規に従うといった表現で福利厚生等を含めた詳細を明らかにしない例は、日本でも多い。

フィッシャー氏は次のように述べている。「財力のあるいくつかの美術館／博物館の館長を除いて、アートの世界で高額な給料を稼げるとは思っていないですし、それを望んでいるわけでもありません。でも誰もが生活できるだけの賃金や、可能であればキャリアの中での昇進、ヘルスケアや家族休暇などの妥当な福利厚生を手にするべきですし、無給インターンは無くなるべきだと思います」[12]。

博物館という特定の場所であるが、自分たちの正当な対価や待遇を求めるのは、労働者として当然の行為であり、権利である。自分の給与が社会生活を送るのに足りているのか、労働内容に対する正当な対価として給与が設定されているのか、立ち位置を知り、学芸員といった職員たちが互いに話し合うきっかけとして、透明性の担保は欠かせない。

この「Arts + Museums Transparency」の反響の大きさは、集まったデータ量にとどまらない。フィッシャー氏は、「I don't know if I see myself staying in this field. I've been hearing that from a lot of people who look at the cold, hard data and not only feel undervalued, but also that other people were horribly undervalued.（自分がこの分野にとどまっていると思うかどうかは分かりません。多くの人たちから、冷静で確かなデータを見て、自分が過小評価されていると感じるだけでなく、他の人たちも恐ろしく過小評価されてい

11　注10のホームページから現在も閲覧可能。（https://www.artandmuseumtransparency.org/spreadsheets；最終閲覧2022年9月15日）。

12　後藤美波（2019）米の美術館職員らが給料を開示、公開スプレッドシートに記入呼びかけ．CINRA，2019年6月6日．（https://www.cinra.net/article/column-201906-museumtransparency；最終閲覧2022年9月15日）。

たんだと（気づいたと）、聞いています。）」と述べている。同じ学芸員（Curator）の職位同士、あるいは博物館のさまざまな職員間で、自分たちが対価の形でどう位置付けられているかを知り、衝撃を受けている様子が窺える[13]。

また、活動に参加している別の一人は、インタビューでこう述べている。「In my experience, the spreadsheet has become this kind of instant solidarity action, almost like a code word.（私の経験では、スプレッドシートはこの種の即席の連帯行動になり、ほとんど合言葉のようになった）」[14]。

学校の教室で広まる噂話のように、皆が、このスプレッドシートについて話題にしている様子が目に浮かぶ。そしてフィッシャー氏は、「I hope it encourages a conversation between coworkers. If you don't do it, everything stays the same. Sometimes it takes just one tiny action. Solidarity is the only way to effect great change.（このデータがきっかけとなって、同僚たちの間で対話が行われるようになることを望んでいる。行動を起こさなければ、何も変わらない。時には、ほんの小さな行動が変化を生む。団結することが、大きな変化を生み出す唯一の方法）」、あるいは「The goal of AMT is really to find ways to express solidarity and collegiality as workers.（AMTの目的は、まさに労働者としての連帯感や仲間意識をどう表現するかということです。）」[15]とも語っており、対話が広がり、労働運動として更に展開していくことを期待している。

3. アメリカ博物館界における労働運動の展開、2019-2021

「Arts + Museums Transparency」の活動が広く受け入れられた理由は、何よりも博物館職員が、自分たちの給与の透明性に疑問を抱いていたからに他な

13　注5に同じ記事。Lauren Scharf（2019）。
14　注5に同じ記事。Lauren Scharf（2019）。
15　Rachel Kubrck（2019）A Conversation With Michelle Millar Fisher Of Art + Museum Transparency. *Squinch*, 9.16,2019.（https://www.squinchmag.com/gallery-5/2019/9/16/a-conversation-with-michelle-millar-fisher-of-art-museum-transparency; 最終閲覧2022年9月15日）。

らない。同時に、アメリカの博物館は、財団など私立運営が多いために経営基盤が不安定化し易いこと、連邦レベルで博物館の所管官庁が無く関係法令も無いため、博物館の抱える課題はAAMなどの団体、あるいは個々の組合等の活動によって解決が図られる傾向にあることも、背景として想定されよう。

Arts + Museums Transparencyが2019年の動向をまとめ、Walker Art Centerの雑誌“Walker Reader: Primer（Education）”に投稿した記事によれば、無給のインターンシップ、博物館での組合組織化の波、非中立性（Museums Are Not Neutral）、経営者の倫理性、妊娠差別、黒人労働者への対応、といったさまざまな形で、博物館の労働環境を改善させる活動があったと言及されている[16]。

上記のうち、博物館の非中立性については、公平性に基づく博物館の変革を求める“Museums Are Not Neutral”という運動として、2017年8月に始まっている。黒人の問題に関しては、特に2020年5月のジョージ・フロイドの死亡事件をきっかけに“Black Lives Matter”の人種差別に対する運動が活発となり、植民地主義に関する展示などへの問いも発せられた。また、非人道的ビジネスに加担している博物館の寄付者や経営者を排除する運動も、博物館の社会的責任という意味で同種と言える[17]。

労働運動としては、ニューヨーク近代美術館（The Museum of Modern Art : MoMA）に就職内定していたニッキー・コロンバス氏が、2017年に妊娠・出産を理由に内定を取り消された件についての訴訟が、2019年に和解成立に至った件や[18]、グッゲンハイム美術館でゲスト・キュレーターを務めた黒人女性の

16　Art + Museum Transparency（2019）The Year According to Art + Museum Transparency. *Walker Magazine*, 12.19,2019.（https://walkerart.org/magazine/2019-the-year-according-to-art-museum-transparency; 最終閲覧2022年9月15日）。

17　國上直子（2019）美術館の社会的責任とは何か？ ナン・ゴールディンら参加のパネルディスカッションで語られたこと．Web版美術手帖，2019年6月7日（https://bijutsutecho.com/magazine/insight/19933；最終閲覧2022年9月15日）。

18　國上直子（2018）出産するとアート業界では働けない？ ニューヨークMoMA PS1の事例から考える．Web版美術手帖，2018年7月24日（https://bijutsutecho.com/magazine/insight/18136；最終閲覧2022年9月15日）。

Sarah Cascone（2019）MoMA PS1 Settles With Curator Who Accused the Museum of Pregnancy Discrimination. *artnet news*, 2019年3月27日（https://

チェードリア・ラブビエ氏が人種差別的扱いを受けたとして告発した件[19]、なども知られる。2019年以降に大きな論議を呼んだこれらの動きは、すべてがArts + Museums Transparencyの活動と直接結びついたとは言えない。しかし、開かれた博物館という観点では同じであり、互いに影響し合い、学芸員の社会的行動として参照されていたのは間違いない。

本稿では、より直接関わる活動について触れておく。労働組合の結成である。MoMAは1971年から労働組合が存在するが、組合を有する博物館はこれまで決して多くはなかった。New Museumは、さまざまな非営利団体の女性や労働者の組織化を行ってきた合同組合であるUnited Autoworkers Local 2110に加わる形で、労働組合を結成した。この動きは2019年1月24日であるが、すでに述べた通り、Arts + Museums Transparencyも数年前からの他の活動に触発されており、2019年の活動は互いに影響し合っている。労働組合は少なくとも、Tenement Museum（2019年4月）、Frye Art Museum（2019年6月）、Brooklyn Academy of Music（2019年6月）で結成されている。

日本では2020年2月末からCOVID-19による休館の検討が進められ、緊急事態宣言によって全国の博物館等の文化施設が閉館や入場禁止を余儀なくされたのは、記憶に新しい。アメリカでは2020年3月に、ニューヨーク近代美術館などの主要な博物館が、相次いでCOVID-19による休館を発表した[20]。

---

news.artnet.com/art-world/nikki-columbus-moma-ps1-settlement-1500085；最終閲覧2022年9月15日）。

19　Helen Holmes（2020）The Guggenheim's First Black Curator Is Denouncing the Museum's Treatment of Her. *Observer*, 5.6,2020.（https://observer.com/2020/06/guggenheim-museum-chaedria-labouvier/）。

Robin Pogrebin（2020）Guggenheim's Top Curator Is Out as Inquiry Into Basquiat Show Ends. *The New York Times*, 10.8,2020.（https://www.nytimes.com/2020/10/08/arts/design/guggenheim-investigation-nancy-spctor.html）。

なおその後、有色人種キュレーターの採用などを職員からも要求された同館では、ベクウィス氏をチーフ・キュレーターに採用した。美術手帖編集部（2021）グッゲンハイム美術館、初めて黒人女性を副館長兼チーフ・キュレーターに．Web版美術手帖，2021年1月31日．（https://bijutsutecho.com/magazine/news/headline/23493）、いずれも最終閲覧2022年9月15日。

20　美術手帖編集部（2020）アメリカの美術館にも休館の波。MoMAやメトロポリタン

そこで同時に発生したのは、休館によって収入が減り経営難に陥るのを回避するため、従業員を大幅に解雇する博物館が続出したことである。解雇に至らなくても、休館の間、来館者対応をするFoH（Front of House）の受付・案内や普及担当の職員は休職扱いとなるケースも多かった。このような博物館運営側の対応は、日当が手に入らずに生活困窮に陥る職員を多数生み出すこととなった。CVOID-19の拡大は期せずして、職員たちの救済活動や組合活動をより活発化する要因となったと言える[21]。

アメリカの博物館関係者によって2015年に組織されたMuseum Workers Speakという団体は、博物館労働者の相互交流や支援を独自に行ってきた。Museum Workers Speakによる救済基金「Museum Workers Relief Fund」は、COVID-19の影響で休職や失業にあった人に対しても、同様に生活資金の援助を行っている[22]。そしてフィッシャー氏が在籍していたフィラデルフィア美術館でも2020年8月6日に組合結成が決まった[23]。

ほかにも、2022年3月2日には、Museum Workers Advocacy Dayという

美術館も．Web版美術手帖，2020年3月13日（https://bijutsutecho.com/magazine/news/headline/21510；最終閲覧2022年9月15日）。

21　アメリカの博物館で組合化が大きく進んだ事実を報じ、COVID-19の影響や、それ以前からの苦境を背景として指摘している。Tyler Walicek（2021）" A Unionization Wave Is Reshaping Museums and Cultural Institutions Across the US". *Thruthout*. 11.27,2021.（https://truthout.org/articles/a-unionization-wave-is-reshaping-museums-and-cultural-institutions-across-the-us/; 最終閲覧2022年9月15日）。

22　Museum Workers Speak （https://sites.google.com/view/museumworkersspeak/home; 最終閲覧2022年9月15日）。活動は以下の記事でも紹介されている。Anniessa Antar, Alyssa Greenberg, Gwendolyn Fernandez, Hannah Heller and Kate Swisher (2020) Mutual Aid and Organizing for Museum Workers in Crisis. *NAEA Museum Education*（*National Art Education Association Museum Education*）. 9.12,2020.（https://sites.google.com/view/museumworkersspeak/home; 最終閲覧2022年9月15日）。

23　Philadelphia Museum of Art Union のツイッター @PMA_Unionの2020年8月7日付け投稿。（https://twitter.com/PMA_Union/status/1291450419349270528; 最終閲覧2022年9月15日）。

Taylor Dafoe（2020）Days After More Than 80 Philadelphia Museum of Art Employees Were Laid Off, the Institution's Workers Have Voted to Unionize. *Artnet news*. 8.6,2020.（https://news.artnet.com/art-world/philadelphia-museum-of-art-union-vote-1900323; 最終閲覧2022年9月15日）。

イベントが実施され、博物館の職員たちがインターネット上で集まって、意見交換・交流を行っている[24]。2022年1月には、National Emerging Museum Professionals Network（全米新興博物館専門家ネットワーク；NEMPN）によって、スプレッドシートの2022年版作成も始まっている[25]。AAMは2022年11月から、全米の博物館に対して、協会による求人掲示板に掲載するすべての仕事について、具体的な給与の掲載を必須とした[26]。これら現在までの動向は、Arts + Museums Transparencyの目指した目的が、博物館労働者たちの具体的な活動として実現した結果だと評価できる。

3. イギリスにおける博物館求人への提言活動

先述したアメリカの場合、博物館の大半が財団など私立運営のため、経営基盤の多くを寄付金に依拠しており、COVID-19感染拡大による経営難の回避も、人件費の調整という形で表れやすい傾向がある。イギリスは半数近くは国公立で、日本にやや似ているが、給与の不明瞭さ、労働環境の悪化といった問題を抱える点では、アメリカと同じである。

そのイギリスにおいても、やはり同様に市民活動として博物館の労働環境を改善する運動が展開されている。旗印とも言えるのが、Fair Museum Jobs（FMJ）である。イギリスの博物館等で働いているメンバーによって2018年に

24　Museum Workers Advocacy Day 2022.（https://mwad2022.carrd.co/; 最終閲覧2022年9月15日）。Webでyoutubeやzoomなどを活用して集会を行った。

25　NEMPM“Salary Transparency Form Relaunches in 2022!”1.3,2022.（https://nationalempnetwork.org/advocacy/salary-transparency-form-relaunches-in-2022/; 最終閲覧2022年9月15日）。

26　AAMは求人情報を掲載するホームページの冒頭に、このように明記している。AAM（2022）“AAM Job HQ to Require Salary Effective November 15”（https://aam-us-jobs.careerwebsite.com/; 最終閲覧2022年9月15日）。以下でも速報された。Artforum（2022）” AAM WILL REQUIRE MUSEUMS TO DISCLOSE SALARIES IN JOB ADS”*Artforum*,8.24,2022.（https://www.artforum.com/news/aam-will-require-museums-to-disclose-salaries-in-job-ads-88972; 最終閲覧2022年9月15日）。

結成され、ツイッターによる発信を主に活動を続けている[27]。

特徴のひとつが、FMJ独自の、求人広告と採用に関するマニフェストの公開である。2018年に初めて公開され、2021年2月に第2版が公開された[28]。資格、給与と契約、インターンシップ、ボランティア、透明性、面接、フィードバックの7項目に分かれ、給与を求人広告に明記するなど、求人や採用について労働者側からの必要事項を列挙している。項目はそれぞれ、必須／すべき／推奨に分けられ、段階的な対応を博物館の運営側に求める形式となっている点も特筆される。

FMJは、マニフェストを作成するだけではなく、イギリス国内の採用募集を適宜チェックし、ツイッターを通じて適否を発信している。例えば博物館が出している募集広告に対して、条件が明示されていない、給与が低い、その応募に学位資格は不要であるなど、具体的な問題点を挙げて批判をしている。興味深いのは、単に批判し自分たちの主張を繰り返すのではなく、マニフェストの普及を目指し、建設的な対話の構築を意図しているところである。

FMJによる2021年11月11日から2022年4月15日までの約5か月間のツイートを精査すると[29]、全81件の投稿のうち、46件は応募の不利益を指摘するものである。低賃金、不要な学位レベルや過去の経験の要求、インターンシップの給与など、指摘事項は多様である。逆に23件は、公正な取り組みを紹介し評価している。組合や労働条件についての調査・記事や活動紹介も含まれる。10件はイベントや相談会の紹介であった。また2件、FMJの指摘に対して募集条件を改善した例が、博物館側からの返信として認められた（Victoria and Albert Museum：V＆A、ソールズベリー博物館）。イギリスらしい批判精神が、ツイッター上で展開されている点は興味深い。

同様に博物館の労働環境を改善する運動として、2017年から活動している

27　Fair Museum Jobs.（https://fairmuseumjobs.org/; 最終閲覧2022年9月15日）。
28　注27ホームページで公開されている。
29　Fair Museum Jobsのツイッター @fair_jobshttpsのツイート、リツイートを調査した。（https://twitter.com/fair_jobs; 最終閲覧2022年9月15日）。

FoHMuseumsがある[30]。この団体は博物館の受付や売店、普及プログラム担当など、来館者と接する立場の職員たちを支援するために組織された。2019年のオンライン調査によれば、FoHの人たちの多くが、自分たちは過小評価されていると感じているという。またFoHの職員が職務経験を積みながら、将来学芸職などに就くための専門的なトレーニングを受けたり、上司と話し合いをする機会は無いと、35％の人が回答している[31]。

さらにイギリスでも、COVID-19によって博物館の休館が相次ぎ、この間、FoHの人たちの休業や解雇などが顕在化した。加えて博物館が再開した際には、職員たちはCOVID-19対策を取りながら、利用者が安全に楽しめる博物館の体験を提供するよう、柔軟な対応を求められており、職員への大きな圧力となっている。

これら博物館職員の労働環境の悪化に対して、FoHMuseumは、イギリス博物館協会（Museums Association）と協力して2022年3月末に憲章を作成し、待遇改善への取り組みを進めている[32]。

イギリスのFMJに典型的に表れているように、インターネット、特にツイッター、フェイスブック、インスタグラムを活用した活動展開が顕著に認められる。ここで取り上げているのは市民運動組織であるが、他にも各博物館の組合、MA、AAMといった業界団体など、さまざまである。自分たちの運動を紹介し、広めるという役割にとどまらず、イギリスとアメリカ、といった国や地域の枠組みを超えて、博物館関係者が問題を共有し連帯する機会となっている。博物館の団体で有名なのはICOMであるが、労働環境に関して、このように独立し

30　Front of House in Museums.（https://fohmuseums.wordpress.com/; 最終閲覧2022年9月15日）。

31　FoHがツイッターを利用して行ったアンケート調査結果が報告されている。Front of House in Museums（2019）" FoHMuseums Survey 2019: Part One".8.5.2019.（https://fohmuseums.wordpress.com/mentions/fohmuseums/; 最終閲覧2022年9月15日）。

32　Museums Association のホームページに憲章が掲載されている。"Front-of-House Charter for Change".（https://www.museumsassociation.org/campaigns/workforce/a-front-of-house-charter-for-change/; 最終閲覧2022年9月15日）。

た動きが欧米圏を中心に展開し続けている。

Arts + Museums TransparencyやFair Museum Jobs（FMJ）によって大きな転機を迎えた欧米の博物館界の動向を象徴するものとして、いくつかの書籍の刊行も重要である。2019年11月に刊行された“For Love or Money: Confronting the State of Museum Salaries”は、同年に盛り上がった博物館の労働環境を論じた労作である（D. E. Salerno, M. S. Gold, K. L. Durocher, ed. 2019）。スティーブン・ミラー氏は、博物館の給与の現在の問題点を整理し、「博物館の給与の開示が今後の改善には不可欠である」と述べて、給与の透明化運動を支持している[33]。またタリ・R・ニー氏は、博物館の職位や性別、特に女性の給与格差をデータにより明示し、「今こそ違う戦い方をする時だ」との言葉で締めくくっている[34]。

執筆者はアメリカやイギリスにとどまらない。例えばメキシコ公立博物館の賃金政策を論じたアメリア・タラセナ氏は、メキシコ政府の政策の影響により、公立博物館の低予算・低賃金が改善されないままとなっている状況を指摘している[35]。新自由主義下の政治と経済の影響が、博物館とも無縁でない事実、学芸員の雇用は博物館固有の問題では無く、明確に労働問題の一部であることを再認識させる。

つとめて現在の世界規模での社会、政治、経済との関係が博物館において問われている。学芸員たちの職業問題である訳だが、同時に、その課題を解決するには博物館の活動も密接に関わってくると思われる。Museums Are Not Neutralの運動は中立でない私たち、という問い直しであるし、博物館を公共

33 “Public disclosure of museum pay is essential for future improvements”と述べる。Steven Miller（2019）”Museum Pay: The More Things Change the More They Stay the Same?”. *For Love or Money: Confronting the State of Museum Salaries*. pp.22-41

34 原文では“It is time to go to battle differently.” Taryn R Nie（2019）”Far Too Female: Museums on the Edge of a Pink Collar Profession”. *For Love or Money: Confronting the State of Museum Salaries*. pp.121-163

35 Amelia Taracera（2019）”Service or Servitude? Wage Policies of Mexican Public Museums”. *For Love or Money: Confronting the State of Museum Salaries*. pp.96-107

圏として捉えようとするジェニファー・バレット氏（Barrett2012）の立場などは、博物館の展示を通じた公共性、多様性や包摂性の実現であるだけではない。展示が常に見る人、作る人の両者の対話であるように、博物館を職員として支える人たちも、利用者の市民と共に包摂されなければならない。欧米を中心にこの7、8年をかけて盛り上がってきた運動は、私たち博物館人に、当然で極めて重要な問いを突き付けている。

4. 日本の現状と展望

“For Love or Money”。その通り、私たちは博物館を愛しているけれども、それだけでは生きていけない。博物館の概要や経営、情報、教育を考える時、博物館で生まれる「労働」や「労働者」、調査研究といった労働から作られる展示といった「場所」をどれだけ考慮していただろうか[36]。

大学や研究機関の研究者が、2023年度末に4,500人から雇い止めされかねないというニュースが報じられ海外でも取り上げられた[37]。労働契約法の5年ルール（研究者は10年）の問題であるが、博物館はさらに厳しい。図書館や公民

36　統計的には以前から知られており、指定管理者制度の導入後はSNSを中心に当事者たちの雇用不安の声が聞かれてきた。学協会では、日本博物館協会が「公共博物館における非常勤学芸員」特集を『博物館研究』で2009年11月に、その後、「増加する非正規雇用学芸員」特集を2018年7月に組み、筆者も報告を行った。

ただし全体としては、持田誠氏が鋭く指摘するように、「…「博物館」をより良くするための施策は議論されても、「学芸員」の立場に立ち、博物館の専門職として存分に働ける労働環境を築いていこうという視点が欠けているものが、まだまだ多いと思う」（持田2021）、というのが博物館界全体の状況であろう。

参考として、博物館の学芸員や職員の労働環境に触れている論考を列挙する。安高（2009）、辻（2012）、鷹野・青木・並木（2015）、青木・辻・菅根（2019）、岩城・高木（2020）。菊地の報告は文献一覧にまとめた。

37　日本でも報道されているが、Science誌が取り上げた意味は大きい。Dennis Normile（2021）”Mass layoff looms for Japanese researchers: Thousands could see their jobs axed in the wake of labor law adopted a decade ago. Sciece. 7.6,2022.（https://www.science.org/content/article/mass-layoff-looms-japanese-researchers; 最終閲覧2022年9月15日）。国内では例えば、宮畑譲、北川成史（2022）「国公立大や公的機関の研究者　来年3月に約3000人が大量雇い止め危機　岐路の「科学立国」」、東京新聞、2022年5月28日（https://www.tokyo-np.co.jp/article/179934; 最終閲覧2022年9月15日）。

館など、指定管理者制度で管理している財団等は、委託機関に合わせた3年や5年の年限で、非常勤職員を雇っている。さらに自治体の場合、会計年度任用職員制度の導入によって、非常勤職員は一律1年間しか雇用が保障されない[38]。社会教育や公共サービスに関わる多くの職種―しかも学芸員のように高度に専門的な知識や経験を要する―が直面している課題である[39]。ツイッターを覗けば、悩む当事者のかたがたの言葉が目に付く。けれども日本では、関心の低さ（恐らくは、ことに政府・行政の）は、なかなか改善されず、目を瞑っているとしか考えようがないほどである。

冒頭に述べた通り、2022年に美術業界で有名な雑誌『美術手帖』が、学芸員の労働環境について独自のアンケートを行って概要を公表しているが、問題の掘り下げはこれからである[40]。日本の博物館界では全体に労働運動は低調であり、学芸員たちが手を取り合った活動も、展示や教育活動を話し合う研究会などが中心となっている。

従って今後の課題としては、改めて博物館職員の雇用、さらに社会教育・文化芸術施設の労働環境全体を論じ、より具体的な労働運動の実現を後押ししていくことが、日本における切実な課題だと考えられる。まさに何らかの戦いを始める時が来ている。

38　会計年度任用職員制度については、上林陽治氏が追究を続けており、2021年の『非正規公務員のリアル』などで、具体的に示されている。

39　注36の持田（2021）が具体的に論じている。なお持田氏の論考はwebでも閲読可能（http://museumdata.ne.jp/pdf/MD82.pdf; 最終閲覧2022年9月15日）。

40　注3に同じ。記事でも博物館の種類や運営母体の種類・規模、正規・非正規の雇用形態別など、項目を絞り込んだ調査検討の必要が述べられている。

付記　本研究は2021年度村田学術振興財団研究助成の成果に基づく。また神戸大学から2014年度より断続的に、子育て中の男女研究者支援の援助を受けた。これまでの研究において神戸大学文学部・人文学研究科の以下の学生諸氏に、基礎データの収集や整理・分析の補助をいただいた。記して感謝したい（順不同）。井口琢人氏、川﨑有里紗氏、小島千佳氏、小谷真千代氏、合田和史氏、中川祐希氏、朝倉紀香氏、淺野瑞生氏、荒武叶子氏、川上万葉氏、松下優花氏。

参考文献

青木豊, 辻秀人, 菅根幸裕編著（2019）『博物館が壊される! : 博物館再生への道』雄山閣

岩城卓二, 高木博志編（2020）『博物館と文化財の危機』人文書院

上林陽治（2021）『非正規公務員のリアル　欺瞞の会計年度任用職員制度』日本評論社

菊地　真（2014）「最近の学芸員採用の実状に関する予察」全日本博物館学会『全日本博物館学会第40回研究大会口頭発表要旨集』, pp.11-12.

菊地　真（2016）「非常勤学芸員の実態についての予察（その2）」『紀要』（神戸大学文学部）43, pp.89-148.

菊地 真（2018）「学芸員募集にみる非正規雇用の実態と労働環境」『博物館研究』53（7）, pp.15-18

菊地 真（2018）「採用募集情報に基づく非正規学芸員の動向」『博物館学雑誌』43（2）, pp.109-124

菊地　真（2019）“Situation of non-regular employment of curators based on research of recruit activities in Japan”. ICR,ICOM Kyoto. 9.4,2019

菊地　真（2019）「博物館学芸員の非正規雇用と労働の流動化」人文地理学会大会、2019年11月21日

辻秀人編（2012）『博物館危機の時代』雄山閣

鷹野 光行、青木 豊、並木 美砂子編（2015）『人間の発達と博物館学の課題―新時代の博物館経営と教育を考える』同成社

持田　誠（2021）「「博物館」と「学芸員」の問題は別々だと痛感した20年」『Museum Date』82, pp.15-20

安高啓明（2009）「非常勤学芸員に関する諸問題」『博物館研究』44-11,pp.3-6

Dawn E. Salerno, Mark S. Gold, Kristina L. Durocher, ed.（2019）”For Love or Money: Confronting the State of Museum Salaries”.Museumsetc.

Jennifer Barrett（2012）“Museums and the Public Sphere”. Wiley-Blackwell.