



学芸員募集にみる非正規雇用の実態と労働環境

菊地, 真

(Citation)

博物館研究, 53(7):15-18

(Issue Date)

2018-07

(Resource Type)

journal article

(Version)

Version of Record

(Rights)

発行元の許可を得て登録しています。

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/0100504272>



学芸員募集にみる非正規雇用の実態と労働環境

神戸大学大学院人文学研究科准教授

菊地 真

最近、佐賀新聞に「学芸員の非正規雇用：“知の人的蓄積”図って」（佐賀新聞 平成30（2018）年2月22日）という論説が掲載された。佐賀県内の実態を丁寧に取材した記事だが、そこで示された身分の不安定な非正規雇用の学芸員の姿は、全国の学芸員、社会教育施設などに共通しているのではないだろうか。

本稿では学芸員の採用募集、すなわち博物館への就職という入口に的を絞り、学芸員の非正規化の現状や、博物館ならびに公共の社会教育・文化芸術施設をめぐる労働の問題について考えたい。

問題意識：博物館をめぐる環境と経営資源

博物館や学芸員を巡っては20年来、大きな変革の波が起こり続けてきた。平成の大合併（平成7（1995）年特例法～）、地方分権一括法案（平成11（1999）年）、指定管理者制度の導入（平成15（2003）年）、学芸員養成カリキュラム変更（平成24（2012）年）、文化財保護法改正案提出（平成30（2018）年）などである。この間、施設統廃合、民間活力活用、国立や私立博物館の法人化といった流れ、あるいは生涯学習、対話と連携、社会的包摂といった、新しい時代に応じた博物館活動の変化も目覚ましい。

一方、博物館や文化財保護の現場では、日本学会議の声明¹⁾をはじめ、さまざまな問題が指摘されている。杉長敬治氏によれば、財政面ほか複数項目で、公立は指定管理館より直営館の方が状況は厳しいとされている（杉長2015）。本誌の「公立博物館における非常勤学芸員」特集（平成21（2009）年）が示したように、常勤職員との処遇差など、直営館が抱える問題は大きい。

現に博物館という施設が存在し、特に小規模な組織による小規模館が日本には数多く立地している。実学の立場から課題を共有し克服しようという動きは当然で、そこから、地域密着という特徴を強みに変える必要があるだろう。しかし学芸員による収蔵資料に対する責任感や、博物館への愛着といった個人の信念に基づく努力に頼るだけでは、博物館の維持向上に限りがあるのも事実である。

このように考えたとき、博物館で検討すべき課題として、博物館の活動や労働の環境が挙げられる。経営資源に置き換えれば、カネとヒト、つまり運営費と人件費になろう。後者に関わるのが、非正規雇

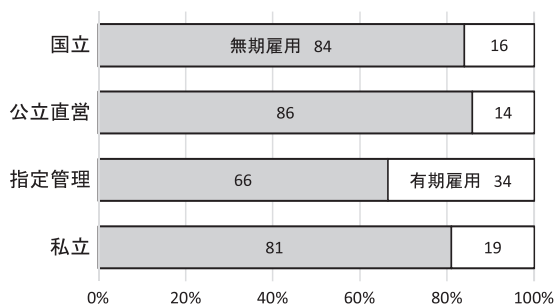


図1 学芸員の無期・有期雇用率（値は%、杉長2015に基づく）

用の学芸員や事務職員である。

博物館職員の現況と採用募集情報の調査

まず既存の博物館総合調査のデータから博物館職員の現況を概観する（日本博物館協会2017）。平成9（1997）年と平成25（2013）年の非常勤職員比率は、学芸系で17%から27%、事務系で18%から30%と増加傾向にある²⁾。

学芸系職員については、杉長氏が設置者別に無期雇用、有期雇用者を集計されている（杉長2015；図1）。国立、公立直営、私立の有期雇用者が10%台であるのに対し、指定管理館は34%に達する。

学芸員に限って見ても、公立直営の有期雇用者14%という数値は決して小さくはない。また過去3年間（平成23-25年度）の学芸系職員の新規採用率は、国立40%、公立30%、私立30%で、学芸系職員約3分の1が新規採用され、入れ替わっている計算となる（日本博物館協会2017）。新規採用の何割かは、有期雇用者と推定できる。

非正規雇用の学芸員が増加しているという話は以前から聞くが（安高2012など）、では実際のところ、新規採用募集は、どのような内容で提示されているのか。筆者は近年、学芸員の募集情報に着目し調査を行った（詳細は菊地2016、2017を参照）。

本調査は募集情報に基づくため、あくまで博物館の運営側が、現場に求めている人材についての一傾向に過ぎない。また募集通りに、実際の採用がなされたかどうかは追跡しておらず、先述した、博物館総合調査における結果としての新規採用者数には、必ずしも直結しない点に注意していただきたい。

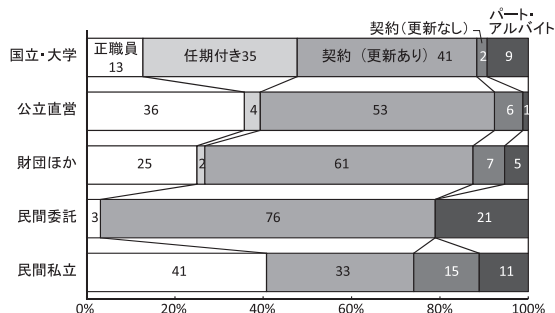


図2 博物館学芸員の募集内容（運営主体、雇用形態別、表示は%、n=569）

非正規雇用の募集は多いのか

以下では学芸員募集の内容のうち、特に雇用形態や募集条件を取りあげる。雇用形態は正職員、任期付き職員、契約職員（更新あり）、契約職員（更新なし）、パート・アルバイトの5つに分け、集計を行った。以下、本稿で「非正規」と言う場合、無期・常勤である正職員以外の雇用形態を指す³⁾。

図2には博物館における、学芸員の募集状況を、主に施設の運営主体別に示した。分析した募集総件数は569件である⁴⁾。

雇用形態を比較すると、明らかに非正規雇用の募集が多く、運営主体を問わず6割以上を占める。また正職員の多寡が目につく。正職員が最も多いのは民間私立の41%、次いで公立直営の36%、公益財団25%、大学・国立13%、民間委託3%と続く。

非正規では任期付きが民間では存在しない雇用形態だが、国立・大学で例外的に35%と高い。契約職員は更新無しよりも更新ありの方が圧倒的に多い。民間私立では更新の有無による違いは小さく、他の運営主体では契約職員（更新あり）が、募集の4割から7割強を占めている。パートやアルバイトは、民間委託で21%とやや多い。

上記の傾向を、運営主体毎に検討する。まず民間私立は、民間企業・財団などの運営であり、経営が独立しているためか、正職員を恒常的に補う姿勢がうかがえる。契約職員として学芸員等を募集する割合は契約更新あり33%、更新無し15%、パートやアルバイトが11%である。雇用形態という条件にしたがって割合が順に低下しており、経営状況・人件費の状況に応じて、4種類の形態を組み合わせると受け取れる。

公立直営、財団ほか、民間委託の3種類は、自治体設立の博物館における運営主体の相違であり、雇用形態の構成としては類似している。公立直営は契約職員（更新あり）が半数を占め、次いで正職員の比率が高い。地方自治体では、博物館新設や職員の退職による需要が一定程度あると考えられる。これに対して、多くは更新性の非正規雇用で対応しているが、約3分の1は公務員試験手続きを起し、正職員採用を図っている。何らかの形で恒常的な学芸員を置く必要性を認めている、とも理解できよう。

財団ほかは直営より契約職員の割合が増え、正職員の割合が減じる。正職員の募集が25%と低率である要因は、やはり指定管理者制度の影響が推測される。特定指定者でなければ、指定管理期間後に次の指定管理者になれるかは不明であり、経営上の観点から正職員採用を控えている可能性がある。民間委託の正職員は3%で、基本が委託業務のため、契約職員で基本的に対応しようとしていると言える。

ちなみに契約期間については、更新期間が3年ないし5年までに集中することが確認できており、指定管理期間に合わせて契約期間を設定していると解される。すなわち、単年度毎の契約更新でも、更新回数（年数）が最大で5年までに限られている。

国立・大学も契約職員（更新あり）が41%で、雇用形態としては一番多い。やや異なるのは、正職員と非正規の任期付きの比率である。国立・大学では任期付きが契約職員（更新あり）に次いで多く、正職員の募集は13%にとどまる。国立博物館の多くは年俸制の任期付き職員を募集している。国立・大学の学芸員募集状況は、大学の教員やPD（博士研究員）の採用募集に極めて近い。

学芸員募集における特定条件

学芸員の募集では、学芸員資格のほか、実務経験や、博物館の種類（美術、歴史、自然史など）に応じた専門分野の能力を求める場合が多い。他に教員免許、語学能力、年齢なども条件とされている。安高啓明氏は実際の募集条件に実務経験が多い点から、非正規で熟練されなければ正職員募集に応じ難いと危惧する（安高2012）。今回は募集条件の件数を単純に図示した。件数が多いほど募集条件が細かく設定され、経験や知識の豊富な特定の熟練者を求めている。すなわち募集内容の専門性が高い。

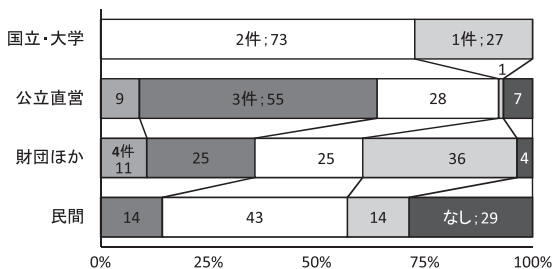


図3 学芸員の募集条件（正職員、1件当たりの条件数）

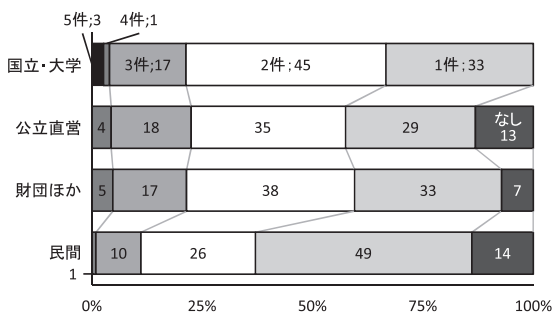


図4 学芸員の募集条件（非正規、1件当たりの条件数）

正職員は振れ幅が大きい。国立・大学は1・2件で内容的には専門分野重視である。公立直営は公務員試験で、年齢、学芸員資格、専門分野が多い。財団ほかは2・3件が25%、1件が36%で、最低でも1つ以上の条件が付く。なお4件も11%あり、一方では自館ですぐ活躍できる高い専門性を潜在的に求めているように映る。民間（民間委託と民間会社）は、条件なしが29%、2件までで8割以上を占め、最もハードルが低い。

非正規では民間以外で、構成比が類似する。公立直営や財団ほかは、3件以上の条件は2割強にとどまる。条件を1・2件満たせば良い形で、業務内容に最低限沿った人材を確保しようという至急性がうかがえる。民間は、なし〜2件で9割と、その傾向が強まっている。国立・大学も基本的には同傾向だが、4件・5件とかなり専門性の高い例も認められ、注意される。

博物館に関わる多様な職員募集

次に、博物館における学芸業務以外の活動を担う、事務職員の募集を簡単に見ておきたい。

事務職員募集の一部は、運営主体の組織本部職員

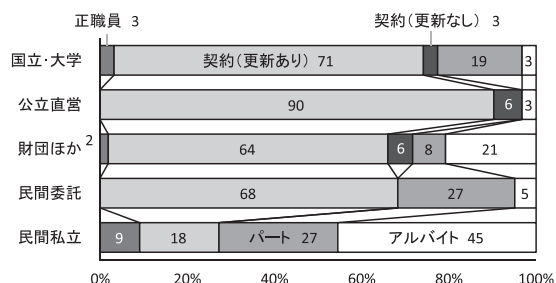
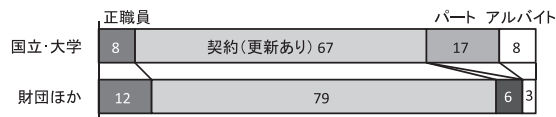


図5 事務職員の募集内容

（上2段は運営組織本部勤務で下は博物館勤務。運営主体、雇用形態別、表示は%）

として出ている（図5上）。基本的には契約職員（更新あり）が過半を占めるが、正職員の比率が10%前後あり、法人機関全体に係る職員補充という性格が垣間見える。

博物館勤務の場合（図5下）、国立・大学は本部雇用と傾向が一致する。公立直営は、ほぼ契約職員（更新あり）に限られる。財団ほかと民間委託は、契約職員（更新あり）を主体としつつ、パートやアルバイトも組み入れた構成を取る。民間私立はアルバイト45%、パート27%で6割を超える。正職員を9%は募集しながらも、多くは非正規で、かつ勤務日が限られる非常勤となっている。

労働者としての学芸員と労働環境

昨今の学芸員の採用募集は、明らかに非正規雇用偏っている。非正規雇用の中にも違いがあるが、学芸員募集の大半が無期・常勤の正職員ではなく、数年間の雇用期間しか保証されていない事実は、極めて重い。

学芸員が担う博物館活動は、資格が裏付けるように、高度に専門的な内容である。調査研究や展示、活用事業の成果を蓄積し、継続的な地域や市民との連携を行うのが学芸員であり、その活動をサポートするのが多様な事務職員であろう。その学芸員が非正規である弊害は、過去にも指摘されてきた。地方自治体で定期異動する正職員に対し、異動しない「非常勤学芸員」は、時に正職員並みの責任を求め

られ、博物館活動の継続性を担保する重要な存在であるが、非正規であるため待遇は低く、対外的信用も得にくい（小林2009、安高2009）。

地域の文化芸術活動、社会教育は中長期的持続的観点が重要と考えられる。高い専門性を条件に雇用される学芸員は、能力に見合った処遇を必ずしも受けられず、数年単位で離職を余儀なくされる。現状の職務内容と雇用形態は、時に乖離してはいないだろうか。それとも博物館の業務はおしなべて、誰でも代替可能なほど単純な仕事なのだろうか。

博物館で働く学芸員は、社会や市民との対話と連携に奉仕する以前に、己の知力と体力を発揮して給与を獲得し、生活する労働者である。その意味で、学芸員等の労働環境、生活保障の担保は何より前提とされるべきである。同時に、非正規雇用の進む学芸員よりも早く、事務職員の非正規化が拡大している点も見逃せない。行政の文化財保護現場では、パート労働者の身分保障や労働条件も懸念対象であったが、未だ解決の糸口は見出せていない。

おわりに

指定管理やPFIといった手法が、博物館をはじめ教育委員会、図書館、公民館、文書館、芸術ホール、あるいは公園などの公共空間に適用されている。学芸員は確かに非正規化しているが、非正規雇用の問題は学芸員に限った話ではない(図6)。文化芸術に関わる公共サービスにおいて、財政難や定数削減を口実に多くの施設が公的管理から外され、担い手である職員は流動化している。

民間活力の活用という発想自体を否定はしない

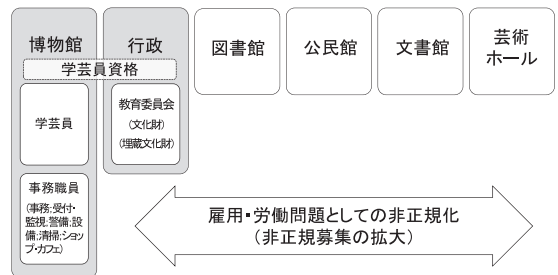


図6 博物館や類似機関の労働問題

が、労働者の柔軟な働き方と、運営側（資本）の柔軟な労働力の活用（利用）は、別の話である。非正規雇用によって、博物館でワークライフバランスが実現されている訳ではない。現在の採用募集は、雇用側が初めから条件設定し、私たちに非正規による過酷な労働という限られた選択を強いている。学芸員・事務職員が働く現場は、博物館とその周辺に固定されるがゆえに、その活動場所をどのように環境維持し、向上させるのが重要と考える。

仮に非正規雇用の学芸員が、雇用条件の低さに意欲を失って離職し、次の新規採用者も同様に離職を繰り返すという、安高啓明氏が予測する「非常勤学芸員」の悪循環(安高2009)が実際に生じたとして、そのような場所で働きたい者がいるだろうか。活用を主眼とした文化財保護法改正も、文化遺産の保存対策や学芸員等の職員処遇が裏付けとしてなければ、十分な効力は望めまい。現在の動向が文化財保存の悪化、学芸員志望者の減少や、博物館への関心低下として影響しないか、私たちは大いに懸念すべきだろう⁵⁾。

(きくち まこと)

文献

菊地真2016『神戸大学文学部紀要』43、2017『博物館学雑誌』、小林央2009『博物館研究』44（11）、杉長敬治2015『日本の博物館総合調査研究』平成26年度報告書、日本博物館協会2017『日本の博物館総合調査報告書』、安高啓明2009『博物館研究』44（11）、2012『博物館危機の時代』

注

- 1 日本学術会議声明、平成19(2007)年「博物館の危機をのりこえるために」
2 学芸系は学芸系職員と学芸・事務管理系職員、事務系は事務・管理系職員を指す。本稿で用いる学芸員、事務職員は学芸系、事務系と同じ意味
3 期間。館長、副館長は除いた。博物館総合調査の非常勤は、本稿の非正規と異なる可能性がある。
4 雇用期間から正規/非正規と無期/有期にはほぼ同義と考えられる。常勤/非常勤は一般に勤務時間による区別で、いわゆる「非常勤学芸員」の
5 中には、更新期間の定めのない場合もあるが、必ずしも無期を保証されるものではなく、契約職員(更新あり)に入れた。本調査では杉長氏の
6 無期雇用に該当するのを正職員と正規とし、有期雇用に当たるのを非正規とした。任期付き職員は正職員と同等遇だが、雇用期間は限られるため
7 無期雇用の正職員とは性質が異なるため、非正規とした。
8 図2以降の区分のうち、「大学・国立」には各種学校法人、独立行政法人国立文化財機構、国立美術館や大学共同利用機関法人を含み、「財団ほか」
9 には公益財団や一般財団、NPOを含む。「民間委託」は民間企業で、自治体や財団などとの業務委託と見られる例も含まれるが、多くは指定
10 管理者である。そのため本稿では、指定管理者としての財団と民間業者の二者の形に単純化して検討した。本調査では博物館類似施設や、道の
11 駅など様々な集客施設の展示室、子供のものづくり体験施設など、およそ学芸員や博物館に関連する施設を網羅的に対象とした。調査原表(菊
12 地2016)には美術館など商業販売目的の施設も一部採録したが、本稿では差し引いた。
13 保護法改正を懸念する論評は3月以降だけで見ても、北海道、山陽、朝日、西日本、毎日、岩手、中日、神戸新聞各紙に出ており、長所短所両
14 面の議論が盛なれよう。