職階制, 給与体系, 教育

浅 野 次 郎*

内 容

- I. はじめに
- II. 職階制と給与体系についての日米の文献より
 - (A) 職階制
 - 職階制の重要性
 - 用語の定義
 - 職階制の手続
 - (B) 給与体系
 - (C) 教育
- III. 日本の現況—国立大学を中心に—
- IV. むすび: 改善への途
- (参考文献)

I. はじめに

6月20日(土)付毎日新聞の朝刊第2面に『公務員の職階制確立へ, 人事院, 明細書の作成急ぐ, 新しい「任用」「給与」検討』という見出しで, 昭和25年に制定されたいわゆる「職階法」が死文化しているが, その実施にふみきるべき段階に來たとして, 人事院は本年中に職級明細書の整備を終るべく準備を進めている旨報じている。このことは図書館界における多年の懸案である司書専門職制度確立問題にとって朗報である。幸い, 小生は慶応義塾大学文学部図書館学科における生物学図書館現職者研修に参加して, たまたま, Blanchard, 沢本両先生の指導の下にこの問題を勉強する機会があったので, 先輩諸氏のこの問題に注ぎ込まれた血のにじむよう

な努力を無にしないために, 斯界の注目を喚起すべくあえてこの拙文を呈する次第である。

II. 職階制と給与体系についての日米の文献より

(A) 職階制

職階制とは, Popeによると, 「遂行さるべき仕事の種類, 責任の度合, 職位の義務に必要な経験・資格などの比較により職位を職級にまとめること」であり, A. L. A. 人事管理委員会によると, 「遂行さるべき仕事の性質及び困難度, 責任の度合及び段階, 並びに職務に必要な経験と教育の類似点により職位を職級にまとめること」であるとし, 職階法は「官職を職務の種類及び複雑と責任の度に応じ……分類整理する計画である」としている。

① 職階制の重要性

A. L. A. は職階制の目的を, 1) 給与体系確立への援助, 2) 募集・試験・昇進・異動・評価のための人事管理の手段, 3) 組織の企画・改善への援助, 4) よりよい労務管理関係の奨励, にありと述べ, 職階法第2条第2項も同じことを述べている。Wilson & Tauber はこれらのことを裏返しにして, 職階計画の貧弱さの結果を, 「職員の士気の低下, 格付と俸給面の不公平な結果, 個人に基礎をおいた職名, 新入社員の不当な配置, 図書館の職位と他分野のそれとの大きなちがい, 並びに業務基準及び職務評価の基礎になる職級記述書の欠除をもたらす」と述べてい

* Jiro ASANO, 阪大中之島図書館

る。

⑩用語の定義

職位 (Position) : 1 人の被用者に課された業務と責任の集まり。

職務 (Job) : 主要な特徴的な仕事が同一ないしきわめて類似している職位をまとめたもの。

職務分析 (Job Analysis) : 観察ないし研究によって一定の職務の性質を決定する過程、換言すれば職務を遂行するのに要求される熟練・知識・能力・責任などの決定である。

職級 (Class) : 職務と責任の酷似したすべての職位の集まり、実質的に同一資格を必要とし、且、同一待遇をうける。

職務評価 (Job Evaluation) : 1 つの組織の中における職務の価値を、その組織の中における他の職務と、その複雑と困難及び責任の度合の相違にもとづき決定する作業、その方法には次の 4 つがある。

等級法—Ranking Method

分類法—Classification & Grading Method

点数法—Point Method

要素比較法—Factor Comparison Method

⑪手続

職階は、職位→職級→職種 (Series)→職 (Service) とまとめられていくが、まず職務内容を明確にするため職務分析を行なう。その方法には次の 3 通りがある。

- 1) 被用者に質問票を配り必要事項を記入してもらう。
- 2) 被用者及びその監督者に面接する。
- 3) 被用者を直接観察する。
- 4) 1～3 の併用。

職務分析の結果を職務記述書 Job Description に記録するが、1) 職務名、2) 職務の概要、3) 遂行すべき仕事、の 3 つの部分

に分れる。

次には職級明細書 Class Specification を作る。職級明細書は、1) 職級名、2) 職級の定義、3) 典型的業務の例、4) 業務遂行上必要とされる最低資格、より成る。

職、職種、職級、職位という縦割りの考え方の外に等級 (Grade) に横割りする考えがある。異なる職級間の関係を計る共通尺度として用いられるのが等級である。これは性質、主題、機能面で異なっているが、職務の困難と責任の度合において同一であることを意味している。例えばタイピストのヘッドと守衛副長が職務の困難と責任の度合において同一であるとするならば同一等級にランクされ同一給与をうける。この等級へのランクを合理的に行なうには、当然、前述の職務評価が必要である。

以上述べてきた職階計画を図書館において実施するのに大切な参考資料として、A.L.A. 人事管理委員会の業務分析表がある。

これは図書館の機能を次の 13 に大別し、

List of Library Activities

Administration

Personnel Management

Self-Development of Staff

Public Relations

Selection of Material

Organization of Material

Cataloging & Classification

Mechanical Preparation of Material

Registration & Circulation

Assistance to Readers

Physical Upkeep of Material

Care of Shelves & Files

夫々の項を専門職と非専門職に分け、更にそれを具体的業務に細分し、解説を付している。例えばその中の Registration & Circulation (登録と出納) は次のようになっている。

〔専門職〕

- 貸出規則の作成
- 規則の改訂と刊行
- 貸出様式及び記録の企画
- 相互貸借の監督
- リザーブブック・コレクションの監督
- 統計報告書の作成
- 苦情申出人の処理

〔非専門職〕

- 出納台の整備
- 図書貸出と貸出更新
- 図書の返納
- 特殊図書の照合
- ブックカードの取出しとファイル
- 貸出記録と統計
- 現金収受と記録
- 現金記録の保管
- ブックカードの更新の検査
- 図書の予約
- 期限超過通知の発送
- 相互貸借記録の保持
- 借受人の登録
- 貸出規則の説明
- 登録ファイルの保持
- 統計報告書用データの編集

「貸出規則の作成」の解説：図書館の貸出規則は通常環境の変化によって成長し変化する永い発展の結果である。新設の図書館は規模と目的が類似の館を見習うだろう。そして漸次独自の手続を打ち立てるだろう。図書館

(p. 252 へ続く)

(第 1 表)

**UNIVERSITY OF CALIFORNIA
RANKING SYSTEM OF
LIBRARY STAFF**

—Professional—

1. Chef librarian
2. Associate librarian ; assistant librarian
3. Principal librarian ; division heads
4. Department heads ; supervising librarians

ians

5. Branch librarians
6. Senior librarians } 4 grades
Junior librarians }
- Nonprofessional—
1. Administrative assistants
2. Stenographers ; bookkeepers ; senior office assistants
3. Typists and clerks ; junior office assistants
4. Library aids, desk attendants, messengers
5. Pages and student assistants
6. Bindery assistants

(第 2 表)

**COLUMBIA UNIVERSITY
RANKING SYSTEM OF
LIBRARY STAFF**

—Professional-Administrative—

- PA6. Administrative (law librarian, medical librarian, architecture librarian)
- PA5. Librarian (head of acquisition department, head of cataloging department)
- PA4. Associate librarian (department or professional school ; assistant reference librarian ; head of photographic services ; head of binding department)
- PA3. Librarian (assistant catalog librarian, assistant librarian in department, reference librarian (International Law))
- PA2. Senior assistant (in department, e. g., senior cataloger) ; also some assistant librarians
- PA1. Professional assistants (junior level)

—Clerical-Fiscal—

- CF5. Chief order clerk, chief bill clerk, chief desk assistant, photographer, personnel clerk, supply-equipment clerk
- CF4. Searcher (acquisitions), chief clerk, card clerk, senior binding assistant, senior desk assistant, secretary
- CF3. Senior order clerk, shelflistor, proofreader, cataloging assistant, binding assistant, serials clerk, clerk-typist, photographic assistant
- CF2. Junior assistant (typist, clerk)
- CF1. Page

の財産を保護し同時に利用者の意見と満足を考えることを熟慮して計画しなければならない。

又、アメリカにおける例として、Wilson & Tauber より University of California と Columbia University の夫々の職階制を下に紹介する。

(B) 給与体系

A. L. A. は「職階制の論理的帰結は同一労働同一賃金の原則を確実にする給与体系である」とまで言いきり、給与体系確立上必要な要素として次のことをあげている。

- 1) すべての職級における仕事の困難性に責任及び必要資格
- 2) 他館及び比較可能な競業者間の俸給の割合
- 3) 関連図書館及び関連協会で定めた基準
- 4) 組済的社会的条件
- 5) 管理機関の支払能力

給与体系確立の順序としては、1) **Key Position** の給与を定め、2) これに関連して他の **Position** の給与を定め、3) 各俸給表を等級毎に定めることになる。各等級間では最低から最高まで数段階のレベルをもうけ、上位のレベルに上るのには一定の経験年数を必要とする。上位の等級と直近下位の等級間に給与額の **Overlap** をみとめるかどうかは意見が分れるところであるが、米政府の統計をみると両方共行なわれているようである。

次にアメリカにおける実例を 1959~60 年の統計により紹介する。(単位はドル・年俸)

Chief Librarians	7,700~21,500	平均 11,500
Associate (Assist.) Librarians	5,700~14,200	平均 8,900
Departmental (Division) Heads	5,100~14,900	平均 7,300
Professional Assistants		

4,500~10,500 平均 6,100

Nonprofessional Assistants

2,500~8,500 平均 4,300

(C) 教育

現在、アメリカには A. L. A. の基準に合格して Master's Degree のコースを開いている大学は 32 あり、その中 California, Chicago, Columbia, Illinois, Michigan, Rutgers, Western Reserve には々々博士課程がある。

Wilson & Tauber によると Chief Librarian は Doctorate が必要とされる傾向にある。Subprofessional Assistants は基準に合格していない図書館コースを出たものから採用され、非管理的であるが重要なルーティンワークについている。しかしパートタイムや夏期のコースを経て Professional Posts に昇進することができる。又、Clerical は Business School (High School) の教育を受けている。

III. 日本の現況

—国立大学を中心に—

日本の大学図書館では専門職制度は確立されていない。ブロードマン博士は「日本では専門職にも事務職にも無差別に同一の仕事を与えている傾向が強い。これでは利用者に充分奉仕することも無理であるし、職員の士気も阻害する結果となる」といっている。

国立大学では等級別定数上「図書館職員」という職名がみられるが、その定義が「国立大学図書館、図書分館または図書室において、司書または司書補の資格を有し、かつ、現に図書館業務に従事している者、またはそれらの資格を有してはいないが、これらと同等以上の職務に従事しているものと図書館長がみとめた者」であり「司書、司書補」の資格がいわゆる専門職とはほど遠い上に、更に図書館長認定という大きな例外までみとめていることからして有名無実である。また現実

にも図書館職員には行政職俸給表が適用され、教育研究に従事する者に適用される教育職俸給表に比べてはるかに低い待遇をうけている。ちなみに当館における等級別定数上の職種区分とその人数をあげ参考にする。

課長補佐（主任司書）	1 名
係長	3 名
図書館職員	14 名
一般職員	2 名
（タイピスト 1 名，装備係 1 名）	
労務職員（小使）	2 名
〔計〕	22 名

沿革的にみると、人事院は昭和24年8月図書館専門職として司書職をおくことを内定して「司書職列職級明細書草案」を各大学に配布し、又、昭和26年には「司書」職種及び職級（昭和26.2.28. 人事院公示第18号）を公示した。それから15年を経た今日、いまだに職階制が実施されないのは何故であろうか。酒井忠志氏は、占領政策再検討に名をかえた後向きの風潮であるとし、又、初代人事院総裁で公法学者である浅井清氏はその理由を次のように述べている。1) 職階法自体が抽象的で全文わずかに15条という簡単なものであり具体化を人事院規則に委ねている。一方、給与法が官職を7種に縦割りし更に夫々の職を最高8等級に横割りして膨大な規定群を作り上げて職階法を圧迫し、2) 給与面でも職級毎の俸給の幅にOverlapをみとめても頭打ちが続出し我国経済情勢からして無理であるとしている。

職階制の貧困さは前述のWilson & Tauberの説のとおり、給与面でも不合理をきたし、いわゆる年功序列型の給与体系になる。即ち低位の職位が高位のそれよりも高給であることがしばしば起っている。今ここに当館の実例をA.L.A.の業務分析表により分類した各職階毎の給与額（月俸）をあげるが、前述のアメリカの例と比較するとおもしろい。

Chief Librarian	平均 ¥ 52,750 (\$147)
Departmental Heads	
.....	¥ 24,300~26,310 (\$ 69)
Professional Assistants	
.....	¥ 14,800~24,210 (\$ 50)
Nonprofessional Assistants	
.....	¥ 13,880~40,430 (\$ 62)
Pages	 ¥ 11,830~17,970 (\$ 41)

このような情勢は高い資格を持ったもの、就中自然科学の主題知識をもったものが図書館に入るのを妨げている。

図書館専門職員の資質—教育面では、その養成コースの不備があげられる。日本図書館協会の調査によると

図書館関係講座開講校数.....72大学
その中、

15単位以上開講.....	国立③
	公立①
	私立⑥
38単位以上開講.....	私立④

学科として独立.....慶大図書館学科

であり、大半が教育・学芸学部所属のいわゆる学校図書館向きの科目であり、中には体育学部にも所属しているものさえあった。

現職者の資質水準を調べるため日本医学図書館協会の昭和33年名簿を分析すると次のように大別できた。（カッコ内は国立大学）

学歴回答者総数	226 (126)
新大卒以上	41 (18)人 18 (14)%
短大卒	55 (33)人 24 (26)%
新高卒	123 (72)人 55 (58)%
新中以下	7 (3)人 3 (2)%

この結果からは国立大学が公・私立に比して資格の低いことを示しているのであるが、これはちょうど「国立大学図書館改善要項」よりも「私立大学図書館運営要項」の方が、その職員についての規定が詳細、且、具体的であることと関連して興味ある示唆を与えてくれる。

IV. むすび：改善への途

職階制度—職務給確立—資質向上と三要素から本稿を進めてきたが、これらは相互依存の関係にある。

〔制度面〕では15年間眠っている職階制に活を与えると同時に、余りにも国会図書館中心で、しかも、整理業務中心の人事院公示は改められなければならない。

〔給与面〕では教育職又は研究職俸給表もしくはこれらに準じる俸給表が適用されるべきである。本年(昭39)5月24日付、朝日新聞によると民間企業では職務給確立への傾向にある。

しかし前節で述べたとおり制度・給与面の改善は非常に困難であり、更に日本の労働慣行の封建性がこれに一層拍車をかけている。従って残る資質向上—教育面を充実して客観的評価を高めることが、我々に与えられた直ちに実行可能な方法である。また斯界の傾向もこうなってきている。

〔教育面〕大学図書館専門職は学問分野の主題知識とともに図書館学の専門知識を必要とするといわれているが、現状のように図書館学校が Undergraduate レベルで文科系学部部に所属する以上それは期待薄であるし、就中、日本の図書館界では比較的近代化されている医学図書館では特に困難である。どうしても大学院レベルの図書館学校の設置が必要となるがその入学希望者はあるだろうか。文部省の「学校基本調査」によると昭和37年度大学卒業者のうち、Life Science 関係学部の卒業後無業者は次のとおりである。

これらの者についてインターンを大学図書館でやらせて定収を確保し、しかも卒業後、専門職として好遇すれば単に無業者だけでなく他の分野からも入学者の可能性がでてくるのではなかろうか。

現職者の再教育も大切な問題である。現在

学 部	男	女	(計)
理	36	23	59
農	111	4	115
医	0	0	0
歯	73	7	80
薬	18	294	312
看護	0	1	1
(計)	238	329	567

の大学図書館員の殆んどが文科系であることと、従来の司書講習が整理業務中心であったことからして、重点は学問分野の主題知識の概説とレファレンスサービスを中心としたサービス業務や管理機能面での経営学的な考え方の導入におくべきである。その意味では Japan Library School の各種研修会や日本医学図書館協会・日本薬学図書館協議会共催の医学薬学図書館講習会などは注目に値する。かかる我々の努力がいつかは必ず結実し、専門職制度が確立されることを確信する。それは20~30年前のアメリカの図書館界から類推できるからである。

最後に付言したいことは、欧米諸国に比して賃金水準の低い日本において職階制にもとづく職務給を実施する場合には、特に下級職員の生活を守るためにも、最低賃金制と社会保障制度の確立が重要であることは言うまでもなく、また同時に職階制は日本の労働関係に残る封建的気風を除去するものでなくてはならず、間違っても封建的上下関係を助長するのには利用されてはならない。

(参 考 文 献)

- Pope, H. G.: Classification in Positions. in Martin, L. (ed.) Personnel Administration in Libraries. Univ. of Chicago Press, 1946
 American Library Association. Board of Personnel Administration: Position Classification and Salary Administration in

- Libraries. 1951
- : Descriptive List of Professional and Nonprofessional Duties in Libraries (Preliminary Draft), 1948
- 国家公務員の職階制に関する法律 (昭和25年法律 180 号)
- Wilson, L. R. & Tauber M. F.: The University Libraries: the organization, administration and functions of academic libraries. 2nd Ed. Columbia Univ. Press, 1958
- 古川栄一・高宮晋(編): 現代経営学基礎講座 (第3巻) 人事管理の理論と方式. 有斐閣, 昭 33
- 野田一夫(編): 現代の経営学(3) ヒューマンオーガニゼーション. 中央公論社, 昭 37
- 坂本藤良: 経営学入門. 光文社, 昭 33
- U. S. Dept. of Health, Education and Welfare. Office of Education: Library Statistics of Colleges and Universities 1961~62, Institutional Data.
- : Library Statistics of Colleges and Universities 1959~60 Part 2. Analytical Report.
- Directory of the Association of American Library School. Journal of Education for Librarianship, Vol. 4 (2), Fall 1963
- Brodman, E.: 職員組織. 慶大図書館学科第 1 回生物科学図書館研究集会要録, 1962
- 国立学校職員の等級別定数の管理運用について (昭和 38. 7. 12. 文入給第 162 号)
- 松村誠一: 司書職列職級明細書と新制大学附属図書館. 図書館雑誌, 44 (1), 昭 25
- 天野敬太郎(編): 図書館総覧. 文教書院, 昭 26
- 酒井忠志: 大学図書館職員をめぐる運動. 図書館界, 31 (6), 昭 37
- 浅井清: 国家公務員法精義, 改訂版. 学陽書房, 昭 35
- 日本私立大学協会: 私立大学図書館運営要項, 昭 37
- 文部省大学学術局: 国立大学図書館改善要項 昭 28
- 一般職の職員の給与に関する法律 (昭和25年法律第 95 号)
- 日本図書館協会教育部会: 図書館学教育担当者名簿, 1963
- 日本医学図書館協会: 日本医学図書館々員名簿, 昭 33
- 文部省調査局統計課: 学校基本調査報告書, 昭和 37 年度, 昭 38

< 丸 善 の リ プ リ ン ト 版 > —————

最新の診断と治療——'65年版

Current DIAGNOSIS & TREATMENT 1965

Edited by

Henry Brainers, Sheldon Margen & Milton J. Chatton

B 5 判・896 ページ……………<発売中> 定価 ￥ 1,700