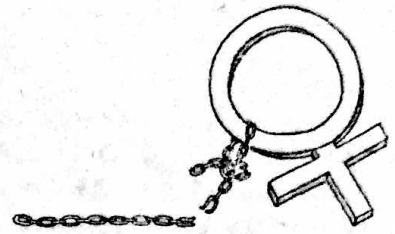


4月号のひろば

アメリカにおける婦人司書の差別

牧野 泰子



80%が女性図書館員

届いたばかりの4月号の特集、「婦人司書の地位を考える」を読み終ってテレビのニュースを見ていたら、カリフォルニア州のサン・ホセ市の吏員である図書館員や事務職員が男性と同一資格を持ち、同じ仕事をしているにもかかわらず、女性であるがゆえに給料が男性より低いことに抗議するデモをしているのが大きく画面に写った。偶然だったのだろうが、日本の実情と較べて考えさせられ、ここでは内側から見たアメリカの婦人司書に対する差別の問題を考えて見ようと思う。

アメリカ政府の統計によると20万人の図書館員のうち80%が女性であるという。Braungelの調査によると女性の38%は図書館員の最下層を占めており、男性は19%に過ぎない。全体の20%しかいない男性のうちの30%は館長職を占めており、これに対し全体の80%を占める女性はそのわずか9%が館長職についているに過ぎないという。1950年には州立図書館の80%は女性によって占められていたのに、1970年には48%と激減した。1933年には主な大学図書館の館長は男性73%、女性27%であったのが、1965年には100%男性にとって代わられた。1978年にはアメリカの大研究図書館協会(100万冊を越える蔵書数になると加入できる)である Association of Research Libraries に所属する図書館員の38%が男性、62%が女性であったが、そのうち男性の71%はトップ管理職であり、館長職の90%を占めている。Heimらによる1980年の報告によると、この傾向は公共図書館でも同じで、大公共図書館の館長職の66%が男性であるという。図書館ばかりでなく図書館学校にも同じ傾向が認められ、アメリカ図書館協会認可校のうち、1950年には男女の学部長は50%ずつだったのが、1970年には男性は81%になり、最下級の講師クラスでは女性は75%を占めている。図書館関係の雑誌の編集長についても同じことが言える。1950年には男女50%ずつであったのが、1971

年には女性は33%に減少した。

給料の上での差別

給料の上での差もはっきりしている。国の平均は日本が女性の年収は男性の50%、アメリカは60%であり、それに比べればましではあるのだが、1960年に図書館員は教育年限は男女同じでありながら、女性は男性の76%の収入しか得ていなかった。図書館学校を卒業し、就職する時点ですでに男女の給料の差が認められる。職階も女性は男性より低いかまたは同一職から出発しても昇格が女性の方が遅い。私個人の場合も私より後で採用されたアメリカ人男性は、学生の身分で専門職として採用され、すでに図書館学修士号を持っていた私より給料は多く、登録係でありながら本の主題が何かも分からなかったにもかかわらず、上司の評価が高く、昇格も私より早かった。

1899年に Mary Plummer が国際婦人会議で発言した観察、「もともと図書館は男性の仕事場であったが、安くて安心して委せられる労働力として女性が採用され、やがて目覚めた女性が教育を受けて図書館司書の資格をとって就職した時には、図書館は資格はないが経験を積んだ男性によって牛耳られていたため、その下で働いた」は、そのまま一世紀近くたった現在も多少事情こそ異なれ、続いているように思われる。

婦人司書の地位と給料とが男性に比べて低い原因として挙げられるのは、通常下記のような理由である。

1. 女性は家のことにかまけて、仕事をしない。
2. 子育てのために、また出産などで仕事がおろそかになる。
3. 転勤をいやがる。
4. 長続きしない。
5. 特に経営能力が低く、ビジネスライクでない。全体に能力がない。
6. プロ意識がない。

7. 業績がない。

8. 男性より低い地位から出発する。

1, 2は関連が深いので一緒にして反論を挙げるが、Hamovitch と Morgenstern の調査、「専門職の女性の業績と子供」では、女性大学教員の業績と子供の有無及び数には相互関係は見出されなかった。最近コーネル大学によって行なわれた調査によると、専業主婦で子供が2人の場合の家事労働は1日8.3時間、勤めを持つ主婦で同じ家族構成の場合には5.9時間である。Hamovitchらは業績と子供の養育との間には相関を認めなかったが、業績を上げている女性の夫の収入は普通の女性大学教員の場合よりかなり高いことを見出した。

3の転勤、転職については Braunagel の「転職の自由度とそれが男女司書の昇進に与える影響」という論文で平均して男性は4.8年に1回、女性は5.2年に1度転勤しており、男女間のモビリティにはほとんど差はなく、転勤の自由度を男女間の給料の差に結びつけることはできないと結論している。また男女モビリティの同じもの同志を比べても、転勤のたびごとに常に男性がより高い位置、より高い給料を得ていることを見出した。

4に関してはいくつかの調査が、女性の専門職が男性に比べて退職することが多いとは認められないと報告している。ただし事務職員に関して言えば女性の方が退職する率が多いという。

男女どちらにもいえること

5に関する調査や論文は見つからなかったのでそれを使っての反論はできないが、私の16年間の大研究図書館での個人的体験を通していえば男女どちらにもこれに該当する人間は居る。女性だけの問題とは思われない。1886年に Dewey が行なった演説、「図書館における女性：いかに彼らはハンディキャップを負っているか」の一節を引用するにとどめる。

「通常女性はビジネスと経営的訓練を受けていない。…しかしこれは環境から来るものであって、必ずしも性の差によるものとは言い難い。」

6のプロ意識の欠除は、確かに思いあたるふしがない。これも女性全体がそうだという印象を与えるような言い方がされるのは、不当である。私は今までたくさん専門職として尊敬する婦人司書に会ったし、書かれたものを読んで来もした。

7の業績の欠除はアメリカで、特に大学図書館では決

定的になりつつある。女性の出版物の数が男性に比べて約20%少ないことはいくつかの調査の結果明らかになった。前述の Hamovitch らの調査は、すぐれた業績を挙げている女性と子育てとは無関係であると結論した。と同時に彼らはすぐれた業績をあげた女性の夫は他の女性大学教員の夫の1.35倍の収入があることも見出した。このことは余裕があってハウスキーパーを備ったりしていることを示唆する。この著者たちは既婚、未婚、子供の有無のいずれにも関係なく女性の出版物の数が男性に比べて少ないことから、自分たちの調査からは理由はわからないがことわって、女性であることと職業との二つの大役をはたすことから来る負担、あるいは女性は競争心をおさえるように教育されて来たこと、また学会誌の男性が大半を占める編集者からの差別などを考え得る原因としてあげている。この問題に関しては出版されたものの数だけを数えて女性の出版は少ないと決めつける前に、雑誌に寄稿される論文数、さらには論文として発表される前の段階まで辿らねばならないと思う。

男性は女性の業績まで奪う

私がこう主張するのには、私なりの理由がある。同僚の男性が口約束ではあったが共著を約して私と一緒にしていた仕事を、自分一人のものとして出版しかけていることがわかったので、勇を鼓して抗議すると、約束した本人が「契約書はどこにある」とぬけぬけと言ってのけ、たまりかねて上司に訴えたら、「彼は家族を養う必要があるから仕方がない。お前には亭主がいるではないか」と言われ、私は二の句がつけず、泣く泣く引き退ったことがあるからだ。その出版がもとになって彼はその方面の専門家として一躍アメリカのアジア図書館関係者に名を知られるようになった。稀こう書など本文はおろか題名も著者名も読めないのにである。分野は違うが私の友人の女性たちも大抵1度や2度はそういう目にあっているという。論文を書き上げたら、共同研究の責任者や主任、教授などにわたす前にまずガリ版刷りにしてあちこちに配ること、というのが彼女らが私に授けてくれた知恵である。

以上見てきたように、問題は女性差別ということに落ち着くようである。Astin が調査した現役の女性博士号保持者の3分の1以上が、男性の同僚や雇用者たちから差別されて被害を受けたと報告している。採用に際して差別され、運よく採用されてもその後も差別は続く。ま

た私個人の例になって恐縮だが、永年身分保障への推薦も私は他の人たちより1年遅らされた上に、同じ年に同じ部門からアメリカ人男性も候補に上がっていたので、私だけが上司に呼ばれ、昇格を要求せず、永久身分保障だけを申請するように申し渡された。その方が通りやすいからといわれ、親切で言ってくれるのだと思って言われた通りにしたら、それは何と自分直属の男性の部下の昇格を通りやすくするための工作だったと後になってわかった。出版物も何もなく私より後から入館したその男性には、本人と話し合いもせず、永久身分保障と昇格とを同時に申請し、それがそのまま通った。その後昇格のための資格審査は年毎にますます厳しくなり、私は10年間原級にとどまったままである。

雇用者側の都合や偏見

財政状態が悪くなるにつれて1974年からは専門職は各人年間報告を書くことになった。それに基づいて個人個人の昇給や特別給与などを館長に推薦するのだが、私が自分のした仕事を報告書に書いたら上司に呼ばれ、同僚の男性が同じことを自分がしたと報告しているの二人が同じことを書いては具合が悪いから、と私の方を取り下げるよう勧告された。

以上見てきたように女性に対する差別は雇用者側の都合や偏見による場合が多いが、その偏見を打ち破るには我々婦人司書自身の自覚が一番重要だと思う。たしかに専門職として立って行くために女性が払う犠牲は大きい。結婚一つとってみても Astin の調査によると女性博士号保持者は、同年令層の6%のみが独身であるのに対し50%近くが独身であった。たとえ結婚していても子供が普通より少ないか、あるいは子供のない数は同年令層の2倍にのぼっている。統計的数字は見出だせなかったが、婦人司書にも独身者が多いことはよく知られている事実である。

復職は至難のわざ

日本でも人気がある「子育て期間中はそれに専念し、育児から解放された時点で再就職する」という女性のライフ・サイクルはアメリカ家庭婦人のパターンとしてアメリカ労働省とオハイオ州立大学が共同で行なっている長期継続調査によって認められているが、専門職の婦人の場合には考え方が甘すぎ、問題であると思う。この変

化の激しい社会で家庭に入って子育てをしている間も続けて、復職してすぐ使いものになるだけの技術と知識とを磨き続けて行くことは至難の業であろうし、またたとえそれをやり遂げても額面通りに受け取って採用してくれる雇用者が果たしてどれだけいるだろうかと思うからである。子育てを終え、職を得るために大学に再入学したり、タイプや速記の腕を磨き直したりしても仕事が見つからないで不満をかこっている女性たちは私の周囲にもたくさんいる。中年からの職場復帰は簡単なことではないのだ。

だからといって子供や家事やあるいはまた女性であるということを使い訳に使ってはならない。Deweyが1886年にいみじくも指摘した通り、「…女性は今の仕事は当座の腰かけで、いずれじき家庭に入るという可能性が有るということだけで価値を低めている」のである。

差別を受けたら泣き寝入りばかりせず、上司にはっきりと自分の考えを話し、努めてコミュニケーションの回路を開いておくようにする、自分の目標を定め、わずかずつでも専門の勉強を続ける努力をする、専門団体に所属し、図書館の現状と将来への展望とを見失なわないようにするなどのことは婦人司書個人として果たすべき最低の任務だと思う。その上で婦人司書が力を合わせて雇用者や仲間の男性の意識を変えて行くこと以外に確かな解決への道はないと思われる。

- 1) Astin, Helen S., *The woman doctorate in America: Origins, career, and family*. New York: Russell 11, 1969.
- 2) Braunagel, Judith Schiek. "Job mobility of men and women librarians and how it affects career advancement." *American libraries* 10 (Dec. 1979), p. 643-647.
- 3) Hamovitch, William and Richard D. Morgenstern. "Children and the productivity of academic women." *Journal of higher education*. XLVIII, no. 6 (Nov./Dec., 1977), p. 633-645.
- 4) Heim, Kathleen M. et al. *The role of women in librarianship*. Phoenix, Arizona: The Oryx Press, 1979.
- 5) Heim, Kathleen M. "Women in librarianship", *The ALA yearbook: A review of library events 1979*. p. 317-322.
- 6) Metz, Paul. "Administrative succession in the academic library." *College and research libraries*, v. 39, no. 5 (Sept. 1978), p. 358-364.

(まきの やすこ:イリノイ大学図書館)