

非正規職アーキビストの労働環境を取り巻く諸問題

札幌市公文書館「公文書館専門員」を事例として

札幌市総務局行政部公文書館専門員

谷中 章浩

はじめに

アーキビスト¹をめぐる労働環境の実態はどのようなものなのであろうか。国立公文書館をはじめとする省庁や国立大学のアーカイブズ、都道府県や市町村の自治体アーカイブズ、さらには私立大学、企業、各種団体など、さまざまな組織にアーカイブズは遍在している。所属する組織が異なれば、各組織内のアーカイブズにおけるアーキビストの労働環境もまた異なるであろう。また、組織そのものの違いにとどまらず、「正職員（＝常勤）」と「非正規職員（＝非常勤・嘱託・会計年度任用職員など）」といった任用形態における違いや、組織内での異動の有無や任期の有無など個々人の任用条件の違いによって、労働環境も異なるであろう。したがって、アーカイブズの親組織やアーキビストの任用形態・任用条件といった諸条件それぞれの組み合わせの数だけ、アーキビストの労働環境の実態、いわば「アーキビストのリアル」が存在すると考えられる。

令和 4(2022)年に発行された『アーキビストとしてはたらく：記録が人と社会をつなぐ』という書籍では、まさしく上述の「アーキビストのリアル」を垣間見ることができる。後に詳しくみていくが、同書では国立公文書館におけるアーキビストの「リアル」が報告されている〔下重 2022〕。とはいえ、個別具体的なアーキビストの労働環境についての先行研究は少ない。

本稿は、筆者が勤務する自治体アーカイブズである札幌市公文書館（以下、「当館」という。）を事例として、「アーキビストのリアル」を素描しようとする試みである。就中、筆者自身が非正規職アーキビストの当事者であることから、本稿では、非正規職アーキビストに論述の焦点をあてる。

筆者が当館での勤務において直面する、非正規職アーキビストの労働環境における「リアル」な諸問題を明らかにし、事例報告として公開することには、一定の意義があると考ええる。これが本稿の第一の目的である。そのうえで、それら諸問題に対してどのような解決のアプローチを取り得るのかを考察することが、本稿の第二の目的である。これらを通じて、非正規職アーキビストの「リアル」の一端を共有し、よりよい労働環境のアーカイブズを構築・運営するために何ができるのかを考えることを、国内の各アーカイブズ機関・組織や、そこで働く正規・非正規を問わずアーキビスト諸氏に向けて投げかけたい。

なお、本稿ではその行論上、当館および札幌市（以下、「本市」という。）における非正規職員の労働環境に関する問題点を明らかにし検討していく。それは第一に持続可能な形で当館を将来にわたって維持・運営していくため、第二にそのために重要な要因はアーカイブズの現場で働く専門職であるアーキビストの労働環境にあると考えるため、第三にそれら諸問題に対する解決の糸口を探りたいため、である。それ以上の意味はないことを、あらかじめ付言しておく。

1 先行研究

1.1 先行研究の概観

本稿の主な関心は、非正規職アーキビストの労働環境をめぐる諸問題である。このようなテーマに関する論考は多くはないが、管見の限りでは①アーカイブズにおける非正規職アーキビストの労働環境についての事例報告、②非正規職アーキビストそのものについての論考、にまとめられるであろう。また、こうした問題に関する研究集会での報告も見いだせた。本章ではこれらの先行研究について、以下の各節で確認する。

¹ 以下本稿では、公文書館やそれに類する機関・組織を一括して「アーカイブズ」という。また、そこで働く専門職従事者を「アーキビスト」という。なお、「アーカイブズ」や「アーキビスト」といった言葉の定義については『アーカイブズ学用語辞典』（アーカイブズ学用語研究会編 2024）を参照されたい。

1.2 非正規職アーキビストの労働環境についての事例報告

本節では、「はじめに」でふれた下重直樹による国立公文書館についての論考〔下重 2022〕と、大月英雄による滋賀県立公文書館についての論考〔大月 2022〕をとりあげる。

まず下重の論考では、国立公文書館の公文書専門官（常勤職員）と公文書専門員（非常勤職員）について述べられている。同館の場合、公文書専門官は経験者採用という意味合いがあり、着任時に一定の年齢に達していることが基本とされてため、業務経験のない場合は「これにつぐポストである公文書専門員（非常勤）が理想的なスタートラインとなる」〔下重前掲論文：167〕ようである。そして業務経験を積んだうえに年齢制限を満たすことで、非常勤職である公文書専門員から常勤職である公文書専門官へと採用される事例があることが示されている。また、配属先については千差万別であり、「評価選別や収集、保存、利用、普及といった仕事についての専門的な事務に従事する」〔下重前掲論文：同〕。評価選別・保存・利用・普及といったアーキビストの各業務それぞれに専門の担当部署があり、数年単位でジョブローテーションしながら業務知識を習得していくのが、同館の業務形態である。その過程で、非常勤職である公文書専門員から常勤職である公文書専門官へと採用される可能性があることは、注目すべき点である。

非常勤職員の労働環境面においては、月額報酬についての具体例が示されているほか、公文書専門員の任期は1年間ではあるが特段の問題がない限り更新され、実務経験を積み上げていくことが可能であり、リタイアする場合には退職金まで支給されるという。国立公文書館は非正規職アーキビストにとって、比較的安定した労働環境であることがうかがえる²。

次に大月の論考では、「滋賀県公文書等の管理に関する条例」（以下、滋賀県条例という。）の特徴として、人材育成が掲げられていることを挙げる。特に滋賀県条例第29条第2項では、「専門的な「知識および技能を有する人材の確保」等のために、必要な措置を講じることが定められた。」〔大月前掲論文：112〕。前身組織の県政史料室では非常勤職員かつ「特に資格・免許を必要としない職務」と分類されていた歴史的文書事務取扱嘱託員が、2020年4月の滋賀県立公文書館開館時に歴史公文書専門職員と名称変更され、身分は会計年度任用職員かつ「資格・免許を必要とする職務」に区分変更された。さらに「アーキビスト認証制度創設の動きは、公文書館専門職員の職務が資格職相当であるということについて、庁内で認知されることにつながった。」〔大月前掲論文：113〕。その結果、専門職員の任用条件を「新たに①「学芸員」、②「司書」、③「アーカイブズ研修2又は3を修了した者」のいずれかという条件を課し、相対的に報酬額の高い」〔大月前掲論文：同〕職務区分に位置付けることができた。具体的な月額報酬（最大額）も示しており、大いに注目すべき報告である。

また大月は、「非常勤職員のほとんどは、再度の任用回数に上限が設けられており、報酬等も低く抑えられている。そのため、実務経験を十分積む前に、生活のために業界から去ってしまう者も少なくない。」〔大月前掲論文：114-115〕と一般的な非正規職アーキビストにおける労働環境の問題点を指摘する。そして、任期の定めのない常勤職の積極的な採用や、「非常勤職であっても常勤職と同等の待遇の任期付職員の転換など、可能な限り専門職にふさわしい待遇の保証が必要である。」〔大月前掲論文：115〕と訴えている。

一方で、大月論考においては、非常勤職の任期や更新限度については触れられていない。滋賀県県政史料室における歴史的文書事務取扱嘱託員については「流動性の高い職場」であり、「業務の継続上大きな問題を抱えていた」〔大月前掲論文：111〕と指摘しているが、開館前の非常勤職において任期の有無や再度任用の可否については、本論考からは読み取ることができない³。また、アーカイブズとして開館後は会計年度任用職員へと変更されたため、制度上おそらくは任用更新の限度があると推察されるが、任用限度後の公募等による再

² 下重によれば、国立公文書館における常勤職・非常勤職アーキビストの労働環境は「国レベルの他機関や地方自治体のケースと比べれば、だいぶ恵まれているほうである」〔下重前掲論文：166〕とのことである。

³ 後述する全史料協関東部会での参加記では〔澤内 2024：27〕、「（谷中注：大月は）2013年に前身の滋賀県県政史料室の嘱託員となった当時は最大任期5年で再受験不可」であり、その後労使交渉を経て徐々に待遇改善を勝ち取った旨が記されている。

度任用の可否については触れられていない。

1.3 非正規職員アーキビストという職そのものについての論考

菅真城による論考〔菅 2021〕は⁴、日本型雇用システムのなかにアーキビストを位置づけたうえで、非正規職も含めた労働環境に関する分析を行っている。また菅の別の論考では〔菅 2024〕、国立公文書館による、認証アーキビストを対象としたアンケート調査の結果を分析し、認証アーキビストにおける非正規職アーキビストの存在をあぶりだしている。いずれも、非正規職アーキビストという存在自体の問題点をとりあげている。

菅の 2021 年の論考は、宇沢弘文が提唱した社会的共通資本⁵という概念を援用し、アーカイブズそのものが社会的共通資本、その中でも「制度資本であり、それは専門家であるアーキビストによって運営される」〔菅 2021：57〕と位置付ける。

また菅は、日本型雇用システムの特徴を、メンバーシップ契約であるとし、一方でアーカイブズは「社会的共通資本として専門職に担われるものであるならば、それはジョブ型雇用になるはずである。」〔菅前掲論文：56〕と指摘する。しかし一方でアーキビストは、職務としてはジョブ型であっても、それ以前に日本型雇用システムの枠組みから外れたところにいる、非正規職アーキビストが多い現状を述べる。メンバーシップ型からジョブ型へと雇用の転換をしなければ、アーキビストを「専門職として処遇することは難しい。」〔菅前掲論文：同〕ため、「採用、キャリアパス等、いずれの場面でもスペシャリストよりもジェネラリストを優先するというメンバーシップ型の日本的人事慣行を打破」〔菅前掲論文：58〕する必要があると訴える。そして「たとえ非正規であっても処遇が向上したり、非正規から正規職員に転換できれば理想的」〔菅前掲論文：同〕であると、非正規職アーキビストの待遇の改善が必要であると述べる。

次に、菅の 2024 年の論考は、国立公文書館による「認証アーキビスト」制度と、専門職であるアーキビストにおける諸問題、またその中にある非正規職アーキビストの問題を論じている。なかでも、国立公文書館が令和 4 年 5 月～6 月に行った、認証アーキビストに対する Web アンケート調査の結果である、『認証アーキビスト実態調査結果』〔国立公文書館 2022〕の詳細な分析を行っている。

実態調査についての菅の分析のなかで、非正規職アーキビストに関する点をまとめると、以下の 3 点が挙げられる。①国・独立行政法人のアーキビストは常勤（正規）職員が多く、地方自治体のアーキビストは常勤（正規）職員と非正規職員が半々である、②年収の選択肢中最多の 24.7%を占めた 200～300 万円という額は、非正規職員の年収に相当する、③賃金の満足度について約半数が不満をもっており、一方でその収入が家計の中で主な収入とするのが全体の 3/4 である。

これを受けて菅は、「これまでアーキビストの賃金問題が論じられたことはあるが、低賃

⁴ 菅の 2021 年の論考は本来、アーカイブズだけでなくレコードマネジメントも視野にいた、統合的な記録管理における専門職の問題を論じたものである。しかし本稿ではレコードマネージャやレコードマネジメントは直接の関心対象ではないため、菅の論考のなかでもアーカイブズやアーキビストに関する論述のみをとりあげる。

⁵ 宇沢によれば、社会的共通資本とは「一つの国ないし特定の地域に住むすべての人々が、ゆたかな経済生活を営み、すぐれた文化を展開し、人間的に魅力ある社会を持続的、安定的に維持することを可能とするような社会的装置」〔宇沢 2000：ii〕として、「それぞれの分野における職業専門家によって、専門的知見にもとづき、職業的規律にしたがって管理、運営されるもの」〔宇沢前掲書：22-23〕である。なお、社会的共通資本を発展させた概念として「文化的コモンズ」（コモンズ commons は「入会地」などの意）が提唱されている〔佐々木 2024〕。しかし佐々木前掲書では文化的コモンズを形成する施設を博物館、図書館、公民館、劇場・ホール、福祉施設とし、そこにアーカイブズは含まれていない。同書中にその理由は示されていない。しかし文化的コモンズを形成するとされている各施設の根拠法に、例えば博物館法であれば第 3 条（博物館の事業）第 3 項に「地域における教育、学術及び文化の振興、文化観光（…谷中中略…）その他の活動の推進を図り、もって地域の活力の向上に寄与するよう努めるものとする。」とあるような地域振興や文化振興に関する規定が含まれているのに対して、公文書館法では事業に関する記載はなく、多少なりとも類似する内容として第 3 条（責務）で「歴史資料として重要な公文書等の保存及び利用に関し、適切な措置を講ずる責務を有する。」としているに過ぎない。このことから佐々木前掲書では、アーカイブズやその所有する文化資源を、文化的コモンズに値する施設やそれに付随する文化資源であるとは認識しなかったのではないかと推察する。本稿筆者としては、佐々木前掲書において文化的コモンズにアーカイブズを含めていないのは大きな欠点であると考えている。また、アーカイブズにおいても文化的コモンズとしての意識が必要なのではないか。

金は深刻である。」〔菅 2024：240〕とし、これを「認証アーキビストの約半数は、高学歴非正規低賃金」、あるいは「高学歴官製ワーキングプア」〔菅前掲論文：同〕であると指摘する。そして、アーキビストのみならず学芸員、司書、さらには公務員そのものの非正規化に言及しつつ、「アーカイブズ界が今後真っ先に取り組まなければならないのは、非正規雇用、会計年度任用職員問題なのである」〔菅前掲論文：247〕と結論付けている。

以上、菅による 2 論考から、日本型雇用システムにおいて非正規職アーキビストが直面する問題点と、認証アーキビスト中に占める非正規職アーキビストの多さとその状況の深刻さ、といった非正規職アーキビストの現状を把握できる。すぐれた問題提起であるが、しかし一方で、こうした現状に対しての具体的な解決策の提示には至っていない。

1.4 全史料協関東部会第 320 回定例研究会「会計年度任用職員制度とアーキビスト」

全国歴史資料保存利用機関連絡協議会（略称：全史料協）の関東部会で行われている定例研究会の第 320 回（令和 5 年 12 月 15 日開催）は、「会計年度任用職員とアーキビスト」という研究テーマで開催された。そこでは 2 つの報告が行われた。以下本節では、報告内容について、本稿の関心に絞ってみていく。

上林陽治による報告「専門職はなぜ非正規化してきたのか」〔上林 2024〕では、前提として地方自治体において非正規職員への依存が高まっていることが、データとともに示されている。非正規化を招く要因として、上林は代替型・補充型・新規需要型の 3 パターンを示し、地方自治体に採用されたアーキビストについては「新たな公共サービス需要に対し、正規公務員を配置するのではなく、端から非正規公務員を採用して配置」〔上林前掲報告：20〕する新規需要型に分類する。加えて、ジョブローテーション化により一般行政職採用の正職員をジェネラリストとして育成すべく様々な職場へ異動させるなかで、本来長期間の業務経験を要する専門職は異動前提の人事制度と相容れず、「畢竟、異動することのない非正規職となっていく。同時に、内部で育成するより、労働市場からスポット的に調達する方が、即戦力としての期待にも敵う」〔上林前掲報告：同〕と指摘する。

また上林は、長い臨床経験を要する専門職である児童相談所職員の事例を挙げ、専門職の非正規化における弊害を説明する。専門資格を有する職員が任期付きの非正規職員として任用され、即戦力として扱われることが増えてきたが、ある県の事例では、非正規職員の求人を出しても応募が少なく人材を確保しきれなくなり、責任が重く難しい仕事を非正規職員に頼ることは限界であると判断して専門資格を持つ正規職員を採用したという。このように、専門職の非正規化については見直しがはじまっていると上林は指摘する。

こうした、正規職員のジェネラリスト化と、「専門職を官製ワーキングプアの非正規公務員で賄ってきたのが、ここ 30 年の公務員人事制度改革」であり、「アーキビストもこの弊害をともに受けてきた。」〔上林前掲報告：同〕と上林は現状分析する。とはいえ、地方公務員数の増加傾向やジョブ型雇用化、専門職化といった傾向も少しずつみられるとし、この傾向を「非正規の正規化に向かわせる」〔上林前掲報告：同〕ことが必要であると訴える。

次に、大月英雄による報告「認証アーキビストをいかに育てるか：会計年度任用職員としての経験から」は、上述 1.2 節における大月の論考と内容が重複する部分も多いが、労使交渉の状況など非正規職員の処遇改善に関する動きについてはより具体的に示されている。さらに、公文書館機能の強化（滋賀県の場合は県史編さん）の必要性が認められれば、「アーキビスト認証の仕組みを生かして、常勤専門職員の採用・配置が進む可能性はある。」〔大月 2024：24〕と専門職員配置についての試案を示す。ただしそのためには、歴史公文書の利活用の事例を具体的に示すことと住民の利用が重要になると指摘し、具体的な事例として尼崎市地域研究史料室「あまがさきアーカイブズ」を挙げている。

また、上述 1.3 節で菅が分析していた『認証アーキビスト実態調査結果』にも言及し、「任期の定めのない常勤職員へキャリアアップする道筋を作っていくことが何よりも重要である。その上で、たとえ非常勤職員であっても、少しでも安定した生活やキャリア形成の場を保証していくことが大切である。」〔大月前掲報告：同〕と指摘し、さらに「（ごくまれだが）再度の応募を禁じている自治体はただちにやめるべきである」〔大月前掲報告：同〕と強く訴える。

以上みてきたように、上林報告は自治体非正規職員の問題のなかに非正規職アーキビストの問題を位置づけ、非正規職員の正規職化の必要性を示している。また大月報告は上述 1.2 節で取り上げた論考を一步進め、アーキビストの専門職問題について、公文書館機能を強化してアーキビスト認証制度を活用することで専門職配置を推進するという一案を示し、これにより非正規職アーキビストに関する諸問題の解決を少しでも前進させるべく提言を行っている。いずれも本稿の問題関心において、示唆に富む内容であった。

1.5 小括

以上、先行研究として 4 つの論考と 2 つの報告をとりあげた。アーカイブズ現場からの報告、非正規職アーキビストそのものに内在する問題点、こうした問題関心のもとで開催された研究会報告という内容であった。国内のアーカイブズにおいて、以前にも増して非正規職アーキビストの労働環境に関する諸課題について関心が向いてきている状況がうかがえる。

しかし、国内のアーカイブズにおける非正規職アーキビストの雇用の安定性——例えば非正規職アーキビストの任期が具体的にどのくらいなのか、あるいは再度任用の際に妨げがあるのか否か等——について、具体的事例やそこで発生している諸問題については、事例報告も少なく、まだまだ不明瞭な点が多いと思われる。こうした点は、専門職であるアーキビストとして安定して働く＝生活することが可能かという、職の根幹にかかわることであり、非正規職アーキビストの労働環境を考察する際には不可欠な要素であると考ええる。非常勤・嘱託・会計年度任用職員いずれであっても、任期が定められている場合でも任期後に間を置かず応募・選考を経て再度任用が可能ならば、十分とはいえないまでも、まだましであると筆者は考える。より深刻なのは、任期満了時に再度応募ができない、あるいは応募するまでの空白期間を設けられる場合である（この点に関する本市の問題点については 5.2 節および 5.3 節で後述する）。いみじくも蓮沼素子が指摘しているように、「一番の問題は日本で現在、多くの人が雇用の不安定な非正規しか選択できないということであり、場合によっては公文書館の専門職が全員非正規職員であることも少なくない。」〔蓮沼 2021：70〕。そして、筆者が勤務する札幌市公文書館はまさに蓮沼のいう「専門職が全員非正規職員」なのである。

以上、ここまで先行研究を概観・整理してきた。これらにより様々な知見が得られ、一方で先行研究では不足している点があることも確認できた。なにより、非正規職アーキビストの労働環境に関する現状報告それ自体、まだまだ少ないと思われる。この点において、当館が直面している諸問題を報告することには、意義があると考ええる。

次章では、当館における諸問題を認識・整理するための前提知識として、筆者の略歴や、筆者が所属するアーカイブズである札幌市公文書館の概要、そして当館のアーキビストである「公文書館専門員」の業務内容について、概略を述べる。

2 筆者の略歴・当館の概要・当館アーキビストの業務概要

2.1 筆者のアーキビストとしての略歴

筆者は、平成 28(2016)年 4 月 1 日に、当館の当時非常勤職であった「公文書館専門員」（以下、「専門員」という。）として任用された。以来、二期 6 年（この「期」という本市独自の任期の考え方については 5.2 節で後述する）を満了し、本稿執筆時には専門員として三期目・8 年目にあたる。さらに、一期目と二期目の間の 1 年間、非常勤職である専門員とは別枠の職種である臨時的任用職員（以下、「臨時職員」という。）として当館に勤務していた。これを加算すると当館での勤務は現在 9 年目にあたる。臨時職員としての 1 年間も、本務である事務補助業務等の合間に、資料整理や講座講師など非正規職アーキビストとしての業務にも一部携わっていた。

筆者の専門員としての任用について補足すると、一期目は当然として、二期目および三期目の任用時においても他の応募者と同様に当該年度の専門員募集枠に応募して任用された。なお、二期目と三期目の間の 1 年間は、他に職に就かず、失業手当と同居家族の収入により生活し、三期目の募集のために待機していた。この一年間で、一期目と二期目の間のように臨時職員として館に勤務できなかったのは、会計年度任用職員制度が導入され、従来の臨時職員も会計年度任用職員として整理されたため、本市任用制度上の問題（5.2 節および 5.3 節

で後述する)により応募が不可能となったためである。

また筆者は、当館専門員として勤務するなかで、令和3(2021)年4月1日には日本アーカイブズ学会登録アーキビスト、令和4(2022)年1月1日には国立公文書館認証アーキビストとして、それぞれ登録・認証された。

2.2 札幌市公文書館と関連する本市機構の概略

当館は平成25(2013)年7月1日に、政令指定都市である札幌市の一機構、いわゆる自治体アーカイブズである「札幌市公文書館」として開館した。前身組織は札幌市文化資料室という、教育委員会生涯教育部の一機構として設置され、市史編纂や書籍編集・発行を行う他、札幌の郷土史についての市民等からの相談対応や、歴史資料の収集・保存・整理を行っていた。また、試行選別と称して一部公文書の評価選別も行っていた。公文書館開館に先立つ平成19(2007)年4月には、文化資料室が教育委員会から総務局行政部へと市機構上事務移管した。平成25年7月の公文書館開館時には、札幌市文化資料室の非常勤職員である郷土史相談員・歴史資料整理員が、そのまま非常勤職の公文書館専門員に採用され、現在に至る。その際、市機構上においては総務局行政部文化資料室から総務局行政部公文書館へと名称が変更され、それに伴い当時の正規職員もそのまま当館に配属された。

開館後の当館は、上述のとおり札幌市総務局行政部公文書館という、課単位の組織である。正規職員は課長(=館長)以下、管理係長1名、管理係事務職員が定数3名の合計5名であり、一課一係の小さな組織である。事務職員は庁内の他部局の事務職員と同様に、ほとんどは異動によって当館へ配属され、およそ3年から5年で他部局へ異動していく。係長は基本的に3年で、館長は基本的に2年で同様に異動する。かつて庁内で部長職や課長職にあった職員が、定年後の再任用により職階を一つ降格して課長(=館長)や係長として赴任することもある。事務系統にはこの他に事務員(臨時職員/令和2(2020)年度から会計年度任用職員)が1名いる。このほかに、次節で述べる公文書館専門員(非常勤職員/令和2年度から会計年度任用職員)が6名いる。

当館はアーカイブズであり、いわゆる非現用公文書の保存および利活用を行うことが本務であるが、一方で本市における現用公文書の管理は、当館と同じ総務局行政部に属する、総務課文書事務担当係(係長1名、事務職員1~2名)が行っている。ただし現用文書管理のために、いわゆるレコードマネージャのような専門職は、正規職員としても非常勤職員としても配置されていない。市機構の一般的な部署と同様に、正規職員が異動によって配属され、数年で他部署へ異動していく。

2.3 当館アーキビストの業務概要

当館のアーキビストとして勤務するのが専門員、職の正式名称は「公文書館専門員」である。専門員は全員がかつては非常勤職員として、令和2年度からはパートタイム会計年度任用職員として任用されている。定数は6名であるが、近年は諸事情から定数を割り込むことがたびたび発生し、本稿執筆時も5人体制の勤務を余儀なくされている(本年報発行時には6名体制に戻っている予定である)。なお職の設置内容や募集の際の条件など、専門員という職の詳細については本稿第4章において詳述する。

当館専門員の業務内容を簡単にまとめると、まず特定重要公文書⁶の評価選別⁷から受入、目録作成、公開審査、利用対応やレファレンス対応までの一連の業務を全て担う⁸。また当館所蔵の一般資料⁹等、特定重要公文書以外の資料の受け入れから登録・装備・排架といっ

⁶ 公文書管理法第2条にいう特定歴史公文書等に相当する、当館での呼称。「札幌市公文書管理条例」の第2条(5)で規定されている。

⁷ 評価選別については、例年概ね簿冊数にしておよそ10万数千~11万数千冊程度の公文書を対象として、一人当たり12,000から14,000冊程度を主担当とし、またほぼ同数を副担当として、評価選別を行う。なお、本市の評価選別の詳細については、梅藤夕美子の論考に詳しい〔梅藤 2022〕。

⁸ ただし評価選別と公開審査については、当館の正規職員(館長以下5名全員)も同様にに関わり、専門員と共同で業務にあたる。

⁹ 特定重要公文書以外の資料で、館外利用者の利用に供している資料を、当館では一般資料と呼んでいる。当館一般資料の分類等については、梅藤夕美子の論考に詳しい〔梅藤 2023b〕。

た資料整理を行い、利用・レファレンス対応も行う。さらには特定重要公文書を含めた当館所蔵資料を用いた利用普及活動（展示・講演・執筆等）も行う。以上の業務を「アーキビストの職務基準書」に照らし合わせると、当館専門員はアーキビストとしての職務の半分強を担っているといえる¹⁰。

以上のことから、当館専門員は「専門職としてのアーキビスト」と自認して差し支えないといえるであろう¹¹。加えて、上述のとおり筆者は日本アーカイブズ学会の登録アーキビスト・国立公文書館の認証アーキビストそれぞれについて登録・認証を受けている。また、かつて当館に所属していた専門員や職員にも、これらの登録・認証を受けた者が複数名いる。これも当館専門員としての業務内容が専門職として外部有識者から客観的に認められている証左であろう。

2.4 小括

本稿は自治体アーカイブズにおいて非正規職アーキビストの労働環境の実態を明らかにすることを目的としている。そのための前提知識として、本章では筆者自身の略歴、筆者が所属するアーカイブズの概略、そして筆者自身の職務でもある当館専門員の業務内容について概略を確認した。

本章の要旨はこうである。政令指定都市である札幌市が有するアーカイブズである札幌市公文書館では、所属するアーキビスト定数6名（ただし定数を欠く状況も少なくない）全員が開館時から現在に至るまで非正規職員であり、アーカイブズとしての日常業務のほとんどを非正規職員が担っているといえる。専門員の業務内容は多岐にわたっているが、国立公文書館の認証アーキビストや日本アーカイブズ学会の登録アーキビストとして認定を受ける程度には、専門職としての業務であることが外部有識者から認知されている。

このような状況のなかで、本市正規職員（総務局行政部公文書館管理系の事務職員）は、特定重要公文書の評価選別や公開審査について専門員と協働し、また外部利用者からの電話対応窓口など利用者対応においても専門員と協力・協働して館を運営し、その他施設管理等も含め常日頃から専門員を様々な面でバックアップしてくれている。そのことは十分理解し、かつ感謝したうえで、それでもなお、当館における非正規職アーキビストの労働環境にはいくつかの問題が見いだせると筆者は考える。こうした諸問題について、次章で概要を整理する。

3 当館専門員が直面する労働環境上の問題点の整理

3.1 本章の目的

本稿第1章では非正規職アーキビストの労働環境に関して、先行研究を確認し、様々な知見を得た。また第2章では、前身組織から当館開館を経て現在に至る、当館の状況や専門員の業務の概略を確認した。以上を受けて本章では、当館の非正規職アーキビストである公文書館専門員が労働環境のうえで直面している諸問題を、以下の4つの観点で整理する。

¹⁰ 「アーキビストの職務基準書」所収の別表1「職務と遂行要件の対応表」に示されている職務22種のうち、当館専門員がかかわっていないのは「1 公文書管理に関する助言及び実地調査」「2 公文書管理に関する研修の企画・運営」「3 公文書のレコードスケジュール設置」「7 中間書庫への受入れ・管理」「12 複製物の作成」「18 デジタルアーカイブ等の構築・運用」「20 歴史資料等の所在状況把握」「21 他のアーカイブズ機関、類縁機関（図書館、博物館等）及び地域等との連携・協力」「22 アーカイブズ機関等職員に対する研修の企画・運営」の9種であり、他の職務12種については多かれ少なかれ日常的にかかわっている。なお、ここで挙げた9職務のうち1、3、7は総務局行政部総務課文書事務担当が担う。また2については当館正規職員と総務局行政部総務課文書事務担当および総務局行政部行政情報課が分担して行うものと、当館正規職員が単独で行うものがある。12については当館において複製物の作成そのものは行っていないが、年に数点、所蔵資料の修復及びデジタル化を外業者に委託している。21については、過去に専門員が小学校で授業を行ったり、事務職員が類縁機関で講演を行ったりしたことがある。20、22については現在当館では主体的に行っていない。

¹¹ 一方で、現状における当館専門員が公文書館法第4条第2項にある「専門職員」に該当するとは、筆者は考えていない。また、菅も2025年の論考において「公書館法解釈の要旨に「専門職員」は「公文書館の中核的な業務を担当する職員であり、公文書館の人的組織においてはきわめて重要な存在である」ことから、立法時に想定されていた「専門職員」は正規公務員のはずである。」〔菅 2025：27〕と指摘している。この点については8.2節注47で後述する。

3.2 職の設置と設置時の意識に関する問題

当館開館時に、前身組織である文化資料室の非常勤職員は、新たに設置された「公文書館専門員」へと移行する形で任用された。また、令和2年度の会計年度任用職員制度導入にあたって、それまで非常勤職員であった当館専門員も会計年度任用職員として新たに職が設置された。

これら非常勤・会計年度任用職員の当館専門員は、どのような職務や任用要件のもとで設置されたのか、またその職の設置にあたってはどんな意識やアーキビスト像があったのか、そして実際に設置された職にはどんな問題があるのかについて、職の設置要綱や当館の現用公文書、公文書館設置に係る構想や計画等をもとに、第4章で検討する。

3.3 継続任用の制限に関する問題

本市非常勤職員（令和元年度まで）および会計年度任用職員（令和2年度以降）については、本市の任用制度上の理由から、3年を超えて¹²、非常勤職員や会計年度任用職員が同一職場で勤務し続けることが制度上不可能であることがほとんどであり、当館専門員もこれに当てはまる。当館で3年の勤務が満了した時には、いったん離職しなければならない（筆者のように復職することは任用制度上不可能ではないが、7.3節で詳述するように復職者は非常に少ない）。

加えて、当館に復職するため再度任用されるには、一定の空白期間を置かなければならないことが任用制度上定められている。このことから当然の帰結として、3年を超えて当館に専門員として勤務することは、極めてまれになっており、安定した労働環境からは著しく隔たりがある状況におかれている。

以上のような、当館専門員の任用限度と空白期間によって生じる当館固有の問題、換言すれば継続任用の制限に関する問題を、第5章で検討する。

3.4 勤務条件に関する問題

職の設置により、当館専門員の労働者としての勤務条件も定められる。本稿では、労働環境としてとりわけ重要であると思われる待遇面のうち、収入と勤務時間について現状を確認し、そこにみられる問題点を、第6章で検討する。

3.5 任免の実態に関する問題

任用限度である3年を超えて勤務した当館専門員の事例は、実際のところ当館においてはレアケースであるといわざるを得ない。前身組織である文化資料室での非常勤職員としての経験を加算すれば、3年を一期として通算三期9年の勤務経験者がいる。しかし、平成25年7月の公文書館開館以降に初回任用を受けた者に限れば、筆者を除けば二期6年の勤務経験者が最長であり、三期目・8年目の勤務中である筆者がイレギュラーであるともいえる。

そこで本稿では、開館から令和4年までにおける任免状況を中心に、当館専門員の任免の実態について、第7章で検討する。

3.6 小括

本章では、先行研究の現状や、筆者の略歴および館と専門員の現状を踏まえて、当館において現在専門員が直面している問題点を大きく4つの観点に整理した。それらを簡単にまとめると、①職の設置と設置時の意識における問題、②本市の任用限度と空白期間に関する問題、③勤務条件に関する問題、④任免の実態に関する問題、である。これら4つの観点における問題点について、以下4章から7章で検討する。そのうえで8章において、検討した諸問題に対して何らかの解決の糸口がないかを探りたい。

¹² 正確には「任用開始日から3年に達する日の属する年度の年度末まで再度任用の可能性」がある。したがって、年度途中で任用された場合、例えばある年度の10月1日付で任用された専門員は、任用開始から3年に達する9月末日の属する年度末、すなわち翌年3月末日まで勤務が可能であり、実質的には3年6か月間勤務できることになる。

4 職の設置と設置時の意識に関する問題

4.1 文化資料室における非正規職「郷土史相談員」・「歴史資料整理員」

本章では、当館の専門員という職がどのように定められていたのかを、開館前の前身組織である文化資料室期、開館時から令和元年度までの非常勤職専門員期、令和2年度以降の会計年度任用職員専門員期にわけて詳細にみていく。そのなかでもまず本節では、開館直前まで、文化資料室において任用されていた非常勤職について確認する。その際の資料として、当館が所管する現用公文書である『非常勤職要綱関係（常用）』（札幌市総務局行政部公文書館現用公文書 1975 作成）に綴られている文書を用いる。

当館は2.2節で概説したとおり、前身組織は総務局行政部文化資料室という。平成25年6月末日までは文化資料室であり、翌7月1日から総務局行政部公文書館となった。

文化資料室においては、第2種非常勤職員・採用容易職・高齢職である「郷土史相談員」と「歴史資料整理員」が、それぞれ定数2〜3名（最終的には両者とも3名）任用されていた¹³。この2つの職が、後に当館がアーカイブズとして開館する際、定数6名の「公文書館専門員」（第2種非常勤・採用容易職・高齢職）として統合された。開館直前の文化資料室に在籍する非正規職員については、「非常勤職員取扱要綱」（平成10年2月25日助役決裁、以下「非常勤要綱」という。）と「非常勤職員取扱要綱運用方針」（平成10年2月25日総務局長決裁、以下「非常勤運用方針」という。）、さらに「高齢非常勤取扱要綱」（平成10年2月25日助役決裁）によって職が定められている。以下、非常勤要綱及び非常勤運用方針によって非常勤職の内容を確認する。

本市における非常勤職員は、第1種非常勤職員と第2種非常勤職員に分かれていた。第1種は「担当者がその自主的な判断と責任において独立して」業務を遂行するのに対して、第2種は「担当する者に対する指揮監督」が業務上必要であるとされた（「非常勤運用方針」）。また第2種非常勤職員は採用困難職と採用容易職に分かれ、採用困難職は「特定の資格、免許又はこれらに準ずる知識、経験を必要とする職であって、かつ、人材の確保が困難と認められるもの」とされ、採用容易職は採用困難職以外のものとされた（「非常勤要綱」）。

ここで、文化資料室に設置されていた「郷土史相談員」と「歴史資料員」について、その職の区分及び担当する職務、任用要件を次頁表1に整理した。なおここで職の設置に関して参照した要綱は、文化資料室が教育委員会から総務局に事務移管するにあたって定められたものである。表1を見ると、まず両職の間で担当業務に違いがみられる。郷土史相談員が郷土史・文化資料を扱い、相談や閲覧も対応するのに対して、歴史資料整理員は歴史資料を扱い、相談や閲覧の対応は行わない。加えて歴史資料整理員は「歴史資料の評価選別」を行うとされており、ここでいう「歴史資料」とは、古文書などの地域資料だけでなく公文書も含めていることが推察される。これに関連して、上述現用公文書に綴られている「統合前後の非常勤職員業務について」という文書において、公文書館開館直前の時期における現行の担当業務について、郷土史相談員は「歴史資料等の閲覧、郷土史等の相談業務」および「歴史資料等の受入、整理・目録作成、保存、修復」とされ、歴史資料整理員は「公文書の試行選別、保存（目録整備、登録、修復）」および「永年保存借用公文書の保存（目録整備、登録、修復）」となっている。職の設置当時において郷土史相談員が取り扱っていた「文化資料」は、職の廃止直前においては当初歴史資料整理員が取り扱っていた「歴史資料」に入れ替わってしまっている。文化資料室が徐々に公文書館へと機能が変わっていきなかに、職務として扱う資料について、歴史資料整理員が主に公文書を扱い、郷土史相談員がそれ以外の資料を扱うように変化していったと推測される。

また表1では、任用要件についても両職で違いがみられる。まず郷土史相談員が「次の要件のいずれにも該当する者」としているのに対して、歴史資料整理員は「次の要件のいずれかに該当する者」となっている。つまり、郷土史相談員は「いずれにも」要件、歴史資料整理員は「いずれか」要件となっている。郷土史相談員については、郷土史の知識と図書・資料等の分類やレファレンス業務を兼ね備えている者は一定数いると判断しての「いずれにも」要件なのであろうと推察する。また歴史資料整理員については、資格や業務経験を列挙して

¹³ 他に臨時的任用職員として「事務補助員」が1名在籍していたが、本稿では割愛する。なお公文書館開館後も同様である。

表 1：郷土史相談員および歴史資料整理員における職の区分・職務・要件

	郷土史相談員	歴史資料整理員
職の定め	郷土史相談員取扱要綱（平成 19 年 3 月 28 日総務局長決裁）	歴史資料整理員取扱要綱（平成 19 年 3 月 28 日総務局長決裁）
職の区分	第 2 種非常勤・採用容易職・高齢職	第 2 種非常勤・採用容易職・高齢職
担当職務	(1)郷土史に関する相談業務 (2)郷土史に関する資料の閲覧業務 (3)文化資料の受入・整理及び修復業務 (4)その他所属長が適当と認める業務	(1)歴史資料の収集受入れに関する事 (2)歴史資料の評価選別に関する事 (3)歴史資料の分類整理に関する事 (4)その他所属長が適当と認める事
任用要件	次の要件のいずれにも該当する者 (1)郷土史の知識を有する者 (2)図書・資料等の分類整理に係る業務 もしくは図書館等においてレファレンス 経験を有する者	次の要件のいずれかに該当する者 (1)アーキビスト養成に関する研修等を受 講した者 ¹⁴ (2)図書館司書又は学芸員の資格を有する 者 (3)歴史資料の収集整理等に係る業務経験 を有する者 (4)本市の事務事業の内容に精通している 者 (5)図書又は資料等の分類整理に精通して いる者

出典：「郷土史相談員取扱要綱」および「歴史資料員取扱要綱」をもとに筆者作成

いるが、その中で司書と学芸員についてはどちらか一方（もしくは両方）があればよく、これらの資格および各業務のいずれかについて満たしていればよいとされる。アーキビスト養成研修受講、資格、資料整理、行政事務経験とやや幅広い点が郷土史相談員とは異なる特徴である。単純に歴史資料に関わるだけでなく、将来の公文書館への移行を見越した職の設置の意識がみられる。また実際に、文化資料室時代にも公文書の試行選別を実施し、公文書開館に向けた知識・技術の蓄積をはかっている。

最後に、表 1 における職の区分をみると、どちらも第 2 種非常勤・採用容易職・高齢職¹⁵とされている。郷土史相談員・歴史資料整理員ともに「担当者がその自主的な判断と責任において独立して」業務を行うのではなく、正規職員の監督を受けて業務を行うものとみなされていることがわかる。また採用困難職の要件である「特定の資格、免許又はこれらに準ずる知識、経験を必要とする職であって、かつ、人材の確保が困難と認められるもの」とは認められなかったため採用容易職とされたと考えられる。歴史資料調査員においてはアーキビスト養成に関する研修受講や学芸員や司書の資格が要件とされているが、これらは他の条件と同列の「いずれか」要件であることから、「特定の資格、免許又はこれらに準じる知識」とはみなされず、また「いずれか」要件の数が多いことから人材の確保が困難とは認められなかったのであろう。また高齢職については、郷土史の知識や行政経験を要件とすることから、定年後の市職員や研究を長く続けている郷土史家などの任用を考慮して、高齢職と設定したと推察される。

以上みてきたように、公文書館開館直前の文化資料室において、郷土史相談員は資料整理

¹⁴ この「アーキビスト養成に関する研修等を受講した者」という任用要件は、以後、公文書館開館時に設置された非常勤職「公文書館専門員」の任用要件や、その後制度改正により会計年度任用職員へと変更された「公文書館専門員」を経て、本稿執筆時の最新となる令和 7 年度任用に係る募集要項に至るまで、同一文言で使用され続けている。この文言について菅は、「札幌市公文書館の令和 6 年度勤務会計年度任用職員（公文書館専門員）の応募資格には、「次の 1～4 に掲げる要件のいずれかに該当する方 1 アーキビスト養成に関する研修を受講した方」とあるが、この研修がどのような研修なのかは明瞭でない。」〔菅 2024：249 注(10)〕と指摘している。この指摘に関して当館管理係事務職員に確認したところ、「代表的な研修として、国立公文書館のアーカイブズ研修や国文学研究資料館のアーカイブズ・カレッジなどが挙げられるが、どの研修が該当するか具体的な研修名まで定めた規定は無いため、この要件に合致するとして応募があった際に、個別に判断することとなる。」とのことであった。以上、この場を借りて菅の指摘への回答としたい。

¹⁵ 高齢職とは、高齢者の知識、経験、技能等の活用を図ることが行政運営上適当であると認められる場合に設定され、60 歳とされている第 2 種非常勤職の定年を 65 歳まで引き上げるものである。

とレファレンスを、また歴史資料整理員は試行選別など公文書関係の業務を通じて公文書館としての下地づくりを担う、非正規職員であった。しかし、主体的に業務を遂行するというよりは、監督を受けて業務を行う立場とみなされ、また資格要件や人材確保性の観点から、職の区分としては非常勤職の中でも第2種非常勤・採用容易職・高齢職とされた。こうした文化資料室での非常勤職の設置が、後の公文書館開館時における専門員の職の設置における基礎となっていると考えられる。

4.2 公文書館構想におけるアーキビスト像

ここで職の設置そのものからはやや離れるが、本市において公文書館開館に至るまでの議論等のなかで想定されていた、本市公文書館のアーキビスト像について確認しておきたい。

札幌市における公文書館設置をめぐる経緯については、当館所蔵の特定重要公文書などを渉猟して詳細に跡付けた、梅藤夕美子による論考に詳しい〔梅藤 2023a〕。しかし梅藤論考においては、専門職の設置に関わる当時の議論などについては言及されていない。そこで本稿では、前身組織である札幌市文化資料室が発行した研究紀要に掲載されている報告や論考等を用いて、当館開館に際して専門職はどうあるべきと考えられていたのかについて確認する。

まず、公文書館開館に先立って、その基本構想を示した文書である「札幌市公文書館基本構想」（平成21(2009)年11月）〔札幌市 2010〕を見ると、「第四 公文書館の機能」-「二 利用普及機能」-「（二）相談・支援業務」において、「相談・支援業務を担当する職員の専門的能力のレベルアップ」〔札幌市 2010：7〕を図るとしている。また、「第五 公文書館の運営・設置」-「一 管理運営体制」-「（一）組織・職員」において、公文書館の職員には公文書の移管、評価選別、保存、公開、相談等に関する専門的な知識や技術、また幅広い行政知識と事務経験が求められるとして「よって、公文書館には、専門的知識や豊富な行政経験を持つ職員等を配置することが必要です。」〔札幌市 2010：8〕としている。これらはレファレンスサービスも含めた特定歴史公文書等やその他の資料に関する一連の業務についての方針と考えられる。専門的な知識や技術とそのレベルアップの必要性のみならず、豊富な行政経験も必要としていることから、この基本構想においては、非正規職アーキビストよりは、専門職としての正規職アーキビストを想定しているのではないかと推察する。

この「札幌市公文書館基本構想」の策定過程について、石川芽衣が報告している〔石川 2010〕。そのなかで石川は、平成21年8月31日から同年9月30日までの期間に意見を募集したパブリックコメントの結果にふれている。パブリックコメントでは、「管理運営体制に関すること」-「専門的知識を有する職員の配置」に関するコメントが3件寄せられている。その内容は「資料、情報を早く知り、調査するためには、職員の専門性が必要であるため、専門職を配置すること」と要約されている。市民から寄せられたコメントでも、専門職の配置の必要性を指摘されていることがわかる。

では、こうした基本構想策定の前後における、関係者の意識はどのようなものであったのだろうか。

まず、基本構想策定前の状況として、文化資料室研究紀要の創刊号には、「公文書館に関する職員研修会 講義録」が3回分収録されている¹⁶。

このうち第1回の講師を務めた鈴江英一の講義録では「将来にわたって公文書館の専門職員、アーキビストといいますが、それをどう供給していくかという制度を確立させることこそが不可欠」〔鈴江 2009：13〕と、アーキビストを継続的に確保していくことの重要性を指摘する。鈴江はさらに、評価選別、目録作成、閲覧利用や普及業務などを幅広く担うのが日本における公文書館の専門職員像であると自らの考えを示し、そのために「使命感を持って、専門業務に精通して、自ら資質を高めるために努力する、最初からそのことができる人もいますが、多くの場合は、長期にわたってその業務につくことによって磨かれていくのではないかな」〔鈴江 2009：24〕と、アーキビストは長期的な継続性を持って職にあたる必要があると説く。

¹⁶ 各講義を担当した3名はいずれも、公文書館基本構想の検討委員である。

また、第3回の講師を努めた大濱徹也は、アーカイブズは「専門職としてのアーキビストとともに、ゼネラリスト的な者、行政経験豊かな退職者、総務畑などの経歴を持った者から構成されたらどうでしょうか。彼らが持っていた文書行政のノウハウを身につけていくことが要と思います。札幌市公文書館では、専門職としてのアーキビストとともに、これら行政経験者を嘱託として活用することが求められましょう。」〔大濱 2009：70〕と、専門職のアーキビストを評価選別面で支える行政経験者を、嘱託として任用することを提案する。

以上のように、本市職員向け研修会で示された、公文書館開館時に在籍すべきアーキビスト像は、行政経験者の補助を得ながら、長期にわたって勤務して専門業務に精通すべく自らを高める専門職であるといえるであろう。

次に、基本構想作成後の状況として、文化資料室紀要第4号に掲載された竹内啓の「札幌市公文書館のめざすもの」（平成23年第37回全史料協全国大会 講演録）では「非常勤職員の場合、こうした専門性を身につけることが長期継続雇用のカギとなる」〔竹内 2012：88〕と述べている。竹内は当時文化資料室史料担当係長であり、前節でみた文化資料室の非常勤職員である郷土史相談員・歴史資料調査員のことを念頭においているのかもしれない。後述5.1節で確認するとおり、本市の非常勤職員である郷土史相談員・歴史資料調査員は、実際には長期継続雇用ができない制度設計になっているのだが、将来の公文書館開館時にこの状況の好転を目指していたのであろうか。なお、竹内は、文化資料室研究紀要創刊号において「私は本質的にはアーキビストはジェネラリストでなければならないと思う。」〔竹内 2009：90〕とし、評価選別やレファレンス対応に限定すればスペシャリストが望ましいが、アーカイブズへの客観的な対し方や原局との交渉能力、利用管理や運用システム改善への先見性などといった点における資質を考慮すると、アーキビストの職務はジェネラリストの範疇であると指摘する。この点について、本稿筆者は反対の立場である。アーカイブズへの客観的な、竹内の言葉を借りれば「個人的な趣味・嗜好ではなく最善の資料提供者に徹する」〔竹内前掲論考：同〕という対し方については、アーキビストはもちろんのこと、例えば類似する専門職である司書でも当然そうあらねばならないことであり、改めて議論するまでもない。また利用管理や運用システム改善についても、当然にアーキビストの職務に含まれると考えて差し支えないものである。したがって、竹内の指摘するすべての職務は、ジェネラリストではなくスペシャリスト・専門職としてのアーキビストが担うものであると、本稿筆者は考える。

最後に、平成23(2011)年6月に公表された「札幌市公文書館整備計画」〔札幌市 2012〕では、「4 管理運営体制」-「(2) 組織及び業務内容」において、「公文書館の業務が円滑に行われるよう、所属する職員には、公文書管理に関する知識や行政経験の豊かな職員の配置に努めるとともに、歴史的な文書や文書管理等の知識・経験を持つ非常勤職員も積極的に活用することにします。」〔札幌市 2012：135〕と、専門的な知識・経験をもつ者であれば非常勤職員でも積極的に活用することを宣言し、一方で正規職員については配置に努めると述べるにとどめている。

以上、開館に向けた準備の中で公表された文書・講義録・講演録などを確認した。まとめるとこうである。平成21年「札幌市公文書館基本構想」や当時のパブリックコメント、構想をまとめた検討委員会における、新しい公文書館におけるアーキビスト像としては、長期継続的に勤務し自己研鑽する専門職が想定されている。一方で文化資料室に勤務していた竹内や、平成23年「札幌市公文書館整備計画」におけるアーキビスト像は、長期勤務を志向しながらも、非常勤職員を活用する方向に傾いている。正規職員についても配置に努めるとはするものの、長期的に勤務する専門職員を想定してはいないようである。

このように開館準備期間の中で次第に、開館後の公文書館におけるアーキビスト像が変容していることが明らかになった。それでは、実際に設置された当館のアーキビストである「公文書館専門員」はどのようなものだったのか、次節で確認する。

4.3 開館から令和元年度までの非常勤職「公文書館専門員」

当館は、上述のとおり平成25年7月1日に、前身組織である札幌市総務局行政部文化資料室を継承する形で、総務局行政部公文書館として開館した。開館にあたっては、正規職員

はもちろんのこと、非常勤職員も前身組織からそのまま引き継いで任用された。ただし、前身組織では郷土史相談員および歴史資料整理員として業務分担をおこなって設置されていた2つの非常勤職が、公文書館開館にあたっては「公文書館専門員」という新たな一つの職へと統合された。

新たな職の設置にあたって、本節では起案文書「非常勤職（公文書館専門員）の職の設置について」（平成25年6月27日総務局長決裁）とその添付資料からその経緯を確認する。この文書は、上述4.1節でも用いた当館所管の現用公文書『非常勤職要綱関係（常用）』（札幌市総務局行政部公文書館現用公文書 1975 作成）に綴られている。

起案「非常勤職（公文書館専門員）の職の設置について」の要旨としては、まず、現在文化資料室において、第2種非常勤職員として郷土史相談員と歴史資料整理員を各3名配置していることを説明する。そして、「主に閲覧・相談業務を担当してきた郷土史相談員と、主に公文書等の保存・整理業務を担当していた歴史資料整理員を統合することで、それぞれの業務の経験を活かし、より効率的な公文書館運営」を期待している。そのために、「郷土史相談員と歴史資料整理員の業務内容を統合し、「公文書館専門員」として第2種非常勤職員の職を新たに設置」し、「公文書館専門員取扱要綱」を定め、併せて郷土史相談員と歴史資料整理員の職を廃止したい。以上が本起案の要旨である。

職を統合する理由について、起案では以下の3つの理由を挙げている。①全員が保存・整理業務と窓口対応業務（利用請求対応、閲覧・相談業務）に従事することで、公文書館の業務を体系的に理解しながら業務を進めることが可能になり、業務の効率化につながる。②全員で閲覧・相談業務に対応可能となることにより、迅速かつ柔軟なレファレンス対応が期待でき、市民サービスの向上につながる。③全員が体系的に業務全体を把握していることで、任期満了に伴う職員交替時の引継や急な欠勤時のバックアップ体制を柔軟に組むことが可能になる。

このうち①と②は相互に関連している。全員が同一業務に携わることによる業務効率の向上、業務理解の向上、市民サービスの向上を目的としている。一方③は、本市非常勤職員として避けられない任期満了（後に5.2節で詳述するが、本市第2種非常勤・採用容易職として勤務することは、必然的に長期継続的な勤務は不可能であることを意味する）に伴う離職を見込んで、業務引継が円滑に行われるようにすることと、欠勤時も他の専門員でサポートする体制を確立することを目的としている。これを要するに、職を統合する理由は①館としての質とサービスの向上、②離職者補充や欠勤時のバックアップへの対応、の2点に集約される。

ここで注意すべきは、当館の公文書館専門員すなわちアーキビストは職の設置時の意識として、非常勤職員として配置すること、それゆえに任期があり定期的に職員が交替すること、が前提されていることである。前節末尾で確認したように、基本構想策定前から策定時においては長期継続的に勤務する専門員としてのアーキビスト像が、策定後には非常勤職員（必然的に長期継続的な勤務は不可能となる可能性が高い）の活用へと変更していた。この変更後のアーキビスト像が、実際に開館時に設置された職へ反映されたのである。文化資料室で勤務していた非常勤職員の知識・経験を活用することと、新たな正規の専門職を設置することの困難さとのゆえに、このような職の設置とせざるを得なかったと推察するが、基本構想策定時の理念は全く反映されなかったことを、ここで改めて指摘しておきたい。

ここで、上述4.1節で郷土史相談員と歴史資料整理員について表1のとおり職の内容を整理したが、同様に、公文書館専門員について次頁表2のとおり整理する。

これを上述表1の郷土史調査員・歴史資料整理員と比較してみる。まず担当職務については、歴史資料調査員の(2)歴史資料の評価選別と(3)歴史資料の分類整理が、専門員の(1)に一部該当すると思われる。また郷土史調査員の(1)郷土史に関する相談業務が、専門員の(2)に一部該当すると思われる。その他はすべて専門員の(3)に集約されたように思われる。シンプルに整理されたという見方もできるであろうが、一方でそれぞれの職務、特に(2)と(3)は漠然としすぎており具体的な内容が明瞭でないという見方もできるであろう。

そこで、担当職務の内容を筆者なりに補完・具体化すると、こうである。(1)は特定重要公文書の評価選別、受入、保存、公開審査、利用、レファレンスに関する諸業務であり、(2)は一般資料を含めたレファレンス業務であり、(3)は一般資料やその他寄贈資料の受入、

表 2：公文書館専門員（非常勤職員）の職の区分・職務・要件

	公文書館専門員（非常勤職員）
職の定め	公文書館専門員取扱要綱（平成 25 年 6 月 27 日総務局長決裁）
職の区分	第 2 種非常勤・採用容易職・高齢職
担当職務	(1)特定重要公文書の保存・利用に関する業務 (2)本市の歴史及び特性に関する相談業務 (3)その他所蔵資料に関し所属長が適当と認める業務
任用要件	次に掲げる要件のいずれかに該当する者 (1)アーキビスト養成に関する研修等を受講した者 (2)図書館司書又は学芸員の資格を有する者 (3)郷土史に精通している者 (4)図書又は資料等の分類整理に精通している者

出典：「公文書館専門員取扱要綱」をもとに筆者作成

保存、利用、修復など資料に関する諸業務だけでなく、講演、展示、執筆等の利用普及に関する諸業務も含んでいると考えられる。利用普及業務については、「札幌市公文書館条例」第 2 条の(2)「特定重要公文書の保存及び利用に関する調査研究を行うこと」と、同(3)「本市の歴史及び特性に関する調査研究及び情報提供を行うこと」で、ともに事業の一つとして調査研究を行うことを条例でうたっていることから、所蔵資料に関する利用普及も含めた調査研究を職務とすることが前提されている。したがって職務の(3)にある「所属長が適当と認める業務」という文言には、利用普及業務も包含されていると考えるのが自然であろう。しかし、利用普及業務を明記していないことで¹⁷、(1)の特定重要公文書に関する職務と、(2)の相談業務が、専門員の主業務であるとの誤解が生じかねない。この点を、開館時における「公文書館専門員」の職の設置に関する、問題点の 1 として指摘したい。

次に表 2 の任用要件についてであるが、まず注目すべきは、これらの要件は「いずれか」要件となっていることである。そして、このうち(1)と(2)は歴史資料整理員の任用要件(1)と(2)と同一文言である。(3)は郷土史相談員の(1)とほぼ同一（「知識を有する」が「精通する」に改められている）であり、あいまいではあるが専門員として求められる知識についての記載といえる。(4)は歴史資料整理員の(5)と同一文言である。このことから、専門員は郷土史相談員と歴史資料整理員の 2 職を統合したものであるが、その内実は歴史資料整理員を主、郷土史相談員を従とした統合であるといえるであろう。この点は、そのまま当館の専門員という職の性格と捉えることができる。4.1 節で確認したように、前身組織において歴史資料整理員は、特に開館が近くなるにつれてアーキビスト的な立ち位置として扱われ、公文書の試行選別や保存などを担当していた。このことから、このような形での職の統合は妥当であるといえるであろう。

次に注目すべきは、専門員の任用要件にはレファレンス経験に関する記述がないことである。郷土史相談員の任用要件(2)は「図書・資料等の分類整理に係る業務もしくは図書館等においてレファレンス経験を有する者」であり、「もしくは」と必須ではないとはいえレファレンス経験が任用要件に明記されていた。一方専門員の任用要件は「いずれか」要件であり、このなかで業務としてのレファレンスを経験している可能性があるのは図書館司書のみであろう。つまり、職の設置に係る起案における職の統合への期待としては「主に閲覧・相談業務を担当してきた郷土史相談員」と記されており、また表 2 にあるように担当職務に「相談業務」が明記されているにもかかわらず、任用要件にはレファレンス＝相談業務に関する経験はほとんど不問に付すという矛盾が、ここにみられる。とはいえ、上述のとおり担当職務としては相談業務が明記されていることから、任用要件には含めずとも OJT などを通じて相談業務に従事することは、実質的には必須という認識であったと考えられる。この、レファレンス業務に関する任用要件の不記載を、問題点の 2 として指摘したい。

最後に職の区分についてであるが、これは郷土史相談員・歴史資料整理員と同様に、第 2 種非常勤・採用容易職・高齢職とされた。「アーキビストの職務基準書」で、「アーキビス

¹⁷ 「アーキビストの職務基準書」には「No.17 展示の企画・運営」〔国立公文書館 2018：14〕と「No.19 情報の発信」〔国立公文書館前掲書：15〕に、アーキビストとして利用普及業務を行うことが明記されている。

トにはその職務遂行上、コミュニケーション能力、組織・チームで働く力、主体的な行動力、問題解決能力、自己管理能力、継続的な学習能力、最新技術への適応能力が求められる。」

〔国立公文書館 2018：3〕とされている。しかし、当館の専門員はアーキビストでありながら、第1種非常勤、すなわち「担当者がその自主的な判断と責任において独立して」業務を遂行する者であるのとはみなされなかったのである。さらに、採用困難職、すなわち「特定の資格、免許又はこれらに準ずる知識、経験を必要とする職であって、かつ、人材の確保が困難と認められるもの」とも認定されなかった。後に5.2節で詳述するが、採用容易職については、任用更新は2回までとされ、3年度にわたって勤務したらその翌年度には必ず離職しなければいけないという任用限度が存在した。この点で、採用容易職という位置づけは、3年という任期があり、定期的に専門員が入れ替わることを意味する。この、第2種非常勤・採用容易職という職の区分の設定を、問題点の3として指摘したい。

以上、当館開館時に設置された公文書館専門員の、職の設置にかかる内容を確認してきた。まず職の設置にかかる起案から職の設置時の意識を確認した。その結果、専門員という職は非常勤職員として配置すること、それゆえに任期があり定期的に職員が交替することが設置時に前提されていたという、アーキビストに関する意識における問題点が明らかになった。

「札幌市公文書館基本構想」でうたわれた、長期継続勤務し研鑽に励む専門職というアーキビスト像は、職の設置にあたっては反映されなかったのである。

次に、要綱において具体的に示されている職の設置内容を確認した。任用要件からこの職の性格をみてみると、従来の郷土史相談員と歴史資料整理員を統合したものであるとはいえ、内実は歴史資料整理員が主、郷土史相談員が従という性格であることが明らかになった。そして、担当職務、任用要件、職の区分をみていくと、設置時点で上述のとおり3つの問題をはらんでいることが確認された。これを改めて示すと、①担当職務に利用普及に関することが明記されていないこと、②任用要件にレファレンス業務経験が明記されていないこと、③職の区分が第2種非常勤・採用容易職とされ、任用期間の限度が設定されていること、である。換言すると、①は他業務が優先されやすくなり、結果として利用普及業務がおろそかになりやすいという問題であり、②はレファレンス未経験者が専門員へ応募し採用される可能性が高まるという問題であり、③は後の第5章や第6章で詳述する、雇用の安定や待遇など労働環境に直結する問題である。

このように、当館の専門員という職は、公文書館としての開館時においてすでに、その設置に対する意識面からも、具体的な職の設置要綱上も、問題点をはらむものであった。

4.4 令和2年度以降現在までの会計年度任用職員

令和2年4月1日から、地方公務員における臨時職員や非常勤職員の増加によって顕在化した任用上の課題や処遇上の課題を解決するため、地方公務員法および地方自治法の一部改正により、会計年度任用職員制度が導入された。本市もこれに対応すべく、これまで非常勤職として取り扱ってきた各種の職について、条例・規則等を新たに制定し、従来の非常勤職員および臨時職員は会計年度任用職員と変更された。当館専門員については、「第2種非常勤職員（公文書館専門員）の会計年度任用職員制度への移行に伴う職の設置要綱の制定について」（令和2年3月16日総務局長決裁）という起案文書とその添付資料により〔札幌市総務局行政部公文書館現用公文書 2020作成〕、新たな公文書館専門員（会計年度任用職員）の設置と従来の公文書館専門員（第2種非常勤職員）の廃止がなされた。なお、本稿においてこれまでは当館のアーキビストである公文書館専門員を「専門員」と略記していたが、以降は非常勤職員・会計年度任用職員の区別が必要な際には「専門員（非常勤）」および「専門員（会計年度）」と表記し、非常勤・会計年度の区別のない「専門員」は非常勤職員および会計年度任用職員の両制度をあわせた公文書館専門員を指すものとする。

ここで、上述表1に挙げた郷土史相談員および歴史資料整理員、また表2に挙げた専門員（非常勤）と同様に、専門員（会計年度）について次頁表3で整理する。

これを上述表2に掲げた専門員（非常勤）と比較すると、まず担当職務については、一切変更がない。このことは、専門員（非常勤）と専門員（会計年度）で職務内容に変化がないことを意味しているが、任用制度が非常勤職員から会計年度任用職員に変わったのみであるた

表 3：公文書館専門員（会計年度任用職員）の職の区分・担当職務・任用要件

	公文書館専門員（会計年度任用職員）
職の定め	会計年度任用職員（公文書館専門員）設置要綱（令和 2 年 3 月 16 日総務局長決裁）
職の区分	パートタイム会計年度任用職員（標準職）
担当職務	1 特定重要公文書の保存・利用に関する業務 2 本市の歴史及び特性に関する相談業務 3 その他所蔵資料に関し所属長が適当と認める業務
任用要件	次に掲げる要件のいずれかに該当する者 1 アーキビスト養成に関する研修等を受講した者 2 図書館司書又は学芸員の資格を有する者 3 歴史学、図書館情報学、アーカイブズ学、記録管理学、行政学等（類縁諸学を含む。）の分野で大学（短期大学を含む。）を卒業した者 4 3 に掲げるものと同様の知識、能力を有し、かつ、国内の公文書館・図書館・博物館・研究機関・行政機関等における実務（文書、資料、図書等の管理、保存分類整理）の実績が2年以上ある者

出典：「会計年度任用職員（公文書館専門員）設置要綱」をもとに筆者作成

め、ある意味当然のことといえる。裏を返せば、上述専門員（非常勤）における担当職務に関する問題点、すなわち利用普及業務を明記していないことで、1の特定重要公文書に関する職務と、2の相談業務が主業務であるとの誤解が生じかねないという、上述 4.3 節における問題点の1が、そのまま専門員（会計年度）にも引き継がれていることにもなる。この点を、専門員（会計年度）における問題点の1として指摘したい。

次に、任用要件について確認する。専門員（非常勤）の時と同様に「いずれか」要件であるが、その内容をみると、1と2はそれぞれ表2における専門員（非常勤）の(1)と(2)と同一文言であるが、3と4は大きく異なっている。この点について詳しくみていく。

まず専門員（非常勤）の(3)は「郷土史に精通している者」であった。これは上述のとおり、公文書館専門員に要求される知識を規定していると考えられる。これが専門員（会計年度）の3では「歴史学、図書館情報学、アーカイブズ学、記録管理学、行政学等（類縁諸学を含む。）の分野で大学（短期大学を含む。）を卒業した者」となり、専門員として望ましい学問的専攻分野を具体的に指定し（しかし一方では「類縁諸学を含む」という文言により実質的には望ましい専攻分野に幅広い解釈の余地を残している）、かつ大学・短期大学の卒業という学歴要件を明記している。専門員（非常勤）における「郷土史に精通しているもの」という任用要件は非常にあいまいな文言であり、また周知のとおりアーキビストは必ずしも歴史学専攻に限定されるわけではないことから、このような専攻分野の具体的な記述となり、そうした記述をするためには必然的に大学・短期大学という学歴指定が付加されたのだと推察する。以上のように、専門員に求められる知識の規定を専攻分野という形でより具体的に示すようになった点は、専門員（非常勤）から専門員（会計年度）への移行に際しての改善点であるといえる。

次に、専門員（非常勤）の(4)は「図書又は資料等の分類整理に精通している者」であった。これが専門員（会計年度）の4では「3に掲げるものと同様の知識、能力を有し、かつ、国内の公文書館・図書館・博物館・研究機関・行政機関等における実務（文書、資料、図書等の管理、保存分類整理）の実績が2年以上ある者」となっている。実務経験についての規定と考えられるが、3と「同様の知識、能力」という表記からは、実質的には大学・短期大学卒業を前提としたうえでの実務経験であると解釈できる。実務経験の具体的内容については「公文書館・図書館・博物館・研究機関・行政機関等」と施設をある程度具体的に示し、また実務内容について「文書、資料、図書等」を対象とした「管理、保存分類整理」と規定している。対象に文書が加わったことで、公文書を扱うことを明確にしていると考えられる。また業務内容に管理と保存が加わったことで、単に分類・整理にとどまらない、アーキビストとしての多様な業務が反映されたものであると考えられる。このように、任用要件のうち実務経験については、経験場所、対象、業務内容がより具体的になり、一般的なアーキビストの実務に近い表記となった点は評価できる。一方で、レファレンスに関する実務経験につ

いては、専門員（非常勤）と同様に、記載されていない。上述専門員（非常勤）の時に指摘したことと同様であるが、この点を専門員（会計年度）における問題点の2として指摘したい。

ここまで担当職務および任用要件について確認してきた。最後に、職の区分について確認する。既に記しているように、職の制度が非常勤職員から会計年度任用職員へと移行した。本市の会計年度任用職員は1号職員すなわちパートタイム職員と2号職員すなわちフルタイム職員に分かれる¹⁸。このうち専門員はパートタイム職員に区分されている。また、札幌市が定めた会計年度任用職員の給料表には事務補助員給料表・標準職給料表・専門職給料表があり¹⁹、専門員は標準職給料表が割り当てられている。ここで、事務補助員給料表は、旧臨時職員が該当する。また標準職給料表と専門職給料表は、旧第2種非常勤職員が割り振られる。この割り振り方であるが、旧第2種非常勤職員にはランクという考え方があり、本市各部署における第2種非常勤職は全てランク1からランク7のいずれかに割り当てられていた（給料額でみると1が高く7が低い）。専門員（非常勤）はランク4とされた²⁰〔札幌市総務局行政部公文書館現用公文書 1975 作成〕。そして、会計年度任用職員における標準職給料表には、旧・非常勤職のランク4～6が²¹、また専門職給料表には同じくランク1～3が、それぞれ分類された〔川村 2021：15〕。その分類にあたっては、「それまでのランク制と紐付ける（一から三は専門職給料表、四から六は標準職給料表）」形で、機械的に振り分けた旨を、川村雅則が札幌市総務局職員部勤労課・人事課職員より聞き取っている〔川村前掲論文：同〕。このような経緯を経て、専門員（非常勤）が専門員（会計年度）に移行されるにあたっては、本市の制度面および給与面において、専門職ではなく標準職として扱われたのである。非常勤職員における採用容易職・採用困難職といった区分はなくなり、その結果として従来は採用容易職にのみ設定されていた、非常勤としての更新が2回までという任用上の制限は、後に5.3節で詳述する例外規定の適用を除いて、原則として標準職・専門職どちらの会計年度任用職員にも、やや形を変えてではあるが適用されることになった。

このように、専門員（会計年度）は、まず条例で示される給料表の上で専門職ではなく標準職として扱われることで、アーキビストとしての専門性が認知されていない。また専門員（非常勤）時から引き続き、更新限度が設けられているために、アーキビストとして長期継続的な勤務やそれによるスキルアップなどが困難である状態が継続された。このパートタイム会計年度任用職員・標準職という職の設定を、専門員（会計年度）における問題点の3として指摘したい。

以上、会計年度任用職員制度導入に伴う、専門員（会計年度）の職の設置について、設置要綱の内容を確認してきた。

その結果、まず改善点として、任用要件の中で、被任用者の専攻分野をある程度明確にし、実務経験についてもやや具体化されたことを確認した。これは、専門員（非常勤）時にはあいまいな要件だったものを多少なりとも具体化し、アーキビストとしての職務に適性のある者を任用しようという意思表示であると考えられる。

次に、問題点として、会計年度任用職員への移行に際して、職の設置上、3つの問題をはらんでいることを確認した。これを改めて示すと、①専門員（非常勤）に引き続いて、担当職務に利用普及に関することが明記されていないこと、②専門員（非常勤）に引き続いて、任用要件にレファレンス業務経験が明記されていないこと、③職の区分がパートタイム会計年度・採用容易職とされていること、である。このうち①と②は、上述4.3節で指摘した問題点と全く同じ内容であり、③も非常勤職員から会計年度任用職員へと移行した際に、専門

¹⁸ 「札幌市会計年度任用職員の勤務条件に関する規則」（令和元年12月11日札幌市規則第45号、最終改正令和7年規則第11号）の第2条および第2条の2によれば、本市の会計年度任用職員における1号職員とは、地方公務員法第22条の2第1項第1号に相当し、また2号職員は同条の2第1項第2号に相当する。

¹⁹ 「札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例」（令和元年10月2日条例第37号、最終改正令和6年条例第49号）別表1～3。

²⁰ 前身組織における郷土史相談員・歴史資料整理員もランク4であり、これを引き継いで職が設置された。

²¹ ランク7は現業職（例えば調理員）が該当したようである〔川村 2021：15〕。会計年度任用職員移行にあたっては上述3種類の給料表に加えて現業職給料表も制定され、「札幌市単純な労務に従事する職員の給与の種類及び基準に関する条例施行規則」（昭和41年12月28日規則第87号、最終改正令和6年12月11日規則第51号）の別表2に規定されている。本稿では現業職は扱わないため割愛した。

員（非常勤）と同様に、雇用の安定や給与など労働環境に直結する問題を引き継いでいる。

このように、専門員（非常勤）から専門員（会計年度）への移行に際しては、移行前と比べてアーキビストとして適性のある者を任用しようという意識がうかがえる点は改善点であるが、一方で移行前からの問題点もほとんどそのまま引き継いでいることが確認された。

4.5 小括

本章では、当館の前身組織である文化資料室における郷土史相談員・歴史資料整理員、公文書館開館時に設置された専門員（非常勤）、令和 2 年度の会計年度任用職員制度導入時に設置された専門員（会計年度）について、職の設置要綱からその内容や問題点を確認した。また、文化資料室時代に、公文書館開館に向けた基本構想や整備計画を策定しており、その時期の文化資料室紀要に掲載された報告などを通じて、本市で新たに開館する公文書館におけるアーキビスト像について確認した。

まず、開館前の、本市で新たに開館する公文書館におけるアーキビスト像については、平成 21 年の基本構想の時点と、平成 23 年の整備計画の時点では、期待するアーキビスト像に変化がみられた。基本構想やそのためのパブリックコメント、また庁内における職員研修の内容においては、長期継続的に勤務し自己研鑽するアーキビスト像が想定されていた。しかし整備計画や当時の文化資料室職員におけるアーキビスト像は、長期勤務を志向しながらも、短期間勤務でかつ任用限度がある非常勤職員を専門職であるアーキビストとして活用することが想定されており、基本構想からの変容がみられた。

また、郷土史相談員・歴史資料整理員、専門員（非常勤）、専門員（会計年度）という職の統合・移行の流れを、設置要綱や起案文などから確認していった。その結果、まず郷土史相談員・歴史資料整理員から専門員（非常勤）へと職の統合がなされた際に、①アーキビストの職務として掲げられている一つである利用普及業務に関する担当職務が明記されなかった、②統合前は明記されていた、任用要件におけるレファレンス業務に関する業務経験が欠落した、③非常勤・採用容易職という不安定な労働環境が継続された、という 3 点の問題が発生した。外見的には職の統合であるが、実質的な職の内容は、特に任用要件において後退していると考えられる。次に会計年度任用職員制度導入による、専門員（非常勤）から専門員（会計年度）への移行に際しては、任用要件において一部が具体的な記述に替わるといった改善点も見られたが、一方で専門員（非常勤）における 3 点の問題が実質的にほとんどそのままの形で持ち越されることとなった。

こうした問題が生じた原因として、平成 21 年の基本構想におけるアーキビスト像を堅持できず、平成 23 年に後退した内容で策定された整備計画がその淵源であると考えられる。ただし、こうした問題点、特に不安定な労働環境を是正する機会、これまでに二度存在した。まず開館当初において専門員（非常勤）を設置する際に、同じ第 2 種非常勤職であったとしても採用困難職にすることで、3 年度という任用限度がなくなり、労働環境の不安定さは解消できた。次に会計年度任用制度移行時において専門員（会計年度）を設置する際に、パートタイム会計年度任用職員であっても任用更新限度を撤廃する例外規定（詳細は 5.3 節で後述する）を適用していれば、労働環境の不安定さは解消できたであろう。しかし実際には、こうした措置はとられなかったのである。

5 継続任用の制限に関する問題

5.1 本章の概要

前章では、非正規職である当館専門員の職の設置について確認し、設置時点で専門員という職がはらんでいた問題点を確認した。専門員の労働環境の不安定さについて注目するとき、これに最も影響を及ぼしている原因と筆者が考えるのは、本市特有の任用限度に関する制度である、「3 年ルール」と「同一部 3 年ルール」という二つの非正規職任用上の制度である。

本章では、まず専門員（非常勤）における「3 年ルール」と、専門員（会計年度）における「同一部 3 年ルール」の内容を確認し、このルールによって当館での任用に「空白期間」が必然的に生じることを確認する。また、「同一部 3 年ルール」に関しては任用限度の例外制度があることについて述べる。さらに専門員の任用において、定数充足により応募が可能な

い可能性を示し、そのため上述の「空白期間」が延長される可能性を指摘する。

なお「3 年ルール」および「同一部 3 年ルール」という用語は、本市の条例・規則・要綱等で正式に定義されている用語ではない。しかし、制度を説明するうえで適当な名称であると考え、上述 4.4 節において参照した川村論考〔川村前掲論文〕における記述を借用させていただき、本稿においても説明の為に使用する。

5.2 専門員（非常勤）における「3 年ルール」

4.3 節で確認したとおり、開館時から令和 2 年度の会計年度任用制度職員移行の直前までの時期、当館の専門員の職は第 2 種非常勤・採用容易職・高齢職として設置されていた。この第 2 種非常勤・採用容易職は「勤続の上限が 3 年に設定され、間に一年を挟まなければ再度任用されることができない」〔川村前掲論文：3〕とされた²²。このルールを以後本稿では「3 年ルール」という。また、この「間に一年を挟む」ことを、以後本稿では「空白期間」という²³。また本稿では、任用上限である 3 年間を便宜上「一期」として数える²⁴。第 2 種非常勤・採用容易職におけるこの空白期間は、同じ職場に復職する場合のみならず、本市他部局への任用に際しても必要とされるものであった。一方で採用困難職は 65 歳まで、継続して、空白期間なしに任用することが可能であった。本来 60 歳までしか任用することができない採用容易職に高齢職設定を加えることで、専門員（非常勤）の年齢上限に関しては、採用困難職と同等になった。しかし少なくとも 1 年間という空白期間が制度上必要であるため、専門員（非常勤）として 3 年勤務した後は、少なくとも 1 年間の空白期間を置いたうえで、改めて公募に応募して書類選考・面接等を受け、合格すれば再び専門員（非常勤）として復職できた。その場合は、以前の 3 年間の経験については任用上リセットされ、全くの新規採用者として給与・年休付与数などが決定されることとなる。筆者も、最初の勤続 3 年（一期目）と次の勤続 3 年（二期目）の間に、この空白期間を経験している。

なお上述 2.1 節において筆者の略歴の中で、一期目と二期目の間の 1 年間に臨時職員として勤務したことを述べたが、ここでの空白期間が第 2 種非常勤職員から非常勤職員採用容易職への再度の任用の際に適用されるのに対し、臨時職員に関しては非常勤職ではないために空白期間の適用の対象外であることから、本市の制度上こうした任用が可能となっていた²⁵。

以上のように、本市非常勤職においては「3 年ルール」という任用制度が存在していた。この制度の問題点を整理すると、①第 2 種非常勤・採用容易職は任用の限度を 3 年とすること、②職の異同を問わず再度第 2 種非常勤・採用容易職へ任用されるためには、少なくとも 1 年間の空白期間を置く必要があること、③空白期間を置いて同じ職に再度任用された場合、過去の勤続年数等はリセットされるため、給与号俸や年休付与数など労働条件のうえでは新規採用者と同等に扱われること、の 3 点の問題点が見いだせる。専門員（非常勤）も当然にこのルールの適用を受けていたため、アーキビストとしての継続した任用による知識や経験の積み上げは著しく困難であった²⁶。さらにここから、④毎年未経験の新人が専門員として任用されるため、その都度最初から業務を指導する必要がある、著しく非効率な状況となる、という問題点も見いだせる²⁷。このように、3 年の任期満了後には必ず離職しなければならない、

²² 「非常勤要綱」第 5 条で「採用容易職の職員の任用は、採用容易職としての勤続期間が 3 年に達する日の属する年度の末日又は 60 歳に達する日の属する年度の末日のいずれか先に到達する日を限度とする。」とされている。

²³ 「非常勤運用方針」第 6 条関係（任用手続）の(6)で「第 2 種非常勤職員としての任用の限度により退職した者を、その後採用容易職に採用する場合は、少なくとも 1 年間の空白期間を置くものとする。」と定められている。

²⁴ ただし本市としての正式な用語ではない。

²⁵ なお、臨時職員も、「通算一年間勤務した者（任期と任期の間に連続する六月以上の期間がある者を除く。）は、任期満了に伴い退職した後六月間任用できない」〔川村 2019：18, 20〕とされ、臨時職員独自の空白期間が設定されていた。

²⁶ 当館開館時の活動状況を評価する秋山淳子の論考において既に「専門的知見・技術を養成された職員（谷中注：専門員）も最長 3 年で退職することとなり、その継承は喫緊の課題である。」〔秋山 2014：101〕と指摘されていることを、当館は改めて銘記するべきであろう。

²⁷ このことについて、関根豊は「ある程度の経験を積んだ非常勤職員が館を去り、また新たな非常勤職員を雇

復職したくとも一年の空白期間を開けなければならず、また空白期間を置いて復職しても過去の勤務経験は待遇面で一切考慮されない（それゆえ復職の魅力に欠ける）、さらに次々と新任者が入ってくるものの負荷増大・業務水準の一時的な低下など、当館専門員（非常勤）は労働環境としては非常に悪い状況であったことがわかる。

ただし、上述のとおり、非常勤職員の空白期間は臨時職員には適用されないため、当館や前身組織である文化資料室では、非常勤職員→臨時職員→非常勤職員というふうな、臨時職員を挟むことによって、収入が減少しかつ労働時間は増えるものの²⁸、雇用そのものは途切れないという、当該職員にとっては緊急避難的ともいえる運用を行っていた。文化資料室時代の非常勤職員にこうした経験をしている者が存在し、また開館後に筆者も経験し、さらに筆者以外にも同様の経験をした専門員（非常勤）は存在した。こうした緊急避難的な運用は、本市非常勤職における雇用の不安定さを少しでも解消する意味で評価できるものであったが、次節で後述するとおり、会計年度任用職員制度に移行した後は、本市の任用制度上こうした運用は不可能となった。

5.3 専門員（会計年度）における「同一部3年ルール」

令和2年度から会計年度任用職員制度が導入されるにあたり、上述の「3年ルール」が見直されることとなった。具体的には、まず従来の第2種非常勤・採用容易職に対して設けられていた「3年ルール」は廃止された。そのうえで、「同一部での再度の任用は、当初任用日から3年に達する日の属する年度の末日を限度」とし、「任用の限度に達した者は、その後1年間同一部で任用できないものとする」と定められた²⁹。これは、会計年度任用職員として3年勤務したのち、①同一の部に所属する課・係において再度任用されるためには1年間の空白期間を必要とする（その場合再度任用時には過去の勤務年数はリセットされ、新採用職員として扱われる）、②同一の部でない場合は1年間の空白期間を置かず任用することができる（この場合は過去の勤務年数が継続していると扱われる）、という意味である。これを以後本稿では「同一部3年ルール」という。詳述すると、まず本市の機構は局・区・行政委員会一部一課一係という組織構成が基本となっている。ここで、例えばA部に属する甲課で会計年度任用職員として3年間勤めたXを甲課で改めて任用する場合には、1年間の空白期間を置かなければならない。それに加えて、A部の乙課や丙課においても、Xを任用する場合は1年間の空白期間が必要となる。これが上述①のケースである。しかし、B部の各課であれば、Xは空白期間を置かず任用することが可能である。これが上述②のケースである。

従来の第2種非常勤職では、採用困難職については3年間という任用限度はなかったが、会計年度任用職員に移行した際に容易職・困難職という区別はなくなったため、下記に示す「例外」を除きすべての会計年度任用職員に、「同一部3年ルール」が適用されることとなった。これにより採用容易職で行っていた空白期間という「慣行」は、「部を変更さえすれば三年を超えて再度の任用は可能であること、しかも給与も連続した取り扱いになること」〔川村 2021: 12〕により解消された、というのが「札幌市の考え」〔川村前掲論文: 同〕のようである。空白期間を開けずに別の部で再度任用された場合は、勤続年数が引き継がれるため、給与号俸が昇格するほか、年休付与数も加算されるといった扱いになる。この制度のもと、A部で3年→B部（局・区などの異同不問）で3年→再びA部で3年、と空白期間を置かずに本市機構内で部を異動しながら勤務を継続することが、制度上可能となっている。上述の空白期間は解消されたという「札幌市の考え」は、このことを指していると考えられる。

この「例外」について川村は、①同一部の考え方の例外、②任用限度の例外、③公募の例外、の3種に分類している〔川村 2023: 18〕。以下川村の分類に沿って要点を記すと、①

用・育成しなければならないという状態は館の運営上きわめて非効率であり、改善が必要である。この問題と常勤職員も3年程度のサイクルにより異動となりうる現状とを合わせて考えれば、アーカイブズで働く職員を取り巻く現行の人事システムが館運営に支障を来していることが容易に推定される。〕〔関根 2014: 63〕と指摘している。当館の専門員（非常勤）だけでなく、後に述べる専門員（会計年度）においても「非常勤職員」を「会計年度任用職員」へと置き換えればそのまま妥当する内容であり、大いに注目すべき指摘である。

²⁸ 非常勤職である専門員に比して臨時職員は、月収では減少し、かつフルタイム勤務であった。

²⁹ 「札幌市会計年度任用職員の任用に関する要綱」（令和2年2月17日総務局長決裁、最終改正令和6年3月29日）第6条第2項・第3項。

は「同一部内でも同一資格が必要な勤務場所が複数存在する」場合は、配置換えなどによりマンネリ化や士気の低下につながる恐れが小さい、という理由による。②は希少な資格要件を必要とし、人材確保が困難である職について、「同一部 3 年ルール」の例外を認める、という理由による。③は「同一部 3 年ルール」の例外ではないものの、公募によっては必要な人材が確保できないと認められる場合に、公募に因らない任用手続きを例外的に認めている。

これらの「例外」に加えて、これまで第 2 種非常勤・採用困難職として任用されていた者が、会計年度任用職員として引き続き継続任用される場合についても、「同一部 3 年ルール」の例外が適用されている。しかし同一職種であっても、会計年度任用職員制度導入後に任用された者については、上述の例外が適用されないため、任用時期によって例外適用によって任期がない者と、「同一部 3 年ルール」が適用される者がいるという状況が生じている³⁰。

この「同一部 3 年ルール」を本市が設定した理由は、「同じ職員が長期間職場にいればノウハウが蓄積できるというメリットがある一方で、どうしてもマンネリ化や士気の低下に繋がる恐れがあることや応募者に広く門戸を開くという趣旨を踏まえ三年を上限とした」とのことである〔川村 2021：11〕。また、「人材の確保が困難であると認められる職について特別に」〔川村前掲論文：同〕、上述のような「例外」として「同一部 3 年ルール」を適用しないとしている。

以上、本市要綱や川村の諸論考を手掛かりとして、本市における「同一部 3 年ルール」について確認してきた。当館専門員（会計年度）は、「例外」が適用されず、「同一部 3 年ルール」による制約を受けることとなった。ここからは、この「同一部 3 年ルール」が専門員（会計年度）に適用されたことによって生じる問題点を挙げていく。

まず、改めて指摘するまでもないことであるが、会計年度（非常勤）の時の問題がそのまま引き継がれている。略述すると、①任用限度が 3 年であることによる、アーキビストとしての知識や経験の積み上げの困難さという問題、②アーキビストとして復職したくとも一年の空白期間が必要であるという問題、③空白期間を置いて復職した場合、過去の勤務年数は考慮されず福利厚生面で新採用者として扱われるという問題、④毎年未経験の新人が任用される可能性が大きいことによる職務上の著しい非効率という問題、の 4 点である。

次に、前節で記したとおり、専門員（非常勤）の場合、臨時職員として同じ課、つまり当館に再度任用される場合は空白期間を置く必要がなかった。この緊急避難的運用が、従来の臨時職員も全て会計年度任用職員になったことから、本市任用制度上不可能になった。これにより、当館において雇用の途絶を回避できる可能性がなくなり、労働環境として従来よりも悪くなった。この点を問題点の 5 として指摘したい。

さらに、上述のとおり本市の考え方としては、他の部での任用が可能であることから空白期間という慣行は解消されたとなっている。しかし当館専門員のようなアーキビストに類する職務内容の会計年度任用職員は、本市機構内の他部署には存在しない。したがって、他部署に空白期間なしで任用される場合は、事実上当館での経験がほとんど生かされず、全く違う職種で勤務することとなる。このように空白期間を回避して市機構の他部で勤務した場合に、アーキビストとしての経験が活用できない（ただし勤務年数は継続してカウントされるため、給与や年休付与数など待遇面については改善点といえる）点を問題点の 6 として指摘したい。

以上、縷々叙述してきたように、会計年度任用職員制度への移行によって新たに設けられ

³⁰ 例えば図書情報専門員（いわゆる図書館司書）については、従来第 2 種非常勤・採用困難職であったところ、会計年度任用職員移行時に、移行前から非常勤採用困難職として勤務していた者が継続任用される場合には「希望すれば、公募なしで 65 歳までの任用が可能になっている。」〔川村 2023：19〕。具体的には、この場合「同一部 3 年ルール」における任用限度（3 年）が適用されず、現在の所属から本市図書館施設内での異動（中央図書館あるいは地区図書館等＝本市機構では「課」レベル）の可能性はあるものの、人事評価により勤務成績が良好であれば、65 歳まで再度の任用が可能である。一方で、会計年度任用職員制度導入以後に任用された図書情報専門員については、現状「①同一部の考え方の例外」が適用されているようである。すなわち、任用限度（3 年）を迎えると、現在の所属での任用を満了（＝離職）することになるが、図書情報専門員の公募があれば空白期間なしに応募することが可能であり、任用されればこれまでの所属とは異なる図書館・地区図書館等に任用される（その場合の任用限度も 3 年である）。以上のように、応募の際の空白期間がないとはいえ、「同じ職に従事している職員間でも、旧制度（谷中注：非常勤職）下から働いていた者と新制度（谷中注：会計年度任用職員）下で働き始めた者とは、（谷中注：任用限度の）扱いが異なることになる（但し、採用困難職は、いずれは全員が退職し、ゼロになる）。」〔川村前掲論文：19〕という状況が実際に生じている。

た「同一部 3 年ルール」は、一見して従来の第 2 種非常勤・採用容易職に対する「3 年ルール」が部分的に緩和されているようにも見える。しかし、当館で専門職・アーキビストとして勤務する専門員にとっては、全く問題の緩和や解決にはなっていない。専門員（会計年度）における「同一部 3 年ルール」によって生じる問題は、実際のところ専門員（非常勤）時の「3 年ルール」によって生じる問題に比べて、改善点もわずかにあるがそれ以上に、従来の問題点を引き継いでいるのみならず、さらに悪くなっている点も見られるのである。

5.4 空白期間の延長

上述のとおり、当館において非正規職アーキビストとして勤務し、「3 年ルール」もしくは「同一部 3 年ルール」によって離職した後に復職を希望する場合は、1 年間の空白期間が必要である。しかし状況によっては、この空白期間が 2 年に延長されてしまう場合がある。

まず、「3 年ルール」および「同一部 3 年ルール」により、専門員（非常勤）および専門員（会計年度）はいずれも「勤続期間が 3 年に達する日の属する年度の末日」までの任用期間となる。一般的には 4 月 1 日に任用され、3 年度目の末日、すなわち 3 月 31 日までが任用限度となる。そして翌日 4 月 1 日は、離職した専門員を補充するに足りる数の新しい専門員が任用される。これが通常の任用ルーティンである。

しかし、年度途中で離職者が発生した、あるいは年度開始時に任用ができなかった等の理由で、年度途中で任用が行われる場合がある。上述のとおり任用限度は「勤続期間が 3 年に達する日」が属する年度の末日までであるため、実際には 3 年以上間勤務できる場合がある。このこと自体は、中途採用の専門員にとって勤務期間が延長されるという点で良いことであるといえるが、一方で館における専門員の任用計画に影響が生じる恐れがある。

ここでケーススタディとして、ある年度に A・B を採用したが B は 9 月末に離職することになったため、B の代替として C を 10 月 1 日付で任用し、さらに翌年度当初に D・E を採用するという状況を下記図 1 によって考えてみる。

		4月1日	3月31日	4月1日	3月31日	4月1日	3月31日
A	4月1日採用	1年目		2年目		3年目	
B	4月1日採用	9月30日離職					

図 1：採用時期による任用限度の実質的期間の違い

図 1 のように、C は 3 年目が実質 1 年 6 ヶ月間の勤務となり、結果として A の翌年度に着任した D・E と任用限度の終了日が同じになる。

ところで当館は、「3 年ルール」および「同一部 3 年ルール」によって、毎年度定期的に離職者が発生するため、それを補充するための任用が必要となる。任用数は前年度末に離職する者の数に因るため固定ではないが、一般的には 2 人抜けて 2 人新しく入るというパターンが通常である。しかし図 1 で示した C のようなケースが発生すると、例えば本来は A・B が 3 年勤務し、そのあとに 2 人を新規任用するはずであったのが、C が A と同時に離職しないため、A 離職後の年度の任用枠は 2 から 1 に減ることになる。そして、C は D・E と一緒に任用限度をむかえるため、その後には 3 人を任用する必要性が生じる。

このように通常の任用ルーティンが次第にずれていくことが重なると、定数が充足しているために募集が行われない年度が発生し得る。この場合のケーススタディを、次頁図 2 で確認する。ただし図 2 における各年度の専門員の構成は、本稿執筆時の現状と同一ではない。また 20X1 年などの表記は、経過年を示す架空の年号である。

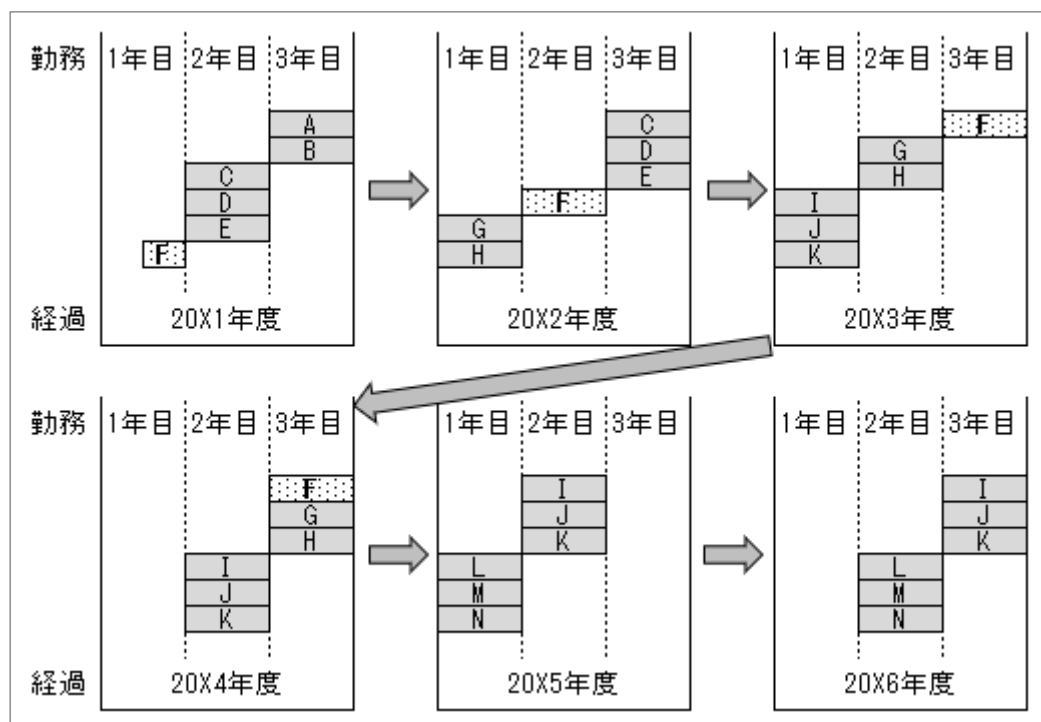


図 2：任用ルーティンがずれていった場合に発生する専門員の任用状況

専門員は定数 6 名という前提で、まず 20X1 年度、3 年目の専門員が A・B の 2 名、2 年目の専門員が C・D・E の 3 名おり、この年度の途中から 1 年目の専門員 F が着任したという状況から開始する。翌年 20X2 年度には A・B の 2 名は離職し、同数の専門員 G・H が任用される。以後年度途中での離職者がいないとして時間を経過させると、20X3 年度に F は勤務 3 年目に入るが、F は 20X1 年度の途中で任用されたため、勤続 3 年を迎えるのは 20X4 年度の途中である。すなわち、F は 20X3 年度末では離職しない。その結果、翌 20X4 年度には、専門員を募集しなくとも定数 6 名を充足した状態になっている。この時、20X2 年度末に離職した C・D・E が復職を希望する場合には、20X3 年度の一年間を空白期間として置き、本来であれば 20X4 年度の任用に応募できたはずであるところ、既に定数を充足しているため募集が行われないため、空白期間の 1 年をおいてもなお復職できないことになる。後から任用された G・H と F の 3 人が同時に離職する 20X5 年度になって、L・M・N の 3 名の枠にようやく応募が可能となる（むろん他の応募者と同列での応募であるため、再び任用されるかは未確定である）。

以上のとおり、空白期間が 1 年ではなく、2 年に延長されてしまう状況が発生し得ることを、図 2 を使って示した。いうまでもないことであるが、これは任用制度、就中、「3 年ルール」や「同一部 3 年ルール」における空白期間と、当館専門員の定数の兼ね合いによって生じるものであり、年度途中で着任する者に責任はない。また、年度途中で着任する者がいれば必ず空白期間の延長が発生するというわけでもなく、その時の専門員の状況によって発生する可能性がある、ということを指摘しているにすぎない。なお、図 2 の状況が、このまま中途離職者がいないとして推移すると、20X4 年度に離職した F・G・H がもし復職を希望したとしても、空白期間を置いた後の 20X6 年において定数を充足しているため応募できない。再び空白期間の延長が発生しているのである。この状況を打開するには、誰かが（理由を問わず）任用限度を迎える前に離職することで任用ルーティンに変化を生じさせるか、あるいは専門員の定数を増やすほかない。

以上見てきたことから、任用ルーティンのずれに伴う、2 点の問題が指摘できる。まず上述のとおり、①ある年度には募集が行われず、その結果復職したくとも定数枠の制限によって空白期間が延長されてしまうことが発生し得る、という問題がある。それに加えて、②任用ルーティンの状況によっては、一度に大人数の新任専門員が着任する状況が発生することにも注目したい。このことにより、新任専門員のサポート・教育等に必要のコストが増大し、また評価選別やレファレンスの質の低下が懸念される。仮に 4 人が新規任用されたとすると、

タイミングによっては当館専門員として 2 年目の、ようやく 1 年間かけて一通り館の業務を経験し終えたばかりの 2 人が、4 人の新任専門員の教育も担わなくてはならないことにもなり得る。こうした可能性からも、継続して任用されている経験者が少ないことが館の運営上大きな問題点となり得る一つの証左であるといえるであろう。これら大きく 2 点を、「3 年ルール」や「同一部 3 年ルール」とそれに付随する空白期間の設定によって派生的に発生する、当館非正規職アーキビストの直面する労働環境の問題点として指摘したい。

5.5 小括

本章では、5.2 節で専門員（非常勤）における「3 年ルール」を確認し、また 5.3 節で専門員（会計年度）における「同一部 3 年ルール」を確認した。さらに 5.4 節でそれぞれに設定されている空白期間が延長される可能性についても確認した。

「3 年ルール」では、①任用限度が定められている問題、②任用限度を迎えた後の空白期間の問題、③空白期間を置いて復職した場合、過去の勤続年数等はリセットされ、新規任用者と同等に扱われる問題、④毎年新規任用者が発生するため業務上著しく非効率である問題、の 4 点の問題を確認した。一方で、非常勤職員→臨時職員→非常勤職員と、空白期間の間に臨時職員を挟むことで、年収減・勤務時間増とはなるものの、雇用を途切れさせないという緊急避難的運用が制度上可能であった。

また「同一部 3 年ルール」では、上記 4 点の問題がそのまま引き継がれただけでなく、上述の緊急避難的運用は制度上不可能となった。また本市の考えとしては、同一部でなければ空白期間を置かずに再度任用可能としているものの、当館専門員の業務に類する職が本市機構内にはないため、他部での再度任用を受けたとしても当館での経験が生かせないという問題点も見いだせた。以上のように、「同一部 3 年ルール」は「3 年ルール」以上に、少なくとも当館専門員にとっては、問題点の多い制度であるといえる。

さらに、こうした「3 年ルール」および「同一部 3 年ルール」と空白期間の設定によって派生する問題として、当館専門員の定数との兼ね合いによって、空白期間が 1 年ではなく 2 年となる可能性を指摘した。これにより、空白期間により生じている復職の困難さを助長する可能性が生じている。これは机上の空論ではなく、近年中に同様の事象が発生する可能性があることが判明している。加えて任用ルーティンの状況によっては、新任専門員の数が増え、新人教育の負荷増大や評価選別・レファレンスの質の低下などを招くおそれがある。

以上のように、本章では当館専門員に関する、任用制度上の問題点が明らかになった。

6 勤務条件に関する問題

6.1 報酬・手当

本章では、当館専門員の労働条件、具体的には、月額報酬や手当といった収入面についてと、一日の勤務時間について確認する。まず本節では、当館専門員の月額報酬と手当について確認する。次頁表 4 に、平成 25 年度から令和 4 年度までの、当館新任専門員の月額報酬と、期末手当の有無をまとめた。

表 4 を一瞥してわかるように、専門員（非常勤）においては、任用初年度の月額報酬が徐々に上昇している。表には記載していないが、2 年目、3 年目になるにつれ、少しずつ報酬額も上昇する。一方で、専門員（会計年度）においては、令和 2 年度から同 4 年度にかけて月額報酬の変化がないのみならず、任用初年度の月額報酬が専門員（非常勤）時と比べて大きく減少している。直前の平成 31・令和元年度と比べると月額報酬にして 4 万円あまりの減額である。ただし、これも 2 年目、3 年目になると少しずつ報酬額は上昇する。また専門員（会計年度）においては、期末手当が支給（当初は 1.3 ヶ月分×2 回）されるようになった。なお、上述 5.2 節や 5.3 節で述べたように、任用限度を迎えて離職し空白期間を経て復職した場合、それまでの経験年数は一切考慮されず、月額報酬は新任者として扱われることになる。この点は、離職後の復職を希望しない動機になり得ることが推察される。

表 4 をもとに、年収ベースで比較すると、平成 31・令和元年度の専門員（非常勤）新任者の年収（＝月額報酬×12）がおおよそ 220 万円であるのに対し、令和 2 年度の専門員（会計年度）新任者の年収は、専門員（非常勤）には支給されていない期末手当を合わせて実質的に 12 ヶ

表 4：新任専門員の月額報酬および期末手当の有無

年度	職の区分	月額報酬 (円)	期末手当 の有無
平成 25 年度	非常勤	177,990	なし
平成 26 年度	非常勤	—	なし
平成 27 年度	非常勤	179,190	なし
平成 28 年度	非常勤	181,090	なし
平成 29 年度	非常勤	181,990	なし
平成 30 年度	非常勤	182,690	なし
平成 31・ 令和元年度	非常勤	183,590	なし
令和 2 年度	会計年度	143,170	あり
令和 3 年度	会計年度	143,170	あり
令和 4 年度	会計年度	143,170	あり

出典：平成 25 年度は〔札幌市総務局行政部公文書館 1975 作成〕、平成 31／令和元年度については〔札幌市総務局行政部公文書館 2020 作成〕、その他の年度については各年度の募集要項により筆者作成。ただし平成 26 年度についてはデータなし。なお、ここでの月額報酬や、そこから算出して本稿にて言及する年収は、いわゆる「額面」の金額であり、社会保険料等を控除した実支給額、いわゆる「手取り」の金額ではない。

月分以上支給されているにもかかわらず、額面年収にして 200 万円を割り込むこととなる³¹。

専門員（会計年度）にみられるように月額報酬が 143,170 円である場合、社会保険料その他を控除した手取り額は、筆者の実体験ではおよそ 11 万円前後である。たとえ 6 月と 12 月に期末手当が支給されるとしても、そもそも毎月の給与が専門員（非常勤）から数万円の減収となっており、親や配偶者などと他に給与等の収入がある家族と一緒に暮らしている場合はまだしも、一人暮らしでは、日々生活していくこと自体が困難なのではないだろうか³²。こうした厳しい収入状況は職としての魅力の低下をまねき、ひいては復職率の低下、とりわけ、後に 7.1 節の表 5 で示すとおり令和 2 年度から同 4 年度の復職者の事例が 1 例しかない（これは筆者の事例である）ことに、如実にあらわれていると考えられる。

会計年度任用職員制度が導入されてからしばらくの間、当館専門員はこのような非常勤職員の時よりも年収が下がるという非常に厳しい事態に陥っていた。しかし令和 6 年度から期末手当とあわせて勤勉手当が支給されることになり³³、また人事院勧告等の理由により初年度の月額報酬が令和 5 年度には 145,230 円、令和 6 年度には 170,156 円と段階的に上昇した。月額報酬の増加は期末手当も若干増加することを意味する。これらにより、令和 7 年度の当館新任専門員の年収額面は、おそらく初年度で 250～260 万円程度、2 年目以降は 280 万円をやや上回る額になると見込まれる³⁴。令和 2 年度の水準からすれば大きく上昇しているといえるが、それでも年収 300 万を割り込む厳しい状況であることには変わらない。先に 1.3 節で菅が分析した、認証アーキビストの年収選択肢のうち最多であった 200～300 万円の中に、当館はまさに開館当初から現在まで、該当し続けているのである。

以上を要するに、当館における新任専門員は、専門員（非常勤）においては年収額面にし

³¹ 初年度の 6 月期の期末手当は満額支給ではないことを考慮したうえでの、筆者による概算額である。

³² 「非常勤運用方針」の第 6 条関係（任用手続き）の(1)には「第 2 種非常勤職員の採用に当たっては、当該職が非常勤の職であることに鑑み、これをもって主たる生計を維持することを目的とする者にはなじまないものであることに留意すること。」〔札幌市総務局行政部公文書館 1975 作成〕とある。第 2 種非常勤職員（である当館専門員）は、そもそも生計を立てる職とみなされていなかったのである。会計年度任用職員制度導入時における月額報酬にあっては、なおのことであろう。

³³ 「地方自治法の一部を改正する法律」（令和 5 年法律第 19 号）により令和 6 年度から勤勉手当を支給できることとなった。対応する「札幌市会計年度任用職員の給与等に関する条例」では令和 5 年条例 30 号による改正にて、第 14 条の 2 として追加された。

³⁴ あくまで筆者による概算であり、本市として明言した額ではない。

て210万～220万円程度と厳しい状況であった。しかし専門員（会計年度）となった令和2年度から、月額報酬が大きく減り、期末手当を加算しても年収額面でおよそ200万円を割り込み、さらに厳しさを増す状況となった。その後状況がやや改善し、令和7年度の新任専門員（会計年度）の初年度年収はおそらく額面で250～260万円前後と見込まれる。とはいえ、専門職であるアーキビストとしては、決して妥当な待遇とはいえないのではないかと。

6.2 一日の勤務時間

当館専門員は、非常勤職においては週29時間勤務、会計年度任用職員においては週30時間勤務と、職の設置要綱で定められている。専門員（非常勤）と専門員（会計年度）では勤務時間の端数が異なる程度で本質的な差はないため、本稿においては専門員（会計年度）の勤務時間をもとに、問題点を確認する。

上述のとおり専門員（会計年度）の勤務時間は週30時間であり、1日6時間×週5日勤務となっている。一方、当館閲覧室の開室時刻は8時45分から17時15分までであり、当然に6時間ではすべてをカバーできないため、6人の専門員を早番2人・中番2人・遅番2人の3シフトに分け、早番は8時45分から15時30分、中番は10時から16時45分、遅番は10時30分から17時15分とし、10時30分から15時30分の5時間をコアタイムとして6人全員がいる時間帯としている。但し、早番シフトや遅番シフトの専門員は、昼休憩時間も閲覧室の開室を維持する都合上³⁵、通常は12時15分から13時である昼休憩時間を前後にずらして取得しているため、実質的に全員が業務についているのは、合計で3時間30分にすぎない。また利用の予約状況などに応じて臨機応変にシフトを移動するなどして³⁶、専門員が主体的に対応している。なお、シフトは早・中・遅という時間区分以外に、閲覧室対応と資料整理という業務によっても分けられている。したがって、6人の専門員は早-閲覧室、早-資料整理、中-閲覧室、中-資料整理、遅-閲覧室、遅-資料整理の6通りのシフトを、本稿執筆時点では週単位で順次移動している。基本方針としては、できるだけ長い時間、専門員3人が閲覧室に入れるようシフトを組んでいる。また資料整理担当の者は基本的には事務室等で資料整理業務にあたるが、状況によって臨機応変に閲覧室をフォローする体制をとっている。

ここでまず目に付く問題点は、専門員の（正規職員も同じであるが）勤務開始時刻が8時45分開始であるにもかかわらず、閲覧室の開室時刻も8時45分であることである。開室時間に間に合うように閲覧室の検索端末などを立ち上げ、レジの準備をし、その他開室準備をするためには、事実上10時から15分前には勤務していなければならない。また閉室時間も同様であり、退勤時刻と閉室時刻が同じであるため、閲覧室を閉室してから、つまり退勤時刻以降に、一日の業務の片付け等を行わなければならないこととなる。

2つめの問題点として、シフト制で運用しているため、8時45分から10時の間は早番担当である専門員2人しかおらず、もしどちらかが体調を悪くするなどして休んだ場合は1人で閲覧室を運営しなければならない。また上述のとおり昼休憩時にも閲覧室の開室を1人で維持しなければならない。こうした状況で、たとえば書庫に資料を取りに行くなど閲覧室を離れなければならないことが発生すると、廊下を挟んだ事務室にいる事務職員等と呼ばれ閲覧室の一時的な留守番をしてもらうことになる³⁷。さらにコアタイムでも上述のとおり全員が同時に勤務する時間が短いため、業務の引き継ぎなどに支障がないよう注意が必要である。

3つめの問題点として、そもそも勤務時間が1日6時間しかないことが挙げられる。その中に、不定期にレファレンス対応が発生する。アーキビストとしてレファレンス対応を行うことは至極当然のことではあるが、それによって特定重要公文書の評価選別作業や受け入れ作業、資料整理作業、あるいは利用普及に関する諸業務など、各専門員がそれぞれ抱えている業務に対して腰を据えて取り組む時間が削られ、結果として個人の仕事は何もできない日も少なくない。この対策として、超過勤務を行うことが考えられる。必要な超過勤務に対しては、超過勤務手当が支給されるため、制度としては専門員も超過勤務は可能である。しかしセキュリティロックの都合上、館を最後に退出するのは正規職員でなくてはならないため、

³⁵ このため、12時15分から13時までの45分間については、閲覧室は専門員1人で対応している。

³⁶ シフトの変更や移動に関しては、管理係事務職員（正規職員）に都度専門員から提案し許可を得ている。

³⁷ セキュリティ上の観点から、閲覧室は極力館の職員が無人にならないように留意している。

実質的に閉庁時刻（17 時 15 分）を超えた超過勤務を行うことは難しい。そのため、早番であれば退勤時刻の 15 時 30 分から 17 時 15 分までを、また遅番であれば出勤時刻の 10 時 30 分の前の時間を自分の仕事をする時間に充てるほか、緊急性の低い利用普及業務（特に講演の準備や執筆業務）などについては、超過勤務での対応を余儀なくされている。

6.3 小括

本章では、当館専門員の労働条件について、具体的には月額報酬や手当などの収入についてと、一日の勤務時間について、それぞれ現状を確認した。

収入については、任用初年度の月額報酬や手当について確認した。専門員（非常勤）においては年収 210～220 万円ほどであり、また専門員（会計年度）においては、制度導入当初から令和 4 年度までは期末手当が付加された一方で月額報酬が減額され、結果として年収も非常勤職の時よりも下がっており、また令和 6 年度から勤勉手当も加算されることになった。これらにより、令和 7 年度新任者については初年度の年収額面が 250～260 万円前後と見込まれ、さらに 2 年目以降は 280 万円を上回ると見込まれる。このように、専門員の年収は以前に比べると改善がみられる。

このように、近年やや改善されてはいるものの、年収は 200 万円～300 万円の枠内に継続して収まり続けており、専門員に対する待遇としては厳しいものといわざるを得ない。

次に、一日の勤務時間については、専門員（非常勤）時には週に 29 時間、専門員（会計年度）時には週に 30 時間という勤務形態が続いている。当館の閲覧室の開室時間中、常に専門員が在室できるよう、3 交代のシフト制をとっている。しかしそれゆえに、6 人の専門員全員が業務についている時間は一日の中でも 3 時間 30 分にすぎない。それ以外の時間帯は、原則 2 人から 3 人、最大でも 4 人でレファレンス等の対応を行うことになる。

以上のような状況を確認したうえで、勤務時間について、①始業時刻前と閲覧室開室時刻が、また定時退勤時刻と閲覧室閉室時刻が同時刻であるため、実質的に始業時刻以前からの出勤と開室準備、定時退勤時刻に閲覧室を閉めた後での業務片付けと退勤準備が暗黙の前提とされていること、②シフト制のため人数が手薄な時間があり、また全員が業務に従事できるコアタイムが短いこと、③そもそも一日の勤務時間が 6 時間と短く、閉庁時刻を超えた超過勤務は現実的に非常に困難であるため、個々人で抱える業務を片付ける時間が不足し、特に緊急性の低い利用普及業務が影響を受けていること、といった問題点が見いだされた。

7 任免の実態に関する問題

7.1 専門員への応募状況

本章では、当館専門員の任免状況を、開館時から、本稿執筆時点で新規任用者が 3 年の任用限度を迎えての離職となる最終年度である令和 4 年度までの 10 年間について、以下各節で確認していく。そのための本章における基礎データとして、次頁表 5 を示す。

まず本節では、当館開館以降令和 4 年度までの専門員新規任用にかかる応募状況について、表 5 の「応募者数」により確認する。ただし「応募者数」については、平成 25・26 両年度のデータが残っていない。また平成 27 年度はハローワークへ求人を申し込んだため 100 人を超える人数が募集に殺到したようである。そのためかは定かではないが、平成 28 年度以降は一貫して、札幌市役所公式 Web サイトと広報誌へ募集情報を掲載する形での募集が行われている。

平成 27 年度のハローワーク求人はその後の当館の募集では用いられていないことから、イレギュラーな数値と見なし、表 5 に示した平成 28 年度から令和 4 年度までの応募者総数に、その後の令和 5・6 年度に応募者総数も加えて、次頁図 3 のグラフを作成した。一見してわかるように、増減はありつつも次第に減少している傾向がうかがえる。平成 28 年度と平成 31 年度の応募人数が他より多いこと、令和 2 年度の応募人数が他より少ないことが目に付く。このうち平成 28 年度と平成 31 年度の応募人数が多いこと、逆にいえば平成 29・30

表 5：任用年度別にみた当館専門員の応募数・任用者数・離職数・復職数（単位：人）

新規任用年度	応募者数	新規任用者数 (1年目)	2年目更新者数	3年目更新者数 (任用限度)	中途離職者数	復職者数
平成 25 年度	不明	2	2	2	0	0
平成 26 年度	不明	1	1	1	0	0
平成 27 年度	129	3	3	2	0	1
平成 28 年度	33	3	2	1	2	0
平成 29 年度	15	2	2	2	1	0
平成 30 年度	12	2	2	2	0	1
平成 31・令和元年度	23	2	2	2	0	2
令和 2 年度	7	2	2	2	0	1
令和 3 年度	15	2	2	0	2	0
令和 4 年度	11	2	2	0	2	0
合計人数	245	21	20	14	7	5

出典：「応募者数」については当館管理係職員からの提供による（平成 25・26 年度はデータなし、平成 27 年度はハローワークへ求人申し込み）。その他は筆者の経験や過去に所属した専門員からの聞き取りなどにより筆者作成。

ここで「中途離職者数」とは、当該年度において、任用限度である 3 年に達するまでに離職（理由・時期不問）した者の数である。また「復職者数」とは、当該年度において、新規任用を受けた者のうち、過去に当館専門員を離職した後に再度任用された者の数である。また、年度の途中での離職者や任用者がいる場合があるため、必ずしも各年度の数値の整合性がとれてはいない。

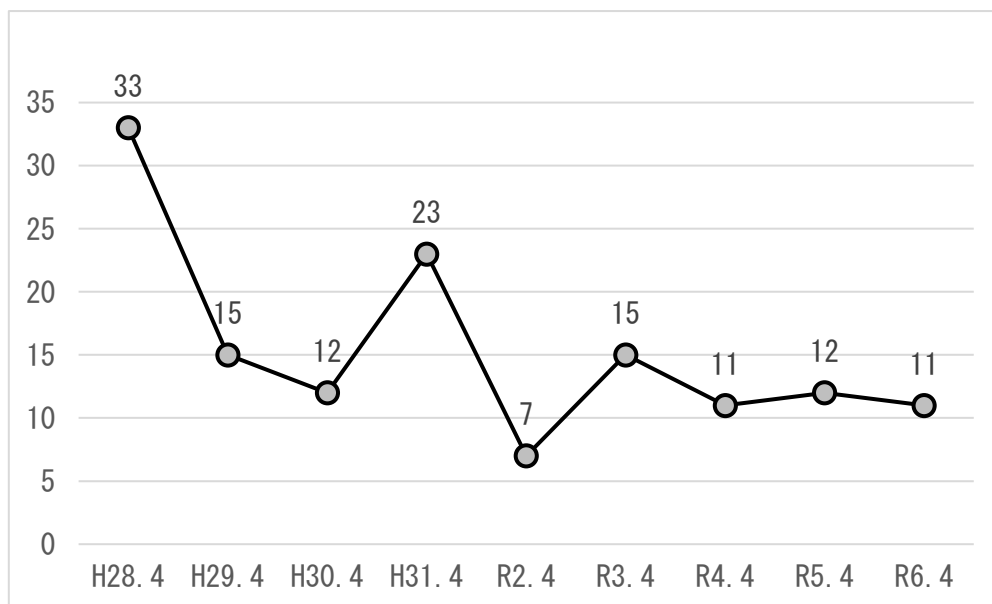


図 3：平成 28 年度～令和 6 年度の当館専門員への応募者数推移（単位：人）

出典：平成 28 年 4 月～令和 4 年 4 月の応募者数は表 5 より、また令和 5・6 年 4 月の応募者数は当館管理係職員からの提供により、筆者作成。

両年度の応募人数が少ないことに関する、根拠をもった説明をすることは、筆者にはできなかった。一方で令和 2 年度 of 応募人数が少ないことについては、上述 6.1 節の表 4 に示すように、前年度と比べて月額報酬が 4 万円ほど減少していること、たとえ前年度の月額報酬を知らずに応募するとしても額面およそ 14 万円という月額報酬の額それ自体が、募集の敬遠につながり応募者数の減少につながった可能性がある。一方、ここで減少した応募人数が令和 3 年度に若干回復しているのは、推測にはなるが、コロナ禍による全国的な離職者増が、当館専門員への一時的な応募者増につながった可能性が考えられる。

直近 3 年、すなわち令和 4 年度から令和 6 年度における当館専門員の応募者数は、11～12

人で推移している。令和4年度の新規任用者数は表5に示したとおり2人である。また表5には示していないが、令和5年度の新規任用者数は3人³⁸、令和6年度の新規任用者も3人であった。以上から直近3年の任用倍率を算出すると、令和4年度：5.5倍、令和5年度：4倍、令和6年度：約3.67倍となっている。このように、直近3年においては任用倍率も徐々に低下していることが確認できる。こうした状況は、1.4節の上林報告で挙げられている、専門職の応募が少なく人材を確保しきれなくなったという事例を想起させる。当館において、人材確保が困難になってきているという状況が現出していると言えよう。

以上、各年度の応募者数とその傾向をみてきた。その結果、増減はありつつも次第に減少傾向にあること、近年は任用倍率も下がってきていることが確認できた。応募者数が減少することで、①当館専門員としての適性を有する人材を確保することが難しくなっていることと、そこから②定数を満たすことを最優先した場合には多少適性が不足する人材であっても確保せざるを得ないという懸念が生じること、の2点の問題をここでは指摘したい。

7.2 専門員の離職状況

本節では、専門員の離職状況について確認する。まず、表5のうち「中途離職者数」、すなわち任用限度の3年を迎えずに離職した者についてみていく。平成25年度から令和4年度までの10年間に新規任用された当館専門員（表5の「新規任用者数（一年目）」）は、合計で21人である³⁹。そのうち、任用限度前に離職した者の数は合計で7人である。すなわち、新規任用者21人の約33.3%、およそ1/3が何らかの理由で3年間の任用限度を迎える前に離職していることになる。

次に、任用限度の3年間を経て離職し、その後復職しなかった専門員は、表5の「3年目更新者数」から「復職者数」を引いた数であり、合計9人である。新規任用者数21人の約42.9%に相当する。

さらに、任用限度前に離職した者の数⁴⁰と、任用限度まで勤務した後に復職しなかった者の数の合計は16人である。これは新規任用者数の約76.2%に相当する。この約76.2%が、開館後10年間における当館専門員の「流動率」であるといっていよいであろう。

このように、①新任専門員のうち、およそ1/3が3年たらずして離職し、②任用限度まで勤務した者も含めて「離職して復職しない」者＝流動率は約76.2%である、という現状が明らかになった。3年の任用限度ですら満了しないものが新任者のおよそ1/3を占め、また全体としての流動率も新任者の約76.2%という高い割合を示している現在の状況は、決して組織として健全なものであるとはいえないであろう。流動率に関する他のアーカイブズ等のデータを持ち合わせていないため比較することはできないが、推察するに決して低い数値ではないのではないか。この2点を、当館の離職状況における問題として指摘したい。

なお本稿では、任用限度前に離職した者の数や任用限度後に復職しない者の数について、個々の離職理由については一切考慮していない。一方で、当館離職後に他のアーカイブズ機関や組織、あるいは図書館等の類縁機関で勤務する当館専門員経験者は、筆者が把握している限りこれまでに数名存在する。その場合は、当館における専門員としての経験を活かすことができるであろう。換言すれば、離職者のおそらく大半は、当館専門員としての経験が十分に活かせず、次の職に就くことになった可能性がある。

7.3 専門員の復職状況

表5における「復職者数」とは、当館専門員として勤務後離職し、空白期間を経て再度当館専門員となった者の数である。ここで任用限度の3年を全て勤めたか、あるいは中途離職したかは不問としているが、結果としては本稿執筆時までにおける復職者はいずれも、任用限度の3年を勤めて離職した後に復職している。

³⁸ 令和5年度の新規任用者数は当初は4人だったのであるが、うち1人が辞退したため、結果として任用者は3人になった。こうした点からも、当館において近年の人材確保が困難になっている状況の一端がうかがえる。

³⁹ 離職した後に、再度新規任用される場合があるため、この合計人数は延べ人数である。

⁴⁰ これらの中に後に復職した者は、本稿執筆時点ではない。

この復職者数は、平成 25 年度から令和 4 年度までの新任専門員のうち 5 人である⁴¹。この間における復職者はいずれも二期目としての復職であり、全て別人である。新任専門員 21 人のうち 5 人が復職者であり、これは新任専門員の約 23.8%となり決して高い割合とは言えない。これをもって疑似的な定着の度合いを示していると言えなくもない。しかし空白期間を置いての復職であること、2 度の離職を経て三期目の復職を果たした専門員は本稿執筆時では筆者しか居ないこと⁴²、等の理由によりこれを「定着率」として定義することは難しいと考え、本稿では「復職率」という言葉を用いる。

とはいえ当館においては、①過去に在籍した専門員が復職することで、過去の知識・技術を伝えつなぐことが少なからず可能となっていること、②復帰時にはレファレンスや評価選別など当館固有業務の基本が既に身につけているため、OJT などは最小限（離職期間中に発生した業務内容の変更点への対応のみ）で済むこと、③同時に任用された新任者への指導も可能であることなど、筆者自らの経験に照らしても復職者が増えることによる館の運営上のメリットは大きいと考える。したがって、復職率を高めることが、今後当館の持続的な運営を考える上では重要な要因となるであろう。

7.4 小括

本章では、公文書館専門員への応募・離職・復職に関する問題をみてきた。

まず、応募状況について確認した。その結果、増減はありつつも次第に減少傾向にあり、近年は任用倍率も下がってきていることを確認した。これより、①人材を確保することが難しくなっている、②多少適性が不足する人材でも確保せざるを得ないという懸念が生じる、という 2 点の問題が見いだせた。人材確保の面からみた当館は、将来的な専門員の確保や業務水準の維持に対して重大な懸念を生じさせる状況であると筆者は考える。

次に、離職状況について、各年度の人数を確認した。その結果、①新任専門員のおよそ 1/3 の者が任用限度である 3 年を待たずして離職している、②専門員の流動率は約 76.2%である、という 2 点の問題が見いだせた。任用限度前の離職者の多さと流動率の高さは、裏を返せば専門員が次から次へと新任者へ入れ替わることを意味する。当館専門員が業務知識や技術等を継承していくにあたっては非常に不安定な状況であるといわざるを得ない。

最後に、復職状況について確認した。これは上述の流動率の裏返しではあるが、復職率は約 23.8%、新任者のうち 4 人～5 人に一人が復職しているという状況である。しかし、一度復職した後、再度の空白期間を経て二度目の復職をしているものは、近年では筆者だけとなっており、その筆者にしても復職するためのモチベーションとなる要素が仕事のやりがい以外にみられないことは問題であると考えられる。復職者を増やすことは当館運営上のメリットとなると考えられるため、復職率を高める施策を行う必要があるであろう。

以上のとおり、応募・離職・復職といった専門員の具体的な任免状況においても、いくつかの問題点が見いだせた。本章で挙げた問題点はいずれも、雇用の不安定の度合いを具体的に示すものであると考えられる。こうした点から当館専門員の現状を率直に述べれば、募集状況・離職状況・復職状況いずれの側面からも、専門員の確保や水準の維持といった、アーカイブズの機能維持そのものが危うい状況にあると筆者は考える。

8. 当館専門員の労働環境における問題点の整理とその解決に向けたアプローチ

8.1 本稿で析出した当館専門員の労働環境における問題点の整理

本稿第 4 章から第 7 章にかけて、具体的な本市制度や当館の事例をもとに、当館専門員が直面している労働環境上の問題点を析出した。それらを次頁表 6 にまとめる。

表 6 のうち「職の設置と設置時の意識に関する問題」と「継続任用の制限に関する問題」は、本市の要綱や任用制度等に関する制度上の問題とまとめることができるため、以後「制度上の問題」と一括する。また「勤務条件に関する問題」と「任免の実態に関する問題」については、本市制度及び職の設置要綱のもとで任用される専門員が実際に業務に従事する中

⁴¹ うち 1 名は、文化資料室から継続して専門員（非常勤）として任用され、任用限度を迎えて離職し、空白期間を経て復職した者である。

⁴² 筆者は令和 4 年度で二期目を満了し、空白期間を経て令和 6 年度に 2 度目の復職＝3 期目開始となった。

表 6：当館専門員が直面している労働環境上の問題点のまとめ

職の設置と設置時の意識に関する問題：7 件	
職の設置時の意識	①平成 21 年の「札幌市公文書館基本構想」等においては、長期継続的に勤務し自己研鑽するアーキビスト像が想定されていた。しかし平成 23 年の「札幌市公文書館整備計画」や当時の文化資料室職員におけるアーキビスト像は、短期間勤務でかつ任用限度がある非常勤職員を専門職であるアーキビストとして活用するというアーキビスト像になり、職の設置に関する意識（アーキビスト像）の後退がみられる。
専門員（非常勤）の職の設置	①担当職務に利用普及に関することが明記されていない。
	②任用要件にレファレンス業務経験が明記されていない。
	③職の区分が第 2 種非常勤・採用容易職とされ、任用期間の限度とその後の離職が規定されている。
専門員（会計年度）の職の設置	①専門員（非常勤）に引き続いて、担当職務に利用普及に関することが明記されていない。
	②専門員（非常勤）に引き続いて、任用要件にレファレンス業務経験が明記されていない。
	③職の区分がパートタイム会計年度・採用容易職とされ、任用期間の限度とその後の離職が規定されている。
継続任用の制限に関する問題：12 件	
「3 年ルール」	①3 年の任用限度があり、それを越えて勤務することはできず、必ず離職しなければならない。
	②再度任用されるためには、少なくとも 1 年間の空白期間を設けなければならない。
	③再度任用されても任用制度上新任者として扱われるため、過去の 3 年間の経験はリセットされ、月額報酬や年休付与数なども新任者と同様となる。
	④毎年未経験の新人が任用される可能性が大きいことにより職務上の著しい非効率が生じる。
「同一部 3 年ルール」	①「3 年ルール」に引き続いて、3 年の任用限度があり、それを越えて勤務することはできず、必ず離職しなければならない。
	②「3 年ルール」に引き続いて、再度任用されるためには、少なくとも 1 年間の空白期間を設けなければならない。
	③「3 年ルール」に引き続いて、再度任用されても任用制度上新任者として扱われるため、過去の 3 年間の経験はリセットされ、月額報酬や年休付与数なども新任者と同様となる。
	④「3 年ルール」に引き続いて、毎年未経験の新人が任用される可能性が大きいことにより職務上の著しい非効率が生じる。
	⑤非常勤職員時の「3 年ルール」においては可能だった、緊急避難的に空白期間を回避して雇用を継続する運用が、制度上不可能になる。
	⑥空白期間をおかず別の部に任用される場合において、当館での経験を十分に活かす職場は庁内に存在しない。
空白期間の延長	①任用ルーティンのずれにより専門員が離職しない年が発生し得るため、それに伴って復職の際の空白期間が 1 年ではなく 2 年へと延長される可能性が生じる。
	②任用ルーティンのずれにより、同時に 4 人など多人数が新規任用される可能性があり、業務指導等の負担増や評価選別・レファレンスなど日常業務の質の低下が懸念される。

勤務条件に関する問題：4 件	
収入	①任用初年度の年収にして開館当初は 210 万～220 万円、会計年度任用職員制度移行当初は 200 万円を割り込む大変厳しい状況であったが、その後改善傾向にある。直近では初年度年収が 250～260 万円前後と見込まれるが、それでも 300 万円を下回る状況である。
勤務時間	①閲覧室開室時には開庁時間前からの勤務が、また閉室時には閉庁時間後の勤務が、暗黙の前提となっている。
	②勤務シフトの状況によって閲覧室を 1 人で運営しなければならない場合があるほか、専門員全員が揃って勤務するコアタイムが一日の中で 3 時間 30 分しかない。
	③一日 6 時間勤務であるため、自分の抱えている仕事をする時間が不足することがあり、特に講演準備や執筆といった緊急性が低いとみなされやすい利用普及業務は超過勤務による対応を余儀なくされているほか、閉庁後の超過勤務が実質的に困難である。
任免の実態に関する問題：5 件	
応募	①人材を確保することが難しくなっている。
	②多少適性が不足する人材でも確保せざるを得ない可能性が生じている。
離職	①新任専門員のおよそ 1/3 は、3 年という任用限度を待たずして離職している。
	②専門員の流動率（離職後に復職しない者の割合）が約 76.2%であり、決して低い数字ではないと推測される。
復職	①復職率は約 23.8%であり、決して高いとはいえない。

出典：本稿第 4 章から第 7 章までの記述より筆者作成

で職への待遇として経験する問題とまとめることができるため、以後「待遇上の問題」と一括する。

まず、制度上の問題についてみていく。これは合わせて 19 件の問題点を析出した。そのうち「職の設置と設置時の意識に関する問題」については、開館前のアーキビスト像形成の時点で既に非常勤職への後退がみられ、それが踏襲される形で第 2 種非常勤・採用容易職やパートタイム会計年度任用職員・標準職として当館専門員が設置された。設置された職自体にも、利用普及やレファレンスなどの視点が抜け落ちており、アーキビストとして勤務するには欠点をはらんだ状態であった。くわえて任用限度とその後の離職が前提されていることで、長期継続による専門性や業務知識等の向上を図る事が困難になった。このことは、日本アーカイブズ学会の登録アーキビスト制度や、国立公文書館の認証アーキビスト制度の認証を受け、また維持するうえで、大きな障壁となることは言を俟たない。本稿執筆時における日本のアーカイブズを取り巻く状況として、国立公文書館の認証アーキビスト制度を活用してアーキビストの地位向上を図ろうという動きがみられるが、本市の現状はこの流れに逆行していると筆者は考える。

また「継続任用の制限に関する問題」については、職の設置においての指摘と重なるが、「3 年ルール」および「同一部 3 年ルール」による任用限度があることが重大な問題として指摘できる。開館当初と、会計年度任用職員制度導入時の 2 度にわたって、この任用限度を撤廃し得る機会が本市の任用制度上存在したにも関わらず、実際には撤廃とならなかった。さらに、任用限度だけでなく、再度任用されるには少なくとも一年間の空白期間を置くことが定められており、状況によってはこれが二年間に延長する可能性が明らかになった。これは管見の限りでは他自治体にも類例をみない制度であり⁴³、とりわけ専門職として継続的な勤務が要請されるべき当館専門員にとっては、本稿に挙げた様々な問題点の中でも最大の問題点として指摘しておきたい。

次に、待遇上の問題についてみていく。これは合わせて 9 件の問題を析出した。そのうち

⁴³ 参考までに、川村の論考によれば「札幌市で把握してる限りでは、他の政令市ではこうしたルール（谷中注：同一部 3 年ルールのこと）はみられないのではないか」〔川村 2021：12〕ということである。

「勤務条件に関する問題」については、まず年収の問題を取り上げた。特に会計年度任用職員制度導入時には新任専門員の収入が減少するなど問題も見られたが、近年においては改善傾向がみられる。とはいえ、専門職の年収としてみた場合は不十分であり、たとえば当館専門員の職のみで、一人暮らしの生計がたてられるかという点、難しいといわざるを得ないであろう。つぎに勤務時間の問題として、開庁・閉庁前の勤務や、専門員全員が揃って業務を行う時間が短い点、そもそもの業務時間が短いことに加えて定時閉庁後の超過勤務が困難なことから、緊急性の低い利用普及業務を阻害する要因になっている点が挙げられる。

また「任免の実態に関する問題」については、まず応募の問題として、応募数の減少傾向、直近 3 年の任用倍率減少傾向に基づき、人材確保が困難になりつつあること、定数を満たすためには多少水準を落としてでも任用しなければならないという懸念が生じること、といった問題点を確認した。現状の当館専門員は、決して「採用容易職」ではないということがいえるであろう。次に離職の問題として、当館新任専門員のおよそ 1/3 は 3 年という任用限度を待たずして離職すること、そして専門員の流動率は約 76.2%に上ることを確認した。3 年未満という短期間での離職者の多さもさることながら、専門職として継続的な勤務による業務知識の蓄積が期待されるはずの当館専門員にしてこの流動率は、他に比較の対象を知らないために推測することしかできないが、おそらく国内のアーカイブズの中でも決して低い水準とはいえないのではないかと考える。この点については、他のアーカイブズ機関やアーカイブズ相当組織の状況の報告をまち、あらためて考察する必要があるであろう。最後に、流動率の裏返しでもあるが、当館の復職率は約 23.8%であることを確認した。すなわち、復職者は 4 人から 5 人に一人の割合であり、平均的な当館の任用ルーティンが 1 年に 2 人ずつの新任者を迎え入れていることを考え合わせると、2 年から 3 年任用を続けて、そのなかで一人が後に復職する可能性がある、ということになる。数値上はこうした結果となるが、筆者の体感としてはもっと少ない。実際に令和 2 年度から本稿執筆現在の直近である令和 7 年度募集までの間の復職者は、令和 2 年度の筆者と、令和 6 年度の筆者の 2 名であり、実質的に復職者は筆者だけである。当館専門員を経験した者の復職する意欲が、以前と比べて下がっているのではないかと考える。

以上、本稿第 4 章から第 7 章までに析出した、当館専門員が直面する問題を、制度と待遇の側面からあらためて整理した。ここに挙げた総数 28 件に上る問題点が、当館専門員の直面する労働環境上の問題点であり、「札幌市公文書館の公文書館専門員のリアル」でもある。ただし、ここに挙げた諸問題点には、専門員（非常勤）から専門員（会計年度）へ引き継がれた問題点や重複する問題点もあるため、計数方法によっては若干数が減少することもあるであろう。とはいえ、職の設置前から遡って、最新の現状に至るまで、筆者の目が届く限りの範囲で、要綱や制度や実際のデータから、非正規職アーキビスト当事者にとって喫緊の問題点をすくいあげることはできたと考える。

次節以降では、本節でまとめた現状の問題点を踏まえて、3 つの観点から当館専門員の労働環境改善のための施策を提示し、それぞれについて実現に向けたアプローチを検討する。そして 8.5 節で本稿全体をとおしての結論を示す。

8.2 施策①：任用制度の改定

すでに明らかにしたとおり、当館は現状、任用限度の 3 年を待たずして離職する専門員が新任者のおよそ 1/3 を占めている。また離職後空白期間を経て復職しない割合、すなわち専門員の流動率は約 76.2%にも達している。このように次から次へと専門員が入れ替わる状況であり、上述 5.2 節注 27 で確認した関根の指摘にあるように〔関根 2014：63〕、当館は運営に支障を来す典型的な事例であるといえる。基本的な業務の引き継ぎすら徐々に難しくなり、かつては継承されていた知識が少しずつ途切れていくことは想像に難くない。こうした懸念に拍車をかけるのが、当館専門員の応募者の減少傾向である。これにより、専門員の確保自体が困難になってきているのである。

一方で、そもそも専門員は「誰でもいいからとにかく任用すればよい」というものではない。それまでに学んできた専門分野、コミュニケーション能力や資料調査能力などの業務適正、行政知識や本市の歴史、資料の扱いについての知識など、高度に専門的な知識・能力を

持つ、あるいはそれを当館で身につけられる人材が必要なのであって⁴⁴、それは決して容易に得られる人材ではない。本質的に、アーキビストたる当館専門員は採用困難職であるはずであり、希少な人材を選び抜いて任用することが要請されて然るべきである。

こうした現状理解に立ったとき、焦眉の急として取り組むべきは、専門員の継続的な任用であることは言を俟たない。継続的な任用は雇用の安定という面から望ましいだけでなく、当館の諸機能を持続可能な形で維持する上でも最低限必要である。そのためには任用制度の新たな適用もしくは改訂をする必要があると考えられる。その方策について、本稿では以下の4つのアプローチを検討する。

(1)任用制度の例外の適用

このアプローチは、上述 5.3 節にて示した、本市会計年度任用職員における3年の任用限度の例外を、当館専門員に適用するというものである。現行の本市任用制度そのものに対して変更・追加などはないという点で、最も実現可能性が高いものであると考える。

任用限度の例外には3つの考え方があるが、当館専門員の場合はそのうちの2つめとして挙げられている「任用限度の例外」、すなわち希少な資格要件を必要とし、人材確保が困難である職として、「同一部3年ルール」の例外を適用することが考えられる。当館の専門員募集への応募者が減少傾向にある現状をみれば明らかなように、また3年未満の離職率や流動率が高いという状況からも示唆されるように、当館専門員はすでに人材確保が困難な職であるといえるのではないかな。

また、当館専門員に例外が適用されない一因として、学芸員等の国家資格が必須ではないという任用要件も影響しているように考えられる。なお本市の現状の考え方としては、国立公文書館の認証アーキビストについては、あくまでも国家資格ではないことを理由に「希少な人材」と認められていないようである。しかし、日本国内のアーカイブズでは次第に認証アーキビスト取得を任用要件に含んでいるアーカイブズも増えてきている。認証を得ている人材を求め、あるいは得られるように育成することは館の業務水準を向上させることにつながる。したがって国立公文書館の認証アーキビストやアーカイブズ学会の登録アーキビストについて、国家資格と同等の内容であるという認識が本市には必要ではないかな。さらに、必要な人材を確実に得るためには、上述 4.4 節の表 3 で示している、現行の当館専門員の任用要件についても見直しを図る必要があるのではないかな。

(2)空白期間の制度の廃止

本市の現行の任用制度において、とりわけ当館専門員にとって継続的な勤務の妨げになる最大の要因は、空白期間の設定である。前節注 43 で示したとおり、少なくとも他の政令市においては類例のないこの制度は、本市で勤めるすべての会計年度任用職員にとって雇用の不安定をもたらすものである。同一部でなければ再度任用は妨げないという扱いは一見すると改善点のようではあるが、実際には従来の職と異なる職に就くことを余儀なくされる場合があり、とりわけ当館専門員のような専門職従事者にとってはほぼ当てはまる問題である。また、空白期間を置く理由として挙げられているように、3年を超える任用によってマンネリ化が本当に生じるのだとすれば、それは会計年度任用職員個人に理由があるのではなく、その職場風土にあるのではないかな。もしマンネリ化の原因を職員個人に求めるのであれば、空白期間を置けばマンネリ化が防げるという理由は根拠に乏しく、また「任用限度の例外」や「公募の例外」を適用された職についてもマンネリ化は発生し得るのではないかな。以上から、空白期間という制度は破綻しており、空白期間を置くことは当館専門員にとってはもちろんのこと、本市で働く全ての会計年度任用職員にとっても、また会計年度任用職員を任用している本市各所属にとっても、無益なだけでなく、有害ですらあると筆者は考える。以上のように、空白期間という制度そのものを全面的に廃止するのが、継続的な任用に向けた2つめのアプローチである。

なお、仮に空白期間を廃止した場合の、現状の3年という任用限度の扱いについてである

⁴⁴ 本市の歴史・行政知識やアーカイブズに関する知識・経験を持っている者だけを任用するべきである、という主張ではない。OJT などにより必要な知識を習得できればよいのであって、そのための最低限度の下地や、必要な知識を習得できる能力を持つ者、またそのための自己研鑽ができる者を任用すべきと考える。

が、その際は任用限度も撤廃するべきであると筆者は考える⁴⁵。しかし、急激な制度改定が困難であれば、当面は3年の任用限度は維持したうえで、その後は他の応募者と一緒に選考を受け、能力を実証したうえで認められれば空白期間なく復職できるという制度運用が、次善の策として考えられる。

(3) 正規職員としての専門職設置

3 つめのアプローチとして考えられるのは、正規職員としての専門職＝アーキビスト職の設置である。これは上述 1.2 節にとりあげた大月論考にみられるように、滋賀県立公文書館において正規専門職としてのアーキビスト職を設置した先行事例がある。また、神奈川県立公文書館でも神奈川県の人事制度を活用して、正規職員（一般行政職）の職務分野の一つとして独自分野「アーキビスト」を、令和6年11月に創設したという〔関根 2025：1〕⁴⁶。

専門職であるアーキビストをアーカイブズに配置することについては、公文書館法第4条第2項に「公文書館には、館長、歴史資料として重要な公文書等についての調査研究を行う専門職員その他必要な職員を置くものとする。」と規定されているが、一方で同法附則の2において「当分の間、地方公共団体が設置する公文書館には、第4条第2項の専門職員を置かないことができる。」とされている。この附則2を根拠として、専門職員を置かない自治体アーカイブズも少なくないとされる。しかし、会計年度ごとに任用を開始・終了する会計年度任用職員は、本質的に継続性を前提としない任用制度であり、したがって同法にいう専門職員とは言えないと筆者は考える⁴⁷。すなわち、常勤の専門職＝アーキビスト職を設置するのが、最も本来的なアプローチではないか。

あるいは、新たな職の設置まではしなくとも、実質的に異動を前提としないジョブ型の職として当館に在籍し続けることで、継続して専門職として勤務することができるのではないか。

ここで改めて記すまでもないことであるが、常勤専門職の設置は、どの自治体でもハードルが高いであろうことは想像に難くない。とはいえ、本市が市民に対して真摯にアーカイブ

⁴⁵ 2024年6月28日の人事院通知により、公募に依らない再任用の上限回数の「原則2回」という取り扱いの制限が削除され、その改正を受けて総務省は「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」から例示していた国の取り扱いを削除している。このことに関連して、自治労連が会計年度任用職員の再任用の上限回数について、自治体の検討状況等を聞いた調査の結果が発表された。発表によると「「再度の任用上限（公募）見直し」について、回答のあった401自治体のうち、「もともと上限なし」（25.9%）と「廃止済」（16.0%）と回答した自治体はあわせて41.9%。」〔独立行政法人労働政策研究・研修機構 2025〕であり、検討中や今後検討予定といった回答も加えると7割近くの自治体において「「廃止および廃止を視野に入れた動きが広がっている」（自治労連）」「独立行政法人労働政策研究・研修機構前掲記事」という状況がうかがえる。

⁴⁶ 神奈川県では、「行政職の常勤職員を主な対象として、「キャリア選択型人事制度」というキャリア開発制度を設けている」〔関根 2025：4〕。関根はこの制度を利用し、個別に認定される「独自分野」として「アーキビスト」の創設に至った。これにより、「以後の県職員としてのキャリア形成に際して、全く異なる職務分野の所属への機械的な異動は原則としてなくなり、より長期にわたって当館に籍を置くことができるか、異動するとしても関連する所属への配属（又は将来的な当館への再配属）が期待できる」〔関根前掲論文：6〕うえ、「このことが人事部門との公式の調整により、県という組織内において明文化された形で一定の保証が得られたことは、モチベーションの維持や中長期的なキャリアプランの形成という観点から、非常に大きな意味を持つ」〔関根前掲論文：同〕と指摘している。

⁴⁷ この点について、大月は滋賀県立公文書館においては、会計年度任用職員を「公文書館法の定める専門職員と位置付けている。」〔大月 2022：112〕と述べている。また菅も、福岡共同公文書館における同様の事例や上述滋賀県立公文書館の事例を紹介したうえで「今、附則2を撤廃しても、専門職員問題は何ら解決しない。専門職員はすでに会計年度任用職員化しているからである。」〔菅 2024：247〕と指摘したうえで、「今、アーカイブズ界が取り組まなければならないのは、公文書館法附則2の撤廃ではなく、アーキビストの正規雇用化、会計年度任用職員の待遇改善なのである。」〔菅 2025：27〕と提言している。本稿は附則2廃止の是非を論じる場ではない。しかし実態として、会計年度任用職員が公文書館法第4条第2項のいう「専門職員」という位置付けに一部でなってしまう（「自治体によっては、会計年度任用職員の専門職員を置いていることをもって、公文書館法附則2があるにもかかわらず、専門職員を置いていると胸を張っているところもある。」〔菅 2025：26〕）とはいえ、「地方自治体のアーキビストの多くは、会計年度任用職員の公文書館法4条に規定する「専門職員」なのである。」〔菅前掲論文：29〕と現実を容認した（かのようにも読める）うえで、処遇改善を訴えるという言説は、「専門職員」のなし崩し的な会計年度任用職員化を助長することになりはしないか。アーキビストの正規雇用化・会計年度任用職員の待遇改善が必要である点については、当然ながら筆者も菅に強く同意する。しかし、非正規職アーキビストをして公文書館法第4条第2項にいう「専門職員」とみなしている現状それ自体を、容認するのではなく問題点として指摘し、改善を目指していくべきであると筆者は考える。

ズの意義や効用を認めるならば、先進事例の方法に学ぶ必要があるのではないか。

(4) 正規時短職員の設置

鳥取県は 2025 年度から、「短時間勤務でも雇用形態が正職員と同じ「時短正職員」制度を導入する」と発表した〔中国新聞 2025〕。会計年度任用職員からの転換により、時間短縮勤務でありながら、手当や昇給等の待遇は正職員と同じであるという。鳥取県知事の定例会見によれば、人事確保が難しい資格職等について、フレキシブルな勤務としつつ、「ほかの正職員と同じように、公務員としての身分が続くということになります。これで安心して」勤務ができるとしている〔鳥取県 2025〕。勤務時間の短さという問題点は残るが、継続的かつ安定的な任用により専門性を高めることが可能であると考ええる。鳥取県のこの制度は主に育児や介護といった事情を抱える職員のためのものであるようだが、当館専門員をはじめとして本市の会計年度任用職員においても同制度の応用を検討する価値はあると考ええる。

以上、専門員を継続任用し雇用の安定を図るために当館や本市の任用制度を改定することについて、そのためのアプローチを 4 つ検討した。いずれも実現には困難がつきまとうと思われるが、当館を持続可能な形で将来にわたって運営し続けていくためには、真っ先に取り組まなければならない課題であると筆者は考える。

8.3 施策②：月額報酬の増額

当館専門員の年収は、従来からみると改善傾向といえる、令和 7 年度新任者に対する初年度見込み額でも、額面でおおよそ 250～260 万円前後にとどまる。業務の多様性、専門性、あるいは将来にわたって本市の市政検証や歴史調査に資するための特定重要公文書の評価選別などの諸業務に従事するという責任の重さに比して、この金額はとうてい妥当であるとはいえないであろう。せめて、一人暮らしで自活できるだけの月額報酬が必要であると考ええる。そればかりでなく、離職後の復職にあたっては過去の経験を考慮されず、給与や年休付与数などは全くの初任者と同等に扱われる点も大きな問題である。これらの状況が復職への意欲を失わせ、また応募者数の減少を招き、適正な水準の専門員の確保を年々困難にし、当館のアーカイブズとしての機能そのものの持続可能性も損なわれていっているのではないか。

こうした問題点を解決するためのアプローチとして、本市の現行制度の枠組みで実現可能な施策として、当館専門員の会計年度任用職員としての扱いを標準職から専門職へ変更することを提案したい。これによって月額報酬にして少なくとも額面 4 万円ほどの増額が見込まれ、それにともない年収も増加する。そもそも当館専門員の業務内容は、国立公文書館の認証アーキビスト制度の認証を受けていることからわかるように、専門職としての業務内容であることは論を俟たない。したがって、人材確保、復職者増加、職の内容など多様な観点から、会計年度任用職員としての扱いを専門職に変更することが、持続可能な館の運営という点から必要であると筆者は考える。

本市に限らず各自治体の財政が厳しい状況にあることは筆者も重々承知している。しかし自治体にとってのアーカイブズが、その自治体の市政検証や歴史記録の保存などの重責を担う施設であるのならば、そこで働く人材を適正に確保しなければ立派な施設もただの箱に成り下がることは言を俟たない。そのためには、直ちに効果が目に見えないアーカイブズのよな施設であっても、十分な予算措置が必要ではないか。

8.4 施策③：パートタイムからフルタイムへの転換

上述 4.4 節で示したように、当館の専門員（会計年度）は、パートタイム会計年度任用職員として職の設置がなされている。そのため、勤務時間は週 30 時間、一日 6 時間に制限されている。

この一日 6 時間勤務という点にはらまれている問題点は、上述 6.2 節などで既に示したが、いま改めて要約するならば、専門員全員が揃って勤務するコアタイムが一日の中で 3 時間 30 分しかないため業務の引き継ぎに支障が生じかねないことと、自分の抱えている業務のための時間が不足することがあり、特に講演準備や執筆といった緊急性が低いとみなされやすい利用普及業務は超過勤務を実質的に余儀なくされていることが喫緊の問題といえる。

そもそも、評価選別や資料整理・保存といった諸業務に必要な時間、レファレンスにおけ

る調査に費やす時間、利用普及事業の為の調査研究に充てる時間等を勘案すれば、一日 6 時間では全く足りないのであって、これまで当館で働いてきた専門員は、特に利用普及業務に関しては個々人の超過勤務により成り立たせてきた。6 名という定数が充足されている時にあってさえその状態であり、何らかの事情で定数が満たない場合（近年はそれが少なくない）には通常業務を維持することで精いっぱいなため、利用普及業務は停止せざるを得ないという状況に陥るのである。このように館の利用普及業務、またそれを成り立たせるための調査研究業務が掣肘を受けるという現状は、アーカイブズにとって健全な状態とはとうてい言い難い。

この点を解決するにあたって取り得るアプローチは、2 つ考えられる。1 つめのアプローチは、当館専門員をパートタイム会計年度任用職員からフルタイム会計年度任用職員に転換することである。これは本市会計年度任用職員の制度の枠内ではあるものの、本市のフルタイム会計年度任用職員を認める原則的な基準は「①正職員が欠員になったとき」「②まわりの職員との働き方との間で調整が難しいケース」「③保育所など法律で配置基準が決まっているケース」に限られるようである〔川村 2021：13〕。当館専門員がこの基準に該当するとは考えにくいので、実現性は低いといわざるを得ない。

2 つめのアプローチは、正規職員としてのアーキビストの配置である。しかし、たとえ正職員でも、一般行政職の事務職員の場合は当然に異動が前提となるため、当館専門員として継続して働くことはできない。したがって、職の設置まではしなくとも、実質的に異動を前提としないで在籍し続けることができれば、継続して専門職として勤務することができるであろう。これは上述 8.2 節で挙げたアプローチ(3)の繰り返しにはなるが、フルタイムとして働くための条件としても、正職員化は考慮の余地があるのではないかと考える。

なお、勤務時間を増やすことは、当然に働く者の給与が増えることを意味し、したがって予算措置にも影響する。しかしアーカイブズのような施設は、利用普及をはじめとした市民に向けた利用促進を図っていく必要があることは言を俟たない。そのためには、現状では利用普及業務の為に時間が不足していることが明らかである以上、その時間を確保するための何らかの施策が必要であると筆者は考える。

8.5 本稿の結論

本稿では、札幌市公文書館の公文書館専門員を事例として、専門員が直面している労働環境について、制度上の問題を 19 件、待遇上の問題を 9 件析出した。それらは、当館が公文書館として開館する以前からの、アーキビスト像の意識の変容に淵源を持つものや、本市の非常勤職員や会計年度任用職員の職の設置、あるいは任用制度から生じる問題など、多様な側面を持つことが明らかになった。また、そうした問題を受ける形で、専門員の応募状況や離職・復職状況にも問題が生じている現状が明らかになった。

これらの問題、いうなれば「札幌市公文書館における非正規職アーキビストのリアル」が直面する諸問題は、いずれも放置しておけば当館の持続可能な運営を難しくするものであり、アーカイブズとしての当館の存立自体に関わるものであると筆者は考える。

こうした諸問題をまずは認識することが、本稿の第一の目的であった。加えて本稿の第二の目的として、当館を持続可能な形で維持していくために、これら諸問題のうち 3 つの観点について、問題の解決を目指したアプローチの検討を試みた。これらのアプローチはどれも手軽・容易に実現できるとはいえないが、何事も提案しなければ始まらない。まずはこれらをたたき台として、諸問題の解決に向けた検討を続けていきたい。

なお、本稿で取り上げた諸問題は、制度上の問題と待遇上の問題に限定している。一方で、実際にアーカイブズの現場で発生している個別具体的な業務内容に関する問題、例えば評価選別の内容やレファレンスなど個別具体的な業務において非正規職アーキビストが直面する問題点等にはふれていない。こうした側面における問題点の析出も、「非正規職アーキビストのリアル」を考究する上では必要であると考えられる。この点、今後の課題としたい。

本稿に残されたいまひとつの課題は、本稿で取り上げた諸問題に対する当館正規職員の動きについて、一切言及していないことである。その理由は、筆者が正規職員当事者でないがゆえに、これらの諸問題に関する正規職員の動きについて、その存否を含め一切を、本稿で

明らかにすべき立場ではないと考えるからである。この点については、当館正規職員の視点からの論考がまたれる。本稿では、当館正規職員は本稿で挙げた諸問題の、少なくとも一部については無自覚ではない、ということのみを記すにとどめたい。

現行制度においては、現在当館専門員として三期目を勤めている筆者もまた、過去二期と同じく、いずれ任用限度を迎え離職する。その際、上述 5.4 節に挙げた空白期間の延長という問題が、本稿で示した形と同一の専門員の構成ではないものの、筆者の身に降りかかる可能性が高いことが、既に判明している。その意味でも、本稿は非正規職アーキビスト当事者がまさに直面している問題を明らかにしていると考える。本稿が、微力ながら当館および本市の将来にわたるアーカイブズ機能の維持に寄与し、加えてアーカイブズにおける非正規職アーキビストをめぐる問題解決や研究考察の進展にわずかでも寄与できれば幸いである。

おわりに

本稿は、筆者がここ数年抱き続けている、「当館はアーカイブズとしての機能を持続可能な形で維持できていないのではないか」という危機感に着想を得ている。加えて、アーキビストという専門職として勤務していながら「専門職として十分な待遇であるとはいえないのではないか」という現状に直面し続けるなかで、この問題に対して何らかの情報発信や、解決に向けた糸口を探ることができないかという想いが次第に強くなってきた。これが本稿の執筆動機である。

筆者が考える、当館における持続可能という言葉の意味は、大まかにいえば当館が将来にわたってアーカイブズとしての機能を維持し続けられることである。より具体的に述べるならば、ひとつには所蔵資料の整理・保存や、来歴、内容、さらには資料の所在そのものを当館専門員がしっかり認識・把握することである。また当館がアーカイブズとして拠って立つところの特定重要公文書に引きつけられ、評価選別のノウハウは勿論のこと、評価選別から移管受け入れ、保存と公開、公開審査を経て利用に至るまでの膨大な業務を遅滞なく、その意味を理解した上で遂行できることである。これらを実現するには、専門員の継続的な任用による知識や経験の積み重ねと維持が不可欠であると、筆者は考える。

しかし、本稿で繰り返し述べたように、任用限度や空白期間という、いわば“枷”がかけられている当館専門員にとって、公文書館の機能を持続可能な形で維持していくのはそもそも困難なことである。かといって、目を瞑って放置していれば、さほど遠くない未来に、当館は資料や非現用公文書の単なる保管庫に成り下がるであろう。レファレンス対応や評価選別に関するこれまでの貴重な蓄積が徐々に失われ、古い公文書の判読をできる専門員や職員がいなくなれば公開審査も困難をきたすであろう。……というのはいささか悲観的に過ぎるのかもしれないが、筆者はこうした危惧を強く抱いている。

筆者は、いたずらに不安をあおったり不必要に危険性を強調したりするつもりは毛頭ない。しかし、雇用の安定性や継続性に関して現実には数多くの問題があり、同時に流動性が非常に高い当館の非正規職アーキビストが、館の主要業務のかなりの部分を負っているのである。こうした当館の現状は、危機的状況といわざるを得ないのではないか。

本稿は、当館が危機を乗り越えるべく識者の検討と助言を仰ぐためのささやかな事例報告であり、同時にたいへん拙いながらそのための問題提起と解決に向けたアプローチの検討を目指したものである。執筆にあたっては、当館管理係事務職員各位や専門員各位、また元専門員各位に、大変お世話になった。論述にあたっては正確性と客観性に最大限留意したつもりであるが、誤りがあればそれは全て筆者の責任である。

最後に、唐突ではあるが筆者は、札幌市公文書館における公文書館専門員という職を「天職」、それもマックス・ウェーバーが彼のあまりにも有名な著書において示した「天職」概念〔ウェーバー 1989：117〕に近い意味での「天職」であると内観している。この館・この職という唯一無二の組み合わせが、筆者にとってはかけがえのない職場であり職業であり、同時に社会的責任を果たすことのできる場にもなっているのである。当館専門員の労働環境が安定したものへと改善され、任期や空白期間に日々怯えることがなくなるとともに、筆者にとっての「天職」を全うできることを願って筆を置く。

参考文献

- アーカイブズ学用語研究会編 2024 『アーカイブズ学用語辞典』 柏書房.
- 秋山淳子 2014 「札幌市公文書館の開館と今後の課題：〈元〉公文書館専門員の立場から」『レコード・マネジメント』第 67 号 記録管理学会：91-103.
- 石川芽衣 2010 「公文書館基本構想の策定過程について」『札幌市文化資料室研究紀要』第 2 号 札幌市総務局文化資料室：11-23.
- ウェーバー, マックス 1989 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』 岩波書店.
- 宇沢弘文 2000 『社会的共通資本』 岩波書店.
- 大月英雄 2022 「公文書管理条例と向き合う公文書館：滋賀県立公文書館を事例として」宮間純一編『公文書管理法時代の自治体と文書管理』 勉誠出版：95-116.
- 大月英雄 2024 「認証アーキビストをいかに育てるか：会計年度任用職員としての経験から」『アーキビスト』第 101 号 全史料協関東部会：21-25.
- 大濱徹也 2009 「札幌市公文書館が負うべき責務と課題」『札幌市文化資料室紀要』創刊号 札幌市総務局文化資料室：59-85.
- 川村雅則 2019 「札幌市における臨時・非常勤職員制度の現状と会計年度任用職員制度の現時点での構想案」『北海道自治研究』第 606 号 公益社団法人北海道地方自治研究所：16-31.
- 川村雅則 2021 「札幌市の会計年度任用職員の現状：二〇二一年調査に基づき」『北海道自治研究』第 634 号 公益社団法人北海道地方自治研究所：2-21.
- 川村雅則 2023 「札幌市非正規公務員（会計年度任用職員）調査報告：公募制と離職に関する情報の整理」『北海学園大学経済論集』第 71 巻第 1 号 北海学園大学経済学部：17-37.
- 菅真城 2021 「社会的共通資本としてのアーカイブズ・記録管理：専門職問題を中心に」『レコード・マネジメント』第 81 号 記録管理学会：54-61.
- 菅真城 2024 「アーキビスト認証制度と専門職問題・非正規職員問題」『阪大法学』第 73 巻第 6 号 大阪大学：231-250.
- 菅真城 2025 「MLA 専門職の非正規化と日本型雇用・公務員制度：アーキビストを巡る制度に焦点を当てて」『国文学研究資料館紀要 アーカイブズ研究篇』第 21 号 国文学研究資料館：21-42.
- 上林陽治 2024 「専門職はなぜ非正規化してきたのか」『アーキビスト』第 101 号 全史料協関東部会：18-21.
- 札幌市 2009 「札幌市公文書館基本構想」『札幌市文化資料室研究紀要』第 2 号 札幌市総務局文化資料室：1-10
- 札幌市 2012 「札幌市公文書館整備計画」『札幌市文化資料室研究紀要』第 4 号 札幌市総務局文化資料室：126-141.
- 札幌市総務局行政部公文書館（現用公文書、ファイル管理番号：162282） 1975 作成 『非常勤職要綱関係（常用）』.
- 札幌市総務局行政部公文書館（現用公文書、ファイル管理番号：599446） 2020 作成 『会計年度任用職員等の設置原議』.
- 佐々木秀彦 2024 『文化的コモンズ』 みすず書房.
- 澤内一晃 2024 「第 320 回定例研究会参加記」『アーカイブズ』第 101 号 全史料協関東部会：26-28.
- 下重直樹 2022 「日本のアーキビストのリアル」（「第 7 章 アーキビストのキャリアデザインと生活」第 2 節） 下重直樹・湯上良編『アーキビストとしてはたらく：記録が人と社会をつなぐ』 山川出版社：166-172.
- 鈴江英一 2009 「札幌市の公文書館は何をめざすか」『札幌市文化資料室研究紀要』創刊号 札幌市総務局文化資料室：1-31.
- 関根豊 2014 「都道府県アーカイブズの職員を取り巻く現状と課題：専門職問題を論じる前提として」『国文学研究資料館紀要 アーカイブズ研究篇』第 6 号 国文学研究資料

館：49-72.

関根豊 2025 「職務分野「アーキビスト」の創設について：神奈川県におけるアーキビスト人材の養成・確保に係る展望と課題」『神奈川県立公文書館紀要』第 13 号 神奈川県立公文書館：1-16.

竹内啓 2009 「札幌市公文書館基本構想への提言：専門職員養成課程を受講して」『札幌市文化資料室研究紀要』創刊号 札幌市総務局文化資料室：86-113.

竹内啓 2012 「札幌市公文書館のめざすもの」『札幌市文化資料室研究紀要』第 4 号 札幌市総務局文化資料室：81-94.

梅藤夕美子 2022 「札幌市公文書館における評価・選別の流れについて」『札幌市公文書館年報』第 9 号 札幌市総務局行政部公文書館：76-85.

梅藤夕美子 2023a 「札幌市の自治体史編纂事業と公文書館の誕生」『札幌市公文書館年報』第 10 号 札幌市総務局行政部公文書館：74-111.

蓮沼素子 2021 「地方公共団体のアーキビストとして：この 10 年を振り返る」『アーカイブズ学研究』第 35 号 日本アーカイブズ学会：65-72.

参考 URL

国立公文書館 2018 「アーキビストの職務基準書」 <https://www.archives.go.jp/about/report/pdf/syokumukijunsyo.pdf> (2025 年 4 月 22 日閲覧).

国立公文書館 2022 「認証アーキビスト実態調査結果」 <https://www.archives.go.jp/ninsho/download/jittaityousa2022.pdf> (2025 年 4 月 22 日閲覧).

中国新聞 2025 「鳥取が「時短で正職員」導入：人材確保へ非正規待遇を改善」 <https://www.chugoku-np.co.jp/articles/-/617670> (2025 年 4 月 22 日閲覧)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 2025 「会計年度任用職員の再任用の上限見直しの検討状況を調査／自治労連」 <https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20250115.htm1> (2025 年 4 月 22 日閲覧)

鳥取県 2025 「3 鳥取方式短時間勤務の創設（R7 年度から）」 <https://www.pref.tottori.lg.jp/321186.htm#3> (2025 年 4 月 22 日閲覧)

梅藤夕美子 2023b 「札幌市公文書館所蔵資料の現状と地域における役割」 <https://www.archives.go.jp/publication/archives/no087/13253> 国立公文書館『アーカイブズ』第 8 7 号 国立公文書館 (2025 年 4 月 22 日閲覧).