

大学図書館問題研究会 京都

京都市左京区吉田本町

京都大学教育学部図書室

(竹村心気付)

TEL 075-751-2111 (内3013)

「公務員制度の見直し」と大学図書館職員

「専門技術職俸給表(仮称)」の新設と関わって

京都大学教育学部図書室 田中 譲二

1. いわゆる60年「見直し」とは……

第二臨調答申にもとづく「行革」の推進が図られている事態のもとで、ここ数年来くりひろげられてきた公務員攻撃が一段と強められ、「公務員制度の見直し」と称して人事関係法規のさまざまな改廃が企図されている。昭和60年以降、まとまったものから順次実施に移していく、というのが人事院の考えである。すでに人事院は、「人事行政に関する改定施策案の概要」を提示して、行政機関をはじめとして、各方面の意見聴取を行っており、公務員関係組合に対してもその意向を「聴取」するとしている。この「概要」は、①採用試験、②昇進管理、③俸給(表)、④手当、⑤研修、⑥休暇の各制度というように、全面的で、広範囲に及ぶ内容のものとなっている。

この「概要」の基本的特徴は、「小さな政府」論と「自立・自助努力」、つまり、「大きな軍事・警察国家」と「国民生活関連部門の切り捨て」を主眼とする臨調答申の「公務員版」の一部をなしているものといえることができる。つとに指摘されているように、臨調答申は、「公務員の範囲」を「国家意志の形成者」に限るべきであるとし、行政職員、現業部門をはじめとして、看護婦や教員なども「国家意志の形成」に関与するものではないとの考え方に立っている。こうした考えか

らいえば、大学図書館職員も、もちろんその例外ではありえないということになる。臨調答申の根底にはこうした考え方が厳然と貫かれており、これをうけての、60年「公務員制度の見直し」であることをしっかりとみきわめておかなければならない。

2. 図書館労働の専門性

公務労働における「専門性」は、行政の立案・企画の段階からその執行に至るまで国民(住民)奉仕の観点と、職務遂行にあたっての自主性・自立性が貫徹されてのみ保障され得るという特性を有している。大学における学問の自由、教育研究の自由と、その支援(補助)業務(教育行政=教育研究諸条件の整備=大学行政)の自主性は、今日、大きな阻害要因にとり囲まれている。自治と自主性の内実として本来的に保障されるべき、①人事権、②予算編成・執行権、③カリキュラム編成権等の諸権限は、次第に有名無実化しつつあり、これに伴って、教育研究労働も含めて、大学における「専門性」とこれを支える基盤、条件は危殆に瀕しつつあるかにみうけられる。図書館労働をめぐるても、事態の進行は同様であり、憂うべき現象が強く表れてきている。「専門職としては図書館長ひとりおればよい」などという田保橋(前情報図書館課長)発言や、「生首(=現場職員^{ナマヅビ}の意)としては、

図書館職員に「専門職」に位置づけ得るものはない」とする遠山（元情報図書館課長）発言などは、文部官僚の図書館労働に関する認識の水準がどのようなものであるかを如実に物語るものである。

教育研究労働と同じく、図書館労働を含めて、大学における教育研究支援業務もまた、それ個々の専門性を有している、というのがわれわれの基本的認識である。なぜなら、歴史的にみることはさておいても、今日の複雑かつ高度の行政需要、研究需要のもとでは、一定の専門的知識と技術水準なしにはその職務の円滑な執行・遂行は望み得べくもないからである。田保橋発言の意味するところのものは、大学図書館運営などというものは、ごく少数の専門職（＝管理職）と大多数の不熟練、未熟練労働力、不安定雇傭労働力さえあれば事足りる、とする彼らの本音を、つい正直に語りすぎたあげくの暴論という以外のなにものでもない。人類の知的・文化的遺産、知識の集積の一端としての図書と図書館と図書館労働に関する彼らの見識の貧困こそがきびしく問い直されなければならない。

3. 大学図書館職員の専門性を支える諸条件

大学図書館は、政府・文部省を頂点とする教育行政機構、事務機構の一部であると同時に、「教授会自治」の制約のもとにあるとはいえ、一定の自治機構としての性格をもつ「大学」という教育研究機関の一機構でもある。つまり、行政機構と自治機構の二重機構下にある機関と位置づけられ得る。したがって、図書館職員は、国家行政の民主化、大学行政の民主化と自治機構の民主化＝自治機能の強化拡大とをめぐっては、その「専門性」を守り発展させていくことはできないという特性を背負わされている。この特性はまた、日常業務のあり方においても絶えず試されるといって性格をも帯びている。即ちそれは、①集団として形成されているか（日常業務における共同性、協働性が存在するか）、②機構と

して確立しているか（行政機構、自治機構の一部をなす）、③仕事内容・職務内容がその専門的性格も含めて確立しているか、④待遇（給与条件等）はふさわしいものとなっているか（他職種に比して多少の「専門的性格」が認められている＝平五、ごく一部平四の実現、平三は基本的になし）、⑤職場における自主性・自立性、自律性は確保されているか、等々のメルクマールにおいて、日常不断に、専門性とそれを支える諸条件を守り発展させていくお互いの努力を強く必要としている。その点で、大学における教室系技術職員とは、①～③において著しい相異点がある。誤解を恐れず類比するならば、図書系職員は、総体的にみて、教室系技術職員よりも、むしろ施設部系技術職員に近い存在として位置づけられるといってもよいであろう。

4. 「60年見直し」における「専門技術職員制」と図書館職員

京大をはじめとする教室系技術職員（＝技官層）は、日教組大学部全体のとりにくみとして、技官層の「地位の確立」の運動を、この10年来、精力的にとりくんできた。その主たる内容は前述の①～③、技官層の集団としての確立、仕事内容、職務内容の確立＝自立性、自主性の確立、待遇の改善、研修権の確保などであった。この運動は、教官層の研究教育支援要員の確保という要求とも相まって、今日、国大協を動かし、文部省、人事院をも突き動かし、「60年見直し」の過程において、「専門技術職員制」、「専門技術職俸給表（仮称）」の新設構想を、人事院をして提示せしめるということまで追いこんできている。

ところで、この「構想」と、大学図書館職員はどのように関わっていくべきなのかという点が、いま、われわれの検討すべき課題ともなっている。現状からみて有利か不利かという点からも検討さるべきはもちろんだが、上述してきたような図書館労働の特性からみてどうなのか、ということもあわせて検

討さるべき課題であろう。それでは、「専門技術職」制、あるいは、「専門技術職俸給表」とは一体どのようなものなのか、どのような職種を対象として構想されているものなのかを簡単にみてみよう。

人事院は、「60年見直し」において、給与体系全体としては、今日まで、さほど実効性をもたなかった職階法を廃止し、「職務分類制度」をとり入れて、①現在の給与法による職務分類にもとづき、②職群と等級中心の体系に切り替え、③現在の行(一)八等級制を三段階程度増やして十一等級制とすることとあわせて、別途、「専門技術職俸給表」を新設する、としているのであるが、その対象職種は、

(1)一つの職種のなかだけでずっと公務員として仕事をつづけていく職種、つまり、①人事の異動が横にはみ出さない(人事交流しない)ような職種、②例えば、航空管制官、一般行政職と同じような役職段階を設けるのが不相当と目される職種、③部課制等とは別の尺度で専門性を評価して昇進できる道があるがよいと考えられる職種。

(2)一般行政職的なかたちではあるが、そのなかでも専門職的にみられている職種、①採用後に、専門職員としての養成をうけて、しかもその道でほとんどの職員が一生を終るような職種、②理工系で特殊な分野(獣医、通信・電算機操作職員、気象専門官、金融調査官など)に従事する職種が考えられている。

等級構成はどうか。等級構成は、五乃至六等級制が想定され、行(一)の一等級相当を頂点とし、「専門職」として位置づけられ、「専門職俸給表」の適用を受けられる職員は、現行俸給表の五等級あるいは六等級ぐらいが妥当とされる。

現在の行(一)俸給表の八等級制から十一等級制への改訂は、「入口」、「出口」をはっきりさせるために必要だと言われており、非常に重大な問題点を含んでいる。「専門技術職俸給表」制への改訂とも大に関わっている

ことを見落してはならないだろう。「入口」「出口」をはっきりさせる、ということは、「見直し」における採用試験制度の改編に伴い、採用試験の種類(上級、基幹、初級)によって等級格付(入口)が確定され、行(一)俸給表の十一等級制への改訂に伴い、職務分類が確定されることによって退職時の等級(出口)が自然的に確定(固定)されることを意味しているからである。

これは、臨調答申の「総人件費の抑制」にのっとり、係長層を含む現場職員に対する低賃金構造の一層の固定化と劣悪化、特権的官僚層の一層の優遇策を意図するものといわなければならない。「専門技術職」制、「専門技術職俸給表」と大学図書館職員の関わりを考えていく場合、上述してきたような人事院の構想、行(一)俸給表体系の抜本的改悪と「専門技術職」制の導入との両側面から、その相互の関連性にも考慮を払いつつ検討を加えていくことが必要であろう。

5. 図書館職員の「専門性」と処遇に関する各種行政機関の基本的考え

国大協(国立大学協会)や国図協(国立大学図書館協議会)、文部省、人事院等が、大学図書館職員の「専門性」と待遇の改善についてどのようにみ、どのように考え、どのように対処しているかということは、「専門技術職」制及び「専門技術職俸給表」と大学図書館職員との関わりを検討していく際の素材ともなるものなので、つぎにこれらの機関の基本的考えを簡単にみておこう。

(1)国大協=教室系技術職員、図書職員等については、直接的な研究教育補助職員として、現在の待遇を改善し、優秀な人材の確保を可能とする条件を拡大し、研究教育内容の高度化に対応できるようにすべきであるとしている。

(2)国図協=この機関は、国大協よりも文部省寄りの姿勢を強くっており、文部省情報図書館課と一体的な動きを強めている。近年

は、職員の待遇改善についても、部課長、事務長、図書館長らの改善についてはきわめて熱心に発言しているが、係長層以下の職員については殆ど積極的な発言をしていない。平四や係長四等級問題について具体的な発言を行っていない。「大学図書館改善要項」をめぐる論議のなかで、大学図書館職員の「専門性」、「専門職」員を定義して、修士課程修了者、あるいは、一つの学部の専門教育課程を修了した者を「専門職」と位置づけるべきであるとしている（「大学図書館改善要項改訂試案」）。

(3)文部省＝先述したように、人事院と同じく、一般行政職的なかたちではあるが、専門職的にみられている職種であることは、公式的には認めている。現行俸給表のもとでも、一定の専門職であることの認識は否定していない（平五、一部平四の実現）ものの、真実の意味において、本音において、係長層以下の現場職員を「専門職」とはみていない。かつて（数年前）、「専門官」構想として「平三」の論議があったとき、原理的には平三もありうることを認めはしたものの積極性は示さなかった。むしろ、今日では、平四の新規増は皆無に近いものであり、係長四等級さえ「画餅」に帰しつつあるのではないかとの疑念を抱かせる態のものである。

文部省の基本的考えは、三等級程度以上に格付け＝昇格させうる者を専門職員とみなしており（情報図書館課においてとみに顕著な考え）、それは、仕事内容としての図書館労働の評価からくるものではなくて、「部課長等」といった職務の段階、等級、職務分類、つまり、「管理労働」（＝管理職）に対しての「専門性」の認知なのである。今日、全国的に配置されている庶務系、労務系等の部課長の大学図書館における増大傾向はこの点からしか説明のつかないものである。文部省はまた、図書館労働に対する評価と関わって「専門職」員と位置づけられ得るのは、修士課程修了者、一つの学部の専門課程を修了し、

情報・図書館学分野の修士課程を修了した者（「大学図書館改善要項」）としており、大学図書館現場における図書館労働に関する「専門性」の評価にはきわめて低い位置づけしか与えてはいないのである。ここにこそ、文部省・情報図書館課、管理職による大学図書館運営における専断的傾向の増大と、係長層を含む現場職員の待遇改善の遅々として進まないこととの原因があるのである。

(4)人事院＝前述したように、一般行政職的なかたちでの専門職的な職種であることは認めている。他職種に比して一定の「専門性」は認める（平五、一部平四の実現）。しかしながら、図書館労働の評価、行政機構上での位置づけの上での軽視はぬぐいがたいものがあり、それは、定数配分において十分な実効性のある措置をとっていないこと（四等級定数配分におけるここ数年の実態をみよ）に顕著に彼らの考えが表されている。

なお、これらの機関のうち、国大協は、大学図書館職員を「専門技術職」に位置づけてもよいとのニュアンスの姿勢を示したことがあったが、さほど強い主張でもなく、今日の時点では、技官層への関心に限られているようである。その他の機関は、一般行政職のままよいとの姿勢をくずしていない。したがって、「60年見直し」の過程で、のっぴきならない形で大学図書館職員の態度決定が迫られているという状況ではないのであって、むしろ問題は、図書館労働の特性（「専門性」自主性・自立性・自律性等）と大学図書館のあり方からみて、また、今日の大学図書館運営における専断的、官僚的運営、そうした管理運営体制の排除という点からみて、かつまた、待遇改善等々の総体からみて、この「構想」に大学図書館職員をくみこませた方がよいのかどうか、現在の一般行政職の位置づけのまま待遇改善を図っていくだけでよいのかどうかの検討がわれわれに求められているということなのである。

6. 「専門技術職」制、「専門技術職俸給表」に対する図書館職員や組合内のいくつかの考え

前項で、各種行政機関の、図書館職員の「専門性」、「専門的性格」についての基本的考えをみてきたが、図書館職員や組合内部でのこの「構想」に対する意見にはどのようなものがあるであろうか。いくつかの考えがあげられるが、代表的なものとしてはつぎの三つくらいの考えに集約されるのではなかろうか。

(1)行(二)表の撤廃など、各種俸給表の一本化、通し号俸制などの要求からみて、新たな分断と差別をもたらすものではないのか。行(一)表、行(二)表に対し、「行(三)表」を新設するということになるのではないのか。基本的要求を堅持し、「60年見直し」=抜本改悪に反対していくことこそが大切である。

(2)現在の俸給表(行(一)表)のもとで、専門性に関わってほぼ完全に実現しているのは平五程度である。他職種の専門的性格をも尊重して共同した昇格改善闘争を行っていくことは当然として、もっと図書館職員の専門性を前面に押し出し、現行規則上でも可能な昇格を行っていない当局の怠慢を追及し、運動をもっともりあげていくことが先決ではないのか。このままでずるずるいくと、また再び過去のように、他職種より劣悪な昇格水準といった事態に逆戻りさせられかねないのではないか。

(3)大学図書館のあり方、大学における教職員賃金のあり方、大学における多様な職種のそれぞれの専門性の評価と待遇、大学図書館における管理運営体制の官僚的あり方の排除等からみて、また、技官層の年来の運動がつくり出してきた経緯からみて、この「構想」を図書館職員にも適用させるよう運動をすすめていくことが必要なのではないか。その際、この「構想」が、ラインとスタッフの関係でいえば、あくまでスタッフ制としての「専門技術職」制であることが絶対の条件であり、またその適用(くみこみ)範囲が図書館職員

全体であることが不可欠の要件であり、職場構成員がまとまってこの制度のもとにあること(職場に二種類の俸給表適用者が混在することがあってはならない)が必須の要件であるべきことはいうまでもない。

7. 結論的にいえること

以上、公務員制度の昭和60年を目途とする「見直し」と大学図書館職員の関わりについて素描してきたが、最後に、この問題についての私見を述べて一応の「結論」としたい。

大学における(国家行政における、あるいは、公務労働における、といってもよい)「専門性」と、それにふさわしい処遇を獲得し、保持していくためには、①今日の臨調路線による国民収奪、公務員攻撃に反対するたたかいを基軸に据え、あわせて、大学教職員に対する「非公務員化」攻撃をはね返すたたかいを強め、②国家行政の民主化、教育行政その他の行政の民主化と、自らの待遇の改善、労働条件の向上とをめざす国公労働者、公務員労働者の共同のたたかいの一翼をしっかりと担い、③文教行政における図書館行財政、とりわけ、大学図書館行財政の民主化を要求する運動を強め、④大学における管理運営の民主化を追求しつつ、大学図書館(室)における管理運営にあたって図書館職員の意見をも十分に反映させ得るような管理運営体制のあり方への抜本的改善を模索しながら、⑤素養・知見・技術水準等々、図書館職員自らの「専門性」の、不断の、日常的な強化・確立に努めていくことなどを基本的視点として堅持していくことが、今日なによりも大切になっている。

以上の諸点を基本的観点としつつ、「専門技術職」制と「専門技術職俸給表」の新設構想については、①「60年見直し」と称しての、公務員制度の抜本的改悪と賃金体系の「職務給」化に反対し、差別分断攻撃を許さず、②現行俸給表下における昇格改善のたたかいをもより一層強め、公式的に、現行規則上でも可能な昇格については速やかに完全に昇格

させるような対文部省、対人事院闘争を強化しつつ、③行政機構上、事務機構上における職務・職階になじむことの少ない(なじまない)大学での多くの職務内容にかんがみて、教官層をも含め、多様な職種の賃金体系のあり方を、スタッフ制を主としたあり方に変えていくたたかひをもあわせて展開していくこと、その際、技官層や関連職種の動向、人事院等の動向についても留意しつつ、前向きに、積極的に、かつ大胆に検討していくことも必要な段階にさしかかっているのではなからうかと考えられる。(本稿は、5月14日の図書館職員部会主催の「討論集会」での報告に加筆、補正を行ったものである。

追記

京都大学職員組合図書館職員部会の機関紙「ばびるす」に掲載されたこの原稿が、「大学図書館問題研究会・京都(支部報)」に転載されるにあたって、この原稿の内容とその表現について誤解の生ずるのを避けるためにつぎのような点に留意してお読み頂くようお願いしておきたい。

(1)全体を通じて、紙幅の関係及び判り易さということ念頭においていたため、表現上、厳密さを欠いている箇所が随所にあること。

(2)鍵括弧を多用しているが、この使用法は基本的には二種類である。一つは、引用符として使用しているものであるが、引用符中の文言は必ずしもその発言や文面をそのままの形で引用しているものではないこと。二つめは、特定の、あるいは限定的な意味合いにおいて当該字句を使用する際に、説明ぬきで簡略化するためのみ使用していること。特に、後者については筆者なりの考えがあつたことではあるが、その使用法は全く筆者の恣意に属していること。

(3)したがって、典拠に関していえば、「第二臨調答申」と各「部会報告」その他、「田保橋発言」、「大学図書館改善要項(草案)」及び「大学図書館改善要項設定のための要検討事項」、「大学図書館施設計画要項」、「

国立大学図書館改善要項改訂のための試案」、「大学図書館の業務分析」、「国立大学図書館協議会司書職制度調査研究班報告(深川試案)」、「大学図書館実態調査」、「給与法」、「人事院規則」、「標準職務表」、各種の「文部省通知」等々について、原資料に直接あたって頂く必要があること。

(4)表現の「厳密さ」についての一例をあげるとすれば、国図協に関してのものが好個の例としてあげられる。国図協の基本的考えは、「大学図書館改善要項改訂のための試案」の本文中、第Ⅲの項の「大学図書館の職員について」の項からは、その一般的、抽象的考えしか導き出すことができず、第Ⅲ項の「解説」に到ってはじめて、「司書職制度調査研究班報告」において示された基本的考えが、今日も国図協に引き継がれていることが判るのである。そしてこの「報告」では、「大学図書館専門職としての司書官の設置」の項で、一級から三級までの「司書官」制の創設が唱われ、一定の国家試験の合格者を「司書官」に昇進させるものとされるのである。三級から二級への、受級から一級へのこれらの試験の受験資格は、「国立学校図書館専門職員採用試験合格者を含む」「六等級在級三年以上の事務職員であり、それぞれ、その「基礎たる学力は4年制大学卒業者あるいは4年制大学卒業者と同程度の学力を有する者であることが必要であり」、「勿論何れの場合においても図書館学についての知識のあることは必要であり」、「更に二級司書官になるには大学院(修士課程)、一級司書官になるには大学院(博士課程)の卒業者、あるいは同程度の学力が必要である」とされるのである。

大学図書館職員の専門性についての国図協の基本的考えを説明するには、最低、これくらいのことまではふれなければならないのであるが、原稿では、煩雑にわたるのを避ける上からもあのような表現にとどめてあること。

以上のような事情を勘案して頂いて、意のあるところをお汲みとり願えれば幸である。

(筆者記)

研究グループの近況報告（そのⅡ）

—各大学の班活動から—

(1) 京都工芸繊維大学班の活動

平 元 健 史

（京都工芸繊維大学図書館）

「京都工芸繊維大学班の現状を報告せよ」との編集長からの厳命をうけて、ノックペンをはしらせていこうと思う。

一言で表現すれば、「開店休業」、言い訳すれば「仕事が大変に忙しく、物理的・精神的余裕がない」、誠にもって日常性に埋没している次第である。せめてもの申し開きは、会費完納、会報等の完全配布である。それが会員個々人の研究前進といけばよいのだが？今は、仕事が終わればあとは眠りを求めて家路を急ぐ、「文化的施設の中で働くあわただしさ」である。「若い」会員はそうではないのかもしれないが……？ 少々疲労感？

書く材料がないのに書くことのつらさ、このあたりで誠実な文章にしなければ……

我が班はイコール京都支部機械化研究グループ（正確には京都大学から参加の2氏も含まれる）として活動してきた。これまで、テーマを、JAPAN・MARC, LC・MARC, FAIRS, AACR2, NCR新版等々に設定し、京都大学大型計算機センターの技官の方や、京都大学附属図書館の館員の方のサポートを受けたり、会員個々人の分担学習によって活動をすすめてきた。もっとも、時にはお茶菓子と雑談で終わることもあったが、昨年秋までは確実に月1回の例会は開催されていた。

現状を反省し、秋にむけて活動を再開するための準備に取りかからねばと思う。この報告を提出することで、活動へのエンジンをかけようと思う次第である。又、他大学の会員諸氏のご活躍にあらためて目を向ける機会ともなった。

最後に、天理で開催される今年度の大会に出席できるようにスケジュールを調整できればと思っている。

(2) 同志社大学班の活動

渡 辺 敬 介

（同志社大学図書館）

同志社の班活動は、月に2度、昼休みの1時間を昼食を共にしながら行っている。

毎回数名の者が集まっては、和気あいあいの中に過ごしている。最近の議題は、以下の如くである。

① 「図書館の自由」の問題。

② 人事異動に伴う各人の職場の状況と意見交換。

何分、食事を伴う1時間ということで議論が白熱してきたころには、いつも時間切れというありさまである。

例えば、上述の①に関して言えば、1人がレポーターになり、「自由に関する宣言」と「図書館員の倫理綱領」の経緯などを報告したあと、具体的に綱領等の輪読のあと、フリートーキングに入るということをしてきた。

ただ、同志社に関しては、この「自由の問題」に対する館員の関心が、いままではさほど強力なものではなかっただけに現実の問題と結びつけるのには、まだ時間がかかりそうである。

—まとめ—

御多分にもれず同志社班も日常の仕事におわれすぎているきらいがあって外部への働きかけがおぎなりになっていると思う。

すべて班のまとめ役の私の力不足による。しかしながら、班の中では月2回（議論の内

容によっては月3回のときも)定例の班会議を開いており、そういう点では、地道な底辺の活動の方は、意義をもってきている次第である。因みに夏期勤務体制を利用して8/24の昼から長時間かけて、常日頃の時間不足をおぎなうべく班会を予定していることを付記しておきます。

西洋書誌学(入門編)研究グループ

—発足に向けて—

83年1月の三支部合同例会で、ロジャ・メイチン氏の「西洋書誌学入門」と題する講演は、特に西洋書誌を初歩から勉強したいという人たちに好評だったと聞く。仕事上の必要性からも、以前から系統だった勉強を試みたいという声もあった。そこで、今回は最初から高度の内容を求めるのではなく、西洋書誌学のABCから始めてみたいと考えている。従って、特に専門家の指導は受けず、初心者への寄り合い世帯でスタートという形になる。

勉強を始めるにあたっては、テキストが必要になるが、比較的内容がやさしく、オーソドックスなものという観点から、次の2点を選んでみた。

- (1) Cave, R.: Rare book librarianship.
- (2) Mckerrow, Ronald B.: An introduction to bibliography for students.

(1)の資料は、ロジャ・メイチン氏が、講演の折、良い本だが、まだ邦訳が出版されていないので、翻訳をする人があればという提案があった本である。翻訳云々は別にして、読んでみたいと考えている。又、自分はすでに相当、西洋書誌学の勉強をしているので、入門編ではもの足りぬ、上級編なら参加したいという方は、上級編グループを組織していただけないものかと虫のよいことを考えている。以上取りあえず、入門編グループの旗上げの弁ということで、会員の皆様の参加をお待ちしています。なお、使用テキストや学習の進

め方の細部については、一切未定ですので、参加メンバーの合意によって、最終的なプランをたてたいと思います。

あるいは、一昨年から一橋大学で開催されている、社会科学関係の資料の取扱いを中心とした西洋書誌学の講習会の使用テキストや配布資料なども検討してみることで、大よその方針を立てられるかとも考えています。

連絡先 京大文学部図書室 篠原俊夫
(tel 751-2111 (内)2708)

★支部総会及び懇親会のお知らせ

日時 9月17日(土) 13:30~17:00

会場 京大会館 215号室, 216号室, 217号室

※総会終了後、京大会館にて懇親会を催します。会費3,000円

★10月の支部例会のご案内

テーマ ドイツの参考図書

講師 大月誠氏(龍谷大学教授)

日時 10月15日(土)

場所 未定

編集後記

* 成山氏の「学生思想の善導と大学図書館」の後半部は、都合により次号以下に掲載を延期します。

* 専門職制度をめぐる議論が公共図書館でも大学図書館でも活発におこなわれています。しかし、一口に専門職制度と言っても、人事院、文部省が構想されている制度と、私たちが模索している、「あるべき専門職制」との間には、用語の上での表面的な類似にもかかわらず、なお千里の径程があると思います。拙速に陥ることなく、館種をこえて、真の専門職制のあり方をどこまでも追求すべきだと思います。昭和60年の公務員制度の見直しに向けて、浮上してきた、図書館職員の専門職制度の意味を問う田中氏の論文はその意味で、時宜を得たものと思います。