

●特集● 不安定雇用の女性研究者

任期付女性研究者にみる不安定雇用の実態

JSA 女性研究者・技術者調査チームによって行われた「不安定雇用の立場の女性研究者の実情に関する質的調査」のデータを基に、本稿では不安定雇用のうちの「任期付」女性研究者に焦点を当て、その問題を明らかにした。その結果、「正規職」と同等の常勤にもかかわらず、「任期付」は「正規職」と比較し、給与格差、研究環境格差、キャリア形成のしづらさなどの問題が明らかとなった。



大竹美登利

1 はじめに

本稿では、2018 年から実施した JSA 女性研究者・技術者調査チームによる「不安定雇用の立場の女性研究者の実情に関する質的調査」から、「任期付」女性研究者が抱える問題を明らかにする。

大学教員の任期制は、1994 年に文部科学省大学審議会が「教員採用の改善について」で、人事の活性化を目的として教員の選択的任期制や契約任期制の導入を答申したことからはじまる。1996 年に「大学教員の任期制について（答申）—大学における教育研究の活性化のために—」を提言し、1997 年に「大学の教員等の任期制に関する法律」が交付された。そこでは（1）流動型、（2）研究助手型、（3）プロジェクト対応型の 3 タイプが例示された。

山野井ら¹⁾によれば、任期制を導入する大学は 1998 年から 2001 年に 21 大学から

147 大学へと大幅に増加し、なかでも研究助手型が最も多く、プロジェクト型は少なかった。

佐藤²⁾の JREC-IN データに関する分析では、2004 年の国立大学法人化後、2005 年から 2007 年に任期制が急増し、法人化と同時に、助教を中心に導入が進むとともに、多様化も進んでいると述べている³⁾。また小林⁴⁾は、統計調査を分析し、2006～2012 年に特に若手で任期制雇用が増加し、かつ女子の非正規雇用の比率は男子の倍以上であるという。

2004～2007 年は国立大学の運営費交付金や私立大学の経常経費補助金が削減され、各大学で外部資金獲得、および財源の多様化が進み、21 世紀 COE⁵⁾ や特色 GP⁶⁾ などの大学教育改革支援の資金が増加した⁷⁾。それに連動するように、学術研究懇談会（RU11）の調査から、競争的資金による任期付教員が増加していることを岡本ら⁸⁾は示した。

文部科学省は 2006 年より女性研究者研究活動支援事業を開始し、その事業を推進する任期付の女性研究者の採用・登用を進めてきた。ここで採用された女性研究者の生活や研

●おおたけ・みどり●

東京学芸大学教育学部卒、昭和女子大学大学院生活機構研究科、博士（学術）、所属：元東京学芸大学、専門：生活経営学。

キーワード：女性研究者（female researchers）、任期付雇用（fixed-term contract employment）、非継続のキャリアプラン（non-continuing career plans）

著者連絡先：midori-o@u-gakugei.ac.jp

究環境の実情は、国立大学協会教育・研究委員会男女共同参画小委員会による長年にわたる大規模なアンケート調査で、各大学での女性比率や意思決定機関への女性比率増加などの成果が上がっていることを明らかにした⁹⁾。

すなわち任期制導入の当初、プロジェクト型任期付教員を目的としたものではなかったが、国立大学法人化後に戦略的創造研究推進事業などのプロジェクト型大型研究費が運営費交付金や補助金の削減を補う研究費として交付され、その研究の担い手として任期付研究員が加速度的に導入されてきたといえる。

当初の COE や特色 GP などのプロジェクト（以下 PJ と略）は各大学の主体的な提案の中から採用されていたが、戦略的創造研究推進事業として予算が大型化し、文科省から提案されたテーマの中から各大学で PJ を選択して応募する方法に転換し、文科省の政策にそった自由度の少ない研究に限定された。

女性研究者の男女共同参画推進を目的に積極的に採用された女性研究者は任期付が中心であったことから、任期付研究者の問題は女性研究者の問題ともなっている。

2 分析対象者

本稿では期限付職種に就く者、あるいは就業経験のある者 17 名（表 1）を対象とした。

表 1 にみるように、調査対象者で期限付の者は、①下位職種（主に助手）8 名、②プロジェクト担当者 6 名（うち 5 人が文科省の女性研究者研究活動支援事業の研究員）、③学振研究員 3 名の 3 パターンに分類できる。

同居者は①②では単身、あるいは家族と別居している場合がほとんどで、夫、夫と子と同居しているのは 2 人のみである。今後も勤務地に住み続けられる保証は無いので、家族などを巻き込んで定住できず、一時的な単身での生活となっている状況が垣間見られる。

表 1 対象者の特徴

対象者	年齢	現職	同居者
① 助手等	C 20歳代	助教（任期付き）	単身
	D 30歳代	研究所助手（任期付き）	単身
	G 40歳代	准教授（任期付き）	単身赴任
	H 40歳代	現在准教授、以前は任期付助手	単身
	M 30歳代	特任講師（5年任期）	夫
	O 40歳代	現在正規職研究員、以前任期付研究員	子（夫単身赴任）
	P 40歳代	現在准教授、以前任期付講師	子（夫単身赴任）
	R 30歳代	助教（5年任期）	単身
② PJ 研究員	A 30歳代	男女共同参画事業特任研究員（任期付き）	両親
	B 40歳代	男女共同参画事業特任研究員（任期付き）	夫と子
	E 30歳代	男女共同参画事業特任研究員	単身
	F 60歳代	男女共同参画推進室特任研究員	単身赴任
	S 30歳代	男女共同参画推進室助教（5年任期）	単身
	N 30歳代	PJ特命助教（5年任期）	単身
③ RPD・PD	V 40歳代	常勤研究員、学振RPD（任期3年）、非常勤講師	夫と子
	W 40歳代	学振RPD（任期3年）、非常勤講師	夫と子
	X 30歳代	学振PD（任期3年）、非常勤講師	夫と子

赴任地で研究ネットワークを構築してキャリアを積み環境を整えにくいことがうかがえる。なお、RPD・PD 研究員③は生活費保障がなく、全員が夫の扶養者となり家族と暮らしていた。

3 生活自立や研究保障が無い任期付雇用

(1) 低賃金

表 2 にみるように、任期付助手・講師①や任期付 PJ 研究員②の給与は年額 300 万円～500 万円で節約すれば自立できる額である。ただし、任期付では給与表の最低ランクに固定されていると回答した者もあり、また昇級も無いことが多い。正規職と比較すると賃金は低く抑えられ、今後の研究発展を考えにくい状況に置かれている。また自分の研究に使用できる研究費はほとんど無く、給与を研究や学会出張などに回せるゆとりはなかった。

助手等①は研究教育職給与表の該当職階の給与を給付され、有給休暇や社会保険、産休育休などを保障されていた。

PJ 研究員②も①の常勤職を参考にした給与が支給され、有給休暇や産休・育休、社会

表2 給与

職種	年齢	給与
① 助手等	C 20歳代	他の職種と同様に給与表で決まっている。
	D 30歳代	月25万円くらいでボーナスなし
	G 40歳代	准教授として処遇
	H 40歳代	期限付きの助手から現職（准教授）になった。助手時代は一人で行き先が定まらなかったが、苦しく、弁当を作り、外食・飲みには行けなかった。
	M 30歳代	年400～500万円。
	O 40歳代	国家公務員3級
	P 40歳代	国立大学法人給与表に基づく
② PJ 研究員	R 30歳代	ボーナスを含め500万円だったが、ボーナスカットで今は450万円。
	A 30歳代	400万円未満で、住居費がかからないように親の家に住み、長時間通勤になっている。
	B 40歳代	前職は300万円台だが、今は400万円台になり、1人では何とか暮らせる
	E 30歳代	現在は約400万円台の年収で1人で暮らせ、生活は安定している。
	F 60歳代	時給2230円、週30時間勤務で年収約300万円
	S 30歳代	年俸500～600万円
③ RP D、PD	N 30歳代	賞与などすべて込みで510万円。5年任期中昇給はなし。
	V 40歳代	常勤研究員だが、無給。事務で1.5万円、非常勤と合わせて多い時で7万円。生活費はほぼ夫に依存。
	W 40歳代	無給の研究員。無給ということで子供を保育園に入れるのが大変だった。
	X 30歳代	非常勤講師、非常勤の研究員などの掛け持ちで約250万円。

保険は保障されている場合が大半であった。しかし給与額は給与表の最低ランクであったり、昇給がなかったり、社会保険には入れず自分で国民健保や国民年金を支払っている場合もあった。そのため、長時間通勤になるが親と同居したり、外食を控えるなど、生活費節約の努力をしている様子が窺えた。

日本学術振興会の特別研究員③は、申請したテーマの研究に専念する研究費を3年間支給される制度で、研究費は保障されている。

しかし、生活費は別途自分で調達する必要がある。3人とも非常勤講師をしているが、そこで得られる給与は少額で、生活自立できる費用は稼げず、全員夫の扶養になっていた。

表3 なぜ不安定雇用職に就いているか

① 助手等	C	学振の研究員、非常勤講師を経て現職になった。経済的に安定して良かった
	D	中高の教員をしていたが、もう少し勉強したいと思い、仕事を辞めて大学院に進学し、一定の収入をもらえるので、この仕事に就いた。
	G	かつては期限付きでなかったが、期限付きの部門と合併し期限付きになってしまった。採用されるときも着任したときもそんな話は無かった。任期付きは奴隷制度だと思う。
	H	大学院満期退学し、期限付きの助手に採用され、1年で現在の職（正規職）についた
	M	前職は実務だったので、5年任期だけで教育研究ができる特任講師になって良かった。
	O	任期付き職を5つ経て、現職（正規職）になった。
	P	大学院後期課程の時、任期付き講師に採用され、2年半働いた後、現職（正規職）になった
② PJ 研究員	R	学部、修士、博士ですべて大学が違って、キャリアで足を引っ張っていると感じている。
	A	あちこち応募しているけど落とされている。この生活からどうやって抜け出せるのかわからない
	B	前の所も任期制で更新は無いと言われ、現在のところには統計できる人ということで採用されたが、本当は自分の専門の研究教育をやりたい
	E	前職は1年毎の雇用更新で、後1年しか居られないという時に、特任研究員の募集があったので応募した。
	F	定年まで10年となった時、自分の専門の女性学分野で仕事をしたいと思った。この分野で仕事をするには非正規を選ばざるを得なかった。
	S	男女共同参画室で公募があったので応募し、採用された。
③ RP D PD	N	無給の研究員から駐在員、非正規研究者を経て現職。5年任期だけで研究者として働いている。1年任期もあったが5年任期のこちらを取った。
	V	常勤研究員でいつまでもいられるが、無給。学振の特別研究員に応募したらとれた。
	W	学部卒業後に東アジアに2年留学し、その後関東の大学で修士、博士に在学。無給の研究員、有給の研究員の後、学振に応募し採用された。
	X	博士在学中に結婚、第1子出産。夫の海外転勤に帯同。帰国し保育園に入園できたので博士に復学。学位取得し非常勤講師。学生では保育園に入園しにくかった。

(2) なぜ不安定雇用職に就いているか

こうした不安定雇用に好き好んで就いているものは誰一人いなかった。ライフストーリーから、不安定雇用に至った経緯を拾って、表3に示した。

助手等①は任期付だが、正規職と労働条件は同じで、任期なしの職種に移行できる可能性があり、これまでの任期付からやっと正規職に就けたという安堵感を持っている人が多かった。

PJ研究員②は、自分の研究分野とは異なる

る職種を経験したり、5年任期のPJに転職するなど、職場を遍歴した後にやっと現職に採用されている就職先だが、必ずしも満足していない。しかし他よりも良いという評価も強いようである。研究者になる場合、期限のない安定した正規職に就くチャンスは、現在の日本では僅少であることがわかる。

RPD, PD (p.14 表1 脚注参照) ③は研究費保障が中心で、生活費の給与は無いが、研究中心の生活を送ることを前提に期限3年の研究費を獲得しているので、研究については特に不満は無い。生活費は夫の扶養や非常勤職に頼らざるを得ず、不安定な非常勤の問題を抱えていた。

(3) 研究ができない任期付職の研究環境

〈研究者としての位置づけ〉助手等①はもちろん、PJ研究員②やRPD, PD ③の全員が科学研究費助成を申請できる研究者番号がもらえており、社会的には研究者に位置付けられていた。

〈個人研究室の確保〉研究時間や研究施設などの研究環境は必ずしも保障されていない。その一つが大学に個人研究室が必ずしも無く、研究に集中できる居場所がないことである。

助手等①には正規職と同様に個人研究室を与えられていたが、PJ研究員②で個人研究室を使っていたのは1人にとどまり、事務職的職員も含めたプロジェクト関係者が一緒に使う共同の研究室を使用していた。②ではPJの研究室に出勤することが求められており、個人研究室があるかどうかは研究環境に大きな影響がある。他の職員の打合せやおしゃべりがうるさくて研究に集中できない、図書室などに行くと共同研究室にいないと困るなどと言われ、大学では落ち着いて研究する場所が確保されてないと訴える者もいた。

RPD, PD ③は申請する場合に身元引受人が必要で大学の研究室所属になるが、対象者

にラボ系の研究者はおらず、3人ともフィールドワークや文献研究であったので、大学の研究室使用が研究上かせないわけでは無く、研究室への不満は少なかった。

〈別途科学研究費でまかなう自分の研究〉

任期付助手等①は研究費をもらえていたが、「正規職」の半分や別の形での支給とされている者もあり、十分な保障はなかった。

PJ研究員②が使える研究費はプロジェクト推進のための予算であり、個人の研究費として使用することが難しいと述べていた。

自分の専門の研究テーマに取り組むことは、どの大学でも承認されていたが、PJのテーマが自分の専門研究とずれていることがほとんどで、自分の研究は科学研究費などを別途獲得していた。

RPD, PD ③は研究費保障制度なので、研究費は保障されているが、その他の必要費用は少なく非常勤講師の賃金などで工面していた。

〈研究時間の確保〉

場所、研究費と並んで、自分の研究を進められない大きな問題は、研究に取り組む時間の確保である。

表4 研究時間の保障

① 助手等	C	大学での時間の拘束が長く、行事の手伝いには一番に駆り出され、手伝いの拒否はできず、休みがつぶれてしまう。
	G	20時間の時間給で採用した場合、事務職ではそれ以上させられないが研究職ならそれ以上に働いてくれると機構長が言って、研究職採用になったときは、哑然とした。
	P	とにかく雑務が多すぎて研究どころでは無かった。
② PJ研究員	A	プロジェクトを回していく業務がやたら多く、研究時間が確保されない。
	B	プロジェクトの業務が多く、自分の論文がなかなか書けない。出張先で作業したり、家に持ち帰って夜中までやったりして、年に1, 2本出すのがやっと。
	F	研究は職務ではない。
③ RPD, PD	V	常勤研究員だが無給なので、自分で勤務時間を決めている。非常勤で事務職もやって、わずかな給与をもらっている。学振がとれたので別の大学に所属が変わる。
	W	学振のために無給研究員として所属しているので、研究に専念している。共同研究室で私物を置けないので、家で研究することが多い。
	X	2日勤務の非常勤研究員で、業務に支障が無い範囲で就業時間内に自分の研究をすることを許されている。

助手等①は准教授や教授と同様に、研究が職務であり、自分が研究することに批判はない。しかし、助教はその講座や学科の事務的な仕事や、実験実習の準備などを担っている場合が多い。表4に見るように、大学での拘束時間が長かったり、雑務が多く、研究時間をとることがなかなかできない状況を語っていた。

PJ 研究者③はプロジェクトの仕事が最優先になる。その上、成果が大学評価に直結する重点課題のプロジェクトを中心的に推進することが本来業務であることから、プロジェクトの仕事に時間が奪われ、自分の研究時間を捻出できない状況が見られた。

(4) 任期付きのデメリット、メリット

ほとんどが何らかのデメリットを感じており、メリットは少なかった。

表5にみるように、研究環境は准教授などと同様に保障されている助手等①であっても、任期期間終了後の延長雇用や昇格などは、それまでの業績に左右されるので、みえる形での業績を短期に作らなくてはならず、長期的な研究人生の軸となる研究には取り組めないようであった。また何年という約束はあるものの、いつ切られるかという不安の中で働き、常に次の就職先を探さなければならないプレッシャーを感じていた。

任期付職は正規職と同等の待遇が保障されないことから「人間としてあつかわれない」と感じてしまうこともあり、体調を崩すだけでなく「人格的にも崩れていく」場合があることを訴えていた。「任期付」の同じ立場の男性からハラスメントを受けた人は、「任期付」が研究者としての尊厳を認められず、その鬱屈が男より下とみなしている女性である自分への攻撃に現れたのかも知れないと分析していた。RPD, PD ③は受け入れる教授がいて3年の研究が保障されるが、受け入れ側

表5 任期制のデメリット

① 助手等	C	任期が決まっているので、また就活をして次を決めなければというプレッシャーが常にある。
	D	3年とかだと研究のライフプランを立て辛い。任期付でも10年とか長い期間を設定してほしい。
	G	年俸制と任期付きは最も弱い立場で、この職にいる人は全てC評価であった。教育を担当させてもらえないが、評価項目に教育も入れることを強要され、結局そこはゼロになる仕組み。
	H	非正規の時は、与えられた研究しかできず、論文の筆頭者にはなれず、研究が蓄積されなかった。
	M	お金の都合でいつきられるか分らないと、上司に言われ続けた。自分切られるという覚悟した上で働くので、精神衛生すごく良くない。研究者としてキャリアを積むと言うレベルで無かった。研究者として見られないことがこんなに悲しいんだと自覚した。
	O	業績によってパーマネントになる可能性のあるポジションで、結果としてパーマネントに採用された。5年たってもパーマネントになれるか分からなかったで、不安だった。
P		周りは正規で自分一人非正規だったので、孤立感が強く、辛かった。何かあったときに何時でも切られる存在を自覚して、絶対に病氣もできなかった。非正規では長期的プランが持てず、焦燥感と劣等感があつた。学会の仕事は正規の人がやれば良い、私は正規で無いからと、正規の人にひがみを持っている自分に気づいた。人間が壊れていたと思う。
	R	毎年学会報告1本か論文1本出してれば、5年の間に講師にプロモートする声がかかると言われている。でも5年任期の先生が脳梗塞か何かで倒れ、数年リハビリが必要になったとき、任期だからと切られてしまったことがあり、恐ろしいと思った。
	A	雇用継続に保証無い。11月頃になるといつも来年継続雇用してくれるのか?と不安になりながら働いている。パーマネントなら落ち着いていやなことも我慢できるが、今は一刻も早くここを出たいと思ってしまう。 就職のための論文作りの時間が取れず、イライラする。カウンセラーの人は、環境変えるのがベストなので頑張ろうと言いつ、私もそうしたいが、思うようにいかない。 1. 2年を見据えながら仕事に取り組み、あちこちの公募に応募しているが決まらず、その繰り返しで、何時終わりが見えるのだろうかと思う。
② PJ 研究員	B	任期付きには5年ルールというのがあり、継続雇用ができないようで、研究継続の見込みが立たない。一番の問題は不安定と言うこと。研究場所と雇用が安定して確保されることが重要。
	E	多くの教員は論文、学会発表、授業数、卒論指導などの研究教育で評価されるが、自分は男女共同参画室推進事業の雇用であるため、プロジェクトベースの活動の評価が中心で、他の教員と評価が違う。補助金の切れ目で雇用が終わるので、組合に交渉してもらい、雇い止めの対象外の特任研究員にしてもらった。
	F	専任との格差が大きく、結果的に研究者としての製法に制約がかかっている。組織の正式な一員で無く、完全にアウェイである。自分も夫も事情があり専任から非正規になったが、いったん非常勤になると二度と専任には戻れない。待遇ばかりで無く、チャンスや資源、組織のメンバーとしての立場、格差が大きすぎる。
	S	5年あれば何とかなると思った。今4年目で、公募職るたびに、この先の生活とか引越しくいかいろいろシュミレーションして、ダメで「ああ」みたいな感じがある。
③ RPD 、 PD	W	今の立場は研究テーマは自分で自由に決められるのが良いが、産休は無い。非常勤は1年ごとの更新で、1年で紙切れ1枚で「その科目は終わりにしました」と通知が来た時は、「やっぱり非常勤ってこういう扱いだね」と思った。
	X	セクハラ・アカハラにあい、PTSDと診断され1月休んだが、有給休暇が無く、無給だった。上の先生からは「無理せず退職したら」と言われた。こうやって簡単に切り捨てられることを痛感した。

に大きなメリットは無いので、いつ切られるかという不安を抱えていた。

メリットを答えてくれた人はほとんどいなかったが、「日本でジェンダーや女性学を本業とすると非正規の立場を選ばざるを得ず、（それを受け入れることで）ジェンダー問題を自分の仕事の真ん中におけた」「いつでも辞めてやると思っていたので、言うべきことは言おうと強く出ることができた」という逆説的にメリットを述べていたことも、任期付の問題を如実に表していた。

3年や5年の任期付きでも1年毎の更新が必要としているところも多く、そのことによる問題もある。例えば3月中旬にIDカードを一度返却し、次年度の採用確定後に再交付されるが、4月1日付採用でも実際に手交されるのは5月で、それまで図書館が利用できず、研究に支障をきたしていた。

(5) ライフプランを立てられない人間的な生活保障

任期付の問題として多くの人があげたのが、結婚、出産の見通しが立たず保障されるべき人間的な生活保障が無いというものであった。

表6にみるように、産休・育休保障がある助手等①やPJ研究員②でも、育休中に任期が終了したり、育休代替者がいて復帰後の勤務が短期である場合は復帰しにくいなど、復帰後の就業継続に不安を抱えていた。それは具体的に結婚や出産の予定がなくても、今後の人生の可能性としての産休・育休保障とそれに続く現職復帰が保障されないことが人生への障壁として存在し、リプロダクティブ・ヘルス＆ライツが十分守られていないことが明らかとなった。例えば、パーマネントな雇用になってからでないと結婚・出産に踏み切れないと考えている人がほとんどであり、身近な人が仕事を続けるために中絶をした例もあり、一層慎重になっていた。すなわち、「正

表6 人間的な生活保障
(結婚・出産などのライフプランの障壁)

① 助手等	C	産休、育休を取れるが、取得したら継続されないのではという不安があり、結婚の予定は無いが、出産をどのタイミングでしたら良いのかわからず、ライフプランを立てにくい。
	D	ライフプランを立てにくい。
	D	友だちで、2年任期の助手に採用されてすぐ妊娠が発覚し、結局中絶したという話を聞いた。女性はそういう選択を迫られるのかと考えてしまった。
	G	非正規だと人生設計ができない。
	H	安定したポストに就かないと子育ては難しい。今のポストになってようやく結婚しても良いと思うようになった。
	M	正規研究者は妊娠時期などの将来設計ができるのでうらやましい。今になって子どもを産めるかと言っても不安で産めない。
	O	東日本大震災が起これ、子育てできないくらい大変な状況になり、1年間子どもを実家に預けた。夫の親は別居してまで働くことに賛同してなかったが、夫の応援があった。他大の女性教員に「辞めるのは簡単、本当に無理になるまで投げ出さない方がよい」「お金は全部使っても良いので研究を続けなさい」と励まされた。もらった給与は子どもに全部使おうと思えたが、それがなかったらしんどくて辞めたかもしれない。
	P	結婚出産は今の正規教員になってから。任期付きでは結婚も出産は考えられなかった。安定した仕事が無ければWLBもできない。
	R	週末婚で行き来している。子どもは欲しいが婦人科系の疾患があり、出産するなら頑張らなく。不妊治療はお金がかかるし、年齢も高いので、自然に任せることにした。養子も考えたけど、日本では収入が安定している証明がないとできない。
	R	子育て中の人はたくさんの支援があるのに、自分には無く一人ででききり舞っていることに、不公平感を感じる。
② 研究員	A	夫は育休取って応援してくれていて、自分の勤務地によっては転職しても良いと言ってくれている。
	B	35歳で妊娠出産を考えるが、次の仕事の就職活動もしなければならず、賃金見通しが建てづらく、妊娠出産の実行にはためらいを感じる。
	E	産休育休に代替教員が採用できないので、他の人が分担することになり、業務が増えるので、喜んで休職取ってと言いたいけど言えない。
	PJ	地方の大学では研究を中心に選んでいるので、1/4が単身赴任で、不利な状況で研究生活をしている。一人親での育児、遠距離介護など、ワークライフバランス面の厳しさは本場に大きい。
	F	今の職場にいる間に一人子供が欲しかったけど、パートナーが民間企業の長時間労働で体調崩し、うまくタイミングがなかった。次の職場が任期制でも1年目なら迷惑かけにくいかなと思う。1年任期だと躊躇する。
	S	ポストに就いてしまうと自由がきかないので、自由な研究員や学振のうちに産む人が、周りには多かった。5年3年任期のプロジェクト雇用で申し込もうと思ったけど、途中で子どもできたら辞めますというのは無責任だし、年齢的にタイムリミットなので、とりあえず東京に行って結婚して、子育てするか分らないけど、その後は今の研究につながる活動を展開したい。
	N	修士の時に第1子出産、東南アジアの日系企業で働いているときに第2子出産。博士課程の時に第3子出産。
	V	博士課程の時に第1子出産。無給研究員で雇用関係にないので、産休、育休はなく、研究はずっと継続していた。男性の院生で結婚、子ども誕生する人はいないけど、男性はおなか膨らむ訳でもないし、つわりあるわけでも痛い思いするわけでも無いので、同じように研究続けられていて、そこが違う。
	RPD	博士課程の時に出産。保育園入園が難しかったので、夫の海外転勤に帯同。帰国後保育園に入れたので博士課程に復帰。
	PD	

規職」は産休・育休後の現職復帰が保障されているが、「任期付」は産休・育休は形式的な保障にすぎず、実質的には保障されていない。

RPD, PD ③は自分のペースで研究できる保障がなされているが、出産が大きな障壁になっている。男性であれば出産時に必然的な研究中断はなく、出産は女性故の悩みである。また、RPD, PD を就業と認められず、保育園入園などの社会的育児支援が受けられないデメリットもあった。ただし、RPD, PD では雇用者がいないので自分の裁量の範囲で無理して突破できるが、「任期付」では産休・

育休が雇用継続を阻むことが多いので、全員がRPD、PDの間に出産していた。

リプロダクティブ・ヘルス&ライツは国連憲章や世界人口会議で保障された重要な人権の一つであるが、任期付研究者には実質的に保障されていない事が明らかとなった。

(6) 女性である故のデメリット

女性であることのデメリットについて表7に示した。

多くはデメリットを感じていた。例えば、女性であることで、内容まで吟味されずに研究の質を低く見積もられてしまうことや、対等な研究者というより性的対象としてみられてしまうこと、結果として助教や任期付などの低い職階に女性が多くなっていることをあげていた。また、女性蔑視の強い地域でのフィールドワークを行う研究では性的対象者になる危険があることや、直接的で明確な差別ではないが、よく考えると女性差別を反映していることが良くあるとの発言もあり、研

表7 女性である故のデメリット

① 助 手 等	C	生理など体調の波があるが、男と同じ業務をこなすために深夜まで仕事をするので、体調管理が難しい。
	D	研究費も付く助手に採用されるのは、男性がほとんど。
	G	女性であるよりも外国人であることで差別されている
	H	自分は感じなかったが、上の先生は、子育てしながら学部、学科の調整をするのは難しく、学部長や学科長にはつけないと言っていた。
	M	若い女性であるとしごくめられる。学内での脱得技術が必要だが、女性のフィルターを通してしか受け取れない。
	O	無理して働かなくても良いという判断が働く。
	P	あまりない
② P J 研 究 員	R	自分のことと言うより全体的に見て、なんで女性ばかりが助教なんだろうと言う不満や疑問がある。 会議で同僚に助教の若い女性が座ると、男性の教員が「両手に花だ」と言っちゃう。「いつ結婚するの?」「子ども産まないの?」みたいな教授会の休憩時に言われたりする。最近では「もうセクハラですよ」とか冗談めかして言うことができるようになったが、30代の助教でも「お嬢ちゃん」扱いされる。
	A	学会で発表しても、何で女性に特化した研究をするのかと言われ、女性視点の問題を低く見下す雰囲気がある。
	B	辛いことに女性の多い職場なので、あまり感じない
	E	職員宿舎にいたとき、近所の男性教員からセクハラを受けた。ハラスメントは子育てや介護より話にくい。
	F	女性ばかりが非正規になること自体が構造的問題である。
	S	「あの人は部属の業務より研究優先で、有給もたっぷり」と言われたことに、ある先生が「女性だからそういうこと言われるんだよね」といった。何でも性別に帰結するのは違うのではと思った。
	N	フィールドで森や海に行くとき性的対象として見られるリスクがある。しかしイスラム教でホームステイするときにお母さんと仲良くなりやすいのは女性で、コミュニケーションしてもらいやすかった。
③ R P D P D	V	はじめは東南アジアの調査に子ども2人連れて行き、シッターさんと一緒に調査したら子どもが楽しく泣き出した。ここまではがんばらなければいけないのか、違うのでは無いかと思った。また、遠方で就職決まっても、「お父さん仕事辞めて着いてきて」子どもにも「転校して着いてきて」とは言いにくいのは女性だからかもしれない。
	W	やはり女性の方が保育園のお迎え時間とか気にして研究途中でストップしないとならない。
	X	見た目をとやかく言う男性が多く、いやな気分になる。また研究でも「女の子だから緩く評価されたんではないか」と言われる。

究の遂行にも支障をきたす場合があった。

(7) 女性研究者研究活動支援事業による効果

大規模大学はJST女性研究者研究活動支援事業による助成を受けて女性比率を上げる取り組みをしていた。この支援事業に取り組んでいた大学に在籍していたことのある対象者に、その効果について尋ねた。

その結果、「辞めないで研究を続けられる研究員制度を作り、一定の成果は上がった」「ジェンダー平等とワークライフバランスの努力をしてきた大学として評価している」「正規職の大学で、子育ての時に恩恵を受けた」と評価する意見がある一方、「機能しているとは思えない」「研究助手制度があったと聞いたけど、今は誰も活用していない」「10年経つが、大学全体の取り組みになっていない」「特に自分の役に立ったという感じは無い」という否定的な意見、さらに「子育て中の人にはたくさんの支援があるのに、自分は対象外で一人できりぎり舞いしていることに不公平感を感じる」と、子育て支援に重点を置くことへの疑問もあった。

「専任と非正規との格差がすごく大きく、そのことが結果的にその人の研究者としての成長に制約がかかっている。これは文科省の女性研究者研究活動支援事業の従事者が置かれた構造に非常に合致している」「支援対象が限られ、そこだけにお金が落とされる」という意見にみられるように、同事業は女性研究者の拡大に必ずしも有効な手立てとならず、かえって不安定なプロジェクト雇用を生み出す土壌となっていることも垣間見られた。

4 まとめ

以上、次のようなことが明らかになった。

第一に、多くが「正規職」を望んでおり、「任期付」雇用は本人の希望ではなかった。対象者の研究テーマと合致するジェンダー研究が

大学の主流になり「正規職」として位置づけることが望まれる。

第二に、同じ常勤雇用でありながら、「任期付」には賃金や研究費、研究環境など、「正規職」との間に様々な格差があった。「任期付」とは、本来は「正規職」と雇用期間が相違するだけのはずだが、それが賃金や研究費、研究環境などの差別的な扱いにつながっていた。

第三に、任期付では、短期的に結果が出る研究に重点が置かれやすく、長期の研究プランを持てない。また、プロジェクト雇用の研究者は第一にPJの研究テーマに取り組むことが使命で、自身の研究テーマに取り組めないことが明らかになった。PJの研究者においては、PJの研究成果のみならず、研究者自身のテーマの研究に取り組む自由度を与え、それを研究者の業務として評価できることが、より豊かなPJの推進に結びつくと考えられる。また、研究者の業績を論文数に偏った評価に依存する傾向にあることの問題を見直すことも必要である。

第四に、任期が終わることへの不安、次の就職先を探し続けなければならないストレスなどが、日常の研究や仕事にも大きな影を落としていた。大学の財政面から任期付雇用を容認する風潮があるが、こうした不安定な雇用形態が増大することで、かえって大学の研究の質に影響を与える懸念もある。

第五に、任期付では、人間として保障されるべきリプロダクティブ・ヘルス&ライツと関わる結婚出産の権利が脅かされていた。それは結婚や出産が具体的にない人の

将来の可能性も含めて全女性に関わる人権問題である。

第六に、将来の大学の研究・教育を支える人材を育成していくためには、安定的・継続的な運営資金を確保し、若手研究者が長期的に自身の研究に取り組める環境を保障することが重要である。第五の問題を除き、今回の調査で明らかになった「任期付」の問題は、男女問わない問題であるが、なかでも女性に「任期付き」の不安定雇用が集中していることが問題として残される。長期的で安定的な研究者の育成体制が整備されることが、女性研究者増大の根本的な解決につながるという。

注および参考文献

- 1) 山野井敦徳、葛城浩一：「大学教員の選択的任期制に関する研究」『広島大学高等教育研究開発センター大学論集』第34集 pp.1-20 (2004)。
- 2) 佐藤龍子：「国立大学の任期制教員の現状：ヒヤリング調査から」『社会科学』86号, 167-183 (2010)。
- 3) 佐藤龍子：「公立大学の任期制教員の現状：ヒヤリング調査から」『静岡大学教育研究』第6巻, 1-7 (2010)。
- 4) 小林淑恵：「若手研究者の任期制雇用の現状」『日本労働研究雑誌』57 (7), 27-40 (2015)。
- 5) 21世紀COEプログラムは、「大学の構造改革の方針」(平成13年6月)に基づき、平成14年度から文部科学省の事業(研究拠点形成費等補助金)として措置された。
- 6) 特色GPとは「特色ある大学教育支援プログラム」の略称で、高等教育の活性化が促進されることを目的に大学教育の改善の取組の中から優れたものを選定し財政支援を行うもの。
- 7) 独立行政法人日本学術振興会：「3. 外部資金の獲得」『大学国際戦略本部強化事業(研究環境国際化の手法開発)大学の優れた国際展開モデルについて(中間報告書)』pp.28-34 (2007)。
- 8) 岡本摩耶、岡本拓也(文部科学省科学技術・学術政策研究所第1調査研究グループ)：『大学教員の雇用状況に関する調査—学術研究懇談会(RU11)の大学群における教員の任期と雇用財源について—』(2015)
- 9) 一般社団法人国立大学協会教育・研究委員会 男女共同参画小委員会：「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第14回遺跡調査報告書」(2017), <https://onl.tw/LQhMmSY>