

●特集● 不安定雇用の女性研究者

「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」の方法および結果の概要



JSA女性研究者・技術者調査チーム

不安定雇用で働く女性の研究者・技術者を対象として、JSA女性研究者・技術者調査チームは「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」を実施した。その結果、1.「任期付」と「非常勤講師」という不安定雇用研究者に様々な問題があること、2.不安定雇用者は研究環境の相違も大きく、特に自然科学の研究者は影響を受けやすいこと、3.大都市圏と地方都市との地域格差が給与確保や研究環境整備に影響があること、4.家庭責任を負う女性研究者の研究業績の蓄積などにおいて課題が多いことが明らかとなった。

はじめに

近年では、若手研究者は男女とも不安定職に就き、困難を抱えているが、女性研究者は、さらにジェンダー問題に由来する問題も抱え、二重の困難に遭遇している。しかしその具体的な実情は明らかになっていない。そこで女性の就業を保障し、理系・文系を問わずその就業を促進するためにも、女性研究者・技術者の生活や研究遂行上の問題を明らかにする必要があると考え、本調査研究に取り組んだ。

1 本研究の目的

JSA女性研究者・技術者委員会は、女性の研究者・技術者がその豊かな研究生活を保障され、将来の希望あるキャリアを積んでいけ

●JSA女性研究者・技術者調査チーム●

代表：大竹美登利（東京支部，元東京学芸大学）、
 朴木佳緒留（兵庫支部，元神戸大学）、笹倉万里子（岡山支部，岡山大学）、真嶋麻子（東京支部，日本大学）、
 廣森直子（青森支部，青森県立保健大学）、衣川清子（東京支部，非常勤講師）、齋藤悦子（東京支部，お茶の水女子大学）

る環境を整備することが重要であると考え、これまでも女性研究者の問題は『日本の科学者』でも幾度か取り上げ¹⁾、また、毎年、国立大学協会教育・研究委員会は大規模調査を実施し、女性研究者・技術者の問題を明らかにしてきた²⁾。しかし、現在の大学や研究機関では、「任期付」という新たな研究者・技術者（以下「研究者」と称す）が多く雇用され、研究者としてのキャリア形成が阻害されている様子がみられるようになった。文科省の運営費交付金の減額で国立大学の雇用が不安定化し、教育・研究基盤が脆弱化していることを、すでに文科省も指摘しているところである³⁾。こうした立場の人が増えることによる様々な問題は、職場のヒエラルキーの中で弱い立場にある女性研究者に顕著に現れる。

そこで本調査研究では「非常勤」に加え、常勤ではあるが「任期付」という長期に雇用保障されてない研究者も含めた「不安定雇用」（「言葉の玉手箱」参照）に対象を広げ、女性研究者の課題を明らかにすることとした。

本研究の目的は、不安定雇用の立場にある

キーワード：非正規雇用者（non-permanent employee）、女性研究者技術者（female researchers and engineers）
 著者連絡先：大竹美登利 midori-o@u-gakuhei.ac.jp

非常勤、任期付、PD（表1脚注参照）などの女性研究者当事者および経験者の生活・研究遂行上の課題を明らかにすることである。そのために、本研究調査では、不安定雇用状態にある女性研究者・技術者の意識、意見、要望等をインタビューによる質的調査によって把握し、その問題点を分析し、女性が働きやすい職場の研究生活の環境改善に向けた課題を各論考ごとに考察していく。

2 研究方法

(1) 調査対象者の限定

本調査研究では上記に述べた「不安定雇用」を対象として、女性研究者の課題を明らかにするため、不安定雇用の立場にある非常勤、任期付、PDなどの女性研究者の当事者および経験者に限定して対象者を抽出した。本調査研究では、抽出した対象者にインタビューして、生活・研究遂行上の課題をリアルな語りの中から、問題とその要因を明らかにする。

(2) 調査対象者の収集

不安定雇用者の女性研究者は外からは見えにくく、対象者の抽出は、その状況を確認できる人からの紹介が必要となった。幸いなことに、女性研究者・技術者委員会は全国の大学・研究所の研究者・技術者を会員としており、その会員から知り合いを紹介してもらうスノーボーリング方式で対象者を集めることにした。この方法は、調査したい内容に適した調査対象者がどれほど存在するか分からない場合などに有効であると言われている。

個人的な内容が大いに含まれる調査であるので、インタビューアー（質問者）はインタビューイー（回答者）と直接知り合いでない者が当たり、データは匿名化処理した。ただし、了承を得られた場合には知人がインタビューアーになることもあった。

なお、本調査は2018年3月に調査チーム

を立ち上げ、「お茶の水女子大学人文社会科学の倫理審査委員会」に申請し、インタビュー調査実施期間を2018年8月16日～2020年3月31日として調査の実施が承認され、これにそって調査を実施した。

(3) インタビュー内容

調査は半構造化インタビューとし、質問項目は、①雇用形式、②ライフヒストリー、③賃金水準が生活に十分な額か、④不安定雇用職の研究環境、⑤不安定雇用職のメリットデメリット、⑥働きに対する評価、⑦不利を克服するための工夫、⑧ワークライフバランスや子育ての権利保障、⑨女性研究者研究活動支援事業による効果、⑩将来の生活設計、⑪その他、とした。

3 結果の概要

(1) 分析対象者の特徴

インタビューは27人に対して行ったが、本報告では記録の整理ができた24名（表1）の内容を分析する。

雇用形態はパーマナントな正規の研究者（以下「正規職」と称す）は5名、フルタイムの任期付き研究者（以下「任期付」と称す）は10名、日本学術振興会の研究員として一定の任期で採用され研究保障がされるRPD、PD（表1脚注参照）は3名、非常勤が6名であった。

また、現在は「正規職」でも、全員がそこに至るまでには非常勤講師や「任期付」など不安定な雇用を経験していた。

「不安定雇用」の研究者に希望して就職した者はおらず、ほとんどが「正規職」を望んだが、それがかなわず「不安定雇用」の研究者となっていた。「正規職」から「任期付」に転職した1人は、以前の正規職は実務職であり、研究職を望み「任期付」に就いていた。「任期付」の給与は「正規職」より少なく

表1 対象者の特徴

対象	番号	年齢	現職	同居者	給与	居住地域
正規職	T	30歳代	助教(任期無し)	単身	年俸制で額面月38~39万円、手取り30万円。退職金なし。	その他
	I	30歳代	講師(任期無し)	単身	現在は常勤で未婚なので一人の生活が可能でず。	その他
	H	40歳代	准教授	単身	期限付きの助手から現職になった。助手時代は一人でなんとか暮らせたが、苦しく、弁当を作り、外食・飲みには行けなかった。	その他
	O	40歳代	正規職研究員	子(夫単身赴任)	国家公務員3級	首都圏
	P	40歳代	准教授(任期なし)	子(夫単身赴任)	国立大学法人給与表に基づく	その他
任期付	C	20歳代	助教(任期付き)	単身	他の職種と同様に給与表で決まっている。	首都圏
	D	30歳代	研究所助手(任期付き)	単身	月25万円くらいでボーナスなし	首都圏
	E	30歳代	PJ特任研究員(任期付き)	単身	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。	その他
	M	30歳代	特任講師(5年任期)	夫	年400~500万円。	関西圏
	Q	30歳代	特命助教(5年任期)	単身	公務員給与に沿った賃金基準で510万円くらい(年俸制、社保あり)、5年任期中昇給、減給等無し	関西圏
	R	30歳代	助教(5年任期)	単身	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。	その他
	S	30歳代	男女共同参画推進室助教(5年任期)	単身	年俸500~600万円	その他
	A	40歳代	特任研究員(任期付き)	両親	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。	首都圏
	G	40歳代	准教授(任期付き)	単身赴任	不明(ただし准教授として処遇されている)	その他
	B	50歳代	特任研究員(任期付き)	夫と子	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	首都圏
PD	X	30歳代	PD研究員(任期3年)、非常勤講師	夫と子	非常勤講師、非常勤の研究員などの掛け持ちで年収約250万円。	首都圏
	V	40歳代	学振RPD(任期3年)、民間研究所研究員、非常勤講師	夫と子	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。	その他
	W	40歳代	学振RPD(任期3年)、非常勤講師	夫と子	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。	首都圏
非常勤	U	40歳代	非常勤講師、市民団体事務局長	夫	年収で300万円前後	関西圏
	J	50歳代	非常勤講師	夫と子	週2~3コマしか担当していないので、現在の賃金では不可能。	その他
	L	50歳代	非常勤講師	夫と子	1時間4000~5000円で、現在の賃金で一人で生活することは不可能。	その他
	N	50歳代	非常勤講師(地方での集中講義含む)、研究職以外の専門職パート	単身	何とか生活費がまかなえる程度	首都圏
	F	60歳代	特任研究員(非常勤)	単身赴任	週30時間制約、時給2230円、年収300万円代。	その他
	K	60歳代	非常勤講師	子	月平均10万円くらい。	その他

付記:居住地の記載については、対象者が特定されないよう、東京への通勤圏を「首都圏」、大阪・京都・奈良・兵庫を「関西圏」、他は「その他」とした。

注) PDとは日本学術振興会の研究員で研究奨励金の支給を受け大学などの研究機関で研究に専念できる制度に採用された者、RPDとは出産・育児による研究中断後にPDとして復帰した者。

格差がある。特に「非常勤講師」の給与は低く自分の給与だけでは生活できず、他の家族の扶養になっていて、経済的自立とは縁遠いことが見て取れた。「非常勤講師」は複数の大学を掛け持ちしていたりして収入の不足分を補っている人も見られたが、首都圏や関西圏など大学や研究機関が集中している地域以外は、掛け持ちするほど仕事が見つからず、生活は家族の収入に頼っている者がほとんどだった。

「任期付」は最低限の生活はできるが給与表の最低ランクに固定されたり、ボーナス無し、昇給無しなど、賃金は低く抑えられていた。「任期付」は勤務時間など「正規職」と同様の雇用に見えるが、労働条件は微妙に相違し、十分な雇用保障がなされていなかった。(2)「非常勤講師」と「任期付」と「正規職」の格差

①給与保障の格差：「非常勤講師」と「任期付」と「正規職」に明確な差があった。

②研究者としての位置づけ：「非常勤講師」は大学では研究の任務は無く、従って研究室や研究費の保障は無く、研究環境は整えられていない。

「任期付」は研究室や実験実習室の使用を許可されているが、プロジェクトの共同研究室が一般的であった。付与されている研究費はプロジェクト用で個人の研究に使用できない。研究者と位置づけられている場合は、科学研究費申請のための研究者番号が付与され、科研費を取得して研究を行っている者もいた。

一方「正規職」は研究が本務の一つに位置づけられており、個人の研究に使用できる研究費が付与され、個人の研究室や自由に使える実験実習室などを利用できる。これらの状況と比べると、「任期付」は研究環境が大きく異なっていた。

③ワークライフバランスや子育ての権利保

障：女性の場合、家庭責任が重くのしかかることが、研究推進の足かせになることがあり、産休や育休の制度が整備されている今回の調査では「正規職」に限らず「任期付」にも産休や育休を取得できる規定が整備されていた。しかし問題は、「任期付」に産休・育休制度が適用されても、それを取得した場合、元の職種に戻れない不安があることである。女性は出産に際し産休取得が必須なので、任期中に産休・育休を取得した場合、その復帰時期によっては残りの任期がわずかの場合は、元の職場に復帰しにくい。さらに産休中に次の就職先を確保する活動は非常に難しいことから、出産を機に就業が中断してしまうことが予想される。こうしたことから、継続した就業によってキャリアアップをめざす場合、途中で就業の期限が終わってしまう「任期付」では、任期期間中に産休・育休は取得できず、したがって結婚、出産の見通しが立たないことが、女性に特有の問題として浮かび上がった。これは特定の結婚相手がいない場合でも、結婚をするかどうかという将来を人生の視野に入れることが難しいことだと明らかとなった。

4 まとめ(明らかになった課題)

第一は、「正規職」と「任期付」と「非常勤講師」に賃金や研究環境などに大きな差があることである。そこで、次に続く論文で、「任期付」と「非常勤」について詳細に分析する。

第二に雇用形態が大学での研究環境の保障に大きな相違を受け、スムーズな研究遂行に支障をきたす場合もある。特に一つのテーマをグループで分担して、かつ昼夜いとわず研究する傾向がある自然科学系では、「非常勤講師」や「任期付」であったりして、あるいは育児などで研究時間の使い方が他のグループ内の研究者と相違したりすると、グループ

研究遂行の輪を乱しがちで、研究グループから外されてしまうことも多い。このことは自然科学系の研究者のキャリア形成に多大な影響を与え、研究格差が生まれる背景となると考える。そこで自然科学系研究者の問題を取り出して、その課題を分析することとした。

第三に大学や研究所が密集する都市部と、大学や研究所が散在し連携や研究交流がしにくい「地方」との地域格差も、給与確保や研究環境整備への影響があることが見えてきた。大学が多く所在する首都圏や関西圏の「都市部」と、それ以外の地域を「地方」ととらえて、研究キャリア形成や安定的な生活費の獲得などにおける両者の様々な相違を明らかにしようとした。特に今回は調査方法の特徴から、多くの地方在住の研究者にご協力をいただけたので、「地方」の研究者の様々な課題に焦点を当て、詳細な分析を行うこととした。

第四に本人の意思にかかわらず、また周囲の支援にかかわらず、性別役割分担意識が強い日本では、女性への家庭責任の負担が大きくなりがちである。この問題は、職種にか

かわらず、また世帯内の家族関係や協力関係にかかわらず、社会からの圧力にもなり、家事負担だけでなく、仕事への期待や評価などに微妙な影響を及ぼす。特に個々の研究成果がキャリアに大きな影響を及ぼす研究者にとっては大きな問題である。そこで、本特集では世帯構成別に分析し、家庭責任の負担が研究者のキャリア形成に及ぼす影響を明らかにすることとした。

謝辞：お忙しいにもかかわらず、本調査の意図を理解し、快く調査にご協力いただいた27名の方々に、心よりお礼申し上げます。

引用文献

- 1) 以下3つの特集が掲載されている
 「【特集】学術における男女共同参画をどうすすめるか」『日本の科学者』39(9), (2004)
 「【特集】学術分野の男女共同参画—問題の背景と課題」『日本の科学者』46(12), (2011)
 「【特集】女性が真に活躍できる社会を目指して」『日本の科学者』50(3), (2015)
- 2) 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 (2017) 「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回調査報告書」 (<https://onl.tw/LQhMmSY>)
- 3) 基礎科学力の強化に関するタスクフォース (2017) 「基礎科学力の強化に関するタスクフォース審議のまとめ」『基礎科学力の強化に向けて』 (https://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/1384933.htm)