

# ライフサイエンスの分野における男女共同参画の推進に関する提言

2005年4月

(同11月改訂)

日本分子生物学会

本提言は、ライフサイエンスの分野における男女共同参画の推進に有効と思われるさまざまな施策を総合的にまとめたものであるため、大学や研究機関等に要望する内容、国に要望する内容、学術振興会・JST・NEDO など研究費の助成や研究員・技術員等の雇用・派遣を行う研究助成機関に要望する内容、日本学生支援機構など学生への奨学金を提供する機関に要望する内容、が混じったものになっています。6頁以降の各要望項目の冒頭に、要望の主な宛先を表示しています。

## ライフサイエンスの分野における男女共同参画の推進に関する提言

少子高齢化の中で創造的科学技术立国をめざすわが国にとって、21世紀の医療福祉の充実と国際競争力の向上、経済社会活性化の根幹をなす科学分野であるライフサイエンスの研究においても人的資源の有効活用が必須であり、そのためには現状において必ずしも達成されていない女性研究者・技術者の参画を進めてゆくことが重要な課題です。しかし大学や公立研究機関の研究職・技術職は、他の職業と異なるさまざまな事情を含んでおり、現行の男女共同参画の諸施策では十分にカバーしきれていない点が多く存在します。日本最大の生物系学会のひとつである日本分子生物学会では、このような事情に鑑み、以下のように提言いたします。(背景説明と詳細は次頁以降参照。)

### ■1■ 男女共同参画の速やかな実現を促進するための施策

- 1: 研究室の責任者(PI)における女性の比率が一定の比率を超えている学部・研究所等への特別交付金提供 p.6
- 2: 「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行い、様々な施策を集中的に実施して男女共同参画の早急な実現をめざす「男女共同参画モデル事業制度」の創設 p.7
- 3: 大学等の特殊性に応じて労働・会計関係法規の柔軟な運用を可能にする「特区」制度の適用 p.7
- 4: 助教授人事における公募選考の拡大と、教授と独立した助教授ポストの増加 p.7
- 5: 研究者の夫婦が共に同一地域の大学・研究機関のポストを得られるような配慮の推奨と制度整備 p.8

### ■2■ 育児や介護に従事している研究者、結婚している研究者が人事や研究費獲得において不利にならないための施策

- 1: 育児・介護期間に対応した任用期間の延長と業績評価の際の配慮 p.8
- 2: 研究室を自分で選べ、育児期間に見合う期間の延長等が可能な「子育て支援型ポスト制度」の創設 p.9
- 3: 育児・介護等の事情がある研究者への人事選考や研究費応募における年齢制限の緩和と、審査への配慮 p.9
- 4: 育児・介護中の研究者への、フェローシップ型博士研究員の募集における研究室移動の条件の撤廃 p.9

### ■3■ 研究と子育ての両立を支援するための施策

- 1: 研究施設内託児施設の整備と運営費の補助 p.10
- 2: 育児期間中に完全休業の育休でなく半日程度の労働時間短縮を認める制度の整備 p.10
- 3: 育児期間中の研究者・技術者に対して実験補助者や事務補助者等の派遣を行うための支援制度の整備 p.10
- 4: 学会・班会議・研究集会等での託児室の設置に対する費用支援 p.11
- 5: IT技術の活用による子育て支援サービスの向上 p.11

### ■4■ 身分を問わずあらゆる立場の構成員が確実に産休・育休を取れるようにするための施策

- 1: 有期雇用者に対する雇用期間・残り契約可能期間等による産休・育休の取得制限の撤廃 p.12
- 2: 外部資金で雇用された職員に対する、産休・育休中の手当や雇用保険費用の支出の可能化 p.12
- 3: 産休・育休中の研究者に対する研究費の継続支給 p.13
- 4: 学生に対する、出産・育児に応じた修学年限の延長、学費免除の優先的適用、奨学金給付期間の延長、奨学金返還猶予期間の延長 p.13

### ■5■ 有期雇用職員が安心して仕事を続けられるようにするための施策

- 1: 3年間(研究職では5年間)以上の有期雇用を禁止する規定の廃止 p.13
- 2: 契約でなく勤務の実態に即した雇用期間の算定 p.15
- 3: 外部資金が切れた場合の雇用を補助・支援する制度の整備 p.15
- 4: 特定の研究室責任者の下での雇用に限定した、期限を定めない雇用契約の実現 p.15
- 5: 非常勤職員への、同一労働価値に対する常勤職員と同等の報酬・待遇・福利厚生等の提供 p.16

### ■6■ 男女の処遇差を低減するための意識啓発や環境整備のための施策

- 1: 契約ルール of 適正化や苦情等への対応を行う制度の整備 p.16
- 2: 部局単位で男女共同参画の諸施策を統括する男女共同参画コーディネーター(アドバイザー・オンブズマン)制度の整備 p.16
- 3: 若手女性研究者に対しロールモデル情報やキャリアパスの情報を提供するシンポジウムの開催 p.17
- 4: 上位職にある職員の男女共同参画意識を啓発し、雇用契約・育児休業・福利厚生等の複雑な制度の理解を促進するセミナー等の開催 p.18
- 5: 博士研究員、非常勤職員等の非正規職員を含めた勤務実態に関する情報の収集・整備・提供 p.18

## ■はじめに■

少子高齢化に突入した我が国の国力維持のためには人的資源の有効活用が必須であり、その実現は、現状において十分達成されていない女性の参画無くしては成りたちません。国力を支える創造的科学技术の発展を担う科学研究の分野においても、優秀な科学技術研究者の確保は最重要課題であり、女性研究者の能力にも大いなる期待が集まっています。しかし、男女共同参画学協会連絡会(以下、学協会連絡会と略す)が行った「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」(2004年)などの調査からは、その期待とは裏腹に女性の能力が生かしきれていない現状が浮き彫りになっています。次節(「背景」)に示すように、科学技術系分野では学生の段階に比べ上位の職層ほど女性の比率が少なくなっており、女性にとって能力を発揮しづらく、キャリアパスを達成することが難しい職業となってしまっています。また働き続けている女性研究者においても、その子どもの平均数は同世代の男性研究者の約半分であり、研究を続けるためには子どもを持つことが難しいという選択を迫られている女性研究者の実態が明らかになっています。

男女共同参画は社会のすべての分野において追求されるべきテーマですが、大学や国公立研究機関の研究職・技術職は他の職業と異なるさまざまな事情を含んでおり、現行の男女共同参画の諸施策では十分にカバーしきれていない点が多く存在します。また、本来労働者保護のために設けられた規定が、その運用上この分野においては研究機関の定める規程によって、かえって安定した職業の保障の妨げになってしまっている面もあります。多額の経費や法律の制約が問題となって、それぞれの大学や研究機関の努力だけでは解決しえない問題もあります。

会員数が15,000人を越える日本最大の生物系学会のひとつである日本分子生物学会でも、学生会員(5,939名)では女性の比率が28.6%に達しているのに対し、一般会員(9,529名)では女性比率は18.3%に留まっています。21世紀の医療福祉の充実と国際競争力の向上、経済社会活性化のための根幹をなす科学分野であるライフサイエンスの研究において、優秀な女性の人材が十分に能力を発揮できる環境を作ることは非常に大切です。研究者自身も改善しうる点は鋭意努力を惜しまず取り組んでおりますが、法制度の面、予算措置の面、大学や研究機関の諸規定の面、研究費・奨学金の支給機関や研究者の雇用機関が設けている制度の面など、研究者の自助努力の枠を越えた改善への取り組みが必要な部分も多々あります。そこで本学会は、内部に設置した男女共同参画ワーキンググループでの議論をもとに、以下のような具体的提言を取りまとめました。大学、研究機関、JST・NEDOなど研究者と雇用契約を結ぶすべての機関、研究費や奨学金の支給機関に対しては、それぞれの要望が実現できるよう尽力を期待いたします。また国に対しては、近日改定される予定の男女共同参画基本計画と科学技術基本計画、およびそれに関連した各種の政策策定において、本要望書の内容を取り入れた計画が実現されるよう強く希望するとともに、あわせて法的諸制度の整備や予算的支援措置によって、上記各種機関による男女共同参画の推進を支援する環境整備を期待いたします。

## ■背景■ 大学・公立研究機関のライフサイエンス系研究者の特徴

大学や公立研究機関に所属する、分子生物学を初めとするライフサイエンスの研究分野においては、一般の企業等とは大きく異なる以下のような特徴がある。

**イ：大学院と博士研究員(ポスドク)のレベルまでは女性の比率はほぼ一定だが、研究職では助手以上で減少する。一方、技術職では女性が大多数を占める。**

学協会連絡会が行った男女共同参画実態調査のうち分子生物学会会員の分を集計したデータを解析すると、女性の比率は大学院学生や博士研究員では3割を越えているのに対し、助手では3割弱と減少し、助教授以上では1割程度であった。この調査は任意回答による調査であるため、男女共同参画問題に関心の高い女性の回答比率が高くなっている。従って実際の女性の比率は、これよりさらに低い。たとえば東京大学の生物系の学部・研究所(理学部の生物系学科、医学部、薬学部、農学部、医科学研究所、分子細胞生物学研究所)の教員の比率をみると、助手レベルでは女性が18%に達しているのに、教授ではわずか3.3%である。

また、学会に登録していないため学協会連絡会の調査対象からは漏れているが、研究室には研究の支援や

経理秘書業務を行う技術職員、事務職員が多数所属している。これらの職層では女性の比率が極めて高い。

たとえば研究職構成員の過半が分子生物学会に所属している東京大学分子細胞生物学研究所や国立遺伝学研究所のデータでは、技術職員、事務職員における女性の比率は 70～100%に達している。

このような傾向は、本学会以外のバイオ・生物系の研究分野や他の基礎科学分野においても概ね共通である。従って本学会を初めとする基礎科学の分野における

男女共同参画では、1：研究職における女性の上位職層への進出を阻害している要因を除去すること、および 2：女性の比率が高い技術職・事務職において各人の能力にふさわしい十分な待遇と職業環境を保障することが、重要な目的となる。

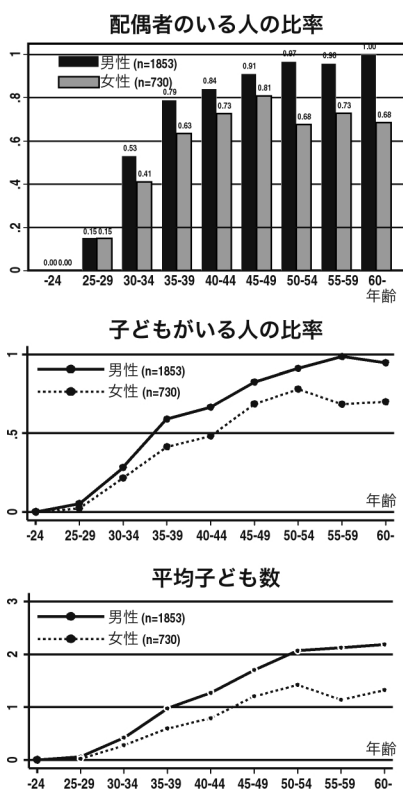
#### 口：女性研究者には結婚していない人、子どもがいない人が多い。

学協会連絡会調査のデータを用いた分子生物学会会員の集計(右図)を見ると、女性の既婚率はすべての世代を通じて男性より低くなっている。社会全体の平均では女性は男性よりも初婚年齢が低く若年層では女性の方が既婚率が高くなっていること、年齢が上がれば男女の既婚率の差は小さくなることと比較すると、本分野における女性の結婚の遅さ、少なさは際だっている。これに対応して、子どもがいる人の比率、平均の子ども人数も、男性研究者よりも女性研究者の方が少ない。女性研究者においてだけ、結婚することや子どもを得ることがキャリア形成の阻害要因になっている状況がうかがえる。※全国平均では平均初婚年齢は男性 29.4 歳、女性 27.6 歳(2003 年厚生労働省「人口動態統計」)。30～34 歳の既婚率は男性 57%、女性 73%。40～44 歳では男性 80%、女性 90%(2000 年国勢調査)。女性の平均子ども数は 30～34 歳で 1.52 人、40～44 歳で 2.17 人(2002 年国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」)。

表 1：生物系分野における職層別の女性比率

職層	学協会連絡会調査(分子生物学会分)*1		東京大学生物系 6 部局の総計*2		東京大学分子細胞生物学研究所*3		国立遺伝学研究所*4		
	総数	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率	総数	女性比率	
研究職	教授レベル	284	10.9	271	3.3	10	0.0	22	13.6
	助教授・講師レベル	420	16.0	297	7.7	13	15.4	16	25.0
	助手・教務職員レベル	389	27.0	351	18.2	27	14.8	40	12.5
	博士研究員	133	36.0			44	25.6	40	35.0
	大学院学生	506	32.4	3,137	37.0	147	28.6	45	17.8
技術職	技官(正規職員)					12	75.0	16	50.0
	技術員					11	100.0	30	83.3
	技術系非常勤					33	72.7	168	86.9
	事務系非常勤					17	100	24	95.8

\*1 男女共同参画学協会連絡会調査(2004 年)、\*2 東京大学男女共同参画基本計画(2003 年)、\*3 分子細胞生物学研究所調べ(2003 年)、\*4 国立遺伝学研究所調べ(2005 年)、空欄はデータなしを示す



#### ハ：大学・研究機関には、機関本体の運営予算で雇用される職員だけでなく、各研究室単位に交付された外部資金によって雇用される職員が多数存在する

研究室を構成するメンバーのうち、大学や研究機関の運営予算で雇用されている職員(以後、正規職員と呼ぶ)は教授・助教授・助手・技官などごく一部だけであり、多くの研究室ではこれら正規職員よりも、常勤(フルタイム)の博士研究員(ポスドク)・技術員(テクニシャン)や、非常勤(パートタイム)の技術系職員、さらに秘書経理業務を行う事務系職員などの方が人数が多い(次頁の表 2)。以後この提言では、正規職員以外の職員をまとめて、非正規職員と呼ぶ。たとえば東京大学分子細胞生物学研究所では、正規職員が研究職と技官で合計 62 人なのに対し、非正規職員である博士研究員と有期雇用の常勤、非常勤の技術職員、経理秘書の事務

職員は、合計で 105 人と倍近い。国立遺伝学研究所では、正規職員が 94 人に対し非正規職員は合計で 262 人と、ほぼ 3 倍に達する。

これら非正規職員のうち、大学・研究機関の経常的な運営予算で雇用されている人間は少なく、大多数は各研究室の責任者(英語で言う PI: Principal Investigator 主任研究員の略)が申請して採択された文部科学省/日本学術振興会の科学研究費(科研費)や、科学技術振興機構(JST)、新エネルギー産業技術総合開発機構(NEDO)などの団体が提供する競争的研究プロジェクト資金、また企業や財団からの寄付金など、いわゆる外部資金によって雇用されている。

表 2: 大学・研究機関の研究室を構成する主な職層

	種類	内訳	雇用資金	雇用主	任期	諸権利
正規職員	教員・研究員	教授・助教授・講師・助手、チームリーダー、グループリーダー、室長、他	大学・研究機関の経常経費	大学・研究機関	なし(一部は任期あり)	任期付きの場合も通常は制限なし
	技官	技官	大学・研究機関の経常経費	大学・研究機関	なし	制限なし
非正規職員	博士研究員(雇用型)	研究機関が用意したポスト	大学・研究機関の経常経費	大学・研究機関	あり	制限あり
		研究室雇い型	研究室が獲得した科研費・校費・寄付金等の研究費	大学・研究機関	あり	制限あり
		研究支援団体雇い型	研究室が獲得した JST・NEDO 等のプロジェクト資金	JST・NEDO 等が雇用して大学等に派遣	あり	制限あり
		人材派遣会社雇い型	研究室が獲得した研究費で人材派遣会社と契約	人材派遣会社が雇用して大学に派遣	あり	制限あり
	博士研究員(フェローシップ型)	学術振興会特別研究員(PD)、ヒューマンフロンティア(HFSP)等、JST さきがけ研究専任研究員 他	研究員本人が学術振興会や財団等に申請して選考を受ける	本人に直接給付(JST さきがけ研究の場合は JST が雇用)	あり	制限あり
	技術員	研究支援団体雇い型	研究室が獲得した JST・NEDO 等のプロジェクト資金	JST・NEDO 等が雇用して大学等に派遣	あり	制限あり
		人材派遣会社雇い型	研究室が獲得した研究費で人材派遣会社と契約	人材派遣会社が雇用して大学に派遣	あり	制限あり
	技術系非常勤	いわゆるアルバイト職員(技術補佐)	研究室が獲得した研究費	大学・研究機関	あり	制限あり
事務系非常勤	いわゆるアルバイト職員(経理・秘書)	研究室が獲得した研究費	大学・研究機関	あり	制限あり	

非正規職員の募集選考は各研究室の責任者(PI)が個別に行うが、採用された職員は研究室と雇用契約を結ぶのではなく、1: 大学・研究機関の経常経費もしくは各研究室が獲得した外部資金を使って、大学・研究機関が雇用契約を結ぶ、2: JST・NEDO 等の研究支援法人と雇用契約を結び、そこから当該研究室へ派遣される、3: 人材派遣企業と雇用契約を結び、研究室がその企業と派遣契約を結ぶ、という大きく 3 つの雇用形態を取る。

博士研究員にはさらに、研究室の責任者が選考して雇用する形態のほかに、学術振興会特別研究員(PD)のように研究者本人が研究計画を申請して採択される「フェローシップ」の形態も存在する。

このようにライフサイエンスの研究室にはさまざまな雇用関係が存在するため、男女共同参画の施策を考える際は、単に正規職員だけでなく、非正規職員を含めたあらゆる立場の構成員が等しくその恩恵を享受できるように配慮することが重要になる。

## 二: 研究職では 20 歳代、30 歳代は有期雇用が過半を占めている。

一般企業の社員や公務員では、20 歳代前半で就職したのちは勤務先の倒産や自己都合退職でもない限り、比較的安定した雇用が保障されている。一方ライフサイエンスの研究者は、大学院博士課程修了までは多くの場合無給であり、その後博士研究員(ポスドク)として研究経験を重ねながら、助手等の正規職員をめざすのが代表的なキャリアパスとなっている。博士研究員は 2~3 年程度の有期雇用がほとんどであり、大多数の研究者はこのような有期雇用を複数回繰り返す。また、従来は任期がなかった助手等のポストも最近では任期付きが一般的となりつつある。結果として、もともと順調なキャリアコースを歩んだ場合でも、研究者が

安定した職に就けるのは助教授レベルのポストを得られる 40 歳近くになってからである。

学協会連絡会の調査では、分子生物学会回答者のうち 20 歳代では仕事を持つ会員のうち男性の 86% (n=70)、女性の 79% (n=79)が、また 30 歳代でも男性の 54% (n=690)、女性の 64% (n=242)が任期付きの有期雇用である。また、有期雇用者が転職した場合、男性で 33%、女性で 38%は再び任期付きのポストしか獲得できず、男性の 11%、女性の 24%は非常勤の職しか獲得できていない。

このようにライフサイエンスに従事する研究者は、20 歳代 30 歳代の長期にわたって、福利厚生のような面で正規職員と差別があり、数年後の予想も立たない、不安定な勤務条件を甘受せざるを得ない状況になっている。任期付きの職を増やすことそれ自体は、人材の流動性を高め、能力がある人間により広く機会を提供するために有効である。しかしその際はセーフティネットとして、任期付きの職員においても任期以外の点では任期なし職員と同等の待遇、福利厚生、権利を保障することが重要である。

#### **ホ：常勤技術職においては、任期のない安定したポストが消滅しつつある。**

ライフサイエンスにおけるキャリアパスのもう一つのコースは、技官／技術員として研究の支援を行う職である。しかし定員削減の影響で、多くの大学・研究機関では任期なしの常勤の技官職の新規採用を事実上中止している。従来技官が果たしていた仕事の担い手は、外部資金で雇用される常勤の技術職員(技術員)に移行しつつあるが、外部資金での雇用はすべて通常は 3 年、長くても 5 年程度のプロジェクト予算によって賄われている。そのため技術職のキャリアを歩む人間は、短期の有期雇用に 20、30 歳代だけでなく一生繰り返さざるを得ない構造になっている。

#### **ヘ：非常勤職員の多くは、長い経験を積んだ熟練労働者である。**

実験の技術支援業務、実験動物の飼育管理業務、秘書・経理業務など、研究室の円滑な運営の根幹をなす業務には多数の非常勤(パートタイム)職員が従事している。これらの業務は、一見単調な作業の繰り返しに見えるようなものであっても、実際には複雑な知識と豊富な経験が要求されることが多い。数年単位で入れ替わる学生やポストと違い、長い期間継続して勤務している熟練者も少なくない。また、様々な研究費を扱う複雑な経理業務や、研究に伴って発生する膨大な書類の管理や多様な雇用形態の非正規職員の事務処理にあたる秘書業務には、高度な専門性と継続性が要求される。

従って、非常勤職員を単に未熟練な補佐職として捉えるのは実態に反している。表 1 のようにこの職層では女性比率が極めて高いことや、パートタイムという働き方が育児との両立を考えた場合に有効であることを考えると、熟練専門職にあいふさわしい待遇と福利厚生を非常勤職員に保障することは、男女共同参画の重要な要件である。

#### **ト：年齢層の高い大学院の学生が多い。**

ライフサイエンスの研究室には多くの大学院学生が在籍している。彼らは 20 歳代後半～30 歳程度と学部学生よりも高年齢であり、出産の最適年齢に重なっている。従って、出産・育児と学業の両立を支援することが大切な要素となる。

#### **チ：研究室の責任者(PI)自身、数年単位の厳しい評価に晒されている。**

科学研究費もその他の競争的研究プロジェクト資金も、期間は 1 年から最長でも 5 年程度であり、5 年の場合には 3 年目に中間評価を課すものが多くなっている。中間評価の結果によっては 3 年で打ちきられる場合もある。十分な研究成果が上がらない場合、次の競争的資金の獲得はより難しくなる。また、最近では助手レベルでは 5 年程度、助教授、教授レベルでも 5～10 年の任期制が普及しつつあり、この期間に十分な業績を上げることができないと、任期の更新が認められない場合がある。

従って研究室の責任者(PI)には、短時間で確実な業績を上げるという圧力が強くかかっている。このため非正規職員を雇用する際には、一定期間に効率よく業績をあげられる人材を優先せざるを得ない。結果とし

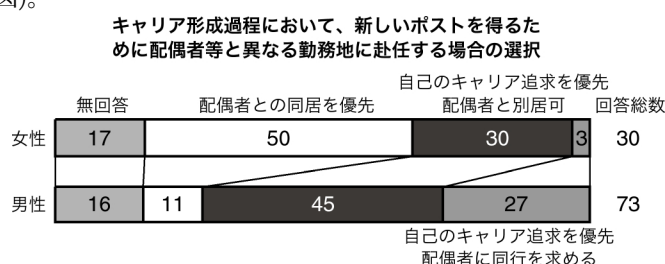
て、育児や介護のために毎日長時間研究に専念できない事情がある研究者・技術者は、長時間研究に専念できる人間と非正規職員のポストを争う際に著しく不利な状況におかれている。また研究室の責任者自身も、育児や介護等、研究に専念できない事情がある場合、業績を挙げる上で不利になる。上位の職層に達している女性研究者の中に結婚している人、子どもがいる人が少ないのは、この要因が小さくないと思われる。

## リ：夫婦が同一地域で適切な職を得ることが難しい。

ライフサイエンスの研究者は、キャリア形成の過程で何回もポストを移るのが通例である。ある特定の分野の研究者の需要が一つの都市にいくつも存在することは少ないので、多くの場合新しいポストへの異動は他の都市への引っ越しを伴う。

夫婦がともに研究職など専門性が高い職業に就いている場合、一つの都市でタイミングよく夫婦共に職を見つけることができる場合は少ない。そのため、同居を諦めて単身で赴任するか、同居を優先するために夫婦のどちらかが自己のキャリアに最適な職を諦めざるを得ないことになる。東京大学分子細胞生物学研究所の構成員に対する意識調査では、この際男性は自己のキャリア形成を優先する人が多いのに対し、女性では同居を優先する人が多いという傾向が出ている(右図)。

これは、夫婦が同一地域で共に職を得ることができない場合、女性の方がキャリア形成に不利益が出る場合が多いことを示している。従って夫婦が同一地域で職を得ることを積極的に支援することが、女性のキャリア形成にとって重要な方策となる。



## 以上の状況を踏まえて、日本分子生物学会では以下の具体的提言をいたします。

(各項目の冒頭に、要望の主な宛先を【 】で示す。)

## ■ 1 章 ■ 男女共同参画の速やかな実現を促進するための施策

### 1：【国】研究室の責任者(PI)における女性の比率が一定の比率を超えている学部・研究所等への特別交付金の提供

現状では、助手・助教授・教授と階層を上がるにつれ、ピラミッド型に女性の比率が低下している。職員の中の女性比率を一定に高める数値目標の設定が進んでいるが、中でも幹部職員、特に研究室の責任者(PI：英語の Principal Investigator 主任研究員の略)における女性の比率が増加することが重要である。これを促進するため、研究室の責任者における女性比率が一定の値を超えている部局に特別交付金を提供する制度の創設を国に要望する。

この際に、以下の諸点に配慮する。

- ・ 本要件を実現するために関連してくる本節 2~5 項に述べるような諸施策の実施に要する期間や財政的側面、および大学や研究機関に対する啓発期間を考慮して、実施時期を現在より一定期間の後(たとえば3年後から)に設定するのが望ましい。
- ・ 階層の低い助手レベルばかりに女性が増えたのでは効果は十分でないので、単に「教員全体に占める女性比率」でなく、研究室の責任者である PI に占める女性比率で選定する必要がある。
- ・ 助教授は、教授の下に従属している場合には計算に加えず、独立の研究グループのリーダーになっている場合のみ、計算に加える。これによって、従来は教授のみを PI としていた講座制の学部・研究所が、若手の助教授に PI 待遇を与える流れを促進させる。

- ・ 講師は計算から除外する。たとえば東京大学の過去 13 年間の教員女性比率を経時的に見ると(東京大学男女共同参画基本計画)、男性は助手から助教授を経て教授になりやすいのに対し、女性は助教授→教授のコースに乗らず、講師にとどまる例が少なくない。従って講師の女性比率が高まることは、必ずしも男女共同参画の進展を意味するものとは言えないからである。
- ・ 女性の比率は学問分野によって極端に異なる。従って、目標にすべき比率を分野によらず一律に定めるのは非合理的である。PI と大学院生の世代差を考慮して、その部局の研究者が所属する代表的な学会の、10 年前の時点での学生会員の女性比率を基準にするなどの方法が合理的である。たとえば分子生物学会の現在の学生会員の女性比率は 28.6%であるから、10 年後にはこのレベルが目標となろう。
- ・ 特別交付金取得のために評価の高い男性候補よりも評価の低い女性候補を逆転採用することは、かえって女性研究者全体の評価を下げる危険がある。この制度の運用にあたっては、そのような事態が生じにくいように配慮する。

## 2：【国】「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行い、様々な施策を集中的に実施して男女共同参画の早急な実現をめざす「男女共同参画モデル事業制度」の創設

男女共同参画は細かな施策を連携させて実施することによって相乗的な効果が期待できるが、そのような多種の施策の実現には資金的な裏付けも必要になる。そこで国に対し、「COE」(Center of Excellence)制度に準じた重点的資金配分を行って、男女共同参画に有効なすべての項目をカバーした先端的環境を実現するための、全国数カ所～数十箇所のモデル事業の実施を要望する。これらのモデル事業では、現行の平均を大きく上回る研究室責任者(PI)の女性比率の達成、配偶者へのポストの提供、子育て支援ポスドク制度の創設、保育所の整備、育児休業や短縮勤務の広汎かつ柔軟な適用、非正規職員の長期間安定雇用の実現など本提言で以下に述べるような諸項目を、全国に先駆けて集中的に実現する。この制度に応募する大学・研究機関が独創的な施策を競い合うことにより、各機関の特性と個性を反映した、さまざまな効果的手法が提案されることが期待できる。5 年程度のモデル事業を経て、広く有効性が確認された施策を全国へと広げてゆく。

候補となる応募単位は、1：大学・研究機関の中の個々の部局、2：1 つの大学や研究機関全体、3：ある地域の複数の大学や研究機関の共同プロジェクト、など幅広い可能性を考えてよい。

## 3：【国】大学等の特殊性に応じて労働・会計関係法規の柔軟な運用を可能にする「特区」制度の適用

大学・研究機関における職員の構成や雇用関係は、一般の民間企業とは大きく異なる。そのため、後半の 4 章や 5 章で示すように研究機関等が関連規定を整備する際に現行の労働基準法や育児介護休業法の規定を狭義に解釈することにより、かえって男女共同参画の推進の妨げになっている面もある。また、欧米では当然とされており、男女共同参画に大きな効果があると分かっていることでも、現行の人事規定や会計規則では実現困難なものもある。そこで上記のモデル事業を真に効果的に実施するためにも、国に対し、大学等を男女共同参画のための「特区」に指定して、従来の法規定に縛られずに柔軟な運用を可能にする制度の実現を要望する。

## 4：【大学・研究機関等】助教授レベルの人事における公募選考の拡大と、教授と独立した助教授ポストの増加

女性研究者は助教授から教授になるよりも、助手から助教授になるところに大きな壁が存在する。たとえば東京大学では助手・助教授・教授に年齢的にほぼ 10 年づつのずれがあるが、1991 年には助教授の女性比率が 3.0%で教授は 0.4%だったのに対し、10 年後の 2001 年には教授の女性比率も 3.0%に増加している。2001～2002 年に教授に学内昇任した人の女性比率は 5.4%で、同年の助教授の女性比率 5.4%にほぼ等しい。一方、同じ 1991 年に助手の女性比率は 9.5%だったが、10 年後の助教授の女性比率はわずか半分の 4.9%に留まって



いる。2001～2002年に助教授に学内昇任した人の女性比率は7.6%で、同年の助手や講師の女性比率(それぞれ12.4%、12.5%)より著しく低い。一方同期間に外部から採用・転入した助教授では、女性比率は17%と高くなっている(全学を総合した数字:東京大学男女共同参画基本計画より)。名古屋大学においても、1999～2000年において学内昇任した助教授の女性比率は11.4%であったが、外部から採用された助教授では女性比率は27.6%であった(名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言より)。これは、単に助手の職に就いた女性研究者が2～4章で述べるような種々の理由によって能力を活かし切る環境で研究ができなかっただけでなく、現行の助教授レベルの選考方法、特に学内からの昇任人事が、男性に有利に働いている可能性を示している。

教授レベルの人事選考は最近では公募によるものが増え、募集する専攻分野もあまり狭く限定しない場合が一般的なのに対し、助教授レベルでは完全な公募人事はまだ多くない。たとえ公募であっても、教授の下で連携した研究を要請されるために、募集分野が細かく規定されている場合が多い。このような状況では、能力のある助手レベルの女性研究者が自由に応募できるポスト自体が限られてしまっている。

そこで各大学・研究機関に対し、教授とは独立したポストで専攻分野に細かい制限を設けない、助教授レベルの完全公募の選考をなるべく増やすように要望する。実際、この方式の公募を長期にわたって実施してきた国立遺伝学研究所では、表1のように教員に占める女性比率が非常に高くなっている。

## 5:【大学・研究機関等、国】研究者の夫婦が共に同一地域の大学・研究機関のポストを得られるような配慮の推奨と制度整備

研究者には夫婦ともに研究職もしくは技術職についている場合が少なくない。先述(背景「リ」)のように、現状では男性よりも女性が、別居を避けるためには自己のキャリアを犠牲せざるをえないとする意識が強い。アメリカ等では、人事選考で有力な候補者になった研究者に対し、配偶者が同一の大学・研究機関や関連の深い近隣の機関で職を見つけることができるよう斡旋したりポストを弾力的に運用したりすることが頻繁に行われている。子どもがいる研究者にとっては家族が同居できることが特に重要であるため、このような配慮は夫婦双方が別居せずにキャリアを追求できるための大きな支援材料になっている。そこで各大学・研究機関に対し、同一部局あるいは他の部局における研究職・技術職の定員の弾力的運用や、間接経費比率の増加を利用した定員枠の増員等によって、有力な採用候補者の配偶者に対してポストを提供し、同一地域で夫婦が共に働けるよう配慮する方策を積極的に行うよう要望する。また国に対し、このようなポスト提供に必要な人件費を支援する制度の整備を要望する。

## ■2章■ 育児や介護に従事している研究者、結婚している研究者が人事や研究費獲得において不利にならないための施策

### 1:【大学・研究機関等、研究助成機関】育児・介護期間に対応した任用期間の延長と業績評価の際の配慮

若手研究者のほとんどのポストは任期制となり、3～5年の短期間に一定の成果を上げないと職を失うことになる。しかし育児や介護に従事している研究者は、どうしても研究の進捗が遅れがちであるため、業績評価の際に不利になる。そこで各大学・研究機関やJST・NEDOなど研究者と雇用契約を結ぶすべての機関に対し、育児や介護に従事している有期雇用職員には一定期間任期を延長する(最低でも産休・育休・介護休業で休職した期間の分だけは任期を延長する)ことを要望する。また業績評価の際には、育児介護等の諸事情を総合的に配慮するように要望する。

## 2：【大学・研究機関等、研究助成機関】研究室を自分で選べ、育児期間に見合う期間の延長等が可能な「子育て支援型ポスト制度」の創設

研究費における競争的資金の比重が増え、任期制度の導入も進んでいるため、研究室の責任者には3年程度の短期間に一定の業績を上げることが強く求められるようになってきている。このため、博士研究員を雇用する際には効率よく業績をあげられる人材を優先せざるを得ない。結果として、子どもがいるなど研究に専念できない事情がある研究者は、研究に専念できる他の候補者と博士研究員のポストを争う際に著しく不利な状況におかれている。このため、職を得られずキャリアパスから脱落してしまう危険性が高くなっている。また、仮に採用された場合でも、短期間に業績を上げるよう強く期待されるため、育児に適正な時間と労力をかけることがはばかれるような状況に置かれがちである。

このような事態を防ぐため、各大学・研究機関と研究費助成団体に対し、子どもを持つ研究者が自分自身で博士研究員のポストを確保できるようなフェローシップ型の制度を設けることを要望する。これは、研究室の責任者が募集選考する形式ではなく、大学・研究機関や研究費助成団体が候補者から直接申請を受け付けて審査する形式とする。このように研究室の責任者から独立した形で給与を受けることにより、上司に対して負担を感じることもない立場で研究に従事できる。実際に研究を行う研究室は、受け入れ先と相談のうえで自由に選べることとし、必要に応じて常勤(フルタイム)でなく育児と両立しやすい週20~30時間程度の勤務も可能なように自由度を持たせる。乳幼児を持つ研究者だけでなく、乳幼児と同様に育児の手間がかかる小学校の児童を持つ研究者までを対象とする。

## 3：【大学・研究機関等、研究助成機関】育児・介護等の事情がある研究者への、人事選考や研究費応募における年齢制限の緩和と、審査への配慮

最近では博士研究員や助手等の職員の募集に年齢制限を設けたり、研究費の申請に年齢制限を設けたり、研究費を若手に重点的に配分したりするケースが増えている。これは若手研究者に多くの機会を与えるために非常に効果的で歓迎すべきことである。しかしその反面、子どもや高齢の親を持つ研究者は育児や介護に労力を取られる分だけキャリアが遅れがちであるため、子どもを持つことが非常に不利な要因として働いてしまっている。そこで各大学・研究機関と研究費助成機関に対し、育児や介護に従事している応募者には年齢制限を除外するか、子どもの人数や介護の必要度に応じて年齢制限を一定年数分だけ緩和するなどの措置を講ずることを要望する。また、人事選考や研究費の応募用紙には、育児・介護・病気・災害経験など研究に影響を及ぼしうる特記事項を記入する欄を設け、審査の際にはそれらに配慮して総合的に評価することを要望する。

## 4：【研究助成機関】育児・介護中の研究者への、フェローシップ型博士研究員の募集における研究室移動の条件の撤廃

学術振興会の特別研究員(PD)などフェローシップ型の博士研究員制度では、応募者に対し現在の研究室と異なる研究室／研究機関で研究に従事することを求めるものが多い。これには人材の流動性を促す意義があり、それ自体は評価できる規定である。しかし育児・介護に従事中の研究者は、保育園・学校・病院などの関係で居所を変えることが困難である。また、研究室の移動に伴う研究環境の再構築や、実験を手伝ってくれる技術職員の再訓練などの手間は、毎日長時間研究に専念できる人間には問題にならないが、育児・介護等に時間をとられる研究者にとっては、貴重な時間の浪費になりかねない。

そこで、学術振興会などフェローシップ型博士研究員を募集する諸機関に対し、育児・介護中の研究者など移動が難しい人に配慮して、研究室移動を必須条件としない枠を募集定員の一部に設けるよう要望する。

### ■ 3 章 ■ 研究と子育ての両立を支援するための施策

#### 1：【大学・研究機関等、国】研究施設(キャンパス)内託児施設の整備と運営費の補助

研究と育児を両立させるには、保育施設が職場のすぐそばにあることが非常に有効である。これにより、職場のそばに住居を確保すれば「職・住・保育の近接」が実現でき、育児がとてもしやすくなる。そこで各大学・研究機関に対し、十分な託児施設を研究施設(キャンパス)内に設置するよう要望する。すでに託児施設を持つ大学・研究機関に対しては、広報や利用申し込み手続きにおける大学と託児施設との密接な協調連携を促進するよう要望する。また国に対し、このような施設の整備・運営にかかる資金を支援するよう要望する。

研究活動につきものの時間的な不規則性に鑑み、キャンパス内の託児施設は夜 9～10 時程度までの長期保育が可能な必要がある。また正規職員・非正規職員・学生を問わず、女性に限らず男性も含めて、あらゆる立場の構成員が利用できるようにする必要がある。可能な限り病児保育も実施し、乳幼児のみでなく、小学校低・中学年の学童もなるべく対象とする。

研究者においては、配偶者も学生や非常勤職である場合が多いので、公立の認可保育園のように配偶者が常勤職であることを利用の条件としない。また、現状ではキャンパス内託児施設の利用者に特段の金銭的補助を行わない大学・研究機関が少なくないが、これだと利用料が高額になり、キャンパス内に託児施設があるにもかかわらず利用料が安い遠方の認可保育園を利用している人が多いというケースも生じている。これではキャンパス内に託児施設を作る趣旨に反するので、収入が少ない学生や非常勤職員も利用できるよう、運営費には大幅な補助を行い、利用者から徴収する費用を低廉に抑えることが大切である。

託児施設の整備には、150 平米規模の施設を新設する場合で 6,000 万円程度の費用がかかる。また年間の運営費として、利用者から徴収する保育費以外に 1,000～2,000 万円が必要となる。この費用の全額または一部を国から予算的に支援するよう要望する。

#### 2：【大学・研究機関等、研究助成機関、国】育児期間中に完全休業の育休でなく半日程度の労働時間短縮を認める制度の整備

競争が激しい研究職・技術職においては、現実問題として研究の現場を完全に離れることは難しい面があるため、育児休業を取得することは容易ではない。仕事を継続しつつ育児にも十分な時間を割くためには、一時的にフルタイムでなく半日(2～6 時間)程度の短縮労働を行うことが有効である。しかし現状では、育休は認められていても短縮労働の規定がなく、遅刻・早退扱いにされてしまうケースが多い。また、短縮労働の規定がある場合でも、1 日につき 2 時間程度の短縮しか認められない場合がほとんどである。これでは実質的に短縮労働の恩恵を受けることはできない。そこで大学・研究機関や、JST・NEDO など研究者と雇用契約を結ぶすべての機関に対し、1 日 2～6 時間程度の短縮労働を可能とする雇用規定を設けるよう要望する。

この際、育休を取得すれば雇用者は給与を支払う必要がなく、手当は雇用保険から支払われるのに対し、短縮労働の場合には雇用保険は使えないため、雇用者が給与を支払う必要がある。この費用を措置しやすくするため、短縮労働制度を利用している職員への給与相当分を雇用者に支援する制度の整備を、国に対して要望する。

#### 3：【大学・研究機関等、研究助成機関、国】育児期間中の研究者・技術者に対して実験補助者や事務補助者等の派遣を行うための支援制度の整備

実験作業やデータの解析、書類の作成など研究者の業務の中には、自分自身がやらなくても常勤・非常勤の技術職員や秘書経理職員に依頼すれば可能な作業が一定程度存在する。技官・技術員等の常勤技術職員の場合も、非常勤職員に適切な指導を行えば肩代わりが可能な作業は少なくない。育児期間中の職員に対し、このような補助者をつけることができれば、育児に伴う研究効率の低下を最低限に抑えることが可能になる。そこで各大学・研究機関に対し、育児期間にある研究職員と常勤技術職員に対して実験や事務作業を補助す

る人員を雇用できるような制度の整備を要望する。また国に対し、このような人員の雇用に必要な資金を支援するよう要望する。同時に、適任の人材を適宜斡旋できるような人材バンク制度の整備を要望する。

補助労働力は、週 20 時間程度の非常勤職員を目安とする。このような補助をつける対象は、正規職員だけでなく有期雇用の博士研究員や常勤技術員も対象とする。また、特に優秀な場合には博士課程大学院生も対象とする。当該大学・研究機関に直接所属する職員や大学院生だけでなく、JST・NEDO など外部の研究支援団体から派遣されている職員、学術振興会特別研究員やヒューマンフロンティア(HFSP)など国内外の研究費助成機関からフェローシップを受けている博士研究員、他大学の大学院から依託の形で一時的に共同研究を行っている学生など、立場の違いに関わらずあらゆる構成員がこの制度を利用できるように配慮する。育児においては現実問題として、小学生にも乳幼児と同程度の手間がかかるので、支援対象は乳幼児を持つ人だけでなく、小学校卒業程度までを対象とする。

同時に、博士研究員や技術員を雇用できるような大型研究費を配分する科学研究費や、JST・NEDO などの機関に対し、その研究費で雇用した研究員・技術員に子どもがいたり子どもが産まれたりした場合に、自動的に補助労働力を雇用するための経費を加算する制度を設けることを要望する。子どもを持つ研究者・技術者は労働力としての期待度が低いため、これら競争的資金での雇用に応募する際に不利であるが、このような研究費加算制度を設けることにより、競争的研究費を受給する研究室責任者に対して子どもを持つ研究者・技術者を積極的に雇用するインセンティブを与えることができるためである。

#### **4：【国】学会・班会議・研究集会等での託児室の設置に対する費用支援**

研究者にとって学会や研究集会、科学研究費特定領域研究などの研究成果報告会議(いわゆる班会議)への参加は死活的に重要である。子どもを持つ研究者がこれらの会議に容易に出席できるためには、会議の場に託児室が設置されていることが非常に効果的である。現在、大きな学会では託児室を設置する例が増えてきたが、経済的に苦しい若手研究者が支払い可能な低廉な利用料(たとえば 1 日の利用料を数千円程度)で託児室を運用するためには、大きな赤字が発生する。また小規模な学術集会では、わずか数名程度の子ども連れ利用者のために託児室を設置するだけの費用と手間を負担できない場合が多い。このため、参加者間の濃密な交流が期待できる小規模の研究集会ほど、子どもを持つ研究者が参加しにくいという状態になっている。

そこで、国に対し、規模の大小を問わず研究集会における託児室を設置するため、1 件あたり数万円から数十万円の費用を支援する制度の創設を要望する。

#### **5：【大学・研究機関等、研究助成機関、国】IT 技術の活用による子育て支援サービスの向上**

研究職の作業の中には、データの解析や書類・論文の作成など在宅で可能なものも少なくない。また、テレビ電話など通信機器を揃えることで、自宅から研究室の上司・同僚・部下とコミュニケーションを取り、研究の円滑な遂行を図ることが可能である。そこで各大学・研究機関および研究費助成機関、JST・NEDO など研究者と雇用契約を結ぶすべての機関に対し、乳幼児だけでなく小中高校生を含めた育児や介護に従事している研究者に対して1:データ解析や書類作成のために研究費や校費で購入したIT 機器や解析ソフトウェアの、研究者の自宅への設置を認めること、2:自宅と研究室を結ぶネットワークやテレビ電話等の設置と運用費を支援すること、の2点を要望する。また国に対し、このような制度の財政的支援を要望する。

## ■ 4 章 ■ 身分を問わずあらゆる立場の構成員が確実に産休・育休を取れるようにするための施策

研究室においては正規職員・非正規職員に関わらず、産前・産後休業(産休)や育児休業(育休)、介護休業が事実上取得できないケースが非常に多い。同じ分子生物学系でも、企業では子どもを持つ女性の 3/4 が育児休暇を取得しているのに対し、大学・研究所では 1/4 以下に過ぎない(右表)。特に非正規職員では、

子どもを持つ人のうち、育児休暇を取得した比率

	男性 (n=975)	女性 (n=230)
企業の研究者・技術者	3.6%	73.9%
大学・研究所の研究者・技術者	2.7%	23.7%

男女共同参画学協会連絡会調査(2004年)分子生物学会会員分データ

育休の制度自体が存在しない場合が多かったため、出産によって辞職を迫られる例があとを絶たなかった。誰もが確実に産休・育休制度を取得できる制度を保障することは、男女共同参画を実現する基本的要件の1つである。

### 1:【大学・研究機関等、研究助成機関】有期雇用者に対する既雇用期間・残り契約可能期間等による産休・育休の取得制限の撤廃

平成 17 年 4 月に施行される改正育児・介護休業法においては、新たに有期雇用者に対しても育休の取得を認めることが義務づけられた。しかしこの改正法でも、1:雇用契約後 1 年未満の場合、2:子どもの 1 歳の誕生日の時点で雇用契約が 1 年以上継続することが確実でない場合(つまり出産時点で契約継続可能な期間が 2 年以上残っていない場合は)、育休を認めなくてよいという留保条件がある。しかし分子生物学を初めとする科学分野においては、非正規職員の雇用の原資となる外部資金自体が 3 年程度の短期しか継続支給されない場合が多い。この場合、条文通りに適用すると、雇用の最初の 1 年間は契約後 1 年以内であるために育休を取得できず、1 年経過後は、雇用継続を保障できる期間が残り 2 年を切っているために育休を取得できないということになり、結局、任期の大半の期間、育休は事実上取得不可能だということになりかねない。

育休が取得できない場合、やむを得ず辞職することになるが、そうすると本来ならば当然支給されるべき育休手当が得られなくなる。また、辞職扱いになると職業を持っていると見なされないため、自治体によっては認可保育園の待機児童のリストに加えてもらうのが難しくなったり、審査において不利になったりする。そうすると、復職が決まらなくては子どもを保育園に預けることはできず、一方で、子どもを確実に保育園に預けられないと復職ができないというジレンマに陥り、スムーズなキャリア復帰が非常に難しくなる。

大学・研究機関における出産適齢期の研究者・技術者のほとんどが数年の任期付きの雇用を繰り返さざるを得ない現状を踏まえると、任期のかなりの期間は育休が取得できないような理不尽な事態は、絶対に避ける必要がある。そこで大学・研究機関や JST・NEDO など、研究者と有期雇用契約を結ぶすべての機関に対し、改正育児介護休業法の留保条件に関わらず、雇用契約後の期間や残り契約可能期間に関係なくあらゆる有期雇用職員が正規職員と差別なく産休・育休を取得できるよう、雇用規定を整備することを強く要望する。

さらに、現実問題としてこれらの職員が周囲に気兼ねなく的確に産休・育休を取得するためには、直属の上司である研究室責任者の理解と支援が不可欠である。しかし、研究室の構成員が産休・育休を取得すれば、その他の構成員にも様々な影響が及び、業務を代行する人員の雇用や訓練のコストも発生する。これを補償し、産休・育休を取得しやすい環境を積極的に醸成する措置として、産休・育休を取得している構成員がいる研究室の責任者に校費や研究費の追加配分を行なうなどの予算措置を講じることを要望する。

### 2【研究助成機関】外部資金で雇用された職員に対する、産休・育休中の手当や雇用保険費用の支出の可能化

産休中の職員に対する手当支給を雇用規定で制度化している研究機関は多い。また、一般に育休中は雇用者は給与を支払わず、手当は雇用保険から支給されるが、その間の保険の雇用者負担分は雇用者である研究機関が支払う。しかし科研費のように、外部資金の中にはこのような休業中の職員への費用支出を認めないものがある。このため、雇用規定には産休や育休の制度が存在するのにも関わらず、手当や雇用保険への支

出が認められないために制度を利用できず、結果として、欠勤扱いで解雇されるか辞職願を提出するかを選択を職員が迫られるケースが実際に生じている。

産休や育休の制度があるにもかかわらず、このような制度間の不整合によって産休・育休を取得できずに辞職に追い込まれる人間がいることは、非常に残念なことである。従って、すべての研究費助成機関に対し、その資金で雇用される職員への産休手当や産休・育休中の雇用保険への費用支出を可能にするよう要望する。

### 3【研究助成機関】産休・育休中の研究者に対する研究費の継続支給

外部資金の中には、研究費を申請した研究代表者が産休・育休を取得している間は当該研究費の交付・執行を凍結するものが少なくない。しかし、実際の研究プロジェクトは申請者本人だけでなく、その研究室の正規・非正規職員や大学院生の参画なくしては遂行しえない。非正規職員の雇用も、こうした研究費によって維持されている。産休・育休中は研究費が執行できないという規定があったのでは、研究代表者はたとえ雇用規定上は産休・育休の取得が認められていても、職員の雇用を継続させ、研究室に所属する正規・非正規職員や大学院生が研究を遂行するのに必要な資金を供給するために、実際には産休・育休を取得できない。

電話やメール、テレビ会議などの通信手段が発達した今日では、研究代表者が産休・育休中であっても研究遂行に必要なスタッフの指導監督は十分可能である。そこですべての研究費助成機関に対し、申請者の産休・育休の取得に関係なく、継続して研究費を提供するよう要望する。

### 4：【大学等、奨学金支給団体】学生に対する、出産・育児に応じた修学年限の延長、学費免除の優先的適用、奨学金給付期間の延長、奨学金返還猶予期間の延長

現状では、学生が出産・育児を行っても、それによって修学年限が延長されることはない。そのため、出産した人数や子どもの状態によっては、育児に時間がかかりすぎて一般の休学期間だけでは足りず、退学に追い込まれることがある。また、出産・育児に関係なく奨学金は一定期間で打ち切られる。授業料免除枠が優先されることも少ない。このため、現状では出産・育児は、大学院生に対し大きな不利益となってしまう。そこで職員への産休・育休に相当する支援措置として、子どもを持つ学生（男女を問わず）への出産・育児の期間に応じた修学年限の延長と、学費免除の優先的適用を実現するよう各大学に対して要望する。同時に、大学院の各専攻等に割り振られた一定人数の奨学金返還免除枠の対象学生を選考する際は、子供を持つ学生（妊娠中を含む）を優先して選ぶよう要望する。また、奨学金給付期間の延長と奨学金返還猶予期間の延長を、奨学金支給団体に対して要望する。

## ■ 5 章 ■ 有期雇用職員が安心して仕事を続けられるようにするための施策

有期雇用職員の中でも、博士研究員には能力業績に応じて助手・助教授やチームリーダーなど正規職員への昇任の道が開けている。一方技術員や非常勤の技術職員、秘書経理職員には、任期なしの正規職員への昇任のキャリアパスが存在しない。これら有期雇用の職員に安定かつ充実した待遇を保障することは、この職層の大半を占める女性の地位の向上につながると同時に、男性もこのような職層に進出しやすくなり、共同参画の実現に効果的である。

また、近年の博士研究員の著しい増加に対し、助手レベル以上の正規職員のポストの数はほとんど増えていない。従って、今後は多くの博士研究員が、40 歳代 50 歳代になってもその地位に留まることが予想される。博士研究員は数年単位で研究室を移ってゆくことが暗黙の了解になっているが、研究内容によっては長期間の研究が適切な場合もある。従って、博士研究員に対しても必要に応じて長期の継続雇用を可能にすることが大切である。

### 1：【大学・研究機関等】3年間(研究職では5年間)以上の有期雇用を禁止する規定の廃止

独立行政法人化に伴って雇用規定の改訂を行う際に、雇用契約を一定回数以上は更新しないなどの条項を設けて、有期雇用の職員に対して一般業務で3年、研究専門職では5年を越える期間の雇用を禁ずるよう

定めた大学・研究機関が少なくない。これにより、有期雇用職員である博士研究員・技術員・非常勤技術職員・秘書経理職員などは、たとえ本人も、直接雇用している上司である研究室の責任者も、ともに雇用の継続を望んでいる場合であっても、一定年数経つと雇用規定によって辞職を強いられるという形になっている。

しかし、非正規職員の仕事は常勤・非常勤を問わず専門性が高い。雇用期間に制限を設けると、数年間訓練してやっと一人前になった途端に、解雇せざるを得なくなる。本人がいくら有能で研鑽に励んでも、一定期間後には解雇されてしまうのであれば、技能向上の意欲も湧かず、キャリア向上にマイナスである。また、経験を積んだ有能な人材を3～5年ごとに解雇し、素人を雇用して訓練しなおさなくてはならないのでは、技術職・事務職の人材を長期的視野で養成できなくなり、研究室の円滑な運営に重大な支障が生じてしまう。早めに独立行政法人に移行した機関では、すでに辞職させざるを得ない職員が発生し始めており、この問題が現実のものとなっている。

このような雇用期間の制限規定を設けるに際しては、大きく2つの理由が説明されている。

(1)：法律の規定で、一般で3年、専門職で5年を越える有期雇用はできないと定められている。

（「労働基準法第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。」 1. 厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者、2. 満60歳以上の労働者。）

(2)：有期雇用の方は、契約期間の満了を理由として雇用を終了できる。（これを「雇い止め」と呼ぶ）。しかし過去の裁判の判例により、有期雇用契約を何回も更新して長年続けてしまうと、単に契約期間が満了したというだけでは雇用を終了できず、任期なし職員と同様に正当な解雇理由を告知して手続きを経ないと、雇用を終了できなくなる。そのため、3年ないし5年以上の長期雇用を認めると、契約期間満了時に辞めてほしくても辞めさせることができず、裁判に訴えられる可能性が出てしまう。

（「労働基準法第18条の2 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」の条項の適用対象となる。）

しかしこの2つの説明は、どちらも雇用期間の制限を設けるのに十分な理由とはなっていない。

まず(1)は、新しい雇用規定の導入の際に多くの大学・研究機関で教員や有期雇用職員に対して説明された内容である。しかし労働基準法のこの条文は、1回の契約の期間を3年（専門職では5年）以下にすることを定めたものであって、それ未満の期間の契約を何回も繰り返し、合計で3年ないし5年を越えることは禁止していない。（例えば、1年契約を10年間繰り返してもよい。）この条文は、元来は雇用者が不利な契約条件で労働者を長い期間拘束するのを禁ずるために設けられたもので、期間も一般で1年、専門職で3年であったのが、有期雇用の方の多くが契約の更新を繰り返すことにより一定期間継続して雇用されている現状を踏まえ、より安定した雇用が可能ないように平成15年の法律改正で3年ないし5年に延長されたものである。雇用期間を制限するのは、むしろ逆の趣旨である。

労働基準監督署も、「この法律規定をもって3年ないし5年しか有期雇用契約ができないと被雇用者に説明している事業者がいるが、これは法律の条文の解釈を違えている」との見解である。

また(2)は、「有期雇用であっても本人の意に反して解雇するには契約期間満了という理由だけでは不十分である」といういくつかの判例に対処するために、予め契約締結当初から更新回数の上限を設けておくことで、それを理由に解雇できるようにと考えられたものである。しかし厚生労働省から出されている「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」では、3年や5年という長期でなく1年以上雇用を続けただけでも、契約を更新しない場合は期間満了以外の正当な理由を被雇用者に説明するよう求めている。また判例でも、解雇の可否は3年ないし5年といった期間で機械的に判断されているわけではなく、契約時や更新時の被雇用者への説明の内容や、更新が自動的に行なわれていたかどうかなどが、総合的に判断されている。アルバイトの雇用期間に上限を定めた就業規則自体が雇用者の権利濫用であるとして認められなかったとい

う判例もある。従って、雇用期間の上限を規定に書き込んであれば裁判で有利になるとは言いきれない。

また、有期雇用の契約期間に対して厚生労働省告示第三百五十七号では、「第四条 使用者は、有期労働契約（当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。」としている。当該職員やその人を雇用する研究室の責任者の希望に関係なく、一定期間で雇用を終わらせることを義務づけるような雇用規定は、違法ではないものの、法律や上記告示の趣旨には明らかに反していると言わざるを得ない。

同告示では、契約期間満了以外の正当な雇い止め理由の例として、「契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため」という例だけでなく、「担当していた業務が終了・中止したため」「業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため」といった理由も例に挙げている。業務内容の変化や当人の能力的な問題により、ある非正規職員の継続雇用の必要がなくなった場合は、その職員に対して理由をきちんと説明して辞職への同意を得るべきであって、そのような人を雇い止めにするために、有能で研究室に不可欠な他の多くの人材のキャリアや雇用安定性まで巻き添えにして、一律に3年ないし5年間で雇用期間を制限するのは、本末転倒である。諸外国の例を見ても、学生や若年の研究員は数年単位で流動するが、シニアな熟練研究員や事務・技術スタッフは有期雇用であっても長年月にわたって研究室に留まり、研究活動を支えている例が少なくない。経験豊かで仕事への熱意にあふれた非正規職員を養成・確保することは、研究の国際競争力を高めるために必須の重大な要件である。そこで大学や研究機関に対し、雇用規定の中に3年もしくは5年を越える有期雇用の継続を禁ずる規定を設けないよう、また、すでに設けている場合には早急にそれを廃止するよう、強く要望する。

## 2：【大学・研究機関等、研究助成機関】 契約でなく勤務の実態に即した雇用期間の算定

外部資金による雇用者に対する長期の安定した雇用を実現するため、各研究室ではその時々で獲得できた様々な外部資金を組みあわせながら雇用契約を行っている。従って、実態としては1人の人間が同じ研究室で継続して働いている場合であっても、雇用契約が何回も切り替わる場合が少なくない。現状では、そのたびに雇用保険等がリセットされ、継続した労働とは見なされなくなっているため、有給休暇の算定や産休・育休等の取得認定基準など、勤続年数によって変化する福利厚生等の計算において、著しい不利が生じている。これを是正するため、契約でなく労働の実態に合わせた雇用期間の算定を行う方法の確立を要望する。

## 3：【大学・研究機関等】 外部資金が切れた場合の雇用を補助・支援する制度の整備

外部資金は研究計画を申請し、それが審査・採択されて支給されるものである以上、いくら研究室の責任者が努力しても、年度によっては申請した研究費が審査に落ち、資金が途切れてしまう場合もある。その研究室で雇用された職員にとっては、これは即時解雇を意味する。しかし翌年か遅くとも翌々年には、再度十分な研究費が取得できることが見込まれる場合が多い。そこで安定した雇用の継続を確保するため、各大学・研究機関に対し、外部資金が途切れた研究室に対して1～2年のあいだ当該研究室の有期雇用職員の雇用継続を補助・支援する資金配分制度の整備を要望する。たとえば東京大学では、間接経費等で集めた資金の一部を各学部・研究所の裁量下に置き、このような場合に弾力的に支出できるような制度を検討している。

## 4：【大学・研究機関等】 特定の研究室責任者(PI)の下での雇用に限定した、期限を定めない雇用契約の実現

より抜本的な対策としては、運営交付金など大学・研究機関の経常予算だけでなく、各研究室において外部資金によって雇用された職員に対しても、長期雇用者に対しては期間を定めない安定した雇用契約を実現するのが望ましい。しかしこれらの職員は、1：各研究室の研究目的に応じた特殊な技術的適性によって選考・採用されている、2：雇用の原資が個々の研究室単位で取得されている、という2点において通常の正規職員とは異なる。そのため、たとえば研究室の責任者(PI)が異動・退職した場合には、他の研究室が雇用



を肩代わりすることができない。このような場合に解雇できないと困るというのが、多くの大学・研究機関が非正規職員に対して有期雇用の契約しか行わない根拠となっている。

しかし、研究室の責任者がいつ異動・退職するかは事前に分かるのであるから、外部資金によって雇用された各職員がその時期に合わせて次の職を探すことは不可能ではない。研究室責任者の異動・退職時に解雇できないというだけの理由から、それ以外の極めて長期間にわたって不安定な有期雇用の待遇しか与えないのは、労働者保護の趣旨に反する。

研究室の責任者が変わらない間のみという限られた条件であっても、安定した任期なしの雇用契約を結ぶことができるメリットは計り知れないものがある。そこで博士研究員・技術員・非常勤技術職員・秘書経理職員等の非正規職員すべてについて、能力と実績に応じて、現在の研究室責任者の下での雇用に限定するという条件をつけた上で、期限を定めない雇用契約を可能にするよう各大学・研究機関に要望する。

## 5：【大学・研究機関等、研究助成機関】非常勤職員への、同一労働価値に対する常勤職員と同等の報酬・待遇・福利厚生 の提供

ほとんどの大学・研究機関において、非常勤職員は常勤職員に比べ、時間あたりの報酬が低く抑えられている。これには、パート職員は未熟練な補助的業務であるという認識が背景にある。しかし実際には背景「へ」に述べたように、非常勤職員は豊富な経験を持って高度な専門的業務を担っている場合が少なくなく、労働時間が週 40 時間でないという点以外には常勤の技術員と一切差がない場合も多い。

従って、非常勤職員に対して一律に低い時間給の報酬しか用意せず、休暇や手当などの福利厚生において常勤職員と差別を設けるのは正当ではない。高度な経験・能力はあるが、育児や介護等の事情で常勤では働けないというような人材を活用するためにも、常勤非常勤を問わず同一労働価値に対して同一の報酬を得られるよう、非常勤職員に対しては未熟練の補助職から高度な専門性を要する熟練常勤職員と同等レベルまでの幅広い報酬ランクを用意することを、各大学・研究機関および JST・NEDO 等非常勤職員と雇用契約を結ぶすべての団体に対して要望する。

## ■ 6 章 ■ 男女の処遇差を低減するための意識啓発や環境整備のための施策

### 1：【大学・研究機関等、国】契約ルール の適正化や苦情等への対応を行う制度の整備

非正規職員の立場は弱く、法的知識も不足しているため、個々の事例において苦情を申し立てたり、契約ルールが適性であるかの検討を要請したりする能力が不足している。また、雇用契約が明白に労働基準法の規定に反していない限り、たとえ非正規職員にとって不利な契約ルールであっても、ルールの改正を申し立てる手段が用意されておらず、やむをえず従わざるを得ない場合が多い。このような状況を改善するため、職員が大学・研究機関から直接雇用されているかその他の法人に雇用されて派遣されているかを問わず相談に応じ、必要に応じて関係部署に対し、契約ルールの改正も含めた適切な対応を要請できるような権限をもった苦情処理制度の整備を、各大学・研究機関に対して要望する。そのために、厚生労働関係の法律や制度を熟知した第三者の相談員を大学単位、もしくは学部等の部局単位で委嘱することを各大学・研究機関に対して要望する。また国に対して、このような相談員を委嘱するための予算的支援を要望する。

### 2：【大学・研究機関等、国】部局単位で男女共同参画の諸施策を統括する男女共同参画コーディネーター(アドバイザー・オンブズマン)制度の整備

男女共同参画の観点から対処が必要となる具体的事例は様々であるが、現状においてほとんどの大学では、男女共同参画の諸問題に総合的に対処する部署や要員は存在しない。雇用規定の運用、育児支援、セクハラ対策、心理的カウンセリング、啓発活動などがすべてばらばらの部署で行われており、相互の連携が不十分なうえ、それぞれの部署の権限がタテ割り制約されているため、当事者個々人の状況に応じて必要な方策

を総合的に立案実行することができていない。

男女共同参画の実践に対して大きな課題となっているのが、この問題に無理解な職員(特に上位職にある職員)への対応である。全学レベルでいくら啓発活動を行っても、関心が薄い人には効果は小さい。しかし個々の部局レベルで人員を配置することにより、関心が薄い層にも有形無形の存在感を示すことができる。また、雇用慣行やキャリア形成のパターンは専門分野ごとに異なり、必要な方策もそれによって異なってくる。部局ごとに人員を配置することにより、その分野の状況に合った方策を立案することが可能になる。

現在でも大学・研究機関の多くの部局が男女共同参画委員やセクハラ相談員を置いているが、これらは教授・助教授など内部の職員が兼務している場合が多い。しかしセクハラを含む男女共同参画の具体的諸問題は、多くが上司など内部の人間によって引き起こされるものである。被害を訴える人から見れば、内部の職員は「加害者の仲間」であるように感じられ、相談にゆくのは難しい。また相談を受けた職員も、同僚職員に対して改善を勧告するのは実際には困難である。従って実効力のある相談制度の実現には、専門知識を持つ第三者に委嘱することが欠かせない。また、相談を受けたケースが上司だけでなく相談者本人にも問題がある場合もある。そういう場合も、第三者であれば公正な判断を期待でき、相談者本人も納得しやすい。

以上より、1：部局単位で、2：男女共同参画のあらゆる側面に総合的に対処し、3：アドバイザーやオンブズマンの役割を果たせるような、4：第三者のコーディネーターを委嘱することを各大学・研究機関に要望する。また国には、このようなコーディネーターを委嘱するための費用の支援を要望する。

このコーディネーター(アドバイザー・オンブズマン)には、

- ・各部局レベルで、男女共同参画の啓発セミナー等を開催する。
- ・男女共同参画に無関心な職員、無理解な行動をとる職員等(特に上位職にある職員)に対し、必要に応じて啓発を行う。
- ・産休・育休制度などについて、理解不足による誤った運用がなされないよう監視・助言する。
- ・正規職員、非正規職員、学生を問わず、産休、育休中の当事者とその上司とをケアし、当事者が安心して育児に専念でき、退職後に円滑に仕事復帰できるようサポートする。
- ・キャンパス内保育室や子育て支援など男女共同参画の各種施策について、制度の周知徹底を行う。
- ・セクハラ、アカハラ、ストーカー行為、不当解雇や上司による嫌がらせについて相談を受け付け、カウンセラー、医師、弁護士等とも連携して、当事者が適切に対処できるように相談に乗る。
- ・キャリア形成と結婚や育児との問題、教員や上司の指導法に対する疑問、精神的な負担などについての悩みの相談に対応し、問題が大きくならないうちに解決する。

などの仕事が期待される。コーディネーターは上記第1項の雇用契約関係の相談員と同一人物が重複して担当してもよいし、別個でもよい。常勤でなくとも構わないが、弁護士や臨床心理のカウンセリングの資格を持っていたり、精神科の医師、弁護士、地方自治体の福祉部門、労働基準監督署等と連携する能力・人脈を持っていることが望ましい。

### **3：【国】若手女性研究者に対しロールモデル情報やキャリアパスの情報を提供するシンポジウムの開催**

研究の進め方、研究室の運営の仕方、予算獲得や共同研究を円滑に行うノウハウ、トラブルへの対処の仕方など、研究者にとって、自分と近い分野の年長の研究者から学ぶべきことは多い。教授等の上級の研究職に女性の比率が低いという現状は、1：若手の女性研究者にとって参考になるロールモデルが少ない、2：女性はがんばっても上位の研究職に就くことは構造的に難しく、他の職を探した方がいいのではないかという印象を若手研究者に与えてしまう、という2つの問題を産んでいる。

このような状況を少しでも是正するため、国内外の著名な女性研究者や、女性研究者を多数育ててきた研究者を講師として、ロールモデル情報の提供や研究者のキャリアパスで生き残ってゆくためのノウハウの提供を行うシンポジウムを開催するための、特別な資金援助の方策を国に対して要望する。

#### 4：【大学・研究機関等】上位職にある職員の男女共同参画意識を啓発し、雇用契約・育休・福利厚生等の複雑な制度の理解を促進するセミナー等の開催

あからさまに男女差別的な言動を取る人は徐々に少なくなってきたものの、教授等の上位職にある職員の中には研究や学生指導における女性の能力に対して未だに偏見を持つ人が存在する。たとえ偏見はなくても、女性が研究者として活躍する際に足かせになっている諸事情に対して無関心、無理解な人も存在する。また、雇用保障の制度や育休、福利厚生制度のように刻々と改善が進む諸制度に関する理解が不足しているため、非正規職員が本来利用しうる制度の利用を上司の誤解によって拒まれたり、辞職させられたりするケースが見られる。このような状況を改善するため、各大学・研究機関等に対して、上位職にある職員を対象とした啓発セミナー等の定期的開催を要望する。

#### 5：【大学・研究機関等、国】博士研究員、非常勤職員等の非正規職員を含めた勤務実態に関する情報の収集・整備・提供

前述のように、大学・研究機関にはその機関の経常予算で雇用される正規職員以外に多数の非正規職員が存在するが、その雇用形態は多様であり、人数や勤続年数、雇用契約の実態などが必ずしも正確には把握されていない。多くの大学・研究機関がまとめている男女共同参画に関する調査や報告も、教職員や技官、学生についての調査はあっても、博士研究員、外部資金による技術員、技術系・事務系の非常勤職員などの非正規職員については、調査対象から外されている例が少なくない。また、たとえ調査対象に含まれていても、経常運営経費や COE 交付金によるものなど大学・研究機関の予算で直接雇用された人のみが含まれ、学術振興会などのフェロシップや JST・NEDO などのプロジェクトによって雇用・派遣されている人や、科研費や寄付金など研究室単位の予算で雇用されている人は、調査から除外されている場合が多い。

そこで、非正規職員の待遇保障に向けての有効な施策を考えるために、これら職員を含めた研究者の勤務実態と問題点に関する調査を各大学・研究機関に対して、また全国的な調査の実施を国に対して要望する。