

# 大学における男女共同参画と研究者の労働条件

森田美佐

(高知大学人文社会科学系教育学部門)

Gender Equality in Universities and Researchers' Working Conditions

Misa Morita

*Kochi University Humanities and Social Sciences Cluster Education Unit*

## Abstract

The purpose of this study is to reconsider researchers' working conditions to make Gender-Equal-Society understood in Japanese universities. Nowadays, some universities with pioneering spirits for Gender-Equality have decided to take Gender-Equal-Policies. They have been supporting female researchers' families not to let having children or raising children prevent their achieving careers sometimes. Actually, Time-Use-Study showed that they spend much more time for their housework and childcare than male researchers do. Consequently, some universities have decided to build childcare centers, and others have prohibited conferences which start at night.

However, we need to reconsider the increasing working hours itself. Researchers' very competitive environments sometimes force both male and female researchers to work long hours. In addition, they are engaged in clerical duties longer than ever. Due to the economic recession, it is hard for young researchers to find long-term jobs. These situations might harm female Reproductive-Decision-Making. And it is no doubt that researchers, regardless of age and sex, have little time to enjoy their personal lives. It seems very hard to make Gender-Equal-Society come true in academic business only with the policies which support women.

We need to make some work conditions so that both male and female researchers can study for their own achievements, and can manage and enjoy their paid work, unpaid work, and other human activities. Otherwise, it is very hard for male researchers to share their housework and childcare with their wives and enjoy their personal lives. Unless we change these work conditions of researchers in universities, there will always be this misunderstanding that Gender-Equal-Policies are only for women.

## Keyword

gender equality , researchers, working condition

## Abstract

本研究の目的は、日本の大学における男女共同参画の実現に向けて、研究者の労働条件を再検討することである。ジェンダー平等に先駆的な大学は、男女共同参画の施策を打ち出している。それらの大学は、時に出産と育児が女性研究者のキャリア形成に障害となることを防ぐために、女性研究者の両立支援をおこなっている。実際に生活時間研究においても、女性研究者は男性研究者よりも多くの時間を、時間を家事・育児に費やしている。このため大学によっては、大学内保育室を建設したり、夜から始まる会議を廃止したりする動きがある。

しかし大学における男女共同参画の推進のためには、増加している研究者の労働時間自体を再考する必要がある。

競争的な研究環境は、男女の研究者に長時間労働を要請する。加えて研究者は従来よりも多くの事務的仕事に従事している。また景気後退のために、若手研究者が長期の仕事を見つけることが難しい。これらの状況は、特に女性のリプロダクティブヘルスに関する意思決定にダメージを与える恐れもある。また男女に関係なく、研究者が私生活を楽しむ時間が少ない状況もある。このような中では、女性研究者支援だけで学術における男女共同参画を実現することは難しい。

男女が研究者として自らの業績のために研究に従事でき、有償労働、無償労働、そしてその他の人間の活動を総合的に経営できる労働条件を構築する必要がある。そのような実践なしでは、男性研究者が家事・育児を配偶者と分担しつつ、彼らの私生活を楽しむことは難しい。そして研究者の労働条件を変えない限り、大学の男女共同参画の施策は、単に女性研究者ためだけのものとして、誤解され続けるであろう。

## 1. 問題意識と目的

本研究の目的は、大学における男女共同参画の推進にあたって、女性研究者の仕事・研究と育児の両立支援から、男女の研究者の労働条件を見直すことへの必要性和有効性を提示することである。具体的には、日本の女性研究者の現状を、とりわけ大学教員の職業生活や家庭生活の調査結果から概観したうえで、研究分野における男女格差の解消に必要な施策を考察する。尚、本研究は、筆者が2009年11月27日に発表した日本教育大学協会四国地区研究集会「高知大会」での報告内容を一部用いたものである。

日本では、女子差別撤廃条約(採択は1979年)の批准(1985年)を経て、あらゆる分野における男女格差の是正に向けた取り組みが進められてきた。このような中で、1999年に男女共同参画社会基本法が施行され、翌年(2000年)に男女共同参画基本計画が策定された<sup>1)</sup>。

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、社会的、及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会」と定義されている(男女共同参画社会基本法第2条)。

また、男女共同参画社会の基本理念としては、①男女の人権の尊重、②国際的協調、③家庭生活における活動と他の活動の両立、④政策等の立案及び決定への共同参画、⑤社会における制度又は慣行についての配慮が挙げられている。

そのような中で、研究分野における男女共同参画の推進も、日本の研究・教育分野の発展のための重要な指針として位置づけられている。

## 2. マイノリティとしての女性研究者

日本の女性研究者の数は、現在増加しているものの、国際的に見ると、その割合は非常に低いと言わざるをえない。平成16年度では、日本の女性研究者の数は9万6千人であり(全体は83万人)、女性研究者の全体に占める割合は11.6%と、国際的にも非常に少ない状況にある。研究者に占める女性の割合が最も多い国は順に、ラトビア52.7%、リトアニア47.5%、と続き、アメリカ32.5%となっている。先進国での女性研究者の割合は、その多くが20~30%台に位置している。つまり日本の研究者は、男性が中心となっている傾向がうかがえる<sup>2)</sup>。

大学等における女性教員数は3万2千人と言われているが、大学教員に占める女性の割合は、全体でも2割には届かない<sup>3)</sup>。これを、大学における職階に注目してみると、学長の総数では720人に対して女性58人(女性は全体の8%)、副学長では749人に対して女性42人(同6%)であり、教授では男性59859人に対して女性7840人(同11.6%)、准教授では男性32734人に対して女性7618人(同18.9%)、そして講師では男性14449人に対して女性5370人(同27.1%)となっている。

これらの職階における女性の数は年々増加しているが、職階が上がるにつれて、その位置に占める女性の割合は低くなり、教授の職階層においては、女性の占める割合は1割程度であるに過ぎない。

これらのことから、日本において女性研究者は、マイノリティとしての位置づけにあるという現状がうかがえる。

## 3. 女性研究者の少ない理由とその背景—家族的責任との関わり—

### (1) 女性研究者が少ない理由—仕事と子育ての問題—

内閣府の平成17年度男女共同参画白書によれば<sup>4)</sup>、女性研究者が少ない理由として、①出産・育児・介護等で研究の継続が難しいこと、②女性の受け入れ態勢が整備されていないこと、③女子学生の専攻学科に偏りがあること、等が指摘されている。

①~③はすべて重要な問題であるが、ここではとりわけ①についての現状をまとめたい。同白書は、日本の女性研究者は、男性研究者と比較して、結婚を選択しないことや、多くの子どもをもっていないことを指摘している。同白書によれば、女性雇用者(非農林業)における有配偶率は56.9%、有配偶者である女性雇用者の、全世帯に占める子どものいる世帯の割合は68.5%である中で、女性研究者のそれらは、前者が約50%、後者は約40%であるという。またこの比率を男性研究者のそれと比較してみると、男性研究者では前者が約80%、後者が約60%であり、

とりわけ子どもの有無に男女の大きな違いが見られる。また同白書では、男性研究者の配偶者の多くが無職（専業主婦）である一方で、女性研究者の配偶者は同業者（研究者・教員）であることも明らかにしている。

これらのデータから推測できることは、女性研究者にとって、結婚は研究生活・職業生活を送る上でとりわけ問題にはならないとしても、子どもをもちつつ研究・仕事と家庭生活を運営していくことが、一般の女性雇用労働者と比べても難しいということである。また加えて、男性研究者にとっては、子どもをもちつつ研究・仕事と家庭生活を運営していくことが、女性と比べて研究・仕事を続けるうえで大きな障害にはなっていないという点である。

#### （２）仕事と子育ての両立が難しい理由—家族的責任におけるジェンダー差—

このような現実がおこる背景として、同白書は、女性研究者が育児責任を多く担っていることを指摘している。その背景には、上述したとおり、男性研究者の配偶者の多くが無職（専業主婦）である一方で、女性研究者の配偶者は同業者（研究者・大学教員）であることと、同業者である配偶者が家事・育児・介護等の家庭責任を十分に分担していないことが挙げられる。

同白書は、雇用者の勤務時間の平均は、男性 47.0 時間、女性 35.5 時間である一方で、研究者の勤務時間（男女とも）は、週に 50 時間から 70 時間であることや、研究者の多くが自宅で研究活動をしていることも述べている。そしてそのような働き方の中で、研究者が 1 日のうちで家事・育児・介護に充てている時間には、大きなジェンダー差があることを指摘している。また同白書によれば、子どもをもつ女性研究者で、1 日のうちで家事・育児・介護等に充てている時間が 3 時間～5 時間である者の割合は 4 割（5 時間を超える者の割合は約 2 割）である一方で、男性研究者において、それらの時間が 1 時間以下である者は約 6 割であるという。

このことから、子どもをもつ研究者の中で、男性は、その家庭責任の多くを家族（多くは妻）に頼っている一方で、女性は多くが、家庭責任を夫と分担することなく、自ら育児を担っていることがうかがえる。このように、家庭責任に費やす生活時間に大きなジェンダー差が解消されない限りは、女性研究者が研究・仕事と子育ての両立を果たすことは極めて困難であり、結果として子どもをもたない選択をする女性研究者が増えても不思議ではないであろう。

### 4. 女性研究者の支援に向けた取り組み

#### （１）女性研究者支援のための指針

上記の問題の解決に向けて、現在では、研究の分野における男女共同参画の取り組みが進められている。それらは主に、女性研究者の割合を結果として増やすことや、女性研究者の仕事と家庭の両立支援等に焦点を当てていると言えよう<sup>5)</sup>、具体的には、①採用における男女格差の解消、②就職後の待遇（賃金・昇進等）格差の解消、③非常勤研究者の環境整備、そして④研究生活と家庭（家族）責任との両立支援などが挙げられる。

例えば男女共同参画の取り組みが①に着眼する理由としては、人事において、男性が家庭責任をもつ女性よりも優先して採用される場合があることが推測される。実際に、女性研究者が、応募の際に、独身と偽って申請しなければ採用されないと本音を漏らしている例も見られている<sup>6)</sup>。②においては、上位の職階になるほど、女性の割合が減少していることの問題がうかがえる。また③と④においては、任期付きの雇用が増加し、特に若手の女性研究者が短期間に成果を求められる中で、その任期が女性の出産タイミングと重なってしまい、女性研究者が仕事か育児の二者択一を迫られる状況が見られている。これらは、とりわけ若い女性研究者のキャリア形成支援において重視すべき問題であろう。

このような状況において、女性研究者の特に研究と出産・育児との両立を図る体制づくりとして、日本学術振興会は、平成 15 年度から、特別研究事業において、出産・育児による採用の一時中断及び延長を可能とする運用を開始している。また同会では、科学研究費助成金において、育児休業に伴い科学研究費助成金による研究を中断する女性研究者等を支援するため、1 年間の中断の後の研究の再開を可能にしているという<sup>7)</sup>。

#### （２）女性研究者に対する支援—大学における事例紹介—

このような方針の中で、大学においても、男女共同参画の取り組みが始まっている。

例えば国立大学協会では、2010年までに、国立大学の女性教員（助手・非常勤講師を含めず）の比率を20%に引き上げることを達成目標とし、加えて仕事と家庭の両立支援策が打ち出されている<sup>8)</sup>。例えば岩手大学や鳴門教育大学等では、（この達成目標は自主的ではあるものの）中期計画において女性教員等の割合を20%にまで増やすための目標数値が明記されている<sup>9)</sup>。

また、大学教員の働き方の見直しや、仕事と生活（とりわけ育児）の両立を支援する動きが見られている。

例えば女性研究者の育児支援等のための措置として、例えば理化学研究所、お茶ノ水女子大学、名古屋大学、東北大学等では、研究機関において託児施設を整備する動きが始まっている。その中でもお茶の水女子大学<sup>10)</sup>では、教員（研究者）の仕事と子育ての両立支援として、子育て中の教職員（男女、常勤、非常勤を問わず）、学部生および大学院生が子どもと宿泊する場合に利用できる大学内施設を設置しており、子どもをもった研究者が研究生活と家庭生活を両立しやすい環境づくりに取り組んでいるという。また、京都大学<sup>11)</sup>では、子どもの病気で親が仕事を休めない時のために、病児保育室の設置を行なっている。そして奈良女子大学<sup>12)</sup>では、女性研究者共助支援事業として、子育て支援サポーター養成講座（奈良女子大学の子育て支援システムのサポーター（有償ボランティア）支援）、母性支援相談室（学生・教職員のための母性に関わる健康相談や育児・介護の相談）、教育研究支援員制度（出産・育児・介護に携わる女性教員の教育・研究活動への支援等）が用意されている。奈良女子大学では、地域の子育て支援との連携によって、女性教員のみならず、院生など研究者を志望する女性若手研究者に対しても、子育てをしながらキャリアを形成できる支援を進めているという。

また、このような大掛かりな取り組みではないものの、例えば、9時～17時勤務の徹底を基本方針とする大学や、長時間の会議の見直し、夕方からの会議は開かない等の取り組みが、各大学に設置された男女共同参画委員会関連のホームページにおいても見られている。

このように、各大学においては、とりわけ家庭責任を“現実として”多く担っている女性研究者に向けて、家族的責任の遂行が、研究者としてのキャリア形成にマイナスにならないような支援策が講じられていると言えよう。

## 5. 男女ともに増加する勤務時間と生活へのしわ寄せ

### （1）総勤務時間の増加と研究時間の減少

このような支援策が進む一方で、大学における研究時間を含めた勤務時間は増加している。

最近では、女性の大学教員の総勤務時間は、男性の大学教員のそれと同様に、増加の傾向にある。文部科学省が行なった「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」<sup>13)</sup>は、日本の研究者をフルタイム換算とした場合の、研究者の働く時間とその内訳を明らかにしている。

その中で大学教員の総勤務時間を見てみると、男性が2928時間に対して、女性が2857時間となっている（男女別のデータはないものの、総勤務時間は、国立大学が2988時間、公立大学が2736時間、私立大学が2836時間となっている）。ここで重要な点は、女性の大学教員の総勤務時間は、平成14年調査時点での2648時間から大幅に増大し、平成20年度では、男女の差が縮まっているということである。この総勤務時間を計算すれば、土日を休みと換算した場合、女性教員は、少なくとも月～金において毎日11時間は勤務していると考えられよう。日本では週60時間以上働く正規雇用者は、女性8%、男性18.8%である<sup>14)</sup>。つまりこのデータから見れば、女性の大学教員は、一般にフルタイムで働く女性雇用者の中で、上位10%以内に位置するほど働いていることとなる。女性の大学教員は、極めて長時間働く部類に入ってしまうことがわかる。

さらに特筆すべき点は、女性の大学教員の総勤務時間は増えたものの、研究時間は減っているということである。これは男性の大学教員も同じ傾向にある。同調査によれば、女性の大学教員の研究時間は、平成14年の年1021時間から、年965時間にまで減少している。例えば国立大学教員の総職務時間の内訳（2002年・2008年との比較）は、研究活動時間が1515時間から1298時間となり14%減少し、教育活動時間は609時間から718時間へと18%の上昇、そして学内事務時間は332時間から558時間へと、68%も上昇している。同調査によれば、3年前（H17年）と比較した合計研究時間」では、教授、准教授、講師、助教のすべての職位において同じ質問をしているが、

全ての職階において、研究時間は純減したと回答された割合は高く、その理由としてあげられた主な回答としては、「学内事務等の時間」「教育活動の時間」「社会サービスの時間」等となっている。このような中で、男性も含めて、大学教員は、よりよい研究・教育活動ができているのかを問う必要性があるだろう。

### (2) 競争的環境の中での生活の質へのしわ寄せ

大学教員の総勤務時間は増加しているが、昨今の研究環境がより競争的になる中で、女性研究者は研究時間を易々と削る選択をするとは考えにくい。しかし女性教員が、大学における総勤務時間が増える中で、家庭責任をすべて引き受けつつ、研究時間を確保しようとするれば、その女性の教員の生活に、しわ寄せが行くことにもなりかねない。ここで本研究が示す「生活」とは、とりわけ、生理的な生活（生存・生命）や、文化的な生活（暮らし）における健全性や豊かさを示している。

例えば、内閣府が行なった平成18年度社会生活基本調査によれば<sup>15)</sup>、日本人の1次活動（睡眠、食事など生理的に必要な活動）は男性10時間31分・女性10時間42分、2次活動（仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動）は男性6時間58分・女性7時間3分（この中で家事労働時間は男性38分、女性3時間35分）、そして3次活動（1次活動、2次活動以外で各人が自由に使える時間における活動）は、男性6時間31分・女性6時間15分となっている。

データから明らかであるように、女性は男性よりも圧倒的に多くの時間を家事労働に充てている。この状況は、研究者であっても変わらないと言えよう。日本の現状では、家事労働は多くは女性（妻）が分担している。実際に、研究者の家庭での家事・育児等の時間では、上述したように、多くの女性が1日に3時間～5時間を担っている一方で、男性のそれは1時間以内でしかなかった。具体例として、慶応大学における男女共同参画に関する調査でもその傾向は明らかであった。慶応大学における男性研究者は、女性研究者よりも家事・育児・介護を分担していなかった<sup>16)</sup>。

もし女性教員が、上述したように研究時間を含めて1日に12時間勤務をしてから、家事時間に3～5時間近く充てる生活を送るとした場合、この女性教員の2次活動は、最高で17時間にも及ぶこととなる。そしてその女性教員が、配偶者から、1時間足らずの家事・育児時間の分担（協力）を得たにせよ、この時間配分どおりに生活を営むとすれば、いかに生活時間の配分を考慮したとしても、睡眠時間を削ること以外の方法は少ない。そして配偶者が、本研究で示したデータと同じように同業者（研究者）であったとすれば、配偶者は一日に12時間大学にいることになる。大学における総勤務時間が増加している中で、そのような配偶者（夫）が、家事や子どもの世話を毎日遂行することは、物理的に困難であろう。このような勤務時間の増加の中では、いかに妻と子育てを分担したいと考えている研究者の夫であっても、長時間労働のもとでは、その実現は厳しい状態にあるということである。

しかし女性研究者（妻）も、職場では夫と同じように男女平等のもとで、競争的な研究環境に身を置いている。女性研究者（妻）はその中で、同業者である夫に家事・育児・介護の分担を得られないまま、研究生活と家庭生活を両立しているという現実がある。

このように、女性の大学教員が、男性と大差ない程、働いているにもかかわらず、家事・育児の大半を女性研究者のみが担っているという状況は、女性研究者の1次活動の健全性（とりわけ健康への阻害）と、3次活動の時間的な貧困に値すると言わざるをえない。1次活動は、睡眠や食事といった生理的に必要な時間である。そのため、忙しいからという理由でこの時間を削減すると、健康に支障が出る可能性が高い。しかし男性と変わらない程の勤務をこなし、男性の3～5倍の時間をかけて家事・育児・介護を行なう女性の大学教員が、24時間しかない一日の生活を調整するために、1次活動の削減をしたとしても不思議ではないであろう。

### (3) リプロダクションへのしわ寄せ

さらに、昨今の研究環境で短期間に成果が求められる環境の中で、女性の研究者としてのキャリア形成が、女性のリプロダクションを脅かすといったことも懸念される。つまりそれは、女性が妊娠・出産することや、親が子どもを育てるといった、人間の根源的な持続可能性にかかわる生活の営みそのもののが、女性の研究職のポストや助成金の獲得等のマイナス要因にさえなりうることを示している。

確かに、大学における男女共同参画の取り組みは進んでおり、女性教員が出産・育児期を乗り越えてキャリア形成ができる環境は進展している。しかしここで問題とすべき点は、出産・育児期にかかる女性研究者は若手であることが多いため、常勤でない場合や、いわゆるポスドク等である場合、その支援が当事者に十分に届かないということである。そのことは、とりわけ若手女性研究者のリプロダクションに関する人生設計と、研究者としてのキャリア形成の阻害につながる恐れもある。実際に、女性は出産をすることが、キャリア形成の時期と出産・育児期との重なっていることや、一度研究現場を離れるとポストを得にくいという実態もある。24時間体制で研究しなければ業績を積むことができない状態では、出産が業績にハンディになる事態も想定される。

たとえば、前田佐和子は、若手女性研究者の問題について、特にポスドクの女性を中心に、育児との関わりから指摘している<sup>17)</sup>。前田は、若手女性研究者の多くは、20～30代であるが、この時期は、研究者としてのキャリア形成の重要な時期であるとともに、結婚・出産の時期とも重なっていることを指摘した上で、非常勤の研究者に対しては、出産や育児休業に対する保障は十分に整備されていないばかりか、常勤でないことから、子どもを公立保育園に入れることも容易ではないという。また前田は、ポスドクの女性は経済的基盤が弱いと、育児サービスを容易に購入し難い現状もあることを指摘している。つまり常勤の研究者であれば、育児休業をとり、（世界的にみると十分な金額とは言えないにせよ）給付金を得て育児休業期間を過ごし、復帰すれば大学からの両立支援を受けて仕事を続けられるにもかかわらず、常勤職についていない場合は、子どもの保育園探しに苦心するばかりか、育児サービスに対する経済的な負担が増し、結果として、子育てと研究生活の両立が難しいということである。

日本の学術研究をより発展・充実させるために、研究者を増やす政策が進んだ一方で、研究機関の人員費の削減によって、ポスドクが増加していることは、若手の女性研究者の、出産のタイミングの阻害や、仕事と子育ての両立を一層困難にしていると言えよう。女性研究者が男性よりも子どもの数が少ないことや既婚率が低いことなども、この現実を結果として照射したものとして解釈できないだろうか。

## 6. 大学に求められる男女共同参画－研究者の労働条件の見直しを－

### (1) ワーク・ライフ・バランスの必要性

このような事例を見ていく中で、本研究では、大学に求められる男女共同参画として、特に研究職の労働条件の見直しを取り上げたい。

研究分野における男女共同参画の取り組みに欠かせないものとしては、採用・就職後の待遇の男女格差の是正、非常勤研究者の環境整備、研究生活と家庭（家族）責任との両立等が挙げられる。結果として日本の女性研究者の割合が低いことは、これらの問題と無関係ではない。またこれらの問題が解決されないままでは、女性研究者が子どもをもちながら仕事と子育てをこなすことは容易ではない。このことから、研究分野における男女共同参画の取り組みとして、女性研究者の子育て支援に向かうことは重要である。

しかしながら、なぜ女性研究者の研究生活と子育てとの両立が難しいのか、という根本的な問題を考えることが必要である。それは女性研究者が増大する仕事量を抱えながら研究活動に従事していることに加えて、同じ働き方をする同業者の夫であれば、家庭では女性研究者が家事労働の第一責任者にならざるをえないということである。この視点をもたない男女共同参画とは、単に「子どもをもった女性研究者を優遇するもの」「男性研究者にはまるで関係ないもの」という理解に陥ってしまうであろう。

このようなことから、大学における男女共同参画を考える上では、特に男女にかかわらず、研究者が大学の仕事をこなしつつも、適正な研究時間や家庭生活の時間等を確保できる労働条件の保障が必要となる。この考え方は、いわゆるワーク・ライフ・バランスのための取り組みである。このワーク・ライフ・バランスという概念は、学術的には固定化された定義をもったものではなく、一般的には、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態、等の説明がなされている。<sup>18)</sup>

ただしこのワーク・ライフ・バランスの概念が統一されていないために、男女の家事労働時間や収入労働時の大きなジェンダー差も、本人が希望さえしていれば、問題とはならない恐れがある。そこで本研究では、伊藤セツの

提唱するワーク・ライフ・バランスの概念を前提とした、労働条件の見直しを提言したい。

伊藤セツは、ワーク・ライフ・バランスの定義を、①ペイドワーク、②アンペイドワーク、③その他の人間活動、においての、個人としての偏りの解消と、男女としての偏りの解消と定義している<sup>19)</sup>。つまり伊藤が示す仕事と生活が調和した状態とは、男女がペイドワーク、アンペイドワーク、そしてその他の人間活動の配分を、社会的・文化的に強制されずに決めることができている状態である。この考え方はジェンダー平等に貢献できるワーク・ライフ・バランスの概念の指針であると言えよう。

ワーク・ライフ・バランスの研究は、企業経営の中で進められている傾向がある。その中で企業は、ワーク・ライフ・バランスの導入によるコストを懸念する傾向がある。しかしワーク・ライフ・バランスが企業のあらたな人事戦略として位置づけられる時、それは企業の活性化にもつながり、決して業績にマイナスの影響をもたらすことはないという<sup>20)</sup>。企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、企業経営にもプラスの効果があるということである。大学においても、民間企業で取り組まれているワーク・ライフ・バランスの利点を取り入れることが有効ではないだろうか。

## (2) 労働条件の見直しのための具体的指針

以上の事柄をふまえて、男女共同参画に向けた具体的指針について考えてみたい。

1つ目は、総勤務時間の削減である。上述したように、法人化の影響を受けて、大学教員の総勤務時間は大幅に増減している。その中でもとりわけ学内業務の増加が著しい。しかしながら研究者が、その職業の専門性のために、学内業務の増加を理由として研究時間を減らす選択をするとは考えにくいであろう。また、研究者は、学内業務や研究の時間と、授業の準備にかける時間との調整に苦心することも考えられよう。また、激増する学内業務を遂行しながら、教育時間にも手を抜かず、研究時間を取り戻すことで過労となり、それが研究者自身の健康を害することも考えられる。大学の中では、裁量労働制をとっている大学も存在しているが、裁量労働制では、高い専門性をもつために、自由に労働時間を決められる一方で、残業時間などは全て自己管理となる。しかしながら、増加する研究以外の仕事をこなしつつ、研究活動を行なうことそのものが、男女にかかわらず、研究者にとっては限界なのではないだろうか。大学教員が研究時間を、休日に頼らざるをえないといった状況そのものを見直す必要があるのではないだろうか。研究時間を平日にももてるために、学内事務や教育時間、または、社会的サービスのための時間の見直しを図ることは重要であろう。

2つ目は、「家族単位」の発想に基づいた勤務形態から脱することである。つまりこれは、教員(研究者)・職員がその勤務形態に従事することで、結果として家族の誰かに、家族的責任が集中的にかからざるをえないような状況を撤廃することである。例えば早朝・夜間の会議や、土日の終日に出勤せざるをえない勤務などは、それが真にその日程・時間帯に行なわれることが妥当であるのかを考える必要があるだろう。また、早朝・夜間の勤務に従事する教員・職員の選定における妥当性や、代替要員の人員の確保なども考慮する必要があるだろう。

3つ目は、若手研究者の安定した雇用と育児支援の保障である。これはとりわけ、女性の若手研究者が妊娠・出産・子育てと研究の二者択一で苦心することのないための支援である。研究者の中で、キャリアの形成と、結婚・出産・育児をどのように乗り切るかを悩んでいる者の多くは女性である。これは常勤・非常勤ともに女性が抱えている問題でもある。その中で特に常勤については総労働時間の増加が、そして非常勤(ポスドクなど)については、経済的基盤の弱さと短い任期、そして出産・育児の社会保障が十分に受けられないことが、仕事と結婚・出産・育児の両立の障害となっている。このことについて、上述したように、前田氏が発表した若手女性研究者支援のためのシンポジウムでは、女性の若手研究者が安心してキャリア形成と結婚・出産・育児が両立できるために、任期期間を延長することが提起されていた。

## 7. まとめ

本研究では、日本の女性研究者が諸外国と比べて少ないことから、その最も大きな要因の一つとして家族的責任における生活時間のジェンダー差を明確にした上で、大学の男女共同参画の施策について検討した。具体的には、



とりわけ研究者及び教職員の働き方の改善点として、いくつかの提言を行なった。

「男女共同参画は、女性が、女性の労働条件をよくするためのもの」と誤解する者がいるが、本研究が提示した施策は、決して女性の研究環境だけを良くするものではない。それらは、いかなる個人・家庭生活をもつ者であっても、その生活と研究生活とが二律背反とならない毎日を保障することで、研究分野や職場における男女の垂直分離と水平分離を解消し、互いが職場において、その個性と能力を十分に発揮できることを目指している。それは大学にとって決してマイナスにはならないであろう。

ただし、大学教員の勤務時間が増大し、研究環境が競争的になっていく中で、とりわけアンペイドワークやその他の活動（たとえば結婚・出産・家事・育児等）におけるジェンダー差が、女性研究者の研究時間の短さと、その能力発揮の阻害にかかわることも事実である。このような問題からも、特に伊藤の提唱するワーク・ライフ・バランスの概念と実践が、研究分野における男女共同参画にも必要となる。

研究者が性差にかかわらず、より質の高い研究時間をもてるためにも、大学において教職員の働き方の共通ルールをつくる必要がある。そしてそのことは、研究成果にとどまらず、大学教育の多様性と質の保障、そして大学教員の私生活の充実にも貢献するのではないだろうか。

- 
- 1) 内閣府男女共同参画局ホームページ（男女共同参画社会の実現を目指して）  
<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>（2009.12.14 確認）
  - 2) 内閣府男女共同参画局，男女共同参画白書 平成 17 年度版，2006
  - 3) 国立女性教育会館，男女共同参画データブック，p.105，ぎょうせい，2009
  - 4) 2) と同じ
  - 5) 原ひろ子，「学術研究分野における男女共同参画—その実現をめざす提言」，天野正子他『新編日本のフェミニズム 教育とジェンダー』，岩波書店，p.257-260，2009.
  - 6) 香山リカ，しがみつかない生き方—「ふつうの幸せ」を手に入れる 10 のルール，幻冬舎，2009
  - 7) 2) と同じ
  - 8) 2) と同じ
  - 9) 2) と同じ
  - 10) お茶の水女子大学ホームページ（女性支援性支援「女性研究者支援モデル育成」事業・女性研究者に適合した雇用環境モデルの構築（COSMOS））  
<http://www.ocha.ac.jp/project/women.html>（2009.12.14 確認）
  - 11) 京都大学女性研究者支援センターホームページ（病児保育）  
[http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/hoiku\\_kaigo/byoujihoiku/](http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/hoiku_kaigo/byoujihoiku/)（2009.12.14 確認）
  - 12) 奈良女子大学ホームページ（女性研究者共助支援本部）  
<http://www.shien-nara-wu.net/>（2009.12.14 確認）
  - 13) 文部科学省ホームページ（大学等におけるフルタイム換算データに関する調査（承認統計））  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/001/index36.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/index36.htm)（2009.12.14 確認）
  - 14) 国立女性教育会館，男女共同参画データブック，p.54，ぎょうせい，2009
  - 15) 総務省統計局，平成 18 年度社会生活基本調査  
<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/gaiyou.htm>（2009.12.14 確認）
  - 16) 慶應義塾大学ホームページ（ソーシャルキャピタルを育む女性研究者支援：慶應義塾大学教員のワークライフバランスと男女共同参画に関する調査結果）  
<http://www.wlb.keio.ac.jp/project/research/h20summary.html>（2009.12.14 確認）
  - 17) 前田佐和子，ポストドク・任期付職研究者の出産・育児体験から学ぶ，第 12 回女性研究者技術者全国シンポジウム 女性研究者・技術者が輝くとき—ポジティブ・アクションを考えよう（報告集）—，p.6-p.7
  - 18) 男女共同参画会議，仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会

---

(平成 19 年 7 月)

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb.html> (2009.12.14 確認)

- 19) 伊藤セツ, 生活・女性問題をとらえる視点, 法律文化社, 2008
- 20) 佐藤博樹・武石恵美子編, 人を活かす企業が伸びる一人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス, 勁草書房, 2008

平成21年(2009)12月15日受理

平成21年(2009)12月31日発行