

平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費

女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果 2007-1

研究者養成のための男女平等プランに関する調査(3)

若手研究者の現状と支援ニーズ調査報告書

(聞き取り調査編)

2007 年 10 月

早稲田大学

女性研究者支援総合研究所

はじめに

研究者としてのキャリア形成の過程は、通常の専門職よりも複線的であり、かつ方向性が不明瞭である。おおまかには、学部や大学院での学習・研究を経て学位を取得し、それと前後して助手、助教などの任期付き専任職ならびに非常勤講師職などで職歴を蓄積し、大学や研究機関での専任職に就職するというコースがある。しかし、学位取得前後の職業としてのキャリア形成は、研究者としてのキャリア形成（研究実績）と必ずしも直結しないという課題をかかえている。また多くの場合、この時期は家族形成をはじめとする職業以外の生活領域でもキャリア形成過程上にあたる。実際に、キャリア出発途にある若手研究者たちは、研究生活と仕事、結婚・出産・育児等のライフイベントとの両立、さらには今後の人生設計に関して多くの課題や悩みに直面している。

早稲田大学では、平成 18 年度から文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業プログラムに「研究者養成のための男女平等プラン」が採択され、こうした若手研究者支援に本格的に着手したところである。昨年度には、大学院生を対象にした全数調査ならびにヒアリング調査を実施し、彼らの生活の実態とニーズを明らかにした（『若手研究者の現状と支援ニーズ調査(1)』、『同 (2)』）。ついで今年度は、キャリア出発点にある若手研究者を対象に、同様のヒアリング調査ならびに全数調査を実施し、より具体的な支援事業の策定をすすめていく計画である。

本調査は調査活動の第 3 弾であり、具体的には、助手、助教、客員講師、客員助手、非常勤講師職にある者たちのなかから、所属と専門領域で本学全体をカバーするようにスノーボール方式でサンプリングした対象者に対して、半構造化インタビューを実施した。インタビューは、仕事、研究、ライフプラン、支援を主たるテーマに進められ、本学大学院文学研究科社会学専攻博士課程在籍者を中心に専門的技術をもった者がインタビュアーを務めた。

本報告書では、助手・客員講師としての仕事と今後のキャリア（2 章）、非常勤講師の実態とその課題（3 章）、研究（4 章）、ジェンダー（5 章）、ライフプラン（6 章）、男女共同参画・支援（7 章）という構成で、若手研究者の実態とニーズを詳細に記述し説明している。そこでは、業務内容は専門によって異なり、さらに業務自体が確定しておらず状況依存的に決められることが多いこと、嘱任の機会や仕事内容の差異は所属先の制度や慣習の違い、教員の認識の違いに起因していること、非常勤職の雇用条件が厳しいことなどが切々と語られている。任期付き職にあることから将来への不安を強くいっていることは男女に共通しているが、とりわけ女性の場合には家族形成上のライフイベントとの関連からより深刻であった。同時に、博士学位取得のプレッシャーが強くあり、日常の業務遂行のなかで研究に集中できないことなどが、心理的抑圧となっている。大学院生調査と同様に、対象者はみな一様に研究への意欲は強いが、自分の研究をキャリアとして確立できるかにおいて、大学院生以上に現実的な課題に直面している。

さらに 5 章では、ジェンダー平等や男女共同参画への取り組みに関する姿勢や態度という視点

から、本学の若手研究者の意識を整理している。全体に、多くが否定的な印象や自分とは関係のないものとする立場がうきぼりになったが、そこからは、「差別」という言葉への抵抗感・不信感と、仕事内容や採用における男女差を結果の差であって機会の差とはみなさない認識が強かうかがえた。この点は、男女共同参画事業を進めるうえで、重要な課題を提供するものであった。

本調査からは、若手研究者に対する具体的な支援として以下の3点を明確に指摘できるだろう。第1に、一人前の研究者として自立しキャリア形成ができるよう支援していくため、雇用機会の拡大、公正な選抜システムの構築を含めた就職支援、研究環境の整備、奨学金や助成金など費用面からの研究支援が求められる。第2に、ライフイベントとの関連で産休・育休制度取得を促進するための産休・育休取得時の代替要員およびそのための資金の確保の要望は特に強かった。第3に、サポート事業全般に対しては、若手研究者のかかえる問題には複数の要素が絡み合っている点を重視し、トータルに対処できる相談機関であることや、交流会の開催要望も強くみられた（詳細は7章、まとめ）。

本研究所では、本ヒアリング調査と前後して若手研究者への全数調査「若手研究者の現状と支援ニーズ調査」を実施し、報告書を取りまとめている。あわせてご高覧いただきたい。なお、本調査は調査ワーキング・グループで実施したが、調査の実施・報告書取りまとめは笹野悦子が、インタビュー・各章執筆は研究補助員・研究補助者が担当した。

最後に、学期末の多忙な時期にもかかわらず本調査へご協力いただいた助手、助教、客員講師、非常勤講師の方々に心から感謝いたしますとともに、皆様の今後の研究生活がますます充実したものになるよう祈念いたします。

2007年9月18日

早稲田大学女性研究者支援総合研究所
調査ワーキング・グループ

嶋崎尚子（文学学院・教授）

笹野悦子（本研究所・客員講師）

荻野佳代子（本研究所・客員准教授）

研究補助員

小村由香（文学研究科博士課程5年：7章）

研究補助者

熱田敬子（文学研究科博士課程1年：5・6章）

岡田聡志（文学研究科博士課程1年）

河野昌広（文学研究科博士課程6年：4章）

関水徹平（文学研究科博士課程2年：3章）

多田光宏（早稲田大学 地域社会と危機管理研究所
客員研究員：2章）

（五十音順）

目 次

第1章 調査概要	1
第2章 助手・客員講師の仕事とキャリア形成	3
1. 業務	
2. 業務と自分の研究との関連	
3. これまでのキャリア	
4. 経済的側面	
5. これからのキャリア	
6. 参考：助教について	
第3章 非常勤講師職の実態とその課題	26
1. 本章で扱う対象（非常勤講師）の概要	
2. 非常勤になった経緯	
3. 授業準備などにかかる時間	
4. 自分の研究内容と講義内容との関連	
5. 教育と研究の関わり	
6. 非常勤講師と常勤職への就職との関連	
7. 非常勤職のメリット	
8. 非常勤講師という職の問題点・課題	
9. 非常勤ユニオンについて	
10. 非常勤講師をめぐるその他の声	
11. 小括	
第4章 研究	49
1. 博士の学位	
2. 現在の研究の進捗状況	
3. 研究に費やせる時間	
4. 研究上の指導	
5. 学会への参加状況	
6. 留学	
7. 研究推進の阻害要因	
8. 目標としている研究者像、理想的な研究生活	
9. 今後の研究の予定と実現可能性	

10.	研究の評価、対価	
11.	小括	
第5章	ジェンダーというアプローチ	68
1.	男女共同参画への不信感・忌避感	
2.	差別はない？	
3.	能力とは何か	
4.	女性は「自然に」減っていく？	
5.	小括	
第6章	ライフステージ・ライフプラン	104
1.	結婚・パートナーシップ	
2.	親なり	
3.	育児	
4.	介護	
5.	合理的配慮の欠如	
6.	小括	
第7章	支援と男女共同参画	137
1.	若手研究者がかかえる大きな不安と困難	
2.	今後、キャリアを積み上げていくうえで必要な配慮や支援	
3.	これまでを振り返って、あればよかった支援	
4.	周囲をみて必要だと思われる支援	
5.	出産・育児・介護と研究の両立に必要な支援	
6.	相談窓口についての要望	
7.	「研究者総合サポートセンター（仮称）」に対する意見・要望	
8.	男女共同参画・支援室・サービス機関に対する要望	
9.	小括	
まとめ		185

凡 例

1. ケースの属性は「ID」「現職」「年齢」「性別」を記した。属性は一部または全部を略した場合もある。
2. 各ケースのイニシャルは A~ZW をランダムに割り振った。A~ZF は本調査のインフォーマント、ZG~ZW はポスドクキャリアセンター調査のケースである。
3. インフォーマントの発言については、固有名詞はすべて伏せた。また、明らかに個人が特定される可能性がある場合については、記述を抽象化した箇所がある。
4. 引用箇所は抜粋して本人に発言内容を確認してもらい、引用についての承諾を得て掲載した。
5. インフォーマントの語りの中で調査者の発話部分は [] でくくって示した。発言内容を補足する説明は () で示した。

第1章 調査概要

調査の目的

本調査は、文部科学省「女性研究者支援モデル育成」事業にもとづき、若手研究者養成にむけての具体的支援を策定する際の基本情報として、本学の若手研究者の研究活動におけるやりがいと隘路等を中心に、仕事・生活・ライフプラン上の問題や具体的なニーズ等を質的に把握することを目的としたものである。本調査でいう「若手研究者」とは、研究者としてのキャリアの出発点に立ち、任期付きの業務に就くものを指す。調査実施にあたっては、若手研究者が研究生活と仕事、さらに結婚・出産・育児等のライフイベントとの両立の悩みなど、男女を問わず今後の人生設計をふくめて多くの悩みを抱えていると考え、その実態とニーズを中心に話をしてもらった。本調査は同時期に並行して実施した若手研究者の全数調査、また、2006年度に実施した大学院生調査と対応し、本学における若手研究者の実情とニーズを量的・質的両面から把握することを目指した。

調査時期

2007年6月22日～8月3日

調査対象

本学に勤務する助手・助教・客員講師・客員助手・非常勤講師を対象に、スノーボール方式でサンプリングした。スノーボールの核は所属と専門領域で本学の全体をカバーするように、13名（人文科学5、社会科学4、自然科学4）から始めた。インフォーマントは計32名、属性は表1～表3のとおりである。なお、政経学術院、人間科学学術院、国際教養学術院からはインフォーマントを得ることができなかった。

表1 年齢・性別 (人)

	N	24-29 歳	30-34 歳	35 歳以上
男性	19	1	9	3
女性	13	11	7	1

表2 専門領域 (人)

領域	
人文科学	15
社会科学	9
自然科学	8
合計	32

表3 現職 (人)

助手	20
客員講師	2
非常勤講師	9
その他(大学院生)	1
合計	32

このほか自然科学系については早稲田大学ポスドクキャリアセンターが 2006～2007 年に実施した「若手研究者のキャリアアップ、キャリアパス多様化に関する実態調査」の質的データ 8 ケースも使用した。

調査方法

半構造化インタビュー方式を採用した。

ほとんどのヒアリングはインフォーマントと調査者が一対一で実施した。1 例はインフォーマントが 2 人、1 例はインフォーマントとその前任者と調査者、別の 1 例はインフォーマント 5 名と調査者 3 名のグループインタビューを実施した。ヒアリングは対象者の了解を得て IC レコーダーで録音した。調査場所は早稲田大学 41-31 号館会議室および学内各キャンパス、時間は 1～3 時間を要した。

調査内容

半構造化インタビューであらかじめ 5 項目を準備し、それらについて自由に話してもらった。「仕事」「研究」「ジェンダー問題」「ライフプラン・ライフステージ」「支援」の 5 項目である。

付記

固有名詞はすべて伏せた。その上で、インフォーマントの発言については、引用箇所を抜粋して本人に発言内容を確認してもらい、引用についての承諾を得た。

(笹野悦子)

第2章 助手・客員講師の仕事とキャリア形成

本章では、現在早稲田大学において「任期付き教員」の職にある若手研究者へのヒアリングをもとに、その業務内容などについての回答をまとめる。ここで「任期付き教員」とは、具体的には「助手」「助教」「客員講師・客員助手」の職位を指す。本章での分析と考察を通じて、それらの職にある若手研究者を取り巻く実態の一部が明らかとなるはずである。ただし、実際にヒアリングの協力が得られたのは、助手20名・助教1名・客員講師2名・客員助手0名という内訳であった。そのため以下の分析は、助手の職にある者から寄せられた回答にとくに多くを依拠していることを断っておく。また唯一の助教1名については、本属が早稲田大学ではないため、本章末に補節を設けて扱う。

分析のポイントを事前に述べておきたい。インフォーマントの業務実態は、研究そのものが主たる業務と位置づけられているケースと、自分の研究には直接関連のない所属先の事務作業などが業務とされているケースとに、大別される。勤務形態は、前者はきわめて自由度が高い。後者も自由度は低いわけではないが、だいたい週2~3日の勤務の日数と時間帯が定められている。ただし実働時間は規程よりもややオーバーする傾向にある。このように、同じ助手や客員講師の職にある者たちでも、その内部には差異が存在している。ただその一方でインフォーマントのなかには、業務内容や勤務形態のいかに関係なく、指導教員らによる紹介や推薦を経て助手や客員講師の職を得ている者は多い。概してそのプロセスや採用基準は、透明性が高いとはいきれない印象が残る。任期付きとはいえ、それらの常勤的な職にあることで、給与や学費免除、研究費などの経済的な面はもとより、施設利用や経歴など、研究の続行に直接に関わりうるいくつかの点で、それらの職にない若手研究者にくらべて有利なのは事実だと思われる。本章ではこれについては主題的に扱わないにせよ、助手や客員講師などの職をもつ若手研究者内部での差異とはまた別に、それらの職にない若手研究者とのもうひとつ別の差異も背景にあることには留意を促しておきたい。

2 1. 業務

(1) 業務内容

研究そのものが業務とされているインフォーマントと、そうでないインフォーマントとで、業務内容には顕著な違いがみられる。前者に該当するのはおもに客員講師と一部の助手（以下「研究助手」と呼ぶ）である。これに対して後者は、所属する専攻や教室、また研究室の運営補佐と事務全般、つまり教務的な仕事を遂行する助手（以下便宜的に「教務助手」と呼ぶ）である。

まずは前者について具体的な回答をいくつかみてみたい。

研究助手という建前なので、入試業務以外に時間を割いて業務をすることはないとうかがってます。ですので、実際にほとんど研究に専念させていただいている状況なのですが。実際には『* *』という機関紙を発行しておりますのでその編集の補助とい

うのがあります。これは、助手のうちで数名が編集担当ということで当たるということで、いちおう、業務といえば業務の内容ということでやっていることになるかと思いますが。(I助手・男)

助手は基本的には研究助手だというふうに位置づけられておりまして、ですから、自分の研究を進めてしかるべきのちに助手論文を仕上げるのが仕事だといわれてまして。具体的には雑用っていいですか、具体的に体を動かして何時にここに来て、というのはそんなにはないですね。ほとんどフリーハンドで自分の時間を使って、自分の好きなように研究をするというのが仕事といわれてますので、特にこうこう決まった形でやりなさいというのはないです。(L助手・30代・男)

僕の業務というのは、基本的には自分の研究をしてくださいというものです。つまり、プロジェクトのなかのいくつかの問題があって、それらを何人かの先生方で分担します。そのなかの1つを担っているという感じですかね。(Y客員講師・20代・男)

助手規程に、研究するのが仕事って載ってるんですよ。(ZF助手・30代・女)¹

この種の職務に従事する今回のインフォーマントには、着任してまだ1年目という者も何人か含まれているため、研究以外の業務の実態については正確に把握しきれない部分もある。ただいずれにせよ、研究そのものが主たる職務であるということで、所属先と本人とでおおむねコンセンサスが確立されている模様である。そのためいわゆる雑務的な仕事は、入試業務や機関誌編集など事前にわかっている場合が多く、それ以外の雑務は限定的である。日常的あるいは突発的に雑務を課されてそれに追われている、といった様子はあまりみうけられない。

これに対し、研究そのものを職務としない教務助手では、業務内容はかなり多岐に渡っている模様である。所属によっては、特定のアーカイブ整理やデータベース作成、あるいはサーバーのシステム管理といった、それなりに特化した業務に専従しているケースもあるものの、一般的には業務は事務全般に及ぶようである²。そのため前述の研究助手や客員講師に比べて、業務内容はひとくちには説明しがたいといった様子がうかがえる。

なんていえばいいんでしょうね。いろんな事務的なことが中心にはなっているんですけど。会議の資料づくりもありますし、学会などの運営も。学内に事務局のある学会の業務を助手がやることもありますし、専修関連の事務もやります。(A助手・20代・男)

¹ 早稲田大学助手規程第1条「早稲田大学学術院規則(2004年規約第04-14号の6)第30条に基づき、研究者となるべき者の養成を目的として助手を置く」(強調執筆者)。同第4条「助手は、学術院長の監督の下に、教授会の承認した専攻分野の研究に従事する」(強調執筆者)。

² これについては早稲田大学学術院規則第30条第3項に「学術院は、教授会の承認を得て、助手に学術院の事務を分担させることができる」とある。

業務って何があるのかな。学問的補助もあるし、総合補助もあるし、まあ全般なんですよね。事務、登録、学生指導。学生指導が多いかな。学生指導って事務所に聞いてくれているようなものもあるんですけど。あとはコースで合宿をやったりとか、先生と学生の間に入るような感じで。(E助手・30代・女)

だいたい管理ですね。事務所から依頼の来た仕事の管理ですとか、事務所と先生の間でのやりとりですとか。時期的には、期限限定ですけど、卒論の提出があったりしたときには、指導の先生を決めるのを専修主任の先生と話しあったりですとか、そういうのがメインの仕事です。(S助手・20代・男)

またほかにも、たとえば理系の助手のなかには、実験授業での種々の学生指導や成績計算プログラムの作成をはじめ、オープンキャンパスや保護者対象のペアレンツデー、オリエンテーション旅行での業務、さらに外部から研究費を獲得するための申請書作成まで担っているインフォーマントもいる。ただ同じ理系でも、学生と教職員向けにコンピューターの基礎についての講習会を担当するのみといった、特殊なケースもあった。

そのほか所属によっては、同じ学術院内の同一職位でも、担当の指導教員ごとに業務の内容や量に顕著な違いが生じることがあるようである。それは、助手に対する指導教員の方針や学術院内での指導教員の役職、あるいは、研究室が事務担当の秘書を雇用しているなどに左右されるとのことである。

学校の仕事というより、助手って指導教員がいるじゃないですか。その指導教員がどのくらい助手を使うかによって、っていう感じなんです。指導教員の仕事や研究室の仕事をやったりしていると、時間がない。(ZE助手・30代・女)

自分の指導教員が大学学術院内の委員会の委員長とかをやっていると、その仕事が降ってくる。でも、まったくそういうのに関わっていない先生の下についてると、もうないですね。(ZF助手・30代・女)

以上のように、早稲田大学というひとつの大学に限定しても、たとえば助手なら助手といった同じ肩書きであるにもかかわらず、請け負う業務の内容や量にはかなり大きな隔たりがみられる。これは基本的には学内での所属先の制度の違いや、教員の認識の違いに起因している模様である。たとえば助手が業務として研究に専念できる環境は、特定の学術院にしか存在しないようである。なぜその学術院ではそうした仕組みが可能であり、他の学術院ではそうではないのかは、若手研究者の育成における問題のひとつとして提起するだろう。

(2) 勤務形態

勤務形態は、概して、比較的自由だと答えているケースが多い。とくに研究助手や客員

講師のように、研究が職務とされている場合になると、日常的な雑用が少ないため、1 週間のあいだの業務時間がそもそも定められていないか、定められていても建前だけの模様である。勤務場所についても、強い拘束はなさそうである。大学の研究室やコンピューターを利用したいなど、第一には本人の研究の必要上で出校している様子である。要するに本人の研究のために出校し、もしそのあいだに事務所や学生から問い合わせがあるなどすれば対応する、といった程度のものである。また研究が業務とはいえ、定まった研究のノルマが課せられているわけでもなさそうである（I 助手・男）

一週間の決まった業務時間というのはいないですね。まあ、私は大体決まった時間に来て決まった時間に帰るといのがありますけど、それはまったく私が決めていることで、そうしなければならないというものはないですね。（I 助手・男）

とくに決まりがないんですけど。勤務時間とかもとくに決まっちゃいないんですけど、おもに研究をするのが仕事ということになってますので。ですけど実質的にはもう毎日朝の 10 時ごろに出て、まあ 10 時半頃に（仕事に）出て、夜の 8 時半頃ってというのが一般的ですね。おもに研究室で自分の研究をするんですけど、具体的に毎日しなければならない仕事というのとはとくにはないですね。（J 助手・20 代・男）

助手の共同研究室というのが与えられておまして、そこがいちおう席ということになっているんですけど、そこに必ず何時から何時までいなさいということはないですね。ですから自分の、フリーハンドですので、自分の好きな時間に来て好きな時間に帰るといのが形。（L 助手・30 代・男）

採用のときに何時から何時まで、何曜日から何曜日まで出勤せよという指示はないので、基本的に自分の自由にできるんですが、ただ入試の期間はしっかりそれは優先してということですので、それ以外は基本的に自由です。（N 助手・20 代・女）

研究をすることが目的なので、別にどこでやってもいいんですよ、基本的には。なので何時に行き何時に帰ってもいいんですが、いちおう契約書的には一日平均 8 時間、週 4 日以上、週で 35 時間以上は大学にいなさいということになってますね。（実際は）それを意識したことはまったくないんですけど、だいたい 10 時半くらいに来て 7 時くらいに帰るので、8 時間半くらいいますね。で、それが週 5 あるので 8 時間半 × 5 で 40 時間くらいはいますよね。だからいちおう（契約を）守ってはいる感じですね。（Y 客員講師・20 代・男）

このような研究助手の勤務形態に対し、いわゆる教務助手に期待されている業務は、所属先における事務全般の処理であるため、拘束感はそれほどではないものの、研究助手や客員講師に比べればリジッドであり、一定の勤務時間帯と勤務場所が定められているのが原則のものである。インフォーマントのなかには、ほぼ放任されているとするケースもあるが、その場合でもあまり早くに帰宅するのは憚られるらしく、ある時間帯までは自主的に

所属先にいることが多いと答えている。

基本的には、9時から17時15分までです。その間は、そんなに厳密ではないですが、原則は勤務場所にいます。(D助手・30代・男)

ほとんど放任です。自主性が高い。私の場合は(決まった勤務時間は)とくにない。フレックスみたいな感じで。忙しいときは11時12時までいたりして、いちおう週3日っていわれているけど、4日とか5日とか来たりして、いまは比較的暇なのでゆっくりきて、まあ6時くらいになったら帰ろうかなみたいな。何かあっても6時くらいまでいればいいだろうというか、なんとなく。もっと早く帰ってもいいような気がしますけど、なんとなく。(E助手・30代・女)

けっこう自由である。業務は5時までで、それまでは部屋にいななければならないが、それ以外は。(G助手・男・20代)

場所は早稲田大学**号館に**研究所がありますので、そこに朝10時から夕方の5時15分まで。研究所に(本来は)3人助手がいるのですけれども、今回4月から1人新しく入ってこられまして、その方がいまちょうど出産をされるということで休暇中なのでその間は2人で1週間を負担するというので、週6日を2人で3日ずつ分担しています。(助手・20代・男)

毎週3日間の決められた曜日、1日3時間の決められた時間に勤務する大学院の担当の部屋を開けることが毎週入っている仕事です。これがまずあって、それとは別に会議があったり、他に事務所との何かやり取りで必要があればその時間は出てくる。もちろんいるときは在室の札を出していますけど。(S助手・20代・男)

これらのインフォーマントにおいて、出校日数の基本はおおむね週2~3日のようである。勤務の時間帯はインフォーマントによって多少異なるが、彼らの業務では、教員や学生、事務所などとの対応が大きなウェイトを占めているため、所属先の学部や研究科の開講時間にあわせるかたちになっているようである(そのため所属によっては、臨時での勤務を除き、勤務時間が週10時間に満たないケースもある)。また同じ理由により、勤務地も当然どこでもよいというわけにはいかず、おもに所属先の助手室などとされている。

このように、研究助手や客員講師に比べて拘束度は多少強いにもかかわらず、上の引用からもわかるように、教務助手の勤務形態についてそれなりの自由度が感じられているようである。これについて参考までの述べておけば、彼らの勤務について、タイムカードによって出勤管理されているとか、食事や休憩の時間が厳密に定められているといった話はヒアリングではとくに聞かれなかった。

タイムカードがあるわけでもなく、時間の管理をされているわけではない。(S助手・20代・男)

拘束感は薄いですね。自由度はそれなりに高い。研究関係で出張しますというときに、めったにストップがかからないですね。(X 助手・30代・女)

必ずしも定かではないにせよ、今回のインフォーマントのどの所属先でも、助手の勤務時間に対する厳しい管理はとくにおこなわれていないと思われる。実際のところ、助手は学内での身分は職員ではなく教員であり、職員のような全学的な就業規程は存在しないとのことである。そのため業務日数や勤務時間帯は、慣例的なものであったり所属先ごとで定められていたりするらしく、それほど厳密なものではなさそうである。教務助手が勤務形態に自由度を感じているとすれば、それはこうした面を踏まえてのものではないかと推測される。

(3) 1 週間の業務時間

研究助手や客員講師の場合と、教務助手の場合とでは、1 週間の業務時間についても差がみられる。それはとくに超過勤務に現れるようである。前者では、研究そのものが主要な業務である。出校時間中に占める教務助手的な雑務の割合は少ない。そのため自分の業務時間を自分でコントロールしやすい。とりわけ研究助手の場合、複数人によるプロジェクトなども異なり、自分個人の研究こそが本分である。前項(2)でもみたように、業務時間も定められていない。よって、自分の研究に費やしている時間を助手としての業務時間とみなす意識は、建前上はともかくあまり強くないように見える。

1日あたり8時間、少なくとも8時間は出ますので、少なくとも(週)40時間、でも土曜日とかも出ますんで、最低限48時間は出ていることになります。(そのうち雑務的な仕事は)週に7時間とか8時間くらいです。(勤務時間・形態は)建前としても決まっていない。逆にいえば、忙しいときはもう朝から夜まででも(働いても)とくに問題はないと。(J 助手・20代・男)

研究している時間を(業務時間に)含めると1日8時間くらいはやってるんだと思うんですけど、その枠内で適宜事務周りみたいなのも、研究の時間を削ってやることになると思うんで、まあ「だいたい8時間くらい」ということでいいんじゃないですかね。(L 助手・30代・男)

助手の業務をやっている時間が週にどのくらいかという、まったく週にないときもありますし、一日くらいずっとそればかりやっているときもあるんですけども、助手に費やす時間が平均どのくらいというのはなかなか申し上げにくいところがございます、実際にはその場所にいるのは月曜日から土曜日まで基本的には座ってまして、朝2限くらいの時間から来て夜7時8時くらいまでで帰るという生活をしておりますけれども、助手そのものに費やす時間というのは本当に少ないと思います。(N 助手・20代・女)

また雇用契約上、週の総労働時間が定められているケースでも、他の週と調整するなどが可能のようである。

雇用条件上は週 30 時間です。

30 時間というのも、たとえば出張とかですごい長い時間を拘束されるときもあれば、前の週 30 時間以上働いたので今週はちょっと自分の研究を多めにするだとかバランスをとりながら。(B 客員講師・30 代・女)

要するに研究助手や客員講師の場合、実働時間が超過する事態はあまりなさそうである。これに対して教務助手の場合、労働時間は恒常的に超過傾向にある。

いちおう週 3 日ということになってはいるんですけど、10 時から 17 時までということですが、これはあくまでも原則で、あくまでもそこはいなくちゃいけないということで、実態はもっといるときのほうが多いですね。専修室に雑誌が置いてあって、図書館にはなかつたりするので、その時間で閉めちゃうと学生が快くないので、そこがあんまり実態に即してない時間帯でもあるので。私は 7 時くらいまではいますかね。そこで仕事もあるので、どっちみち仕事で残っていることもあるので。(A 助手・20 代・男)

10 時から 5 時まで、休憩を除いて 6 時間勤務で週に 3 日。18 時間勤務だが、実際はもう少し働いているということになっている。残業なんかもけっこうしているので、20 時間以上は働いているかもしれない。(G 助手・20 代・男)

大きな講演会がある場合は、勤務日じゃない時も勤務します。1 日が 7 時間で 21 時間が通常なのですけれども、特に今年が多いので平均で 23、4 時間だと思います。(O 助手・20 代・男)

率直にいうと、この前期は土日はないです。でも勤務時間というのと、研究もやってて助手の業務もやってるんですが、何時から何時までという縛りはないので、どちらかという分散して夜やったりもします。そのぶん次の日は午後からということもありますけど、まんべんなく毎日やってます。(W 助手・30 代・女)

基本的には 10 時にきて、夜 8 時くらいに帰ってます。来ていて、何かあると対応する。なんかあったら勤務日であろうとなかろうと来ます。必要があればもちろん来ますけれども、だいたいそのくらいに来て、何かあったら対応できるようにしているというのがほとんどですね。(X 助手・30 代・女)

いちおう図書館との関係上は週に 3 日、10 時から 4 時まで開室してますとオープンにしていますので、それは絶対にいなければならなくて。(去年は体調のこともあって週 3

勤務だったが、いまは)一日もあけずに週5来てますね。9時5時です。それは拘束ではないんですけど、そうでもしないと進まないし終わらないし、自分のこともできないし。(Z助手・30代・女)

所属先の事務的作業がメインの業務であるため、自分の裁量だけで業務時間をコントロールできないのが、時間超過の第一の原因と推測される。ちなみに、すでに述べたように助手は職員ではなく教員であるため、制度上、残業代は支給されない模様である。今回のヒアリング中でも、インフォーマントから残業代の支払い要望などは聞かれなかった。たしかに助手の勤務形態は、前項(2)でみたように、職員のように連日出勤するわけではなく、厳格な時間管理もされていない。夏期休業などもある。その点では、実働時間数と給与額とのバランスは判断が難しいところがあり、基本とされる就業時間数をオーバーしたからといって、残業代が支給されるべきかどうかはここでは何ともいえない。ただ教務助手の実際の業務が、教育や研究といった教員としての仕事というよりも、定められた時間内での事務的な作業を主としているのも事実である。そうである以上、一定の就業時間を超えた労働分をどうみなすかは、多少検討を要するという感も否めない。いずれにせよ、助手に対して厳格な時間管理がおこなわれていないために、かえって助手が労働時間数を申告したり、所属先が労働実態を把握したりする機会が失われているのかもしれない。

2.2. 業務と自分の研究との関連

多くのインフォーマントたちは、現在の業務(雑務)と自分の研究との直接の関連性は薄いと感じているようである。業務が研究と積極的な関連があると答えているのは、長期的には自分の主題との関わりをみいだせそうなプロジェクトに業務として参加しているケース、および自分の所属研究室の研究資金獲得のために申請書を整えるなどしているケースの、2つくらいであった。

基本的に関連はないという前提のうえで、何らかの意義をみいだそうというケースはいくつかみうけられる。たとえば、自分の研究主題とは直接は一致していないアーカイブを管理しているケース(助手・30代・男)などである。こういった例では、直接に自分の研究が進展するわけではないものの、業務を通じて、間接的に自分の研究に活かせる手法を学べると考えられているようである。またほかには、教員や学生との交流などに意義をみいだそうとするケースもある。

実際やってる仕事はほとんど関係ないかな。でも間接的につていうか、自分のやりたいようなことを考えるにはすごく勉強になる場所ですね。学際的につていうか、自分の研究にもそういうアプローチが参考になると思うので。いろんな先生とか学生と接する上で態度・姿勢とか参考になるかなつていうのがひとつと、もうひとつ学生でない立場で、助手つていう制度側に一步近づいた立場でかかわるとつていうことで、学生さんとかと交流することが参考になるつていうか。(E助手・30代・女)

研究会の幹事ですとか**会の庶務ですとか、そういうところは先生方との関連、つ

ながりができるということもありますし、それからいままでは単純に一学生として参加させていただいていたものに幹事としてそれなりに司会もしなければいけないということになりますとそれなりに参加のモチベーションが変わってきますので、そういった面では直結しないものもありますけど、どこかで自分の研究に役立っているのではないかと感じてます。(N 助手・20代・女)

実際、とくに教員との接触は、その後の研究や進路において有利に働く可能性もあるだろう。ただいずれにせよ、業務(雑務)と研究には関連はないという感覚は、インフォーマントの多くに共有されているようである。

関連してないですね。自分の研究とはまったく別のものですね。仕事がないときはチョコチョコと自分の論文なんかしたりしてますが、仕事がある時はそっちのほうを優先して、っていうことですね。先生の個人的な手伝いなどはしない。専修としての先生方の仕事の手伝い。(G 助手・20代・男)

直接的にはないですね。[自分の業務に名前をつけるとしたら?]感情労働(笑)。これがいちばんぴったりですね。(Z 助手・30代・女)

2 3. これまでのキャリア

(1) 博士課程修了後の年数

多くのインフォーマントが、博士課程在籍中もしくは修了後数年以内である。客員講師2名はいずれも早稲田大学の博士課程を修了している。助手の場合、20名中12名が博士課程(いずれも早稲田大学)在籍中である。大学院生助手のシステムは、多くの学院に共通しているようである。

これに対して残る8名は、たんに無回答であったか、博士課程在籍中に助手に就任してその後学籍を喪失したか、あるいは、早稲田大学ないし他大学の博士課程を終えて早稲田大学の助手に着任したというケースである。この最後のケースについては、もともと学内から大学院生助手を採用していた学院が、ある時期から方針を転換したという例がある。

私のときから学生助手(大学院生助手)を採らなくなった。(助手になる際に)学位をもってなかったらまずは退学してきてくださいと。で、(着任して)1年後に学位をとらないと(助手任期の)更新はありませんよといわれて。(助手)

このインフォーマントの所属先では、ある年次までは、ほとんど早稲田大学出身者で助手のポストは占められていたが、おそらく博士号取得済みあるいは取得見込みを助手の要件とするなど、学院の方針転換があったため、それ以降、学外出身者が飛躍的に増加した模様である。なお今回のインフォーマント中、学外出身の助手は4名いるが、うち3名がすでに博士号を取得している。残る1名も、所属先の制度上、おそらく年内に取得するも

のと推測される。

以上から考えられるのは、学内から大学院生助手を採用するという制度は、研究助手であれ教務助手であれ、学内の大学院生に給与・学費免除・研究費支給などを通じて経済的に援助し、博士論文を含めこれから業績をあげるのを支援するという意味あいがあるようだということである。これに対して博士号保有を前提とした助手の採用は、すでに一定の業績をあげて独り立ちしている若い研究者に、研究上の即戦力を期待するという側面が強いものと推測される。

(2) 現職に就いた経緯

前項(1)からも推測できるように、早稲田大学の博士課程在籍者もしくは修了者の場合、助手や客員講師の職を得るにあたり、ほぼ何らかのかたちで学内ルートを経由している。具体的には、学内での公募、指導教員や前任者による紹介や推薦といったルートである³。単に「公募」とだけ回答している場合も、採用に至るまでの経緯からすると、あくまで学内のみでの告知であったと判断されるケースが多い。今回のヒアリングだけでは、公募がどれだけ広く周知されているかは定かではないものの、とくに大学院生助手の場合、応募の指示の段階から指導教員の関与している割合が高く、本人もよくわからないままに採用が決まっている例がみうけられる。事務所の掲示板などで公募の告知を自分でみつけて応募した、といった類のケースは少ない。

学内公募が出て、指導教官から出してみる、ということです。厳密な意味での公募ではなかったようで、関係する教員に案内が出たというか。いわゆる学内公募ですね。いちおう、推薦ということだったと思います。教授の推薦がないと応募できなかったのかもしれないです。(D助手・30代・男)

前の年の11月頃に指導教員の先生からやってみないかといわれまして。僕の指導教員が推薦してくださって。それで決まったのだと思います。(H助手・30代・男)

詳細はちょっとわからないんですけど、指導教授のほうから推薦っていう形をとりまして、そのあとは内部で教授会、その前に評議会ですかね、そういう手続きがありまして、最終的には教授会で任用っていう。[自分で応募したのではない?]ではないです。(J助手・20代・男)

助手の採用に関しては、指導教授の方針が指導教授によってそれぞれだと思いますので、そういったルートが予め見える研究室とまったく見えない研究室がそれぞれあると思いますけど、私の場合にはある程度予測のつくところにおりましたので、それは研究室での予測ですね。先輩は女性も男性もどちらもです。(助手)

³ なお早稲田大学助手規程第11条には「各学術院は、大学の承認を経て、助手の推薦資格、選抜の方法、指導方針等について、別に細則を定めることができる」とある。

公募ですね、と思うんですけど。先生からその助手の募集があることを教えていただいて応募しました。直接そのとき張り紙などはみななかったんですね、いきなり先生からお話をいただいたので。(S 助手・20代・男)

指導教員からの紹介。履歴書を提出して面接を受けた。学科主任から担任の先生へメールで案内が出て、先生からいますぐ履歴書を持ってきなさいということです。(W 助手・30代・女)

公募ではなく、何でしょう、「やりたいよね」と指導教授にいわれて「はあ」と答えたということですかね。あまりに気の抜けたやりとりだったせいか、後日再度先生に「本当にやるんだよね」と念を押され、「はい」と答えました。システムとしては各先生が推薦するんです、それを出しあって会議で決定するらしいんです。(Z 助手・30代・女)

学術院によっては、助手のなり手が少ないらしく、採用されるのはそれほど難しくないはずとの声も聞かれたが、全体の傾向としてどの程度の競争率なのかは、ヒアリングからはほとんど定かではなかった。こうした状況のせいか、採用基準も決して透明とはいえない印象が残る。応募の段階から指導教員が関与しているうえ、とくに大学院生助手の場合には、応募者間で研究業績に差がつきにくいという事情もあるためかもしれない(そのためか、インフォーマントの話によれば、学術院によっては学部生時代の成績が大きく考慮されるところもあるそうである)。たとえばインフォーマントの1人は、現職以前に学内の別専攻の助手にも応募して不採用となった経験があるのだが、そのときの経緯を次のように語っている。

面接のときに複数先生がいたんですけど、半分(の先生から)しか質問がなかったんですよ。あの方、あ、もう質問いいですみたいな。だから、何が悪かったんだろうかなとちょっと考えたんですけど、もしかしたらもう(他の候補者で)決まっていたのかなと。(助手・30代・女)

彼女はその後、学内の別の助手公募を事務所の掲示板で見つけて応募し、履歴書・業績表・小論文による書類審査と面接を経て、採用された。ただそれでも、実際に自分がどのような基準で採用されたかはあまり判然としないうえ、次のように語っている。

あとで漏れ聞いた、ちょっといってもらったところによると、いちばん業績に比重を置いたとは言ってたんですけど、どこまでそうだったのかは.....。(助手・30代・女)

以上に対し、学外出身者のなかには、独立行政法人科学技術振興機構がインターネット上で開設している「研究者人材データベース(JREC-IN)」を活用した例がみられる。

研究者人材データベースをみて、手あたりしだいじゃないですけど、間口が狭いので、あるところあるところ応募して、運よくというのが実際ですね。(ZD 助手・20代・男)

周知のようにこのデータベースは、インターネットを介してあらゆる研究者にアクセス可能であるゆえ、学内公募にくらべて応募と審査の透明性は高いといっただろう。ただし学外からの応募に際して、人的なネットワークがまったく不要かという点必ずしもそうではなさそうである。その例として、大学院時代の指導教員と応募先の教員とのつながりから公募の情報を得て応募した、また、前任者が知人であったため公募の告知が出ると教えてもらった、といった学外出身のインフォーマントもみられた。

(3) 現職での在職年数

任期は2年もしくは3年が一般的のようであり、所属先の規程で定められているようである。インフォーマントのうち、助手5名と客員講師1名が任期2年、助手14名が任期3年の模様である。このうち任期2年の助手には、規程はないようだがだいたい2年と決まっているという者(H 助手・30代・男) また、前任者に任期延長があったらしく、自分についても延長を期待していると述べている者(E 助手・30代・女) が、それぞれ1名ずついた。また任期3年の助手1名については、規程上は1年の延長が可能となっているとのことである。ただし、実際に延長されるか否かについてはわからないとしている(D 助手・30代・男)。なお同じく任期3年の助手のなかには、延長を経て5年目という者が1名いるが、これはかなり特殊な例だろう。

客員講師には、契約上1年ずつでも実質的には5年任期のインフォーマントもいる。これは、客員講師として参加しているプロジェクトの期間が5年間のためである(Y 客員講師・20代・男)。

(4) 前職

前職はさまざまであるが、家庭教師や塾講師などの一般的なアルバイトや、大学卒業後に就職した民間企業を辞めて進学したケースを除き、現職とまったく無関係な職にあったというインフォーマントはいないようである。中学高校などで非常勤講師をしていたというケースが4件あった。それ以外は、リサーチ・アシスタントやチューター、教務補佐員などとして別の研究機関に所属していたケースが主である。

2 4. 経済的側面

(1) 現在の収入での生活状況

現職の給与に満足している様子はあまりみられない。「現在の収入は生活を営むのにじゅうぶんか」との問いに対し、インフォーマントの何人かは「ぎりぎり」「かつかつ」という表現を用いている。インフォーマントごとの給与体系の相違はヒアリングからは定かでは

ないが、具体的な数字を挙げてくれた例によれば、手取りで毎月 18 万円程度ということであった（J 助手・20 代・男）。なお規程上は、早稲田大学全学共通で、助手には年間 3 ヶ月分の賞与が与えられているとのことである⁴。したがって J さんの年間所得は 270 万円前後と推定される。インフォーマント全体として給与への満足度がそれほど高くないことから察するに、いずれもおおむねその程度の収入と推測される。なかには生活していくには十分と答えているインフォーマントも何人かいるものの、未婚、パートナー収入、実家住まいなどの前提がある場合が多い。概して貯金するなどの余裕はあまりなさそうである。家族を抱えていて毎月赤字だと述べている者もいる。

ただし、本人の研究そのものを労働時間から除外するなら、週あたりの実働時間は民間のサラリーマンなどに比べれば決して長くはないという事実も残る。とくに大学院生助手の場合、学費が免除になることに言及している者もあり、個人研究費も与えられる。これらを考慮すると、実働時間に比して給与の割が悪いとは必ずしもいえない面もある。若手研究者は、パーマネントの職を得るまでのあいだ、どのみち何らかの方法で生活費を稼がなければならないので、その点では助手や客員講師は、それらの職にない他の若手研究者に比べればまだ恵まれているほうなのかもしれない。少なくとも今回のインフォーマントのなかは、現時点で、研究そのものを断念しなければならないほど生活が困窮している者はいなさそうである。そのためかこれらのインフォーマントには、給与に関してとくに目立って強い不満はみられない。彼らの生活にけっして余裕があるわけではない以上、現状で客観的に十分な待遇が与えられているかどうかは何ともいえない。ただ彼ら自身としては、自分は相対的にはまだましな状況にいるという感覚があるのかもしれない。

これに対して、博士号を取得して助手の職にあるインフォーマントには、はっきりと給与が安いと不満に感じている者が何人かみうけられた。

研究費はいいと思う。生活費はもっとほしいですね。まわりの一般に企業に就職した人と比べると、年齢を考えても安い。（ZD 助手・20 代・男）

給料が安い。話にならない。私はいったん大学出て就職してるんですけど、大卒 1 年目の給料より安いですよ。学位持ってて意味がわかんない。研究費はいいと思うんですよね。個人研究費もあるし、指導教員についている研究費も使えるので、研究費に関して困ったことは全然なくて、むしろ使うのが大変。（給与は）学費免除部分がのったぶんくらいが額としてはいいと。（ZE 助手・30 代・女）

これは、会社で例えれば、もはや学生アルバイトではなく正社員だという意識があるためだと推測される。彼らの場合、大学院生助手とは異なり学籍を有しておらず、純粋に職業として研究をおこなう一人の独立した研究者として早稲田大学に着任したため、それに見合った待遇を期待しているものと思われる。

⁴ 早稲田大学の「助手給与規程」第 6 条第 1 項によれば「助手の各期手当の額は、年間を通じ本給月額額の 3 か月分に相当する額とする」とのことである。

(2) 研究費

客員講師 2 名を除き、助手の場合、大学側から個人研究費が支給されており、研究費には比較的恵まれているようである。具体的な金額を述べてくれたインフォーマント 3 人は、それぞれ所属先は異なるが、いずれも年間 40 万円台の個人研究費を得ている。おそらく他所属の助手も同程度の研究費を受けているものと思われる。研究費の支給は、給与や学費免除などと並び、助手の職にない者にくらべて大きなメリットのひとつであり、とくに普段自分の研究と直結しない業務に従事する教務助手にとっては、大きなインセンティブになっているものと推測される。

個人研究費以外には、これから学内の特定課題研究助成費や、日本学術振興会の科学研究費補助金（科研費）への申請も考えているインフォーマントが多くおり、すでに助成を受けている者もいる。今回のヒアリングでは話題に出ていないが、これらへの申請にも、原則として大学内で職位を得ていることが前提条件となっているはずである。そのため助手などの職にあることで、個人研究費以外のさらなる研究資金を得るチャンスが、より高まっているといえる。

(3) 奨学金の貸与と返済

インフォーマントには、修士課程と博士課程でそれぞれ別の給付奨学金を受け、留学期間中もさらに他の給付奨学金を得ていたという者がひとりいるが、こうしたケースはきわめてまれだと思われる。それ以外の多くが、旧日本育英会（現日本学生支援機構）から奨学金を借りている模様である。ただし制度的に大幅な変更があったためか、返済状況は異なる。

まず今回のインフォーマントは、比較的年齢が若いこともあって、博士課程に学籍が残っているなどの理由で、返済の猶予を受けているインフォーマントが何人がみうけられる。ただしその期間は、条件つきで最大 5 年間とされており、それまでに常勤の研究職ないし教育職に就かなければ免除とはならないため、これに対するプレッシャーはあるものと思われる。

奨学金、いまは（返済を）待ってもらってるんですね。在学届けを出して、在学中は大丈夫なはずなので。あと科目等履修生をやっていた期間が一年あって、そのときは猶予期間を使って。履修生は在学じゃありませんってことになって、返さなきゃいけないってことになりそうだったんですけど。旧育英会ですけど。ただ、猶予期間って全部で 5 年しか使えないってことになっているので、そのうち 1 年間を使ってしまったので、修士の分に関してはあと 4 年分しか使えないと。（E 助手・30 代・女）

当然、現在返済中というケースもあるが、今回のインフォーマントのなかでは、学部時代の貸与分のみを返済している者と、自分でも正確に把握していないという者とがいる。後者は客員講師の Y さん（20 代・男）であるが、彼には学部時代の途中から借りた分と、大学院の修士・博士課程で借りた分とがあって、現職が「客員」であるため、どちらかは猶

予がきかずに返済しているようだとのことである。なお、学籍を持っていない助手は、免除職に就いているとの申請を出している模様である。

以上とは対照的に、同じように旧日本育英会（現日本学生支援機構）から貸与を受けながら、すでに全額免除を受けたというケースもある。これは世代的な違いである。かつては、専任の免除職に一定期間在職することが返還免除の条件だったが、この制度が変更されたことで、奨学金貸与期間の終了時点で申請を出し、免除認定が受けられたということのようである。

奨学金は全額免除になりました。ちょうど僕が入った年からシステムがかわって、いままでですと専任の教員になって何年かしてということでしたが、奨学金の任期が終わるときに申請して、いろいろ大学の会議があってそこで推薦が得られたので、旧育英会の会議にかけられて、昨日通知がきたんですが。[学業成績がよい人は免除にということですか？]名称はそういうことになってます。[相当な額ですよ]はい。何百万！ラッキーです。

ちょうど制度が変わって、専任何年というのが変わって、全額免除か半額免除か普通の返済の3つに分けられて。説明会が催されるので、そこでいちおう説明があって、大学もどんどん出したほうがいいとのことでしたので、書類を書いて。たまたまそれにひっかかったのでありがたかったです。(A 助手・20代・男)

修士、ドクターともに、貸与ですけど独立行政法人日本学生支援機構から奨学金をもらっていた。修士のときにももらっていた奨学金は、いまはまだ学生ということで待ってもらっている。博士課程のほうは3年間借りましたけど、返還免除制度で正式にそれが決まりましたので、全額免除になった。博士のほうが借りた金額が高いので返済が大変だと思っていたんですけど。この新しい制度は、借り終わるときに審査があって、それ通れば全学免除になるんです。業績の一覧などの提出を求められたので出して審査を待っていたんですけど。

あと奨学金でしたら、大学から「早稲田大学大学院博士後期課程特別奨学金」の給付を受けたので、そのときは学費がほとんどかからなかった。運がよかった。

なお学生支援機構のこの新しい返還免除制度は、「特に優れた業績による返還免除」という規程によるものである。各大学から特に優れた業績を挙げた免除候補者として推薦のあった者につき、学識経験者からなる業績優秀者免除認定委員会の審査を経て、決定されるというシステムである。その内容と平成18年度実績（表2-1「特に優れた業績による大学院第一種奨学生返還免除の認定」）は次頁の通りである⁵。

おそらく貸与終了者のほとんどが免除申請をおこなうと推測される。だとすれば、表をみるかぎり、どの課程についてもまずは3~4倍程度の倍率の学内推薦を通過しなければならない。それさえ通過すれば半額免除もしくは全額免除はほぼ間違いなく受けられる模様

⁵ 独立行政法人日本学生支援機構の公式サイト⁵の該当ページ（<http://www.jasso.go.jp/saiyou/shinmenjyo/index.html>）より引用。以下の表も同様。

であるが、学内審査のプロセスがどうなっているかは、今回のインフォーマントも触れていないため定かではない。表をみるかぎり、最終的に全額免除を受けられるのは貸与終了者全体の10分の1程度、半額免除者は5分の1程度である。

大学院において第一種奨学金の貸与を受けた学生であって、在学中に特に優れた業績をあげた者として本機構が認定した場合には、貸与期間終了時に奨学金の全部または一部の返還が免除される制度です。

学問分野での顕著な成果や発明・発見のほか、専攻分野に関する文化・芸術・スポーツにおけるめざましい活躍、ボランティア等での顕著な社会貢献等も含めて評価し、学生の学修へのインセンティブ向上を目的としています。

【 対象者 】

- ・平成16年度以降の大学院第一種奨学金採用者で、当該年度中に貸与終了する者。
- ・必ずしも課程修了は要件とはしませんが、貸与終了時の在学している課程で特に優れた業績を挙げたことが必要です。

【 申込手続 】

- ・貸与終了する奨学生が在学する大学長に願い出、大学長から本機構へ推薦される必要があります。

表 2-1：平成18年度 特に優れた業績による大学院第一種奨学生返還免除の認定（単位：人）

	貸与終了者	推薦者数	免除者数	（免除者のうち）	
				全額免除者数	半額免除者数
修士課程	20,963	6,038	6,038	2,012	4,026
専門職大学院課程	1,956	551	551	185	366
博士課程	5,306	1,577	1,577	515	1,062
計	28,225	8,166	8,166	2,712	5,454

「貸与終了者」は、平成16年度以降大学院第一種奨学金採用者であって、18年度中に貸与が終了した者。

「修士課程」には、区分制博士課程の前期課程、一貫制博士課程の修士課程相当を含む。

(4) 他所での兼業

多くインフォーマントが兼業をしていない。理由は、規程や申しあわせにて、副業が禁じられているためのものである⁶。ただし非常勤講師のコマを持つなど、研究と無関係ではない兼業を持つインフォーマントは何人かみうけられる。とくに非常勤講師の職は、今後大学で求職するにあたり、教歴の経験として必要だと考えられている。とはいえこの場合も、所属先での申しあわせにより、非常勤講師として持てる週のコマ数が申しあわせで制限されているといったケースもある。こうした制限が早稲田大学全学で共通のものかどうか

⁶ 助手については、早稲田大学助手規程第9条「助手は、他の職に就き、または他の学校の教員になることができない。ただし、教授会の議を経て大学が認めた場合は、この限りではない」と定められている。

かは定かではない。

2 5. これからのキャリア

(1) 業務上で困ったこと

業務上で困ったことがあると答えている割合は、意外にそれほど高くはない。ただインフォーマントのなかには、着任からまだ数ヶ月の者も含まれるため、今後何らかの困難に遭遇する局面もあるかもしれない。具体的に困ったことの例として挙げられているのは、職場での時間拘束や雑用、出勤ルールの不明瞭さ、相談相手のなさなどが主である。

これら以外には、助手という立場のそもそもの曖昧さを挙げているものがあった。学部学生のアルバイトで十分処理できる仕事に対して助手を使う、教員が学生に接するような態度で助手を扱う、などである。「上司」にあたる側からの扱い方の問題である。

先生方でさえ、助手の仕事の共通認識、合意が取れておらず、「助手の主な業務は学生相談ですよ」「何もしない助手っていうのもいますがね」「助手は研究をすべきです」「学生との関わりは適当でいいです」など、それぞれの先生がバラバラなことをおっしゃり、認識も異なるため、私の対応が「やりすぎ」「やらなさすぎ」の評価も一定していないと思われまます。それも非常にしんどいです。大事と思って対処にあたっても、「そんなこといいです」といわれたり「それくらい当たり前」といわれたり。たいたしたことないと思って対処しないでお叱りを受けたりです。また、言葉でなくても、研究を尊重してくださる方、くだらない雑用をわざわざ携帯電話にしてくる先生など、バラバラです。(Z助手・30代・女)

べつに私たちを使わなくても、学生のバイトを使って時給900円とかでできるような仕事なのに、借り出されたりとかして。都合のよいバイトにしか思っていないんじゃないかと思うこともある。助手も、学生助手(大学院生助手)の人とかは20代前半で、私は30代前半で、もっと上まで入れるとすごく幅広く助手の人がいて。ここが初めてじゃない助手もいるんですよ。他のところ1つ、2つしてここにきたとか。なんかそういう人は、ちょっとかわいそうな。待遇とか。たしか助手の規程に「研究者となるべき人を養成する」とあるのに、何個もキャリア積んできた人は研究者じゃないのかという気がしてきて。立派な研究者で来てるんだけど、そういうふうに見ていないのかなあと。(ZE助手・30代・女)

このような「上」の側からの扱いのためか、公式的には「下」というべき学部学生からも助手の立場が理解されておらず、職位に対する尊厳が傷つけられていようなところも垣間みえる。

助手という立場は学生に理解されていないんです。「誰あなた？」っていう立場なんですよ。ある人は先生と同じ位置に置く人もいれば、ある人は自分たちと同じ位置に置

くんですよ。明らかに同じ目線でお仲間だと思われていたり、ある人はすごく偉い人と思ってたり、でも大半の人は「何この人？」って感じなんですよ。というのは、ゼミも持ってないし行事以外はかかわることはないし。でもそこがづらいところで、（学生が）明らかにおかしいことをいっていても諭せないんですよ。（Z 助手・30代・女）

同様の意見として、入学式での教員紹介でも助手は教員とは紹介されず、場内整理などをさせられているため、学生たちには「助手」の意味が単なる「お手伝い」と理解されているのではないかと語るインフォーマントもいた。こうした意見は、すでに博士号を取得するなどしてひとりの研究者という自覚で着任した助手にとくに強くみられた。そのなかでも学外出身者になると、助手の置かれた立場について、早稲田大学とそれまでの所属大学との違いによけい戸惑うようである。

自分ももといいた国立大だと、助手ってすごい地位が高かったですよ。ほぼ講師というか。年齢的なこともありますけど。ぜんぜん違います。（ZB 助手・20代・男）

規程はやっぱり曖昧なんですよ。勤務時間も決まっていらないじゃないですか。事務に聞きにいったら、いやあわからないといわれて。僕がいた国立大は決まっていた。（ZD 助手・20代・男）

また、助手の立場の曖昧さへの指摘と同様に、この春からスタートした助教の立場との兼ねあいについて不満を感じている者もいる。

不満があるとしたら、今年度から助手と助教になったでしょう。文科省の基準だと助手というのは研究補助であって、研究はしてはいけないんですよ、本当は。つまりわたしがいる身分というのは実験室の整備とかをするという身分なんですよ。たぶん早稲田としては助手という身分を与えてお金を与えてサポートしているというのは非常にわかるんですけど、でも逆にいえば、キャリアとしてはマイナスでしかないんですよ。今後どこかに行って、何で助手をしたのっていうのがこの4月から始まった制度なんですよ。（自分のやっている業務は助教と）ほとんど差はないんですよ。これ（学生指導に関する業務）をぜんぶ助教がしてくださいという文句はあります。ただしこの前決まった制度なので移行期間は必要だろうけど。（助手・30代・女）

このインフォーマントは理系の助手であり、実験での学生指導など、助教的な業務をこれまで負担してきたにもかかわらず、自分の職位は従来どおり助手のままであるため、これから助教になる人たちとキャリアのうえで差があるようにみえてしまう、そうであればもう学生指導のような業務は負担したくない、ということのようである⁷。大学業界全体で制

⁷ 助手と助教の身分の問題は、早稲田大学『CAMPUS NOW（キャンパスナウ）』（2006年8-9月号 http://www.asahi.com/ad/clients/waseda/campusnow/200608_09/newwave.html）でも次

度が急激に流動化しているため、今後若手研究者たちには、業務上の困難だけでなく、自分の立場そのものに関わる問題が多く出てくることになるかもしれない。

(2) 今後の考え

博士論文や助手論文を提出するという目の前の目標以外では、大学教員となって研究を続けるという希望がやはりもっとも多い。より現実的に、中高教員なども選択肢として検討しているインフォーマントもいる（G 助手・20代・男）。大学以外の研究環境を求めると決めているケースは1名のみである。本人はその理由を次のように語っている。

研究の環境としてというのものもあるかもしれないです。それは自分の研究内容に関してです。大学ではその研究をするのに環境が非常に厳しいからという意味で大学ではやりたくないというのがひとつ目の理由。ふたつ目は早稲田のみならず、日本の大学にいてというチョイスはわたしにはないですね。この閉鎖的で閉塞的なところにいる気はないですね。非常にヒエラルキーを感じるし。わたしは日本のほかの大学に行ったことがないのでわからないですけど、よっぽどのことがないと、女性研究者にチャンスはないとおもいます。（W 助手・30代・女）

彼女はもともと企業の研究所に在籍していた経験があり、博士号取得後は、国や民間の研究所を受けるつもりだとのことである。またそのほかには、配偶者が海外赴任するかもしれない、子供もいるため、どのように研究を続けていくかの見通しに悩んでいるケースもあった（Z 助手・30代・女）

(3) 今後のための準備

多くが大学教員を目指している以上、今後のための準備としては、当然、研究上の成果をあげることに向けられている。特徴的な意見としては、子供を2人持つ女性の客員講師が、週に1~2回ほどこなしている対外的な業務を減らす方向で調整していると述べているケースがあった（B 客員講師・30代・女）。家族との兼ねあいがあるため、外での業務を減らし、より多く自分の研究の時間を捻出するためだということである。またこれ以外に、自分と年齢や環境の近い女性研究者の話を聞いてみたいと考えている女性の助手もいた（N 助手・20代・女）。女性の場合、身の回りに女性研究者が少ないため、今後の準備をしていくうえで、参考となる手本や情報がほしいということだと思われる。

前項(2)でも示されているが、ジェンダーに関わりうる回答というのは、本節で扱っている質問項目のなかでは、とくに研究者としての今後に関わる質問においてみられる傾向があるといえる。これはつまり、女性が研究を続けていくうえで、特有の問題があるとい

のように指摘されている。「本学の『助手』は、現行どおり研究を主とする者を指しますが、新学校教育法においては補助的業務を主とする者を指してます。そのため、本学の『助手』の位置づけが実態よりも相対的に低く見られてしまう可能性が危惧されるのも事実です。今後そのような事態にどう対応していくのかは、課題の一つといえるでしょう。」

うことを示唆するものだろう。

(4) 公募への応募

公募への応募状況は、現職での残る任期によって異なる傾向がある。大学院博士課程に在籍のまま助手に着任して間もないインフォーマントでは、当然、公募への応募経験もまだない場合がほとんどである。現職着任以前に学内の別の助手公募に応募して不採用になったケースなどもあるが、まれである。

これに対し、客員講師や任期間近の助手の場合、何度か公募に応募して落選した経験のある者が多い。人によっては、すでにかなり応募したという者もいる。就職への道は決して平坦ではなく、思いは切実である。唯一助手1名につき、今年になって3回ほど公募に応募し、別の大学に専任講師の職が内定している者がいる。そのインフォーマントは理系であるが、理系だからといって研究職への就職状況がよいわけではないらしく、本人は「僕は本当に運がよかったと思います。周りでは大変な人のほうが多いです」と述べている。

(5) 業績の要件

博士号取得がまだの場合、それが今後大学で就職するための前提条件だと考えられているようである。それとあわせて、査読論文や学会報告などの量と質が重要とされていることが多い。ほかに語学力や教育歴についても触れている場合があった。要するに、博士号を含めて自分の研究分野で成果を挙げつつ、それにプラスアルファの能力を身につけることが大事だということだろう。ただ現実問題としては、研究助手のように業務として研究に専念できるケースを除けば、職位やその有無に関係なく多くの若手研究者は、将来的に大学内でパーマネントの職を得るための自分の研究に充てる時間の確保と、日々の生活費のための仕事との両立に、大いに苦勞するものと思われる。なお学位に関しては、博士号に対するアカデミズムでの近年の急激な変化を踏まえた次のような意見もみられた。

教歴がどうかということですが、このところは教歴よりも、博士の学位のほうが重要視されてくるのではないかというそういう傾向にありまして、そのあたりは非常勤をやって、そしてその代わりに論文を書く時間をなくすのか、あるいは論文の作成に専念して教歴がないまま就職をするのか、その辺りは指導教授の方針にもよるんですけども、そんなところですね。(N助手・20代・女)

学位をとるのは日本では簡単だと思うんですよ。一般的にみているかぎりでは、院で論文をラッキーに書いて、その論文を持ったまま博士課程で論文をもう1本2本書けば、もう取れるわけじゃないですか。どっちかということその研究室に礎があって、学部生として入ったときに研究の種をもらって論文が書けたと。博士課程に入って、そこで自分の力を発揮するわけですけど、自分なりにやって取れる。それにいまは大学的な風潮として、ポスドク1万人計画で学位を持った人が多くいる状態なので、企業からしてみれば年をとった頭の固い人はいらんわけなんですよ。それはわたしが企

業にいたから。だから博士号を持っていたとしても若いほどいいといってるわけなんです。大学としてはスキップしてでも早くとらせたいと、博士号を。だとしたらますます簡単ですよ。日本の企業では、学位というものは(大学院に)行ったら取れると思ってるでしょう。

ただ弊害なのは、学位をとったドクターの人たちというのは大学に残りたがるんですよ。でも大学は退職が70歳ですよ。新しく枠が出るわけじゃないじゃないですか。問題はドクターのほうかもしれないと思いますね。(助手・30代)

後者は専門分野が理系であり、学位の取りやすさについては、文系や大学ごとで事情が異なるだろう。ただ現在の大学業界の全体的な傾向として、若手研究者は博士号を取得しなければならない、また大学側も学位を出さなければならないという方向で、急激に変化しているのはたしかである。博士号取得者が大学に研究者として残りたがる傾向があるのも間違いなく、これについてはこのケースの指摘のとおり、博士号取得者の側が民間企業などへの就職も柔軟に考えていく必要がある。ただその一方で、民間にはそもそも大学院博士課程修了者の就職口が少ない(とくに文系)といった現実もある。

アカデミズムでの就職については、ある意味では現実的ともいうべき、次のような意見も聞かれた。

日々コツコツ論文を出していくことが大切。発表して論文を書く。先輩をみているとそういう人が専任に就くべきだろうと思うが、なかなかそうもいかないというのをみている。コネとかツテとかがあるとそういうときに有利なようだ。やっぱり運も必要だと思う。業績があっても運がないと難しいと思う。(G助手・20代・男)

研究者としてキャリアを積むにあたりもっとも重要な若い時期に、日々の生活費を稼いだり研究とは無縁の業務を遂行するのに多くの労力と時間を費やさざるをえず、たとえその合間を縫って何とか業績をあげても、最後は運やコネ任せになるようでは、当然優秀な人材は育たないし、そもそも研究職に人が集まらなくなるだろう。

大学として、あるいは日本として、研究力を高めていくためには、ただ博士号を出せばよいということではなく、助手や客員研究員、大学院生やオーバードクターの者など、置かれた立場に関係なく、若手研究者たちがみな学問に打ち込めるための中身のある生活支援や研究環境づくりを促進しつつ、将来への希望をみいだせるような状況を整えていく必要があると思われる。

2 6. 参考：助教について

今回のインフォーマントで唯一の助教である女性(30代)の回答から、業務などに関する特徴的なポイントをまとめておく。彼女は早稲田大学で3年間助手を努め、その任期中に博士号も取得し、この春より他大学にて助教に着任した。よって以下で述べられるのは、あくまで現在の勤務大学での助教業務の内容である。ただ随所で早稲田大学との比較も語ってくれている。

彼女によれば、勤務先の大学では、学生に対し専門分野の資格を取らせている学部が多く、研究と教育とでは教育のほうにウェイトがおかれている。そのため、早稲田大学の助教に比べて担当する授業のコマ数が多いと述べている。

早稲田だと助教はたしか週に3コマ程度ですよね、それに比べるとはるかに多いコマ数を担当しているのです。9コマ、勉強会を含めると12コマです。勉強会は(学生有志とともに)私自身がやっていることですが、助教という同じポストで比較すると、研究はちょっと難しいので。

ちなみにその大学で担当している授業の内容であるが、現在のところ、専門の授業を一手に引き受けている状況ではあるものの、大学側のシステムとして、専門とは無関係の語学の授業などを受け持たねばならない可能性もあるらしく、授業の割り振りも新学期直前まで決まらないため、この点に少し困惑している模様である。

また給与については、早稲田大学での助手時代に比べればよく、生活にも困っていないとのことではあるが、そのぶん研究費は少ないようである。

研究費は7万円ですね。コピーカードを買うとなくなってしまいます。研究旅費としてついているのが2万円です。1回学会に行くとするで足が出ているという状況です。学会費も出ないですね。

この点も、助教という同じポストでみた場合、現在の勤務大学と早稲田大学とでは差があると感じられているようである。

なお肝心の任期であるが、さしあたり3年とされており、本人が辞職の願いを出さないかぎり是在職しつづけることができるようだとして述べてはいるものの、実際のシステムはまだよく把握できない状況とのことである。

辞令では3年です。そこらへんはわかりません。早稲田の助手でいう3年満了後、継続がないというのは、基本的に違う3年だと思うんですけど。そこらへんのシステムがどうなっているかというのはまだわかっていないんです。いまの時代そういうものかなと開き直っているところなんですけど。

こうした状況のためか、本人は、今後は研究業績をあげて海外に行くなどのキャリアアップを念頭に置いているようである。

以上で示された業務の実態は、助教という職位一般というよりも、彼女の現在の勤務大学に固有の制度や規程に依存する部分は大きいと思われる。はからずも彼女が早稲田大学の助教との比較を示してくれているように、大学ごとで助教の置かれている立場は異なるはずである。ただ今後、大学間での競争が激しくなるにつれて、日本全体において、若手研究者たちの授業負担の増加や研究費の減少、任期の不透明化などの問題がより顕著化する可能性は否定できない。

任期ということについては、本人からは次のような声も聞かれた。かつて院生時代と助

手時代に所属していた早稲田大学の学術院で助教の公募が出たが、応募しなかったという話である。

早稲田は自分の母校なので、早稲田で働ければという希望はあるんですけど、助教を勤めている人は、任期期間中に、専任教員の公募があってもそこに応募する資格がないというのがついているんですね。私が助手のときも同じ環境で、専任教員に応募できない資格・立場で悔しい思いをしたので。なのでその文言がついているかぎり、任期が切れたときは学外で働かなくてはいけない、必然的に。そこがつながる可能性があるのであれば、トライしたかもしれないんですが。けっきょく、少なくとも助教に変わったとしても、もう一回外に出て、そこで就職活動が大前提だったので。給料の面、ポストの面、それから研究のことを考えると、今の仕事より早稲田の助教のほうがいいんですけど、もう一回就職活動かと、それが何年後かにまた来るかと思うと、ちょっと踏み切れなかったですね。

こうした措置は、大学側としては、人事の透明性や流動性を高めるなどの理念を掲げてのものという可能性もあり、その意味では、任期中に専任教員への応募資格がないことが一概に悪いとはいえないかもしれない。ただ、派遣労働者など世のなかの非正規雇用者の抱える問題と同じように、かりに立場の弱い人間ばかりが低い待遇や不安定な身分に甘んじざるをえず、将来の継続的な雇用の道も最初から閉ざされているうえ、任期終了後に別の就職口が見つかるかどうかもわからないとなると、そうした措置が若手研究者のためになっているかどうかは、いくらか疑問が残るというのも事実だろう。これについてはもしかすると、研究という仕事を、他の業態とくらべて過剰に特別視せずに純粹に、あまたある労働問題のひとつとして捉える視点も必要かもしれない。そのうえで、若手研究者の労働条件や労働環境の改善に努めることが、当人たちのためだけでなく、結果として大学や日本全体として人材を育成し、研究力を向上させるのに益するのではないだろうか。

(多田光宏)

第3章 非常勤講師職の実態とその課題

3 1. 本章で扱う対象（非常勤講師）の概要

はじめに、本章で検討する非常勤講師というカテゴリーに該当するインフォーマントの概要を説明しておこう。32名のインフォーマントのうち、非常勤講師を現在している、ないし過去にしていたと回答した者は18名であった。その多くは大学での非常勤講師だが、高校や資格の専門学校での非常勤講師をしている（していた）者もいる。このうち、現在の職として非常勤講師のみを挙げた者は8名おり、全員が30代であった。残る10名は、助手、助教、客員講師（任期付き専任教員）との兼任で非常勤講師として授業を担当しているか、任期付き専任教員になる前に非常勤講師をしていた者である。本章では、任期付き専任教員と非常勤講師を兼任している、あるいはかつて非常勤講師のみをしていた者の非常勤講師の経験も紹介しつつ非常勤講師の実態を記述していくが、とりわけ非常勤講師を取り巻く問題点や課題に関しては、現在の職を非常勤講師のみと答えた者の声を中心に取り上げ、分析を進める。

非常勤講師の職歴については、非常勤講師を始めてから1~3年目という者が大半であったが、非常勤講師のみを現職とする者の中には、職歴が5年目、8年目、9年目という者もそれぞれ1名ずついた。

担当コマ数については、ほとんどのインフォーマントが1コマから4コマの範囲内で、2コマという者がもっとも多かった。担当大学も1校~2校というのが平均的だが、非常勤講師を現職とする者の中には、最も多い例で、6大学を掛け持ちし、前期だけで8コマの授業を担当するインフォーマントもいる。

3 2. 非常勤になった経緯

非常勤講師になった経緯は、そのほとんどが、指導教員からの紹介や、科目の前任者である研究室のOB・先輩からの紹介というものだった。

その大学をおやめになる前任者からの紹介で、書類を出して、審査を受けてっていう形だと思います。(B 客員講師・30代・女)

自分の研究室の上の人(OB)からやってくれないかということで。探しているんだけど、履歴書出してみないかということで。紹介ほどは強くはなくて、公募ではないんですけど、急ぎで探しているみたいで。(K 非常勤講師・30代・男)

師匠(指導教授)がA大でも非常勤で教えていたのを、辞めることになったので、それで僕が。(P 非常勤講師・30代・男)

B高校の方は、また僕の先輩の方が、B高校で非常勤で授業持たれていたんです。(その先輩が)K大学に就職が決まりまして。それで交代してほしいと、引き継いでほし

いということで、高校3年生の という選択科目を。(C 非常勤講師・30代・男)

もう一つ、経緯として多いのは、大学OBから所属専攻や研究室宛てに求人の話がきた、というものである。

A 高校の方は、 専修の僕の先輩が専任でいるんです。その方が僕の直接の先輩でして。所属専修の方に話が来まして、 の教員免許を持っている人ということで、私は持ってましたので。それで行ったわけなんですね。(C 非常勤講師・30代・男)

年度末に、人がいないからってということで専修室や研究室にOBの方が誰かいないかということで、話があったので、「お願いします」と。[たまたまAさんがいたから?] 研究室の先輩が勤めているところでもあったので。もう3月の中旬ぐらいで、悠長に募集してますっていう状況ではなかった。(A 助手・20代・男)

純粋な公募の求人もないわけではないが、今回のヒアリングの中ではほとんど聞かれなかった。また、ひとくちに「紹介」といっても、その後の審査については、さまざまな違いがあるようだ。先ほど紹介したKさんは、「公募ではないが、紹介というほど強いものではなかった」と語っていたが、紹介であっても採用の審査は厳しいと語るインフォーマントもいた。

非常勤って、人脈で決まるわりに審査が厳しいんですよ。業績が相当ないといけないうって。[それって?] 論文3本以上と、非常勤経験と、学会報告っていうのがまあ、3点セットと言われてますけど。[非常勤だとその中でどのくらいが要求されるのでしょうか?] 非常勤になるのに、非常勤の経験っていうわけにはいかないから、論文3本と、できれば学会報告っていうことでしょうね。あとは、教歴っていうのは、あったほうがいい。(P 非常勤講師・30代・男)

その一方で、以下の語りにみられるように、採用にあたって、審査は実質的にはほとんどなかった、という者もいる。

経緯は、研究室の人(OB)のあとを継ぐっていう形で。広い意味では、先生の紹介、指導教員の紹介ってことになるんでしょうけどもね。[その際審査などはどのようなか?] 一応業績書みたいなものは出したりしましたが、実質的にはあんまり。[面接などは?] それもなかったですね。本当に、人と人とのつながりで。(M 非常勤講師・30代・男)

以上に引用してきたいくつかの語りにみられるように、「紹介」といっても研究室OBからの紹介、指導教員からの紹介、とさまざまなケースがあり、推薦の強さにも幅があるが、いずれにせよ、非常勤講師の職は「人と人とのつながり」の中で決まっていくことが多いようだ。その背景には、あるインフォーマントがいうように「だいたい一本釣り。そう

じゃないとこわくて頼めない。」(ZB 助手・20代・男)という事情もあるのだろう。

ここまでの引用や、「先輩から代々回ってくる非常勤の科目があった」という国立大学出身の助手の発言にもみられるように、非常勤講師の求人の方としては、一般に前任者が後任の人間にバトンを手渡す、という形態が多いようであるが、とりわけ、非常勤職を「先輩から受け継いだ」という複数の語りからうかがえるように、非常勤講師として担当していた授業のコマを後輩に譲る、ということが一般的になされている。

だが、先輩・後輩の間で決まったコマを回しているという状況は、見方を変えれば、限られたパイの奪い合いになる、ということも起こりかねない状況でもある。実際、次のように語られるケースもある。

だから私もコマをもらってますけど、要は　さんとかの削った分をもらってきているというようなもんですよ。だから身内の中で、パイの奪い合いをやっているんですよ。だからもう私も、今年もらっていても、これから何年かすれば、私の後に来る人たちに、私のパイを多分切ることになるから。(非常勤講師・30代)

また、限られたコマを、その大学出身者や大学院生に担当させるか、大学外の非常勤講師に頼むか、という点にも、そうした「パイの奪い合い」という要素が働いている可能性が以下の語りからは示唆された。自分の担当コマを減らされた経験をもつインフォーマントはその背景について次のように推測している。

外部の私が非常勤(で授業)を　コマも持っているのに比べて、(内部=早稲田大学大学院出身の方は)1コマを分け合いながら非常勤をしているので、内部の院生にも非常勤として授業を持たせてキャリアを、経験を持たせるのに必要という背景があるのではないか。(非常勤講師・30代・女)

ここまで述べてきたように、非常勤講師の職を得ることができるかどうかは人脈によるところが大きい。だが、中には「助手経験者には非常勤講師の職を紹介してもらえる慣例になっている」という回答もあった。

助手経験者は1コマ非常勤を用意してもらえる慣習がある。助手をやると非常勤をやるということは、数年おきに新しい人がくるということなんですよ。なので何年かすると、自分で見つけてやっていけよ、ということですね。(非常勤講師・30代)

上のコメントに対しては、次のような補足がされている。

そういうこと言い出したのは数年前からなんですよ。その前は、非常勤は長くやっている方が結構多くって、そんなに。早稲田で非常勤をもらったら、職がなくなる心配はなかったんですけどもね。(非常勤講師・30代)

こうした語りからは、非常勤講師の採用の仕方・契約更新は、大学・所属箇所ごとの慣

習・都合に拠る部分が多いことがうかがわれる。詳しくは8節以降で述べるが、非常勤講師の採用経緯や後任のつけ方、担当コマ数の決定には慣習的に決まっている部分や不透明な部分が多い。Pさんは次のように語っている。

大体、採用の理由というか、なぜその人が今そこに非常勤講師として勤めているのかわかって、分からないことが多いですね。どの分野に関してもそうなのかは分からないけれども、僕の知っている分野は、日本の大学の身内というか 身内じゃないけど、閉鎖的な部分ではありますね。(P 非常勤講師・30代・男)

3 3. 授業準備などにかかる時間

授業準備にかかる時間も1コマあたり1~2時間程度という者から、1日ばかりという者までいる。同じ内容の授業を複数コマ教えている場合であれば、コマ数が増えても授業準備の負担はほとんど増えないが、コマごとに違う内容を教える場合では、同じ内容の授業を担当する場合とコマ数が同じでも、当然、負担は大きくなっている。

また、非常勤講師をはじめて1年目、あるいはその科目を担当して1年目は、授業の仕方や授業準備に慣れるまで負担が大きいという点で、多くのインフォーマントにおいて意見の一致がみられた。逆に、授業に慣れた2年目以降はさほどでもない、という声も複数のインフォーマントから聞かれた。

(学生の)知識のないところでどう話すかっていうことは、1年目は大変でしたね。(P 非常勤講師・30代・男)

正直1年目なので、もう死にそうだった、前期。(T 非常勤講師・30代・女)

1年目はものすごく(授業準備に時間が)かかりました。(X 助手・30代・女)

[高校非常勤を10コマされていた時は、研究時間は取れないという感じだったのでしょうか?]論文とか発表とかしたので、たしかに予習、採点などは大変でしたが、2年目は慣れましたので。(C 非常勤講師・30代・男)

また、必ずしも自分の専門領域だから準備が少なく済むというわけではない。「ご自分の専門と一致している科目のほうが、準備が楽だというようなことはありますか?」という質問に対して、あるインフォーマントは次のように答えている。

でも、かえって自分の知っているところだと、慎重というか、おそろしくなるから、そこは難しいですね。[かえってご専門以外の分野のほうが?]こう言っているんだろうかという迷いはないですからね。あまりね。(M 非常勤講師・30代・男)

Xさんは、今も授業準備等にかかる時間はそれなりに大きいというが、それは教員であ

る以上必要なコストである、と受け入れている。

今も、多分性格もあると思うんですけど、レポートを書いてもらったり、試験を細かくやったりしているんで、それなりにはかかりますね。でも普通に、たとえば私大でも国立でも大学教員になったらやらなきゃいけないこととたいして変わらないので、それは必要なコストだと思ってます。(X 助手・30代・女)

3 4. 自分の研究内容と講義内容との関連

自分の研究内容と担当科目の講義内容との関連については、まったく関係がないという者も少なかったが、完全に一致している、という者も少なかった。多くの者は、「広い意味では関連している」「関係がないわけではない」という表現を選んでいった。たとえば、ある外国史を専門とするインフォーマントは、担当する語学科目について次のように答えている。

直接は関係ないですけども、史をやるのに当然 語は必要ですから、関連はかなり強いとは思いますが。(非常勤講師・30代・男)

多くの非常勤講師は、「自分の専門とする知識を直接教えられるわけではないが、広い意味での専攻領域としては関係している」ととらえている。

一応 なので、大きな枠としては同じ枠ですね。分野の中で、の中でちょっと違うだけで、大きくは一緒ですね。[ご自分の専門知識が活かされていますか?]そこまで学部生に求めるのはあれなんですけど、学部とかで自分が勉強してきたことは生きていますけど。広い意味では、生きてないことはないです。自分がこういうことやってるんで、その関連でこういうことがあるんだよ、という話はできるので。(K 非常勤講師・30代・男)

間接的な関係でいうと、例えば、今自分が書いている論文を授業で取り上げることはないですけど、ただ考え方とか参考文献とか大枠の枠組みは関係あるので、それほど負担には思っていない。新しい発見もあるので。(R 非常勤講師・30代・女)

まったく関係ないわけではないが、ちょっとずれる。だから変な例でいえば、陸上をやっていて、短距離を(専門に)やってるんだけど、ハードル、くらの感覚。できないわけじゃないけど、という。で、曜日のものは、1 コマはまったく全然関係ない。ただ、学というところで、かろうじて引っかかっている、と。もう1 コマの方は完全に専門と一致してます。(M 非常勤講師・30代・男)

自分の専門分野との関連がさほど強いとはいえない場合でも、必ずしも非常勤講師を負担に感じているわけではない。多くのインフォーマントは、次節以降で述べるように、非

常勤講師職に積極的な意味を見出している。

3 5. 教育と研究の関わり

(1) 教育への多様なスタンス

「自分は教員に向いていると思うか」という質問に対する回答の仕方は、人によってかなり多様であった。これは、教育に対するスタンスが、人によって大きく異なるということである。

向いているかどうかは分かりませんが、教えていて楽しかったですよ。こういうことを自分の仕事にできたらいいかもしれないとは思っているんですけども。(C 非常勤講師・30代・男)

業界の知り合いを見てますと、ちょっと、あまり向いてないんじゃないかなとか、あるいは向いてるな、というのはあるんですけども。ただ、自分がそれで最初から教えられるわけじゃなくて、教師である力が養われていくものだと思うんですよ。自分が教えるように養われてゆくというか、教員として育てられていくっていうのかな。最初からできる人っていないと思うんですよ。慣れていくしかないんじゃないかなと。向き不向きはあるかとは思いますが、これは研究と同じで、慣れていくしかないんじゃないかなと、自分では思うんですよ。(P 非常勤講師・30代・男)

向いている、向いていないと違っていうより、この世界でしか生きたことないんですよ。外に行くとかってないんですよ。だからもう、ここでやっていくしかないっていう感じ。私はどうなんだろうって考えられないっていうか、ここでやっていくしかないから、もう何が何でもしがみついていくしかないっていう、ある種強迫観念にとらわれているのかもしれない。(T 非常勤講師・30代・女)

教員になりたいと思ったことは実は具体的にはあまりなくて、いま実際学生といういろやるのはすごく楽しいので、その意味では向いていると言われたり、自分でも楽しいと思うんですけど……。どうですかね、分かりません。(中略) 中高の教員をやるとなると、今やっているような気持ちで引き受けるのは難しいですね。ぜんぜんイメージが違いますよね。大学の教員という意味ではすごく楽しくできているので、向いているのかもしれないです。(V 非常勤講師・30代・女)

上のいくつかの引用にみられるように、非常勤講師を始める当初から教育に対してなんらかの理念や教育観を持っていた、という人はほとんどいなかった。その背景を考える上で、次のような語りが参考になるだろう。

大学院入るまでは、教育者ということは考えていなかったんです。教員免許もとって

いないです。中学、高校生を教えるというのはイメージできないので。ほんとは考えていなかったんですけど、ドクター入ってからちょっとずつ考え始めて、教えるというよりは、ゼミとか少人数でサジェスションを与えて、一緒にものを考えていくということは、それなりに面白いんだなということは思い始めているので。(D 助手・30代・男)

このインフォーマントの語りにもられるように、研究を志して大学院に入学してきた者の多くが、教育者という役割がより身近になる博士後期課程以降に、教育と研究の関係について真剣に考えるようになり、非常勤講師を経験する中で、それぞれの教育観というものを作ってゆくという状況にあるのではないだろうか。教育に対する多様なスタンスが聞かれた背景には、こうした状況があるように思われる。

比較的少数ではあるが、「研究よりも教育に関心がある」と明確に述べているインフォーマントもいた。

僕はどっちかというところだと研究よりも教育に興味があっといううちにいったというか、大学教育に興味があっという部分もあるんで、なので資格の学校とかでも教えていて、教えるために研究している部分もあるので。研究は、あんまり先まで行くと趣味なので。研究はもちろんしたいんですけど、ただ教育のほうも興味を持っているので、それを中心にやっていきたいなと思ってますけど。(K 非常勤講師・30代・男)

また、以下の語りからは、自分の置かれている状況、研究者キャリアのどの時期にいるかによって、教育（非常勤講師としての授業）に対するエネルギーの注ぎ方、スタンスの取り方は異なってくることが示唆されている。

教えるということに関心があるので、授業自体は面白い。研究よりも教育が面白いという時期もありました。(非常勤講師に)なりたてのころは面白くて、力を入れてました。今はドクター論文を書こうと思っているので、そこ(=授業)に力を割くよりは、早く仕事は片付けてまとめなければならぬというところで、負担感が出てきてますよね。(R 非常勤講師・30代・女)

(2) 教育と研究との緊密な関わり

教育と研究の関わりについて、より緊密な関係があると語った者も複数いた。あるインフォーマントは、教えることが自分の研究に対してもよい影響を与えている、という。

たとえば教える経験とかね。教えてみて、自分で分からなかったことっていっぱいあったんですよ。専門的な言葉ってというのが、自分でもあたりまえになっているというか、あまり意味を分からないで使っていることって、たくさんあったんだなって思いましたね。分かって使っているけど、教えるってということは、しかも何も知らない人に教えるってということは、こちら側がよく知っていないと教えられないじゃないです

か。(中略)非常勤であれ、常勤であれ、教えることって、学生にとっての勉強であることももちろんですけども、教える側にとっても勉強になるんですよね。(P 非常勤講師・30代・男)

これとは少し別の角度から、非常勤講師と研究との積極的な関係について語るインフォーマントもいた。

ここまで(自分が研究を)やれているのはひとえに早くから非常勤をやらせてもらったから。逆に、授業を早くからやらせていただいたので。ほかに行くところもないし、生活するのにお金もいるし。そういう意味では非常勤の授業が背中を押してくれて、何とか続けて、研究も続けて、研究もしなくてはいけないという、研究への原動力にもなっていると思う。(R 非常勤講師・30代・女)

教育と研究との直接的な関係性についてではないが、非常勤講師という形ではじめて自分の研究に対価が支払われたことに喜びを感じた、というインフォーマントもいた。

博士課程のときは勉強が仕事だと思って頑張っていたので、これに対しても、多少なりとも給料がもらえたらなあ……というのはやっぱり思っていたんですね。アメリカとかって(給料が)もらえるでしょう? 日本は何で、っていう。自分のやっている勉強に対して、お給料がもらえたらなあ…とは思ってましたね。博士課程のときは。だから非常勤になってうれしかったのは、最初、自分がやっていることに対して対価がもらえるということで、給料をもらえる仕事として認知されているということは、すごくうれしかったんですよね。(P 非常勤講師・30代・男)

3 6. 非常勤講師と常勤職への就職との関連

「常勤の職に就くにあたって、非常勤講師の職がどれくらい関係しているか?」という質問に対しては、「非常勤職と常勤職の間にはほとんど関係がない」という意見が大勢を占めた。

私の属している学会やその周辺で見ると、非常勤のキャリアってあまり関係ない……。これは漠然としていて根拠はないですが、非常勤としていい仕事をしていると評価されても、それが直接採用に結びつくわけでもないし、もっと単純に何年やれば就職できるというものでもないの、非常勤をまだ1年、2年しかやっていない人がどんどん就職していくことはありますので、そういう意味では非常勤をやっていることで就職に結びつくというのは基本的にはあまりないと思ってます。(R 非常勤講師・30代・女)

(人事に関わっている知り合いの先生との関係が)密接になったからといって専任になれるかどうかっていうのは、また別の話だと思います。ただ、密接になって採用す

る側が落としにくくなることはあるかもしれないんですけども、密接になったからといって採ろうということは、たぶんもう大学ではないですね。(Y 客員講師・20代・男)

いや、ない……。あ、まあもちろん、教歴がつくということではありますが。それが直接どうこうってことはまず考えられない。[非常勤の中で人脈が出来ていくというようなことは?]うーん、それもなさそうですね。(M 非常勤講師・30代・男)

一方、上記のMさんが触れていたように、多くのインフォーマントが、非常勤職の経験が常勤職の採用にあたって「教育歴」「教歴」として評価されるだろう、と述べている。これは多くのインフォーマントが挙げている、非常勤講師職を経験するメリットである。

まあ、非常勤講師をやっていたほうが就職に役立つだろうというふうに、恩師の先生だとか、他の専修の先生方とか「やっていないよりはいいだろう」という話だったんですね。「キャリアとしてはいいんじゃないか」と。(C 非常勤講師・30代・男)

どうだろう。ただまあ、常勤になる為に、教歴っていうのが必要になってくるので、教えるときも、採用されるときも、プラスにはなっていくでしょう。履歴書に教歴って書く欄があるので。(P 非常勤講師・30代・男)

実際、現在、助教職に就いているインフォーマントは「非常勤経験があるということでも、安心感をもって採っていただいたようです。」(非常勤講師・30代・女)と、述べている。

また、常勤職との関係はほとんどないと考えながらも、非常勤職を一生懸命やるのが常勤職への就職にプラスに働くかもしれないという「うわさ」や、非常勤講師を一生懸命やるのが常勤職への就職とまではいかなくともなんらかのプラスになるのでは、という「淡い希望」を語った者もいる。

ただ学会のときによくお会いする方で、やはり非常勤たくさんもって、ドクター取った後苦労された方で、この前やっとテニユアの職が見つかったという話をされていて、(中略)うわさレベルですが、その方はとても講義が上手で、いい講義をされるということを知ったことがありますので、そういうのがプラスに働くことはあると思います。(X 助手・30代・女)

非常勤を一生懸命やっていけば、その大学でこの先いいことがあるかもしれないという期待はありますが……現実的に根拠があるわけではないですが。(中略)一生懸命非常勤をやっているとか、熱心に授業をやってくれているとか、学生の対応もきちんとしているとか、一定の評価が、心証として声をかけてくださった先生との関係がかなり重要なので、そのこと(非常勤講師としての担当コマ数が減

らされたり、他の大学で次年度の契約更新がなされなかった時など)で困ったときに拾ってくれるのではないかという、淡い希望くらいはあります。(R 非常勤講師・30代・女)

3 7. 非常勤職のメリット

(1) 業務内容に関わるメリット

ここまで、非常勤講師のメリットについてはいくつかの語りの中で触れられてきた。本章第5節では、教育自体のおもしろさ、教育が研究によりフィードバックを与えていること、自分の研究に対して講師として対価を得られることへの喜び、といった点が挙げられていた。第6節では、非常勤講師の経験が「教育歴」として評価され、常勤職への就職の際に有利になる、というメリットも多く語られた。

ここで、非常勤職のメリットを、非常勤講師の業務内容に関わるものと、非常勤講師という職位・肩書きに関わるものとに分類してまとめておこう。

教育自体のおもしろさ、研究へのフィードバック、教育歴といった非常勤講師の業務を通じて得られるメリットに加えて、多くのインフォーマントが、学生に教えるという経験を通じて実際に「教育のスキル」が身につくというメリットについて語っている。

(今後常勤の職に就いて)いろいろな授業を受け持って、実際に学生に教えていくっていうことをするにあたっては、自分で研究することと教えることっていうのは、まったく違うところがあると思うんですね。つまりその、教え方だとか、そういうスキルの部分で、いま自分自身がトレーニングを積んでいるのかなっていうふうには考えます。(B 客員講師・30代・女)

教えるということは、大学院の博士くらいから非常勤をしたのが初めてだったので、それに関してはすごく勉強になりました。(V 非常勤講師・30代・女)

また、授業以外の教務に時間を割かなくて済み、教育だけに専念できるという点も、非常勤講師のメリットとして挙げられる。

メリット、気楽。気楽でもないですけど、気楽さと、そうでなさが表裏一体になるところありますからね。[授業の準備など?]そう、でも、授業の準備に専念してればいいっていうのはありますけどね。雑務などがまったくないから。人間関係とかもないし、学内の。(M 非常勤講師・30代・男)

私にとって、授業に集中できるというのがあるので、プラスアルファの学生の面倒ということじゃなく、授業に集中して、内容を噛み砕ける。そういう意味では、非常勤で学校に関わるということは、一つはよかったかなと思います。それがあったから、いま(助教として就職し、授業以外の学務にも関わるようになったが)余裕が持てる

というか。(非常勤講師・30代・女)

ただし、授業だけをやればいい、というこの同じ条件が、非常勤講師のデメリットであると感じているインフォーマントもいる。グループ・インタビュー中、TさんとUさんは次のように語っている。

U：仕事をしながら成長していける。専任ってそういうものじゃないですか。非常勤はそういうのがまったくくないですね。仕事と成長が重ならない。

T：コマだけこなして帰ってくるという感じで、人とのつながりもないし。

U：(それでも)学生さんに対しては、専任とは違うということは言えないから。そういうところで(専任と)同じように時間外にフォローしなければいけない場合もあるし。

(T 非常勤講師・30代・女 / U 非常勤講師・30代・女)

(2) 非常勤講師という職位・肩書きに関わるメリット

つづいて、非常勤講師という職位・肩書きから得られるメリットについてみていこう。非常勤講師という職位・肩書きに関わるメリットとして、非常勤講師という地位にあることによって図書館が使える、という点を挙げたインフォーマントがいる。

学籍を抜いた後、研究生を一年していたんですけど、あれって20万くらいかかるんですね。サービスと考えると、見合わないなと思って、1年でやめました。図書館も、校友でも図書館は使えますし、他大学で、非常勤先の大学でね、そこでも使わせてもらえるから。(P 非常勤講師・30代・男)

また、非常勤職の職位に対する積極的な評価ではないが、「ただの主婦」よりは社会的な地位や信用がある、というインフォーマントもいた。

(メリットは)社会的な身分がそれなりにあること位ですかね。[図書館が使えるとか?]あまりねえ。忙しくなっちゃうと図書館にもあまり来れなくて、結構買っちゃったりするので、今はそんなに。ただ、名刺刷れるし。あと研究に行くときに、一応信用してもらえますよね。そういうのがないとただの主婦になっちゃうから。私の場合はそれが一番大きいですかね。(U 非常勤講師・30代・女)

3 8. 非常勤講師という職の問題点・課題

(1) 時間的負担

次に、非常勤講師職のデメリットについてみていこう。デメリットとしては、まず授業、授業準備のために、研究の時間が削られることが挙げられる。また片道1時間半以上の距

離にある大学での授業を掛け持ちされている方も複数おり、そのことによる通勤時間の負担が大きいという声が、授業準備等への負担感よりも多く聞かれた。

前期は授業準備が何しろ大変で。何で1週間こんなに早いのか、みたいな感じで。(T 非常勤講師・30代・女)

肉体的にきついですね。朝早い授業から夜までいろんな時間帯に、いろんなところへ行くので、なかには片道2時間くらいかかるところもあるので、ひとところへ通えないということによる疲労と、大学によってシステムが違ったり、シラバスや成績の出し方が個別に締め切りや形式が違うので、(混乱して)よく分からなくなる。(R 非常勤講師・30代・女)

やっぱり時間的拘束ですね。自分の研究っていうのをしなきゃいけないんですけど、そのまとまった時間がとれないということの……。今、週に3日教えていて、やっぱり教える日だけでなく、前に予習とかもあるし、教える日も教えるだけじゃなくって(大学に行く)移動の時間なども含めると....。(K 非常勤講師・30代・男)

私、出身は 地方なんですけど、デメリットは関東の移動量の多さですね。B 大学と A 大学の間はだいたい100キロくらいあるんです。車で、工夫すれば2時間くらいで着くんですけど、渋滞につかまると大変なことになってしまうので。働きながら自分の生活をするのに、自宅から勤務先が遠いということが、すごくいろんな部分で(負担になる)。職場環境、働きながら家庭を切り盛りするということから考えると、ちょっと何かがあって家に帰るということができないので。(V 非常勤講師・30代・女)

私は 県のある女子大に行ってるんですけど、2 コマのために半日以上が潰れてしまう。こっち(助手の勤務校)にきて仕事をしようと思っても1時間、2時間しかできなくて。通勤時間に何時間もとられてしまうので。(ZF 助手・30代・女)

先に述べたように、授業を担当して1年目の負担の大きさについては多くの方が触れていたが、慣れればさほど負担でもない、という声も複数聞かれた。授業準備の負担について、以下のコメントでは、とりわけ自分の専門と遠い内容の授業は負担感が大きい、と指摘されている。

やっぱり準備の時間はかなりとられるということもあって、(客員講師になるにあたって)自分の研究とあまり直結しない部分のコマを削ったんですね。なので、そういう意味では、非常勤というのは必ずしも自分の研究と直接関わらない場合もあると思うんですけど、そういう際にはやっぱり負担感が大きいのかなっていう気がします。(B 客員講師・30代・女)

(2) 賃金の低さ

非常勤講師職のデメリットとして、収入の少なさを挙げたインフォーマントも多くいた。

デメリットは収入の面で非常に少ないことですかね。(Q 非常勤講師・30代・男)

社会保障の面でももちろん不安定ですけど、お金っていう面でもやっぱり負担感とそれのいたくものが釣り合わないっていうことはあるかなと思います。(B 客員講師・30代・女)

1コマで月2万5千円ですか。それを、倍にしるとは言いません。それはちょっと過剰な要求だと思うけれど、1万円増やして3万5千円になったら、今としてはうれしいですね。1万増えたら、うん、4万円になったらもう、万歳ですね。でもそれって不思議だと思いませんか。ずーっと据え置きなんですよ。不思議じゃないですか？ 他の職業ならベースアップとかがあるわけじゃないですか。初任給とか増えているわけじゃないですか。不思議な慣行ですよ。しかもどの大学も一緒なわけですよ。(P 非常勤講師・30代・男)

上掲のPさんは、大学への要望として「何よりもまず非常勤講師の賃金を上げてほしい」と語る。

手っ取り早く一番まず非常勤講師の給料を上げてほしい。非常勤講師が増えるっていうことは常勤の口が減るということですから、非常勤講師の口を増やせとはいわないですけれども。(P 非常勤講師・30代・男)

こうした賃金の低さは、次に述べる雇用の不安定さとともに、非常勤講師職を生活の糧としている人々にとって、大きな問題となっている。Bさんは、早稲田大学には非常勤講師だけでなく職員にも非常勤や派遣という雇用形態が多いことに触れた上で、「非正規の教職員のくらし」を支える大学であってほしい、と述べている。

早稲田大学というところが、非常勤の職員で成り立っていたりだとか、派遣会社から派遣されてきた人たちがすごい頑張っていたりだとか、正規の職員がどれだけいるのっていう現状があるので、きちんとその人が生活できるだけの雇用を支えられる大学であってほしいと思いますね。雇用であるとか、労働法であるとか、人権とか専門的に研究していらっしゃる方がたくさんいるのに、非正規教職員のくらしを犠牲にして成り立つ大学というのは、かなり矛盾ですよ。(B 客員講師・30代・女)

(3) 雇用の不安定さ

収入の不安定さと連動して、非常勤講師が単年度契約で、秋にならないと次年度の予定

が分からないという見通しの立たなさについて不安を語ったインフォーマントが複数いる。

先が見えないといえますか。非常勤は1年更新じゃないですか。 高校、 高校（での非常勤）の方はずっといられそうだったんですが、大学で担当する科目は（学部の再編で）いずれ消滅するし、 の非常勤はいつまでやれるか全然分からないですよ。高校も単年度契約なので、いつ切られてもおかしくない。そこら辺は、先が見えなくて大変だ、というのはありますよね。（C 非常勤講師・30代・男）

今の職場は周囲の理解があるので、電話一本すればなんとかなったりとか、家に仕事を持ち帰ってやるということも可能なんですけど、非常勤はそうはいかないんですよ。休むわけにはいかないし、とっさのときの対応というのが本当にできないので。そうするとやっぱり子どもが小さかったり、たとえば親の介護があったりすると、ただでさえ不安定な非常勤であれば、まったく融通が利かなくなるなど、（非常勤講師だけをしていた）去年はそう思いましたね。（B 客員講師・30代・女）

こうした非常勤講師の雇用の不安定さは、そもそも契約が年度単位であるということをも基盤としているが、それに加えて、非常勤をめぐる「人事の不透明さ」という重要な要因がある。本章第2節でも述べたように、非常勤職の採用には不透明な部分が多いが、採用後、単年度の契約が更新されるかどうかに関しても、不透明さはぬぐえない。そして、とりわけこうした契約更新の不透明さが、非常勤講師の抱えている問題を深刻化させている。この点に関しては、次節の非常勤ユニオンの項目で詳しく扱う。Rさんは早稲田大学に求める若手研究者の現状改善策として、非常勤講師の人事の透明化を挙げている。

客観的に、非常勤と常勤の格差であるとか、非常勤の人事の不透明さですよ。簡単に切られたり、就職できたり。ハラスメントの問題に容易につながりやすい状態になるわけですよ。言われたことをがまんしてやらなきゃいけないとか、その専任の先生との関係が非常に力関係になってしまうとか、そういう問題が生じてしまっていると思うので、大学院生の就職の問題、就職に当たってはその透明度の問題、非常勤としての採用の正当性とか根拠とか、基準をやっぴりきちんと説明できるようにしないでやるってということとかは問題だと思う。（R 非常勤講師・30代・女）

単年度契約で、しかも次年度の契約更新がはっきりしない状況では、授業にも「問題が起きなければいいだろう」という程度の、必要最低限の力しか注げなくなる、という声も聴かれた（非常勤講師・30代・女）。このインフォーマントは、非常勤のコマでも5年間の雇用を保証するなど、授業に専念できる条件を整えてほしいと大学側への要望を述べている。本章第2節で述べた採用の経緯と密接に関わる問題であり、また、次節の非常勤ユニオンの項目で不透明な人事の実態については詳述するが、非常勤講師の生活の安定と授業の質の確保のためにも、採用・雇用条件の透明性を高め、大学側も、雇用主として必要とされる保障を整備してゆく必要があるだろう。

(4) 出産・子育て等に関わる問題

(3)で述べた雇用の不安定さと密接に関わる問題だが、子育て中の非常勤講師にとって、非常勤職の社会保障の手薄さは、とりわけ大きな問題となっている。とくに出産、子育て、子どもの看護、介護等の場面で、非常勤講師職には大学側に支援制度が用意されていないということについての不安、また、大学に限らず、非常勤講師という職に対して、同僚、専任教員、家族、行政、保育所など、周りの理解が得られないという声が多く聞かれた。

まず、保育園の問題に関して、非常勤講師を仕事としている場合、子どもを保育園に入れるときに非常に不利だと、子どもを持つ複数のインフォーマントが語っている。

ほとんど安定収入がないし。先の見通しがいいし。あと立場が弱いですね。まあ保育園も入れないし。(U 非常勤講師・30代・女)

(子どもを保育園に入れるのに非常勤講師職は)不利ですね。完全に不利ですね。非常勤は。その不利を埋めるためには、博士論文を書いている最中であるとか、拘束時間はこうであるとか、行政の保育課に今の勤務状況を報告しなくちゃいけない。源泉徴収票をつけて、私の場合は確定申告ですけど、次の年の保育料の金額を決めるということと、私の居住区では保育園に入れられない待機児童が数百人もいるという状況で、親が働いてない人の家の子どもが(保育園に)入っているということは許されない状況ですから、本当に働いているのか、どのくらい働いているのかは厳しく問われてます。また、勤務を証明する書類を毎年年度末に出すんですけど、私はそれでは苦労してますね。6 大学に全部出してもらって、しかも勤務時間は授業時間しか書いてもらえないので、別に書類をつくって、ある意味では架空ですけど、授業(時間)に入っていない(授業準備や論文執筆に費やす)自由(に使える)研究時間を証明してもらうために、知り合いの先生に頼み込んで、場所はここで、無給でいいから、研究に従事していることを証明してくださいって、書いてもらって証明するのが大変。そういうところから課題、問題ですね。非常勤であるということで保育園に入るってハードルが高いので、一度入ってしまえばそこまでしなくていいのかもしれないけど、恐怖ですね。入れなかったら生活全部変わりますから。(R 非常勤講師・30代・女)

家庭内でも、非常勤講師の地位の低さ、周りの理解のなさは問題になっている。本章第7節で非常勤講師のメリットとして「主婦よりはまし」というインフォーマントの声を引用したが、裏を返せば、非常勤講師職については周囲からも「ただ主婦をしているだけではない」という程度の理解しか得られないということでもある。Rさんは、夫と家事の分担で議論になったときの夫の態度に、非常勤講師に対する評価の低さを感じるという。

やっぱり非常勤の講師で仕事をしているということのステータスが低い。つまり、(大学の授業に)行って好きなことをしゃべってくれば良いんじゃないか的なことであるとか、自由に時間が使えて好きな研究ができるんだからいいじゃないかっていう気持ちがあるんじゃないかということが、時々けんかをしているときに透けて見

える。大学の講師なんて楽な仕事だというような。(R 非常勤講師・30代・女)

保育所や家族の理解のなさに加えて、直接の雇用環境である大学に非常勤講師の出産・育児等に対する支援制度が存在せず、出産・育児に関して専任教員など周囲の理解を得ることも難しいという状況が、非常勤講師の苦境をとりわけ深刻なものにしている。

産休・育児介護休暇をとって休学し、その後復学した場合に、どのような支援があるといいか、という質問に対して、あるインフォーマントは「非常勤講師が育児休暇をとった場合、その後大学に戻ってくるできないのではないか」という危惧を語っている。

もちろん、産休で賃金保障がされるのであれば本当に良いと思うんですけど。ただ、そのとき就いている仕事がある程度安定しているものであれば、戻ってきたコースがあると思うんですけど、非常勤の場合たぶん切られちゃって終わりだと思うんですよ。そこがちょっと不安だなあとは思いますが、まあそこは相手に理解してもらえないなって(思います)。仕事の特性上。一生非常勤だと困りますけど、ある程度若いうちはそれで我慢するしかないかなと思ってはいますけど。逆に、これが女性だったら、また話は全然違うと思うんですけど。女性の非常勤はすごく地位が不安定なので、そういう人たちは、代理の先生を間に入れるなりしてでも、ある程度守ってあげるべきなのかなとは思いますが。(K 非常勤講師・30代・男)

男性である K さんも、非常勤だと産休を取った後に戻ってくることはできない(「切られちゃって終わり」)だろう、と述べている。そして、K さんが「女性だとまた話が全然違うと思う」と述べているように、非常勤講師を現職とする女性、とりわけ出産・育児期にある女性非常勤講師の置かれている立場はかなり過酷である。非常勤講師に対して大学が用意している制度的な支援・ケアは非常に手薄いし、職場(周りの専任教員)の理解もなかなか得られない、という現状がある。

「周囲に産休や育児休暇を取った人はいますか」という質問に対して、育児休暇はおろか、産休さえ取りづらい雰囲気が職場にはある、という声が聞かれた。

(周囲で産休をとった人として)私が直接知っている人では2人ほど顔が浮かびます。私はとっていない。(子どもは)8月生まれなんです。やっぱり休みに産もうと思いました。学期中にそういうことになるのかなり迷惑をかけるという意識は明確にある。産休もほとんどありえない状況が長く続いてきた。私よりも1年か2年か早く生んだ人で産休をとられた方がいますが、表面上は産休をとれたし、(法律上の)権利なんだけれども、やっぱり制度的には産休を保障する制度が手薄いだけに、実質的には(専任の)先生方が労力を出し合ってその穴埋めをしなくちゃいけない。代替の手当てをするような制度にもなっていないために、具体的に穴の空いた授業を分担して先生方がもつというようなことで、かなり労力的にも他の(専任の)先生に対する負担感が大きかった、ということをお耳にはさんで、(子どもを産む時期に関しては)そのプレッシャーもあった。(非常勤講師・30代・女)

出産・育児に対する支援制度が実質的にないために周囲から感じるプレッシャーについて、このインフォーマントは続けて「出産・育児を支援する制度が整っておらず、自分自身も、周囲をみても、妊娠しようとは思えない状況にある」と語っている。

私は本当は2人目がほしいんですけど、なかなかできないということもあるんですが、学期中はまずい、っていう気持ちがどこかにあるので、それは産休の問題もそうですし、結局こういう状況の中で（非常勤講師の担当授業を）切られるんじゃないかっていうふうに思うんですよね。切られるんじゃないかと思えますし、迷惑かけるからやっぱり辞退すべきかと思っちゃったりして。本当はそういうふうに思わなくてただ権利だと思っていればいいんでしょうけど、やっぱりなかなかそう思えなくて……。いつでも（妊娠）ウエルカム、妊娠しようというふうには思えない状況がありますね。そういう意味では産休制度が整っていない、実質的な意味で保障されていない現状がかなり影響しているというふうに、私自身も周りをみても思ってます。（非常勤講師・30代・女）

グループ・インタビューの中でのTさんとUさんの語りからは、非常勤講師の立場の弱さ（とりわけ契約更新の不安定さ）、職場の理解のなさ、制度的な保障のなさなどが絡み合うことで、非常勤講師のみを現職とする人々が極めて困難な状況に置かれていることがうかがえる。

U：今は、育休とります、かわりに誰か雇います、来年（あなたの再雇用は）どうなるかわかりませんよっていうことでしょ。

T：非常勤は足場なくしちゃったらおしまいだから。

（T非常勤講師・30代・女/U非常勤講師・30代・女）

一年ごとに切られるから、来年自分が切られるかもしれないと思うのが、すごく足かせになっていて、だから向こうの言い分、もし無理を言われたとしても、ここはイエスと言わなくてはいけないんじゃないかとかいうふうに思ってしまうところはありますよね。（T非常勤講師・30代・女）

次年度の契約更新があるために非常勤講師は立場が弱く、子どもが病気になっても必要な対応を求めることができないと、あるインフォーマントはいう。

子どもが（少し長期にわたる）病気になったときに、週コマだったので、ちょっと来年度、減らしてもらえないかっていう相談にいったんですね。その時期はもう時間割編成が終わっていたんですよ。だからものすごく嫌な顔をされて。（中略）それで、まずかったですよ。結局それで「すべてのコマがなくなることもありうる」と言われた。「やりたくないんだったらやってくれなくていい」ということだと感じた。（非常勤講師・30代・女）

このように、非常勤講師は、契約更新が1年単位という立場の弱さ、周囲の専任教員の理解のなさ、大学の出産・育児支援制度の手薄さという状況の中で、今後の見通しに不安を抱えている。自分の抱えている困難さや要望を大学側に伝え、配慮を求めることも難しいという現状も語られた。

ここまで語られた非常勤講師の苦境、とりわけ(3)、(4)で挙げられた内容は、非常勤講師を職業として長く続けているインフォーマントから語られた。非常勤講師を始めて日が浅い人々にとっても、同様の問題は起こりうることだが、初めて経験する非常勤講師という職において、自分の抱えている問題を整理し、周囲に伝えるだけでも大きな困難があると推察される。

次節で述べるように、複数のインフォーマントが語る「非常勤講師の横のつながりがない」という状況は、こうした問題をより深刻にしている。

3 9. 非常勤ユニオンについて

(1) 非常勤ユニオンへの関心の背景 雇用条件の不安定さ

非常勤ユニオンに加入している人は、今回のインフォーマントの中にはいなかった。回答者の中には、そもそも非常勤ユニオンの存在を知らないという反応が半数程度あった一方で、非常勤ユニオンに強い関心を持つ人もいた。とりわけ、非常勤講師のみで生計を立てている人にとって、非常勤講師の待遇の問題は大きな関心事である。

ちょっと検討中なんです。年会費、いくらだったっけ。1000円か2000円か。非常勤講師は、待遇というか、大変ですもんね。それだけで生活するのは大変ですからね。
(非常勤講師・30代・男)

実際、長く非常勤講師を職業として続けている者の中には、非常勤講師の待遇に関して「周囲でひどい話を聞いた」という者や、自身が納得できない経験をされた者も複数いる。

入ってもいいかなと思いつつ、9年経ってしまった。本当はね、入ったほうがいいと思うんですけど。実際、ひどい話なんかは聞きはするんですけど、たまたま私がこれまでそういう目に遭わなくてそのままきちゃったと。一番厄介なノンポリですよ。
(非常勤講師・30代・女)

非常勤講師組合のことは知っていて、賃下げの問題とかコマを切られるということがあって、私自身も去年、ひとつコマを切られたことがあるし、他の大学では担当を代えられたりした。賃下げは若干似たようなことがあったが、同じ非常勤の語学の先生方が怒っていて、非常勤講師組合を通じて交渉して勝ち取ったときに、講師室で一緒に話を聞いたりした。(非常勤講師・30代・女)

上記のインフォーマントは、「自分自身も、事情が腑に落ちないまま、電話一本で翌年度か

らの担当授業を減らされた」という経験を語った上で、次のように述べている。

まだ専任についていない段階で非常勤のコマを減らされるときには、どこかで抗議というか、交渉をして「減らさないでほしい」という場面が近い将来で私の身に起こらないともかぎらないという危機感も持っている。そういう意味では（組合に）入りたいたいと思ってます。（非常勤講師・30代・女）

非常勤講師は、契約上すべて単年度契約である。そして多くのインフォーマントが語っていたように、秋にならないと今年度の契約が次年度も継続するのかさえ分からない。大学側は、担当授業を増やす場合でも減らす場合でも、様々な理由によって突然契約内容を変えることがある。

私が一番最初に（担当コマを減らすと）言われた時は、ずいぶん話が違ったんですね。論っていうのをやっていたんだけど、その業績のある専任を採ることを考えていると、だからやめてくれ、というふうに言われた。けれども実際に、翌年になってみたら、後輩が非常勤でもったんですよ。だから全然説明と実態が違って、それですごく不信感が残りました。（非常勤講師・30代・女）

非常勤ユニオンへの関心の背景には、担当授業を増やす場合でも減らす場合でも「わりと便利に使われるんですよ。そのわりには全く相談ができない。」（非常勤講師・30代・女）という、大学側にとって便利な調整弁として扱われがちな、非常勤講師の雇用・地位の不安定さがある。

一方で、雇い止めとか、しかも急にね、切られたりとかいう話は聞くので、そういうのはちゃんとすべきだろうなあとと思うんですけどね。（研究機関）だと、職員組合に非常勤の職員も入っているんですよ。（中略）それはある意味、正常な姿だと私は思うんですけど。やっぱり不安定な身分なのは変わらないので、少しずつ改善して。非常勤だと、それこそ出産中どうするか？ という話もあって、その間は、法律で決まっている分しか休みがとれないわけですから。もう一度雇ってもらえる保証もないわけで。その辺も少しずつ改善されていってるようですね。（非常勤講師・30代・女）

前節でも述べたように、非常勤講師が単年度契約の不安定な雇用であること、契約更新の人事にも不透明な面が大きいこと、産休や育休に対する支援制度が大学に手薄く、職場（専任教員）の理解も得にくいこと等が、非常勤講師の不安を増大させており、こうした人事の不透明さ・雇用の不安定さ・支援制度の手薄さに起因する不安感が、非常勤ユニオンへの関心を高めている。

(2) 非常勤ユニオンへの関心の背景 横のつながりの不在

非常勤ユニオンをめぐるインフォーマントの語りの背景をなす、非常勤講師が抱えている深刻な問題がもう一つある。それは、非常勤講師の「横のつながりの不在」という問題である。大学に求める支援を尋ねた際に、あるインフォーマントは次のように語った。

支援とは違うかもしれないんですけど、同じような状況の人の横のつながりがほしいですね。非常勤の講師をしている同士。分野は違ってても。それとか、授業って基本的に個人になってしまうので、授業を運営していく上で相談できる相手とか。そういうようなところがあったらとてもいいなあとと思います。(中略)同じような状況にある人同士の交流、横の交流っていうのはいずれにしても不可欠だと思っているので、なるべく努力してますけど、やっぱり孤独ですよ。私なんかは、今日はあそこに行って学生に話をして帰っただけ、今日はあちについて学生に話して帰っただけ、というのがつながるだけなので、要するに同じような状況の人と話す場がないし機会がないし、ここは非常勤講師室があって、ほかの非常勤の先生たちと雑談を含めて多少お話ができるので、多少気晴らしになる。だからどういう形がいいのか分からないんですけど、個人的には、早稲田っていうだけじゃなくて、そういうのが非常勤時代にはすごく必要だなって思います。非常勤講師は孤独……。けっこうつらいものがありますね。誰かと話したいなあって思うときがありますね。(R 非常勤講師・30代・女)

「横のつながりの不在」は、ただ孤独感という精神面だけの問題ではない。Rさん自身が分析しているように、非常勤講師の置かれているこうした状況は、自分自身の置かれている状況についての判断能力を奪っている。

孤独な非常勤講師はほかにいっぱいいるんじゃないかと思えますし、孤独で問題なのは精神的な面だけではなくて、人との比較ができないことによって自分の状況が正当な状況なのか、不当な状況なのか、判断ができなくなるということだと思えますよね。たとえば賃金に関してもそうですし。そういう意味で、非常勤、それが専門的な相談窓口がよいのか、スタイルの問題はありますが、自分の客観的な状況がどういう状況かっていうことを整理してくれるような問題解決をしてくれるようなところは必要です。(R 非常勤講師・30代・女)

今回の調査では、非常勤講師同士の交流にかぎらず、若手研究者間の交流・連帯への要望が多く聞かれた。同じくRさんは、雇用条件の問題だけではなく、子育てをしている大学院生、非常勤講師同士の交流の場があれば、問題を共有し、保育園に入るときの上申書の書き方などアドバイスをし合えるし、メリットが大きいのではないかと述べている。非常勤ユニオンという組織にかぎらず、非常勤講師をはじめとする若手研究者の横のつながり、抱えている問題を共有できるような連帯の場が強く求められている。

3 10. 非常勤講師をめぐるその他の声

ここまでの節に分類できなかった、非常勤講師をめぐるインフォーマントの語りを紹介しておきたい。本章第2節で、助手を経験すると非常勤講師のコマが数年間は割り当てられる、という語りを紹介したが、助手以外の職（他校の非常勤講師など）を兼任する場合の規定も、箇所ごとに慣習的な決まりがあるという可能性が示唆された。あるインフォーマントは、助手職に就くにあたって、大学以外（高校、専門学校）の非常勤職はやめなければならないと言われ、そのことで悩んだという。

（それまでやっていた高校非常勤は）助手につく時点で、全部やめました。それはけっこう悩みましたね。A 高校を辞めるときは、後輩に後を引き継いでもらうことになるので。助手は任期があるじゃないですか。高校の非常勤をやっていたら、ずっと続けられたと思うんですけど。けっこうリスクありますよね。B 高校のほうも再募集をかけるということでしたので。僕が助手を辞めるときには、僕の後任が入ってますので。（中略）その当時の主任の先生に、助手が決まったときに、「やめてくださいね」と、「A 高校の方はもちろん、C 高校の方もやめてください」と言われちゃったんですね。代々そういうことに決まっているのかは分からないですね。大学の非常勤講師はできるらしいんですけど。高校の非常勤はだめなんです。当時の主任の先生は、「助手の仕事に専念してください」ということでやめたということですね。（C 非常勤講師・30代・男）

こうした助手職と非常勤講師職の関係をめぐる慣習的な決まりについても、今後さらなる調査が必要だと思われる。

「助手を終えた後に非常勤だけ十分に生活できるような口があるのか？」という質問に対して、以下のようなコメントが聞かれた。

そういう人たくさんいますね。よくないというか、どっちもどっちですが。要は、専任の先生をとらないので、全部外注にしているから（非常勤講師のポストは多いので）いいんですけど、パーマネントの仕事に入るの難しい。（ZB 助手・20代・男）

常勤職を採らない代わりに非常勤職が増えている、とここで述べられているような、いわば非常勤講師職の「労働市場」の構造上の問題についても、今後検討される必要があるだろう。

3 11. 小括

今回のインフォーマントの非常勤講師経験の概要としては、経験年数は1～3年、担当コマ数は1～4コマ、受け持ちの大学数は1～2校が大半であった。非常勤になった経緯は、ほとんどが指導教員やOBの紹介であった。多くの語りから、非常勤講師職に関わる人事

の不透明さがうかがえた。採用やその後の契約更新をめぐる人事の不透明さは、非常勤講師という職の足場の脆弱さを示しており、8 節以降で述べたように、非常勤講師の抱える多くの問題に深く関わっていた。

授業準備などにかかる時間は、人によってばらつきが大きかった。1 年目は大変だということでは一致しているが、2 年目以降の負担については人によってさまざまである。また、自分の研究と講義内容の関連については、ほとんどの人が、「ないわけではない」、「広い意味では関連がある」という程度であった。

常勤の職につくのに非常勤講師という職がどれくらい関係するか、という質問に対しては、ほとんど関係がない、という意見が大半を占めた。

自分は教員に向いていると思うか、という問いへの回答は、人によって多様であった。中には、研究より教育が好き、という者もいる。非常勤教師として大学教育に携わることが自分の研究にいい影響を与えている、と語ったインフォーマントも複数いた。また、研究者としてのキャリアの時期によっても、教育に注ぐエネルギーは異なる可能性があることが示唆された。

非常勤講師のメリットとしては、学生に教えること自体の楽しさ、教育が研究へフィードバックすること、教育のスキルが身につく、という業務内容にかかわる回答が多く挙げられた。教育歴になる、というメリットも多くのインフォーマントから聞かれた。

また、教務に関わらずに授業に専念できるという回答もあったが、その反面で、授業をやって帰るだけで、専任と比べて、周囲の人々と連携して仕事をする中で成長することができない、というデメリットも指摘されている。社会的地位については、「主婦よりはましだが、その程度」という語りがあるが、それは逆に、非常勤講師の社会的地位の低さを強調するコメントでもある。家庭において、夫から「好きなことをしゃべってくればいいんでしょ」と見られている、と非常勤講師職への理解のなさを嘆く回答もあった。

非常勤講師への周囲の無理解という点では、とりわけ、保育園への入園基準を満たすことが難しいことが問題となっており、大学側の支援を望む声も複数聞かれた。だが、実際には、支援どころか、出産、育児期の非常勤講師へのケアの制度はほとんどなく、職場には産休すら取りづらい雰囲気がある、という者もいた。

さらに、非常勤講師が単年度契約であり、大学側の都合によって「便利に使われる」という雇用上の不安定さ、単年度契約更新の不透明さが、非常勤講師の生活の先の見えなさ、不安を高めている。

それ以外に、非常勤職のデメリットとして、授業準備の負担、とりわけ通勤時間の長さによって、研究時間が削られることや、賃金の低さという回答が多く挙げられた。

以上をまとめると、賃金の低さ、単年度契約の不安定さ、雇用の不安定さ、出産・育児等に関わる大学側の支援制度のなさ、家族・保育所をはじめとする周囲の理解のなさ、非常勤講師同士の横のつながりのなさ、それぞれが互いに絡み合っ、非常勤講師を深刻な苦境に追いやっていることがうかがえた。

非常勤ユニオンについては、加入している人はいなかった。知っている人も半数程度であった。だが、非常勤講師の待遇の悪さ（大学側の事情で突然コマを減らされる、など）は複数のインフォーマントの話題に上っており、ユニオンに強い関心をもつ人も複数いる。

このような、非常勤ユニオンへの関心の高さの背景として、本章では、非常勤講師の

雇用・制度的保障上の不安定さと 非常勤講師同士の横のつながりのなさ、という2つの点を指摘した。

ここまでにインフォーマントが語った不安や要望は、雇用が不安定で立場が弱く、同じ境遇の非常勤講師同士の関係がないという状況では、口に出すことも困難である可能性もある。あるインフォーマントが語っていたように、孤立した非常勤講師は、場合によっては、自分の抱えている問題を客観的に把握することさえ困難な状況におかれている。

今回の聞き取り調査から、賃金の安さ、雇用の不安定さ、出産・育児に関わる制度的な保障の問題など具体的に非常勤講師が抱えている諸問題が確認されたが、同時に、そうした問題を当事者同士の間で共有する場が必要とされているということも、改めて指摘しておきたい。

その他、第9節までにまとめきれなかった部分として、助手になると高校の非常勤は辞めなければならなかったのが悩んだ、という声（助手職と非常勤職の兼任についての慣習的な決まりの問題）や、雇用上の問題として常勤職の雇用が手控えられている分、非常勤職の口が多い、と労働市場の構造上の問題を指摘する声などを紹介した。

（関水徹平）

第4章 研究

本章では、今回の若手研究者の聞き取り調査によって得られたデータの中から、研究の推進に関わる事柄について、分析をすすめていく。研究者としてのキャリアの第一歩を踏み出した若手研究者にとって、多様な職務、ライフプラン、ライフステージの中で、いかにして研究を推進していくのかということは、今後の研究者人生において重要な意味を持つと考えられる。若手研究者の現在の研究の推進に関わる事柄について、項目ごとに詳細に検討していく。

4-1. 博士の学位

博士の学位の取得は、若手研究者にとって大きな問題となっている。近年、文系理系を問わず、従来の方針から転換して、博士の学位の取得をすすめる風潮がみられるようになってきたが、そのことに対応すべく、若手研究者の関心と労力が、この問題に対して集中的に向けられている。

本調査のインフォーマントにとっても、博士の学位の取得は大きな目標とされている。それにもかかわらず、実際に取得に至っているケースは、まださほど多くはない。そのため、彼らの研究の短期的予定としては、博士の学位論文の作成、あるいはそれに向けた準備を挙げるケースがみられる。

ようやく、ドクター3年になって、これでいこうかなってというのがみえてきたので、これからはなるべく予定通りすすめたいなど。博論に向けて、それにはこれを書いて、これを書いて、これもやってみたいな、それがようやく一貫性がでてきたところなので。(E 助手・30代・女)

特にいついつまでにとはまだ決めていないのですが、できるだけ早く。ちょうど私の頃から、表現は正しくは無いのですが、比較的とりやすくなったので、せっかくそういう状況に変わったということは、こっちにとってはチャンスなので、それと同時に、大学に就職する際に博士号を持っている人になってしまうので、早いうちに取れるように、できれば助手の任期が終わるまでには取りたい。(O 助手・20代・男)

博士の学位の取得時期に関しても、できるだけ早い時期を目指しているものが多い。特に課程博士の取得に言及するケースもある。課程博士の場合、学位の取得に期限があるため、より早い時期の取得が目指されることとなる。

全体的に、若手研究者にとって、早期に博士の学位を取得することに対する切実さを感じられる。

考えてはいます。課程内で。来年中に出すようにいわれている。出しなさいということで。まだ全然書いていないんですけど。(A 助手・20代・男)

今年度中の予定 (B 客員講師・30代・女)

今年度中に博士論文は出すということは決まっています。来年の3月までに。(C 非常勤講師・30代・男)

いわゆる課程博士で出せ、というのがようやく の方でも主流になってきましたので。6年までいたとしても、後プラス3年。そんなに遠い未来ではないので、3、4年後くらいをめどには出さないといけないという風には、なってきました。教員も、課程で出さないと、ハードルが高くなるということを言っていますので。課程博士は建前上、ハードルを下げるということを言っていますので。3、4年後には出さないといけません。そこまで細かい計画は立っていないですが。(D 助手・30代・男)

まだ提出済みではない。先生には発破をかけられてはいるんですけど。来年出せという(笑)。先ほども申し上げたように、助教ですとか、学振の特別研究員にもいま応募していますので、もしそういうのに通ったら学籍をもつことはできないので、はずさなくちゃいけない。はずすなら博士号をとらなければならない。そこはもうドミノ式に出す、まとめることになると思う。(S 助手・20代・男)

その一方で、専攻によっては事情が異なり、博士の学位の取得が現状では困難な場合もあるようである。

学位は...なかなか難しくて。これも分野によると思うんですけど、学んでもっともは、博士があまり出されていないんですよ。早稲田大学でも課程博士をはじめて出したのが、10年前だとかって。今の先生も、博士の学位を持っている人でも就職してから、何かの本を書いたりして、それを卒業した大学に提出して論文博士で、という人がほとんどですね。だから、博士の学位がなくても就職はできるわけなんですけど。ですが...、今文部科学省の旗振りであるべく、課程博士を出そうという流れになってきているわけですよ。この業界でもほかの大学とかで、博士号を持っている人が出てきているわけですよ。だから、博士号を持っていると就職のときは多少有利にはなるんですよ。というわけで、僕もできることなら博士号をとりたいたんですけども、それで、今のその研究室に新しくいる先生と相談してきたわけですが、なかなかこれが...難しいですね。うん。大変です。(P 非常勤講師・30代・男)

また、博士の学位を取得しているものでも、大学のその後の支援体制がないことを指摘するケースもある。

博士をとって卒業した人に対する支援が全くないんだなあというかんじですね。高等研究所ができましたけれども、とるのはほとんど理系ですから。もちろん専任に限りがあるというのはわかるのですが。(Q 非常勤講師・30代・男)

以上みてきたように、博士の学位を取得することは、若手研究者にとっては非常に切実な問題となっており、できるだけ早い時期の博士の学位の取得を目指して多くの労力が費やされていることがわかる。それにもかかわらず、博士の学位の取得が困難なケースがみられたり、あるいは博士の学位を取得したとしても、その後の支援体制が十分でないことを指摘するケースがあったことは、注意すべきであろう。博士の学位の取得を目指すということは、次の項目の「現在の研究の進捗状況」とも密接な関わりを持っている。

4-2. 現在の研究の進捗状況

現在の研究の進捗状況としては、学会での発表や論文の作成を行っているものが多い。また、研究の短期的予定としては博士論文の作成、あるいは博士論文と関連した研究を挙げるケースが複数みられる。

とりあえず博士論文にむけて、多分量的に論文2つか3つになるようなところまでは考えてます。それで、その後のことは、漠然としてですけども、博士論文のテーマと関連してまあ問題があるので、それをさらに深めていきたいという気持ちはあります。博士論文の内容は決まっています。まあ明確に決まっているのはそこまでですかね。その先は、ここが足りないなというのがあるので、それを詰めていきたい。(H 助手・30代・男)

漠然とだが、論文をもうちょっと書いて投稿して、学会での発表もしたい。(G 助手・20代・男)

この3年でひとつ論文を完成させたいとは思っているんですね、ある程度分量が伴ったものを。(I 助手・男)

(研究の)短期(的予定)は、まずは博士論文ですよ。(C 非常勤講師・30代・男)

(博論については)いままで書き溜めた論文とプラス何篇かくわえて、全体的な統一をはかるまとめのものを付け加えて提出ということになると思います。出せといわれれば出さざるをえないので、年明けくらいにはもう・・・。(S 助手・20代・男)

また、博士の学位の取得を最優先に挙げているケースもある。ここからは、博士の学位を早期に取得することの切実さがうかがわれる。

厳しいけどやらなきゃいけない。火がついている状況なので、なんとか3月までには出すと決めている。何が何でも出さないといけないと思ってます。外堀が埋められてきたので、10年来抱えているテーマがここ数年いろんな分野の人が勉強しているので、私の部屋にある資料がごみになってしまう不安もあるので、早くものにしたいと思っている。予定をたてたのは2,3年前なので、進んでいないが、今年に入ってからは何

とか進めている。中・長期的なことよりも、まず博士論文を仕上げるのが第一。そのなかで博士論文では取り扱えない課題をそれ以降にやる。(R 非常勤講師・30代・女)

また、博士論文に向けての作業を進めようとしてはいるが、仕事や業務により十分な時間が確保できず、なかなか研究が進まないというケースもある。

長期的には、博論の目次などはつくってますけど、なかなかそれが実現しないというか。大体こういうことを書こうということは、ある程度構成は出せてますし、何割かは書いてますし、何割かはネタはあるのですが、それを消化する時間が取れない。自分の時間、集中する時間がない。学会関係で、二つくらい運営、事務局をやっているの、土日は潰れてしまうと、なかなかまとまってかけない。レジュメくらいは作れるんですが、文章にする時間が取れないです。(D 助手・30代・男)

また一方で、博士の学位の取得の問題が、研究を進めていく上で障害となっていることもある。博士の学位取得をすすめるという風潮がまだ比較的最近みられるようになったもののため、博士の学位取得の見通しが不確実なことも多い。学位取得にむける時間と労力が報われない可能性もあり、そのことが研究の推進に際して、阻害要因となっているケースもある。

進んでいないですね。一つにはモチベーションの問題もありますけど。いわゆる学位、ドクターが取れるかどうかわからないんだったら、それにちょっと関わってられないので、即物的に今必要な研究だけをしていくような形になっちゃいますよね。実際取らせてくれることが分かっているのであれば。そういう考え方はよくないんでしょうけれども。道筋が見えないものですから、自分がやっていて、ある程度の年齢になってくるとあんまり無駄な時間がなくなってくるので、まあやってみただけどドクター取れませんでしたっていうのじゃしょうがないので。何年かかってもドクター必ず取らせるんだっていうのがあるんだしたら、それに向けてやっていくんですけど。まあ折り合いつけてやっていくんですけど。(K 非常勤講師・30代・男)

また、近年になって急に博士の学位取得をすすめるようになったため、当初の研究予定と、現在の研究の進捗状況にずれが生じているケースもある。

予定通りではないですね。自分がそもそも当初の段階では博士論文を書くという、そのこと自体が予定をしていなかったことでして、そういうのは従来のこの学問領域ではそうだと思うんですけども、博士号を取るのがすごく難しかったと。最近急に展開があって、直近の先輩の頃になって急に博士号の取得が話題に上り始めた。大学院の改革もありましたし。指導教授の方針としてはやはり博士論文を書くべきであると。博士号を取得して就職した先輩からも博士号をもっておくべきというようなアドバイスを受けておりますので、自分もその流れにのるべきなんだろうとは思っております、ただそうしても留学していたこともありますので、留学すると研究が少々

遅れますし、そういったこともありまして、当初の予定と今やっていることが、最終目標がずれているというのがありますけれども、予期したとおりではないとは思って
ます。(N 助手・20代・女)

また一方で、子育てや家事などにより、十分に自分の時間が取れず、研究が思うように進んでいないというケースもみられる。このケースでは、当初は子育てにより研究のペースがつかめずに苦労したが、現在では子育てと研究の両立を模索しているようである。

進んでいないですね。自分だけの時間がないので。今時間がある、というときにやらないと、明日子どもが熱を出すかもしれない。子育てのせいで進まない、という子育てに疲れているようだが、逆にいまは本を読んだり、勉強が楽しい。研究に専念できる。院生のときよりも密度が高い。子どもが2人いるが、つわりがひどく、活字が読めなかった。出産前後、4年間くらいは、ペースがつかめず、うまく研究が進まなかったり、論文が出せないということはあった。だが、子どもがいることは否定できないし、やるしかない。自分が効率的にやっていくしかない。今のやり方を選択してやっている。(B 客員講師・30代・女)

また、講義の準備のために十分な時間がとれずに、研究が計画通りに進んでいないというケースもみられる。第3章で詳述されているように、非常勤講師の中には、講義の準備に多くの時間と労力を割いているものもいる。

ちょっと...計画通りには進んでいない状況でして、さっきもいいましたけど、教える時間をとられることがネックになっている面は確かにあります。自分自身の専門的な研究としてまとまった時間が取れる期間が1年のうちで限られてしまうっていう面は確かにあります。(P 非常勤講師・30代・男)

4 - 3. 研究に費やせる時間

研究に費やせる時間は、ケースによって様々である。ほとんどないというものから、週に90時間程度というものまで、多岐に渡っている。例えば同じ助手の場合でも、助手の勤務時間中に研究をできるケースと、できないケースがあり、研究に費やせる時間に差が生じる一因となっている。

助手の勤務をする場合は12時間位は費やせますので、それ以外の時は、授業自体はゼミ位しかありませんので、それ以外はこもって13、4時間はいっていると思うので、1週間で、80時間から90時間位です。(O 助手・20代・男)

研究室にいるあいだはずっとその、仕事がないとき、他に作業がなければ、してしますので、1日8時間くらいですね、平均。週6ですので、1週間約48時間、平均的にはそれくらいですね。(J 助手・20代・男)

勤務がない日は自分のなかでは研究日と位置づけではいますけど。週3日か4日くらい。あっせみが1日やるので、4日はないですね。(A 助手・20代・男)

また、子育てや家事、仕事などに追われ、研究に費やせる時間を確保できていないというケースもある。

通勤時間、夜子どもが寝た後、料理中、など、はっきり何時間と言えるような時間はない。確実にこの時間は、といえる時間がない。というか、ほしい。(30代・女)

4-4. 研究上の指導

研究上の指導としては、指導教員のゼミに参加したり、論文を書いた際に指導教員に見てもらったり、添削をしてもらったりするというケースが複数みられる。大学院に在学中のものもいるが、大学院を卒業してからも、指導教員の指導を受けているケースが複数みられる。

[指導教員との関係]良好ですね。先生。[論文指導]きちんと指導してくれる。研究指導で報告して指導をうけるときもあるし、個人的に書いたものをメールなんかで送って、変更履歴残しつつ・・・恵まれてるのかなって思います。(A 助手・20代・男)

週2日、ゼミにいらしてます。そこで進捗状況だとか話してます。僕も、そんなに頻繁というわけではないですが、2ヶ月に1回とか、論文を見てもらうのは。博士論文は、これまでの論文を加筆して出すという形ですから、先生も、僕が何をやっているのかはだいたい伝わっていると思いますので。これまでも、学会発表するときは、予行演習をして、論文も事前に査読みたいなものを頼んだりとか、今もしてます。大体全部見てもらってますね。それで、ここは分かりにくい、とか。(C 非常勤講師・30代・男)

論文指導は、自分で書き上げて、これ投稿しようと思うんですけど見ていただけますかということで、そのつどみてもらおう。研究指導にも出ている。研究指導は、ドクターとマスターと一緒に授業をやるという形態なので、オーバードクターとして参加して、発表分担もまわってきますし。それとは別にドクターに在籍しているものが、今こういうことを考えてますということを発表することもあって、5月に僕もやりました。(S 助手・20代・男)

研究指導の中でも、特に論文の添削を受けることを重視しているケースもある。

論文は基本的には、必ず見せるんですよ。も、絶対。さっき言った一般誌みたいのとかはもう見せないんですけど、ちゃんと投稿する論文はもう絶対。そうするともう赤入れがすごくて、誰でもそうなんですけど、博論でももう、容赦なく真っ赤になっ

てかえってくるらしいんですね。でもほんとに、手を入れていただくと、劇的によくなるので。指導のタイプっているんな先生がいると思うんですけど、私の先生は中間的な指導は一切しないんです。どこに投稿するとか、そういう研究計画はほぼ全部自分でやるんですけど、文章直すとか、アドバイスとかそういう細かいことは全部、もっていくとぶうぶう言いながらやってくれる。ひいひい言いながらかな(笑)でも、すごい本当にちゃんとやってくれるし、あと、(大きなこと、研究や人生で)大事なことは何だっということはもちろんと言ってきて、こっちに引き出しがなかったりするとなかなかわからないんですけど、後になって、あーこういうことを言ってきてたんだっことはありますね。ただあの、中間的な指導がない分、自分で何とかしなきゃならないので、それはまあちょっと大変かもしれないですね。質問したらちゃんと答えてくれるんですけど、指示はしないですね。(E 助手・30代・女)

また、メールによる指導やアドバイスを中心としているケースもある。

指導を受けるというか、こうした方がいいんじゃないかっていうアドバイスはもらったりしますね。基本的には自分が何か結果が出たら先生に言ってアドバイスをもらうっていう感じですかね。今年の場合だとメールのやり取りですね。指導教授も何か心配してくれているので、ちょくちょくメールが来たりします。その返信で今こういうことをやってますということをやったりしますね。不足を感じたことはないですね。たぶん僕の指導教授が面倒見の良い先生だと思うので、そこに関しては思ったことは無いですね。他の研究室を見ると卒業後何も接触を持っていない先生も何人かいらっしやるので。(Y 客員講師・20代・男)

また、ゼミで指導を受けるだけではなく、指導教員と一緒に調査や研究をしているケースもある。この場合は、研究上の指導を受けているだけではなく、研究上のパートナーであるともいえる。

大学院卒業しましたがけれども、先生のゼミが週1回あるんですけども、大学院のゼミに出て、授業に参加して、その前後とかにお話をするようなかんじですね。それから先ほどの 研究所の所長が先生なので、一緒に調査に行ったりとか。

[論文指導は]必ずというわけではないですけども、だいたい書いたら見てもらう。あるいは学会で報告する機会があれば、その前に、マンツーマンでやることもありますし、さきほどのゼミで発表してコメントしてもらうとか。(Q 非常勤講師・30代・男)

一方で、研究者として独立し、特定の指導教員がいないというケースもある。

助手は必ず指導教員がいることになっているので、書類上はいます。書類上の問題で、研究上で誰かに指導してもらうということはないです。それはドクターコースにいる間のお話ですよ。(X 助手・30代・女)

4 - 5. 学会への参加状況

学会への参加状況は、学会に全く参加していないものから、8~9の学会に参加しているケースまで幅広い。学会費に関しては、助手は個人研究費から学会費を払っているケースが複数みられる。海外の学会へ参加する理系のケースもある。

3つ大きな学会に入ってます、そのうちの発表をしているのは1つの学会で、重点的に参加をしています。あとは学内の研究発表会だとか学内誌に投稿しています。学会費は助手になるまでの間は自分で払ってました。助手になってからは個人研究費で払っています。(O 助手・20代・男)

わたしは多いと思います。年5、6回は参加します、今年は海外は行ってないが。発表が年に5回。聞きにいっただけなのが1回。去年は多かったのかな。[学会のための負担は]全然ないです。指導教員を含め、皆さんサポートして下さいますし、個人研究費からも支出できるので、そのために圧迫ということは全くないです。(助手・30代・女)

学会費に関しては、助手でないものは、学会費を自分で負担しているケースもある。

学会は3つ参加しています。学会費は1万円ずつ。負担ではあるが、研究に必要なだからそれはいい。(B 客員講師・30代・女)

会費を払っているのは3つです。学会費は自費で出しています。(Q 非常勤講師・30代・男)

また、学会の機能として、研究室の人間関係を越えた、幅広い人脈の形成や交流を挙げているものもいる。

学外とのつながりを積極的に求める人は学会なんかで人脈もできていくが、そうでない人は研究室の狭い人間関係にとどまっている。僕も積極的に交流を持っているかという、あまりそうともいえない。かなり限られた交流ということになる。学内の学会みたいなのはあるので、年に何回か集まって発表するので、狭い分野での交流はあるが。今のところは自分の狭い専攻の中での交流だが、もう少し広いところでの交流は必要かもしれない。(G 助手・20代・男)

また、子育てにより土日や夜に時間が取りづらくなり、学会への参加状況に変化が生じているというケースもある。学会活動では、学会報告や学会誌への論文投稿だけではなく、研究プロジェクトが立ち上がったたり、グループによる研究活動が行われたりもする。それらを通じて、研究に重要な人脈の形成や維持を行っていく。ところが、子育てなどにより

十分な時間がとれなくなると、そういった学会活動に参加することが困難になり、学会への参加の仕方が変わってくる。このようなケースの場合、学会活動においても、子育てをする若手研究者に対する支援が必要であると考えられる。

名前上は4つの学会に入会。うち2つは会費を払って学会誌をもらっているだけ。

学会は深くコミットしてきた。去年、今年を除けば、ずっと個人研究発表をしてきたし、幹事、すなわち理事の先生の補佐するような仕事もたいが長くやったり、編集委員会の編集委員をやっていた。もうひとつの学会は通常の学会とは違って、学会員の同志でプロジェクトを立ち上げて、プロジェクトグループごとに研究活動する研究同好会のようなところがある学会。子どもができるまでは参加して、科研費もとったが、子どもが生まれてからは土日や夜も動きにくくなって、研究会に入っていない状態になった。そうすると実質的に個人研究発表もしないし、グループ活動が主なので、払っている学会費もグループ研究費としてかえてくるような雰囲気があったので、グループ活動ができないとメリットがないところがあって、やや迷っているけど、

関係の学会だったので、そのときの人間関係をきりたくないの、まだ入ってますけど。現在は 学会だけですけど、ここ1年はあまり活動してないですね。(非常勤講師・30代・女)

4-6. 留学

留学に関しては、希望をするケースが複数みられるが、留学経験のあるケースは、それほど多くはない。また、留学を希望するケースの中には、助手や非常勤講師の身分では留学することが難しいので、職についてからの留学を考えているケースもある。

多分助手の間はないと思う。時間的余裕がないと思うので、首尾よく職を得られるようになればしてみたいという希望はありますし、させてもらえればと思う。(L 助手・30代・男)

また、結婚や親なりなどのライフプランにより、当初の留学の予定を変更したというケースもある。

留学は必ずやろうと思ってます。博士が終わった後に行きたいと思って TOEFL などの用意はしていたのですが、今後の人生プランのことを考えまして、結婚を早くしたいというのを決断しましたので、プランを変更して、留学で博士課程に入るというのはやめて、子供もできたことですし、家族に対して大変だと思うので、考えているのが、大学の先生になった後で、サバティカルであるいは大学から交換で出してもらうなどして行こうと。どうしても海外の大学で博士号を取りたいのがありまして、それをどうやって取ろうかというのを今考えてます。(O 助手・20代・男)4-7. **研究推進の阻害要因**

研究の推進を阻害している要因としては様々なものが挙げられている。仕事、助手業務

を挙げるケースがある。助手業務に関しては第2章で詳述されているように、研究助手と教務助手があり、とりわけ後者の教務助手にあたるものの場合、助手業務を研究推進の阻害要因として挙げているケースがみられる。

知り合いから話を聞くと、他の助手よりはタイトな仕事だなと思います。本来助手は研究時間はあるはず、規定上というか、慣例上はあるはずなんですが、あまりそういう雰囲気ではない。取ろうと思えば取れると思うんですが、外からの問い合わせ等があるので、予定通りにはいかないです。家事とかは、阻害と言えば阻害ですが、そんなに大きくはないかな。パートナーと分担して。(D 助手・30代・男)

研究の推進を阻害しているものはまあないですが、助手業務は少々オーバーフロー気味です。去年も1回オーバーフローしたことがあって、成績のときでした。(W 助手・30代・女)

また、非常勤講師の仕事を研究推進の阻害要因として挙げているケースもある。第3章で詳述されているように、非常勤講師の仕事も、多くの時間と労力が要求されるものであり、その結果として研究推進の阻害要因となってしまうこともある。

非常勤という立場が研究に影響するかと言えば、そういうことは確かにあります。週末とか一番、研究しやすいですけど、結婚というか、2人で暮らしていると、やっぱり2人で買いもの行ったりとか、そういう時間も当然必要になりますからね。どうしても他の週末が丸まる研究に当てられるわけではないですからね。でも、それは必要だから。(P 非常勤講師・30代・男)

また、子育てや家事を研究推進の阻害要因として挙げているケースもみられる。

時間がない。阻害要因と表現したくはないが、現実的に言ってしまうと、子どもがなくて、家事しなくてよければいっぱいできるのになあという思いはありますね。ただ、それによって阻害されていると言ってしまうと悔しいので、阻害要因とは位置づけたくない。[悔しいとは?]家事、育児をしなくていい人だったらもっと自分の時間はあるはずだろうと思うので。自分の同世代や、先輩世代でも男の人はずるいなという思いはどこかにありますね(笑)。(R 非常勤講師・30代・女)

家事に加えて、通勤を研究推進の阻害要因として挙げているケースもある。

妻が妊娠中ですので、家事はよくやるのですが、食事を作ったりとか、慣れない家事に対しては時間がかかってしまいます。しょうがないことなのですが、今の時点では研究の時間を妨げてしまう。それと住んでいる所が遠いので、学校に来るまで、立っているのも大変な状態なので、通勤が大変です。(O 助手・20代・男)

また、お金を稼がなくてはいけないということを研究推進の阻害要因として挙げているケースもある。若手研究者の中には、奨学金の返済があるものもあり、金銭的な問題は切実である。また非常勤講師などの場合、いつ契約が切られるかもわからず、先の見通しが立たないこともある。

やっぱり自宅外なので、掃除・洗濯・炊事はありますが、ここ15年そうなのでそれは慣れたというか。自宅外だと家賃から稼がないといけないというのは大きいですね。だから自宅生の方はすごくうらやましいですね。お金の問題、それくらいですかね。先が見えないといえますか。早稲田の非常勤はいつまでやれるか全然分からないですよ。も単年度契約なので、いつ切られてもおかしくない、そこらへんは、先が見えなくて大変だ、というのはありますよね。僕の先輩でも、奥さんが働いて、主な生活費は奥さんが稼いでいるという先輩は多いです。あとは、実家から篤い支援があるとか、そういう方もいるな。自分で全部稼いでというのはやっぱり大変だなと思いますね。奨学金の返還が5年後に始まるでしょう、20年以内に返せということで、1年間で40万、月にしたら4万近く、
も含めたら月4万なので、1ヶ月に18~19万は稼がないとしんどいわけですね。年金とか税金とかもあるわけですから。20数万は稼がないとしんどいかな。20万稼ぐとなると
非常勤はどれくらいいるんだと考えると、14コマ⁸やって23万もらっていたので、最低14コマ、そう考えると大変だな。それだけ仕事が取れるかどうか、分からないですね。(C 非常勤講師・30代・男)

また、研究の推進を阻害する要因として、地位の不安定さや評価のなさを挙げているケースもある。若手研究者の場合、非常勤の職や、任期付きの職についているものが多いため、地位が不安定であるといえる。また、研究に対する評価も明確ではない。そのため、研究の推進が時には阻害されてしまうこともある。

やはり地位が不安定なところからくる、実際にお給料は頂いているわけですがけれども、ただ普通の会社員と違って論文を書いてその実績あってこそその地位ですので、自分の生活が何時から何時までここに座っていてこのノルマを終了すればそれで自分の仕事をやったことになって、そしてそれとして評価されるということではないので、自分の書いているもの書いていることに非常に自信を持って研究ができるときには波に乗れるんですが、少しでもこれはどうなんだろうというふうに自分の研究の意義を考えはじめると、そういった思考や考えは時には必要だと思うんですけども省みることは、なかなか書けなくなることはありますね。(N 助手・20代・女)

また、研究の推進を阻害する要因として「自分」を挙げるケースもある。自分の怠惰な心や、自分の迷いが阻害要因となっているというケースがみられる。

⁸ 大学のコマ数に換算すると約7コマ

研究を阻害しているのは、自分の怠惰な心(笑)。それが研究を阻害していると思うんですけど(笑)。でも、業務ですか、そうですねえ、やっぱり業務時間内だと図書館なんか行けないので、それはあるかもしれませんね。去年は非常勤の仕事をしていたので、それは大きかったですね。そっちの仕事も結構楽しかったので研究そっちのけでそっちの仕事に専念しちゃって。やっぱり仕事があると僕なんか研究できないかなと思うんですけど。(G 助手・20代・男)

うまくいかないとしたら…自分の迷いだと思いますね。[仕事で圧迫されることは?] 仕事が忙しくて、今暇だから取り戻してたりとか、波があるんですよ。4月、5月は書類の提出とかもいっぱいあって本当に忙しかったですけど、多分、2年間通してそれでやれなくなるっていう量じゃないと思うんですけど。[迷いというのは?] このテーマでいいのかとか、これ本当にやりたいのかとか、私がこれやっていいのかなーっていう資格みたいなものとかね、これ、ほんっとにくだらないう思うんですけど、人と比べちゃうことがあると、どうしても落ち込む方向にしか考えられないっていうか。みんなね、多かれ少なかれそうだと思うんですけど、みんな周りが優秀に見えちゃうっていうか。自分は自分でやればいいだけのことだけなんですけど、みんなおんなじテーブルでよーいドンで競争されてるみたいだと、どんどん落ち込んでくるっていうか。(E 助手・30代・女)

その一方で、研究の推進を阻害しているものは特にないというケースもある。

先ほど申し上げた程度の事務負担なので、それが研究を阻害するというほどのものでもなく、それが不満ということもないです。育児・家事ということは当然ありますが、家族の理解が今のところ得られているので、特に支障というものはないと思います。(L 助手・30代・男)

4-8. 目標としている研究者像、理想的な研究生活

目標としている研究者像、理想的な研究生活に関しては、実社会との関わりを意識した研究を目標としているケースが複数みられる。

自分の専門の研究のことだけに、いわゆる象牙の塔のように、研究するだけではなくて、専門の研究もちゃんとやるけれども、現代社会を見る目というか、あるいは学生の指導とか、そういう社会とのバランス感覚というか、距離感というか、ちゃんと関心をもって、現代社会と向き合いつつ研究をしていきたい。研究の対象が をやっているんで、かなり離れた世界のことをやっているようになってしまうので、そのへんのことを気をつけてやりたいなと思ってます。(Q 非常勤講師・30代・男)

理想的な研究者像は、できるだけ研究成果がどれだけ実際の社会に役立つか、実際に書いたものが役立つような、研究発表をしている先生方が目標ですね。(O 助手・20

代・男)

また、目標としている研究者像として、自分の指導教授を挙げるケースもみられる。

僕の指導教授は面倒見が良かったので、まあそういうのは見習いたいと思いますね。その面倒見がいいって言っても、おせっかいではないんですよ。その適度なバランスがすごく良かったので、それは真似したいなと思いますね。あとはなるべく下に雑用を回したくないというのはありますけどね。それって研究者というか、教育者ですもんね、なんか。まあ、ずっといつでも自分の研究を考えている人ではありたいというのはありますね。どんなものを見ても不思議がる気持ちという気持ちは持っていたい。不思議がるというか、要は研究材料ってどこでも落ちている気がするのでそういうのを見つける力は付けたい、目は付けたいと。(Y 客員講師・20代・男)

具体的な名前ですと、指導教授になりますね。指導教授は途中で変わりがして、退官ではないですけど、以前から研究室にはよく出入りはされていらっしやったので。研究内容もそうですが、授業ですかね、プレゼン能力もすごいなあとおもうし。授業は面白いです。指導もきちんとできるのも大きい。自分と同じようなことをすることは嫌がられますね。先生からは「自分と同じことをするな、批判しろ」といわれた。(A 助手・20代・男)

また、家庭や子どもを持ちながら研究者を続けていくことを理想としている回答も複数みられる。子育てと研究の両立をしていくには並々ならぬ努力と能力が現状では必要となっており、そのような現状を変え、もっと普通に子育てと研究を両立できる状況を理想とするケースがある。

普通でいいと思うが、普通の生活ができない。すごく力のある人が、すごく頑張らないと研究と仕事と子育てを並立できない。普通に子育てもして、研究もしている、という話をあまり聞かない。そういう話が出てくるようにしたい。何時間研究時間が取れる、ということではなく、バランスの取れる生活がいい。私の年代で、子どもがいる研究者はすごく少ない。学会発表とかをすると、すごくびっくりされる。そこにいる先生方は、子育て、子どもということに、近くない。子どもに接することで、新しい発想が出てくる分野もある。研究会で子どもが溢れていてもいいのに、そういう様子は全くない。そうすると研究が机上の空論というか、実践や生活している人に結びつかない怖さを感じている。それはすべての人が子どもを産まなければいけないという話ではないが、そういう道を選びたい人がいたら、それを用意できる状況がいい。(B 非常勤講師・30代・女)

また、特に女性の若手研究者の中には、家庭をもち、子どもをもっている女性研究者がまだ多くはないので、自らがパイオニアになって、そのような環境をつくりだしていこうというケースもみられる。

個人的には、やっぱり子どもを産んでもやっていけるような環境をむしろ提案していただけるような、しないといけないなあと思っているんですよ。自分が全面になって。そこは頑張りたいなと。(ZF 助手・30代・女)

ほんとうは家庭も持ちながら、というのが、私の中では。女子学生は好意的に接してくれることが多いんです。先生みたいに、といわれることがなくもないんですけど、私自身は、もう一歩先に、教員として、人間として、女性として、子供に関しては絶対は難しいかもしれないですけど、そういうことはありますね。そういう意味で、私の分野そのもので、そういうことを実現されている方が少ないので。女性でも結婚されていない教員も多いので。結婚されてやめられている方が多いです。(V 非常勤講師・30代・女)

また、男女の役割の違いを認識した上で、臨機応変に対応して、家庭や子どもをもつことと研究の推進を両立していくのが理想とするケースもみられる。

やはり自分の実力をはっきり認識することが必要だと思いますので、そうすると私の周りにもすごく優秀な同僚がいますし。じゃあ、そういう面で自分がどういう生活、どういう研究者でいられるかといいますと、自分は彼らと競争するつもりはないですし、自分は自分として地に足を着けた研究者としてやっていかなければいけないと思いますので、自分の強みを生かして、自分の長所を生かしながらも自分の実力をわきまえて、そして自分ができる範囲で研究を進めるということは理想だと思います。やはり男女共同参画ということもありますけれども、担っている役割というのはある程度違うということは私も認識しておりますし、私は家庭よりも仕事優先ということもそれほど強くは考えておりませんので、機会があれば家庭を持ちたいと思いますし、ですので自分にストイックに研究者の役割を果たしていかなければいけないというのは自分自身に要求せずに、臨機応変に自分のできる範囲で、自分の実力に応じた仕事をとってます。[役割が違うというのは]それは家庭の問題もありますけれども、やはり子どもを持つということもありますし、たぶん研究に注げるエネルギーの量というのは男性と女性では違うと思うんですね。同年代の友人ですとか、家族そういう周りのことを見ていると、どうしても優先順位って変わってくると思うんですね。それは否定できないと思いますし、それを考えると自分にとって今後家庭を持って子どもを持っていく中で、男性の仕事に傾けるエネルギーと同じエネルギーをじゃあ自分が仕事に傾けられるかという恐らく自分はそういうタイプではないだろうなと思うんですね。その辺を、それにもかかわらず、自分に研究者としてあるべき姿を押し付けてしまうと、それは精神的に難しいのではないかと・・・。(女)

また、家庭生活を安定させた上で、研究を推進していくことを理想とするケースもみられる。

えーと...僕の場合は、理想としてるのは第一としてあげられるのは、家庭人というか、家庭生活というのがあげられますね。というのは、今、何の為に研究しているかといえば、やっぱり研究の為に研究というんじゃなくて、やっぱりそれによって対価を得ているわけですから、自分自身とか、自分の好きな人が幸せになることってというのが、偽らざる自分の気持ちなんですね。目的と手段というか、そこまでは割り切れないとしてもね。だから自分と家族と言うのが安定して、経済的な意味でも他の心理的な意味でも、幸せになることってというのが第一義的な理想の要素ではありますよね。その観点からすると、自分の仕事ってというのがうまくいくことってというのが希望ですし、自分が生きれるんだったらどんな仕事でもいいってということじゃなくて、やっぱり自分が生きがいを持って暮らすことができる、そういう風な生きがいのある仕事をしたいと思いますから。その意味では自分の研究という職業がうまくいくことが理想ですよ。(P 非常勤講師・30代・男)

また、実力が伴う研究者を目標としてあげているケースもある。アフターマティヴアクションへの批判もみられるようになってきた中で、そのことを意識している事例であるといえよう。

実力が伴う研究者ですかね。女性研究者はやっぱりゲタをはいているんですよ。女性だからやることが虚飾に見えるというか、お飾りでしょと見られる部分を除けるような研究者になりたいと思うんです。(W 助手・30代・女性)

また、お金の困らないような状態で研究生活を送ることを理想とするケースもある。やはり若手研究者にとって、金銭的な問題は切実であるといえる。

お金の困ってないで、ふつうに研究できるのが、単純ですけど、一番理想。(S 助手・20代・男)

一方で、目標としている研究者像、理想的な研究生活に関して、あまり考えたことはない、あるいは今はないというケースもみられる。

あまり考えたことはないですね。指導教授もそうだし、周りの教員を見ていると、とにかく忙しいんだろうと言うことは分かりますし、忙しいと言う意味では、私と変わらないか、それ以上だと思うので、そんなものだろうと思ってます。つまり、研究者は楽だとか考えたことはないの。教員になったらなったで、今以上に忙しいだろうと、そんなに理想というようなことは考えたことはないです。こんな感じで続いていくんだろうという感じです。こういう感じで続けていけたらいいかなと。身体のもつかぎり。(D 助手・30代・男)

昔はあったんですよ。昔はあったんだけど今はどうかなあ。大学院に進学したころは女性の先生でこういう風になったらいいなあというのがあったんですけど、今はど

うかなあ、ないですね。理想的な研生活というは今模索中だと思うんですね。今の形が自分の中ではしっくりきていないんだと思うんですね。悩み中ですよ。(Z 助手・30代・女)

4-9. 今後の研究の予定と実現可能性

今後の研究の予定と実現可能性については、博士論文の作成をあげているケースが複数ある。ここからも、博士の学位取得が、若手研究者にとって大きな問題になっているということがうかがわれる。

3年の夏に向けて博士論文を準備していく。(N 助手・20代・女)

理論構築自体が地道で長い作業ですので、どの段階で博士論文にまとめるというのがありますけれども、今の調子でいくと実現は可能だと思います。(O 助手・20代・男)

その一方で、今後の展望がみえないというケースも複数みられる。博士の学位を取得したり、助手をしたりしても、その後の展望が開けていないというケースや、研究の予定は立つが、生活の予定が立たないというケースがみられる。

博士論文は、書いて、最終的にまとめるという当たり前の作業をするということですね。そのあとは、まあ、学問領域によって全然違うと思うのですが、
の場合は、明るい未来はないというか、助手をやればあとはだいたい見通しが立つという分野ではないので、助手をやってもその後何もない人を何人も知ってますので。その人たちが研究者としての能力がないわけでは全然ないので。ドクター論文は書くんですが、ドクター論文を書いたからといって、いきなり展望が開けるということもないので、そうですね、あまり明るい未来はないというか。とにかくやるべきことをやって、ということは今考えてます。教員か、学芸員か、どちらかしかないというか、これまでやってきたことを発展させるなら、どちらかだろうな、と。(D 助手・30代・男)

実現可能性は十分あるけど、生活の方は、来年の予定が全然立っていないんですよ。来年度も非常勤が継続かどうかは秋にならないと分かりません。もきまっていますし、高校の非常勤もこれから出だします。あとは私学適正検査というのを受けると成績が出て、高校からオファーが来るんですよ、それをうまくやらないと来年はピンチです。来年の計画は立たないです。それはどの非常勤の先生も同じじゃないでしょうか。(C 非常勤講師・30代・男)

まったく展望がひらけないですからね。助手終了後は、まずは学振に応募するつもり。ただそれも期間があることですし。(A 助手・20代・男)

その一方で、そもそも実現可能性を気にすることに疑問を呈するというケースもみられ

る。実現可能性を気にするよりも、実現を信じて研究をすすめていくというケースである。

実現可能性っていうことを言うと、おそらく共感してくれるとおもうんですけど、うちの職業って、実現可能性がないとやらないっていうものじゃないですよ。本人の意志の強さが試されているというか、どれだけ我慢ができるかっていうところがありますよね。確かに民間に就職した友だちなんかからいうと、なんでそんな、予定が立たない、保障がないようなことをやるのって、でそういう不安っていうのはありますけれども、そう不安でいると研究もできないし。それに打ち勝たないと。なんていうか、そういうところはこの業界って公平で、やった人はちゃんと就職できる、やれば報われるっていうところもありますから、それを信じてやるしかないですよ。もちろん、極論すると、それだけっていうことはないですけど、周りの先輩とか後輩とか見ていると、能力っていうのの違いはありますけれども、いかに自分を信じて頑張れたかっていうのは大きい気がしますねー。(P 非常勤講師・30代・男)

4 - 10. 研究の評価、対価

「研究推進の阻害要因」として挙げられていたものの中で、研究に対する評価のなさを指摘しているケースがあった。

やはり地位が不安定なところからくる、実際にお給料は頂いているわけですけども、ただ普通の会社員と違って論文を書いてその実績あってこそその地位ですので、自分の生活が何時から何時までここに座っていてこのノルマを終了すればそれで自分の仕事をやったことになって、そしてそれとして評価されるということではないので、自分の書いているもの書いていることに非常に自信を持って研究ができるときには波に乗れるんですが、少しでもこれはどうなんだろうというふうに自分の研究の意義を考えはじめると、そういった思考や考えは時には必要だと思うんですけども省みることは、なかなか書けなくなることはありますね。(N 助手・20代・女)

若手研究者にとって、研究は好きだからやっているという面がある一方で、同世代の人々と比較すると経済的に弱い立場であり、非常勤や任期付きの職という、地位の不安定さが彼らの負担にもなっている。

そのような中で、自分の研究が何らかのかたちで認められると、若手研究者にとってそれは大きな励みになる。例えば助手や非常勤講師といったものに採用されることでも、それが研究を推進していく力になっていくのである。若手研究者にとって、研究の対価が必要とされている面があるといえる。

まあ、定職もない、一般の人と比べたら。で、研究者としても、いろいろまだ足りない。そうやって悩んだりしてたんですけど、今はもう、悩みつかれたって言うか、研究と人生との歯車があってきた。こう、なんとなく自分のやりたいこと、こういうことが知りたかったんだ！ っていうことも、こう、よーやく尻尾をつかみかける感覚

が少しあって。これ、人によって違うと思うんですけど、私は割と自分（の生き方）と研究とが一致しているというか、こういうテーマだったらいけるってこともないわけじゃないんですけど、自分の知りたいことがやっぱり知りたいっていう（面が強い）。このテーマだと就職ないんじゃないかみたいなことで悩んでたこともあったんですけど、助手に採用してもらったこともあって、がんばってやっていけば見てくれる人もいるんじゃないかっていう気になったんですね。（E 助手・30代・女）

ここまで（自分が）やっているのはひとえに早くから非常勤をやらせてもらえたこと。逆に、授業を早くからやらせていただいたので。ほかに行くところもないし、生活するのにお金もいるし。そういう意味では非常勤の授業が背中を押してくれて、何とか続けて、研究も続けて、研究もしなくてはいけないという。研究への原動力にもなっていると思う。あとは研究でずっとつきあってきた人たち、対象者の姿なんかがありますよね。ここではやめられないという気がします。（R 非常勤講師・30代・女）

4 - 11. 小括

本章では「研究の推進」に関わる事項について、若手研究者に対する聞き取り調査で得られたデータから分析を進めてきた。

全体的にみられた傾向としては、若手研究者にとっての博士の学位取得の問題の大きさである。近年、文系理系を問わず、従来の方針から転換して、博士の学位の取得をすすめる風潮がみられるようになってきたが、今回の聞き取り調査でも、その流れに対する、若手研究者の対応の様がはっきりとみてとれる。博士の学位の取得、とりわけ課程博士の学位の取得がすすめられる風潮の中で、インフォーマントの多くは、博士の学位の早期取得を希望し、そのための対策をとっている。

インフォーマントの多くが、「現在の研究の進捗状況」や「今後の研究の予定」に対して、博士論文の作成を念頭に置いた回答をしている。その一方で、博士の学位の取得がここ数年で言われたことに対して戸惑いを見せ、その対応に苦慮し、「現在の研究の進捗状況」に影響を与えているというケースも複数みられた。

就職の際に、博士の学位の取得が条件とされるケースも、ますます増加していくことが予想される中で、若手研究者と博士学位取得の問題は、今後さらにより重要な問題となっていくであろう。専門分野や指導教員によって、あるいは大学によって、博士学位取得の難度が異なるケースがみられるが、競争の公平さを保つ上でも、また若手研究者の研究のモチベーションを保つ上でも、博士学位の取得に向けた環境の整備は更に行われるべきであろう。

また、博士の学位取得の問題以外の側面では、研究に対する対価を求める声がある。若手研究者にとって、研究は好きだからやっているという面がある一方で、同世代の人々と比較すると経済的に弱い立場であり、社会的に認められていないということがプレッシャーにもなっていたりする。自分の研究が何らかのかたちで評価されると、若手研究者にとってそれは何よりも励みになる。例えば助手や非常勤講師といったものに採用されることでも、それが大きな力になるのである。

さらにもう一点、全体的にみられた傾向は、若手研究者は、経済的には十分恵まれているとはいえない状況の中で、研究には意欲的に取り組んでいるということである⁹。「研究推進の阻害要因」として、仕事、助手業務、アルバイト、家事、子育て、お金、通勤などの様々な要因がありながら、それでも全体として研究には意欲的に取り組んでいる。「研究に費やす時間」を何とか捻出しているケースもみられた。インフォーマントの多くが、研究が好きと回答していたのが印象的であった。

以上みてきたように、若手研究者をめぐる「研究の推進」に関わる事項には、いくつかの特徴、問題がある。決して恵まれている状況にあるとはいえないながらも、研究に対して意欲をもって取り組んでいる若手研究者に対して、研究や教育環境の整備をさらにすすめるとともに、研究への対価も提供することができれば、より研究を推進する原動力となっていくことであろう。

(河野昌広)

⁹ 若手研究者の研究に対する意欲的な取り組みに関しては、若手研究者を対象とした全数調査報告書も参照されたい。

第5章 ジェンダーというアプローチ

本章の目的は、若手研究者の支援においてどのようなジェンダー・アプローチが必要なのかを検討することである。現実には性別に起因する、嘱任・仕事内容・研究の継続などにおいての様々な困難があるという体験・見聞があるにもかかわらず、こうした発言は男女共同参画の必要性には結びつけられないことが多く、「差」は「差別」ではないとされ、ジェンダーという言葉に忌避感をもつインフォーマントもいる。

インタビュー内容を検討していく中で、それは既存の男女共同参画の問題点のあらわれでもあるが、それ以上に若手研究者の抱える問題を、個人の能力や責任に還元し、制度的な対応をもとめさせないような構造・意識の結果であることがわかってきた。本章が目指すジェンダー・アプローチは既存の男女共同参画や大学組織の問題を検討し、前章まで見てきた研究・仕事・キャリア形成と、個人の生活や生き方の問題をひとつのものとして論じることである。それは、第6章でとりあげるライフステージ・ライフプランにおいて若手研究者が直面する問題を、大学という組織の構造と、配慮の欠如がひきおこすものとして分析することを可能にするだろう。

5 1. 男女共同参画への不信感・忌避感

今回の調査において、顕著に見られた傾向が1つあった。それは、男女共同参画、ジェンダー平等への取り組みということに関し、性別による被差別経験があると自認するインフォーマントを除き、多くが、否定的な印象を持つか、自分とは関係のないものだと思っているということである。

否定的な印象の内容を大別すると、次の3つになるようになる。

男女共同参画 / ジェンダーは女性のためのものであり、男性には関わりがない。
男女の役割は違う
既存の男女共同参画には問題がある

こうした結果を受け、また、若手研究者全体の状況が男女を問わず大変深刻であるという認識と、問題を女性だけのものとして困りこんでいるのではないという意図から、当初「女性研究者支援」と銘打っていた本調査は、途中で「女性」をはずし、若手研究者の支援のための実態調査という名称を掲げることとなった。それでは、若手研究者の支援において、ジェンダーという視点にはまったく意味がないのだろうか。本節では、男女共同参画 / ジェンダーへの批判の内容をとりあげ、ジェンダー・アプローチの必要性を検討する。

(1) 男女共同参画 / ジェンダーは女性だけのもの

男性が、問題があればもちろん指導を受けなきゃいけないでしょうけど、比較的僕なんかはそういうこと考えなきゃいけないなと思っている方からすると、それ(男女共同参画)は女性のためのものになってしまうのかなって感じですね。(K 助手・30代・

男)

研究所の名前がやっぱり「女性研究者」とついているのでやっぱり他人事のような気がしてしまうんですけど。(L 助手・30代・男性)

という、「男女共同参画」は女性支援のためのものであり、男性とは関わりのないことである、もしくは「問題」のある男性を指導するためのもので、比較的「そういうことを考えなきゃいけない」と思っている者とは関係のないものだとのものだという意見や、女性支援というのは特に必要ないものであるという意見もある。

反対する理由はないので、女性が研究者になるということに対して文句を言う理由はないのでなんかやってくださいって感じなんですけど、ある女性のある教員の方が私たちのときはやってなかったんだから別に今もやらなくて良いんじゃないのってことはなんか言ってましたね。(Y 客員講師・20代・男)

また、次のようにより明確にジェンダー、男女共同参画への忌避感を示した者もいる。

あまりそのなんていうか、ジェンダー問題って(笑) 男女平等で男女共同でえっていうなんか、いくっていうのには、なんか違和感があるんですよ。なので、なんかそういう名前を聞くとちょっと引いちゃいますし。(30代・女)

あらかじめ断っておけば、「男女共同参画」と「ジェンダー」はまったく異なる概念だ。「男女共同参画」とは、1990年代から日本政府によって男女平等社会推進のために提唱された言葉であり、行政概念である。そして、「男女共同参画」をかかげる行政が「ジェンダー・フリー」のような用語を提唱し、またそれがバッシングされることによって、本来、男・女というカテゴリーではなく、性別二元論の圧力のもとでの男・女カテゴリー間の関係、権力構造を分析するための概念である「ジェンダー」は、狭義のカテゴリー概念としてまた、性差を否定する教条的な概念として困いこまれたイメージが一般に流布することになった(山口智美 2006、若桑みどり他 2006)。ここでは、発言の中で両者が混同されているケースも多く、本項の帰納的な一次分析の中では重なりあう概念として扱った。

ジェンダーっていうアプローチは、だからもう外したほうが。ジェンダーって聞いて、その授業に来る男性、いないですね。発言もね、しづらいと思うんですよ(笑)。男性の口から、いや女性のほうがよっぽど恵まれてるんじゃないかとかって、言えないですよ、やっぱり(笑)。/ なにかその、人の差っていうのを考えたときに、男女の差、学歴の差っていう、なんかそんなことくらいしか比べる軸がないっていうのが、これがあまり(日本の大学での)研究にも多様性が入ってこない、来てない(理由)なのかなあって。(30代・女)

T: ダイバーシティっていれば、つながりやすいんじゃないかなって。

U：むしろジェンダーとか、差別とか、女性とかではなくて。

T：女性は下位概念であると。上位はダイバーシティで、今は女性。そこからどんどん広がっていくんだとことになれば。そういう仕組みができれば。

(T 非常勤講師・30代・女 / U 非常勤講師・30代・女)

上記のような発言も、ジェンダーが広がりを持たない、女性のみの問題であるという見解にもとづいている。

女性だから女性が家庭の問題とかいう部分に関わるのでまずそっちからやらなきゃいけないって活動されることになると思うんですけど、そうなる我々にはやっぱり身近なものではないのかなって。(K 助手・30代・男)

女性のみの問題であるとする理由として、上記のような意見もあったが、若手研究者のインタビューをジェンダー変数から見れば、男性も家庭生活に大きな問題を抱えていることが分かる。第6章で後述するように、男性が稼得役割をひきうけなければならないとする圧力によって、就職ができない限り結婚もできないと悩む男性の姿、また、そのことによる同世代平均に比して、低い既婚率などは、「養え」という男性に課されたジェンダー規範の帰結といえる。

無論、性別以外にも、身体的状況、人種、国籍など、多様な変数がありうる。しかし、それは性別という変数が必要ないということではない。現状で大学という世界での若手研究者を支援する際に、家庭が女性の問題とされてしまうようなあり方そのものを問題化するジェンダー的アプローチは必要であろう。

(2) 男女の役割は違う？

男女共同参画について、男女の役割はちがうものであるという意見があった。

やはり男女共同参画ということはありませんけれども、担っている役割というのはある程度違うということは私も認識しておりますし、私は家庭よりも仕事優先ということもそれほど強くは考えておりませんので、機会があれば家庭を持ちたいと思いますし、ですので自分にストイックに研究者の役割を果たしていかなければいけないというのは自分自身に要求せずに、臨機応変に自分のできる範囲で、自分の実力に応じた仕事をとっています。[役割が違うというのは]それは家庭の問題もありますけれども、やはり子どもを持つということもありますし、たぶん研究に注げるエネルギーの量というのは男性と女性では違うと思うんですね。同年代の友人ですとか、家族そういう周りのことを見ていると、どうしても優先順位って変わってくると思うんですね。それは否定できないと思いますし、それを考えると自分にとって今後家庭を持って子どもを持っていく中で、男性の仕事に傾けるエネルギーと同じエネルギーをじゃあ自分が仕事に傾けられるかというところ恐らく自分はそういうタイプではないだろうと思うんですね。その辺を、それにもかかわらず、自分に研究者としてあるべき姿を押し

付けてしまうと、それは精神的に難しいのではないかと・・・。(女)

基本的に女性の差別とかは問題だと思うんですけど、不当な差別ですね。私自身が、いままではこの程度のキャリアだから受けてこなかったのもあるかと思うんですけど、基本的には男女の違いみたいな部分で受け入れていかなくていけない部分はあると思うんですね。どちらかに秀でた能力というのは、裏表あると思うので。(V 非常勤講師・30代・女)

本質的な性差があるかないかということに関する議論は、既に多くの蓄積があり、また本調査の目的と異なるのでここでは立ち入らない(上野千鶴子 2002)。だが、発言中で役割の違いとしてあげられてるのは、「子ども」と家庭、そして仕事・キャリアとの関係である。本章第3節、また第6章以降でふれるように、こうした再生産労働とキャリアの継続の両立が、女性だけに重くのしかかっている現状がありながらこうした発言が出てくる背景には、男女共同参画が女性に、「男性の仕事に傾けるエネルギーと同じエネルギーを」仕事へ傾けることを要求しているのではないかという危惧がある。実際、行政の男女共同参画については、男女雇用機会均等法が女性のパート・非正規雇用化と、男なみの企業戦士としての総合職化の二極化をもたらしたなどの批判もあり、大学でも男女共同参画の名のもとに同じことが起きるのではないかという意見もあるだろう。

まず男性のほうにですね、ちょっとゆとりのある生活を提供していただければ(笑)自然とこういった性別の問題とかというのが、解決されていくのではと。いまあまりに男性が頑張らなきゃいけない状況で、女性がそれをやろうとすれば体力的に無理っというところで、その差が縮まらないんだと思うんですね。なので、まずは男性のほうにっていうふうに自分は思います(笑)。(30代・女)

「自然とこういった性別の問題」が解決するかどうかについては、第4節で記述するような要因もあるため、不明な部分もある。が、男性も家庭にかかわりたくとも非常にむずかしい「ゆとり」のない生活状況におかれている(第6章で詳述)中で、それも男女共同参画の課題であるはずなのだが、男女共同参画が再生産労働の不均衡を解消しないまま、女性に男なみの仕事を強いる結果になるのではないかという不安は、次にあげる既存の男女共同参画の問題点に通じるものである。

(3) 既存の男女共同参画の問題点

男女共同参画への批判は、前述の「男なみ」を女性に強いるということを含む、政策趣旨への批判、制度・運用への批判の2つに大別される。順に見てゆこう。

政策趣旨への批判

現状の男女共同参画は「箱」= 制度だけ作って終わりという、実効性や実行の意志のない、言い訳的なものなのではないかという意見。

女性の立場というのは、確かに昔よりは開けたと思うんですよ。第一世代の人たちが築き上げた部分で、今第二世代に移行していると感じていて。パイオニアの作ってくれた道に箱を作っていこうっていうというイメージなんですね。箱だけ作って終わりなのでは意味がないと思う。(W 助手・30代・女)

また、次のように、男女共同参画は多数派の家族構成、性別のケースのみしかサポートしておらず、マイノリティを取りこぼしているのではないかという疑念もあがっている。

現在の男女共同参画の問題にシングルマザーが入っていないのがすごく残念です。ケースがないわけじゃないです。たとえば離婚したとか、養子とか、結婚はしないけど、子どもを持ちたいという人にたいして。(W 助手・30代・女)

うちの場合のような、男性が研究者で、女性がそうじゃないっていう場合に関して、サポートしてくれるようだと、うれしいですよ。(P 非常勤講師・30代・男)

男女共同参画推進室との関係はどうなってますか。後ろではつながっていても、表向きはあまり出さないほうがいいのかという気がする。表にそれを出してしまうと女性支援が中心ということになってしまい、もちろん本質的にはそこからという考え方だと思うけど、若手にしても男社会なので、男でも困っている人は多いため、ニーズがあるのではないかと思う。ハラスメントなんかでも男の人なんかアカハラでもすごくたくさん出てきそうだから。悩んでる男の人は多いと思うので、そういう問題と同時並行で取り組んだほうが良いと思います。(Z 助手・30代・女)

これは、男女共同参画が、典型的でない例を考慮に入れないことで、結果として既存の性別分業を強化することになりかねないという批判とも受けとめられる。

制度・運用面への批判

前述の、男女共同参画がマイノリティを取りこぼしているということも、制度的な批判といえるが、そのほかにも、実効性のない制度上の不備をつく声もある。

私の知っている男女共同参画のトップって、2人とも男性なんです。その人たちのところに、私が何かあったら行きますか？ 絶対行かないですよ。相談できないですよ。形はできてますが、いかない。(W 助手・30代・女)

という、男女共同参画によってつくられた組織が、女性にとって使いにくいものであるという声。また、アフーマティヴ・アクションなどが、「女だったらだれでもいい」という形で運用されることで、逆に女性の能力に対する(女性は能力が低いとする)見方を強化してしまっているという批判もある。

申請書書きで、文科省の競争的資金で、それも男女共同参画の部分を書かないとダメ、っていうことがあって、私も書いたことはありましたね。(中略)(アフーマティヴ・アクションが)必要と勘違いしている文科省のせいで、女性が冷遇されるということがあると思う。ひとつは女性研究者が研究チームに入ったら有利だと思われる。女性研究者を入れている、男女参画の評価としてはポイントが上がる、それを見越して女性を入れなきゃならない。実績じゃなくて女だったらだれでもいいんですよ。そういう意味ではわたしの名前をいれといたほうが申請書がとおりやすいんだったら入れときましようよあなたの名前、という。というのが実情ですよ、本当に。実際に文科省がそれをそこまで勘案して評価しているかどうかというのはわかりませんが、まことしやかな噂としてはあり、みんなそう思ってます。本当にそうですよ、名前を書けばいいと思っているんですよ。(中略)

(申請書の書き方を講義した文科省の)人も、女性がいたら、女性の名前があると通りやすいと。アフーマティヴ・アクションってことをすごくしてるんですよ！ と言ったのが、すごく残念ですね。(中略)見事にはきちがえていらっしやると。逆に、差別なんですよ。今やってるアフーマティヴ・アクションって。(W助手・30代・女)

実際、今回並行して行った全数調査の中では、アフーマティヴ・アクションなどによって女性が優遇され、男性が逆差別を受けているとする自由回答があり、Wさんの発言を裏づけている。また、アフーマティヴ・アクションに賛成はするが自分は影響をこうむりたくないとする男性がいるなど、若手研究者の嘱任が全般的にきびしい状況下で、現状は採用の過程や基準の不明瞭さがそのままになっており(第2節参照)運営の体制が不十分といえるかもしれない。

(4) どんなジェンダー・アプローチが必要か

以上、家庭・育児などの問題が、「女性の問題」として、性別による不均等とはとらえられておらず、また男女共同参画自体にもそれを是正しないまま、女性に「男なみ」の行動を求めているという不信感があること、既存の男女共同参画が実効性や柔軟な対応をとまなわれない、時に女性研究者の能力への偏見を助長するような効果を持っていることなどを見てきた。しかし同時に、結婚・親なり・育児・介護といったライフイベントが、研究の継続と衝突するという意見や不安は男女とわず多い。また、今回「ジェンダー関係についてお伺いします」という項目にあった質問は、「性別による仕事内容や嘱任の機会の差を感じたことがあるか」と、「身の回りで産休をとられた事例をみたことがあるか。そのときの反応はどうだったか」の2つのみであったが、(1)にあげたように、「ジェンダー」が多くの回答者によって狭義に解釈されていることによって、この2つ以外の質問への回答で、多くの性別によるあつかいの差や性別分業に関する語りが出てきている。

だとすれば、本稿でもとめられるジェンダー的アプローチとは、そもそも若手研究者の支援において何がジェンダー問題として捉えられるのかを定義しなおし、キャリア形成と各ライフステージにおけるライフプランを、セットで分析することによって、仕事/家庭という分業体制そのものが、若手研究者にどのような困難と生きにくさをもたらしている

かを見だし、あるべき支援の姿を提言するものでなくてはならないだろう。以下 5, 6 章では、このような知見に基づいて、質問項目にかかわらず、ジェンダー、再生産のための性別分業という視点から、ヒアリングデータすべてを再分析することを目的とする。

5 2. 差別はない? - 職任の機会と仕事内容 -

(1) 職任の機会

「性別による嘱任の機会や仕事内容の違いを感じたことはあるか」という質問に、はっきりとあると答えたインフォーマントはそれほど多くない。

個人的な経験から申し上げると感じたことがないとかお答えができないところです。仮にあるのかもしれないんですけど、私にはわかりません。(L 助手・30 代・男)

うーん・・・とくにないですね。[いらした研究科や業界は女性が多いんですか?]比較的多いと思いますよ。女性が博士でも半分はいましたから。[女性の先生は]も、いましたね。1 人かな?(M 非常勤講師・30 代・男)

とくにはないですかね。(ZA 助手 20 代・男)

あると答えたインフォーマントの中でも、以下のように、伝聞や、教員の数判断基準にしてあるのではないかと推測する回答が目立った。同様に、ないと答える回答にも、この直接体験のなさを理由とするものが多い。

噂には聞きますよね。(中略)大学の先生はまだまだ男性ばかりで、これだけ女性(の学生の数)が多くても、私の知っているところでも、ここ 10 年くらいの間に、ようやく女性のスタッフが増えて。それまでは男性ばかりだったんですけど。ようやく時代の流れが・・・遅れてますね。(E 助手・30 代・女性)

自分の体験として直接にそういうところに出たということはないですから、個人の実感として感じたことはないんですが、伝聞ですと、若干、女性よりも男性のほうが優遇されている節があるのかなというのを感じないわけではない。もしかしたらそういうこともあるんじゃないかなということがあります。(I 助手・男)

そして、こうした数の上での男女差についても、元々研究者を志す女性が少ないので自然なことである、もしくは就職率は男女とも低いとする回答があった。

大学に関しては、そういうことはなかったです。は男ばかりです。女性比率は、最近は高くなってきましたけど。まあ、男の方が多いですね。修士課程は。ドクター

まで上がってくる人は少ないんですよね。進学はこういう就職状況だとばくちを打つようなものなので、二の足を踏むんですよね。まじめな人ほど、進学を悩むんじゃないでしょうか。成績のすごくよかった方も、就職してしまいました。それは男女に限らず、うちでは、最大の問題だと思います。(C 非常勤講師・30代・男)

女性が少ないので、少ないというのは、根底にあると思いますね。それと、就職率は低いですから。 の教員は9人いますけど、女性は1人もいないですから。まあ、もともとのパイが少ないですけど。(D 助手・30代・男)

特になんじゃないかと思うんですよ。(中略)ドクターコースに上がってくる男女比が、必ず女性の方が低いですよ。元々研究者になりたいと思っている女性の方が少ないので、妥当な線だと思うんです。理工系は少ないわけじゃないっていうか、普通だと妥当な状況だと思うんですよ。(Y 客員講師・20代・男)

後に論じるが、女性が「元々」少ないことに関して問題がないわけではない。しかし、より興味深いのは、この質問への直接の回答ではない部分では、嘱任の男女差はないと答えたインフォーマントの中からも、嘱任の男女差について語った発言が多々あることだ。インタビューに答えてくれたある女性は、指導教授から、実力が同じであれば男性が採用されるので、女性はその差をおぎなうものを身につけないといけなと言われてきた経験があったし、次にあげる2つの発言からも女性は男性に比べて、採用や就業の継続において不利な立場にあるという認識がよみとれる。

(出産をすれば)何か仕事があったときに、誰に仕事を振るか、となると、最優先ではなくなるでしょうね。結婚して子どもいるからね、あまりがつがつ仕事しなくてもいいでしょう、みたいなのは、当然、ある年齢以上の男性は必ずありますから。それはそんなに悪意ではなくて。経済的に苦しいマスターがいたら、それはマスターに振りますから、男であれば特に。(D 助手・30代・男)

女性の非常勤はすごく地位が不安定なので、そういう人たちは、(産休などのとき)代理の先生を間に入れるなりしてでも、ある程度守ってあげるべきなのかなとは思いますが。(K 非常勤講師・30代・男)

が、「ジェンダー問題についてお聞きします」という前置きのもとでは、こうした嘱任の機会や仕事内容における男女差はほとんど語られなくなる。これは出産や育児を抱えた者が不利な扱いを受けることは「男女のちがい」に起因するものではないと考えられている可能性、また性別による扱いの差があまりに当たり前のものとして捉えられており、こうした体験を、ジェンダー・バイアスや男女の不平等と結び付けて考えない習慣がある可能性を示唆しているのではないか。次の発言では、実体験のなさが、「わからない」ことの根拠とされ、子どもをもった女性が辞めざるを得ない「現実」は「出来る範囲では対応しようとしていたんですけど、システムがそこまで追いついていない」問題とされて、「差別」

や「不平等」という言葉とは結びつけられていない。

私にはわからないですね。つまり少なくとも私の分野の場合は、男性でなければいけないという募集はないわけですよ。そういうふうな話は今のところ聞いたことがない。これまでそういうふうに2人残ってこっちが男性だから採られたという話は今まで聞いたことはない。これまで私がたまたま採っていただいたときの上司の対応をみて、そういうことをする人にはまだ会ったことがない。私がいま知る範囲内ではそういうケースは見ていないんですけど。でも以前いた職場の同僚が出産で結局中断したという制度上の困難というのは現実にはあります。そのときは出来る範囲では対応しようとしていたんですけど、システムがそこまで追いついていないという。彼女はそのときにいた研究員のなかで、上司が一番離したくないといていたのに、やめちゃってすごく残念とっていました。なので、研究の面で「男(女?)だからだめ」という人はいるかもしれないんですけど、私はたまたまそういう人に会わないでここまでこれた。(X 助手・30代・女)

こうしたレトリックは、嘱任における性差や仕事内容の違いについて、異議申したてをすることをむずかしくしている可能性がある。実際、男性への優遇は、人脈がものをいう嘱任については、存在するようだ。助手期間終了後に就職先がなかった男子学生に、家庭があるから「それくらいないと大変だよ」という先生の配慮で、中継ぎのポストが世話をされた例を見聞きしたという例があり、また、あると答えたインフォーマントの回答では、こうした優遇が男性が稼ぎ手であり、女性が家庭で再生産を担うとする性別分業意識にもとづいていることが指摘される。

(結婚・出産した女性よりも)経済的に苦しいマスターがいたら、それ(仕事)はマスターに振りますから、男であれば特に。(D 助手・30代・男)

就職だとか、とくに大学の中で働くことに関しては、ジェンダーによる、その、違いとか、先生方のなかの固定観念というのがとても大きいんじゃないかなと思いますね、まあそれは現実を反映したものだとは思いますが、それがいいとは思いませんし、はい。(B 客員講師・30代・女)

そうですね。ありますね。あると思います。(中略)だいぶ最近はかわってきたみたいですけど、人事のなかに男性というのがある。男性だったら、これは正規の職でなくともそうですけれども早く一人前にしてあげないという意識が指導教官に働く、もちろん個人によりますが、そういう意識があると思います。(中略)そういう意味では夫に食べさせてもらっている裕福な女性が研究しているという意味での研究、本当にそれで食べていけるというつもりでの女性研究者を育成する雰囲気は当時は感じられなかったというのがあります。(R 非常勤講師・30代・女)

結婚・出産した女性よりも経済的に苦しいマスターや男性に仕事をふるというのは、結

婚・出産した女性は「本当にそれで食べて」いく必要がないという了解にもとづいている。この設問に関しては、全数調査でも男女のあいだで解答がわかれ、あるかないか、事実認定自体が非常に論争的なものであることがわかる。また、性差があるかどうかは分からないとした回答も目立つ。これは、嘱任の過程、選考の過程自体が、人脈によるなど不透明なものであり、そもそも採用される数に性別という変数が作用しているのかどうかさえ定かではないという指摘である。

仕事に採用していただく上で性別がどう関係しているのかは、正直言ってあまりよく分からないんですね。というのは、非常勤ってというのがそもそも、そんなにオープンなものじゃないと思うんですね。さっきいった若手の非常勤講師の場合ですが、公募もされてますけれども、事実上知り合いや、僕の場合の師匠のような関係によって決まるところが大きいので、そこで男性と女性という性別がどう関係するかは、だから経験上はよく分かりません。(中略)日本の大学の身内というか 身内じゃないけど、閉鎖的な部分ではありますね。(P 非常勤講師・30代・男)

私が目にしている部分というのは、男女の違いで何かしらの結果が違ってくるといってその過程が見えていないんですね。だからどこで、例えばもしかしたら私が実際感じていないかもしれないけれども私の人事ですとか私の進路に関して知らないところで男女差に関する何がしかの動きがあるのかもしれないですし、周りの人にとってもそうなのかもしれない。けれども、そういったことは全然見えないところにいるので、なかなか難しいなというところはありますね。(N 助手・20代・女)

何もかもオープンにして、採用の時に 10 対 1 になるとすると、それは何でなのかと。(30代・女)

これに対し、助手職に限っては、分野・研究室によるという留保がつくが、嘱任の機会にそれほど男女差がないという観察がいくつか語られている。

例えば助手とか見ている、男だけとかいうことはないですね。だいたい交替交替。意図してそうしているわけじゃないでしょうが。それで、こう、だめだっていうことはないと思いますね。(H 助手・30代・男)

助手 3 人のうち 2 人は女性です。(O 助手・20代・男)

助手の採用に関しては、指導教授の方針が指導教授によってそれぞれだと思いますので、そういったルートが予め見える研究室と全く見えない研究室がそれぞれあると思いますけど、私の場合にはある程度予測のつくところに居りましたので、それは研究室での予測ですね。先輩は女性も男性もどちらもです。(助手)

これにはおそらく、助手という職業の選任の過程が、経験者にとっては比較的分かりや

すいからだという理由もあるだろうが、もう一つ、助手職を務める層が非常勤講師などに比べ、年齢的に若いことが多く、家庭生活や出産・育児などとのぶつかり合いが顕在化しにくいのではないかという推測ができる。また、次のような発言からも、研究室の中での人事である助手職については、比較的男女差をなくす配慮がはたらいっている場合があり、女性のふるいおとしはその後の段階で起きてくるのではないかと推測できる。

指導教官たちの世代は 逆に理解はあったんですね。ただご自分の奥様たちはみんな専業主婦だから、わかんないんだろうね。研究室は居心地がよくて、研究室に居る間にそういう思いをしたことは全くなかった。人事が絡んできてからですね。(女)

「やはり女性はどこかのレベルで、そこまで職業として来るのを諦めてしまっている」(女)という、諦めはどの段階で起きているのか、検証が必要だろう。「君頼むよと言われた時に、はいやれますと言わないと、そこで切られるわけだから。そういう人が求められている。女性で家庭をもって、はい喜んでと言えなくなっちゃう。じゃあいらないやとなっちゃう」(T 非常勤講師・30代・女)「差別していないというと誰も差別していない」(U 非常勤講師・30代・女)という言葉は、嘱任というある一時点を切りとると見えにくい、結果としての男女比の偏りがあるのではないかと考えさせる。

とすれば、次項で述べるとおり、一見中立で公平に見える「能力」という言葉についても考察が必要であろう。もちろん、明らかな性別による機会の差、受けられる配慮の違いというものも存在する。「私じゃなくてもいいんですね。(中略)女なら何でもいいんです」(W 助手・30代・女)という、政策としてのアフターマティヴ・アクションの裏で出てくる、実力とは評価されない女性の雇用がある一方、(家庭を持った)男性への職の斡旋や育成の配慮、その逆に、先にも上がった、(結婚・出産した)女性に対し「第一線ではない扱いをしてしまう、ということは男性は往々にしてある」(D 助手・30代・男)という。

以上、性別による嘱任の機会については、結婚・出産・育児などによる、「はい喜んで言え」なくなるというような、当人の「自発的な」選択や周囲の対応とより深く関連させてみてゆくことが必要であると思われる。

(2) 仕事内容

仕事内容の差についても、あると答えたインフォーマントと、ないと答えたインフォーマントの認識の違いは大きい。

(研究でも、仕事でも)とくにはないと思います。ゼミでも発言しない人はいますけど、女性だからといって封殺されることはない。(男)

あまりないですね。COEで助手をやっていたときは、男女比が同じくらいだったんですね。力仕事は男性がやるという位はありましたが、他は基本的に同じようなことをやってました。年代的にも30前後位の若い人たちが中心だったので、「女性だからこう」「男性だからこう」みたいなのは、あまり無かったと思います。(Q 非常勤講師・

30代・男)

結構僕の周りには女性の方も多いんですけど、特にそれを思ったことはないですね。男性だから、女性だからってというのは無いですね。同期にいないので、先輩とか後輩には女性がいるので、僕に仕事が降ってきた場合に、もちろん先輩には投げませんし、後輩にももちろん投げますし、っていう感じですね。ただ、男性だから女性だからってというのは無いですね。(逆に男性のほうが仕事量が多いとかも)ないですね。(男)

一方、仕事内容の差があると答えたインフォーマントも多い。

少なからずあると思いますね。まったくないとはいえないと思います。具体的にと言われると困るんですが、具体的に何があるかといふとなかなかあからさまな場面に出会ったことはないですが、まったくないとはいえないだろうなどは感じてます。ゼミでは特にないですが、職場とか。それが不利なのか、そういうもんだという考え方があって、職場の女性がそういう行動しか取らないのか、それは分かりませんが。(D 助手・30代・男)

わたしの研究室ではないんですけど、別の研究室でみてみますと、たとえば学会とかシンポジウムがあったときに、やっぱり受付は女性がするとか、まあそういう感じの。差別ではないと思いますが、でもなんとなく、やっぱり受付は女性がという感じのことはありますね。(助手・男)

仕事のことでないんですけど、飲み会とかで女性がおもにビールをつぐとかをすることとかは、なんとなく日本はそういうイメージがあるんですけど、それ以外では(女性が)とくに大変だなんて思ったことはないです。(助手・男)

[先ほどの感情労働という点で言うと助手が女性だからということもあるか。]それはあると思う。見た目が年上の男性だと相談にも行きづらいし、若手の女性だと相談に行きやすいというのはあると思います。また、女性の教員のほうが女性に対して厳しい、ハードルがやや高いということはあると思います。(Z 助手・30代・女)

その場に居合わせた前任者(女性): わたしはそういうことをいわれたことがあって、前の助手さん(男性)は何もやってくれなかったけどとか、前の助手さんにはこんなことは頼まなかったけどというのは何度もいわれたことがあって、先生から。(中略)
Z: 感情労働というのはなるほどと思ったんですけど、今思ったのは、業務の伝達もさることながら、心の。(Z 助手・30代・女、その前任助手)

教員同士が直接コミュニケーションすればいいのにといいところで、これを言っというて、ということが多かったですね。女の子の方から言ってもらったほうが、やわらかく伝わるということ。(女)

差の内容は、受付などの仕事が女性にまかされるというものや、女性には感情労働、気づかいやコミュニケーションを補佐する役割が期待されるというものなどである。こうした役割は、女性が家庭で求められている役割と同じものであり、下記の発言からは、女性はそれで食べていく必要がない、男性は早く「一人前」にしてあげなければいけないという囑任における意識と、仕事内容の差異が結びついていることが分かる。

わたし自身はわりとそういうことを経験しているので、いろんな先生達に、それおかしっていうことを言うわけですね。だけど、言えない女子学生さんってすごく多いわけですよ。先生から、指導教授から言われたらそれがあたりまえだとみんな思うわけですよ。たとえば男子の院生の人には発表の機会があたえられるのに、女子にはなかなか与えられないとか。あとは、そういうその、より研究に直結した、変な言い方ですけど事務というか雑務というか、たとえば学会の仕事だとかでも、その雑務でも、でも研究にどちらかといえばすごい直結した、たとえば誰かすごいその分野で有名な先生が講演するときにテーブル起こしをするのか受付をするのかではぜんぜん内容違いますよね。そうなったときに受付はやっぱり女性だったりとか、テーブル起こしはその男性だったりとかっていうことは、常日頃見ているので。先生たちもきっと意識化されてないんだろうなと思いますね。(B 客員講師・30代・女)

次の発言からは、女性が自発的に、「遠慮」し、雑用をひきうけているとすること、また、女性に対してハラスメントなどがないように、逆に気を使っているという教員の姿がわかる。

教員もあまりそういうことはないと思ってます。無意識で、言葉の端々で、そんなにひどいレベルではなく出ることはありますが。具体的に、露骨に、ということはないですね。今の職場の女性は、ひとり、非常勤でいらっしゃるんですけど、ちょっと遠慮されるんですよ、でしゃばらないというか。彼女固有の問題なのか、ちょっとそこは分かりません。言いたいことは言えればいいんですけど。年上の男性の方にはちょっと遠慮されたりして。雑用が多い、ということもまったくないわけではないですね。半分は率先して、という面もありますが。(D 助手・30代・男)

仕事内容はないですね。最近、やっぱり女性の方がいろいろ宜しくない事件が多いので。女性に対する事件というか、いわゆるパワハラ的な、アカハラ的なものが多いので、どうしてもそれに気を使いすぎるのかなって僕は思うんですけど。女性には頼みづらいついてみたいのがあると思いますね、逆に。(K 非常勤講師・30代・男)

差別受けたことないの？ とか聞かれるんですけど、私個人としてはそこまでやりにくさを感じたことはないですね。逆に気を使っていたり、女性がいなくて、逆に女性に助けてほしいといわれることのほうが多かったのかもしれないですね。(女)

この、気を使うということに関しては、第4節で後述する別の問題に結びついているのだが、これだけの認識の差があるところでは、仕事内容や嘱任の機会に性別による差を感じている者にとっては、そのことを指摘すること自体がむずかしい可能性があるといえよう。また、差があるということを知っているインフォーマントでもそれが、結果的なものであり、性別による差別ではないという発言があった。仕事の割り振りや嘱任の過程が不明瞭であれば、差がどのようにできあがるかも見えにくい。こうした認識の差異は、必ずしも個々人の体験の有無や意識に還元されるものではなく、結果の差を男女という性別に起因するものとして考えないような仕組みがあるとおもわれる。結果の差に、性別という変数はどのように作用しているのだろうか。次節ではこの問題を考える。

5 3. 能力とは何か

結婚や出産、育児を経た女性への嘱任の機会や仕事内容における待遇の差については、複数の発言がある。にもかかわらず、それが差別とは結びつけられないときに、しばしば根拠とされるのが、「能力」という評価基準である。アフーマティヴ・アクションについてたずねた際の、「数ありきはおかしいけど、能力があれば」いいのではないかと、という男性の発言をはじめ、能力があれば男女という性別はかわりがないという見方があるようだ。

能力があれば違いはないんじゃないかと思うんですけど、でも、そうですね、大学の先生方とかほとんど9割がた男性ですし。(G 助手・20代・男)

恐らく の分野については他の研究分野と比較して、能力があれば男女関わり無くという傾向はあると思うんですね。(N 助手・20代・女)

「能力があれば男女関わり」ないという公正な競争がおこなわれているのであれば、教員のポストが「ほとんど9割がた男性」で占められる原因はどこにあるのだろうか。第2章、第3章に見られるように、ポストへの採用の過程が、人脈によるなど不明確であるという声が多くあがっている中で、「公正」はどのように実現されていると感じられているのか。本節では、「能力」という言葉で何がはかられ、何がはかられないのか。「能力」とはほんとうに公正で中立な評価基準であるのかを検証する。

(1) とおい理想としての両立

まず、着目したいのは、研究者としての理想像・理想の研究生活についての質問である。(第4章参照)これに対して、女性で「研究に専念したい」と答えたインフォーマントはほとんどいない。かわりに、強くでてくるのが研究と家庭生活の両立というタームである。男性でももちろん、「理想としての第一としてあげられるのは、家庭人というか、家庭生活というのがあげられますね」(P 非常勤講師・30代・男)と、家庭にコミットする生

活を理想とするとしたインフォーマントもいた。だが、女性の語りにおいて両立というのは、実現している人をみたことがない、かなり実現困難なのではないかと疑われる理想としてたちあらわれてくる。

普通でいいと思うが、普通の生活ができない。すごく力のある人が、すごく頑張らないと研究と仕事と子育てを並立できない。普通に子育てもして、研究もしている、という話をあまり聞かない。そういう話が出てくるようにしたい。何時間研究時間が取れる、ということではなく、バランスの取れる生活がいい。私の年代で、子どもがいる研究者はすごく少ない。(B 客員講師・30代・女)

家事育児と研究のバランスが取れているという意味では(理想像)ないですね。研究者として、そういう姿勢でいたいとか、常にああいうふうになりたいなあとか、こういうふうになればいいのかなとかたち。育児家事と両立させている意味での理想とする研究者像はいないですね。知らない。(R 非常勤講師・30代・女)

ほんとうは家庭も持ちながら、というのが、私の中では。女子学生は好意的に接してくれることが多いんです。先生みたいに、といわれることがなくもないんですけど、私自身は、もう一歩先に、教員として、人間として、女性として、子どもに関しては絶対ということはないんですけど、そういうことはありますね。そういう意味で、私の分野そのもので、そういうことを実現されている方が少ないので。女性でも結婚されていない教員も多いので。やっぱり結婚されてやめられている方が多いです。(V 非常勤講師・30代・女)

後の7章でも、女性若手研究者の悩みとしてロールモデルがないことはあげられているが、ことに両立に関しては深刻である。両立が、「すごく力のある人が、すごく頑張らないと研究と仕事と子育てを並立できない」という超人的な努力を必要とするものとされる理由の1つに、子育て期間の研究のむずかしさがある。

理想的には、能力的な問題もあるのでなんともいえないんですが、大学の授業と生活と研究とがうまくバランスが取れるのが良いと思いますが、今は研究よりも大学の授業と家事育児のほうで日常生活が占められていく。育児に関しては阻害だけではないので、こっちも一緒に子どもかかわりたいという気持ちもあるので、阻害というよりはジレンマですね、どちらかという。子どもとも遊びたいし、研究もしなきゃいけないし、論文も書かなくちゃいけない。そのジレンマを調整している。(R 非常勤講師・30代・女)

通勤時間、夜子どもが寝た後、料理中、など、はっきり何時間と言えるような(研究)時間はない。確実にこの時間は、といえる時間が無い。というか、ほしい。(30代・女)

研究時間が確保できないという悩みは、育児期にある女性研究者に共通のものようだ。注目したいのは、たんに育児が忙しいというのではなく、「はっきり何時間といえるような」時間がとれないという形で、常に家事・育児へのコミットを要求されていることだ。とくに、家事や育児などの再生産にかかわる労働は、他者への関心を常に要求する、終わりなきシャドーワークである。近代家族の中で、ことに「母親」は愛情と関心を無制限にそそぐケアの担い手であることを要求される(船橋 2000)。研究という、ある意味で「24 時間」頭をしめるような作業に従事することは、家庭の中でのケア役割としばしば衝突をおこす。

研究の時間は何時間ですかって聞いていただいたんですけど、区切れますか？ 自分の研究時間って。なんかその研究のアイデアとか、そういうの考えてることも入わけじゃないですか。そうするとわりとその、24 時間、研究のことを忘れてる時間ってあんまないんですよ。(中略)何時間って区切りにくいのはわたしも区切りにくいんですけど、家族にとってもたぶんすごく分かりにくいのかなって気がして。(30代・女)

家事に関しては、どこまでやったらよいかという線引きが無いので、家にいるときはつねに家事をしていることになる。家にいないほうがいいかなと思う。(30代・女)

これに対し、男性からの両立にかんする悩みも数件あがっていた¹⁰が、これは多くの場合が子どものいる例では「できていない」(家事や家庭にコミットしていない)ことに関して問題を感じている。女性にとっての両立は、それが能力の証明とまでされる必須のものであるのたいし、男性にとってはできていないことが社会的な評価にはつながらない、オプションとしての行為だといえよう。

(2) 業績という評価基準 - - 問題の個人化

「能力」を証明するためには、業績をあげなければならない。現在の採用や、評価における業績主義化の流れの中で、業績というのは通常、公平で中立な、客観的な基準であるかのように語られている。果たして、そこに問題はないのだろうか。

さからえないのが業績重視の気持ち悪さかと思うんですけど。結構今多いですけどね。そういう...業績重視っていう。良いこともあるんですけど、実力っていう、でも、それだけが実力だっていわれちゃうと。(E 助手・30代・女性)

責めたとしても、そんなことは一言も言っていないと、どこの学部もどこの場所も言うと思うんですよ。差別的なことはしないし、公正に、業績で評価をしていると。

¹⁰ 「理想としては、研究生活と家のことを両立できたらいいなあとと思うんですけど。僕は昔から家のことをないがしろにして、自分の関心のあることばかりやってしまうという(助手・男)など。

(非常勤講師・女)

上記のような異議申し立ては、前項でみてきた性別分業の負担の中で、女性が研究に割くことのできる時間の多寡を考えることによって理解可能になる。

何をもって両立してるかって、言いにくいんですよ、すごく。研究室にいて研究だけしてればいいって時間がないので、そういうのがあれば、たぶん、両立してるかどうかって考えられると思うんですけど、でもたぶん、ポスドクの人も非常勤の人もそういう場がないと思うんですね。つねに何かやりながらやらなきゃいけないっていうのがあるのかなあと思います。(B 客員講師・30代・女)

「つねに何かやりながらやらなきゃいけない」状態で業績をあげようとするのは、大変な労力を必要とする。だが、そのむずかしさが家事・育児の担い手でない者には理解されず、配慮がえられないという問題がある。

研究の助成はあくまで研究に対して支給されるべきであり、「育児期」だからというのは甘えのような気がする。助成がほしいのはあくまで「育児」そのものに対してである。(助手・男)

研究助成金は内容(育児期にあるか否かは無関係のはず)で可否が決まるべきものだから。(助教・男)

研究助成金(限られた研究資源)は研究できる状態にある人に配分されるべきだと思う。そもそも、高齢の両親の介護、障害を持った兄弟・姉妹の介護など、家庭に抱える問題は育児に限定されるものではないので、育児のみが特別な問題とは思えず、助成金応募資格について育児に限定する必然性がまるで見えない。(助手・男)

上記は、今回同時におこなった定量調査の、育児期にある研究者が応募できる研究助成金が「必要ない」した、自由回答である。「通勤時間、夜子どもが寝た後、料理中、など、はっきり何時間と言えるような(研究)時間はない。確実にこの時間は、といえる時間が無い」(30代・女)、「家にいるときは常に家事をしていることになる」(30代・女)というなかで、業績をあげるのはむずかしい。これは、実際は多くの人に暗黙に了解されている事実である。第3の回答は「研究助成金(限られた研究資源)は研究できる状態にある人に配分されるべき」として、育児期の(女性)研究者が、研究できる状態にはないことを示唆している。「結婚して出産すると、研究者としては一線ではないね、というような言い方だとか、まあしませんけど、子育てしながらね、みたいな、第一線ではない扱いをしよう」(D 助手・30代・男)という見方の変化の背景にも、こうした了解があるだろう。

基本的には家事は見てもらっていて、子育てもある程度その、私が子どもの面倒見たりというときもありますけど、基本的には妻のほうが見ているということですかね。

ですから家族の協力なしには成り立ち得ないということです。[困難は感じるか] ないですね。 / 私は家族の理解がありますけど、そういうのがない場合は、子育てしながら研究は無理なんじゃないかと、私個人的には、誰かみてくれるとか、みてくれる施設がないと、そういう援助がないとですね、不可能じゃないかと思いますね。(L 助手・30代・男)

「子育てしながら研究は無理」であるにもかかわらず、それを理由に業績があげられないと育児をしている者自身が言うことは許されない。キャリアを中断しないためにはある程度の業績が必要なのが現状であるが、そこに対する支援の必要性は、「甘え」、「内容(育児期にあるか否かは無関係のはず)」で可否が決まるべき」とされてしまっている。

非常勤のコマを減らすという話の時には、業績がないからしょうがないんだっていうことをすごく言われたんですね。論文が無いっていうのもものすごく言われて。もし職を失いたくなかったら、これから書きなさいと。これとこれとこれに応募できるから出しなさいと。何かそれはもうできなくて、それにできないと言った時点で、継続の意思と能力がないというふうに、そういうふうなことなんですね。(非常勤講師・女)

育児期の研究への助成を「甘え」とする意識は、男性から両立にかんする悩みがほとんどでてこないほど、性別分業があまりに当たり前のものとなってしまっていることに対する不満を封じてしまうだろう。業績がない=能力がないとみなされる状況下で、育児と研究を両立しようとする女性たちは、自分に能力がないことが問題なのだと苦悩する。

私も結構パニックってたし、職が無くなったらどうしようかと思っていて。業績、業績って言われるから、半分ノイローゼになっちゃって。

[でも書くような状況ではないんでしょう]

ないですよ。帰ったらご飯食べさせて、寝かして。今だって遊ばせなければいけないですね。ほんと、そういうので、母親と、研究者として能力が無いと、ものすごい追い込まれたんですね。

(非常勤講師・女)

任期中に学位を取得できなかったのは、自分の能力の問題だと思う。研究と育児の両立を考えていたが、想像以上に困難だった(見通しが甘かったという点で自分の責任なのだと理解している)。指導教官の先生や大学の制度には不満はない。(ZX 助手・女)

両立ができないことは、研究者としてだけでなく、母親としての「能力」にまで疑いをいだかせ、家庭への責務を女性に思いださせ、研究継続への葛藤をひきおこす。さらに、「自分の悩みはあくまで個人的な問題であり、自分の能力の問題」(ZX 助手・女)と、研究と育児に悩む女性研究者自身の言葉がしめすように、「家族のこととか、妊娠出産」で研

究がすすまなかったことは「言い訳にはならない」とされる状況の中で、こうした問題は個人へと囲いこまれていくのである。それは、必ずしも当事者だけの認識の問題ではない。

今の、(業績を論文の数で)一律で判断しますみたいなのはどうかと思いますね。3年間の間に、例えば、自分の家族のこととか、妊娠出産は数に入らないのかもしれないですけど、それであんまり研究が進まなかったなっていう、まあ、あんまり言い訳にならないのかもしれないですけど。でも、そういうのって、もっと自分がちゃんと力をかたむけてやったこと、例えば博論までの段階があって、博論で判断してくればまだ納得行くんですけど、一律でっていう　　なんか、気持ち悪いなって思っちゃう。(E 助手・30代・女)

さんが、「業績ね、出るわけないよ」って。(笑)。そういうふうにはぱって言ってくれたの　　さんだけですよ。

学部の　　先生も応援してくれたんですけど、　　先生は、「こういう時だって書けるよ」っていう応援だったんですね。それはそれで当たっているのかもしれないんだけど。私はとことん自分を責める方向に行っていたから、　　さんに、「そんな子どももない人と同じ勝負はできないよ」っていうふうに言われて、すごく冷静になれた。それでももう考え方を変えて、長期に継続できる方法を考えようと思って。(女)

「こういう時だって書けるよ」ということは、書けないことは能力や努力の不足であると当事者を追いこむ作用を持っている。「両立」が個人の努力や裁量ではどうにもならない不均衡による問題であるにもかかわらず、公正で客観的な基準とされる業績という言葉や、個人に帰属する「能力」という視点でのとらえ方は、それを構造的な不平等としてとらえる道を封じてしまうだろう。

(3)「自発的」なペースダウン

以上、両立を女性特有の問題としてみてきた。それでは、男性は同様の問題をかかえることはないのだろうか。今回の調査中、育児期にある女性のインフォーマントは、例外なく育児と研究の両立の困難さを口にしていて、が、子どものいる男性でこのような、時間のとれなさ、両立の困難さをうったえる発言は一例も観察できていない(今回、配偶者なしで子どもがいるケースのヒアリングはなし)。男性研究者の発言では、育児にかかわりたいという発言も多くみられたので、これを素直にうけとめれば、「男性は育児にかかわりたいと思ってはいるが、実際にはそれほど深く(問題が起きるほど)かかわってはいない」ということになる。

これを個々の男性の良心や意識の問題として片づけるのは簡単であるが、問題はより構造的なものと考えなければならないだろう。

どうしたらいいでしょうね。みんなほどほどにするしかないでしょうね。(R 非常勤講師・30代・女)

両立の秘訣を聞かれた R さんは、「みんなほどほどにするしかないでしょうね」という。前項の最後の発言のインフォーマントは、「『そんな子どもいない人と同じ勝負はできないよ』っていうふうに言われて、すごく冷静になれ」、「長期に継続できる方法」に研究のすすめ方を転換したと語っている。R さんは「ほどほど」の内容について、「週に 1 日の研究日とコンスタントな生活」ができていれば、何とかつづけていけるという。週に 1 日や、「通勤時間、夜子どもが寝た後、料理中、など、はっきり何時間と言えるような（研究）時間はない。確実にこの時間は、といえる時間が無い」（30 代・女）というような育児期の女性の研究時間の中で、ほどほどでない成果をあげようとするには、無理がある。ペースダウンの選択は、両立を考え、研究をやめまいとする女性研究者がほぼ必然的に選択せざるをえなくなるものだ。

たとえば、働きながら子育てをしてきた母親をもつ女性は、「自分自身では諦めてきたこともあると思うんですけど、与えられた環境の中で最善を尽くした」母親を尊敬するし、「社会貢献をするという気持ちを持ちつづけていければ、そんなにピカピカしていなくてもいいかなと」（V 非常勤講師・30 代・女）思うという。

結婚なさった方は結構辞めているっていう印象が強いので、実績を積んでいらっしゃる方は、結婚してなくて、キャリアを積んでいらっしゃる方のほうが多いかなと。（V 非常勤講師・30 代・女）

（産休を取るのが厳しい中で出産するのは）その時点で、その都度その都度研究をして、子育てをするというチョイスなんじゃないですか。休んでそのつど研究をして。それを選んでいる方々は。

ただし、そうじゃないと。子どもを産んで、なおかつ自分のしたいことはこれだと、突き進んでる方々もいます。すごく労力をかけたんだとおもいます。その道を選ぶに際して。ただ、その道が険しいものだというのは、どこでも同じだと思います。（W 助手・30 代・女）

今年度中に学位論文を出す予定です。課程博士は 3 年までなので。それが第一です。でも家族がいるので無理をしない。（30 代・女）

結婚をする、子どもを生むということと、実績を積む、自分のしたい研究をする、「ピカピカして」いる、第一線で活躍するなどということは、ほとんどの女性にとって相互に排他的な課題として捉えられている。どちらもとるとということは、不可能ではないのかもしれないが、「すごく労力をかけ」なければいけない、実現の道のりが険しいものだ。「無理をしない」ことを選択すれば、結果としての業績は、研究に専念できる者とは異なるだろう。

家事、育児をしないでいい人だったらもっと自分の時間はあるはずだろうと思うので。自分の同世代や、先輩世代でも男の人はずるいなという思いはどこかにありますね

(笑) (R 非常勤講師・30代・女)

そして、前項でのべたように、結果としての業績の差が個人の能力や努力に帰責される状況下では、ペースダウンはキャリア形成という点で、マイナスの効果をしかもたないだろう。もしも男性研究者が、女性研究者と同様に育児を担おうとすれば、以上のような苦悩と周囲の理解のなさを、必然的に、おそらくは女性以上に背おうこととなる。と、すれば、こうした性別分業が個人の努力で解消される可能性は、限りなくゼロにちかい。

今回ヒアリングと同時におこなった全数調査でも、「配偶者の有無・性別と公募に応募する際の重視項目」のクロス集計では、有配偶の女性で顕著に高いのが「両立」の項目であり、続いて無配偶の女性と有配偶の男性が同程度、最も仕事と家庭の両立を重視していないのが無配偶の男性となっている。強い性別分業の圧力のもとで、男性にとっての両立というのは、オプションにしかなりえず、女性にとっては義務となっている状況がうかがえる。

復帰というのは、普通の一般の会社とは違って、産休・育休の間にこの分野でいいますと、その間の学界の進歩というのはすごく大きいと思うんですね。その物理的な、精神的な、体力的なものもありますけれども、その育休・産休を取っていた間に自分が身に付けなかった専門知識、あるいはその間に失った専門知識の分量というのは、すごい分量だと思うんです。まず、それを戻すということが、第一にくると思うんです、追いかけるということが。(N 助手・20代・女)

(出産をすれば) 見る目が変わってしまうということは大きくあると思いますね。僕もそうならないように気をつけてはいるんですが、結婚して出産すると、研究者としては一線ではないね、というような言い方だとか、まあしませんけど、子育てしながらね、みたいな、第一線ではない扱いをしてしまう、ということは男性は往々にしてあると思いますから。それはうちの教員だってないわけではないですから。露骨には言いません。それで影響をこうむらせるということはないでしょうけど、やっぱり無意識に。いずれは不利益は来ると思いますね、今の状況だと。[産休への周囲の反応は?] それは取るのは当然でしょう、という。周囲の見る目は変わってしまう。変な言い方ですけど、趣味でやっているね、というか。それがハンデになるということは往々にしてあると思います。今でもあると思いますね、それは。(D 助手・30代・男)

男性の産休・育休の取得事例がほとんどないところで、産休を取得することは、そのこと自体が「追いかける」立場におかれてしまう不利な経験である。両立をし、かつ、「公正」とされる、性別分業への配慮なき競争の中で、能力を遺憾なく発揮することは、むずかしく、それが女性研究者に対する「趣味でやっているね」というような見方によってさらに強化される。また、第1節で記した、アフターマティヴ・アクションなどによる、女性の嘱任は実力ではないとするような意識によって、女性研究者の能力が評価されないことも作用していると考えれば、業績・能力というのは、家庭をもった女性研究者にとって、とても公正で客観的な基準であるとは言いがたいだろう。彼女らは、業績を出す前にすでに

遅れてしまっているのだから。

(研究者としての理想は)実力が伴う研究者ですかね。女性研究者はやっぱりゲタをはいているんですよ。女性だからやってることが虚飾に見えるというか、お飾りでしょと見られる部分を除けるような研究者になりたいと思うんです。(W 助手・30代・女性)

と、いう女性研究者の発言は、「能力」にたいするアンビバレントで、切実な思いをあらわしているように読める。

5 4. 女性は「自然に」減っていく？

(1) 平等規範の内面化と不利の隠蔽

本節では、ここまで見てきた、嘱任・評価基準の背景となる女性の少なさについてとりあげる。インタビューからは、女性が全般的に少なく、また、一定の分野に偏っている様子がうかがえた。

[学科で、博士課程に女性はお1人ですか]そういえばいないな、いないですね。感じたことはなかったんですけど。確かに気づかなかったんですけどいないですね。でも、そんなに気づくような環境ではないんですね、そもそも少ないんで、だからといって自分ひとりなんだということは思わないと思いますね、少なくて当たり前という。(30代・女)

僕の研究室は異常で、女性がほとんどなんですね。他の研究室行くと男性ばっかなので、あれなんですけど。それでも、女性の数は少ないですかね。(20代・男)

女性が少ないことが常態化し、気づくほどのこともない「少なくて当たり前」の状況がある一方、「女性がほとんど」「女性ばかり」となるような分野もある。

分野によって男女差って本当にあって、はほんとに女性ばかりですね。うん、なんでこんなに分野によって差があるんでしょうね・・・それもなんかジェンダー的になんかあるのかもしれないですね。(E 助手・30代・女)

関心を持つ対象に違いがあるなあと。具体的に言うと、に興味を持つ、あるいは、に興味を持つのは、僕が見る範囲ですけど、女性の方が多いなあと。逆にとかいうのは、ゼミとか見ても、男しかいない。(30代・男)

こうした、分野による女性数の差が「妥当な」もの、自然なものであるのかについては議論の余地がある。たとえば、教育が性差を再生産する過程を、様々な統計資料を用いて

分析したフランスの社会学者マリー・デュリュ=ベラは、教育が両性の平等を掲げる一方、「仕事と家庭が切り離せないものであるとみなされているのは女性についてのみ」であり、妻が働いていない家庭をモデルとした社会・組織構造の中で、実際の教育の供給そのものが男女異なる職業につながるものとして提供されていることを述べた。女子生徒たちは、結婚市場での自らの価値や¹¹、将来の家庭での地位を考慮し、「自発的」に「男性的」な職業につながる学問分野を避けるようになるという (Duru Bellat, Marie 1990=1993)。近年、東北大学の「サイエンス・エンジェル」¹²や、東京大学の「女子高校生のためのサイエンスカフェ」¹³といった、大学以前からの理・文系の男女の偏りなどを是正しようという試みが行われている現在、この傾向を単に個人の興味の問題として片づけることはできないだろう。

そうでなくても、今回、インタビューの中で修士課程までは勢いのある女性が多くいても、助手になると急激にその数が減ってしまうという発言や、

修士課程に在籍された女性は多いと思うんですけど、博士課程にあがるという段階になると、かなり変わるというか、少ないんじゃないかといっていると思います。学部の段階でも、明らかに女性が少ないですが、上の段階に上がるにつれて、女性の比率が下がっていったんじゃないかなという気はしますよね。(中略)博士課程にいくと、女性が少ないなあという印象ですね。(助手・男)

ドクターコースに上がってくる男女比が、必ず女性の方が低いですよね。元々研究者になりたいと思っている女性の方が少ないので、妥当な線だと思うんですよね。(Y 客員講師・20代・男)

というように、女性がはじめから少ないのではなく、途中で減っていっていると推察される発言がある¹⁴。結婚や出産といったライフ・イベントをのぞけば、この境目は修士課程と博士課程の間にあるようだ。

自分が修士課程から博士課程にあがるときに、まず指導教授に呼ばれて話をしたんですが、その際に、ほんとに博士に行く気があるのかどうか、その後に、ほんとに研究者として自立する気があるのかどうか。この世界は男性が圧倒的に強いし、女性の研究者が認められるのは非常に難しい、それでも来る気があるのかっていうのをまず言われたんですね。(B 客員講師・30代・女)

ここでは博士課程に進学するというのは「研究者として自立する」ことととらえられて

¹¹ 「女性においては、有給の仕事に就くことと、家庭および結婚生活の上での立場とは強いつながりがある」(Duru-Bellat1990=1993:216)

¹² <http://www.morihime.tohoku.ac.jp/sa/index.html>

¹³ <http://www.s.u-tokyo.ac.jp/info/topics/200707/02.html>

¹⁴ 早稲田大学における学部・修士課程・博士課程・教職員それぞれの男女比は、昨年度実施の院生調査を参照。(早稲田大学女性研究者支援総合研究所 2007)

いる。Bさんが話をしたという教授は、「男性が圧倒的に強いし、女性の研究者が認められるのは非常に難しい」¹⁵という「事実」を話したただけなのかもしれない。しかし、このような覚悟の求め方が、女子学生の進学を抑制する働きをもつであろうことは否めないだろう。それは現状の記述でもあるが、同時に現状を批判せず、女性に進路への疑念を起こさせる。女子学生に卒業したら結婚するのか就職するのかと聞く教授の例や(W助手・30代・女) 研究者としての教育を受ける過程で、「本当にそれで食べていけるといつもりの女性研究者を育成する雰囲気」を感じなかった(R 非常勤講師・30代・女)という発言とあわせてみれば、女性にとっての職業を結婚のオプションにとらえ、女性の研究者が育ちにくい状況を問題にするのではなく、博士課程への進学のリスクを女性個人の努力と責任においてひきうけさせる構造が透けてみえる。

もちろん、こうした不利な状況下で大学を去る女性もいる。

企業ではわたしより前に戦ってくれたフロンティア(女性)がいたんです。でも大学ではわたしがフロンティアにならなきゃいけない世代なんですね、上がらないので。だからこそ、さっきわたしが大学にはいたくないと言ったのは、このまま大学にいたらわたしは常に戦わなきゃいけないんですよ。それができるかっていうと、できるかもしれないですけど、相当の気概がないとたぶんできないと思います。そのモチベーションはわたしはないんですよ、今。後輩のために何かやりたいっていうのは、少なからずありますけど、あの古い体質の教授達が立ちほだかっているというのは、無理ですねえ。世代交代しかないと思いますよ(笑)(30代・女)

女性が少ないこと、女性への理解がないことが、女性を大学から遠ざける例である。同様のことは、おそらく専攻分野の選択においてもおきているであろう。もしこの専攻で大学院にすすめば「わたしは常に戦わなきゃいけない」という認識は、当事者の心を重くするに十分である。

では、何故女性は「自然に」減ったと思われるのだろうか。1ついえるのは、女性が少ないのが「当たり前」であったり、個人の興味の結果であったり、元々女性の希望者が少ないための「妥当」なこととされているとき、その背景の追及は大変しにくいものとなることだ。次の発言は、両性の平等が建前として語られておりながら、出産・育児などで不利を抱えざるを得ない現実に苦しむ女性の声だ。

自分たち(若い女性)は、小・中学校の頃から、「女性であっても男性と対等に仕事や研究ができる、壁はない」と周囲から言われ、自分自身もそう信じて生きてきた。しかし、出産と育児を通じて、初めてそうではなかった、やはり女性には本質的な壁が

¹⁵こうした発言は、様々な場面で女性に対して行われている。「大学院に、博士課程に進学するときに、最初、他研究科で考えた先生が女性の先生だったんですけど、もう大学院に進学している人から、大学のなかで女性の先生っていうのは立場が弱いから、将来を考えたら、男性の先生にまずついたほうがいいっていうふうな、そういう話を言われたことがあります。そのときに、そういうものかなって」(30代・女)

あるという現実を思い知らされたような気がする。(ZX 助手・女)

この女性は、出産・育児で学位取得や研究継続に困難を覚えながら、同時にこの不利を克服できないのを「あくまで個人的な問題であり、自分の能力の問題」としている。「女性であっても男性と対等に仕事や研究ができる、壁はない」というメッセージが公に語られること、女性が減っていくのは個人の興味や能力、条件の差によっておきる自然な流れであるとされることは、表裏一体であり、性別分業と、仕事/家庭の分断によって、出産や育児などが、女性をふるいおとす機能を果たしている構造に目をむけさせない効果があるのではないか。

企業にいたときは、男性と対等に仕事を任され、会社や同僚からも一定の評価を得ていたと思う。その頃は、出産・育児を機会に仕事から身を引いていった同僚の女性をみて、「育児を始めれば仕事に力が入らなくなるのは当たり前。本人が出産・育児を選んだのだから、ある意味で自己責任」と考えていた。しかし、自分がいざ出産・育児を経験してみると、このようなものの見方がいかに男性的であったかを思い知ることになった。とはいえ、企業での実務や研究活動を通じて、自分がかかる男性的なものの見方をすでに無意識的に内面化しており、一方で出産・育児により研究の継続を断念しつつある自分の現実とのギャップに辛くなる。(ZX 助手・女)

「ジェンダー問題についておききします」という断りのもとで、嘱任における男女差が語られなくなったり(第2節)、性別に起因する困難が語られながらも、それが個人の能力に還元されていたこと(第3節)がおもいおこされる。教育や業務の中で、個人に内面化された建前の平等は、女性が抱える不利を「自己責任」として女性自身に隠蔽させる効果を持つ。その結果、不利を感じながら言いたせないという、新たな葛藤が生まれることとなる。女性が少ないことが「当たり前」と感じられる状態は、建前として語られる平等規範と切っても切れない関係にあるといえよう。

(2) 少なさによる問題 - 「女性には何があるか分からない」

若手研究者に女性が少ないことによって、何か問題が起きているのだろうか、と単純に思われる方もいるかもしれない。今回行った定量調査の回答を見ても、女性教員を一定数確保しようとするアフーマティヴ・アクションなどに対する反応は、必要と思うインフォーマントとそうでないインフォーマントで大きく反応が分かれている。本節では女性が少ないことによって、直接起きてくる問題を検証する。

相談相手がいない

「私より前に戦ってくれたフロンティア(女性)」がいないことが、女性を大学から去らせる一因となっていたように、女性が少ないことと増えないことはニワトリとたまごの関係にある。まずあがってくるのが、何かあったときに同性の相談相手がいないことだ。

わたしは会社にいたときにそれを経験しているので、研究室内にいた上司に相談したことは幾度もありますし、相談したことによって助けられたということは幾度もあります。(中略)企業に比べて(大学は)10年、いや20年は遅れてます。企業では(女性の)先輩がいました、でも大学では先輩はいないです。(W助手・30代・女)

Wさんは、女性であることによって抱える問題を相談できる相手は、大学にいないという。「相談したことによって助けられた」というように、相談はその行為自体が問題解消の機能を持っている。相談相手がいないことは、問題を個人で解決するしかないものにしてしまう可能性をはらんでいる。

実際、こうした問題に、女性教員を意図的に配置して対処しようとしている学科もあるようだ。

ふだんはいいんですけど、合宿みたいな泊りがけの活動とか、そのときにわざわざ助手と教員で女性が1人必ず入るようにはなっている。そこはちゃんとメンテナンスとかフォローしてあげるといふか。男性には言いにくい、相談があると困るからという理由で。去年か一昨年から必ず女子教員が入るように。

また、相談相手になりうるような同性は、キャリアやライフプランの参考になる存在でもある。

女性的なところでいうと、生き方って一番難しいところだと思うので、ま、近くに、私みたいにね、(先輩女性が)いればいいんですけど、そうでない環境の人も絶対いると思うんですよ。女性...女子私だけ、みたいな。(30代・女)

なにかしら見えないところには恐くて足を踏み出せないところがあるので、何か先人の話を聞きたい、まさにロールモデルじゃないですけども、どういうふうに研究生生活を送っているのかを聞きたい。学会の前面に出てこられる先生方は、男性と肩を並べて研究一筋で来られて非常に格好いい生き方をされている方ばかりなんですけれども、自分がそのキャラクターに合わなかった場合に、それで諦めてしまうのかというわけではなくて、恐らくどこかに自分と似ているキャラクターと似ている、あるいは自分が真似できるようなライフスタイルを送っていらっしゃる先生方がどこかにいらっしゃると思うんですね。そういった方々の存在を見れば、自分も行けるかもと思うと思うんですが、何分目に見えない分からない部分には踏み出せないということがあると思うんですよ。(N助手・20代・女)

Nさんは、「男性と肩を並べて研究一筋で来られて非常に格好いい生き方をされている」女性研究者を見ていても、「目に見えない分からない」という気持ちをぬぐえずにいる。こうした声は、研究生生活への理想像を問う質問で指導教官と答えた男性が少なからずいたことと対比的といえる。研究を継続する女性の「生き方」は、第3節の能力についての部分

で見たように、「両立」という男性にはない、重い課題をかされることになる。そして、その課題を達成している人をみたことがあるという発言はほとんどなく、「両立ってというのはどんなふうなことが両立っていうんですかね。もうやらなきゃいけないからやっているって感じですかね」(B 客員講師・30代・女)と、理想像がみえない、手探りで探していくしかないようなものとなってしまっていた。これは、相談相手やロールモデルとなる女性がいないうことと無関係ではないだろう。

女性が男性に相談するというのは、たとえば独身だったりすると、2人で話をするとかかっていうのが、ま...あまり、気にしなければいいのかもしれないですけど、そういうのを気にされる方も。やっぱり男性には分からないと思って話せない部分もあると思うので。女性同士で、助手っていう、同じ立場で所属していた人間は何人もいましたけど、専任の先生と共有できない部分もあったと思いますし。私たちがそういう先生の悩みを聞いたことも、機会としてはそんなになかったですから。(V 非常勤講師・30代・女)

そして、男性が女性の相談相手にならないというのには、根拠がある。「男性には分からない」と思わせてしまうような雰囲気はどのようなものなのか。

気を使われている女性

私個人としてはそこまでやりにくさを感じたことはないですね。逆に気を使っていただいたり、女性がいないので、逆に女性に助けてほしいといわれることのほうが多かったのかもしれないですね。(30代・女)

女性に気を使っている先生は多いですよ。変なこと言っちゃいけないなって気を使う先生は多いなって思いますね。(男同士だと)気は楽ですよ。たぶん、女子学生はアカハラだって言う人もいますから。うちは比較的人数が少ないので、問題になってないです。(30代・男)

性別に関する差別はないという際に、女性にはむしろ気を使っている/使われているという発言があった。しかし、この気づかいのうらには男同士は「気は楽」、女性には気楽には接せないという雰囲気があるようだ。生理痛で体調が悪いため、帰宅したい旨を教授に伝えた際に、教授が「ものすごく動揺」したという体験談を語った女性は、「企業ではこういう問題は少なからずあるが、大学ではこういう問題あつかったことないから分からない。腫れ物を触るような感じなんでしょうね」、「女の人もいないのでどうしていいかわからないんですね」という。

研究室に配属された女子学生が来たんですが、ゼミ中に緊張のあまり泣いてしまったんです。緊張と出来があまりよくないと自分で思っていて、泣いてしまった。そして、みんな何もいえないんです。女の子が泣いてどうしたらいいかわからないんです。

それで、なんだかみんな私のほうを見ているんです。ですが、女だったら泣いたらどうにもできると思われてしまうのは腹が立ったので私は何も言わなかったんですが。指導教員は何もできなかったの、君、後頼むと。彼女のケアを頼むと。それくらいどうしていいかわからない。さっき言った世代交代を望むというのはそういうことです。職場において女子学生にどう対処するかという経験がない。その後彼女はすごく強くなりました。強くしてくれる環境がないというのはどうかと思います。(W 助手・30代・女)

こうした発言からは、女生徒にたいし、教師としてどう接していいかわからず、女生徒への対応は女性に任せるべきであると考えている、あるいは任せてしまおうとする雰囲気がつたわってくる。合宿などにおいて、女性教員が必要とされるということに関して、「何かあったら、何かあったら、というのも男性には多分わからないと思うので、漠然とした不安感、女性には何かがあるか分からない、そういう感じなんだと思うんです。実際、男子と女子が同じ部屋にいたというようなことはあったらしいですが、何かまずい問題が起こったということは聞いていないんですけど、何か問題が起こったときに頼れる存在がいることは、女子生徒にとっては安心なのかもしれないです」と述べたインフォーマントもいた。女性には「何かがあるか分からない」という「漠然とした不安感」は、時に女性の囲いこみとなってあらわれる。

オリエンテーションでたくさんの学生を一度にバスにのせる。で、そのときに、何を考えてるんだか知らないですけど、女性だけを集めたバスと、男の子の乗るバスを分けようとしていたんですよ。で、何の意味があるのかと。それは昔からのある学科の伝統だったらしいんですが、分ける意味が分からない。それで私も聞いたんですよ。ちょっと語気強めだったかもしれないんですけど、なんのために分けるんですかと。で、それが男性と女性という、性別というところだったとしたら、とても残念ですと。聞いたら、そういうふうなこと(質問されたこと)はなかったんでしょうね、これも。で、そこに分別はないので、一緒に乗せますということになりましたが。

でも、その(ずっと男女のバスを分けていた)学科に女性がいなかったかって言ったら、それは前からいたんですよ。でも、それ(分けること)が普通だと思ってるんですね。あんまり考えことがない。どうも、だから、そこでバスを一緒にしてしまったら、結構仲良くなってしまうと、夜、点呼をした後に、互いの部屋を行き来したりしたら、問題があったら困るからってということだったらしいんですが。[しかし、いつも同じ学科で交流しているわけですよ]そう。そこも、意味が分からないんですけど。だからもう、非常に古典的なんですよ。だからもう、あげたらきりがいいんですよ。そんなことばかり。で、言うといったら、私くらいなんです。(30代・女)

実際には、「具合悪くて休むとき、生理痛とか。うちの指導教員は男性ですが(中略)理解があり、生理痛で具合が悪かったら、休んでいいよというんですが、他の先生には言いにくいですよ。なんで休むんだってなっちゃうし」(助手・女)という、発言などをみれば、女生徒が相談をできるかできないかというのも、性別というより相手に、性別に起因

する問題への「理解がある」かないかということが大きい。「気づかい」の前提には、本来相手への理解があるはずだ。しかし、「漠然とした不安」のもとでは、この理解を深めるといっても、女子学生は男子学生とはちがう、どう対応していいのかわからない存在として、「分け」られ、一部の女性教員に対応をまかせ、男性教員は触れない「腫れ物」とされてしまうのである。

「セクハラ」と「気づかい」は紙一重

今回の調査中、セクシュアルハラスメントを受けた経験があると認識しているインフォーマントが1名いる。

1度「スカート脱げば学位もらえるんでしょ」って言われたことありますよ、面と向かって。教授にです。もうひとつは、以前企業に勤務していたんですが、「会社にいるときは吞んでばかりいたんでしょ」といわれたんです。あの、なんでかっていうと、わたしは知り合いが多いんですが、企業の人とか、部長とかね。それが、仕事じゃないでしょ、呑みの場ででしょう。実力で知り合いが多いのではなくて、呑んで知り合いが多いんでしょうといわれました。それはさすがに…びっくりしましたねえ。1対1の場でそういうことを言われた。その人たちも悪いということをいっている認識はない。冗談ではなく本気で言っている。普通にそう思ってるんだと思いますよ。その人たちの認識としては、研究室の中では私は人形…違うな、なんていえばいいのか、道化かな。若手なので、実力はないと思っているでしょうし、若手の男性と比べても、わたしはそえものとか、道化とか、場を明るくする存在、ひどく言えば「ホステス」。

[しかし、それはセクハラですね]

そうですよ。でもだからといってこれを声を大にしていうつもりはないんですよ。それは戦うんだったら戦えますけど、私。でも、まず学位を考えた場合にそれが非常に不利になる。二つ目は戦っても変わらないもの、この2人は。2人だけじゃなくてほかにもいますけど、戦ってもその人たちの意識が変わらないんだったら、わたしの時間が無駄。そこは自己的に考えて、時間は本当に大切なので。特に忙しくしている状況で。だから言う気はないですね。その2つは本当に大学辞めたいなと思った2つです。(女)

彼女にとって、「スカート脱げば学位もらえるんでしょ」というセクシュアルハラスメントは、意図的な嫌がらせではなく、「悪いということをいっている認識はない」、「普通にそう思ってる」認識がそのまま表現されたものと理解されている。そうした意識は「戦っても変わらない」、ハラスメントだけを問題にしても、解決しないという。

セクハラの問題なんかも、逆に私たちに指摘してほしいって言われるんですよ。男性教員が女子学生に接する中で、何がセクハラが分からない、とか、女性同士が見ると、もう…、そこは甘いよ、と(笑)やっぱり女性の気持ち分からないっていうのが一番なんですけど。結構あるみたいですね。あと、やっぱり親しみをもって下ネタの話をしたりしても、それが楽しく受け流せる女子学生と、そうじゃない女子学生がいると。やっぱり、わかんない人はわかんないんですよ。でも、そういう悩みっ

ていうのも、実はちょっとやなんだっていうのは、男性教員には多分言わないですね。

男ではちょっと想像もつかないと。その、女性のそういう機微みたいなもの、わからないと。でも、やっぱりそういうのって、あると思うので。だからやっぱり、女子学生が相談できる身近な存在として、女性教員がいるっていうのは、いいような気がしますよね。あらためて、その、たとえばこういうところに、勇気を持って電話を、相談するっていう段階だと、もうそれは相当だと思うんですよ。もうちょっと自分じゃ解決しきれないとか・・・、ここに相談した後に、自分に何かデメリットがあるんじゃないかとか、分からないじゃないですか。公の機関だと。だから、私的に相談するっていうふうになったときに、友達じゃ多分何もできない、同じ学生同士じゃ何もできない。でも、先生だったら、ちょっと言ったら、何かもしかして、相談したら、いい方法を教えてくれるかもしれないっていう、そういうその、公と私的なところとの中間くらいというのは、歯止めにはなるかもしれないなと思うんですね。それは、学生側もそうですし、男性教員側を守るという意味でも。分からない方っていうのは、悪気がないと思うので、基本的に。言っても、えっ！って感じだと思うんですよ。本当に悪気がある方は問題なんですけども、たいていの場合はそうじゃないと思うので、その女子学生と男性教員とお互いを守るためにも、女性教員がもし、身近な存在であれば。あるいはその、私とも公ともつかない、身近な存在があれば いいかなと思うんですね。(V 非常勤講師・30代・女)

ここでも、セクシュアルハラスメントは、「悪気がない」、「女性の気持ちが分からない」故のものにとらえられている。Vさんの発言からは、「男だとちょっと想像もつかない」と女性が何をセクシュアルハラスメントと受けとめるかわからず、「セクハラの問題なんかも、逆に私たちに指摘してほしい」と不安に思う男性教員の姿を「女性に気を使っている先生は多いですよ。変なこと言っちゃいけないなって気を使う先生は多いなって思いますね。(男同士だと)気は楽ですよ。たぶん、女子学生はアカハラだって言う人もいますから」(30代・男)という、「気づかい」が、セクシュアルハラスメントやアカデミックハラスメントをひきおこすことに対する不安感と考えられていたことを思い起こせば、「気づかい」の根底にある「女性には何があるか分からない」という女性に対する「漠然とした不安感」は、「悪気のない」セクシュアルハラスメントと地続きのものだといえるのではないか。

こうした意識は、「女の人もないのでどうしていいかわからない」(女)という、職場の中で女性と接した経験のすくなさの結果としてとらえられていた。Vさんは、女性教員が「ある分野に、少なくとも1人いるとか、そういうその、バランスっていうか、それはまあ、身近っていう範囲」に増えてくれば、こうした意識のギャップをうめる手助けになるのではないかと考えている。

(3)「男」であれ！ 仕事/家庭の分断

ここまでみてきたような問題は、女性のみが不利益をこうむる問題なのだろうか。そし

て、女性が増えれば自然と解決する問題なのだろうか。困難に直面した女性たちは、それを自分の「能力」の問題、「個人的」な問題として、誰かに助けをもとめる道を選ばない傾向があった。それは女性だけの問題ではない。

個人個人でこの人は男か女かという目では見ないですね。語弊があるかもしれませんが、女性といってもかなり男性的といいますか、男性的なるものが求められているような気がしますよね。よくわかりませんが、そういう男社会の世界観の仕事のかなあという感じがしないでもないですね。研究者一般についてそういうイメージをもって。結局は個人の問題で、自律してどうのこうのという、ロビンソン・クルーソー的な。そういう印象がなくなはらないですね。研究というと最終的には個人で。(男)

ここでは研究者に求められる資質が、「ロビンソン・クルーソー」という男性像で語られる。無人島でひとりで生活し、様々な困難を工夫と勇気でのりきるたくましい男性像。こうした資質が男女問わずもとめられているとすれば、「若手にしても男社会なので、男でも困っている人は多いため、ニーズがあるのではないかと思う。ハラスメントなんかでも男の人なんかアカハラでもすごくたくさん出てきそうだから。悩んでる男の人は多いと思う」(Z 助手・30代・女)と、いうときに、男性も女性と同様、困難を解決できるかどうかは自分の能力の問題であり、個人的な問題であるとして、言い出せない悩みを抱えている可能性はあるだろう。

そういう意味では私が男半分みたいなので。笑(30代・女)

どちらかという、結構男気があるといわれるので、そこ(嘱任)の部分では(差別経験)ないですね。(W 助手・30代・女)

嘱任や仕事内容における差別経験があるかとたずねた際に、男社会(男性ばかりの分野)でキャリアを積んできたと自認する2人の女性は、上記のように答えた。差別経験のない理由に男性的な性格があげられるならば、「女性的」な性格は不利であるということになる¹⁶。制度的な配慮の欠如や、アカでミックハラスメント、セクシュアルハラスメントといった権力構造の中でおきる問題、それをひきおこす意識の問題は、個人での解決はほぼ不可能といえる。しかし、男女問わず、「ロビンソン・クルーソー」になれない者は、「能力」がないとみなされるならば、キャリアを積む上では、必然的にこうした性格を身に着けざるを得ない面があるのではないか。

¹⁶セクシュアルハラスメントを訴えると、「まず学位を考えた場合にそれが非常に不利になる」という状況は、問題を公的に相談することが、当事者に問題があるとみなされる可能性を示唆している。「トラブルを起こすことはやってはならないことだった。そうすれば、トラブルを起こした人がトラブルの状態に陥ってしまうからである(中略)現行の法は、ひとをトラブルから遠ざけようとして、そんなことをすればトラブルに巻き込まれるぞと脅し、さらには、その人をトラブルの状態に陥らせようとする」(Butler, Judith 1990 = 1999: 7)

先生方のなかでやっぱり、男性のほうが研究者に向いてるっていう考え方があると思うんですけど、逆に女性も、女性が研究者になるとなんとなくイメージとして、こう、すごく独立心が強い女性っていうイメージを持たれて結婚とかに響くっていう、そういうなんか、考え方みたいなものを聞いたこともあります。研究者ではないんですけど弁護士になられた女性とかでも、けっこう、男性から敬遠されてしまうっていう。研究職とかそういう弁護士みたいな仕事はなんか、しっかりした女性っていうイメージをもたれて、あんまり好まれないっていう。女性自体の方からもけっこう遠慮してるっていうところもあると思います。(そういう仕事を)選ぶのはどうかなっていう。(中略)女性っていうと、男性が好む女性像っていうのはもっとこう、おとなしいっていうと変ですけど、「女性」っていうイメージがありますので、やっぱりそういう女性は好まれないのかなっていう。(20代・男)

前項 W さんのお話にあるゼミ中に泣いてしまった女子学生は、「その後彼女はすごく強くなりました」と、精神的なタフさを身につけていったという。が、こうした「強い」女性であることは、研究の世界の外部では「男性から敬遠され」、「好まれない」。この研究者としての資質と恋人や妻としての資質の、ダブル・バインドな要求の中で、女性研究者は、「タフでいるっていうことが一番むずかしい」と悩むことになる。

男性って、理念と、実際どうあってほしいというのが、ずれていることがやっぱり多いので、でもやっぱり結婚となると、両方備えていてほしいという…いや、それってと。そういう個々の現実が、みんなきいていて、子どもを産めないのかなんじゃないでしょうかね。(30代・女)

以上のような、研究者に強い男性性をもとめる意識というのが、早稲田大学の体質や、教授の世代による問題であるとする指摘もあった。

周りを見て思うのが、なんか早稲田大学のなかで、卒業生のなかで、男性と女性で、卒業後に活躍している人の差が、人数が違いすぎるんじゃないかしらって印象があるんですが。[具体的には?]早稲田大学の卒業生で、社会的に見て活躍しているっていう男性はほんとうにたくさんいると思うんですが、女性に関しては、たとえば上智大学とか東女(東京女子大学)とか、ああいうところに比べて、あまり聞かないなっていうのがあって、なんでだろうっていうのが、ここが、ここちょっとあの、女性にとっても行ってメリットがある大学だっていうのをアピールしていかないといけないんじゃないかっていう。さっきの大学のなかにはもちろん慶応大学も入るんですが(笑)。なんかそちらの大学に比べて、女性が、っていう印象があります。なんでなのかはちょっと分からないんですけどね。(大学規模からすれば女性は一定程度)いますよね。なんかちょっと、早稲田大学を出てる女性っていうのに、メリットが、まあ就職の時点とか、ないんじゃないかっていう気がします。まあ、なんか、わりとマスコミに出てる範囲っていう話ですけどね。(中略)男性はまったくそんなことないですよええ。そ

ここに差があるなあという。ここちょっと大学がもう少し……、まあ大学のイメージ(で差が出る)なんですかねえ、サポートしてもいいのかなって。(30代・女)

(世代が変われば変化は)期待できると思います。ただし、学部卒業して院に行って博士課程に行くという早稲田生粋の人では無理だと思います。でもそれしかないでしょ、早稲田って。早稲田は早稲田卒の人しかないでしょう。たまにいますけど、あまりいいですよ。でもせめて1回外に出た人、企業に出た人ならわかると思うんですよ。ただし、あまり出ないし、出ても1年で帰ってくる人が多いですよ。外ではやっていけないんですかね? だから、少なからず居る外部経験者や外部大学出身者に淡い期待はしてます。[そうすると世代の問題と大学の体質の問題ということか]体質の問題はあると思いますよ、もちろん。理工学部って男だけってさっき言いましたよね。男の先生がわいわいがやがや話して解決すると思いますか、しませんよね。そこですよ。[女性の先生は]いますよ、若い先生で。准教授、いますね。わたしが知っているのは学科の先生2人ですけど、何か変えようとしている先生ではない。早稲田卒の先生ではないので力もないし。早稲田内で女性の先生、知らないなあ、知らないですね、本当に。

しかも私の出身大学は女子大ですが、一見女性の先生が多いようで、私が学生の当時はこの大学出身の女性の先生が、所属している学科にはいなかったですから、男の先生ばかり、しかも年寄りばかり、そういう意味では古風な女性観をもった先生が私の周りには多かったので、(学内には)ジェンダーの研究センターがありながら。(非常勤講師・30代・女)

早稲田大学自体に、職業を持つ女性を育てようという姿勢が感じられないという意見、年齢層が高い教授はとくにジェンダーにセンシティブでないとする意見である。こうした雰囲気や意識というのは、しばしば問題解決の鍵として言及されている。

女性研究者が少ないっていうのは、理由はどういうことなんですか……? もしそれが、先生方の考え方が、男性の方が研究者に向いてるっていうのであれば、やっぱりそれが変わらない以上は、なかなか難しいところはあると思います、はい。その女性にいろんなアドバイスとかをしても、やっぱり先生方のもし考え方が、男性のほうが研究者に向いてるっていうのであれば、(こういうセンターを作っても)あんまり変わる場所がないですよ、難しい気がいたします。(20代・男)

それでは、どのような意識改革が必要なのだろうか。インフォーマントによって特に問題視されているのは、「仕事第一主義」、あるいは仕事/家庭が男性にとっても女性にとっても、二者択一なものとして分断されていることである。

仕事との両立については早稲田の人(=学生)は厳しいですね。仕事は仕事なんだから中途半端にやるべきではない。出産・育児の間は辞めたらって。強いですね。強い。

やっぱり強気ですね。全員でないですけど。それが内面化されていることで、二者択一しか選択肢がない。子どもを産まずに働き続けるか、子どもを産んで専業主婦になるか。それしかビジョンが描けないのか。すごく貧困な状態だと思うんですけど。やっぱり仕事をしながら、子どもを育てながら、生活をしながらというビジョンが描けないこと自体が、すごく問題だと思っていて、それを求めている限りにおいては、自分も苦しい、人も苦しいはずなんですよね。でも男子学生も女子学生もエリートであればあるほど厳しいですね。そんな子どもの病気で仕事を休む女をとるなら男性をとったほうが良いじゃないって言われます。授業をよくやっていると、そういわれず。すべてじゃないけど。先生はそう言うけど、なんだかんだといっても出産や育児がある女性よりも、同じ労力があるなら男性を採りますという意見ですよ。女性のなかに育児をやりながら仕事をするのは中途半端になるので悪い、仕事をするからには全身全霊で仕事をしなくちゃいけないと思っているのか、自分は仕事をやめなきゃいけないなあっていう人がいますよね。こういう考え方は学生のなかに根強いなって。実際、早稲田の人たちは経済的にはいいところのおうちの出身の人も多いのかもしれないし、いい家柄のひとはお母様は専業主婦が多いですから、そういう性別役割分業モデルが内面化されているっていうのも影響としてはあると思います。それと仕事第一主義っていうのは根強いですね。そんなこといってると過労死になって倒れちゃうよと私は言うんですけど。(R 非常勤講師・30代・女)

T: 学部の中はいるかもしれないけれど、人事とかがって小さな単位で動いているので、そのなかに、ジェンダーの問題に関心がある人がいるかないかっていうのが非常に大きい。男なみに働けよ、みたいな。

U: 他の先生も、妻の病気のことはあまり言わない。そのことが美学だったり。

T: 強いことはいいことだみたいな。

U: 指導教官たちの世代は、逆に理解はあったんですよ。ただご自分の奥様たちはみんな専業主婦だから(中略)大学って古いんですよ。昔の企業みたいなかんじで、生活を隠して。

T: 隠しているっていうところあるよね。まずはそこからなのかな。

(T 非常勤講師・30代・女 / U 非常勤講師・30代・女)

「子どもを産まずに働き続けるか、子どもを産んで専業主婦になるか」しかビジョンが描けない「すごく貧困な状態」は、教職員と同様の問題である。男性であっても「妻の病気」のような家庭の問題は、言わないことがよしとされる、「生活を隠」すようなあり方。「ロビンソン・クルーソー」は、そんな孤独で強い生き方として、研究者にもとめられている。男女共同参画が「男なみ」を女性に強いるのではないかという危惧を抱かせていたことは、こうした文脈の中で理解できるだろう。世代のみならず、学生、大学全体での「ひきもどし」の意識改革が必要とされているということなのではないだろうか。

多様化というよりは今は女性ということはいいいと思うんですけど。今は向こうに行き過ぎているから、ジェンダーイコールというより、女性化。私生活を語らないという

のは、いわゆる男文化だったわけですね。そういうのは少し引き戻した方がいい。私はそう思うんですけどね。

(30代・女)

次章では、この語られてこなかった「私生活」について、仕事と家庭を同じ平面で考えることを不可能にする制度・組織の問題点を、ライフステージごとに検討することとする。

5-5. 小括

本調査中、「ジェンダー関係」とされた質問は、「これまで研究や仕事の場で、性別によって嘱任の機会や仕事内容などに違いがあると感じたことはあるか」、「自分や自分の周囲でこれまで産休を取ったケースがあるか。そのときの周囲の反応はどんなものだったか」の2問であった。産休については第6章のライフステージ・ライフプランで分析している。嘱任の機会や仕事内容に、男女差があると答えたインフォーマントはそれほど多くなく、能力があれば男女関係なく採用される、公正な競争がおこなわれているという回答もあった。しかし、インタビュー中、この2問とは関係のない語りから、多くの男性と女性への仕事の振られかたの違い、採用のされ方の違いを読みとることができる。このような回答傾向の背景として、インタビューから考えられるものは2つある。「差別」という言葉で現状を認定することへの抵抗感や、男女共同参画・ジェンダーといった言葉への抵抗感・不信感と、仕事内容や採用における男女差が、結果の差であって機会の差ではないと認識されていることである。

後者について、男女の嘱任のちがいが「ある」と答えたインフォーマントのあげた理由は、直接の性別に起因するものよりも、妊娠・出産・育児を経験した女性が性別分業のもとで業績をあげることができなくなり、研究の一线から退いた存在であるとみなされることや、結婚した女性は研究で食べていく必要はないとみなされるが、男性は逆にはやく一人前にしてあげなければいけないという配慮を受けているというものであった。

機会の平等の根拠としてあげられる「能力」という評価基準は、再生産労働に従事する女性が「能力」を発揮するための条件において、いちじるしく不利な状況にあることを考慮せず、「能力」が発揮できないことを個人の責任としてしまうような力をもっている。若手研究者の女性が少なく、分野的に偏っていることも個人の「能力」や興味の問題としてとらえられているが、実際は、性別分業規範によって女性が学問の世界や職場と家庭の二択を迫られていること、それゆえ職場における女性という存在への理解が非常に低いことが影響を及ぼしていた。次章でのライフステージ・ライフプランについての分析は、こうした職場/家庭の二分法がひきおこす、男性女性それぞれの若手研究者が直面している困難について考えるものとする。

< 参考資料・文献 >

上野千鶴子 2002『差異の政治学』、岩波書店

船橋恵子 2000「幸福な家庭」志向の陥穽 変容する父親像と母親規範」、目黒依子・

- 矢澤澄子編『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社
- 山口智美 2006『『ジェンダー・フリー』論争とフェミニズム運動の失われた10年』、上野千鶴子、宮台真司、斎藤環、小谷真理他、『バックラッシュ! なぜジェンダーフリーは叩かれたのか?』、双風社 所収
- 若桑みどり、皆川満寿美、加藤秀一、赤石千衣子 2006『「ジェンダー」の危機を超える! 徹底討論!バックラッシュ』、青弓社
- 早稲田大学女性研究者支援総合研究所 2007『研究者養成のための男女平等プランに関する調査(1)大学院生の現状と支援ニーズ調査報告書』
- Butler, Judith 1990 "GENDER TROUBLE Feminism and the Subversion of Identity", Routledge, Chapman & Hall = バトラー、ジュディス 1999『ジェンダー・トラブル フェミニズムとアイデンティティの攪乱』竹村和子訳、青土社。
- Duru Bellat, Marie 1990 "L'ECOLE DES FILLES Quelle formation pour quels roles sociaux?", L'Harmattan = デュリュ・ベラ、マリー 1993『娘の学校 性差の社会的再生産』中野知律訳、藤原書店

東北大学「サイエンス・エンジェル」

<http://www.morihime.tohoku.ac.jp/sa/index.html>

東京大学「東京大学理学系研究科・理学部トピックス 女子高校生のためのサイエンスカフェ、開催される」

<http://www.s.u.tokyo.ac.jp/info/topics/200707/02.html>

(熱田敬子)

第6章 ライフステージ・ライフプラン

第5章を通じて、結婚や親なりが女性のみの問題として捉えられ、男性がそこに参加できないような状況があること、そしてそのことが男性を自律的で孤独な研究者として仕事に駆りたて、家庭に属すべきとされた女性をふるいおとしていることが分かってきた。本章では、この仕事/家庭の分断を問題にするという視点から、結婚・パートナーシップ、親なり、育児、将来の介護の可能性について、私生活がいかに研究やキャリアに影響を及ぼしているのかを検討する。

主として使用する質問は次の4つであるが、この質問外の部分で出てきている、仕事と家庭生活の両立や育児、保育園、家庭生活、理想的な研究生活などについての語りも含めて分析している。

(ジェンダー問題についての質問)「自分や自分の周囲でこれまで産休を取ったケースがあるか。そのときの周囲の反応はどんなものだったか」

(既婚者)「家庭生活と研究、仕事の両立、親なりの予定について、どのように実現しているか、困難は感じるか」

(未婚者)「結婚・親なりの予定と、それに対して困難は感じるか」

「自分の親について、今後の介護の可能性等、将来のことをどのように考えているか」
(同居と別居の違いなどを含む)

6 1. 結婚・パートナーシップ

(1)「養え規範」と「家庭重視規範」 それぞれの圧迫

非常勤・任期制の職にあるインフォーマントが結婚を考えた場合、躊躇させる最大の要因は経済的な不安定さだ。

近いうちにはとってますけど。まあ、もうちょっと収入が安定すればいつでもっていいのがありますけど。2、3年中にはなんとかしたいなあとは思ってますけど。(K 非常勤講師・30代・男)

実際、パートナーも学生・主婦・任期職や非常勤職の研究者などの職業で、収入的な不安定さを抱えている場合、結婚後の経済的な状況は決して楽ではない。

(収入)十分じゃないですね～。不十分ですね(笑)いまは、まあパートナーもアルバイトをしたりとか、不定期でやってますけれども。今、現在では、十分ではないですね。2人とも。貯金を崩したりとかしてますね。(P 非常勤講師・30代・男)

正直言うと、毎月赤字ですね。先ほど申し上げたような家族構成(パートナー専業主婦・子どもあり)ですので、助手の給料では毎月赤字が出ると、それは覚悟の上で

あったんですけど、毎月赤字です。(L 助手・30代・男)

結婚という局面において、この経済的不安定さはきわめて強いジェンダー・バイアスがかった効果を及ぼす。これを仮に、男性に作用する「養え規範」と女性に作用する「家庭重視規範」と呼ぼう。

まだ自分が不安定な身なので。給料も僕1人が働いて養っていけそうにもないですし。考えてはいるが、具体的に全然先が見えない。(ZC 助手・20代・男)

ZD とにかく自分がこれからどうなるかわからないと言ってある。これから先3年間は一応あるけど、その次を探さなきゃ行けないから。その先はわからないから。その先なかったらどうするのって聞いたら、「自分が働く」と。

ZE ヒモですね。

ZD まあ、言ってみればヒモですね。それは男としてはかっこ悪いじゃないですか。ちょっと。変なプライドだけど。やっぱり自分で食わしていきたいって、そういうの無い？

(ZD 助手・20代・男 / ZE 助手・30代・女)

この世界に住んだ時点でまともなライフステージはねえな、っては思ってますけど。とにかくね、自立しないとどうにもならんですからね。(中略)ま、ヒモになって暮らしていけたらっていう、そういう器量もないし…。(M 非常勤講師・30代・男)

男性に関しては、「妻子を養わなければならない」、「妻の収入に頼ってはいけない」という強いプレッシャーが存在する。実際、任期制の職という経済的に不安定な状況の中で、妻が専業主婦、あるいはそれに近い職業状況にあると答えられた男性が数例みられる。この規範は、男性からだけでなく、ZD さん ZE さんのインタビューのように女性から口にされることもあり、男性に結婚を躊躇させ、あるいは結婚生活の心理的負担を重くする効果があるだろう。これは先述した囑任という局面について、家庭を維持するため男性を優先して就職させる、「一人前にしてあげる」(R 非常勤講師・30代・女)という配慮があったことと対応している。

が、専任の職についていない女性については、経済的な不安定さは真逆の効果を及ぼす。今回、既婚でパートナーが定収入を得られる職業についているケースが確認された3ケースは、どれも女性である。しかし、夫の収入で生活が安定していることがそのまま安心感、あるいは気楽さにつながるとは言えないようであった。

向こうも忙しくなってきたりして、本音が出るのかもしれないですけど、やっぱり非常勤の講師で仕事をしているということのステータスが低い。つまり、行って好きなことをしゃべってくれば良いんじゃないか的なことであるとか、自由に時間が使えて好きな研究ができるんだからいいじゃないかっていう気持ちがあるんじゃないかということが、時々けんかをしているときに透けて見える。(R 非常勤講師・30

代・女)

夫には辞めろって言われましたよね。職はなくなるし。職が無くなるっていうことは、能力が無いんだろって。見通しが無いんだろから辞めろって。(U 非常勤講師・30代・女)

研究職の仕事の内実というのは、非研究職の者からみれば分かりにくいものだという発言は、インタビュー中いくつか見られる。収入や地位という形でそれが保障されない場合、家事分担をより多く負う、あるいは家庭に入るべきであるという圧力がかかるようだ。こうした家庭重視の規範は、前節でみたように、女性自らが「家庭と研究の両立」として口にする場合もあるが、より直接的に指導教員・夫・周囲からの圧力としてあらわれることも多い。

女だから結婚すればいいだろうといわれたことはあります。何回もいわれたことはあります。結婚という就職があると。もう慣れてるんで、そうですねといえます。通じないというより、こういうと教授の方に失礼ですが、小学1年生に微分積分の話をしてわからないと同じように、その教授は子どもだから、知らないから、そこを議論してもしょうがない。(W 助手・30代・女)

私修士の時に結婚したんですね。その時に私ドクターに進みたいっていったら、当時の指導教官が、「一度辞めて、子育て終わってからもう1回チャレンジしたっていいんだよって。ドクターっていうのはマスターと違って厳しい世界だからって」っていうふうにおっしゃったんですね。私はそのときは、「いや、やります」って言ったんですけど、それがあとずっと自分の中に残っていて、業績が出ないから非常勤を切るって言われた時にね、その先生はすでに退職されていたのですが、そのときの先生の言葉が思い出されてしまって、能力がないことを、ああいうふうに遠まわしに言ったのだろうか。もし私に能力があれば、あのときにああいうふうに先生は言わなかったんじゃないかっていうふうに思い出した。

そういうふうな、能力に疑いを抱かせたり、自分の自信をなくさせたりする雰囲気っていうのが、ものすごく強いように思いますね。(U 非常勤講師・30代・女)

男性における「養え規範」は、葛藤や圧力を伴いながらも、エンパワメントとして機能する余地を残しているが、「(女子学生が学部に入ってくると、卒業したら結婚するのか就職するのかと聞いている、ある教授の)物差しでは女性は二択」(W 助手・30代・女)という雰囲気の中では、「家庭重視規範」は研究から女性を遠ざける効果しか持たないだろう。しかし、ここでも表面上、女性が研究からさる理由は「能力」の不足としてとらえられている¹⁷。

ただでさえ、「そんな自分の業績っていうか、キャリアとかもまだそんなにないし、私じ

¹⁷ 第5章3節、「能力」に関する記述を参照されたい。

やなきゃできない問題なのかっていったら、そんなこともないような気もするみたいな」(E 助手・30代・女性)と自信を削ぎがちな、若手研究職への評価の低さは、「家庭に入れ」という規範の要請に抵抗することを難しくするだろう。そんな中で、研究の場から去っていった女性も多いという発言がある。

もちろん結婚出産だけではなく、そうこうしているうちに研究の意気がそがれていくとか、ご本人の研究者に対する執着や、やってた研究がうまくいかないときに、結婚や出産が重なってずるずるとやめちゃうとか。(R 非常勤講師・30代・女)

これに反し、「養え規範」と表裏一体の嘱任への配慮や、就職のための業績の確保へ圧力がかかるであろうことを考えると、結婚は男性には研究への没頭をうながす要因として、女性にはその逆の要因として作用しているといえよう。同様の知見は、昨年度院生にかんしておこなった調査でも確認されている。女性にとって「ハンディキャップとなるのは、実際には女性であることではなく、既婚の女性であること」なのであり、「男性の職業労働時間は、女性に比べて、当人が夫婦生活および家庭生活に深くかかわっていくにつれ、量が増えていく」(Duru Bellat1990=1993)という議論は若手研究者にもあてはまる。

(2)「夫の異動についていく」 キャリア選択の地域限定

任期職・非常勤職にあるものに結婚をためらわせるもう1つの要因が、地域移動の可能性だ。専任、あるいは次の任期職に応募する際、地域的な限定をかけることはむずかしいケースがほとんどだ。ことに双方が研究者である場合、就職先が限られた状況の中で嘱任前に結婚することは、解消のめどがない別居結婚かどちらかのキャリアの中断かという選択を引き起こす可能性がある。「困難の一番重いもの」である別居結婚の、「解消のめどがまったく見えない」と語るXさんは、夫婦のどちらかがテニユアを持っていると、もう片方も就職がしやすいということはあるかという問いに関し、「少なくとも就職しやすいと思ったことはないですね」(X 助手・30代・女)と語る。大学の中に研究者同士のカップルへの配慮が存在しないか、あっても非常に少ないことをうかがわせる例だ。こうした状況下で、夫の仕事についてゆくという形で、自主的にキャリアを中断する、あるいは変更する女性は多いようだ。

あなた研究者を志していたんじゃないの?という人もけっこういますね。一概にはいえませんが。夫の転勤で海外にいったとか、夫の就職が決まったからついていくとか。そういうようなかたちのパターンが多いと思います。(R 非常勤講師・30代・女)

夫が仕事上海外赴任するかもしれない、将来のライフプランが立てにくい状況にあるんですね。このことはなかなか先生方に言いづらくて、指導教授にだけにはいってるんですけど、産休・育休とはちょっと次元が違うでしょう、夫の仕事でって言うのは。わたしは夫と離れて暮らす気は全くないし、子どものことも優先させたいので、かといってこれまで自分がしてきたことをなしにしてしまう気もないし。(女)

あと1年後にはどこかに行かなくてはいけないという状況で、当時長く付き合っていた方と結婚もしたいとあって、そういう話をしたときに、向こうも仕事がありましたし、向こうも任期制だったんですね。研究職で若手でしたので。お互い、次のタイミングでどう動くかわからないと。そうなったときに、私自身がどうするんだ、となって。たとえば、すぐには辞められなくても、タイムラグがあっても、家庭を優先するように、行った先で仕事というか、何か社会貢献できるようなことが自分で動ければいいと思っていたので、そういうことを伝えたんですけど、それは私の、実は本心ではなかったのかもしれないんですけど、一緒にたとえばドクター論文を書いたりしていたので、お互いつらい時期を知っている、と。せっかく博士号を取ったのに、助手を3年やって仕事をやめるということが、パートナーというよりも、研究者として、それをあきらめさせてしまうのが心苦しい、と言われまして。(V 非常勤講師・30代・女)

逆に、男性側からの結婚に際し、キャリアを曲げなければならなくなったという発言は、少なく、

博士が終わった後に(留学に)行きたいと思って TOEFL などの用意はしていたのですが、今後の人生プランのことを考えまして、結婚を早くしたいというのを決断しましたので、プランを変更して、留学で博士課程に入るというのはやめて、子どももできたことですし、家族に対して大変だと思うので、考えているのが、大学の先生になった後で、サバティカルであるいは大学から交換で出してもらおうなどして行こうと。(O 助手・20代・男)

外国に行きたいとかいう時に、家のことと、仕事のことと、今回も夏に行くんですけど、その日程をどうやって決めたかという、学科の合宿が終わってから、大学院の修士の試験が9月にありますが、あれまでの間というか、そういうかたちで決めざるをえなかった。そんな大きな束縛ではないですけど。(30代・男)

と、いう例はあったものの、パートナーの女性の転任・嘱任に伴ってキャリアを変更・中断する可能性について述べたものはない。このジェンダー差は、今回ヒアリングと同時並行でおこなった全数調査でも、「配偶者の有無・性別と公募に応募する際の重視項目」の関係をクロス分析すると、配偶者の有無を問わず、男性は公募に応募する際、地域という変数を重視しておらず、女性は無配偶でも男性より地域変数を考慮しているが、有配偶になるとその割合がはねあがることわかっている。

結婚した知り合いがいて、旦那さんが転勤をされた。(中略)正式なポストでなければ、なかなか(関東にいる)理由付けは難しいですね。研究環境というだけでは。それは彼女自身が思っていることだと思いますけど。(V 非常勤講師・30代・女)

夫の（仕事で海外に行くかもしれない）というのは言い方を気をつけないと、「やっぱり」というジェンダー的な受け止め方をされる先生もおられると思うので、難しいと思います。今そこを慎重にしています。（女）

既婚女性にとって夫の地域移動についていけないという選択は、正式なポストや、周囲のよほどの理解がない限りむずかしい。夫との同居を望むならば、女性がキャリアを中断するしかないといった局面が、当事者の女性にとっても当然のこととしてとらえられている状況がある。そして、夫の移動についていくこと自体も、女性のキャリアの中断が個人、あるいは女性というジェンダーの能力にかかわる問題としてとらえられている以上¹⁸、「やっぱり」という形で当事者の評価にかかわりかねない問題なのである。

（3）結婚は目をつぶって

以上をみてくると、大学による若手研究者の結婚にたいする制度的な支援は何もない一方、結婚に関する規範に、大学関係者も当事者もしばられている姿がうかびあがってくる。このような状況において、結婚は男性を研究に専心する稼ぎ手とし、女性は家庭にはいるべきであるとする性別分業の圧力を、個人に如実に感じさせる装置として機能しているといえる。

それでは、こうした規範を個人のレベルで打破することは可能なのだろうか。これは、「男性が、問題があればもちろん指導を受けなきゃいけないでしょうけど、比較的僕なんかはそういうこと考えなきゃいけないなと思っている」（L 助手・30代・男性）というような、平等意識の高さによって、構造的な男女の性別分業を解消することができるのかという問いである。

今回の調査では、ここまでのべてきたような規範が無化されている発言もみられた。しかし、それは当事者が規範の遂行に大きな困難をかかえている場合や、こうした規範に抵抗しようとすることによって、より困難が大きくなるようなケースであった。

結婚の予定は全然無いですね。自分が生活するので精一杯だしなー。恩師や上の先輩からは、いい人を見つけてその人に働いてもらえ、とか（笑）。恩師も先輩もそうだったので。けど、そんな都合のいい、そんなのを喜んでやりますという人だったらいいですけど。長い職の無い時代、10年なり20年なりの期間を頑張っている人は、奥さんが生活費を稼いで、という人は多いですね。（C 非常勤講師・30代・男）

仕事とかががんばっている人とかいいですね。最初から主婦とかっていう人あんまり興味ないですね、（笑）わかんないですね。性格が合えばいいですね、性格。仕事とかががんばっている人がいいですね、僕のほうがシュフになってもいいなって（笑）。（G 助手・20代・男）

¹⁸ 第5章3節、能力に関する記述を参照のこと。

これは、嘱任が非常にきびしい状況の中で、「養え」という規範にしたがって研究の継続が困難になるであろう男性の例である。こうしたケースは、比較的嘱任が容易と思われる（また当事者によってそう発言されている）専門分野ではまったく見られない。しかし、結婚にまつわる規範を一人で打破することはできない。女性の「家庭重視規範」は男性の「養え規範」の裏返しであるのだから、前項まででみてきたような規範を内面化している女性たちは、男性に経済的安定をもとめる可能性がある。これは、嘱任の機会がすくない中で研究を続けたいと願う男性に葛藤をおこさせるだろう。「そんな都合のいい、そんなのを喜んでやります」という女性がいるのだろうかという、不安がここでも同時に語られている。

仕事を、今非常勤をやめて、例えば家庭に入るとか、もう恐怖でしかないんですよ、それは私にとって。もう大恐怖。/家庭とかをもってそういうこと（調査や基礎研究）ができなくなるのが怖いんですよ。（T 非常勤講師・30代・女）

大学の教員としてキャリアアップするには、この前誰かと話したんですけど、本当にスーパーマンじゃないと、（教育と研究）両方できる人じゃないともうだめなんだよというふうに。これに家庭が入ってきたらどう切り替えるのか、想像つかないですね。（V 非常勤講師・30代・女）

もっとも手軽なジレンマの回避方法は、結婚をしない、もしくは先のばしにするという選択だ。男性には「養える」経済基盤ができるまで、専任職を得られるまでは結婚できないとの発言が多くあったし、女性にとって、結婚は研究の継続をあやうくする「恐怖」として感じられていることすらあった。今回並行して行った定量調査の報告書からは、若手研究者の未婚率は同世代の全国平均にくらべ、きわめて高い状況にあることがわかる。しかし、結婚や、パートナーシップに関する困難をかかえているにもかかわらず、結婚をしなければならないという圧力が親からかかっているという発言は男女とわず数例見られたし、前章で見たように両立が女性にとっての課題になるということなども、男女ともに結婚/パートナーシップを放棄したくないという願望、もしくは放棄してはならないという規範意識のあらわれであろう。であれば、「ふつうな一般的なスケジュール」にあわせて結婚に踏みきれないことも、若手研究者にとっては葛藤となりうる。

ふつうな一般的なスケジュールだと思うんですが。結婚して、子どもをもって。で、自分がこれからどこに行くかわからないので、それにあわせてパートナーの人生も尊重して。今はもう自分も相手も別々の任期でやっているんで、その期間内はたぶん2人とも動けないので。僕の場合ほかに出れば別ですけど、3年以内であれば結婚しても、私が に行くとしても別々になるかなあと。専任は全国で探している。私の場合は仕事があればどこにでも行く。出身は 。ポストがないので、選べるような状況じゃない。一緒にすぐ暮らせるとはあんまり思っていない。それとは別に、結婚も進めていくし、それとは別に子どもの話を進めていくかもしれない。計画はたてにくい。なので、結婚というところを、仕事とは全く切り離してしないと、それを年齢で

考えている。(年齢的には)もうぼちぼち。(ZB 助手・20代・男)

結婚ということを考えて、相手が基本的には生活、働いている方だとすると、今の任期3年で、3年後どこに行くかわからない状態で仕事を続けたいということは、その部分は目をつぶってじゃないと結婚は出来ないな、と。ただ、実際、結婚してからそういうことが起こっても、じゃあ離婚するかという話にはならず、皆さんどうにかやりくりされていると思うので、決める瞬間にそうなったらどうにか、という風にお互いがやっぱり思えないと。(V 非常勤講師・30代・女)

結婚する、パートナーをもった後でも、自分のキャリアを継続するとともに、「パートナーの人生も尊重」するという理想、それを実現しようと思うと、ZBさんは別居結婚を覚悟するほかなくなっている。Vさんは、「目をつぶって」でないと結婚はできないと語る。

こうやっている内に情勢も変わるかもしれないしと思ってるところもあって。(E 助手・30代・女性)

仕事と結婚は別に考えているということですね。相手もあつてのことなので、子どものことも考えると、相手の年齢も問題になってくるじゃないですか。そうすると自分の都合だけでは行かない部分もでてくるので、それを励みに次の仕事を探すとか、ということくらいしか。(ZD 助手・20代・男)

結婚を先のばしにし、専任職への就任を待つというような選択は、今度は子どもを持ちたい人と年齢と衝突してくる。若手の研究者にとって、制度的な支援のない現状で、結婚をし/パートナーを持ち、同居し、子どもを持ち、かつジェンダー規範にとらわれず互いの人生とキャリアを尊重するということが、非常に困難で、実現可能性の見えない問題だ。男性も女性も、これを達成しようとするれば「目をつぶって」見切り発車するしかないような、人生の計画のたたない状況にあるといえよう。

6 2. 親なり

第5章でも触れたが、親になるということに対しては、結婚以上に強いジェンダー・バイアスがかかってくる。当然ながら、インフォーマントの中には、子どもが欲しいという人も欲しくない人もいた。しかし、子どもを持つ/持たないという選択を既にした女性からは、子どもを持つか持たないかは十分に選べる状態になっていないという声がある。

子どもを持つ/持たないという選択肢は、私が選んでしまったことはいいんですけど、選べるということは大事だと思うので、選べる状態にしておく、これが最低限の支援として必要だと思います。(X 助手 30代・女)

すべての人が子どもを産まなければいけないという話ではないが、そういう道を選び

たい人がいたら、それを用意できる状況がいい。(B 客員講師・30代・女)

選択を可能にしてほしいというのは、現在はその選択が不可能であるか、困難であるということを示している。本節では、この選択の不可能性について考察することとする。

(1) 親なりも金次第

子どもを持つことが経済的な理由で難しいというのは、既婚者も未婚者も述べている。

できれば欲しいなあと思うんですけども、経済的な理由で難しい。(Q 非常勤講師・30代・男)

そして、男性が稼ぎ手、女性が家事を担う性別分業にはまらない形の家庭を築こうとしている人には、この困難さはより強くあらわれる。

個人的には子どもを持ちたいと思っていますよ。パートナーはいませんが、経済的にもてるかどうかというのは親として考えるのであればそれが先にたつんです。子どもを自分で生むとなったら出産費用がかかる。そして育てるとなったら月7万、プラス自分の生活費用、プラス育児にかかる費用を考えたらまあ、少なくとも30万はないと、かなり厳しい。先にまず計算しますよね、じゃあ持とうかという気には絶対になれない。(W 助手・30代・女)

男性が研究者で、女性が民間で働いていて、で、給料頂いているんだけども、それで結婚して、彼女の給料に、ま、今は頼っている。そういう場合は、出産とかに関して、かなりいろんな負担がでてきますよね。(P 非常勤講師・30代・男)

Wさんのようにパートナーをもつ気のない女性や、Pさんが見聞きした女性が稼ぎ手を担う家庭では、親なりに際しての経済的問題はより深刻である。子どもをほしいと思っているインフォーマントは、大学併設の認証保育所についても、関心は高い。しかし、同時に「もしシングルマザーだったら絶対に無理。(中略)たとえば養子とか、結婚はしないけど、子どもを持ちたいという人にたいして、その金額だったら絶対に無理ですね」(W 助手・30代・女)「せめて1/3ですよ。半分でもきついですよね、1/3ですね」(P 非常勤講師・30代・男)と、金銭的な優遇措置のない状態では利用がきびしいこともうかがわれた。

(2) 頼みの綱は親

夫婦共に研究者、あるいは共働きのカップルにとって、次に子どもをもてない理由にあがるのが、実家の遠さや、両親に子どもをまかせられないことである。

産んだ方も、外国の人なんですけど、それぞれのお母さんがわざわざ3ヶ月ごとに日本に来て面倒をみている。(中略)でも絶対に来れない状況だってあるじゃないですか。うちなんか両親がそれぞれ働いているので、面倒も見てくれないし。(ZF 助手・30代・女)

2人とも実家がちょっと遠く、子育ての支援が得られにくいもんで現状では難しいかなと。(Q 非常勤講師・30代・男)

経済的な条件が整えば、子どもはほしい。パートナーもほしいといっている。2人とも実家は東京ではなくて、遠いんです。近所に親御さんがいる方は全然違うっていいますよね。(A 助手・30代・男)

後述するように保育園に入るのもかなり厳しい研究者の状況下で、夫婦とも研究・仕事をつづけながら子どもを育てるとするのは、誰かの援助なしにはむずかしいものだ。

私は家族の理解がありますけど、そういうのがない場合は、子育てしながら研究は無理なんじゃないかと、私個人的には、誰か見てくれるとか、みてる施設がないと、そういう援助がないとですね、不可能じゃないかと思えますね。(L 助手・30代・男)

見てくれる人間がいないうま、育児と研究を両立するとどうなるかは、第5章3節の能力の節や、次節の育児の項目が如実に物語っている。子どもがないあいだは、下記のように夫婦で家事を分担しているという声もあがっているが、子どもをもった途端、こうしたバランスが崩れる様も同じ箇所でのべた。

子どももいないですし、パートナーも研究者ですし、やれる時にやれる方が家事をするし、それこそ発表や論文で忙しい時は、そっちは勉強に専念するというか。(30代・男)

そうである以上、子どもを産むことができるかどうかは、実家が地理的に近いかどうか、親の援助をもとめられるかどうかという条件に左右されることとなる。「専任は全国で探している」という研究者の場合、これはかなり幸運によることになる。かつ、前節で見たように、夫婦ともに研究者である場合には、夫婦の別居も余儀なくされるケースがあり、親なりの大きな妨げになっていると思われる。

(3) 誰も知らない産休

それでは、親に育児をまかせる以外に子どもをもって研究を続けるすべはないのだろうか。産休を例にとって、大学という場での親なりへの配慮がどのようなものかを見てみよう。

産休はないですね。出産した人は、今のところいないですね。まあ、取ったらいいと思いますけどね。(K 非常勤講師・30代・男)

別に取ってもいいとは思いますが、それで文句を言うような先生はいないと思うんですけど。(Y 客員講師・20代・男)

「自分や自分の周囲でこれまで産休を取ったケースがあるか。そのときの周囲の反応はどんなものだったか」という質問では、2/3以上のインフォーマントが産休を取った人を見たことがないと答えている。このことについて、産休を取ることに問題はないはずなので、取ればいいのではないかといぶかしむような声も、一部の男性からは、あがっている。

しかし、実際に大学という場で産休を取ることは数々の困難が存在する。まず、産休制度が存在すること自体への情報不足、認識・理解不足だ。助手が産休を取得できるかという話題がでた際に、周囲の男性は取れるということを全くわかっていなかったというある女性の発言や、

以前主任の先生に助教の育休ってどうなってますかと聞いたときに、そうですか、会議で聞いたときですって言われたんですけど、その後どうなったかわからないし。難しいなと思って。(Z 助手・30代・女)

期限付きの助手の中で産休が取れるの、とか(助手の人たちが)結構知らなかったの、普通に取れるらしいよ、といわれてそうなんだ、という感じだったので。(V 非常勤講師・30代・女)

というように、そもそも助手や助教といった任期制の職でも産休をとることができるのだという認識自体がないケースが見られる。取れることすらわからない、あるいは聞いても「その後どうなったかわからない」というような状況で、当事者が産休を取ることへの理解をもとめてゆくことは非常に労力を必要とするだろう。そして、いざ、産休を取得しようとしても、その具体的な手続きがはっきりしない。次の事例は、大学としての対応の方針や、手続きのマニュアルがないことをはっきりと示す発言である。

産休の届けとかに関して、事務所に提出して、書類提出しなければいけないんですが、それにあたっては、書類の場所とかが、わからないんですよ(笑)、事務所の方が。つまりその助手だとか教員で、出産をしている人が少ないので、どんなことが必要になるのかっていう、たぶん分かってないんだと思います。(B 客員講師・30代・女)

もちろん出産のケースが元々すくないこともあるかもしれないが、多くの学科や研究室で産休を取った人を見たことがないという回答があるのは、数少ない事例を共有するような仕組みがない、そうした試みがなされていないということになるだろう。

学科で産休を取った方というのも 学科でも初めてでしたし、もし他学部で同じようなケースが出た場合にどういう考え方で対応したとか、情報共有すればすごく安心感があると思うんですよね。(V 非常勤講師・30代・女)

先例がないということは、周囲も当事者も対応方法が分からないということである。次のような助手が1人で代替要員がない場合や、短期の不安定な契約で雇用されている非常勤講師の場合は、不安の声が強い。任期が延びないことへの不安もさることながら、具体的な業務への不安もある。

(助手が1人で産休は)取れないですよね。どうすんのかなと思いますね。気持ちの上では、今、産休ってことになったらしゃれにならないから気をつけよっとは思ってるんですけど。どうなるのかな、一応目を通したんですけど、ね、難しいところですよ。いや・・・取らざるを得ないってことになるんでしょうけど、予想がつかないですね。多分誰も知らないんじゃないかな。替えが...つまり、先生とかだったらきちり、お休みして、他の、非常勤の先生だったら先生がそこに入って代替が取れると思うんですけど、助手って代替が難しいと思うんですよね。任期もあるし。で、たとえば、半期だけの助手...とか、そういう制度もあるのかどうか分からないし...。(E 助手・30代・女性)

(産休育休に関して)1年とか半年とかいう仕事ですからね。だから、例えば3ヶ月とか、半年とか休むとかが可能なのか、半年間全然授業をやらないとかが可能なのか、例えば変な話じゃないですけど、半年間休んだとして、それで次の年から契約が更新されるのかどうなのか、そういう不安はありますよね。(P 非常勤講師・30代・男)

産休制度が機能する保障がないことは、「しゃれにならないから気をつけよ」という形で、現実に産みびかえをひきおこしているとみられる。1人しかいない助手や、半期・1年の授業の契約を結んでいる非常勤の産休への対応は、実際、後述するように、制度的な配慮がないと、周囲に負担を強いるものとなってしまいうむずかしいものだ。が、事例の蓄積や、対応の方針がないところで、こうした産休のケースにどう対応するかは、「先生による」という。

年齢にもよるでしょうけど、先生の考え方がかなりあると思います。とても理解のある先生がいる一方で、理解のない先生も同じ学科のなかにいらっしゃるの。そのところで、みんなが快くという雰囲気ではないと思ってます。(R 非常勤講師・30代・女)

その人の場合は、指導教授の方がたまたま女性で、そのお子さんも大きかったので、すごくいろいろしてくれたって、聞きましたね。それは本当にもう、その先生のところでよかったね、っていう。(E 助手・30代・女性)

これも、理解のある先生が「たまたま」身近にいるかどうかという運の問題であり、制度的な対応がなされていないことを裏づける。第7章で触れるように、産休取得によって任期がのびないことにより、取得しない選択をしている人もいるだろうが、より具体的に産休を取得できない状況があるといえる。産休取得のための制度的なフォローがないためにおきている、4つの大きな問題を見ていこう。

産休が響く職場体制

助手1人の職場で産休を取ることは現実的にできないのではないかという疑問が、先にあがっていたが、そうした状況で産休を取得したインフォーマントが今回1名いる。しかし、その経験は、「しゃれにならない」予想をそのまま現実にしたものだ。

去年は産休で代理でTAを立てました。でも先生方とのコミュニケーションがうまくいってなくてTAがこんなことまで仕事に入っていないとかって半泣きで連絡してくるんです。そして、産休中なのに先生から仕事を頼まれたんです。出産間もない、産休中の身であることなど全くないかのようにです。それは問題になりました、産休中の助手に業務を頼んだということで。でも、結局責任を持って業務をやるのは誰かがあいまいで、最終的に主任の先生がTA費を大学に上乘せして申請して取りまとめたんですけど。TAは何もわからなくて当然なんですよ、でもそのTAに何の指示も出さない。TAは助手の代わりに行事をやるので不安でいっぱいなのに仕事について先生方に聞いてもぞんざいな返事しかしない。結局どうするかは産休中のわたしに電話するしかないんです。わたしにしてみれば、TAの院生と先生方の間がこの件でまズくなってしまうは大変だというのがあって。(Z助手・30代・女)

産休にあたって、助手の代替要員は手配されない。これは、2章で書かれた、助手の分類のうち、研究助手という形で研究以外の仕事を免除されている以外の助手にとっては、彼女らが抜けることで、研究室の行事がまわらなくなることを意味する。こうした構造上、産休中であっても業務の責任を負うことを求められたり、実際の業務を行うことを求められるという問題と、混乱が生じていることがわかる。また、助手が複数いる場合は、残った助手が代理業務をすべてすることになり、休むために他人に負担をかけなければならないことになる。

例えば3人助手がいて、今回は1人がこういう状況(産休)ですので、2人でやらなければいけない状況であって、例えばその1人の分を、臨時で募集するなり、あるいは他の助手で、学部で、その日に手の空いている人で、来てやってくれる人がいれば、移ってくれる。そういう制度がどうも整っていないようで、なので実際2人でやっている状況ですから。そういう補填しあえるような、制度があればすごい助かる。特に今年みたいに忙しい時は。(O助手・20代・男)

この事例では、産休をとっている助手は同僚の理解を得られている。しかし、それでもなお、忙しい時期の負担はいかんともしがたい。同僚や周囲の理解を得にくい場合は、当

事者にとってさらにきびしい状況となるだろう。実際、

休んだほうもそういうルールができちゃうと、もちろん正々堂々と休めることはいいんですけど、周りに気を使いながら休んだほうがいいのかなって気はするんですよ。権利があるから休めると思って、周りに気を使わず休まれるとやっぱり周りの人も怒りますよね。(Y 客員講師・20代・男)

と、いうように、産休をとる人間は「気を使」うべきだという発言もある。しかし、こうした状況下で、「気を使」うということは、出産という身体的に負荷のかかる状態にある当事者にとって、重い圧力となりかねないだろう。

私の場合は恵まれていたと思うんですよ。先生がいらっしゃるし。だけど、例えば、助手さんの中には、妊娠しているっていうことを指導教授にとてもじゃないけど言えないとか、助手の間は研究に専念しろとか、結婚なんてとんでもないみたいなことを言われている人だって、当然ほかのところにいるわけですから、そうじゃなくて、やっぱり新しい命が生まれることに対するその歓迎の気持ちとか、あぁよかったねっていう言葉があるかないかでは全然違うと思うんですよ。そこを言えるような人が必要だと思っているので、先生方の意識を変えろとか、大事になって思います。そういう相談をしに行く場所はもちろん使う人もいますし、今いる先生たちを変える、職員を含めて変えるっていうのは必要だと思います。(B 助手・30代・女)

産休を歓迎するような雰囲気がほしいという発言は、こうした圧力を感じてきた産休経験者の切実な声だといえよう。現状での産休制度は、当事者と周囲の人間の負担の上ではじめて成りたつものでしかなく、周囲の積極的な応援があるかないかという、「運」に左右される大変利用しにくいものであるといえる。

不確定な休みへの対応不足

彼女は実質、出産の前後で3ヶ月くらいは休んだんですが、年度内に戻ってきました。本当にぎりぎりのところだと思います。安産ですんだからというのもあると思うんですけど。順調に行けば3ヶ月くらいで戻るよ、ということで戻ってきてくれたので、安心感はありましたね。ただそれが、実際にたとえば何かトラブルが起こって期間が延びたとしても、分からないじゃないですか、本人以外はやむをえないことというのが。もしそうなっていたときに、どうなっていたのかなというのは思いますね。不確定で休む期間が延びてしまっていたら、周りの受け止め方がどうなっていたのか、というのはちょっと心配ですね。(V 非常勤講師・30代・女)

出産は、予定どおりにすすめられるものではない。しかし、代替要員がなく、周囲の負担を必要とする状況では、出産の不確定要素というのは、周囲の不満をまねく可能性がある。ことに、産休を歓迎するムードがなく、「気を使」うことを要求されているような場合、

こうした要素は産休を非常にとりにくいものにするだろう。

とりにくい育休

出産後の育児休暇についても状況は変わらない。

産休の届をもらったときに、「育休取りませんか?」って言われたんですね(笑) ”2ヶ月しか休み、8週間しか休みがありませんから、8週間休んだあとにすぐ復帰しろってことなんですけど、最初から「育休取りませんか?」っていうのはやっぱりおかしいですよ、本来だったら。そういうことをたとえばもし、職員の方が、みんなに対して、全員に対してっていうのであれば、かなり問題だと思います。(B 客員講師・30代・女)

育休をとらないということは、最短での復帰を求められるということである。この状況も、大学における、育児へのサポートが周囲の負担によってのみ成りたっていることによる。

先輩たちも育休とった人誰もいなくて。聞いてみたら、自分で代替要員見つけると。そして1年たったらその人に辞めてもらえと。そういう人を君が見つけて責任持ったら、やっていいですよっていう。それでちょっとできないなあって思って。(U 非常勤講師・30代・女)

周囲のサポートがない状況では、非常勤講師などの代替要員が必要な状況でも、対応がえられず育休の取得を断念している。また、上記の発言からは、産休・育休の代替要員も、「一年たったらその人に辞めてもらえ」というように言われる不安定な待遇に置かれることがわかる。

(産休あけの女性の出張を免除するかということについて)男性からは、そうだけど、じゃあその部分は、彼女にとって代替的に何か仕事をするとか、完全に免除しちゃっていいの、という空気を感じたので、(中略)子どもを置いて家をあけるのは、基本的にやっぱり気が進まないけれども、でも義務としての仕事であれば、仕方ない、どうにかする、とそういうのはあると思うんですけど。本人にその意思があれば、なんとかやれますし、そういう風に言ってくれば、周りも出来る限りサポートしようという空気になる。(女)

これは、育休をとらずに出産後復帰した女性の例である。「義務としての仕事であれば、どうにかする」というやる気を見せることが、やはり周りのサポートを得るために必要なこととされている。仕事の軽減が、同僚の負担の増加を意味する構造が生み出す圧力だろう。

助手の仕事の中ですごく大きなものとして、大学入試のときの監督があるんですけど、

あれってきついですよね。というのは、妊娠している人とか、出産した直後の人はとてもじゃないけど業務に耐えられないと思うんですよ。だけど普通に私やらされたわけですよね。そういうものに対する配慮というのは、たぶん誰も考えていないんじゃないかなと思うんですよ。だから、当然その入試の監督としてあてにされているわけですよ。でもそれは大学としてちょっとなんかやりくりすればいいことだと思うんですよね。そういう配慮。子育てしている人とかに対する配慮。いろんなことを想定した、セーフティネットみたいなものを作っていったほうがいい気がします。研究とか教育の部分と、その人が生きていくことの、そのものへのセーフティネットとかです。ね。(B 客員講師・30代・女)

「義務としての仕事」をこなすこと、「どうにかする」というやる気を表現し続けることも、制度的配慮なしにはむずかしい場合がある。近年、育児期にあって仕事をかかえる人々への、時短や仕事の軽減が提唱されていることからみれば、本人の態度や周囲の空気に左右されるというのは、やはり大学としての対応のなさという他ないのではないか。

産むのもタイミング

以上のような状況の中で、職場のスケジュールや体制にあわせることなく産休をとることは、「無責任」と表現される。「気を使」うことへの、具体的な圧力である。

ZF 公募とか出したとして、受かっちゃったら、最低1年は子どもは無理だと思うんですよ。採用されてすぐには産休で休んで、育児休暇とろうとしたら、相手方も「なんだ、こいつ」みたいな。何のために採ったんだ、足りないから採ったてるのに。

ZD いますけどね、そういう人。

ZF でもそういうやっぱり無責任なことしたくないじゃないですか。そうすると、産むタイミングというのはすごく考えるし、逆に就職やめといて今のうちに産むか。
(ZD 助手・20代・男 / ZF 助手・30代・女)

6-1においても、職業的なタイミングをまって結婚を遅らせることが、婚姻の年齢的なタイミングと衝突しうるということがわかっていたが、研究を継続しようとする女性若手研究者は、出産においてもタイミングをはからなければならない。「無責任」という言葉は、職場を優先しないことが、個人の評価につながることを現している。任期制の職にある研究者より、さらに不安定な立場にある非常勤講師は、その結果、職を失うのではないかと不安をも抱えている。

(産休をとった人として)私が直接知っている人では2人ほど顔が浮かびます。私はとっていない。(子どもは)8月生まれなんですね。やっぱり休みに産もうと思いました。学期中にそういうことになるとかなり迷惑をかけるという意識は明確にある。産休もほとんどありえない状況が長く続いてきた。私よりも1年か2年か早く生んだ人で産休をとられた方がいますが、表面上は産休とれたし、権利なんだけれども、やっ

ぱり制度的には産休を保障する制度が手薄いだけに、実質的には(専任の)先生方が労力を出し合っただけでその穴埋めをしなくちゃいけない。代替の手当てをするような制度にもなっていないために、具体的に穴の空いた授業を分担して先生方がもつというようなことで、かなり労力的にも他の先生に対する負担感が大きかった、ということをお耳にはさんで、(子どもを産む時期に関しては)そのプレッシャーもあった。(非常勤講師・女)

非常勤をやっていると、春休みか夏休みに産めっていう話よね。(T 非常勤講師・30代・女)

私は本当は2人目がほしいんですけど、なかなかできないということもあるんですが、学期中はまずい、っていう気持ちがあるから、それは産休の問題もそうですし、結局こういう状況の中で(非常勤講師の担当授業を)切られるんじゃないかっていうふうに思うんですね。切られるんじゃないかと思ったりして、迷惑かけるからやっぱり辞退すべきかと思っちゃったりして。本当はそういうふうに思わなくてただ権利だと思っていけばいいんですけど、やっぱりなかなかそう思えなくて…。いつでも(妊娠)ウエルカム、妊娠しようというふうには思えない状況がありますね。そういう意味では産休制度が整っていない、実質的な意味で保障されていない現状がかなり影響しているというふうに私自身も周りを見ても思っています。(非常勤講師・30代・女)

こうした不安の中で、産休を取得しないという選択をしている女性が、多いのではないだろうか。

以上、制度的な産休取得支援がないため、産休は周囲の負担を強い、体調などによる不確定な休みへの対応ができない、最短での復帰をもとめられるものとなってしまっている。少人数の職場でとらずに済ますことのできる育休を取ることや、職場のスケジュールを優先させずに産休をとることは、配慮のなさを受けとめられ、当事者へのプレッシャーとなる。実際、「助手さんの中には、妊娠しているっていうことを指導教授にとってもじゃないけど言えないとか、助手の間は研究に専念しろとか、結婚なんてとんでもないみたいなことを言われている人だって、当然ほかのところにいるわけですから」(B 客員講師・30代・女)というように、女性にとってはパートナーを持つこと、出産をすることは研究に専念できなくなることであり、任期の間は避けるべきだとする圧力もあるようだ。

出産という一時点だけを取ってみても、これだけの困難があり、「無責任」という評価を下される危険のある中で、出産・育児と負担が増せば増すほど、6-1 で述べた女性を家庭へおいやる圧力は強くなるだろう。

(出産をすれば)見る目が変わってしまうということは大きくあると思いますね。僕もそうならないように気をつけてはいるんですが、結婚して出産すると、研究者としては一線ではないね、というような言い方だとか、まあしませんけど、子育てしなが

らね、みたいな、第一線ではない扱いをしてしまう、ということは男性は往々にしてあると思いますから。それはうちの教員だってないわけではないですから。露骨には言いません。それで影響をこうむらせるということはないでしょうけど、やっぱり無意識に。いずれは不利益は来ると思いますね、今の状況だと。[産休への周囲の反応は?]それは取るのは当然でしょう、という。周囲の見る目は変わってしまう。変な言い方ですけど、趣味でやっているね、というか。それがハンデになるということは往々にしてあると思います。今でもあると思いますね、それは。(D 助手・30代・男)

と、いう発言は、それを裏づけているといえる。子どもを持てば、ある程度働き方を変えねばならない。これも、任期制の職にある研究者に慢性的な超過労働の傾向があり、非常勤講師が低賃金の中で生活を成り立たせ、重い授業の負担を抱える中では¹⁹、大変むずかしいといえる。

現在は結構流動的にやってるわけです。夜遅くまで仕事して仮眠とってまた出て、という風に。でも育児をするとそれは不可能。それを可能にするような制度はいまだかつてみたことがないですね。やる気になればできると思いますけどね。助けは必要だと思います。(中略)自分のキャリアと、子育てのことを考えたらその体制のなさとその時間を考えたらしり込みすると思いますよ。(W 助手・30代・女)

こうした中で、研究をつづけたい女性研究者、あるいは、妻のキャリアを尊重したい男性研究者は、子どもがほしいと思っているインフォーマントも、「子どもがいない人生」という選択肢を考えなくてはならなくなっている。

今いたら大変だなと。たぶん実家に帰って、実家に預けることになると思うんですけど。ま、両親は絶対喜ぶと思うんですけどね。でも今まだ責任がもてないから。と、いってるうちに30になってしまったんですけどね。/最近、子どもがいない人生も、まあ・・・あるかなと。(E 助手・30代・女性)

(妻が)忙しい時期なので、今(出産)ということになれば、大変ですよ。(I 助手・男)

しかし、こうした「忙しい時期」というのは、女性が自らキャリアをペースダウンさせない限り、退職まで続くといえる。「と、いっているうちに」、出産のタイム・リミットが過ぎてしまうことは十分ありえることだ。パートナーの女性のこうしたキャリアに関する悩みを軽減しようと、男性がその負担の一部を負うことで問題は解決できると考える方もいるかもしれない。実際、今回、子どもがほしいと答えた中で、産休・育休を取りたいと考えている男性のインフォーマントも数人いる。

¹⁹ 第2章、第3章、および全数調査の報告書を参照のこと。

育児・出産休暇を取れたらいいなあ。託児所も、できたようですけども、使えるのであれば使いたいなあ。(Q 非常勤講師・30代・男)

産休に関しては、女性だけでなく男性も休めるような制度をつくって、ないならば作ってほしいし、あるならば、それを実効的なものにしてほしいですね。やっぱり日本社会全体の問題として、男性の育児休暇というのはあっても、それを取得することを許さないという企業文化とか、役所文化とか、どうしてもあるとおもうので。そういう社会的な圧力を軽減してほしいですね。[そうですね、今産休をとった男性は0.5%にみえないですね]ですよね。制度があっても、使わせてくれないですからね。いろんな形の不利益をかすことによって。(P 非常勤講師・30代・男)

しかしながら、上記でみてきたように、女性の産休にすらこれだけの圧力がかかっている中で、制度があったとしても、男性の産休・育休取得が可能だとは到底おもわれない。また、産休・育休を取得する男性は、出産・育児をかかえた女性と同様、「一線ではない」、「趣味でやっている」、研究に専念していない、配慮がなく「無責任」であるといった評価にさらされることとなるだろう。次の例は、会社員の夫が産休を取ったインフォーマントの発言であるが、産休・育休の事例が蓄積されてきた企業でも、やはり取得が難しいことが推察される。本節第1項の産休に関する認知度の薄さからは、大学の制度は、使用例の蓄積という点でも課題が多いことがあがっており、困難はより大きいと想像しえる。

わたしは産休あけにすぐ復帰だったので、夫が産休とったんですよね。そういう意味ではたぶんその、家族の支えというか、非常に大きいんじゃないのかなというのはあります。[パートナーの産休期間は]3ヶ月。(第1子、第2子でそれぞれ)3ヶ月、3ヶ月。[パートナーの産休取得は容易だった?]いやぜんぜん簡単じゃないと思いますよ。たぶん、すごい周りから嫌な顔されたと思いますけど(笑)。

(B 客員講師・30代・女)

また、5-1でみたように、男女共同参画が女性が稼ぎ手であるような場合や、男性の家庭参加に際しての経済的な困難さを考慮していないと感じられていること、男性を稼ぎ手役割として女性よりも優先して職に就けようとする配慮などがあることから、それを実践するカップルは経済的な不安をもかかえなければならなくなるだろうことがわかるだろう。親なりの助けとして真っ先に経済的困難があがる中で、個人がこれを解決することはきびしい。つまり、互いのキャリアを尊重しようとするカップルほど、困難は大きくなることになる。とすれば、個々人の良心的な努力というものが、どこまで力をもつことができるだろうか。

6 3. 育児

(1) 育児が後おしする性別分業

育児は親なりとならんで、女性を研究職へのキャリアからふるい落とし、男性への「一人前」になれという圧力を強めるライフイベントだ。

助手任期中に出産、現在は育児に時間が割かれており研究が進んでいない。今年度は助手任期の最終年度であるが、任期中の博士号取得はほぼ諦めている。学位を取得できず、助手の任期が切れると大学に残ることができないので、今後を考えると辛い。

(ZX 助手・女)

この女性は、「出産・育児により研究の継続を断念しつつある自分の現実」を辛く感じており、「出産と育児を通じて、初めてそう(男女は対等)ではなかった、やはり女性には本質的な壁があるという現実を思い知らされたような気がする」、「研究と育児の両立を考えていたが、想像以上に困難だった」という。本節では、この困難さの内容を検討する。

子どもが0歳と2歳ですから、しょっちゅう熱をだしたりだとか中耳炎とかで病院に行くんですよ、嘔みたいに行くんですけど。そうすることで、職場のほかの方に迷惑をかけるだとかいうことが当然出てくるんですよ。そういう風な部分で、まあ困っているということではないんですけど、今その職場は皆さん理解があるので、それは電話一本すればなんとかなったりとか、家に仕事をもち帰ってやるということも可能なんですけど、非常勤はそうはいかないんですよ。(B 客員講師・30代・女)

産休を考えた際にも、非常勤講師のインフォーマントたちは「休めない」という圧力を感じていた。しかし、育児期は緊急に休まなければならないことが往々にしてある。女性が育児期に研究と仕事をつづけようとする場合、本人も、それに協力的なパートナーも「綱渡り」を強いられ、やむを得ず休講をする場合は「あやまりどおし」となってしまう。

私と夫と私の母、母はうちまで2時間かかるんですけど、3人でやりくりしました。3人でリレーしたりしますね。たとえば、私が朝午前中だけ授業に出て午後は休講にして、その間に夫が10時まで家にいて、母に10時までに来てもらって、私が1時に戻るという綱渡りをいつもしているので、それがつらいですね。じゃあどうしたらいいのか難しいので。病気のときに心置きなく休めればどんなにいいのかって思うことはありますね。仕事の性質上難しいところあります。午前は休む代わりに夜出てくるから、ちょっと今日のところはやっという明日私がそれをやるからという仕事でもない。それ突然休講で迷惑こうむる学生もいっぱいいたと思いますね。先週は1限を休講にしましたからね。学生には本当に申し訳ないと思っているんですけど。最近はあるまりやってなかったんですが、授業の年度初めの冒頭に実はかくかくしかじかで突然休講になるかもしれないから許してほしいということをお願いしてますね。2回して不評を買ったこともありました。もう本当にごめんなさいという感じで。先生は1回っ

ていったから2回はないと思ってたのに、あれはもう引くに引けなくて謝り通しですね、いろんなところに。それが一番つらいですね。でもだからといってしょうがないので、時期だと思っているのしょうがないんですけど、私の問題としてはそうですが、世の中全体の問題として職場が休みづらいですね。(R 非常勤講師・30代・女)

非常勤講師は、今回の全数調査で明らかになったように、ことにそれのみで生計を立てているものは、4割強が3大学以上で、週5コマ以上の授業をしており、勤務地への移動の負担が重い勤務形態である。本報告書第3章でも、通勤時間の長さが負担となっていたインフォーマントは多い。その中で学校から家へとんぼ返りする「綱渡り」は、身体的に大きな負担だ。育児期にある非常勤講師の女性は、両立のためにコマ数を減らしたいと考えたが、理解は得られなかった。

子どもが少し長期にわたる病気になったときに、週コマだったので、ちょっと来年度、減らしてもらえないかっていう相談にいったんですね。その時期はもう時間割編成が終わっていたんですよ。だからものすごく嫌な顔をされて。(中略)それで、まずかったですよ。結局それで「すべてのコマがなくなることもありうる」と言われた。「やりたくないんだったらやってくれなくていい」ということだと感じた。(非常勤講師・女)

「時間割編成が終わっていた」ということは、「制度的には産休を保障する制度が手薄いだけに、実質的には(専任の)先生方が労力を出し合ってその穴埋めをしなくちゃいけない。代替の手当てをするような制度にもなっていない」(非常勤講師・30代・女)という産休と同じく、この女性が抜けることで、他の教員に皺寄せがいくことだったのかもしれない。しかし、人脈の恣意性によった、非常に不安定な雇用の立場におかれている非常勤講師にとっては、子どもの病気という不測の事態が「すべてのコマがなくなる」ということにつながってしまうような危険性があることがわかる。

結局こういう状況の中で(非常勤講師の担当授業を)切られるんじゃないかっていうふうに思うんですね。切られるんじゃないかと思えますし、迷惑かけるからやっぱり辞退すべきかと思っちゃったりして。(非常勤講師・30代・女)

君頼むよと言われた時に、はいやれますと言わないと、そこで切られるわけだから。そういう人が求められている。女性で家庭をもって、はい喜んでと言えなくなっちゃう。じゃあいらないやとなっちゃう。(T 非常勤講師・30代・女)

この、「切られる」危機感は、非常勤講師の立場で子どもを持った女性には切実だ。「切られる」だけでなく、「迷惑かけるからやっぱり辞退すべきか」と、制度的支援のなさは、自主的に彼女たちが仕事を断る方向へ追いこんでいる。この、「はい喜んで」といえない迷いを抱くことで、彼女たちに回される仕事はさらに減っていく。

夫には辞めろって言われましたよね。職はなくなるし。職が無くなるっていうことは、能力が無いんだろって。見通しが無いんだらうから辞めろって。(U 非常勤講師・30代・女)

職がなくなることは、女性研究者にとって育児ではなく研究に時間と労力を割くこと、稼ぎ手である夫に家事・育児への負担を求めることの正当性を危うくする経験だ。次節で述べるように、ただでさえ、社会的な職業としての認知が低い「研究」は、家族からも育児の片手間の趣味とみなされる危険にさらされる。これに対し、非常勤講師の立場であって、子どもを持っている男性インフォーマントは今回存在しなかった。結婚の際に、専任になるまでは養える見とおしが無いということで、「養う」プレッシャーを強く感じていた男性が多くいたことを考えると、「養え規範」は、非常勤で子どもを持つことに対して抵抗感を感じさせるのかもしれない。全数調査の分析では、週21コマ(半期1コマ換算)以上という大量の授業をもっている割合が、非常勤講師以外の職を持たない男性のグループと女性のグループで差があることが分かっている。週に21コマの非常勤というのは、それだけで生計を立てていける収入になるだろう。仮に、こうした人々は子どもがいる男性なのではないかと考えると、男性の場合は子どもができることでコマ数を増やすということがありうるのかもしれない。女性研究者のキャリア形成を調査した先行研究では、子どもが3人以上いる女性は有意に業績が落ち、逆に男性は増えるという知見がある。(原ひろ子編1999) 親であることは、男性と女性にとって、研究と家庭それぞれ別の方向へ押し流されることなのだ。

大学の教員としてキャリアアップするには、この前誰かと話したんですけど、本当にスーパーマンじゃないと、(教育と研究)両方できる人じゃないともうだめなんだよというふうに。これに家庭が入ってきたらどう切り替えるのか、想像つかないですね。(V 非常勤講師・30代・女)

理想的には、能力的な問題もあるのでなんともいえないんですが、大学の授業と生活と研究とがうまくバランスが取れるのが良いと思いますが、今は研究よりも大学の授業と家事育児のほうで日常生活が占められていく。育児に関しては阻害だけではないので、こっちも一緒に子どもとかかわりたいという気持ちもあるので、阻害というよりはジレンマですね、どちらかという。子どもとも遊びたいし、研究もしなきゃいけないし、論文も書かなくちゃいけない。そのジレンマを調整している。(R 非常勤講師・30代・女)

家庭、研究、家事・育児を全てこなすには、「スーパーマン」以上でなければならないことになる。5-3で述べたように、「研究よりも大学の授業と家事育児のほうで日常生活が占められていく」中で、業績が出せなくなっていく女性研究者は多い。非常勤講師の場合、業績が出ないことは直接解雇の原因とされることもある。

(非常勤のコマを減らすという)話の時には、業績がないからしょうがないんだって

いうことをすごく言われたんですね。論文が無いしっていうのもものすごく言われて。もし職を失いたくなかったら、これから書きなさいと。これとこれとこれに応募できるから出しなさいと。何かそれはもうできなくて、それにできないと言った時点で、継続の意思と能力がないというふうに、そういうふうなことなんですね。(非常勤講師・女)

非常勤職にある研究者にとって、解雇され、講師職を失うということは、研究の足場をなくすような事態である。

特に出産しようとかね、他にも介護しようとか、いろいろと事情が出てきたときに、コマをなるべく減らして、研究を続けようという選択もあると思うんですね。だけど全くなくなると、研究の足場がなくなっちゃうから。(T 非常勤講師・30代・女)

また、任期制の職にある者も、冒頭のZXさんのように、育児と、業務の軽減や休止が許されない雰囲気(6-2)の中で常にオーバーフロー気味の業務(第2章および、全数調査第2章)に忙殺される中で、学位や業績など、任期が切れた後のキャリア継続の可能性を失っていく。

基本的には家事は見てもらっていて、子育てもある程度その、私が子どもの面倒見たりというときもありますけど、基本的には妻のほうが見ているということですかね。ですから家族の協力なしには成り立ち得ないということです。[困難は感じるか]ないですね。/私は家族の理解がありますけど、そういうのがない場合は、子育てしながら研究は無理なんじゃないかと、私個人的には、誰か見てくれるとか、みてる施設がないと、そういう援助がないとですね、不可能じゃないかと思えますね。(L 助手・30代・男)

「誰か見てくれるとか、みてる施設がない」と、子育てをしながらの研究の継続は無理だという。「父親となることは、男性にとっては、仕事に没頭する権利がそれまで以上に正当的なものとして強く保証されることであるが、女性にとっては逆に、母親となることは仕事を持つ権利までも危うくする」。(Duru Bellat, Marie 1990=1993:247)ことなのである。

(2) 研究者は暇人? 職業としての社会的認知の低さ

若手研究者が男女問わずしばしば直面するのが、暇な学生に近い、職業を持っていると認められない身分とみなされる問題である。しかし、女性研究者が子どもを持ち、かつ正規の職が得られていない時、この問題は、子どもが保育園に入る資格を得られないという形で、具体的に彼女たちの研究の継続をおびやかす。

保育園入れる時にそれだけではだめで、最近1週間のスケジュールを出せって、24時間の、書いてだせって。何月何日何曜日、何時から何時まで何とかって、区なんですけれども。あれねえ、相当プライバシーの侵害だから。でも落ちたんですけれどもね。あれねえ、何とかしてほしいなと思います。

[研究の時間は考慮されないってということですか？]

研究って書いても、むこうの人は、はあ？みたいな。フリーのライターさんが書いたのを見せられて、まあこれがあなたには近いでしょうみたいな。どこで何々氏と打ち合わせとか。そういうのを。そのスケジュールを書く紙をくれるんですよ。

[自営業扱いなわけですね。]

そうですね。そのときも、早稲田の非常勤なんていう身分は何の効力も無かったですね。それがあれば、ないとおかしいと思いますけれどもねえ。

やっぱり、そういうのって個人が言っても伝わらないので、大学とか国の政策としてやってほしいですよ。(U非常勤講師・30代・女)

保育園に入ることができるかどうかは、多くの場合、母親の就業状態で決まる。育児は母親のものという了解のもとで出来あがっている制度では、暇だとみなされることは、育児を家庭外に委託する必要がないとみなされることだ。

保育園関係は特にストレスですね。要するに、自由な仕事でいいわね、という目線があるんですよ。大学の教員だったりとかすると。男性だとそうは思われないのかもしれないけど、女性の場合、特にそうだと思う。努力して早くお迎えにいったとしても、「こんなに早く迎えにこられて、楽でいいわね(=楽な仕事ね)」という雰囲気をはかのお母さんやおばあちゃんにいわれる。それでだからこうという問題は起きていないんですけど。同じ大学の教員というような状況の人がクラスにほかにいて、私たちそういうふうに見られて悔しいねという話はよくしてます(笑)。こんなに努力しているのに、睡眠時間削って仕事してるけどそれは見られない。勤務時間としてもみられない、勤務時間は授業している時間だと思われている。そこが一番不満ですね。家族でもそう思われているのかっていうのもあるし、周りにもそう思われていたのかっていうのが、授業時間だけが勤務時間で、夏休みがいいじゃない、こんなに自由でって。それが1分1秒時間を削って自分の研究時間を確保しようとしている努力が周りにはまったく認められていないというか、評価されていないということが一番不満ですね。そういう意味では自由業で楽でいい、自分で時間をやりくりしてやればいい、楽な仕事だと見られていることが一番腹が立ちますね。専任だったらそれはそれでいろいろあるかもしれないですけど、専任をしている友達も自由だと思われているみたいで。彼女にしてみれば、会議もあるし、出張もあるのに。私だったら非常勤であっちに行ったりこっちに行ったり、準備の時間もあるし、移動の時間もあるのに。保育園の先生にも内心そう思っている人もいるかもしれない。夏休みなのになんで、保育園に子どもが来るのって。学校休みなのに、なんか仕事あるのって感じ。私だって9月には学会あるし、論文書かなきゃいけないし、研究会あるし、会議にもいかなきゃいけないし・・・と説明して、初めてああいろいろあるんですねって感じ。大学の先生は暇人だ

と思われているので、そこが一番つらいですね。(R 非常勤講師・30代・女)

多分研究と子育ての両立なんて、男も女も関係なくすごい大変だと思うんですよね。でも大変だよっていいあえるのも、同じ研究者なら言い合えると思うんです。一般の職業の人とはまた違うから。だって研究者って自由な時間がいっぱいあっていいでしょみたいな。(U 非常勤講師・30代・女)

研究のことを考えてるときっていうのは、べつに机に向かってパソコン打ってるだけではないので、静かに考えたいときとかもあるので、そうすると、いまほんとは家事をしたくないし、ちょっと研究のことを考えたいんだけど、「研究中です」(周りから分かる何か標識みたいなものが)っていうのが別にあるわけではないので、それがなんだろう、周りに分かりにくいっていうか。何時間って区切りにくいのはわたしも区切りにくいんですけど、家族にとってもたぶんすごく分かりにくいのかなって気がしています。(B 客員講師・30代・女)

「学会あるし、論文書かなきゃいけないし、研究会あるし、会議にもいかなきゃいけないし」、「あっちに行ったりこっちに行ったり、準備の時間もあるし、移動の時間もある」研究者の忙しさというのは、「授業時間だけが勤務時間で、夏休みがいいじゃない」として、周囲から理解を得られない。この見方は、保育園への入所を決定する行政にも、「研究って書いても、むこうの人は、はあ？みたいな」というように共有されている。

保育園の送りはむこうがやって、迎えは私がやるのでそこはけんかはしてないですけど。ただやはり向こうも忙しくなってきたりして、本音が出るのかもしれないですけど、やっぱり非常勤の講師で仕事をしているということのステータスが低い。つまり、大学の授業に行って好きなことをしゃべってくれば良いんじゃないか的なことであるとか、自由に時間が使えて好きな研究ができるんだからいいんじゃないかっていう気持ちはどこかにあるんじゃないかということが、時々けんかをしているときに透けて見える、大学の講師なんて楽な仕事だというような。頭にきますね。こっちが授業のためにいくら準備が必要だと思っているのか、いくら自由な時間だと思っても。(R 非常勤講師・30代・女)

パートナーや家族が研究者でない場合、育児の分担の綱引きの中でも「非常勤の講師で仕事をしているということのステータス」の低さはきいてくる。両立に不可欠な条件として、子どもを持った女性インフォーマントがあげたのは、家族の理解と保育園であった。が、若手の研究者であるということは、仕事の状況が行政や保育園、周囲、そして、「家族にとってもたぶんすごく分かりにくい」ものであることなのだ。

保育園なんかは、あるじゃないですか早稲田の、あれだって僕自分が入るわけじゃないから関係なかったですけど、聞いてみたらすごい高いんですよ。あれとかも、結局高かったら意味無いんじゃないかな。早稲田の学生だったら安くなるっていうわけ

でもないはずなんです。そういう目に見えてても意味の無い支援ってありますけど。
 (K 非常勤講師・30代・男)

子どもは保育園に通っているの、そちらのほうのお金が圧迫要因にはなりません。これまでには研究者で所帯を持っている人がいなかったと思うんで問題として顕在化してなかったんでしょけれども。(30代・男性)

また、低い収入や不安定な雇用条件でやりくりしている若手研究者にとって、認証保育園・認可外保育園などの保育料は重い負担である。早稲田大学には保育所はあっても、保育料の優遇制度や補助制度は明示されていない。インタビュー中、早稲田大学付属の認証保育所の値段には、「あー、やっぱり高いなあ。せめて1/3ですよ。半分でもきついですよ、1/3ですよ」(P 非常勤講師・30代・男)、「それは高いですね。若手研究者で収入が片親のみの家庭やシングルマザーだったら絶対に無理です」(W 助手・30代・女)という反応が返ってきた²⁰。若手研究者同士のカップルであった場合など、この経済的な負担は、子どもを持つことを妨げる要因になるだろうし、保育園料が負担できないという理由で性別分業をうながす可能性があるといえよう。

参考資料

「ポピンズナーサリー早稲田²¹」料金表

保育料金

入会金 入園に際し、入園金 31,500 円(一家族)

施設管理費 10,500 円/年とします。納めていただいた1年間を有効とし、退園されても、期間中は会員料金での一時預かりのご利用ができます。

【月極利用料金】

(月～土 基本保育時間 7:30～20:30)

(消費税込:円)

日/週	5	5	5	5	6	6	6	6
H/日	8	10	11	13	8	10	11	13
0歳児	67,000	70,000	73,000	84,000	74,000	77,000	84,000	96,000
1歳時	60,000	63,000	66,000	77,000	67,000	70,000	77,000	89,000
2歳児	60,000	63,000	66,000	77,000	67,000	70,000	77,000	89,000
3歳児	50,000	52,000	55,000	66,000	57,000	59,000	66,000	78,000
4歳児	50,000	52,000	55,000	66,000	57,000	59,000	66,000	78,000
5歳児	50,000	52,000	55,000	66,000	57,000	59,000	66,000	78,000

²⁰ 節末尾に2007年9月現在の料金表を提示。

²¹ インタビュー中では、「ももちゃんナーサリー」という、旧名で語られている場合がある。表出典 (<http://www.waseda.jp/student/hoikusyo/>)

6 4. 介護

(1) 心配する人しない人

将来にわたる介護の可能性について尋ねたところ、まだ現実的な問題としては意識していないというインフォーマントが多かった。「妻の方の両親はもう70近いので、かなり緊急の問題になってくると思います。下手すれば、ここ数年、遅くても10年ぐらいで問題になってくると思います」(D 助手・30代)という数名を除き、インフォーマントの親の多くが、まだ50代、60代であり、介護の問題が深刻化する後期高齢者となるまでにはまだ間があるということ、また両親による祖父母の介護が現在の目の前の問題であるといった声も複数あった。

しかし、現実的な問題でない中にも介護への懸念の程度には差がある。

うちの両親両方丈夫なので、それが想像できないので、何も考えたことが無いんですよ。(Y 客員講師・20代・男)

と、特に問題として意識したことがないというインフォーマントもいれば、

考えますよ。どうか、要介護になりませんようにと、祈ってる毎日です。(M 非常勤講師・30代・男性)

何らかの時点で介護ってというのは、自分にも、相手のご両親にも、しなければいけなくなるってというのは、覚悟 覚悟じゃないけど、まったく考えてないわけじゃない。(P 非常勤講師・30代・男)

というように、いつかは自分の身に降りかかる問題であると意識しているインフォーマントもいる。この懸念の差には両親の年齢以外の要素も影響しているようだ。単純に両親の年齢が高い人ほど不安を感じるという構造にはなっていないようである。

(2) 介護でも休めない

非常勤はそうはいかないんですよ。休むわけにはいかないし、咄嗟のときの対応というのが本当にできないので、そうするとやっぱり子どもが小さかったり、例えば親の介護があったりすると、ただでさえ不安定な非常勤であれば、まったく融通が利かなくなるなどは、去年はそう思いましたね。(B 客員講師・30代・女)

出産、育児をためらわせる、非常勤の「休めなさ」はここでも顔を出す。その上、介護は育児よりもさらに終わりが見えず、いつまでという期間が区切りにくい労働である。例えば、産休や育児中の子どもの病気などによる休みに、任期制あるいは非常勤職にあるインフォーマントが非常なためらいを覚えている現状で、長期、短期の休みをとって介護をするということが難しいことは想像に難くない。

(3) 介護の網ひきは都会出身者が有利

この辺に住んでないんですね。距離も離れてますし、そういう面で何かあったらどうしようかなって思っているとはあるんですけど、ほんとうは一緒に住んでっていうのがいいんでしょうけれども、早稲田大学で研究つづけてっていう限りはそれは不可能かなと思いますから。答えはないんですけど、はい。(L助手・男性・30代)

両親の住む実家が遠いインフォーマントにとってジレンマは大きい。ジェンダー変数とともに、介護に大きな影響を及ぼしているのが地域変数である。ことに、「私は自分の進路がどうなるかわからないですし、どこに住むかもわからない状況でして」(N助手・20代・女)と、専任の職を求めるときに地域的な限定をかけることが難しい状況は、実家で介護という事態が生じた際に対応ができないのではないかと想像させる。その場合、自分、もしくはパートナーの両親の居住地域に、どれだけ就職先という資源があるのかも問題だ。

私の実家は近畿の方で、妻は です。何らかの形で か、 に近い所にいないといけなくなる可能性は高いですね。仕事のからみでかなり問題になってくると思いますね。 から通えるところはそうはないと思いますので。(D助手・30代・男)

出身地域が都市圏でないばあい、ライフプランにおいて地元で職を得られるだろうと予想しているインフォーマントはインタビュー中皆無である。こうした地域間格差は、無論研究職特有の問題ではないが、就職状況の困難さにより、就職の場所、条件などを考慮して選択するということが難しいため、より問題として意識されるようだ。パートナーありのインフォーマントに関して言えば、両親介護の可能性においては、自分とパートナーの両親の介護の可能性双方に言及しているケースが多い。その際に、結婚後の嘱任に伴う移動と同じく、パートナー間での介護に伴う地域移動の綱引きが起きることが予想される。結婚に関しては、「夫の移動についてゆく」という形で女性ジェンダーがキャリアを中断する傾向が見られたが、少なくとも今回のインタビュー中からは、男女を問わず、介護が発生するだろう地域に就職資源の多いほうが有利な傾向があることが伺えた。

これは、結婚というタイミングにおいては、女性側が安定した職についていないケースが、比較的多いことと関係しているのかもしれない。また、介護が問題になるライフステージにおいては、男性も安定した職を得ていることが多いと予想され、自分の親の居住地へ移動するということはキャリアの変更を意味すると考えられていることもわかる。

僕もこっちで妻が大学院でて、どこかに就職するということになる、同居したいなというのはありますんで、(地方にある)実家に戻るといよりはこっちで仕事することになると思うので、戻って親の介護をすることはあんまりないのかなって思いますね。(I助手・男)

彼は年齢を考えてももう転職をするような年齢ではないですし、このまま東京にいる

と思いますし、東京にマンションも買っているということを考えると、(パートナーの実家の地方には) 移りようがないんですね。(30代・女)

両親居住地域、両親の年齢といった外的な条件のほかに、介護に関するジェンダー規範・意識の問題がある。本調査でも、長男が第一義的に介護の責任を負うという介護の長男規範に言及する発言があった。

弟が2人いて、長男(弟)が実家の家業をついでいるので。私は女なので、どちらかというの家を出る側なので。介護というのは実際にはないかも。(W助手・30代・女)

僕は次男で。(中略) 兄が同居するか、東京にいなければ、兄弟3人、男ばかりいるんですが、その誰かがやろうということになってますね。(H助手・30代・男)

しかし、次の発言からは、現実には長男規範が守られるかどうかは母親の居住地に左右されることが分かる。

私は実家が遠いですし、長男ですので、介護するにはできるだけ行きたいのですが、ただあまりにも遠いので、だからといって真中あたりで大阪というわけにもいきませんし、それに大学の職自体、どこで募集がかかるかわかりませんし、今はまだ考え中のところです。(O助手・20代・男性)

また、実際の介護の局面において、近年増えているとされるのが、娘が親を見るというケースである。(春日1997) 今回のインタビューからも、「男性の子ども(とその妻)よりは、そちら(自分の娘)のほうにお願いする可能性のほうが高いんじゃないかと」(博士課程大学院生・30代・女)と、予想をされている例がある。次のEさんなども、長男がいると断りつつも、

あとは、わたしの気持ちとしては、私が持つのは筋なような気がするみたい。やっぱり、すごいお世話になっているので。今の今まで。(E助手・30代・女)

と、介護を自分が引き受ける「筋」を感じていることを述べている。こうしたことを考えれば、長男が責任を負うべきとする規範を内面化しているインフォーマントは多いが、実際にその規範が守られるかどうかは地域移動の可能性や、家族関係によって左右される流動的なものであると考えられるのではないか。この場合、長男規範は、長男でないものに関しては、現実には介護を引き受けることが可能かどうか分からない長男を当てにさせ、また、長男にはその規範を実現できないこと自体に心理的な葛藤を覚えさせる可能性があるといえないだろうか。

長男に限らず、兄弟姉妹という人的資源が多いことは、安心材料となっていた。自分・パートナーに兄弟姉妹のないインフォーマントは、より介護に不安を感じているようだ。

考えないようにしてます。起きたときに考えようと思ってます。私は一人娘なので何かあったら大変だろうなと思います。(R 非常勤講師・30代・女)

が、兄弟姉妹がいるケースであっても、介護の可能性について話し合ったという語りは少ない。「安心」の中身についても、やや検討が必要なようである。

の妻のご両親については、弟が、「おれが面倒見る」と言ってまして。(H 助手・30代・男)

きょうだい3人なので、きょうだい間でまわしていくってことになるんだと思いますけど。そのときすっごい遠くにいる可能性もなくはないですけど、ま、なんとかなるだろうみたいな(笑)(E 助手・30代・女)

Hさんのように言語化されている場合、また、自らも介護をすることが前提で介護の代替要員が多いことに安心を感じておられるEさんの場合などはこの安心の中身ははっきりしている。しかし、自分ではなく、両親の比較的近くに居住している兄弟姉妹が介護を負うことになるだろうという、やや漠然とした期待であるケースも多い。

うちの姉が非常に近くに家を持ちまして姉の家族が住んでおりますので、恐らく基本的にはその姉に頼ることになるのではないかなという事は感じております。(N 助手・20代・女性)

弟がまだ実家にいるので、弟は東京に勤務してもう決まっているので、最悪弟がやればいいと思うので。(Y 客員講師・20代・男)

両親による祖父母の介護を目にしているケース(E 助手・30代・女、V 非常勤講師・30代・女)などは、自らが介護に直面した際の兄弟姉妹間での分担についても比較的具体的にイメージされているようであった。

父と母もぼけたそちらに行く、と言ってますけどね(笑)。わからないですね、こればかりは。実際には、きょうだいがありますから。今は東京に来ると言ってますけど、まあ、今のところは近くに妹がありますから、看護師ですし、施設に入って面倒を見てもらうという、本当にそうなったら、そうかもしれないですね。もしくは私が何かしらの職についていても、面倒を見るのに、地元に戻ってきてほしい、と、そうなったらそうなったときだなと思っているんですけど。母親もそういう状況で、東京で仕事をしていたのを辞めて地元に戻ったという経緯があるので。(V 非常勤講師・30代・女)

6 1、6 3 でみられた、「研究」という職業の社会的認知の低さを考えれば、ここでも

目に見える収入と地位を伴う専任の職についているかどうかという要素は、恐らくキャリアの変更が大きく左右するのではないだろうか。

親は、そういうときがきたら、介護つきマンションに入るから、ということは言ってますけどね。僕らの世話になる気はさらさら無いと。(C 非常勤講師・30代・男)

(自分の親は)親としては意識が高いほうで、自分の力で歩けるように。家に帰るたびに教えてる。親も娘がこういう仕事をしているのに、親が寝たきりになったら恥ずかしいというような自覚をもっているみたいで。(ZE 助手・30代・女)

と、いのように親が子ども世代に「世話になる」ことをタブー視している例も見られる。しかし、長男規範同様、こうした自立規範も実現できなかった際には、当事者に大きな葛藤を呼ぶのではないだろうか。さらに、兄弟姉妹間の介護の綱引きは、すでに社会的キャリアを築きつつあるもの同士で行われることになる。今回は介護に直面しているというデータは見られなかったため事実は確認できないが、こうしたときに、育児の際、家族や周囲から暇だと思われる、という、仕事内容やキャリアが一般に対して不明確な研究職の問題点が再度浮かびあがってくる可能性もある。

また、長男規範の対になるのは、実際の介護は女性(嫁)がするという規範である。比較的長男規範の新等が弱いのではないかと想定される、20代~30代の若手研究者の間でその内面化が観察されていることから、介護に直面しているライフステージの研究職の間には、より深刻な結婚生活と介護にともなう規範、責任とキャリアの相克が起きている可能性があるのではないだろうか。

6 5. 合理的配慮の欠如

第5章では、性別に起因する不利益を受けたインフォーマントが、それを差別とは認識せず、「能力」などによる公正な競争が行われているとされる中で、個人の問題として困難を一人でかかえこむ様が確認された。本章を通じて考えるべきは、「差別」とは何かという問題であろう。結婚・パートナーシップ・出産・育児・介護など、各ライフステージにおける「個人的」な問題によって、性別分業の構造と規範は強化され、男性は仕事に駆りたてられ、女性は家庭での再生産労働においやられる。またこうしたライフイベントを降りて研究を続けることは、別の葛藤の種になる。

こうした状況を生み出しているのは、大学という組織において、若手研究者の望むライフプランを実現することへの配慮が、ほとんど見られず、制度化もされていないことだ。本年国連において採択された障がい者権利条約は、「差別」の定義に、合理的配慮を必要としているものに対し、その配慮を与えないことを含むという、画期的な概念の転換をもたらした。インフォーマントが自身の問題は差別の結果ではなく、男女共同参画の対象となったり、相談や、大学への要求という形で解消するようなものではないと語るとき、彼/彼女がそうおもう原因は、周囲の人間に悪意がないことや、誰かに配慮することが誰かの重荷をふやす状況では他にしようがないということなのかもしれない。あるいは、差別

の存在を名ざし、問題は自分にないとすることが、自らの「能力」に疑いをいだかなければならないような、「タフ」な自分をゆるがず行為とかんじられているのかもしれない。

しかし、今回の調査でみられた、結婚・出産・育児・介護における問題、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメントや嘱任の機会の配分において、若手研究者や、若手研究者をふくむカップルが直面する問題の多くは、制度上の配慮なしには解決不可能なものであったし、うち一部は、制度上の配慮や対応がないことから直接生じている問題であった。

自分のことに置き換えてみると、そういう（両立している）人が増えない要因というのは、現実的な、ほんとに、結婚相手の問題とかですよね。そういう個々の現実的な問題で、トータルで見ると、少ないねとか、いないねということで、個人個人で努力していても、難しかったりすることがあると思うので、この年になって、なるほどそういうことか、と（笑）。そういうことを望んでいても、うまくいかないことがあったりする。その中で自分で生活しなくてはいけないということを一生懸命やるがゆえに、なかなか両立しないというところがあるだろうと思いますね。私としては、仕事も、出来れば家庭も持ちたいというのがあるので、それは自分だけの意思では難しいかな、と。自分がどうしたいかがないと、とも思うんですけど、やっぱり相手との関係でずいぶん影響されることもあると思うので。（V 非常勤講師・30代・女）

「個人個人で努力していても、難しかったりする」ことは、「相手との関係」だけでも解消がむずかしいというのが、本章を通じての分析からわかったことであった。「自分で生活しなくてはいけないということを一生懸命やるがゆえに、両立が不可能になったり、また、他者に負担や不利を強いてしまうような構造もあきらかになっている。個人や、個々の夫婦/カップル、家族に問題を還元しない仕組みづくりが必要だろう。

6-6. 小括

女性が家庭に力を注ぐべきであるとする規範は、その女性、そして子どもを養わなければならないという圧力を男性に感じさせる。これは、研究者の就職状況や労働条件が全般的に非常にきびしい中で、若手研究者にとっては苦しい課題だ。仕事＝男性、家庭＝女性という分業を、なんとか解決しようとするカップルもいる。しかし、カップルがともに仕事を続けることを想定していない制度のもとでは、こうしたカップルは、ただでさえライフプランや先の計画のたてにくい若手研究者の中で、他の人々以上に見通しのきかない不安をおぼえることになる。

それでも、子どもがいないあいだは、カップルがお互いに家事をし、互いの人生を尊重するということを実現しているインフォーマントもいる。しかし、子どもができると、研究職の職業としての社会的認知の低さ、大学における出産・育児への制度的配慮のなさから、困難はいっそう大きくなる。

介護も、就職する地域や労働条件を選択すること自体が非常にむずかしい若手研究職にとっては、頭の痛い問題だ。今回は「若手」を対象としているため、具体的に介護に直面

しているインフォーマントの問題は出てきていないが、制度的な配慮がないことは出産・育児以上であり、かつ終わりのみえない労働としての介護を彼ら彼女らが抱えたとき、将来起こりうる問題は、現状からある程度予測しうる。

また、以上の問題はまた、それぞれが性別分業の強化、つまり男性を研究に駆りたて、女性をふるいおす効果も持っており、第6章で早稲田大学のジェンダー問題とされたことが何なのかを示しているといえる。次の第7章では、研究や就業・ライフステージにおけるそれぞれの悩みに対する、具体的な支援策について、考察されることとなるだろう。

参考文献：

春日キスヨ 1997 『介護とジェンダ 男が看とる女が看とる』、家族社

原ひろ子編 1999 『女性研究者のキャリア形成 研究環境調査のジェンダー分析から』、勁草書房

Duru Bellat, Marie 1990 “ L'ECOLE DES FILLES Quelle formation pour quells roles sociaux?”,L'Harmattan = デュリュ・ベラ,マリー 1993 『娘の学校 性差の社会的再生産』中野知律訳、藤原書店

「ポピンズナーサリー早稲田」

<http://www.waseda.jp/student/hoikusyo/>

(熱田敬子)

第7章 支援と男女共同参画

前章まで、業務、研究、ライフプラン、ジェンダーについての現状や意識についてみてきたが、本節では研究を継続し、研究者としてのキャリアを積んでいこうとするなかで必要とされている支援について検討し、その実現に向けた提言をしていきたい。

支援に関する質問項目は大きく分けて、(1)今後、研究者としてのキャリアを積んでいく上で必要な支援、(2)研究と育児・介護(看護)の両立に必要な支援、(3)男女共同参画準備室・女性研究者支援総合研究所で計画している「研究者総合サポートセンター(仮称)」および男女共同参画事業、サポート事業全般に対する意見や要望の3点である。

学位取得後に任期付きの職に就いているポスドクをはじめ、任期付きの教員や非常勤講師の職に就いている若手研究者の多くは、安定した常勤職につくハードルが非常に高いことから、将来に対する大きな不安をかかえながら研究生を送っている。また若手研究者がそのキャリアをスタートさせる時期は、仕事と研究との両立、研究者としてのキャリアのスタートと結婚や親なりといったライフイベントとが重なることが多く、家庭生活と研究の両立といった課題を抱えることになる。

こうした現状のなかで、雇用機会の拡大、公正な選抜システムの構築を含めた就職支援、研究を継続するための経済的支援や研究スペースの確保や、図書館の利便性の向上を含めた研究環境の整備、学位取得に向けての支援などが求められている。また若手研究者の多くの者が、互いの研究に刺激を与え合うため、あるいは研究という枠を超えて同じ若手研究者としてヨコのつながりや人的ネットワークを広げたいと考えており、後述する「交流会」への需要と期待は大きい。そしてこのような支援は、博士課程の大学院生はもとより、学位取得者や博士課程修了者まで対象を広げて行う必要があることが明らかになった。

7 1. 若手研究者がかかえる大きな不安と困難

これまでも繰り返し指摘されたことであるが、文系理系を問わず博士の学位取得が政策的に推進されているが、学位取得者でさえも就職先を見つけるのは困難であり、雇用環境は決してよいとはいえない。このような状況のなかで、助手制度がひとつの支援として機能していたことがわかった。しかしながら助手もまた任期制であることから、任期終了後は再び厳しい現実と直面しなければならず、決して安泰というわけではない。

(1) 助手制度のメリット

助手および助手経験者の多くは、学費免除、個人研究費や特定課題研究費等の受給といった研究活動への支援や、職歴の面でも、助手制度そのものが大きな支援であると受け止めており、助手制度自体がひとつの支援であると捉えている。

私は院生の資格もかねているんですけど、助手とかねると免除ということになっているので、そういった意味でも援助を受けている。(I助手・男)

助手制度があるということ自体がすごく大きな配慮だと思います。就職するときに、単なるその「学生をしてみました」というのと「助手をしてみました」というのではやっぱり違うっていうんですね、評価が。(J助手・20代・男)

僕は、今までは十分してもらえたかな、という気がしますね。(早稲田大学高等)学院²²にもいかせてもらえて、教歴もつけさせてもらえて、学院から授業料分上乗せで給料ももらったことでずいぶん助かりましたね。ただ、今は経済的に大変だな、と。助手が終わった後、博士が終わった後が、何にもないな、という感じで。学振²³がなかなかね、通ればいいけど、通らないからね。(非常勤講師・30代・男)

しかし、上記の指摘のように、助手の任期中は恵まれていたものの、任期の終了後、博士課程を修了後は「何にもない」ということになってしまう。つまり助手制度そのものは若手研究者に対するひとつの支援として機能してはいるものの、任期制であること、その任期終了後の進路は不確定であるため十全とはいえない。また、若手研究者の研究条件を大きく左右する助手職の獲得においては、第2章でも指摘されていたように、採用プロセスの不透明さといった問題が残されている。

(2) 研究継続と将来に対する大きな不安

就職が困難な状況にあるため、若手研究者の多くは将来の見通しについて不安を抱いている。Nさんのように、「ちゃんと自立した独立した生活が送れるようになるスタートが遅くなってしまうので、そこまでの期間にどのような支援をもらえるかということがやはり重要になってくる」(N助手・20代・女)のである。とりわけ博士課程の修了、学位取得から就職に至るまでの期間に仕事をしながら研究をどのように継続していくかについては、若手研究者の大きな関心事となっている。

非常勤の先生なんかも、そうだと思うんですけど、すごい不安定じゃないですか。1年とか2年でいつ切られるかわからないし。保険とかそういうのもないし。しかも非常勤の先生とかって一番油が乗ってきたときで、博論書いた直後とか、博論を書くとか、そういう時期に不安定っていうのは、やっぱり見てて、つらいですからね。で、博論書いたけど、これだけ精魂こめてがんばったことが評価されないっていうのも、

²² 学校法人早稲田大学が設置する男子校であり、私立早稲田大学の附属校をさす。「早大学院」「学院」と呼ばれることが多い。

²³ 「学振」とは、日本学術振興会が設置している「特別研究員」制度を指す。この制度は「優れた若手研究者に、その研究生生活の初期において、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与えることにより、我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の養成・確保に資することを目的として、大学院博士課程在学者及び大学院博士課程修了者等で、優れた研究能力を有し、大学その他の研究機関で研究に専念することを希望する者を「特別研究員」に採用し、研究奨励金を支給する制度」とされている。(http://www.jsps.go.jp/j-pd/pd_gaiyo.htm)

やっぱり気持ちの上でもつらいし、社会的にもつらいと思うんですね。そういうところに何か、うまい具合にサポートがあるといいなと思いますね。あの、女性も男性も。しかも家庭的なこととか、いろいろハードなことも増える年代じゃないですか。自分のことも、両親のことも。そこらへんが、形に残るっていうこと、だけじゃなくて、そういう生き方全体にサポートがあるとうれしいなと思いますね。業績出せ、博論出せって、その後、まあ、とりあえず何年かはいいけどみたいなじゃなくて、もう一声っていうのはありますね。(E 助手・30代・女)

さらにCさんやZXさんの指摘のように、年齢制限という超えがたい壁も存在する。特にZXさんにとっては、出産・育児が研究活動の「ハンディ」になってしまっている。社会人経験を経て研究の道に入る大学院生の増加、結婚や出産・育児などを考慮すると、この年齢制限の撤廃ないしは緩和については再考の余地があるのではないだろうか。

結局、博士課程が終わった後、みんな困っているわけですね。仕事がないということですね。助手も、博士課程が終わると応募できないですね。本当に必要なのは、博士課程が終わった後とか、奨学金が打ち切られた後とか。早くから就職が決まるような学科はいいんですけど、30代後半までをどう過ごすか、しのぐか、仕事をしながら研究をどう継続するかが大問題で、それは昔からうちの学科はそういう問題を抱えているんですけど。学振も、34歳を超えたら応募できないですから。35(歳)で就職があるかといったらないですから。今、助教とかあるじゃないですか、あれをもっと拡大して、ポスドクの職を何かつくってほしいというのはありますよね。助教は最長5年とかいいますから、そういう制度があるといいですね。(C 非常勤講師・30代・男)

助手やポスドクの募集の多くに年齢制限があることは女性にとっては重たい問題だと思う(自分もこのために将来の見通しが立たず辛い)。年齢制限を定めている理由は、なるべく若い優秀な研究人材を確保したいという考えだとは思いますが、出産・育児というハンディのある女性のためにも、ある程度柔軟に制度をつくってもらえるとありがたい。(ZX 助手・30代・女)

以上のように、将来への不安は助手など任期付きの教員、非常勤講師をはじめとする若手研究者全体に共通している。そして就職するまでの間、どのように研究を継続していけるのかが大きな課題になっている。日本学術振興会の特別研究員の申請や大学教員などの公募については年齢制限などもあり、常勤職を得られないまま、研究キャリアの形成が難しくなることも十分考えられる。なかには研究生となった者もいたが、それほどのメリットは得られなかったと回答している。

学籍を抜いた後、研究生を1年していたんですけど、あれって20万くらいかかるんですね。サービスと考えると、見合わないなと思って、1年でやめました。図書館も、校友でもあれ使えますし、他大学で、非常勤先の大学でね、そこでも使わせてもらえ

るから。それに、研究生って、学割定期が使えなくなるんですよ。僕も知らなかったんですけど。そうすると、家が少し遠いもので、どうしても足が遠のいて。通勤定期になると、(値段が通学定期の)3倍はいくでしょう。(P 非常勤講師・30代・男)

このように、任期付きの職に就いている者でさえも、将来の見通しに不安をもっている。今回の調査では直接語られてはいないが、職を得られなかった者への不安はより一層大き以下、7 2、7 3、7 4では、若手研究者への支援内容について具体的に検討していく。

7 2. 今後キャリアを積み上げていくうえで必要な配慮や支援

今回の調査対象となったのは、研究者としてのキャリアをスタートさせた若手研究者たちである。そこで今後、研究者としてのキャリアを積み上げていくうえでどのような支援が求められているのかについて尋ねた。

(1) 博士論文・学位取得

第4章(4-1)でも述べたように、近年、文系理系を問わず学位論文の提出が推奨され、学位の取得は研究のゴールではなく研究者としてのキャリアを開始するためのスタート地点になりつつある。それゆえ、博士課程の大学院生はもとより学位の未取得者にとっては、博士論文の執筆が喫緊の課題となっている。しかしながら文系では「学位が出るそのプロセスをもう少し明確に示してほしい」(博士課程大学院生・30代・女)というように、学位取得に向けた指導体制やそのプロセスについては、専門領域ごとに差がみられ、確固たる体制や明確な基準が示されているとは言えない状況にある。また周囲に学位取得者がいない領域では、学位取得のプロセスがイメージできないというのが現状である。

学位を取らしてくれることじゃないですか、まずは。学位を取れるような仕組みを作ってもらわないと。取らせるような気概でやらなければ増えないとは思いますがね。取りやすいくらいでは。なので、あとは卒業してからも学位を取りやすく。在学中だけでなく学位を取れるように間口を広げてほしいなとは思いますが。卒業して、何年経ってからも、ポンと出しても、ちゃんとそれを指導してくれるような体制をとってほしいなとは思いますが。もちろん就職の斡旋をしてくれてもいい気がしますけど、なんかそれは結局は学位が取れば就職はできる部分は増えてくると思うので。学位があるってことは、そこにいたるまでにある程度論文を出さなきゃいけないと思うので、そういうので結果的に就職についてくると思うんですよ。(K 非常勤講師・30代・男)

はっきりドクターにいった人のケースが分からないので、ドクターに行って学位を取った人がこういうふうやってきたんですよっていうのがある程度わかれば、それに沿ってやっていくんだけどどうやっていくのかわからないんですよ。モデルが無いですし、それに対するサポートも無い。(K 非常勤講師・30代・男)

さらに、学位の取得後はどうするのか、明確な将来像を描けない者も少なくない。

いま博士号の取得をどんどん取らなければいけなくなっているように言われていますが、博士号をとった後にどうするのかということが、自分を含めて大きな問題としてあるんですよ。博士号を出すだけではなくて、どうするかまで、何かしてくれたらいいのになぁと思いますけど。取ってどうしてくれるんですか？と。(S 助手・20代・男)

また、ZXさんは、ポストクの支援制度が整い始めている一方で、学位未取得者への支援が手薄であるため、これから学位を取得しようとする者への支援の必要性を訴えている。

最近では、(理工学術院の)このキャリアアップ事業も含めて、博士課程以上の研究者に対する支援制度が整いつつあると聞いている。しかし、かかる支援制度の対象となるのは、ほとんどの場合、博士号取得者であり、これから学位を取得しようとする者に対しては支援の手はない。自分の悩みもそこにある。一方で自分は、学位を持たない人間に対して制度的な支援を期待するというのは無理な話だと理解もしている。(ZX 助手・30代・女)

若手研究者の目下の課題は、学位取得と研究業績の蓄積にあるとあってよいだろう。先述したように、近年、教育政策の転換により学位取得の推進が掲げられ、それが持つ意味合いは以前とは大きく異なっている。すなわち博士論文は研究の集大成ではなく、研究キャリアのスタートに位置づけられるようになっており、今後、学位取得が研究者としてのキャリア形成に必須のものとなることも十分に予想される。こうした状況のなかで、若手研究者にとって学位取得は喫緊の課題である。また既に何らかの職に就いている者は、仕事と研究および学位論文の執筆を同時進行していかなばならない。したがって確実に業績を上げ、学位取得が実現できるよう、研究環境の整備、経済的援助から精神的サポートなど学位取得に向けた支援と、学位取得後のキャリア形成に関する支援までを視野に入れたきめ細かい支援が求められているとあってよいだろう。

(2) 就業機会の提供・就職支援

常勤職のポストが少なく、就職が難しいことが若手研究者の抱える悩みの主軸をなしている。なかには「あんまり 無責任に大学院に、人を入れるのはやめてほしいですね。出口ないのに」(M 非常勤講師・30代・男)とする意見もあった。

研究職のポストが限られている以上、大学内での新たな雇用の創出や、若手研究者が就職しやすいシステムづくりを希望する者は少なくなかった。QさんやYさんのように、学位取得者に対する支援のなさを実感し、早稲田大学内で研究職あるいは研究者以外の雇用や職を創出していく必要性を訴える者や、「テニユア・トラックプログラムは必要なものだと思いますので、そのまま推進して行ってほしい」(X 助手・30代・女)という声もあった。

博士をとって卒業した人に対する支援が全くないんだなあという感じですね。大学に関する仕事があればいいなあ。直接研究に関わる仕事ではなくても、外部の仕事をするよりも、早稲田、早稲田でなくても大学関係の仕事をやった方が、将来的にも、多少は（研究に）関わるし、大学にこられるというのは、図書館の利用などでもメリットがありますので、必ずしも専門職でなくても、大学で、アルバイトとして雇うような制度があってもいいのではないかなあと思います。（Q 非常勤講師・30代・男）

ポストドクの人たちを雇う仕組みがもうちょっとあるといいのかなという気はしますけど。基礎科目とかだったら教えていくとかもできると思うんですね。そういうのに教授の先生方が使われるよりは、若い先生が就いたほうが、学生も良いと思うので。そういう非常勤として雇うとちょっと（立場が）悪いので、なんか助教じゃないですけど、そんなところの役割として年間何人かずつでも雇えばいいのかなって気がするんですけど。ドクター取って卒業してしまってもなかなか就職できない状態ではあるので今は、そこが改善できないのかなあとは思いますがね。（Y 客員講師・30代・男）

大学から、就職先の斡旋とかそういうことでしょうかね。就職先をもうちょっと提供していただくとありがたいとおもうんですけどね。パーマネントに限らず非常勤でもいいんですけど。（G 助手・20代・男）

昨今では、日本の労働市場全体で非正規雇用が拡大し、正規雇用者との格差が指摘されているが、大学教育の場でも同様の傾向がみられる。次に紹介するPさんのように、採用プロセスの見えにくさや閉鎖性を問題視する者もいた。

非常勤講師が増えるってということは常勤の口が減るということですから、非常勤講師の口を増やせとはいわないですけども。最近どうも傾向として、ほかの大学も、常勤の先生を雇うのを手控えているような傾向があるらしいんですよ。それを非常勤講師でまかなうという。そうじゃなくって、不景気になったのはわかりますけど、常勤の口を増やしてほしいなと思います。

もうちょっと直接的には、具体的にそれをどのようなシステムでやるのかわからないですけど、若手研究者が就職しやすいシステムを構築してほしいです。つまり、さっきも言いましたが、わりとこう閉鎖的じゃないですか。この学会の状況というのが、どうも、人脈とか、というようなもので決まってしまうところがあって、そういうものを持ち合わせていない人が、なかなか難しい。というのがあって、なかなか不公平なところもあると思うので、よりオープンな形で、より能力が反映されるような形で、就職が決まるように。そういう風な流れになっていったらいいと思いますね。（P 非常勤講師・30代・男）

また特に理工系では、ポストドクの就職難の一因として、企業側の学位取得者の受入体制

を問題視する声もある。社会人経験のある ZX さんはそうした企業側の学位取得者への偏見や人材活用が進んでいない現状について疑問を呈する。

ポスドク等大学の若手研究者が社会性に欠け、企業活動では不向きだというのは誤解だと思う。自分は社会人としての経験もあるが、民間企業にも社会性の欠けた人はいる。個人の性向の問題であって、一般化はできないのではないか。(ZX 助手・30 代・女)

産学連携が提唱されているが、大学と民間企業が連携して高度な専門知識を有した人材の活用を進めていくことが、産業界、学术界双方にメリットをもたらすはずである。大学としては優秀な研究者を養成し、産業界に積極的に働きかけることで、研究者本人の能力発揮および学術研究全体の活性化が可能になるのではないだろうか。

(3) 研究環境の整備

(1)で述べたように、学位取得および研究業績をあげることが若手研究者の重要な課題であるが、そのためには研究環境の整備が不可欠である。例えば、研究スペースの確保、博士課程修了後の大学施設、とりわけ図書館の利用や、研究費等の経済的支援が主要な項目として挙げられた。

研究スペース

「大学内で研究できる場所（がほしい）ですね」(A 助手・20 代・男)という A さんの職場は研究科の資料室であり、人の出入りも激しく、そこはあくまでも仕事の場であり、研究の場だと認識していないという。A さんに限らず、助手室がないケースもいくつか見られた。中には下記のように、実習室に席があり、仕事はおろか研究も十分にできない状況にある事例もあった。

助手の部屋もないんですよ。私は実習室にいます。授業の横で……。びっくりしました。実習室は、ゼミ室があって、授業もそこでするし、院生も机をぎりぎりで置く、自分の机もぎりぎり。もう 1 人助手がいるくらいですから。院生がこれから入ってきたら、机がないか、交代で使うか。自分の資料は大学と家に分けてます。(ZB 助手・20 代・男)

図書館

研究する場が不足している、あるいは「ない」という若手研究者にとって、図書館は貴重な研究場所であるが、開館時間の延長を含め、博士課程修了とともに学籍のない者でも書籍の貸し出しができるようにするなど、利便性の向上を望む声がみられた。

図書館もどうかしてほしいです。使い勝手もそうだし、時間もそうだし。中央図書館もなんとかしてほしい。下に研究書庫があるのに、上に雑誌があるとか、構造的な

ものが何とかならないか。配置とか。24時間でなくても、もっと遅くまで。日曜日も早く、5時には閉まりますよね。夏休みも。図書館に代表されるように、勉強する環境をよくしてほしい。国立とかは1人1つ机があるとかがいいですね。(A 助手・20代・男)

図書館にもっとコピー機があるといいですね。図書館に持ち出せない雑誌があり、それをコピーするときに待つことが多いので。(Q 非常勤講師・30代・男)

また任期付きの教員ではない若手研究者や博士課程を修了した者は、図書館の貸し出しができないなど、利用上の制約という困難がある。

研究環境を、ですね、多少配慮してくれるといいですね。資料貸し出しとかね、端末の利用とか。図書館だって、籍が切れちゃったら、ね。使えないですからね。貸し出しなんか。(M 非常勤講師・30代・男)

大学を出た後、設備の利用が出来るのとできないのでは全然違うと思うので。それは(使えると)いいと思いますね。(ZA 助手・20代・男)

研究スペースや図書館、設備といったハード面での環境整備はもちろん、「紀要とか雑誌など、論文を書かせてもらえる場」(R 非常勤講師・30代・女)の提供など、研究成果を発表する機会を提供することもまた望ましい研究環境づくりに欠かせないものだろう。

(4) 経済的支援

第2章(2-4)でも詳述されているように、若手研究者の多くは給与への満足度が低く、現在の生活を「ぎりぎり」「かつかつ」で営んでいるような状態である。大学院に在籍中に奨学金を受けていた者も多い。なかにはAさんのように日本学生支援機構の奨学金返還免除を受けたことで、非常に研究しやすい理想的な環境を得られたという場合もあるが、多くの者は奨学金という名の多額の借金を抱えている。その奨学金も博士課程修了とともに奨学金も打ち切られてしまう。学術振興会の特別研究員となって研究費を獲得する方法もあるが、申請しても採用はそれほど容易ではない。また非常勤講師の職を得ている者であっても、賃金は低いため必要な支援としては「やっぱりお金が厳しいので研究費」(R 非常勤講師・30代・女)ということになる。さらに「客員講師は研究費が出ない」(B 客員講師・30代・女)、「現在の身分では研究助成の申請が難しく、研究費を先生からいただく給料でまかなっている」(ZJ 非常勤講師・男)など、研究資金の確保が研究の継続を左右する重要な問題になっていることがわかる。また、下記のような奨学金制度への批判的な意見もみられた。

奨学金の旧育英会の、日本学生支援機構のほうなんですけど、何で正規の学年だけなんだっていう。私、修士を3年生までやって、3年生のときは出ないので、修士は2

年間、ドクター3年間なんですけど、修士はまだしも、ドクター3年で終わる文系の人なんかいないよ。いろんな専門があって、それぞれのやりかたがあるときに、しかも博論3年で出せるところと、6年計画でやる人と、一律で比べて、業績で、っていうのは不公平じゃないのかなあと。(E 助手・30代・女)

研究費の確保

経済的保障が十分ではない若手研究者にとって、研究費の獲得は必要不可欠である。しかしながら、「(研究費を申請するにも)よくルートがよくわからない」(M 非常勤講師・30代・男)といったような者もいた。他方で、大学院時代から指導教員に研究費獲得を進められ、申請の仕方についてアドバイスを受けて、積極的に応募している者もいた。

僕なんか、前の学校では、先生がとにかく今のうちにやっつけていうんですよね。研究者になる前に、そういう研究資金も自分で獲得していかなきゃならないんで、学生、院生のうちに書き方を覚えろと。出してもいいし、俺の名前で出してもいいから、申請書は自分で書けと。もちろん通ったら自分で使っていいという話で。そういうのがけっこうあって、意識はけっこう強かったですね。(ZD 助手・20代・男)

こうした研究資金に関する情報収集や申請のノウハウについては、個人差が大きいようだが、「学振応募の際のパンフレットがあり、ありがたかった」(ZL 学振特別研究員・男)という声があった一方で、「研究助成に過去採択された方の経験談や助成金を出す側の情報を提供してほしい」(ZI 客員講師・任期付き研究員・男)、「学振はこういうふうに書いたら通りましたっていうアンケートとか、申請書あるけど、もっと具体的に見たいよね。実際は身近に(学振に)通った人たちの申請書を個人的に見せてもらって書いてる」(ZE 助手・30代・女)というように、より詳細な情報提供が求められている。

さらに事務所の対応に疑問をもつ声もみられた。

それよりも研究推進の事務の人がわかってなくいというか。どんなに研究推進部の人がいい情報を流してくれてても、事務のミスや、事務の人が科研費とか研究費の仕組みとか分かってないので、こりゃまずいよということがあった。(ZE 助手・30代・女)

若手研究者にとって大学が頼れる存在であるためには、教員はもとより、事務職員の研究活動への理解と協力が必要であることを示しているといえよう。

待遇改善

非常勤講師をしている者からは、賃金を含め、待遇の改善を要求する声が多数あがった。

手っ取り早く一番まず非常勤講師の給料を上げてほしい。1コマで月2万5000円ですか。それを、倍にしるとは言いません。それはちょっと過剰な要求だと思うけれど、

+1万円増やして3万5000円になったら、今としてはうれしいですね。1万増えたらうん、4万円になったらもう、万歳ですね。でもそれって不思議だと思いませんか。ズーっと据え置きなんですよ。他の職業ならベースアップとかがあるわけじゃないですか、で初任給とか増えているわけじゃないですか。不思議な慣行ですよ。しかもどの大学も一緒なわけですよ。(P 非常勤講師・30代・男)

(5) 心の支え

上記の項目以外に、Eさんのように、研究を継続していくなかでぶつかる精神的な壁に対し、一人ひとりをしっかり見つめ、その人のニーズに適った支援を求めている者もいる。

もちろん一番大事なのは、自分のモチベーションとやる気だけじゃ厳しいところがあると思うんですね。私も去年まで、学生でもつらかったから。奨学金があってもしんどかったし。なんか、そういうところの、あの、うまく言えないですけど、甘やかすっていうのではないんですけど、あの、いてもいいんだよってぐらいの…。

支援とかが充実するのはほんと、いいんですけど、その、根本のところをやっぱり、単に形だけの支援とかじゃなくて、一人ひとりの身に添ってやっぱりみてほしい。(E 助手・30代・女)

目に見える制度や施設の整備も大切だが、若手研究者の置かれた立場を理解し、支援していこうとする姿勢や態度こそがまず何よりも望まれているといえるのかもしれない。

7 3. これまでを振り返って、あればよかった支援

ここでは主にインフォーマントが大学院生だった頃を思い出して語られた。最も多かったのは、大学院生が研究する場所の確保があればよかったという意見であり、次いで経済的な支援と続いた。

(1)「研究できる場」の確保

「院生にしてみれば、高い施設費払って、机1つもらえないのか、みたいな感じですよ。私は院生のとき、ありえないと思っていた」(ZE 助手・30代・女)という声に代表されるように、「研究できる場所」が確保されていないことへの不満が非常に大きく、大学院生に対する研究環境の改善を求める意見が多数みられた。

大学院生が勉強する場所がほとんど無い、狭いですよね。個人の勉強もそうですし、勉強会をやるのにも使いにくい。そういう空間がちょっと少ないかなあと。大学によっては大学院生でも机1つ与えられる場合とかありますから。そういうのがあったらいいなあと思います。(Q 非常勤講師・30代・男)

早稲田の場合、ほんとに、院生の研究条件が悪いというのは一般的に言われていることなので、自分の研究スペースがないところですから。修士論文を書くときとか、集中して、夜中までできる、そういうスペースがあればよかったですかなと思います。(C 非常勤講師・30代・男)

学校に行っても、ずっとそこで落ち着いて1日中やられている場所が、机がないって状況ですので、そこが、施設上の問題ですけども、もし、1人1つ机とかあればと思います。(O 助手・20代・男)

助手としては研究室があるんですけど、博士課程のほかの方々はなんかひとつの部屋に何人も入って、準備室みたいなどころがあるんですけど、それがたぶん場所が足りていないなっていうのを見ていて思いますし、じっさいそういう話を聞いたこともあるんですけど、もっと研究スペースを確保してほしいですね。(J 助手・20代・男)

研究できる場所以外にも、「時々調子悪くなるので。頭痛がしたりするので、そのようなときに横になれる空間」「くつろげる空間」がほしい(H 非常勤講師・30代・男)という声もあった。

(2) 経済的支援

とくに大学院生の場合、奨学金を受給している者であっても、学費、生活費、研究費まですべてを賄うことは難しい。それゆえできるだけ研究の支障にならないような仕事(アルバイト)を探すこと、研究費の支給があればよかったですと述懐していた。

自分が大学院生のとき、博士課程のときだったら、何らかの形で給与保障的なものはほしかったですね、生活保障というか。(P 非常勤講師・30代・男)

できるだけ研究の勉強に時間を割けるようなバイトを探したいなと思いましたが、で、大学でバイトを紹介してもらえばいいかなと思ったのですが、なかなかやっぱり、紹介してはいただけるんですけども、時間がかかる、あるいは募集されている職種が無いというので、そのへんを充実させていただければ。(O 助手・20代・男)

博士課程に在籍してるときに、やはり何らかの仕事がもらえればと思いました。仕事というのも自分の研究がおろそかになるようなものではなくて、非常勤とかは別としても、何か自分の研究と相俟って高められるような仕事があればということは感じました。何かしらの研究所とか研究機関とかの研究員とかの形で仕事があればと思うことはあります。(N 助手・20代・女)

やっぱり研究費でしょうかね、研究費をたくさんいただければ仕事をする必要ないですからね。奨学金を含めて。(G 助手・20代・男)

このように、大学院生であれば研究活動を優先させる必要があるため、研究以外のことに時間を割きたくない、何か仕事（アルバイト）をする場合でも、なるべく研究の支障にならないようにしたいという意向がみてとれた。

(3) ロールモデル

女性の場合、周囲に女性の教員や大学院生が少ないため、同性に相談をしたり、意見を求める機会が必然的に男性研究者よりも限定されてしまう。そのため、将来的のキャリア形成や目標が描きにくいといった問題や、研究のモチベーションにも影響を与える。

誰かリーダーというか、カリスマを持った女性がいて、そういう女性になりたいというモデルがあると心強いと思います。だから、私はどちらかというとか何かあったときに意見を聞ける先輩がいればよかったと思います。ただし、アンラッキーにも、いない。(W助手・30代・女)

このように「何かあったときに意見を聞ける先輩」がいないことは、まさに「アンラッキー」な事態なのである。

7 4. 周囲をみて必要だと思われる支援

若手研究者は自分を含め、博士号取得後に任期付きの職に就いている「ポスドク」や任期付きの教員や非常勤講師の職に就いていない者への配慮が不足していることがまず挙げられた。さらに大学院生への研究環境の整備や経済的支援の必要性が指摘された。

(1) ポスドクター、オーバードクターへの支援

博士号は取得したが就職が難しい、経済的になかなか自立できないという現実を先輩や周囲の研究者たちから感じている。第2章(2-3)でも指摘されているように、任期付きの職、とりわけ助手、非常勤講師の採用プロセスは不透明であり、採用の成否は研究業績だけではないようだ。そのような課程で職に就いていない若手研究者への配慮があまりされていないように思われる。研究場所や資金がなければ、研究の継続を断念せざるを得ない状況へと追い込まれていくのではないだろうか。Kさんは自らも非常勤講師という不安定な立場ながら、それ以上に非常勤講師の職を得ることすらできない者への配慮や何らかの支援を提案している。

ドクターでずっとやっているけど就職できない人たちもいるから、そういう人たちを救済してあげたいな、あげてほしいなって思いますよ。僕なんかはまだ非常勤をやっているからいいけど、やれていない人もいっぱいいると思うので。それこそ大学の職員で雇ってあげてもいいなって思いますよ。長く大学にいるわけだから、なんでその

大学の職員はドクターを採らないのかがよく分からない。逆にいうと、採ってあげればいいのになって思うんですよ。なんで新卒じゃなきゃ採らないのかねって。

なんか昔学生職員っていうシステムがあったんですよ。学生でかつ職員みたいな、ただそれは廃止されたんですよ。もちろん学生辞めてから雇ってあげればいいと思うんだけど、もしダメでも早稲田には就職できるって。結局、研究科にいて、その人間が雇えないっていうなら、その大学ってじゃあなんなんだろうって、僕は前からずっと思ってて、そうすれば多分教員にとってもいいと思うんですよ。(K 非常勤講師・30代・男)

助手の任期が切れると同時に次のポストのタイミングが合わずに苦労されていた方もいましたね。そういうのに対して大学がどう支援できるのかちょっとわからないですけど、研究員みたいな形で、何かしら助手の後就職が決まるまで、給料がなかったとしても、何かしらいられるようなものがあって、結局次に行くには業績が必要だったりということもあるので、そこを絶やさずに、という場所があるといいのかなと思いますね。(V 非常勤講師・30代・女)

学位取得や博士課程修了により学籍がなくなった後も、任期付きの教員・研究員や非常勤講師であっても、継続的に研究を進めなければならない。しかし彼らが研究のために現在利用できる資源は限られているのが現状である。研究費や各種助成金といった経済的支援のほかに、落ち着いて研究ができるスペースや図書館などの大学施設の利用などを求める声は少なくなかった。

助手が終わった後で、いろんな方から聞くのは、助手を終わって、学籍が抜けて、非常勤やっているときが一番厳しいというので、もちろん金銭的なことはあるんですが、図書館、研究施設の面でサポートが早稲田にはほとんどないので、そういった面はたしかにある、そういう端境みたいな状態のときに、一番きついときに、金銭は望んでも無理でしょうから、研究設備の面でサポートがあるといいんだろうなということは、いろんな人の話を聞いて思います。(D 助手・30代・男)

研究する場が不足している、あるいは「ない」という若手研究者にとって、大学の図書館は貴重な研究場所であるが、開館時間の延長を含め、利便性の向上を望む声もみられた。

海外にいった人から「24時間図書館があいている」ときいて、うらやましいなと思った。(E 助手・30代・女)

また任期付きの職にある者からも、研究場所について「コンピュータールームのような場所があるといいじゃないかと思います」(H 非常勤講師 30代・男)、「ロースクール並にしてほしいなっていうのはありますよね。ロースクールはすごく恵まれているので」(K 非常勤講師・30代・男)、「専修室の設備がだんだんと古くなっているので、コピー機を新しくしてほしい」(H 非常勤講師 30代・男)というように、研究設備に関する要望も出された。

(2) 大学院生への経済的支援

博士課程の大学院生に対する経済的支援について、学費の補助を含めた奨学金をはじめ、大学院生向けの学内アルバイトの待遇改善や書籍代の充実など、多くの者が経済的支援の必要性を感じていた。

特に博士課程に入ってから、学費を中心とした、お金関係での奨学金とかの補助がもっと充実しているといいんだろうなと思うんです。学生支援機構の奨学金も貸与だけですと、借りるわけですから、将来に先送りするだけです。そういうところにもっと支援があれば。(S 助手・20代・男)

基本的に、もっと学費が安ければいいな。4年目は半額ってことになってるんですけど、もうちょっと安くてもいい。(E 助手・30代・女)

また、TA を中心とする学内での大学院生のアルバイトの待遇を改善することで、より多くの時間を研究に使えるように配慮すべきだという指摘もあった。

すべての業務で全部均一じゃないですか、TA って。あのシステムはちょっとどうなのかって思いますけどね。院生とかがちゃんと仕事をするなら時給 1000 円っていうのはありえないと思うし。(K 非常勤講師・30代・男)

ドクターコースの人たちに、その学費に関して何か支援するといいのかなって気がしますけど。学費を下げるとか、あとはなんか、例えば TA とかだと安いのであれなんですけど、TA よりもうちょっといいやつを作って、月 5 万くらいあげれば、月 5 万くらいもらおうと、ひとつバイトやんなくていいですもんね。金額を上げてくれれば、1 つのバイトをしなくて良いので、もっと勉強できますもんね。いや、自分がドクターのときに非常勤もやってて塾もやってたので、あんまり研究ができなかったというのもあるのでそういうのがあるといいなとは思いますが。(Y 客員講師・30代・男)

研究費の中でも書籍代は大きなウエイトを占めるが、専門書は高額な場合が多い。そうした事情を考慮し、「学生のときだと、専門書は高いですよ、だから、図書館に新しい本を積極的に買ってほしい」(ZA 助手・20代・男)、「本とか専門書は高いので、そういうものを買える支援があったらいいですね」(Q 非常勤講師・30代・男)といった意見もみられた。

さらに、生活の面で「自宅外だと家賃から稼がないといけないというのは大きいですよ。だから自宅生の方はすごくうらやましいですね」(C 非常勤講師・30代・男)のように住宅費の負担が大きいと感じている者や、N さんのように居住施設の提供を望む者もいた。

部屋を貸して欲しいというのがありますけど。どうしても一般の私的なものに住まなければいけないとなりますと、やはりその分お金が嵩みますので。狭くてもいいので大学の近くで、大学の、大学関係機関の管理する、たぶん学生だと難しいかもしれませんが、助手ぐらいまでが対象とされる施設があったらいいなと思いますね。居住施設ということで。マンションの賃料を払えるほどのお給料ではないと思いますので。
(N 助手・20代・女)

(3) 研究スキル・教育スキルの向上

大学院生を含め、若手研究者に対する研究スキルや教育スキルを向上させるための支援の必要性も指摘された。

論文の書き方であるとか、そういう研究の部分の指導とか、もしくは大学で今後教鞭をとっていくに当たっての、そういう教える技術だとかっていうのを扱う何かしらの講座とか、っていうものは、大学に残りたいと思う人には必須だと思うんですね。
(B 客員講師・30代・女)

実験デザインとか、プレゼンとか、統計とか、英語表現法とかをもうちょっと徹底的に鍛えられるようなものがあってもいいような気がする。(ZE 助手・30代・女)

また、「補助金獲得のための申請書作成スキル」(ZG 助手・男)や下記 ZA さんのように論文の英語添削や「外国語コミュニケーションのスキル養成」(ZG 助手・男)に対する支援も必要とされている。

日本人が研究していく上で障害になることって、言語のことがあると思うんですね。とくに理系だと。最初はなかなかうまくかけないので、論文の英語を添削してくれるような人、テクニカル・ライティングを見てもらえる人がいれば、若手の人にとってはすごくいいんじゃないかと思います。(ZA 助手・20代・男)

(4) ネットワークを通じたロールモデルの獲得

女性を中心に、同じ研究者同士のつながりやロールモデルの存在を求める声が多くあがった。これらは、過去を振り返ってみた場合にも、今後のキャリア形成をしていくうえでも必要であり、そうした存在が若手研究者の研究意欲を強め、さらには精神的な拠り所ともなるだろう。

ネットワークかなあ。やっぱり、こういう問題を頼れるのは、男の人だとは私は思えないから、そういうときに、いったい誰に頼れるのか、女性が。だから、ポータルに乗せてもいいですし。何かあったときは、連絡網として、こうこうこういう教授がいる、准教授がいる、っていう女性の方々のサポート網ですかね。集まってこういう講

演会をしましょうとか、意見交換会をしましょうって、そういう集まりじゃなくて。何かあったときの、責任者というか、代表者。は、見えないですかね、今は。特に、私が文系の先生のところに相談にいったって、きっと分からないじゃないですか。だから、学部ごとの。それがあつたら、結構心強いかなあ。そうしたら私も、「こうこうこういうことで悩んでるんです」って、言いに行ってもいいかなあ。(W 助手・30代・女)

このようなネットワークの必要性や女性のサポート網の必要性を感じているのは W さんだけではない。7-7 で取り上げるが、「研究者総合サポートセンター(仮称)」事業のなかでも、多くの者が「交流会」に関心を持ち、その必要性を語っている。

(6) その他

上記の項目には該当しないが、「自分が担当する(できる)科目が削られている」(C 非常勤講師・30代・男)というように、非常勤講師として担当できる科目が減少しているという事態も起こっている。また非常勤講師への配慮に欠けるという点で B さんは自分の他大での環境と比較して、本学非常勤講師が教材や出席簿を収納するロッカーがないことを指摘していた。教材プリントの残部などは印刷室の片隅にダンボールに入れてランダムに積み上げてあり、出席簿はメールボックスで保管されているという。さらに 7-5 で取り上げるように、「非常勤講師への産休・育児休暇制度の整備」(R 非常勤講師・30代・女)も重要な問題であろう。

産休、育休はどの程度かにもよりますけど、非正規雇用者の産休が認められるようになってきた昨今ですから、非常勤講師の産休、育休問題がまず周りから見たら、私もこれからみたら、必要になるかもしれませんから、制度としては必要かもしれませんよね。(R 非常勤講師・30代・女)

このように、若手研究者は研究者としてのキャリアを積み上げていく各段階で、様々な支援を必要としている。各段階を通じて必要とされているのは、まず第1に若手研究者の活躍の場をつくること、すなわち雇用の創出を含めた就職支援である。特に常勤職へのハードルは非常に高く、そのことが将来に対する大きな不安の主たる要因となっている。学位を取得しても就職や研究を継続することが難しいという現実をみて、本人だけではなく、周囲の者にも不安が敷衍していく。現在、助手をしている者の多くは、現状には満足しているが任期終了後の将来に対する不安は大きかった。

次に研究ができる場所の確保、図書館の利便性の向上など、研究環境の整備や研究費の支給など経済的な面での支援に対する要望が大きかった。また学位取得、課程修了につき学籍がなくなった者への大学施設の利用を含め、卒業後も安心して研究できる環境づくりは切実な要請であった。こうしたニーズにどこまで対応できるのか。大学の研究者養成への姿勢が問われているのではないだろうか。

7 5. 出産・育児・介護と研究の両立に必要な支援

これまでも指摘されてきたことであるが、若手研究者としてのキャリアをスタートさせる時期は、結婚や親なりといったライフイベントが重なる場合が多い。本節では、研究と産休・育児といったライフイベントとをどう両立させていくのか、そのために必要な支援について検討する。ヒアリング調査の場面でも、この問題に対する関心は高く、以下みていくように、妊婦や出産直後の人への身体的な配慮、柔軟な勤務体制、産休・育児の代替要員、看護休暇、男性の育児参加、保育施設についてなど、両立に向けた様々な意見・要望が出された。

(1) 研究キャリア形成のハンディになることへの不安

今回のヒアリング調査から、出産・育児の手前で、子どもをもつことが研究キャリアに不利になる、あるいはハンディをかかえてしまうことへの不安や恐怖感が大きいことがわかった。なかには「女性の場合、ポスドクとして研究を続けながら結婚・出産することは難しく、女性のキャリアパスにはあわないと思う」(ZK 助手・女)という者もいた。

まず、産休を取るということで、すでにキャリアがそがれるということに対する恐怖感があります。恐怖感というより、メインからはずされることは、間違いありません。だから、そのチョイスを、自分がしないっていう、現状ですよ。たとえば企業に勤めていても、私が知っている人に関して言えば、帰ってきたら必ず、部署が変わってますよね。同じ研究をしていない。職場結婚だったら、飛ばされるのは必ず女性のほう。メインからはずされるっていうのは、路線変更を余儀なくされるんです。だから、違う研究をさせられる。そうなったときに、じゃ、またその先で、ゴールを見据えて、キャリアを積んで研究をしていこうとなったときに、また産休が入る。と、無理なんですよ。もう。(W 助手・30代・女)

復帰というのは、普通の一般の会社とは違って、産休・育児の間に私の専門分野で言いますと、その間の学界の進歩というのはすごく大きいと思うんですね。その物理的な、精神的な、体力的なものもありますけれども、その産休・産休を取っていた間に自分が身に付けなかった専門知識、あるいはその間に失った専門知識の分量というのは、すごい分量だと思うんです。まず、それを戻すということが、第一にくると思うんです、追いかけるということが。(N 助手・20代・女)

(出産・育児は)一般的に、不利は大きいと思いますね。そのまま戻れるわけではないですし。あくまでイメージですけど。ハンデをもってしまうので。うちのゼミで産休を取られた方がいらっしゃったんですが、それはかなりハンデになっているみたいだし、その間に研究が遅れてしまうということは当然ありますし。(D 助手・30代・男)

しかし、その一方で、「個人的には、やっぱり子どもを産んでもやっていけるような環境をむしろ提案していけるような、しないといけないなあと思っているんですよ。自分が全面になって。そこは頑張りたいなと」(ZF 助手・30代・女)という女性もいた。ZFさんのように研究と出産・育児の両立に前向きな若手研究者はもちろん、それに不安をかかえている者たちに応えていける支援を提供していく必要があるだろう。

研究とライフイベント(とりわけ出産・育児)の両立という問題に対する関心は大きかった。実際に出産後も研究を続けているインフォーマントはもとより、これから結婚や親なりを経験する者からも、両立に向けた様々な意見や要望が出された。特に大きかったのは、「子どもをもつ人への理解と配慮」、「育児休暇中の代替要員の確保」、「(子どもが病気になった際の)看護休暇」、「保育施設の入園補助・利便性の向上」であった。以下、詳細に支援への意見や要望を紹介していこう。

(2) 妊娠中・産休明け直後の人に対する配慮

妊娠中や出産直後は身体的な変化や負担も大きいいため、勤務内容や勤務形態にも特別な配慮と柔軟な対応が必要とされている。

身体的な負担の軽減

妊娠初期の不安定期やつわりが激しい時期や出産直後は妊婦の身体的な負担が大きいことに配慮した意見や要望がみられた。

これは、個人的な感じなんですけど、つわりのときが一番休みたいと思うんですよ。ちょっとわかんないですけど。そのときに、妊娠と分かったら、もう自由に休めたらいい、ありがたいんじゃないかな。(E 助手・30代・女)

助手の仕事の中ですごく大きなものとして、大学入試のときの監督があるんですけど、あれってきついですよね。というのは、妊娠している人とか、出産した直後の人はとてもじゃないけど業務に耐えられないと思うんですよ。だけど普通に私やらされたわけですよね。そういうものに対しての配慮というのは、たぶん誰も考えていないんじゃないかなと思うんですよ。だから、当然その入試の監督として当てにされているわけですよ。でもそれは大学としてちょっとなんかやりくりすればいいことだと思うんですよ。そういう配慮。子育てしている人とかに対する配慮。いろんなことを想定した、セーフティネットみたいなものを作っていったほうがいい気がします。研究とか教育の部分と、その人が生きていくことの、そのものへのセーフティネットとかですね。(B 客員講師・30代・女)

(以前同僚だった助手が出産したのですが)やっぱり安定期に入るまでは、その可能性があってもなかなかご本人もはっきり口にされなかったもので、この時期もしかしたらいられないかもしれないし、いるかもしれない、ちょっとわからない、というようなはっきりしない状況があったと思います。実際、安定期に入って、後期のこの仕事

はできないとかいうことを、具体的に言ってくれたので、そこに関しては分かりました、代替を立てましょう、という感じでしたね。(V 非常勤講師・30代・女)

柔軟な勤務体制

無事に出産を終えて、職場に復帰した直後は、妊婦(男性の場合は配偶者)の体調が万全ではないため、勤務時間の短縮や徐々に職務に戻れるような柔軟な勤務体制が望まれる。

時間を短くして勤務できるだとか、その人に合わせた柔軟な勤務体制がとれるように。できることならそこをサポートする人を、代替の人を入れてほしいと思いますね。というのも、8週間で復帰しても体調は全然元に戻っていませんから、私は自然分娩ですけど帝王切開した人なんかは、8週間で復帰はとてもしゃないけど無理だと思うんですね。で、子どもちっちゃいとしょっちゅう熱出しますし、自治体によっては保育園が2ヶ月(産休明け)から預かってくれないところって多いんですよ。8ヶ月からとか。そうするとどうしようってことになりますよね。(B 客員講師・30代・女)

柔軟な勤務体制については、下記のように、出産直後だけではなく、就学前まで適用できることを望む声もあった。

できれば子どもが小学校に入るまで、小学校に入るまでが、子どもを持っている女性に関しては、大学で助手になった場合には、その就業時間を早く終わりにするっていう考慮があると、続けやすいのかなとは思っています。(博士課程大学院生・30代・女)

産休・育休から職場に復帰する前に、有給のウォーミングアップ期間を設けて、徐々に本格的に仕事に復帰したいという者もいた。

それ(産休・育休中のブランクを埋めること)は恐らく支援を得てやるものではなく、自分でやらなければならないことだと思うんですが、ただ自分でやる際に大学側からある程度援助があるといい。例えば、復帰してすぐ授業を持たされるというのではなくて、ある程度復帰した後に自己研究期間みたいな感じで一定期間有給の期間を頂いて、その間自分である程度復活をして、それから実践というか授業の部分に戻っていく、そういったことは自分の努力と相俟って援助があればいいなということは思っています。それは非常にリアルに想像しますね。(他には)実質面で言えば授業のコマ数ですとか、担当時間とかそういったこともあるかもしれません。(N 助手・20代・女)

研究費の補助

下記 B さんのコメントにもあるように、日本学術振興会では、平成 18 年度に特別研究員制度の一環として、子育て支援や学術研究分野における男女共同参画の観点から、優れた若手研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるように支援

する「特別研究員 - RPD」事業を創設した²⁴。この背景には、非常勤研究員や任期付ポストは、出産・育児休業制度が適用されない場合があるため、「出産・育児に際してその職を辞めざるを得ないなど、その後の研究現場への復帰が困難な状況」にあるためだ。

今、学術振興会が特別研究員 RPD で出産・育児での研究中断者を支援する制度を実施してますけど、出産とか育児とか介護とかをしている人たちがフルタイムの仕事に就くこと自体がかなり大変ですよ。その間を支えるような、研究の研究費を出すようなシステムとか、研究所での雇用だとかっていうのをつくり出せないかなって思うんですよ。(B 客員講師・30代・女)

学位論文提出の延長

課程での学位取得が制度化されているが、その場合、出産・育児の事情を考慮し、提出期間の延長を望む声もあった。

(研究に関しては)例えば、すごい具体的なことですが、論文の提出期間とかそういうのを延期してほしいなっていうのもあるんですよ。課程を終えて3年間っていうのが所属研究科のなかですけど、でもその間に1人とか2人とか生んでると、1年2年ってすぐ過ぎちゃうんですよ。でもそれってこう、なんの配慮もないのはどうかなって思いますよね。それは女性男性関係なく、子育てしている男性もやっぱり必要だと思うんですよ。ちっちゃい子が家にいて、研究の時間取れるかっていうと取れないですよ。だからその人にもよると思うんですけど、どっかで半年から1年くらいは(子ども)1人につき延期するとかっていう措置があってもいい気がしますね。(B 客員講師・30代・女)

助手の嘱任期間の延長

任期付きの教員には産休・育休が認められているが、出産や育児で休んだ場合、嘱任の期間が延長されるわけではない。こうした状況では制度として機能しないのではないかという指摘もみられた。

よくわからないんですけど、助手の場合3年が嘱任の期間というのが決められてますが、その間に産休を取った分だけもう1年延長ということになるんでしょうか、多分ならないですよ。現状では延長の制度がない以上誰も取れないと思いますねえ。や

²⁴ 申請資格は、「採用年度の4月1日現在、博士の学位を取得している者(申請時には、見込みでも良い)。ただし、人文学又は社会科学の分野にあっては、我が国の大学院博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者で、博士の学位を取得した者に相当する能力を有すると認められる者も含む。応募する年度の4月1日から遡って過去5年以内に、出産又は子の養育のため、概ね3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した者」となっている。対象分野は、人文・社会科学及び自然科学の全分野となっている。詳細は日本学術振興会 HP (http://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html) を参照ください。

っぱり期間の延長がないと制度として機能してないんじゃないかと思いますね。(L 助手・30代・男)

自動車通勤

友人の勤務先の例を用いて、学内保育所に預ける場合などは、通勤の混雑や、荷物の多さなどを考慮して、自動車通勤などもあればよいのではないかという提案もみられた。

私の友だちの会社で、小学校に入学する前の子どもを預かってくれる託児所が会社にあるんですけど、やっぱり通勤電車で子どもを連れてくるのがたいへんだから、そういう親に限っては、会社の駐車場を使っていいですっていうシステムがあるらしいんですね。で、子どもといっしょに来て、子どもといっしょに帰る、車で。で、早稲田大学は駐車場がないんですが、おそらくその電車で子どもを抱えて本を持ってってというのは大変だと思うので、その何歳から何歳まで(の子ども)をもっている親、それも母親にかぎらずにですね、父親も含めて、もう親ということですね、それに関してはそういった車での通学を許しますっていうとか。(博士課程大学院生・30代・女)

このように、育児中の人を対象にした研究費を支援するシステムから学位論文提出の延長を求める声まで様々な要望が出された。

(2) 産休・育休中の代替要員

今回の調査でとりわけ要望が大きかったのが、自分が産休・育児休暇²⁵をとっている間に、代わりに授業をしてくれる講師を充当する制度の確立であった。

今年は3人助手がいて、1人がこういう状況(産休)ですので、2人でやらなければいけない状況であって、例えばその1人の分を、臨時で募集するなり、あるいは他の助手で、商学部で、その日に手の空いている人で、来てやってくれる人がいれば、移ってくれる。そういう制度がどうも整っていないようで、なので実際2人でやっている状況ですから。そういう補填しあえるような、制度があればすごい助かる。」(O 助手・20代・男)

授業を持っていたりすると、出産する時期によっては難しいですね。そういう場合に代行してくれるスタッフをどう見つけるか。逆にいうと、代行してくれる人が簡単に見つかるシステムがあるといいかな。(ZA 助手・20代・男)

人的なサポートと、あとは、休まなきゃいけないときの補助なんかあるといいんじゃないかと思いますね。(E 助手・30代・女)

²⁵ 育児・介護休業法では「育児休業」と称し、早稲田大学では「育児休職」と称する。

特に非常勤講師の場合は、産休・育児休暇制度が確立されていないうえに、立場も不安定であるため、産休・育休を取得することで仕事を失ってしまうかもしれないという不安も語られた。

もちろん、育休で賃金保障がされるのであれば本当に良いと思うんですけど。ただ、そのとき就いている仕事がある程度安定しているものであれば、戻ってきたコースがあると思うんですけど、非常勤の場合たぶん切られちゃって終わりだと思うんですよ。…女性の非常勤はすごく地位が不安定なので、そういう人たちは、代理の先生を間に入れるなりしてでも、ある程度守ってあげるべきなのかなとは思いますが。(K 非常勤講師・30代・男)

制度的には産休を保障する制度が手薄いだけに、実質的には専任の先生が労力を出し合ってその穴埋めをしなくちゃいけない。代替の手当てをするような制度にもなっていないために、具体的に穴の空いた授業を分担して先生方がもつというようなことで、かなり労力的にも他の先生に対する負担感が大きかった、ということを小耳にはさんで、(子どもを産む時期に関しては)そのプレッシャーもあった。(非常勤講師・女)

自分が出産や育児で休んでしまうことで、学生に迷惑がかかるという責任感、代わりに業務を担当してくださる助手や先生への負担感が増すことへの罪悪感から、出産の時期を考えるように周囲から忠告されたり、出産をためらう人も少なくない。

グループインタビューのなかで、Tさんは産休・育休を取得しようとしたときに、自分の代わりに自分で見つけてくるようにいわれたが、「代わりに自分で見つけてこいとか言わずに、大学でやってほしいですよね」(T 非常勤講師・30代・女)という。Tさんの発言を受けてUさんは、「ドクターで学籍がある人、その人に1年だけ、代わりにコマをやってくれと。その人にとってもいい経験になるし。専門近いひとしかやれないんだし、その人と連絡をとりあってやる非常勤でも育休取れるように」して、「非常勤でも院でも何でも1年育休取れると」(U 非常勤講師・30代・女)すればよいという。

現実には、子どもを望んでいながら、「学期中はまずい」(非常勤講師・30代・女)とブレーキを掛けてしまう女性は少なくない。

私は本当は2人目がほしいんですけど、なかなかできないということもあるんですが、学期中はまずい、っていう気持ちがどこかにあるので、それは産休の問題もそうですし、結局こういう状況の中で(非常勤講師の担当授業を)切られるんじゃないかっていうふうに思うんですよ。切られるんじゃないかと思ったり、迷惑かけるからやっぱり辞退すべきかと思っちゃったりして。本当はそういうふうに思わなくてただ権利だと思っていればいいんでしょうけど、やっぱりなかなかそう思えなくて…。いつでも(妊娠)ウエルカム、妊娠しようというふうには思えない状況がありますね。そういう意味では産休制度が整っていない、実質的な意味で保障されていない現状がかなり影響しているというふうに私自身も周りを見ても思っています。(非常勤講師・30代・女)

また産休・育児休業を取得する場合、それが権利だとはいえ、周囲への配慮を忘れないことが大切だという指摘もなされた。

専任に受かるその面接の段階で、子どもがいるからちょっとだめですよってというのはやめてほしいですね。入った後に関しても、なんだろう。難しい問題だと思うんですよ。休んだほうもそういうルールができちゃうと、もちろん正々堂々と休めることはいいんですけど、周りに気を使いながら休んだほうがいいのかなくなっていう気はするんですよ。権利があるから休めると思って、周りに気を使わず休まれるとやっぱり周りの人も怒りますよね。(Y 客員講師・30代・男)

出産・育児が特定の女性の問題であるとみなされてしまうと、周囲に無関心と敵意を生みがちな問題である。産休・育休中に代替要員を置くことによって、周囲の負担を軽減していくことは、周囲の人の協力や理解を得るうえでも非常に重要である。

(3) 看護・病後休暇

子どもが小さいうちは、突然の発熱や、感染によって病気にかかりやすい。子どもの看病が必要になったときにどうするか、これは研究者に限らず働く親にとっては重大な問題である。今回のヒアリング調査でも、子どもが突然病気になったときに、自分の母親や夫と時間差でリレーをするといった綱渡りのな対処方法で乗り切ったケースもあった。さらに仕事への責任感と、自分がそばにいて子どもを看病できないことに対する罪悪感とのほざまで葛藤するケースもあった。

子どもが0歳と2歳ですから、しょっちゅう熱を出したりだとか中耳炎とかで病院に行くんですよ、嘔みたいに行くんですけど。そうすることで、職場の他の方に迷惑をかけるだとかということが当然出てくるんですよ。今その職場は皆さん理解があるので、それは電話1本すればなんとかなったりとか、家に仕事を持ち帰ってやるということも可能なんですけど、非常勤はそうはいかないんですよ。休むわけにはいかないし、咄嗟のときの対応というのが本当にできないので、そうするとやっぱり子どもが小さかったり、例えば親の介護があったりすると、ただでさえ不安定な非常勤であれば、まったく融通が利かなくなるなどは、去年はそう思いましたね。(B 客員講師・30代・女)

病気、看護休暇ですね。明らかに、私の場合切実だったのは、子どもは病気しますから。そのときのことが最大の課題。保育園に入ること、病気になること、これは2大課題ですから。有給看護休暇があればそれは望むところですね。でも実質的には授業ということをやさなければいけないという仕事ですから、難しいということもあって。どちらにしても突然の休講にせざるをえない。それをどうクリアするか、非常勤講師には難しいこと。でも看護の手当てをどうするのか、最大の悩みですね。(R

非常勤講師・30代・女)

未婚で子どもがいない者にとっても、「子どもは病気にかかりやすい」というイメージを持っているようだ。

私、子どものこと全然詳しくないんですけど、突発的ないろんな病気だとか、なんかあったり、それこそ、離れられないときってあるとおもうんですけど、そういうのに、比較的寛容にやってくれる期間みたいのがあるといいんですけど、その、ちょっと手がかかなくなるまでは、ちょっと大目に見ますよ、みたいな。(E 助手・30代・女)

(4) 男性の育児参加・育児支援

「男性の育児休暇っていうのも、ぜひ、一般化してもらいたい」(G 助手・20代・男)
「育児・出産休暇を取れたらいいなあと。託児所も、できたようすけれども、使えるのであれば使いたいなあと」(Q 非常勤講師・30代・男)というように、男性も積極的に育児に参加したいという声もみられた。

まず産休に関しては、女性だけでなく男性も休めるような制度をつくって、ないならば作ってほしいし、あるならば、それを実効的なものにしてほしいですね。やっぱり日本社会全体の問題として、男性の育児休暇というのはあっても、それを取得することを許さないという企業文化とか、役所文化とか、どうしてもあると思うので。そういう社会的な圧力を軽減してほしいですね。(P 非常勤講師・30代・男)

また男性研究者の配偶者が出産した場合にも、早稲田大学の教職員として何らかの育児支援があればよいという意見もあった。

私のほうだけじゃなくて、相手の勤務先でもあったらいいなと。(そうじゃないと)なんで私が毎回(保育園に)連れてこなきゃいけないの、みたいな気持ちになるかもしれないし。(E 助手・30代・女)

子どもを産む女性だけでなく、自分のパートナーである研究者が出産を選んだというときに早稲田にいる男性研究者がそのパートナーを支援するために、自分のところではこういうことがあるから支援できるというのも間接的な支援だと思うんですよ。そういうことは少し広く考えていったほうがいいんじゃないかと思います。(X 助手・30代・女)

育児休業法施行後、女性の育児休業の取得は増加してきたが、男性の取得率は非常に低

いままでである²⁶。男性が育児に積極的に関わろうとする意向を汲みあげ、男性の育児休業の取得を推進するために、意識改革を含め、諸制度の整備が要請されている。

(5) 保育施設について

子どもをもつ人が仕事や研究を継続していくためには、保育施設とともに子育てをしていくことが不可避である。今回の調査でも、保育施設について様々な意見や要望が出された。学内保育園（「ポピンズナーサリー早稲田（旧 ももちゃんナーサリー）」²⁷）については、希望どおりに入所できるよう定員の拡充や、保育費用負担の軽減などを望む声があった。他方で、子どもを自宅から大学まで連れてくることの負担や、地元の地域コミュニティのなかで育児をしたいという者もいた。また西早稲田キャンパスだけではなく、所沢キャンパスにも学内保育所を設置してほしいという意見も複数みられた。

うちなんか両親がそれぞれ働いているので、面倒も見てくれないし、幼稚園とか保育園とか入れなかったら、自分が面倒みるしかないから、仕事はしばらくできないし。仕事がないと、保育園にも入れられないし。微妙なんですよ。仕事やめちゃうわけにもいかないし。（ZF 助手・30代・女）

やっぱりあの、出産に関しては、絶対誰かのサポートがあったほうがいいと思うんですよ。金銭的サポートもちょっとまあ、そうですけど、自分の研究上のこととか、あと子どもへのサポート...っていうのがやっぱりね、子どもって1人じゃ育てられないですから（笑）私の地元みたいに、実家にいて、両親家族がいて、親戚がいてならいいんですけど、そうじゃない場合。私も、もしかしたらあの、出産のときはそれこそ実家に帰っても、その後大学に、この大学じゃなくても、勤務するっていったときに、絶対核家族的なものになると思うんですよ。保育園とか まあ、そういうのは、勤務先でカバーしてくれるのが一番楽だと思うんですよ。（E 助手・30代・女）

入りたいとして、順番待ちとか、あるというようなイメージなんですけれども、早稲田はかなり大きい大学ですけれども、希望者が入れるようなかんじになればいいなあ

²⁶ 厚生労働省の『平成 17 年度 女性雇用管理基本調査』によると、平成 16 年度に出産した女性労働者の育児休業取得率は 72.3%と平成 16 年度調査（70.6%）より 1.7%ポイントの上昇。事業所規模 30 人以上では 80.2%(平成 16 年度 78.0%)と 8 割を超えた。一方、配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率は 0.50%と平成 16 年度調査（0.56%）に引き続き低い水準にあるという。

²⁷ 早稲田大学では、2003 年 4 月 7 日から、子育て支援および地域貢献として地域開放型保育所「ももちゃんナーサリー（ナーサリー早稲田〔定員 30 人程度〕）」を運営してきたが、移転・新築し、2007 年 2 月 1 日から「ポピンズナーサリー早稲田」を新たに開所した。新しくオープンした保育所は、定員 60 人規模で給食も提供できる A 型（駅前基本型）保育所として東京都より認証された。（http://www.waseda.jp/jp/pr06/070214_p.html）

と。(O 助手・20代・男)

保育所ができましたよね。あれが拡充してほしいですね。人数もそうですし。24時間とまでは言わない、要求しないけれど。まあ、値段もね。「ももちゃんナーサリー」でしたっけ。[現在は、週5日8時間で、約5万~6,7万円という、大体の値段をお伝えすると]あー、やっぱり高いなあ。せめて1/3ですよ。半分でもきついですよね、1/3ですね。(P 非常勤講師・30代・男)

もっと目に見えるような、女性に対する支援を含めて、支援するものがあればいいと思いますけどね。ただ保育園なんかは、あるじゃないですか早稲田の、あれだって僕自分が入るわけじゃないから関係なかったですけど、聞いてみたらすごい高いんですよ。あれとかも、結局高かったら意味無いんじゃないかな。早稲田の学生だったら安くなるっていうわけでもないはずなんです。そういう目に見えても意味の無い支援ってありますけど、ある程度大学の支援も、他の大学よりも進んでいる支援をして欲しいなとは思っています。他の大学がやっているようなことをやるんじゃないで、こんなことができるんだっていうような。(K 非常勤講師・30代・男)

また西早稲田だけではなく、所沢キャンパスにも保育施設があれば利用したいという声も複数みられた。

都会の中で、どこに預けるかということになったときに、学校の中に託児室があればいいな、と思ったことはありますね。福利厚生の一環で、育休を取るんじゃないで、育児支援ということで、(所沢では)ピンポイントで開設していればいいと思うんですけど。たとえば助手の立場でも、この日は誰も見てくれる人がいないと、そういうときに、学校側の福利厚生で子どもを1日見てくれるということになると、相当利用すると思いますね。(非常勤講師)

所沢の場合、キャンパスが小さいので、常時開けて誰かを待たせておくということは難しいと思うんですけど、西早稲田の本室があって分室みたいな感じであるといいなと思いますね。たとえば、何日か前に分かっていたら、対応していただける、という形だといいと思いますね。(非常勤講師 30代・女)

所沢に託児室があれば、そうとう子どもを育てるイメージはつきますね。(非常勤講師 30代・女)

他方で、Rさんのように、大学や職場内の保育施設ではなく、住んでいる地域のなかで子育てをしたいという声もあった。

家の近くで地域のなかで、子どもの人間関係ができるということはすごく大事なことでと思いますね。やっぱり教授の子どもと助教授の子どもと、非常勤のこどもが一緒

にいるってというような状況はやっぱりよくないと思うんですよね。地域になれば親の職業や身分はある意味で関係ないですよね。そういう意味では子どもには子どもの関係があると思うので、こんなラッシュのなか、職場に付属した保育園にくるよりは、地域の自分が住んでる近くの保育園を整備することですよね。それから親を家に早く帰すこと。労働時間の短縮ですよね、個人的には。(R 非常勤講師・30代・女)

核家族化とともに親の共働きが増加しているにもかかわらず、保育施設の設置数は限られているために待機児童の問題も解消されないままである。フルタイム労働者でない場合は、認可保育園への入園が難しくなるため、希望する保育施設に入れるか否かは重大な問題である。保育内容や保育時間、料金面でも自分の子どもを安心して預けられる保育施設および保育者の存在こそが、研究継続できるかを大きく左右するといっても過言ではないだろう。こうした点を十分に考慮した上で、上記の要望に応えていくことが大切だろう。

(6) 事務所の理解・対応

出産・育児にあたっては本人もまだわからないことが多く、事務所に各種申請や問い合わせすることになるが、これまで利用経験者が少ないこともあり、事務所側もわからないことが多く、手続きに時間がかかることも指摘された。

産休の届けとかに関して、事務所に提出して、書類提出しなければいけないんですが、それにあたっては、書類の場所とかが、わからないんですよ(笑)。事務所の方が。つまりその助手だとか教員で、出産をしている人が少ないので、どんなことが必要になるのかっていう、たぶん分かってないんだと思います。なので、そういう面では、出産にあたっての大学の事務所との対応というのはいろいろとありました。[具体的には?] そういう出産、産休の届けだとか、あとは、たとえばですね、手続きではないんですが、産休の届をもらったときに、「育休とりませんよね?」って言われたんですね(笑)。2ヶ月しか休み、8週間しか休みがありませんから、8週間休んだあとにすぐ復帰しろってことなんですけど、最初から「育休とりませんよね」っていうのはやっぱりおかしいですよね、本来だったら。そういうことをたとえばもし、職員の方が、みんなに対して、全員に対してっていうのであれば、かなり問題だと思います。(中略)
(育児と職務のことで困ったときに) 育休とらないですよっていう風な対応じゃなくて、どうしましょうかっていうのを相談できる、例えば助手であれば、事務所と掛け合ってくれるような人がいるといいなって思いますね、自分の代わりに。(B 客員講師・30代・女)

今後、出産・育児支援制度の整備に伴い、事務所を利用する機会が増えることも予想されるが、利用者(申請者)とともに事務所職員も諸制度についての知識や理解を深めていくことが必要であろう。

(7) 社会・行政上の問題への対処

育児と仕事（研究）の両立支援については、大学の支援や制度上の問題だけではなく、行政や日本社会全体が対処していくべき問題点を強調する者もいた。

世の中全体の問題として職場が休みづらいですね。非常勤講師とか大学の教員はある程度やりくりすることができたり、休講にすることができなくはないけど、一般に働いている人からみると、もう少し子どもを休ませてあげてほしい、保育園側から言えばそうですね。無理して薬で抑えて出てきてる。一番かわいそうなのは、子どもですからね。病後児保育とってますが、それより親を仕事から解放することだと思っているので、私というだけじゃなくて、世の中全体に看護休暇だと思えますね。個人的には育休は短くていいから、育児時間と看護休暇のふたつだと思っているんですけど。世の中における全般的な労働における育児との両立としていうならば、男性を含めた。
(R 非常勤講師・30代・女)

長時間労働といった日本的な労働慣行や、病児・病後保育の絶対的な不足もあり、親も子どももゆっくりと過ごすことができなくなっている。さらに、Rさんは、「問題はむしろ保育園に入れない問題、一番問題。ある意味では早稲田大学にいうことじゃなくて行政の問題なんですけど、保育園に入れないのが一番の問題」(R 非常勤講師・30代・女)であると主張する。「現在の研究環境に不満はないが、ポストドク制度には不満がある。保育園に子どもを預ける際に不利」(ZH 助手・女)というように、子どもを認可保育園²⁸に入園させることは難しいのが現実である。

認可保育園とは、保育士の数や施設の設備など一定の保育基準を満たし、児童福祉法に基づく認可を受けている保育園を指す。認可保育園の場合、保育料は親の世帯収入によって決められているため、保育料が一定である東京都認証保育園や無認可保育園等と比べて割安になる場合が多い。それゆえ施設面でも料金面でも認可保育園への入園希望者が多い。

保育園の募集人数を超えた入園希望者がいる場合には、書類審査等によって確認した内容に基づき、保育の実施指数の高い方から入園児を決定する入園選考が行われる。保育園の募集人数を超えた入園希望者がいる場合には、書類審査等によって確認した内容に基づき、保育の実施指数の高い方から入園児を決定する入園選考が行われる。だがフルタイムの職に就いていない大学院生(学生枠がある自治体もある)、非常勤講師などは指数が低く、入園に不利となる場合が多い。

Rさんの子どもは「ありがたいことに認可保育園に入れてます」ということだが、役所に申請する書類の作成時には、非常勤先の6大学に勤務証明書を依頼してまわり(それでも勤務時間は授業時間のみで、準備時間は入らない)それ以外にも研究に従事している時間を証明するために大変な労力をかけているという。そんなRさんが必要としているのは、

²⁸ 認可保育園には、地方自治体が設置・運営する公立園、社会福祉法人等が設立・運営する私立園、地方自治体が設置し社会福祉法人が運営する公設民営園がある。認可保育園以外の保育施設として、東京都が独自の基準で認証した認証保育所、地方自治体が認定した認定保育室、家庭福祉員(保育ママ)などがある。「ポピンズナーサリー早稲田」はここでいう認証保育園である。

行政と若手研究者がやり取りする際のアドバイスや書類作成の簡易化である。

保育園に入れないのがまず（問題が）あるといいましたけど、行政ですよ。企業だったら所属している（会社から）就労証明書が出るし、どういう仕事をしているかバックがありますけど、非常勤だとバックがない。そのときに、たとえば保育園に入るための、書類、単なる就労証明書だけではなくて、非常勤講師であるとか若手研究者が社会的にどういう仕事をしているのかとか、日常的にどれだけの労力がかかるものなのかということを経済者として証明してくれるような、なんていうのか、そういう後押しですよ。そういうのなんかが個人的にはほしかったな。大学から行政に何か連絡することは難しいかもしれませんが、証明書を出しやすくするとか。対行政関係というのは切実なところなので、行政に出す文書の補助とか作成に対するアドバイスとか、どういう上申書を書けばいいとか。（R非常勤講師・30代・女）

現在の入所基準は雇用形態や労働時間が重視されているが、研究者の労働時間を正確に把握し、提示することは容易ではないため、仕事（研究活動）の実態が地方自治体にも理解されにくい。第3章（3-8）および第6章（6-3）で詳述されているように、非常勤講師を含めて研究者に対する周囲の理解のなさやそれに由来するステータスの低さが、社会福祉サービスの利用を制限し、周囲の人からの協力を得られないばかりか、理解のなさゆえに精神的なダメージを受けることもある。大学からも、研究者たちが奮闘している日々の研究活動の実態を社会全体に理解してもらえようという取り組みが必要だろう。

（8）その他

上述した支援項目以外にも、妊娠・出産のことを気軽に話したり、新しい命の誕生に対し祝福してもらえるような環境が望まれている。Bさんは、そのためには教職員の意識変革も必要だと主張する。

私の場合は恵まれていたと思うんですよ。先生がいらっしゃるし。だけど、例えば、助手さんの中には、妊娠しているっていうことを指導教授にとってもじゃないけど言えないとか、助手の間は研究に専念しろとか、結婚なんてとんでもないみたいなことを言われている人だって、当然ほかのところにいるわけですから、そうじゃなくて、やっぱり新しい命が生まれることに対するその歓迎の気持ちとか、ああよかったねって言葉があるかないかでは全然違うと思うんですよ。そこを言えるような人が必要だと思っているので、先生方の意識を変えとか、大事になって思います。そういう相談をしに行く場所はもちろん使う人もいますし、今いる先生たちを変える、職員を含めて変えるっていうのは必要だと思っています。（B助手・30代・女）

女性の場合、子どもを持つ／持たないという選択肢は、私が選んでしまったことはいいんですけど、選べるということは大事だと思うので、選べる状態にしておく、これが最低限の支援として必要だと思っています。（X助手・30代・女）

様々な支援制度を確立し、整備していくことも重要であるが、「新しい命が生まれることに対する歓迎の気持ちとか、あぁよかったねっていう言葉」(B 客員講師・30代・女)というような、若手研究者の出産・育児に対する理解や環境作りといったものが一番大切であるかもしれない。

(9) 参考：介護にかかる費用補助

現在、育児や介護をしているインフォーマントに、参考までにどれくらいの費用がかかるのかを尋ねてみた。

保育園に1人7万円。自治体の補助が出て2人で10万。おむつやミルク、洋服とか、月に10数万円はかかることになる。(B 客員講師・30代・女)

(妻が)妊娠してから、今行っている産婦人科は、平均すると2週間に1回のペースで行くんですけど、最近になって毎回1万円位かかる。分娩代がいくらかかるかわからないんですけども、100万近くはかかるんじゃないかなという覚悟でいるので。まだ申請はしていないんですけども、30万近くだったと思うんですけど、早稲田は分娩代が出るようなので、それはかなり、大きく助かります。(O 助手・20代・男)

幸い経済的な負担感は今のところあまりないんですね。うちでいえば、保育料だけです。(中略)保育料の料金的な負担感は家庭にもよりますけど、もちろん補助があるとうれしいと思いますね。ただ私の勤務形態を考えると、それを早稲田大学にいう筋のことではないような気がして。そういう意味では、日本の保育政策の問題だろうし、自治体の保育計画の問題だと思うので。あまり育児補助みたいなことを念頭において考えたことはなかったです、大学との関係の中では。(R 非常勤講師・30代・女)

育児費用のなかでは保育料が一番大きい。例えば東京都の認可保育園の場合、各自治体により異なるが、保育料の基準額は、0～5歳未満・月～土・基本保育時間7:30～20:30)「ポピンズナーサリー早稲田」²⁹では月額7万7000円(0歳児・月～土 基本保育時間 7:30～20:30 で週6日・1日10時間の保育)³⁰となっている。大学院生、非常勤講師などはとりわけ入所基準審査で点数が低く、認可保育園の入所が厳しく、認証

²⁹ 「ポピンズナーサリー早稲田」は、(学)早稲田大学と(株)ポピンズコーポレーションのコラボレーションにより設立された保育所である。認可保育園とは保育内容が異なるため、一概に比較することは難しいが、いずれにせよ認可保育園よりも割高になる。地方自治体によっては、認証保育園(東京都独自の基準を満たす保育所)、無認可保育園に入園している世帯に補助金を支給しているところもある。

³⁰ なお第6章(6-3)に、「ポピンズナーサリー早稲田」の保育料金表が掲載されている。

保育園³¹や無認可保育園など割高な保育施設の利用を余儀なくされることが多い。

また民間企業に勤務経験のある L さんは、「私のいた民間企業では配偶者手当、育児手当のほかに、住居手当も出てました。助手になった時点で、民間企業のような手当は最初から期待してはいません。しかし、もし検討の余地があるのであれば手当があると助かります」(L 助手・30 代・男) と話した。

7 6. 相談窓口についての要望

当研究所では、若手研究者支援の一環として、キャリアを積み上げていく途上で何か支援が必要になったときの相談窓口を設置していくことを検討しているが、相談窓口に関する要望について尋ねた。

(1) 機能・相談内容

研究に関する相談事は指導教員や研究仲間にすることが多いようだが、「カスタマーサービスみたいなところ」(K 非常勤講師・30 代・男) というように、若手研究者が研究以外のことや研究と私生活にわたる問題、現存する相談諸機関の間で見過ごされているような問題をすくいあげることができる、あるいは複数の問題にトータルに対処できる相談機関が求められている。

トータルな相談機関

最初っから細分化して問題があるわけじゃなくて、いろいろ複合的に、あるものだと思うんですね。そういういろんなこときいてくれる窓口。セクハラとか、すぐ分かる問題だったらいいんですけど、もっと漠然としたものもあると思いますし。問題を把握したいっていう問題も。そこを手伝ってくれる人がいると、ちょっと助かるかもしれないですね。(E 助手・30 代・女)

事務的なものは大学院の事務所、研究の相談は指導教授のところに行くが、その間のところ、事務の話でもないが研究の話でもないというようなこと、そういう間に落ちるようなことは誰にも相談できない。そういうノウハウを蓄積したような窓口があれば、それは今は困っていることはないが、困ったことが生じれば行ってみようかっていうことになるでしょうかねえ。…(分野による違いはあるにしても)生活上の悩みというのは共通しているところもあるでしょうから、間に落ちるようなものを拾ってくれるようなものがあれば、将来的にひよっとしたら行ってみようかなということになるんじゃないでしょうか。(L 助手・30 代・男)

³¹ 認証保育所とは、待機児童解消のために、2001(平成13)年に東京都が新設した独自の制度で、既存の国の制度である認可保育所だけでは応えきれない都民の要望を鑑み設立された。設立の趣旨に基づき都民に広く開放することが原則とされ、開所時間を13時間以上と義務付けており、月160時間以上の利用(月極利用)が必要な生後57日目(0歳児)から小学校就学前までの都内在住の児童が入所の対象となる。

いろんなレベルであつたら良いと思います。ひとつは具体的な、たとえば奨学金の得方であるとか、お金の問題ですよね。それとか図書館が使えるとか、研究を進めていく上で、特に文科系で、1人で孤独に研究をすすめていくタイプで、かつ私のような研究室の先生がいないので居場所がないという状況なので、研究を進めていく上で、研究上の支援、組織、情報が何かあると便利なのかなというのがひとつありますよね。
(R 非常勤講師・30代・女)

家族の問題も相談できる場

家族の問題だと、男性もあると思う...あると思うというか、絶対あると思うんで、そういう、男性で、結婚してて、子どもがいる人の窓口もあるといいなとも思います。
(E 助手・30代・女)

非常勤職向けの相談窓口

孤独な非常勤講師はほかにいっぱいいるんじゃないかと思ひますし、孤独で問題なのは精神的な面だけではなくて、人との比較ができないことによって自分の状況が正当な状況なのか、不当な状況なのか、判断ができなくなるということだと思ひますよね。たとえば賃金に関してもそうですし。そういう意味で、非常勤(を対象とした)専門的な相談窓口が良いのか、スタイルの問題はありますが、自分の客観的な状況がどういう状況かっていうことを整理してくれるような問題解決をしてくれるようなところは必要がある。(R 非常勤講師・30代・女)

健康相談窓口との連携

健康相談窓口かもしれない。そことうまくネットワークがあるといいと思ひますね。女性特有の体の問題もあつたり、そういうことが言いにくかつたりしますから。例えば、そういうことで大変なことになる前にね、気づけるといいかなつていう。(E 助手・30代・女)

また「事務所の人と話す機会がほとんどないので、事務所の人と直接話す機会があれば、要望も伝えられるのかなあと」(Q 非常勤講師・30代・男)「できたら理事と一緒に1回ワークショップやりましょうとかね」(U 非常勤講師・30代・女)というように、大学や事務所に対して自分たちの要望を直接伝えていく窓口や機会を望む意見もみられた。

(2) ハラスメント

現在、早稲田大学にはハラスメント防止委員会が設置され、相談窓口も置かれているが、今回の調査では、委員会まで問題が行く場合はかなり深刻な事態になっているケースが多いと捉えられており、そうなる前に気軽に相談できる、たとえば、この問題が委員会まで相談すべきかどうかで悩んでいる際にも機能するような場であることが求められているように思われる。

ハラスメント防止委員会とかは、問題を大きくさせている要因っていうのがね、問題が本当に問題になってからじゃなくて、問題が大きくなる前に相談できたら、そこまで簡単に、気軽に相談できるんだよっていうふうな位置づけをね、させておけば気楽に相談できるんじゃないかと思うんですけども。(P 非常勤講師・30代・男)

ハラスメント防止委員会などに出すとかいうと大げさになってしまうので、未然に防ぐ、火種が小さいうちに処理する。特にセクハラの問題は、ハラスメント防止委員会までいくと、訴えたほうにも必ず跳ね返ってきて、スムーズに戻れなくなるので。うやむやにするのはよくないですけど、被害者が更に被害をこうむるようなことがないような形でうまく処理できるといいかなと思います。(D 助手・30代・男)

あらためて、その、たとえばこういうところに、勇気を持って電話を、相談するっていう段階だと、もうそれは相当だと思うんですよ。もうちょっと自分じゃ解決しきれないとか…、ここに相談した後に、自分に何かデメリットがあるんじゃないかっていうのは、こう、分からないじゃないですか。公の機関だと。だから、私的に相談するっていうってなったときに、友達じゃ多分何もしてくれない、同じ学生同士じゃ何もしてくれない。でも、先生だったら、ちょっと言ったら、何かもしかして、相談したら、いい方法を教えてくれるかもしれないっていう、そういうその、公とその、私的なところとの中間くらいというのは、そういうものの歯止めにはなるかもしれないなと思うんですね。それは、学生側もそうですし、男性教員側を守るという意味でも。(V 非常勤講師・30代・女)

(3) スタッフ構成

スタッフについては、育児や介護の経験者や、研究者の気質や事情をよく理解してくれる人が求められている。

例えば子育てをやった男性でもいいと思うんですよ。介護やってるとかいうのもあるでしょうから。なにかしらの自分がそういうライフイベントで困った経験がある人というのは、すごく大事だなって思うんですよ。例えば、今大学のことを私話してますけど、一般の仕事をされている方に話しても、通じない部分たくさんあると思うんですよ。そういう部分では、男女問わず。(B 客員講師・30代・女)

経験したことのある人で、よくわかる人がいるっていうのも、絶対いいなとも思うんですよ。そういう中から分かることっていうのもあると思うし。あと、やっぱり、研究したいという気持ちと、学びたいって気持ちが、分かってくれる人じゃないと、相談しづらいんですよ。例えば、「1回休んで」とか言われると、そーいうことでもないんだ、むしろ休みたくないから悩んでるのに～みたいな。(E 助手・30代・女)

事務方だと研究者のことをあんまり分からないと思うんですよ。そうすると研究者のほうがいいと思うんですけど、退官された教員の方がいいのかなって思いますね。(Y 客員講師・30代・男)

また次のVさんやZAさんのように、同性にしか話したくないこともあると考えられているため、女性教員がいるほうが安心できるのではないかという意見も出された。

男ではちょっと想像もつかないと。その、女性のそういう機微みたいなもの、わからんと。でも、やっぱりそういうのって、あると思うんで。だからやっぱり、女子学生が相談できる身近な存在として、女性教員がいるっていうのは、いいような気がしますよね。(V 非常勤講師・30代・女)

交流会もそうですけどー、気軽になっていくと、近くに、ちょっと相談してみたらっていうくらいの存在として、女性教員がいるっていうのも、組織としては、いいかなと思いますけれども。(ZA 助手・20代・男)

(4) 広報・情報提供

サポートセンターを広く利用してもらうには、相談内容や場所について、積極的に利用者に伝えていく必要があることを多くのインフォーマントが指摘した。

子どもが生まれるとか、家族ができるっていうことは突然ふってわいてくることなので、そうなったときに初めて困ると思うんですよ。困るといって初めて気づくとか。何にも相談できないっていうことにも気づくと思うんですよ。なので、今必要ないと思っていてもいいから、そういう情報がある場所とか、困ったときに駆け込めるものとか、実際に経験した人の存在やロールモデルを作って、PRしていくということとはとても大事だと思うんですよ。情報はすごく大きいと思いますよね。(B 客員講師・30代・女)

もっと周知徹底してもいいのではないかなと思うんですよ。みなさん、学生も、実際どこにあるのか知らないから相談しにくいっていう面もあると思うんですね。相談しやすくする為には、もっとアピールしていった方が、相談しやすいと思うんですね。(P 非常勤講師・30代・男)

また、「男性からもアプローチしやすいところだといいい」(I 助手・男)や、下記のように相談内容やその回答などをまとめた情報誌の発行の提案もあった。

もう少しアプローチしやすい形でやるといいかなと。情報がいきわたっていない、一般には利用しづらいのかもしれないですね。(D 助手・30代・男さん)

情報誌みたいなものがあれば。サポートを受けたいと思う人は、他の人の意見とかも聞きたいんじゃないですかね。そういうほかの人の経験とかわかるような、それが公開できるような雑誌というか、新聞というか、そういうのはどうですかね。(H 非常勤講師 30代・男)

さらに相談機関の利用頻度を上げていくためにも、その相談機関で何が解決できるのか、その効果を明確にしておくことも重要であろう。

ターゲットが広すぎるように思いますね。サポートすべきなのが、若手研究者なのか、女性研究者なのか。作る意味があればあるでいいと思いますけど。作ったときの費用対効果というか、そういうのが分かるようにしてほしいですね。(Y 客員講師・30代・男)

相談するっていても、結局相談してよくならなかったときに、じゃあ自分とかにどういうメリットがあるのかという話になっちゃうと、じゃあ何かが変わっているところがあるならまずそれを教えてくれないと。じゃあ、こういうふうになりましたということがあったら、言う意味があるんだと思うけども。長いこといるけど、別におかげさまで、ありがたいなって思ったことは一度も無いし。あんまりそれほど期待できないのかなって思ったりしますね。」(K 非常勤講師・30代・男)

早急に相談機関を利用したいという人はいなかったが、何か困ったときに頼りになる場所、相談できる機関の必要性は十分に認識されているようだ。

7 7. 「研究者総合サポートセンター（仮称）」に対する意見・要望

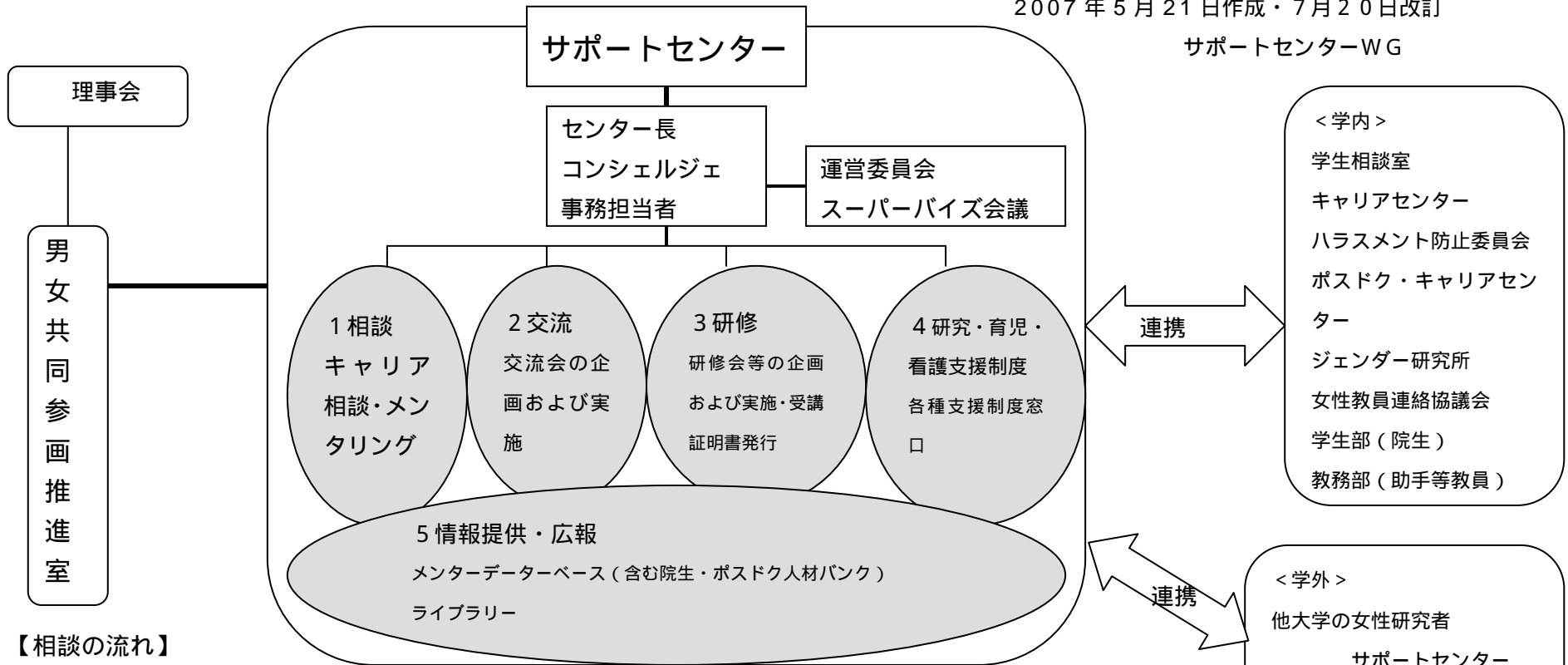
当研究所では、「研究者総合サポートセンター（仮称）」事業を検討している。サポートセンターの柱としては、「1.相談」、「2.交流」、「3.研修」、「4.研究・育児・看護支援制度」、「5.情報提供・広報」を考えている。今回の調査では、このサポートセンターのイメージ図(図7-1)を提示した上で、サポート事業に対する意見や要望を尋ねた。

(1) 相談

サポートセンターの柱のひとつである「相談」事業は、キャリア相談、メンタリングを主に考えているが、ここでも「大学内にポスドクを対象とする就職相談室があればいい」(ZN 助手・男)「キャリアアップ支援の拡充。アドバイザーが必要」(ZH 助手・女)のように、就職やキャリア形成に関する相談ニーズの大きさがうかがえた。

研究者総合サポートセンター（仮称）イメージ図

2007年5月21日作成・7月20日改訂
サポートセンターWG



【相談の流れ】

個別相談 情報提供・問題解決・カウンセリング（必要に応じて）学内外他機関へ
交流・研修から個別相談へ

【提言】

相談・交流・研修からの意見 男女共同参画推進室 研究環境整備に向けて大学への提言

この人事サポート、かなり重要なな(笑)。今ふと思ったんですけど、例えば学部生って、民間に就職するときに、4年生で就職するときに、必ず就職支援センターみたいなのあるじゃないですか。学内に。あれ、すごい力を入れて、いろんなところから求人を持ってきて、面接の仕方とかゼーンぶ教え込んで、頑張って力を入れて、専任のスタッフを置いて、一生懸命就職を支援して、それで何人就職したかってことを数字を出してがんばるじゃないですか。なんでね、それがね、大学院にきてね、そういう大学への就職っていうのに関して、どうしてないんだろうと思いますよね。(P 非常勤講師・30代・男)

また女性の場合、身近にロールモデルがいないことから、同性の相談相手がいない、将来像を描きにくいといったケースが多い。それゆえ若手研究者のキャリア形成に必要な支援項目にもロールモデルの存在が挙げられたが、サポートセンター内にも研究生生活のことだけでなく、生き方についても相談できるメンター制度への期待がここでもみられた。

なにかしら見えないところには恐くて足を踏み出せないところがあるので、何か先人の話を聞きたい、まさにロールモデルじゃないですけども、どういうふうに研究生生活を送っているのかを聞きたい。学会の前面に出てこられる先生方は、男性と肩を並べて研究一筋で来られて非常に格好いい生き方をされている方ばかりなんですけれども、自分がそのキャラクターに合わなかった場合に、それで諦めてしまうのかというわけではなくて、おそらくどこかに自分と似ているキャラクターと似ている、あるいは自分が真似できるようなライフスタイルを送っていらっしゃる先生方がどこかにいらっしゃると思うんですね。そういった方々の存在を見れば、自分もいけるかもと思うと思うんですが、何分目に見えない分からない部分には踏み出せないということがあると思うんですね。(N 助手・20代・女)

(2) 交流会

サポートセンターの機能のなかで、インフォーマントの最も大きな注目と関心を集めたのは交流会の実施であった。以下の回答に見られるように、交流会に対しては、お互いの研究に刺激を与え合うことを目的とするものから、ロールモデルの発見、同じ立場・境遇にある研究者のネットワークづくりまで、多様な関心と期待が持たれている。

今回の調査から、同じ状況にいる人との接点は意外と少ないことがわかった。それゆえ所属や専門領域を超えて、非常勤講師同士、妊娠中・育児中の者同士など、同じ境遇にある研究者との交流やネットワーク作りを望む者が多かった。

同じ職位にある研究者との横のつながり

同じような状況の人の横のつながりがほしいですね。非常勤の講師をしている同士。分野は違って。それとか、授業って基本的に個人になってしまうので、授業を運営していく上で相談できる相手とか。非常勤講師は孤独。けっこうつらいものがありますね。誰かと話したいなあって思うときがありますね。(R 非常勤講師・30代・女)

必要でしょう、絶対。非常勤の先生たちのネットワークができていくといいですね。
(T 非常勤講師・30代・女)

今は助手で集まる機会があるが、ポスドクの懇親会など、お互いが抱えている問題を話し合う場も作ってほしい。(ZN 助手・男)

女性研究者との横のつながり

身近にいる人と悩みを共有したり、相談できない状況にいるという点では、先輩の女性研究者との交流を希望する者と類似しているだろう。

やはり先輩の女性方がどのように働いているのかはすごく気になるところでして、できれば女性の研究者の方々のお話を聞きたいと思うんですけども、身の回りに自分が理想とする像を備えた女性研究者がなかなかいないということがありまして…実際に年齢が近い、あるいは環境が近い先生方のお話は聞きたいということはすごくあります。(N 助手・20代・女)

やっぱり男性には分からないと思って話せない部分もあると思うので。女性同士で、助手っていう、同じ立場で所属していた人間は何人もいましたけど、専任の先生と共有できない部分もあったと思いますし。私たちがそういう先生の悩みを聞いたことも、機会としてはそんなになかったですから。(V 非常勤講師・30代・女)

妊娠・出産・育児をしている者との交流

妊娠中・育児中の女性の交流会はすごく行きたい。すごいですね、すごいと思う。ぜひ実現できるといいと思います。(Z 助手・30代・女)

次のTさんは、研究と子育ての両立に関する悩みは性差よりも、同じ職位にある者同士という点で理解できることも多いと指摘する。

多分研究と子育ての両立なんて、男も女も関係なくすごい大変だと思うんですけどね。でも大変だよっていいあえるのも、同じ研究者なら言い合えると思うんです。一般の職業の人とはまた違うから。だって研究者って自由な時間がいっぱいあっていいでしょみたいな。非常勤とかだとやっている、働いている時間が短いようにみえるから、全部しわ寄せがくる。その他の時間がすいぶん長いのに。(T 非常勤講師・30代・女)

こうしたTさんの発言に対し、Uさんも「結局寝る時間割いて、昼間は子どもにつきあったりしているから。そこのところが見えないからねえ。それは男性も女性も一緒かもしれませんね」(U 非常勤講師・30代・女)と答えているように、日常生活では共有しにく

い子育ての苦労や悩みを話せる場も必要なのだろう。そのUさんは、子育て中の研究者同士の交流会について、「子どもが小さくて、ホテルとかとって行くのは大変じゃないですか。研究活動と子どもと遊ぶのと一緒にやれたらいいなあと。子育て期は思いますよね。お金は出せないけど、この交流会で使うなら、追分セミナーハウスを貸します」(U 非常勤講師・30代・女)というアイデアがあればよいと提案した。

視野を広げる

また異なる専門領域の院生や若手研究者との交流によって、視野を広げたい、あるいは相互に刺激を与え合いたいといった意見もあった。

研究の世界に入ると世界は狭くなるというのは感じてる部分がありまして、あまり蝸壺の中に入るようにはなりたくないなと思っているので、視野を広げるという意味と、研究も学際的なものが重要だといわれてますから、私たちだったら隣接領域の院生や助手の人に直接教えてくださいということはないかもしれないが、お話をしているうちに何かヒントが出てくるかもしれないし、研究に活かすという人的な広がりを確保するという意味からも交流というのはいいかなと思いますね。(L 助手・30代・男)

院生とか、教員というところで。交流というのは、やっぱり今、事実上、研究者の世界、大学院生の世界って、自分で開拓していく、自分の業界だけのものに限られてしまってるじゃないですか。蝸壺的というか。それがちゃんと交流できる場があったらうれしいですね。関心を持っている人同士が交流できるというのはいいですね。(P 非常勤講師・30代・男)

やっぱり学外に出て思うのは、早稲田の学内でも、他学部の助手の方と話をする機会があると、自分には思っていなかったような視点で働き方とかポストの話とかが出てくる気がするんですね。早稲田にいる間、それこそ所属研究科以外で人間関係を作る機会がほとんどなかったもので、そういう交流の機会があると、とくに若手にとってはパワーになると思います。実際にキャリアがついてくればくるほど、ちょっと隣の分野との仕事というのが増えてくると思うので、早いうち、若いうちに、同世代の仲間を作っておくと、ちょっと困ったときとかに相談してみようという、ずっと交流が続かなくても、そういえば、という違う分野でのきっかけには、すごくいいと思います。(V 非常勤講師・30代・女)

なかには「交流だったら、学内だけじゃなくて、学外の院生との交流会があったりするともっといいかなと思いますね」(ZA 助手・20代・男)という声もあったが、検討するに値する提案もあった。

人脈づくり

様々な領域の研究者との交流が、自分の研究の発展や就職情報の交換などにも結びつくことを期待する者もいた。

今いる学部っていうのは、分野が全然違う文系と理科系の人間が集まった学部なので、すごく幅広い交流ができてるし、それがパーマメントで全国に散らばったときのネットワークってすごいなあと思っていて、それをみんなそれなりに連絡とりあってお互いにやっていこうっていう意識はあるんですけど、それが早稲田大学内の若手のなかでそういうふうになったら、もっとすごいネットワークができるんじゃないか。(ZF 助手・30代・女)

専攻が違くと全然違いますからね。共有する情報がなかったりしますから。やって意味があるところはあるから、いいんじゃないかな。人脈は大きいし。非常勤、私やめますから、君が、といったこともあるし。私の所属する専修だと、院生がもっている教員免許一覧をつくって、求人があればそういう人に紹介する、とかやっているんです。(C 非常勤講師・30代・男)

仕事や研究会以外での同世代の研究者と交流することは望ましいが、それによって仕事や負担が増えることは避けたいという者もいた。この点は交流会の実施にあたって、参加者の研究や仕事に負担が大きくなれば、交流自体が滞ってしまう可能性もある。そうした事態に注意を促す点で、非常に重要な指摘だと思われる。

いろいろな分野、所属学部の中でも、もう少し、同世代で仕事とか研究会とかじゃない形で交流ができるのはすごくいいことだと思います。研究会だとかは当然仕事が舞い込んできますから、依頼仕事で手がいっぱいになって研究ができないというのは負担になりますから。かなり抱え込んでしまう人もいますから。若手研究者同士として、学会とか研究会でない形で、視野を広げるきっかけを与えてくれるというのはいいと思います。今はそういう機会が限られてますから。(D 助手・30代・男)

交流会にあたっては、「自分の興味のあることのテーマがあったほうが行きやすいと思う。何もなくてフラッと行くというのは難しいように思う」(G 助手・20代・男)との指摘もあり、ある程度テーマや対象を絞ったほうが参加しやすいだろう。

上述してきたように、交流会に対して肯定的な意見が多いなかで、ZX さんのように、交流会への参加には消極的な者もいた。

同僚の助手等と大学内で悩みを話し合う機会はほとんどない。これは、自分が企業経験を経て大学に来たので、年齢的に他の助手等と溝があることに原因がある(早稲田の助手は全般的に若い人が多いと思う)。ただ、学会やこれまでの実務経験を通じて、自分には応援してくれる上司や同僚がおり、かかる学外の人といろいろな相談する機会はある。大学内で、特に女性や社会人経験者が悩みや意見を交換できるサロンのようなものを作るアイディアは面白いとは思いますが、このような悩みは個別的なものなので、自分が積極的に利用するかはわからない。(ZX 助手・30代・女)

以上、交流会に対する多数の意見をみてきたが、同じ大学内にいながら、他の専門領域の研究者や、同一の職種、出産・育児中の研究者たちの交流・ネットワークがなかったことに驚く。しかしこのような状態に満足しているわけではなく、機会があれば参加したい、交流を図りたいという者が多かった。交流会をきっかけに、学内および大学の垣根を超えた若手研究者のネットワークが広がることに期待したい。

(3) 研修

「研修」事業は、教職員や学生の男女共同参画に向けた様々な情報提供や、意識改革を目的とした研修会等の企画・実施や、研修の受講証明書の発行を検討している。この事業に対して、「語学の援助」(ZA 助手・20代・男)や「スキルアップ研修、中では個別キャリア相談と、企業との交流会」(ZG 助手・男)に関心が持たれていた。その他に、ZBさんのように、教育者としてのスキルアップを図る研修の要望と、受講証明の質に関する意見が出された。

教育心理学、教育原理であったり、基礎的なこと、研究者としてしかずっとやってきていない人が、研究と教育をしなくちゃいけない。その部分の基礎的なスキルってというのが、サポートセンターでやっていただいて証明書とかのなかになれば、早稲田でできたのであれば、その教育の最低限のスキルもあると、安心感を与えるような免状を出していただけるのであれば。そうすると逆に落とすという人もないと、あれを取るにはなかなか大変だ、くらいにしないと、みんな受講したら出るんでしょというカルチャーセンターになったら、これも持ってるからという証明書の意味がない。(ZB 助手・20代・男)

また若い院生や研究者向けの講演会の実施を提案する者もいた。

若い世代の方々は一時的な関係というよりは講演とか研修という形で知識を吸収していくということのほうが容易なように思われるので、研究者の道に入っていくことを勧めるというような制度化された誰でも聞けるような講演会なんかがあるといいなと思いますけど。(L 助手・30代・男)

グループインタビューにおいて、Tさんの「大学って研修がなさすぎます」という指摘に対して、Uさんは「(研修をやる場合)ダイバーシティを上位概念に置いて欲しい」という。なぜならダイバーシティを上位概念に置くことで発展性が出るため」という。Uさんによれば、アメリカの大学では、ダイバーシティを上位概念に置いた教員向けの人権研修などを実施しているという(U 非常勤講師・30代・女)。ダイバーシティを上位概念におくことで、「女性は下位概念」のひとつにすぎないものとなる。性別にもとらわれずに、多様なバックグラウンドをもつ個人の能力を発揮しやすい環境が出来ていくのではないかと思われる。

研修の参加にあたっては、「指導教官から指導されれば研修に参加しやすい」(ZG 助手・

男) というように、個々の若手研究者が必要とする研修へスムーズに参加できるような研究室・職場の理解があれば、積極的な参加が望めるだろう。

(4) サポートセンターの利用促進に関する意見

現在も学内には学生・院生向けのサポート機能をもつ機関が存在しているが、実際にはあまり知られていないため、利用者も少ない。それでは若手研究者が何らかの相談や支援が必要になった際に頼りにされるサポートセンターとなるためにはどのようなことが必要なのだろうか。サポートセンターの利用を促進するための意見や要望を伺った。

まず指摘されたのは、個々の相談者が抱える問題をきちんと把握し、それに適切なサポートを受けられるということはもちろん必要だが、提供可能なサポートを具体的な形で示していくことである。

基本的に早稲田の学生から修士・博士・助手になってきたという人は、実際に早稲田に身を置いている期間というのはまだ家庭を持たない段階で、学生として自分は今後どうするんだろうと思う状況でいますよね。そうすると、一般的にこういう組織があって何かしら悩みに答えてくれる存在があっても、恐らくそこに具体的に相談に行くまでにならないと思うんですよ。まだ問題が今そこにあるものではないので。

そうするとじゃあどうすると身近に感じて、実際に今の問題ではないけれども漠然としながらもこういう問題があるからと行けるかとなると、やはりサポートセンターの中に具体的に想像できる存在が必要だと思うんですよ。これは専門によって違うと思うんですけど、所属研究科の中にいると他の研究科の研究者を目指している人というのはある程度自分とは違う存在であって、自分とは違う問題を抱えていて、それはどの研究科にも言えることだと思うんですけど、全く他の問題だと捉えがちなので、できればこういうセンターの中に何かしら具体的な像があって、自分たちが抱えている問題をこの人たちは本当に理解して把握した上で何かしらの相談に乗ってくれるんだ、提供してくれるんだ、サポートしてくれるんだということがわかると非常に親近感が湧くのではないかなという気がします。(N 助手・20代・女)

私自身が、今いるコースもそうですけど、いろんな分野の人と会うことがあって、女性研究者っていても、いろんな人がいて、またそれぞれの分野で風土が違うということ踏まえて、1人ひとりニーズっていうのをちゃんと見極められれば、いいんじゃないかと思うんですね。あるべき姿はひとつっていうんじゃなくて、なんかみんなそれぞれだからっていうのを、おさえてやるんでしょうけど、ほんっとにみんなそれぞれなので。(E 助手・30代・女)

さらにEさんからは、学内の連携機関に健康相談室を加えてほしいという要望が出された。

学内の連携のところ、健康相談室も入れてほしいですね。もちろん自力で探すのも

あれですけど、病院とか、紹介してもらえたらいいですよね。出産妊娠とか、いつも行ってるところがないとか、そこ、婦人科だけで、産科はないとか、いろいろあると思うので。それで、土地勘がなかったり、口コミだけでさがすのも、1人で上京すると、そういうとこ、本当に難しいと思うので。…一番相談しにくいのは、私なんかは、からだのことだったんで。健康相談室行けばよかったんですけど、なんとなく、その、行きにくいというか…。例えばの話だけど、内容が婦人科だったりするとちょっとね、遠慮したりとかしちゃうと思うんですよね。(E助手・30代・女)

[健康相談室に女性の相談員がいますよーってということなんか、前もって周知されていたりとか]そうですね、そういうとこでもやっぱりちょっと違うかもしれないね。今になれば、もう、平気なんですけど、ね、悩んでる人って、それ自体をもう、口に出来ないときもあるので。それをうまく、ちょっといいですよって、口に出来るところもあるといいんじゃないのかな。1人で悩まなくていいっていうのは、一番優しい感じがするので。(E助手・30代・女)

なかには大学の事務局は忙しそうで相談に行くことを躊躇させるような雰囲気があるため、「大学の事務局って極力いきたくない気が(笑)」するという者もいた。

[なぜ?]まず忙しそう、事務の人たちが。行くと、なんかお忙しいところ申し訳ないんですがってところから始める感じで、なんていうか、すすんで相談に行こうって感じがしない。なんか行くと、邪魔って視線を感じるし、実際ににちょっと大学が人件費削減のためにやっぱり人を減らしすぎてるかなって思うこともあるぐらいで。(博士課程大学院生・30代・女)

サポートセンターに来た相談者の多くは不安な気持ちでいるため、適切な相談・援助を提供する前に、相談者を温かく迎える雰囲気や相談者のニーズに応えうる適正な人員配置が必要であろう。

7 8. 男女共同参画・支援室・サービス機関に対する要望

最後に、男女共同参画やそれに関する支援などについて自由に話していただいた。

(1) 支援対象の拡大

若手研究者の支援という場合に対象としてイメージされるのは、在籍する大学院生や助手や助教、客員助手・客員講師(専任扱い)といった任期付きの職にある者とだという印象が持たれているように感じた。それゆえ聴講生といった正規の学生以外の者や、早稲田では学外者扱いとなっている外部資金で雇用されているポスドクへの支援を要請する意見があった。

正規の学生以外の人、支援してほしい。これ、いちばんむずかしいところなのかもしれないですけど、自分も聴講生やっていたのと、あと、去年まで TA で事務所で働いていて、やっぱり正規の職員と派遣の人と、全然ねえ、待遇がやっぱりちがいますよね。聴講生を 1 回やって、おんなじ学生なのに、こんなに待遇が違うのかと思って。対外的に学割がきかない、定期が買えないっていうのが、一番大きかったですね。あと、バイトとかでも、学生だからってということで、早稲田で働くときに、交通費が出ないんですよね。それに、TA ができない。そういう、社会的に一番、保障が行き届かないところにも、なにかがあると、一番優しいんじゃないかと思います。今ちょっと思い出したので、自分が、正規の学生だったり、今みたいに正規で勤めてると忘れがちなんですけど。(E 助手・30 代・女)

早稲田では特別研究員など外部資金で雇用されているポスドクは学外者扱いとなっており、検索が制限され、メールアカウントが配布されていない。是正してほしい。(ZL 学振特別研究員・男)

W さんのように、男女共同参画の問題にシングルマザーも加えるべきだとの指摘もなされた。

わたし一度「ももちゃんナーサリー」見てみたいんですよ。あれは機能してるんですか。[保育費は約月 7 万かかります]それは高いですね。もしシングルマザーだったら絶対に無理です。現在の男女共同参画の問題にシングルマザーが入っていないのがすごく残念です。ケースがないわけじゃないです。たとえば養子とか、結婚はしないけど、子どもを持ちたいという人に対して、その金額だったら絶対に無理ですね。(W 助手・30 代・女)

大学の施設関係、福利厚生関係が、使えるようになると、それはメリットですよ。夏 1 泊、追分で、子どもつれて合宿しようよっていうのになると、がぜん、いいと思うんですよ。(U 非常勤講師・30 代・女)

また出産・育児と研究の両立支援といった内容から、男性よりは女性がサポート対象だと認識している者も少なからず存在した。

まあ、男女共同といわずに全部推進してほしいなと思いますよ。女性だから女性が家庭の問題とかいう部分に関わるのでまずそっちからやらなきゃいけないっていう活動されることになると思うんですけど、そうなる我々にはやっぱり身近なものではないのかなって。男性にとっては逆に言う。(K 非常勤講師・30 代・男)

こうした発言には、家庭の問題 = 女性といった性別役割分業意識もまだ強いように感じたが、家庭の問題には男女ともに取り組む必要があるだろう。そのための意識づくりもひとつの課題であるといえよう。

(2) 場所の問題

サポート機関や活動は早稲田キャンパス周辺に集中しているが、所沢キャンパスや他キャンパスにも広げてほしいという要望もあった。

西早稲田だといろんな企画やいろんなことやってるんですけど、ここ(所沢)にいると、何にも参加できないし、そういう利益を受けられなくて、すごく損している気がして。実際に足を運ばなきゃいけないとなるとたぶん使えないし、じゃあメールとかで十分かという、不十分だと思うし。そこらへんはどこまでできるかなあと。じゃあ、受講で10回くらい早稲田に行けとなると、いくのに1時間半とか2時間となるとやっぱり大変なので。ここであるんだったら参加したいと思うのかも。相談なんか毎週曜日はここでやります、というのであれば使いやすいと思うんですけど。場所が違うというのが、ちょっと。(助手)

また、「普段から気軽に集まれるところがあると何かあったときにも来やすいと思う。院生が勉強できる部屋とか気軽に集まれるところがあると交流もできると思う」(G助手・20代・男)という指摘のとおり、交流会など特別な企画を行う時だけではなく、常に解放されている空間のなかで、自発的な交流やネットワークづくりがなされるだろう。

(3) 女性研究者の啓蒙

女性の研究者や院生・学生が増加してきたとはいえ、学界で女性がしめる割合は未だに低いのが現状である。女性研究者の支援策の1つとして、助成金の提案がなされた。

女性研究者がこういうふうには活躍しているというのを、啓蒙する意味では助成金あったほうがいいなっていうのはありますけど。奨励する、本当の意味で奨励するということでは。奨励されれば、下がそれをみるわけじゃないですか。奨励されている人がいるのを。で、頑張ろうという気になると。学内でもあればいいんじゃないですか。お金、額はそんなに大きくななくてもいいから。(W助手・30代・女)

このように女性研究者助成金の提案をしたWさんはさらに下記のように続ける。

女性の立場というのは、確かに昔よりは開けたと思うんですよ。第一世代の人たちが築き上げた部分で、今第二世代に移行していると感じていて。パイオニアの作ってくれた道に箱を作っていこうっていうイメージなんですね。箱だけ作って終わりなのでは意味がないと思う。作らなければいけないと思うけれども、どっちかっていうと内容が大切だと思う。これをみても(国に対して)内容があるとは思えないです。今後のアプリケーションが見えない。たとえば、研究でも、大学でやってきた基礎研究が商品化されるかと、されないんですね。お金使って終わりじゃなくて、大学で、具体的にこれで、何が達成されるのかが分からなければならぬと思います。(W助

手・30代・女)

こうした意見にもみられるように、男女共同参画、若手研究者支援、女性研究者支援等を打ち出し、それに向けた取り組みはもちろん重要ではあるが、結局のところ、何らかの成果なり、メリットがきちんと打ち出せなければ意味がないだろう。

(4) その他

Bさんは男女共同参画という点から、大学という組織の活動と成員をめぐる現状を次のように分析し、多様な職階や職種の人々から成り立っている組織のなかにある矛盾を指摘している。

(男女共同参画を)学内全体の問題としてきちんと把握していただきたいところですね。だから教員だけでなく、職員さんもそうですし、学生もそうですし、男女共同参画といったときに職員の方も決してフラットじゃないですよ。派遣の方がすごく多かったり、働き方そのものがどうなのかなっていうのがあるんですよ。早稲田大学というところが、非常勤の職員で成り立っていたりだとか、派遣会社から派遣されてきた人たちがすごく頑張っていたりだとか、正規の職員がどれだけいるのっていう現状があるので、きちんとその人が生活できるだけの雇用を支えられる大学であってほしいと思いますね。雇用であるとか、労働法であるとか、人権とか専門的に研究していらっしゃる方がたくさんいるのに、非正規教職員のくらしを犠牲にして成り立つ大学というのは、かなり矛盾ですよ。(B客員講師・30代・女)

「男女共同参画社会」とは「男性と女性が、職場で、学校で、地域で、家庭で、それぞれの個性と能力を發揮できる」³²社会であることを敷衍すれば、雇用形態が異なる教職員や学生が、大学という職場で、研究活動の場で、それぞれの個性と能力を發揮できるような共同参画社会でなければならないということになる。こうした点に自覚的になることで、男女共同参画が当事者性を帯びてくるだろう。そこから男女共同参画の実現に向けた一歩が始まるはずだ。

7 9. 小括

本章では、(1)若手研究者が研究者としてのキャリア形成をしていく上で必要な支援を中心に、そのなかで(2)研究と育児(介護)との両立のための支援や、(3)男女共同参画の実現に向けた取り組みなどについて出された意見や要望をみてきた。

今回対象となったのは、現在任期付きの教員および非常勤講師職に就いている若手研究者である。彼らに共通した悩みの根底には、常勤の研究職に就くことが非常に困難で、経

³² 内閣府男女共同参画局 HP より抜粋。(<http://www.gender.go.jp/index.html>)

済的に不安定なばかりか、将来にむけたキャリアプラン、ライフプランが描けないことである。とりわけ学位取得者、博士課程修了者で学籍のないポスドクやオーバードクターの問題は深刻である。このような状況にある若手研究者に対し、優れた研究業績を蓄積し、一人前の研究者として自立しキャリア形成ができるように支援していかねばならない。そのためには、まず雇用機会の拡大、公正な選抜システムの構築を含めた就職支援が必要だろう。学位取得後のキャリア形成について何らかの見通しがあることによって、研究のモチベーションもあがり、また精神的な負担が軽減することで研究活動により専念できるだろう。それは研究者を目指す大学院生や学生を刺激することにもつながるはずだ。

研究環境の整備についても早急な改善が望まれる。今回の調査では、研究の場所がないことへの不満を持つ者が多く、全般的に大学の研究環境への評価は低かった。学位取得や優れた研究業績を蓄積していくためには、こうした研究場所の確保はもとより、大学内の施設、図書館などの利便性を高めていくことが大変重要である。よい研究環境づくりには、研究が継続できるように奨学金や助成金など研究費の支給や研究成果を発表する機会も含まれている。助手や助教は、給料や学費免除、研究費の受給があるが、奨学金の支給が打ち切られたオーバードクターや低賃金の非常勤講師は、仕事やアルバイトで生活費、研究費を獲得しなければならない。仕事やアルバイトに費やす時間はそのまま研究ができない時間でもある。また大学が若手研究者に研究費を支給するだけでなく、積極的に外部の研究資金を獲得できるような支援やアドバイスをしていくことも必要だろう。

第2の問題として、若手研究者の多くは、仕事と研究との両立、研究者としてのキャリアのスタートと結婚や親なりといったライフイベントとが重なる時期にあり、家庭生活と研究の両立といった課題を抱えている。今回の調査から、子どもをもつことで研究キャリアに不利になる、ハンディになるとの不安や恐怖感が語られた。子どもをもつことが研究活動にとって「不利」や「ハンディ」にならないような支援が必要である。要望として特に大きかったのは、産休・育休制度を利用しやすいように、産休・育休取得時の代替要員およびそのための資金の確保であった。周囲に迷惑を掛けてしまうとの罪悪感や職を失うことへの不安から妊娠をためらう女性も多かった。

また実際子どもをもった場合の二大問題はインフォーマントの1人も指摘していたように、「保育園」と「子どもの病気」であろう。待機児童問題が解消されないなか、正規雇用のフルタイム労働者でない研究者は入園が困難な場合が多い。子どもを安心して預けられる保育施設および保育者の存在こそが、研究継続できるか否かを大きく左右するはずだ。申請書類の作成や、行政への働きかけも含めて、全面的なバックアップ体制が望まれる。また急な子どもの病気にも対応できるよう、看護休暇制度や病児・病後児保育といった支援も不可欠である。今回の調査では、男性も育児休暇の取得を希望する者も多く、積極的に育児に関わっていこうとする姿がみてとれた。男女を問わず、また職種や雇用形態を問わず、育児・介護に携われるような制度の確立とともに、新しい命の誕生を祝福できる職場（研究室）の雰囲気づくりが求められている。

最後に、「研究者総合サポートセンター（仮称）」および男女共同参画事業、サポート事業全般に対する意見や要望として、若手研究者が研究以外のことや研究と私生活にわたる問題、現存する相談諸機関の間で見過ごされているような問題や、複数の要素が絡み合っているような問題にトータルに対処できる相談機関であること、1人ひとりの悩みやニー

ズをきちんと理解し、適切なアドバイスや支援が受けられるような機関であってほしいという要望が出された。

相談事業以上にインフォーマントの関心を集めたのが、交流会であった。今回の調査から、自分の所属や専門領域を超えて、同じ境遇にある研究者との交流やネットワークづくりへの要望と期待は非常に大きかった。そこで得られた人脈や知的刺激は、若手研究者たちの研究意欲を高め、さらには精神的な拠り所ともなるだろう。

今回の調査で示された要望や意見の多さは、彼らが抱えている困難の大きさ、多様さと期待の大きさの裏返しである。こうした声にどれだけ応えられるのだろうか。早稲田大学の研究者養成への姿勢が問われている。

(小村由香)

まとめ 若手研究者の実情と支援に向けて

本調査の目的は、支援ニーズの総合的な把握のために、本学でキャリアのスタートラインに立つ若手研究者の研究活動におけるやりがいと隘路等を中心に、生活・ライフプラン上の問題を明らかにし、具体的な支援策を探ることにある。調査の対象となった若手研究者は本学で助手・客員専任の職に就く任期付き教員と非常勤講師である。調査では仕事、研究、ライフプランとキャリア、ジェンダー的側面、そして必要な支援について語ってもらった。調査結果からは次のような研究者像と支援ニーズが明らかになった。仕事とキャリア、研究、ジェンダー的側面、ライフステージ・ライフプラン、支援ニーズの5つの側面からとりまとめる。

まず仕事についてみると、若手研究者のなかで任期付き教員として雇用されている助手・客員専任と非常勤講師とでは、業務内容だけではなくその立場にも大きな差異が見出された。前者の助手・客員専任もそのなかで研究そのものが主たる業務と位置づけられているケースと、自分の研究には直接関連のない所属先の事務作業などが業務とされているケースとに大別される。箇所ごとに勤務日数や時間が決められているが、実働時間は概ねそれを超える傾向にある。業務内容や量の差異は所属先の制度や慣習の違い、教員の認識の違いに起因している。中には自分の業務を「感情労働」と認識している助手もいた。助手や客員講師が研究に専念できるよう、業務の見直しは若手研究者育成における問題のひとつである。また、採用の経緯をみると、学内での公募、指導教員や前任者による紹介や推薦など学内のルートをたどったケースがほとんどである。採用のプロセスや採用基準は透明性が高いとはいいきれない。だが一方で任期付きとはいえ、常勤的な職にあることで、給与や学費免除、研究費などの経済的な面はもとより、施設利用や経歴など、研究の続行に直接に関わるいくつかの点で、それらの職にない若手研究者にくらべて有利である。とりわけ大学院生助手の採用は、事務作業を伴うものにせよ、学内の大学院生を経済的に援助し、博士論文を含めこれから業績をあげるのを支援するという意味合いが読み取れる。

一方後者の非常勤講師についてみると本調査のインフォーマントは大半が経験年数1～3年であった。ほとんどが自分の研究と関連が「ないわけではない」授業を担当している。多くの場合紹介や推薦による採用で、契約更新の経緯は不透明である。メリットとしてあげられたのは、教えること自体の楽しさ、教育の研究へのフィードバック、教育のスキルの上達という業務内容と関連する事項、そして教育歴がつくことであった。一方で授業準備の負担、長時間の通勤時間で研究時間が削られることや、賃金の低さがデメリットとしてあげられた。これらにもまして非常勤講師が抱えている問題は、雇用が不安定で立場が弱く社会的地位が低いこと、出産・育児に関わる制度的な支援や保障、周囲の理解がないこと、そして非常勤講師相互の横のつながりがないために孤立していることがあげられており、これらが絡み合ってきて極めて深刻な苦境に追いやられていることが明らかになった。あるインフォーマントが語るように、孤立した非常勤講師は、場合によっては、自分の抱えている問題を客観的に把握することさえ困難な状況におかれており、当事者同士で問題を共有する場が必要とされている。

次に研究についてみると、若手研究者の研究推進にとって目下の課題と感じられている

のは博士の学位取得、博士論文の完成であった。近年理系のみならず文系でも学位取得が奨励されるようになり、博士課程学籍の有無にかかわらず学位を取得していない多くのインフォーマントはそのための対策をとっている。本調査のインフォーマントを研究という側面から見たときに特徴的なのは、研究に対してきわめて意欲的であるということであった。若手研究者の多くは同世代の人々と比較すると経済的にも弱い立場で社会的立場も低く、仕事、助手業務、アルバイト、家事、子育て、お金、通勤などの様々な研究阻害要因があげられる中で、全体として研究には意欲的に取り組んでいる。外部の仕事などを断るなどして「研究に費やす時間」を何とか捻出しているケースもみられ、インフォーマントの多くが研究が好きであると回答している。

次に、ジェンダー的側面からみてみよう。本調査中、「ジェンダー関係」とされた質問に対して男女差があると答えた者はそれほど多くなく、能力があれば男女関係なく採用される、公正な競争がおこなわれているという回答もあった。しかし、別の文脈の語りから、多くの男性と女性への仕事のふられかたの違い、採用のされ方の違いを読みとることができる。すなわち、正面切って「差別」という言葉で現状を認定することへの抵抗感や、男女共同参画・ジェンダーという言葉への抵抗感から、仕事内容や採用における男女差が、結果の差であって機会の差ではないと認識されていることがうかがわれる。機会の差は、性別そのものに起因するというよりも、妊娠・出産・育児を経験した女性が性別分業のもとで業績をあげることができなくなり、研究の一線から退いた存在であるとみなされることや、結婚した女性は研究で食べていく必要はないとみなされることによるものである。逆に男性ははやく一人前にしてあげなければいけないという配慮を受けていることがうかがわれる。機会の平等の根拠としてあげられる「能力」という評価基準は、妊娠・出産・育児に携わる女性が「能力」を発揮するための条件において、いちじるしく不利な状況にあることを考慮しなければならない。

次にライフステージ・ライフプランについてみると、女性が家庭に力を注ぐべきであるとする規範は、他方で、その女性、そして子どもを養わなければならないという圧力を男性に感じさせていることがうかがわれる。個々のカップルで解決を図ろうと努力する例もあったが、子どもができると、研究職の職業としての社会的認知の低さ、大学における出産・育児への制度的配慮のなさから、困難はいっそう大きくなる。また、介護に直面しているインフォーマントの問題は出てきていないが、制度的な配慮がないことは出産・育児以上であり、かつ終わりのみえない労働としての介護を彼ら彼女らが抱えたとき、将来起こりうる問題は、現状からある程度予測しうる。

最後に若手研究者の必要とする支援についてみる。第1に本調査のインフォーマントに共通した悩みの根底には、常勤の研究職に就くという将来的展望が全く不透明で、経済的に不安定なばかりか、将来にむけたキャリアプラン、ライフプランが描けないことがある。このような状況のもとで、若手研究者が優れた研究業績を蓄積し一人前の研究者として自立しキャリア形成ができるように支援していくためには、まず雇用機会の拡大、公正な選抜システムの構築を含めた就職支援が必要だろう。学位取得後のキャリア形成について何らかの見通しがあることによって、研究のモチベーションもあがり、また精神的な負担が軽減することで研究活動により専念できるはずである。研究環境の整備についても早急な改善が望まれる。優れた研究業績を蓄積していくためには、研究場所の確保はもと

より、大学内の施設、図書館などの利便性を高めていくことが大変重要である。また、奨学金や助成金など研究費の支給や研究成果を発表する機会も必要であろう。奨学金の支給が打ち切られたオーバードクターや低賃金の非常勤講師は、生活費や研究費の獲得のために研究時間を圧迫するという悪循環に陥る危険がうかがわれた。

第2の問題として、若手研究者の多くは、仕事と研究との両立、研究者としてのキャリアのスタートと結婚や親なりといったライフイベントとが重なる時期にあり、家庭生活と研究の両立といった課題を抱えている。今回の調査で要望として特に大きかったのは、産休・育休制度を利用しやすいように、産休・育休取得時の代替要員およびそのための資金の確保であった。周囲に迷惑を掛けてしまうとの罪悪感や職を失うことへの不安から妊娠をためらう女性も多かった。さらに子どもを安心して預けられる保育施設および保育者の存在は研究継続には不可欠であり、急な子どもの病気にも対応できるなど細やかな支援制度の構築が急務である。

最後に、「研究者総合サポートセンター（仮称）」および男女共同参画事業、サポート事業全般に対しては、若手研究者が研究以外のことや研究と私生活にわたる問題、現存する相談諸機関の間で見過ごされているような問題や、複数の要素が絡み合っているような問題にトータルに対処できる相談機関であること、一人ひとりの悩みやニーズをきちんと理解し、適切なアドバイスや支援が受けられるような機関であってほしいという要望が出された。また、相談事業以上に交流会への関心とニーズは強く、所属や専門領域を超えて、同じ境遇にある研究者との交流やネットワークづくりへの要望と期待は非常に大きかった。

調査からは任期付き教員、非常勤講師という現職でキャリアをスタートさせている研究者の高い研究意欲と、その研究や生活を支える仕事、家庭生活と研究の両立の困難さが浮かび上がってきた。その根底にあるのは、現職の任期終了後の将来展望の不透明さと非常勤講師職の不安定さであり、出産・育児をめぐる制度的支援の脆弱さである。若手研究者の優れた研究業績の蓄積のためには、安定して研究を進めることのできる雇用の創出とライフプランを支える支援が求められている。また、今回の調査から、「男女共同参画」や「ジェンダー」という用語への抵抗感も浮かび上がってきた。能力による機会の平等という公正さの背後にある排除を是正するための支援の構築が、男女を問わず若手研究者の支援のためには喫緊の課題となっているが、支援を進める上での示唆に富む知見であろう。

最後に忙しい時間を割いてヒアリング調査にご協力いただいた 32 名のインフォーマントの方々、およびポスドクキャリアセンターに心から感謝を申し上げます。

（笹野悦子）

平成 19 年度科学技術振興調整費

「女性研究者支援モデル育成 研究者養成のための男女平等プラン」事業業務参加者

総 長 白井 克彦
常任理事 清水 敏

常任理事 堀口 健治
理 事 堀越 佳治

(女性研究者支援総合研究所)

所 長 棚村 政行(法務研究科教授)

研究員

浅倉 むつ子(法務研究科教授)	石田 眞(法務研究科教授)
円城寺 守(教育・総合科学学術院教授)	片山 博(理工学術院教授)
勝方 恵子(国際教養学術院教授)	加藤 尚志(教育・総合科学学術院教授)
川田 宏之(理工学術院教授)	菊池 馨実(法学学術院教授)
北山 雅昭(教育・総合科学学術院教授)	木村 晶子(教育・総合科学学術院教授)
久保 純子(教育・総合科学学術院教授)	河野 貴美子(文学学術院准教授)
越川 房子(文学学術院教授)	小林 富久子(教育・総合科学学術院教授)
齋藤 美穂(人間科学学術院教授)	坂内 夏子(教育・総合科学学術院准教授)
嶋崎 尚子(文学学術院教授)	島田 陽一(法務研究科教授)
高木 秀雄(教育・総合科学学術院教授)	高松 敦子(理工学術院教授)
谷口 真美(商学学術院准教授)	多辺 由佳(理工学術院教授)
中村 采女(理工学術院教授)	長谷部 信行(理工学術院教授)
東中川 徹(教育・総合科学学術院教授)	藤野 京子(文学学術院准教授)
古荘 玲子(教育・総合科学学術院助手)	星井 牧子(法学学術院准教授)
村田 晶子(文学学術院教授)	矢口 徹也(教育・総合科学学術院教授)
弓削 尚子(法学学術院准教授)	

客員研究員

金 亮完(山梨学院大学法学部専任講師)

客員教員(専任)

荻野 佳代子(客員准教授)	安部 芳絵(客員講師)	榎本 裕子(客員講師)
笹野 悦子(客員講師)	戸邊 恵里(客員講師)	

研究補助員・補助者

小村 由香(文学研究科博士課程 5 年)	熱田 敬子(文学研究科博士課程 1 年)
岡田 聡史(文学研究科博士課程 1 年)	河野 昌弘(文学研究科博士課程 6 年)
関水 徹平(文学研究科博士課程 2 年)	多田 光宏(早稲田大学 地域社会と 危機管理研究所 客員研究員) (五十音順)

平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費

女性研究者支援モデル育成事業「研究者養成のための男女平等プラン」成果 2007-1

研究者養成のための男女平等プランに関する調査(3)
若手研究者の現状と支援ニーズ調査報告書(聞き取り調査編)

2007 年 10 月 4 日発行

発行 早稲田大学

〒162-0042 東京都新宿区早稲田町 27-7

41-31 号館 3F 女性研究者支援総合研究所

電話 03-3203-4610

<http://www.waseda.jp/prj-giwr/>