

科学技術系分野における任期付き研究者の雇用問題解決に向けての要望

若手・氷河期世代研究者の待遇改善が研究力強化につながる

一般社団法人男女共同参画学協会連絡会

一般社団法人男女共同参画学協会連絡会（以下、学協会連絡会）では、年一回、幹事学会が中心となって企画したシンポジウムを開催してきている。2020年10月に行ったシンポジウムのアンケートにおいて、任期付き雇用の研究者や失職した研究者から、現状の不安や窮状を訴える声が上げられた。そこで、任期付き職、非常勤職を経験したことのある研究者や現在無職の研究者を対象に、2022年（令和4年）3月29日から4月30日までの間、雇用状況に焦点を当てたアンケート（雇用問題アンケート）を実施した。任期付き雇用問題に特化したアンケートであったにも関わらず、4918名（男性3723名、女性1177名、その他18名）の研究者から回答が寄せられた。学協会連絡会が約5年に一度行ってきている大規模アンケートと大きく異なっただのは、自由記述への回答者の割合である。大規模アンケートでは、自由記述への回答者は全回答者の約20%であったが、本雇用問題アンケートでは、全回答者の45%（男性44%、女性48%）に相当する2,217名（男性1637名、女性570名、その他10名）から自由記述回答が寄せられ、かつ、長文の回答が多く見られた。このことは、研究者の雇用問題への関心の高さ、および、状況の深刻さを表している。ただ、本調査は学協会連絡会を通じて行ったため、職が見つからず、研究者の道を断念し、学協会を退会した人達の大半には、このアンケート実施の情報は届いていない。学位を取得しながら研究者の道を歩むことができなかつた人達がどの程度おり、どのような状況にあるのかを把握することも重要であるが、それは困難である。

1990年代から始まった大学院重点化では、主に国立大学において、それまでの学部を基礎とした組織から、大学院研究科を中心とした組織への変更が行われ、大学院定員を大幅に増加させた。これにより、1990年（平成2年）から2007年（平成19年）にかけて、国立大学の博士課程修了者は3倍も増加した。しかし、大学の教員の定員はさほど増えず、また、企業における雇用も進まなかつたことから、就職先が見つからないドクターが溢れた。1996年（平成8年）から5年間にわたり実施されたポストドク1万人支援計画でも受け皿が不十分で、「高学歴ワーキングプア」と呼ばれる状況が広がった。さらに、2004年（平成16年）に国立大学が法人化され、運営費交付金の削減に伴い、教員の採用も減ってきている。そして、教員の雑務の量が増え、研究、教育に十分な時間が取れなくなっている。また、研究の戦略的重点化で、大型プロジェクトに雇用されたポストドクは、任期付きでプロジェクトの研究を行わなければならない、研究の継続性が保ちにくいことから、まとまった成果が出しにくいという問題も生まれた。安定して研究費を得ることができないため、競争的資金に応募せざるを得ず、その申請書や報告書の作成にも、かなりの時間を取られている。さらに、採択されやすいトピックでの応募になるため、成果がすぐには出ない基礎的研究などがしづらくなっている。また、雇用が不安定な時期と結婚・出産・育児の時期が重なることから、子供を持つことを諦める研究者も多い。これらの状況が、日本の研究力の低下と少子化の要因となっている。

近年、若手研究者支援の必要性が叫ばれ、JST 創発的研究支援事業など、若手研究者に対する支援は始まったが、大学院重点化の頃に学位を取得し、任期付き職を渡り歩いている人達に対する支援はほとんどない。さらに、2012年の労働契約法の改正に伴って頻発した雇止めにより、任期付き職に就いている研究者の状況の厳しさに拍車がかかっている。本アンケートでは、そうした深刻な状況下にある研究者からの切実な声も寄せられた。一方、OECD 諸国の中で科学技術系研究者の女性比率が最低である我が国では女性研究者の参画を加速していかなければならないが、任期付き職の研究者が置かれている厳しい状況は、女性参画を進める上で逆風となる可能性がある。本アンケートからも、収入や、任期なし職への転換で男性よりも女性がより困難な状況に置かれていることが明らかとなった。さらに、任期なしの職に就けない焦りが積極的是正措置に対する反発を生み、バックラッシュを誘起する兆候も見られた。いわゆる氷河期世代で任期付き職を渡り歩いている人達が、安定した職に就け、個々が有している専門知識・技術を生かした研究を腰を据えてできるようになれば、日本の研究力の向上につながると考える。従って、任期付き職の研究者の待遇改善について要望する。

雇用問題アンケート調査から抽出された任期付き職の研究者の課題

- 【1】 不安定な雇用であり、任期満了や雇い止め等で失職する。
- 【2】 任期なし職と比べて低収入である上、保険・退職金・年金が不十分で、将来にわたって不安定な状況である。
- 【3】 研究の傍ら、就職活動を繰り返さなくてはならない。
- 【4】 安定した研究費がなく、腰を落ち着いた研究ができない。
- 【5】 氷河期世代は、任期なし職が特に得にくい。
- 【6】 結婚・出産・子育てがしにくい。
- 【7】 弱い立場である任期付き若手の女性に対するハラスメントが起りやすい。

上記の結果及び課題に基づいて、以下の7項目を要望する。

- 【1】 任期なしポストの拡充
- 【2】 任期なしと任期付きポスト間における収入格差、保険加入や年金・退職金等の不平等の解消
- 【3】 求職活動の負担軽減
- 【4】 非競争的資金（大学運営費交付金など）による安定的な研究費の支給
- 【5】 氷河期世代の救済
- 【6】 育児のしやすい環境整備
- 【7】 ハラスメント防止策の強化