

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

—科学技術系研究者の雇用に関する調査—

実施期間：令和4年3月29日（火）～4月30日（土）

総回答者数4,918名（男性3,723名、女性1,177名、その他18名）

氷河期世代研究者が生まれた背景

1990年代：大学院重点化



博士課程修了者急増



企業での雇用進まず
大学教員枠増えず

ポスドク1万人支援計画（1996年～2001年）でも
受け皿不十分



大型プロジェクトの任期付き研究員等を繰り返す

国立大学法人化・戦略的重点化の影響

2004年：国立大学法人化



運営費交付金の減少



多くの研究者が恒常的な研究費不足に



競争的資金への応募



短期で成果の出る研究増加

戦略的重点化



一部の研究者に
巨額の研究費が配分



任期付き研究員を
プロジェクトで雇用



申請書・報告書作成の負担増

任期付き研究者の状況

- ① 不安定な雇用（雇い止め）
- ② 低収入（+保険・退職金・年金問題）

- 結婚を諦める
- 優秀な人材が研究者を目指さない
- 将来への不安

- ③ 研究の傍ら求職活動
応募書類作成

- 数年ごとの異動
移住のコスト
- 地道な研究がしづらい
- 事務負担増

- ④ 安定した研究費なし

- 競争的資金への応募
応募書類作成

- ⑤ 氷河期世代の苦境

- ⑥ 結婚・出産・子育ての時期と
雇用が不安定で多忙な時期が重なる

- 育児休業が取得しづらい
- 別居結婚・育児
育児の負担増
- キャリアを諦める
- 結婚・出産を諦める

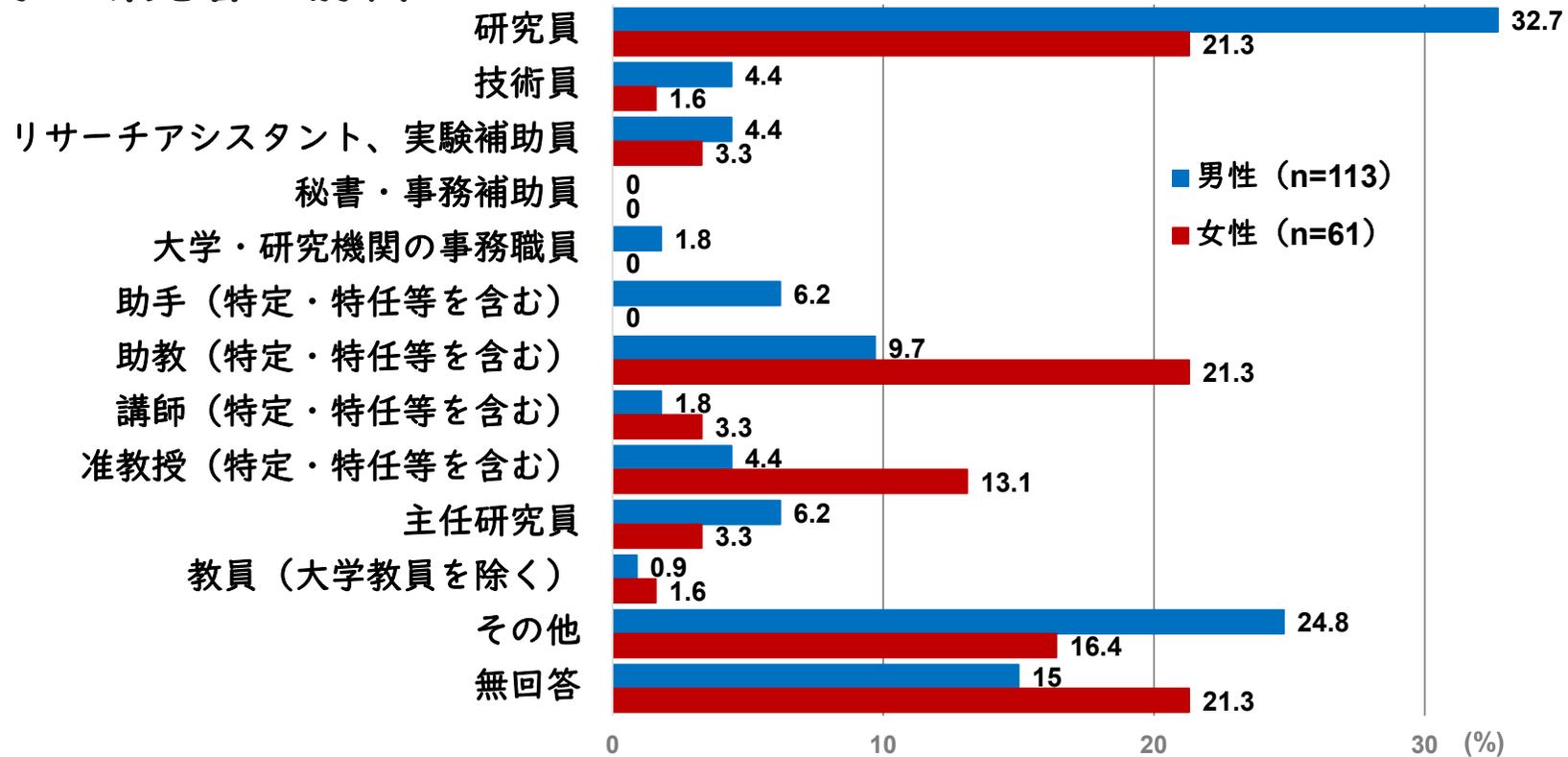
疲
弊

我が国の研究力の低下

少子化

① 任期付き職の契約満了により生じる非雇用

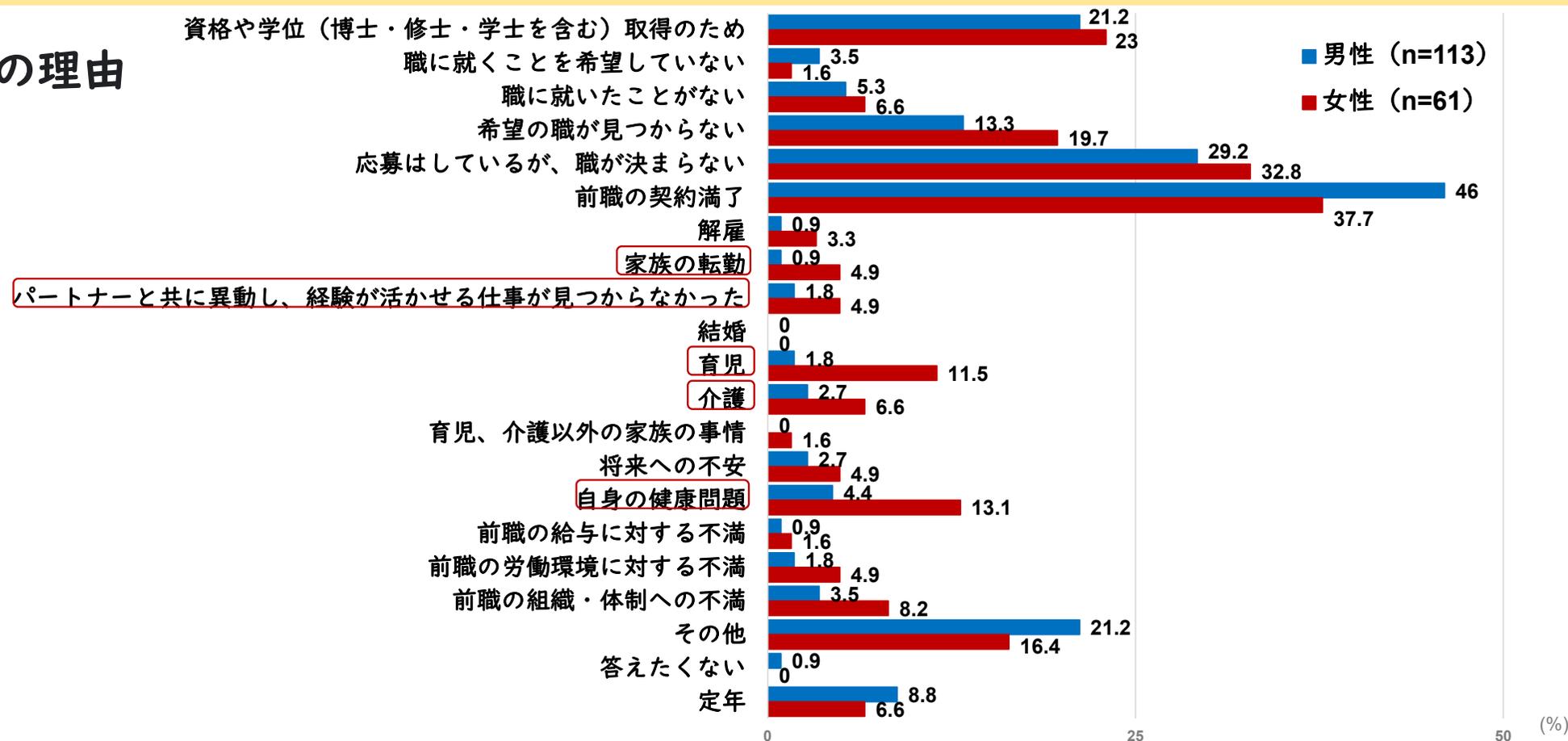
非雇用の研究者の前職



- 失職は、任期付きであるがために発生している
- 女性は、助教・准教授のポストにありながら失職した割合が男性の2～3倍

① 任期付き職の契約満了により生じる非雇用

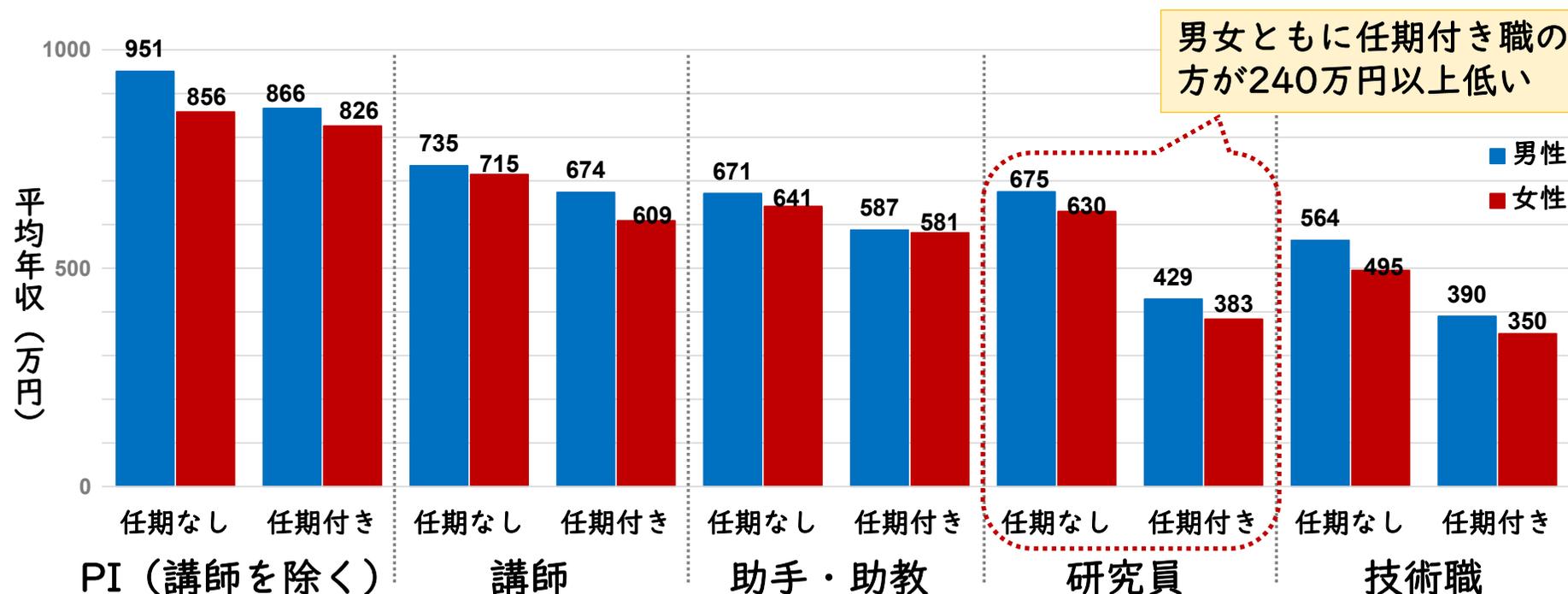
非雇用の理由



女性は家族の転勤、パートナーの異動、育児、介護、健康問題の項目が男性より有意に割合が高い

② 任期付き職は任期なし職より低収入

大学・高専/研究機関の雇用形態と平均年収（第5回大規模アンケート2021年）

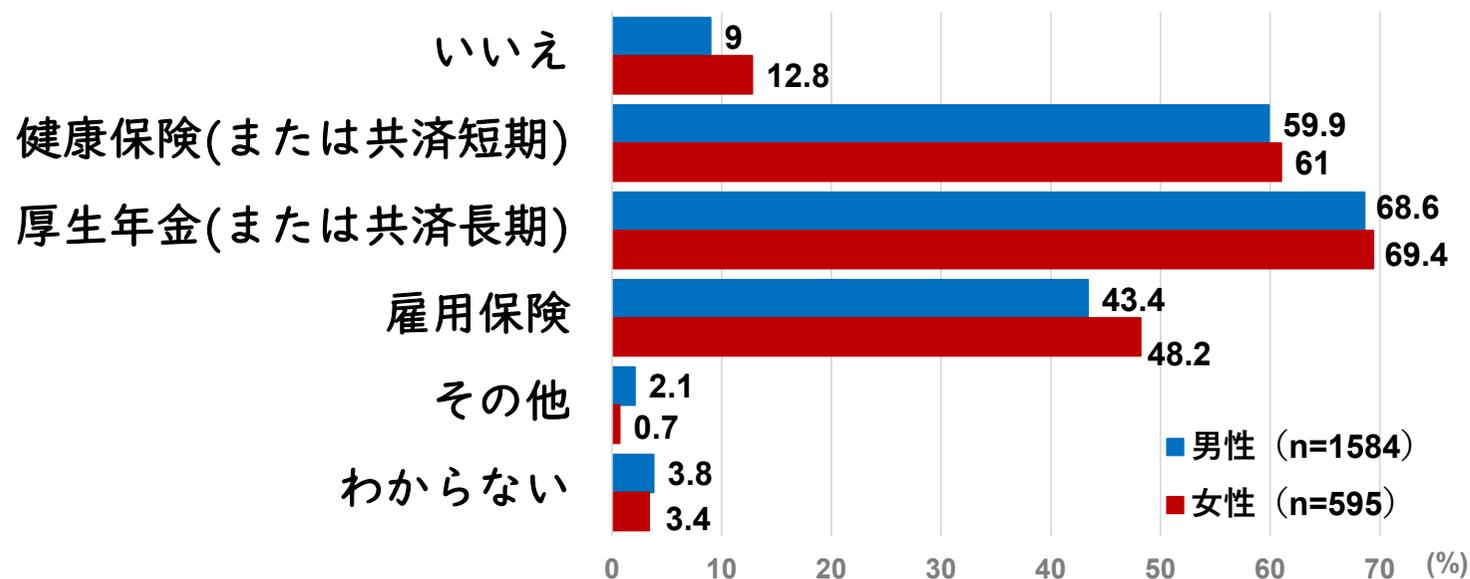


男女ともに任期付き職の方が240万円以上低い

- いずれの職位においても、任期付き職は任期なし職に比べて平均年収が低く、特に研究員でその差が顕著である
- 職域や雇用形態にかかわらず、女性の方が男性よりも年収が低い

② 任期付き職の福利厚生不安定な現状

任期付き職研究者の社会保障への加入状況
(所属する組織の社会保険に加入しているか)



- 男女ともに40%が健康保険（または共済短期）を、30%が厚生年金（または共済長期）を保障されていない
- 雇用保険に関しては男女ともに50%以上が加入できていない
- 男性9.0%、女性12.8%は設問にあるすべての福利厚生が保障されていない

④ 選択と集中の弊害

大学運営費交付金の削減・競争的研究費比率の増加

基盤研究費・教育費が削減

卒業研究や大学院生の研究活動が
指導教員の競争的資金獲得力に
大きく左右される

教育の質の低下

大学職員の雇用削減

研究者の事務負担・
雑用の増加

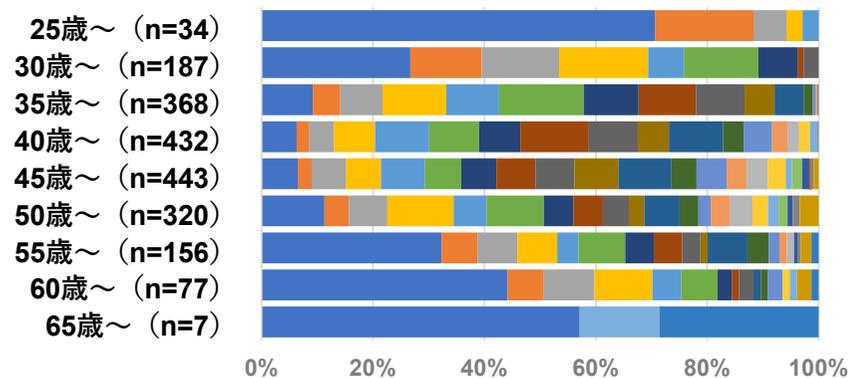
研究力の低下

結果の出やすい
研究で応募

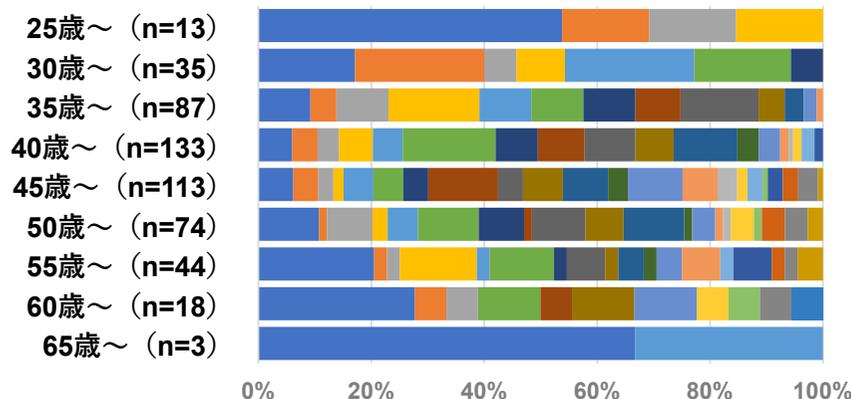
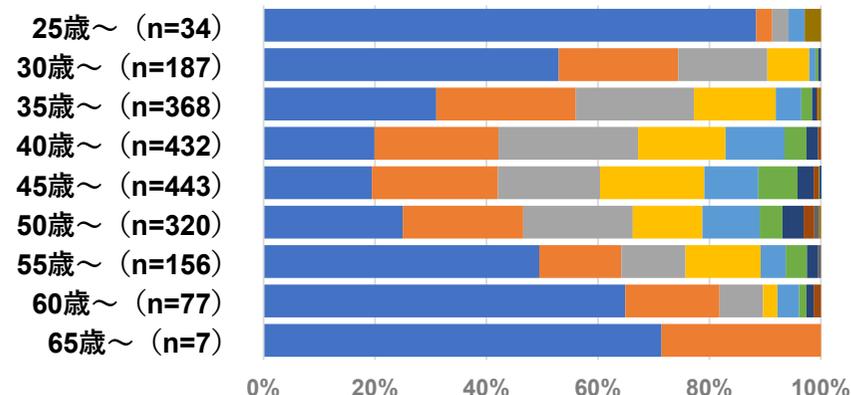
地道な研究が
しづらい

⑤ 国立大学法人化以降の世代で任期化が進んでいる

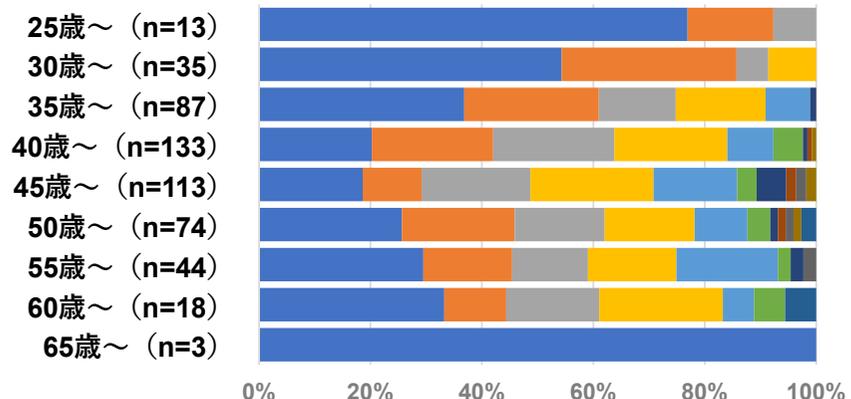
現職に就くまでに経験した任期付き職の期間（左）と回数（右）



男性



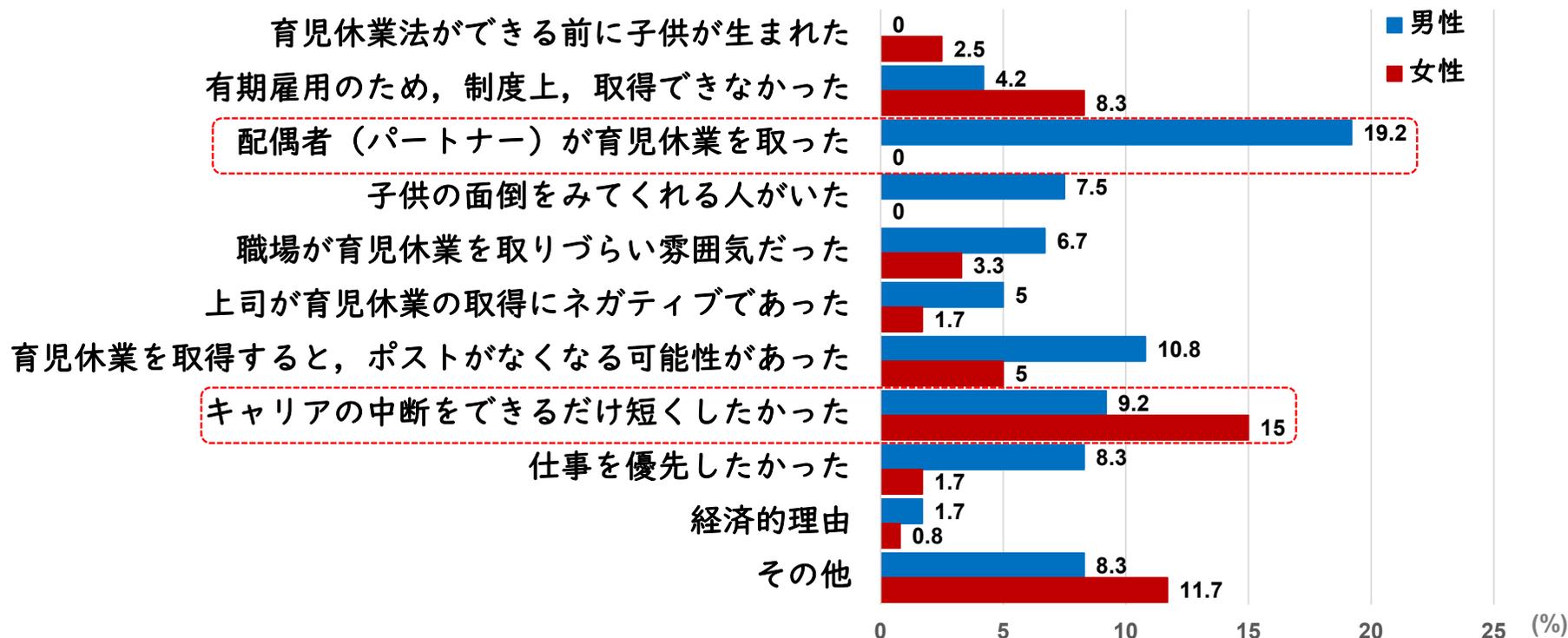
女性



「0年」「0回」に相当する■に着目すると、氷河期世代をボトムとするC字を描く

⑥ 任期付き職は育児休業が取得しづらい

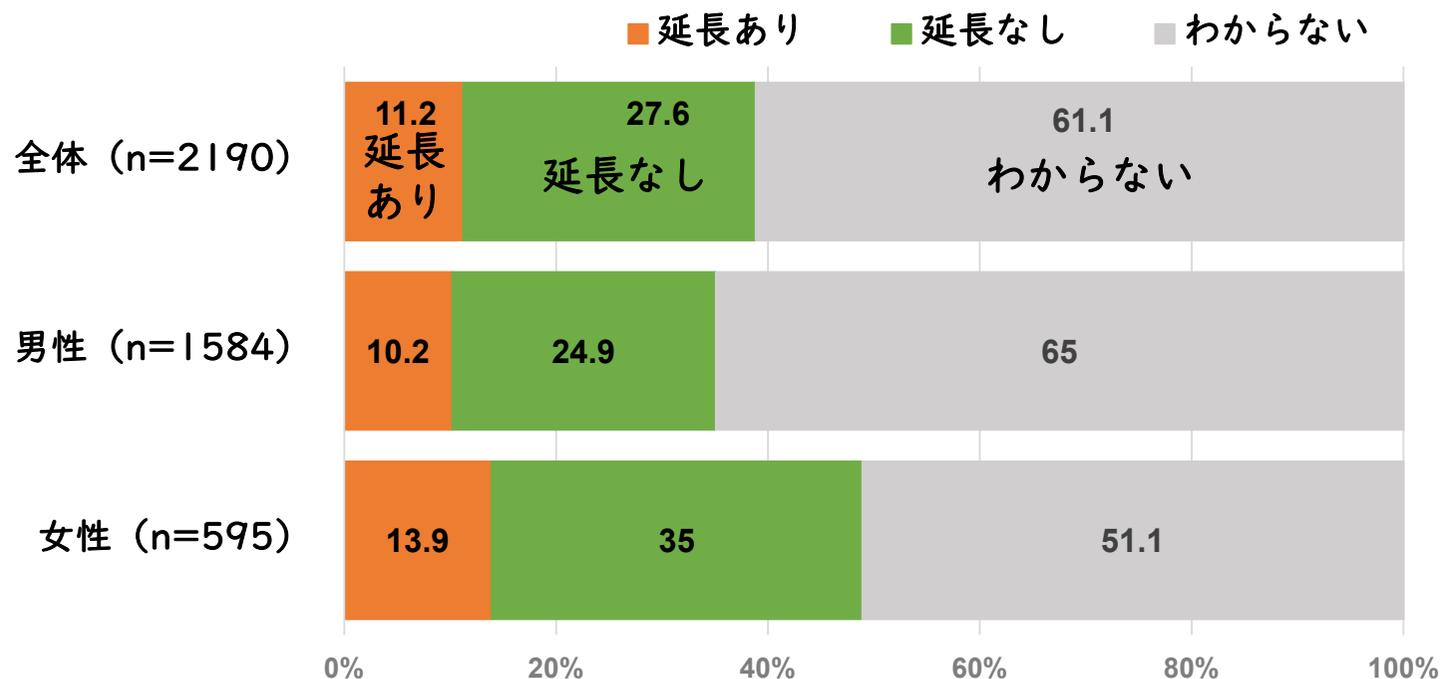
年収500万円未満の研究者が育児休業を取得しなかった理由



- ・ 男性は「配偶者（パートナー）が育児休業をとった」、女性は「キャリアの中断をできるだけ短くしたかった」が最も多い
- ・ 「有期雇用のため制度上、取得できなかった」「ポストがなくなる可能性があった」も多い

⑥ 任期付き職は育児休業が取得しづらい

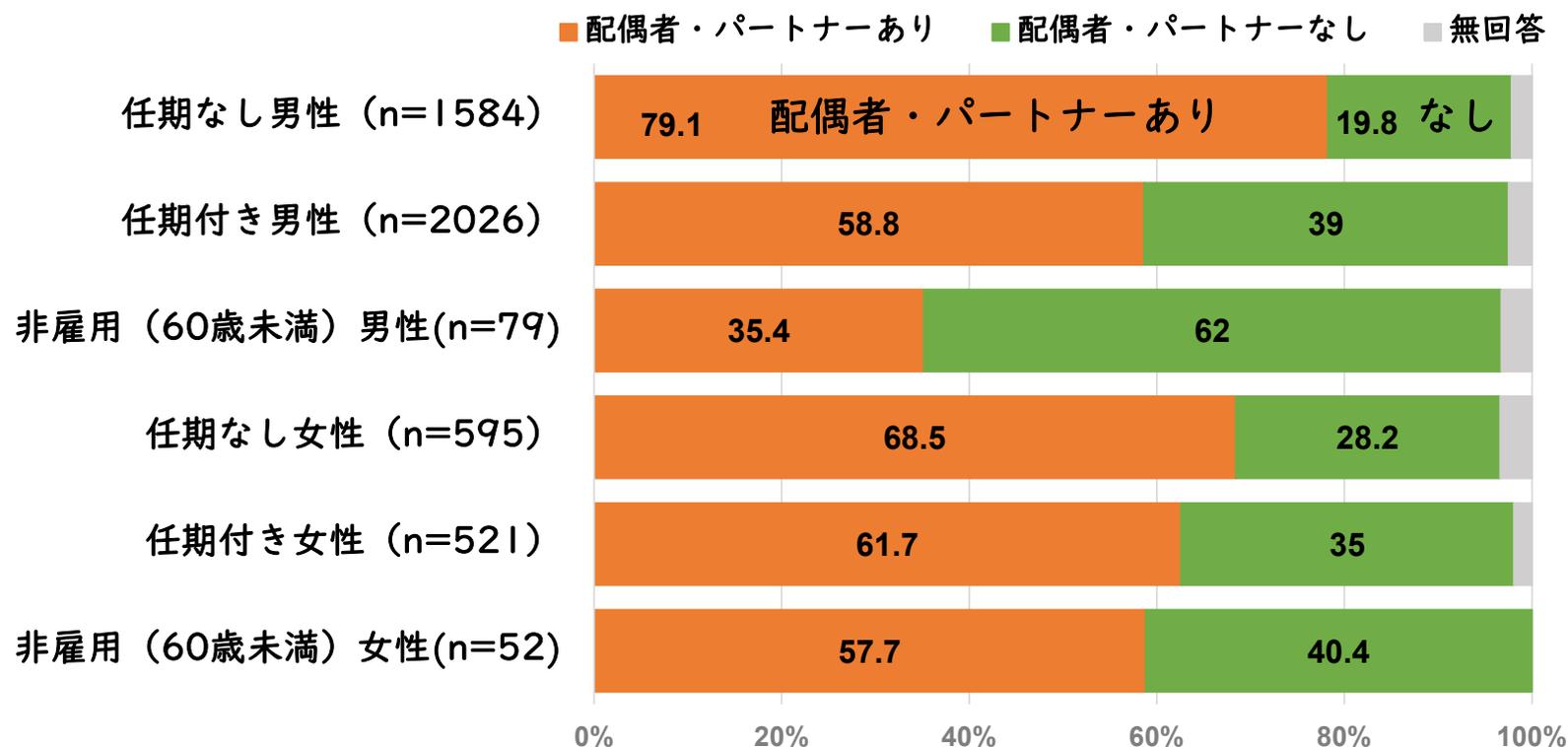
産休・育休後に休業期間に応じた任期・契約期間の延長の有無



- ・ 育休を取得すると研究できる期間が短くなり、成果が出しにくくなることも、出産や育休取得を躊躇する一因になる。

①②⑥ 不安定な雇用が配偶者の有無にも影響

雇用形態別の配偶者・パートナーの有無



任期なしと比較して、任期付きの方が配偶者・パートナーの割合が低い
非雇用者ではさらに割合が低くなる

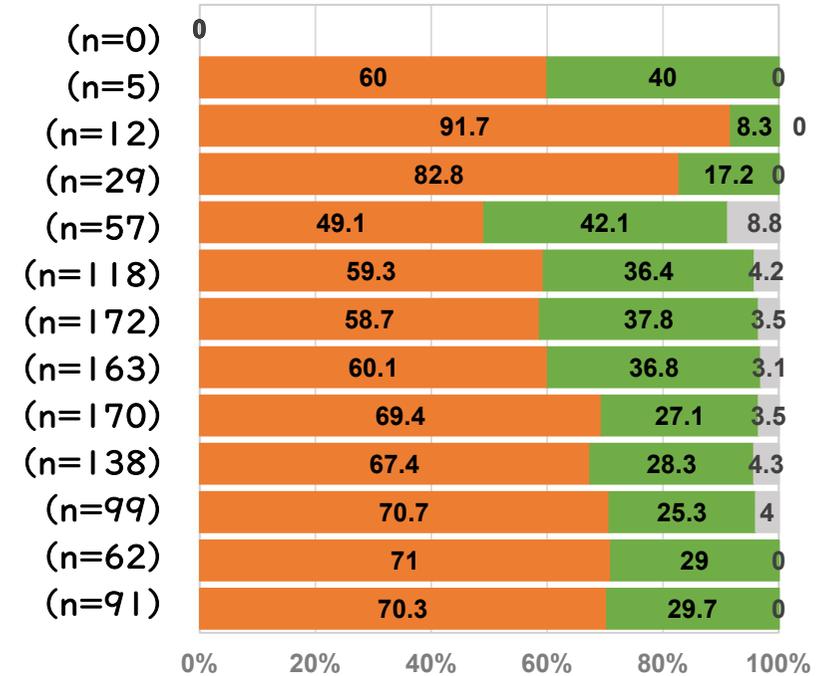
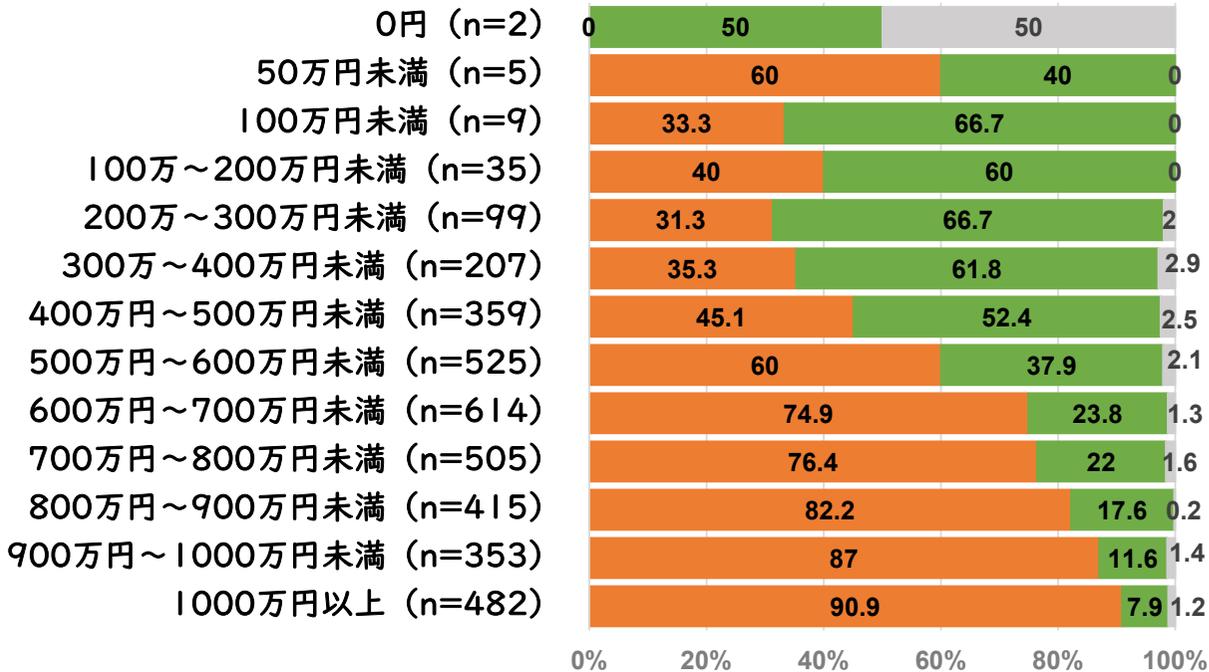
①②⑥ 年収が配偶者の有無にも影響

年収別の配偶者・パートナーの有無

男性

女性

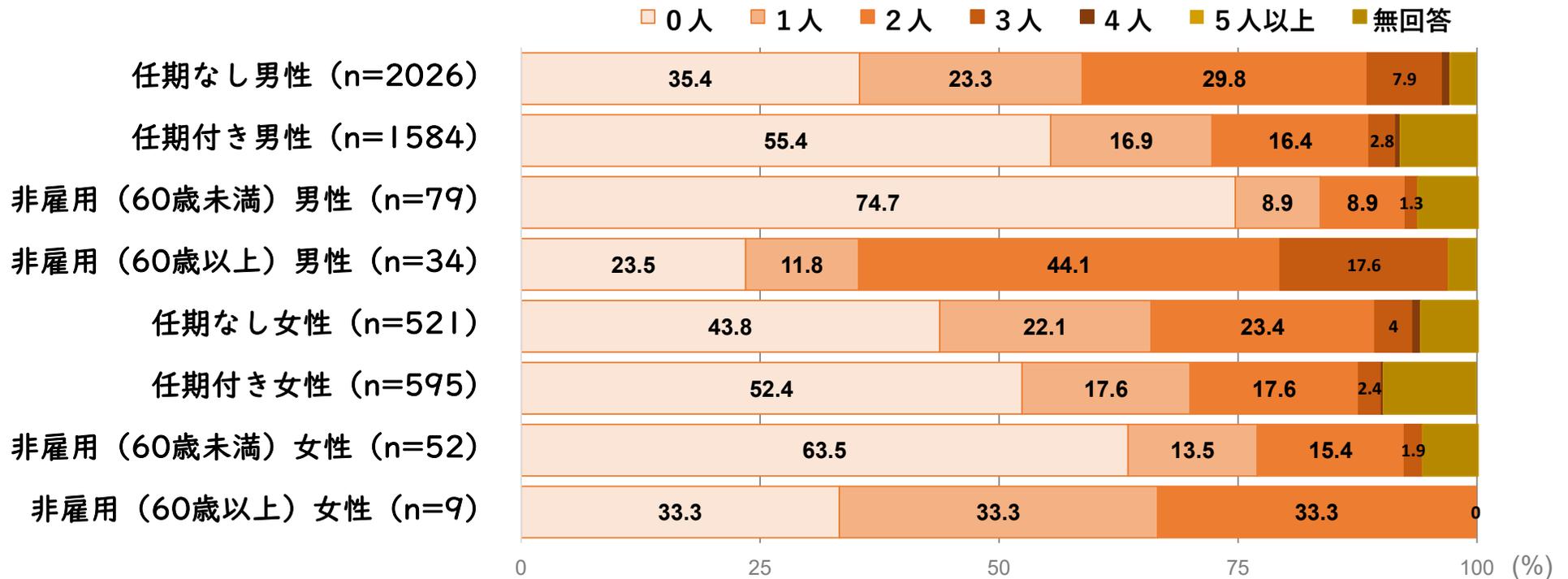
■ 配偶者・パートナーあり ■ 配偶者・パートナーなし ■ 無回答



男性は、年収の額が配偶者・パートナーの有無と比例する。

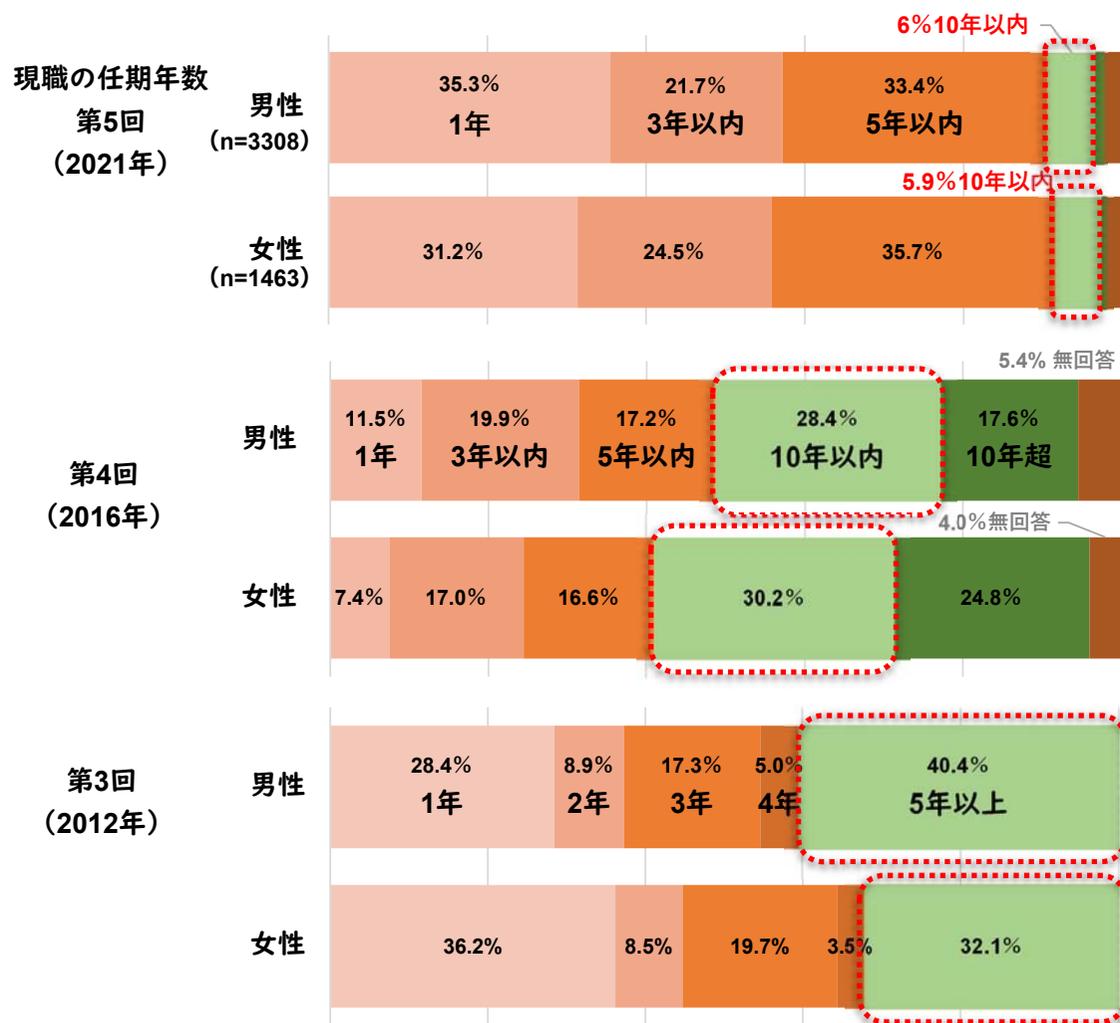
①②⑥ 不安定な雇用が子供の数にも影響

雇用形態別の子供の数



任期付き職では、任期なし職と比較して、子供なしの割合が多い。
非雇用者（60歳未満）はさらに子供なしの割合が大きい。

経年比較で明らかになった任期付き研究者における雇い止めの現状 第3回（2012年）～第5回（2021年）の比較



- 任期年数が5年以下の割合が増加
第4回調査（2016年）男性48.6% 女性41.0%
第5回調査（2021年）男性**90.4%** 女性**91.4%**

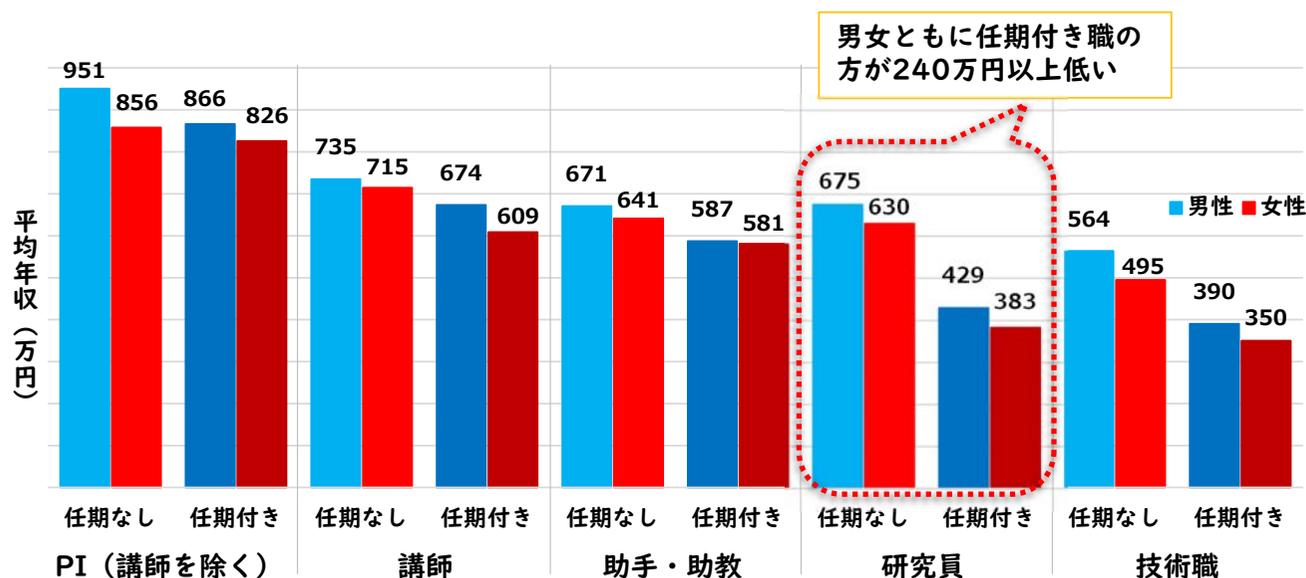
- 任期年数5年～10年以内の割合が激減
第3回調査（2012年）では男女ともに5年以上が最多（3～4割）、第4回調査では10年以内が最多（3割）。しかし、第5回調査では男女ともに**10年以内が6%に激減**。

この減少は、改正労働契約法（無期転用ルール等：平成25年4月1日施行）により、5年または10年を越えての非正規雇用が禁止されたことに伴うものと思われる。

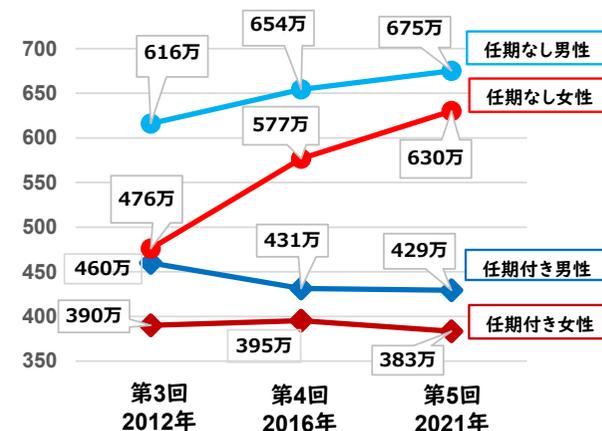
**研究者は一朝一夕には育ちません！
即戦力となる研究者の減少は、我が国の研究力の低下に直結します。**

②大規模アンケートから抽出された任期付き研究者の現状（年収）

大学・高専/研究機関の雇用形態と平均年収（第5回2021年）
（役職・男女別、在職場時間40時間/週以上のみ）



大学・高専及び研究機関に所属する
研究員の平均年収の経年変化

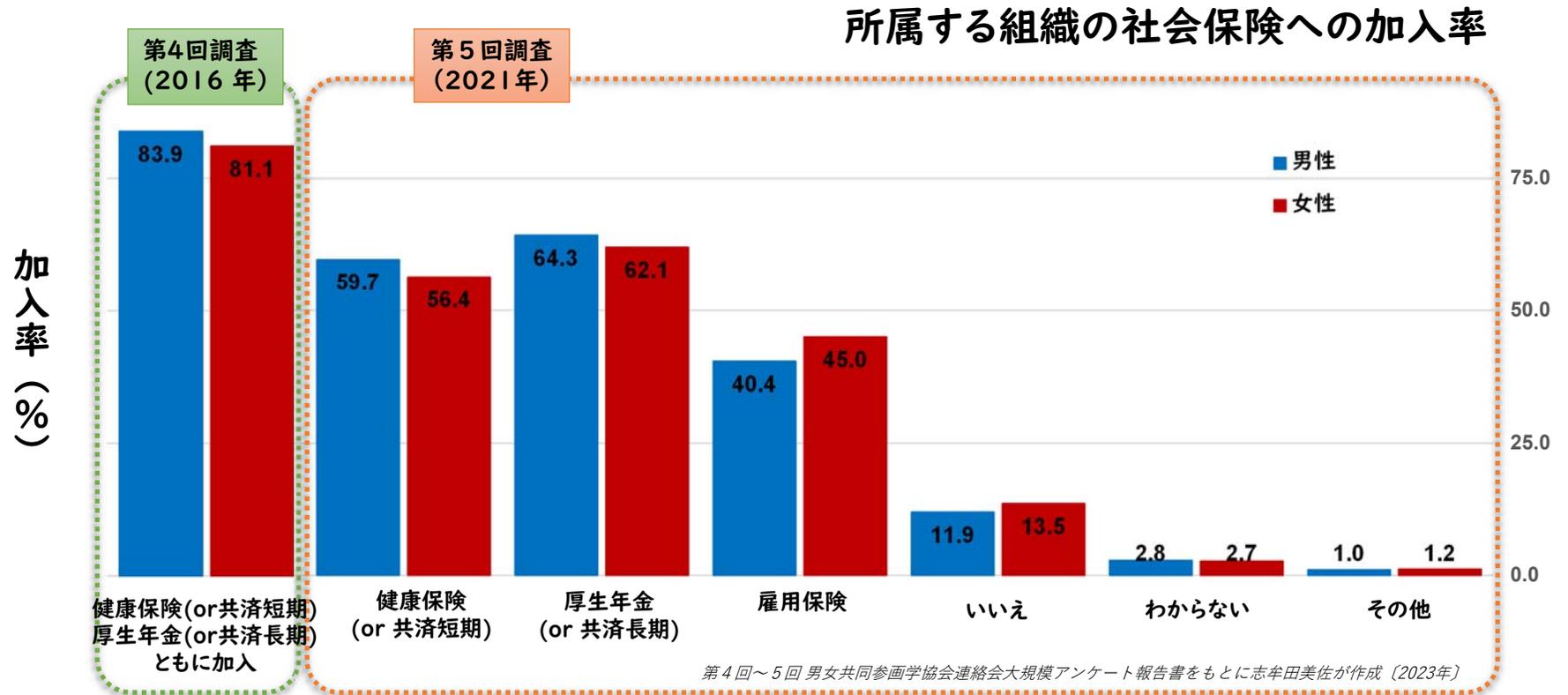


第3回～5回 男女共同参画学協会連絡会大規模アンケート報告書をもとに
志牟田美佐が作成（2022年）

**任期付き研究員のみ平均年収
の経年的な減少がみられる**

- ・第3回調査（2012年）以降、いずれの職位においても、任期付き職は任期なし職に比べて平均年収が低く、特に研究員でその差が顕著である。
- ・男女間の比較では、職域や雇用形態にかかわらず、依然として女性の方が年収は低い。

大規模アンケートから抽出された任期付き研究者の現状（社会保険）



- ・ 第4回調査（2016年）と比較して、所属する組織の社会保障制度が適用されている割合が減少している
- ・ 雇用保険に加入している任期付き研究者の割合は5割に満たない

⑦ 立場の弱い若手女性がハラスメントを受けやすい

自由記述のワードクラウド解析

	任期なし	任期付き
女性		
男性		

35歳以下の任期付き職の女性の自由記述のワードクラウド解析



2023年2月 男女共同参画学協会連絡会
(copyright © 2023 EPMEWSE)
一切の無断転載を禁ず

- ・ 女性は任期の有無に関わらず、育児、出産に関する記載が多い
- ・ 若手の任期付き雇用の女性では、ハラスメントに関する記載が8位に入っている

要望

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

- ・ 公募の合理化（応募書類の書式の統一, 電子申請の推進業績審査におけるresearchmapの活用等）
- ・ 給与・待遇・研究環境等の情報取得を容易にする
- ・ 要件に沿った採用が実施されたかどうか外部機関がチェックする
- ・ 面接時に発生する旅費等の経費を募集機関側が負担する

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

最低限、卒業研究や大学院生の研究が可能な程度の基盤研究費の支給

⑤ 氷河期世代の救済

- ・ 氷河期世代の任期無しポストの拡充
- ・ 公募における年齢制限の撤廃

⑥ 育児のしやすい環境整備

- ・ 配偶者帯同雇用制度、保育施設の斡旋等の制度の強化
- ・ 任期付き雇用における、産休・育休取得UPのための制度改革
- ・ 休職期間を考慮した雇用期間・評価期間・研究助成期間の延長

⑦ ハラスメント防止策の強化

- ・ 学内のハラスメント研修の義務化（執行部から教職員・研究員・院生）
- ・ ハラスメント委員会委員長、委員に、被害者が被る「医学的・精神的・経済的」不利とハラスメントを引き起こした本人と大学全体が、事後に被る法的な措置・損失についてよく理解させる
- ・ 大学が依頼した信頼できる外部相談機関の設置

若手雇用問題ワーキンググループ

- 裏出 令子 (日本農芸化学会)
大坪 久子 (日本遺伝学会)
恩田 真紀 (日本農芸化学会)
熊谷 日登美 (日本農芸化学会)
佐野 幸恵 (日本物理学会)
志牟田 美佐 (日本生理学会)
須藤 雄気 (日本生物物理学会)
根岸 瑠美 (日本生物物理学会)
原田 慶恵 (日本生物物理学会)
福田 溪 (日本遺伝学会)
吉永 直子 (日本農芸化学会)
愿山 郁 (日本遺伝学会)