

子育て支援型研究員制度に関する提言

- 政府ならびに研究諸機関に対する提言 -

日本分子生物学会（平成16年11月）

子育て支援型研究員制度に関する提言

創造的科学技术立国をめざすわが国にとって、優秀な科学技術研究者の確保は最重要課題です。多様な研究者の参画が望まれる中、女性研究者の能力にも大いなる期待が集まっています。しかし男女共同参画学協会連絡会が行った「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」からは、その期待とは裏腹に女性の能力が生かしきれていない現状が浮き彫りになっています。これによりますと、この職業に占める女性比率は30代から激減することが示されており、その理由として出産・育児の過度の負担があげられています。また働きつづける女性研究者についても、その子供の平均数は男性研究者の約半分であり、子供を持ちにくい女性研究者の実態が明らかになっています。育児における男女共同参画が唱えられて久しいですが、この結果は、まだまだ現実では女性の負担が大きいことを意味しています。しかしこれは、本質的には女性だけの問題ではありません。男性であっても育児を積極的に分担した場合には、それによって自己の職業的キャリアに大きなペナルティを負わざるをえないことを意味しています。これが結果として男性の育児への参画を阻み、配偶者である女性が自己の職業的キャリアを犠牲にして育児を負担せざるをえない状況を作っています。特に、研究職は他の職業と異なるさまざまな特殊事情を含んでおり、そこに特有な育児支援へのニーズを現行の政策では充分カバーしきれていないことも、男女にかかわらず研究者が育児に窮している現状に拍車をかけているものと思われます。つきましては、政府関係機関並びに研究費助成機関のみならずには、科学技術研究職の特殊性に配慮した育児支援策をご考慮頂きたく、その具体案をここに提言いたします。

常勤職を持たず、しかも育児等の事情により研究活動に完全に専念できない状況にある男女研究者が研究を継続できるような、子育て支援型研究員（ポスドク）制度を作ること。この制度では、研究室や研究プロジェクトのリーダーが研究者を募集して選考する形式でなく、研究費助成団体が研究者から直接申請を受け付けて審査する形式とすること。審査は長期的な視点に基づき研究者本人の研究遂行能力を判断することとし、実際に研究を行なう研究室の選択や、勤務時間の短縮には自由度を持たせること。

提言に至った動機と趣旨

「科学技術系専門職の男女共同参画実態調査」からも明らかになったとおり、科学研究は非常に勤務時間が長い職種です。これは日進月歩の科学分野の状況を考えれば、ある意味仕方がないことです。また実験というものが時間に不規則で、時として長い時間にわたってしまう事も大いに影響していると思われます。そうした状況の中で、研究者のほとんどは自らすすんで長時間の仕事に取り組んでいます。特に大学等の研究者については、各自の裁量のもとに働くことが認められており、その多くが長時間の自主的無給超過勤務を日常的に行っていることは周知の事実です。

育児中の男女科学研究者にとっても状況は同じです。近年の育児休暇制度の充実があっても、科学の発展に取り残されないためにはなかなか長期の休暇を取ることはできません。保育所などの時間制限のため長時間は働けないにしても、とにかく現場に出て研究を継続して、最新の科学の中に身を置き続けたい、自分のプロジェクトを少しでも進展させたいという切迫した事情があります。したがって、現在一般的に行われている育児休暇制度の充実や休暇取得の奨励による育児支援策だけではまことに不十分であり、この方針では研究職におけるキャリアに穴が空くという点から、優秀な研究者の職離れを逆に助長してしまう面もあります。研究者の能力を有効に発揮させるためには、出産・育児を行いながら研究の現場で継続的に働き続ける権利を尊重し、それを可能にする環境の整備が不可欠です。

科学研究者に特有のもう一つの問題は、彼らの多くが20歳代から30歳代のほとんどを - さらにかなりの比率の人は40歳代になっても - ポスドクや任期付き研究員などの不安定な雇用形態で働いている事です。これらのキャリア形成期の世代は、女性の場合出産適齢期にあたることも多く、不安定な雇用の下、仕事か子供かという究極の選択を迫られがちです。研究という職業柄、ポスドクや任期付き職が多くなるのはしかたありませんし、競争的人材育成は科学の発展のためにも有効であると考えます。しかし真に各人の研究能力に基づいた競争が働くためには、育児により研究活動に完全に専念できない男女科学研究者については特別な配慮が必要です。この点特に問題となるのが、最近急増している研究員制度のほとんどが、プロジェクト研究費の助成を受けたリーダーが研究員を募集して選択し雇用する形態である点です。リーダーには期間限定のプロジェクトを必ず成功させるという重圧がかかっており、当然ながらリーダーは、研究員を選ぶ際より長い時間働ける人を選択しがちです。勤務時間が限られ、子供の病気や怪我等の場合には研究より子供を優先せざるをえない育児期間中の研究者は、このような雇用競争にさらされると極めて不利であります。研究者としての真の能力ではなく、たまたま人生のこの時期に子供を持ったためにこのようなタイプの研究に向かないというだけで、研究に不向きと判断されるのはまことに公正を欠いています。

育児中の男女科学研究者の能力を活かせるタイプの研究員制度の形態として、既存のものとしては、学術振興会の特別研究員制度が思い浮かびます。この制度は、研究者が自らの研究テーマを持って直接助成団体に申請し審査されるという点で、他のプロジェクト形式の研究員制度とは一線を画しています。研究室やプロジェクトのリーダーから期待される研究を期待される期間内に仕上げなければならないという利害関係もなく、限られた労働時間を自分自身の研究テーマに自分のペースで注ぐことができ、その能力を十二分に発揮することができます。

しかし、この制度だけで科学研究者の育児支援とするにはいくつか重大な問題があります。まず第一に、この特別研究員制度は34歳以下と若い世代の育成を目的にしたもので、より年齢の高い育児中の男女科学研究者には対応しきれっていません。第二に、この制度は学位取得後の採用としては3年間1期が限度で更新は不可となっており、2子、3子とはいわないまでも育児期間の支援としては短すぎます。その他にも、育児期間に特に考慮が必要な勤務時間短縮や、長期的な観点（後述）からの能力評価などの条件も備っていません。学術振興会の特別研究員制度の条件を拡大して男女科学研究者の育児支援をはかる方法も考えられますが、そうすると本来の目的である若手研究者育成の機能に破綻をきたす危惧もあり、最も適切な方法としては育児支援のために特化した研究員制度の設立であると思われます。

この新しい「子育て支援型ポスドク制度」が備えるべき要件としては、以下の5点があげられます。

1. 申請資格について

育児休業法の基準にもとづき、男女を問わず「採用時に小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者で、その配偶者が常態として子を養育できない者」とします。ただし本人と配偶者との両者が同時にこの研究員に採用されることは無いこととします。任期は3～4年程度とし、申請資格がある間は何度でも申請できるようにします。

2. 研究者が直接研究助成機関に申請し、審査され、採用される形式であること

プロジェクト研究のように、リーダーがそのチームの研究テーマに従事する研究者を選考するような方法は取りません。研究助成機関が分野を限らず広く研究員を公募し、研究者は、自らの研究テーマを示して直接研究助成機関に申請します。審査は幅広い分野から選ばれた複数の審査員により書面と面接とでおこない、採用された際には、研究助成機関と雇用契約を結びます。

3. 審査はこの数年間に期待される研究成果ではなく、より長期的な視点から見た研究者本人の研究能力に基づき行われること

この制度は、短期集中的な競争的テーマを取り扱うには不向きですので、研究テーマとしてはその人だからできる独創性の高いものを特に重視します。また、育児期間は一時的なものであるため、たとえその間の生産性は低くとも、その後いかに研究社会に貢献できるかという長期的視点にたって、研究者個人の研究推進能力に重点をおいた審査を行います。そのために、研究テーマに関しては助成期間をこえた長期的な展望やその中における育児期の研究戦略などについても、申請時に書類として提出してもらいます。これまでの業績も審査材料としますが、育児のため研究を中断したり生産性が低下したりしていた研究者が審査において不利とならないように配慮します。全体としての採択率は3-4割が適当ではないかと考えます。

4. 実際に研究を行なう研究室（所属研究室）を自由に選べること。

育児期間中はいろいろな家庭的・地理的な制約が多いので、研究場所を自由に選べることが不可欠です。したがって実際に研究を行なう場所は、申請者が研究しやすい所属研究室を当該研究室のリーダーと事前に協議した上で申請時に選択することとします。任期期間中にも研究室は変更できることにします。

5. パートタイム型とフルタイム型の雇用形態を選択できるようにすること

子育てと仕事を両立するために必要な条件は各家庭の事情によって異なります。フルタイム型の他に、勤務時間を短縮したパートタイム型雇用形態も選択できるようにします。パートタイム勤務の場合は、勤務時間に見合った給与を手当てし、時間あたりの業績評価を行うことで、公正性を保つことができます。このような時間的自由度があれば、育児の期間フルタイムで働くことができないというだけの理由で研究をやめてしまった優秀な人材を研究に呼び戻すという意味でも有効だと期待できます。

ポスト(身分)の有無は科学研究者にとって死活問題です。ポストが無い研究者は、いくら科学研究費の申請資格が拡大されたといっても研究費を申請することはできませんし、育児中の男女科学研究者にあっては、子供を保育所に入所させて研究をする可能性まで閉ざされてしまいます。子育て支援型ポスト制度は、能力のある男女科学研究者たちに自らの手でポストを手に入れるチャンスを与え、多様な働き方ができる研究者社会をつくるための第一歩であると考え、ここに本提言を提出いたします。