

若手任期付き研究員雇用実態調査報告書

尾花 由紀(1)、吉村 玲子(2)、江尻 省(3)

(1) School of Mathematical and Physical Sciences, The University of Newcastle

(2) 情報通信研究機構

(3) Center for Atmospheric and Space Sciences, Utah State University

はじめに

近年、地球惑星科学分野における女子学生の増加はめざましいものがあり、学位取得後いわゆるポスドク（任期付き研究職）として研究を継続する女性の数も年々増加しつつある。これらの世代は現在、続々と結婚や出産・育児といった問題に直面する年齢を迎えている。一方で、学位取得後の若手研究者の雇用形態として、ポスドク職の占める割合は大変大きい。そのため、若手研究者の職業と私生活の両立の問題は、男女を問わず「不安定なポスドク職を渡り歩く中で、家庭を持ち、子供を養育するという問題をいかに乗り越えていくか」という点に集約されていると言える。

一口にポスドク職といっても、学振特別研究員やCOE特別研究員のように全国の研究機関で共通しているものの他、各大学・研究機関が個別に設定しているものも数多く、その雇用条件も様々である。そのため、問題に直面したときに必要となる対策も様々で、全体としてのニーズ・ポイントは必ずしも明確とは言いがたい。そこで、ポスドクの現状を客観的に把握し、研究者として自立していくためにどのような対策と知識が必要であるかを考えるために、ポスドク研究員の雇用実態調査を行った。

調査は個別にアンケートシートへの記入をお願いする形式で、男女を問わずポスドク世代の抱える問題をなるべく広く洗い出せるよう質問項目を設定した。多数のご協力をいただき、計28件の回答をいただいたのでここに集計結果と考察を報告する。

なお、この調査は地球電磁気・地球惑星圏学会（SGEPSS）男女共同参画検討・提言部会に調査結果を報告し、部会が今後の活動指針を考える際の資料として活用することを目的としたものである。また、個人・研究機関が特定できないような形に集計した後は、調査票等一切の個人データは著者等の手を離れ、SGEPSS男女共同参画検討・提言部会が管理し、他に漏洩することがないよう努めている。

（1）調査対象と調査項目

調査対象は日本地球惑星科学連合に関連する研究機関及び大学に所属する若手研究員（ポスドク）である。本調査に当たっては、任期付き正職員もポスドクとして計上した。調査項目はポスドク世代の抱える問題をなるべく広く洗い出せるよう質問項目を設定したため多数に涉り、分類すると以下の7項目になる。（1）採用について（公募の有無、年齢制限の有無など）、（2）任期について（最長任期、更新の可能性など）、（3）給与と各種手当について、（4）勤務時間、日本育英会奨学金免除に関する事項など、（5）社会保障について、（6）各種休暇について、（7）旧姓の使用について

(2) アンケート回答数

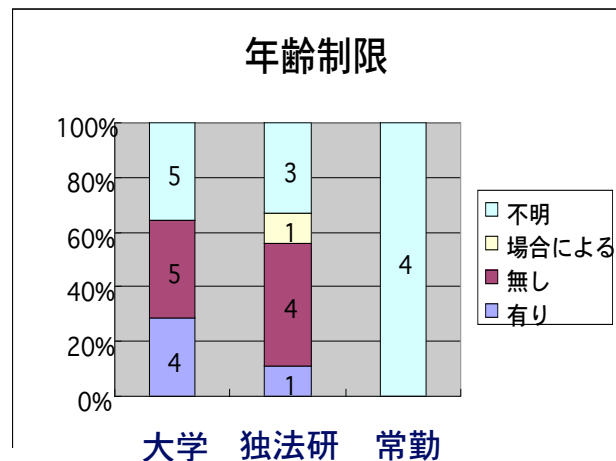
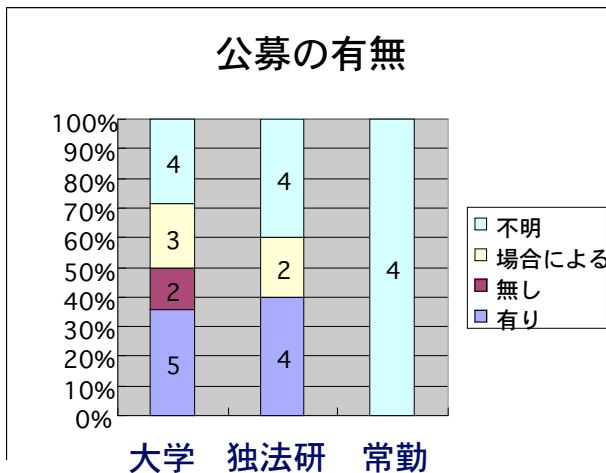
日本地球惑星科学連合に所属する各学会員を中心に合計28件の回答を得た。内訳は国立大学ポスドク（任期付き助手を含む）14件、独立行政法人研究機関ポスドク（任期付き研究員含む）10件、常勤・任期なし職員4件である。しかしながら、調査項目によって有効回答数にばらつきがあるため、下記調査結果においては必ずしも合計数がここで挙げた回答数に一致しない。

(3) 調査結果

(3-1) 採用について

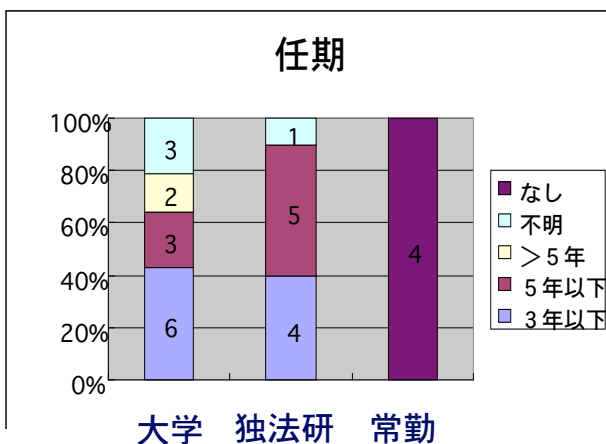
採用に当たって公募が出るか、という問いに対しては、ポスドクでは「出る」と答えたものが最も多く、次いで「不明」「場合によっては出る」の順に多かった。一方、常勤職の全員が公募が出るかどうかは不明と答えている。

採用時の年齢制限があるかとの問いについては「ない」と答えたポスドクが最も多く、年齢制限がなくなりつつある実態が読み取れる。



(3-2) 任期について

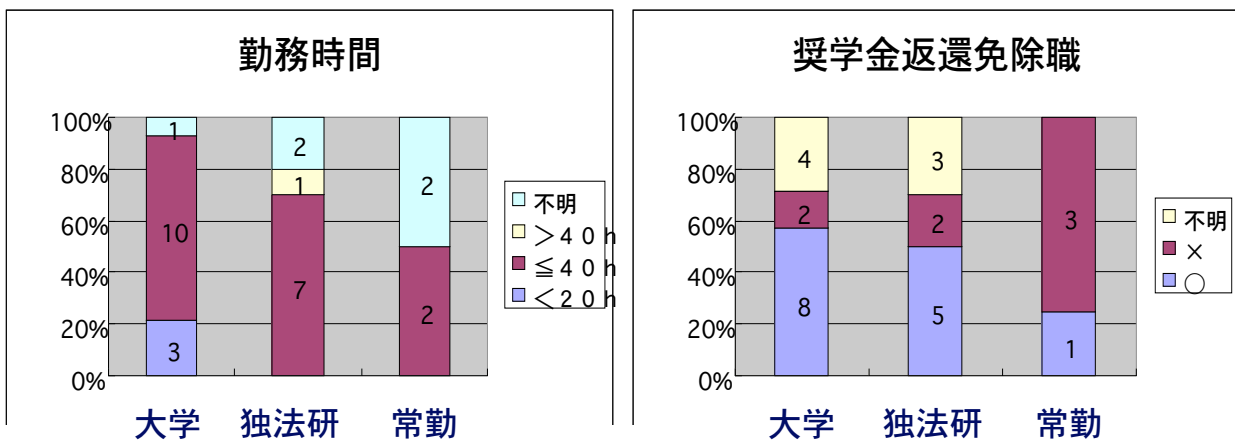
任期は、ポスドクのほとんどは「3年以下」もしくは「5年以下」の任期であった。



(3-3) 勤務時間と日本育英会奨学金免除に関する事項について

勤務時間については、ポスドクでは「40時間以下」が最も多かった。表では現れていないが、同じ大学内でも職によって勤務時間が大きく異なる実態が明らかになった。また、常勤職では「40時間以下」と「不明」が半々の割合であった。これは、フレックス制の導入が進んでいることを反映していると思われる。

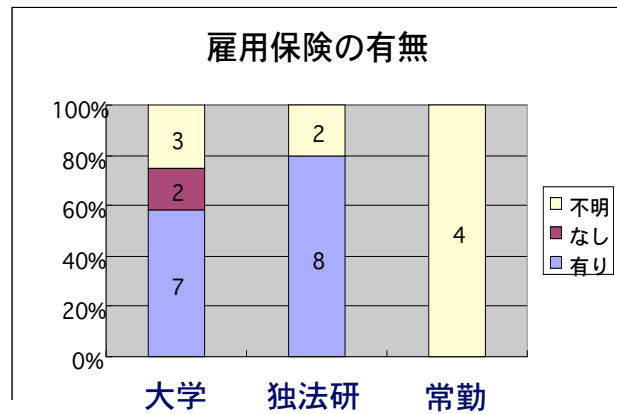
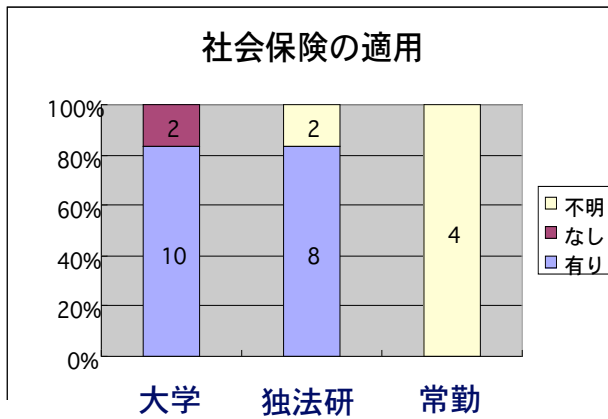
日本育英会の奨学金免除職であるかとの問いに対しては、ポスドクでは「免除職である」と答えたものが最も多かった。表には現れていないが、奨学金免除職であるか否かは勤務時間との相関が高く、30時間未満の勤務時間で「奨学金免除職である」と答えたものは一人もなかった。これは、日本育英会の規定により、「指定研究機関において、1週間あたりの教育又は研究活動に従事する時間数が30時間以上であること」が奨学金免除職の条件の一つとなっているためである。一方、常勤職では「免除職ではない」と答えたものが最も多かった。常勤職でかつ、免除職ではない、という回答をどのように解釈すべきか迷う所ではあるが、研究職以外の名目で雇用されているのかもしれない。



(3-4) 社会保障について

まず、社会保障について。ここで言う社会保障とは健康保険と厚生年金のみの、狭義の社会保障である。社会保障についてはポスドクの大半が「適用あり」と回答している。一方、常勤職の全員が社会保障の適用は「不明」と回答しているが、これは社会保障に相当する文部科学省共済組合への加入を、回答上どのように取り扱うべきか迷ったためと思われる。

雇用保険についてもポスドクでは「適用あり」との回答が最も多かった。しかしながら、社会保障でも雇用保険でも、大学に勤務するポスドク12名中2名が「適用なし」と回答している点は見落とせない。また、雇用保険の「適用あり」との回答のなかには、雇用後半年経つと雇用保険の適用が外される、という回答も複数あった。ポスドクはいつ失業してもおかしくない不安定な雇用形態から、社会保障、ことに雇用保険の必要性を強く感じている立場であるが、必ずしもそういったセーフティーネットの恩恵に預かれていない実態が明らかになった。



この問題をもう少し詳しく見るために、社会保険・雇用保険の適用と通勤時間との比較を行なったところ、興味深い結果を得た。通勤時間30時間未満では社会保険・雇用保険両方が「適用されている」との回答は一つもなく、30時間以上では全員が社会保険・雇用保険両方が「適用されている」との回答しており、通勤時間と社会保険・雇用保険の適用は密接な関係にあることが分かった。

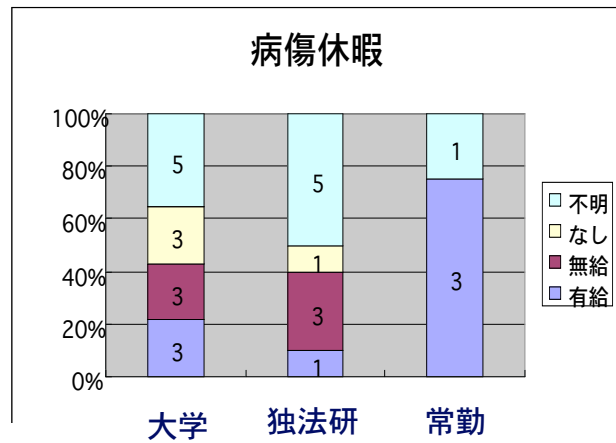
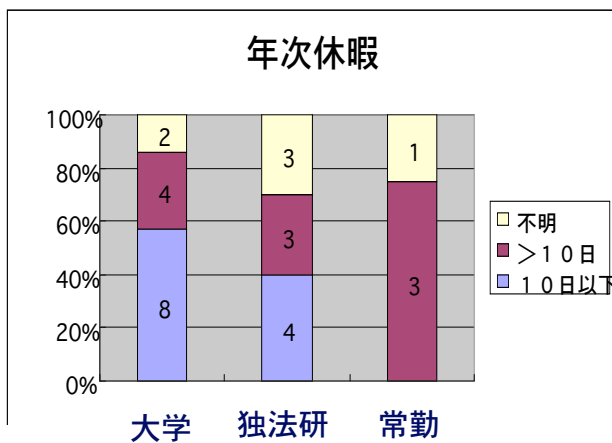
個別のケースを調べたところ、社会保険・雇用保険適用外のポストクでは、勤務時間を週20時間未満と極端に短く設定する代わりに、時給が高く設定されているものもあった。そのため年給額では社会保険・雇用保険両方が適用されているポストクと比べて必ずしも見劣りしない。しかしながら、ポストクからの要望の声として「年給額は少々下がっても構わないので、勤務時間を長く、時給を低く設定して社会保険・雇用保険をつけて欲しい」という切実な声も寄せられた。

(3-5) 各種休暇について

年次有給休暇については、ポストクでは「10日未満」との回答が最も多く、常勤職では「10日以上」との回答が最も多かった。勤務時間と比較すると、ポストクで年休が10日あるのは通勤時間が40時間の職であることが分かった。

傷病休暇についてはポストクでは「不明」との回答が最も多く、常勤職では有給の傷病休暇がついている、との回答が最も多かった。

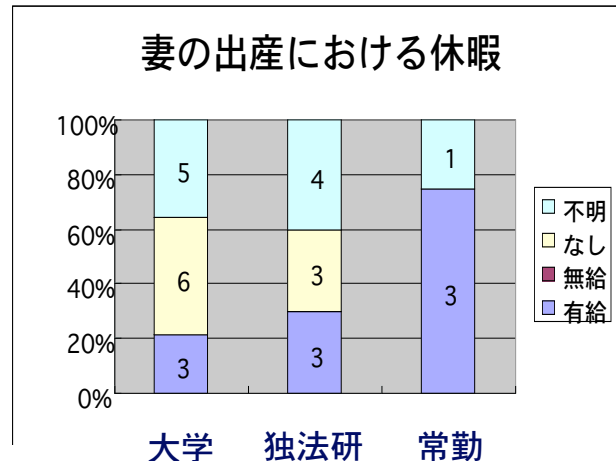
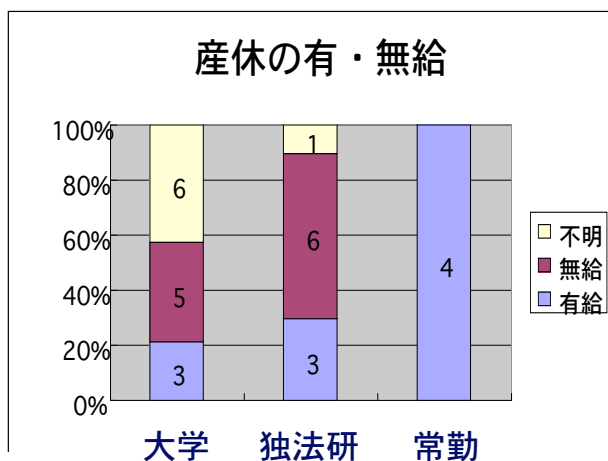
個別のケースを調べたところ、年次有給休暇が10日以上でかつ、有給の傷病休暇ありなのは任期付き正職員であるポストクや常勤職に集中していた。



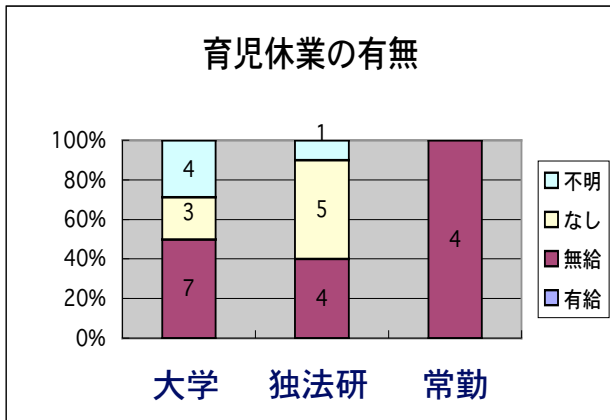
産休については、労働基準法により必ず取らなければならない休暇として定められている。大学ポスドクの半数近くが「不明」との回答を寄せたものの、その他のグループではほとんどが「産休あり」と回答した。しかしながら、産休が有給であるか無給であるかはポスドクと常勤職の隔たりが大きく、常勤職では全員が「有給で産休が取れる」と回答したのに対し、ポスドクでは「無給」のものが「有給」のものを上回った。

妻の出産における休暇については、ポスドクでは「ない」が「有給でとれる」を上回ったのに対し、常勤職では多くが「有給でとれる」と回答した。

さらに詳しく調べたところ、有給の産休や妻の出産における休暇が取れるのはポスドクの中でも任期付き正職員に集中していることが分かった。

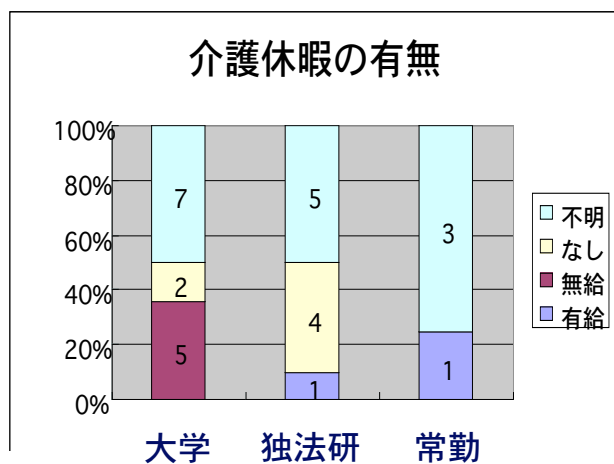
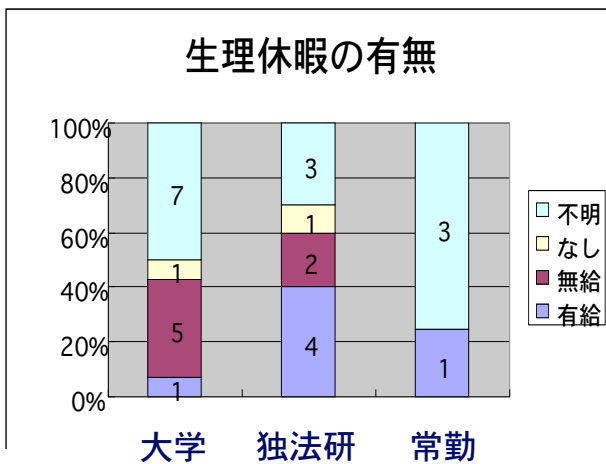


育児休業については、ポスドクでは「無給だが取得できる」と「なし」との回答が拮抗したのに対し、常勤職では全員が「無給だが取得できる」と回答している。ポスドク、常勤職問わず育児休業が有給で取得できるという回答はなかった。しかし、雇用保険に加入している者には条件付きながら給付金がある（育児休業中の「基本給付金」と職場復帰御半年で給付される「職場復帰給付金」）。そのため、雇用保険に加入できない一部のポスドク以外には、育児休業中の所得補償の道が開かれていると考えられる。雇用保険比適用による格差がここにも現れることを指摘しておきたい。



生理休暇については「不明」との回答が最も多く、「なし」との回答が最も少なかった。就業者自身にあまり知られていないものの、多くの職で整備されていることが伺われる。

介護休業についても「不明」との回答が最も多かった。また、「不明」の次に多かったのは、独法研のポストクでは「なし」、大学のポストクでは「無給だがあり」との回答である。生理休暇、介護休業ともに「不明」の数が非常に多く、実質的に使える休暇として認識されていなかったり、あまり必要性を感じられていないことが伺われる。



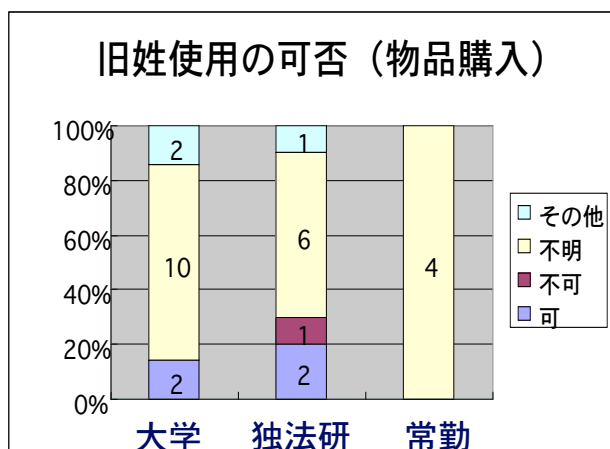
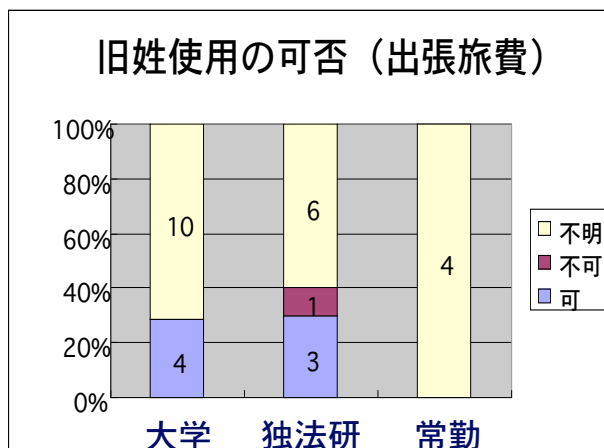
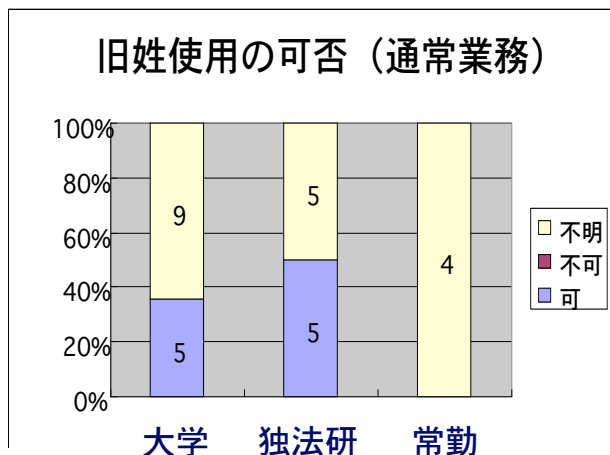
(3-6) 旧姓の使用について

通常業務内での通称使用については、「不明」との回答が最も多く、次いで「可」との回答が多かった。「不可」との回答はなかった。

出張旅費関連での通称使用についてもほぼ同様であるが、独法研のポストクで「不可」との回答が1件あった。

物品購入関連での通称使用もほぼ同様で、独法研のポストクで「不可」との回答が1件あった。

結婚に伴う改姓の不利益を最小限とするために、通称使用が認められつつある実態が明らかになった。しかしながら、使用できる範囲や使用の際の決まり事など制約があり、職場を移動するたびに異なる基準に翻弄されるのでは、との不安の声も寄せられた。



（4）まとめと考察

若手任期付き研究員（ポスドク）の雇用条件とその多様化した実態を知るために、国立大学、独立行政法人研究機関等に勤務するポスドクを対象に、アンケート調査を行った。その結果、任期、年次有給休暇、産休時の給与の扱い、育児休業の取得の可否、など様々な点で常勤職とポスドクとの差が明らかになった。また一口にポスドクと言っても様々な雇用条件の職があり、一つの大学内、一つの研究所内でも様々な職が混在していることが分かった。まさにこの「多様性」こそがポスドク問題を複雑にしていると考えられる。ポスドク問題を解決する一つの正解と言ったようなものは存在せず、様々な局面に立つポスドクの様々なニーズに対応することで、ひとつひとつ問題をクリアしていく姿勢が求められるであろう。

また、ポスドクの実態の多様化により、就職活動するポスドクにとって、応募する職の待遇がことさら分かりにくくなっていることが推測される。給与は比較的公募時に表に出やすい情報であるが、それ以外の条件は出にくい。受けられる社会保障、またそれとリンクした週勤時間などは就職して初めて知る人も多いことだろう。さらに育児休業・介護休業など、日頃あまり必要性を感じにくい項目では、就職した後も制度の仕組みも含めて知らないままの人が数多くいることが、本調査で明らかになった。育児休業、介護休業、旧姓使用に関する設問に対する「不明」回答の多さは、現段階で必要性があまり感じられな

い、という点もあるうし、規則のどこを調べれば良いのか分からない、という問題もあるだろう。また、ポスドクという弱い立場上、人事課等へ問い合わせしにくい、などの心理的な要因も考えられる。

(5) 今後の課題

本調査の結果を踏まえた上で、ポスドク問題の本質をさらに調べる必要がある。そのために、現状を雇用者や被雇用者であるポスドク自身がどのようにとらえているのか、と言った意識調査の必要性を感じた。アンケートとともに寄せられた様々なコメントがあり、これらの意見の検討も必要である。また、ポスドク問題の狭間で半ばにして研究者の世界を去っていった人々の意見も調査する必要があるだろう。

(6) 提言

ここで、ポスドク問題を解決に導く糸口として、いくつかの提言を行ないたい。

(1) 情報の開示

本調査で明らかになったようにポスドクの多様化した実態がある以上、雇用者もポスドク自身も、それぞれの待遇を明確に把握した上で、納得のいく雇用契約を結ぶ必要がある。そのためにも雇用者には、公募時にできる限りの情報を開示する努力が求められる。少なくとも給与、勤務時間、各種社会保障の適用、主な休暇の有無程度の情報はごく当たり前に開示されるようになることが望まれる。

(2) 開示情報の理解

雇用者が情報を開示すると同時にポスドク自身も、それぞれの待遇面の意味するところを正しく理解する努力が求められる。一般に研究者が新しい職を探す場合、赴任先での研究内容を最重視しがちである。これは決して悪いことではないが、やはり一社会人として雇用条件を正しく理解し、自らの人生設計に照らして賢く選択を行なうことも大切であろう。情報の開示とその理解、これらの土壌があって初めて「不安定なポスドク職を渡り歩く中で、家庭を持ち、子供を養育する」という人生の選択を前向きにとらえることが可能になると考える。

(3) 任期5年をスタンダードに

ポスドクという制度をどのような意味付けでとらえるかによって適正な任期も異なってくると考えられるが、ここでは独立した若手の研究者がある程度の長期間にわたって「ポスドク職を渡り歩く」ライフスタイルを念頭に置く。このような場合、落ち着いて一つの研究テーマに打ち込むための期間を与えた方が、ポスドク自身の研究生活も充実するであろう。今後様々な研究機関においてパーマネント職の割合はますます少なくなり、任期付き研究員の存在感は増すことが予想される。ポスドクの研究を充実させることは組織の研究活動を充実させることに大きく貢献すると考えられる。

一例として、まず3年程度で研究成果等の評価を行い、その後2年の延長を可能とするスタイルを提案したい。

(4) 出産・育児期間への配慮：任期の延長

ポスドク世代は同時に出産・育児世代でもある。よってポスドクの出産・育児への配慮を行なうことは、人材資源の有効活用という視点からも、また少子化対策という視点からも意義のあることである。配慮の具体案として、出産・育児によりやむを得ず研究活動を一時停止した期間について、任期の延長ができる制度を提案したい。これはすでに日本学術振興会の特別研究員では実施されている制度である (<http://www.jsps.go.jp/j-keiji.htm>)。このような対策が今後広がることを期待したい。

また、「(3) 任期5年をスタンダードに」とも絡む問題であるが、本来の任期が長めに設定されるだけでも出産・育児を考えるポスドクに大きな恩恵を与えることを指摘したい。ある国立大学では育児休業を取得できる者の要件を「引き続き雇用された期間が1年以上である場合で、かつ子が1歳に達する日を越えた後も引き続き1年以上雇用される見込みのある者」に限っている。すなわち任期2年では育児休業は取得できないのである。任期が5年あれば中3年の任期中は育児休業が取得可能であり、ある程度の見込みを持って出産に踏み切ることができるのではなかろうか。

(5) アジアのポスドク問題、としての視点

日本国内の問題として語られることの多いポスドク問題であるが、視野を広げるとアジアのポスドク問題というものも見えてくる。近年、韓国、中国、インド、タイなどでも日本の5～10年遅れと言った状況で、ぞくぞくとPhDが誕生している。ここで重要なことは、彼らアジア各国の学生は、日本に非常に強い興味を持っているということである。特に、日本の産業（ビジネス）と工学（テクノロジー）には熱い視線を送っており、現在は、主に日本人同士の競争であるポスドクポジションにアジア各国の才能が応募して来る日は近い、と考えて良い。すなわち、現在の日本のポスドク問題は、今後アジアのポスドク問題に発展することが予想される。

彼らを受け入れるつもりなのか、排除するつもりなのか。どちらを選ぶかによっても、日本の目指すべきポスドク制度は変わってくるのではなかろうか。

(7) 謝辞

本調査にご協力いただきました皆さまに心より感謝申し上げます。調べるのが困難な内容、心理的に回答しづらい設問も多々あったかと思いますが、多くの方々のご協力によりポスドク自身の手による調査・集計結果を、簡単ではありますが、このような形にまとめることができました。誠にありがとうございました。