

要 旨

1 本報告作成の背景

大学を含む学術関連の公共施設において、独立行政法人化や民営化に伴い、外部資金の戦略的獲得・管理やダイバーシティ推進を含む法人経営などに関連して、多種多様な新しい業務が増大しつつある。このような新しい業務を担う者を、本報告では新しい学術支援・研究職と呼ぶ。学術支援職として大学等では、従来から図書館職員や主として理系の技術職員が活動しており、その雇用には期間の定めがなく昇給も行われていた。これに対して新しい学術支援・研究職が担う諸業務は、図書館職員や技術職員以上に、研究・教育などを十分理解できる学術専門性を必要とする場合がある。しかし業務自体は学術活動ではないとみなされ、さらにそこに従事する者の待遇は有期かつ不十分なものであることが少なくない。

総務省「科学技術研究調査」ほかのデータでは、学術研究職や教員職の女性割合が3割以下であるのに対し、研究補助職における女性割合は6割に上ることが確認できる。また人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）の調査によれば、有期雇用の学術支援などの職に就く者の8割が、自身の専門とその職務内容に関連があると回答している。そこから、無期雇用・常勤への移動をめざして仕事を継続している者が少なくないことがうかがわれる。一方、専門性を獲得してもそれが待遇改善につながらない問題が現実であり、かつ無期雇用・常勤への移動の可能性も高まっているとはいえないという結果が示された。

新しい学術支援・研究職が担う諸業務は、研究そのものではなくとも、研究の遂行や発展に不可欠である。そこで本分科会では、新しい学術支援・研究職の待遇改善が行われなければ「学術の再生産」が危機に瀕しかねないという問題意識からこの課題に取り組んできた。さらに、「研究活動に対する支援内容が間接的になればなるほど、女性割合が高くなる」という、「キャリアパスからの女性排除」の傾向について議論してきた。その結果、この課題の背景には、新しい学術支援・研究職の果たす役割が学術を支え、その発展を促すものであり、「学術の再生産」のために重要であること、しかしながら新しい学術支援・研究職が正当に評価されてこなかったという問題が、察知された。

新しい学術支援・研究職の問題はジェンダーをめぐる問題と密接に関連している。新しい学術支援・研究職の女性比率が高いことは、従来の業務評価・待遇の低迷、キャリアパスからの排除などに関連するのではないだろうか。そのことは、新しい学術支援・研究職の男性が女性と同様の問題を経験しつつも、男性特有の問題を抱える要因ともなる。新しい学術支援・研究職の問題を従事者の性別に留意して調査し検討することは、性別にまつわる無意識の偏見などが介在する諸問題を可視化し、新しい学術支援・研究職として働くすべての人々の課題解決につながるであろう。

本報告はこのような問題意識から、「新しい学術支援・研究職の待遇改善の必要性について」という課題を掲げ、新しい学術支援・研究職の実態を調査すること、その諸業務を適切に評価する方法の確立、待遇改善のための制度改革を行う必要性を、関係省庁や法人

に対して報告するものである。

2 現状および問題点

国公立大学および研究機関では、新規採用人事が抑制されることで若手研究者の雇用が不安定となり、待遇改善が望めず生活に困窮する場合も生じるなどが報道されてきた。また競争的資金獲得や成果評価のための事務的業務が肥大化したことにより、常勤の教員においても研究時間圧迫などの問題が指摘されるようになった。

一方、『令和3年度社会教育統計（社会教育調査報告書）』によれば、司書は、非常勤職員比率が令和3（2021）年度で6割を超え（66.3%）、指定管理者職員も合わせると、専任常勤以外の働き方が7割以上（76.6%）を占める。第一次科学技術基本計画において指摘された「情報基盤及び知的基盤」や「研究支援者の数」の増強は、この四半世紀の間に進まずむしろ弱体化したといえる。

文部科学省の「産学官連携支援」事業、外部資金獲得およびマネジメント専門職員の研究機関への配置普及を狙った「リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備」事業など、各種補助事業が展開した結果、学術専門性を有しつつも、狭義の研究活動とは異なる学術支援業務に従事する「新しい専門職」が増えている（前述のように、これを本報告では新しい学術支援・研究職と呼ぶ）。しかし、これらの人々の多くが任期付き雇用契約や低い時間給といった処遇に置かれ、さらに、高い資質や能力を発揮しても正当に評価されない補助的地位に位置づけられている現実がある。

2013年の労働契約法の改正により、新しい学術支援・研究職においては5年を超える雇用をしない慣行が強まった。つまり法律の本来の目的とは異なる形で、雇用・労働条件が悪化している。

新しい学術支援・研究職の業務は学術活動ではないとみなされるなか、日本学術会議は、提言「社会と学術における男女共同参画の実現を目指して—2030年に向けた課題—」（令和2（2020）年9月29日）を発出した。この提言5には、「学術の振興をはかるために、学術のあらゆる分野でジェンダー視点を主流化すべきである」と記されている。狭義の研究職に限らず、新しい学術支援・研究職のテニユアトラックの整備などキャリアパスの整備、ロールモデルの確立、就労部門の安定化・恒久化、人件費の安定的確保なども含めて、学術のあらゆる分野において、待遇改善と将来を見通せる環境の整備が急がれる。

そのためには、新しい学術支援・研究職に関する実態を把握しうるジェンダー統計の整備とその他の調査が必要である。さらに、新しい学術支援・研究職が行ってきた実践的業務、とりわけ女性向きとみなされがちな対人支援を含む実践的業務に対する適切な評価方法の確立を要望する。

3 提言に向けて

新しい学術支援・研究職をとりまく課題について、以下の3点の必要性を報告する。

- (1) ジェンダー視点を伴った実態調査（海外動向の把握を含む）の必要性

- (2) 「新しい専門職」の業務に対する適切な評価方法の確立の必要性
- (3) 所管官庁による適切な是正措置の必要性

本報告の内容は新しい学術支援・研究職を対象とするが、今後は、従来からの技術職員や図書館職員等の学術支援職、非正規雇用研究者等を含め、日本学術会議の第一部、第二部、第三部の関連する委員会と情報共有を行うことによって問題意識の共有を深め、提言発出につなげたい。