

第5章 研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造

武蔵大学 中西祐子

本章では、研究者たちの家族事情に着目し、研究者の私的領域にも広がるジェンダー構造を明らかにする。よく言われるように、女性労働者が直面する「障壁」は、雇用や昇進など労働の場にあるだけでなく、家庭の場にもある。家事や育児、介護など、私的領域における「労働」問題、いわゆる「セカンドシフト」（ホックシールド 1989=1990）の問題である。人文社会科学系研究者たちは、結婚や子育てなどのライフイベントごとに直面する「セカンドシフト」の問題を、どのようにやりくりしてきたのだろうか。そしてその「やりくり」のあり方には、どのようなジェンダー構造がみられるのだろうか。本章ではこれらの点について考察する。

1. 婚姻状態のジェンダー差

1-1. 既婚率・婚姻経験率・離別シングル率

はじめに、現在の回答者の婚姻状態を男女別に集計した結果が図5-1である。今回の調査票では、婚姻状態について「既婚（事実婚を含む）」「未婚」「離別」「死別」の4つの選択肢から1つを選んでもらった。図5-1を見ると、男性の72.3%が既婚状態にあるのに対し、女性は61.5%に留まり、調査時点においてシングル状態（未婚+離別+死別）の者は女性の方が1割ほど多い。女性のほうにシングル状態の者が多い理由は、未婚（婚姻経験なし）がやや女性に多いこと（女性30.5%、男性25.1%）に加え、一度結婚した後に離別した者や、死別した者が女性のほうがやや多い（離別：女性6.5%、男性2.3%、死別：女性1.5%、男性0.4%）ことが反映している。

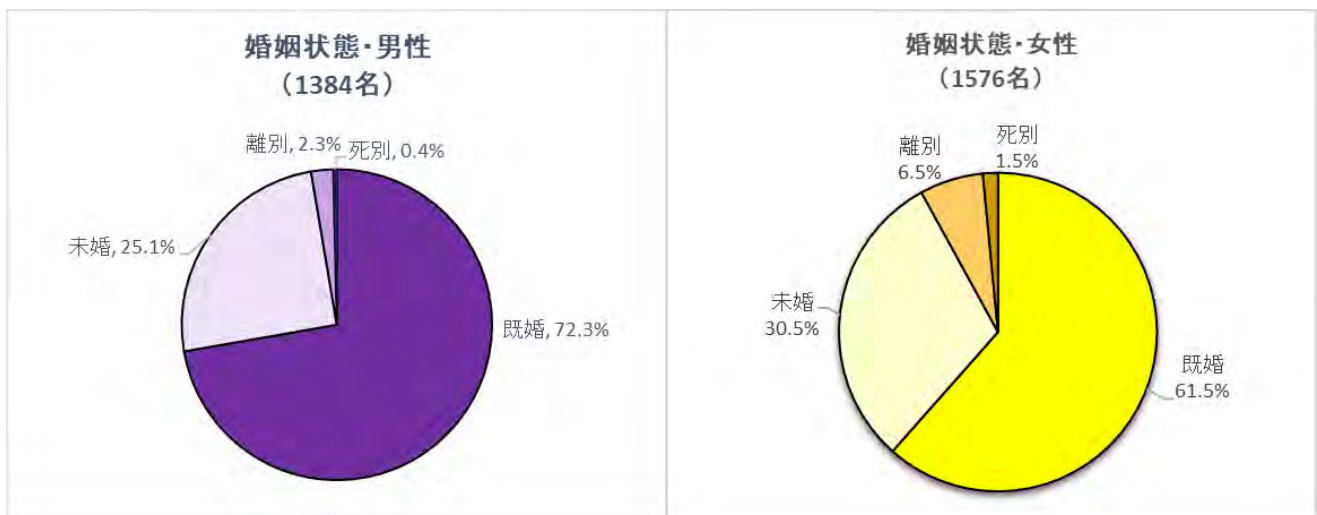


図5-1 男女別にみた婚姻状態

こうした婚姻状態の男女差は、年齢段階別に男女別の婚姻状態を見るとさらにはっきりと現れる。図5-2は、回答者の年齢段階別に男女別の婚姻状態を示したものである。図の中の実線は各年齢段階にお

いて「既婚」と答えた者の割合を男女別に示したものである。また破線は、「離別」、「死別」も含めた婚姻経験がある者（図中では「婚姻歴あり」と示す）の割合を男女別に示したものである。なお、図が煩雑になることを避けるため、図中では男女とも50歳前後の世代以外は「既婚」と答えた者の数値のみを記してある。

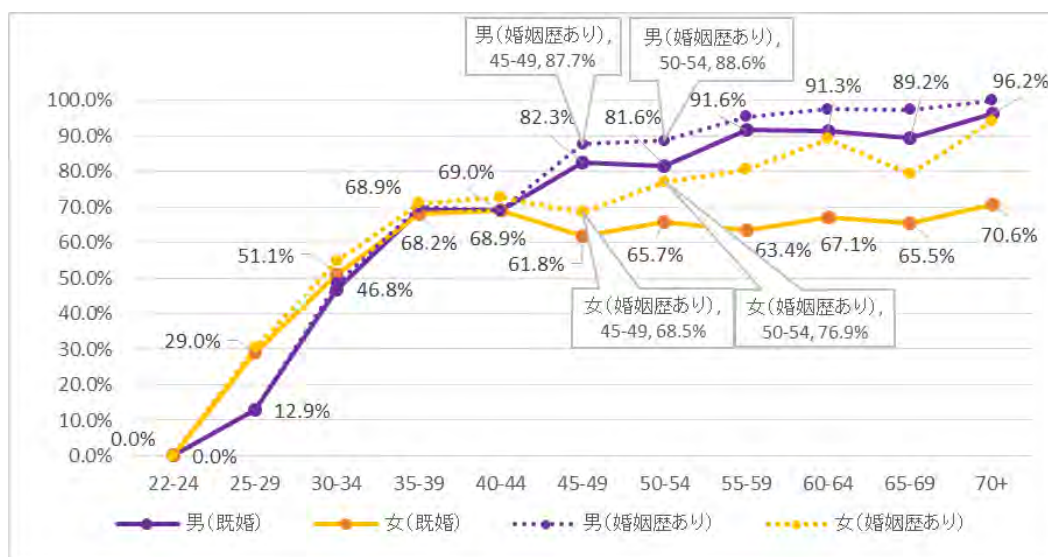


図 5-2 年齢階級別・男女別にみた婚姻状態

図 5-2 を見ると、20 代後半までは女性 (29.0%) のほうが男性 (12.9%) よりも既婚状態の割合が高く、その差は 15%以上に達しているが、30 代以降においてはその男女差は解消されていることが分かる。さらに 40 代後半以降の世代においては、男性の既婚率が急激に上昇し、40 代後半では男性 82.3%、女性 61.8%と、若年世代では女性優位であった男女差が逆転している。ここからまず分かることとしては、研究者の世界においても、女性のほうが「早婚」、男性のほうが「晩婚」であり、この点において現代日本社会全般と同様の傾向がみられるということである。

しかしながら、図 5-2 からもう 1 つ明らかなことは、今回のデータによると現在の研究者の場合は年齢を経るにつれ、婚姻経験のある男性が増え、最終的には男性の方が婚姻経験のある者が多くなるということである。この点においては、現代日本社会全般とは異なる状況がみられている。例えば、国立社会保障・人口問題研究所が発表した 50 歳時の未婚割合（昨年まで「生涯未婚率」と呼ばれていた値）¹は、日本社会全体では女性より男性の方が高いことが知られており、直近の 2015 年国勢調査結果から算出された男性・女性の 50 歳時の未婚割合は、男性 23.37%、女性 14.06%であった（国立社会保障・人口問題研究所 2019）。一方、今回の調査時に 50 歳前後の世代で「既婚」「離別」「死別」のいずれかを選んだ者（図 5-2 では「婚姻歴あり」）は男性の 45～49 歳では 87.7%、50～54 歳では 88.6%、女性の 45～49 歳では 68.5%、50～54 歳では 76.9%である（図 5-2 の吹き出し内に示した数値）。それぞれの値を 100%から引いた値が「50 歳前後の世代における未婚割合」となる（調査で「未婚」を選んだ者の割合と同じ）。具体的

¹ 国立社会保障・人口問題研究所の定義では、「50 歳時の未婚割合（生涯未婚率）」は 45～49 歳と 50～54 歳における「未婚」率の平均値となっており、この「未婚」とは、「有配偶」「死別」「離別」以外の者のことを指す（国立社会保障・人口問題研究所 2019）。なお、「生涯未婚率」という呼称は 2019 年度より廃止されている。

に言えば、男性 45～49 歳 12.3%、50～54 歳 11.4%、女性 45～49 歳 31.5%、50～54 歳 23.1%であった。ここから国立社会保障・人口問題研究所の算出方法に従って今回の回答者の 50 歳時の未婚割合を算出すると、男性 11.85%、女性 27.3%となる。国立社会保障・人口問題研究所の発表した数値と今回の調査対象者の値とを比べてみると、人文社会学系研究者の場合、男性は社会全般に見られるより結婚しているが、反対に女性は結婚していない、ということが分かる。

続く図 5-3(a) と (b) では、回答者の現職が任期つきか／任期なしかのグループに分け、それぞれの年齢階級別・男女別にみた婚姻状態を示した。まず分かるのは、現在の職業が任期付きであろうと、任期なしであろうと、婚姻状態には何らかの形で男女差がみられることである。しかし、両者を比較すると、任期つきか／任期なしかによって、「男女差」の出現の仕方が異なることも明らかである。

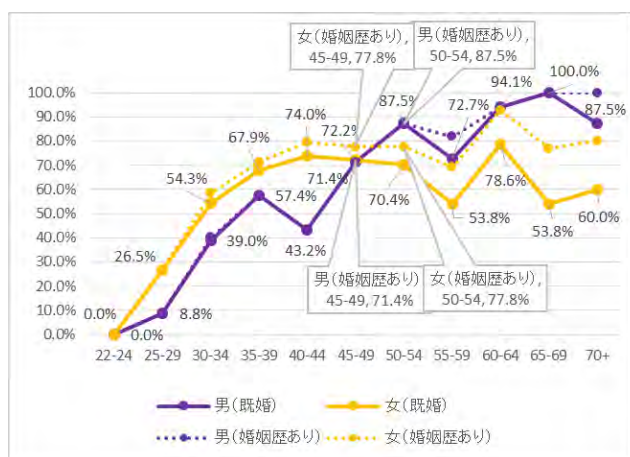


図 5-3(a) 任期付きの仕事に就いている者の
年齢階級別・男女別にみた婚姻状態

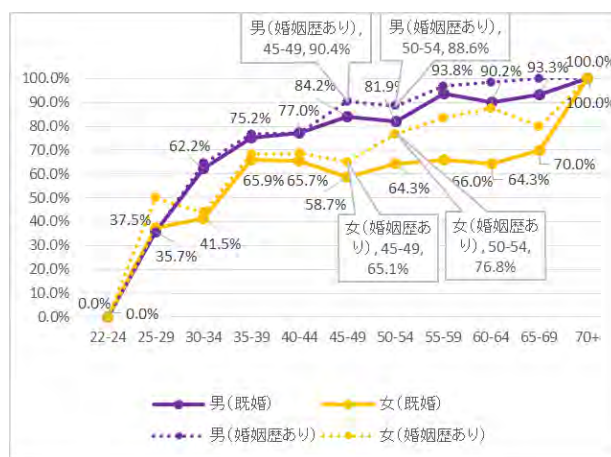


図 5-3(b) 任期なしの仕事に就いている者の
年齢階級別・男女別にみた婚姻状態

たとえば任期付きの仕事に就いている者（図 5-3(a)）は、40 代前半までは女性の方が既婚率や婚姻経験率が高く、男女の割合が逆転するのは 50 代以降である。一方、任期なしの仕事に就いている者（図 5-3(b)）の場合、20 代後半までは男女の婚姻率に差はないが、30 代前半以降、男性の既婚率が女性を上回り始め、以降 60 代後半まで男性の既婚率、婚姻経験率は女性のそれより高い。

さらに、同じ年齢階級にある女性の既婚率や婚姻経験率を、仕事の任期付き／任期なしのグループ間で比較してみると、30 代から 50 代前半の女性の場合、任期付きの仕事についている者の方が、任期なしの仕事についている者より既婚率も婚姻経験率も高いことが分かる。すなわち女性にとって、ポストの安定と婚姻率は逆相関している。30 代から 50 代前半と言えば、現代の女性のライフコースを鑑みると、ちょうど多くの女性が子育てに携わり始めてから、子どもが高校を卒業して手を離れるころにあたる。こうした「子育て世代」であることが、30 代から 50 代前半にある女性のポストの安定と婚姻率の逆相関を生み出していると考えられる。その理由はいくつか可能性があるが、一つには、自らの手で経済的安定性を確保できた女性研究者にとっては「結婚による経済的安定の確保」という選択肢を選ぶ必要がなくなったという可能性である。もう一つには、女性研究者の中には、結婚・出産・子育てを優先させ任期なしのポストに就くことを見送ったり、また、その逆に任期なしのポストを確保するために、結婚・出産・子育てを控えたりしている人がいるという可能性である。

一方、同じ年齢階級にある男性の既婚率や婚姻経験率を、任期付き／任期なしのグループ間で比較してみると、20代後半から40代後半にかけての世代では、任期なしの仕事に就いている者の方が、任期ありの仕事に就いている者より結婚している割合が高い。すなわち、男性は女性の場合と逆に、任期なしの仕事を得ていることと、結婚をしていることは正の相関を示している。現職が任期ありのポストであることは、女性の場合は結婚の阻害要因とはならないが、男性の場合は、それが大きな阻害要因となっているということである。

すなわち、とりわけ結婚・子育て世代にあたる30～40代の男性は「任期なしのポジションを得ないと配偶者を得ることもできない」のである。現代日本社会の未婚化・晩婚化の一つの要因として、若年男性の雇用の不安定化がしばしば挙げられてきたが、若年層の男性の婚姻状態にもまさしく同じ構造がみられる。

もっとも、このことは言い換えると、男性の場合は「任期なしのポジションを得れば、配偶者を得ることもできる」ということでもある。一方、同世代の女性の場合は、任期なしのポジションを得て経済的に安定することは、自身の配偶者獲得にはつながっていない。女性の場合は、結婚や子育てか、安定した雇用の確保のどちらか一方を優先せざるを得ない構造となっているのである。

ところで、図5-3(a)、(b)でもう1つ着目すべき点は、50代以降の女性は「既婚」と「婚姻歴あり」の値の乖離がみられ、その差が男性の場合より大きいことである。さらに言えば、「既婚」と「婚姻歴あり」の値の差は、任期付きの仕事についている場合、任期なしの仕事についている場合、双方においてみられる。

では、その中身はどのような事情によるものであろうか。もちろん、現代日本社会では女性は年長者と、男性は年少者と結婚するケースが多いことから、そもそも年長世代の女性は、配偶者との死別を経験している可能性が男性より高い。そのことが年長世代の女性の間にみられる既婚率と婚姻経験率の差を生み出していることがまず考えられる。

しかしながら、既婚率と婚姻経験率の差を生み出すもう1つの可能性が配偶者との離別である。図5-3(a)、(b)で確認できた、既婚率と婚姻経験率の差の中身を探るために、配偶者との離別、死別経験者の割合を、現職任期付き／任期なしのグループ別に年齢階級別・男女別に抽出したものが表5-1である。

表5-1 現職任期付き／任期なし別に見た年齢階級別・男女別の離別・死別率

			年齢階級										
			22-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70以上
任期付き	男性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	12.5%
		うち 離別	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	女性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	0.0%	4.3%	3.6%	5.5%	5.6%	7.4%	15.4%	14.3%	23.1%	20.0%
		うち 離別	0.0%	0.0%	4.3%	3.6%	4.1%	5.6%	3.7%	11.5%	14.3%	7.7%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	3.7%	3.8%	0.0%	15.4%	20.0%
任期なし	男性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	0.0%	2.2%	1.5%	0.0%	6.1%	6.7%	3.1%	8.2%	6.7%	0.0%
		うち 離別	0.0%	0.0%	2.2%	1.5%	0.0%	6.1%	5.7%	2.1%	6.6%	6.7%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%	1.6%	0.0%	0.0%
	女性	婚姻歴あり－既婚率	0.0%	12.5%	2.4%	2.4%	3.0%	6.3%	12.5%	17.5%	23.2%	10.0%	0.0%
		うち 離別	0.0%	12.5%	2.4%	2.4%	2.2%	6.3%	9.8%	15.5%	19.6%	10.0%	0.0%
		うち 死別	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	2.7%	1.9%	3.6%	0.0%	0.0%

表5-1は、回答者を現職が任期付きか／任期なしかのグループに分け、それぞれ年齢階級別・男女別の婚姻状態のうち、離別と死別の値のみを抽出して表にしたものである。なお、図5-3(a)、(b)との関

連をわかりやすくするために、それぞれ離別と死別の値を示した行の上に「婚姻歴あり－既婚率」の値も示した。「婚姻歴あり－既婚率」の値は、図5-3(a)、(b)の中では、破線（婚姻歴あり）と実線（既婚）の間の幅の大きさとして現れているものに相当する。また、同年齢階級の離別と死別のセルを比較して、他のセルよりも数値が大きい箇所は太字で表した。

表5-1からは、女性は同年代の男性より、離別した者の割合も多いことが分かる。たしかに任期付きの仕事を持つ60代後半以降の女性の場合、「婚姻歴あり－既婚率」の差の大部分は死別によるものであった。ところが、同じ任期付きの仕事についている女性の場合でも、50代後半から60代前半の世代では、その大部分は離別によるものであることが分かる。また、任期なしの仕事についている女性の場合は、あらゆる世代を通じて「婚姻歴あり－既婚率」の多くが離別によるものである。

以上を総合して分かる女性のもう1つの特徴は、男性より離婚の経験率が高いこと、また、現職が任期付きか／任期なしにかかわらず、50代後半から60代前半の時期にかけて、離別することによってシングルに戻る者の割合が男性より多いことにある。

いずれにせよ、同じ研究者と言っても、男性と女性の人生は大きく異なる様相を見せている。現代日本社会全体の平均像とは異なり、50歳時の未婚割合（生涯未婚率）は女性の方が高かった。女性は男性より未婚率が高だけでなく、いったん結婚しても、その後に配偶者と離別してシングル生活を送っている者の割合も、任期付き／なしの雇用形態いかにかわらず男性より高かった。

すなわち男性にとって研究者人生とは「仕事も家族も」双方手に入れることができるものであるが、女性の人生は「仕事か家族か」どちらか一方の選択となりがちである。具体的に以下の節では、男女の研究者が結婚・子どもの誕生後、どのような私的生活を送っているかについて、家庭生活を中心にスポットを当てていく。

1-2. 配偶者職業

図5-5は「既婚」と回答した者を取り出し、男女別に配偶者の職業を集計示したものである。ここからは男性と女性の配偶者属性に違いがみられることが分かる。たとえば女性の3分の1以上（35.6%）は配偶者（夫）も研究職に従事しており、その割合は男性の（14.3%）の2倍以上である。一方、男性は3人に1人（34.3%）が専業主婦の配偶者（妻）を持つ。女性は共働き研究者カップルが多く、男性は男性片働きカップルが多かった。

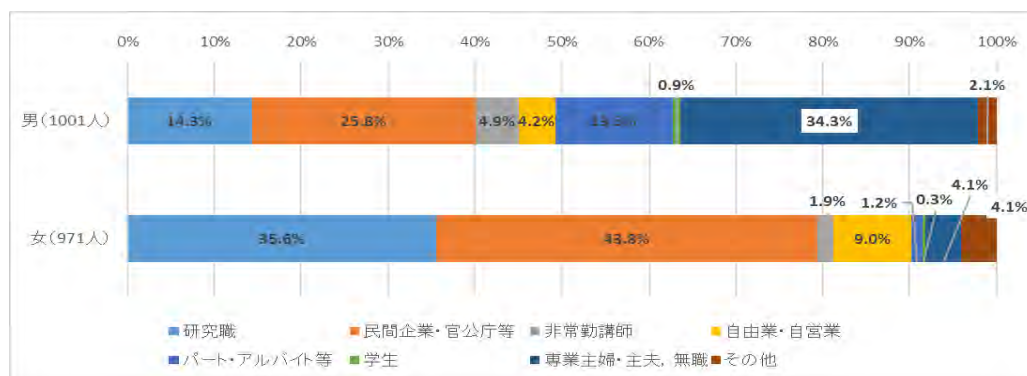


図5-5 男女別にみた配偶者職業

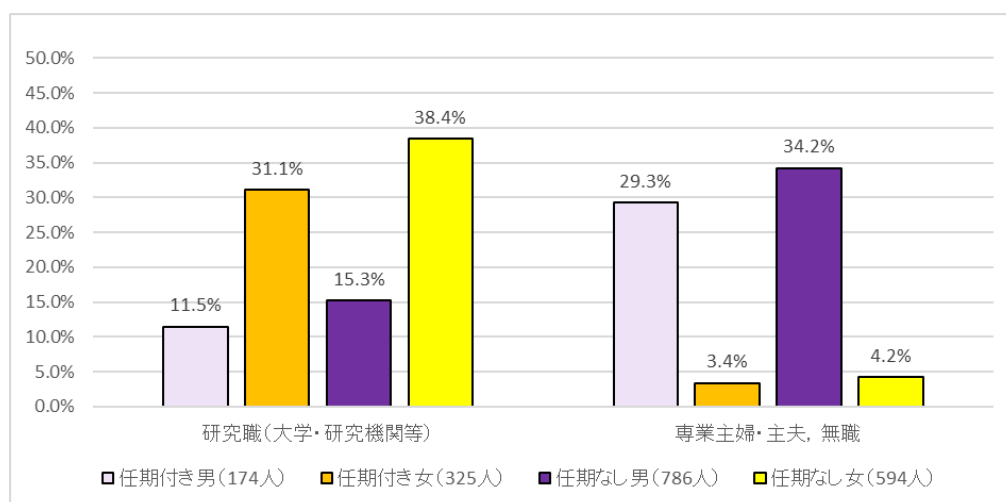


図 5-6 現職任期の有無別・男女別にみた配偶者職業（研究職と専業主婦／主夫のみ抽出）

さらに図 5-6 は、配偶者の職業が研究職の者の割合と、専業主婦／主夫の者との割合を、現職任期つき／任期なし別・男女別に示したものである。ここからは、配偶者の属性の差異は、回答者の現職の任期の有無よりも、回答者の性別からの影響が多いことが分かる。研究職の配偶者を持つ者は、現職任期の有無に限らず、女性に多い。一方、専業主婦／主夫の配偶者を持つ者は、現職任期の有無に限らず男性に多い。本来、任期付きのポストに就いている男性よりも、任期なしポストにある女性のほうが経済的安定は保障されているはずであるが、配偶者の専業主婦／主夫率は、雇用の安定性よりも、研究者の性別によって左右されているといえる。配偶者の選択や、その配偶者が働く／働かないかの違いは、経済要因よりもジェンダーの要因が強く影響するということである。

以上、本節では回答者の婚姻状態について明らかにしてきたが、同じ研究職についているにもかかわらず、男女の研究者の婚姻状態や配偶者の属性は大きく異なっていることが分かった。このことから推測できるのは、男女の研究者の私的領域における生活状況、とりわけ家事・育児の分業状態にはかなりの差異が生じている可能性である。次節では、さらに子どもがいる場合の生活状況の違いについて考察する。

2. 子どもの状況

初めに子どもの有無と回答者の性別をクロス集計したところ、男性の半数以上にあたる 55.6%の者に子どもがいる一方で、女性の場合は 44.7%と半数以下であり、女性の方が子どもを持つ者が有意に少なかった。

図 5-7 は、子どもがいる場合、何人の子どものいるかも含めて男女別に集計したものである。なお、子どもがいない回答者の場合、子ども数は「0 人」となる。図 5-7 からは、たとえ子どもがいる場合であっても、女性の持つ子どもの数は、男子研究者のそれより少ないことが分かる。女性は子どもがいる場合であっても、半数以上が「1 人」のみであり、2 名以上の子どもを持っている女性は女性全体の 2 割に過ぎなかった。一方、男性に子どもがいる場合は、半数以上が 2 人以上の子どもを持っており、男性の方が子ども数そのものも多い。

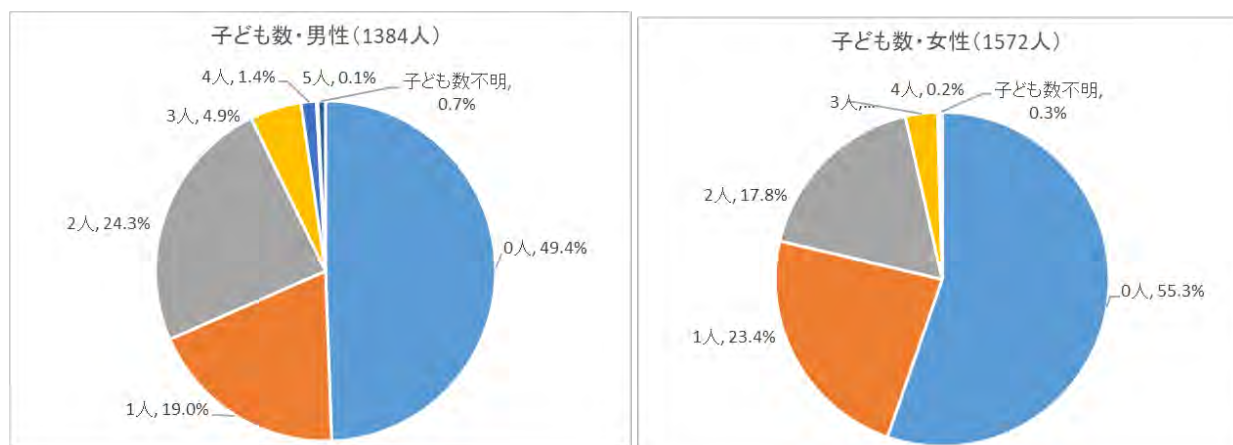


図 5-7 男女別にみた子ども数

なお、男女別に回答者一人あたりの平均子ども数を算出したところ、男性は 0.90 人、女性は 0.69 人であり、女性が子どもを「産みびかえ」する傾向にあることがうかがえる。

また、第 1 子誕生時の回答者本人の平均年齢は、男性の場合 33.8 歳、女性の場合は 32.5 歳であり、子どもを持つ場合は女性の方が 1 歳ほど若い時期に子どもを設けていることが分かる。平均値に加えて、第 1 子を設けた年齢の分散の男女差を確認したものが図 5-8 である。



図 5-8 男女別にみた第 1 子誕生時の年齢

図 5-8 を見ると、男性の場合も女性の場合も、ともに 30 代後半に第 1 子誕生のピークが来ていることが分かる。とはいうものの、20 代後半に第 1 子を設けた者は女性の方が 1 割ほど多く、女性のほうが早めに第 1 子を持つ傾向にあることも分かる。それと同時に、男女ともに 40 代以降に第 1 子を持つケースも少なくなかった。

3. 子どもの誕生がもたらす影響

3-1. 第1子誕生と育休取得状況

子どもを持つことは、回答者の研究者人生に一定以上の影響を与えることが予想されるが、そこにはどのような男女差がみられるだろうか。本節ではこの点について考察する。

まず、図5-9(a)は、第1子誕生時の本人の就業状況を回答者の男女別に示したものである。本人の就業状況を見ると、男性の半数以上（53.7%）は本人が任期なしの研究職に就業した後に第1子を持っているが、女性の場合、第1子誕生時に任期なしの研究職を得ていた者はわずか3分の1（33.8%）であった。女性は、民間・官公庁・小中学校勤務者（10.2%）を含めても、第1子誕生時に安定した就業状態に到達していた者は半数以下（44.0%）である。任期付きの研究職（15.6%）、非常勤講師（10.2%）、専業主婦（12.9%）など、研究者としてのキャリアの安定を待たずに第1子誕生を迎えた者が3分の1以上を占めた。

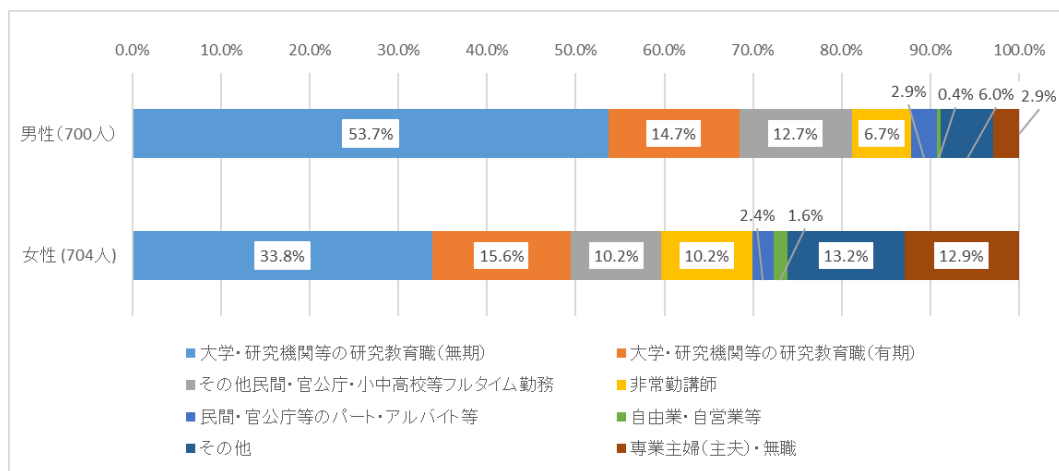


図5-9(a) 男女別にみた第1子誕生時の本人の就業状況

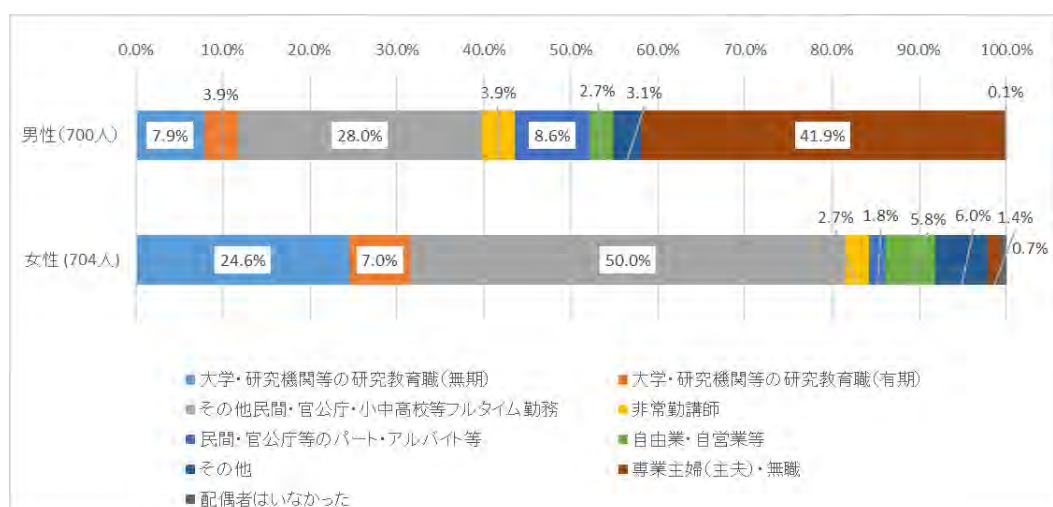


図5-9(b) 男女別にみた第1子誕生時の配偶者の就業状況

なお、第1子誕生時の配偶者の就業状況（図5-9(b)）を見ると、男性の回答者の配偶者は、その4割（41.9%）が専業主婦であった。一方、女性の回答者の配偶者は、4分の3（74.6%）が任期なしの研究職（24.6%）または民間・官公庁・小中学校等でのフルタイム勤務（50.0%）に従事しており、第1子誕生時の経済的安定性は、本人よりも夫の側の職業によって保証されていることが分かる。

すなわち、同じように生まれたばかりの子どもを抱える研究者という立場であっても、第1子誕生後の育児を自らが担う必要があるかどうかについて、男性と女性では異なる現実直面していることが推察できる。配偶者に専業主婦の占める割合が高い男性は、育児は配偶者に任せ、自身はその第一次的責務から逃れやすい状況下にある者が多い。これに対して女性の場合は、自身よりも配偶者のほうが職業的安定性の高い者が多いため、結果的に自らが育児の主たる担い手となりやすい状況下にある。

次の図5-10(a)は、第1子誕生時の回答者自身の育児休業取得状況を男女別に集計したものである。これを見ると、育児休業を取得した者は圧倒的に女性が多い（37.8%）ことが分かる。男性の取得者はわずか4.0%であり、育休制度があっても取得しなかった者がその10倍以上（47.1%）を占める。また、20人に1人（5.5%）の女性は、第1子誕生を機に離職や退学をしている。

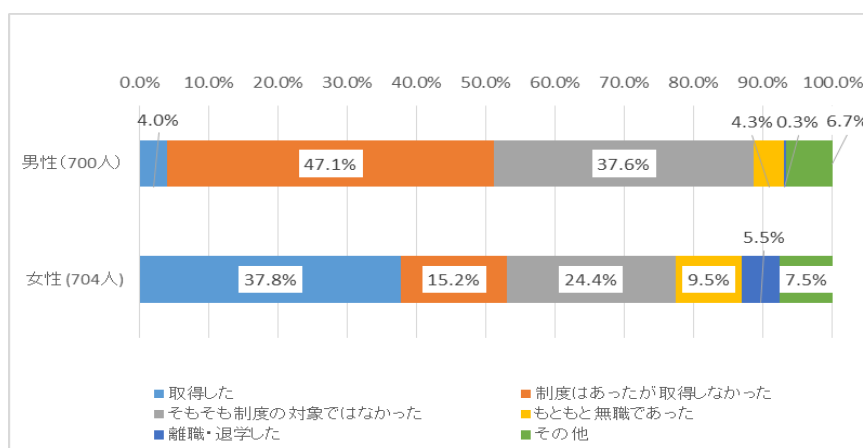


図5-10(a) 男女別にみた第1子誕生時の本人の育児休業取得状況

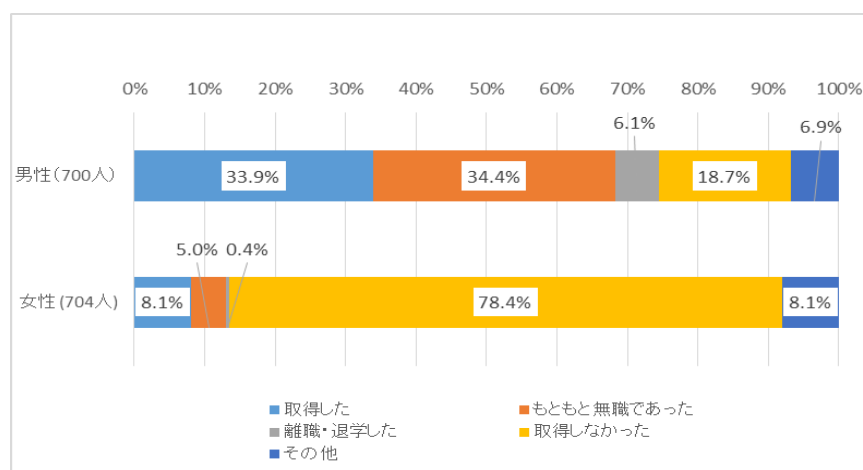


図5-10(b) 男女別にみた第1子誕生時の配偶者の育児休業取得状況

自らが育児休業を取得しない代わりに男性が頼るのが配偶者の存在である。図 5-10(b)は、回答者の配偶者の育児取得状況を示したものである。ここを見ると男性の配偶者は、第 1 子誕生当時以前から無職であったケースが全体の 3 分の 1 (34.4%) を、さらに配偶者が育児休業を取得したケースが 3 分の 1 (33.9%) を占めていることが分かる。要するに 7 割近くの男性は、自分の子どもが誕生しても育児のことを心配しなくても良い環境下にある。

一方、女性の場合、配偶者が育児休業を取得したケースは 1 割未満 (8.1%)、配偶者がもともと無職であったケースは 5.0%であり、両者を合わせても生まれてきた子どもの育児を配偶者に頼ることのできた者は 1 割強 (13.1%) に過ぎない。すなわち、同じように第 1 子が誕生し、親となったとしても、そのことが新たな労働負荷をもたらす可能性は、女性と男性とで大きく異なっているのである。

3-2. 子どもの誕生とキャリアの継続・分断

では、実際に子どもの誕生は、回答者の職業継続にどのような影響を与えたのだろうか。まず、詳しい図表は省略するが、第 1 子の誕生前と「同じ職務を継続した」と答えた者の割合は男女で異なっており、男性 78.4%であったのに対し、女性は 66.3%にとどまっていた。自分の希望または職場の指示で職務や部署を変えた者はわずかであったが、双方合計すると男性 1.6%、女性 4.4%、一方、失職や退職した者は双方合計すると男性 1.4%、女性 11.1%と、女性に多かった。全体的な傾向として、男性よりも女性の方が第 1 子誕生当時、何らかの職業上の変更を経験していることが分かる。

もっとも、その職業の継続可能性は、男女差だけでなく、第 1 子誕生当時本人が従事していた職業や就業状況によっても影響を受けると考えられる。そこで表 5-2 では、第 1 子誕生当時本人が従事していた職業およびその就業状況別に、その職業を継続できたかどうかについて集計した。上段は男性、下段は女性の結果である²。

表 5-2 男女別、第 1 子誕生当時の職業・就業状況別にみた、職業継続状況

		第1子出産時の職業および就業状況（本人）				
		大学・研究機関等 研究教育職 （無期）	大学・研究機関等 研究教育職 （有期）	非常勤講師	民間・官公庁・ 小中高校等 フルタイム勤務	専業主婦（主夫） ・無職
男 性	（人数）	376	103	47	89	20
	同じ職務を継続	83.5%	84.5%	78.7%	74.2%	40.0%
	自分の希望で職務・部署を変えた	0.3%	2.9%	2.1%	2.2%	0.0%
	職場の指示により職務・部署が変わった	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%
	失職・退職	0.5%	1.9%	0.0%	3.4%	5.0%
	その他	15.7%	10.7%	19.1%	18.0%	55.0%
女 性	（人数）	238	110	72	72	91
	同じ職務を継続	92.4%	85.5%	54.2%	80.6%	8.8%
	自分の希望で職務・部署を変えた	0.8%	1.8%	5.6%	4.2%	4.4%
	職場の指示により職務・部署が変わった	1.3%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%
	失職・退職	1.7%	7.3%	23.6%	11.1%	29.7%
	その他	3.8%	5.5%	16.7%	0.0%	57.1%

※第1子出産時の本人の就業状況が「民間・官公庁等パート・アルバイト等」「自由業・自営業等」だった者はサンプル数が少ないため、また「その他」はその具体的状況が多様であることが予測されるため、記載を省略した

² なお、今回の調査では、第 1 子誕生当時の職業・就業状況について、「大学・研究機関等の研究教育職（無期）」「大学・研究機関等の研究教育職（有期）」「その他民間・官公庁・小中高校等フルタイム勤務」「非常勤講師」「民間・官公庁等のパート・アルバイト等」「自由業・自営業等」「その他」「専業主婦（主夫）・無職」の 8 つの選択肢を設けたが、このうち「民間・官公庁等のパート・アルバイト等」「自由業・自営業等」は、男女合わせても前者 37 名、後 14 名と該当者が少なかったため、また「その他」はその具体的状況が多様であることが予想されるため、表 5-2 への記載を省略した。

まず、男女ともに、第1子誕生時に大学・研究機関等の研究教育職に従事していた者の職業継続率は、無期、有期に関わらず高いことが明らかである。特に女性の場合、「無期の大学・研究機関等の研究教育職」に従事していた場合は、9割以上の者（92.4%）が同じ仕事を継続できている。また、「有期の大学・研究機関等の研究教育職」の場合も、男性同等の職業継続が可能となっているが、7.3%の者が失職や退職を経験している。一方、失職や退職は、無期の研究教育職に従事していた女性や、無期有期に関わらず研究教育職に従事していた男性にはほとんど見られない。「民間・官公庁・小中高校等フルタイム勤務」だった女性も、職業継続率自体は教育研究職と遜色がないが、1割の者が失職や退職を経験している。

一方、第1子誕生に伴う職業継続という点において最も脆弱なのが、当時、非常勤講師だった女性である。非常勤講師の女性の4人に1名近く（23.6%）が、第1子誕生後に失職または退職を経験している。男性非常勤講師の場合、第1子誕生にもともなう失職・退職が0.0%であることを照らし合わせると、非常勤講師の中でも女性が、家族状況の変換の影響を受けやすい複合的な弱者となっていることが明らかである。

それでは第1子誕生時の就業状況は、その後の研究者人生にどのような影響を与えることになるのだろうか。また、そこにはどのようなジェンダー差がみられるのだろうか。表5-3はこうした疑問を明らかにするために、第1子誕生当時の職業・就業状況別に、現在、無期の研究教育職に就業している者の割合を掲載したものである。なお、第1子誕生時に民間・官公庁・小中高校等においてフルタイムの仕事に就いていた者の中には、もともと研究教育職志望でなかった者も多いことが予想されるため、ここでは分析対象から除いた。以下で考察するのは、第1子誕生時に無期の研究教育職、有期の研究教育職、非常勤講師、または専業主婦／主夫であった者の現在の状況の比較である。

表5-3 男女別、第1子誕生当時の職業・就業状況別にみた、現在研究教育職（無期）就業率

			第1子出産時就業状況（本人）			
			大学・研究機関等 研究教育職 （無期）	大学・研究機関等 研究教育職 （有期）	非常勤講師	専業主婦（主夫） ・無職
全世代	男性	全人数	376	103	47	20
		うち 研究教育職（無期）	90.4%	65.0%	68.1%	50.0%
	女性	全人数	238	110	72	91
		うち 研究教育職（無期）	89.1%	57.3%	51.4%	36.3%
世代（現在の年齢）別						
30代	男性	全人数	44	43	7	3
		うち 研究教育職（無期）	100.0%	53.5%	42.9%	0.0%
	女性	全人数	25	34	13	8
		うち 研究教育職（無期）	92.0%	35.3%	7.7%	0.0%
40代	男性	全人数	96	25	7	3
		うち 研究教育職（無期）	99.0%	84.0%	100.0%	100.0%
	女性	全人数	69	40	17	22
		うち 研究教育職（無期）	91.3%	67.5%	47.1%	13.6%
50代	男性	全人数	89	8	10	1
		うち 研究教育職（無期）	97.8%	75.0%	100.0%	0.0%
	女性	全人数	50	7	19	27
		うち 研究教育職（無期）	96.0%	100.0%	73.7%	55.6%

※20代は第1子誕生後の者が極めて少数のため、また60代以降は定年期を迎えるため、世代別の表からは掲載を省略した。

初めに、表 5-3 の読み方について解説を加えておく。表 5-3 は、第 1 子誕生当時の職業・就業状況が、「無期の研究教育職」、「有期の研究教育職」、「非常勤講師」、「専業主婦／主夫」であった者のうち、現在、無期の研究教育職に従事している者の割合を取り出して表に記載したものである。それぞれ、回答者が男性の場合と女性の場合とに分けて無期の研究教育職従事率を算出してある。

表の上半分には全世代をまとめた集計結果を掲載した。ただし、無期の研究職の従事しやすさは、世代によって異なる可能性も考えられるため、下半分には回答者の世代別の状況も掲載した。なお、20 代は第一子誕生を迎えた者が極めて少数であったことから、また 60 代以上は定年期を迎え始めることから、下半分の世代別比較への掲載は省略した。

表中にある「全人数」とは、世代別、男女別、第 1 子誕生当時の職業・就業状況別にグループを作った際に、各グループ全体の人数を意味している。例えば左上の「376 人」は、全世代の男性で第 1 子誕生時に無期研究教育職に従事していた者が 376 人いたということである。そしてすぐ下の「90.4%」は、その 376 人のうち 90.4%の者が現在、無期の研究教育職に従事していることを意味する。なお、特に下半分の世代別比較は多重クロス表であるため、全人数が非常に小さい数値の場合は、誤差によるゆがみが生じやすくなるため、そのすぐ下のパーセントはあくまでも参考値となる。

さて、表 5-3 から分かるのは、いずれの世代においても、特に女性が現在無期の研究教育職に従事できる割合は、第 1 子誕生時に本人がどのような就業状況であったかの影響を受けているということである。例えば、第 1 子誕生時に既に無期の研究教育職に従事できていた女性（全世代）は、その後、現在においてもほとんどの者（89.1%）が無期の研究教育職に従事できている。さらに言えばその割合は、男性（90.4%）の場合と全く変わらない。

ところが、第 1 子誕生時に有期の研究教育職または非常勤講師にあった女性のケースを見ると、現在は無期の研究教育職のポジションを得ている割合は、世代全体では 57.3%、51.4%と、半数程度にまで落ちこんでいる。もちろん男性の場合も 65.0%、68.1%と 6 割代後半に落ち込んでおり、第 1 子誕生時の就業状況の影響を少なからず受けているが、いずれにせよその影響は女性の方が大きい。

世代別の状況を見ると、特に若年層の女性は、第 1 子誕生時の就業状況とジェンダー双方の影響を受けやすい存在であることが分かる。子どもを抱えた女性が研究者としてのキャリアを積んでいく際に、男性よりもレイト・スターターとなりがちであることが表 5-3 から浮かび上がる。サンプル数が少ないため、結論には慎重を期する必要は残されているものの、とりわけ第 1 子誕生時に非常勤講師であった女性は、他のグループよりも無期の研究教育職に到達しにくく、その傾向は 50 代になっても確認できる。

以上から言えることは、女性研究者のキャリア形成にとって、第 1 子誕生以前に大学・研究機関等での研究職のポジションを得ることができているかどうか一つの分かれ道であるということである。子どもの誕生は、特に女性にとってその後のキャリアの分断やキャリアアップの遅延を引き起こしかねない問題となる。唯一その影響に巻き込まれない策は、第 1 子誕生前に無期の研究教育職を得ることができたかどうかのポイントのようである。

ただし、既に本章第 1 節でも明らかにしてきたように、そもそも女性研究者の既婚率や子どもを持っている割合は男性研究者より低く、とりわけ無期の雇用を確保した女性の既婚率は、有期雇用の女性の既婚率をさらに下回る。となると、第 1 子誕生後の就業継続に有効であるかのようでもある「無期雇用の事前の確保」という対策も、そのことを第一目標にした場合に生じるその後の人生のリスクというものも多分に伴うことが予測できる。実は、このことこそが女性研究者が人生において直面する「困難」と言える。

それは男性研究者が決してぶつかることのない人生の選択の問題である。

4. 育児の担い手にみられる男女間格差

ここまで、女性が配偶者との関係性において育児に従事させられやすい構造にあり、一方の男性は育児から回避しやすい構造にあること、また特に第1子誕生時の女性の就業状況が、その後今日までの研究者としてのキャリア形成に影響をもたらす可能性があることを指摘した。ではなぜ、子どもの誕生はここまで女性のキャリアに影響を与えてしまうのだろうか。本節では、子どもの誕生後、男女の研究者の育児への携わり方がどのように異なっているかを明らかにする。

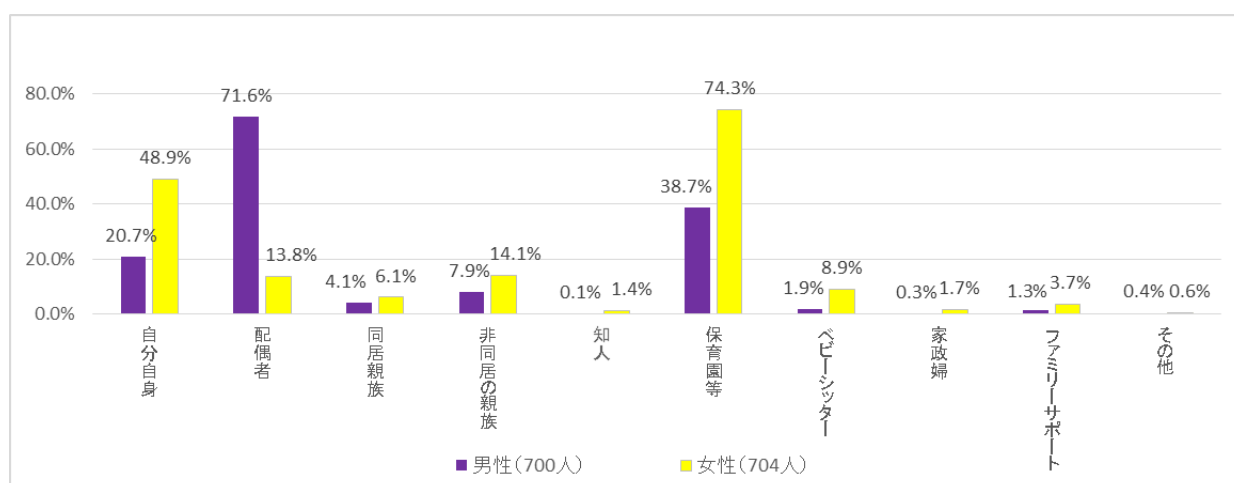


図5-11 就学前の子どもの育児（昼間）の担当者（複数回答）

図5-11は、子どもが就学前、昼間の育児を誰が担当していたかを見たものである。本来、出産以外の子どもの育児は親の性別に関わらず可能なはずであるが、図5-11から分かるのは、就学前の子どもの日中の育児を担当する割合は、男性と女性の間で大きな差異があるということである。

女性はほぼ半数が「自分自身が担当した」と答えているのに対し、男性は2割にとどまっている。また男性の7割が「配偶者が担当した」と答えている。すなわち、男性は子どもがいたとしても育児は「他人任せ」、中でも配偶者に依存することでしのぐことができている。すでに見てきたように、男性の中には配偶者が専業主婦である者も少なくないためか、保育園利用も4割に満たない。一方女性は、回答者の4分の3が保育園を活用しており、自分以外の育児の担い手として最大の頼り先が保育園となっていることがうかがえる。同じく子どもの親であるにもかかわらず、配偶者（夫）への依存は、非同居の家族と同程度にとどまっているが、これは男性回答者の多くが配偶者に育児を任せていることと裏表の構造と言える。

育児の女性親依存の傾向は、子どもが成長した後も大きくは変わらない。第1子が小学生の時、放課後の子どもの世話を誰が担当したかを男女別に集計したところ（図5-12）³、相変わらず男性の7割が配

³ この設問は子どもがいる回答者全員に尋ねたものであったが、本来、子どもが小学生未満の回答者にとっては回答不要（非該当）であるため、他の設問項目に比べて「該当しない」を選択した者が多かった。そこで本稿では、「第1子が6歳以上」かつ「この質問に『該当しない』を選択しなかった者」の条件を満たす回答者を「小学生以上の子どもがいる」とみなし、この設問に回答する対象者とみなした。

偶者任せであったことが分かった。男性回答者の配偶者が子どもの世話を担当した割合は、女性回答者の配偶者が担当した割合の5倍にも上る。一方、女性が配偶者の代わりに頼る先は学童保育であった。回答者の6割以上が学童保育を活用している。また自分自身で世話をしたケースも4割以上であった。

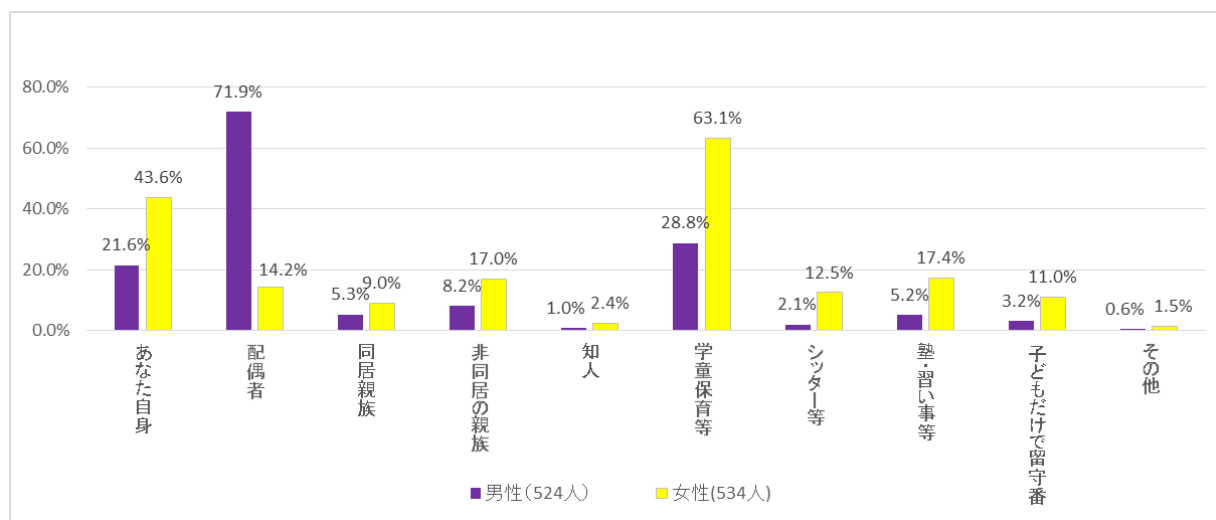


図 5-12 小学生の子どもの放課後の世話の担当者（第1子小学生以上のみ・複数回答）

次の図 5-13 は、回答者が学会等の出張をする際に誰に育児を任せるかについて男女別に集計したものである。男性はそのほとんどが配偶者に育児を任せていたが、女性が配偶者に任せているケースは7割にとどまっていた。その一方で、4割もの女性が非同居の親族・知人の助けを受けていた。近年増えてきた学会の保育サービスの活用者は女性の方が多く1割見られた。

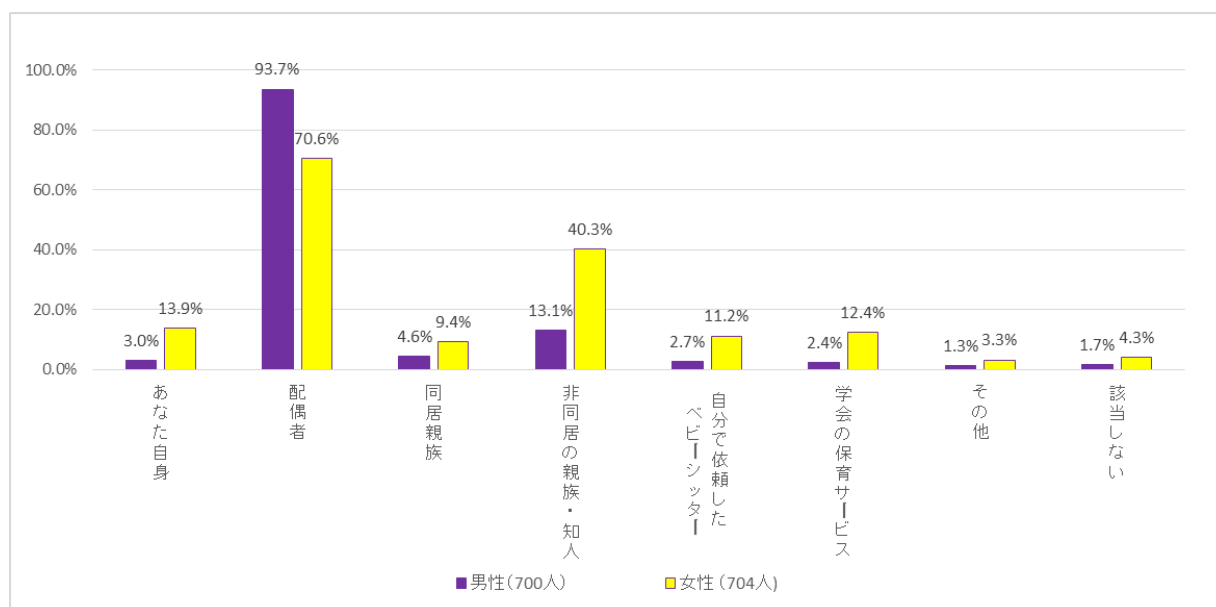


図 5-13 就学前の子どもの育児（昼間）の担当者（複数回答）

要するに、「子どもを持つ」ということは、男女の研究者に全く異なる世界をもたらすことになる。女性にとって子どもを持つということは、その当人が研究者であろうと、専業主婦であろうと、育児の第一責任者としての任務を引き受けることと同義である。他方、男性の場合、自らは育児に全くかわらなくても自身の子どもの持つことが多くの場合可能となっている。この男女間に見られる子育て責任の圧倒的な格差が、前節までに明らかにしてきた男性と女性研究者の人生選択の違いの背景にあるのである。

5. どのような夫婦の職業の組合せだと育児の協働は進むのか？

前節までに明らかになったのは、女性にとって子どもの誕生とその後の育児の発生が、男性とは異なる責務を女性に負わせることになってしまっているという夫婦の役割分業の現実であった。結果的に、子どもが誕生して以降の女性は職場と家庭との二重労働状態となっていた。

しかしながら女性たちにとっての「第二の労働（セカンドシフト）」（＝育児）も、もしそれを配偶者と平等に分配することができればその負担を軽減することは可能である。配偶者がどの程度まで育児に携わることができるかは、第二の労働現場における女性の労務量を左右し、ひいては女性が第1の労働現場で費やせる時間も左右することになる。それはすなわち、研究者としての人生そのものを左右するものでもある。配偶者が「イクメン」であればあるほど、女性は「第一の労働」にも割ける時間が確保できるし、一方、もし配偶者が妻に「ひとり育児（ワンオペ育児）」を強いるようであれば、妻の研究者としての労働時間は著しく阻害される。

もちろんそれは、配偶者の個人的意思だけに帰せるものではなく、配偶者がどのような仕事に就き、職場での労働時間やその他の労働条件がどのようなものとなっているかにも大きな影響を受ける。従って、配偶者の職業・就業状況の違いは、配偶者の育児への参与度の格差をもたらす重要な要因となる。それでは、配偶者がどのような職業・就業状況にあり、夫婦双方の職業・就業状況がどのような組合せであれば、もっとも育児の協働は進行しやすく、逆にどのような組合せであれば育児の協働は疎外されやすいのだろうか。

表5-4 回答者とその配偶者の職業・就業状況の組合せ（全体上位10位）

本人職業 X 配偶者職業	全体 (1975人)		男性 (1000人)		女性 (970人)	
	順位	%	順位	%	順位	%
研究（無期）X 民間・官公庁（無期）	①	18.2%	②	15.7%	①	20.8%
研究（無期）X 研究（無期）	②	14.9%	④	9.6%	②	20.4%
研究（無期）X 主婦/夫	③	14.0%	①	25.1%	⑦	2.6%
研究（有期）X 民間・官公庁（無期）	④	8.1%	⑥	4.4%	③	11.9%
研究（無期）X パート	⑤	5.7%	③	10.4%	圏外	0.9%
研究（有期）X 研究（無期）	⑥	4.2%	圏外	0.5%	④	7.2%
研究（無期）X 自営	⑦	4.1%	⑧	3.0%	⑤	5.2%
研究（有期）X 主婦/夫	⑧	3.0%	⑤	4.8%	圏外	1.1%
研究（無期）X 非常勤講師	⑨	2.8%	⑦	4.2%	圏外	1.3%
研究（無期）X 研究（有期）	⑩	2.5%	⑨	2.3%	⑥	2.8%

※回答者全体で上位10位までの組合せを抽出してあるため縦和は100%に満たない。

表 5-4 は、回答者とその配偶者の職業・就業状況の組合せを上位 10 位までリストアップしたものである。「本人×配偶者」の組合せでもっとも多かったのは、「研究職（任期なし）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」であり、そこに「研究職（任期なし）×研究職（任期なし）」、「研究職（任期なし）×専業主婦・主夫」が続く⁴。

なお、回答者が男性か女性かによって、出現しやすい本人×配偶者の組合せには違いがみられた。これは、職業・就業状態がジェンダーの影響を受けるからであり、本人にせよ配偶者にせよ、男性である者のほうが雇用は安定しやすい傾向にあった。回答者が男性の場合、出現率の多い夫婦の組合せ上位 3 位は、第 1 位「研究職（任期なし）×専業主婦」（25.1%）、第 2 位「研究職（任期なし）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」（15.7%）、第 3 位「研究職（任期なし）×非研究職のパート・アルバイト」（10.4%）の順であり、いわゆる「サラリーマンの夫と専業主婦（またはパートタイム）の妻」といった、高度経済成長期モデルの夫婦が優勢であることが分かる。

一方、回答者が女性の場合の上位 3 位は、第 1 位「研究職（任期なし）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」（20.8%）、第 2 位「研究職（任期なし）×研究職（任期なし）」（20.4%）、第 3 位「研究職（任期あり）×民間・官公庁等勤務（任期なし）」（11.9%）であった。女性の場合、多く見られるのは夫婦共働きであり、夫は無期雇用のパターンである。

なお、回答者全体では上位 10 位に入る職業・就業形態の組合せの中には、男性回答者、女性回答者に分けて、それぞれ順位をつけると上位 10 位の圏外になってしまう組合せもあった。たとえば男性の間では第 3 位の「本人（夫）：研究職（任期なし）×配偶者（妻）：非研究職のパート・アルバイト」という組合せは、女性の場合はわずか 9 名（組）で 0.9%と極めて少なかった（女性回答者の場合は「本人（妻）：任期なし研究職×配偶者（夫）：非研究職のパート・アルバイト」という組合せに相当する）。他方、女性の間では 4 番目に多い「本人（妻）：任期あり研究職×配偶者（夫）：任期なし研究職」という組合せは、男性の場合 13 名（組）で 0.5%しか見られなかった（男性回答者の場合は「本人（夫）：任期あり研究職×配偶者（妻）：任期なし研究職」に相当する）。

回答者と配偶者のどちらが男性／女性であるかを考えると、一見、当たり前のようにも思えるこうした現象そのものが、男女の研究者の非対称性を現している。すなわち、研究者の配偶者選択は、ジェンダー・ニュートラルに行われるのではなく、回答者本人が男であるか女であるか夫の側であるかに応じて、その配偶者選択の方向性は異なってくるのである。夫婦は男性の方がより雇用の安定性を求められる一方で、女性の側には「第二の労働」現場における業務分担をより求められている。その違いが、同じ「第一の労働現場」に従事する研究者であっても、二重労働状況の違いを生み出し、結果的に「第一の労働」に従事する際のハンディの違いをもたらしてしまうのである。

それでは、表 5-4 で示したような回答者と配偶者の職業・就業状況の組合せの違いは、それぞれの家庭における育児分担に何らかの影響をもたらしているのだろうか。次の表 5-5 は、表 5-4 で紹介した回答者と配偶者の職業・就業形態の組合せの中でもより人数の多い（80 人以上）グループを取り出したものである。結果的に表 5-4 のうち上位 7 位までが掲載されている。表 5-5 では、各グループの回答

⁴ なお、ここでの「研究者同士の夫婦」とは、あくまでも本調査に協力した回答者の配偶者の職業が研究者であるというだけのことであり、配偶者自身が本調査の回答に含まれるかどうかは全く未知数である。なぜなら夫婦ともに本調査の対象学会に所属していたとしても、双方が調査協力しているとは限らないし、また配偶者が調査対象外の学会に所属している場合も多々あるからである。従って以下の分析では、男性回答者と女性回答者の世帯に一部重複があることは特に考慮せず、あくまでも独立したものとみなす。

者とその配偶者が、それぞれどのように育児を負担しているかを示した。

表 5-5 回答者と配偶者の育児負担状況

			回答者と配偶者の職業・就業状態の組合せ						
			研究（無期） X 研究（無期）	研究（無期） X 民間・官公庁 （無期）	研究（無期） X 自営	研究（有期） X 研究（無期）	研究（有期） X 民間・官公庁 （無期）	研究（無期） X パート	研究（無期） X 主婦/夫
男性	（人）		96	157	30	13	44	104	251
	平均年齢（歳）		48.37	43.93			40.47	48.81	49.30
	子ども	子どもあり	65.6%	67.5%			59.1%	69.2%	74.5%
		子ども数平均	1.48	1.70			1.50	2.01	1.83
	第1子誕生時 育休	本人取得	11.1%	5.7%			0.0%	2.8%	1.1%
		配偶者取得	60.3%	78.3%			84.6%	12.5%	13.9%
	就学前 昼間育児	自分自身	33.3%	23.6%			15.4%	16.7%	13.9%
		配偶者	39.7%	45.3%			42.3%	93.1%	93.0%
	小学生放課後 世話	自分自身	46.7%	26.1%			18.2%	17.9%	13.2%
		配偶者	46.7%	37.7%			18.2%	89.6%	94.4%
	出張時子ども 世話	自分自身	11.1%	1.9%			0.0%	0.0%	1.1%
		配偶者	95.2%	93.4%			100.0%	95.8%	95.7%
女性	（人）		198	202	50	70	115	9	25
	平均年齢（歳）		49.05	47.49	48.94	41.65	40.93		
	子ども	子どもあり	69.2%	67.3%	66.0%	68.6%	58.3%		
		子ども数平均	1.53	1.63	1.45	1.50	1.60		
	第1子誕生時 育休	本人取得	41.6%	51.5%	45.5%	35.4%	35.4%		
		配偶者取得	8.0%	12.5%	6.1%	14.6%	9.0%		
	就学前 昼間育児	自分自身	46.0%	45.6%	45.5%	60.4%	58.2%		
		配偶者	19.0%	14.7%	24.2%	8.3%	9.0%		
	小学生放課後 世話	自分自身	36.6%	39.6%	32.1%	66.7%	52.3%		
		配偶者	21.4%	11.9%	46.4%	11.1%	0.0%		
	出張時子ども 世話	自分自身	15.3%	10.3%	15.2%	22.9%	11.9%		
		配偶者	81.0%	80.9%	75.8%	70.8%	71.6%		
※凡例			：夫の育児への積極関与がみられる						
			：妻への育児の依存がみられる						
※太数値は各行（横一列）で比較した際もっとも数値の大きいセル。ただし0.5%未満の差でそれに続くセルがある場合は第二位までを太数値とした。									

表では共働き夫婦を左側に、片働き夫婦を右側に示している。共働き夫婦の中でも夫婦双方が無期雇用の組合せをより左側に、当人が有期雇用で配偶者は無期雇用の組合せを中央に、当人が無期雇用で配偶者は非正規雇用の組合せをより右側に配置した⁵。上段は男性の回答を、下段は女性の回答結果である。上段の一行目、下段の一行目には、回答者の男女別にみた、本人と配偶者の職業・就業形態別のグループに何名の回答者がいたか、その人数を示してある。各グループの人数が少なすぎる場合は、集計結果にゆがみが生じている可能性があり、他のグループとの比較が難しいため、表ではグループ別人数が30名以下の箇所については集計結果の記載を省略した。

なお、各セルのパーセントは、先に紹介したグループごとにみて何パーセントの者がその項目に相当するかを表している。例えば、表の左上の数値を説明すると、男性回答者のうち夫婦ともに無期雇用の研究職である者96名のうち、子どもがいる者は65.6%であり、第1子が誕生した際に11.1%の者が回答者本人が育休を取得したという意味である。

⁵ なお、グループ全体のサンプル数が著しく少なくなってしまうペアについては、表中に詳しい数値の記載を省略した。

「男性本人（夫）：任期あり研究職×配偶者（妻）：任期なし研究職」（13名）、「女性本人（妻）：任期なし研究職×配偶者（夫）：非研究職のパート・アルバイト」（9名）の2つがそれにあたる。

なお、表中の緑色のセルは夫の育児への積極参加がみられると判断できる項目を、ピンク色のセルは妻への育児の依存がみられると判断できる箇所の色を付したものである。男性回答者自身の育児への関与が多くみられる箇所や、女性回答者の配偶者の育児への関与が多くみられる箇所は緑色とした。また、男性回答者が育児を配偶者に任せている度合いが多い箇所や、女性回答者が自分自身で育児をしている度合いが多い箇所、また、女性回答者の配偶者が育児に関与している度合いが低い箇所はピンク色とした。着目すべきは、男性、女性それぞれが、どのような職業・就業状況の配偶者とペアになった際に最も育児の協働が行われやすく、またどのような組合せの時に最も行われにくいのか、ということである。

表5-5からは、まず、回答者が男性の場合、夫婦双方が無期雇用の研究職のペアである時に最も育児に関与していることが分かる。男性自身による育休の取得率が最も高いのはこのペアであり、1割の者が第1子誕生時に育休を取得していた。加えて日常の育児に対する男性自らの関与も他のペアに比べて多い。ただし、無期雇用の男性にみられる「イクメン」化は、もっぱら妻が無期雇用の研究職に限って見られる現象である。同じ無期雇用者同士の共働きペアであっても、妻が研究職ではなく民間・官公庁の無期雇用職の場合は、男性の育児への関与は低い。さらに、妻が専業主婦やパートタイマーである場合、男性は育児にほとんど関与しておらず、妻の「ひとり育児（ワンオペ）」状態となっていた。

また、着目すべきは、男性が有期雇用の研究職で、妻が民間・官公庁に勤めているペア（上段右から3つめのグループ）である。本来、研究職と民間・官公庁職では、裁量時間労働制が適用される研究職のほうが時間の自由があり、育児に関与しやすいようにも思えるが、このペアもまた男性がほとんど育児に関与しない妻のワンオペ育児状態となっている。上段左から2つめにある男性が無期雇用で、その妻が民間・官公庁の無期雇用のペアと比較しても、むしろ研究者である夫が有期雇用である方が妻への育児依存率は高いことが分かる。その理由として考えられるのは、任期に限りのある有期雇用の研究者の労働実態が、無期雇用の研究者の労働より時間的に過酷である可能性である。多くの有期雇用の研究職は、3～5年が雇用期間の上限であるが、期限内に研究成果を上げ、次のポストを見つけなければならない立場にある男性の場合は、育児に携わる時間はないと判断されるのかもしれない。ただし、後にも言及するように、逆に女性が有期雇用の研究者である場合は、育児を免除されていないことにも留意する必要がある。

一方、回答者が女性の場合をみると、夫の育児参加がもっとも多いのは、配偶者が自営の場合であった。回答者が無期の研究職で夫が自営のペアは、就学前の子どもの昼間の育児や小学校の子どもの世話に夫が携わる割合がもっとも高かった。夫が被雇用者である場合よりも、夫自身が自らの労働時間・生活時間のやりくりを自由にできることが夫婦の育児の協働を可能にしていると考えられる。

これとは逆に、女性が育児のワンオペ状態にもっとも陥りやすいのは、自らが有期雇用の研究職である場合である。回答者本人が有期雇用の研究職であり、配偶者が無期雇用の研究職のペアは夫の育休取得率が最も高かったが、日常の育児への関与は少なく、女性が自分自身で対処しているケースが多い。夫が民間・官公庁の無期雇用の場合も同様であり、育児の主たる担い手は妻である女性回答者の側に任されている。なお、先ほども指摘した通り、本人が有期雇用の研究職で配偶者は民間・官公庁の無期雇用というペアは、男性が有期雇用の研究職である場合にもみられたが、この場合、育児の負担は男性ではなく配偶者の妻側に任されていた。すなわち、有期雇用の研究職であることが育児から逃れるエクスキューズとなっているのは、男性の場合に限ってのことである。妻の側が有期雇用で夫の側が無期雇用の組合せでは、家庭内労働の配分というパワーゲームにおいて、妻は圧倒的な弱者となってしまうのである。

同様のことは、夫が同じく無期雇用の研究職、あるいは民間・官公庁の無期雇用であっても、女性が無期雇用か有期雇用かによって、夫の育児への関与が異なってくることからも明らかである。たとえば女性も夫とともに無期雇用の研究職であるペア（下段一番左）と、女性は有期雇用の研究職で夫は無期雇用の研究者であるペア（下段左から4番目）とを、あるいは女性が無期雇用の研究職で夫が民間・官公庁の無期雇用職のペア（下段左から2番目）と、女性は有期雇用の研究者で夫が民間・官公庁の無期雇用職のペア（下段右から3番目）とを比較してみると、就学前の子どもの育児や、小学生の子どもの放課後の世話、あるいは出張時に子どもの世話を夫に任せられるかなどの点において、有期雇用の女性は、無期雇用の女性ほど、育児に対する夫の協力を引き出せていないことが分かる。

既に指摘したように、有期雇用の職にあることが夫婦の育児分担における「立場の弱さ」をもたらすといった現象は、男性の場合には見られなかった。自身が有期雇用の職にあるということが、夫婦間の力学において何を引き起こすのかは、女性の場合と男性の場合とでは正反対であった。

以上を総合して言えることは、夫婦の育児分担は、双方がどのような職業に就いているかに大いに影響されるが、夫または妻がどのような職業についているかということ単独で決まるわけではない。イクメン夫になるかワンオペ妻になるかは、夫婦の職業・就業状況の組合せと、その結果の夫婦間のパワーバランスがどのようなものであるかによって、複合的に決まるのである。

6. 仕事と育児の両立には何が必要か？：私的領域を含めた労働環境の整備

本来、男女の研究者が、公正な労働条件の下で「第一の労働」に従事するためには、「第二の労働」の場が女性にもたらすハンディをあらかじめ是正する必要がある。そのためには、子どもを抱える男性女性共に、仕事と育児を両立できる社会環境を整備していく必要がある。それでは、回答者たちは仕事と育児および介護との両立のために必要なこととして、どのような見解を持っているのだろうか。またそこにはどのような男女差がみられるのだろうか。このことを示したものが表5-6である。

表5-6のうち、選択率が多い項目のトップテンをみると、①「仕事中心の考え方を変える」②「男女役割分担の意識を変える」③「所属機関・上司の理解」④「職場の雰囲気」⑤「労働時間の短縮」⑥「保育施設・サービスの拡充」⑦「多様な休暇・休業制度」⑧「育児・介護への経済支援」⑨「休業中の代替要員」⑩「介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充」の順であった。多くの回答者が改善が必要だと指摘した項目には、「意識の改革」に関するものが多いことが明らかである。加えて「労働時間の短縮」「多様な休暇・休業制度」「休業中の代替要員」といった、具体的な制度改革や、「育児・介護への経済支援」といった積極的な経済支援も並ぶ。

表5-6からは、項目によって男性と女性が考える「両立に必要なこと」の重要度が異なることも明らかである。たとえば女性の方が男性より10パーセント以上選択率が高かった項目は、「男女役割分担の意識を変える」（12.78%）、「育児・介護サービス提供者との信頼関係」（12.69%）、「多様な働き方」（11.73%）、「配偶者の応分の分担」（10.85%）、「病児保育」（10.31%）、「休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み」（10.09%）といったものであった。ここで着目すべきは「配偶者の応分の分担」を挙げている者が男性より女性に多く見られるということであり、本稿が明らかにしてきた「第二の労働」の現場において業務分配に不公平があるという意識が、女性の方に多くみられることが分かる。また、「病児保育」や「休業中の自宅での職業継続」は、日ごろから仕事と育児の両立の困難さに直面している者からこそその指摘であり、今後の改革が望まれる。

表 5-6 男女別、第 1 子誕生当時の職業・就業状況別にみた、現在研究教育職（無期）就業率

		男性	女性
意識改革	所属機関・上司の理解	52.2%	61.8%
	職場の雰囲気	49.1%	58.2%
	男女役割分担の意識を変える	46.2%	58.9%
	仕事中心の考え方を変える	46.9%	45.7%
	配偶者の応分の分担	28.6%	39.5%
	育児・介護サービス提供者との信頼関係	28.7%	41.4%
制度改革	多様な休暇・休業制度	50.7%	56.2%
	労働時間の短縮	48.0%	51.0%
	勤務時間の弾力化	45.7%	45.9%
	休業中に自宅で仕事を継続できる仕組み	35.4%	45.5%
	休業中の代替要員	34.9%	39.9%
	業務サポート	31.6%	35.5%
	多様な働き方(多様なキャリアパス)	28.2%	39.9%
	ワークシェアリング	23.5%	23.5%
経済支援	任期制度など雇用形態の改善	20.0%	22.1%
	育児・介護への経済支援	42.7%	41.2%
	遠距離介護への経済支援（介護手当や交通機関の割引など）	24.3%	27.4%
施設やサービスの改善	休業者の勤務先への公的補助	24.9%	23.5%
	保育施設・サービスの拡充	46.1%	48.0%
	介護施設・サービス（在宅を含む）の拡充	41.0%	46.5%
	学童保育の拡充	32.9%	39.1%
	病児保育	29.4%	39.7%
その他	ファミリーサポートの拡充	23.8%	28.7%
	わからない	3.8%	1.9%
	その他（具体的に）	2.7%	3.3%

7. まとめ

本章を通じて明らかになったことは、同じ「研究職」に従事していたとしても、男性と女性の家族事情には大きな違いがみられ、女性たちは私的領域における育児を中心とする労働との二重労働を抱える中で研究業務に従事しているということである。それではどのような違いがみられたのか、本稿を通じて明らかになったことは次の点である。

1. 女性研究者は男性研究者に比べてシングル状態（無配偶者状態）の者が多い。これは婚姻歴がない未婚の者が男性より多いだけでなく、結婚後に離別・死別を経験した者が男性よりも女性に多いことが背景にある。日本社会全体では 50 歳時未婚率（旧「生涯未婚率」）は男性の方が高いことが知られているにもかかわらず、研究者の 50 歳時未婚率は女性の方が高かった。
現職の任期の有無と婚姻状態の関係性を見ると、男性の場合は無期の仕事を手にすることが既婚率を上昇させていたが、女性の場合はその逆であった。
2. 女性研究者は配偶者も研究職に従事している者が多く、一方、男性研究者は専業主婦の配偶者を持つ者が多かった。全体的に女性は共働き研究者カップルが多く、男性は男性片働きカップルが多かった。このことは、子どもを持った場合の育児負担の格差を男女の研究者にもたらす遠因となっていた。
3. 女性研究者は男性研究者に比べて子どもを持つ割合が少なく、また子どもがいる場合もその数は少なかった。その理由は子どもが誕生した後の育児負担が男女に不均等にもたらされることにありと推察できる。

4. 第1子誕生時、配偶者に専業主婦の占める割合が高い男性は、育児は配偶者に任せ、自身はその第一次的責務から逃れやすい状況下にある者が多い。一方、女性は、配偶者に比べて自身の職業的安定性が低い者が多いため、結果的に自らが育児の主たる担い手となりやすい状況下にあった。
5. 第1子誕生後の職業の継続可能性は、男女差だけでなく、第1子誕生当時本人が従事していた職業や就業状況によっても影響を受けていた。女性であっても、第1子誕生時に無期の研究職に就いていた者は、その後も研究職を続ける者は男性同等に多かった。すなわち、女性研究者のキャリア形成にとって、第1子誕生以前に大学・研究機関等での研究職のポジションを得られたかどうかのポイントである。ただし、その一方で無期雇用の女性研究者の既婚率の低さを鑑みると、女性研究者の人生において、安定した職業を確保することと、子どもを持つことのどちらを優先するかはジレンマでもある。
6. 「子どもを持つ」ことは、男女の研究者に全く異なる現実を突きつける。女性にとってそれは、当人が研究者であろうと、専業主婦であろうと、育児の第一責任者としての任務を引き受けることと同義であった。他方、男性の場合、自らは育児に全くかかわらなくても自身の子どもを持つことが多くの場合可能となっていた。この男女間に見られる子育て責任の圧倒的な格差が、本稿で明らかにしてきた男性と女性研究者の違いの背景にある。
7. 女性研究者が配偶者との間で育児をどのように配分するかという問題は、女性が研究教育業務にどのくらい専従できるかということと関わってくる。育児の配偶者間での分担は、女性や配偶者の従事している職業・就業が単独で影響するのではなく、研究者がその配偶者とどのような職業的組合せのペアになっているかによって複合的に決まっていた。夫が同じ仕事に就いていても、家庭内における妻とのパワーバランスによって、夫がイクメンになったり、妻がワンオペ育児になったりするのである。

以上を踏まえ、考えられる今後の対策は以下のとおりである。

第一に、女性研究者が「第二の労働」（育児）によって第一の労働が疎外される度合いは想像以上に大きいものである。職場の側で考えられる対策は、まずもって「第一の労働現場」における労働時間を短縮することである。夕方以降の会議や授業負担がある場合は、それらを削減することが重要である。また、教育業務や学務に関しては、ワークシェアやネットを使ったキャンパス外からの業務参加形態などを導入し、出産・育児によるキャンパス内の「不在」をフォローするシステムの構築も考えられる。子どものいる男女の労働者双方に対して、職場が保育施設やサービスを拡充することも重要であろう。

第二に、やはり社会全般における男女役割分担の規範は早急な変革が必要である。この件に関しては、共働きの女性研究者の個々の家庭で夫婦が意識を変えるだけでは不十分であり、片働きの男性研究者自身も家事・育児に携わり、あらゆる夫婦形態において、男女が応分に「第二の労働現場」での業務を負担できるように社会全体を変えていく必要があると考えられる。

<参考文献>

ホックシールド・アーリー・ラッセル, 1989=1990, 『セカンド・シフト 第二の勤務: アメリカ共働き革命のいま』, 朝日新聞社.

国立社会保障・人口問題研究所, 2019, 「人口統計資料集 (2019 年版)」

(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2019.asp?chap=6&title1=%87Y%81D%8C%8B%8D%A5%81E%97%A3%8D%A5%81E%94z%8B%F4%8A%D6%8CW%95%CA%90I%8C%FB>, 2019 年 9 月 13 日 確認)