

## 第6章 若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー

お茶の水女子大学 永瀬伸子

この章では、44歳以下の若手のキャリア形成が、40歳代後半から60歳代前半の中高年世代と比べてどのように変化しているのかを分析する。課程博士号の取得が研究者としての就職の前提条件になりつつある中で、どういったジェンダー課題が出現しているのか、また奨学金の返還特別免除制度の廃止によって若年世代の返済負担はどのように増加したのか、さらに若い世代における有期雇用の拡大によって男女の年収水準はどのように変化したのかを分析する。またキャリアと家族形成との関係について、子どもを持ちたいとの希望がありながらも実際には子どもを持つに至らない研究者の世代差とジェンダー差とを見る。若い世代については、仕事と家庭の両立というかねてからの課題に加えて、経済問題と雇用不安定問題があり、男性にも厳しい状況が出現している。しかし厳しい状況は若手に限定されているわけでもない。中高年の女性研究者の一部とはいえ、男性よりはるかに高い頻度で非常勤勤務による低年収状態が見られる。

### 1. 学位取得方法の世代による変化と課程博士の学位取得期間のジェンダー差

学位あり（課程博士、論文博士、PhDのいずれか）の割合を人文科学系と社会科学系で年齢階級別、男女別に見たものが図6-1である。なお、「課程博士」とは、大学院博士後期課程に入学し、学位の条件を満たした上で博士論文を申請し、審査を経て博士号を取得する方法である。大学院によっては、修士課程と博士課程を合わせた5年の一貫コースを設けているところもあるが、2年の修士課程と、3年の博士後期課程を分けている大学院も少なくない。論文博士は、博士課程を経ずに予備審査を経て博士論文を提出し、博士と認定されたものである。PhDは海外の大学における博士の学位である。

60歳以上の層については、図の上段右側となる。当時は、文系において課程博士号をとる者は少数であった。このため学位をとらないまま博士課程満期退学という形で教員職に就いた者が多かったとみられ、学位取得者は、人文科学系男性で4割未満、社会科学系男性で4割強と、他の年齢層に比べて低めである。一方でこの年齢層では相対的に論文博士号取得者の割合が高い。調査に回答した女性は論文博士取得者が多く、また海外でのPhDの取得も含め、人文科学、社会科学ともに女性の学位取得者は6割近い。

これに対して39歳以下や40歳代では、図6-1下段左右図のとおり課程博士号の取得者が大幅に増えている。もっとも40歳代、39歳以下について男女を比較すると、課程博士号の取得者は、男性に比べて女性は5%から10%以上低くなっている。これは社会科学系よりも人文科学系で顕著である。

図6-3は博士学位によって取得年齢がどのように異なるかを見たものである。50歳代、60歳代の回答者は論文博士取得者の割合が高いが、論文博士の取得年齢は30歳代から40歳代に幅広く分布している。これに対して課程博士の場合は、28-30歳に学位取得年齢のピークがあり、次のピークは31-33歳である。

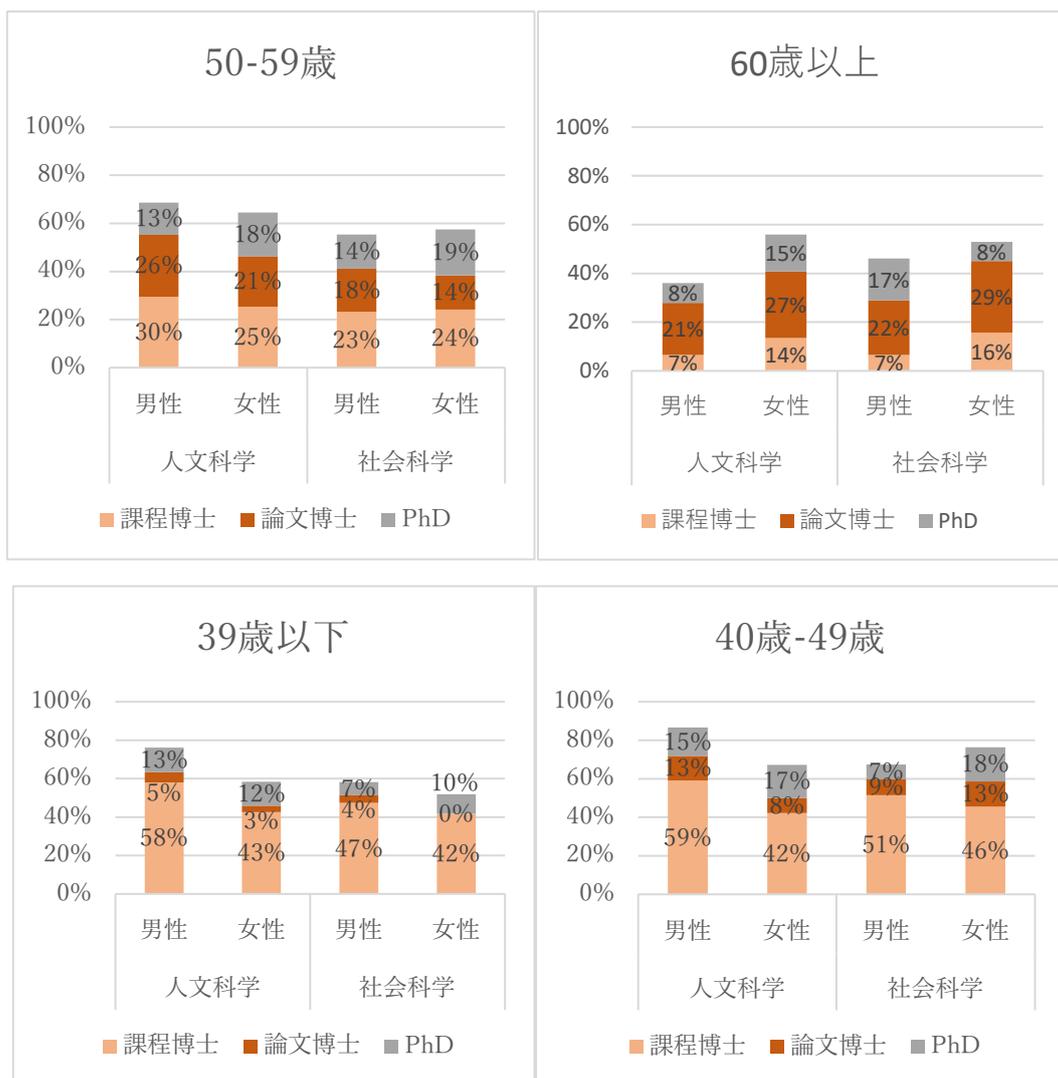


図 6-1 世代別にみた学位取得者の割合と学位取得方法の内訳

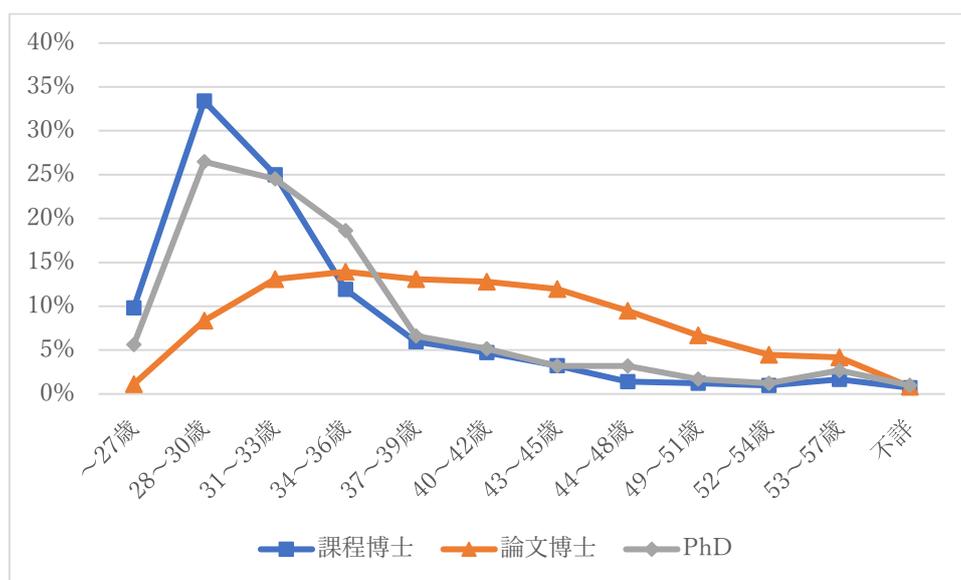


図 6-2 博士の学位の種類と取得年齢の分布

この調査からは、第2章図2-11で示したように、40歳代以下の層では女性の博士学位取得者割合（課程博士、論文博士、PhDを含む）が男性を統計的に有意に下回っていると示されている。若い世代では、大学博士後期課程で博士号を得ることが研究者として職を得る前提条件となりつつある。それにもかかわらず、女性の課程博士学位取得割合が男性を下回っているのであるとすれば、そこになんらかの問題が存在していることを示唆する。

そこで表6-1では近年の学位取得の代表的な方法である課程博士号の取得にかかった年数について、男女差を見た。今回の調査票では、博士学位取得者について、大学院修士課程に入学後、休学、留学を含めて博士学位を取得するために合計何年かかったかを聞いている。標準の最短の期間は5年である。選択肢は5年以下、6年、7年・・・11年、12年、13年以上である。そこで表6-1では5年以下を仮に5年、13年以上を仮に13年と置き、課程博士の学位取得の平均期間を出した。論文博士を除いたのは、教育課程が何年と定まっているわけではないためである。

40歳代以下の層では課程博士の取得そのものが女性の方が低いが、表6-1のとおり課程博士の学位取得をしている場合も取得年数の平均期間に男女差があることがわかった。現在既婚をみると男性はおおよそ7.13、女性はおおよそ7.50年であり、統計的に有意な差がある<sup>1</sup>。また現在子どもがいる者の平均取得期間は、男性は平均7.03年だが、女性は平均7.50年であり統計的に有意な差がある。

表6-2は課程博士の学位取得年齢である。2歳近い男女差があり、未婚、既婚、離死別、子どもあり、いずれの場合にも統計的に有意な男女差がある。課程博士学位取得の男性の平均年齢は31.9歳であるが、女性は33.9歳である。

表6-1 課程博士の学位取得の平均期間

	現在未婚 (男性133、女性157)	現在既婚 (男性331、女性325)	現在離死別 (男性9、女性30)	現在子ども有 (男性473、女性512)	計 (男性473、女性512)
男性	7.03	7.13 ]**	7.00	7.03 ]**	7.10 ]***
女性	7.25	7.50 ]**	8.37	7.50 ]**	7.48 ]***

以下 \*\*\*1%水準で有意 \*\* 5%水準で有意 \*10%水準で有意

表6-2 課程博士の学位取得の平均年齢

	現在未婚 (男性152、女性178)	現在既婚 (男性384、女性374)	現在離死別 (男性16、女性36)	現在子ども有 (男性249、女性262)	計 (男性552、女性588)
男性	31.34 ]***	32.12 ]***	32.94 ]**	32.05 ]***	31.93 ]***
女性	32.96 ]***	33.82 ]***	38.81 ]**	34.40 ]***	33.86 ]***

以下 \*\*\*1%水準で有意 \*\* 5%水準で有意 \*10%水準で有意

<sup>1</sup> 課程博士として学位を得ることができる期間は、多くの場合、博士課程在籍可能年数の3倍の15年程度（休学期間含む）が上限と考えられる。もっとも修士課程修了後、博士後期課程への入学までに準備期間があるとすれば、15年より長くかかる場合もあり得る。仮に13年と置いたことで平均年数は実際よりは短くなっているだろう。課程博士号取得者のうち13年以上と回答した者の割合は5%程度と多くはないが、男女別にみると男性では3%弱、女性は7%弱であり、13年以上かかった者の割合は女性にやや高く、取得年数の男女差はこの平均値の数字以上に大きい可能性がある。

図 6-3 は課程博士の世代別に見た課程博士の学位取得年齢の分布を男女別にみたものである。若い世代ほど、28-30 歳での取得のピークが上昇している。しかし分布には男女差があり、女性の方が、39 歳以下の一番若い世代でも 28-30 歳のピークは低く、30 歳代後半になだらかに分布している。課程博士学位取得女性 588 名のうち 44% が第 1 子出産年齢を報告しているが、その第 1 子出産年齢のピークは 28-30 歳、31-33 歳、34-36 歳（それぞれ回答者の 22%、23%、22% の割合）である。学位取得時期と第 1 子出産時期とを見比べると、学位取得後（のおそらく就職の駆け出し期）と第 1 子出産の時期が重なる者、学位論文作成時期と第 1 子出産の時期が重なる者が見られる。両立問題は、女性に限らないが、特に女性には負担が重いと考えられる。

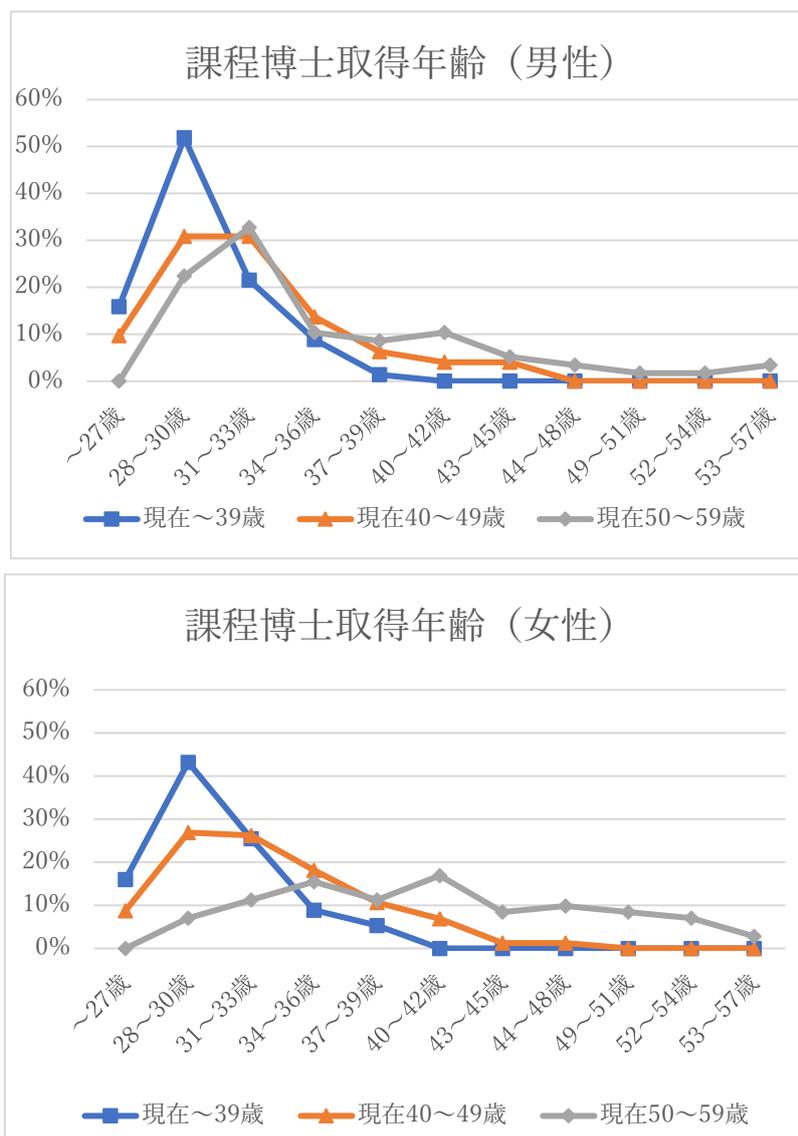


図 6-3 課程博士の学位の種類と取得年齢の分布

## 2. 奨学金制度の変更による若手の返済負担の増大

研究者のキャリア形成における変化の 2 つ目は、奨学金を受けて大学院に行く者が特に女性で増加したこと、その一方で、制度変更によって、奨学金返済の免除を受ける者が大幅に減少したことである。

2003 年に日本育英会法が廃止され、2004 年に日本育英会を含めた複数の団体が合併し、独立行政法人

日本学生支援機構（JASSO）が設立された。

日本育英会法のもとでは、返還特別免除制度があった。すなわち、大学院に2年以上在学しており（学位を受けた場合は1年以上）、大学院を終了または退学後2年以内に免除職に就職し（条件によっては退学後5年以内まで可）、5年以上在職するなどの条件を満たせば返還が一部免除され、15年間在職した場合には全額免除された。免除職とは、教育または研究の職であり、常時勤務を要する小中高等学校や高等専門学校、大学、大学院の常勤講師の職である。

この制度は2004年度よりなくなり、日本学生支援機構は大学院で第1種奨学金の貸与を受けた者の30%を上限として、貸与期間中に特に優れた業績を上げた者を対象に、貸与期間終了時に奨学金の全部または一部返還を免除する制度につくりなおされた<sup>2</sup>。返還特別免除制度がなくなった2004年に18歳-25歳の学生は調査実施時に32-39歳である。

そこで表6-3は奨学金の新制度のもとの39歳以下の層と、旧制度のもとの50歳代の層について、日本育英会または日本学生支援機構の奨学金の借入の有無とその金額を見たものである。借入ありの割合は、男性については、59%、62%と世代による差は大きくないが、女性については、50歳層の44%に比べて39歳以下層では58%と、若い層は男性の数値に近づいている。

奨学金の借入金額の実額は、50～59歳層に比べると、39歳以下は第1四分位、中位数ともに上昇した。この間の大学の学費上昇を考えれば当然のことであろう。第3四分位は、世代による差は少ない。男性をみると50歳代の者は650万円、39歳以下の者も600万円とかなり大きい借入額となっている。これに対して女性の奨学金借入額は男性より低めである。第3四分位は、それぞれ500万円、480万円と、年代によらず男性よりも100万円程度少ない。

表6-3 日本学生支援機構または日本育英会の奨学金受給の有無および金額  
(万円)

		奨学金返済額の分布			奨学金借入ありと回答した者の割合
		第1四分位	中央値	第3四分位	
39歳以下	男性(n=409)	288	432	600	62%
	女性(n=401)	300	360	500	58%
50-59歳	男性(n=221)	228	400	650	59%
	女性(n=227)	200	302	480	44%

注：利息は含まれていない。

大きい世代差がみられるのが返済しなければならない奨学金の金額である。表6-3から要返済額がある者の割合を見ると、返還特別免除制度があった50歳層は、最右欄のとおり、奨学金の返済が必要と回答した男性は、奨学金を受けた者の36%と約3人に1人である。一方、女性では53%とより高い。女性の免除率が男性よりも低かったのは、女性の場合、非常勤講師、教務補佐員、無給助手など、免除職にはならない非常勤職に就く者が多かった可能性が高い。それでも表6-4の通り、50～59歳層の男女を見れば

<sup>2</sup> 続けて2015年度からは、一部について奨学生採用時に特に優れた業績による返還免除候補者を内定できる制度をつかった。さらに2018年度進学者からは、博士（後期）課程に進学して第1種奨学金の貸与を受けた者は、貸与修了者に対する免除者数の割合を全体で30%から45%に増やし、全額および半額免除対象者数を拡充した。

ば、借入をした男性の半数は、返済額が0円であり、返済負担を免除されている。女性も47%は返済額が0であるが、奨学金の借り入れをした中央値の返済額は144万円であり、男性より多くなっている。

表6-4 日本学生支援機構または日本育英会の奨学金受給の要返済額  
(万円)

		奨学金返済額の分布			奨学金借入ありで 正の返済予定額 を回答した者の割合
		第1四分位	中央値	第3四分位	
39歳以下	男性(n=206)	198	303	480	91%
	女性(n=192)	159	300	557	89%
50-59歳	男性(n=131)	0	0	240	36%
	女性(n=121)	0	144	360	53%

しかし39歳以下の層を見ると、男女とも約6割が奨学金を利用しており、その約9割は返済が必要であると回答している。さらにその返済額を男女別にみると、第1四分位は男性で198万円、女性で159万円だが、中央値は男女とも300万円程度である。さらに第3四分位は、男性が480万円、女性が557万円と高い。安定した雇用に就くまでに長い年月がかかるが、返済すべき借入金の金額が大きくなっている。奨学金免除制度の変更によって、若年層の奨学金返済負担は明らかに上昇した。その上、後述のとおり、若手研究者に有期フルタイム雇用が広がっている。39歳以下の男女を見ると、奨学金借り入れがある者にしめる任期付き雇用者は、男性で4割強、女性で6割近くである。

では返済はきわめて困難なのだろうか？ 39歳以下の男女について、奨学金借り入れがあり、要返済額が正である者をみると、その年収は、第1四分位について、男性が500万円、女性が350万円である。中位数では男性が650万円、女性は500万円である。日本全体の年収分布から見れば高い方と言えよう。

### 3. 研究職のへ入口の変化、有期雇用の拡大

#### 3-1. 仕事への入口：無期雇用の縮小

近年の若手研究者の雇用環境を見るために、44歳以下層、45-64歳層と、年齢階級別に2つのグループに分け、過去履歴に関する情報も利用しながら若年時の雇用状況を比較する（在学者は除く）。44歳以下層、45-64歳層と大きい2つのグループに分けるのは、セル内のサンプル数を確保するためである。

44歳以下層を、ここでは便宜的に「若手」とし、45-64歳層と比較しつつその課題を検討する。

有期雇用比率は2章図2-1、図2-2で示したように、若年層で高く、男性と比べ女性に有意に高い。改めて44歳以下で現在有期雇用である回答者の割合（学生を除く）を見ると、男性34.8%、女性45.1%である。一方、45-64歳層の有期雇用者は男性11.3%、女性17.3%と大きく下がる。有期雇用者には、大学で雇用されている有期フルタイム雇用者、プロジェクトで時間単位で雇用され研究に従事する研究員、非常勤講師として勤務している有期雇用者などがいると考えられるが、有期雇用と無期雇用とでは第2章図2-3のとおり大きい年収差があり、有期雇用の高さは、若手女性だけでなく、若手男性にとっても大きい課題であることが見て取れる<sup>3</sup>。

<sup>3</sup>総務省『科学技術研究調査』は平成29年から、研究本務者のうち、教員、その他の研究員のうち、雇用既契約期間の定

2004年の国立大学の法人化と総人件費の削減、運営費交付金の削減、競争的資金の拡大とプロジェクトベースの雇用の拡大などの要因により、有期フルタイム雇用が増えたのとの指摘があるが<sup>4</sup>、この調査では、これまで研究職としてフルタイムの有期雇用に就いた経験があるかどうかを尋ねており、この経験と現職が有期雇用か無期雇用かをクロスさせたのが図6-4である。具体的には、「あなたは研究職もしくは高等教育機関の教育職としてフルタイムの有期雇用の仕事についていたことはありますか」という設問17と、「現在の仕事が任期・契約期間付きの職かどうか、任期・契約期間がない職（正社員・自営業を含む）かどうか」という設問8とを、在学者を除いてクロス集計した。

この設問から有期雇用フルタイム研究職の経験の有無と、現在無期雇用かどうかの基準で回答者を4つの類型に分けた。①有期フルタイム研究職経験なしに直接無期雇用に就いた者、②有期フルタイム研究職経験を経て無期雇用に就いた者、③有期フルタイム研究職経験を経て、現在も有期雇用である者、④有期フルタイム研究職を経験せずに現在は有期雇用である者である<sup>5</sup>。

世代によって安定雇用への入り口の差が顕著である。45-64歳層では、有期フルタイム研究職の経験なしに安定雇用に就いた者（赤色の部分である①）が、男性の54%、女性の46%と半数を占める。一方、若手層（44歳以下）では、①は大幅に減少し、男性26%、女性21%である。

有期フルタイム研究職経験があり、現在無期雇用である②の割合は、世代差が小さく、どちらも3-4割程度である。

若手層（44歳以下）層は、③有期フルタイム研究職を経験したまま現在も無期雇用に就いていない者が女性28%、男性23%と45-64歳層に比べて20パーセントポイント近く高い。また④類型についても44歳以下は女性17%、男性12%であり、45~64歳層に比べて高い。

---

めがない者の数、そのうち40歳未満の者の数を調査するようになった。これによれば、令和元年調査で、大学の教員とその他研究員の合計のうち無期雇用の者の割合は、大学学部で男性69%、女性60%である。人文社会科学では男性79%（平成29年78%）、女性72%（平成29年71%）、自然科学では男性63%（平成29年62%）、女性52%（平成29年51%）であり、いずれも女性の方が無期雇用者の割合は低い（第10表より計算）。こうしてみると自然科学系より人文社会科学系の方が有期雇用が少ない数字が出るが、ただちに人文社会科学系で有期雇用が少ないとは結論づけられない。この統計では、学生に対する講義のみを行う者（非常勤講師など）は、「研究以外の活動に従事する者」と記入する指示があり、そもそも研究者数としての分母分子に入らないからである。文部科学省『学校教員統計調査』では、本務なしの兼務教員の人数は、本務教員に人数に比べて、文系全般、特に人文系で高いと示されている。そうした非常勤講師が『科学技術研究調査』では研究者の統計から抜けているため、人文社会科学系の研究者にしめる有期雇用者の割合は低めに出ていると考えられる。なお無期雇用者にしめる40歳未満の割合は、人文社会科学は男性で9%（平成29年10%）、女性で10%（平成29年13%）ときわめて低い。これは本アンケート調査よりも低いものとなっている。自然科学は男性で16%（平成29年17%）、女性で24%（平成29年25%）である。自然科学では、第5期科学技術基本計画（2016-2020年度）において、40歳未満の大学本務教員数を2020年までに1割増加させる、女性研究者の新規採用者割合を自然科学系全体で3割にするという目標がたてられたため、こうした設問が『科学技術研究調査』につくられた。ただし人文社会科学はこれらの目標の対象ではない。

<sup>4</sup> たとえば戒能民江他(2016)「若手研究者の雇用環境の変化とハラスメント問題」(ハラスメント防止委員会企画講演)『教育心理学年報』第55集322-342。

<sup>5</sup> 過去の短時間の有期雇用研究職経験はわからないため、これを捨象した4類型とした点で限界はある。

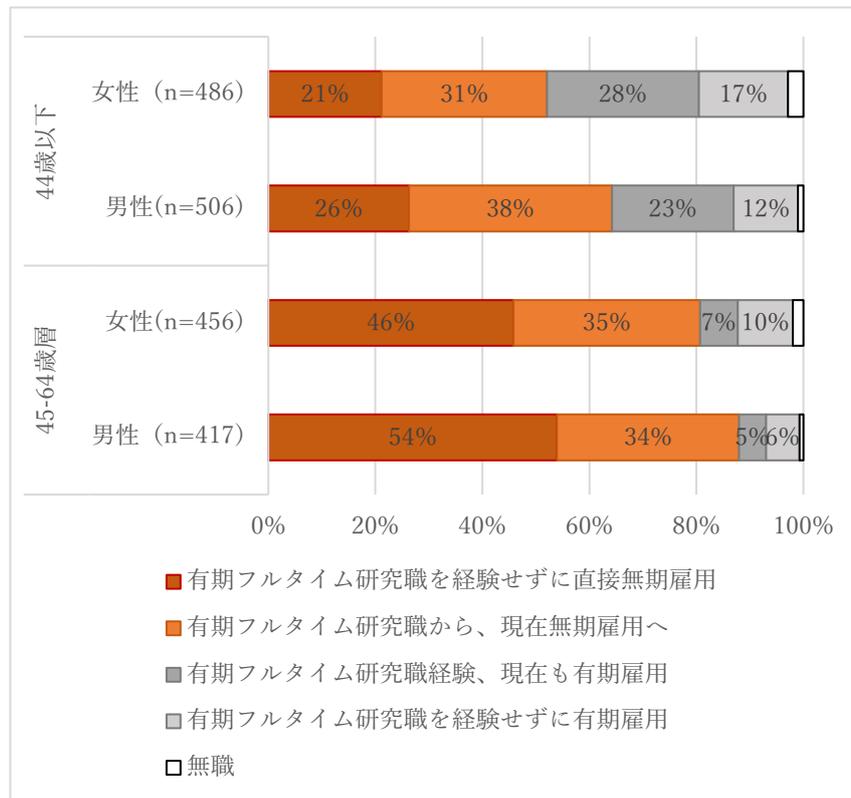
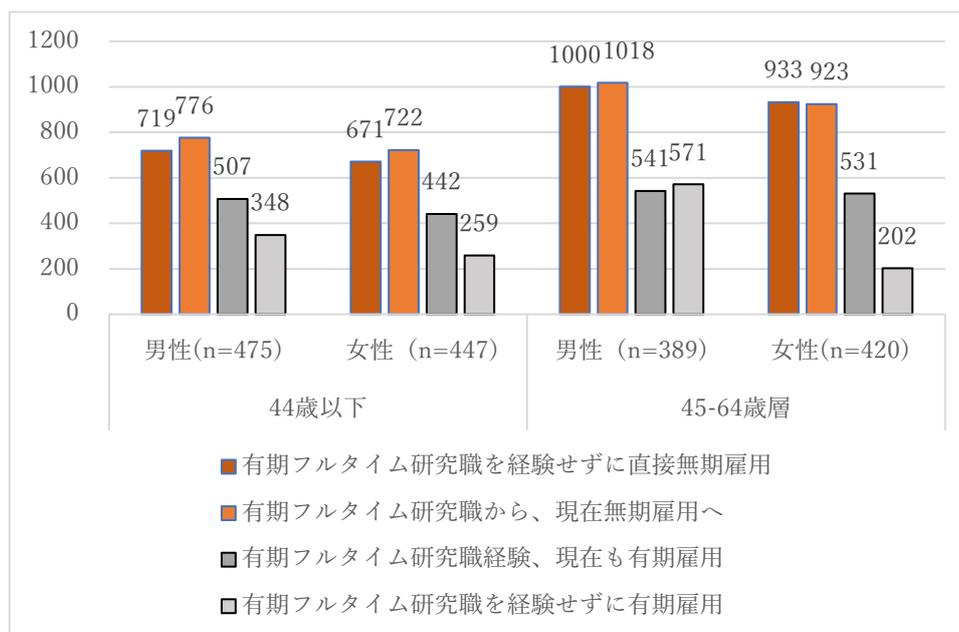


図 6-4 仕事の入口の男女差、世代差（学生を除く）

図 6-4 に沿って、雇用への入口のタイプ別に、現在の年収を見たものが図 6-5 である。類型④の平均年収は、女性は特に低く、若手層（44 歳以下）で平均 259 万円、45-66 歳層で平均 202 万円である。専業非常勤講師や専業非常勤研究員が多いと考えられる。

一方、フルタイムの有期雇用経験がある者は、現在有期雇用でもその賃金は 400～500 万円程度と自立可能な水準である。しかし無期雇用者との年収格差は大きい。現在無期雇用であれば若手層でも 700 万円から 800 万円近くであり、45～64 歳層は 900～1000 万円程度となる。



注：年収 7500 万円から一億 2000 万円までの 5 名は外れ値として平均値の算出から除いた。この 5 名を除くと、年収は 40 万円から 2200 万円の間となる。

図 6-5 世代、男女別にみた雇用への入口と現在の年収平均（学生を除く）（単位：万円）

無期雇用の職を得られるかどうか大きい経済格差を引き起こしている。有期雇用者と無期雇用者との経済格差は世代を問わず大きい。若手層は明らかに有期フルタイム雇用を経験した者が増えている。45-64歳層は、有期フルタイム雇用を経験せずに無期雇用に就職している者が、男女とも過半数を占め、有期フルタイム雇用を経験する者は4割程度であった。これに対して若手層は、前者は2割程度に減少し、後者が6割に増加した。有期フルタイム雇用を経験し、現在までに無期雇用に移動できている者は女性は、半数強であり、男性よりもやや低い。またフルタイム、短時間を含め、現在も有期雇用である者は、若手層の女性の4割(28%+17%)、男性の35%(23%+12%)であることから、無期雇用への移動が容易ではないとわかる。

### 3-2. 不安定雇用を繰り返す経験

これまでの転職経験の有無を世代で比較すると、表6-5のとおり、年齢が高い層を含めて、対象者の6割から7割が転職経験を持つ。しかし若手層(44歳以下)について倍増したのは、「前職の任期満了」(問22.2)による転職である。若い層で任期付きの仕事が増えているためだろうが、これが若い層では転職理由の3割にまで増えた。

表6-5 転職経験の有無、転職理由としての任期満了(学生を除く)

	転職経験あり	転職理由、前職の任期満了		
		男性	女性	計
44歳以下	59%	32%	32%	32%
45-64歳	74%	14%	13%	14%

では現在有期雇用者(学生を除く)の累積での有期雇用期間はどのくらいなのだろうか。

前出の図6-4は、若手層(44歳以下)は、男女とも約7割から8割近くが、有期の研究職として仕事を始めたということを示している。有期フルタイム研究職として仕事を始めた者のうち男性は約半数が、女性は3人に1人が、調査時点までに無期雇用に移れている。

図6-6は、調査時点で有期雇用を続けている者に対して、その有期雇用の累積期間がを見たものである(問15.2)。44歳以下では累積期間が5年以下という回答者が6割弱である。しかし4割強は5年を超えて有期雇用の仕事に就いている。若手層(44歳以下)の女性研究者の45%、男性研究者の35%割が有期雇用者であることを考えると、その4割が、前職の任期満了等によって転職を経つつ、5年を超えて有期雇用契約で働き続けていることは重みのある数字といえる。

45歳以上64歳以下になると有期雇用者の割合は大きく減少し、女性研究者の2割弱、男性研究者の1割強に過ぎなくなる。人数としては少数になるとはいえ、女性の6割弱、男性の4割強は有期雇用期間が10年を超えている。ここに専業非常勤が多く含まれるものと考えられる。

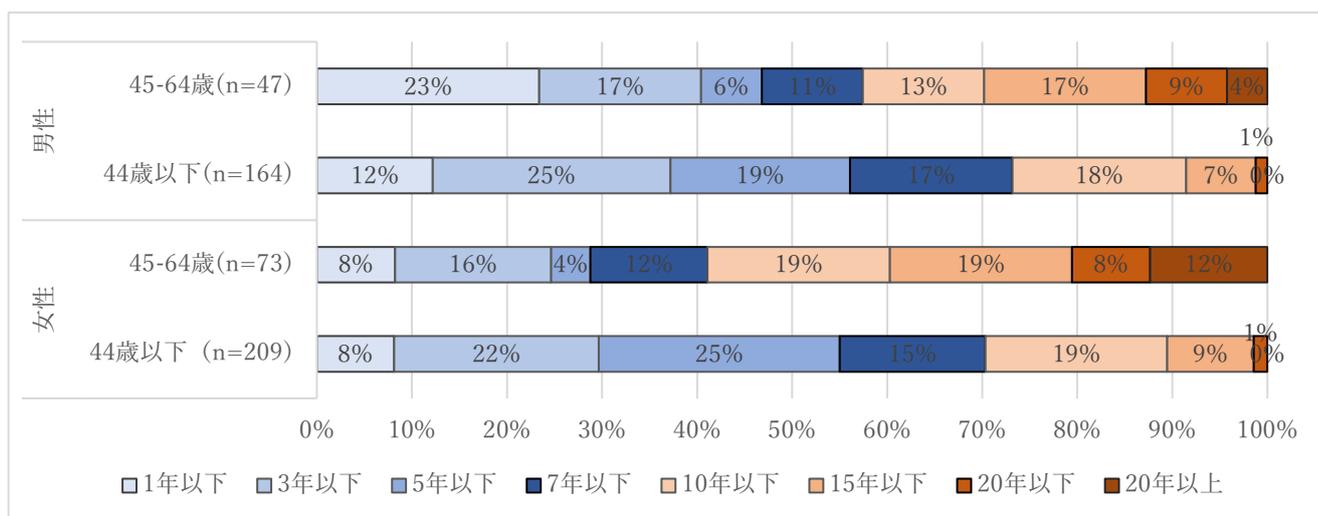


図 6-6 これまで任期・契約期間付の職に就いていた期間の合計

### 3-3. 有期雇用者の労働時間と仕事の専門性

表 6-6 は現在の有期雇用者について、契約上の 1 週間の勤務時間（問 15.1.5）が週 30 時間以上の者を有期フルタイム雇用者として、その割合を若手層（44 歳以下）と 45～64 歳の層で比較してみたものである（なお無回答が 2 割程度、156 人いるがこれは集計からはずした）。週 30 時間としたのは、勤務先が当人を社会保険に加入させる義務が生じるからであり、これをフルタイムに近い働き方の基準とした。なお勤務先の健康保険、厚生年金に加入しているかどうかの回答（問 15.1.6）を確認すると、実際に週 30 時間以上の基準では、44 歳以下では男性の 90%、女性の 93%が、45～64 歳層では男性の 100%、女性の 93%が加入しており、逆に週労働時間 30 時間未満の層は 1%程度しか加入していない。このため、この基準は、有期雇用者のうち、勤務先の社会保険に加入している者の割合ともほぼ同義である。

表 6-5 のとおり若手層（44 歳以下）では、有期雇用者のうち、男性の 61%、女性の 57%が週 30 時間以上であった。しかし残りの 4 割の有期雇用者は勤務先の社会保険に加入できていない有期雇用ということになる。

また 45～64 歳層の有期雇用者を見ると、女性の 4 人に 3 人はその勤務時間が社会保険加入基準以下の短時間勤務者となっている。この層に専業非常勤が多い可能性がある<sup>6</sup>。

表 6-6 有期雇用者のうち週 30 時間以上の契約の雇用者の割合

	男性	女性	計
44歳以下	60.6%	57.2%	58.7%
	137	166	303
45-64歳	47.7%	23.8%	33.3%
	44	63	108

注：上段は各年齢層に占める割合、下段はサンプル数

<sup>6</sup> 勤め先の数(問 15.1)を見ると、週 30 時間未満に該当する 45-64 歳の女性 48 名中 52%が 3 か所、21%が 2 か所であり、1 か所は 27%にとどまるため非常勤職の掛け持ちではないかと想像される（契約雇用時間不詳の 16 名を除く）。ただし週 30 時間以上であっても、44 歳以下については、勤務先の数が 1 か所である者は男性の 54%、女性の 48%にとどまり、3 か所以上がそれぞれ 24%、21%である。社会保険にカバーされる働き方であるため、若手層では週 30 時間以上の有期フルタイム研究職をする他に非常勤も掛け持ちしている者が少なくないと想像される。

表 6-7 は、有期雇用者の主要な勤め先における仕事内容が、教育歴や専門分野と関連がある(問 15.1.1)か、専門性を生かしているかどうかを、フルタイムに近い労働時間、短時間、時間回答なしの者について、整理したものである。

これによれば、契約上の勤務時間(問 15.1.5)について無回答だった者が、9割ともっとも高い割合で、専門分野と関連があると回答している。自由回答を見ると、雇用契約を結んでいない研究者は、雇用契約がないために、育児休業等各種の補償を受けられないと嘆いている。若手層(44歳以下)をみると、労働時間契約のない働き方が、女性では219人中53名と有期雇用者の4分の1を占める働き方になっている。

契約上の1週間の勤務時間が30時間以上とフルタイム雇用に近い者は、若手層(44歳以下)をみると、男性の83%、女性の79%が専門に関連ある仕事と回答している。一方、契約上の1週間の勤務時間が30時間未満の者となると、男性の場合、専門性との関連はやや下がるが、女性はその年齢層も77%が関連ありとしている。

労働条件は到底良いとはいえない働き方であっても、専門とかかわりのある仕事であるために、有期雇用に就き、常勤への移動を目指して仕事を継続しているのではないだろうか。

表 6-7 有期雇用者：仕事内容は教育歴・専門分野と関連ありの割合(学生を除く)

	男性			女性		
	44歳以下	45-64歳	計	44歳以下	45-64歳	計
週30時間未満	74.1%	48.3%	79.4%	77.5%	77.1%	80.4%
	54	23	77	71	48	119
週30時間以上	83.1%	100.0%	86.7%	78.9%	66.7%	80.0%
	83	21	104	95	15	110
時間無回答	86.8%	100.0%	88.5%	86.8%	93.8%	86.7%
	38	3	41	53	16	69
有期雇用者計	81.1%	89.6%	84.4%	80.4%	78.5%	81.6%
	175	47	222	219	79	298

注：上段は各年齢層に占める割合、下段はサンプル数

#### 4. 雇用の不安定化と子どもを持たない研究者の増加

##### 4-1. 子どもを希望しつつも子どもを持たない男女の増加

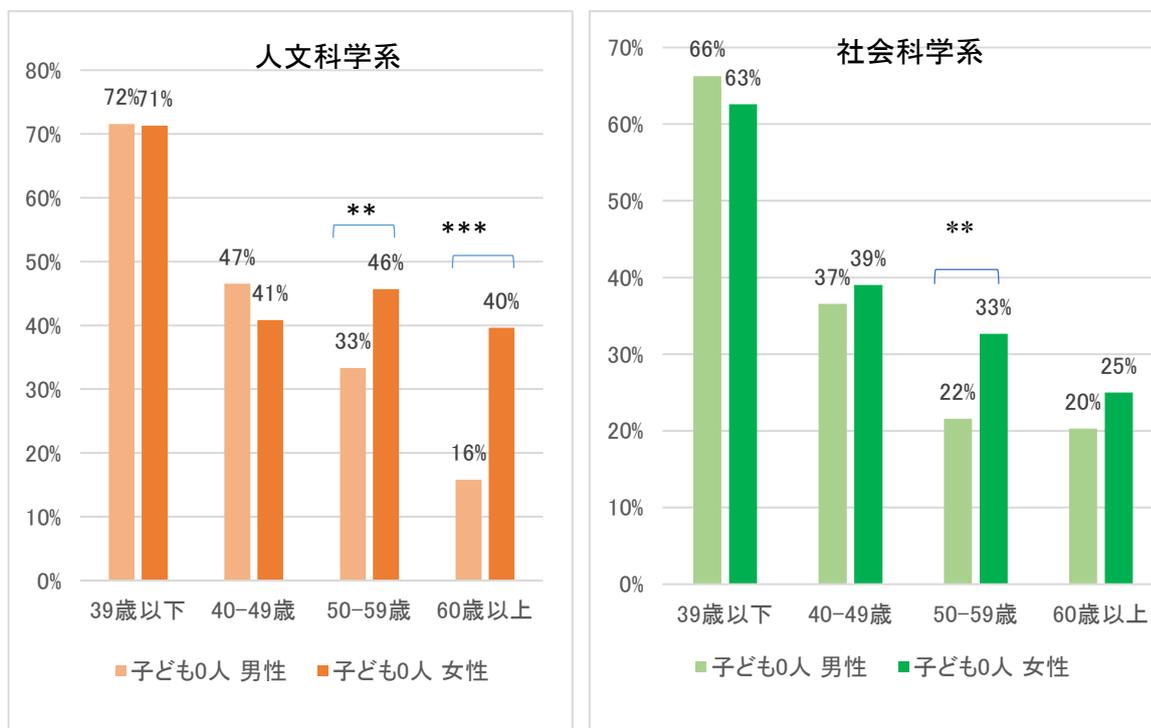
このような経済環境の悪化は、若い世代の家族形成にも影響を与えていると考えられる。

回答者のうち、子どもを持っていない者の割合をみると、39歳以下では、分野にかかわらずおおよそ男女ともに7割、40歳代では、男女ともに45~48%程度である。一方、50歳代になると男女差が顕著になっていく。

しかしそもそも子どもを希望していない者もいるだろう。そこで子どもを持つ希望があるが、持ていない者の割合を見るために、理想子ども数(問 44.1)への回答が0人である者は除いて、現在の子ども数が0人である者の割合を集計したものが図 6-7 である。なお理想子ども数が0人と回答した者は、12から15%程度である。

子どもを希望している者について、30歳代では人文科学系で7割、社会科学系で6割が子どもを持た

ない。40歳代になると、子どもを持つ者が増えていき、希望がありながら子どもを持たない男女は4割近くまで低下する。しかし50歳代、60歳代になると、男性については、子どもを持つ者が増えていくが、女性はわずかに下がる程度である。そのために、男女差が統計的に有意になる。



注：理想子ども数0を除く。

図 6-7 子ども数0の男女の年齢階層、分野別割合

#### 4-2. 若い世代に両立の困難、経済的困難が増加

希望があるにもかかわらず、子どもを持たないことの原因として、子どもを持つタイミングがつかめないということがあるのではないだろうか。これについて「子どもを持つ時期について次のようなことがありましたか」（問 44.3）という設問を集計したものが表 6-8 である。「雇用が不安定な間は子どもが持てない」と考える者は44歳以下の層で男女ともに47%とほぼ半数を占める。また研究の見通しがつくまでは子どもが持てないとする女性は44歳以下の層では39%である。男性は25%であるから、女性の方が子どもを持ちにくいと感じていることがわかる。

一方、45-64歳層は、「特にそのようなことはなかった」と、男性の47%、女性の35%が回答している。この数字は44歳以下の層では、男性で23%、女性で20%に下落している。現在の若い層は、男女ともに子どもを持つタイミングについてより敏感になっている。

表 6-8 研究と子どもを持つタイミングに関する認識

	男性		女性	
	44歳以下	45-64歳	44歳以下	45-64歳
研究の見通しがつくまでは子どもが持てない	25.0%	12.3%	38.6%	24.5%
雇用が不安定な間は子どもが持てない	47.2%	27.8%	46.7%	26.0%
奨学金借入金の返済のあてがつくまでは子どもが持てない	8.7%	3.2%	8.3%	3.1%
特にそのようなことはなかった	22.7%	47.1%	19.9%	35.3%
もともと子どもはほしくなかった	8.0%	7.7%	8.4%	10.7%
その他	4.2%	3.9%	6.8%	9.9%
サンプル数	599	431	617	515

続いて子ども数（予定子ども数を含む）が理想の子ども数より少ない理由（問 44.2）を見る。こちらは子どもが 1 人いるとしても、本当の理想は 2 人であったなど、数の上で理想に届いていないということも含んだ回答となる。回答率が高いものを掲載したのが図 6-8 である。女性でもっとも回答が高いのは、「育児とキャリアの両立」である。若い世代については、より「育児とキャリアの両立」の困難を考える者が増え、この理由を肯定した女性は 37%から 53%に上昇した。

一方、男性については、経済的理由で子どもが持てないと回答する者が若い世代では上の世代の 20%から 41%へと大幅に増えている。職の安定性がないことで理想の子どもが持てないという回答も男女ともに 1 割未満から 3 割近くに上昇した。

年齢的理由は、若手層（44 歳以下）も、45-64 歳の層も、男女とも比較的高い割合で回答している。研究で一定の成果を上げてからと家族形成を先送りすることで子どもを持ちにくくなっている。

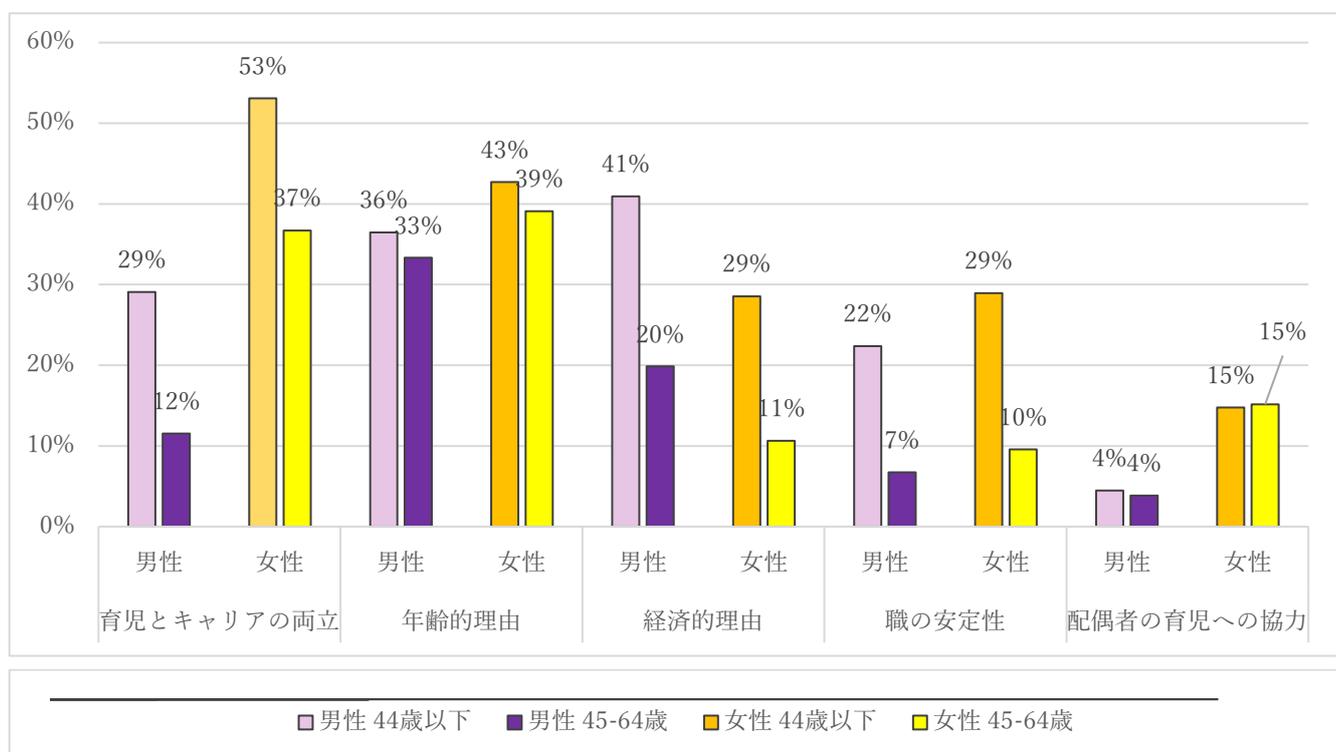


図 6-8 理想の子ども数を持たない理由(複数回答)

2つの設問の結果から、総じて、経済的に不安定であり、職が不安定であるために、子どもを持たないというのは、現在の若い研究者の男女共通の悩みとなっている。さらに特に女性が子どもを持ちにくい理由として、育児とキャリアの両立の難しさが認識されていること、研究の見通しがつくのに時間がかかることが挙げられている。

このように子どもが持ちにくいとの回答が増えた背景に、現実の子どもを持つ時点での就業状況の変化があるだろう。図 6-9 は、第 1 子が 1 歳当時の回答者の就業状況(問 35)である。第 1 子が 1 歳当時、45 歳-69 歳層では、男性回答者の 61%が無期雇用の研究職であり、有期雇用の研究教育職は 4%に過ぎなかったが、44 歳以下では無期雇用の研究職は 46%に低下し、第 1 子を持つ男性の 33%が有期雇用の研究職に就くようになった。女性の回答者を見ると、45-69 歳層では 36%が無期雇用の研究職であった。そ

の割合は、男性よりも大幅に低いとはいえ、44歳以下の回答女性については、上の世代よりも一層に低い25%が無期雇用の研究職である。また上の世代の6%に対して30%の回答女性が有期雇用の研究職に就きながら第1子を持つようになっている。また45～69歳層の女性回答者の17%は第1子1歳時において専業主婦・無職であったと回答しているが、この割合は44歳以下では9%に下落している。

つまり若い世代では男女ともに不安定雇用に就きながら第1子を持つ者が増加している。

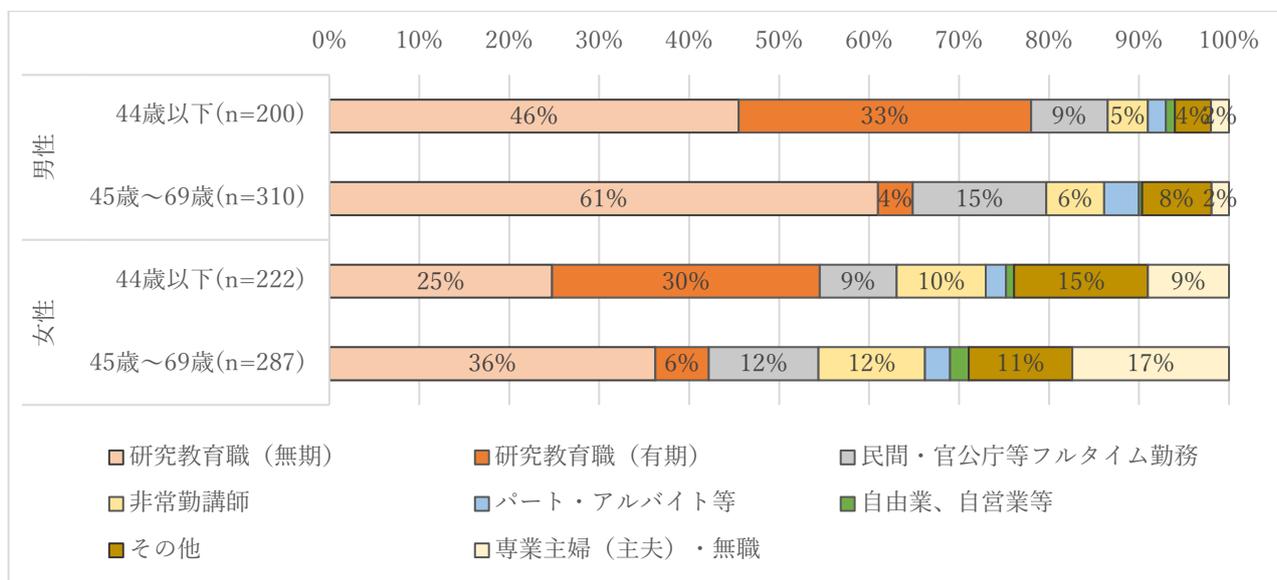


図 6-9 第1子1歳時の回答者の仕事に見られる世代差（回顧による回答）

図 6-10 は、第1子1歳時の回答者の配偶者の状況(問 35)である。世代による変化が大きいのは男性の配偶者の就業状況である。

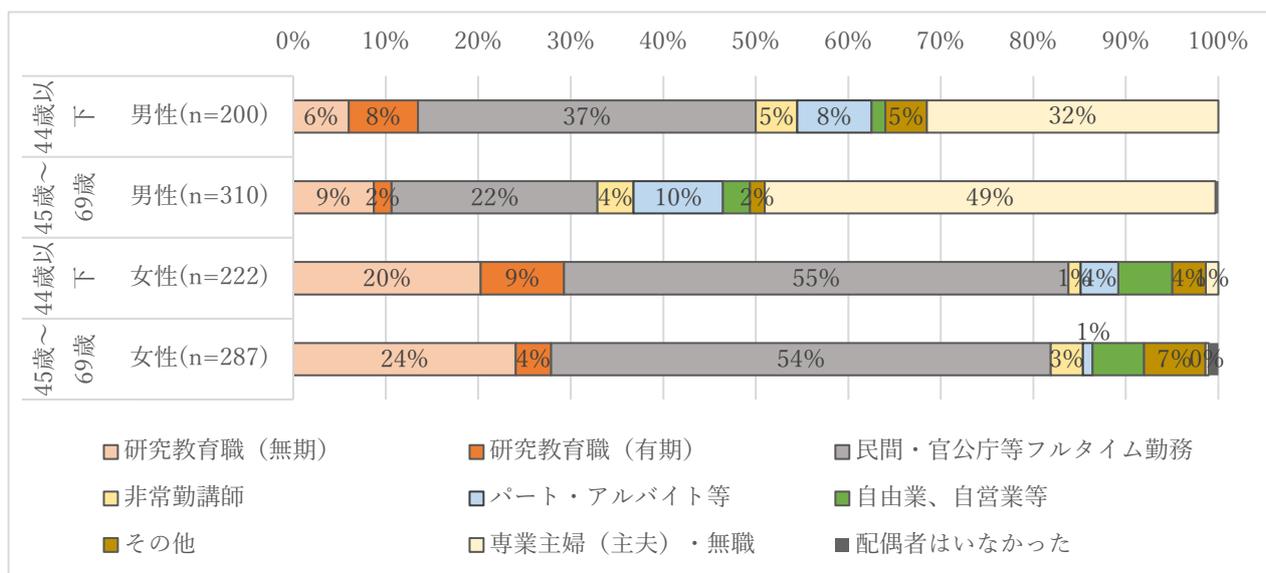


図 6-10 第1子1歳時の回答者の配偶者の仕事に見られる世代差（回顧による回答）

男性 45-69 歳層では、回答者の妻の 49%が第 1 子 1 歳時に専業主婦であったが、若手層（44 歳以下）は 32%に減少している。かわりに 22%から 37%へと増加しているのは、民間・官公庁等でフルタイムの勤務を持つ配偶者である。

女性の配偶者の就業状況については、男性ほど大きい変化はなく、民間・官公庁でフルタイム勤務をしている夫がほぼ半数を占める。

また男性、女性ともに、配偶者が有期雇用の研究者であるという者の割合は 5%未満から 10%近くへと増加している。

かつては、男性研究者については、第 1 子が生まれた時点で専業主婦世帯である世帯が半数を占めており、女性研究者のほとんどが共働き世帯であるのに対して差は大きかった。しかし若手（44 歳以下）の世代では、男性についても、専業主婦世帯は減少し、夫婦ともに仕事を持つ世帯が増えている。

理想の子どもの数を持ってない理由に、男女ともに仕事と家庭の両立の困難、および経済的困難が 20%ポイント以上、若い世代で上昇したことを図 6-8 で見たところであるが、これは男女ともに共働きが拡大したこと、そして男女ともに経済的不安定な職に就く者が拡大したことと大きくかかわっている。

#### 4-3. 有期雇用者に対する育児休業制度、社会保険等を含めた支援の不足

それでは大幅に増加しつつある有期雇用の研究者であるが、そのうち、育児休業制度が勤務先にあり実際に取得できるという回答はどうだろうか。表 6-9 のとおり、週 30 時間以上働くフルタイム勤務に近い女性であっても 44%、男性では 37%と一層低い。さらにこうしたフルタイム勤務に近い有期雇用男女の 2 割は制度があるが実際に取得は難しいと回答し、女性の 2 割について制度はあるが自分は対象外としている。第 1 子 1 歳時において男性の有期研究教育者が増えている中で、男性にとっても育児休業の問題は重要になっていよう。ただし男性はわからないとの回答も 2 割とやや高いが女性は 1 割と低く、有期雇用の研究職女性の方が、育児休業取得について高い関心をもち理解していることがわかる。

労働時間にかかわらず有期雇用者全体を見れば、制度があって実際に取得できるという回答は、女性で 30%、男性で 25%に過ぎない。制度はあるが自分は対象外が、女性で 27%、男性で 17%に増える。有期雇用の研究者の多くは出産年齢にあると考えられるが、安定雇用に就けていないばかりか、当然与えられるべき育児休業の権利も十分には与えられない。

表 6-9 有期雇用者の育児休業制度の整備の有無

	任期つき全体		週30時間以上	
	男性(n=363)	女性(n=543)	男性(n=137)	女性(n=185)
勤務先に制度があり実際に取得できる	24.8%	30.4%	36.5%	44.3%
制度はあるが取得することは難しい	12.4%	13.1%	22.6%	20.5%
制度はあるが自分は対象外	16.5%	27.3%	13.1%	19.5%
制度がない	11.3%	8.1%	6.6%	4.3%
わからない	35.0%	21.2%	21.2%	11.4%
合計	100%	100%	100%	100%

表 6-10 は、有期雇用週 30 時間未満、有期雇用週 30 時間以上、および無期雇用と比較し、有配偶率をみたものである。男性 44 歳以下を見ると、明らかに雇用が安定しているほど有配偶率が高い。無期雇用者の有配偶率は 72%、社会保険に加入できている有期雇用者では 48%、短時間の雇用者では 28%であ

る。女性は無期雇用の方がむしろ有配偶率はやや低いと言えるかもしれない。気になるのは、女性 45-64 歳層の有期雇用短時間雇用者である。雇い主を通じた社会保険に加入できていない週 30 時間未満の有期雇用者の有配偶率は 67%であり、配偶者を通じた形としての社会保険加入もできていない者が少なくとも 3 割強いることがわかる。家庭の仕事の傍らとして、短時間有期雇用を選んだというより、雇い主を通じた社会保険に加入できるだけの仕事を得られていないと想像される。

表 6-10 働き方と有配偶率

	男性		女性	
	44歳以下	45-64歳	44歳以下	45-64歳
週30時間未満	27.8% 54	78.3% 23	66.2% 71	66.7% 48
週30時間以上	48.2% 83	85.7% 21	62.1% 95	80.0% 15
時間無回答	44.7% 38	100.0% 3	71.7% 53	87.5% 16
合計	41.1% 175	83.0% 47	65.8% 219	73.4% 79

## 5. 経済状況の世代差および自由記述

44 歳以下と 45～64 歳について、男女別、有期雇用、無期雇用別に年収(問 10)の分布を見たものが表 6-11 である。学生は除いている。

そもそも無期雇用の教員職は年功賃金的な公務員賃金がベースとなってきた。無期雇用者だけを比較すると、年齢が上がるほど賃金は上昇している。

44 歳以下の収入の第 1 四分位は男性 500 万円、女性 400 万円である。しかし有期雇用者に限定すれば第 1 四分位の年収は、男性 300 万円、女性 220 万円である。その一方で、無期雇用者でみれば、第 1 四分位は男女ともに年収 600 万円であるから、有期雇用か無期雇用かで大きく年収水準が異なる。

一方、45～64 歳層の年収は、第 1 四分位でも男性 800 万円、女性 700 万円である。無期雇用が増えること、また年功的な賃金体系により賃金が上昇することを反映し、ボトム 25%であっても安定した賃金を得ている。しかし少数にはなるが、女性の有期雇用者は第 1 四分位で 142 万円(男性が 300 万円)ときわめて年収が低い。ここは専業非常勤講師が多いものと思われる。

<sup>7</sup> 配偶者を通じて第 3 号被保険者として年金加入をする場合と、個人で第 1 号被保険者として年金加入をする場合を比較すると、個人に給付されるのは基礎年金のみと同額である。しかし第 3 号被保険者の場合は、配偶者の死後に遺族年金の支給が期待できる。一方個人加入においては基礎年金のみでありきわめて手薄い公的年金額となる。

表 6-11 年齢階級別にみた男女の有期雇用、無期雇用別年収分布（学生を除く）

（万円）

		第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位	サンプル数
44歳以下	男性	300	500	700	800	1000	475
	女性	190	400	550	750	900	447
	男性有期雇用	150	300	450	600	720	162
	女性有期雇用	100	220	400	500	600	209
	男性無期雇用	500	600	750	900	1000	313
	女性無期雇用	450	600	700	850	1000	238
45-64歳	男性	600	800	1000	1100	1400	391
	女性	270	700	900	1000	1200	421
	男性有期雇用	100	300	525	800	1000	46
	女性有期雇用	100	142	200	500	700	72
	男性無期雇用	700	850	1000	1200	1400	345
	女性無期雇用	700	800	900	1000	1200	349

なお、研究職の環境整備・キャリア支援についての声は、本報告書9章「自由記述回答」においてもっとも多く寄せられた声であることが本報告書9章、表9-1で整理されている。具体的な声については、本報告書9章のこの項目をさらにご覧いただきたいが、若い世代中心にいくつか拾う。

「博士号を取った後の求職の期間が妊娠の適齢期と重なってしまう。この点は研究職を目指す女性の大きな壁になっていると思う。」(30歳代前半、任期付き女性)、「有期雇用で育児休暇がなく同居家族もおらず・・・雇用に期限があるため妊娠を上司に伝えてどういう反応があるかわからない」(30歳代前半、任期付き女性)という不安の声、「出産してから、研究にも教育にも、充てられる時間が著しく減った。その中で任期のない職につくための業績を作るのは、かなり困難だと感じる。一方で、任期なしの仕事を得てから出産した人は、皆、高齢出産のリスクを負っている。任期終了は迫ってくるが、時間はないままで、まさに八方塞がりである」(30歳代後半、任期付き女性)、「大学等に所属している研究者は所属機関の育児支援を受けられるが、学振を含むポスドクや非常勤の研究者などは対象外になってしまう」(30歳代前半、有期雇用女性)、「女性研究者が出産・子育てを迎える時期に、必要な支援が届かず、研究を断念するケースが多い」(40歳代後半、無期雇用女性)などが見られる。

しかしその一方で、「これまでの男女共同参画は、全て既婚で子供がいる女性が対象になっている。そうでない女性も平等に扱うべきだ。」(30歳代後半、任期付き女性)などシングル女性に目を向ける必要性を指摘する声や、「不妊によってキャリアが中断されるなどの問題」(40歳代、任期付き女性)の考慮を指摘する声、シングルペアレントや夫婦別居での両立課題の一層に厳しい状況なども自由回答の中に記述されている。

他方で、女性研究者が少ない理由としてハラスメントを指摘する声も一定程度あった(表9-1参照)。「男性たちによる女性に対するイジメが多い。」(40歳代、無期雇用女性)。「男性の院生ネットワークに女性は最初から閉め出されており、そこで有力な研究会情報や非常勤勤務を回しており、女性は知らない間に蚊帳の外に置かれている。教授はそれに気付いても知らんぷりである」(50歳代、有期雇用女性)。また女性間の関係性を問題として指摘する声もあった。

その一方で有期雇用男性からは若手男性の状況への不安の声が出ている。「雇用の不安定さや給与・生活資金の不十分さは、ケアを抱えながら研究を担う研究者や、奨学金返済などを抱えて困窮する研究者を、特に過酷な状況に置いていると実感している」(30歳代前半、有期雇用男性)。「アフターマティブア

クシヨンの社会的な意義は理解できるが、歴史的に形成されてきた男女の不平等を、自分の世代で帳尻を合わせられているような印象を受け、不公平感がある」(30歳代前半、有期雇用、男性)。

## 6. まとめ

若手のキャリア形成過程の変化とジェンダー課題として次の点を指摘できる。

1. 若い世代では、女性は男性よりも課程博士号取得までの期間が長く、取得年齢も高いものとなっている。課程博士号取得が就職の前提条件になりつつある中で、女性は学位取得により長い時間がかかっており、女性の就職条件がより厳しくなっていると想像される。
2. 2003年までの育英会奨学金制度のもとでは、常勤の教職に就く者に対する奨学金の返還特別免除制度があった。このため50歳代をみると、返済を免除された者は男性の3分の2、女性の約半数をしめていた。女性に免除者が少なかったのは、資格を満たさない非常勤職者や無職期間等が多かったからだろう。しかしそれでも本調査の回答を見れば奨学金を受けて研究者となった女性の約半数は免除を受けている。一方、2004年以後の学生支援機構の奨学金制度の改正によって、39歳以下の層では、返済義務がある者は男女ともに9割と大多数となった。返済予定額の中位数は300万円程度であり、男女ともに学費の返済負担は、中高齢世代に比べて大きく増加し、重いものとなっている。
3. 奨学金返済負担が拡大しているにもかかわらず、中高齢世代と比べると、初職が無期雇用である男女が大きく縮小し、有期フルタイム雇用の仕事に就く男女が大幅に増えた。44歳以下の層では、8割が有期雇用で仕事をはじめ。実際に奨学金返済をしている若年層の年収を見ると、第1四分位であっても男性で500万円、女性で350万円であり、日本学生支援機構の奨学金返済遅延が認められる年収水準300万円を超えているとはいえ負担は重いものと考えられる。
4. 学位取得にかかる長い年月、不安定雇用の拡大、奨学金返済負担等から、子どもを持つ希望があっても子ども数が0である40歳代層の研究者は、この調査の中で、男女ともに4割近くにのぼった。男性は第1に経済問題、第2に雇用不安定を、女性は第1に子どもとキャリアの両立の困難を、第2に雇用不安定を、理想の子ども数が持てない理由として挙げている。若年層において、男性は経済問題を、また女性は子どもとキャリアの両立問題を挙げる者が大幅に高まった。50歳代になると子ども希望があるが子ども数が0にとどまる者は男性に比べて女性で統計的に有意に高くなる。
5. 実際に第1子1歳時の雇用状況を45-69歳と44歳以下とで比較すると、有期雇用の研究者が男性4%から33%へ、女性では6%から30%へと増加し、無期雇用の研究者は男性が61%から46%へ、女性が36%から25%へと下落している。また第1子1歳時の配偶者の雇用状況をみると、男性では専業主婦世帯が49%から32%へと下落し、共働き世帯が半数から7割へと増加している。女性については民間や官公庁のフルタイム雇用の夫が半数であり共働きが多数という点では変わらない。男女ともに増加した有期雇用者に育児休業の権利があるかどうかといえば、制度があっても実際に取得できるという回答は、任期付き研究者の男性で4人に1人、女性で3人に1人に過ぎない。週30時間以上のフルタイムに近い有期雇用者に限定しても男性37%、女性44%に過ぎず、制度はあっても取得することが難しい、制度はあるが自分は対象外、という回答が4割弱を占める。
6. 有期雇用と無期雇用とでは、雇用の安定性だけでなく、年収水準の差が著しく大きい。44歳以下で無期雇用の仕事に移れていない者は、44歳以下層の女性の半数近く、男性も3割弱となっている。研究職は若い男女にとって将来リスクの高い選択となっている可能性が高い。

7. 44歳以下の有期雇用者に対する社会的保護の制度の適用をみると、週労働時間30時間以上の者は、その多数が事業主負担付きの社会保険に加入できている。しかし週30時間未満である者も4割おり、そのほとんどは事業主負担付きの社会保険に加入できていない。
8. 有期雇用者に対する育児休業制度の利用については、週30時間以上のフルタイムに近い雇用者に限定しても、女性の4割強、男性の4割弱のみが、勤務先に制度があり実際にとることができるとしている。制度はあるが実際にはとりにくい、自分は制度の対象外といった回答が多い。第1子1歳時において、有期研究教育職の割合は、45-66歳層と若手層(44歳以下)とを比べると、女性は6%から30%に、男性も4%から33%にと大幅に増加している。それにもかかわらず、育児休業等の支援が届いていない。この点は、自由回答でも多く述べられている点である。

女性だけでなく男性にも若手研究者に対する支援は必要である。ただし男性と女性でやや異なる側面もある。

第1は、経済的困難の緩和である。大学院後期課程に進学した研究者を対象に、何等かの形で奨学金の返還特別免除制度、あるいは奨学金給付制度につながる道筋を設けることが必要である。若手層においてこの支援が低下しており、これは男女ともに必要な措置であろう。

第2に、課程博士号取得に長すぎる期間がかからないよう、計画的な育成を行うことが必要である。男性と異なる点としては、女性の場合、学位取得の時期が出産可能な時期と重なることがある。このため学位取得が遅滞する場合が少なくない。指導側の工夫が必要であり、男女の応分の育児家事介護分担の実現とともに、両立を可能とするモデルについて、知見を共有することが必要である。

第3に、若年層に広がる有期雇用の在り方の見直しである。若手に広がる有期フルタイム雇用は、そもそも若者の育成を考えて計画的に増加した類のものとは思われない。文部科学省の方針として競争的研究資金が拡大しており、有期フルタイム雇用が拡大している。しかしその競争的資金の目的は、必ずしも当該学生の専門と重なるものとは限らない。若い優秀な研究者が育つためには、研究時間と、関連分野の研究者との対話が必要であり、どう育てるのかというプランも必要である。米国で行われているようなテニユアトラック型の有期雇用は、われわれの調査では44歳以下層で12%いるに過ぎなかった。若者に広がる有期雇用を、研究時間がとれる、若者が就きたいような魅力を持つ仕事にしていく必要があり、また当人の成長に配慮した形で仕事を与える必要がある。

第4に、家族形成への配慮である。40歳代の男女の4割は子ども希望がありつつ、実際は子どもを持っていない。その理由は、経済不安定や両立の困難などがある場合が考えられる。育児休業制度についてさえ、増加しつつある有期雇用者に対してその支援は十分には及んでいない。週30時間以上に限定した場合も制度が勤務先にあり実際に取得できるという回答は、女性の44%。男性の37%に過ぎない。女性だけでなく男性も、仕事と家庭の両立困難を子どもが持てない理由として挙げる者が増えている。若手層では、第1子1歳時点で配偶者がフルタイムの仕事を持つ者は男性について増加し、かつ本人が有期研究職である者が男女ともに増加しているからである。有期雇用者を含めて、育児休業の権利や保育のサポートを充実すべきである。

ただし家族形成の困難は、女性の場合は、無期雇用者からも表明されている。それは女性の多くが、育児とキャリアの両立が困難と感じているためである。これを改革するために何が必要か(設問47)について、全体の回答を見ると(付属統計表参照)、女性の6割(男性の5割)が挙げたのは、所属機関、上

司の理解、職場の雰囲気、男女役割分担意識を変えるという〈意識改革〉である。また多様な休暇制度、労働時間短縮など〈時間の柔軟性〉を女性の5割以上、男性の5割があげている。また5割近くが挙げるのが保育サービスの拡充や介護施設の拡充など〈保育介護施設の拡充〉である。この点は日本全体と重なる問題であり、子どもを希望する者が、子どもを持ってもキャリアが阻害されない体制への転換が必要といえる。加えてハラスメントへの対応も必要である。

博士後期課程の学生に対して、選抜的に給付型奨学金を与えることも検討する必要がある。米国の有力大学院の後期課程は、博士論文作成時間に配慮しつつも、学部生教育のための助手をつとめることを条件として、選抜的に給付型奨学金を出す場合が多い。大学院生の側も複数の大学院に応募し、提供される諸条件を比較した上で大学院を選ぶ。このように多様な支援制度の在り方の検討を含め、若年層の研究意欲をどう引き出し、また経済的安定をどう与えるのか、さらに女性の研究と家族形成の両立をはかるための条件は何なのか、幅広く考える必要がある。