

大阪商業大学学術情報リポジトリ

研究者の仕事と育児をめぐる諸問題の解決に向けた 基礎分析

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 大阪商業大学共同参画研究所 公開日: 2023-09-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 松本, 典子, MATSUMOTO, Noriko メールアドレス: 所属:
URL	https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/2000372

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



研究者の仕事と育児をめぐる 諸問題の解決に向けた基礎分析

大阪商業大学 共同参画研究所 嘱託研究員

駒澤大学 経済学部 教授

松本典子

はじめに

1. 研究者の労働問題
2. 育児をする研究者の労働問題と研究者支援の現状
 - 2-1. 育児をする研究者の労働問題
 - 2-2. 育児をする研究者に必要な支援
3. 研究者の仕事と育児の視点から働くことを問い直す
4. 新自由主義が引き起こす研究者の労働問題解決に向けて必要な視点

おわりに

引用文献

関連文献

はじめに

2022年4月に出版された『日本の科学者』第57号において、「不安定雇用の女性研究者—研究をめぐるジェンダー問題」という特集が組まれた。このように、日本においても女性研究者比率を高めるために、非正規あるいは任期付の不安定雇用の女性研究者を支援するという研究が増えてきている。

一方、大学において正規職（フルタイムの任期なし）で働く研究者の労働実態はあまり知られていない。研究者は大学において雇用される労働者であるものの、民間企業の労働者と比べると、その働き方についてはある程度の裁量権が認められ、フレキシブルな働き方ができることから、一般的には恵まれた働き方と捉えられる。ただし、自分が決める労働時間のなかで、研究・教育・学務といった三大労働をバランスよくこなしていく力が求められるため、セルフ

マネジメントの難易度はかなり高いといえよう。さらに、家族で子育ての主軸を担っている研究者の場合、この三大労働に加えて育児労働（幅広く言えばケア労働）を担う必要があるため、家庭におけるスケジュール管理も含め、かなり複雑で高度なマネジメントスキルを求められることになる。

研究者は育児と仕事の両立をめぐるさまざまな問題を抱えていると考えられるが、その背景を探る前に、本研究の問題の本質・要因を階層的に表したのが図1である。

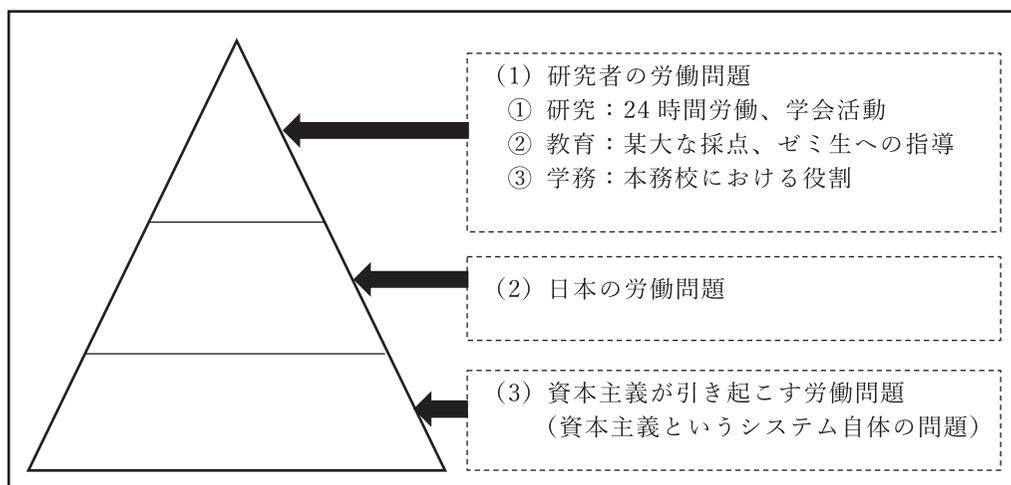


図1 研究者の労働問題の階層化

出所：筆者作成

本稿では、(1)研究者の労働問題は、(2)日本の労働問題や(3)資本主義が引き起こす労働問題あるいは資本主義社会というシステム自体の問題の一部であるという認識をもつ。つまり、研究者の労働問題を真の意味で解決するためには、日本の労働問題や資本主義が引き起こす労働問題に向き合わなければならない。さもなければ、本論でも確認するように、研究者は自分の抱える労働問題や育児をめぐる問題を個人的な問題として捉え、結果的に研究者同士の分断を生むような構図を促進することになるだろう。

(1)の研究者の労働問題については、研究・教育・学務といった三大労働のそれぞれにさまざまな課題が含まれる。①の「研究」は、常に考える労働・仕事であり、日常生活との分離がそもそも難しい。そこに育児のような、自分の好きな時に自分のペースでは対応できない労働と両立しなければならないことは、研究者にとって時に苦痛になることもあるだろう。また研究者は、本や論文を書くだけでなく、国内外に研究出張をしたり、そのための資金を獲得し成

果報告をするような仕事も抱える。さらに、大型の研究資金を獲得するためには、他大学の研究者とのネットワークを広げる必要もあるし、学会報告、時には学会運営に関わることも重要な研究活動になるだろう。ただし、そこに割かれる時間は、その大きさの割には周囲から見えにくい部分も多く、研究者にとっては精神的な負担が大きい仕事でもある。②の「教育」については、大学における講義がまず思い浮かぶが、講義は数人の場合もあれば、数百人を受け持つ場合もあり、受講人数によってその準備や採点時間は予想できないほど膨大になる。また、担当するコマ数は大学や学部によって異なるため、コマ数が多ければ多いほど、当然研究者の負担は大きくなる。さらに、研究者は大学で講義のみを行っていると思われがちだが、学部や大学院のゼミといった演習系の科目負担は予想以上に大きい。ゼミは活動内容によって負担がかなり異なる。特にフィールドワークを行ったり、外部と連携がある場合には、調査に行く際のマナーに始まり外部関係者とのやりとりなど、さまざまなリスクを常に想定しながら、事前にそれを回避するような行動を計画する必要がある。また、ゼミは単純に授業時間で教育が完結するわけではなく、論文の書き方や就活相談、課外活動などの準備に関する指導時間も必要であり、学生との連絡にはメールやLINEやSNSなど学生に合わせたオンラインツールを駆使することになり、すべての学生と常時接続状態になる。時には学生とのコミュニケーションを円滑にするために懇親の場を設けることも重要になる。③の「学務」では、所属する大学によって各研究者が担当する内容や量はかなり異なる。たとえば、国立／私立、都市／地方、理系／文系でもその内容には大きな差があるだろう。大学によって設置された委員会やそれに係る役職数、会議数や入試関連業務の量も大学によって異なるだろう。内部の主要な委員を務めるだけでなく、時には省庁や民間など外部のさまざまな委員を請け負うこともある。最近では各大学がSDGsなどに関わっていることが評価されることもあり、大学が地域に開かれた活動をするについて、より積極的な大学が増えている。その関係で、研究者が地域活動に割く時間も増えている。さらに、大学によっては属人的な仕事も多く、子どものいない研究者に学務の仕事が偏ることも少なくない。

このような研究者の三大労働は、研究業績とも相互に関連し合う。そのため、近年の研究者には、常に「マルチタスク」が求められる状況になっている。その仕事の特異性もあって、大学の研究者は労働時間に際限がない。基本的に裁量労働制であるため、業績や成果が出るまで働き続け、結果的に長時間労働になっているケースが少なくない。すべての仕事をバランスよく1人でこなして1人前と認められることになる。しかし、どれだけの教員がこの業務量をスムーズにこなしているのだろうか。社会一般から「特権的」といわれる給与をもらっていたとしても、通常はこの労働量をこなすことは難しい。一部のそれに順応した研究者と自己とを比

較して、なぜ自分はいまうまく仕事に対応できないのかと悩む研究者も少なくないのではないだろうか。

研究者の労働問題を解決するためには、研究者の労働問題の特殊性に配慮しつつ、大学の組織ガバナンスについて研究を深めることも必要になる。さらに、研究者の労働問題の根本を解決するためには、日本の労働問題や資本主義社会が引き起こす労働問題を見て見ぬふりはできない。

以上の諸点を踏まえて、本稿では、大学において正規職（フルタイムの任期なし）で働く人文科学系の研究者が抱える諸問題を解決するためにはどのような研究視座が必要なのかについて、さまざまな文献から基礎的な分析を行うことを目的とする。これらの基礎分析を踏まえて実施した、大阪商業大学共同参画研究所研究助成プロジェクト（令和3年度－令和4年度）によるインタビュー調査の分析結果は、共同研究者である中嶋貴子氏（大阪商業大学）の論文（「子を持つ研究者をめぐる諸問題－当事者らの語りから学ぶ－」本誌、35～56頁）に纏められている。

なお、日本の研究者に関する基本的な統計データに関しては、人文社会科学系研究者（正規・非正規を含む）を対象にしたGEAHSS（2020）の報告書（以下、ギース報告書とする）、朴木佳緒留（2022）、歴史学研究会編（2022）などを参照している。

1. 研究者の労働問題

筆者と共同研究者の中嶋氏は、二児の子育てをしながら、大学において正規職で働く研究者という共通点をもつ。コロナ禍の2020年にオンラインで行われた学会の懇親会で話したことをきっかけに、研究者の仕事と育児の両立の難しさについて議論を開始し、研究者の働き方について筆者らと同じように考えている研究者は少なくないのではないかと考えるようになった。それを機に、大学において正規職で働く研究者に潜む課題を明らかにするため、共同研究を始めるに至った。

日本における研究者の労働問題について調べるなかで、まず興味をもった文献が、児島功和・竹端寛訳（2021）「ロザリンド・ギル（Rosalind Gill）：沈黙を破る－新自由主義化する大学の“隠された傷”」（以下、ギル論文とする）である。ギル論文は、イギリスの大学で継続雇用契約の職に就いているロザリンド・ギル氏が、自身の体験を通じて、研究者の労働環境とその問題点について明らかにした論文である。たとえば、研究者は「極度の疲労、ストレス、過重労働、不眠、不安、自己否定、罪悪感、所在のなさ、攻撃的になること、傷つけられること、『自

分はホンモノじゃない』という感覚、またそのことが明るみになる恐怖」(397頁)を日常的にもっているが、このような研究者の感情は「学术界では公然の秘密とされ、皆が沈黙を強いられている」(397頁)と述べた上で、それにもかかわらず、「『研究者自身』の経験はほとんど批判的に検討されなかった」(397頁)と結論づける。ギル論文では、継続雇用契約の職についている研究者に対して「特権的」(397頁)という言葉が使われる。日本においても大学において正規職で働く研究者も「特権的」「恵まれている」とみられるため、このような「公然の秘密」を発信すること自体が理解できないといわれることも少なくないし、本研究を進める際も、実際にそのような批判的な言葉もいただいた。

ギル論文によれば、イギリスでも「増え続けるメール、会議の議事録、求職書類、査読、昇格審査、研究評価制度 [RAE] のための草稿、委員会書類、学生へのフィードバックや授業後の質問・雑談対応等々」(398頁)といった多岐に渡る仕事とそれをこなせる能力が求められていて、そのような労働環境、すなわち「新自由主義化する大学」にどのように抵抗すればよいか分析されている。日本においても数人の教員と話す限りではあるが、労働環境はかなり似たような状況にあるといえよう。

研究者の労働問題の本質を考えるにあたって、特にギル論文で着目したいのは、研究の視点として提示された「フーコーの影響を受けた新自由主義研究」(401頁)であり、研究者の労働問題の本質、つまりその責任が研究者にあるのではなく新自由主義にあると問いかけていくことである。すなわち、ストレス、不安、鬱などは「研究者の生活に多大な影響を与えているにもかかわらず」、「現代の学术界の構造的特徴としてより、個人的経験として扱われる傾向にある」(405頁)という点である。まさに日本でも2000年代に入ってから問題視されてきた自己責任論は研究者をも密かに蝕んでいて、研究者が抱える「公然の秘密」は十分に明らかにされてこなかったのではないだろうか。

さらにギル論文は、「大学で不安定な仕事をするに付随する個人的代償について研究者が沈黙してしまうのも、おそらくは学术界あるいは研究への『自己犠牲的』エートスがあるため」(405頁)とされ、個人的代償の一例として「極端な遠距離通勤をする必要があったり、仕事のためにパートナーや友人と離れた場所で生活したりすること」(405頁)や「子どもを持たないこと」(405頁)、そして「家族形成を諦めること」(406頁)などがあげられている。日本でも共働きが一般的になりつつある今、研究者の職場の移籍、たとえば条件の良い大学への移籍などによって、家族と住む自宅からの遠距離通勤や、それが困難な場合には単身赴任を選択するといった状況は容易に発生する。最近では民間企業でも地域限定社員などを募集するケースが増えて全国転勤に一定の配慮がなされるようになってきているが、研究者の場合、他大学

に移籍することは稀なことではなく、民間企業でいえば全国転勤を前提にした総合職に近いといえるだろう。ただ、民間企業では労働者が希望の勤務地を提出できるといった選択肢もあるが、研究者の場合は勤務地の選択は個人が判断すべき事柄になるため、移籍に伴う負担は個人の選択による責任とされる。移籍をすれば、仕事をとるのか、家族をとるのかといった状況が発生する可能性は高く、その選択の結果は自己責任とされる。しかし、そのような遠距離通勤や単身赴任といった状況について、交通費がある程度支給されたとしても、基本的に大学は何らの補償を行うわけではない。ただ、このような状況が起こることは本当に自己責任という言葉で解決してもよいのだろうか。いろいろな環境をもつ研究者がいるという前提に立てば、出講日のある程度まとめたり、会議は基本的にオンラインで参加できるようにする、あるいはそもそも会議自体の必要性について検討して不要であればその数を減らすなど、働きやすい職場をつくる工夫はできるだろう。

ギル論文の論文査読への言及も興味深い。論文査読などへの参加要請に対する人手不足は「学界全体の構造的な問題であり、多くの人々にとって自分の仕事だけでも業務量が多すぎるため、名指しで依頼された仕事以上のことを引き受ける『余力』[slack]がない状態」(409頁)の結果とされ、「こうしたことは制度的・組織的な問題として議論されていない」と批判される。また、「やった仕事だけでなく、やれなかった仕事によって生じる感情的なコスト」が見逃されていること(410頁)にも言及されていて、研究者にはさまざまな種類の労働問題が発生していることが表明されている。

新自由主義が巻き起こす自己責任論に関連して、大学において抵抗する声あまり出てこない理由について、ギル論文では次のように分析されている。「研究者たちが分断され、個々人それぞれが問題に対処していること、沈黙を促す構造があること、さらには、実際問題、研究者が日々疲れ果てていて、何に対してどう抵抗したらよいのか分からないこと」、そして「比較的『自由な働き方』の魅力などを理由に、抵抗が生まれにくい」(420頁)状況があることが指摘され、研究者の「自由な働き方」は名ばかりになっていると締めくくられている。

研究者の労働問題について議論できるはずだった大学の労働組合も弱体化し、日本でも大学ガバナンスとしての理事会機能に教員が割り込む余地は少なくなっている。私たちは何にどのように抵抗すればよいかを、国立／私立、都市／地方、理系／文系に関係なく、また、職場だけではなく学会などを通じて話し合う場を形成していく必要があるだろう。

2. 育児をする研究者の労働問題と研究者支援の現状

2-1. 育児をする研究者の労働問題

仲真紀子（2022）は、「人文社会科学系は個人営業的な側面が強いように思われる。研究に向ける時間が少なくなれば、研究業績はその影響をもろに被るかもしれない」（141頁）と述べる。どの研究者も24時間という平等に与えられた時間のなかで、仕事時間と再生産のための時間を確保していく。その再生産のための時間を、明日の自分のための時間ではなく育児に割くことについて不安に思う研究者もいるだろう。たとえば、中嶋氏と実施したインタビュー調査では、「欲張りかもしれないが、仕事も育児も全力で頑張りたい」という研究者の声が聞かれた。研究時間の少なさは、ギル論文で言及されている「自分はホンモノじゃない」という感覚につながることもあるだろう。

そもそも、仕事と育児を両立したいという研究者の思いは、義務感や正義感によって成り立っている部分も否定できない。落合恵美子（2019）が論じるような「近代家族」¹⁾ というシステムの中で、寝る間を惜しんで仕事をしながらも、家族や子どものことは自分が責任をもってみなければならないと義務的に思う研究者もいるだろう。また、額賀美紗子・藤田結子（2022）は、「1980年代以降、市場競争と自己責任を基軸とする新自由主義の進行の中で、徹底した母親業の規範がより強化され」（10頁）、「女性たちは『母親』という枠の中で子どもの教育や子育て全般に関するさまざまな選択を行い、子育てのプロフェッショナルになることが推奨される。新自由主義の下で徹底した母親業のイデオロギーが強化されるという状況は、日本社会についてもあてはまるだろう」（10～11頁）と論じる。このような「教育する家族」が日本の標準家族になっているという現実も、研究者の子育てにおいてもその正義感、すなわち母親業を全うしなければならないという感覚に少なからず影響を及ぼしているだろう。もちろん、「教育する家族」の影響は、女性研究者だけではなく男性研究者にも起こり得る問題である。このような「近代家族」や「教育する家族」の考え方が前提にある現代の日本では、子育てに関するすべての責任を家族レベルで負う必要があると考えてしまう仕組みになっていて、岩間暁子・大和礼子・田間泰子（2022）がいうように「保育サービスの整備、長時間労働の是正などの抜本的な政策的対応が講じられないまま、個人や家族のレベルでの解決を迫られている」という主張は、大学の研究者にもあてはまる。

また、ギル論文では、研究者が「子どもを持ってないこともよくある代償」（405頁）だと言及される。中西祐子（2022）は、ギース報告書の調査結果から、女性研究者は「子育て期と重なりやすい30代から40代の世代では、経済的に安定している任期なしの仕事に従事している者の

ほうが未婚率が高い」(225頁)と分析した上で、「任期なしのポストを確保・維持するために、結婚・出産・子育てのチャンスを失ってきた者もいるだろう」と結論づけている。

一方、子どもを持つことができたとしても、出産・育児をすることは、本人の心身の負担だけでなく、大学内における労働環境や他の教員にも少なからず何らかの影響を及ぼしている。たとえば、正規職で働く研究者は、産休・育休時に代講してくれる教員探しをしたり、他の教員への学務負担をお願いしなければならないといった課題が生じる。仲真紀子(2022)は、「人文社会科学系では『代打を頼む』『代わりに率いてもらう』ということがしにくいように思われる」(141頁)と述べている。実際、筆者の担当する専門科目は職場近郊で代講できる教員に限られることもあり、長期にわたって休むことを躊躇した結果、第一子の時は産後休業だけで職場に復帰した経験がある。ここで仲氏が指摘するような「代打を頼む」という行為については、各研究者の個人的責任とすることなく、大学のマネジメントで一定程度解決できる可能性があるのではないだろうか。たとえば、オンライン授業が浸透している今では、すべての回をオンライン授業にすることができれば、全国の教員に代講を依頼することが可能になるだろう。休業しやすい環境づくりは、出産や育児だけではなく、介護休業や傷病休職を取りたい研究者にとっても持続可能な労働環境の実現につながる。

さらに、育児をする研究者にとって宿泊を伴う長期出張や海外への出張は負担が大きい。子どもを同伴させるか、あるいは家族かそれ以外の誰かに子どもをみてもらう必要があるからである。また、研究代表者として共同研究者と共に大型の科研費を取得しようとする、大学の教育や学務に加えて、他大学研究者との調整、書類や報告書作成などさまざまな手続きが必要になる。もちろん「バイアウト」制度を活用することも考えられるが、出張については「バイアウト」制度を利用したとしても、特に未就学児を育てる研究者にとってはハードルが高いことが推測される。中西祐子(2022)がギース報告書を参照して、「学会など年に限られた回数にすぎない出張時の育児担当からも、女性研究者の抱える困難がみえてくる」(225頁)と分析していることから、苦難は明らかである。

児島功和(2021)は、ギース報告書の研究が「一般的傾向を明らかにしているものの、日々の暮らしの中で仕事や家庭生活のバランスをどうとっているのかについて詳細な分析を行なっているわけではない。特に子育て中の大学教員が研究をどのように位置づけているのかについては分析されていない」(2頁)とした上で、「子育て中の大学教員が日々の暮らしのなかで仕事と家庭生活のバランスをどのようにとっているのか、研究状況ならびに研究への意味づけにも着目しながら」(2頁)、育児を行う社会科学系研究者11名(うち任期なし9名)に聞き取り調査を行い、その詳細を明らかにしている。非正規・不安定雇用の女性研究者を支援するとい

う研究が増える中、児島氏の研究は、正規職（フルタイムの任期なし）で働きながら育児をする研究者の労働実態に踏み込んだ非常に重要な先行研究といえよう。したがって、本稿でも重要と思われる研究結果を引用しておきたい。

まず、「多くの教員がまとまった研究時間を確保できていなかった」（20頁）、「研究は賃金の発生する労働とは切斷された形で理解されていた」（22頁）という文言からわかるように、育児を行う研究者の研究時間の確保の難しさが伺える。

次に、「多忙な日々の中でパートナーに子どもの世話を『丸投げ』せず、それでも研究するために研究手法や対象を変えた教員もいた」（20頁）、「パートナーのキャリアと子どもの育ちと自分のキャリアとの間での葛藤が明らかになった」（20頁）といったように、家族との関係性構築に関する問題も明らかにされている。

さらに、大学におけるマネジメントや業務量の多さ、そして組織文化など組織構造の問題を提起する声も取り上げられている。たとえば、「業務量の調整等『マネジメント』する仕組みや人が皆無であり、教員の側としては研究時間を犠牲にすることで仕事や家庭生活をどうにかまわしていること、またケア労働がほとんど考慮されない組織文化があるのではないかと思われた」（20頁）、「それぞれの職場では人が不足しており、それに比して業務量が多いと思われた。裁量労働といっても裁量の余地はほとんどなく、子育て中の教員は唯一裁量のきく研究時間を大学関連業務と家庭生活を両立させるための資源として活用していた。こうした状況は組織の構造的な問題であるようにも思われるが、先述したように研究になかなか取り組めないことを自身の能力のせい（自己責任）と捉える教員もいた」（21頁）、「ケア労働、あるいは人の生の脆弱性を直視しようとしないう組織構造や大学教員間の労働規範も、子どもを抱える教員にとっては厳しいものになっている」（21頁）といった声が紹介されている。

そして最後に、研究者支援を組織的に行うことの重要性が取り上げられている。それは、「現在の研究支援の取り組みでは不十分ではないかということである。多くの大学で男女共同参画推進事業、あるいはダイバーシティ推進事業の一環として子育て中の大学教員（特に女性）に対して研究支援（例えばデータ入力を行なう人を大学側の予算で雇用）が行なわれている。こうした取り組みは重要であろう」（21頁）ということである。

児島氏の行った調査でも、育児をする研究者が自分の思うように研究時間を確保できていないこと、自分のキャリアに悩む大学の研究者の姿、大学のマネジメントの問題やケア労働が考慮されない組織文化の問題、そして研究支援の取り組みが不十分という分析が行われている。

2-2. 育児をする研究者に必要な支援

今後、育児を行う研究者に対して、支援メニューを増やしていくことの重要性が児島氏の研究から伺えたが、支援に関する具体的な研究も少しずつ増えている。

巽真理子（2018a）は、男女共同参画推進コーディネーターに「実践を伴う研究者」として正規雇用のポジションをつけることを提案している（32頁）。そのコーディネーターは、「大学における女性研究者支援事業をはじめとする男女共同参画の専門職として、社会学的視点とジェンダー視点を活かした専門性をもつカタリスト（変化・行動などのきっかけ、触媒の働きをする人）になり、所属する大学を超えて活躍できる存在になっていくことが、今後求められていくだろう」（33頁）と結論づけている。

朴木佳緒留（2022）は、実際に研究機関においては「生きるための必要事を顧みない研究者を『よし』とするような雰囲気がないわけではなく、「研究機関（研究室）の『雰囲気』の問題を含めて、研究者支援をバージョンアップする必要がある」と、「ケアワーク（生きるための必要事）を『個人的問題』としてとらえることなく、『すべての人にとっての必要事』と認識できるようにする啓発活動や施策を競争的資金に依ることなく、研究機関にあまねく行き渡らせること」（11頁）が必要だと述べている。また「『ケアワークなしの働き方モデル』を『ケアワーク有の働き方モデル』に変換する必要」性についての言及は、研究者の労働問題だけではなく、日本の労働問題を考える上でも非常に重要な指摘といえよう。巽真理子（2018b）も、職場領域における働き方の基準を「『ケアを担わない者』から、『ケアを担う者』に合わせて転換する必要」性（173頁）を述べている点で、朴木氏が論じる支援方法の根底にある考え方と通じている。

そもそも、人間が働く前提には生活があり、他者に配慮する「ケア」の考え方が必要であると認識することは、男女や年齢を問わず、多様な背景をもつ研究者を包摂していくためにも非常に重要といえる。歴史学研究会編（2022）でも、「真に学問の持続的発展をめざすのであれば、性別や生き方など多様なバックグラウンドをもつ研究者たちが継続して研鑽を積める環境を構築するのが喫緊の課題となる」（24頁）と述べられている。ケアという視点にたてば、斎藤悦子（2022）のような見解もでてくる。「ライフイベントは女性特有のものでなく、男性も経験するものである。対象者の中には、夫が育休を取得することで、研究の中断を避けた女性研究者や、夫に介護を任せて単身赴任している女性研究者の存在が明らかとなった。男性にも研究を行いながら、育児や介護に日常的に関わる機会が当然のように与えられることは権利として保障されるべきではないだろうか。今後の研究者支援は状況や内容に応じてより柔軟であることが望まれる」（49頁）。

3. 研究者の仕事と育児の視点から働くことを問い直す

最近では、新自由主義に影響を受けた自己責任論に疑問を呈することがより一層求められはじめ、ケアに関する研究だけでなく、文末の「関連文献」にも掲載したように、研究者がより生きやすい持続可能な労働環境をつくることに特化した研究が増え始めている。それは、多様な背景をもつ労働者にあわせて大学のマネジメントやガバナンスを転換していくこと、労働者が働きやすい職場づくりを行っていくことが研究機関に対して求められていることの表れともいえる。

ケアから労働を問い直すという視点は人的資源管理論でも起きている。平澤克彦(2021)では、日本における労働力不足の顕在化を背景にした働き方改革と結びついて「ワーク・ライフ・バランス」施策が展開されることの問題点が指摘された上で(7頁)、仕事と生活を対立的にとらえるのではなく、2つを統合させる視点として、「ワークライフ・インテグレーション」概念が検討されている。平澤氏は労働概念を再検討する必要があると述べた上で、「『仕事と生活の調和』といった議論が、ヨーロッパを中心に進められた『労働』概念の再検討とともに問われているとすれば、労働を基軸とする『仕事と生活の調和』ではなく、労働の相対的な優位を問い直し、生活を基盤に労働のあり方を問うことが求められている」(10頁)と論じる。研究者の働き方、そして大学のマネジメントあるいはガバナンスにおいて、生活を基盤に労働のあり方を問うことが求められているといえよう。

このような観点は、ジェンダー研究でも言われ続けてきている。たとえば、小倉利丸・大橋由香子(2012)は、「私たちの社会はいまだに頑固なまでに『働く』ことに価値を置く社会である」とした上で、「もはや男並みに働くということが目標ではなくなり、『働く』ということの意味内容を根底から問い直し、男によって形成されたこの労働社会を覆すことこそが課題となっている」(7頁)と10年前から論じてきた。また、「いま、改めて『職場か家庭か』という単純な二項対立を超え、生産労働と『再生産労働』のトータルな見直しの時点に立ち至っている」(27頁)という主張は、まさに育児を行う研究者にとって重要な道筋であるといえる。研究者も自分自身を研究対象として、生活とは何か、労働とは何かを問い直す必要があるだろう。

また、日本の研究機関は、濱口桂一郎(2021)が述べるようなメンバーシップ型の働き方についても向き合う必要があるだろう。日本がメンバーシップ型の働き方であることが、日本の大学という職場に及ぼしている影響は大きい。日本以外の社会では、労働者が遂行すべき職務(job)が雇用契約において明確にされているが、日本では雇用契約に職務が明記されていない会員/成員(membership)型(メンバーシップ型)の雇用契約に特徴がある。メンバーシッ

ブ型の働き方は日本における雇用の本質であるとともに、日本の研究機関にも少なからず影響を及ぼしているといえる。すなわち、メンバーシップ型の働き方は、賃金形態や採用方法などに影響を与えているだけではなく、研究、教育、学務という三大労働をバランスよく担わなければならない働き方、そして長時間労働にもつながっているということである。

4. 新自由主義が引き起こす研究者の労働問題解決に向けて必要な視点

日本においても新自由主義が進むにつれて、労働市場の拡大と経済の自由化は進んだものの、「近代家族」の考え方は維持され、労働者の子育てや生活に関する問題は個人や家庭内で解決すべき自己責任的な問題とされてきた。フェミニズムや女性労働の研究では、この点に問題の所在を指摘する研究が多くみられ、研究者の働き方についても示唆を与える内容となっている。

たとえば、菊池夏野（2019）がいうように、「新自由主義理論は『性別に関わらない能力ある個人の活躍と成功』を約束するが、実践面では、社会的再生産論からわかるように、ネオリベラル化の進展は女性に課する市場と家庭双方での負担を増大」（14頁）させている。すなわち、新自由主義は公的サービスを削減し、その市場化を進めることを通じてケアを家庭に押し付けていることを意味する。研究者が子育てやケアで悩んでいる問題は、決して一人で解決しなければならない問題ではなく、ギル論文でいわれるような「公然の秘密」は幅広く社会に公開していく必要があるだろう。

カトリーン・マルサル、高橋璃子訳（2021）の訳者あとがきにおいて、高橋氏は、女性の家庭内労働は、経済の世界から排除され価値のないものとされてきたことや、伝統的に女性の労働であったケア労働は、賃金の安い不安定な仕事になってきたことなどを取り上げて、この訳書を、フェミニスト経済学をベースに既存の経済学をバサバサと斬っていく爽快な読み物と位置づけている（267頁）。そのうえで、フェミニズムは単なる女性の権利の問題ではなく、社会全体の問題だと言い切る（268頁）。高橋氏の主張から考えたいのは、女性研究者の困りごと、ケアをする男性の困りごと、そして研究者が研究時間を取れなくなっている問題も、社会全体の問題としてとらえていかなければならないということである。

岡野八代（2022）は、「民主主義がもし、〈あらゆる者に関わることは、それに関わるすべてのひとが、その決定に等しく関わる〉ことであるとするならば、ケアを政治の中核へと移動させ、なによりも『開放的な』ケア関係を、社会全体で支えるしくみを考えなければならない」（105頁）と述べるが、これもまさに研究者の仕事と子育ての両立には欠かせない視点であり、子育てを

する研究者を社会全体で支える仕組みが必要となることに通じる。

堅田香緒里（2021）は、「労働市場で『活躍』し、市場に多くのカネを落とすという意味で、社会の『役に立つ』とみなされればマイノリティも積極的に包摂するが、『能力』の『活用』を拒否する『怠け者』や貧乏人は、『役に立たない』とみなされ徹底的に排除され、ネオリベラル資本主義の秩序は維持される。要するに、ネオリベラリズムが差異に“寛容”なのは、体制の側が変わらなくてもよい、体制の側が『コスト』を引き受けなくてもよい、その限りにおいてなのである」と述べる。研究者の善意に頼った時間無制限の労働を促進し続けることは、ギル論文でいわれるような、特に管理能力の高い個々の研究者に任せられたようなネオリベラル化した社会を助長するような動きにつながる恐れもあるといえよう。

私たち研究者は一度立ち止まって、自分たちの労働とは何か、生活とは何かを問い直す必要がある。そうでなければ、研究者同士がますます分断する構造を強化させていくことになるだろう。すなわち、仕事を担うものにはますます仕事が、そうでない者は仕事をしない／できないというレッテルがはられ、研究者同士が分断されていくことになる。実際、日本社会では研究者同士で、どのような生活や働き方や子育てをしているかについて話す機会は決して多くない。自分たちの働き方の楽しさや辛さに関してもっと情報交換を行い、自分はひとりではないという「心理的安全性」を確保していくことがこれからの大学において重要ではないだろうか。

生態系や環境を含めた観点から、働き過ぎてしまうことの問題を考えることによって、自己中心的研究から解放されて、より生態系や環境を大切にするような研究教育、他人を尊重できるような研究教育が実践される可能性も高まるかもしれない。

さいごに、落合恵美子（2019）が論じるような「近代家族」に、研究者がいつの間にか囚われてしまっている現実からどのように脱すればよいのか。「近代家族」という歴史的家族類型が社会の全階層に作られるようになったのはヨーロッパでは20世紀のこととされる（105・130頁）。その概念を打ち破るように、社会のさまざまなセクターが家族の負担をシェアするような方向に世界は動いていて、「標準をはずれて多様な人生を送る人たちを包摂することのできる社会制度づくり」（282頁）が重要であると落合氏によって述べられる。多様な分野の研究者が自らの働き方についてもっと発信しつつ、「近代家族」に埋もれることなく、多くの研究者と共に多様な働き方や生き方を追求していく必要があるだろう。

おわりに

本稿では、研究者の育児と仕事の両立について、さまざま文献を確認しながらその問題の所在などを確認してきた。文献研究を始めた当初、女性研究者の不安定雇用に焦点を当てるとような先行研究が多いことがわかった。しかし中嶋氏との共同研究を進めるうちに、育児（あるいは介護などのケア労働）をする男性も、女性と同じ悩みを抱えていることに気づき、最近では女性に対する理解は比較的進んできているものの子育てをしている男性に対してはあまり理解が進んでいないことも確認できた。たとえば、岩間暁子・大和礼子・田間泰子(2022)によれば、「男性の場合には一般的に仕事や経済的な成功が女性以上に期待されているために、仕事や収入などで評価されない状況が男性をより追いつめやすい」こと、また日本では性別役割分業の見方が強いことから「介護中の男性は女性よりもアイデンティティに悩むことが多かったり、気軽にコミュニケーションをとれる相手や場所を見つけることが難しい」（4頁）ことが指摘されている。

本研究を通じて、育児だけを特別視するのではなく、ケアの視点から、研究者がより働きやすい環境づくりを目指していくことについて再考するきっかけを得られた。新自由主義は家族、育児などのケア労働を個人的な問題として捉えさせる構造をもち、仕事を担うものにはますます仕事を、それができない者には仕事をしない／できないというレッテルを貼って、大学で働く研究者同士をも分断していく。辛い局面に陥っている研究者に気づいて支え、相手の状況を理解して手を差し伸べられるような環境をつくっていくこと、研究者の心理的安全性を確保するような大学ガバナンス、そして研究者の人権を担保していくという視点での制度づくりが、育児を行う研究者の働き方をより助けることになるだろう。

注

- 1) 「近代家族」の特徴は「家内領域と公共領域との分離」、「家族構成員相互の強い情緒の関係」、「子ども中心主義」、「男は公共領域、女は家内領域という性別分業」、「家族の集団性の強化」、「社交の衰退とプライバシーの成立」、「非親族の排除」（落合恵美子、2019、99頁）とされる。

【引用文献】

- ・ Katrine Marçal (2015) *Who Cooked Adam Smith's Dinner? : A Story About Women and Economics*, Portobello Books. (カトリーン・マルサル著、高橋璃子訳 (2021) 『アダム・スミスの夕食を作ったのは誰か—これからの経済と女性の話』河出書房新社。)
- ・ Rosalind Gill (2010) *Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal university, Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*, Routledge, pp.228-244. (児島功和・竹端寛訳 (2021) 「ロザリンド・

研究者の仕事と育児をめぐる諸問題の解決に向けた基礎分析

- ギル (Rosalind Gill) : 沈黙を破る - 新自由主義化する大学の“隠された傷” 『山梨学院大学法学論集』第87巻、395～431頁。)
- ・ 岩間暁子・大和礼子・田間泰子 (2022) 『問いからはじめる家族社会学 [改訂版] —多様化する家族の包摂に向けて』 有斐閣。
 - ・ 岡野八代 (2022) 「ケア／ジェンダー／民主主義」 『世界』 2022年1月号、92～106頁。
 - ・ 落合恵美子 (2019) 『21世紀家族へ (第4版) 家族の戦後体制の見かた・超えかた』 有斐閣。
 - ・ 小倉利丸・大橋由香子 (2012) 『働く／働かない／フェミニズム—家事労働と賃労働の呪縛?!』 青弓社。
 - ・ 菊池夏野 (2019) 『日本のポストフェミニズム—「女子力」とネオリベラリズム』 大月書店。
 - ・ 児島功和 (2021) 「子育て中の大学教員はどのように仕事と家庭生活のバランスをとっているのか」 『現象と秩序』 第15号、1～24頁。
 - ・ 斎藤悦子 (2022) 「女性研究者の家庭生活—年齢別、世帯別の分析」 日本科学者会議編「特集 不安定雇用の女性研究者—研究をめぐるジェンダー問題」 『日本の科学者』 第57巻第4号、2022年4月号、45～49頁。
 - ・ 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 (GEAHSSギース) 調査企画委員会・調査分析委員会 (2020) 『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査 (第1回)』 (https://824c8b1c-571f-457f-a288-600b039832e3.filesusr.com/ugd/5a0fef_e1e48612dc2d478c97c71f9a336fed98.pdf) アクセス日: 2023年1月30日。
 - ・ 巽真理子 (2018a) 「大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか?」 『現象と秩序』 第8号、17～37頁。
 - ・ 巽真理子 (2018b) 『イクメンじゃない「父親の子育て」—現代日本における父親の男らしさと〈ケアとしての子育て〉』 晃洋書房。
 - ・ 仲真紀子 (2022) 「人文社会科学におけるジェンダー問題: 学問分野の視点から」 日本学術会議事務局編集協力『人文社会科学とジェンダー (学術会議叢書29)』 日本学術協力財団、137～149頁。
 - ・ 中西祐子 (2022) 「研究者たちの結婚・子育て状況とジェンダー構造」 日本学術会議事務局編集協力『人文社会科学とジェンダー (学術会議叢書29)』 日本学術協力財団、211～227頁。
 - ・ 額賀美紗子・藤田結子 (2022) 『働く母親と階層化—仕事・家庭教育・食事をめぐるジレンマ』 勁草書房。
 - ・ 濱口桂一郎 (2021) 『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』 岩波新書。
 - ・ 平澤克彦・中村艶子編著 (2021) 『ワークライフ・インテグレーション—未来を拓く働き方』 ミネルヴァ書房。
 - ・ 平澤克彦 (2021) 「序章 ワークライフ・インテグレーションの分析視覚」 平澤克彦・中村艶子編著『ワークライフ・インテグレーション—未来を拓く働き方』 ミネルヴァ書房、1～31頁。
 - ・ 朴木佳緒留 (2022) 「女性研究者をめぐる今日の課題」 『日本の科学者』 第57号、5～11頁。
 - ・ 歴史学研究会編 (2022) 『アカデミズムとジェンダー—歴史学の現状と課題』 績文堂。

【関連文献】

- ・ Angela McRobbie (2020) *Feminism and the Politics of Resilience: Essays on Gender, Media and the End of Welfare (1st Edition)*, Policy. (アンジェラ・マクロビー著、田中東子・河野真太郎訳 (2022) 『フェミニズムとレジリエンスの政治—ジェンダー、メディア、そして福祉の終焉』 青土社。)
- ・ JSPS男女共同参画推進シンポジウム「研究とライフイベントの両立へのヒントがここに!」 2021年12月15日 (https://youtube.com/playlist?list=PL2KNlckjN7cXmycokr7M5Qjz4ypysjQT_) アクセス日: 2023年1月30日。
- ・ 阿古真理・藤原辰史 (2022) 「ケアの家政学」 『現代思想』 2022年2月号、42～57頁。
- ・ 天野正子 (1978) 「女性研究者の地位と役割構造」 『金城学院大学論集』 第79号。
- ・ 上野千鶴子 (2009) 『家父長制と資本制—マルクス主義フェミニズムの地平』 岩波現代文庫。

- ・ 大沢真知子 (2018) 『21世紀の女性と仕事』 左右社。
- ・ 大沢真理 (2020) 『企業中心社会を超えて—現代日本を〈ジェンダー〉で読む』 岩波現代文庫。
- ・ 小畑千晴 (2017) 「子育てをめぐる女性研究者の現状と課題：臨床心理士の立場から」『日本の科学者』第52巻第6号、2017年6月、293～298頁。
- ・ 小尾晴美 (2017) 「若手女性研究者のワーク・ライフ・バランス上の困難について：保育労働を研究する立場から」『日本の科学者』第52巻第6号、2017年6月、299～303頁。
- ・ 堅田香緒里 (2021) 『生きるためのフェミニズム—パンとバラと反資本主義』 タバックス。
- ・ 河野銀子・小川真里子編著 (2021) 『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』 明石書店。
- ・ 岸田未来 (2017) 「『出産・子育てと研究遂行の葛藤』を乗り越えるために：子育て中の立場から」『日本の科学者』第52巻第6号、2017年6月、304～309頁。
- ・ 北九州市立男女共同参画センタームーブ (2021) 『令和2年度ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書：女性研究者の研究と育児の両立における葛藤と課題：福岡県内の大学を対象として』。
- ・ 熊沢誠 (2000) 『女性労働と企業社会』 岩波新書。
- ・ 小谷博子 (2020) 「女性研究者のキャリアパス」『生体医工学』第58号、167頁。
- ・ 斎藤幸平 (2020) 『人新世の「資本論」』 集英社新書。
- ・ 篠原さやか (2020) 「女性研究者のキャリア形成とワーク・ライフ・バランス」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第62号、4～17頁。
- ・ 武石恵美子編 (2020) 『女性のキャリア支援 (シリーズダイバーシティ経営)』 中央経済社。
- ・ 巽真理子 (2019) 「大学におけるジェンダー平等達成に向けた課題の考察—大阪府立大学における研究支援員派遣制度を事例として—」『ポリモルフィア』第4号、64～73頁。
- ・ 筒井淳也 (2015) 『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』 中公新書。
- ・ 仲真紀子・久保 (川合) 南海子 (2014) 『女性研究者とワークライフバランス：キャリアを積むこと、家族を持つこと』 水曜社。
- ・ 中川誠司 (2020) 「共働き研究者のワークライフバランスとキャリアパス」『生体医工学』第58号、170頁。
- ・ 永瀬伸子 「経済学とジェンダー」(2022) 日本学術会議事務局編集協力『人文社会科学とジェンダー (学術会議叢書29)』 日本学術協力財団、105～117頁。
- ・ 日本科学者会議編 (2022) 「特集 不安定雇用の女性研究者—研究をめぐるジェンダー問題」『日本の科学者』2022年4月号。
- ・ 根井康之 (1989) 『市場原理と生活原理—マルクス・ケインズ・ポランニーを超えて』 農文協。
- ・ 浜田敬子 (2022) 『男性中心企業の終焉』 文春新書。
- ・ 濱田維子 (2005) 「仕事と家庭の多重役割が母親の意識に及ぼす影響」『日本赤十字九州国際看護大学 intramural research report』第3巻、147～158頁。
- ・ 福岡伸一・伊藤亜紗・藤原辰史 (2021) 『ポストコロナの生命哲学—「いのち」が発する自然の歌を聴け』 集英社新書。
- ・ 宮浦千里 (2020) 「大学における女性研究者支援および研究支援人材の育成について」第70巻第3号、112～115頁。

※本稿は大阪商業大学共同参画研究所研究助成プロジェクト (令和3年度—令和4年度) 「研究者の育児と仕事をめぐる諸問題～問題解決に向けた視点の提示～」の助成を受けて実施された研究成果の一部です。