

コロナ禍の非正規労働者、非常勤講師に光を！

連日の御奮闘に心から敬意を表します。選挙の真っ最中にご苦労様です。

今回の選挙の国民の第1の争点は、コロナ禍で苦しんでいる国民をどう救うか。と言われています。日本の非正規労働者は、令和に入り4割を超え、女性では56%、日本の働き手のほぼ2人に1人が非正規という状況が現れつつあります。非正規雇用の賃金は、100-200万円が多く、正規労働者の半分ないし5分の1、大企業との比較では10分の1であり、それでもコロナの対策は一律です。

非正規雇用の賃上げは企業や職場ごとに任されており、企業は経営の悪化を非正規雇用に転化して乗り切ってきました。非正規雇用の増大は、そのまま正規雇用者の賃金の停滞につながっており、この間アメリカやイギリスなど先進国の伸び率に比べて日本は21世紀に入りほぼ横ばいか縮小傾向にあります。

中でも大学教員の非正規雇用率は6割近くに及びその半数以上が女性で年間賃金100-200万円の賃金で働いています。コロナ禍の手当ても非常勤には十分与えられていません。

今回、各政党党首を中心に、コロナ禍における大学非常勤講師の環境改善のための要望書10項目への回答をお願いしました。各政党から現在続々と回答が寄せられている中、働く人の半数近くを占める非正規雇用者について、特に大学非常勤講師の改革について、日本の格差是正と教育研究の貧困の解決にむけ、コロナ禍の下、各政党がどの程度実行してくれるかを明らかにするため、記者会見を実施します。

お忙しい選挙の最中だからこそ、私たちのすぐ隣にいる非正規の方たちを救うために、短時間でもぜひ足を運んで頂き、記事にしていただければ幸いです。

御多忙中、恐縮ですが、報道各社の皆様の取材を、お待ちしております。

記

◎日時 2021年10月27日(水)午後15時00分～

◎会場： 参議院議員会館 地下一階の「B109室」

14時30分から会館のロビーで入館証を配布します。

◎出席者

(特別友情講演：金子勝 立教大学特任教授、『人を救えない国』(TBA))

羽場久美子 青山学院大学名誉教授、JAICOWS 前会長『非常勤講師はいま！』

江尻 彰 関西非常勤講師組合 書記長

袖井 孝子 お茶の水女子大学名誉教授、JAICOWS 前理事

直井 道子 東京学芸大学名誉教授、JAICOWS 前理事

☆連絡先携帯 (090-8808-5000) E-mail endentakakage@ybb.ne.jp

要望書

2021年10月吉日

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 (JAICOWS)

JAICOWS 役員会役員有志

30年近く変化のない非常勤講師の地位改善について

男女共同参画を非正規研究員にも

貴府省におかれましては、かねてより学術研究における男女共同参画の推進のためにご尽力下さっていることに心より感謝申し上げます。

JAICOWS (女性科学研究者の環境改善に関する懇談会) は、第20期以降第25期までの日本学術会議会員および連携会員、第15期～第19期研究連絡委員会委員の女性会員とそのOGにより構成される任意団体で、学術の世界における女性科学研究者の環境改善と、男女共同参画の推進のための活動を進めております。

福田康夫内閣総理大臣から安倍晋三内閣総理大臣にかけて積極的に尽力された「2020年までに指導的地位を占める女性比率を30%にすること」について、各省庁でも女性比率は上昇し、日本学術会議では、その比率を達成し、現在会員における女性会員の占める割合は、37.7%まで上昇しました。

ただ世界ジェンダー・ギャップ指数における日本の位置は、2020年世界153カ国121位、2021年には世界156カ国中120位と、先進国最低であるばかりか、世界のボトムに近い状況です。政治レベルでは国会議員(衆議院)に占める女性の割合が9.9%で193か国中166位、経済レベルでは上場企業の6割で女性役員0、女性役員がいるのは企業の6%という現状があります。

さらに金銭的底辺層に集中する日本女性の地位の低さが、日本のジェンダー・ギャップ指数の上昇を妨げていると思われる。特に100万円から200万円台のいわゆるワーキングプアに占める女性の割合が圧倒的に高いこと、女性一人親家庭や主婦の税金対策としての100万円の壁などが特徴的なものとして挙げられます。

アカデミーの分野では、助手、助教、准教授、教授へと上昇するに従い、女性の比率が激減すること、また大学教育の6割から7割という多数を占める「非常勤講師」の半数以上が女性である、ということとも関連しています。

いわゆる「高学歴ワーキングプア」と呼ばれる、修士号・博士号を持った教師たちが、正規の大学教授や准教授の、5分の1から10分の1の給与で働き、そのまま定年を迎えるに至っている人々も出てきています。

特に改正労働契約法による「5年を超える期間の有期契約労働者の無期雇用ないし正規雇用への転換請求権」の2018年施行や、2019年の「働き方改革」における正規・非正規を問わない「同一賃金・同一労働」の提案は、実質的にはほとんどの大学で行われないまま、現在に至っております。

さらに2020年のコロナ禍により大学では大幅にオンライン化が進みましたが、大学の正規の教員や学生にはオンライン化の費用が適用されたものの、非常勤講師は多くの場合、オンライン機器の自己負担、時間負担の増大、採点の困難化や大学のコピー機や図書などが使えなくなる等、様々のさらなる負担を強いられたことが、判明しました。

つきましては、女性研究者、とりわけ大学の半数以上を占める非常勤講師（男女問わず）の環境改善、および正規教員との「同一賃金・同一労働」の導入を、是非ご検討いただきたく存じます。特に大学院で修士号・博士号を取りながら、年に100万200万で生活し、研究費用も賄えない日本の頭脳を支える研究者たちに対し、是非抜本的改革に取り組んでいただきたく、貴府省および御所轄の教育研究機関における施策全般について下記項目に関する要望を提出いたします。なお、その際、男性非常勤研究者に対する施策の充実をも併せて要望いたします。

記

1. 大学で修士号・博士号を取りながら、100万・200万円台で生活し、研究費や教育のための資料購入にも事欠く非常勤講師に対し、1) 賃金改善、2) 研究環境改善（科研費や出版助成の応募の権利）、3) 大学の研究所研究員の肩書の賦与、等を踏って頂きたい。
2. 非常勤講師の賃金（1コマ5000円から1万円以下、月2.5万円）を改善する。
賃金を、授業時間のみでなく、夏冬の採点や、教材準備期間にも配慮する。
3. 非常勤講師の科研申請、出版助成申請を一律に認める。学術会議や省庁の尽力により原則科研申請は認められるはずだが、現状では大学の仕事量の増大等の理由により、認めない大学が多い。全ての大学で、非常勤講師の科研申請を認めるよう通達する。
4. コロナ禍でのオンライン化に伴う研究機器の購入費用の負担を非常勤講師にも認める。
年間5万円の研究機器購入費など。大幅な時間増・負担増にも配慮する。
5. 女性であるが故に雇用形態、評価、処遇などで差別を受けた場合、正規・非正規を問わず、外部の中立機関による不服申立制度（オンブズマン制度等）を確立する（内部では無視されるかさらなる弊害を被る場合が多い）。また不服申し立てをした場合に、その人物の立場が悪くならないよう配慮する。

6. 男女を問わず非常勤講師に対するパワハラが顕著である。女性に対してはとくにセクハラが目立つ。就職や論文がかかっているため、拒めない・訴えられない。大学は教職員側を守ろうとするケースが多い。外部中立機関の相談先や、不服申し立て制度の確立が求められる。
7. 奨学金返済への配慮（返済開始時期の延期ないし返済期間の延長、一定年数以上教えた人に対する免除の検討）。
8. 保育所入所に対する配慮（非常勤講師は、勤務時間が短く正規雇用でないため、入所が困難。研究時間が取れない）
9. 正規雇用者・有期雇用者には、育児・介護休業制度が適用されるが、非常勤講師には適用されない。出産を契機に解雇されるケースもあるので、育児・介護休業制度が非常勤講師にも適用されることを強く求めたい。
10. コロナ禍でひとり親家庭への支援が打ち出されたが、男性一人親と、女性一人親では、賃金が大きく異なる。男性一人親の賃金が平均賃金とあまり変わらないのに対し、女性一人親の賃金は年間100万円程度しかない。女性一人親と子供への制度的支援が不可欠である。

以上、一般的な非正規雇用者とも違った、非常勤講師独自の問題があります。

大学院で修士号・博士号を取得した後、日本の大学教育の6割-7割を担い、日本の頭脳を支える非常勤講師が、低賃金・低保証でコロナ禍でも苦しんでいる実態をご理解いただき、賃金と制度の早急な改善を、強く要望いたします。

以上

JAICOWS 前役員会役員有志 （2021年5月30日改選）

- | | |
|------|---------------------------------------|
| 会長 | 羽場 久美子（日本学術会議元会員、青山学院大学名誉教授、神奈川大学教授） |
| 副会長 | 伊藤 美千穂（日本学術会議連携会員、京都大学准教授） |
| 事務局長 | 海妻 径子（日本学術会議連携会員、岩手大学准教授） |
| 幹事 | 浅倉 むつ子（日本学術会議元会員、早稲田大学・東京都立大学名誉教授） |
| 理事 | 岩井 宜子（日本学術会議元会員、専修大学名誉教授） |
| | 国枝 たか子（日本学術会議研究連絡委員会元委員、国際女性スポーツ学会会長） |
| | 袖井 孝子（日本学術会議元会員、お茶の水女子大学名誉教授） |
| | 直井 道子（日本学術会議元連携会員、東京学芸大学名誉教授） |
| | 廣瀬 眞理子（日本学術会議元会員、東海大学客員教授） |

要望書「30年近く変化のない非常勤講師の地位改善について」への回答

自由民主党

1. 大学で修士号・博士号を取りながら、100万・200万円台で生活し、研究費や教育のための資料購入にも事欠く非常勤講師に対し、1) 賃金改善、2) 研究環境改善(科研費や出版助成の応募の権利)、3) 大学の研究所研究員の肩書の賦与、等を諮って頂きたい。
2. 非常勤講師の賃金(1コマ5000円から1万円以下、月2.5万円)を改善する。賃金を、授業時間のみでなく、夏冬の採点や、教材準備期間にも配慮する。
3. 非常勤講師の科研申請、出版助成申請を一律に認める。学術会議や省庁の尽力により原則科研申請は認められるはずだが、現状では大学の仕事量の増大等の理由により、認めない大学が多い。全ての大学で、非常勤講師の科研申請を認めるよう通達する。

<回答>

- 非常勤講師の賃金・肩書については、各大学の責任の下に判断され、決定されることが原則です。他方で、若手の大学教員が、教育研究に打ち込める環境を整えることは重要と考えており、国において、若手大学教員の活躍を支援する大学に対し、補助事業等を通じた支援をしていると承知しています。今後も、若手大学教員の待遇処遇の改善を促進してまいります。
- 科研費の応募にあたっては、「所属研究機関において研究活動を行うことが職務に含まれ、かつ、実際に研究活動に従事していること」について、所属研究機関が研究者としての実態を確認していることを要件としており、非常勤講師でも応募が可能となっております。ただし、その職務内容や活動実態は大学や個人により様々であることから、所属研究機関において実態を把握し、要件を満たす方には、応募資格が付与されることが重要と考えます。このため、国においては、研究活動の実態を踏まえ科研費への応募が可能となるよう、各大学に対して周知徹底していくものと承知しています。また、学術研究の成果公開の刊行を支援する種目「学術図書」については、研究機関の所属の有無を問わず、研究者個人による応募が可能となっております。

4. コロナ禍でのオンライン化に伴う研究機器の購入費用の負担を非常勤講師にも認める。年間5万円の研究機器購入費など。大幅な時間増・負担増にも配慮する。

<回答>

国においては、新型コロナによるオンライン授業の拡大に伴って、非常勤職員を含む教員個人に過度の負担を強いることのないよう、各大学等の状況に応じて適切な取組を講じていただくよう要請しているものと承知しています。

なお、国においては、令和2年度の第3次補正予算において、研究施設・設備・機器の遠隔利用や実験の自動化を可能とする研究設備・機器の導入の支援を行っており、非常勤の者を含む幅広い研究者への共用を通して、時間や距離に縛られずに研究を遂行できる研究環境の整備に取り組んでいます。

(参考1) 大学等における本年度後期等の授業の実施と新型コロナウイルス感染症の感染防止対策について (令和2年9月15日付高等教育局長通知)

https://www.mext.go.jp/content/20200916-mxt_kouhou01-000004520_1.pdf

(参考2) 令和2年度第3次補正予算「先端研究設備整備補助事業(研究施設・設備・機器のリモート化・スマート化)」 74.7億円

5. 女性であるが故に雇用形態、評価、処遇などで差別を受けた場合、正規・非正規を問わず、外部の中立機関による不服申立制度（オンブズマン制度等）を確立する（内部では無視されるかさらなる弊害を被る場合が多い）。また不服申し立てをした場合に、その人物の立場が悪くならないよう配慮する。
6. 男女を問わず非常勤講師に対するパワハラが顕著である。女性に対してはとくにセクハラが目立つ。就職や論文がかかっているため、拒めない・訴えられない。大学は教職員側を守ろうとするケースが多い。外部中立機関の相談先や、不服申し立て制度の確立が求められる。

<回答>

- 男女雇用機会均等法においては、性別を理由とする採用・配置等の差別的取扱いを禁止しており、その実効性の確保のため、都道府県労働局長等による助言・指導・勧告制度や、勧告に従わない企業に対する公表制度を設けています。
- 労働者が性別を理由とする差別的取扱いを受けた場合には、都道府県労働局等への相談が可能であり、政府としては、労働者等からの相談に的確・丁寧に対応するとともに、法違反状態にある事業主に対し、都道府県労働局において是正指導を行うことで法の履行確保を図っているものと承知しております。
- 大学におけるハラスメント（性別による処遇の不当な差別的取扱いを含む。）の防止は重要な課題として認識しています。国においては、例えば令和2年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」を踏まえた各大学における規定の整備等について周知を行っており、今後も相談体制の整備など大学でのハラスメント防止に努めていくことが必要です。

7. 奨学金返済への配慮（返済開始時期の延期ないし返済期間の延長、一定年数以上教えた人に対する免除の検討）。

<回答>

- 日本学生支援機構の貸与型奨学金事業においては、傷病や経済困難等で返還が困難な事情が生じた場合に返還期限を猶予する返還期限猶予制度や、一定期間月々の返還金額を減額し、返還期間を延長する減額返還制度があり、これまでも猶予年数の延長や減額幅の拡充など制度の充実が図られてきていると考えます。

8. 保育所入所に対する配慮（非常勤講師は、勤務時間が短く正規雇用でないため、入所が困難。研究時間が取れない）

<回答>

- 保育所の利用に関し、保護者の勤務形態がフルタイムでなくとも各家庭の保育の必要性に応じて認定がなされることとなっています。
その上で、保育の実施主体である各市区町村が、申込みのあった家庭の状況等を踏まえ、どの施設を利用していただくかの調整を行っています。
- 各市区町村における利用の調整に当たり、優先度の判断基準については、指数化等により、地域の実情に応じて適切に設定しているものと考えています。
- 国としては、就労状況をはじめとする保護者の意向や状況については、各市区町村において、面談、電話連絡等により積極的かつ丁寧に把握し、利用可能な保育所等の情報を提供した上で、それぞれの保護者のニーズに応じた適切な保育の提供を行うことが重要である旨を周知しているものと承知しています。
- 今後とも、各市区町村において、保護者に対し、優先度の判断基準などを丁寧に説明していただけるよう促してまいります。

9. 正規雇用者・有期雇用者には、育児・介護休業制度が適用されるが、非常勤講師には適用されない。出産を契機に解雇されるケースもあるので、育児・介護休業制度が非常勤講師にも適用されることを強く求めたい。

<回答>

- 民間労働者に適用される育児・介護休業法では、非常勤講師等の名称に関わらず、期限を定めて雇用される者については、
- ① 同一の事業主に1年以上雇用されていること、
 - ② 子が1歳6か月(※1)に達するまでに雇用契約期間が満了することが明らかではないこと、
- の2つの要件を満たす場合に育児休業を取得することが可能です。(※2)

※1 2歳までの休業の場合は2歳

※2 日々雇用される労働者等の一部の労働者についても育児休業を取得することはできない場合あり

- このうち、①の要件について、今年6月の育児・介護休業法の改正により、来年4月より撤廃されることとなっており、厚生労働省において、改正内容を含めた制度の周知徹底や履行確保が図られるものと承知しています。
- また、男女雇用機会均等法において、妊娠、出産、産前・産後休業等を理由とする解雇その他不利益取扱いが禁止されています。
こうした不利益取扱いについて労働者等から相談があった場合は、都道府県労働局において的確・丁寧に対応するとともに、法違反状態にある事業主に対し是正指導を行うことで法の履行確保を図っています。

10. コロナ禍でひとり親家庭への支援が打ち出されたが、男性一人親と、女性一人親では、賃金が大きく異なる。男性一人親の賃金が平均賃金とあまり変わらないのに対し、女性1人親の賃金は年間100万円程度しかない。女性一人親と子供への制度的支援が不可欠である。

<回答>

○ 平成28年度全国ひとり親世帯等調査では、ひとり親の母子世帯の母の平均年間就労収入は約200万円となっており、経済的に厳しい状況です。

このため、ひとり親家庭の自立に向けた支援として、子育て・生活支援、就業支援、養育費確保支援、児童扶養手当などの経済的支援による総合的な支援を行っており、今後も引き続き、これらの支援を着実に実施してまいります。

○ また、一般に、我が国の男女間賃金格差の主な要因としては、管理職比率や勤続年数の差異によるものなどが考えられます。男女間の賃金格差を是正するため、

- ・ 女性の採用・登用等に取り組むための事業主行動計画の策定義務の対象拡大や、女性の継続的な活躍を促進するための情報公表の強化を盛り込んだ、改正女性活躍推進法の着実な施行

- ・ 出産や育児に関係なく、女性が働き続けられる環境等のために、保育の受け皿の整備、育児休業などの両立支援体制の整備

- ・ 性別に基づく採用・配置等の差別的取扱いを男女雇用機会均等法により禁止し、法違反の場合には指導するなどの取組を進めていきます。

羽場久美子 様

JAICOWS 役員会役員有志 各位

立憲民主党

「30年近く変化のない非常勤講師の地位改善について」要望書について
ご回答

1. ポスドクを含む研究者の方たちの処遇改善・環境改善を推進したいと考えています。研究者が研究に専念できる環境を整備するため、補助員の配置などに対する支援を検討します。
2. 非常勤講師と正規教員との処遇格差の改善に向けて、立憲民主党が提出した「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律等の一部を改正する法律」（同一価値労働同一賃金関係）を制定します。法律には、合理的と認められない待遇の相違を禁止すること、事業主の説明義務の対象に合理的と認められない待遇の禁止等に反するものではないと判断した理由等を追加すること、待遇格差の是正は正規雇用の待遇を低下させるのではなく、非正規雇用の待遇の改善によって行われるようにすること等を盛り込み、現行の同一労働同一賃金の法制度の不備を改めます。
その上で、ILO第100号条約の遵守徹底を図るため、職務にふさわしい待遇を設定するための職務の価値の評価方法の調査研究等を進め、同一事業主の下だけでなく、産業間・地域間・企業規模間においても同じ価値の仕事をすれば同等の賃金が支払われることを確保し、処遇格差の是正が図られるよう、「同一価値労働同一賃金（均等待遇）」の法定化を目指します。
3. 大学によって事務手続き等が異なり、非常勤講師に対する扱いに差が出ていることから、十分な環境で若手研究者が研究に打ち込めるよう、科研費の申請を可能とするために、非常勤講師への研究者番号の発行等を検討します。
4. コロナ禍でのオンライン化は予期しないものであり、大学が責任をもって環境整備を進めるべきであり、非常勤講師に対しても正規の教員と同様に費用を適用すべきではないかと考えます。
5. ご要望を踏まえ、現行の男女雇用機会均等法に基づく機会均等調停会議による調停の問題点などを精査した上で、不服申立制度の拡充について検討して参ります。また、不服申し立てをした場合に、申し立てをした人の立場が悪くならないように配慮します。

6. 研究現場でのアカデミックハラスメントやセクシュアルハラスメント対策を推進し、意識、慣行の見直しを促進します。
いわゆるアカデミックハラスメントへの公平で公正な対応のため、大学・研究機関から独立した第三者機関の設置・対応を検討します。キャンパスロイヤー制度・被害者救済制度の強化も検討します。
7. 貸与型奨学金は卒業後にすでに借金を抱えた状態となり、その後の生活を圧迫しています。立憲民主党は、奨学金制度を大幅に改革し、給付型奨学金の拡充を推進すべきだと考えています。
また、すでに返済している方については、貸与型奨学金の返還額を所得控除の対象にするとともに、所得に応じて無理なく返済できる所得連動返還型無利子奨学金や、返還猶予制度などをより柔軟に運用する仕組みを検討したいと考えています。
8. 待機児童を解消し、利用希望者を「全入化」します。保護者の就業形態にかかわらず、入所できるように取り組みます。
9. 有期契約労働者に対する育児・介護休業の適用要件をさらに拡大し、事業主・労働者双方への周知徹底その他積極的な取得促進策を講じます。
10. 立憲民主党は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で収入が減少したこと等により厳しい生活を強いられている低所得の子育て世帯を支援するため、①低所得のひとり親世帯（児童扶養手当受給者等）、②ふたり親世帯を含む低所得の子育て世帯（①以外の住民税非課税の子育て世帯）に対し、児童1人あたり5万円を再支給することを提案しています。
ひとり親世帯については、児童扶養手当受給者や直近の収入が減少した世帯等の低所得世帯を対象とすることとしています。支給対象は、男性のひとり親よりも女性のひとり親の方が多くなるものと想定されます。

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS)へのご回答

公明党

- 1. 大学で修士号・博士号を取りながら、100万・200万円台で生活し、研究費や教育のための資料購入にも事欠く非常勤講師に対し、1)賃金改善、2)研究環境改善(科研費や出版助成の応募の権利)、3)大学の研究所研究員の肩書の賦与、等を踏って頂きたい。**

非常勤講師の賃金や肩書については、各大学の責任の下に判断され、決定されることが原則ですが、若手の大学教員が安定して教育研究に専念できることは重要であり、国としても、若手教員を支援する各大学の取組について、補助事業等を通じて後押ししているところです。

引き続き、大学における若手教員の待遇改善の取組を促してまいります。

また、科研費の応募にあたっては、「所属研究機関において研究活動を行うことが職務に含まれ、かつ、実際に研究活動に従事していること」について、所属研究機関が研究者としての実態を確認していることを要件としており、非常勤講師でも応募が可能となっております。ただし、その職務内容や活動実態は大学や個人により様々であることから、所属研究機関において実態を把握し、要件を満たす方には、応募資格が付与されることが重要と考えます。

このため、国としては、研究活動の実態を踏まえ科研費への応募が可能となるよう、各大学に対して周知徹底しているものと承知しています。また、学術研究の成果公開の刊行を支援する種目「学術図書」については、研究機関の所属の有無を問わず、研究者個人による応募が可能となっております。

- 2. 非常勤講師の賃金(1コマ 5000円から1万円以下、月 2.5万円)を改善する。賃金を、授業時間のみでなく、夏冬の採点や、教材準備期間にも配慮する。**

非常勤講師の賃金については、1でお答えした通り、各大学の責任の下に判断され、決定されることが原則ですが、若手教員を支援する各大学の取組を後押ししてまいります。

- 3. 非常勤講師の科研申請、出版助成申請を一律に認める。学術会議や省庁の尽力により原則科研申請は認められるはずだが、現状では大学の仕事量の増大等の理由により、認めない大学が多い。全ての大学で、非常勤講師の科研申請を認めるよう遠慮する。**

1のお答えと同じ内容になりますが、科研費の応募にあたっては、「所属研究機関において研究活動を行うことが職務に含まれ、かつ、実際に研究活動に従事していること」について、所属研究機関が研究者としての実態を確認していることを要件としており、非常勤講師でも応募が可能となっております。ただし、その職務内容や活動実態は大学や個人により様々であることから、所属研究機関において実態を把握し、要件を満たす方には、応募資格が付与されることが重要と考えます。

このため、国としては、研究活動の実態を踏まえ科研費への応募が可能となるよう、各大学に対して周知徹底しているものと承知しています。また、学術研究の成果公開の刊行を支援する種目「学術図書」については、研究機関の所属の有無を問わず、研究者個人による応募が可能となっております。

4. コロナ禍でのオンライン化に伴う研究機器の購入費用の負担を非常勤講師にも認める。年間 5 万円の研究機器購入費など。大幅な時間増・負担増にも配慮する。

国としては、コロナ禍によるオンライン授業の拡大に伴って、非常勤職員を含む教員個人に過度の負担を強いることのないよう、各大学等の状況に応じて適切な取組を講じていただくよう要請しているものと承知しています。

なお、令和2年度の第3次補正予算において、研究施設・設備・機器の遠隔利用や実験の自動化を可能とする研究設備・機器の導入の支援を行っており、非常勤の方を含む幅広い研究者への共用を通して、時間や距離に縛られずに研究を遂行できる研究環境の整備に取り組んでいるものと承知しています。

5. 女性であるが故に雇用形態、評価、処遇などで差別を受けた場合、正規・非正規雇用を問わず、外部の中立機関による不服申立制度(オンブズマン制度等)を確立する(内部では無視されるからさらなる被害を被る場合が多い)。また不服申し立てをした場合に、その人物の立場が悪くならないように配慮する。

男女雇用機会均等法では、性別を理由に差別的取り扱いを受けているなど、労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置について、事業主による自主的解決だけでなく、労働局長による紛争解決の援助や、機会均等調停会議による調停を定めています。

また、事業主は、労働者がこうした申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

男女の差別がなく均等な雇用機会と待遇が確保されるように、こうした制度や解決事例について丁寧に周知啓発していくことが重要であると考えます。

- 6. 男女を問わず非常勤講師に対するパワハラが顕著である。女性に対してはとくにセクハラが目立つ。就職や論文がかかっているため、拒めない・訴えられない。大学は教職員側を守ろうとするケースが多い。外部申立期間の相談先や、不服申し立て制度の確立が求められる。**

大学職員間でのハラスメントについては、大学に限らず、職場でのハラスメントの防止は重要であり、令和元年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」を制定し、大学を含む事業主の義務として、職場のパワーハラスメントについて厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発することとしたところです。大学でのハラスメント防止に向けても引き続き取り組んでまいります。

- 7. 奨学金返済への配慮(返済開始時期の延期ないし返済期間の延長、一定年数以上教えた人に対する免除の検討)。**

日本学生支援機構の貸与型奨学金事業においては、奨学金の返還中に返還が困難な事情が生じた場合に返還期限を猶予する返還期限猶予制度や、月々の返還金額を一定期間、減額して返還する期間を延長できる減額返還制度があり、これまでも猶予年数の上限延長など制度が充実されてきていると考えています。

- 8. 保育所入所に対する配慮(非常勤講師は、勤務時間が短く正規雇用でないため、入所が困難。研究時間が取れない)**

待機児童問題の解消に向けて、2018～2020年度までの3年間で約26万人分の保育の受け皿を整備し、本年4月時点の待機児童数は、昨年から6,805人減少して5,634人となり、初めて1万人を下回りました。

引き続き、2021～2024年度までの4か年で約14万人分の保育の受け皿を整備します。

また、研究者が子育てと研究活動を両立できるように、学内保育施設の設置などを促進します。

- 9. 正規雇用者・有期雇用者には、育児・介護休業制度が適用されるが、非常勤講師には適用されない。出産を契機に解雇されるケースもあるので、育児・介護休業制度が非常勤講師にも適用されることを強く求めたい。**

育児・介護と研究活動を両立できる環境を整備していくことは、重要な課題です。大学・研究機関等において、長時間労働の解消、短時間勤務やフレック

スタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、学内保育施設の設置など保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進します。

また、研究と育児・介護の両立が困難となった場合でも、研究中断等の影響を最小限に抑え、円滑な復帰が可能となるように、国が関与する競争的研究費の運用、育児・介護に配慮した研究者への支援を推進していきます。

本年の通常国会では、育児・介護休業法を改正し、有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件を廃止しました。(ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能となっています。)

労使双方の理解不足等により権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底するとともに、育児休業・介護休業の取得を希望する方が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に取り組みます。

さらに、勤務先を短期間で移らざるを得ない方が育児休業を取得しやすくなるよう、必要な方策の検討を進めます。

10. コロナ禍でひとり親家庭への支援が打ち出されたが、男性一人親と、女性一人親では、賃金が大きく異なる。男性一人親の賃金が平均賃金とあまり変わらないのに対し、女性一人親の賃金は年間 100 万円程度しかない。女性一人親と子供への制度的支援が不可欠である。

ひとり親世帯については、臨時休校で子どもの在宅時間が増えて食費や光熱費がかさむといった厳しい状況に直面する声を受け、昨年6月に成立した2020年度第2次補正予算で、児童扶養手当受給世帯等に1世帯あたり5万円、第2子以降1人につき3万円を加算する臨時特別給付金を実現し、同年末には再支給も実現しました。

また、今年に入ってから、子ども1人につき一律5万円に拡充して3回目の支給を実現し、こちらは住民税非課税のふたり親世帯も対象に加わりました。

さらに公明党は、新型コロナによる影響が長期化する中、社会全体で子どもたちを応援するというメッセージを込めて、0歳から高校3年生までの全ての子どもたちに、一人あたり一律10万円相当の「未来応援給付」を、衆議院選挙のマニフェストに掲げています。

女性科学者の環境改善に関する懇談会 御中

30年近く変化のない非常勤講師の地位改善についての要望への回答

日本共産党

【回答】

ご要望の1～10項目すべてについて、抜本的改善が必要と考えます。みなさんのご要望も受けて、女性研究者、非常勤講師の環境改善、正規職員との同一労働同一賃金の実現にむけて、いっそう力を尽くしていく所存です。

以下、それぞれのご要望について、お答えします。

- 1、 大学で修士号・博士号をとりながら100万・200万円台で生活し、研究費や教育のための資料購入にも事欠く非常勤講師に対し、1) 賃金改善、2) 研究環境改善(科研費や出版女性の応募の権利)、3) 大学の研究所研究員の肩書の付与などを図って頂きたい。
A 安定した研究環境を得られない非常勤講師に安定して教育研究活動に従事できる環境づくりがどうしても必要です。国は非常勤講師や研究員を使い捨てにしているとわかれても仕方がありません。安定した研究職の抜本増など大学院を修了した研究者が安心して力を発揮できる環境づくりとともに、安定した職が得られないにも関わらず研究を続けようとしている方に対して、ご指摘の施策も含めて多様な支援によって力を発揮できる環境整備が必要です。
- 2、 非常勤講師の賃金(1コマ5000円から1万円以下、月2・5万円)を改善する。
賃金を授業時間のみでなく、夏冬の採点や、教材準備期間にも配慮する。
A 大学非常勤講師で主な生計を立てている「専業非常勤講師」は、私立大学の教育を支えています。一コマの講義の準備には、その数倍の時間がかかります。採点や成績処理なども講義時間以外に費やす時間も膨大です。その労働時間も含めた単価設定にする必要があります。
処遇を抜本的に改善するために、労働条件などの調査を政府に実施させます。専任教員との「同一労働同一賃金」の原則にもとづく賃金の引き上げ、社会保険への加入など、均等待遇の実現をはかります。また、一方的な雇止めを禁止するなど安定した雇用を保障させます。
- 3、 非常勤講師の科研申請、出版助成申請を一律に認める。学術会議や省庁の尽力により原則科研申請は認められるはずだが、現状では大学の仕事量の増大等の理由により、認めない大学が多い。すべての大学で、非常勤講師の科研申請を認めるよう通達する。
A 事務処理に必要な間接経費を増額する、増える事務処理負担に対する支援などを行

うことによって実効性を高めることも検討すべきです。

- 4、 コロナ禍でのオンライン化に伴う研究機器の購入費用の負担を非常勤講師にも認める。年間5万円の研究機器購入費など。大幅な時間増・負担増にも配慮する。

A オンライン授業の準備などのために自宅での情報通信機器・通信料の負担増大は深刻です。常勤・非常勤問わず、教育・研究活動に必要な費用の負担は大学などがすべきですし、それに対して国は財政支援を行うべきです。

- 5、 女性であるがゆえに雇用形態、評価、処遇などで差別をうけた場合、正規・非正規問わず、外部の中立機関による不服申し立て制度（オンブズマン制度等）を確立する（内部では無視さるから更なる弊害を被る場合が多い）。また不服申し立てをした場合に、その人の立場が悪くならないようにする。

A 重要な課題だと考えます。研究室内で男性研究者を優先する傾向が強いというお話もお聞きしています。教授など研究室の上司と非常勤講師では圧倒的な力関係の差があり、泣き寝入りせざる場合が多いともお聞きします。当事者の努力だけでは限界があり、外部の第三者機関が介入できる仕組みの構築や利用をためらうことがないように利用した場合に不利益取り扱いの禁止の仕組みを作る必要があります。

- 6、 男女を問わず非常勤講師に対するパワハラが顕著である。女性に対しては特にセクハラが目立つ。就職や論文がかかっているため、拒めない・訴えられない。大学は教職員側を守ろうとするケースが多い。外部申立期間の相談先や、不服申して制度の確立が求められる。

A 上記に加え、内部の窓口への相談は秘密が確保されるのかなどの不安から限界があります。おっしゃる通り外部に設置され相談の秘密が担保された相談機関、支援機関の整備が必要です。

- 7、 奨学金返済の配慮（返済開始時期の延期ないし返済期間の延長、一定年数以上数えた人に対する免除の検討）

A 私たちは、今回の総選挙政策で学費の半分、給付制の奨学金の拡充、奨学金返済が困難になった場合の減免制度の創設を公約しました。大学院生についても同様に経済的に学びやすい仕組みにしていく必要があります。博士課程まで行くと1000万円前後の奨学金という名の借金を抱える方も多くいらっしゃいます。大学や大学院で学び研究した成果を非常勤講師として社会に還元されている皆さんについて安心して研究生活を送ることができるよう奨学金返済にかかる経済的負担の軽減が求められます。

8、 保育所入所に対する配慮（非常勤講師は勤務時間が短く正規雇用でないため入所が困難。研究時間が取れない）

A 保育所の整備をすすめ勤務時間が短いかたについても保育所に預けられるようにすべきです。非常勤講師の方については在宅での研究や教育の準備活動も保育の必要性の判断や入所判定の順位付けなどにおいて配慮されるべきです。

9、 正規雇用者・有期雇用者には、育児・介護休業制度が適用されるが、非常勤講師には適用されない。出産を契機に解雇されるケースもあるので、育児・介護休業制度が非常勤講師にも適用されることを強く求めたい。

A 非常勤の職員が妊娠などした場合に契約期間の更新をされることなく雇止めにあう、おっしゃるように解雇になる事例が散見されます。これでは非常勤職員は労働基準法で保障された産休取得や育児介護休業法で保障されている育休取得の権利を行使することができなくなってしまう。労働監督行政の強化などによって産休・育休取得の権利を実質化し、出産・育児がキャリアパスにとって不利に評価されることのないよう仕組みづくりを進める必要があります。

10、 コロナ禍でひとり親家庭への支援が打ち出されたが、男性一人親と、女性一人親では、賃金が大きく異なる。男性一人親の賃金が平均賃金とあまり変わらないのに対し、女性一人親の賃金は年間100万円程度しかない。女性一人親と子供への制度的支援が不可欠である。

A ひとり親かどうかにかかわらず、経済的な困窮に応じて更なる支援が求められます。

「30年近く変化のない非常勤講師の地位改善について」への回答

2021年10月26日

国民民主党 男女共同参画推進本部

学術研究分野における格差是正及び男女共同参画については、最重要課題として党を挙げて解決に取り組んでおります。ご要望いただいた10項目について、真摯に検討し、現状の改善に向けて議論を進めてまいります。

国民民主党では現在下記の政策を出しております。

<非正規雇用に対する政策>

非正規雇用については、臨時的・一時的なものであるべきことを明確化し、入り口規制(雇い入れ要件)の導入と出口規制(更新期間や回数要件など)の改善を図るとともに、社会保険の適用や差別禁止の徹底により安心を確保します。

- 2015年に改悪された労働者派遣法については、戦後に労働者供給事業が禁止されたこと、及び1985年の派遣制度導入時の原点に立ち返り、真に労働者にメリットがある専門職や臨時的・一時的業務等に限定した形に戻すべく、再改正の論議に着手します。
- 国・自治体が率先して非正規問題に対応するため、公務部門における非常勤雇用問題や官製ワーキングプア問題の解決を目指し、公務員にも労働契約法等の趣旨を適用すること等、具体的取り組みを進めます。また、公契約基本法の制定を図り、公正労働基準や労働関係法の遵守、社会保険の全面適用等を公契約の基準とします。

<職業生活における男女共同参画>

- 「第5次男女共同参画推進計画」における指導的地位に女性が占める割合の目標達成にむけ、実効性のある対策の推進をはかります。また、男女間賃金格差の是正、民間・公務の双方における女性労働者の非正規化率の改善、採用活動におけるハラスメント防止などに取り組みます。
- 医療分野や研究分野においては、大学入試から就業に至るまで、女性が相対的に差別されている実態やハラスメントが横行している実態があり、女性が能力を最大限発揮できるよう職場環境や研究環境の整備を行います。
- 農林水産業や自営業に携わる女性は、産休・育休や出産手当金、傷病手当金などの休業と所得補償の制度がなく、社会保障制度の改正をはかり、安心して子どもを産み育てることができる制度をつくります。

2021年10月吉日

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会 (JAICOWS)

JAICOWS 役員会役員有志

30年近く変化のない非常勤講師の地位改善について

男女共同参画を非正規研究員にも

貴府省におかれましては、かねてより学術研究における男女共同参画の推進のためにご尽力下さっていることに心より感謝申し上げます。

JAICOWS (女性科学研究者の環境改善に関する懇談会) は、第20期以降第25期までの日本学術会議会員および連携会員、第15期～第19期研究連絡委員会委員の女性会員とそのOGにより構成される任意団体で、学術の世界における女性科学研究者の環境改善と、男女共同参画の推進のための活動を進めております。

福田康夫内閣総理大臣から安倍晋三内閣総理大臣にかけて積極的に尽力された「2020年までに指導的地位を占める女性比率を30%にすること」について、各省庁でも女性比率は上昇し、日本学術会議では、その比率を達成し、現在会員における女性会員の占める割合は、37.7%まで上昇しました。

ただ世界ジェンダー・ギャップ指数における日本の位置は、2020年世界153カ国121位、2021年には世界156カ国中120位と、先進国最低であるばかりか、世界のボトムに近い状況です。政治レベルでは国会議員(衆議院)に占める女性の割合が9.9%で193か国中166位、経済レベルでは上場企業の6割で女性役員0、女性役員がいるのは企業の6%という現状があります。

さらに金銭的底辺層に集中する日本女性の地位の低さが、日本のジェンダー・ギャップ指数の上昇を妨げていると思われまます。特に100万円から200万円台のいわゆるワーキングプアに占める女性の割合が圧倒的に高いこと、女性一人親家庭や主婦の税金対策としての100万円の壁などが特徴的なものとして挙げられます。

アカデミーの分野では、助手、助教、准教授、教授へと上昇するに従い、女性の比率が激減すること、また大学教育の6割から7割という多数を占める「非常勤講師」の半数以上が女性である、ということとも関連しています。

いわゆる「高学歴ワーキングプア」と呼ばれる、修士号・博士号を持った教師たちが、正規の大学教授や准教授の、5分の1から10分の1の給与で働き、そのまま定年を迎えるに至っている人々も出てきています。

特に改正労働契約法による「5年を超える期間の有期契約労働者の無期雇用ないし正規雇用への転換請求権」の2018年施行や、2019年の「働き方改革」における正規・非正規を問わない「同一賃金・同一労働」の提案は、実質的にはほとんどの大学で行われないうまま、現在に至っております。

さらに2020年のコロナ禍により大学では大幅にオンライン化が進みましたが、大学の正規の教員や学生にはオンライン化の費用が適用されたものの、非常勤講師は多くの場合、オンライン機器の自己負担、時間負担の増大、採点の困難化や大学のコピー機や図書などが使えなくなる等、様々のさらなる負担を強いられたことが、判明しました。

つきましては、女性研究者、とりわけ大学の半数以上を占める非常勤講師（男女問わず）の環境改善、および正規教員との「同一賃金・同一労働」の導入を、是非ご検討いただきたく存じます。特に大学院で修士号・博士号を取りながら、年に100万200万で生活し、研究費用も賄えない日本の頭脳を支える研究者たちに対し、是非抜本的改革に取り組んでいただきたく、貴府省および御所轄の教育研究機関における施策全般について下記項目に関する要望を提出いたします。

なお、その際、男性非常勤研究者に対する施策の充実をも併せて要望いたします。

記

1. 大学で修士号・博士号を取りながら、100万・200万円台で生活し、研究費や教育のための資料購入にも事欠く非常勤講師に対し、1) 賃金改善、2) 研究環境改善（科研費や出版助成の応募の権利）、3) 大学の研究所研究員の肩書の賦与、等を諮って頂きたい。

【回答】れいわ新選組の子ども・教育政策の中に「子どもをはぐくむ人と教育に、お金を」「非正規公務員の正規化」を謳っておりますが、日本の研究基盤を厚く、確かなものにするためにも、大学(私学含む)における非常勤講師に待遇改善、研究環境の改善、身分保障は必要と考えております。

2. 非常勤講師の賃金（1コマ5000円から1万円以下、月2.5万円）を改善する。

賃金を、授業時間のみでなく、夏冬の採点や、教材準備期間にも配慮する。

【回答】授業の質を担保するためにも、非常勤講師の賃金引上げは必要と考えます。また、通常の授業準備だけでなく、多大な時間を要する試験の採点・評価に配慮した講師料の設定が必要と考えます。大学が安定的に教育環境を整備できるよう、国立大学法人の運営費交付金、私学助成を拡充することが必要と考えます。

3. 非常勤講師の科研申請、出版助成申請を一律に認める。学術会議や省庁の尽力により原則科研申請は認められるはずだが、現状では大学の仕事量の増大等の理由により、認めない

大学が多い。全ての大学で、非常勤講師の科研申請を認めるよう通達する。

【回答】科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金／科学研究費補助金）は、大学の研究費が縮小されるなか、また学術研究の成果を一般書籍の形で世に出す機会が少ないなか、若手・中堅の研究者にとって貴重な機会です。非常勤であることで大学を通して科研費申請が認められないことは差別であり、研究者としての研究意欲をそいでしまい、ひいては日本の独創的・先駆的研究の発展を妨げることとなると考えます。大学は非常勤講師の科研費助成申請を認めるよう通達すべきと考えます。

4. コロナ禍でのオンライン化に伴う研究機器の購入費用の負担を非常勤講師にも認める。

年間5万円の研究機器購入費など。大幅な時間増・負担増にも配慮する。

【回答】非常勤講師は複数の大学を掛け持ちしており、大学ごとに異なるプラットフォームに対応するだけで相当なストレスと伺っています。コロナ禍での個人業主の減収、必要な経費への補填を考えれば、非常勤講師に対してオンライン化に伴う機材の費用の補填、通常の授業準備以外にかかる時間増・負担増に見合った補填を国費で行うべきと考えます。

5. 女性であるが故に雇用形態、評価、処遇などで差別を受けた場合、正規・非正規を問わず、外部の中立機関による不服申立制度（オンブズマン制度等）を確立する（内部では無視されるかさらなる被害を被る場合が多い）。また不服申し立てをした場合に、その人物の立場が悪くならないよう配慮する。

【回答】雇用差別に関する仲裁は、内部機関においてではさらなる2次被害を生む可能性があり、用をなさないと考えます。とりわけ大学のように、ヒエラルキーが堅固で教授・准教授等との個人的な人間関係がものをいう社会においては、外部の中立的な機関での審査・仲裁が必要と考えます。

6. 男女を問わず非常勤講師に対するパワハラが顕著である。女性に対してはとくにセクハラが目立つ。就職や論文がかかっているため、拒めない・訴えられない。大学は教職員側を守ろうとするケースが多い。外部中立機関の相談先や、不服申し立て制度の確立が求められる。

【回答】問5の回答同様、大学における、不安定雇用関係な助教・非常勤講師などへの立場の強い者からのアカハラに関しては、相談・不服申し立てができる外部の中立的な機関が必須と考えます。研究室での研究業績を巡る搾取など、学術的な専門的見地からも耐えうるような機関であることが望ましいと考えます。

7. 奨学金返済への配慮（返済開始時期の延期ないし返済期間の延長、一定年数以上教えた人に対する免除の検討）。

【回答】れいわ新選組は2年前の参議院選挙のときから、奨学金徳政令（奨学金返済に苦しむ人の借金をチャラに）と給付型の奨学金を増やすことを政策として掲げています。

8. 保育所入所に対する配慮（非常勤講師は、勤務時間が短く正規雇用でないため、入所が困難。研究時間が取れない）

【回答】複数の大学を1コマずつ掛け持ちしているような非常勤講師の場合、勤務日数・勤務時間数が少なく、就労証明書を書いてもらっても「保活」が厳しいと聞きます。まして、働いているのはその授業時間だけではなく、授業の準備、答案の採点・成績付けもあり、研究職として当然研究の時間も必要です。それらを勘案した総合的な保育所の入所判定システムが必要と考えます。

9. 正規雇用者・有期雇用者には、育児・介護休業制度が適用されるが、非常勤講師には適用されない。出産を契機に解雇されるケースもあるので、育児・介護休業制度が非常勤講師にも適用されることを強く求めたい。

【回答】現在厚生労働省が認めている育休・介護休業制度の条件を見直し、単年度契約の非常勤講師であっても、適用すべきと考えます。

10. コロナ禍でひとり親家庭への支援が打ち出されたが、男性一人親と、女性一人親では、賃金が大きく異なる。男性一人親の賃金が平均賃金とあまり変わらないのに対し、女性一人親の賃金は年間100万円程度しかない。女性一人親と子供への制度的支援が不可欠である。

【回答】今回のコロナ禍の経済的影響は、医療・看護・介護現場、対人サービス(接客)の現場で働く非正規の女性、とりわけ、学校の休業で働くことができなくなった子を持つシングルマザーに大きく出ていることは明らかです。女性のひとり親家庭では、ほとんどのシングルマザーが就労しているにもかかわらず、最低賃金レベルでの収入しかなく、男性ひとり親家庭と比べても大きな格差があります。

れいわ新選組は、すべての子ども一人3万円の給付(子ども手当)、児童扶養手当の増額、給食費無償化、大学院までの教育費無償化を恒久的子ども政策として掲げています。また、コロナ脱却緊急対策として、1人暮らしの生活費を保障する最低20万円を最大3ヵ給付してステイホームをしていただくことも提案しています。

以上、一般的な非正規雇用者とも違った、非常勤講師独自の問題があります。

大学院で修士号・博士号を取得した後、日本の大学教育の6割-7割を担い、日本の頭脳を支える非常勤講師が、低賃金・低保証でコロナ禍でも苦しんでいる実態をご理解いただき、賃金と制度の早急な改善を、強く要望いたします。

以上

JAICOWS 前役員会役員有志 (2021年5月30日改選)

会長 羽場 久美子 (日本学術会議元会員、青山学院大学名誉教授、神奈川大学教授)

副会長 伊藤 美千穂 (日本学術会議連携会員、京都大学准教授)

2021年10月25日

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS)
JAICOWS 役員会役員有志の皆様

**要望書「30年近く変化のない非常勤講師の地位改善について
男女共同参画を非正規研究員にも」について**

社会民主党 党首 福島みずほ

皆様が各府省へ提出された要望書を社会民主党へもお送りいただきありがとうございます。ごさいます。

大学の修士号・博士号がありながら、大学や研究所等で非常勤の身分に置かれ続けている、いわゆる「高学歴ワーキングプア」の問題は当事者、関係者からしばしばお話を聞きしておりました。今回、この問題について皆様がおまとめになった要望書を拝読し、非常に深刻な事態であると改めて考えさせられました。

常勤の方々と同様に、非常勤の講師や研究員となった方々も、アカデミーの分野に期待を膨らませ、大学、大学院へと進学し、自分の研究テーマを持ち研鑽を積み重ねて来られたのだと思います。それが非常勤という低賃金、不安定な労働条件のまま長期に渡り止め置かれ、将来の生活設計もままならないという現状に愕然と致します。やりがいのある分野、仕事であるからこそ転職をせずに、自腹を切っても研究費用を捻出し努力を重ねる、しかし報われないということは、本人にとってどれほど辛く厳しいものかと思えます。

この問題は、アカデミーの分野における非正規労働者の待遇の問題であり、男性優位女性差別の問題であり、さらに日本の学術・文化の発展にかかわる社会的な損失の問題であると考えます。

要望書の10項目は、どれも貴重な御指摘です。多くが大学・研究所内の課題ですが、精査し法律面で対応できることを考えてます。多様な働き方が増えるなかで、労務の対償範囲の拡大、身分保障や社会保障制度の適用拡大などが差し迫った課題となっています。均等待遇、同一価値労働同一賃金をめざし、関連する法律の改正や法律の実効性を高めるために努力して参ります。

コロナ危機は、不利な立場に置かれ、我慢し続けてきた女性たちに更なる大きな打撃を与えています。緊急の経済的な支援はもちろんのこと健康や精神的な支援が必要です。現下の課題に全力をあげ、根本的な社会の歪みをただし男女平等の社会をめざして参ります。これからも、どうぞお力をお貸しください。よろしくお願ひ申し上げます。

(以上)

2021年10月27日

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会（JAICOWS）御中

日本維新の会

30年近く変化のない非常勤講師の地位改善についての要望書についてのご回答

記

日本維新の会は綱領に女性の社会参画を支援することをうたっております。

また政策提言「維新八策 2021」で以下、明記しています。

『科学立国の礎となる基礎研究について、十分な研究費を確保するとともに、若手を中心とする多様な人材が活発に研究できる環境づくりを推進します。』

『OECD加盟国で最下位となっている教育予算の対GDP比を引き上げ、教育への公的支出を他の先進国レベルに向上させます。』

問題解決に向けて邁進してまいります。

以上