

男女共同参画シリーズ その5

アカデミア育休問題

Academia's childcare leave problem in Japan

武藤 愛
MUTO Ai

1 はじめに

我が国の出生数は過去最少を更新し続けており、現在7000万人を超えている18～64歳人口は2040年には5800万人まで落ち込むことが確実視されている¹⁾。今後、深刻な労働力不足に陥ることは明らかであり、少子化対策と労働力確保の両方に取り組むための施策として、「育児ありきのキャリアパス」の構築が喫緊の課題である。

筆者は2018年、国立大学で任期付きの助教の職にあるときに出産した。その際、当時の所属大学や他大学の育児休業規程の内容を知り愕然とした。出産・育児による研究の遅れがキャリアに悪影響をもたらすことは覚悟していたつもりだったが、現在のアカデミアの雇用形態と組み合わせたときに、多くの若手が育児休業制度の対象外となるような状況にあるとは考えてもみなかった。更に驚いたのは、それが「改善できる問題」だったことである。本記事ではアカデミアの育児休業制度の問題点と、その改善例について紹介する。

2 若手向けポストの任期制への移行

2004年の国立大学法人化以降、国立大学を中心とする研究大学の若手向け教員職において、任期付き雇用の割合が大きく増加している。2007年には同世代の研究者のうち任期無し雇用職にあ

る人が半数を超えるのは30歳ごろであったが、2019年には40歳にまで上昇しており、20～30代の間は任期付きポストを渡り歩くのがアカデミア研究者のキャリアパスとして一般的になりつつあるといえる（図1）。さらに、ポスドク（博士号取得後、大学教員就業前の研究職）では2年未満の任期の職にある人が過半数である²⁾。一般的に大学院に進学した学生が最年少で博士の学位を取得する27歳から、出産のリスクが増加するとされる高齢出産となる35歳までの間、ほとんどのアカデミア研究者は任期付き雇用の職にあり、かつポスドクであればその多くが2年未満の雇用期間の職にあるということになる。

3 任期の最後の1年半は育児休業の対象外

現在、多くの大学の職員育児休業規程または有期雇用職員育児休業規程では、育児休業の申請に下記のような要件を設けている。

【育児休業取得要件】

その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに雇用期間が終了することが明らかでないこと

この要件は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第5条」の条文に則ったものであると考えられる。アカデミア想定キャリアパスにおいて、博士の学位を28歳で取得した人が40歳までに育児休業を取

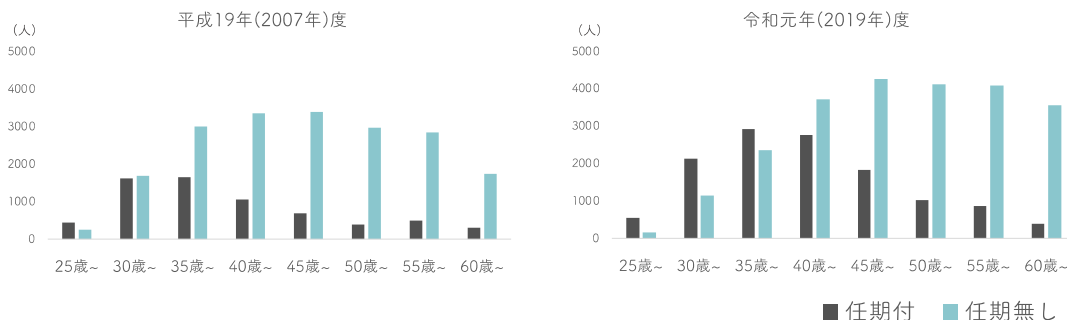


図1 研究大学における若手研究者の任期付き職への移行
研究大学の教員における年齢階層別の任期の有無。文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課及び科学技術・学術政策研究所「研究大学における教員の雇用状況に関する調査」(2021)より再作成

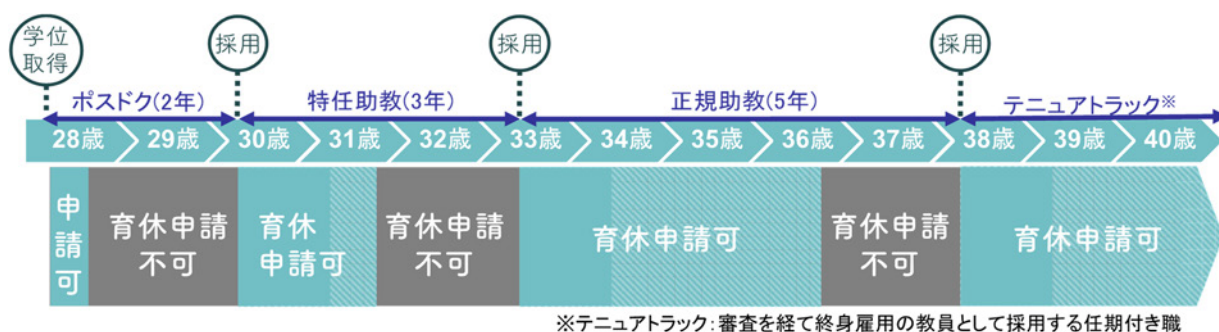


図2 博士号取得後の想定キャリアパスの一例と、その期間の育児休業申請の可否

得できる期間を図2に示す。博士号取得が遅れた場合や単年度契約のポスドク期間がある場合には、図中の育休申請可の期間はさらに短くなる。上記の要件にあっては、2年以下の任期の研究者はほぼ対象から外れる。ポスドク・特任助教の多くは着任直後でなければ育休を取得できないことになり、保育所入所までの1～2ヶ月の休業すら許されない。そして一度退職してしまうと、保育利用の優先度判定において『就労』によって得られる点数が得られず、復帰が難しくなってしまう。多くの研究者にとって任期のない職を得るのは高齢出産年齢以降であり、若手研究者がキャリアか出産かの選択を迫られているのが現状である。

注目すべきは、東京大学をはじめとするいくつかの大学の育児休業規程において、この要件が撤廃あるいは緩和されていることである。上記の法律は雇用者側に対して要件の緩和を妨げるものではなく、大学は学内で定める育児休業規程において育児休業の取得要件を撤廃できる。筆者が出産当時所属していた大学でも、学長・理事・研究科長にこの問題を共有した4ヶ月後には育児休業規程改正案が公示、翌年度には施行され、新しい育児休業規程では任期の有無に関わらず全構成員が育児休業の対象となっている。ただし、育児休業給付金の支給要件は雇用保険法によって別に定められており、残りの雇用期間1年6ヶ月が必要となることに留意されたい。

4 おわりに

初めてこの問題を知られた方々は、どうしてこの問題が放置されてきたのか、と思われたかもしれない。この問題について、筆者が大学上層部に

問題提起した時も、学会の理事会で共有した際も、返ってきたのは一様に「知らなかった」という反応であった。これらのことから、筆者はこの問題は決定権を持つ側の多様性の欠如に起因する不備であり、「認知されれば改善できる問題」であると確信している。

待機児童問題の改善や男性の育児休業制度など、「育児ありきのキャリアパス」の構築は急速に進んでいる。2022年4月の改正育児・介護休業法施行より前は、育休取得要件には現在の要件に加えて「引き続き雇用された期間が1年以上」があり、育児休業の要件を満たす期間（図2の網掛部分）はさらに短かったが、改善された。これまで法改正や規程の改善に尽力された全ての方に感謝申し上げるとともに、一人でも多くの方に、変化を起こす側のバトンが渡ることを願ってやまない。

<参考文献>

- 1) 厚生労働省「人口動態統計」
- 2) 文部科学省 NISTEP 調査資料-270

男女共同参画推進委員会より

研究職も技術を支える大切な職業です。研究職の育休取得が不十分な問題を、我々技術士も広く認識し、改善に向けた活動を共に進めることが必要だと感じました。

武藤 愛 (むとう あい)

博士（理学）
日本バイオインフォマティクス学会
ダイバーシティ推進幹事
理化学研究所研究員（2024年3月当時）
e-mail：ai.muto@a.riken.jp

