



保育園入園待機乳児の保育室開室

女性研究者支援センターでは、開所以来女性研究者に対する研究環境改善策としてできることは何かを追求してきました。各学部を回っている交流会や各種アンケート調査などで書かれている要望を見ますと、学内保育所設置の声が高いのですが、これは大学の福利厚生施設として考えていただくことで、女性研究者支援センターだけでできることはありません。しかし、学生の保育所入所は優先順位が低いとか、年度途中の入園が困難なのでやむなく育児休暇や休学をしているといった声があったところで聞かれ、これならお手伝いできるかもしれないと思い、保育所入所を待っている赤ちゃんを預かる保育室の開室を決めました。利用対象者は、原則として女子学生・女性研究者で、平成20年3月末までの間試行的に開設するものです。運営については株式会社アルファ・コーポレーションに委託し、大学が一部費用を負担して実施します。

◆保育室の概要◆

開室期間：平成19年12月17日～平成20年3月31日
開室日：月曜日～金曜日（国民の祝日に関する法律に定める休日、12月29日～翌年1月3日、及びその他の事情により京都大学女性研究者支援センター長が開室しないと判断した日を除く。）

開室時間：9時～18時

時間外保育は、8時～9時及び18時～20時までとし、別途利用料が必要です。

対象乳児：原則として入室時生後9週目～平成20年3月末時点で15ヶ月未満の健康な乳児

受入定員：8人

利用資格：原則として京都大学に所属する女子学生・女性研究者

利用については、利用料金が必要です。詳しくは、ホームページをご参照ください。



第1回「性差の科学」研究会のお知らせ

テーマ：OECDのPISA調査結果に見られる性差
日時：2008年1月14日(月・祝日) 13:30～15:30
場所：京都大学女性研究者支援センター会議室
講演者：松下佳代・高等教育研究開発推進センター教授

生徒の学力に関する国際比較調査では、必ず性差の分析が行われています。今回の報告では、いま最も注目されているOECDのPISA (Programme for International Student Assessment) の調査結果をご紹介します。この調査は、15歳児(義務教育終了段階)を対象としており、調査対象は、読解・数学・科学の3領域です。このほか、教科の好き嫌いや有用性の認識、学習方略なども調査しています。調査は、2000年、2003年、2006年と実施され、その結果は、日本の教育政策の方針転換(ゆとり教育から学力向上へ)にも大きな影響を与えました。領域や国・地域によって、性差の現れ方にどのような違いがみられるのか、それはどのような理由によると考えられるのか、を中心にお話しする予定です。国・地域によって性差の現れ方に違いがあるということ自体が、性差が社会的・文化的に形成されることの一つの証左であると考えます。

◆連続研究会を開催します◆

性差の問題を語る時、いろいろな配慮から、最新の科学的事実を目をそむけ、部分的事実だけを誇張する傾向がしばしばみられます。1976年にパリで開催されたシンポジウムの記録「女性とは何か？」が発刊されて以来、性差についての科学的知見もかなり進化しました。今後研究会を何回か開催して最前線を極め、ジェンダー科学の到達点を踏まえた、政策的・制度的政策提言を報告書にまとめるところまで到達することを目標としています。今後の予定ですが、まず科学的事実を目をむけてみようと考えます。脳の性差(功刀由起子)をはじめとして、生理学関連、人類学・サル学関係、性差医学・性差医療関係、科学的観点からみた性差、などさまざまな方向から問題を取り上げるつもりです。興味をお持ちの方、ご遠慮なくおいでくださり議論に参加下さい。じっくりと話し合っ議論を深めるための研究会です。

主催：京都大学女性研究者支援センター

共催：愛知大学研究助成班「リーダーシップ研究会」
女性研究者の会・京都



「雇用形態の多様化と処遇格差をどう捉えるか」

1月28日(水)午後1時半から4時、法経本館2階第8教室にて、就労形態検討WG主催の研究会「雇用形態の多様化と処遇格差をどう捉えるか」を開催しました。その要旨を報告します。



〈開会の挨拶〉 落合 恵美子
(就労形態検討WG主査
文学研究科教授)

今日は京都大学女性研究者支援センターの就労形態検討WGの主催で、働き方についての研究会を開催します。この研究会は、連続で開催しているもので、3回目の今日は本学の経済学研究科の久本憲夫先生にお話をうかがいます。久本先生は労働経済学のご専門で、社会政策などでもご活躍しておられ、就労形態検討WGのメンバーにも入っていただいています。このWGによる企画で、育児・介護中の方へのサポートなども始めており、企画、検討等のいろいろな作業に関わってくださっております。

今日はそういったWGの仕事そのものとは、ちょっと離れまして、もう少し広い立場からお話をいただきたいと思っております。これからの京都大学の中での働き方を、どのようにしたらワーク・ライフ・バランスの取れるものにしていけるのか、それは女性にとっても男性にとっても大事なことです。

今日のテーマは、「雇用形態の多様化と処遇格差をどう捉えるかー正社員の画一化から正社員の多様化へー」です。どうぞよろしくお願いいたします。

〈講演〉 久本 憲夫
(就労形態検討WG委員
経済学研究科教授)

「雇用形態の多様化と処遇格差をどう捉えるかー正社員の画一化から正社員の多様化へー」



私は労働経済学と社会政策を専門に研究しており、雇用形態に関する論考をいくつか書いております。

はじめに、雇用形態をどう捉えるか、なぜ正社員と非正社員が存在するのか、格差は問題かを考えます。コア労働力として正社員がいて、臨時的な仕事に非正社員を採用すると一般的には言われますが、現実には必ずしもそうではありません。

労働市場には、外部労働市場と企業内労働市場という概念があり、後者では仕事競争をやっています。仕事競争とは、現時点の高い賃金を求めて競争するのではなく、いい仕事(良いキャリア展開ができる仕事)を求めて競争することです。人々が仕事能力を高めるにはOff-JTとOJTの二つがあります。Off-JTというのは、仕事を離れた訓練、例えば学校行事とか研修で、OJTというのはOn the Job Training、仕事に就くことが職業能力開発であるということです。いい仕事とは良いOJTができる仕事です。大学の研究職でも同じで、キャ

リアの展望につながる優れたOJTの機会がある雇用の場を求めて人々は競争します。多くの場合、正社員の仕事はOJTがあり、働き続け、キャリアを展開し、のちのいい仕事、いい雇用につながっていくのです。

日本の1955年時点の就業者は、自営業もしくは家族従事者が過半数を占め、雇用労働者は半数もいませんでした。ところが2006年のデータでは、自営業は10%、家族従事者は3.9%、雇用者は86%で、就業構造の雇用労働者化、均一化傾向が急激に進んできました。他方で正社員が増えるだけでなく、パート・嘱託や派遣などもそれ以上増える傾向があり、雇用形態の多様化が見られます。ただ平成9年から18年の10年間は正社員を減らして非正社員を増やすという傾向がありました。従来、雇用調整は非正規雇用の解雇で対応してきましたが、この10年間では、景気が悪くなって、まっ先に首を切られたのは正社員だったわけです。その代替として非正社員を雇用するという、人件費を下げるための企業行動が一般に見られたのです。

ダイバシティ・マネージメントというのは、多様な雇用形態の人々が同じ職場で働くということですが、これは大学でも、民間企業にでも存在し、職場の雰囲気などに、潜在的な不平不満をもたらします。これにどう対応するかは、人事の関係者にとって非常に重要なポイントです。大人だから表面的にはみなさんおとなしく、仲良くするのですけれども、実は非常に問題があります。非正社員の人たちだけが大変ではなくて、正社員の責任が圧縮、濃縮され、ハードになるので、正社員という働き方が、ますますしんどくなっていくのです。

日本の人事管理は、伝統的に学歴別管理をやってきました。1950年代の製造業大企業を考えると、中卒はブルーカラーであり、高卒は専門的なホワイトカラーで、大卒は幹部社員という学歴別管理が非常に明確でした。しかし、高学歴化の進んだ現在、学歴別管理というのはいなくなりました。また、以前は、性別管理もありました。女性は、事務職の正社員として働き、結婚退職とかで必ず30歳くらいで辞めるという慣行があったりして、伝統的に男性の正社員とは別の雇用管理をしてきました。しかし現在では非合法となり、建前上、性別管理はやってはいけないことになっています。

日本は、企業内でのブルーカラーとホワイトカラーの格差が小さい国です。これ自体は素晴らしいのですが管理上の問題はあります。大企業では、ブルーカラーであってもホワイトカラー並の雇用保障、賃金が保障されます。また、職種横断的に採用して、職種横断的なOJT、教育訓練をやるので、労働者のスキルの幅が広いのです。その代わりにとっては何ですが、正規、非正規の区別が強く存在しています。正社員と非正社員では差をつけることを、日本の社会は容認し、かなり厳格に行ってきました。会社別雇用管理(私の造語です)もあります。子会社、関連会社の人の賃金は、親会社の正社員の賃金と差があっても当然だと、多くの日本人は思っているのです。だから企業は、子会社や関連会社化をす

正社員の画一化から正社員の多様化へ

ることによってコストを下げるができるのです。私は、正規・非正規別管理は緩和されるべきだと思っています。また、会社別雇用管理も緩和されるべきであると思っています。「されるべきだ」という「べき論」です。他方で、職種別管理は強化されざるをえないのではないかと思います。

大学という企業を考えてみます。大学という企業の販売市場は、社会的評判と、それに基づく資金獲得です。大学という企業をよくするためには、研究者間や学界での評判を高め、良質の研究者や資金の獲得をすること、また受験業界の評判を高め、優秀な学生を獲得すること、それから政府に対する評判を高め、高い資金配分を受けられるようにしなくてはなりません。また、大学の労働市場は、3種類あると考えています。研究者・教員は職種別労働市場で、大学をまたがり学界の中で異動します。事務職員は企業内労働市場で、京大で雇用されたらずっと京大の中でいろいろな仕事を体験します。専門職員はこの中間で、本来的には職種別ですが企業内的な労働市場という色彩もあります。

仕事の区分と雇用上の区分を考える時、労働者の立場としては当然、賃金は高く、雇用は安定しているほうが良いと考えます。企業という観点からだと、より少ない人件費で、より高度でモラル（労働意欲）の高い人材をできるだけ多く採用する必要があるわけです。しかし職場という観点から見ると、職場の長は業務量は増える、人員は減らされるということです。大学も一般企業も「仕事は増えるのに人は減る」対応策として、非正規の雇用、アウトソーシングに走るざるをえません。大きな問題です。私は現在の基本的な問題は、日本社会に「画一的な正社員像」が蔓延していることだと思っています。この点についてお話しする前に、現在推奨されている働き方について、少し考えてみたいと思います。

まず男女共同参画の働き方、ワーク・ライフ・バランスの働き方をどう考えるかです。私は、男女共同参画というのは、男女とも同等に正社員で働くことだと思っています。男女とも非正社員で働くべきということではないですから、すべての女性が男性正社員並に働くべきだということです。でもワーク・ライフ・バランスというのは違います。仕事と家事の両立と言いますが、これは両方とも仕事でライフはありません。現在多く議論されているのは、ワーク・ワーク・バランスの話と覚えてなりません。仕事と生活のバランスをどういう単位で取るか、個人で、家族で、もっと大きく拡大家族で取るかということ、考えなければいけないと思います。

正社員の働き方を考えると、残業、メンタルヘルスが問題になってきます。『労働経済白書』から30歳代の子育て世代の男性の週労働時間は、60時間以上の者が増え、週休2日とすれば1日12時間以上働いていることがわかります。問題は、超過勤務手当とは、算定基準賃金が労働費用の一部にすぎず、ボーナス、諸手当、社会保険料の企業負担分、会社負担部分というものに含まれないことです。だから企業は残業手当を払って残業させた

方が、新たに人を雇用するよりも大幅に割安なのです。特に雇用調整問題を考えると、さらにうまみは大きいわけですね。企業は経済原則に基づいて動きますから、既存の少ない正社員でどんどん残業をさせたほうがいいのです。企業が悪いわけではなくて、国がそういう政策を取っているのです。また、裁量労働にすると、仕事は効率化しますがサービス残業は減りません。厚生労働省の調査では、裁量労働にして効率が上がっているのに、労働時間は短くならないのです。裁量労働による成果をすべて企業が取っているというところで問題があります。それがためにメンタルヘルスが深刻な、大きな問題になっています。労働時間でも、30代の労働時間が最も長くなるのですが、子育て世代の30代に、心の病を持つ人がものすごく増えてきているわけです。では、みんな労働時間を減らせばいいんだという意見もあります。しかし「OJT」特にいい仕事をどんどんやったほうが、自分の職業能力の開発になるわけで、能力アップにつながる、キャリア形成にもものすごく重要です。すると、20代、30代に、そういう世界から外れることは大きなストレスを生みます。過密労働でない限りは、全否定はできないのです。

非正社員の働き方ならばどうか。ワーク・ライフ・バランスを取って、子どもを産んで育ててというのは、なかなか難しいと思います。雇用保障がない、賃金水準が低い。これでは少子高齢化が加速するだけなのです。

私は、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方のためには、多様な正社員像を獲得し、まっとうな格差を社会的に認めることが必要だと思います。労使で正社員内の格差を容認するムードを作っていくのです。職種別処遇体系の整備を行い、職種間格差もしくは職種による格差を容認するのです。例えば転勤がない、残業をしないとか制約のある正社員の格差、成果主義による賃金格差もです。やはりまっとうな格差を認め合うような職場環境を考えなければいけないのです。私たちは、何が「まっとうな格差」なのかを議論すべきです。そして、キャリア形成に不可欠な、安定した雇用を促進するには、社会保険料をはじめ、正社員雇用が割高にならない構造が必要です。つまり政策として、雇用形態にかかわりのない社会保障システムの確立が必要だということです。フェアな格差を容認し、夫婦とも正社員で子育てができる環境（働く場）をベースにして考えないワーク・ライフ・バランス論は、ごまかしだと思います。



連載：研究者になる！－第7回－

教育学研究科教授 鈴木 晶子
(専攻は教育哲学)



どうしたら研究者になることができるのかという問いに出会うと正直言って困惑する。始めから研究者になるためのノウハウを考えてきたというより、むしろ、これまで嬉しいにつけ悲しいにつけ自分の一番近いところであって、自分を支えてくれたのが研究という仕事だったという感が強いからである。研究者になろうとすること―それは「研究の道に賭ける」ことに他ならない。研究へと自分を内から突き動かす情熱があるならば、研究がとにかく好きならば、研究を続けるための手立てはなんとか見つかるものである。と同時に何事も研究を続けるための環境作りと思ってしまえば、プライベートの生活設計―パートナーや周りの人々とのネゴシエーションも苦ではなくなってくるから不思議である。仕事と学業の両立、生活費の確保と研究との両立はもちろん大変だ。だが、それ以上に子育てや介護といった、助けを必要とする家族を抱えた毎日と研究との両立は一段と厳しい。私自身4年前に末期がんの父母を在宅で看取るという時期があり、そのことは痛感した。しかし、研究に賭けようとしている私を理解し支えてくれる周囲の人々の存在を再確認できたのも、そうした体験を通してである。逆に研究があったことで、厳しい時期を乗り越えることもできたと思っている。

大学院進学のと時から、研究職は出口のないトンネルに入るようなものと聞かされていた。ポスト獲得が非常に困難だという意味である。だが、たとえポストに就けなくても研究だけは一生続けたいと私は思っていた。それにはまず生活費を稼ぐ手段を確保しなくてはならない。そこでドイツ語の通訳・翻訳の資格取得のため大学と併行して専門学校に通うことにした。ドイツ語の修練は、大学の勉強にも一挙両得だった。指導教授はドイツ人で、ゼミや論文指導もドイツ語が中心だった。教育哲学の研究には、テキスト解読の技を徹底的に訓練する必要がある。ドイツ人教授による指導は、ひとつ一つの概念の背後にあるギリシャ語やラテン語の素養や、伝統的な文献学を駆使した大変魅力的なものだった。

「価値伝達における客観性確保」をめぐる哲学論争に関する修士論文を書いたあと、奨学金を得てケルン大学哲学部に留学した。博論執筆の資料収集のために渡独したのだが、やはり哲学の本場で本格的なテキスト解読の手法を身につけたいという思いは強かった。アメリカ式の企業人養成に関する指導書の翻訳など、学生時代からのアルバイトが縁で、幸運にも、渡独とほぼ同時に、ケルンにある国営ドイツ短波放送局の職や会議通訳の仕事を得ることができた。そのおかげで、ドイツに腰を据えて学位論文を執筆する道が開けた。7年間にわたるドイツ留学で私が扱ってきた主題は、人間の才能発現における判断力、勤、集注の働きに関する哲学的研究である。学位取得後は、引き続き日本の大手広告宣伝会社のドイツ支社での仕事と併行して、学会発表や論文執筆を同じペースで進めていた。医学や心理学と教育学がまだ専門分化する前の18世紀、森で遺棄され狼に育てられた子ども、いわゆる狼少年の教育実験に端を発する私の研究は、勤のメカニズムや象徴表現の理解に関する心理学や脳研究が活発化するにつれ、新たな学習論の開発に繋がると理解されるようになった。そうした流れのなかで、いまから10年前、京都大学に着任した次第である。

現在は、ベルリン自由大学と共同研究を進めており、院生も動員したワークショップやシンポジウム開催などで年数回はドイツと行き来している。ベルリン自由大学は2008年3月にインド・ニューデリーにエクステンション・キャンパスをオープンする他、中国との連携強化を目指している。また、自然科学の躍進に伍するかのよう、EUの主要大学とともに、ルクセンブルクに人文科学系のEU連合大学設置に動いている。こうした状況下、欧米を視野に入れつつも、ポスト近代の思想状況や社会システムに合致する新たな教育や学習の形を、日本から提示することが私の今の課題である。それには、中国や韓国との研究交流の活性化や、海外の研究者と対等に議論できる人材の養成が重要である。また、教育哲学がいま脳研究や身体論などとの協働が求められる背景には、19世紀末以来、乖離した自然科学と人文社会科学を再び結び付けていく必要を訴える科学全体の最近の動きもある。文理融合の21世紀型の叡智をいかに再生するかは喫緊の課題として、いま、日本学術会議で熱心に議論されているところだ。

研究者であるということ―それは、研究成果を含め、研究という仕事全体を後進に伝達するという流れの中に身を置くことに他ならない。後進を育てることは、研究者みなに課せられた大きなミッションである。個人の研究実績だけでなく、研究者として生きる姿が常に問われているのだろう。真価が問われる未来に向け今後も精進していきたいと思っている。

Center for Women Researchers

〒606-8303 京都市左京区吉田橋町

電話 075 (753) 2437
FAX 075 (753) 2436
Email: w-shien@mail.adm.kyoto-u.ac.jp
HP : <http://www.cwr.kyoto-u.ac.jp/>

◆女性のための相談室・開室日◆

1月4日、11日、18日、25日
2月1日、8日、15日、22日、29日
3月7日、14日、21日、28日