

日本歴史学協会
若手研究者問題ウェブ・アンケート
最終報告&討論会
～若手研究者問題の解決に向けた提言を考える～

大学非常勤講師の立場

日本歴史学協会
若手研究者問題特別委員会
浅田進史

1 回答者のプロフィール

●大学非常勤講師回答者43名、男女比6:4

※常勤の大学教員の男女比8:2

回答者の9割＝任期なし研究職志望

7割強＝教員・学芸員など専門職志望

修士号・博士号の取得割合は2:8

※常勤の大学教員とほぼ同じ

研究業績＝査読あり論文本数、査読なし論文本数の
平均値・中央値とも45歳未満の大学教員と
比べて1～2本の差のみ

1 回答者のプロフィール

●年齢: **男性** 35～39歳の年齢層が最大=36%、
35～44歳=64%

女性 40～44歳の年齢層が最大=33.3%、
35～44歳=5割

※35～39歳の大学非常勤講師と大学教員の男女比8:2

40～44歳の大学非常勤講師の男女比5:5

同 大学教員 の男女比8:2

●所属の大学院の種別・地域: **国立5:私立4、東京5割強**

※常勤大学教員では国立の比重大

1 回答者のプロフィール

- 非常勤コマをみつけた方法:

男性 = 「**指導教員** およびその関係者の紹介」が
最大

⇔ **女性** = 「所属している(していた)大学**以外の**
知人の紹介」が最大

2 研究を進める上での困難

- **経済的制約により困難を感じる割合：男性に比較的多い**
 - 調査資金＝男性8割、女性6割弱**
 - 文献購入＝男性7割強、女性7割弱**
 - 学会・研究会への参加＝男性7割強、女性6割強**
- **研究費：回答者7割強＝研究費の8割以上が私費**
 - 同 2割強＝200万円未満の個人収入**
 - ※女性の8割強が200万円未満に集中**

2 研究を進める上での困難

- 半期2単位1コマ当たりの平均給与月額：
平均値3万円強、中央値3万円

※2010年首都圏非常勤講師組合の要求

＝週担当数5コマを基本に、1コマ当たり5万円

→回答者の一部の例で5万円以上も

2 研究を進める上での困難

- 時間的制約により困難を感じる割合：女性に比較的多い
 - 研究時間＝男女とも7割弱
 - 学会・研究会への参加＝女性8割弱、男性6割弱
- ※ 週の研究時間＝0～10時間未満の回答が4割弱
 - なかでも女性の場合6割強
- 回答者の平均的な週当たり労働・通勤時間：50時間弱
(授業準備に10～12時間、通勤に6～7時間、授業30時間弱)

3 ハラスメント

- セクハラ：女性4割弱、男性2割弱が直接経験
間接経験は女性6割弱、男性4割強
- パワハラ、アカハラ：
男性4割弱、女性3割弱が直接経験
間接経験は男性7割強、女性8割弱

3 ハラスメント

- 自由記述:

「大多数を占める男性研究者の多くが女性研究者を順当に教育するための技術や理念をもって」おらず、「教育のつもりで『有能な助手』を育成しているに過ぎない場合、あるいは、セクハラをさけようと及び腰の場合など、意識的な差別以外に無意識的に男子研究者と異なる環境を生み出す結果」となっている

3 ハラスメント

「みんなストレスが溜まって」いて、「そのはけ口にもなっている」

「まずは**学界として、個人を特定することなく取り組んでいくこと、そして外部にある程度オープンになるような基盤**」を作るべき

←**対策に向けた早急な取り組み、制度づくりを**

4 ワーク・ライフ・バランス

- 世帯形成、子どもをもつこと:

男性の6～7割、女性の5割が困難を感じる

※出産・育児では女性の7割弱、

男性の4～5割が困難を感じる

- 親の介護＝男女とも5割が困難を感じる

←大学非常勤講師層のサポートの必要性を学会もアピール、
可能なサポートの検討を

4 ワーク・ライフ・バランス

・同居の形態:

男性＝「本人のみ」の単身者4割で最大

女性＝「配偶者／パートナー」6割強、「本人のみ」は1割強

※大学非常勤講師の既婚者は男女ともに

主に「配偶者／パートナー」と同居

⇔45歳未満の大学教員の既婚者では女性の65%が
「単身赴任／両住まい状態」

5 学会への要望

- 就職の困難と雇用条件の悪化、**学会の取り組みの必要性**について強く肯定
 - 自由記述：学会費の常勤・非常勤の差別化、非会員による論文投稿・学会発表の機会提供、学会報告への交通費補助、経済的負担の少ない交流の機会の増加、公募書類の共通フォーマット化、歴史の必要性への世論の喚起などなどの要望
- ←**大学非常勤講師層が学会と常に関係をもつことができる**
ような制度づくりを

6 提言まとめ

- ✓ 経済的・時間的制約による困難を抱える大学非常勤講師層をサポートするためのアピールや体制についての検討を学会も取り組むべき
- ✓ セクハラ、パワハラ・アカハラへの制度的対策
- ✓ 大学非常勤講師層が学会と常に関係をもつことができるような制度づくりを