

日本の「研究者《場》」における 研究業績の男女差を生むメカニズム

鷗 沢 由美子 (日本大学非常勤講師)

研究者の重大な評価基準である研究業績において、女性が下層に男性が上層に偏る傾向がある。このメカニズムとその変容の可能性を、「科学研究者の環境に関する調査」(1996年度～1997年度文部省科学研究費による)のデータをもとに、ブルデュー、コンネル、オートナーらの実践理論を援用して検討することが本稿の主眼とするところである。

研究者の世界を「研究者《場》」と捉え、研究者のキャリア形成の各段階で選別効果が働いていることに着目し、①「研究者《場》」への参入としての学生時代、②「研究者《場》」における位置の確保としての就職機会、③「研究者《場》」の下位「場」として捉えられる各勤務先における状況、すなわち待遇やコミュニケーション・ネットワークのあり方、さらに位置の上昇としての昇進・昇格に関して考察していく。その結果、各段階で業績をあげるために必要な諸資本、すなわち文化資本(学歴、学問上の知識や経験、留学など)、経済資本(研究費や設備費、留学などの資金など)、社会関係資本(教師、研究仲間などの研究に関わる人的ネットワークなど)を獲得することが女性に困難になりがちな状況が明らかとなった。これは、人々が「研究者《場》」の共通参照体系に描かれている「業績主義」よりも「ジェンダー体制」を無意識、意識的に参照して実践している結果と見なすことができる。本稿では、最後にこのような状況の変容の可能性を検討する。

キーワード：研究業績，場，ジェンダー，実践理論，資本

1. はじめに — 本稿の目的と問題意識の所在

研究者の重大な評価基準である研究業績の男女比較調査研究において、国の内外で、女性が下回る傾向にある(塩田・猿橋 1984, 加野 1988, Sonnert 1995, 原 1999, 都河 2003 等)。日本においては、日本学術会議7部門に分けられた全ての学問分野から抽出した研究者を対象とした大規模な調査は2回行われている。一つ目は塩田・猿橋らによる一連の「婦人研究者のライフサイクル調査研究」(1982年度～1984年度)であり、2つ目が本稿で取り上げる「科学研究者の環境に関する調査」(1996年度～1997年度)である⁽¹⁾。

筆者は、すでに後者の調査結果を考察したことがある(鶴沢 1999 a, b)。そして、塩田らの調査と10年以上時を経ても、男女研究者の環境に見られる格差があまり変わっていないことに対し、部分的なシステムの変更への提言や個々人の意識の変容を促すのみでなく、研究者の世界に通呈し、個々人のキャリア全般に影響を及ぼす男女差を生むメカニズムの解明をする必要がある、と考えてきた。

2002年に実施された都河らの調査においても、科学技術分野の男女研究者の論文数には差が確認されている(都河 2003)。女性の業績が下層に偏るメカニズムを考察し、そこに変容の可能性はないのかを、次に述べる実践理論を用いて探るのが本稿の目的である。

2. 分析枠組 — 本稿で用いる実践理論と諸概念

社会学では、社会現象を個人の側から説明する「方法論的個人主義」と構造の側から説明する「方法論的集合主義」という2つの理論的立場が拮抗してきた。この対立をとき、構造と行為とを結ぶ研究が今日進みつつあるが、代表的な理論を提示した研究者がP. ブルデューとA. ギデンズである(Connell 1987=1993: 18,112-113,155)(江原 2001: 66)。彼らの研究をはじめとする構造と行為を結ぶ理論、研究が、ジェンダー研究にも有効とされ、取り入れ始められている(S. Ortner, R. Connellなど)。日本において

も、江原がブルデュー、ギデンズ、コンネルらの理論を援用して、ジェンダーと性支配がジェンダー秩序に沿った社会的実践の持続により同時的に社会的に構築されていくことを論じ、著者の「ジェンダー理論の集大成」(上野 2002:148)を図った(江原 2001)。

ブルデュー、ギデンズそれぞれの理論は、前者においては、特に日本では「文化的再生産論」とされることが多く、後者は「構造化の理論」と自ら命名しているが、両者をジェンダー研究に応用しようと研究を続けるオートナーは両者を含む一連の研究を実践理論 (practice theory) と命名している。本論文においてもこれに倣い、実践理論と呼ぶことにする。

この理論は論者により概念の使いなどが異なり、細部が統一されているものではないが、人間の行動は構造により形成され、同時に構造は人間の行動が構築するという見解に一致を見ている。この理論の基底にある問いは権力と不平等の関係はどのようにして再生産される傾向にあり、その一方で実践を通していかに変えることができるのかということである (Ortner 1996: 2-3)。この問いを共有することが、ジェンダー研究に実践理論が有効とされる要であるといえよう。

ブルデューは種々の概念を駆使して、多くの経験的研究を著し、理論と実証とを高いレベルで統一していると評価されている (安田 1998) ⁽²⁾。本論文はブルデューの理論を主として援用するものの、実践理論をジェンダー研究に用いる上で批判的に検討したコンネルやオートナーに示唆を得つつ論考を進めたい。中でもブルデューが批判される一番の論点である社会の再生産に偏重し、社会の可変性を捉える視点に乏しい⁽³⁾ という点を勘案し、以下の点を重視し、変容の可能性を考察する際のポイントとしたい。第一に、実践は構造に構築され全く自由な主体ではないものの、知識があり自省能力や創造性を有する人間の行なうことであり⁽⁴⁾、そこには抵抗も反撃もあるということである。第二に、再生産と変動の境界ははっきりしているわけではなく、社会はループのように構築されるものであること、そして構造には矛盾があり実践により現出し、長く続く腐食のパターンや欠落した部分を探し出すことで変化が生まれることである (Ortner 1996: 1 - 20)。

以下に、分析に用いる主要な概念を提示したい。まず、「場」という概念であるが、「場」はすなわち、固有の構造と法則と歴史を備えた、相対的な自律性をもったマイクロコスモスである (Bourdieu 1990a:210)⁽⁵⁾。さらに、「場」の外部との関係は以下のように示唆される。「場」は一定の自律性を有するとともに、決して超越的、自己完結的な領域でもありえない。外的決定要因は、屈折して「場」の内部に取り込まれるのである。この「場」は、「ある関与対象 (職業概念と重なることもあれば、重ならないこともある) によって結び付けられた人々の構成する社会的圏域」(石井 1993:98)とも表されるが、本稿では、広義には研究者と研究者を取り巻く世界ということができるとであろう。これを「研究者《場》」と示すこととする。

江原が、ジェンダーに関連する変動の大きな源泉として挙げているのがジェンダー以外のカテゴリー化装置との関連性であり、その存在が矛盾を認識する可能性を高めるとしている。例えば同じ職業なのになぜ性別の違いでこんなに違うのかという疑問を生じやすくする、と(江原 2001:404-406)。研究者という同じカテゴリーに分類される人々の社会的圏域である「研究者《場》」を対象とすることは、研究上でも実践的な意味においても、ジェンダーに関わる秩序の変革に関する戦略として意味のあることだと思われる。

次に、「場」の「共通参照体系」という概念を用いる。その「場」に特有のパラダイムであり、各構成員が実践を行う際に意識的、無意識的に参照する、陰に陽に提示された一連の規則や規範、価値体系、歴史、実践の蓄積等である。「研究者《場》」における「共通参照体系」に描かれている規則、規範には、まず業績主義があげられよう⁽⁶⁾。この「場」に固有の歴史から、大学間のヒエラルキーなども描かれている⁽⁷⁾。そして、ジェンダーにまつわる規則や規範を、実践理論とジェンダーを骨太に結びつける作業をはじめに行ったとされるコンネルの概念を援用し「ジェンダー体制」としたい。「ジェンダー体制」とは「全体社会の下位単位に存在するジェンダー秩序的な論理」であり、「ジェンダー秩序」とは「男女間の権力関係の歴史的に構成されたパターン、および女らしさ／男らしさの諸定義」とされる (Connell 1987 = 1993:161)。その主要な成分として本論文では、権力と分業を取り上げる⁽⁸⁾。また、本

論文では特に業績主義とジェンダー体制のあり方に着目していく。

第3に、「場」に働く「資本」であるが、ブルデューによれば、「希少財を獲得するための闘争（競争）において効力を発揮する」ものである（Bourdieu 1987:4）。文化資本、経済資本、社会関係資本というブルデュー理論で用いられる資本概念が、「研究者《場》」において具体的にどのような形をとるのか、ここで示しておきたい。

まず、文化資本として重要なのは、研究業績⁽⁹⁾である。研究業績は「場」における闘争の結果の利益であると同時に他の人々から自らを際立たせる「卓越化」における重要な資本である。他に、学問上の知識、技能、技術、経験、それらを身につけるために有用な留学、研修、学歴、学位、研究に要する資料、書籍、実験などの設備などがあげられる。次に経済資本であるが、研究業績をあげるために必要な研究費や設備費、留学等の資金などがあげられる。さらに、社会関係資本は研究指導にあたる教師、先輩、上司などから研究仲間をはじめとする研究に関わる人的ネットワークがあげられる。研究業績をあげる上で、これら諸資本が男女で異なる機能、価値を持つことが多々あることを見ていくことになる。

「研究者《場》」で各研究者が資本を用いて研究業績という成果をあげようとする過程で、どのようにして、共通参照体系を参照した実践が行われ、かつ、その実践が共通参照体系をさらに構築し、男女差を生んできたのか、またその相互連環からいかにして変容は起きるのかを考察するのが本論の試みである。

3. 調査について

(1) 調査の概要

本調査は、女性科学研究者をとりまく研究環境の実態を男女比較を通じて明らかにして、その改善のための方策を検討するため実施された。1996～97年度文部省科学研究費 基盤研究（A）（1）（研究代表者 お茶の水女子大学教授 原ひろ子）の一環として行われたものである。調査対象者は日本

学術会議（第16期）7部にわたる28の登録学会の男女会員5000名で、調査期間は1997年2月中旬から4月初旬である。

(2) 業績指標 (A1) の設定

本調査においては、研究業績に関して「単著」「共著・編著など」「レフェリーのある学術誌への論文発表」「その他の雑誌への論文発表」「ポスターセッションを含む学会報告」「単独で行った翻訳書」「共同で行った翻訳書」「名前は出ていないが、資料や原稿など実際に作成した論文や著書など」の8項目についてその数量を問うた。

研究者の活動の主要な成果は、論文や著作などの活字による発表物や、学会における口頭発表などの様々な活動として表れるが、その測定には質と量による測定がありうる。しかし、大量の評価対象に対し、客観的で測定可能な指標を提示するには困難が伴う。更に、本調査の調査対象は幅広い学問領域にまたがっており、発表物の質について、共通の判断基準を設けることは事実上不可能である。そこで、本研究では発表物や口頭発表などの数をもって研究活動を測定することとした。また、発表物や口頭発表などの量を比較するとしても、各学問領域で、どの業績項目に重きがおかれているかは多様である。専攻分野を問わず比較できるように、業績指標 (A1) をを設定し、これを用いて分析する。各個人の業績指標 (A1) は、研究業績8項目の年間平均 (対象は24歳以上) をもとに、専攻分野ごとの項目の重みを考慮して算出される。

(3) 業績指標 (A1) による全体的傾向と男女の業績比較

各個人の業績指標を、低いほうからランク1 ($A1 \leq -0.7$)、ランク2 ($-0.7 < A1 \leq -0.3$)、ランク3 ($-0.3 < A1 \leq 0.0$)、ランク4 ($0.0 < A1 \leq 0.5$)、ランク5 ($0.5 < A1 \leq 1.3$)、ランク6 ($1.3 < A1 \leq 8.0$) と分類する⁽¹⁰⁾。

全体的傾向としては、男女ともに $-0.7 \leq A1 < -0.6$ において最頻値を示し、女性の約6割、男性の約5割が $A1 \leq -0.2$ に入っている。 $2.91 \leq A1$ の人は女性19人、男性28人ときわめて少数であり、特に女性に少ない。この

ように、研究業績の低いほうに全体の偏りがあり、多くの研究業績を担うのは少数の人であるという結果は、塩田・猿橋研究(塩田・猿橋 1984:80)や新堀らの研究(新堀 1981:40-46)等先行研究にも見出される傾向である。

次に、男女の業績指標(A1)を比較すると、女性回答者(1234人)全体の平均は-0.1330、男性(654人)では0.2522であり、男性のほうが有意に高い。どの年齢層で比較しても、女性の業績指標(A1)の平均のほうが高い傾向にある。

4. 分析——なぜ女性の業績が低くなるのか

上記のような調査結果がなぜ生じたのか、研究者のキャリア形成の各段階で選別効果が働いていることに注目し、①「研究者《場》」への参入としての学生時代、②「研究者《場》」における位置の確保としての就職機会、③「研究者《場》」の下位「場」として捉えられる各勤務先における状況、すなわち待遇とコミュニケーション・ネットワークのあり方、さらに位置の上昇としての昇進・昇格に関して検討していきたい。

(1) 学生時代——「研究者《場》」への参入

学生時代は「研究者《場》」の卓越化に必要な種々の資本を蓄積する重要な参入過程である⁽¹¹⁾。ここでは、学歴、学位という文化資本に男女の差が見られることに注目したい。直井が示すように、新制の最終学歴を持つもののうち、女性では大学、新制大学院修士課程、新制大学院後期課程にほぼ3分されているのに対し、男性では博士課程を最終学歴とする人が40.2%と最も高率である(直井 1999:14)。年齢層ごとに見ても、どの年齢層でも、男性のほうが、博士課程を最終学歴とする人の比率が高くなっている。また、博士の学位取得に関してしてみると、男性55.0%、女性35.6%とかなりの差が見られる⁽¹²⁾。

学歴、学位は、就職に際して資本として機能する。そして、より高次の学歴を重ねることは研究者として必要な学問上の知識、技能、経験などの文化

資本や研究者仲間という社会関係資本をより多く蓄えることにつながる。「研究者《場》」に参入する学生の段階ですでに、男女調査回答者の資本の蓄積に差が出てきていることを示唆している。この背景には、女性の進学を阻む経験や学歴の中断の多さ、学生時代における研究を阻害しようとする障害の多さがある。学歴について、基本的にブランクのない標準型と就職や出産、育児などでブランクのある非標準型⁽¹³⁾で分けると、男性は16.5% (689人中114人)、女性では30.2% (1353人中408人)が非標準型で、女性のほうが非標準型の比率が高い(直井・川原 1999:130)。研究意欲を阻害されたことの例として下記のような自由回答がある。

「大学院進学の時、担当教授に女性ということで進学を拒否される」(29歳 大学助手 女性)

「大学院の進学で迷っている時、女性は進学しても意味がないのではないかと大学の先生に(男性)いわれて、就職してしまったこと」(44歳 助教授 女性)

この回答者たちの経験は「研究者《場》」に女性を排除しようとする暗黙のルールがあること、そしてそれが業績主義の原則に優先するという判断を指導にあたる教師が実践したということを示す。さらに、2事例目は、そのことに気づかされた「場」への新参者が自ら身を引いた実践があったことを示唆する。このような意識、実践は、「場」の構造を身体化した結果といえるであろう。そして、この一連の実践の積み重ねは、「研究者《場》」の共通参照体系に描き加えられ、そのジェンダー体制はわずかながらも強化されたのである。「女性より男性を」「研究は男性の仕事、女性の第1の仕事は家庭にある」というような「研究者《場》」のジェンダー体制における権力のあり方が透けて見えるのである。

(2) 就職機会 — 「研究者《場》」における位置の確保

次に、就職における状況をみていく。ここで就職とは常勤、非常勤にかかわらず研究に関する職につくことをさす。常勤職か非常勤職かでその業績指標の平均値を見ていくと、研究に関する常勤職(以下、常勤職とする)

の場合、女性-0.0913、男性0.4051とかなり男性のほうが高くなっている。しかし、研究に関する非常勤職（以下、非常勤職とする）で見ると、女性-0.1713、男性-0.1808で統計的な有意差はなく、これまで見てきたように、男性が業績指標で優位であったのとは異なる注目すべき結果となっている（鶴沢 1999a:45）。このことから、本調査の結果からは、第一に非常勤職に従事する研究者の研究業績には男女間に差がない、第二に、男女とも常勤の研究者の研究業績のほうが非常勤の研究者の研究業績より高い、第三に常勤職に就く男女研究者の研究業績には大きな開きがあるということが明示された。以下でこれらの点について、検討していく。

1) 研究業績の多寡と、得られる位置の安定性に見られる男女差

まず、第一と第二の点について考えたい。すなわち、常勤職と非常勤職に関する問題である。本調査に関して、川原も詳細に検討しているが、女性の場合は業績が上がっていても常勤職に雇用されにくい現状がある（川原 1999:112）。男性の場合、業績指標が高くなるほど常勤職につく人の割合が増加する傾向にあり、業績指標の数値が最高ランクである1.3を超えた場合、93.9%が常勤職に就いている。一方、女性の場合、業績指標の数値が高くなっても常勤職につく割合は男性ほどには増加せず、非常勤職にとどまる率が高いのである。業績指標が最高ランクでも女性の場合、研究に関する常勤職につくのは77.0%となっている。本調査の間41〈女性研究者が常勤職を得にくいという考えに対する意見〉に対し、女性（1353人）では68.1%（921人）と約7割、男性（689人）では49.9%（344人）とほぼ半数の人が〈そう思う〉と答えている（原 1999:389）。その理由として（複数回答）、男女双方の回答者により最も多く選択されている回答は〈採用する側の意識（男性優先の考え方）〉（女性；83.3%（767人）、男性；75.3%（259人））であり、〈女性研究者の業績が十分でないから〉は女性16.0%（147人）、男性16.3%（56人）と他の選択肢に比べ、回答されている割合は低い（原 1999:390）。上述したように、非常勤職の研究者の研究業績には男女間で有意差がなく、女性が業績の低さゆえに常勤職に雇用されていないわけではないということが上記の結果から示唆されたこと

いえよう。就職機会の配分においても、「研究者《場》」の共通参照体系にあるジェンダー体制がともすれば業績主義に優先して重要視される実践が積み重ねられている可能性がある。実際に、本調査の男性回答者も、以下のように自由回答欄で述べている。

「専任教員を求める時に、男性であることが前提となっていると思えるふしがある」(42歳 大学助教授 男性)

「私の研究所では女性の新規採用は嫌っていると思う」(58歳 研究所主任 研究員 男性)

「男性の視点から学歴や業績について女性採用に差別はあると思う」(63歳 短大教授 男性)

2) 就職先と得られる諸資本——「研究者《場》」のどの下位「場」に位置を得るのか

次に、先に述べた第三の点、すなわち非常勤職についている男女回答者の研究業績の平均値が同等であるのに比べ、常勤職の回答者の業績の平均値は、なぜ男性のほうがかなり高いのかを考察する。そのことを考えるために、まず男女回答者がどこに雇用されているか、所属機関別にみた業績はどのようになっているのか、ということを見ていく。

常勤職に就く人の所属機関による研究業績の平均値は高い順に、女性；大学院，大学校，研究所，大学，高専，専修学校・各種学校，短期大学，男性；大学院，大学，大学校，研究所，高専，短期大学，専修学校・各種学校となっている(原 1999:412)。この結果からみると，短期大学に所属する常勤職の研究業績は男女とも高いとはいえない傾向にあるが，常勤・非常勤を問わず，女性回答者全体の所属機関先として大学の次に大きな割合を占めるのは短期大学である。常勤職である対象者に絞ってその所属機関を見てみると，女性回答者で短期大学に所属しているのは21.3% (877人中187人)にのぼるのに対し，男性回答者は6.8% (518人中35人)を占めるに過ぎない(原 1999:412)。また，この常勤職に就く人の研究業績の平均値を，所属機関の設立主体別にみてみると，男女とも高いほうから順に，国立，公立，私立(その他を除く)となっている(原 1999:412)。

文部科学省統計要覧によれば、女性教員の比率が短期大学よりも四年制大学で、私立大学よりも国立大学で、低くなっている⁽¹⁴⁾。また、加野の調査によれば、大学の中でも国立では旧帝国大学で、私立では旧制私立大学で、それぞれ女性比率が最小であるという結果も出されていた（加野・1988：34-36）。大学教員の研究・労働条件と業績との関連を探る新堀らの事例研究によれば、研究費の額、研修制度（国内外留学）の有無、担当授業のコマ数などにおいて、研究条件における私立短期大学の厳しさと大学院のある大学の豊かさが指摘されている（新堀 1981：57-60）。そして、研究業績を上げているのは、より豊かな研究条件にある大学教員であるという結果が示されていた。すなわち、女性は威信の面でも、実質的な研究条件の面でも低い研究環境におかれていることが指摘されてきている。本調査の女性回答者による自由回答の中には、以下のような状況も述べられている。

「今年度、今の短大に就職したのですが、教育のみしかしていない教員が多く、研究に対して全く理解をもたない女性の年配教員がおり、研究活動をすることによって、教育活動をおろそかにすることになるので、これまでの研究をすべて止めるように言われて、非常に心外でした」(30歳 短大助手 女性)

これまで述べてきたように、常勤で雇用されるとしても、どのようなところに勤務するかによって、その研究・労働条件は大きく変わってくると考えられる。加野は、科学研究費を取得する女性の割合が大学教員に占める女性の割合に比べれば低い原因について、旧帝国大学をはじめとする威信の高い大学に勤務する女性が少ないことが大きいと指摘する。博士課程もあり、威信の高い大学に一旦就職すれば、弟子を養成して研究グループを形成することも可能であり、非公式の研究情報も入手しやすくなり、その結果、研究業績も上がりやすく、いわゆるマタイ効果⁽¹⁵⁾で次の研究費を得て、また研究成果を上げることも可能である。ところが女性の多くは、短期大学や威信の低い私立大学に勤務しており、研究仲間もなく孤立した活動をしており、研究への情熱もともすれば薄れがちになり、研究費

にも恵まれないという負の循環がある（加野 1988：46-48）。本調査で、常勤職の回答者の業績においては、男性の平均値のほうが女性よりもかなり高いのは、この負の循環が作用している可能性が考えられる。すなわち、常勤職者の中で、女性は男性より研究に関わる諸資本が少ない環境の勤務先、大学や研究所などの「研究者《場》」の下位「場」にいるということである。威信という象徴資本にいたるまで少ないということである。そして、諸資本が少ないことがそれを元手にして得る業績という「研究者《場》」の利益を少なくする結果となっているのである。「女性は、大学でなく短大でもよい」というような考え方や実際の就職先の斡旋の実践に見られる「研究者《場》」の共通参照体系に描かれるジェンダー体制の表出の積み重ねが、結果として研究業績の男女差を生む一因になっていると思われる。

(3) 研究者の下位「場」における男女の資本の差

次に、勤務先である各大学や研究所などは「研究者《場》」の下位「場」と捉えられることは先にも見たが、同じ研究の「場」で女性が業績をあげることを不利にしている状況を考察する。

1) 待遇の違い— 研究に関わる経済資本・文化資本の差

まず第一に、待遇の違いが挙げられる。留学や研修、学会参加は研究上の重要な文化資本である。そして、資金を得てそれらをなし得るのは研究上の経済資本を得ていることとなる。調査からは、この点において、男女間に差が見られる。

海外の留学や研修、学会参加などは、男性のほうが統計的に有意な差で経験を積んでいる（鶴沢 1999a：59-62）⁽¹⁶⁾。また、この費用の負担については、国内留学や研修も含めて〈全額私費による経験がある〉としたのは女性に多く、〈私費なしでの経験がある〉と答えたのは男性に多い（鶴沢 1999a：63-66）。そして、男女全体でみると、海外の留学や研修、学会参加などを経験した人は経験しない人よりも業績の平均がはるかに高く（原 1999：413）、費用の負担が〈全額私費による経験がある〉とする

人よりも、何らかの金銭的援助を受けて研修等を経験している人のほうが業績の平均が高いのである(原 1999:414)。政策科学研究所が行った『真に独創的な研究者の能力向上及び発揮条件に関する調査』においても、海外での学会参加や発表、研究の経験がある人のほうがそれらの経験を有しない人よりもはるかに多くの論文を書いているというデータが提示されている(財団法人 政策科学研究所 1996)。本調査における男女の研修などの経験の多寡は、一つには先にも見たような各勤務先の研究環境の違いもあろうが、自由回答からは、同じ職場の同じ地位にいても、男女で異なった待遇を受けている例が見られる。

「同格の男性は費用は公費負担で多くの講習や研修に出かけるよう業務命令が出された。しかし、女性には機会が与えられないばかりでなく、希望を出したところ論外の(論外だという;筆者記)扱いを受けた。」(59歳 大学教授 女性)

「学会出張は宿泊を要する場合、女性は30歳以上という内規がありました。さすがに緩和する方向ではありましたが、日帰りできる地域への学会出席も男性は積極的に行くよう勧められていましたが、女性は願い出てもなかなか許可が出ませんでした。研究テーマも男性の場合、業績として(論文など)残せるものという配慮がありましたが、女性がそのようなテーマを行う立場になるには数年を要していました。」(34歳 研究所研究員 女性)

男性回答者からも、以下のような状況が自由回答として述べられている。

「企業においては、女性の専門職(少なくとも修士、博士)といえども給与、待遇(海外出張など)面で男性に比して差別がある。(研究管理職の経験より)」(67歳 企業 男性)

研究の各「場」において、「研究者《場》」全体の共通参照体系に描かれているジェンダー体制の構造が屈折して作用している状況が見て取れる。不利をはねのけて就職しても、同じ下位「場」においても男女で異なる資本を得ることが、常勤職の男女の研究業績を差のあるものにしてしている一因と考えられる。

2) コミュニケーション・ネットワークからの排除

— 研究に関わる社会関係資本の差

統計的数字には表れにくいことではあるが、加野が指摘するように、女性が研究者のコミュニケーション・ネットワークから排除されやすいということも研究業績を上げることの阻害要因となる(加野 1988:125-134)。コミュニケーション・ネットワークの機能は①激励とアドバイス②情報の交換③アイデアの形成・生成とされる。このコミュニケーション・ネットワークとは、研究上の重要な社会関係資本網であり、この機能はまさに、社会関係資本が文化資本を生み出している状況を的確に捉える表現といえるのではないか。

女性が排除される理由として、威信の高い大学、研究センターの大学ほど女性の割合が少ないことや、伝統的な女性役割から研究上の対等なパートナーとしてみられにくいことがあげられている。これらのことは、これまで見てきたように、「研究者《場》」の共通参照体系に描かれている大学間のヒエラルキーとジェンダー体制を参照しつつ、各人がそれを身体化して実践した結果といえるだろう。コミュニケーション・ネットワークとしては、研究者間のそれのみならず、職場内のそれにうまく参加できることも重要であろう。研究者や職場のコミュニケーション・ネットワークにうまく参入することができず、苦悩する事例を本調査の自由回答の中から示す。

「種々の情報(ex.臨時の研究費)が公でなく私的に伝わり、役に立つ情報が入りにくい(飲みニケーションで伝わる)」(55歳 大学教授 女性)

「『教授会』や『助教授・講師の会』に女性は入れないという不文律がある」(48歳 短大助教授 女性)

3) 文化資本としての研究業績と昇進・昇格—「場」における位置の上昇

次に、研究業績と昇進・昇格の問題を考えてみたい。同じ業績ランクの男女を比較しても、女性のほうが機関・職階指標⁽¹⁷⁾において低い位置に置かれていることが明らかとなっている(直井 1999:138)。すなわち、同等の業績をあげていても、勤務先のヒエラルキー、昇進・昇格など研究上

の地位に関して男女の差があるということである。特に業績指標の上位3ランクに差があり、年齢が上がるほどその差は開く。これは研究業績という研究上非常に重要な文化資本が男女で異なる機能を果たしていることを示唆する⁽¹⁸⁾。

「約20年前に博士号をとった。男性は博士号がなくても昇格していき、すでに何年も前に教授になっている。その上、私の場合は、博士号、留学経験、研究論文数等で上位にあり、年上で経験も豊富だったのに、部下の若い教官に助教授になられ、彼も何年か前に教授になっている」(61歳 大学助教授 女性)

「女性だということで、業績、また学位にかかわらず、教官にされず放置されている。仕事の内容は教官と何らかわらない。昇進は困難」(38歳 大学教務・補佐員、副手 女性)

研究上の地位は、また新たな文化資本、象徴資本であり、より上位の地位であればあるほど、研究費などの経済資本、研究グループの形成などの社会関係資本、そしてその結果の文化資本である研究業績を得やすい循環となる。さらに直井は、上記2番目の事例のように女性研究者がライフコースの初期に、補佐員、副手、助手などと呼ばれるいわゆる二次研究者的な職種に押し込まれるということが大きな問題であるとして、以下の点を指摘している(直井 1999:144-145)。第一に、同じ職種で研究職であるかが微妙なとき、男性は研究職、女性は補助職として扱われることが多いこと、第二に、実質的に研究職と同じ仕事をしているのに昇進しないこと、第三に、このような「補助職」の女性には、おとなしく言うことを聞く、喜んで雑用をする、生意気でないなどの資質が求められることである。この二次的研究者の問題には、「研究者《場》」のジェンダー体制の分業のあり方と権力行使のされ方が色濃く反映されているといえるだろう。

5. まとめと今後の展望

— 「研究者《場》」のループのような変容に向けて

ここまで「研究者《場》」における卓越化の重要な指標である研究業績をなぜ女性のほうが上げにくいのかということ考察してきた。以下では、このメカニズムについてまとめ、次いで「場」の状況の変容の可能性についてミクロレベルとマクロレベルで考えたい。

(1) 研究業績の男女差を生むメカニズム

研究業績をあげるための元手となる資本は様々であった。すなわち、文化資本(学歴、学位、留学、研修など)や社会関係資本(研究上のコミュニケーション・ネットワークなど)、経済資本(研究費、留学、研修などに出される資金など)などである。これらの資本はまた、次の資本を生むこともみてきた。そして、これらを得ることが研究者のキャリア形成の各過程、学生時代、就職機会や勤務先において、女性に困難になりがちな状況を考察してきた。また同等の研究業績を有していても、女性の場合就職や昇進・昇格がしにくいなど、同等の資本が男女で異なる重みや価値をもって機能している場合があることも観察した。その結果、さらに業績が上げにくくなっている状況も見た。このことは、「研究者《場》」の共通参照体系に描かれている業績主義よりも、ジェンダー体制の構造のほうがより強く作用し、人々の実践に関する強力な磁場であったことが多かったことを示しているのだろう。この両者の関係は「研究者《場》」の下位「場」である各大学や研究所など、その「場」に合わせた屈折率をもって作用しているし、この「研究者《場》」に関わる全ての人の実践に影響を及ぼしている。大学院入試や就職試験時に「女性では」と発言する教員や上司から、「自分は女だから」とひいてしまう女性自身まで皆、この「場」の共通参照体系を意識的、無意識的に参照しつつ行動しているのである。そして、その実践がまた共通参照体系のあり方を構築している関係にあるのである。女性が業績をあげにくい状況はこうして負の循環の陥穽に陥っていると言えるのではないだろうか。

(2) 「場」の状況の変容の可能性

1) ミクロレベルの変容の可能性

それでは、次に変容の可能性について考えていきたい。この循環を個人が抜け出すには、まず、「場」の構造を意識的に把握することが必要であると思われる。この「場」ではどのような資本がより有利に作用するのか。そして、どのような構造が強く作用しているのか、理解することは非常に重要だと思われる。先に分析の第一のポイントとして述べたが、人間は「場」の構造に構築されているが、同時に知識を有して自省能力や創造性を用い、これに対抗するような実践、戦略をとることも可能でありうる。例えばそのような実践例に以下のようなものがある。

「学校全体に、ある程度業績のある女性教員は、全く業績のない男性教員と同じ扱いである。博士号を取った時点で初めてこれから抜け出せた」(54歳 短大教授 女性)

「研究生助手時代に男女差別を相当受けましたが、外国の研究者に励まされ、自費で学会出席、共同調査に出かけ、今の基礎を築きました。当時の教授からは個人研究の調査も許されませんでした。」(52歳 大学校教授 女性)

こうした女性研究者の業績、軌跡は、共通参照体系に描かれ、たとえわずかでも人々の認識や実践に影響を与える可能性を有するだろう。

2) マクロレベルの変容の可能性

しかし、個人単位の実践、戦略のみではマクロな変化になかなかつながらない。それでは、「場」が変容する可能性はないのであろうか。このためには「場」の共通参照体系を形成するのに影響力を有する個人または団体、組織の変革への実践が欠かせないものと思われる。それは、分析の第二のポイントとして述べたように、構造間の矛盾、すなわち業績主義とジェンダー体制の矛盾を少しでも解消しつつ、「場」をループのように変えていく実践である。その矛盾の第一は、業績主義の中に潜む属性主義の問題で、「女性」という性別がマイナス属性として機能していることとして捉えることもできる(梶田 1980)。一応は描かれている業績主義の原則が、

性別に関わらず、国籍、年齢など様々な点から十分機能するよう働きかけるのと同時に、その原則が研究者としてのキャリア形成の初期、少なくとも大学院入試から機能するようにチェックする必要があるだろう。しかし、仮に性別を参照せず採用などを行ったとしても、恐らく男女間格差は残るだろう。それは第二の問題として、業績を決定する評価基準や業績を生む資本そのものにジェンダー体制が入り込み、ジェンダーバイアスがあるからである。例えば、一般に採用の際、学歴や職歴、研究歴に空白があるのはマイナスとされるが、先に見たように学歴にブランクのある非標準型は女性に多い。同じことから採用における年齢制限も、女性に不利に働くことが多いだろう。

このように複雑に絡み合った問題を解きほぐすための組織的実践は、1999年の男女共同参画社会基本法制定・施行を追い風に着実に積み重ねられている。男女共同参画社会基本法は男女共同参画社会実現が日本社会変革の鍵であり、21世紀日本の最重要課題であると位置づける、日本の「研究者《場》」の上位「場」である日本社会の、いわば成文化されたジェンダー体制の指針である。この法律の制定後に文部科学省、日本学術会議や国立大学協会、諸大学や研究所、学協会の取り組みは①男女共同参画に関する委員会の設置、提言、シンポジウムの開催②実態調査の実施③女性の採用・登用に関して具体的な数値目標の設定・ポジティブ・アクションの試行などで目覚ましいものがある⁽¹⁹⁾。このことは、上位「場」である日本社会全体の変容が下位「場」である「研究者《場》」の各「場」に影響を与えている証左であろう。しかし、共通参照体系に新たに描かれたこれらの実践を参照した個々の実践が積み重なることによって、初めて目に見える変容が可能になるのだということは銘記されなければならない。

男女共同参画社会基本法に先んじた、日本のジェンダー体制変革の方向性を示す成文に1986年に施行された男女雇用機会均等法がある。興味深いこととして、調査回答者の年齢層別にみても、女性の場合は、35歳以下の回答者の業績指標の平均が一番高い。調査時点で35歳以下というのは、22歳で大学生生活を終えたとすると男女雇用機会均等法成立の年に社会

に出たいわゆる「均等法世代」とほぼ重なる。さらに、本調査の対象学会ではないが、2001年に行われた日本物理学会の男女会員調査からも興味深い結果が得られている。すなわち39歳以下までは男女の累積論文数の推移がほぼ重なり、40歳以上から59歳までの男女の累積論文数には大きな格差があることである(日本物理学会 2002:23)。また、それぞれ上記の年齢層で男女とも公募で採用されている割合が5割を超え、若い世代ほどその割合が高まっている傾向にあることが示されている(川原 1999:108-109, 日本物理学会 2002:28)。これは、均等法以降の世代の女性の研究環境に一定程度改善が見られる証左であり、「研究者《場》」においても、均等法を参照した実践が積み重なったと見なしうるかもしれない。20歳代、30歳代において各学会の女性比率があがっていることも示されている(鶴沢 1999b:208)。日本社会全体のジェンダー体制の変化が、「研究者《場》」の実質的な変化につながってくる可能性も示唆するデータではあるが、今後の調査の継続が必要である。

謝 辞

本稿は、平成8～9年度文部省科学研究費 基盤研究(A)(1)による「科学研究者の環境に関する調査」のデータをもとに執筆いたしました。研究チームの諸先生、回答者の皆様、ならびに関係各位の皆様にご心より感謝申し上げます。

註

- (1) 科学技術分野、いわゆる理系の男女研究者の研究業績比較を含む調査研究には、(日本物理学会 2002, 都河 2003) などがある。都河らの調査は国立大学及び国立研究所等に勤務する人を対象とした調査で、対象者の、主に自分が執筆した論文数は平均で男性が17.7本、女性が12.0本となっている(都河〈別冊資料編〉2003:271)。
- (2) ブルデュー自身は、大学という社会的世界を対象とした調査研究は行っているがジェンダーを軸にしたものではなく(Bourdieu 1984=1997)、一方ジェンダーに関して集約的に考察した論考には「男性支配」(Bourdieu 1990 = 1992a, 1992b, 1992c, 1993a, 1993b) などがある。
- (3) (Connell 1987 = 1993, Sewell 1992, Ortner 1996, 安田 1998) 等。
- (4) 意図ある主体という考えをブルデューと違って、ギデンズは有していると考えられるが(Ortner 1996:11)、ギデンズには、個別的・具体的な分析を踏まえた理論化が欠

- 如していると思われる (安田 1998:83)。
- (5) ブルデューは、ここで聖職者の世界を例にとりて「場」の説明を行っている。
 - (6) 業績主義が最も徹底した形で現実化したのが戦後の日本社会と捉える (梶田 1980) 見方もある。その日本では、国家公務員法第27条に「平等取り扱い」の原則、第33条には「成績主義の原則」があり、2004年4月に国立大学等が独立行政法人化する以前は国家公務員であった研究者にも適用されることが規定されてきた。また、科学社会学の祖とされる R. K. マートンは、科学者を拘束すると考えられている「価値と規範の複合体」として四つのエートスを定式化した。このうちの一つ「普遍主義」とは、真理要求はその源泉の個人的、社会的属性と切り離して客観的に評価されるべきだといふものである (Merton 1957 = 1961:503-513)。本調査でも、採用決定に最も影響を及ぼしたと認知されている要因は男女とも「研究業績」である (川原 1999:110)。日本の「研究者《場》」において、業績に基づいて評価し処遇する業績主義が一つの重要な規則であり、規範であると考えられる。
 - (7) 国立大学は、東京大学をはじめとする旧帝国大学 (第2次大戦終了以前、1945年5月15日以前にその前身が帝国大学として設立されたもの) を頂点として、旧官立大学、新大学、部制大、その他の大学と今も序列化されていることが知られる。学長の指定職号俸も、この順に序列化されている (<http://www.ne.jp/tousyoku/hp/0193ranging.htm>)。21世紀 COE プログラムに02年と03年の2年間で合わせて10件以上選ばれた大学も慶応大学を除いて全て旧帝国大学となっている。
 - (8) コンネルはジェンダー秩序・ジェンダー体制の主要な成分としてさらに「カセクシス」を挙げている。セクシャル・ハラスメントなど、この概念を用いて論じた事例については紙幅の関係上、別項に譲る。
 - (9) 本論文における研究業績の内容に関しては、本文3.(2)業績指標(A1)の設定参照。
 - (10) 業績指標(A1)の性別・ランク別度数分布と構成比率は(鶴沢 1999a:27-28)を参照。
 - (11) ここでは「学生時代」として研究者となる最終学歴段階のことにしか触れられないが、それ以前の育成過程は重要なものであり、理系分野に進学した女性が育った過程は学生時代を含めて(村松 1996)に詳しい。
 - (12) 博士号の取得が、学生時代か職を得てからかという問いは本調査にはなく、その分別は今後の課題である。
 - (13) 学歴に関する「標準型」「非標準型」の詳細は(直井・川原 1999:128-129)を参照。
 - (14) 平成15年版の文部科学省統計要覧によれば、女性教員の比率は短期大学全体で45.5%、四年制大学全体では14.8%であり、私立四年制大学では17.5%、国立四年制大学9.9%となっている。
 - (15) マタイ効果とは、既に名声を獲得している人に学問研究上の評価が有利に働く報償体

- 系のパターンである。すなわち、当該研究者には、高い学問上の評価、潤沢な研究費、質の高い学生などが配分されるというものである (Merton, Robert King 1973: 439 - 459)。
- (16) 学会参加などの経験は、回答者の調査時点までの研究歴を通して問うているものであり、累積的なものとなっている。
- (17) 所属機関と職種から成る機関・職階指標の詳細は (直井・川原 1999: 128 - 129) を参照。
- (18) 日本物理学会会員対象の調査において、女性対象者は女性が男性と同じポストにつく場合、平均で 1.7 倍の業績が必要だと思っているという (日本物理学会 2002)。
- (19) 各団体の取り組みは以下の資料に詳しい (日本学術会議ジェンダー問題の多角的検討特別委員会 2003, 国立大学協会 2000, 国立大学協会 2002, 都河 2003 別冊資料編: 455-466, 日本物理学会 2002, 日本科学者会議東京支部 2003: 44 - 51)。

【文献】

- Bourdieu, Pierreu 1984 *Homo Academicus*. (= 1997 石橋晴己・東松秀雄 (訳) 『ホモ・アカデミクス』藤原書店)
- Bourdieu, Pierreu 1987 "What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups" *Berkeley Journal of Sociology* Vol. XXXII : 1-17
- Bourdieu, Pierreu 1990a 「理論的可能性における場の理論」(1989.10.6 公開セミナー発表用原稿の全訳) (= 1990 石井洋二郎 (訳) 『現代思想』) 18-3 : 204-210
- Bourdieu, Pierreu 1990b "La domination masculine" *Acte de la Recherche en sciences sociales*, m.84-septembre (= 1992-1993 伊藤公雄・大前敦也 (訳) 「男性支配」『情況』) 1992 a 6月号 : 88-114 1992 b 7・8月号 : 140-158 1992 c 10・11月合併号 : 153-167 1993a 1・2月合併号 : 168-176 1993b 3月号 : 164-173)
- Connell, R.W. 1987 *Gender and Power*. (= 1993 森重雄他 (訳) 『ジェンダーと権力』三交社)
- 江原由美子 2001 『ジェンダー秩序』勁草書房
- 原ひろ子編著 1999 『女性研究者のキャリア形成』勁草書房
- 石井洋二郎 1993 『差異と欲望 - ブルデュー《ディスタンクシオン》を読む』藤原書店
- 梶田孝道 1980 「業績主義・属性主義と社会問題群」『現代社会の社会学』川島書店 : 1-23
- 加野 芳正 1988 『アカデミック・ウーマン』東信堂
- 川原ゆかり 1999 「研究者の雇用状況」原ひろ子編著 『女性研究者のキャリア形成』勁草書房 : 107-125
- 国立大学協会 2000 『国立大学における男女共同参画を推進するために』
- 国立大学協会 2002 『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第1回追跡調査報告書』

- Merton, Robert King 1957 *Social Theory and Social Structure*. The Free Press. (= 1961 森東吾他 (訳)『社会理論と社会構造』みすず書房)
- Merton, Robert King 1973 “The Matthew Effect in Science” Merton, R.K. *Sociology of Science*. : 439-459 University of Chicago Press
- 文部科学省 2003 『学校基本調査 平成 15 年版 文部科学統計要覧』
- 村松泰子編著 1996『女性の理系能力を生かす』 日本評論社
- 直井道子 1999「回答者のプロフィールの男女比較」原ひろ子編著『女性研究者のキャリア形成』勁草書房：11-20
- 直井道子・川原ゆかり 1999「研究者のライフ・コース」原ひろ子編著『女性研究者のキャリア形成』勁草書房：127-161
- 日本物理学会 2002『日本物理学会会員アンケート分析報告 — 女性研究者編 — 』
- 日本学術会議ジェンダー問題の多角的検討委員会 2003 『ジェンダー問題と学術の再構築』
- 日本科学者会議東京支部 2003『第 12 回東京科学シンポジウム講演予稿集』
- Sewell, Jr. W. H. 1992 “A Theory of Structure”Duality, Agency, and Transformation” *American Journal of Sociology* 98-1 : 4-15
- 都河明子 (研究代表者)・(株)三菱総合研究所 (中核機関) 2003『科学技術分野における女性研究者の能力発揮』(平成 13・14 年度 科学技術振興調整費調査研究報告書)
- 新堀通也 1981『学者の世界』 福村出版
- 塩田庄兵衛・猿橋勝子 1984 『婦人研究者のライフサイクル調査研究 V』(文部省科学研究費総合研究 A (広領域) 研究成果報告)
- Sonnert, Gerhard 1994 *Gender Differences in Science Careers*. Rutgers University Press.
- Ortner, B. Sherry 1996 *Making Gender*. Beacon Press
- 上野千鶴子 2002「書評 江原由美子著『ジェンダー秩序』」『ジェンダー研究』5:147-149
- 鶴沢由美子 1999a「研究活動の実態 — 研究業績の男女比較を中心に — 」原ひろ子編著『女性研究者のキャリア形成』勁草書房：21-66
- 鶴沢由美子 1999b「学会への女性研究者の参画状況 — 学会別状況調査 — 」原ひろ子編著『女性研究者のキャリア形成』勁草書房：207-267
- 安田尚 1998『ブルデュー社会学を読む』 青木書店
- 財団法人 政策科学研究所 1996『真に独創的な研究者の能力向上及び発揮条件に関する調査』(平成 7 年度科学技術振興調整費調査報告研究書)
- (2004 年 6 月 29 日 掲載決定)

The mechanism of gender differences in research performance in the Japanese academic field

UZAWA Yumiko (Part-time Lecturer, Nihon University)

This paper explores at the macro level why research performances of female scholars have been generally inferior to those of male scholars, drawing on the Practice Theory by P. Bourdieu, R.W. Connell and B.S. Ortner. The result of analysis illustrates that female scholars have less access to economic, social and cultural capitals that are necessary for their research in the respective stages of their academic career development, such as school life, employment opportunity and workplace promotion. This finding suggests that the accumulation of practices and knowledge in the academic field, or in Bourdieu's word academic *champ*, in Japan has been constructed in reference to the gender regime rather than achievement orientation. In the light of its findings, this paper also discusses the possibility of changing the current situation.

Key words: resarch performance, field(*champ*), gender, practice theory, capital