

令和3年度大学改革推進委託事業
「大学教員の勤務実態に係る調査研究」
調査報告書

令和4年3月25日
株式会社ブレインアカデミー
データサイエンスセンター



目次

調査の目的と背景	2
第1章 先行調査のまとめと調査方法	5
第2章 活動時間と指揮命令	8
第3章 活動内容の類型化	15
まとめ	25
資料		

調査の目的と背景

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や育児や介護との両立などによる働き方のニーズの多様化など、日本の環境を取り巻く状況は大きく変化しており、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題となっている。この課題の解決のため、労働者の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、労働者一人一人がより良い将来の展望を持てるようにすることを目指し、2019年4月に働き方改革関連法が施行された。大学教員は、自らの発想を源泉として創造的な活動を行っているところであり、研究時間に制約をかけるような制度の在り方自体が、高度な創造性が求められ、裁量的な活動であるアカデミアの世界になじまないとの意見もある。確かに多くの国公立大学で採用されている専門業務型裁量労働制はこのような考え方を背景にしており、裁量が多い大学教員の活動について労働時間管理がなじまない側面はある。しかしながら、裁量の意味を「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」に分けて考えた場合、前者の裁量性が十分だとしても、後者の裁量性が希薄な場合は、過重労働や心身の健康被害につながるものが想定される¹。「仕事量」については、使用者の明確な指揮命令がない場合であっても、目標値や人事評価基準等によって間接的、他律的に制御されることがある。年度毎の人事評価における評価基準に研究活動成果の量的な基準がある場合や講義の割り当て数（担当コマ数）等を考えると、大学教員がそれらに「仕事量の裁量性」を持ち合わせているかどうかについては、少なからず疑わしい部分がある。仮に「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」の両方を持ち合わせているならば、多忙という状況は教員自らの努力や工夫で解消できることとなる。労働時間管理が大学教員の活動にはなじまないという点は確かにあるが、それをもって労働時間管理の必要がないとすることにはこれらの点で問題がある。

以上のような背景から、今般の労働関係法令の改正に伴い、大学教員についても他の労働者と同様に、労働時間の状況の把握義務や時間外労働の上限規制が設けられる等、各大学において新たな制度への対応が求められている。その端緒として、教員の活動実態について抽出調査を行い、それにより把握された実態を踏まえて、働き方改革関連法の趣旨に即した大学教員の勤務の在り方の検討に供することが求められている。

本調査研究は、大学教員の活動時間とその配分・活動における裁量性（指揮命令の有無）、活動の類型化の3点を分析・把握することを目的とする。活動時間とその配分に

¹ 日本労働法学会編2017:126頁では、「仕事手順の裁量性」と「仕事量の裁量性」の概念を用いて、ホワイトカラーの労働時間管理について解説している。

については、教育、研究、社会貢献、大学の管理運営、診療等、その他の6つの汎用的な区分を用いて、活動時間と配分²を確認する。とりわけ、裁量的な活動とされる研究活動についてはより詳細に実態を確認する。「平成30年度大学等におけるフルタイム換算データに関する調査（FTE調査）」³によれば、研究活動に従事する時間は調査を重ねるたびに減っている。平成14年度の調査においては、研究活動が46.5%を占めていたのに対して、平成30年の調査では32.9%となっている。本調査研究では、これらの調査研究と同様に研究活動時間の実態の把握を試みると同時に、これらの調査研究が採用している教育、研究、社会貢献、大学の管理運営等の区分を用いた活動時間把握の問題点を提示する。それは、教育活動と研究活動や研究活動と社会貢献活動との区分が極めてあいまい且つ多岐にわたっており、特に教育活動と研究活動の不可分な関係性は理工学の学部系統においてよく見られる点である。このグレーゾーンが、既存の調査研究において活動時間の実態把握に困難をもたらしている要因の一つであることを示唆する。

また、2点目の活動の裁量性については、指揮命令との関連性によって実態の把握を試みる。指揮命令の有無は労働時間性の評価基準において重要な観点であり、労働時間の把握やその方法を検討するうえで不可欠な観点となる。とりわけ、研究活動については、その裁量性を改めて本調査研究にて確認する⁴。大学等教員の職務活動の変化を報告した科学技術・学術政策研究所（2015）⁵によれば、講師・助教の職位に就いている教員は、「研究補助者・技能者の確保」と「研究の継続性に配慮した研究資金制度」の充実に関するニーズが他の職位に比べて多い。このことから、助教が研究補助者・技能者の役割に従事する時間が多いことや研究資金がないために独自の研究を展開できず、研究実績を確保するためにやや専門外の共同研究やチームでの研究活動に関与せざるを

² とりわけ、研究活動が活動の5割以上（助教は概ね9割以上）を占めていることが専門業務型裁量労働制の対象業務に該当する条件であることに鑑み、研究活動についてはより詳細に実態を確認する。

³ 「「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査 報告書」について」
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/1418365.htm

⁴ 専門業務型裁量労働制については、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）が対象業務となる旨、厚生労働省労働基準局監督課より発せられている。但し、「研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、多くとも、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。」「助教は、教授の業務を行うことができることになっていることから、その時間が、一週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものの一割程度以下であり、他の時間においては人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事するものとして取り扱って差し支えないものとする。」とあることから、研究活動における裁量性が前提となっている。

⁵ 科学技術・学術政策研究所（2015）「大学等教員の職務活動の変化－「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による2002年、2008年、2013年調査の3時点比較－」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gi_jyutu/gi_jyutu4/037/shiryu/_icsFiles/afieldfile/2015/06/04/1358507_06.pdf

得ない状況が一つの可能性として推察される。この場合、研究の方法やスケジュールが代表研究者の指示に基づき行われている場合も多分に考えられ、研究活動ではあるが指揮命令がある裁量性の低い活動であるとも推測できる。本調査研究では改めて分野や職位を問わず大学教員の活動と裁量性について確認するとともに、指揮命令の有無によって活動時間と労働時間を区別することの課題も提示する。

そして、3点目が活動の類型化である。労働時間の把握や研究活動に従事する時間の把握を行う場合、どのような評価区分（分類軸）によって活動を類型化するかが重要となる。教育・研究・管理運営等によく知られた分類においては、次の点で課題がある。一つは、活動区分間のグレーゾーンであり、教育活動と研究活動を一体化した認識等が活動区分の類型化を困難にしている点である。もう一つは、「ライスワーク：業務」と「ライフワーク：自己研鑽」におけるグレーゾーンである。指揮命令の希薄な業務が多く、労働時間の把握を困難にしている点である。これらを踏まえたうえで大学教員の活動について新たな分類図による類型化を試み、労働時間を把握する参照枠組みを示す。

本調査研究では、これら3点について明らかにし、働き方改革関連法の趣旨に即した大学教員の勤務の在り方の検討に供する知見を提供する。

第1章 先行調査のまとめと調査方法

1 先行調査

大学教員の活動実態を対象にした先行調査研究は数多く存在する。文部科学省が実施する「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査（FTE調査）」では、大学教員（教授、准教授、講師及び助教）が従事する研究活動、教育活動、社会サービス活動（研究・教育・診療等）、その他の職務活動（事務作業など）について、それぞれに費やす時間配分を学問分野別、職位別に報告している。「研究時間の実態について、統計法に基づく一般統計調査としてOECDの勧告に従い5年毎に調査・分析」（文部科学省科学技術・学術政策局企画評価課2019）するこの調査は、我が国において定期的を実施される比較的大規模な調査であり、時間及び時間の配分の視点から大学教員の活動実態を明らかにしている。また、大学教員が従事する活動の内、特定分野を対象にした調査研究は、教育活動における「大学教員の教育活動・教育能力の評価の在り方に関する調査研究」（文部科学省 高等教育局大学振興課大学改革推進室 2019）や地域貢献、社会活動における「大学教員と都市・地域 大学教員の生活実態調査の結果から」（佐藤香他2007）等多数行われているが、いずれも教育、研究、大学運営、地域貢献（社会活動）等の汎用的な区分に基づいた活動時間の把握方法がによって集計・報告が行われている。

一方、労働時間の状況の把握義務や時間外労働の上限規制等、今般の働き方改革に関連する視点での調査研究については、専門性の強い労働に従事する職務という共通点を有する医師に関する調査研究（「病院勤務医の勤務実態調査（タイムスタディ調査）」等厚生労働省による一連の調査⁶）がある。医師の具体的な活動内容と活動時間をまとめた調査報告は、労働時間短縮及び健康確保のための措置やコメディカル職種の専門性の活用等に関する法律改正等の議論に活用されている。活動を具体的に把握したこの調査によって、地域医療の確保や集中的な研修実施等、長時間化する特殊な環境や業務特性にも配慮された議論・政策検討が可能となっている。新たな働き方を検討する上で、タイムスタディ調査が有効な調査方法の1つとして役立てられているため、大学教員においても同様の方途で調査を実施することが有用であると考えられる。

また、健康管理という視点からは（黒田2017）⁷等による大学等の教育・研究者の働き方改革を促進する健康管理に関する一連の調査研究がある。これらの調査研究は健康管理の視点から、「働く上での健康」の阻害／促進要因や健康状況と労働生産性の関連

⁶ 平成29年度厚生労働行政推進調査事業費「病院勤務医の勤務実態に関する研究」（研究代表者 国立保健医療科学院種田憲一郎）等

⁷ 黒田2017を参照

性等について探索を行っており、それによると、過重労働の者を把握する情報として、半数以上の大学が、自己申告時間や研究室に在室した時間をもって、労働時間の把握指標に替えていることを明らかにしている。自己申告時間をもって労働時間の把握を試みている大学が46%と最も多い割合となっているが、「大学の教育・研究者の場合、どこからどこまでが労働であるかの定義が難しい、という大学特有の事情」(黒田 2017: 98)を付言しており、自己申告による労働時間の申告も、申告する大学教員によってその内実が一樣ではないことが課題とされている。大学教員の活動実態を把握し、新たに活動を分類・構造化することで、労働時間の把握、申告に対する基準の検討に着手することが望まれる⁸。また、専門業務型裁量労働制の観点においては、業務の裁量性も加味されたうえでの分類・構造化が望まれるところである。

2 調査の方法

本調査は、任意に抽出した19大学446名に調査を依頼し、18大学336名より回答を得た。その際、我が国全体の割合に準じるよう学部、職位を指定し、依頼を行った。調査期間は令和4年1月24日から令和4年2月24日とし、電子ファイルによるタイムスタディ調査に準じた活動記録調査票(以下調査票)の記入を依頼した。また、一部の回答者には調査票の確認を目的として、ヒアリング調査も併せて実施した。

表1 回答数

設置種別	回答数
国公立	284
私立	52
総計	336

調査票は、①活動内容と②30分毎の活動時間記録を1週間分作成する形式とした。また、記載する活動については、③回答者が認識する活動区分(教育・研究・社会貢献・大学運営・診療・その他)、④活動場所(大学内・学外(自宅)・大学外(自宅外))、そして、⑤指揮命令の有無も併せて活動毎に回答するものとした。複数の区分に関連する

⁸但し、白井 2019 では、私立大学教員の「労働時間の状況の把握」について次のような試論を展開している。私立大学教員の多くについては、研究、授業準備、研究上の知見に基づく社会貢献活動が、『厚生労働省の規定する労働時間概念』には適合しないため、労働安全衛生法 66 条の 8 の 3、労働安全衛生規則 52 条の 7 の 3 によって「状況の把握」が要請されている労働時間には本質上含まれないとの見解を示している。

と認識されている活動も抽出するため、③回答者が認識する活動区分については複数回答を可とした。また、指揮命令の有無については、調査窓口を担当する人事・労務・学部事務等の職員に対して、明らかに大学と認識の異なるものについては修正を行うよう依頼した⁹。

表2 職位・学部系統別回答数 n=336

	人文 社会	理学 工学	医・歯	農学	保健 衛生	芸術 体育
教授	44	49	10	9	17	5
准教授	26	36	7	7	14	2
講師	17	16	2	6	3	2
助教	6	37	-	5	11	5

表3 職位と学部系統別の回答数の割合 n=336

	人文 社会	理学 工学	医・歯	農学	保健 衛生	芸術 体育
教授	32.8%	36.6%	7.5%	6.7%	12.7%	3.7%
准教授	28.3%	39.1%	7.6%	7.6%	15.2%	2.2%
講師	37.0%	34.8%	4.3%	13.0%	6.5%	4.3%
助教	9.4%	57.8%	-	7.8%	17.2%	7.8%

⁹ データクリーニングに関する方針として、回答に欠損・重複があるものについては次のような対応を行った。

- ・ 前述①、②、③、④の内、いずれかに未回答があった活動項目は、当該活動項目を割愛し、データ集計に含めない。
- ・ 同一時間帯に複数の業務を行った場合は、より活動時間の長い項目 1 つに絞って記録するように設計されているが、重複があった場合は、修正を行わず集計を行った。

第2章 活動時間と指揮命令

1 活動時間

大学教員の1週間の総活動時間について、職位・学部系統毎に回答の平均をまとめたものが表4である。医・歯、芸術体育において比較的他の学部系統よりも長い傾向にある。1週間の総活動時間が60時間を超える教員は336名中100名となっており、全体の29.7%であった。更に、80時間以上の活動時間も336名中19名おり5.6%となっている。但し、これらはあくまで総活動時間であり、労働時間を把握する上で重要な視点となる指揮命令に基づかない活動も含まれた活動時間である。

表4 1週間の総活動時間（単位：時間） n=336

	人文 社会	理学 工学	農学	医・歯	保健 衛生	芸術 体育	職位 平均
教授	50.4	56.8	47.3	57.0	59.6	58.5	54.9
准教授	59.3	50.0	48.5	65.2	50.9	62.3	56.0
講師	53.6	52.6	48.1	49.5	51.2	65.3	53.4
助教	58.1	57.5	47.0	-	49.1	53.3	53.0
系統 平均	55.3	54.2	47.7	57.2	52.7	59.8	

総活動時間の内、労働時間とみなすことができる可能性が高い指揮命令の認識がある活動時間に絞ったものが表5である。総活動時間の概ね30%が指揮命令の認識のある活動となっている。職位別でみると教授が他の職位に比べ、一週間で3時間以上指揮命令の認識のある活動時間が長くなっている。また、所属する学部系統別においては、理学工学、農学が約7時間以上他の学部系統よりも短くなっている。

表5 指揮命令の認識のある1週間の活動時間(単位:時間) n=336

	人文 社会	理学 工学	農学	医・歯	保健 衛生	芸術 体育	職位 平均
教授	19.8	18.7	15.9	25.2	24.0	22.1	20.9
准教授	26.1	11.2	7.1	18.6	20.2	22.5	17.6
講師	17.2	8.3	9.0	11.5	26.8	14.8	14.6
助教	24.0	8.7	16.1	-	14.1	22.6	17.1
系統 平均	21.8	11.7	12.0	18.4	21.3	20.5	

活動区別に1週間の一人当たりの活動時間を集計したものが表6である。人文社会、保健衛生、芸術体育は教育活動に従事する時間が長く、理学工学と農学は教育と研究がほぼ同程度、医・歯は研究活動に従事する時間が最も多い。職位別の研究時間を見ると、人文社会、理学工学、芸術体育については、職位が下位であるほど研究活動に従事する時間が多く取れている傾向がある。また、助教と講師・准教授・教授との対比でみると、農学と芸術体育については、研究活動は前者、教育活動は後者が多く担う一定の役割分担が活動時間にも反映されている。国公立大学を中心に多くの大学が専門業務型裁量労働制の条件や雇用形態の異なる助教について、研究活動時間確保の配慮をしている旨をヒアリング調査で聴取した。それらについて農学と芸術体育の2学部系統は実際の活動時間にも現れている。

診療等については、医・歯、保健衛生以外の学部系統においても活動時間が計上されているが、人文社会においては心理学(特に公認心理師)に関する臨床での活動、農学については、附属する機関における動物の診療、芸術体育においては、リハビリ・マッサージ等に関する診療によるものである。

表6 活動区別一週間の活動時間(単位:時間) n=336

	教育	研究	社会貢献	大学運営	診療	その他
人文社会	26.6	16.3	4.9	11.2	2.3	5.3
教授	24.1	14.2	4.4	12.1	0.5	5.5
准教授	28.3	18.2	7.4	12.0	3.5	5.3
講師	28.2	17.4	3.8	10.1	3.0	5.2

助教	32.9	19.3	-	4.1	-	4.3
理学工学	25.3	26.4	6.8	10.3	-	7.2
教授	28.6	23.8	7.4	13.9	-	7.4
准教授	21.5	23.6	4.1	7.5	-	4.1
講師	22.2	28.2	6.1	9.2	-	7.8
助教	26.1	32.0	10.0	7.3	-	11.0
農学	24.0	21.7	9.9	10.6	11.0	4.8
教授	24.7	16.3	9.0	12.7	-	4.6
准教授	22.4	26.9	6.2	7.8	11.0	6.3
講師	29.2	22.1	21.3	13.3	-	4.7
助教	18.6	24.7	1.5	6.4	-	2.0
医・歯	17.5	25.5	10.8	12.2	20.5	8.3
教授	13.2	24.0	12.4	16.3	14.9	7.0
准教授	21.8	27.1	6.8	2.9	30.3	11.3
講師	24.3	26.8	-	8.0	-	
保健衛生	25.8	19.1	4.4	11.3	4.4	5.6
教授	26.1	19.3	4.1	13.8	6.7	5.6
准教授	24.5	18.9	3.2	10.9	5.5	7.5
講師	33.3	13.5	5.5	4.0	-	2.5
助教	25.0	20.0	5.4	8.9	1.7	4.8
芸術体育	26.4	15.3	16.8	11.1	27.0	11.9
教授	32.0	11.8	32.0	10.9	27.0	12.9
准教授	37.0	1.5	-	12.0	-	2.5
講師	25.8	19.8	8.0	13.0	-	4.8
助教	16.7	19.8	13.5	9.7	-	32.0
区分別 平均	24.3	20.7	8.9	11.1	13.0	

さらに、総活動時間に対して、教育・研究・社会貢献・大学運営・診療・その他の活動区分に従事している時間の割合をまとめたものが表7である¹⁰。研究活動に従事している割合は全体で40.8%であり、最も多いのが医・歯の59.1%、次いで理学工学が48.7%であった。

¹⁰ 1つの活動について、複数の活動区分を回答可としているため、6つの活動区分における割合の合計が100%を超えているものもある。

表7 活動区分別1週間の活動時間 割合 n=336

	教育	研究	社会貢献	大学運営	診療	その他
人文社会	48.0%	29.5%	8.9%	20.3%	4.2%	9.6%
教授	47.8%	28.2%	8.7%	24.1%	1.0%	10.8%
准教授	47.8%	30.8%	12.4%	20.3%	5.9%	8.9%
講師	52.5%	32.5%	7.1%	18.8%	5.6%	9.7%
助教	56.7%	33.3%	—	7.0%	—	7.3%
理学工学	46.7%	48.7%	12.6%	19.0%	—	13.3%
教授	50.3%	41.8%	13.1%	24.5%	—	13.0%
准教授	43.1%	47.2%	8.1%	15.0%	—	8.3%
講師	42.2%	53.6%	11.5%	17.5%	—	14.9%
助教	45.4%	55.7%	17.4%	12.6%	—	19.2%
農学	50.2%	45.4%	20.6%	22.2%	23.1%	10.1%
教授	52.2%	34.4%	19.0%	26.9%	—	9.7%
准教授	46.2%	55.5%	12.7%	16.1%	22.7%	13.1%
講師	60.7%	46.0%	44.2%	27.6%	—	9.7%
助教	39.6%	52.6%	3.2%	13.6%	—	4.3%
医・歯	40.6%	59.1%	25.0%	28.2%	47.4%	19.2%
教授	23.2%	42.1%	21.8%	28.6%	26.1%	12.3%
准教授	33.4%	41.5%	10.4%	4.4%	46.4%	17.4%
講師	49.0%	54.0%	—	16.2%	—	0.0%
保健衛生	49.0%	36.2%	8.3%	21.5%	8.3%	10.6%
教授	43.9%	32.4%	6.9%	23.2%	11.2%	9.4%
准教授	48.1%	37.2%	6.2%	21.4%	10.8%	14.7%
講師	65.1%	26.4%	10.7%	7.8%	—	4.9%
助教	51.0%	40.6%	10.9%	18.2%	3.4%	9.8%
芸術体育	44.1%	25.6%	28.0%	18.6%	45.1%	20.0%
教授	54.7%	20.2%	54.7%	18.6%	46.2%	22.0%
准教授	59.4%	2.4%	—	19.3%	—	4.0%
講師	39.5%	30.3%	12.3%	19.9%	—	7.3%
助教	31.3%	37.1%	25.3%	18.1%	—	60.0%
区分別 平均	46.4%	40.8%	17.2%	21.6%	25.6%	

また、人文社会と保健衛生における講師・助教については、教育に関する割合が50%を超えており、教育活動に従事している時間の割合が比較的多い。具体的な活動内容は、人文社会については、学生対応や学外での学生引率、準備作業等の活動、保健衛生については、他の教員の講義・実験のサポートや臨床実習への対応等の活動があった。

大学の管理運営については、業務量が増え、大学教員の本務たる教育研究を圧迫している可能性がしばしば指摘される¹¹が、本研究においては、一部の管理職を除き、平均で21.6%となった。

2 活動場所

活動場所と活動時間についてまとめたものが表8である。全体として20%から30%が学外での活動であった。人文社会、理学工学、医・歯については、活動の35%以上が学外で行われていた。一部の大学では労働時間を把握する代替手段として、学内の出退勤や研究室の在室時間を活用している場合¹²もがあるが、表8によれば、それらの方法によって把握できるのは活動時間の60%から70%と推察される。

但し、ヒアリング調査においては、休日である土日祝祭日において研究活動に従事している教員が多数にいた。自己研鑽の範疇であるため、調査票には記載しなかったとのことであり、本調査研究よりもさらに活動の実態は長い可能性もある。この活動時間は、活動・労働時間の把握の際においても、同様に申告されにくいものと考えられる。

表8 総活動時間に占める各活動場所での活動時間の割合 n=336

	学内	学外	
		自宅	自宅外
人文社会	63.3%	27.9%	8.8%
理学工学	65.4%	21.4%	13.2%
農学	77.6%	11.4%	11.0%
医・歯	63.2%	26.2%	10.6%
保健衛生	73.2%	12.0%	14.8%
芸術体育	74.7%	15.4%	10.0%

¹¹ 「「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査 報告書」について」
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/1418365.htm 等

¹² 黒田玲子 2017「4 大学等の教育・研究者に対する過重労働対策についての実態調査と、今後の望ましい過重労働対策について」平成29年度研究助成報告書
<https://www.zsisz.or.jp/investigation/17d0ce19460771611eaa948904198883a8a70381.pdf>

3 指揮命令と研究活動時間

研究活動時間の中で、指揮命令があると認識している研究活動について確認する。研究活動の特性について把握するため研究時間と共起する活動（複数回答で同時に回答される活動）について表9にまとめた。2,800の研究と認識されている活動項目において、研究活動と教育活動、社会貢献活動とも併記して回答した割合を示している。理学工学、農学、医・歯については、教育活動と研究活動を同時にカウントした項目が、研究活動全体の20%を越えている。この学部系統では、教育活動と研究活動を不可分なものと認識している傾向が比較的強く、研究活動と教育活動のダブルカウントが多いものと推察される。そのため、表7の時間配分においても、研究活動と同様に教育活動も高い割合となっている傾向がある。また、社会貢献においても、教育活動に比べて割合は低い。理学工学、農学、医・歯が他の学部系統よりもやや割合が高い傾向にある。このどちらにも区別がつけ難いグレーゾーンの存在及びそれらが学部系統により異なる点は、活動時間の配分を正しく把握する上での課題といえよう。これらの活動区分に準拠した既存の調査研究については、一部の学部系統において、教育活動・研究活動・社会貢献についての回答のゆらぎが少なからずあるものと推察される¹³。

表9 研究時間と共起する活動 n=2800

	人文社会	理学工学	農学	医・歯	保健衛生	芸術体育
項目数	551	1447	233	180	319	70
教育活動	9.1%	29.4%	32.6%	23.9%	13.5%	10.0%
社会貢献	3.3%	6.6%	6.4%	6.1%	1.3%	5.7%

次に、研究活動時間の中で、指揮命令があると認識している研究活動について確認した。但し、先に見た通り、研究活動には教育活動とのグレーゾーンが相当程度あるため、ここでは、教育活動と研究活動の双方で認識している研究活動をあらかじめ割愛した形で集計を行った（表10）。

人文社会と芸術体育については、指揮命令の認識がある研究活動は3%未満であった。理学工学、農学、医・歯、保健衛生は5%以上であったが、理学工学については、理論

¹³ 「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査（FTE調査）」については、研究活動について例示を設けることによってこの点をケアしている。しかしながら、学生との共同研究等によって行われる研究活動が教員自身の成果として研究活動に組まれるべき活動か、学生の成果として教育活動に組み入れられるべき活動か等判別がゆらぐ部分は多分に残されている。

的な研究と実験を伴う研究、共同研究が不可欠な研究と個人での研究が主となる研究において、指揮命令の認識に差があるものと思われる。職位による違いは見られなかった。指揮命令の認識のある研究活動は、研究指導に関する活動、共同研究に伴う活動が多く挙げられていた。また、研究室や大学内にて推奨されている研究活動のサポートや他の教員の研究活動のサポート等もあった。研究指導は、教授から助教への研究指導だけではなく、大学院生に対する研究指導も含まれており、場合によっては教育活動と認識できるものも、前述の対応を行ってもなお多く含まれていた。ヒアリングにおいて確認した際も、研究指導は純粋な研究活動であるとの見解も複数確認できた。とりわけ、理化学工、農学、医・歯については、研究と教育の区分に関する認識が多義的、多様であることが伺われた。

ここまで活動時間と指揮命令の認識のある活動について分析を行い、現状の活動実態を概ね把握した。しかしながら、既存の活動区分や指揮命令の有無をそれぞれ単独に用いて分析することで、労働時間の把握を見据えた際の課題もいくつか浮き彫りになった。教育と研究のダブルカウントによるグレーゾーンの存在が、学部系統によっては30%もあることや、そもそも指揮命令の認識のある活動自体が全体の約30%しかないということは、活動時間から労働時間の把握へと検討を進める際の障害となることが予測される。労働時間の外延（どのような活動が、どこまで労働時間に該当するか）について議論を進めるためには、これらの点を考慮した、活動の把握（分類）の枠組みが求められる。

表 10 研究活動における指揮命令の割合（単位：時間） n=2,800

	研究活動 (A)	内指揮命令 (B)	指揮命令の割合 (B/A)
人文社会	1322	44	3.3%
理化学工	2724.5	155.5	5.7%
農学	370.5	39.5	10.7%
医・歯	332.5	18	5.4%
保健衛生	712	49.5	7.0%
芸術体育	175	2.5	1.4%

第3章 活動内容の類型化

1 類型化の前提

専門業務型裁量労働制の有無にかかわらず、今般の働き方改革において重要となるのが労働時間の把握である。とりわけ、大学教員の活動においては、「大学の教育・研究者の場合、どこからどこまでが労働であるかの定義が難しい」（黒田 2017 : 98）等、一見して労働時間性の評価が困難な活動が多いとの見解がある。初等・中等教育機関の教員においては在校時間の内、指揮命令のない自主的な活動（自己研鑽）については労働時間に含まない運用¹⁴がとられ、医師における同様の調査においても指揮命令の有無が労働時間換算の主たる指標となっている。これらを参照すると、大学教員においても労働時間性の評価については指揮命令の有無が、労働時間の把握に関する重要な指標になるものと考えられる。しかしながら、大学教員の場合は、単純に指揮命令の有無のみで検討を行うことには注意が必要^{15,16}であり、類型化の前提として、労働法等の観点からこの点を整理する必要がある。

労働時間かどうかの判断の基準（労働時間性判断枠組み）については、当事者の取り扱い趣旨や意図、約定とは別に「労働基準法の観点から客観的に労働時間性を判断しようとする」（日本労働法学会 2017 : 216）客観説が学説の多数説¹⁷であり、最高裁も三菱重工長崎造船所事件判決において客観説に立つことを明らかにしている。客観的に指揮命令下におかれているかどうかによって労働時間か否かを判断する指揮命令下説は客観説に属すると考えられる¹⁸。指揮命令のない活動が労働時間には含まれないことは学説上、判例上も多数説となっている。厚生労働省のガイドラインにおいても「労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間」¹⁹であることが明記されている。

¹⁴ 令和2年1月17日元文科初第1335号『「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の告示等について（通知）』

¹⁵ 大学教員における研究活動については、大学と教員双方に指揮命令の認識がないとの理由で、自己研鑽と解釈することには島根大学に対する是正勧告の事例がある。（専門業務型裁量労働制で働く教員が深夜や休日に行った研究活動について割増賃金を支払っていなかったのは労働基準法に違反するとして、2018年8月に労働基準監督署から是正勧告を受けた事例。深夜や休日に論文作成や実験などを行ったが、教員側は指揮命令のない自主的な研鑽としており勤務時間には記載していなかった。）

¹⁶ 白井 2019 のように、研究、授業準備、研究上の知見に基づく社会貢献活動は時間把握の必要がないとの見解もある。

¹⁷ 日本労働法学会 2017 : p138 を参照

¹⁸ 日本労働法学会 2017 : p138 を参照

¹⁹ 厚生労働省 2017 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000187488.pdf

しかし、指揮命令には黙認・黙示・許容といったものも含まれ²⁰ており、黙示の指揮命令の有無を判断する際には、指揮命令という使用者の関与だけではなく、業務との関連性や作業に不可欠な要素かどうかという職務性・業務性という活動内容要因がしばしば持ち出されている²²。「労働時間性判断を、すべて指揮命令概念に帰着させ」（荒木 1991：20）で判断することはできていない。そもそもみなし時間制を採用するような裁量的労働は、指揮命令がなじまないことを理由にみなし時間という制度を活用しているがゆえに、指揮命令の有無によって労働時間を把握しようとするのが困難²³であることは容易に想像がつく。実際、大学教員の活動時間において、指揮命令が当事者に客観的に認識されている活動は総活動時間の 30%程度であり、大半が指揮命令の認識がない、または希薄な活動である。この場合、初等・中等教育機関の教員や医師の事例のように指揮命令の有無をもって労働時間を把握しようすると、大半の時間が明らかに業務であるにも関わらず労働時間として把握されないこととなる。

また、黙示の指揮命令による活動は、事後的に明らかになる場合が多く²⁴、使用者が事前に把握することが難しい。とりわけ、時間外や深夜・休日労働の申請・許可等は、事前把握が前提となるため、労働時間の管理上、困難をきたす恐れがある。大学教員の活動実態について、労働時間を念頭に置いた時間把握を試みる場合は、指揮命令のみではなく、活動における職務性も含めた複合的、相補的な観点が必要となる。それは、おそらく法解釈上の問題にとどまらず、活動実態に即した労働時間の把握、制度の検討についても有用であると考えられる。

2 分類軸の抽出

活動の類型化に際しては、何らかの分類軸が必要となる。大学教員の活動については従来、教育・研究・管理運営、社会活動等の汎用的な分類が用いられてきたが、前述のとおり、活動区分間のグレーゾーンの存在から、これのみでの分類は問題がある。また、指揮命令の有無による単純な分類も、前節の観点から、労働時間の把握という点においては不便が生じる。本来ならば、これらに替えて、労働時間性を基礎づけているものを新たに析出することが必要と考えられるが、壮大な作業であり本調査研究の範疇を超えるところである。さしあたり、本調査研究においては、教育・研究・管理運営、社会活

²⁰ 大阪高判昭和 45 年 1 月 27 日判時 603 号 104 頁

²¹ 厚生労働省ガイドラインには、「労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること」（下線部は筆者加筆）と黙示の指示も明記されている。

²² 荒木 1991：12 頁 を参照されたい

²³ 荒木 1991：14 頁 を参照されたい

²⁴ 佐藤 2020:126

動等の汎用的な分類と指揮命令を複合的、相補的に用いることで、前述の課題に配慮した分類を試みる。具体的には、汎用的な活動区分と指揮命令に関する回答者の認識データについて多変量解析を活用した分類を行い、活動実態から統計的に2つの分類軸を導出し、類型化した活動項目の標準的な位置づけを確認する。

調査票によって得られた8,287項目の活動について、6つの活動区分と指揮命令のある活動におけるそれぞれの類似度（距離）²⁵を求め、縦横2つの軸を持つ2次元の図にプロットした（多次元尺度構成法）²⁶。それによって得られたのが図1である。図1において、縦横2つの軸の解釈は、プロットされた活動区分の位置から任意に推測することとなる。この場合、指揮命令のある活動が上部にあることから、縦軸を指揮命令と裁量の程度に関する軸とし、教育と研究が左右両端に位置することから、横軸を学生に対する活動（教育）と教員のキャリア・大学の管理・運営等を目的とした活動とした。図1において指揮命令のある活動を表す「命令」との距離が近い程、指揮命令の認識が強い業務であり、距離が離れるほど指揮命令が希薄な活動となる。尚、図における数値に解釈上の意味はない。

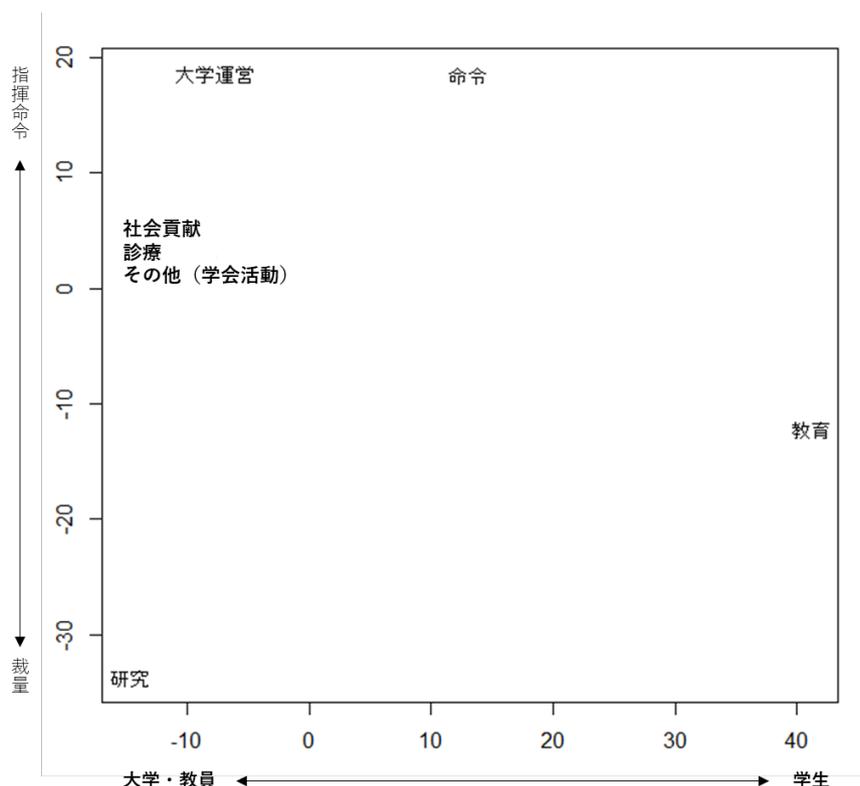


図1 活動区分間の距離

²⁵ 類似度（距離）の求め方は複数あるが、本調査研究ではユークリッド距離を採用した。

²⁶ 多次元尺度構成法：類似しているデータを2次元のマップ上配置し、視覚的に類似関係を把握する分析手法。計算ソフト：R x64 4.0.2 関数はcmdscaleを使用。

指揮命令のある活動と最も距離が近いのは、大学運営であり、大学運営の活動の多くが指揮命令の認識のあるものとなっている。次に距離が近いのは、社会貢献、診療、その他（学会活動等）である。社会貢献については、大学を介さずに活動を任意に引き受ける活動もあるが、集計においては指揮命令の認識があるものも相当数あることを示している。その他（学会活動等）については、本務校の指揮命令ではないが、非常勤講師等での勤務先、所属学会の事務局等の指示に基づいて活動することがあるため、指揮命令のある活動としてこの位置にプロットされているものと解釈できる。研究については、一部、裁量に欠くと思われる活動も前章にて確認したが、全体としてみると指揮命令の希薄な裁量的活動が大半を占めている。教育については、縦軸のおおよそ中間付近に位置している。基本的には指揮命令の存在する活動であるが、理学工学や農学の学部系統を中心に、裁量のある研究との類似性を認識している分野もあることから、指揮命令と一定の距離があるこの位置にプロットされたものと考えられる。

2 活動の類型化

図1を参照しつつ、大学教員の活動について類型化したものが図2である。縦軸を活動の性質（指揮命令・裁量）、横軸を活動の目的（学生・教育と大学運営・教員キャリア）として設定し、教育、研究、社会貢献、大学の管理運営、診療等、その他の

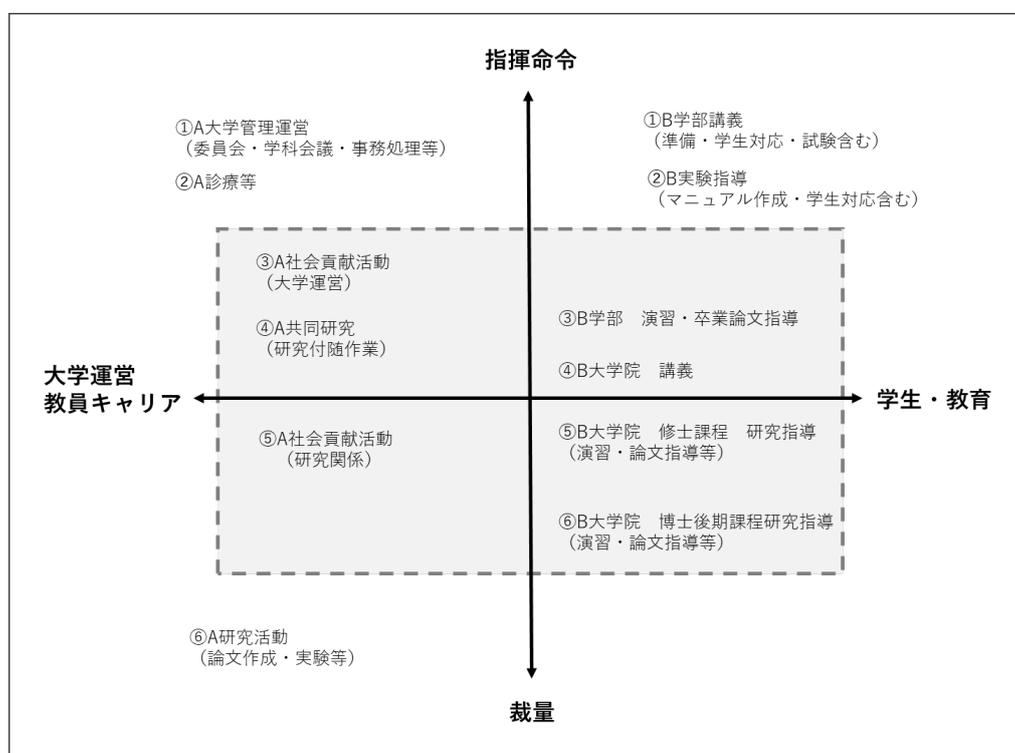


図2 大学教員の活動の類型化と活動の位置づけ

6つの活動区分を更に具体化した12の活動を設けプロットした。指揮命令の認識の強いものを①とし、以降、指揮命令の認識が弱まるにつれて順に⑥まで番号を割り付けた。また、図2の左に位置するものにA、右に位置するものにBのアルファベットを割り付け、①から⑥の数値とA・Bのアルファベットによって12項目の活動に類型化し、図1を参照して、プロットしたものが図2である。類型化したそれぞれの活動項目については以下のとおりである

① A 大学管理運営

委員会活動・学部学科会議、教授会等の運営業務が該当する。会議の参加だけではなく、事前調整や資料作成・資料確認というそれらに付随する関連業務も含まれる。各種委員会については、教務・学生の厚生指導に関するものや、研究に関する委員会も含まれている。一部の回答には、前者を教育活動、後者を研究活動と認識していたものもあったが、指揮命令の存在と大学運営に関わる活動であることから大学管理運営に分類した。これらは、大学の指揮命令のもとに行われる業務である。

② A 診療等

診療については、主に医師を対象にしていたが、コメディカル職種の養成に関わる学部系統においても、附属医療機関などにおいて兼務しているものがあつたため診療等として、この項目に含めた。また、公認心理師に関する附属施設での臨床業務、獣医学に関する動物の診療、体育分野におけるトレーナー活動等もここに含まれ、必ずしも医・歯分野に限らない。業務は、診療を行う機関の指揮命令の基に行われる場合が主である。

③ A 社会貢献活動（管理運営）

高大連携や一般市民に向けて、当該教員の研究テーマに限らず、一般的な知識の提供を行う活動を主とする社会貢献活動である。テーマの指定等企画者の意図と指示に基づいて行う活動である。学会の運営・事務業務、兼業。副業による活動もこの分類に含まれている。

④ A 共同研究（研究付随作業）

共同研究等チームでの研究活動の内、実験機器の管理やメンテナンス、研究活動に付随する事務処理、研究に参加する学生や大学院生の指導等に関する活動等を主とする活動である。また、大学内における共同研究において、学部の成績動向や入試の傾向分析等、自身の専門とやや内容を異にするような管理運営に関する

研究活動もここに含まれる。この項目は、研究活動ではあるが、きわめて裁量の認識が薄く、裁量の程度や指揮命令の存在を確認する必要がある活動である。

⑤ A 社会貢献（研究関係）

企業や行政機関との共同プロジェクトや各種審議委員等、当該教員の研究テーマ、専門性が活動に必要とされる度合いの高い活動である。この項目は、研究活動と同程度に活動の裁量が高い点が特徴である。

⑥ A 研究活動

「④A 共同研究（研究付随作業）」を除いて、文献検索、論文作成、学会発表、実験、査読等の研究活動全般が含まれる項目である。きわめて、裁量性の高い活動であることが特徴となる。但し、外形的に活動実態を把握しにくい活動も多く、労働時間か否かの判断が難しい項目である。大学教員に関する業務との関連度や自己研鑽との区別について検討を要する。

① B 学部講義

学部における講義とそれに付随する学生対応、準備、試験、課題添削等の活動である。シラバスの作成やポートフォリオの作成等も含まれる。講義の内容・成績評価については裁量があるが、活動全般は指揮命令に基づく活動である。

② B 実験指導

学部の実験授業に関する活動である。実験マニュアルの作成、使用機器の準備等も含まれる。講義と同様、指揮命令に基づく活動である。

③ B 演習・卒業論文指導・国家試験対策

学部の演習及び卒業論文の指導が該当する。講義と同様、指揮命令に基づく活動であるが、一部の学部系統では、指導教員の研究活動と関連が強いと認識されているものもある。

④ 大学院 講義（修士課程）

大学院修士課程の講義とそれに付随する学生対応、準備、試験に関する活動である。一部の学部系統では、指導教員の研究活動と関連が強いと認識されているものもある。

⑤ 大学院 修士課程 研究指導

研究指導は教育活動であり、講義と同様、指揮命令に基づく活動であるが、理学

工学系統の学部では、教員の認識上、指導教員の研究活動と一体化している状況も多数見られた。

⑥ B 大学院 博士後期課程研究指導

学位論文の審査や投稿論文の指導等の教育活動である。講義と同様、指揮命令に基づく活動である。しかしながら、「⑤大学院 修士課程 研究指導」と同様に理学工学系統の学部では、教員の認識上、指導教員の研究活動と一体化している状況も多数あった。

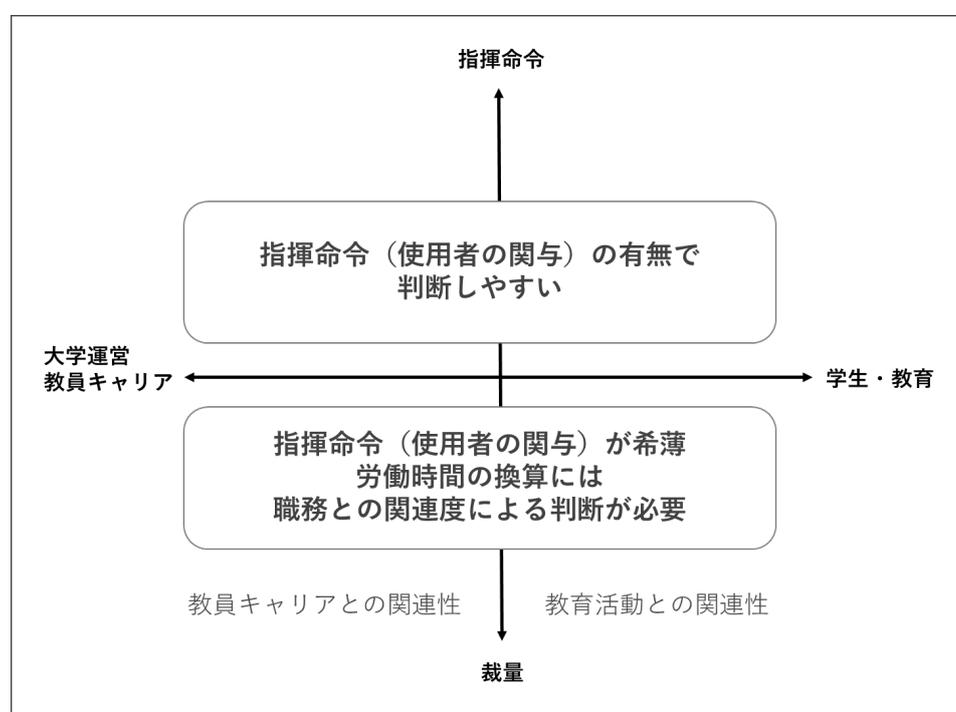


図3 大学教員の活動の類型化

図3を参照すると、図2における①から④の活動は指揮命令の有無によって労働時間の有無が比較的容易に判断できるものであり、使用者と教員の認識差も少ない。しかしながら、⑤・⑥については、指揮命令の認識が使用者・教員ともに希薄であり職務との関連の程度によって労働時間の有無を判断する必要が生じる。教育活動・教員キャリア（研究）との関連性に加え、大学としてどの程度を職務として求めるかによって大きく異なる。教育を主とする大学は、教員の裁量で行う国家試験の受験対策やそれに関する個別対応も職務との関連性が強いものとみなすことができ、一方で、研究に主眼を置く大学は、それらを職務との関連性が低いものとみなすことも考えられ

る。活動時間を労働時間との関係で把握する場合には、この点について学部系統毎等の認識実態の把握を踏まえる必要がある。

いずれにしても、教育活動と研究活動のグレーゾーンや指揮命令が希薄な活動は、これまで教育活動と研究活動の一体性や裁量労働という概念に阻まれて可視化されにくかった。この点が、活動時間や労働時間の把握において障害となっていることは前章にて確認したとおりである。しかしながら、図2の分類図を使うとことで、各活動の関連性や位置づけが、2軸によるプロットと活動間の距離の長短によって整理でき、可視化することができる。以下、この分類図を用いてその特徴を考察する。

3 特徴ある学部系統

この分類図において留意すべき点は、点線枠にある活動項目が学部系統によって大きく認識や実態が異なる点である。新たな働き方に関する制度や管理方法を検討する際には、学部系統毎に異なるこの部分の活動項目についてどのようにケアするかがポイントになるものと考えられる。教育活動にも裁量性を認めることや、研究活動であっても指揮命令のある活動として労務管理を検討する等、その学部系統の認識や活動実態に沿った対応がどの程度できるかによって、現場の教員に受容される制度か否かが変わるものと考えられる。以下、特徴的な学部系統について確認する。

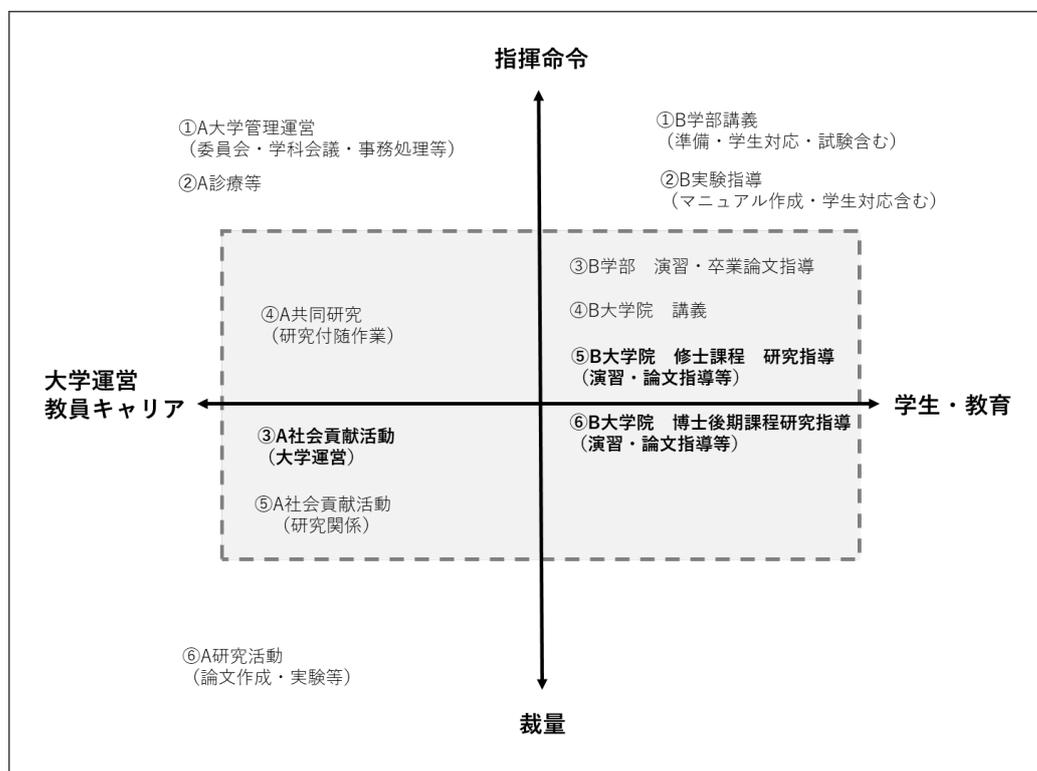


図4 大学教員の活動の類型化（人文社会）

① 人文社会・その他の学部系統（図4）

人文社会・その他の学部系統については、「⑤B 大学院 修士課程 研究指導」、「⑥B 大学院 博士後期課程研究指導」について、指揮命令にもとづく教育活動であるとの認識が比較的強い傾向にある。また、社会貢献活動については、大学を通じて行っている活動も含め、比較的指揮命令の希薄な活動との認識がある。これは、本来指揮命令のある社会貢献活動について指揮命令を認識していない場合と、指揮命令のない社会貢献活動を行っている場合の双方が考えられる。労働時間の把握に際しては、社会貢献について指揮命令における活動か否かに留意する必要がある。

② 理学工学の学部系統（図5）

理学・工学の学部系統では、「⑤B 大学院 修士課程 研究指導」、「⑥B 大学院 博士後期課程研究指導」は、指導教員の研究と一体化している認識が強いため、図5のような付置となる。指揮命令の存在する教育活動か裁量性の高い研究活動かのどちらかに区分するかについては、ヒアリング調査においても困難な課題であると認識している教員が多かった。図2における、点線枠内の活動項目については、活動・労働時間の把握において、大学と教員の双方において十分な認識統一が必要と思われる。

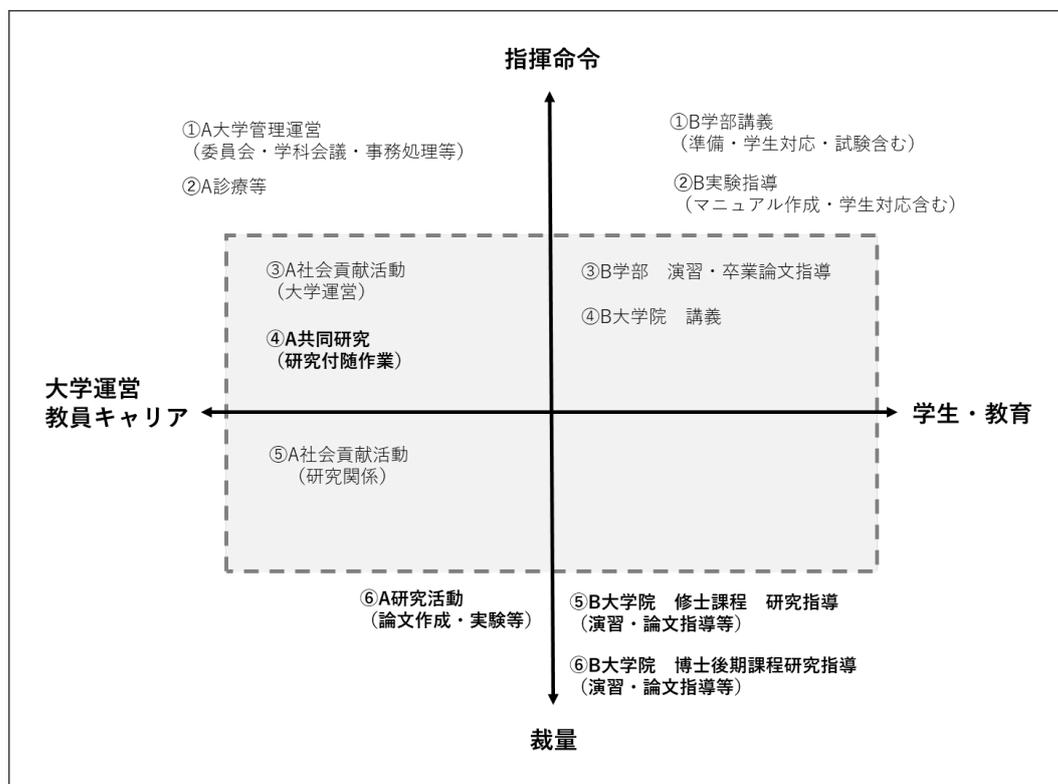


図5 大学教員の活動の類型化（理学工学）

② 芸術体育の学部系統（図6）

芸術体育の学部系統については、教育活動のほぼすべて、大学院博士後期課程の論文指導も含めて、指揮命令のある活動との認識が強い傾向あった。また、診療、社会貢献、研究活動の距離が近く、診療、社会貢献についても研究活動と同程度の裁量的活動であるとの認識が強い傾向にあった。特に、体育に関しては、特定の運動部の監督やコーチを行っている教員もおり、この場合、研究活動に近い裁量的活動となっている。これらの活動についても、職務性についての議論が必要となる。労働時間の把握に際しては、診療、社会貢献（運動部関連の活動も含む）について指揮命令における活動か否かに留意する必要がある。

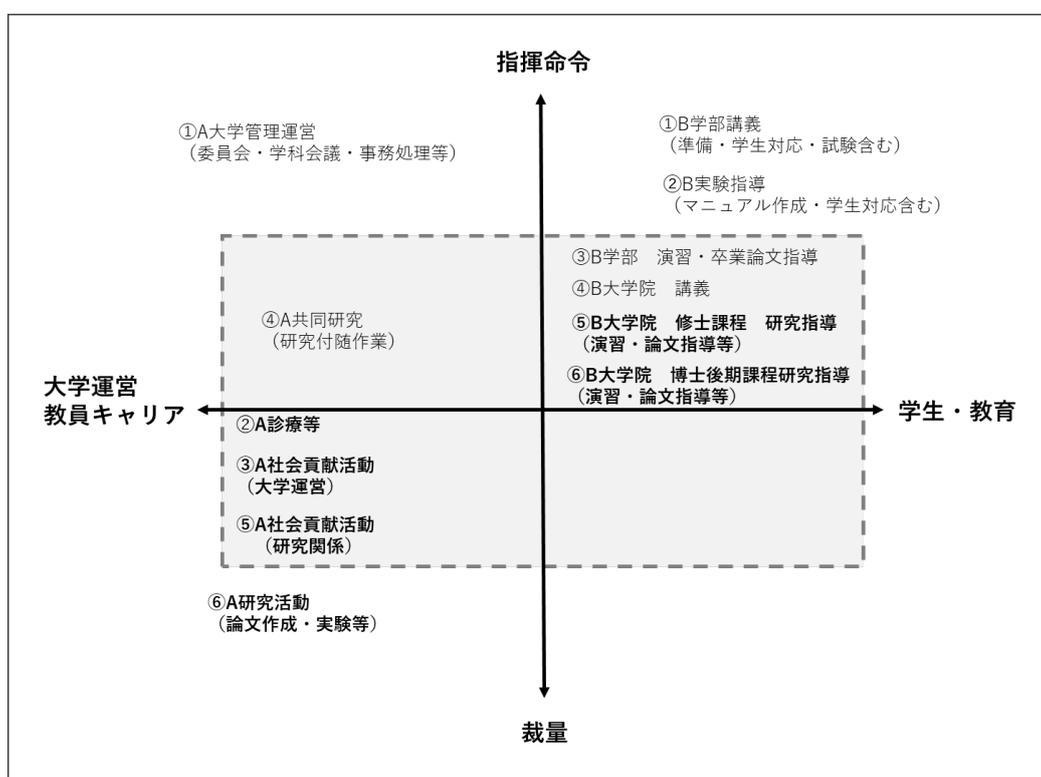


図6 大学教員の活動の類型化（芸術体育）

まとめ

1 活動時間

大学教員の1週間の総活動時間について、1週間の総活動時間が60時間を超える教員は336名中100名となっており、全体の29.7%であった。職位・学部系統においては、医・歯、芸術体育において比較的他の学部系統よりも長い傾向にあった。但し、ヒアリング調査においては、休日である土曜日・日曜日、祝祭日において研究活動に従事している教員が多数いた。自己研鑽の範疇であるため、調査票には記載しなかったとのことである。この活動時間は、活動時間・労働時間の把握に際においても、同様に把握されにくいものと考えられ、本調査研究よりもさらに活動の実態は長い可能性もある。労働時間の把握においては、類型化した各活動についてあらかじめ指揮命令の有無やその妥当性について統一の基準を設け、それによって漏れの無い把握を目指すことが考えられる。

2 裁量性（指揮命令）

人文社会と芸術体育については、指揮命令の認識がある研究活動は3%未満であったが、理学工学、農学、医・歯、保健衛生は5%以上あった。理学工学については、理論的な研究と実験を伴う研究、共同研究が不可欠な研究と個人での研究が主となる研究において、指揮命令の認識に差があるものと思われる。指揮命令の認識のある研究活動は、研究指導に関する活動、共同研究に伴う活動が多く挙げられていた。しかしながら、大学院での論文・実験指導や演習についても自身の研究活動の一環として認識している教員も多く、これらの教育活動を指揮命令のない研究活動と同様に認識している教員も少なからずいた。これらは、教育と研究活動の一体化した活動と認識されるグレーゾーンとして存在している。

また、研究活動をはじめとした大学教員の活動全般を労働時間として時間把握・管理するためには、指揮命令との関係や裁量性（の程度）を正確に把握する必要がある。活動の3割が学外で行われている学部系統があることや、指揮命令の認識が有る活動が全体の3割程度であることを考慮すると、更に個別的、質的なアプローチによって個別具体的な事例を収集・検証したうえで労働時間として把握すべき活動と方法を検討する必要がある。この活動区分におけるグレーゾーンの存在、指揮命令の希薄な業務が多い点が、大学教員における活動時間把握の課題点として挙げるができる。

3 類型化

教育・研究・管理運営、社会活動による従来の4類型では、指揮命令や裁量性、研究活動と教育活動・社会貢献の一体性、グレーゾーン等についての視点がなく、学部系統

分野や職位による違いや共通性を構造化して理解することが困難である。仮に、4 類型で分類を試みた時に、理工学では、教育活動と研究活動のどちらにもカウントされ、区別困難な項目が多数存在することとなる。また、同じ教育活動や研究活動においても、指揮命令の認識の程度が異なる活動が混在している。本調査研究では、指揮命令のみではなく、活動における職務性も含めた複合的、相補的な観点がよりよい労務制度を検討するために有用と考え、指揮命令の程度を縦軸に、活動の目的・対象（大学・教員への貢献か学生に対する貢献か）を横軸に設定した分類図を作成し、各学部系統における指揮命令の程度と活動の位置づけについての違いを整理した。これまで、教育活動と研究活動の一体性、不可分性という概念に阻まれて、可視化されにくかった教育と研究のグレーゾーンの活動や指揮命令が希薄な裁量的活動について、その区分と関連性が距離の長短によって可視化され、位置づけを認識することができた。とりわけ、大学院生の教育活動と社会貢献活動の位置づけの違いから、人文社会、理工学、芸術体育においてその特徴を示した。労働時間把握においては、この観点を踏まえた活動の理解や整理が不可欠なものと思われる。

各大学において活動時間や労働時間を把握する際には、指揮命令の有無やその妥当性を踏まえた一定の基準が必要となるが、その際には、図 2 に示した類型や縦横の分類軸を参照し、学部系統や設置種別（国公立私立）、学生規模等、各大学それぞれの性質に応じた指揮命令等と活動の認識における相違点・共通点を明らかにし、新たな制度の検討を進めることが有用と思われる。

4 本調査の限界と今後の課題

本調査研究では大学教員の活動実態について、活動時間、裁量性（指揮命令）、類型化の 3 点に焦点化した。活動時間や指揮命令を踏まえた活動（時間）把握の課題を示し、新たな分類図を用いて活動の類型化と可視化を試みた。しかしながら、次の点は今後の課題として残されている、

まずは、調査の方法についてである。本調査研究は任意抽出による標本をもとに調査を行ったが、クロス集計を行うにあたって学部系統と職位に区分した際、十分な標本数を確保できなかった部分も存在した。そのために、標本調査でありながら、検定等を用いて統計的な観点から母集団を推測する分析が十分にできなかった。このことは、本調査研究の知見に著しく支障をきたすものではないが、学部系統と職位毎の特色をより正確に析出するためには今後必要なものと思われる。また、学部系統を主とした分類によって、本調査研究は分析を行ったが、学部における分野と所属する教員の専門分野は必ずしも一致していない。大学教員の大方の活動は所属学部によって特徴づけられるものと思われるが、研究活動については、各教員の専門分野によるところも少なくない。理工学においても実験を不可欠とする専門分野と、数学、理論系を専門にしている教員

では活動区分の認識等において差がみられた。この点からの分析も本調査研究と併せて踏まえる必要がある。

もう一つは、活動の分類についてである。活動項目の分類については任意に著者の視点で行われたが、テキストマイニングや質的比較分析等形式的な分類も併用して分類の客観性を担保する必要があるものと思われる。

最後は、本調査研究で提示した分類図についてである。活動の可視化と整理には一定の貢献をなし得たものと思われるが、今後の政策検討に際してどのような活用方法があるかについては具体的な言及がない。本調査研究が、新たな働き方の検討資料に供されることに鑑みると、この点の示唆も含めた知見が求められるところであろう。

大学教員の活動（特に研究活動）は極めて専門性が高く、医療・人文系、芸術体育等様々な分野においてその内実は多様である。しかし、一方では、総合職とも見間違えるほど1人の教員について、多岐にわたる活動（職能）が求められている。前者においてはその専門性ゆえに裁量的活動と親和性が高いものと思われるが、後者の観点から見ると、「活動の量」が教員個々の裁量によって制御できているかは疑問の余地がある。この点が、大学教員の活動時間を把握する理由の一つであることは先に述べたとおりである。働き方改革による活動時間の把握・管理については、ヒアリング調査においてもポジティブな反応が少なかった。それは、生活のための「労働」と自身のライフワークとしての「活動」が何か「労働」寄りに一元化されてしまうとの印象によるものであった。特に大学教員は、「活動」というライフワークによって、自身の仕事を認識している傾向があり、ヒアリングにおいても、自身の活動をオリンピック選手やプロスポーツ選手の比喻で表現することが多くみられた。しかしながら、活動の量の裁量性の議論のとおり、「労働」という認識も必要になっており、「労働」と「活動」という似て非なるもの、全く異質なものの接合をいかに図っていくか²⁷という点が新たな課題であり、重要な視点であると思われる。それは、大学教員自身の認識においても、教員を管理する大学にとっても、また、働き方という制度の検討に際しても、あらゆるレベルで重要な視点になる。そのような意味で、指揮命令のみを軸に据えた時間把握や労働時間の特定は、大学教員にとって受容されにくく、様々な見解が乱立する状況が推察される。今後よりよい大学教員の働き方を検討する際には、本調査研究のように、その職務性（活動目的との関連性等）を指揮命令と共に併用して労働時間性を把握することが一つの方途と思われる。しかしながら、可能であるならば、裁量的労働において「指揮命令に代わって労働時間性を基礎付けているものは何かを究明」（荒木：1991：15）し、新たに発見・定義することができれば、「活動」と「労働」をうまく接合した理想的な働き方制度の構築に近づくことができるのではないかとと思われる。

²⁷ 佐藤 2010 ではハンナ・アーレントの概念を活用しながら、労働と活動の一元化、接合について論じている。

■参考文献

- 荒木尚志 1991「労働時間の法的構造」有斐閣
- 科学技術・学術政策研究所 2015「調査資料-236 大学等教員の職務活動の変化 — 「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」による 2002 年、2008 年、2013 年調査の 3 時点比較—」(調査資料-236)
- 黒田玲子 2017「4 大学等の教育・研究者に対する過重労働対策についての実態調査と、今後の望ましい過重労働対策について」平成 29 年度研究助成報告書
- 佐藤香 他 2007「大学教員と都市・地域：大学教員の生活実態調査の結果から(I-5 部会 高等教育(1), 研究発表 I, 一般研究報告)」日本教育社会学会大会発表要旨集録(59)
- 佐藤俊樹編 2010「労働—働くことの自由と制度」岩波書店
- 白井 邦彦 2019「働き方改革関連法と私立大学教員の「労働時間の状況の把握」に関する一試論：私立大学の労使関係を考える」青山経済論集 71(1), 19-38
- 橋本陽子編 1994「EU・ドイツの労働者概念と労働時間法」信山社
- 日本労働法学会編 2000「賃金と労働時間」『講座 21 世紀の労働法第 5 巻』日本評論社
- 日本労働法学会編 2017「労働条件論の課題」『講座労働法の再生第 3 巻』日本評論社
- 文部科学省 科学技術・学術政策局企画評価課 2019「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」
- 文部科学省 高等教育局大学振興課大学改革推進室 2019 「大学教員の教育活動・教育能力の評価の在り方に関する調査研究」

資料：調査票サンプル

