大学教員の日常生活における時空間構造

大塚 静空

1. はじめに
   1. フレキシブルな労働の拡大

近年，フレキシブルな労働形態が急速に広まりつつある．その背景には，働き手の価値観の変化や，デジタル技術の進展，労働力不足への対応，最近では新型コロナによる在宅勤務の普及といった複合的な要因がある．時間や場所に縛られない働き方は，ワーク・ライフ・バランスを重視する人々にとって魅力的であり，企業にとっても多様な人材の確保と定着につながる．また，成果主義の浸透により，時間ではなくアウトプットを基準とする評価が広まりつつある．こうした変化は，従来はオフィス勤務が基本であった専門職や技術職の働き方にも影響を及ぼしている．

* 1. 労働者としての大学教員

フレキシブルな労働の一つとして裁量労働制がある．日本では企業型と専門業務型の2つに分かれている．専門業務型裁量労働制は19の職種に限られている．これは客観的に判断することが難しい業務に従事していることが特徴である．その対象の一つとして大学教員があり，国立大学の多くはこの勤務体系が採用されている．というのも，研究を業務とした際，その範囲は曖昧である．研究者が自身の専門分野の書籍を読んでいるというのは業務なのか，それとも読書という余暇活動なのかを判断することは難しく，労働者の裁量に委ねられるからだ．裁量労働制は，みなし労働時間という形を取っており，所定の時間だけ業務に従事したとみなして給与を支払う勤務体系である．また，割増賃金が支払われることもある．労働基準法で定められた深夜労働（22時から5時），休日労働（原則週1日）を行った場合などがこれに当たる．

裁量労働制の利点として，労働者は比較的自由に働くことが可能であり，自身の労働を柔軟に管理することが出来る．しかし，裏を返せばそれは常に自己管理を行わなければならないということである．裁量労働制における自己管理の問題の一つとして長時間労働があるが，大学教員も例外ではない．国立大学教員の労働時間を分析した研究では，国家公務員の総労働時間を標準として大学教員の総労働時間をみたとき，2023年時点で月58時間あまりの残業を行っていることが明らかになった．これは労働基準法の法定外労働時間（月45時間）に照らし合わせると，国立大学教員は依然として働き過ぎという現状にあると指摘した（笹倉 2024）．また，そのような長時間労働の原因として，労働者の居心地の良さの変化がある．自己管理が強くなるにつれ居心地の良さの条件が変化し，労働者は効率的に管理することのできるものに居心地の良さを見出す．そして，比較的に管理・調整のしやすい職場に居心地の良さを見出し，長時間労働をする（ホックシールド 2022）．

労働を時間で管理することは一般的であるが，研究というものを時間で管理することは非常に難しい．割増賃金の観点で考えるならば，24時の就寝前に研究のための資料を読んだり，休日に自身の研究をすすめたりといった行動は全て支払の対象となる．これを大学側が支払わなければ労働基準法違反となってしまう．こういった勤怠管理の難しさから，実際に専門業務型裁量労働制をとっている大学は限られている．実情としてあるのは，みなし労働時間をベースとしたグレーな裁量労働である．

* 1. 研究時間の不足

昨今，日本の研究力の低下が指摘されており，2000年代から徐々にその国際的地位が低下しつつある（文部科学省 2022）．このような現状を招いた要因の一つとして，研究時間の不足という実情がある．文部科学省が実施した令和５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では，大学教員における年間の職務活動時間の割合のうち，研究時間は32.2%と5割以下であり，教育活動や学内事務などの時間が大半である（文部科学省 2023）．また，教育に関連した社会活動や学内事務による研究時間の不足は外国語論文の生産性が高いグループに強くみられるという結果が示されている（伊藤 2012）．これは外国語論文の生産が評価され，社会的地位の向上による業務の増加が原因にあるのではないかと示唆している．また，役職が上がるにつれ研究よりも管理業務が多くなるという内情もある（木村 2024）．

* 1. 大学教員という存在

現在の大学教員は3つの役割を担っている．第一は研究者である．新たな知識を創出し，学術の発展や社会に貢献するという大学教員において自明の役割である．また，そのような大義としてだけでなく，自身のキャリアアップのために必要な活動でもある．

第二は教育者である．最も分かりやすいのは授業であり，主に学生に対し教養・専門教育を行う役割である．なお，総務省が定めている日本標準産業分類において「大学教員」は，このような教育者としての意味で分類されている．

第三は組織運営者である．大学の自治などがこれに当たり，大学の運営や管理などはその大学自身が自主的に決めなければならない．そのため，大学教員は，その大学の職員として，運営に携わらなければならない．大学教員が持つべき資質は，学者としての資質だけでなく，教師としての資質も持つべき（ウェーバー 2024）であるというが，現代の大学教員はここに管理・事務作業をこなす資質も必要となってくる．

そのような3つの役割をこなさなければならい大学教員にとって，みなし以外の時間を有効に活用しなければ，安定した研究時間を確保することは難しい．また，大学教員は常に大学教員ではなく，日常生活を営む一人でもある．加えて，家庭生活の文脈を取り入れるならば，大学教員から保護者や介護者になる人もいるだろう．つまり，大学教員は脱俗的な生活をしているのではなく，一人の人間として日常生活を営んでいる．そのため，大学教員の研究時間や労働上の問題を考える際には，その生活全体の流れを把握するべきである．

* 1. 大学教員の生活実態

大学教員を対象とした研究は幾らか存在する（加藤 2003；伊藤 2012；渕上・杉田 2021；笹倉 2024）．しかし，業務内での話として完結しており，日常生活全体に範囲を広げた研究は管見する限り見られない．しかし，書籍では一部取り扱っており，最近では岩波書店編集部が出版した『研究者、生活を語る』などがある．様々な領域の研究者が自身の生活について語ったものであり，ライフステージの変化とフィールドワークの実施タイミングのせめぎ合いや，キャリアを優先し海外に赴任すべきかなど，研究業務と家庭生活との緊張関係が綴られている（岩波書店編集部 2024）．

1. 問題意識
   1. 大学教員の生活における時空間構造

先行研究では意識調査による分析や時間収支による分析が行われているが，時空間的な視点での分析を行った研究は見られない．また，前述のように日常生活に範囲を広げた研究はみられない．そこで，本研究では時空間的な視点から大学教員の日常生活を明らかにしたい．時空間的な構造を把握するために，時間地学の視点を用いる．

時間地理学は，人々の日常的な生活行動を時間と空間の配置として捉え，そこに潜む時空間上の制約を明らかにすることを目指している．時間地理学の手法の一つとして時空間経路図がある．横軸を空間，縦軸を時間とし，人の移動を軌跡（パス）として示した一種の地図であり，「諸個人の日々の生活が時間と空間においてどのように織りなされているのかについての有益な記述方法」（ハーヴェイ 2022：339）である．雇用体系が労働者の時空間を変容させることを明らかにした研究（西村 1998）があり，本研究においても有益な視点となる．

* 1. どこで研究をしているのか

今や研究は大学以外でも行えるようになった．モビリティの高まりは研究分野にも及んでおり，自宅やカフェなど好きな場所で研究を行うことが可能となり，様々な場所を研究する場所にすることができる．労働が自分の裁量に委ねられている大学教員にとって，自身のスケジュールを管理することは必須の作業である．そのような自己管理を行うとき，大学教員はどこを研究する場として設定するのか又はせざるを得ないのかは重要である．もちろん，それは研究以外の業務においても同様である．

1. 今後の予定

1年次では主に文献調査と生活日誌の設計を行う．文献調査は大学論などの大学全体に関する研究，大学教員の生活実態を分析した研究，ライフスタイルの研究などを整理する．大学教員の生活に関する研究は日本では非常に少ないため，海外の文献を調査する．

生活日誌の設計については総務省統計局の社会生活基本調査やNHKの国民生活基本調査の回答用紙を参考に設計をする．そして，実際に設計したものを自身の生活を対象に実施し，解答用紙の改良点などを洗い出していく．おそらく回答にかかる時間や回答項目の詳細さについて課題となってくる．

構想発表までには，先行研究の整理と研究目的の明確化，調査方法の具体化を目指したい．

参考文献

伊藤裕子　2012，論文生産性によって特徴づけられる大学教員の研究活動，研究 技術 計画26(1/2)：73-84．

岩波書店編集部 編　2024，『研究者、生活を語る』，岩波書店．

ウェーバー，M. 著，尾高邦雄訳　2024[1936]，『職業としての学問』，Weber，M 1919，Wissenschaft Als Beruf.

加藤毅　2003，大学教員の生活時間からみた高等教育政策：大学教員のActivity Settings分析，大学研究26：117-132．

木村幹　2024，『国立大学教員のお仕事　―とある部局長のホンネ』，筑摩書房．

厚生労働省　2023，裁量労働制の概要　専門業務型裁量労働制について，[001164346.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/001164346.pdf)　（最終閲覧日：2025年5月7日）．

笹倉万里子　2024，国公立大学における教員の労働時間と雇用環境の変化フルタイム換算データに関する調査から考える，日本の科学者59(10)：10-17．

西村雄一郎　1998，自動車製造従事者の生活の時空間変化　生産プロジェクト・家族プロジェクト概念による分析，人文地理50(3)：232-255．

ハーヴェイ，D. 著，吉原直樹監訳　2022，『ポストモダニティの条件』，筑摩書房．Harvey，D. 1990，*The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*：Wiley-Blackwell.

渕上ゆかり・杉田菜穂　2021，大学教員のワーク・ライフ・バランス実態と求められる職場環境改善支援，日本教育工学会論文誌44(4)：409-418．

ホックシールド，A.R. 著，坂口緑，中野聡子，両角道代訳　2022，『タイムバインド　不機嫌な家庭，居心地がよい職場』，筑摩書房．Hochschild，A.R. 1997，*The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*：Metropolitan Books.

文部科学省　2022，令和4年版科学技術・イノベーション白書　第1章　我が国の研究力の現状と課題，<https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa202201/1421221_00005.html>　（最終閲覧日：2025年5月7日）．

文部科学省　2022，令和4年度学校教員統計調査結果の概要，<https://www.mext.go.jp/content/20240321-mxt_chousa01-000030586_1.pdf>　（最終閲覧日：2025年5月7日）．

文部科学省　2023，令和５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　概要，<https://www.mext.go.jp/content/20250418-mxt_chousei01-000040124.pdf>　（最終閲覧日：2025年5月7日）．