

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——

白 井 邦 彦

1. はじめに

——課題の設定と仮説の提示——

2018年に成立し19年度から施行されている「働き方改革関連法」（以下単に「関連法」という場合「働き方改革関連法」を指すものとする）においては、「労働安全衛生法66条の8の3」,¹⁾「労働安全衛生規則52条の7の3」で、全労働者について「労働時間の状況の把握」が義務付けられた。その方法はできる限りタイムカードやパソコンの使用時間の記録など電子計算機類で客観的に、やむを得ない場合は自己申告でも可だがその要件はかなり厳しいもの（詳細は後述）、となっている。この規定は裁量労働制適用労働者や管理監督的地位にある労働者にも適用される¹⁾。

こうした措置は、今回の働き方改革関連法の目玉のひとつである「残業時間の上限の規制」の実効性を確保するため、と同時に裁量労働制適用者・管理監督的地位にある労働者が過重労働に陥らないようにするため、という積極的な意味をもつこと自体は否定できない。

しかし、こうした措置が要請されるのは後述するように全労働者（裁量労働

1) 後記表1の間10の「答」欄参照。適用外は高度プロフェッショナル制度適用者であるが、その場合も「健康管理時間」として事業所内外の労働時間の把握が事実上義務付けられている。

制適用労働者も含めて)であるため、私立大学学部教員(以下、「私立大学教員」、「大学教員」という場合、「私立大学学部教員」を指すものとする)についても、裁量労働制が導入されているか否かにかかわらず適用されることとなる。そのため私立大学教員が業務を遂行している時間すべてについてこの規定をそのまま適用した場合は「研究・授業準備・研究上の知見に基づく社会貢献活動」といった大学教員の社会的にみてきわめて重要な業務遂行を阻害してしまうおそれもある。本論文はそうした点をふまえて「働き方改革関連法における『労働時間の状況の把握』は私立大学教員に関してはその労働の特質からその業務遂行時間のどの範囲に適用され、どのように運用されるべきか」に関して一つの試論を提示しようとするものである。あらかじめ本論文における試論を仮説として提示しておけば以下のようなものである。

「1、大学教員の業務は主として『①授業②会議③学内行政④入試関連業務⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動』からなるが、これら業務遂行時間のうち厚生労働省が規定する労働時間概念に該当するのは、①から④の業務を遂行している時間であり、⑤以下の業務を遂行している時間は『厚生労働省の規定する労働時間概念』には適合しない。同時に労働法の本質を規定し労働法の対象とする労働の範囲の判断基準を提供している『従属労働 (Abhängige Arbeit) 論』からも『「(従属労働をその対象とする)労働法である」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』にも本質上含まれない。

2、よって今回の働き方改革関連法で要請されている『労働時間の状況の把握』については、私立大学教員に関しては『①から④の業務を遂行している時間の把握がなされているか、それはいかになされているか』、といった問題としてとて扱うのが論理整合的である。

3、このように考えれば、多くの私立大学では現段階ですでに①から④の業務を遂行している時間については、制度的にも実態的にも『状況の把握』が客観的になされており、よって事実上関連法のこの問題への対応は私立大学教員に関しては現行ではほぼ十分なされている、と考えていいのではないか。

4、ただしそれらの業務を遂行する時間の状況の把握に関して学内規定などで明確に定められていない、実態的にも把握されていない場合は、制度的実態的整備を早急に行う必要はあるといえよう。

5、同時に私立大学教員の業務のうち、昨今③④の業務に関しては時間的拘束が大きくなっており、精神的負担もかつてとくらべものにならないほど重くなっている。こうした傾向は今後もさらに続くと思われる。こうした点こそ、今回の関連法での私立大学教員の労働時間問題に関して重視されるべきではないか」
以下こうした点について分析を進めていくこととしよう。

2、各種法令の内容と私立大学教員の業務に適用することの難点

(1) 各種法令の内容

働き方改革関連法で「労働時間の状況の把握」に関してはどのように定められているのであろうか？ 最初にその点からみていくことにしよう。

まず「労働安全衛生法 66 条の 8 の 3」で「事業者は、第 66 条の 8 第 1 項、又は前条第 1 項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第 1 項に規定するものを除く（高度プロフェッショナル制度適用者のこと……筆者注）の労働時間の状況を把握しなければならない」と定められ、それを受けて「労働安全衛生規則 52 条の 7 の 3」において「法 66 条の 8 の 3 の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機等の使用時間の記録等の客観的な方法、その他適切な方法とする。2、事業者は前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3 年間保存するための必要な措置を講じなければならない」と規定されている。そしてその「労働時間の状況の把握」の具体的な方法に関しては「厚生労働省 基発 1228 第 16 号」の 8 ページ間 8 以下で詳細に規定されている。その内容は表 1 のとおりである。

同基発によれば、まず労働時間の状況の把握について「タイムカード、パソコンの使用時間の記録、使用者の現認などの客観的な記録で把握すること」が義務付けられている（表 1 の基発の間 8「答」欄参照）。ただしやむを得ず上記

表1 「労働時間の状況の把握」の方法について基発1228第16号で義務付けられている内容

〈労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3並びに新安衛則第52条の7の3第1項及び第2項関係）〉	
問8	「労働時間の状況」として、事業者は、どのようなことを把握すればよいか。
答8	新安衛法第66条の8の3に規定する労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである。 事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。 なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができるものである。 ただし、労基法第41条各号に掲げる者（以下「管理監督者等」という。）並びに労基法第38条の2に規定する事業場外労働のみなし労働時間制が適用される労働者（以下「事業場外労働のみなし労働時間制の適用者」という。）並びに労基法第38条の3第1項及び第38条の4第1項に規定する業務に従事する労働者（以下「裁量労働制の適用者」という。）については、この限りではない。
問9	面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により判断することとされているが、個々の事業場の事情により、休憩時間や食事時間（以下「休憩時間等」という。）を含めた時間により、労働時間の状況を把握した場合には、当該時間をもって、面接指導の要否を判断することとしてよいか。
答9	面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により、判断することとなる。 なお、個々の事業場の事情により、休憩時間等を除くことができず、休憩時間等を含めた時間により労働時間の状況を把握した労働者については、当該時間をもって、判断することとなる。
問10	労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか。
答10	労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、新労基法第41条の2第1項に規定する業務に従事する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用者）を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する労働者（派遣労働者）、⑥短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する労働者（短時間労働者）、⑦労働契約法（平成19年法律第128号）第17条第1項に規定する労働契約を締結した労働者（有期契約労働者）を含めた全ての労働者である。

問 11	労働時間の状況の把握方法について、新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定する「その他の適切な方法」とは、どのようなものか。
答 11	「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要がある。 ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。 イ 実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。 ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。 エ 自己申告した労働時間の状況を超過して事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。 その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況ではないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。 オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。 また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該阻害要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。 さらに、新労基法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。
問 12	労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは、どのようなものか。
答 12	「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。 ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握す

	ることは、認められない。 また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない。
問 13	労働時間の状況を自己申告により把握する場合に、日々の把握が必要になるか。
答 13	労働時間の状況を自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日まで自己申告させる方法が適当である。 なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えない。 ただし、このような場合であっても、事業者は、新安衛則第52条の2第2項及び第3項の規定により、時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があるため、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、当該労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合があることには、留意する必要がある。
問 14	平成30年9月7日付け基発0907第2号の記の第2の2(4)で「また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、……」となっているが、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録を紙媒体で毎月出力して記録するという趣旨か。
答 14	労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体で出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えない。

出所) 厚生労働省(2018)、p.8の問8以下。

のような客観的な方法で把握が困難な場合は、「労働者の自己申告でも可」であるが、その場合は基発の問11の「答」欄に記載されている「アからオまでの5つの要件」をすべて満たす必要があるとともに(表1の基発問11の「答」欄参照)その自己申告は翌労働日までに行われるべき、とされている(表1の基発問13の「答」欄参照、宿泊を伴う出張の場合などは後日一括しての自己申告でも可だが、場合によっては出張中であっても自己申告を求めなければならないことがあることには留意すべき、ともされている。問13「答」欄の「なお、……」以下参照)。では自己申告で可とする場合はどのような場合であろうか。それは基発の問12の「答」欄にかかれているような場合、すなわち「業務に直行直帰する場合など」であるが、しかし直行直帰などの場合であっても、「タイムカード・パソコン・使用者の現認などで労働者の労働時間の状況の把握が可能な場

合は自己申告での把握は認められない」のであり、「直行直帰であることのみを理由として自己申告制をとることは許容されない」とされている（表1の基発の問12の「答」欄「ただし……」以下参照）

つまり「労働時間の状況の把握」は原則として「タイムカード・パソコンの使用記録・使用者の現認」という方法を可能な限り採用すべきであり、自己申告が認められる場合はかなり厳しく限定されていること、自己申告が許容される場合であっても、それは原則翌労働日までに迅速に行われるべきであり、後日一括しての自己申告が可なのは宿泊を伴う出張の場合であるが、その場合でも出張の途中でも「労働時間の状況」に関して自己申告が求められる場合があること、ということになる。一読としてかなり厳しい要件であることがわかるであろう。

では私立大学教員の業務との関係でこうした「労働時間の状況の把握」はどのように運用されるべきなのであろうか？「はじめに」で述べたように大学教員の業務としては主として、「①授業②学内会議③学内行政④入試関連業務⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」があげられるが、それらの業務を遂行する時間に関してすべて表1の基発1228第16号問8以下のように、あるいは上記で概略したように、「状況の把握」することが必要とされているのであろうか？さらにそもそもそれは可能なことなのであろうか？次にその点に関して考察していくことにしよう。

(2) 遂行時間の状況を把握することが困難な業務とその3つの難点

検討に入る前に今回の法改定によって、「労働時間の状況の把握」が義務とされているのは、「高度プロフェッショナル制度適用対象者を除くすべての労働者」、すなわち大学教員に関していえば、「専門業務型裁量労働制」の適用対象者であっても「労働時間の状況の把握」は原則として表1のような形で行うことが義務付けられている、という点を最初に確認しておこう（表1の基発、問10の「答」欄参照）。

さて大学教員の業務のうち、「①授業②学内会議③学内行政④入試関連業務」

に関してはそれらの業務はほぼ学内で行われ、現時点でもその遂行時間の状況の把握が客観的になされているといえよう。

よって問題は「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」の業務遂行時間について先に述べたような形での「状況の把握」は必要か、それ以前にそれは可能なのであろうか？ ということになろう。

これらの業務遂行時間の「状況の把握」を法令が要請するような形で行うことには、その業務特質よりそもそも次の三つの難点がある、といえる。

第一にこれらの業務に関しては、どのような行為がそれらに該当するかについて、客観的具体的かつ明確に定義することが困難である、という難点があげられよう。

研究論文を執筆する、授業で使う資料を作成する、授業で使う文献を読んでおく、といったことがこれらの業務に該当することは明らかである。では例えば「どのような行為をしているのであれば研究時間といえるか」という点に関して明確に概念規定することは困難である。「その教員の直接担当する科目に関連した研究行為」と概念規定しても、「ではどこまでがそれにあたるか」といったことを客観的具体的かつ明確に定義付けることは不可能に近い。授業準備についても同様であろう。授業で直接使う資料の作成、文献購読以外にも現実の授業準備を考えれば、さまざまな文献、資料探索、資料作成の試行錯誤の中から授業で使うべき文献や資料が決定され作成される。それら種々多様な業務のうちどこまでが授業準備という業務にあたるか、明確に定義づけることはほぼ不可能であろう。このように時間の把握の対象となる行為の範囲自体を明確に定義しえない以上、それらの業務遂行時間を客観的に把握することは不可能に近い。

第二にこれらの行為においてはいずれも「思考行為」が業務の中で大きな位置を占めていると同時に不可欠の要素となっている、ということからする難点を指摘できよう。例えば研究論文の執筆においては、関連する文献・資料を購読すれば自動的に研究論文が作成されていくわけではない。みずからの問題関心・問題設定に照らしてどのような文献・資料の購読が必要か、購読した資料・

文献から自らの問題設定を考慮してどのように練り直し論理を展開していくか、といった「思考行為」が研究論文の執筆には欠かせない。授業準備に関しても、授業で使う資料の作成、文献の購読を行えば授業を行うことができるというわけではない。どのような資料を作成するか、どのような文献を購読するか、またそれらの資料・文献を授業の中でどのように使い説明するか、に関する「思考行為」がやはり不可欠かつ大きな位置を占めている。そしてその「思考行為」の時間を「客観的に把握すること」はそもそも不可能なことではないだろうか？

第三に迅速に日々必要となる煩雑かつ膨大な事務作業が教員サイドにだけでなく、事務サイドにもそれ以上に生じてしまう、という難点があげられる。「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」については、学外で業務が遂行されることが多々あるが、これらの業務遂行時間が「状況の把握の対象となる労働時間」であるとすれば、それらが学外で行われた場合、「基発 1228 第 16 号」の間 11 から 13 までの「答」欄記載の対応をすることが要請される。そうすると大学教員サイドに関しては、かなりの煩雑で膨大な自己申告作業を日々迅速に行う必要が出て、研究・教育等の遂行に大きな支障が生ずる、一方事務サイドには全教員から日々出される自己申告書の受付、チェックなどの教員以上の膨大な事務作業が生じて、現行の事務作業に支障をきたすだけでなく、そもそもそれに対応できるだけでの人員配置ができるか、という根本問題が生ずる²⁾。

こうした疑問に対しては「大学教員についても出退勤時間をあらかじめ定めタイムカードでチェックする、そして『⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動』の業務も基本的にすべて学内で行うこととし、時間外・休日・深夜にそれら業務を遂行する、あるいは学外で行う場合には全て、その必要があるかのチェックを経ての事前許可制とする」という対応で上記の難点はクリアできる³⁾との考え方もあろう。

2) 「労働時間の状況の把握」はあくまでも長時間労働のチェックのためのものであり、それを厳格に行ったら教職員双方に新たに煩雑で膨大な業務が日々生じてしまい、その結果さらに労働時間が長くなってしまった、となったら本末転倒である。

3) あくまでこうした難点をクリアする方法として、ということだけに絞ってのことで

では、「労働時間の状況の把握」の対象となるのは私立大学の教員の業務遂行時間すべて、つまり「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」の遂行時間までもその対象なのであろうか？ 次にこの点に関して、厚労省の労働時間概念・そのもととなった三菱重工長崎造船所事件（一時訴訟・会社側上告事件）最高裁判決、「労働法とは何か、その対象となる労働とは」という労働法の本質とその対象となる労働の範囲の判断基準である「従属労働論」とのかかわりで、考えていくことにしよう。

3、「状況の把握」の対象となる「労働時間」

(1) 三菱重工長崎造船所事件最高裁判決と「従属労働」論

厚生労働省は労働時間概念について表2のように概念規定している。

この「労働時間」概念は2000年3月9日に最高裁が労働時間概念について判断を下した、三菱重工長崎造船所事件の判例に基づくものである。この事件自体は三つの裁判になり、2000年3月9日に三つの裁判とも最高裁判決（その三つの最高裁判決文に関しては『労働判例』778号に掲載されている）がくだされたのであるが、そのうちの「一時訴訟、会社側上告」事件の判決理由からとったものである。

その事件の判決理由では「労働基準法（1987年法律第99条による改正以前のもの）32条の労働時間（以下『労働基準法上の労働時間』という）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下におかれたものと評価するか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、労働者が就業を命じられた業務の準備行為等が事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定

あり、こうした方法が果たして大学教員の研究・教育・研究上の知見に基づく社会貢献活動にとってどのような影響（悪影響）を与えてしまうか、という点をひとまずおいてのことである。

表2 厚生労働省の労働時間概念

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、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。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

出所）厚生労働省（2017）の「3.労働時間の考え方」の部分。

労働時間外において行うものとされている場合であっても当該行為は特段の事情がない限り、使用者の指揮命令下におかれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められたものである限り、労働基準法上の労働時間と解される」（2000年3月9日、三菱重工長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件最高裁判決の「理由」より、『労働判例』778号、『労働法律旬報』1493号、『最高裁判所民事裁判判例集』54巻3号に収録）と述べられており、表2でみた厚労省の労働時間の概念規定がこの判断に基づくものであることは一読して明らかであろう。

ここで注目すべきことは最高裁が「労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにかかわらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること」「使用者によって義務付けられ余儀なくされた行為であるか

どうかで判断される」と述べ「労働時間に該当するか否かの『司法上の法的判断』にあたっては、労働契約等の定めよりも使用者の指揮命令下に置かれているかどうか、使用者から義務付けられ余儀なくされているかどうか、という実態により判断されるべき」としている点である（そしてそれは行政上の「労働時間」概念にも踏襲されている）。なぜ労働時間概念の司法判断にあたって、労働契約等の定めより「使用者指揮命令下にあるかどうか」「使用者によって義務付けられ余儀なくされた行為」であるかどうか、という実態が優先されるべきとされるのであろうか。その点の理由に関しては判決では明確に述べられていないが、筆者は労働法の本質やその対象とする労働の範囲の判断基準を提供する「従属労働論」に基づくものではないかと考える。

今日「従属労働（労働の従属性）」概念としては「人的従属性」「経済的従属性」「組織的従属性」（これら概念については例えば和田（2017）pp. 2～3 参照）という概念が使われており、「わが国では労働の従属性の少なくとも中心的一面を『人（格）的従属論』に求める説が支配的」（蓼沼（1981）、蓼沼謙一著作集（2010）p. 176）であり、労働法とは「『人的従属性』概念を中心としながら他の要素も加味して形成される法分野」（和田（2017）p. 3）、と考えられている⁴⁾。

こうした「従属労働論」は日本の戦後労働法に対して決定的ともいえるほど大きな影響を与えたワイマールドイツ期のフーゴ・ジンツハイマー（Hugo Sinzheimer）の「従属労働（Abhängige Arbeit）論」をその根源としているといってい

4) ただしその労働立法の性格により、例えば労働基準法等の労働者概念と労組法上の労働者概念は異なっている。こうした労働法の目的の相違をふまえて労働者概念に関して厚生省内の各種研究会、各種判例について行政サイドから整理したものとして、厚生労働省「『労働者』について」があることを指摘しておく。

5) ジンツハイマーの「従属労働（Abhängige Arbeit）論」は Sinzheimer（1927）で展開されているが、その内容については、片岡（1954）、梶崎・蓼沼（1955b）、吉田（1976）、藤木（2012）等、ジンツハイマー・シュレーに連なっていたポットホフの「理論」については片岡（1956）参照、それに対してワイマールドイツ期においても主流派につらなり、戦後旧西ドイツにおいて主流派の位置を占めていたニッパードの「従属労働論」については、梶崎・蓼沼（1971b）参照、それらを含めてワイマール期ドイツの「従属労働論」については、津曲（1932）、特にその「第四章 労働法の基本問題、第二節 従属労働関係」（津曲（1932）に関しては加古（1932）、石井（2018））、加藤

ジンツハイマーは労働法に関して「労働法の対象とする労働は、労働一般ではなく、従属労働 (Abhängige Arbeit) である」(Sinzheimer (1927) p. 4 ページ数は原著、以下同) として、労働法が対象とする労働を「従属労働」と限定し、労働一般と従属労働を明確に区別している。では「従属労働」とはどのような労働として規定されているのであろうか？ その点についてジンツハイマーは「(労働の) 処分権は、法的にこれを彼自身と異なる他人に帰属させることができる。この場合には、労働を実行する者は、法的には労働する人間自身ではなくて、他人である。かかる場合にわれわれは従属労働 (Abhängige Arbeit) という言葉を用いる」と述べ「従属労働とは他人の処分権のもとにおける労働」と規定している (Sinzheimer (1927) p. 10)。このように従属労働を概念づけた後に、労働が従属労働になることにより労働の本質は変化し「労働は労働する人間にかわりなき (fremd) 機能、他者の機能」となり「労働は労働する人間が一の法的権力関係 (Gewaltverhältnis) のもとで給付する労働」(Sinzheimer (1927) pp. 10～11) となってしまう、ということを指摘している。そして労働を従属労働にするこうした処分権には「①他者の②自由人に対する③労働の上にのみ樹立される④権力である」という4つの特色がある、としている (Sinzheimer (1927) pp. 12～22 参照)。

ではこうした処分権はどのような権利に基づくものであろうか？ この点について「①自己の価値実現 (Verwertung) のために労働力を手元に引き寄せるといふ吸引作用と②自己の価値実現のためにその処分下におかれた労働力を支配管理する (dirigieren) という支配権的作用 (potestative Wirkung)」という二つの作用を有する「生産手段の所有権」に基づくものであり、それによって基礎づけられている、としている (Sinzheimer (1927) pp. 22～26)。そして最後に「従属労働の基礎は所有権である。生産手段の所有権が従属労働を生み出すのであり、そしてそれが従属性を規定する処分権である」(Sinzheimer (1927) p. 27) と結論

(1948) 参照。なおジンツハイマーその人と彼をめぐる人間模様に関しては蓼沼 (1985) 久保 (1986) (1998) (2001) がある。ジンツハイマーは従属労働論とともに、労働協約論でも有名であるが、ドイツ労働法思想史上のその位置については西谷 (1987) が詳しい、また戦前日本の労働法思想に関しては石井 (2018) がきわめて詳細である。

づけているのである。

ジンツハイマーにあっては、「従属労働」概念は、「労働法や労働法が対象とする労働の特質」を把握する労働法体系の本質をなすものである。同時に彼はその概念を経済学理論から導き出し、かつ生産手段の所有権を「物に対するだけでなく、人に対する支配権も有するもの」ととらえており、その点こそが、ジンツハイマーの「従属労働論」（同時にそれを基礎とした労働法体系）の大きな特徴をなしている、といえよう

(2) 私立大学教員について「状況の把握」の対象となる「労働時間」の範囲

以上の考察をもとに私立大学教員の「⑤研究⑥教育準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」の業務の遂行時間は厚生労働省が概念規定する「労働時間」に適合するか、またそもそも大学教員のこれらの業務遂行時間は労働法の本質やそれが対象とする労働に関して判断基準を提供する「従属労働 (Abhängige Arbeit)」論からしても「(従属労働を対象とする) 労働法上の労働時間」に含まれるか、という点を改めて考察することにしよう。

まず厚生労働省概念の「労働時間」とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」のことであり、「労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的にみて使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又これを余儀なくされていた等の状況の有無から個別具体的に判断される」とされている(表2参照)。大学教員の「研究・授業準備・研究上の知見に基づく社会貢献活動」は基本的には「使用者(大学経営者)の指揮命令によってなされるもの」でも、「使用者から義務づけられ又その行為することを余儀なくされている」ものではないであろう。というより学問研究・教育の自由、その学問研究の知見に基づく社会的貢献という観点から、それらの業務は大学経営者の指揮命令から独立していることが強く要請されるものである。よってそもそも大学教員のそれらの業務の遂行時間は、「厚生労働省が規定する労働時

間概念」に適合しないものと思われる。

さらに「従属労働論」からしても私立大学教員の「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」はそれら業務の特質上、「従属労働」とはいえないし、そもそも本来的に「従属労働」たりえないものといえよう。「従属労働」とは例えばジンツハイマーにあっては先に考察したように「他者の処分権のもとにおける労働」であり、「労働する人間自身にかかわりなき(fremd)機能、他者の機能となる」というような労働(Sinzheimer(1927) p. 10), 「労働する人間が一の法的権力関係(Gewaltverhältnis)のもとで給付する労働」(Sinzheimer(1927) p. 11)である。大学教員の行う「研究・授業準備・研究上の知見に基づく社会貢献活動」が「他者の処分権のもとにある労働」「労働する人間自身にかかわりなき機能、他者の機能」「労働する人間が一の権力関係の下で給付する労働」では本来的にあれえないし、またあってはならないであろう。さらに日本の労働法学の「従属労働論」においていまなお中心的な位置を占めると考えられる(蓼沼謙一著作集(2010) p. 176, 和田(2017) p. 3 参照)「人的従属論」とは、「労働者が使用者の指揮命令に服して労務を給付する」こと、すなわち「指揮命令服従性」のことをいうのであるが(和田(2017) p. 2), この「人的従属性」論からも、大学教員の「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」の業務の遂行は原則として「人的従属性」を有しないし、有するべきものではないであろう。それゆえ「大学教員の⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」は『「(従属労働を対象とする)労働法である」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、状況が把握されることが要請されている労働時間概念」にはその本質上含まれえない、といえよう。

よって大学教員が「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」の各業務を遂行している時間は、厚生労働省の規定する「労働時間」概念からしても、労働法の本質を規定し、労働法の対象とする労働とはどのようなものか、の判断基準である「従属労働」論の観点からしても、今回の働き方改革関連法で法的に義務付けられた「労働時間の状況の把握」の対象ではない、とみ

るのが妥当ではないだろうか。

ただこうした結論にあたって留意すべきことは、ここで問題としているのは「私立大学教員の⑤研究⑥教育準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」という業務を遂行する時間が今回の働き方改革における労働安全衛生法・労働安全衛生規則の改定によって状況の把握が義務づけられた労働時間に当たるかどうか」ということであり、「そうした観点から『のみみれば』、それら業務遂行の時間は関連法によって『状況の把握』が義務付けられた『労働時間』ではない」ということのみを述べているのであって、「大学教員の研究・授業準備・研究上の知見に基づく社会貢献活動」が大学教員の業務そのものであるか否かについて問題にしているわけではない、ということである。それどころか日本国憲法は「言論・表現・出版の自由」とは独立して憲法23条で「学問研究の自由」を規定し、その制度的保障として大学の自治を保障していることから、「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」は大学教員の重要な権利であるとともに、あるいはそれ以上に、極めて重要な社会的責務である、といえよう。大学教員が「⑤研究⑥教育準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」を遂行する時間は厚労省の労働時間概念、労働法に関して本質的に考察した「従属労働論」から「働き方改革関連法で『状況の把握』が要請されている労働時間」にはあたらない反面、それらの業務の遂行は憲法上からも大学教員の権利であるとともに、あるいはそれ以上に社会的責務である、ということは強調してもしすぎることはないであろう。大学教員のそれらの業務と労働時間概念との関係をこのように把握することによって、大学教員の「学問研究の自由」が担保される、という関係にも注目しておく必要があるのではなかろうか？

4. おわりに

——試論の提示と残された論点——

以上の分析より「今回の働き方改革関連法における労働時間の状況の把握は私立大学教員の業務遂行時間のうちの範囲に適用され、どのように運用されるべきか」について、以下のような試論を結論として導き出すことができよう。

「1, 大学教員の業務は主として、『①授業②会議③学内行政④入試関連業務⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動』からなるが、これらのうち厚生労働省が規定する労働時間概念に該当するのは①から④の業務遂行時間であり、⑤以下の業務を遂行している時間は『厚生労働省が規定している労働時間概念』にも適合しない。同時に労働法の本質を規定し、労働法が対象とする労働の範囲に関する判断基準を提供している『従属労働 (Abhängige Arbeit) 論』からも『「(従属労働を対象とする) 労働法である」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 によって状況を把握することが要請されている労働時間概念』にもその本質上含まれない。

2, よって今回の働き方改革関連法で要請されている『労働時間の状況の把握』については私立大学教員に関しては『上記①から④の行為を遂行している時間の状況の把握がなされているか、いかにその把握をするか』といった問題として設定するのが論理整合的である。

3, このように考えれば、現状において多くの私立大学ではすでに①から④の業務を遂行している時間に関しては制度的にも実態的にも客観的に把握がなされているので、現状において事実上関連法への対応は十分なされている、と考えてよいのではないか。

4, ただしそれらの業務に関しての労働時間の状況の把握に関して学内規定などで明確に定められていない、実態的にも把握されていない場合は、制度的実態的な整備を早急に行う必要がある。

5, 同時に昨今の大学教員の業務のうち、③の学内行政や④の入試関連業務に関してはその時間が増大し、かつ精神的負担もかなり増している。そしてこれらの傾向は今後も続くと思われる。今回の関連法との関係で私立大学教員の労働時間について重視すべきは、むしろこのような点ではないだろうか」

こうした結論を試論的に導き出すにしても検討すべき点が多数あるが、そのうち主要なもの 4 点を以下に示してこの拙い論文を終えることにしよう。

第一は、三菱重工長崎造船所事件 (一次訴訟・会社側上告事件) 最高裁判決や厚労省の労働時間概念で「労働時間とは労働契約・就業規則・労働協約等の定

めのいかにかわらず、指揮命令下に置かれた時間、使用者によって行うことが義務付けられ余儀なくされている行為を行っている時間」とされ、労働契約・就業規則・労働協約の定めよりも「使用者の指揮命令下におかれているかどうか」「それらの行為が使用者に義務付けられ余儀なくされているかどうか」という実態を「司法判断・行政判断にあたっても優先させている」理由の再検討である。その理由について筆者は「従属労働論」に基づくとして分析したが、この点に関しては、労働時間概念が「『人たるに値する生活を営む労働条件』（労基法1条）を確保しようとしている」概念、「こうした公序や公共政策を担った概念」であること（野田（2000）p. 16）をその論拠としている見解も存在している。この点も踏まえて筆者の論理展開についてはさらに検討を加えることが必要となろう。

第二はジンツハイマーの「従属労働論」と日本の労働法学において「労働法の本質や、その対象とする労働の範囲の判断基準を提供する」という重要な意味をもつ「従属労働論」のより深い思想史的労働史的分析の必要である。本論分ではその点に関してきわめて表面的な叙述にとどまっており、そこからより今日の労働政策の対応策を導き出す論理展開としては、やはり分析が浅いことは否めない。それら論理展開の背景にある思想史的、労働史的分析にまでさかのぼって、ジンツハイマー理論と今日の「従属労働論」との異同をより深く認識していくことが必要であろう⁶⁾。

第三は厚生労働省「『労働者』について」（この存在については3、（1）のなかの4）でふれた）において厚労省が行政サイドから厚労省内研究会や各種判決の「労働者概念」を整理した文書の再検討である。本論文ではこれに関しては存在を指摘しただけにとどめたのであるが、「労働者とは何か」という問題は労働立法、労働政策の対象領域をより本質的に規定する問題である。この点もふまえて「私立大学教員における労働時間の状況の把握はいかなる業務を対象として、どのように運用すべきか」を考察することは論理展開をより精密化するために

6) こうした分析にあたっては石井（2018）の大著から学ぶべきことが多々あると考えている。同著に基づくより深い検討・考察が今後必要となろう。

も欠かせないものである。そうした視点からの検討も必要となろう。

最後にもっとも重要な課題として、では私立大学教員の「⑤研究⑥授業準備⑦研究上の知見に基づく社会貢献活動」の業務を遂行する時間とはどのように位置づけられ性格づけられるか、ということである。本論文では「それら業務遂行時間は『厚生省概念の労働時間』、『(従属労働を対象とする)労働法である』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『状況の把握が客観的に要請される労働時間』ではないが、それらの業務は大学教員の重要な権利であるとともに、それ以上に重要な社会的責務である。後者の根拠としては憲法 23 条の規定に求められる」と位置づけ性格づけた。こうした位置づけ、性格付けに関してより精密な論理展開がさらに必要であろう。

ここで示した残された論点（同時にそれは本論文の欠点でもあるが）に関する検討は今後の更なる研究課題である。

参考文献

- Sinzheimer, Hugo (1927) *Grundzüge des Arbeitsrechts*, 2. Aufl., Jena (檜崎二郎・蓼沼兼一訳 (1955a)『労働法原理〔第二版〕』東京大学出版会, 再版 (1971a))
- 石井保男 (2018)『わが国労働法学の史的展開』信山社
- 伊藤正己編 (1985)『法学者・人と作品』日本評論社
- 加古佑二郎 (1932)「津曲氏『労働法原理』」京都大学『法学論叢』28 卷 6 号
- 片岡 昇 (1954)「ドイツ労働法学における団体法理論——(1) ジンツハイマーの理論について——」京都大学『法学論叢』60 卷 3 号,
- 片岡 昇 (1956)「ドイツ労働法学における団体法理論——(2) ポットホフの理論について——」京都大学『法学論叢』62 卷 4 号
- 加藤新平 (1948)「労働の従属性」京都大学『法学論叢』55 卷, 5・6 号
- 久保敬治 (1986)『ある法学者の人生 フーゴ・ジンツハイマー』三省堂
- 久保敬治 (1998)『フーゴ・ジンツハイマーとドイツ労働法』信山社
- 久保敬治 (2001)『新版 ある法学者の人生 フーゴ・ジンツハイマー』信山社
- 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 (2017 年 1 月 20 日策定)」
- 厚生労働省 (2018)「基発 1228 第 16 号 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について」
- 蓼沼謙一 (1985)「ジンツハイマー／労働法原理」伊藤編 (1985) 所収, (その後蓼沼謙一著作集 (2008) に「ジンツハイマー」として所収)
- 蓼沼謙一 (1981)「労働法の対象——従属労働論の検討——」日本労働法学会『現代労働法講座第一巻 労働法の基礎理論』総合労働研究所所収, (その後蓼沼謙一著作集 (2010) に所収)

- 蓼沼謙一著作集(2008)『比較労働法論』信山社
蓼沼謙一著作集(2010)『労働法基礎理論』信山社
津曲藏之丞(1932)『労働法原理』改造社
藤本貴志(2012)「フーゴ・ジンツハイマーの従属労働論」一橋大学『一橋研究』37巻
2号
檜崎二郎・蓼沼謙一(1955b)「あとがき——原著解題をかねて」檜崎・蓼沼訳(1955a)
所収
檜崎二郎・蓼沼謙一(1971b)「第二版あとがき——原著解題補論」檜崎・蓼沼(1971a)
所収
西谷 敏(1987)『ドイツ労働法思想史論』日本評論社
西谷 敏(2012)「労働法学」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』621号
野田 進(2000)「所定時間外に命じられた業務の準備行為等に要する時間と労働基準
法上の労働時間」『労働法律旬報』1493号
吉田美喜夫(1976)「従属労働論に関する一考察——『従属性』の法的構成問題を検討
視覚として——」立命館大学法学会『立命館法学』128号
吉田美喜夫(2004)「『労働者』とはだれのことか」労働政策研究・研修機構『日本労
働研究雑誌』525号
労働判例編集部(2000)「『三菱重工長崎造船所事件』最高裁3判決について」『労働判
例』778号
和田肇(2017)「労働とは 法学の観点から」労働政策研究・研修機構『日本労働研究
雑誌』681号
『労働判例』778号,『労働法律旬報』1493号,『最高裁判所判例集, 最高裁民事裁判判
例集』54巻3号