

高校教师“隐形加班”的法律规制研究

徐振领
 上海工程技术大学 上海市 200000

摘 要: 随着高等教育内涵式发展深化,高校专业任课教师“隐形加班”问题日益凸显,其兼具“学术自主性”与“劳动从属性”的特质导致现行法律规制陷入制度供给滞后与司法裁判失灵的双重困境。本研究揭示了科研、指导、行政及国际合作四类隐形加班形态,指出传统工时制度与学术劳动规律存在根本性错位,提出以“平衡学术自主与权益保障”为核心理念,构建“分类—综合”认定标准(区分行政性、指导性与科研性劳动)、举证责任缓和规则及多元化时间补偿机制。

关键词: 隐形加班;法律规制;学术自主与权益保障

1. 引言

我国高等教育转向“内涵式发展”后,高校教师肩负多重使命,工作内涵外延深刻变化。在“破五唯”与“双一流”建设驱动下,教师评价体系虽改革,工作模式却呈“高强度、高弹性、高模糊性”特征,传统“朝九晚五”工时制难以覆盖其劳动,大量工作延伸至法定时间外,形成普遍且难量化的“隐形加班”。

教师工作压力源于教学科研,更因“非升即走”焦虑、繁杂行政事务加剧。其超时工作兼具“学术自主性”与“劳动从属性”,界限模糊致权益保障真空:过度干预伤学术自由,放任则漠视休息权。故探寻兼顾学术规律与权益保障的法律规制路径,是亟待解决的议题。

2. 高校教师“隐形加班”的独特性

高校教师,特别是专业任课教师的“隐形加班”问题,其复杂程度远高于其他劳动者群体。要构建行之有效的法律规制体系,必须首先深刻理解其劳动关系的本质特殊性,并对其“隐形加班”的具体形态进行实证层面的细致检视。

2.1 高校教师劳动关系的特殊性与复杂性

高校教师劳动关系并非简单“劳动—报酬”交换,

而是嵌入学术职业内在逻辑,呈现三重特殊性与复杂性,这也是其隐形加班问题有别于其他群体的核心原因,法律规制需立足这些特质,不可套用通用标准。

一是身份双重性:教师既是受《劳动合同法》《事业单位人事管理条例》调整的劳动者(享有报酬、休假权),也是《高等教育法》保障的学术自由主体(排斥“朝九晚五”,追求自主探索),双重身份让工作与休息边界模糊,自愿超时与被迫隐形加班难剥离。

二是工作不可测性:科研创新、知识生产等核心劳动具有高不确定性,灵感与工作节奏难预判,工作时间无法预先安排和精确计量,传统“加班”概念适用受阻。

三是成果滞后性:备课、研题等劳动投入,价值需数月甚至数年才通过授课、论文等显现,即时量化工时记录难反映真实劳动价值,工时计酬方式片面不公。

2.2 高校教师“隐形加班”的主要类型与场景

基于对高校工作实际的调研,本文将高校专业任课教师的“隐形加班”归纳为以下四种主要类型,其具体场景与特征如表 1 所示:

表 1 高校专业任课教师的“隐形加班”具体场景与特

类型	具体场景	特征	驱动因素
科研相关型	深夜或节假日撰写、修改学术论文;突击完成课题申报书;连续进行实验数据采集与分析;评审他人论文或项目申请书。	高强度脑力劳动、自主驱动性强、时间投入密集且不规律	学术竞争压力、“破五唯”后的新考核要求、科研工作的内在连续性
学生指导型	晚间或周末在线指导研究生科研进程;深夜通过邮件或通讯软件解答学生疑问;逐字逐句批阅学生学位论文;处理学生突发心理或学业危机。	责任伦理驱动、周期长、碎片化、情感劳动密集	导师负责制的要求、育人的职业使命感、师生关系的伦理属性
行政事务型	频繁填写的各类报表、评估材料;参加冗长而非必要的会议;完成强制性的线上培训与学习任务;应对各级各类的检查、评审。	被动性、形式主义突出、与核心业务关联度低、易引发职业倦怠	行政化的高校管理体制、“迎评促建”的考核压力、层层加码的问责机制
国际合作型	为匹配时差而在深夜参加线上国际学术会议;与国际同行联调代码、合作撰写论文;指导国际学生;处理海外项目申请事宜。	时空延伸性、常态化、技术依赖度高	高等教育全球化、“双一流”建设中的国际化指标、合作研究的现实需求

2.3 高校教师隐形加班法律规制的双重困境

尽管高校教师“隐形加班”问题日益凸显，但现行的法律框架与司法实践在应对这一问题时却显得力不从心，陷入制度供给不足与司法裁判失灵的双重困境。

2.3.1 制度供给困境

制度供给的滞后与内在冲突，是高校教师隐形加班“无法可依、无章可循”的根源。

一是立法整体滞后：《劳动法》标准工时制（每日 8 小时、每周 40 小时）源于工业时代“工厂—车间”模式，与高校教师自主、弹性、脑力化的学术劳动严重错位；《事业单位人事管理条例》侧重招聘、考核等宏观管理，对工作时间、超时劳动补偿仅作原则性规定，缺乏细化规则，留下法律模糊地带。

二是政策规定冲突：国家虽倡导为科研人员“减负”、让教师“潜心育人、静心科研”，但高校“破五唯”后新型评价体系不完善，仍依赖“计件化”（论文、项目、课时）与“短周期”（年度、聘期）考核，高强度压力间接催生甚至强制隐形加班，政策“静心”与考核“焦心”的矛盾，挤压了教师休息时间。

2.3.2 司法裁判困境

教师通过司法途径维权时，面临“定性难、量化难、举证难”三重障碍。

一是定性难：工作与自我边界模糊。法院审理时需界定，教师深夜备课、写论文属履职“加班”还是个人“自我提升”，深夜指导研究生是法定“职责”还是师者“道德义务”，难以清晰划分。

二是量化难：脑力劳动价值难折算。企业加班可按小时累加，而教师科研构思、论文审阅等脑力劳动，价值与时间非简单正比，难以用时钟精确度量，法院难作出公平且可操作的判决，常选择回避。

三是举证难：证明责任分配失衡。依“谁主张，谁举证”

原则，教师需承担主要举证责任，但隐形加班存在地点分散（家中、线上）、形式隐蔽（无实物产出）、安排非正式（无书面指令）等特点，教师难证明超时工作为单位安排；虽《劳动争议调解仲裁法》规定单位需提供其掌握的证据，但高校极少记录隐形加班，教师也难证明证据由单位掌握。

综上，制度供给缺失使隐形加班缺乏处理依据，司法困境堵死事后救济通道，双重困境让教师陷入“加班无认可、维权无路径”的境地，凸显法律规制创新的紧迫性。

3. 高校教师隐形加班法律规制的路径创新

破解高校教师隐形加班的治理困境，不能依赖于对传统工时制度的修修补补，而必须进行一场契合学术劳动本质的理念革新与制度重构。本文旨在构建一个以平衡理念为指引，以分类认定为核心，以技术赋能和多元救济为支撑的系统性规制路径。

3.1 核心理念：平衡“学术自主”与“权益保障”

高校教师隐形加班法律规制的核心理念，不是简单移植企业加班制度，而是平衡学术自由与教师劳动权益。

一方面需尊重学术规律，避免“一刀切”刚性工时管理，承认科研灵感的突发性与知识生产的连续性，为教师自主探索、弹性工作留空间，教师出于兴趣的自主科研，原则上不纳入“加班”强制干预，以防“管死学术”。

另一方面要设权益保障底线，防“学术自主”成“无限责任”。若工作为单位明确、强制且紧急的要求，“从属性”优先于“自主性”，教师权益需法律刚性保护，避免高校转嫁责任、教师被过度剥削。

3.2 构建“分类—综合”认定标准

基于上述理念，本文提出一个“分类—综合”的二元认定标准体系，以增强法律规制的精确性与可操作性。

3.2.1 分类认定：针对不同类型劳动采取差异化标准（见表 2）

表 2 高校教师隐形加班分类认定标准体系

类型	认定标准	举证焦点	典型案例（模拟）
行政事务型	严格适用“用人单位安排”标准：一旦证明任务来源为单位指令（如开会通知、填表要求），且占用休息时间，即可认定。	单位下达任务的通知、文件；工作产生的成果。	学校周六临时通知召开紧急评审会，教师参会即可主张加班。
学生指导型	采用“必要性+实质性”标准：超越一般性答疑，需要进行深度、持续的专业指导（如单次指导超 30 分钟；逐字修改论文）。	沟通记录的内容与时长；指导的专业性与深度。	教师周末花费 3 小时在线指导研究生修改实验方案，可认定。
科研相关型	原则上尊重自主权，例外认定：仅对单位明确下达、有明确截止期限的指令性科研任务（如紧急申报指定课题、承接横向项目的攻坚阶段）予以认定。自主开展的科研不计入。	单位的任务派单（如项目申报书）；明确的截止期限要求。	学院强制要求所有副教授限期一周内提交一项国家级课题申报书，可认定。

3.2.2 综合评估：引入“周期化”考察模式

为避免碎片化认定带来的琐碎与争议，可借鉴欧盟《工作时间指令》中的“参考期”制度，引入周期化考察。以“月”或“学期”为周期，对教师的总工作时间进行综合评估。学校应设定一个合理的超时工作预警线（如每月超过标准工时 36 小时的部分）。一旦触发预警，即由校方与教师沟通，查明原因，并通过优先提供调休、减免工作量或支付报酬等方式进行干预和补偿，从而从事后救济转向事前预防和事中干预。

3.3 完善证据规则与举证责任分配

针对举证难的困境，可以通过“技术赋能”和“规则调整”双管齐下。

推广使用“高校教师工作量记录系统”。鼓励高校利用现有 OA 系统或定制化平台（如钉钉、企业微信的教育版），开发隐形加班记录模块。

实行举证责任缓和。在劳动争议仲裁与诉讼中，当教师已提供初步证据（如系统记录、电子邮件、通讯记录）证明其可能在休息时间提供了实质性劳动后，举证责任应转移至高校。高校需要举证证明这些活动不属于加班（如属个人自愿科研、或已通过调休补偿），否则应承担不利后果。此举将极大减轻教师的维权负担。

3.4 健全多元化的救济与补偿机制

鉴于高校教师劳动的特殊性，补偿机制应灵活多元，经济补偿并非唯一选项。

对于行政事务型和部分可清晰量化的指令性科研加班，应严格按照《劳动法》规定支付加班工资。这是保障其权益的底线手段。

对于更普遍的学生指导型和科研相关型加班，倡导采

用更富弹性的“时间补偿”机制。例如，建立“学术休假券”制度，教师累积的超时工作时间可以兑换成集中的、不受干扰的学术休假（如每累积 40 小时可兑换 1 天休假），用于个人学术发展或身心调整。这既是对教师的补偿，也符合学术生产的规律，是一种双赢。

最关键的是，要将解决方案前置化、制度化。推动高校工会或教职工代表大会发挥真正的作用，通过集体协商程序，制定本校的《教师工作时间管理与补偿办法》，将各类隐形加班的认定标准、记录方式、补偿方案等以民主程序予以明确，形成教师和学校共同认可并遵守的“小宪法”，从源头上减少争议。

4. 结论

本研究通过对高校教师“隐形加班”现象的深入剖析，揭示了其背后的法律困境，并尝试构建了系统性的规制路径。高校教师隐形加班问题深刻且特殊，现行法律规制体系已呈现系统性失灵。有效的规制之道，绝非简单地移植企业加班制度，而在于实施精细化的分类管理和对学术规律的最大化尊重。

参考文献：

- [1] 刘贝妮. 高校教师为何累?——跨层次视角下我国高校教师过劳成因研究[J]. 高教探索, 2018, (11): 112-119.
- [2] 吴新辉, 李想. 高校中青年教师过劳死特征及其成因研究[J]. 社会研究方法评论, 2023, 3(01): 251-271.
- [3] 李桂兴, 张文宏. 高校教师的工作时间分配与工作满意度[J]. 复旦教育论坛, 2024, 22(06): 96-105.

基金项目：2025 年度上海工程技术大学工会理论研究项目。