

<資 料>

私立大学における管理運営権限の展開

——いわゆる「上司」の意義に関連して——

清 野 惇

1. は じ め に

私立大学の就業規則には、「上司の承認を得なければならない」とか「上司に届け出る」とか、或は「上司に報告しなければならない」など「上司」という用語を使用した規定と共に単に「与える」とか「命ずる」とか、或は「届け出なければならない」などのように行為のみを定め、その行為の主体や相手方を記載しない規定もある¹⁾。また私立大学の組織・権限に関する規程の中にも「上司の命を受けて」というように「上司」という用語を使用した規定も存在する²⁾。

この「上司」という語句は、日常用語的には上役や上長を意味する用語として使用されているが、問題はこれらの規定でいう「上司」を日常用語

- 1) 例えば、就業規則には「職員が遅刻、早退又は外出するときは、あらかじめ所定の手続により、上司の承認を得なければならない」、「教職員は出張から帰任したときは、その結果をすみやかに上司に報告しなければならない」、「教職員若くは同居の家族または近隣に伝染性の強い感染症が発生したときは、直ちに上司に届け出て、その指示をうけなければならない」、「教職員が次の各号の一に該当するときは休職を命じる」、「職員には業務の都合により、所定の勤務時間を超え、又は休日に勤務させることがある」、「教職員には、1年につき20日の年次有給休暇を与える」、「業務上必要があるときは、教職員に出張を命ずる」、「業務の都合により、教職員に宿直または日直を命ずることがある」等の規定がある。
- 2) また職務権限に関する規程には「課長は、上司の命をうけ所属職員を指揮監督し、課の事務又は担任の事務を掌理する」、「係長は、上司の命をうけ係の事務を掌理する」等の規定がある。

アンダーラインは筆者記入。以下各注記のアンダーラインも同様である。

的意義のものと解してよいのか、それとも特別の法的概念として別義に解すべきなのかである。

また特に記載のない「与える」とか「命ずる」とかの行為の主体や「届け出る」等の行為の相手方を何人と解すべきかである。この点が明確にならない以上それらの規定は適用不能となり、規定の目的を達成できないことになる。

これらの点を明確にするのが学校法人及び大学の組織権限に関する規則・規程（以下単に規程という。）であり、上記就業規則の規定も当然これらの組織権限に関する規程において、それが何人であるかが決まっていることを前提としているといつてよい。

組織権限に関する規程が整備されていれば、上記の問題はそもそも起り得ないはずであるが、現実には、すべての私立大学において、職務権限に関する規程が整備されているわけではない。仮令それが制定されていても、役職とその所掌事務や所属職員に対する指揮監督を抽象的に規定しているに止まり、指揮監督自体の具体的内容について定めるところがなく、しかも「上司」という用語を使いながら、その定義も置いていないとすれば上記問題の解決には役に立たず、これらの規定の適用を受ける職員に対して「上司」とは、単なる上役の意なのか、それとも課長や部局長等の管理職を指すのか、さらにはもっと上位の管理職である学長または理事長を指すのかという疑問を抱かせることになるが、その解決は結局のところ、私立大学の組織権限に関する法理論に基づき個々の規定毎に当該規定の趣旨・目的に即して判断せざるをえないのである。そこで以下において、これらの問題を私立大学の管理運営に関する学校法人の権限の展開の中で法理論的に考察してみたい³⁾。

3) なお、私立大学の管理運営に関する法的考察については、拙著「私立大学の管理運営についての法学的研究（上・下）」（広島修道大学研究叢書54号・78号）を参照されたい。

2. 事業主の事業経営権限の構造

事業主には、事業を運営するための権限があり、その権限は従業員に対する関係では、人事権及び業務指揮権として、発動されることになる。人事権は従業員の採用、解雇、配置換え、昇任・降職、分限、懲戒、服務規律等従業員の身分取扱いに関する権限であり、業務指揮権は従業員の提供する労務を運用管理する権限であって、両者相まって、従業員をして事業目的の達成に向け組織的に協力させることが可能になる。

私立学校の運営は、学校法人によって営まれる学校教育事業であり、その事業経営の基本的仕組みは他の事業のそれと異なるところはない。

ところで事業体の業務組織は、通常、事業の経営者である事業主を頂点とするピラミット型の階層構造になっているので、事業主の業務指揮権はその業務組織に従い段階的に行使されることになる。従業員はこの業務組織に組み込まれ事業体の業務を組織的に分担することになるが、業務処理の効率化と適正化を図るため、通常、事業体では分化された業務毎に管理職を設け、従業員の中からその適任者を選任配置している。いわゆるラインと称せられる業務執行の系列である。これらの管理職には一定の所掌事務と所属従業員に対する指揮監督権が与えられるのが通常である。

事業主は、前述のように従業員の採用や配置等その身分取扱いに関する権限いわゆる人事権を有している。この人事権は通常、業務指揮権と共に一体的に事業主に所属するが、事業規模が大きくなるに従い権限委任により、ときとして両者が分離することもある。

人事権は、事業経営に有用な人材の確保及び活用という重要な権限であるだけに、業務指揮権とは異なり、その権限が事業主に留保されるのが一般的であり、管理職等下位の業務機関に対する人事権の委譲は例外的といつてよい。

就業規則や組織権限に関する規程で「上司」という用語を使用してる規定は、その「上司」を単なる上役の意味で使用している場合もなくはない

が、「上司」という用語を使用する規定は、通常、それぞれその規定によって達成すべき目的があり、その目的達成を「上司」に委ねるものであるから、その「上司」は当然に当該目的事項について権限を有する者でなければならない。したがってこれらの規定における「上司」なる用語は、単なる上役の意味としてではなく、当該規定事項に関し決定権限を有する上役を意味する用語として使用されていることになるが、その規定する事項が人事関連かそれとも業務関連かにより、その権限者を異にし、その結果として「上司」とされるべき者に違いが生じることもある。

以下において、事業経営の根幹をなす事業主の業務指揮権及び人事権の運用を、従業員に対する職務上及び身分上の監督の観点から考察する。

3. 事業主の業務指揮（監督）権

まず事業主の業務上の指揮監督権（単に業務指揮権という。）についてみてみよう。業務指揮権とは、従業員に対して業務の運用を指揮し監督する権限で、その権限はその事業体の業務組織を通じて行使されるが、事業体の規模が大きくなるに従い、事業主はその権限の一部を下位の業務機関に委譲（委任）することが多い。その場合は権限の代理と異なり、権限の委譲を受けた業務機関が当該事項について権限者となり、事業主はその権限を行使できないことになる。

ところで事業体の組織権限や役職設置に関する規程等をみると、同じ業務部門に属する部長職や課長職等の中間管理職の職務について、それぞれ所掌事務と所属従業員に対する指揮監督が定められているが、この指揮監督の関係で問題となるのは次の点である。その一つは、この「指揮監督」の対象が従業員の職務に限るのか、それともその身分にまで及ぶのかであり、今一つは、これらの中間管理職の「指揮監督」と権限者の指揮監督権限との関係である。

前者については、その「監督」は一般的には職務上の監督を意味するが、後述のごとく人事権者である事業主の補助者として、人事権者がかつ従業

員に対する身分上の監督権限を補助する意味での監督をも含むと解することも可能である。

後者については、当該業務の決定権者である権限者が行使する業務上の指揮監督と管理職が行なう業務上の指揮監督とは性格を異にする。

管理職の有する指揮監督は、権限者の業務に関する決定・命令的確迅速な執行を指揮監督する権能であって、それはあくまでも権限者の業務上の指揮監督権に由来する補助的監督権限である。

当該管理職に当該業務に関する決定権限が与えられているのであれば、その管理職は、当該業務については所属従業員の「上司」の地位にあると見てよいが、当該管理職に業務決定の権限がなければ「上司」とはいえないのである。

当該業務について上級管理職（例えば部長）も下級管理職（例えば課長）も共に決定権限を有しない場合には、その所属従業員に対する指揮監督は、対象となる業務範囲の広狭や指揮監督する従業員の多寡はあっても、その法的性格は同一であり、それは共に権限者の補助者としての補助的監督権限である。

組織権限に関する規程が、部・課長等の管理職について「上司の命を受けて」所属職員を指揮監督する旨規定しているのは、当該所掌業務の決定権限の行使ではなく、当該業務に関する権限者の業務上の決定や命令を的確に執行するための指揮監督であることを示しているといつてよい⁴⁾。通常、「甲の命を受けて」と規定している場合には、甲が権限者であって、命を受けて所属従業員を指揮監督する者は、その権限者の補助者であり、権限の委譲がない限り、権限者は当然に事業主である。

4) 参考例

「部長は、社長の命を受けて所属社員を指揮監督し、当該部の所掌業務を掌理する。課長は、上司の命を受けて所属社員を指揮監督し、当該課の所掌業務を掌理する。」

「事務室長は、校長の命を受け、室の事務をつかさどり、所属職員を指揮監督する。」（昭35・4・1東京都教育委員会規則8・都立学校管理運営規則12-4）

権限の委譲は、職務権限に関する規程に明記されるべき事項であるが、規程に明記することなく慣行として事業体内部で承認されている場合もある。権限の有無の明確化の観点からは、不文の慣行に委ねることは好ましくない。

企業における一般的な懲戒事由とされている「職務上の指示に違反し」の「指示」は当該職務事項の権限者の指示であり、単なる上役の指示を意味するわけではないので、何人が権限者かは明確でなければならない。

上役である課長や部長の指示に違反したからといって直ちに懲戒事由に該当するわけではなく、部・課長を通じてなされた権限者の指示に違反した場合に初めて懲戒事由に該当することになる。管理職者が権限者の指示の範囲を逸脱し恣意的に指示を執行した場合これに従わなかったとしても、それは「指示」に違反したことにはならないのである。

事業体の業務組織は、通常、事業主を頂点とするピラミット状の階層をなし、事業の業務は、その業務機関の階層にしたがって段階的に展開し分掌されるが、それに伴い業務に対する指揮監督も段階的に分掌され、上位機関から下位機関に下降するに従って分掌する機関が増加し、所掌事務は細分化され、指揮監督すべき所属従業員も減少する形となる。

どのような業務組織にするかは、事業目的達成のために、いかなる業務分掌が効果的かという見地から主として考案されることになるが、同時に事業主の業務決定を敏速確実に従業員に伝達し、その実行を督励し監督するという業務の指揮監督上での利便性も考慮される。

4. 事業主の人事権

事業主には、従業員の人事一般（身分取扱という。）に関する権限がある。この従業員の身分取扱に関する事項については、就業規則において詳細に規定され、それは労働条件として労働契約の内容を構成することになる。

従業員に対する人事権は、通常、業務の指揮監督権と一体的に事業主に所属するが、ときには補助機関への権限の委譲により両者が分離すること

もある。

人事権はまた労務管理権であり、当該事業体の事業目的達成に役立つ人材を雇用し、その能力を効果的に発揮させるための適切な配置及び処遇を図る権限でもある。これに対し業務指揮権は、権限者が事業目的達成のために必要な業務を決定し執行する権限であり、両者は共に事業目的の達成を指向するとはいえ、その直接の目的を異にする。

業務指揮権は当該従業員の職務を離れて行使することはできないが、人事権は従業員の職務自体ではなく従業員自身を対象とし、その権能である懲戒権は当該従業員の職務外の行為に対しても、本人が当該事業体の従業員であるという一事によって行使できるのである。

また業務指揮権の実効性は、これに従わない従業員の更迭もしくは懲戒という人事権の行使によって担保されており、その意味においても両者は一体的に所属することが効果的である。

人事権者がその権限を適切に運用するためには、従業員の職務内外の行動を監察し適正な勤務評定を行う必要があるし、また従業員としての適格性を欠く者、勤務成績の悪い者、業務命令に従わない者等は事業から排除しなければならないから、人事権者が従業員の処遇を適正に行うためには、常時、従業員の勤務状況を把握して監督指導する必要がある。従業員に対する身分上の監督は、そのための指導監督の権能である。

業務指揮権が、権限者から、その補助機関に委譲された場合には、権限者は委譲した範囲で業務指揮権を失うが、人事権が委譲されずに留保されていれば、委譲者は身分上の監督権を行使して委譲権限の濫用を監督することが可能である。

従業員が、軽微な職務違反を犯した場合懲戒処分ではなく注意処分に付すことがあるが、この注意処分は一般に業務指揮権に基づく監督処分（執務態度に対する叱責と訓戒）と解されている。もっともこのような処置を、懲戒とは別の身分上の監督処分として行うことも考えられる。また部下の不始末について上役である管理職が監督責任を問われ、嚴重注意処分や懲

戒処分を受けることがある。これは所属従業員に対する監督を怠ったことについての責任追及であるが、管理職の監督責任を問題にする場合には、当該部下の不始末が職務上のものか、それとも職務外のものかを明確にする必要がある。なんとすれば若し当該不始末が職務外のものであれば職務上の監督権は及ばず、したがって当該管理職がその部下に対し身分上の監督権を有していればともかく、そうでなければ監督責任を問うことはできないからである。

ところで組織権限に関する規程が定める管理職の所属従業員に対する監督が、職務に限るか、身分にも及ぶのかは規定上必ずしも明確でない場合があることは先に述べたが、人事権者の従業員に対する身分上の監督権を適切に行行使するためには、その監督の補助を当該従業員の職務上の監督者である管理職に委ねることが合理的であり効果的であるから、規定の明文で身分上の監督を除外していない限り、管理職の「指揮監督」に所属従業員に対する身分上の監督補助をも含めることは解釈上十分に可能である⁵⁾。そうであれば所属従業員の職務外の行為についても、管理職が人事権者の補助者としての監督責任を問われる場合も有り得ることになる。

いずれにしても、管理職の所属従業員に対する指揮監督の内容（身分上の監督を含むか否か等）については、当該事業体の組織権限に関する規程の中で明確にされるべきである。

5. 私立大学における管理運営権限の展開

私立大学は、学校法人によって設置される大学であり、その設置者であ

5) 東京都立学校の管理運営に関する規則の第7条は、学校教育法第51条が準用する第28条3項に規定する「校長」の職務はおおむね次の通りとするとして、1号から3号まで規定しているが、その2号において「所属職員の職務上及び身分上の監督に関すること」を掲げている。なお法第28条3項は、校長の職務として「校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。」と規定している。

上記規則第7条2号は、法第28条3項の所属職員に対する監督は、職務上の監督のみならず身分上の監督をも含むとの解釈を前提としているといつてよい。

る学校法人の理事会が、その業務の決定権限を有し、大学の業務組織を通じてその決定を実行することになる。

大学の業務組織は、理事会が制定する大学の組織権限規程によって定められているが、その組織は、学長を頂点として業務機関を階層的に配置した、いわゆるピラミット形の組織で、その組織を構成する個々の業務機関毎に、その所掌事務が定められ、これらの事務の総体が大学の「校務」を形成し、これを統括するのが学長の職務とされている。

理事会は、大学関係業務を業務の性質に応じて分別し、その担当部署（業務機関）を設け、そこに必要な職員とこれを指揮監督する部・課長等の管理者を配置して大学を運営するが、学長に「校務」を委任する規程もなく、学長と理事長のいずれが、この校務運営の実権者か不明な場合もある。その場合は、大学の職務権限規程や校務運営の実態を調査検討して、いずれが校務掌理の実権者かを判断することになるが、もし理事長が実権者であれば、学長は理事長の補助機関として校務の処理に当たるに過ぎず、職務上も身分上も職員の「上司」には該当しないことになる。

学長に対する校務の委任は、学長の職務を定める学校教育法58条3項の要請するところである。私学にあつては、私学の自主性尊重の建前から、学校法人により、委任内容に差異を免れないとしても、学校教育界の通念に反するような制約を委任する校務に加えるべきではない。

(1) 学長の「校務」掌理の権限

学校教育法58条3項は「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する。」と規定していることから、学長には校務掌理権が根源的に存在すると解釈する向きもあるが、同規定は学長の一般的職務範囲をうたったもので、校長に校務掌理権の根源的所属を認めたものではない。

私学においては、前述のように校務の内容も、掌理権限の内容も、共に理事会が決め、校務は理事会の設定した業務組織を通して掌理されることになる。大学運営の権限は、理事会に所属するが、この権限を自ら行使せ

ず、その一部を理事や学長等に委任することも可能であるし、その必要もある。特に、教育研究施設として、学校法人内においても、半ば独立的存在である大学の学長に「校務」の掌理を委任することは、法律の定めがなくとも事理の当然といってよい。

この点に関し理事会が格別の規程を制定することをせず、もっぱら慣行的にこれを認めている大学も多いが、学長に対する「校務」権限の委任の有無は、大学運営の根幹にかかわる重要事項であるから、理事会規程によって、委任する事項や権限の内容を明確にする必要がある⁶⁾。

学長に委譲される権限は、勿論「校務」の内部的事務に関する権限であり、対外的事務に関する権限は含まれない。例えば、大学の図書購入を法人理事長名義ではなく、学長名義で行う権限を学長に与えることは、法人格を有しな大学の学長に代行権限を授与することであり法理論上は不可能なことである。校務として大学ができるのは、発注準備行為までである。もっとも理事長の内部委任を受けて学校法人の名義で発注行為をすることは可能であろう。

学長が大学の校務全般を自ら掌理することは、實際上困難であるから、当然、校務掌理について補佐機関や補助機関の助力を必要とする。校務の分掌である。副学長や学長室長等が前者で、学部長等の所轄長は後者であるが、補助機関も同時に補佐的機能をも果たするのが通例である。審議機関とされている教授会や大学評議会は、学長の諮問機関として補佐的機能を

6) 前記の東京都立学校の管理運営に関する規則第7条は、高等学校の校長の職務(校務)について以下のとおり規定している。参考までに掲記する。

第7条 学校教育法51条で準用する28条3項(小学校の校長の職務)に規定する校長の職務は、おおむね次のとおりとする。

- 一 学校教育の管理、所属職員の管理、学校施設の管理及び学校事務の管理に關すること。
- 二 所属職員の職務上及び身分上の監督に關すること。
- 三 各号に規定するもののほか職務上委任または命令された事項に關すること。

担うとってよい⁷⁾。

もっとも教授会を大学の意思決定機関とし、その決議に学長や理事会を拘束する効力を認める見解もあるが、大学は法的独立機関ではなく、事業組織の上では学校法人の事業部門に過ぎず、しかもその内部機関である教授会の決定に、理事を兼ねる学長や理事会の判断に優越する効力を認めることは、学校法人の経営責任を軽視するものとして不当であり、また私学の自主性尊重の見地からも問題である。

学長の補助機関である上級管理職に学長権限の一部を委譲すべきかどうか、さらにその下位の管理職に権限の再委譲を認めるべきかどうかは、学長職の負担軽減による校務運営の効率化の観点から検討すべき課題とってよい。

権限の委譲（委任）は、権限の代理・代行ではなく、権限の移転であり、委譲を受けた者は、委譲者に代わって自己の名義で委譲された権限事項を処理することになるが、その行為については勿論権限者として責任を負うことになる。もし委譲を受けた者の権限の行使が適切を欠き容認できない場合には、人事権を発動し、配置替え等の処置により対応することになる。

今日、大学には学長の下に多くの役職が置かれているが、その役職は、ライン職（補助執行機関）とスタッフ職（補佐機関）とに分かれる。校務を分掌するのは、ラインの管理職であり、学部長、図書館長、教務・学生各部長、各センター長及び事務局長等がそれである。

学長がその校務の掌理権限の一部を、管理職であるこれら所轄長に対し、更に委譲できるかどうかは、権限の再委譲として、理事会の決定すべき事項であるが、その要否は前述のごとく学長の校務運営上の必要性の有無によることになる。

7) 東京都立学校の管理運営に関する規則

第7条2項 「校長は、所属職員に校務を分掌させることができる。」

(2) 学長の学校法人における地位

学長は、世上では大学の代表者として扱われているが、学長は大学の統括者ではあっても、大学を法的に代表する地位にはない。学校教育法58条3項の校長の職務の中に学校を代表することを規定していないのは当然であるが、私立大学の組織権限規程の中には「学長は大学を代表する。」と規定しているところもある。

しかしながらその規定は学長に対して対外的に大学を代表する資格を認める趣旨ではなく、設置者である学校法人の内部において大学を代表する地位を学長に認めたに過ぎないと解さなければならない。この規定を根拠に通俗的の意味においてはともかく、法律的に学長が大学を代表する権限を有すると誤解してはならないのである。なんとすれば大学自体は法人格を有しないので、法的に代理、代表の観念を容れる余地がないからである。大学の校務について対外的に代表できるのは、学校法人の理事長であって学長ではない（私立学校法37条1項）。

学校教育法施行規則67条は「学生の入学、退学、転学、留学、休学及び卒業は、教授会の議を経て、学長がこれを定める。」と規定しているが、学則の定める学生の身分取得及び身分異動に関する行為は、本来在学契約の履行として、契約当事者である学校法人（理事長）の行うべき行為であるが、同施行規則の定めは、これらの学生の身分に関する行為を「校務」とし、特に学長の専権事項にしたものと解せられる。

これらの行為は、いずれも学生を対象とする内部的学務事項と解すべきであるが、この学生の身分事項に関する学長の権限の性格については、私学に関する限り、本来学校法人（理事長）が行うべき行為を特に学長の権限として認めるもので一種の法定代理的行為と解する見解や、これらの身分事項の決定自体を学長の権限としたもので、その決定の外部的表示は学校法人が行なわなければならないとする見解もあるが、これらの見解は共通して、在学契約の相手方当事者である学生を外部者とし、その身分に関する行為を対外的行為と解する立場をとるものといってよい。しかしなが

ら学生は大学の構成分子であって大学にとって外部者ではなく、学生の身分事項の扱いは、在学契約で合意された学生の身分事項に関する学則規定の実施でもあり、その意味で大学の内部的学務行為と解することもできる。この見地からすれば、施行規則67条は、同条所定の学生の身分事項の決定を学長の所掌する「校務」に属することを規定したものであり、当該身分事項を理事長に代理して学長が行うべきことを定めた規定ではないことになる。同条所定の身分事項に関する行為を内部的学務行為と解し、これを「校務」事項とする見解が妥当であろう。

学長は私立学校法38条1項1号により、多くの場合当然に理事であり（例外的に同法38条2項により理事でない学長もありうる。）理事は私立学校法37条2項により、寄付行為によって、理事長の職務代理者として学校法人を代表することはあるが、それはあくまでも理事の地位においてであり、学長理事の場合も同様であって、学長の地位で学校法人の代表資格が認められるわけではない⁸⁾。

大学は教育研究施設として、学校法人内部において或る程度自主・独立的な存在であるとはいえ、後述のように学長は理事であり、しかも理事の職務分担として大学または学事を担当する場合は、大学の統括者である学長を通じて、大学の自主性を貫徹することにはかなりの困難が伴うことが予想される。学長と並んで副学長や学部長が共に職務上当然の理事になる制度を採用している学校法人では一層その感が強い。

もっとも大学側の理事が多ければ、それだけ大学側の意向が理事会に反映されるメリットがあるとする意見もあるが、経営者としての理事の地位と被備者である大学教員の地位とは、本来利益相反の関係にあり、その相

8) 私立学校法

36条2項 「理事会は、学校法人の業務を決し、理事の職務の執行を監督する。」

37条1項 「理事長は、学校法人を代表し、その業務を総理する。」

2項 「理事（理事長を除く。）は、寄付行為の定めるところにより、学校法人を代表し、理事長を補佐して学校法人の業務を掌理し、理事長に事故あるときはその職務を代理し、理事長が欠けたときはその職務を行う。」

克を克服することは容易ではない。

私立大学の財政的危機が叫ばれる昨今、大学側としては、大学側の兼職理事が経営責任を負い得るかどうかの問題も含めて、そのメリット・デメリットを再考する必要があるが、こと学長理事については、他の兼職理事と異なり、学校法人が設置する学校が大学一校である場合は、学長は理事職を辞退することは法律上不可能なので、理事会の監督を学長の校務掌理の不当な干渉にならないよう大綱的監督に止める等の方策を考究する必要がある。

理事会が決定する学校法人の業務は、大まかに分ければ、総務、財務、管財、人事、渉外及び学事ということになる。学事は学校業務全般いわゆる「校務」一般を指し、私立大学では校務は概ね学長に委任されるが、支出の伴う事項については、理事会もしくは理事長に留保されることもある。

(3) 学長の統督権

学校教育法58条3項は、学長の職務として、校務掌理のほか所属職員の統督を掲げている。「統督」という用語は法令においても余り見かけない字句であるが、辞典によれば、それは「まとめ取り締まる」とか「全体を合わせて監督する」等の意をもつ字句とされており、「監督」と同意義のものと思される。

校長の職務を規定した同法28条3項が「所属職員を監督する」と規定し、監督の用語を使用しているのに、これと異なる用語を使用したのは「学問の自由」や「大学の自治」の理念から、職務に裁量が認められる大学教員とそうでない一般職員の双方を管理する用語として、強権的なイメージを伴う「監督」より、一段と度合が低い「統督」の方が相応しいとの判断によるものと思われる。

このように「統督」は、控え目の監督であるが、監督であることに変わりはないので「監督」の場合と同様、所属職員に対する職務上の監督のみならず、身分上の監督も含む用語として理解すべきである。

学長に大学職員に対する人事権が与えられていなければ、学長の「統督」による身分上の監督は、理事長の人事権行使を補助する意味での監督ということになる。

(4) 学校法人と学長との法的関係

ところで学校法人と学長との間の法的関係如何が問題となる。学長の地位はいかなる法律関係に基づくかである。雇用と委任が考えられる。学長の多くは現職の教員中から全学的集会で候補者として選出されるが、外部から招聘される場合もある。前者の場合は教職に携わる教員に学長事務を委任するのか、それとも当該教員を退職もしくは休職扱いにして、改めて学長に選任するのか、という問題が生じる。後者の場合も学長候補者を大学の職員に採用した上で学長事務を委任するのか、それとも直接学長として採用するのが矢張り問題となる。

学校教育法58条1項は、「学長」を教授等の教職とは別の職種として規定しており、また大学設置基準の第4章（教員の資格）の冒頭規定（13条の二）は、「学長となることのできる者は、人格が高潔で、学識に優れ、かつ、大学の運営に関し識見を有すると認められる者とする。」と定め、学長を教授、准教授等の教職とは別の資格としている。そうであれば現に教職にある者から選ばれる学長は、従来の教職から学長職に職務替えをすることになり、大学の職員としての法的地位には変動がなく、その職務が変更するに過ぎないと解せられる。これに対し外部から招聘される後者の場合は、当該学長予定者を職員に採用した上で学長職を委嘱するのではなく、直接学長職に採用すると考えるべきであろう。

学長職が大学職員の一職種であるとすれば、委嘱という言葉を使っても、学長と学校法人との関係は雇用関係といわざるをえない。外部から採用した場合も同様である。

なお学長は、通常は教員資格を有しているが、そうでない場合には授業を担当することはできない。外部から有識者を招聘する場合に起り得る

問題であるが、上記設置基準13条の二は、学長の資格要件として「学識に優れ」ることを掲げているので、教授以下の教員資格を欠く者が学長候補者とされることは先ず考え難い。

ところで私立大学の学長は、法定の理事に就任する場合があります（私立学校法38条1項1号、同条2項）、実際にも学長は例外なしに理事に選任されている。そうすると学長は、その在任中は被傭者であると共に使用者でもあるという二つの相反する地位を有することになる。もし理事会により大学若しくは学事担当の職務を委嘱されるならば、学長は理事の職務と学長の職務とを区別して執務する必要がある。なんとすれば学長の地位には原則として教職員就業規則が適用されるからである。もっともその身分の特殊性から就業規則の適用外とし、その地位に即した執務規範が設けられることが多いであろう。

以上のように学長は身分的には学校法人の被傭者であり、その職務は、理事会から学長職に委譲された校務の掌理と所属教職員の統督ということになる。なお学長と学校法人との関係を「委任」または「委嘱」とする見解もあるが、それは雇用では理事職を兼ねる学長の地位にふさわしくないとの配慮から出たものであり、学外から招聘した学長といえども大学の職員として採用する以上は、その関係は雇用といわざるをえない。

いずれにしても学長は、委譲された「校務」の掌理者として、その職務の執行について理事会の監督は受けませんが、理事としての職務執行については理事会の監督を受けるし（私立学校法36条2項）、また学長はいずれの地位においても、理事会の身分上の監督を免れることはできないのである。

私立大学の教育研究の業務の運営や教員の人事は、「大学の自治」の観点から大幅に大学に委ねるべきであるとしても、そこから生じる法的責任は、大学当局ではなく、設置者であり経営者である学校法人に帰属するので、学校法人の理事会にその法的責任を負い得るだけの必要にして十分な権限が留保される必要がある。それが大学教職員に対する理事会の身分上の監督権である。

理事会が大学の校務の掌理権限を学長に委任しても、この身分上の監督権が留保されておれば学長の不当な委譲権限の行使を制御し是正することが可能である。また学長が理事を兼職し、大学もしくは学事の担当を委嘱されている場合には、理事の職務として、大学の校務に関与するが、その行為については理事会の監督を受けることになる（私立学校法36条2項、37条2項）。したがって校務の執行について、学長としては理事会の職務上の監督を受けなくても、担当理事として、理事会の職務上の監督を受ける場合のあることに注意しなければならない。

(5) 大学教職員の人事に関する権限

大学教職員に関する人事管理の権限は、次のような具体的権能として行使される。即ち、採用、昇給・減給、出勤停止、休職、出張、時間外勤務・休日勤務、有給休暇の時季変更、服務規律、分限・懲戒処分等に関する権能である。

更に、学校教育事業においては、その職員は一定の資格を必要とする教職と資格を必要としない一般事務職に分けられ相互に異動することはないので、一般の民間企業とは異なる人事管理が必要となる。

この大学教職員の人事に関する権限は、いうまでもなく理事会にあるが、重要な人事を除き、学校法人の業務総理者である理事長に一任されることが多い。この理事長の人事権も、教員人事については教授会の審議結果に基づく大学の意見に事実上掣肘されるので、事務職員とは異なる扱いとなる。

ところで理事会が人事権者である場合でも、理事会は人事について決定をするだけで、その決定を執行するのは代表機関である理事長であるが、実務では理事長名義ではなく、法的には不適當であるが、端的に学校法人名義でなされることもある。

また理事長は、理事会の有する権限の一部（例えば大学職員に関する人事権）を委任されて、自らの名義でこれを行行使する場合がある。このように理事長による権限行使には、二つの場合があるので理事長名義の行為が

いずれの立場での行為か判断する必要があるが、理事会の権限の一部を理事長に委ねるのであれば、権限委任を定めた理事会規程が必要である。人事権を委任する場合には、人事のうちのいかなる事項を委任するのかを明確にする必要がある。

大学には組織権限規程で定められた教員職の副学長、図書館長、学部長、研究科長、教務・学生・就職部長や学事関係の各種センター長、事務職員職の事務局長、課長等の役職、その他双方が就任する評議員や各種委員会の委員等が、学長の校務の決定・執行を補佐し補助しているが、任免権が理事長にあるのか、学長に委任されているのか明確を欠く役職（例えば上記各種委員）もあり、まずもってこの点を明確にする必要があるが、仮に理事長に人事権がある場合でも、教員の人事については、教授会の審議結果を踏まえた大学（学長）の意見を聴取して行う必要があることはいうまでもない。

大学の組織権限規程では、学長を補佐・補助する部局長及び課長等管理職者の所属職員に対する「指揮監督」を規定しているが、この指揮監督とは、学長の有する統督権に基づく所属職員に対する職務上及び身分上の指揮監督を補助する権能を指す。

したがってその指揮監督は、権限者の有する業務指揮権に基づく「指揮監督」や人事権に基づく身上「監督」とはその法的性格を異にし、それはあくまでも補助者としての指揮監督である。したがって権限者の決定・命令に手を加えることは許されない。もっとも学長の決定や命令が骨格のみで、その執行に当たっては、更に肉付けを要する場合もなくはないが、そのような場合はその肉付けを担当部署に委ねたといってよい。いわば内部委任の一場合である。

管理職者は、校務の分掌に付随して、学長の所属職員に対する職務上の監督及び身分上の監督を分掌することになるが、その監督は本権者である学長や理事長の監督を補助するための権能である。

(6) 人事権行使と教授会の関与

教授会に関する規定である学校教育法59条1項は、審議事項の具体的内容については特に触れるところがなく、単に「重要な事項」として止まるので、教員人事がその「重要事項」に該当するかどうか、またその審議の結果に、いかなる効力を認めるべきかが議論される。

(1) 教授会の審議の対象事項

先ず問題となるのは、審議の対象となる重要な事項の「事項」の範囲である。教授会は大学の審議機関であるから、そこで審議されるのは大学の「校務」の内の重要な事項ということになりそうであるが、校務とされていない事項であっても、大学にとって重要な事項もありうるので「校務」に限るのは狭過ぎるという反論もありうる。

しかしながら大学にとって重要だからといって、学長の職務範囲である「校務」の枠を越え使用者の経営管理事項（例えば財務や労務管理）にまで教授会の審議権が及ぶとするのも行き過ぎである。

ところで教職員の人事について学長にその決定権が与えられることは稀であり、多くの私学ではその権限は理事長に与えられているので、学長が掌理する「校務」には属しないことになる。そうであれば「校務」に含まれない教員人事について、大学の機関が審議することは越権であり、教員人事は教授会が審議すべき大学の重要な「事項」には、該当しないという理屈も立ち得るが、教員の人事は教育研究機関としての大学にとっては、憲法の保障する「大学の自治」や「学問の自由」の観点からも見過ごすことのできない重要問題であるから、教員人事が大学の「校務」に属するか否かにかかわらず、教授会で審議して、その結果を大学の意見として人事権者に表明すること自体は認められてよいとする見解もある。この立場からは、教員人事について教員側の意見集約のための教授会の審議は、大学の「校務」には含まれないが、大学の「重要な事項」として審議事項に当たると解することになる。

重要な「事項」か否かを校務の枠内で考えるとすると、私学の場合は理

事会によって校務の内容を左右できるため、容易に教授会の関与の機会を奪うことが可能になるが、いかに「私学の自主性」を尊重するにしても（私立学校法1条）、理事会が教授会の審議事項を自由に左右するような解釈は、法律で定める教授会制度を形骸化するもので採りえない。

大学の「校務」を理事会によって与えられた実際の校務の枠内で考えるのではなく、社会通念上「校務」と考えられている学校事務の枠内で捉えるべきであり、大学教員の特殊性（職務の専門性と自主性）と「大学の自治」の理念を考慮するならば、教員人事に関する教員側の意見表明は、人事の決定とは異なり、これを「校務」に含めて教授会の審議権を認めても不当ではないとする考えもあり得る。

しかしながら教員人事について教授会で教員側の意見を集約することを大学の「校務」外とすることには賛成しがたい。むしろこれを教育という校務の分掌者の選定として、校務の枠内で教授会の審議権を肯定するのが妥当である。もし学長の職務範囲である「校務」の枠を超えて審議権を認めるとすれば、教授会はもはや大学の機関ではなく、むしろ理事会に直結する学校法人の機関として機能することになるからである。

裁判例は、教員人事についての教授会の審議権を肯定する方向にあると見てよい。

(2) 教授会の審議結果の効力

次に問題になるのは、教授会の審議結果の効力である。学校教育法59条は、1項において教授会の審議事項について規定し、2項において教授会の組織について規定しているが、審議事項については単に「重要な事項」としているのみで、いかなる事項がそれに当たるかは示しておらず、またその組織には教員以外の職員をも加えることができるとしているだけで、審議結果の効力については触れるところがない等の点からも、教授会の審議結果に事業主である理事会の判断を拘束する効力を認めることは適当ではない。

今日の多くの大学の教授会のように、専任教員のみを構成員とし、教員

の過半数にも及ぶ非常勤教員を除外している場合は尚更らである。

そのような専任教員のみによる教授会の審議結果は、あくまでも一部教員の意見であって、教員全体の意見とは認め難いからである。

教員人事に関する教授会の審議結果は、大学の意見として、人事権者である理事長の判断資料となるに止まると解すべきである。

学校法人と学生との間で締結する在学契約により、良質な教育サービスを提供すべき法的義務を負うのは大学ではなく、学校法人であり、その理事会である。その理事会に実際に教育サービスを担当する教員の人事に関しその是非の判断の余地を全く認めないことは不当であり、在学契約の履行責任を負う立場（大学は組織化された履行補助者に過ぎない。）からは審議結果の拘束力は認め難いのである。

更に注意を要するのは、職務上当然の理事となる学長、副学長及び学部長の候補者選任に関する教授会の審議結果についてである。もしその結果に拘束力を認めるならば、「寄付行為」によって選任された理事（私立学校法38条1項3号）ではなく、教授会が実質的に選出した理事ということにならないかという疑問である。

裁判例は、いずれも下級審判決ではあるが、教授会の教員人事に関する決議に拘束力を肯定するものと否定するものとに分かれている。

前者は「大学の自治」を論拠にし、後者は「私学の自主性の尊重」を理由とする⁹⁾。

私立学校法第1条「私立学校の特性にかんがみ、その自主性を重んじ」とし、私立学校の自主性尊重をうたっているが、憲法の保障する「学問の自由」に由来するこの自主性は、単に国家権力に対する関係での自主性のみならず、私学運営自体の自主性をも意味する。この私学の自主性尊重の立場からは、教授会の組織は勿論のこと審議事項や審議結果の効力について

9) 理事会の決定と教授会の決議が相反する場合、理事会の決定の優越を認める裁判例（甲南大学事件大阪高裁 平成10・11・26判決）、教授会の決議の優越を認める裁判例（西日本短期大学事件福岡地裁 平成4・9・9判決）

ても、理事会が独自にこれを決め得ることになる。

学校教育法は、国公立大学のみならず私立大学にも適用されることに鑑み、同法59条は私学の自主性を尊重して、あえて教授会の組織や審議事項及び審議結果の効力について具体的な定めを置かなかつとも理解できるのである。文部省もこの見解をとり、原則として教授会を諮問機関と位置付け、その審議結果の拘束力については否定的である（大学運営臨時措置法案に関する第61回衆議院文教委員会における文部省村山達雄大学学術局長の答弁）。もっとも従来から理事会が教員人事に関する教授会の審議結果を尊重してそのまま受け入れており、それが教員人事の運用方法として学内に定着している場合は、その運用は慣習法として法的効力を有する場合もあるであろう。

(3) 教授会の組織

教授会は伝統的に学部教授会として設置されることが多いが、それは学校教育法59条の要求するところではなく、明治期の分科大学の教授会の名残のように思われる。同条は学部教授会とするか全学的教授会にするかの選択を大学の設置者に任せているが、学部関連の校務であっても、学部のみならず全学的に関連する事項もあり、またその扱いが全学的に影響を及ぼす事項も少なくないので、その対応策として全学的調整機関（例えば評議会や協議会）を別に設けている大学もあるが、このような調整機関は教授会ではないので、それを廃止し全学単一の教授会（全学教授会）を構想してもよいように思われる。それでは構成員が余りにも多過ぎて会議体をなさないのであれば、代議員制度を活用すればよい（学校教育法施行規則66条の2）。

学部教授会における教員人事の審議結果は、大学の意見として、学長によって理事長に申達されるが、教員人事は学長が学部長を通じて学部教授会に提案するのであり、諮問機関である教授会や学長の補助機関である学部長が発議するわけではない。

(7) 学長権限の補助機関への委譲（委任）

問題は権限の本源者である理事会から、いかなる権限が傘下の業務機関に委譲されるかである。学長に校務一般の権限（但し、大学教職員の任用権が除かれる場合が多い。）が委譲されることは通例といってよいが、その校務のいかなる部分が更に下位の業務機関に委譲できるかは、理事会が決めることになる。

委譲できるのは、学長の権限事項の一部に限られ、しかも校務の掌理者としての学長の専権に属する事項は除かれる。法令により学長の権限とされる事項、例えば、学校教育法施行規則13条2項（学生に対する法的懲戒）、67条（学生の身分取得・異動）等の権限は委譲できないが、学生に対する法的懲戒については、学部長への委任が例外的に認められていることに注意すべきである（上記13条2項括弧書き）。学部長に委譲されれば懲戒処分は学部長がその名義で行うことになる。

大学の組織機構において、学長の権限の委譲先になりうる地位は、所轄長のうち学部長、研究科長、教務及び学生部長、事務局長等の役職であろう。

ところで学長の「校務」に関する権限が委譲されても、学長に権限受譲者に対する人事権があれば、その権能である身分上の監督権を行使して、委譲した権限の運用を監督できることはいうまでもないが、人事権を有しない場合でも、人事権者の補助者の地位において、委譲した権限の行使に対し補助的監督ができることは先に述べた。

このように私学における学校経営の権限は、職務上の指揮監督権限と身分上の指揮監督権限に分れ、この両者が相俟って、教職員の組織的活動による学校教育事業の目的達成を可能にしているのであるが、この二つの権限は、いずれも傘下の業務機関に委譲可能である。

どこにどの程度の権限を委譲するのが適当かは、理事会によって判断されることになるが、委譲の仕方には二つの方法がある。一つは組織権限規程を改正して、直接その下位機関に委譲する権限を職務として規定する方法であり、いま一つは再委譲を認める規程に基づき学長がその権限を委譲

する方法である。前者の場合は、権限者である理事会による校務掌理権限の委譲の一部変更である。いずれの場合も委譲された権限事項は、学長の掌理する校務から外れることになる。

なお注意すべきは、職務権限規程上役職者の職務とされている事項が権限の委譲に基づくものなのか、それとも学長の掌理する校務の単なる分掌なのかは、権限委任を認める規定がなければ、当該職務権限規程の文言・体裁や従来からの業務運営の慣行等に基づき判断せざるをえない。

学長は、可能な限り権限を委譲せずに、補助機関の手を借りて、自ら校務を行うべきである。もし理事会によって権限の再委譲が認められていなければ、権限の再委譲はありえないから、学長傘下の下位機関は、学長の補助機関かもしくは補佐機関として学長の校務掌理に協力することになる。もし学長傘下の補助機関に校務に関する権限の一部が再委譲されると、その機関はもはや補助機関ではなく、校務の一部の権限者として、学長と並んで校務を執行する地位に立つことになる。直接理事会から権限を委譲された場合も同様である。

ところでこの関係で問題になるのは、学部関係業務に関する学長の権限を学部長に委任することの是非である。

学生数も多く、校舎を学部毎に分散配置している大規模な大学はともかく、校舎、研究室、事務部門等が一か所に集中している大学で、かつ学生数も学部数も差程多くない大学において、学部関係事項に関する学長の権限を学部長に委譲しなければならない必要性は大きくなく、権限の分散は却って業務の統一的処理を阻害する虞がある。

学校教育法58条2項に、大学に置くことのできる職員として新たに「学部長」が追加され、5項において、その職務を「学部に関する校務をつかさどる。」と規定されたことにより、従来から重要な役職として存在している学部長職に対する学部事務の委任が促進されることも予想されるが、その利害得失を十分に考える必要がある。

学部長等所轄長は、校務の分掌者として、学長の決裁を受けて、学長名

義で分掌事項を処理することになるが、大学の実務では、ときとして所轄長名義で分掌事項に関する告示、通知等がなされることもある。しかしそれは、法律的には、分掌事項の主務者であることを示すだけで、当該事項についての権限者であることを公示するものではない。例えば学部教員の公募要領を当該学部長名義で告示する等がそれである。

(8) 学長権限の代理・代行

学長権限の委譲は、理事会規程に再委譲を認める規定がない以上許されないが、権限の代理行使はどうであろうか。学長が欠けるか、職務執行が不能になった場合の職務の代理・代行については、学校教育法は、小学校の職員を定めた第28条の5項において「教頭は、校長に事故あるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行う。」と規定し、これを中学校及び高等学校にも準用しているが、大学には準用していない。大学については、副学長職の新設により、同法第58条4項は「副学長は、学長の職務を助ける。」と規定し、副学長に学長の職務の代理及び代行をさせる余地を残している。なお国立大学法人法は、その第11条3項において、「理事は、学長の定めるところにより、学長を補佐し、国立大学法人の業務を掌理し、学長に事故あるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行う。」と規定している。

学校教育法の定める副学長の職務規定に、学長の職務代理及び代行が明示されていないのは、大学の設置者にその場合の取り扱いを任せたと考えられる。法律の規定するのは、学長は存在するが職務を執ることができない場合（例えば長期の海外出張もしくは病気等による長期に及ぶ職務執行の不能もしくは著しく困難な場合）の職務代理と学長が死亡または解任等により存在しなくなった場合の職務代行であり、いわゆる法定の代理・代行といわれる場合についてのものである。

多くの私立大学では、概ね、組織権限に関する規程にこの法定の代理・代行にあたる場合についての規定を置いているが、私立大学ではその場合

以外にも、学長の裁量による学長職務の臨時的代理を認めている。

法人格を有する事業体の代表者の代理は、その行為の効果が直接当該事業体に及ぶので、その可否を慎重に判断しなければならないが、法人格を有しない大学の統括者である学長の代理については、より柔軟に考えてよい。法的にも、学長は大学の統括者ではあっても代表者ではなく、またその代理も大学の内部的校務に限られ対外的校務には及ばないから、特に制限的に考える必要はなく、学長の負担軽減やその職務の能率的な執行の見地からも、必要に応じて学長の判断による臨時的代理を認めてもよいであろう¹⁰⁾。

校務のうち特定の教務事項について、学長より教務部長にその権限が委譲された場合には、当該教務事項に関する通知や告示は教務部長「甲」名義でなされるが、教務部長が教務事項について学長を代理する場合は、それが必要的か臨時的かにかかわりなく、学長（職務）代理・教務部長「甲」の名義で行為することになる。

また組織権限規程にときとして権限の臨時代行ともいふべき専決及び代決制度が規定されることがある。専決とはある職務事項について権限を有する者がその補助機関に対して、その職務事項の決定権を内部委任することをいい、受任者である補助機関は、権限者の名義で当該事項を決定することになる。その意味で権限者の権限の代行であるが、権限者の存在を前提とする点で権限者が欠けた場合の法定代行とは異なる。代決も専決と同様の内部委任行為である。いずれも通常の権限委任とは異なり、権限者と

10) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律

第26条（事務の委任等）

教育委員会は、教育委員会規則で定めるところにより、その権限に属する事務の一部を教育長に委任し、又は教育長をして臨時に代理させることができる。

- 2 教育長は、前項の規定により委任された事務その他その権限に属する事務の一部を事務局の職員若しくは教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の職員に委任し、又はこれらの職員をして臨時に代理させることができる。

受任者である補助機関との間の権限委任関係を内部的に止め外部に出さないところがその特色といえる。権限者の権限事項が多岐に亘るに従い事務処理の能率化のためには欠かせない制度といってよい。

代理の場合は、本人（権限者）の代理であることを表示することになるのに対し（顕名主義）、専決及び代決の場合は、代行者であることを表示せずに、あくまでも権限者本人の名義で行為することになるが、権限者が欠けた場合の法定代行では、職務代行者であることを表示するのとは異なる扱いになる。

専決と代決との違いは、必ずしも明確でないが、前者が特定事項についての包括的委任であるのに対し、後者は個々の事案についての個別的委任といえようか。専決及び代決という用語は、行政庁の権限行使に関連して使用されるだけでなく、民間の事業体の職務権限規程においても広く使用されているが、使用する場合には、その用語の定義を置くことが望まれる。

（9） 学部長等所轄長の選出方法

学部教授会による学部長候補者の選出も、校務分掌者の選定であり、本来、校務の一部として、学長にその任免権があってもおかしくないが、たとえ校務を分掌する所轄長であっても、学長に任免権が与えられていない場合には、学長は学部教授会の選出した教員を、大学としての学部長候補者として理事長に申達することになる。

しかし学部長は、学部の代表者として、単に学部関係校務を分掌するだけでなく、校務一般について学長を補佐する役割をも担っているので（諮問・業務調整の機関としての部局長会議のメンバーとして）、学部教授会で候補者を選出した上で更に全学的な教員集会（例えば全学教授会）でその信認を問うことも考慮されてよいが、学部長が職務上当然の理事となる制度の下では、学部長はむしろ全学教授会において選出する必要性が高まるであろう。

次に問題になるのは、学部長以外の所轄長（例えば教務・学生部長等）

の候補者選出を全学教授会のような全学的教員集會に委ねることの是非である。

これらの所轄長は、校務分掌者として、学長の校務掌理を補助する立場にあるので、たとえその分掌事項が全学的に関連するからといって学長候補者の選出と同様の方法をとらなければならない必然性はなく、むしろ学長にその選定を委ねるのが当然といえる。

これらの所轄長の候補者を、全学的な教員集會で選出すべき理由として、その選出方法を学長と同一にし、学長に対抗できる権威を与えるためとか、学長にその選任を委ねると、学長の息の掛かった教員のみが選任され、校務についての学長の独走をチェックできないためとかが挙げられるが、その地位は学長の業務命令に従うべき補助機関としての地位であり、学長を監視したり、学長と張り合うような立場ではないので、理由としては不適切といわざるをえない。このような選出方法は、却って学長の権威を損ない、学長を中心とする校務の執行体制の一体感を歪めかねない。もしこれらの所轄長の候補者の選出に全学的教員集會の意見を反映したいのであれば、その集會は学長が選定した校務分掌候補者の信認を問うための集會として位置付けるべきであろう。

これらの所轄長は、分掌する校務につき学長の決裁を受け、学長の決定または命令として執行するのがその職務であるから、当該校務について権限委譲を受けない限り、所属職員の上役ではあっても、いわゆる「上司」には該当しないことになる。

6. 管理運営に関する規則・規程上の「上司」

このように身分上の監督と職務上の監督の権限がときとして分離するが、その場合の「上司」は何人と考えべきであろうか、職務上の「上司」は、当該職務について業務決定（命令）権を有する者であり、身分上の「上司」は、当該職員に対し人事権を有する者といつてよいが、両権限が権限者に一体的に所属している場合は別として、問題の事項が職務事項と身分事項

のどちらに属するかによって、学長と理事長のいずれが「上司」であるかが決まることになる。

理事会が「校務」掌理の権限を学長に委譲していなければ、職務事項についてもまた身分事項に関しても、理事長が「上司」ということになるが、その権限を学長に委譲していても、理事長が教職員に対する人事権を保持していれば、学長は職務上の上司ではあっても、身分上の上司とはいえないのである。

なお学校法人の業務組織と大学の事務組織が兼職の関係で重複してる場合には、当該事項がいずれの事務に属するかを確認した上で、更に当該事項が身分事項なのか職務事項なのかを判別して、何人が上司かを判断することになる。

ところで私立大学を設置する学校法人の理事会は、根源的な権限者として、私立大学の教職員に対し業務指揮権と人事権を有するが（私立学校法36条）、理事会はここで問題とする「上司」に当たるかどうかである。「上司」かどうかの問題は、業務決定過程での問題ではなく、決定執行過程での問題であり、執行権限（執行補助権限ではない。）を有する者がいわゆる「上司」に当たると解される。通常は決定権限を有する者が同時にその決定を執行する権限を有するが、両者が分離し別々の者に帰属することもある。理事会は法人の業務を決定し、理事の職務の執行を監督する権限を有してはいるが（私立学校法36条2項）、決定事項の執行は、その代表機関である理事長によって行われるのであって（私立学校法37条1項）、理事会は業務決定機関ではあるが決定執行機関ではない。たとえ権限者であっても執行権限のない理事会自体は、私立大学の管理運営に関する規程上のいわゆる「上司」とはいえないのである。理事会の決定が、理事会の名義ではなく、理事長の名義で告知されるのはこの理による。尤も実務では法的に問題はあがるが、理事長名義ではなく、法人名義でなされることもあることは前述した。

理事長は学校法人の業務について理事会から権限の委譲を受けない限り、

その決定権はないが、決定権者である理事会の代表機関であるから、決定の執行は勿論、決定自体についても、理事長は権限者として扱われるべきであり、その意味において教職員の「上司」に当たると解しなければならぬ。そうでなければ「上司」不在の場合が生じることになる。

いずれにしても学校法人の管理運営の権限は理事会にあり、法人及び大学の業務組織を通じて、その権限をいかに運用するかは、理事会の定めることであり、それを組織権限規程において明確化し、何人が当該事項に関し「上司」として監督権を有するかを容易に判別できるようにすることが望ましいが、実際には組織権限規程等において必ずしもその点について十分な配慮がなされているとは言い難いため、法理論により補足しなければならないのが現実である。

このように「上司」とは、単なる上役ではなく、当該事項について決定・執行の権限をもった上役のことである。それは理事長であることもあるし、学長であることもあるが、それ以外の上役は例え管理職者といえども、その立場は理事長もしくは学長等権限者の補助機関として案件の処理に関与するに止まるので、案件に関する伺書、報告書及び届書等の提出書面の宛て先は、それが所属部・課の管理職の指示に寄るものであっても、これら管理職ではなく「上司」である学長もしくは理事長でなければならない。関係部・課長は、当該書面の提出手続上の経由者であって、その押捺した印判は、いわゆる決済印ではなく、当該書面が経由し閲覧したことを証する経由印ないしは閲覧印に過ぎないと解すべきである。

7. お わ り に

私立大学の組織権限規程や就業規則の規定の中に出てくる「上司」とは、単なる上役ではなく、当該規定事項について決定し執行する権限を持った上役を指すのである。その意味での権限者は、当該事項がその職員の職務上の事項か、それとも職員としての身分上の事項かによって異なることがある。

清野：私立大学における管理運営権限の展開

私立大学においては、原則として、その組織権限規程の上での上司は学長で、就業規則の上での上司は理事長ということになる。何人が「上司」かを明確にするためにも、権限委任関係の規程の整備が望まれるが、規則・規程の整備は、それのみにとどまらず学校法人が当事者となる学校関係訴訟において適切な法的対応をするためにも必要であることを認識すべきである。