

<資 料>

私立大学における管理職の監督責任

清 野 惇

1 序 言

事業体の組織内で従業員が非違・非行を犯した場合、その上司の監督責任が問題とされることがある。学校法人が設置する大学においても同様の問題は起こり得るが、教員の不始末について、学長や学部長等の管理職が監督責任を問われることは、何故か余りないようである。

この上司の監督責任は、道義的或は社会的責任として論じられる場合もあるが本稿で考察する監督責任は、職務上監督権を有する上司の法律的责任としての監督責任である。以下において上司である管理職の監督責任について論述することにする。

筆者が、この監督責任について関心を抱いたのは、私立大学において生じる部下教職員の不始末について上司の監督責任が問題とされること自体極めて寡聞に属することによる。大学教職員の不始末がないために監督責任が問題にならないのであれば結構であるが、不祥事の責任を当の本人止まりとし、監督者の責任を不問に付しているのであれば、大学の業務秩序の維持の見地からも看過できないことである。憶測であるが、監督責任を問題視しない理由の一端は、監督責任に関する法理の理解が十分でないことにあるように思われるので、問題提起を兼ねて私見を述べる次第である。

2 管理職の指揮監督の権限

監督責任を論ずる前に、上司の監督権限について考察しなければならない。学校法人のような事業体では、事業活動を組織的、効率的に運用する

ため、その業務を細分化し、細分化された業務の担当部署を、事業主を頂点とする階層的業務機構に組織している。これらの業務部署を総括し監督するのが、「管理職」といわれる職種である。

この管理職の指揮監督権限が、所属職員の職務上の事項に限られるか、それとも身分上の事項にも及ぶかは、当該事業体の管理職の職務権限に関する規則・規程の定めによるが、通常は両者を含むものとして規定されているといつてよい。

この業務部署に所属する職員に対する職務上及び身分上の指揮監督の権限（以下単に監督権限という。）は、当該業務部署の管理職のみならず、その上位の部署の管理職にも重疊的に与えられるので、その関係が問題になる。

ところで管理職が有する監督権限は、学校法人では、理事会に帰属する事業経営権（業務決定権）から派生する権限であるが、理事会から権限の委譲を受けない限り、それは理事会が有するこれらの権限の行使を補助する権限に過ぎない。

したがって学校法人の管理職は、本権者である理事会とは異なり、職務変更や懲戒・分限処分等の監督の結果に伴う処分権限を有しないし、また理事会の決定や命令を変更する権限もないのである。

管理職の有する監督権限は、本権者の一般的指示である規則・規程及び個別的指示に従い担当業務を適正に処理するよう所属職員を督励すると共にその非違行為を取締る権能といつてよい。

この監督権限は、上述のように階層的組織にしたがい重疊的に管理職に与えられていて、事業主に直近する最上位の管理職である部局長は、傘下の課（室）の所属職員に対し、また課（室）長は所属職員に対し、それぞれ監督権を有するが、この重疊的監督は、上下の管理職の間で、責任を負うのはいずれの管理職かという問題を提起する。

管理職の所属職員に対する監督は、通常、職務上の監督と身分上の監督の双方を含むが、大方の事業体では、この両者の本権者は事業主である。

ただときには職務上の監督権能を含む業務指揮権が上級管理職に委譲され、その結果として、身分上の監督権能を含む人事権と業務指揮権が分離し、その帰属者を異にする場合が生じる。

大学を設置する学校法人では、大学の校務は、学長にその掌理権限が委任されるが、大学の教職員の人事権は、理事長に保留されるのが通常である。このように監督権能が分離すると、管理職は双方の本権者の補助者の立場に置かれることになる。

3 上下の管理職の関係

階層的な業務組織を構築し、この職務上及び身分上の監督権限を夫々の業務部署の長に重疊的に付与すると、当然のこととして、監督権能の上下関係が生じる。

事業体の職員は、事業主の手足となって、その事業運営に従事するが、その職員を部署毎に纏めて事業活動に当たるのが管理職である。事業秩序はこれらの業務部門毎に配置された管理職の組織を骨格として構成されているといつてよい。

ところで管理職には上下の格があるが、格の上下にかかわらず管理職は事業主の権限行使の補助者であることには変わりはない。問題はこの補助者としての立場の上下である。

管理職に上下の格付けをしている以上、課長と部局長が同格の補助者ではありえない。このように上下に格付けされた管理職の補助者としての地位と責任をどのように考えるべきかである。

事業主の事業経営を直接的に補助する立場にあるのは、その直近の管理職の部局長クラスであり、その指揮監督を受ける部下の管理職の課長クラスは、原則として、部局長を補助することを通じて、間接的に事業主を補助する立場にあると考えるべきであろう。そうでなければ部局長の指揮監督は無意味なものになるからである。したがって事業主に対する補助責任は、直接的補助者である部長が負うべきであり、課長は事業主から直に命

じられた特命事項は別として、その補助は直接的には部局長の職務の補助であって、事業主に対しては部局長を通じての間接的補助ということになり、課長の責任は部局長より軽いと考えられるが、両者は指揮監督を通じて一体化しているので、責任の分担割合はあるにしても、事業主に対しては共同して責任を負うことになる。

この補助の、直接的か間接的かの差異が、両者の役職としての待遇上の差を齎すものと思われる。もっともこの点については、上級の管理職の方が下級の管理職より多くの監督すべき部下を持ち、多くの責任を負うからで、補助の直接、間接は関係がないとする反論もありうるが、一部一課の場合もあり、部下の多寡は待遇の差に必ずしも結びつかないので、やはり両者の職務と責任の差異に待遇格差の理由を見出すべきである。

4 管理職の職務能力

ある程度年功を積んで業務のあらゆる分野に通暁した統率力ある職員を、部長に登用して、事業主の直接の補佐・補助役に任じ、更に、その配下に実務に堪能な課長を配置して、部長の職務を補助させるのが、我が国の事業体の業務組織における一般的な管理職の配置といってよいであろう。

いかなる職員を上級及び下級の管理職に登用するかは、それぞれの事業体の経営政策であるが、職員や役職の能力水準を前提とする分限制度を採用する以上、ある程度の客観的基準による必要がある。それなくしては職務適格性の欠如を理由とする本人の意に反する降格や免職等の分限処分はできないからである。

なお国家公務員法の第78条（分限規定）は、本人の意に反しても降任又は免職できる場合として、勤務実績がよくない場合（1号）、心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、またはこれに耐えられない場合（2号）、その他その官職に必要な適格性を欠く場合（3号）を掲げており参考になる。

ところで一般職員の採用については、職員としての適格性の有無を、試

験その他の選考方法によって確認しているが、管理職の場合も、事業主は管理職の種別毎に選考基準を設けている筈である。その基準がなければ、適格性の有無を論ずることができないからである。

その基準の一つは、監督能力である。管理職には部下を統御して当該部署の所管事務を的確かつ敏速に処理させる統率力が求められる。この力量を有することが管理職としての必須の資格要件といってよい。

この一般職員や管理職職員に要求される職務担当能力は、本来、これらの職員の分限にかかわる問題である。管理職を監督義務違反で懲戒するためには、懲戒責任能力ともいうべき、この能力の存在が当然の前提となる。過失による監督義務違反を懲戒事由として認める場合にも同様である。

事業主が職員を管理職に登用する場合には、当人に部下職員を管理・監督する能力があるか否かを判断してその是非を決めるが、この能力は管理職の職位によって異なることがあるとしても、管理職たる者は、管理職一般に等しく要求される監督能力を具備していなければならない。管理職としての能力は、前述したように選考により確かめられるが、管理職に抜擢してみたが、その執務状況から、管理職としての監督能力に欠けていることが判明した場合は、分限処分として解職することになる。

5 受決裁事項についての上位管理職の監督

事業体の業務組織に関する規則・規程では、実務担当部署である課や室に事業体の事務を分配し、複数の課（室）を部長が統括する形態を規定しているが、この組織形態が企業社会で一般的に採用されているのは、業務の指揮監督の上で都合がよいからであろう。

業務の担当部署である課（室）の所管事務は、その処理に上司の決裁を要する事務と自主的に処理できる事務とに分けられる。要決裁事務以外の事務については、上位の管理職である部局長の監督を受けるので、部長の監督責任の問題が生じるが、要決裁事務については、部局長と課（室）長のいずれが当該事務について責任を負うべきかの問題がある。

通常、決裁は要決裁事項を所管する課の課長が起案した案件に対する提案書（決裁伺い書）を、上司である部局長の承認を得て決裁権者に提出して行なわれている。事業体の決裁規程の多くは、如何なる事項について何人が誰の決裁を受けるべきかを規定しているとともに、決裁を受けるにあたっては、上司の承認を得るように定めているので、当該提案についての責任の所在が問題となる。例えば課長が懸案についての提案書を作成して決裁権者に提出する場合、規定の有無にかかわらず、上司である部局長の承認をえて提出するのが通例といってよい。

その場合、部局長はその提案書を閲読し、問題がなければ、それに自己の印判を押捺することになるが、この部局長の押印の意味や性格が問題である。即ち、それは経由印もしくは閲読印なのか、それとも提案書の提案内容に対する承認印なのか、あるいは課長の起案書を部局長の提案書に転化する印判なのかである。

決裁を必要とする事項について、管理職が適切な提案をすることは、事業主に対する管理職の重要な職務であり、もしこの提案に手拔かりがあったときの補助責任は、課長が負うべきもののなのか、それともこれを見過ごした監督者の部局長にあるのかである。

課の所管事務のうち、上司の決裁を必要としない事務については、課長がその事務の掌理者として、その責任を負うのは当然であるが、上司である部局長も監督者として課長の事務処理について責任を負うことになる。

ところで要決裁事項に関する提案内容の責任が課長にあるのか、それとも部局長にあるのかを論ずる前に、当該事項の処理について、誰が決裁を受けるべき義務を負うのかを考えてみる必要がある。なんとなれば要決裁事項について受決裁義務を負うものが当該事項の処理の責任者と考えられるからである。

事業体の業務決裁規程は、いかなる事項について誰が決裁を受けるべきかを規定しているが、その提案内容は、手続的には監督権者である部局長の承認によって確定するとすれば、実質的提案者は課長ではなく、部局長

ということになりそうである。

問題は、部局長の判断を経由することにより、提案は課長の手を離れ部局長の提案に変身するのではないか、もしそうであれば部長の判断を経た提案書について課長は責任を負う理由はないのではという疑問である。

もし部局長の指揮監督権が課長の事務掌理を全面的に支配できるとすれば、課長の提案は、部局長の提案の下準備としての草稿に過ぎないことになり、規則・規程が課長に受決裁義務を課するのは理に合わないことになる。決裁規程の定めを生かすとすれば、課長の事務掌理権を強化し、上司の指揮監督を後退させる必要がある。その方法としては上司の監督を提案書の形式的審査に止め、その内容の当否の審査に及ばなくすることであり、その方法が容認されるならば、提案書については受決裁義務者である課長が責任を負うことにしてよい。

このように受決裁義務者の事務掌理権とその上司の指揮監督権との調整は、両者の責任問題もからむため容易ではないが、その解決策としては、監督権者である部局長に課長の提案書の修正変更を認めるのではなく、提案書に監督権者の意見を別添させることにすれば、それぞれが自己の判断について責任を負えばよく、また互いに自己の有する権限を損なうことなく決裁権者の決裁を補助しうるメリットがある。検討すべき課題である。

6 上位管理職の所掌事務

ところで部局の所管事務は課の所管事務と同一なのか、それとも課の所管事務の監督業務なのかである。即ち部局は所属する傘下の課や室の所管事務を課や室に代わって掌理できるからである。

民間の事業体にあつては行政機関とは異なり、下部機関の業務を上部の機関が代わって行うことの可否を論ずる実益はなく、それは職務権限規程の定め如何による。

職務権限規程では、部局長の職務権限として、通常「当該部局の事務を掌理し所属職員を指揮監督する」と規定しているが、「当該部局の事務」に

については、事務分掌規程にも、職務権限規程にも特に触れるところがないのが通例である。

ここでは部局の所管事務は、課（室）の所管事務の事務処理の監督なのか、それとも課（室）の所管事務も所掌する権限と義務をもつのか判然としない。もし部局が課や室の所管事務をも所掌するのであれば、監督業務は不要となるともいえるが、必要に応じ、両者のいずれをも選択できると解すれば矛盾はない。

この点に関連して部局自体の存在理由が問題となる。部・課制は、事業体の業務を、その性質に応じて部（局）に分配し、さらに分配された業務を傘下の課や室に小分けして、業務処理の効率化とその責任の所在の明確化を図るものであるが、部局は通常、複数の課を統轄する形式的部署であり、その部署の長が管理職としての部局長である。

ところでこの部局なる部署は、多くの場合課と異なり、独自の事務機構も職員も有しないので、部局の事務とは結局のところ、傘下の課（室）の所管事務についての指揮監督ということになる。この点からしても受決裁義務は課（室）長に課せられることになる。

7 監督責任の法的根拠

監督責任とは、部下の不始末について監督者である上司が負う責任の意に一般に理解されている。ところで世上でいう監督者の責任とは、部下が不始末を仕出かした以上、上司は監督者として、当然に責任をとるべきであるという趣旨でいわれることが多いが、政治的あるいは社会的意味での責任であればともかく、法的な意味での責任を論じるのであれば、その法的根拠を示さなければならない。

事業体の組織権限規程の上で、上司の指揮監督の権限が定められているからといって、上司は当然に監督責任を負うわけではない。監督者の責任を云々するのは、当該監督者に対し、就業規則による不利益処分の要否を問題とするからである。

就業規則には、通常、懲戒及び分限の制度が設けられており、懲戒及び分限の事由と処分の種類が定められている。就業規則が定める一般的な懲戒事由の一つは、職員の「職務違反及び職務懈怠」と使用者の「名誉または信用の毀損」であるが、問題は、これらの懲戒事由は故意による行為のみを対象としているのかどうかである。この点を明らかにしている就業規則はないようであるが、一般には故意行為に限ると受け取られている節がある。

使用者である事業主は、その有する懲戒権に基づき懲戒事由を定める権限を有するが、その権限には当然制限があり、懲戒の対象とされる行為は、事業体の秩序維持もしくは従業員の服務規律の確保の見地から、禁止または強制を必要とする行為に限られ、しかもその禁止及び強制が社会的相当性を有していなければならない。

事業秩序や服務規律の維持の上で当該行為を禁止または強制する必要性が認められない場合は勿論のこと、必要性が認められても、その禁止・強制が社会的相当性を有しなければ、その行為を懲戒事由とすることは、従業員の自由を不当に制約するものとして「公序良俗」（民法90条）に反し許されないが、過失による行為を懲戒の対象とすることが、これらの観点から許容できるかどうかである。

ところで管理職の監督責任の根拠は、監督義務違反という職務違反にあるので監督責任の有無を論ずる前に監督義務について触れる必要がある。事業体の「管理職」の監督義務は、その監督権限に伴う義務であり、両者は表裏の関係にあり管理職は常にこの義務を負っているが、その義務が顕在化し具体化するの是要監督状態を認知した場合である。管理職が監督責任を問われる多くの場合は、要監督状態を認知しながら監督を怠った場合ではなく、列車事故等の大規模災害の責任問題でみられるように、監督責任を問われる場合の大半は、過失による監督義務の違反の場合といってい

いたがって懲戒事由として規定されている「職務違反」や「職務懈怠」

について過失の場合も含むと明示していない場合において、故意による場合だけでなく過失による場合をも含むと解釈しうるかである。もしこの点が否定的に解釈されるならば、上級の管理職の監督責任を問うことは極めて困難といえる。

懲戒制度は、事業秩序や服務規律を維持するための制裁制度であるから、どういう行為を懲戒の対象とするのが相当であり、かつ効果的であるかを勘案する必要がある。この見地からすれば、故意行為に限らず、過失行為も懲戒の対象となり得るといってよい。例えば、執務上の通達を忘却し、それに反する事務処理をすとか、或は管理に不注意があつて火災事故を招いた等、過失による執務違反により事業体に損害を与えた場合等を懲戒の対象とすることの是非であるが、緊張した執務意識をもって職責遂行に専念させ、誤りなき職務執行をさせるためには、過失といえども軽視するわけにはいかない。

要は懲戒事由の定め方であり、過失による行為をも含むように懲戒事由規定を作成すればよいが、それには当該過失行為を懲戒事由と定めることの必要性和相当性が要求されることはいうまでもない。

就業規則に規定された懲戒事由が、過失による行為を含むかどうか明確を欠く場合において、当該過失行為にも故意行為と同様に懲戒の対象とする必要性が認められ、かつそうすることが社会的にも許容されると判断できるならば、当該懲戒事由に定める行為には過失行為をも含むと肯定的に解釈することも可能であろう。

過失行為の懲戒事由該当性を容認すると、故意による場合と過失による場合との責任の軽重が問題になるが、勿論、故意の場合を重しとしなければならない。

過失行為も懲戒事由に該当するということになれば、当然、上位管理職の過失による監督義務違反が問題なるが、監督義務違反に過失があるか否かは、その違反が不注意によるものか否かによって判断されることになる。

ところで「管理職」の過失の有無は、管理職として要求される注意力を

含む監督能力と関連する。管理職に必要とされる注意力を欠いたため、要監督状態を認知できず、その結果として監督義務を果たせなかったとすれば、理屈の上では不注意とはいえ、過失による監督義務違反とはいええないことになる。

その要監督状態の不認知が、当人の常態的注意力（注意能力）によるものであれば、当人には管理職としての注意能力がないことになり、監督義務の不履行は懲戒ではなく分限の領域の問題となる。

懲戒事由に過失行為をも含むかどうかは、規定上明示されていない限り、個々の懲戒事由毎に判断すべきである。職務違反と並んで一般的に懲戒事由とされている使用者の「名誉及び信用を損なう行為」の該当例とされる職員の事業場内外における「犯罪行為」を故意犯に限り、過失犯は該当しないとすると、故意犯と同等の非難を免れない不注意運転事故等の重大な過失犯を犯し、事業体の名誉を害した職員を、懲戒できないことになるので、過失犯も含むと解釈されることになるであろう。

8 監督責任と監督義務

監督責任は、監督権者が監督義務を果たさなかったことについての責任である。通常、管理職の権限を定める職務権限規程では、部長や課（室）長の部下に対する指揮監督の権能を規定しているが、監督義務については触れるところがない。職務権限規程は、部課長ら管理職の権限を定めるもので、指揮監督の義務を直接規定してはいないが、事業主が管理職に期待するのは、事業主に代わって責任をもって所属職員を監督することであり、監督権限はこの監督義務のためにあるということもできるのであり、監督権限についての定めは、同時に監督義務をも定めたものと考えべきである。

この監督の権能は、普段は潜在化しており、要監督状態の認知により顕在化し具体化するが、要監督状態の発生が予想される場合には、監督義務はその予想の状態に応じて強弱が生じるであろう。このように監督義務は

要監督状態を認知もしくは予知することにより生じるものであるが、問題なのは、要監督状態にあるのに、これを見過ごし監督義務を果たさなかった場合の監督者の責任である。見過ごした場合としては、次の二つの場合が考えられる。一つは注意能力が低いため要監督状態を認知または予知できなかった場合、今一つは注意能力はあるが注意を怠ったため要監督状態に気付かなかった場合である。前者は稀な場合であるが、管理職としての能力に不足があるとして分限の問題を提起するのに対し、後者の場合は、管理職の過失による監督義務の違反として懲戒の要否が検討されることになる。

監督責任は、いうまでもなく、監督権者の監督義務違反という職務違反についての自己責任であり、非違非行を犯した部下の責任の代位ではなく、一般職員の職務違反についての責任と同列のものであるが、監督義務の違反という管理職のみに生じる職務違反である点が異なるだけである。

9 監督義務の強弱と監督方法

監督義務は、監督を受ける部下の職種によっても強弱が生じるが、その強弱は義務の履行にも程度をもたらし、場合によっては違反の責めを問えないこともある。それは監督下にある部下の職種に或る程度の独立性や自主性が認められている場合である。民間では勤務医師や大学教員などの専門職がこれに該当する。これらの専門職については、専門性を重視し、その専門の領域内では本人の自主的判断に委ね、職務上の監督権の行使を手控えることになる。

大学における学長及び学部長の所属教員の教育・研究についての監督がその場合に該当する。ただこの専門性に拘って監督権の発動に消極的なことも問題である。現実には監督権を放棄したと思われる事例も少なくない。管理職の監督責任を問う場合には、管理職に与えられた監督権の強弱、それは監督義務の軽重でもあるが、その点を踏まえて監督の要否や監督の方法を考える必要がある。また過失による職務違反が成立する

ためには、当該役職に要求される職務上の注意能力を有していながら、要監督状態の認知や予見を怠ったことが必要であるが、その監督権発動の前提をなす要監督状態には、現に監督すべき状態の存在する場合と将来監督すべき事態の発生を予想させる状態の存在する場合とがあり、それぞれの状態に即した監督方法を執るべき義務が生ずるので、一口に監督といっても、その方法は認知・予見の内容により一様ではない。それぞれの要監督状態に即した適切な監督行為をとって始めて監督義務を果たしたことになるのである。

監督責任は、監督義務違反によって生じるが、監督義務の違反は監督能力のある監督者にのみ問い得るので、過失による行為をも懲戒の対象とする懲戒制度の下では、管理職の監督能力の有無が特に問題とされることになる。もし監督能力の恒常的欠如が当該監督義務違反の原因と認められれば、その管理職に対する処分は分限処分でなければならない。偶々、監督能力を一時的に喪失して要監督状態を認知しなかった場合には、過失による監督義務違反をも懲戒事由とする場合でも、理屈の上では、懲戒処分はもとより分限処分もなし得ず、業務命令としての嚴重注意等の処分が考えられるだけである。

監督能力の欠如を理由とする分限処分として考えられるのは、役職のない一般職員としての執務能力がある以上、免職はできないから、降格させるに止まらざるをえない。

10 大学の管理職と監督責任

大学で、学長や学部長など管理職の監督責任が問題になるのは、教職員による学内外での非違・非行に関してであるが、学生の体育活動中の事故等について監督責任を問われることもある。

これらの場合には、まず、問題の教職員の行為が、大学の「校務」に属する行為かどうかである。当該行為が「校務」に該当しなければ、管理職の職務上の監督は及ばないので、監督責任の問題も生じないが、管理職に

与えられている監督権限は、部下職員の身分上の監督をも含むので、部下職員の職務外の行為にも監督義務が及ぶ場合がある。例えば学外における部下の飲酒運転や無免許運転を黙認するなどの場合である。このように管理職の職務上の監督権が及ばない部下の行為であっても、身分上の監督義務が生じる場合もありうるのである。

当該教職員の非違・非行について、何人が監督権限を有するかは、通常、学校の設置者である学校法人が、規則・規程で定めている。

学校法人によっては、学長のほか副学長や学部長を学識経験者として理事に選任しているが、理事は使用者であるから、職員の就業規則の適用は受けないが、学長、副学長及び学部長等は、理事を兼任していても職員であることにはかわりはないので、適用除外の定めがない限り、就業規則の懲戒規定の適用を受け、その監督する所属職員の行為について管理職として監督責任を問われることになる。

これらの教員の理事は、業務担当の理事でなければ、監督すべき部下をもたないので、理事として監督責任を負うことはないが、理事身分での非違・非行については、寄付行為の定めにより、理事の職を解任されることになる。

監督責任の執り方として、学長が自己の給与の一部の受領を辞退したり、或は返納したりすることもあるようであるが、学長も就業規則の懲戒規定の適用を受けるか、又は学長の執務準則に懲戒規定が定められていれば、その懲戒規定の定める懲戒事由の有無により懲戒の可否を決すべきであり、その手続を踏まずに給与の自主的返納によって事を済ませるべきではない。給与の自主的返納は、学長をも対象とする懲戒規定が存在しない場合か、あっても学長の行為が懲戒事由に該当しない場合に、監督者としての道義的責任の果たし方として考えるべきことである。

教職員のうち、管理職を含め事務職員のための部署では、管理職の指揮監督が機能しているが、教員が管理職で部下が事務職員という教職員混合の部署や学部のように構成員が教員のための部署では、職種の相違や仲間意識

からか、管理職の指揮監督が十分に機能していないといってよい。大学の内部における教員と事務職員との間の職差や資格の違いに起因する互の潜在的な違和感が、その一因をなしているように思われる。

また専門職である教員同士の間では、共に教授会のメンバーであることから平等意識が強く、職制を軽視しがちであり、管理職にある教員自身も、総じて監督者の自覚に乏しいのが現実といってよく、それに加えて教員側の「大学の自治」の意識が、学校法人の統制を好まないことも、管理職の監督権の行使に少なからず影響を与えていることは否定できない。

しかしながら教員管理職の監督権を形骸化させることは、学校法人が入学者に約束した良質の教育サービスの提供義務を受けもつ大学の責任体制を弛緩させ、その義務を全うすることを困難にする虞がある。教員の中心的職務である授業の領域に対しては、理事長も学長も教員の自主性を尊重して立ち入ることを控えるのが一般のようであるが、理事会は、大学の教育・研究を大学設置基準にしたがって運営する義務があり、また入学者との間で締結した在学契約により、良質の教育役務を入学者に提供すべき義務を負っているので、教員の行う授業の内容も授業の方法も、その面からの制約を免れることはできないのであり、教員もまたその職務の専門性や自主性を盾に、この制約を無視するような授業を行う権利は有しないのである。

大学教員は、学校法人との雇用契約により、授業を行うべき義務を負うのであり、授業を行う権利を取得するわけではないから、学校法人の教育債務の履行補助者として、義務を果たさなければならない以上、授業科目と異なる学問領域の授業を行ったり、当該授業科目の講義として触れるべき事項の授業を行わず自己の研究対象である特定の事項に偏った授業を行うとか、聴講する学生に大学のレベルを超える難解過ぎる授業を行うとか、教場に相応しくない服装で授業を行うとか、定められた授業時間を遵守しないとか、休講が多く授業が進まない等は当然に所属学部長や学長の職務上の監督を受けるべき事態であり、この事態の存在を知らながら、監督権

を行使して是正改善の措置を講じなければ、それらの管理職は監督義務に違反することになる。

学生や教職員から、これらの事態に関する情報がある以上管理職としては、その真偽を確かめ適切な対応をとる義務があり、これを放置することは認められない。これらの許されない教員の行為は、決して稀ではなく、多くの大学で見られることであるが、果たして学長や学部長による監督措置が執られているであろうか。

管理職の教員の監督権が機能しない理由として、監督する教員と監督を受け教員との意識の問題を先に指摘したが、その意識をもたらす原因として考えられるのは、まず第一に、これらの管理職の選任方法である。学長を始めとする学内管理職教員は、同僚である教員の互選で選ばれ、任期が終わればもとの職位に復帰するのが大方の大学のやり方であるが、その選出も年功序列とか研究実績とかが重視され、必ずしも管理職としての能力の有無を考慮して選出しているとはいえない。これらの役職の選任権は、勿論、理事会または理事長にあるが、管理職能力を問題にして、大学側の選出結果と異なる人事を行うことは、まずないといってよい。学校法人では、教員管理職の選出を「大学の自治」の手前、大学に任せ、その選出については、一般的に余り関心がないといってよい。そのことは理事会が、教員管理職の監督に多くを期待していないことに因るとも受け取れる。

このように管理・監督能力を考慮しない選考で選ばれた教員管理職である学長や学部長に、ときには強権的でなければならない、教員に対する管理監督を期待すること自体無理である。その点を考慮してか、或は学長の權威を守るためか学長職に選出された教員は、任期終了とともに大学を退職することを慣行としている大学もあるのである。任期満了退職を前提すれば、強権的監督もしがらみなく実行できるであろう。

教員管理職が監督に消極的な今一つの理由である。その選任の実情に加えて、前述の教員の職務の特殊性である専門性や自主性を過度に意識して、監督権の発動に消極的になることである。管理職が教員に対する監督権の

行使を控え目にすることが大学教員に対する監督の有り方として適当と認めて現状を肯定するか、それとも監督に対する管理職の消極的姿勢を不適当として是正するかは、理事会が判断すべきことである。

「管理職」教員の監督力を、あるべき姿に改善するには、「大学の自治」の理念に基づく管理職教員の選出制度を見直すことを考えなければならぬが、それには教員側の強い抵抗が予想される。本来なればこの問題は、その「自治」の中で教員自らが解決すべき事であるが、それが期待できないならば、学校法人としては、その社会的、法的責任を果たすため、あえて管理職教員の監督責任を厳しく追及することにより、管理職教員の監督者としての自覚を促すことも必要なことであろう。