

昭和59年11月15日

私立短期大学の管理運営について（報告）

日本私立短期大学協会
短期大学運営問題委員会

は し が き

昭和40年代のはじめ、大学生急増期とほぼ時を同じくして活発化した大学紛争は、昭和44年から45年にかけて最高潮に達した。こういう社会的情勢から、本協会でも、昭和44年4月に学生問題特別委員会を設置して、この問題に取り組み、翌45年4月に報告書をまとめ、同年の春季定期総会に提出した。

しかしながら、学生問題は、学生に直接かかわる事柄だけを解決すれば済むものではなく、大学の管理運営の姿勢も問われる。よって、本協会では学生問題特別委員会を発展的に解消し、短期大学管理運営研究委員会を設け、私立短期大学の管理運営について、その本来あるべき姿を考究し、昭和46年4月と同じく春季定期総会に報告書を提出した。

昭和45年度から私立大学等経常費補助金の交付がはじまり、昭和51年には私学振興助成法の制定をみて、私学助成は法的に整備された。短期大学管理運営研究委員会も同年に装いを改め、短期大学運営問題委員会として再出発した。

私学助成が充実するにしたがい、私立大学の管理運営に対して社会の眼は厳しくなり、私学の教職員の中には国立大学の行き方に近づくことが、私立大学の公共性を高めるとする誤解も生まれている。国立大学の模倣を良しとするならば、私学の未来はない。私学に奉職する者にとって、それぞれの私学の自主性が如何に重要なものかを心底から銘記しておかねばなるまい。

それ故、今後の私学を担う教職員の指針となるべく願いを込めて、本委員会では、昭和46年の短期大学管理運営研究委員会報告を踏まえ、あらためて私立短期大学の管理運営について検討を行った。本報告は殊更新しい見解は示しておらず、当り前のことを述べているに過ぎない。建学の精神の重要性を繰り返す。

返し強調している。近い将来、私立短期大学は、わが国社会の就業構造や人口構造の変化により、経営上大きな困難が待ち受けている。この危機を乗り越えるため、各短期大学ともいやおうなく全学一体となつての管理運営体制確立が迫られると思われるからである。この報告が教職員各位にも広く行き届き、私学人としての使命を再確認する一助となれば幸いである。

なお、学校法人の管理運営の適正確保については、私立学校法、学校教育法等の関係法令並びに寄附行為を遵守し、学校法人会計基準に従つて会計処理を適切に行うのは当然のことであるので、この報告では敢えてふれていないことを申し添えます。

昭和59年11月15日

日本私立短期大学協会
短期大学運営問題委員会

目 次

第一章 私立短期大学について	5
第一節 新制大学のあり方	5
第二節 「大学」としての短期大学	6
第三節 短期大学の特色	6
第四節 専修学校制度の登場	8
第五節 助成に伴う「公的責任」	8
第二章 管理運営の基本精神	10
第一節 管理運営の基本と課題	10
第二節 建学の精神の再確認	11
第三節 強力な協力体制の確立	12
第四節 特色ある教育の具現	12
第三章 管理運営の組織	14
第一節 私立学校法と学校法人	14
第二節 理事会及び評議員会	15
第三節 学長及び教授会	17
第四節 理事会と教授会	20
第四章 管理運営の規則	22
第一節 学校法人寄附行為	22
第二節 就業規則	24
第三節 施設管理規則	27
第四節 学則	29
第五節 学生規則	31

第一章 私立短期大学について

私立短期大学の管理運営について考察するに当たり、まず私立短期大学の発展過程及びその使命、特色などを振り返ってみる必要がある。

第一節 新制大学のあり方

戦後、日本の大学は抜本的に改革された。その最大の意義は、学問の自由、大学の自治に関する法的保障が、憲法及び教育基本法で明文化されたことにある。戦前の国家体制のもとでは、そのような法的保障が成立する余地さえ無かったから、まさに画期的な変革を意味した。

大学の目的規定も、戦前の大学令がいう「大学ハ国家ニ須要ナル學術ノ理論及応用ヲ教授シ並ニ其ノ蘊奥ヲ攻究スルヲ以テ目的トシ兼テ人格ノ陶冶及国家思想ノ涵養ニ留意スヘキモノトス」から、現行学校教育法の「大学は學術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」に改められた。新制大学は従来の研究優先・専門偏重の伝統的大学観を反省し、幅広い教養や人間形成をも重視するいわば全人教育を目指すことになったわけである。

ここで忘れてならない重大変革は、戦後の大学行政が、戦前流の強大な官僚統制をできるだけ排除するとともに、大学側の自律的運営、とりわけ教育研究水準を維持向上させることにつき、大学側自体の自主的努力に期待する、という基本方針を取ったことである。これにより日本の私立大学は、ようやく本格的開花のきっかけをつかんだといえる。我々私立短期大学にとって、

そのような自主的努力を可能にするような管理運営方式を確立することが何よりも肝要である。

第二節 「大学」としての短期大学

日本の短期大学制度は、昭和24年5月の学校教育法改正により成立し、翌25年4月から発足した。しかしこの法改正に当たり、六・三・三・四制の単線型新体系にこだわる文部省が、短期大学を「当分の間」という暫定的制度として出発させたため、のちに短期大学の存続問題や再編成問題をめぐり、文部省と日本私立短期大学協会との間で、約十カ年にわたる大論争が展開された。この間、短期大学を大学の枠から外した教育機関としようとする学校教育法の一部改正法案が三たび政府から国会に上程されたが、本協会を中心とする関係者の努力でいずれも廃案となった。その結果、短期大学をあくまで「大学の枠内で恒久化せよ」という日本私立短期大学協会の主張がようやく文部省に受け入れられ、昭和39年6月の法改正によって、ついに短期大学制度恒久化が実現したわけである。

それに伴い短期大学独特の目的として、「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は、實際生活に必要な能力を育成する」という規定が、学校教育法の中に挿入されて、短期大学は、法的にも「大学」の範疇にとどまることとなり、それが短期大学を今日の隆盛に導いた有力な原因の一つであろう。

ともあれ短期大学が「大学」として位置付けられた以上、我々私立短期大学としては、大学としての管理運営の確立が必要である。

第三節 短期大学の特色

短期大学制度発足の際、大学設置審議会が作成した昭和24年の短期大学設置基準は、短期大学の目的、性格について「短期大学は実際的な専門職業に重きを置く大学教育を施し、良き社会人を育成することを目的とする。短期大学は、一般教育との密接な関連において、職業に必須な専門教育を授ける完成教育機関であり、同時に大学教育の普及と成人教育の充実を旨とする新しい使命をもつものであるが、他面四年制大学との連けいの役割をも果たすことができる。」と述べた。実際的な専門職業とは、「いわゆるセミ・プロフェッショナルの職業をさす」と解説され、それに重点をおく完成教育機関としての役割が強調されたわけである。

このような短期大学の目的、性格に鑑み、例えば教員の資格についての基準で、「教育の能力があると認められた者」でなければならないとし、「その担当する授業科目並びにその教授法の研究に努め、学生の学習及び一般生活の補導について責任を負わなければならない」と職務規定するなど、大学と比較して著しく教育に重点をおく姿勢を示した。

その後、昭和50年4月に新たに省令としての『短期大学設置基準』がようやく公布され、翌51年から施行された。この新設置基準は高等教育の大衆化に対応するため、短期大学の設置基準を見直し、短期大学制度に「内容の多様化と制度的な柔軟性・弾力性」を導入することを主眼としたものである。

それに関連する公式の解説としては、「短期大学は学校教育法上「大学」として位置づけられるものであるが、四年制大学の真似をしているだけでは、将来の発展は期されない。」（文部省大学局技術教育課『短期大学設置基準

について』短期大学教育第三十三号参照) との見解が打ち出され、短期大学の特色づくりに要する「自主的な創意と工夫」が強く求められた。

私立短期大学の管理運営にとって、前述の教育重視とともに、このことも大いに留意されてしかるべき重要な点であろう。

第四節 専修学校制度の登場

専修学校制度は昭和50年7月の学校教育法一部改正により成立し、翌51年から発足した。一部の各種学校を昇格移行させるこの専修学校は、学校教育法第一条で規定されている正規学校—いわゆる「一条学校」に入らない教育機関であるが、この新制度が生まれた意義を軽視してはなるまい。

従来、各種学校は一条学校に欠けている簡易さや弾力性、あるいは実用性を利点として、時代の要請をも先取りしてきた。その特色がようやく社会的に認知され、専修学校制度に発展した。

専修学校は「大学」ではないが、いまや「高等教育機関の一種」(文部省の高等教育懇談会)とみなされ、国家的高等教育政策の一環に組み入れられている。近く放送大学も出現し、高等教育全体の構造が、多様化、柔軟化の方向に進められている状況のもとで、今後短期大学が四年制大学と専修学校のいずれとも異なる独自の教育を追求できるかどうか、我々私立短期大学の発展向上にかかわる中心的課題になるであろう。

第五節 助成に伴う「公的責任」

昭和45年度から私立大学等に対する経常費補助が始まり、昭和50年7月には私立学校振興助成法が制定された。この画期的な助成政策により、私

立短期大学の財政事情は大幅の好転をみた。

しかし税金から助成を受けるにつれて、私学の「公的責任」がそれ相応に重くなり、例えば財務会計書類の整備、外部監査の強化、入学時寄付金のあり方、学部・学科の新增設、定員増の抑制など、いろいろの制約を受け始めたことも事実である。

私立短期大学の管理運営は、このようなことによって、再び戦前流の官僚統制や不当干渉を復活させないため、ますますその自主性の確保が極めて重要になってきた。

第二章 管理運営の基本精神

第一節 管理運営の基本と課題

私学は建学の精神に則って、それぞれ個性ある教育を行うところにその存在意義がある。

いうまでもなく建学の精神とは、学校に拠って立つ主体的な教育目標であり、私学の健全な管理運営もまた、創立の理想たる建学の精神をもってその根幹とする。従って私学における管理運営の基本的課題は、教育理念の根本である建学の精神を時代の進展に即していかに継承し、高揚させるかということにある。

本来私学は、創立者の強烈な個性と高い教育理想に導かれ、育かれた独特な学風を伝統として堅持するものでなければならない。しかし、まことに遺憾ながら誤った民主化の余波を受けて、独自の学風を維持する私学は次第に少なくなり、建学の精神も忘れがちになる傾向がある。

戦後制定された教育基本法、学校教育法に示されている教育の目的や目標が、国・公・私立を通じて一様に適用されることも、私学の特色を希薄化させている原因の一つといえよう。更に、私立学校法においても、まず私学の公共性を謳うことによって、法制的にも私学に厳しい枠がはめられているため、私学のもう一方の柱である自主性尊重という建前がややもすれば形だけのものとなり、国・公立学校の亜流に墮する結果を招来しているといえる。

また、私学の教職員の中にも戦後のいわゆる民主化路線に乗って、建学の精神の継承者を排除することを「公共性」と考えたり、教育内容についても

国・公立の垂流を目指すことを「公の性質」を持つものと考えている者が少なくない。そしてあたかも教育公務員特例法が私学にも当然適用されるかのような錯覚をもち、教授会中心の運営を志向し、私学の建学の精神などは全く念頭にない者も少なくない。これに対する理事者側も、このような教職員の誤った考え方に断固立ち向かう姿勢に欠け、時流に流されるままになっている場合も見受けられる。

以上のような現状から、私学の建学の精神の作興と継承について、法制面からも、理事者側の意識においても、更には教職員の考え方にも、それぞれ是正を図らなければならない時期にきていると思われる。

第二節 建学の精神の再確認

高度情報化社会の今日、大衆は主体的な思考能力を失い、情報の洪水のまにまに流されている人間集団と化しつつあるといっても過言ではない。このような状況のもとでは、一定不変の理想を目指す私学教育の果たす役割りは特に大きい。雑多な情報の波に流されない価値観と道徳観こそ、真の私学教育のなかにおいてのみ育ち得るものなのである。

このような高度情報化の波に国民の個々が自己を見失いがちになっている現代社会の実情であるだけに、今こそ私学は私学本来の自主独立の立場を一層強固にするため、今日的視野に立って建学の精神を再確認して、その具体化を教育の場において実現する必要があるだろう。かくしてはじめて、建学の精神はリフレッシュされ、一層優れた伝統ともなって明日へ継承されるのである。

第三節 強力な協力体制の確立

創設者の教育理想—建学の精神に共鳴した教職員が集まり、そこに醸し出された学風を慕って学生が集うというのが、私学のあるべき姿である。

私学は創設者の意志を継いだ理事者を中心とした教職員、学生、卒業生などの同志的協同体であるから、建学の精神を継承し、高揚させるのは、それらの一人ひとりの責務である。従って、学園関係者は創立の理想について絶えず共通の理解を積極的に図り、学園全体を統一ある教育実践の場とすべきである。

第四節 特色ある教育の具現

ややもすると理論や観念が優先されがちな学校教育界の全般的傾向のなかにあって、私学が私立学校法第一条（目的）に示されているように、私立学校の特性に鑑みて、自主性ある教育を具体的に展開しなければ、私学の存在意義は薄れるであろう。

すなわち、特定の思想、信条、宗教に基づく教育は、国・公立学校では禁じられているが、私立学校に対してはその自由を保障しているから、建学の精神に基づく独自性溢れた教育こそが私学最大の命題である。

従って、私立短期大学にあっては、国・公立短期大学と同様に教育研究の諸活動を行うと同時に建学の精神による人格形成の教育も行わなければならない。幸いに短期大学は四年制大学と比較し、割合に規模も小さく、学生一人ひとりに目がゆきとどき、しかも融通性に富んでいるから、そのことは具現可能な環境にある。

特色ある学風の形成強化に大きな影響を与えるものとしては、創立の理想

を踏まえた記念行事や固有の儀式、文化活動なども伝統を築く要因として挙げることができるが、ともすれば粗略に流れ形骸化してしまうことも少なくない。そのような状況にあつては、建学の精神をいかに雄弁に物語ったとしても、それだけで維持継承することは極めて困難なことといわなければならない。近頃の社会風潮には、形よりも心が優先されるべきとの傾向が強いが、古来よりわが国の諸道においては形を教え、やがて心を作らせている。このことは極めて示唆に富むことで、形と心を一致させることこそ教育なのではなかろうか。

科学の進歩は、ますますその速度を増し、機械が人間を動かそうとしている今日、私学にこそ真の人間教育が期待されているのであり、その責務は極めて大きいものといわねばならない。

第三章 管理運営の組織

第一節 私立学校法と学校法人

教育基本法によれば、「法律に定める学校は、公の性質をもつものであって、国又は地方公共団体の外、法律に定める学校法人のみが、これを設置することができる」（同法第六条）と定めている。これを受けて、学校教育法では、「学校は、国、地方公共団体及び私立学校法第三条に規定する学校法人のみが、これを設置することができる」（同法第二条第一項）とし、更に学校の種類を設置者別に三分類し、「この法律で、国立学校とは、国の設置する学校を、公立学校とは、地方公共団体の設置する学校を、私立学校とは、学校法人の設置する学校をいう」（同法第二条第二項）と定めている。

そして更に、私立学校法で学校法人とは、「私立学校の設置を目的として、この法律の定めるところにより設立される法人をいう」（同法第三条）と規定し、法的にその地位を明確にしている。が、ここで重要なことは、「この法律は、私立学校の特性にかんがみ、その自主性を重んじ、公共性を高めることによって、私立学校の健全な発達を図ることを目的とする」（同法第一条）と定めてあるように、私立学校の公共性を高めることは当然のこととして、その自主性を発揮していく道が法的に保障されているのである。

すなわち私立学校法は、私立学校の自主性を尊重するがために所轄庁の権限を国・公立学校の場合に比して著しく制限するとともに、その権限の行使に際しても私立学校の代表者に関与せしめる方法を取り、一方、私立学校の組織運営に法的規制を加え

ることによって公共性の高揚を図るべき方途が講ぜられている。

このように、社会の進展に貢献する人材育成のため、私立学校には、国・公立学校と異なった役割と使命が与えられているのであり、各々の建学の精神に基づき、その特性を發揮し得てこそ、その存在理由があるのである。従って設置者たる学校法人の責任は、重かつ大である。

第二節 理事会及び評議員会

私立学校は、第二章に述べたようにそれぞれ独自の建学の精神や教育理念に則って、自主性をもって運営されなければならないが、その運営の主体は、設置者たる学校法人の理事会である。

学校法人の理事会は、ややもすると、設置する学校の財政面のみを担当する機関と考えられがちであるが、本質的にはその学園の建学の精神を具現するために、それぞれの学校を維持・運営する責務を持っているのである。

従って理事会は、設置する学校の教育目的遂行に関するすべての事項、つまり学校法人全体に亘る管理運営についての最終決定権を有する。これがいわゆる経営権といわれている理事会固有の権限であって、具体的に列挙すれば、次の通りである。

- ①教育方針決定及び実施の権限
- ②人事に関する権限
- ③予算編成とその執行の権限
- ④施設管理の権限
- ⑤組織編成と諸規則制定の権限

もし、これらの権限が他から侵害されることになれば、学校法人の正常な運営は期し難く、理事会はあつて無きが如き存在となる。経営権の委譲に絶対にあつてはなら

ない。また、今日の激動している政治・社会・経済情勢のもとにおいては、予期せざるような事態が生じやすい。理事長は理事全員の協力を得て問題解決を図っていくことが必要である。そのため各理事が大学の方針や現況をつぶさに把握し、普段から理事会の意思統一を図っておくことが是非必要である。

このように、重要な役割を果たす理事会を構成する理事の選出に際しては、学校法人運営上の知識や経験及び社会的信望の有無といった一般的な要件のほか、個々の私立学校における建学の精神・伝統・校風の上から、その設置する学校の教育に対して、十分な理解と熱意をもつ者を選ぶべきである。

また、理事会メンバーの中に学長が含まれるが、学長の任命に当たっては建学の精神を維持継承すべき人を選び、また、教職員の採用に当たっても、その者の学識・経験・能力はもとよりのこと、当該学園の建学の精神や教育方針をよく理解し、それに適すると思われる者を任用することが望ましい。

理事会の運営に際しては、常に建学の精神を根底とすることが、第一の条件でなければならない。いわば理事会は建学の精神の番人ともいべきものである。もとより教学面については、法人から委嘱された学長を中心とした、教授会の自主的な判断によって運営される面も少なくないので、理事会と教授会との日頃の意思疎通と相互理解を十分に行っておく必要がある。例えば、理事会の権限に属するものであっても、特に大学の管理運営もしくは学生生活などに関係の深い事項、とりわけ授業料改定問題等については、事前に教授会に十分な説明を行うよう配慮すべきである。理事会と教授会は共に相携え、緊密な協力のもとに進まなければ、いったん重大な事態が起こった際に、理事会と教授会は対立抗争をきたし、学園の存立を危くすることになる。

如何なる場合も、理事会は教育的理想を含めて、当該学校法人の設置する学校を維持していく最終責任があるので、建学の精神に反し、その学校の存続を危うくする事

態が生じた時には、これを断固排除し、学校運営の正常を期さねばならない。

また学校法人には、その運営を円滑にかつ幅広い意見を反映させるため、理事会の諮問機関として、評議員会を設置することとなっている（私立学校法第四十一条）。評議員会を学校法人の決議機関として位置づけている大学もあるが、これは特殊事情によるものであり変則的である。

第三節 学長及び教授会

（一）学長の職務・権限

学長の職務については、学校教育法に、校務を掌り所属職員を統督すると規定（同法第五十八条第三項）されているが、私学では学長は理事会の選任に基づき理事長によって任命され、その大学の教学事項を担当する直接の責任者である。従って理事会が、その大学の「建学の精神」に基づく教育を学長に委嘱したわけであるから、学長は常にその精神を体し、これを発揚すべく大学運営に当たらなければならない。法令上からみた具体的な職務・権限は、学生の入退学、卒業、卒業証書の授与、学生の処分などが挙げられるが、理事会の権限に属するもののうち、教学に関する事項や施設管理に関する事項等の一部が学長に委嘱されている例も少なくない。また学長は職務上理事となる（私学法第三十八条）場合が多いので、理事会と教授会の接点に位置し、両者の連絡調整の役割をも担うことになる。

学長は教授会を招集し、その議長となり学則や教授会規定に定められた事項について審議決定し、実際に職務を執行する。教授会の審議のなかには学長の権限外のもの、すなわち理事会によらなければならない経営的な問題もままあるが、その場合、学長に常に教学面でのよりよい効果的な教育と研究がその大学においてなされるよう理事会に対して具申すべきである。

学長は教授会の意向を十分に尊重することは望ましいことであるが、その大学の教育理念に反するときには、教学担当の直接責任者として確固たる信念のもとに決断し、職務の執行をなさねばならないことがある。特に非常緊急の場合には、教授会の答申が無くても学長の職権とその責任において大学の方向を決定することもありうる。

(二) 教授会

教授会は国、公、私立大学を通じて唯一の法律上必置の機関であり、学校教育法第五十九条では審議機関としての性格を有するものと解せられるが、私学においては、教授会は学長の諮問機関として位置づけられるべきである。

現在、国・公立大学では、教員の人事は昭和24年に制定された教育公務員特例法により大学管理機関の議に基づき、文部大臣または自治体の長が任免することになっている（同法二章第一節）が、同法とともに、大学の管理組織を定めた大学管理法案が不成立となった結果、「大学管理機関」は当分の間、「評議会の議に基づき学長」、「教授会の議に基づき学長」、「評議会」または「学長」などと読み替えることになっている（同法第二十五条）。しかし、もとより教育公務員特例法は私学には適用されない。私学には理事会という大学管理機関が存在し、学長の任免、教員の人事等はすべて理事会の権限に属するのである。教授会の審議事項についても学校教育法では「重要な事項」と規定しているのみであり、各大学においてそれぞれ学則、教授会規定に基づき定められるものである。

一般的に考えられる諮問事項は次のようなものがある。

- ①学科の設置廃止に関する事項
- ②教育課程の編成に関する事項
- ③教員の資格審査に関する事項

- ④学生の入学、退学、留学、休学、復学、転学に関する事項
- ⑤学生の試験、課程修了並びに卒業に関する事項
- ⑥学生の厚生、補導に関する事項
- ⑦学生の褒賞、懲戒に関する事項
- ⑧学則の改訂及び教学規定の制定及び改廃
- ⑨その他学長の必要と認める事項

教授会の構成については、その名称から考え教授で構成するのを原則とするが近年教授のみの場合には全学的意思疎通を欠く嫌いがあるとして、助教授、講師をも構成員としている例がある。また教授会と全学教員会というような二本立てとしている大学もある。ただし、この場合、全学教員会は教授会とは性格が別のものであり、広く学内の意見や希望を聞くための手段として考えるべきである。

(三) 学長の補佐機関

学長は当面する職務の執行のほか、これからの時代の行方を見据えて、長期的視点から大学の進むべき方向について斬新な企画を策定することが要請されている。従来、学長の補佐機関として、副学長または学監などの職制を設けている大学が多いが、個人の能力と時間には限度があるので、これとは別に各種調査研究を行う補佐機関が必要になってくる。

それには、学外から専門の権威者を顧問として迎え、変動著しい内外の社会情勢を大学との関連において捉えることも必要であろう。しかし、専門的顧問をおくことは、すべての大学について直ちに実行できるとは限らない。その場合には、学長直属の委員会を設けることも考えられる。その委員には役付き教職員に限らず、それぞれの専門を生かした人材の活用を図り、種々の意見や調査研究の結果が直接学長のもとに届くようにすることも教育上の企画立案に有効なことである。

(四) 各種委員会制度の活用

大学運営の面から考えた場合、全学の教職員がその能力を最大限に発揮しうるような委員会制度を設け、これを活用することは望ましいことである。学内に各種の委員会を構成することによって、広く教職員の声を反映させることが出来るとともに、全学的な協力態勢を確立することもできる。大学によりそれぞれ実施の方法はいろいろであるが、その性格からみて、前項に述べた学長の補佐機関としての委員会、あるいは教授会の下部組織としての委員会を設けるなど、何らかの形で委員会制度が採用されているのが現状である。

各大学において一般に設置されている委員会は、次のようなものが多い。

広報委員会、企画委員会、教務委員会、厚生補導委員会、就職委員会、学寮委員会、実習委員会、図書委員会、クラス担任会、クラブ顧問会等。

もとよりその内容は固定したものではないから、各大学においてそれぞれ実情に即した形で、有効適切な形態を検討し、効率のよい委員会制度を活用することが望ましい。

第四節 理事会と教授会

理事会及び教授会の関係については、制度上、必ずしも明らかにされていない。そのため、両者は、それぞれが固有の権限を強調するあまり、異なる意見をもったまま相対立する場合が少なくないといわれている。こうした状態に至る原因の一つは、国・公立大学における設置者（国または自治体）及び教授会の関係と私立大学・私立短期大学における理事会及び教授会の関係とを同一視することから生ずるのであって、教育公務員特例法の適用を受けない私立学校としては、厳にこのような誤解をすることのないよう、銘記しておかねばならない。

もともと、この両者の関係のあり方は、私立学校法第一条から勘案すると、私立学校の自主的判断に委ねられている部分であると解するのが妥当であると思われる。従って、理事会が教授会に対し教学上の権限をどこまで委嘱しておくかについては、個々の学校法人における理事会が、その責任において決定しておけばよいというべきであろう。

一切の学校法人業務の最終意志決定者たる理事会は、経営問題はもとより、教学問題に関する最終の責任を担っているものであるという観点から、あらかじめ両者の関係を策定しておくことが必要である。理事会がこの立場を離脱することは、学校法人のみが私立大学・私立短期大学を設置するという私立学校の原則を自ら放棄することになり、その学園自体の存立にもかかわることになる。もとより理事会は、教授会の意見については、教育の基本方針に反しない限り、教学上の専門家の意見として、最大限に尊重し、公正妥当な学校教育の運営に努めなければならない。

一方、教授会は、私立学校における理事会が学校法人全体についての最終意思決定者という立場にあることを十分理解しておくと同時に、日頃の教育実践は個々の教職員が行うものであっても、結局は全体の教職員の行う教育に総合され、当該学校教育の成果として形成されていくものであることを認識しなければならない。いたずらに自己流の教育理想のみの実現に溺れることなく、建設的な論議を重ねることに努め、常に理事会の掲げる教育上の基本方針を念頭において行動しなければならない。

第四章 管理運営の規則

第一節 学校法人寄附行為

私立学校は、独自の建学の理想を実現するために自発的に創設されたものであり、従って、これが他から妨げられることなく、自律的に運営して行くのが、本来の姿である。

その学校法人の管理運営の基本となる規定が学校法人寄附行為である。学校法人寄附行為は、法人設立に際しての無償による一定財産を拠出する行為自体と、書面に記載された法人の根本規則である寄附行為との二つの意味をもっている。設立後には規則だけの意味が残る。

私立学校法第三十条には、「学校法人を設立しようとする者は、その設立を目的とする寄附行為をもって少なくとも次に掲げる事項を定め、文部省令で定める手続きに従い、当該寄附行為について所轄庁の認可を申請しなければならない」と規定している。

① 目的

② 名称

③その設置する私立学校の名称及び当該私立学校に課程、学部、大学院、学科（短期大学及び高等専門学校の学科に限る。）又は部を置く場合には、その名称又は種類（私立高等学校に広域の通信制の課程を置く場合には、広域の通信制の課程である旨を含む。）

④事務所の所在地

⑤役員に関する規定

⑥評議員会及び評議員に関する規定

⑦資産及び会計に関する規定

⑧収益を目的とする事業を行う場合には、その事業の種類その他その事業に関する規定

⑨解散に関する規定

⑩寄附行為の変更に関する規定

⑪公告の方法

ここに列挙されている事項は、いわゆる必要記載事項であって、この外に法令の規定に違反しない限り、いかなる事項を任意に記載しても差し支えない。もちろん任意記載事項であって、寄附行為に記載された以上、必要記載事項と同様の効力を有し、その変更も必要記載事項と同様の手続きに従って、所轄庁の認可を受けなければならない。

このように学校法人寄附行為が、学校法人の存在及びそのあり方の基本的事項を定め、しかもそれにより当該法人の将来をも左右するという重要なものでありながら、多くの学校法人においては、私立大学審議会や私立学校審議会で決めた『作成例』に従っているため、それぞれの特色を打ち出し難く、ほぼ同じような内容となっており、私立学校特有の個性が見出しにくい実態がみられる。

私立学校には繰返し述べたようにそれぞれ独自の建学の精神や教育方針があるので、それをいかに寄附行為に盛り込むか、それぞれの特色を明確に表わせるよう工夫が必要であろう。

なお、特色ある学校法人寄附行為の作成例については、本協会短期大学管理運営研究委員会『学校法人寄附行為についての考察』（昭和51年3月22日）を参照されたい。

第二節 就業規則

(一) 就業規則の意義

およそ事業経営は、その事業体の有する施設、設備に労働力を結びつけて始めてその事業の目的が達成されていくことはいうまでもない。

しかして、大学はそれぞれの教職員が各々のおかれた職位と職能に基づいて運営されているのであって、この各々の労働力を組織的にその大学の運営に組み入れるための諸規則、具体的にいうならば、そこで働く人達の上守るべき規律や労働時間、賃金その他の労働条件の細目を具体的にルール化したものが就業規則と呼ばれるものである。従って、就業規則は統一的で安定性のある労働条件が明文化されることにより、そこに働く教職員は当然のことながら、これを遵守すべき義務が生ずる。他方、使用者も恣意的行為がこれによって排除されるため、そこに働く人達の行動の規範が明確となり、職場秩序が確立されることになる。また、使用者と教職員の間の特権義務関係が明らかになり、近代的労使関係が成立する。

就業規則は労働基準法に定める所定の手続きをとれば使用者が一方的に制定できるが、いつたん制定されれば、それは労使双方を拘束する法規範性を有するものとなり、合理的理由がなければいつたん制定された労働条件を下回る改訂は困難となろう。

(二) 方針の明確化

私立学校は本来その建学の精神に賛同し、これを実現しようと願う者が集い、これを支え、運営しているのであるから、そこに働く教職員は単なる労働法上の労働者と見るべきではない。しかし、現行法規では、私学の教職員に一般企業の労働者と同様、労働三法が直接に適用されているが、私学の教職員は私立学校とい

う教育機関の特殊性に鑑みて、十分自覚すべきであろう。

しかして、就労の管理については教職員を尊重し、信頼し、積極的、自主的な活動を期待するか、それとも単なる労働力の提供者としか考えないかによって、その規則作成の方式はまったく異なってくる。

しかしながら大学が教育、研究の場であることを考えれば、大学に働く教職員について、「人こそ財産である」との基本理念に基づき、理解と納得による管理体制をとることが望ましい姿であろう。

(三) 就業規則の記載内容

常時十人以上の労働者を使用する使用者は就業規則の作成、届出の義務を負うが、就業規則の作成にあたっては、

- ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日休暇並びに交替勤務の場合の就業時の
転換に関する事項
- ②賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切及び支払い時期並びに昇給
に関する事項
- ③退職に関する事項

の三項目は必ず記載しなければならないことになっている。

その他、定めがある場合には記載しなければならない事項として7項目ほどが労働基準法第八十九条に定められている。

私立大学が国庫助成の対象となっており、かつ前述の如く私立学校教員の特殊性を考慮した労働関係法規の制定を見ていない現状では、その就労の規則を定めるについて労働基準法に添った規則を作成しなければならないことは致し方のないところである。

ところで、就業規則の具体的定めをする場合に最も留意すべきことは教員の就

業管理の問題である。特に教員の出勤日、勤務時間などに問題点が多い。

それは教員の業務の特殊性から、事務職員の如く一律に始業及び終業の時刻を定め難い面が多々あるからである。すなわち、教員の業務の内容が教育、研究、学生指導など多岐にわたるため、いかにしてもその就労時間と場所がとかく不規則になり勝ちである。

従って、教員の就労についての規則を作成するにあたっては、一週間の授業出勤日数、責任時間数、学生指導の日及び時間、これらの規定を超過した場合の加給など賃金の面と、出勤日数と時間などの両面から規則化している例もあるが、具体的には各々の学校の実情に即した就労形態のあり方を定めるべきであることはいうまでもない。

また、規則に違反した場合なども考慮し、懲戒についても明確にしておく必要がある。

(四) 就業規則の周知

就業規則は常時各職場の見やすい場所に掲示し、または備え付けるなどの方法によって働く人達に周知させることが労働基準法第百六条に義務づけられている。使用者は教職員採用の際はもちろんのこと、あらゆる機会を捉えて教職員に周知徹底させる努力をすべきである。

特に管理、監督の職にある者については、その周知徹底の他に、運用、適用の手順、方法などについての指導教育を常時行うことが望ましい。これによって管理、監督者としての自覚も自ずからできると考えられる。

(五) 労務関係の責任体制

就業規則は労働条件及び就業に関する基本的規定であるから、頻繁に改廃されるべきものでないことはいうまでもないが、労使関係に対応して絶えず検討され

現状に適合するように準備されていなければならない。

特に就業規則の改廃により関連諸規則に矛盾がないか否か。その担当者あるいは担当部門を定めて、責任体制を確立することが望ましい。

なお、就業規則の制定・改廃にあたっては、労働基準法第九十条による意見聴取の手続きが必要なことはいうまでもないが、その意見書がたとえ反対意見であっても、あるいは意見書が提出されない場合であっても、その旨を立証する書面を提出すれば、届出には差し支えない。

第三節 施設管理規則

学園の施設は、それぞれの学園独自の建学の精神に基づく教育実践の場であるが、これらの施設は当該法人の所有するところであるから、理事会は日常の教育、研究活動に支障のないように施設を管理し、保全する義務と責任を負っている。すなわち、教育、研究活動の円滑な推進を図るため、①教育環境の整備、②安全（事故防止）と秩序の維持、③施設の有効利用、④騒音・悪臭・汚水等の公害防止などに努めなければならない。

それには、施設管理規則を定め、これを学内に周知徹底させておく必要がある。施設管理規則は、学園の教育方針、規模、立地条件、要員などの違いから一律に律することはできないが、施設管理権を有する理事会のもとで確たる管理体制を整えることが基本要件である。参考として施設管理規則例を掲げたが、まず各施設の管理責任者を明確にし、個々の管理責任者に施設の利用状況を十分に把握させることが基本となる。正課の授業以外に施設を使用する際は、その日時、目的、責任者等を事前に書面を以って届出をさせ、①使用目的が学園の教育方針にそっているか。②教育環境の維持、保全に問題はないか。③学園の秩序、安全に問題

がないか。④事故防止に十分な配慮がされているか等を考慮して許可を出すかどうか判断すべきである。学園の施設内における掲示物、物品の販売、印刷物の配布等についても同様に許可制とすべきである。部外者の学内出入り、物品の搬出入などのチェックを含めて、これらがルーズになると学園の秩序と環境を維持するのに大きな障害となる。また火災の起因ともなるガス・電気機器の保守、化学薬品類の保管、喫煙場所の指定、消火設備の点検などについても不測の事態を想定して、敏速な処置がとれるよう萬全の配慮をしておくことが肝要である。特に地震・火災など緊急事態の場合、施設の状況や学生の所在等を確実に把握していれば、直ちに関係部門に適切な指示を与えることができるし、二次災害を防げる。施設の管理、保全是、予め定められた規則にそって、平生から手を抜かず厳正に運用することが必要で、少しの油断から十分な把握と対処が出来ず、思わぬところで問題を起こすことがある。

最近学園内の施設における人身事故の場合、その責任を問われることが多いので、日頃から学園の諸施設を整備し、その利用上の指導を徹底しておく必要がある。他方、学園の管理規則に違反し、故意に学園の施設を破損したり、秩序、安全を乱すような行為に対しては、教職員、学生といえどもその責任を追及し、相応の処分とそれに伴う損失については弁済の義務を負わせることも考えられる。

第四節 学 則

すべての学校は、その設置に当って、学校教育法施行規則第三条、第四条等の規定に依り、学則を制定することを義務づけられている。

学則はその学校の基本法ともいべきものである。特に私学における学則では、建学の精神を顕示し、その実現をはかることが第一の目的である旨をまず明確にすべきであろう。

つまり、学則は建学の精神に基づいた独自の教育を行うための骨格を定める規則であり、その制定・改廃は設置者である理事会の責任においてこれを行う。従って、学則は、設置者である学校法人が、その設置する学校の内容を利用者である学生に示すという面をもち、入学する学生は、学校の定める学則を、そこで学ぶについての「契約」としてこれを受けとめなければならない。すなわち、学生はその学校の教育目的、教育課程、卒業の要件、賞罰等の規定にしたがわなければならない。昭和女子大学退学処分事件（最高裁第三小法廷・昭和四十九年七月十九日判決）で、その判決理由の中に、「大学の学則制定権」及び「私立大学の教育方針と学則等による規律」として掲げている部分は、参考にするべきものとして貴重である。

学則の記載事項についてみると、学校教育法施行規則第四条に、「学則中には、少なくとも、次の事項を記載しなければならない。」とあって、次の九項が掲げられている。

- ① 修業年限、学年、学期及び授業を行わない日（以下「休業日」という。）に関する事項
- ② 部科及び課程の組織に関する事項
- ③ 教育課程及び授業日時数に関する事項
- ④ 学習の評価及び課程終了の認定に関する事項

- ⑤ 収容定員及び職員組織に関する事項
- ⑥ 入学、退学、転学、休学及び卒業に関する事項
- ⑦ 授業料、入学料その他の費用徴収に関する事項
- ⑧ 賞罰に関する事項
- ⑨ 寄宿舍に関する事項

以上の必要的記載事項の他に、学則中には、学校の管理運営や、教育上、特に必要なことを記載するのが通例であって、それらのいわゆる任意的記載事項も、学則に記載された以上は、必要的記載事項と同じ効力をもつものである。

実際には、各学校が実情に応じ、必要的記載事項の他に学則に取り入れているこれらの任意的記載事項が重要な意味を持つことが多い。

例えば、通常、「卒業」と「学費等」は学則中の別条項で扱われている。卒業については「二年以上在学し、所定の単位を取得したものに卒業証書を与える。」となっていて、別に学費等の納入義務を掲げてはあるものの、直接に学費の完納と、卒業証書の取得が結びつかない。未納分があった場合、本人の債務としては残るものの、「所定の単位を取得した」場合は、卒業証書は得られる、あるいは、卒業証明書の発行を要求できるという論も出て来よう。

この問題は、学則中に「所定の単位を取得したと認められ、かつ、第〇条に定める学費等を完納したものに、卒業証書を与える。」と規定することによって解決するのも一つの方法である。

めまぐるしい現代社会の変化に伴って、教育に対する社会的要請も変わってくれば、必然的にそれに対応した教育が行われなければならない。よって学則も、建学の精神と、それに基づく教育の理想は不変であるが、細部においては平常注意を怠らず点検し、時代に即応した、より有効な機能をもつように改善されなければならない。

学則を変更するに際しては、建学の精神に則り、教育目標にそって、十分な検討がなされなければならない。そのため、理事会としては、最終決定に至る前に、教授会との意志疎通を図ることが望ましい。

学則の記載事項を変える場合は、学則変更として、学校教育法施行規則第二条の規定に従い、理事会決議録及び教授会議事録を添えて、所轄庁に届け出なければならない。

第五節 学生規則

私立学校においては、学則、その他の学生規則を定めるにも建学の精神がその指導理念となり、これを具現するよう教職員が一体となって教育に当たっている。

その反面、私学に学ぶ学生も当該学園の建学の精神に基づく独自の伝統ないし校風と教育方針のもとで教育を受けることを希望して入学するものであるから、学生規則のあり方も以上の視点から捉えるべきである。

(一) 私学の自主性と学生規則

私立大学は国・公立大学とならんで教育基本法、学校教育法の適用を受けるという意味で、公的教育機関としての「公共性」をもっているが、他方、その独自の教育目的実現のために制定した学則に基づく学生規則を定め、学生を指導するとともに学内の教育秩序を維持する広汎な「自主性」を有する。また、学生としても当該私学において教育を受ける限り、それらの規律に服することを義務づけられるといわなければならない。

従って、私立短期大学がその教育目的達成のために、学則や学生規則によって行う規制と学生の憲法上の市民的自由との関係については、その規定が公序良俗に反しない限り、入学時の学内規則の遵守に関する誓約は、自由意志による権利の自制と解される。

例えば、私学は国・公立学校と異なり、その建学の精神から宗教教育を実施することが自由であると同時に、学内で宗教活動を禁ずることも可能である。これと同様、私立大学が左翼的又は右翼的思想に偏しない穏健な思想をもって、その教育の指導方針とする場合には、学内で政治活動を禁止することも差支えなく、当該大学の学生が大学の指導方針にそわない過激な行為のあった場合には、大学はその建学の精神に基づく学内規定によって律することはもとより可能である。

(二) 学生規則の記載事項について

学生規則の内容は、それぞれの建学の精神や教育方針等によって相当に異なるが、各私立短期大学の学生便覧等によれば、学生の遵守すべき事項として、通常次のものが掲げられている。

A 学園全般に関して

- ①建学の精神・教育方針（教育理念）
- ②学園行事（宗教行事）
- ③諸届・願・手続

B 学生生活に関して

- ①学生証
- ②服装（制服）
- ③喫煙・飲食
- ④アルバイト
- ⑤健康管理

C 課外活動に関して

- ①団体の設立・継続・解散
- ②立看板・掲示・署名活動・集会・印刷物の配布

③学外活動・学外団体への加入・他大学との交流

④大学の施設・設備の利用

D その他（下宿・寮・自動車通学など）

なお、学生規則を定めるに当って、私立短期大学は、（１）在学者の殆どが未成年であること、（２）修業年限が二年または三年の短期間であること、（３）女子学生が大半を占めていること等の特性を考慮する必要がある。

例えば、①学生の思想・信条によって教育上差別してはならないが、私学の場合、建学の精神及び伝統的教育方針が特定の宗教活動や政治活動を禁止するものであってもそれ自体は自由である。②学生の服装（制服等）に関する規則は、私学における学風・伝統の保持、教育環境の整備、教育効果の達成等の諸点から、私学の広汎な自主性の認められる分野である。③学生が学外団体に加入する場合、許可制としているところが多い。学生がテレビ・ラジオ・週刊誌等マスコミに出場（参加）する際も、当該大学の社会的評価、品位、信用を著しく低下せしめるような事例が非常に多いので、事前に判明している場合も同様である。

(三) 懲戒処分と大学の裁量権

学校教育法第十一条は、校長及び教員が教育上その必要を認めた場合、学生等に対して体罰以外の懲戒を加えうることを一般的に規定し、同法施行規則第十三条がその場合に配慮すべき条件と制限を定める。

懲戒処分のうち、退学、停学及び訓告の懲戒処分は学長が行うが、その裁量権に関する最高裁判決（昭和女子大学退学処分事件）を要約すれば、懲戒処分は大学がその内部秩序を維持し、教育目的を達成するために認められる自律的作用であり、それは教育者の専門的判断に委ねることが必要である、というこ

とである。懲戒権者の裁量を認めるという意味は、懲戒権者は裁量の範囲内で処分の選択可能性を有し、この範囲内における懲戒権者の処分を尊重するということを示している。

また、数種類の懲戒処分の中から一つを選択することについては、直接教育を担当する者の合理的裁量に任すのでなくては、適切な結果を期しがたいとしている。大学の教育機能を考慮すれば、効果的で柔軟性のある懲戒処分の必要性は明らかである。この意味から、前述の懲戒規定は懲戒権者の裁量を認める趣旨と解することが正当であろう。

このように大学には学生の懲戒処分に関する裁量権が認められているが、それは無制限のものではなく、一定の限界があることも明らかである。裁量権の限界について、判例は、（イ）決定が全く事実上の根拠に基づかないと認められる場合、（ロ）社会通念上著しく妥当性を欠き、裁量権者に任された裁量権の範囲を越えるものと認められる場合などを挙げている。（イ）は人違いや存在しない事実を存在したものと認定することであるから問題がない。（ロ）の点については判例の数も少なく適切な基準が明確ではないから慎重に対処すべきである。すなわち、懲戒処分をなすに際しては、事実関係を正確に把握するため、事前に事情聴取の手続きを踏むことが望ましく、特に退学処分については、更に慎重を期すべく、その決定には例えば教授会の三分の二以上の多数決とする議決手続要件を学則で決めておくことも一法であろう。学生の身分剥奪でない停学や訓告について、大学の裁量の枠はより広いと考えられる。

なお、学生に対して教育上の必要からなされる教育的指導としての叱責、訓戒等は、その学生の性格・平素の行状、他の学生に与える影響、処分の本人及び他の学生に及ぼす訓戒的效果等の諸般の要素を考量する必要から教育の任に

あたる者の広汎な裁量が前提となる。加えて、私学のもつ独自の学風と教育方針を実践する上で、私学の自主性が最も広く認められる分野でもある。