九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

社会法判例研究（第52回）

社会法判例研究会

鶴﨑, 新一郎
九州大学大学院法学府 : 博士後期課程 : 労働法

https://doi.org/10.15017/13849

出版情報：法政研究. 75 (4), pp.117-127, 2009-03-06. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第五二回）

社会法判例研究会

一　私立大学教授に対する地元新聞紙上発言等を理由とする戒告処分の有効性

二　教授会出席その他の教育諸活動停止要請の法的性質とその効力

——学校法人享栄学園（鈴鹿国際大学）事件

最高裁平成一九年七月一三日第二小法廷判決
平成一八年（受）三四七号　無効確認等請求事件
破棄自判、判時一九八二号一五二頁
一審＝津地判平成一六年九月一六日、平成一三年（ワ）一七九号、裁判所HP
二審＝名古屋高判平成一七年一一月一五日、平成一六年（ネ）九八二号、判例集未登載

鶴　﨑　新一郎

【事実の概要】

一　(1)　被上告人Y_1（被告・控訴人）は、A大学を設置、運営する学校法人であり、上告人X（原告・被控訴人）は、戒告処分等がなされた当時、A大学の国際学部教授として、比較政治論等の講座を担当していた。被上告人Y_2及びY_3（被告・控訴人）は、いずれもA大学の教授であり、それぞれ国際学部長及び学生部長の地位にあった。

(2)　平成一一年一一月五日付けの地元新聞「Mタイムズ」紙上に、「歴史認識の見直し機運高まる」、「史観の押付けが問題」、「先人の功罪を正しく評価」及び「X、A大学教授に聞く」との見出しの下、同紙編集長の質問に答える形でされたXの発言を紹介する記事が掲載された。この発言の要旨は、①第二次世界大戦の敗戦国はすぐに自国の歴史を取り戻しているのに、我が国においてのみ戦勝国の史観が続いている、②戦争においては当事国のどちらかが一方的に悪いと決め付けられるものではなく、先人の功罪を正しく見つめる必要がある、③県立施設であるM県人権センターの展示内容は、ほとんどが部落問題で占められ、残る二割ほどが反日、自虐史観に基づく展示であって、どういう子どもや日本人を育てようとしているのか疑問に感じる、④人権センターは一方的な歴史観の押し付けをやめるべき

である、などというものであった。

(3) B学長やY_1の常務理事及び事務局長、並びにY_2は、Xに対し、同月二九日から同年一二月八日までの間、前記発言が大学に大変な迷惑を掛けたとして、繰り返し辞職を勧奨した。しかし、Xが上記辞職勧奨に応じなかったことから、同月一七日、B学長は、Y_2らほか二名と共に「X教授の教員としての適格性審査委員会」を組織し、審査を行い、同審査の結果、全員一致で、XはA大学の教員として不適切な人物と判断せざるを得ず、辞職してもらうのが適当であるとの結論に達した。これを受けて、同月二二日に臨時教授会（教授会一）が招集、開催され、まず、B学長が、前記発言以降の経過等を説明した上、審査委員会としては、Xは、辞職してもらうのが適当との結論に達したことを報告し、審査委員会の結論について教授会の了承を求めた。その後、出席者による意見交換が行われた結果、全員一致の決議で、審査委員会の上記結論が承認された。

(4) Y_1は、Xに対し、平成一二年一月一七日、人権センターに対する誹謗ともとられかねない前記発言やXのこれまでの講義方法等は、Y_1の名誉と品位を害し、その生徒や学生の募集に悪影響を及ぼすものであって、Y_1就業規則三五条（遵守事項）一号「学園の名誉を重んじ、職員としての品格を保つこと」、四二条（懲戒）一号、五号及び六号「学園の職員としてふさわしくない行為のあった場合」に該当することを理由として、四三条（懲戒方法）一号に基づきXを戒告する旨の処分（本件戒告処分）をするとともに、Xについて教授の職を解き、本部付事務職員を命ずるとの辞令を交付した。

(5) その後、Y_1は、Xの代理人弁護士から抗議を受け、同年二月三日付けで、Xには当分の間教授を兼務させることとするが、「大学の教授会での前記決議がなされている事情に鑑み、教授会、委員会等への出席その他の教育諸活動等はお辞め下さい。」と記載された回答書を送付した。

さらに、Y_1は、Xに対し、同月一四日付けで、本部付事務職員とA大学教授との兼務を命ずるとの辞令を交付するとともに、理事長名の連絡書を送付した。同連絡書には、XはA大学短期大学部に新たに設けられた一室で学園史の英訳等の業務に従事すべき旨（この件に関し、Y_1は第一審係属中の平成一三年一一月一五日に撤回の意思表示をした。）及び「平成一二年二月三日付け回答書でご連絡申し上げましたように、A大学の教授会、委員会への出席、その他の教育諸活動はお辞め下さい。」との記載（本件要請）がある。

その後、平成一二年三月八日に開催された教授会（教授会二）において、Xに授業を含む一切の教育活動をさせないこと及び教授会への出席をさせないことが全員一致で了承された。Y_2は、教授会二の議長を務め、Y_3はこれに出席した。

(6) Y_1は、Xに対し、同月三〇日付けで、本部付事務職員の辞令は撤回した、XのA大学における地位は平成一一年一〇月一日以降教授であるなどと通知した。

(7) Xは、戒告処分等以降、現在に至るまで、A大学の教授会に出席することができず、また、講義を始めとする教育諸活動を行うことができない状態が継続している。

そこで、Xは、本件戒告処分及び要請の無効確認、並びにY_2及びY_3に対して損害賠償を求めて提訴した。

二 一審は、本件戒告処分及び要請の業務命令を無効であるとして無効確認請求を認容し、また、Y_2及びY_3は、Xに対し、連帯して二〇〇万円を支払うように命じた。これに対し、Y_1、Y_2及びY_3が控訴。

三 原審は、次のとおり述べて、本件要請の無効確認を求める訴えを却下し、戒告処分の無効確認及び損害賠償の請求をいずれも棄却した（以下、最高裁判決理由から引用）。

まず、地元新聞紙上での発言に対しては、「A大学の教授の肩書を示して行われ、その内容も公的機関である人権センターに対する誹謗ともとられかねないものであり、Y_1と関係諸機関との信頼関係を損なうおそれがあるものである」。また、Xの講義方法等については、「これに違和感を持った学生もあり、そのことが本件A大学側に混乱を生じさせたと考えられる」。したがって、「本件戒告処分が事実に基づかない無効なものということはできない」。次に、「Xの教授会への出席を認めるか否かについては性質上教授会が決定すべき事柄と考えられること、本件要請は本件教授会一の決議を受けてされたものであること、……、本件要請は、上記決議を前提として、Xが自発的に教授会への出席その他の教育諸活動を自粛するよう求める趣旨の要請と解されるから、Y_1が使用者としての立場からXに発した業務命令と解することはできない。したがって、その無効確認を求める訴えは、訴えの利益を欠き不適法である」。さらに、「本件教授会一の決議は、……任意の辞職を求めるにとどまり、また、本件教授会二の決議も、Xには教授会出席のほか一切の教育諸活動をさせないというにとどまり、最終的には出席者の全員一致に基づくものであるから、上記決議に参加したY_2らにXに対する不法行為が成立するということはできない」。

そこで、Xが上告及び上告受理申立を行ったのが本件である。

【判旨】破棄自判、控訴棄却（上告事件については上告棄却決定）。

一　(1)「前記事実関係等によれば、本件発言は、その見出しや発言内容に照らして、……人権センターの展示内容には偏りがあるというXの意見を表明するにすぎないものと認められる。このような本件発言の趣旨、内容等にかんがみると、本件発言は、これが地元新聞紙上に掲載されたからといって、Y_1の社会的評価の低下毀損を生じさせるものであるとは認め難い」。また、「Xの講義方法等についても、……それのみを採り上げて直ちに本件就業規則所定の懲戒事由に該当すると認めるのは困難というほかない」。

「そうすると本件戒告処分は、それが本件就業規則において定められた最も軽微な懲戒処分であることを考慮しても、客観的に合理的と認められる理由を欠くものといわざるを得ないから、懲戒権を濫用するものとして無効というべきである」。

(2)「また、Y_1は、使用者としての立場から、教授等の職員に対して業務上の命令を発することができるものと解すべきところ、Y_1の規程上、教授会は学長の諮問機関としての位置付けしか与えられておらず（A大学学則一〇条一項）、上記業務命令に係る権限の行使が特に教授会等の機関に専権的に委任されていることをうかがわせるに足りる趣旨の規定も見当たらない。したがって、Y_1の代表者である理事長は、Xに対し、業務上の必要性等にかんがみ、教授会への出席その他の教育諸活動をやめるよう命ずる業務命令を発することも許されるものと解される。そして、本件要請は、Y_1がXに対し、理事長名の文書で教授会への出席その他の教育諸活動をやめるよう求めるものであり、これに反する行動を不問に付する趣旨をうかがうこともできないから、単にXに対し上記活動の自粛を求める趣旨にとどまるものと解することはできない。そうすると、本件要請は、Y_1が使用者としての立場からXに対して発した業務命令であることは明らかであり、その無効確認を求める訴えは適法と解される。なお、本件要請が本件教授会一の決議を受けてされたものであることや、本件要請において「お辞め下さい。」という文言が用いられていることは、上記判断を左右するものではない。

そして、前記事実関係等によれば、Y_1は、Xが本件大学の教員として不適切な人物であり、辞職してもらうのが適

当との判断の下に、執拗に辞職を勧奨し、Xが同勧奨に応じなかったことから、懲戒に値する事由がないにもかかわらず、Xを本件戒告処分に付した上、さらに、何ら業務上の必要性がないにもかかわらず、教授として最も基本的な職責である教授会への出席及び教育諸活動を停止する旨の業務命令である本件要請をし、かつ、本件訴訟提起後に撤回されたとはいうものの、本件A大学短期大学部に新たに設けられた一室において、通常大学教授の本来的業務とは考えられず、Xの専攻分野とも関連性のない学園史の英訳等の業務に従事させるという不利益を殊更に課したものということができるのであって、これは、制裁的意図に基づく差別的取扱いであるとみられてもやむを得ない行為である。そうすると、本件要請は、業務上の必要性を欠き、社会通念上著しく合理性を欠くものといわざるを得ず、業務命令権を濫用するものとして無効であることは明らかというべきである」。

(3)「さらに、前記事実関係等によれば、Y_2らは、Xに懲戒に値する事由がないにもかかわらず、審査委員会において、……辞職してもらうのが適当との結論を出した上、本件教授会一（Y_2を除く。）及び同二の決議に賛成したというのであるから、これがXの名誉を毀損する不法行為に当たることは論をまたない」。

二「以上によれば、……原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は理由があり、原判決は破棄を免れない。そして、本件戒告処分等の無効確認請求を認容し、Y_2らに対する損害賠償請求を二〇〇万円の限度で認容した第一審判決の結論は正当であるから、Y_1らの控訴を棄却すべきである」。

【評釈】結論賛成（ただし、理由の一部に疑問）。

1　本判決の意義

(1)本件は、Y_1の設置するA大学（鈴鹿国際大学）の国際学部教授であるXが、地元新聞紙上で行った発言等を理由として、Y_1から戒告処分を受け、さらに、教授会への出席その他の教育諸活動を停止することを要請されたことから、Y_1に対し、この戒告処分及び要請の無効確認を求めるとともに、これらの手続に関与したY_2及びY_3に対し不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

教授会出席停止等の効力等が争点となった近時の裁判例（セクハラ訴訟を除く。）としては、学校法人に対し昇任期待権侵害等による慰謝料請求を提起（別訴）したことを理由として、訴訟が係属する間、大学教授会において、教員

の教授会出席及び講義担当停止等を決議したことが不法行為を構成するとして損害賠償等を請求した学校法人秋田経済法科大学事件（仙台高秋田支判平成一〇・九・三〇判タ一〇一四号二二〇頁）がある。同判決は、請求を棄却した原判決を一部変更し、学校法人に対し慰謝料一〇〇万円及び弁護士費用二〇万円の支払を命じている。また、私立大学教員が大学の学長、理事を業務上横領等で刑事告発したこと等について、教授会決議に基づき大学側が、当分の間教授会への出席を停止する処分及び授業の担当からはずす処分をしたことに対し、妨害排除、損害賠償等を請求した学校法人栴檀学園（東北福祉大学）事件（仙台地判平成一一・一二・二二判時一七二七号一五八頁）がある。同判決では、教授会出席部分の妨害排除請求を認容し、授業担当部分の地位確認と妨害排除を却下、また学校法人に対し慰謝料二五〇万円の支払を命じている。一方、本件は、学外での発言等を理由として、教授会決議に基づき、教授会出席等の停止要請を行ったものであり、事実関係において、前記裁判例とは若干性質を異にする事案であるといえる。

本最高裁判決は、従来下級審で争点となっていた私立大学教授会の位置付けや権限の解釈に関し、学則の規定に基づき「学長の諮問機関」であると解したこと、また、教授会出席等の停止要請については、理事長の「業務命令」と判断した上で、業務命令権を濫用し無効であると結論付けたことの二点に特徴を有する。

(2)本判決の争点は、①戒告処分の効力、②本件要請の無効確認に係る訴えの適否、③本件要請の効力、及び④Y_2及びY_3の責任の四点である。以下では、これらの各論点について順次検討を加える。

2　戒告処分の効力について

Y_1は、本件発言やこれまでの講義方法等が、Y_1就業規則三五条（遵守事項）一号、同四二条（懲戒）一号、五号、六号に該当することを理由として、同四三条（懲戒方法）一号に基づきXを戒告する旨の処分（本件戒告処分）を行ったが、本件においては、その効力が争点となっている。

マスコミのインタビューを受けた内容が、地元新聞の記事として掲載されたことに関しては、A大学の肩書きを使用したとはいえ、私的領域での自己の専門分野に関する意見の開陳であり、認定事実からも明らかなように、Y_1及びA大学に与える影響は小さいものと思われる。Xの講義方法についても同様である。すなわち、学園の事業活動に直接関連を有するもの、及び社会的評価の毀損をもたらすも

の（菅野和夫『労働法第八版』（弘文堂、二〇〇八年）三九七頁）でもなく、懲戒事由（戒告）には該当しないと解される。

この点、本判決も同様に、「本件発言の趣旨、内容等にかんがみると、本件発言は、これが地元新聞紙上に掲載されたからといって、Y_1の社会的評価の低下毀損を生じさせるものであるとは認め難い。」と判示した。

周知のとおり、大学教授は、憲法二三条に定める学問の自由の下で、研究の自由を保障されている。また、判例・学説上、その成果を発表する自由についても、学問の自由に含まれると解される（芦部信喜『憲法学Ⅲ人権各論（一）［増補版］』（有斐閣、二〇〇四年）二〇九頁以下）。まさしく本件発言は、比較政治論等を専門とするXの研究成果に裏打ちされた見解を発表したものと解することができ、それが学会や論文集等の専門誌による発表ではなく、たとえ一般市民を対象とした地元新聞紙上での発表（発言）であったとしても、研究発表の自由を妨げるものではないと解するのが相当である。

このように考えると、大学内部あるいは私的領域の何れかでの発言であろうとも、本判決が説示する懲戒事由該当性の判断基準としての「Y_1の社会的評価の低下毀損」に該当しないことは明らかである。本判決は、職場外での活動あるいは非行を理由とする懲戒処分に係る判例・学説の判断枠組みを前提としており、妥当な判断であるといえる（本判決の説示する法理は、職場外の行為と懲戒処分に関する事案である国鉄中国支社事件（最高裁一小判昭和四九・二・二八判時七三三号一八頁）で示された、企業の社会的「評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められるがごとき所為については、職場外でされた職務遂行に関係のないものであっても、なお広く企業秩序の維持確保のために、これを規制の対象とすることが許される場合もありうる」とする判断枠組みに依拠していると考えられる）。ただし、事案によっては、発言内容が人権問題等に関するもので、かつ、社会に一定の影響を及ぼす場合については、一般私企業の労働者と比較し、懲戒事由該当性の判断基準を一定程度厳しくする必要があると解される。

結論としては、以上のように懲戒事由に該当しないことから、判例上確立した懲戒権濫用法理に基づき、本判決は、「本件戒告処分は、……客観的に合理的と認められる理由を欠くものといわざるを得ないから、懲戒権を濫用するものとして無効」と判示しており、妥当な結論であると思われる。なお、この判例法理は、平成二〇年三月一日施行の

労働契約法一五条（懲戒）において明文化されたため、以降の事案については同法が適用されることとなる（同法一五条の懲戒権濫用規制の意義、要件・効果については、土田道夫「労働契約法の解釈」季刊労働法二二一号（二〇〇八年六月）二三頁参照）。

3　本件要請の無効確認に係る訴えの適否について

本判決は、「Y_1は、使用者としての立場から、教授等の職員に対して業務上の命令を発することができるものと解すべき」こと、また、学則上、教授会が学長の諮問機関であることを前提として、「本件要請は、Y_1が使用者としての立場からXに対して発した業務命令であることは明らかであり、その無効確認を求める訴えは適法と解される。」と判示しており、適法と判断した本判決に異論はない。

ところで、本判決は、尚書きで、「教授会一の決議を受けてされたものであること〔は（筆書注・以下同）〕、……上記判断〔すなわち、本件要請が業務命令であること、無効確認の訴えは適法であること〕を左右するものではない。」と述べている。

この点に関し、一審判決は、「A大学では、教授に対する業務命令権や懲戒権限は、最終的にはこれを設置するY_1理事長に留保されている（Y_1就業規則……）。しかし、大学の運営に関しては、憲法二三条で保障された学問の自由、大学の自治の観点から、学長の諮問機関として置かれた教授会が重要事項を審議することとされており（A大学学則……、A大学教授会規程……）、その審議結果を踏まえた学長の意見を理事長に伝え、理事長はこれを十分に尊重して業務命令や懲戒を行うことが当然のこととして了解されている。」とする一般論を展開している。この説示は、教授会決議の位置付けと業務命令の関係を明確に表しており、控訴を棄却した本判決もこのような考え方を前提にしたうえで、尚書き以下を記したものと推測することができる。本判決の結論はそのとおりであるが、判決は、学長の諮問機関である教授会が行った決議と業務命令の関係をもう少し丁寧に説明する必要があったように思われる。

なお、教授会の位置付けに関しては、教授会の重要事項に対する審議権、すなわち、学校教育法九三条（平成一九年改正前・五九条）一項「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。」という条項の解釈が論点となるが、文理解釈上、教授会は執行機関ではなく審議機関（意思決定機関）と解するのが通説的見解である（鈴木勲編著『逐条学校教育法第三次改訂版』（学陽

書房、一九九五年）四八八頁以下参照。一方、審議機関（諮問機関）とする見解として、青谷和夫「私立大学教授会の権限（下）」法律のひろば三三巻五号（一九八〇年五月）三九頁がある）。審議機関である教授会に大学管理運営上の決定権を付与するか、教授会審議を手続要件とするか否か等は当該大学の内部規範に基づくこととなる。本件類似の前掲・学校法人梅檀学園（東北福祉大学）事件では、「学則等が、大学に関する重要な事項について、教授会に実質的な決定権や関与権を与えている」と認定しており、学則上、教授会を単なる学長の諮問機関とする本件との対比において、興味深い事案である。

4　本件要請の効力について

本判決は、Y_1がXに対して行った一連の辞職勧奨、戒告処分及び要請等を、「制裁的意図に基づく差別的取扱いであるとみられてもやむを得ない行為」と認定し、本件要請は、「業務上の必要性を欠き、社会通念上著しく合理性を欠くものといわざるを得ず、業務命令権を濫用するものとして無効」であると結論付けた。

一般に業務命令権は、労働契約に根拠を有し（電電公社帯広局事件（最高裁一小判昭和六一・三・一三労判四七〇号六頁））、命令の範囲が「労働契約上の義務の範囲内に含まれるもの」である限り、業務命令は有効であると解される（国鉄鹿児島自動車営業所事件（最高裁二小判平成五・六・一一労判六三二号一〇頁）。使用者の業務命令権については、中窪裕也・野田進・和田肇『労働法の世界［第七版］』（有斐閣、二〇〇七年）七四頁以下参照）。

本件についてみると、教授会への出席その他の教育諸活動の停止を求める要請（本件要請）は、Y_1とX間の労働契約における本質的義務である労務提供義務、すなわち、「教育研究」活動の内、「教育」活動そのものを停止させようとするものである。このことは、本件要請が、業務上の必要性（例えば、疾病により講義が困難と判断される場合等）もなく、かつ業務命令の範囲を逸脱したものであると解されることから、本判決が、本件要請は「業務命令権を濫用するものとして無効」であると結論付けたことは妥当な判断であるといえる。

この点、一審判決においては、教授会への出席停止について、「教授会の出席は学問研究を行う権利と密接な関係を有し、労働契約上の法的保護に値するものというべきものであるから、教授を教授会に出席させないとの決定は、当該教授に重大な懲戒事由があるとか、当該教授が教授会

に出席することにより教授会の運営に支障を生ずるなどの正当な理由のない限りは、教授会は、かかる決定をなし得ず、かかる正当な理由がないのになされた決定は無効というべきである。そして、その教授会の決定に沿う業務命令も当然に無効であると解される。」と判示している。また、その他の教育諸活動の停止に関しても、「大学教授として、その〔つまり、学生を教授し、その研究を指導することの〕法的利益を有するものであるから、教授会やY_1理事長が、Xに対し、正当な理由なく、教育諸活動を禁止することはできないものと解される。」と述べ、上記同様、教授会決定及び業務命令を無効と判示している。一審判決と本判決の論理構成は、前者が教授会決議の無効イコール業務命令も無効、後者が業務命令権の濫用による無効、と異なっている。敢えて言うならば、まずは教授会決議の効力について、法的評価を加える一審判決の判断が、学問の自由、大学の自治を基底とする教育法体系（憲法、教育基本法及び学校教育法等）により合致していると思われる。

ところで、一審判決は、私立大学教員の業務が権利あるいは法的利益としての「教育研究」（学校教育法九二条六項（平成一九年改正前・五八条六項））であると解していることから、業務命令権の行使に一定の限界があることを示唆しているものといえる。一方、最高裁判決である本判決においては、その点が明確に示されていないが、判決中に教授会への出席及び教育諸活動が「教授としての最も基本的な職責」という表現があること等から、考え方の根底には、業務命令権の行使に限界があることを考慮しているものと推測することができる（解雇との関係ではあるが、理事会側の「指揮命令権の限界」を主張する学説として、松本忠士「私立大学教員の地位と身分保障（下）」季刊教育法一二二号（一九九九年一二月）八〇頁がある）。

なお、関連する論点として、「教育研究」活動を大学教員に付与された権利と解した場合、「大学教員の就労請求権」を肯定するか否かという問題が浮上してくるが、本判決では争点となっていないので、本評釈では検討を割愛したい。

5　Y_2及びY_3の責任について

本判決では、Y_2及びY_3が、管理職としてXに懲戒事由がないにもかかわらず審査委員会の結論に関与し、教授会での決議に賛成したことから、このことが「Xの名誉を毀損する不法行為に当たることは論をまたない。」と判示している。狭義に解すれば、名誉毀損の違法性は認められ難い

が、Xの一審主張である「名誉権や名誉感情が侵害され、精神的苦痛を被った」というように広く人格権侵害の不法行為と捉えるならば、損害賠償請求を認容した本判決の結論は、妥当な判断であると考える。ただし、本件のような教授会出席停止等の効力等が争点となった先例（前掲・学校法人秋田経済法科大学事件及び学校法人栴檀学園（東北福祉大学）事件）では、学部長等の個人責任は認められておらず、使用者としての学校法人に対する損害賠償請求のみが認容されていることと比較すると、本件で個人責任が認められた一因として、Y_1に慰謝料請求をしていないことが影響したのかもしれない。

また、一審判決では、名誉毀損の他に、「従来からの研究室の使用を禁止され、教授会への出席もできなくなり、平成一一年四月からはXが担当してきた講座も削除されて講義を担当することを妨げられたこと」が認定されており、名誉毀損と併せ、「精神的苦痛を慰謝するには二〇〇万円をもってするのが相当である。」と判示している。本判決においても上記部分が斟酌されているか否かは明らかではないが、「二〇〇万円の限度」で認容した一審を正当とした結論から判断すると、斟酌されていると判断すべきものと思われる。

本判決の評釈（判例紹介）として、三井正信「大学教授の新聞紙上発言を理由とする懲戒処分等の効力」民商法雑誌一三七巻六号（二〇〇八年三月）八四頁がある。

［参考文献］ 本文中で引用したもののほか
草原克豪『日本の大学制度〜歴史と展望』（弘文堂、二〇〇八年）（教授会の自治に関し参照）
石井久夫「私立大学の自治〜理事会と教授会の権限調整に関する考察〜」『教育行財政研究第二三号』（関西教育行政学会、一九九六年）
俵　正市『学校法人制度と紛争事例の研究』（私学経営研究会、一九九六年）
脇田　滋「雇用・就業形態の変化と指揮命令権」日本労働法学会編『講座二一世紀の労働法第四巻』（有斐閣、二〇〇〇年）