

壹、前言

臺灣在2010年的總生育率降至0.90人，成為世界上生育率最低的國家（內政部，2013），少子化對於學校的影響是許多中、小學逐年面臨減班、併校、甚至裁校的壓力，而高等教育在前期的擴張與後期少子化的雙重影響之下，2013年的大學一年級學生約24萬人（教育部，2013），但對照當年（2013）出生人數卻僅有19萬左右（內政部，2013），由此可見，在臺灣的高等教育將在面臨生源不足而產生財務危機的情況下，各大學勢必要透過人員的精簡來處理此一嚴峻的考驗。因此，當大學教師面臨學校因註冊人數下降產生財務危機而必須被解聘時，學校和教師之間必然會產生許多矛盾與爭議，但在臺灣超額教師處理的相關研究仍不多見，且多集中在中、小學領域，高等教育領域相關的論述更是缺乏，由於預期未來類似的爭議會層出不窮，因此，本研究希望透過對美國大學終身職教師因為財務危機而被解聘之相關案例的討論，提供相關建議給予各大學教師、行政人員與主管教育行政機關參考。

首先探討美國大學教師終身職（tenure）的歷史背景，並列舉美國大學教授協會對於因財務危機解聘終身職教授的準則，另外，本研究亦從學校性質（公、私立）、財務危機界定與大學自治原則及程序問題三方面的相關判例來做深入討論，最後再討論臺灣目前對大學教師聘任相關規定所可能衍生的問題。

貳、美國大學教師終身職的歷史背景

大學教師終身職的制度長久以來是美國高等教育與司法界爭論的重點。在歷史上，大學終身職制度的發展是源自於對公務人員權利的討論，早期美國法院對於公務人員並沒有太多的保障，公務人員常因為政治黨派更迭而飯碗不保，隨著美國聯邦與各州政府對於公務人員法的修定，公務人員才獲得了在法律程序和實質上的保障（procedure and substantive due process rights），使其能免於因個人獨斷或政治因素而遭免職（Ludolph, Lombard, & Doren, 1986）。

在此時期，美國大學也受到德國大學的影響，開始在組織制度和結構上進行變革，其中重要的改變就是藉由賦予大學教師的終身職制度來保障學術自由。美國大學教授協會（American Association of University Professors, AAUP）認為，大學授予教授終身職的主要目的就是在鼓勵大學教師在努力追求研究卓越的同時，能不受學校行政、公眾輿論或政治因素的影響（Carroll, 2000; Ludolph et al., 1986）。因此，在美國若要解聘一位具有終身職的大學教授，通常都必須經過完備的程序，讓其充分了解被解聘的理由，且有機會進行討論。由此可見，學校要解聘終身職教授必須基於充分、誠實且善意的理由（adequate cause），而本研究所要討論的學校財務危機（financial exigency）亦是其中之一。

參、AAUP對於終身職教授聘約的準則

當學校面臨生源減少或預算緊縮的時候，通常必須先嘗試解決當前的危機，以及所衍生的財務問題。當學校情況到了必須進行裁員的地步時，AAUP針對終身職教授因財務危機而解聘的狀況下，訂定了學校行政方面所應採取的準則，提供各大學參考。其中包括了如何定義「財務危機」，以及解聘教授的標準流程（Seaquist & Kelly, 1999），這個準則也廣泛地為美國司法機關所參考，以下即簡述「學校學術自由與終身職建議規則」（Recommended Institutional Regulations on Academic Freedom and Tenure）中所提及的四條準則（American Association of University Professors, 2009）：

一、對於終身契約的終止必須出自於外在環境因素，且可證明是善意無欺的財務危機（bona fide financial exigency），例如，學校有立即的財務危機，而此危機已威脅到學校整體的生存，且無法使用其他手段來減緩此財務危機。

二、對於終身契約的終止決定，已經是經過多方考量，包括是否符合平權法案（affirmative action）的精神？是否考慮到教師目前的職位？是否考慮到教師的服務年資等。

三、學校在因為財務危機而終止與教師的契約之前，必須在教師的參與下，窮盡一切方式將教師轉移至校內其他單位而仍不可行。