

総合研究

教育と法

教育と法
研究会

第16回 公立高校PTAの解散とPTA雇用職員の地位

星野 豊（筑波大学准教授）

PTAが、保護者と教職員により学校ごとに構成される非営利団体であって、生徒の利益のための活動を目的とすることは、周知のことと思われる。しかしながら、これも周知のとおり、公立高校については、地方自治体の設置管理する公的機関の一種である以上、公立高校に関する業務は条例による選任手続に従った常勤ないし非常勤の職員により行われなければならないため、PTAの行うべき業務の範囲と限界とが問題となる。本稿では、公立高校のPTAに雇用されていた職員の労働条件をめぐる紛争に端

を発して、PTAが解散する事態に到った、福島地裁白河支部平成19年7月10日判決・平成19年（ワ）36号、および、それに後続する事件である、同地裁同支部平成20年11月11日判決・平成19年（ワ）138号を取り上げ、公立高校とPTAとの関係について考えてみる。

1 事実関係・・・・・・・・・・・・・・・・

Xは、平成2年以降、公立Y高校PTAに事務員として雇用され、少なくとも本件の発生し

た平成18年度末頃まで、継続してPTA雇用職員の地位にあった者である。他方、Z1は、平成18年度のY高校PTA会長、Z2は、平成19年度のPTA会長の地位にあった者である。

Y高校PTAは、生徒の保護者及び教職員を会員とする、権利能力のない社団であり、保護者と教職員とが協力して生徒の教育の完成を図り、その福祉を増進することを目的としていた。Xは、平成2年に、PTAの事務を行うことを業務内容として採用された後、雇用期間を1年単位とし、期間満了時には別に通知することなく退職とする旨の雇用通知書が交付されていた。しかしながら、実際には、Xの雇用は毎年更新され、その給与についても概ね毎年増額されており、勤務時間帯や服務規律についても、近時は教職員と同じとされていた。

平成17年4月のY高校PTA総会において、PTAの一般会計に占める職員費（Xの給与）の割合が高いのではないか、生徒数が減るのに職員費を維持することが適切であるのか、との質問があり、PTA役員会は、他校におけるPTA雇用職員の勤務状況に関するデータ等を参

照して検討を始めた。Y高校PTAの収入は、平成13年度以降減少傾向にあり、その中でXの給与の占める割合は、平成9年度で約33%であったものが、平成18年度では約45%となり、平成19年度は約46%となる見込みであった。

Y高校PTA役員会は、平成19年度以降、雇用職員をパート化する案に基づき、県や市の臨時職員の雇用条件を参考として、平成18年末頃、職員費を年間約171万円とする案をXに提示したが、これは、当時のXの年収約335万円と比較すると、大幅な減収となることが明らかなのであった。この後、同年度末に到るまで、XとY高校PTA会長Z1とは、Xからの相談を受けた教職員組合をも交えつつ、数次にわたり雇用条件の交渉を行ったが、妥結には到らなかった。

平成19年3月30日、Y高校PTAは、Y高校長Bを介して、本件雇用関係の終了に基づく業務の引き継ぎを依頼した。同年4月2日、XはY高校に入ろうとしたが、前記文書に基づき就労を拒否され、校内に立ち入ることができなかった。

Xは、同年4月17日、Y高校PTAを相手取り、雇用関係上の地位にあることの確認と、給与の支払を請求した(36号事件)。これに対してY高校PTAは、4月21日に開催された定期総会で訴訟への対応を議論したが結論が出ず、同年5月26日に開催された臨時総会において、PTAを解散するとの決議を行った。なお、同臨時総会では、応訴する、話し合いを試みる、等の案も検討されたものの、応訴については後の会員に経済的負担をかけるものであり、提訴されている以上話し合いは不可能である等の説明が、当時の会長Z2から行われた。

Y高校PTAは、前記決議に従って解散し、財産の分配が会員に対して行われた。また、Xからの提訴にかかる36号事件について、Y高校PTAは、裁判所からの再三にわたる呼び出しにもかかわらず全く出廷せず、準備書面等も一切提出しなかったため、Xの主張をすべて認める旨の判決が下され、控訴されることなく確定した。この後、Xは、Z1及びZ2を相手取り、Y高校PTAが同人らによって解散され、Xの賃金債権の行使を不可能ならしめた、と主張し

て、賃金相当額の損害賠償及び慰謝料の支払を請求した(138号事件)。

2 裁判所の判断・・・・・・・・・・・・・・・・

【36号事件】請求認容(雇用関係上の地位確認、毎月約20万円の給与及び期末手当年間50万円の支払い)。

「Y高校PTAは、……口頭弁論期日に出頭せず、答弁書その他の準備書面を提出しない。よって、請求原因事実を明らかに争わないものとして、これを自白したものとみなす。」

「記録によれば、Y高校PTAは、平成19年5月26日開催の臨時総会をもって解散の決議をしたとの事実を一応認めることができる。」「しかし、Y高校PTAは、……権利能力なき社団と認められるものであるから、民法73条の類推適用により、清算の目的の範囲内でお存続するものとみなすべきである。そして、本件訴訟が係属している以上、清算が完了したとはいえない。」「また、その代表者については、……明文の定めはなく、前記臨時総会により選任された

との事実も認められないから、民法74条を準用して、解散時の代表者（会長）であると認められるZ2が清算人になったというべきである。」

【138号事件】請求一部認容（約100万円をZ1、Z2が連帯して支払い）。

「Z1らが前訴（36号事件）における当事者本人でなかったとしても、その代表者ないしこれに準ずるものとして、前訴における既判力ある判断事項、すなわち前訴の口頭弁論終結時の事実関係を前提として、XがY高校PTAに対し雇用契約上の地位を有すること、それに基づき一定額の給与等の支払いを請求する権利があることを争うことは、信義則に反し許されないというべきである。」

「① Xの『継続』雇用は、毎年発議書が作成され、審議を経て決定されており、雇用条件（特に給与額）は毎年増減（概ね増加）されるなど、実質的な検討がなされている。」② Y高校PTAの財産は会員が拠出する会費・入会金から成り立っており、……各年度内に支出が完了するものである。」「会員の大多数は、Y高校

の在校生の（保護者）であるから、1年毎にほぼ3分の1ずつが入れ替わり、必然的に3年前とは事実上別の構成になるといつて差し支えなく、少なくとも3年前の会員らの意思決定により、現在の会員が拠出した年会費の使途が当然に拘束されるとするのは相当でない。」「そして、Y高校PTAが営利を目的とする団体でないこと……からは、会員が、人件費を含めた経費をできるだけ削減して、限られた会費収入を本来の事業になるべく多く回そうと考えることは当然かつ妥当なことである。」「③ Y高校PTA会長職は、その任期が1年間で……法律上・建前上はともかく、通常の民間会社の社長のような強い指導力を有しているものではなく、会員の総意に反した決定をすることは事実上不可能に近い。」「④ 前記②及び③の事実

は、Xも当然認識していたといえるから、本件雇用関係が、原則として更新されていくとの期待をXが……抱くことを正当化する事情は見当たらない。」

「Y高校PTAには、本来の事業に費やす費用を維持確保するため、支出項目の見直しを図る合理的理由があった。」「Y高校PTAが、Xに最初に示した平成19年度の雇用条件は、県の、22歳以上の臨時事務補助員の基本賃金額に準じるものであった。」「本件雇用関係はもともと1年間という期限の定めのある契約であることに加え、以上の、Y高校PTAには職員費を削減すべき事情があったこと、Y高校PTAの提示した当初案にも一定の合理性があり、Xの反対を受けてさらなる妥協案を提示して本件雇用関係の継続に努力していること、等の事情に鑑みれば、期間満了により本件雇用関係が終了したとの扱いをしたことは社会通念上相当であった」というべきである。

「本件雇用関係を期間満了により終了させた扱いには正当性があつたものと認められる以上、……Y高校PTAの性質、目的からは、訴訟に要する人的経済的負担を回避するため、解散を選択してそれを実行することは、必ずしも賢明かつ好ましいものではないとしても、違法であるとはいいえない。」「他方、Y高校PTAが前訴で出廷しないことを選択した以上、欠席判決により敗訴することは必然であり、Y高

校PTAの解散による清算事務が終了して本件雇用関係が終了するまでの間の、XのY高校PTAに対する貸金債権が発生することもまた必然である。Z1らは、清算にあたってその額を留保しておくべきであった。しかるに、Z1らは、あえてそれをせず、互いに意思を通じて、Y高校PTAの財産を会員に払い戻すなどして消滅させたものと認められる。」「これは、Xの貸金債権の行使を、故意ないし少なくとも重過失をもって事実上不可能ならしめたものとして、（共同）不法行為に該当する。」

「Xの本件雇用関係は、……Y高校PTAの解散により終了したというべきである。」「そして、本件雇用関係の消滅時期は、前訴が確定して給与の支払義務及び合計額が確定した時であると認める。」

3 問題点の考察……………

本件は、公立高校のPTAが、雇用職員の労働条件に関する紛争が生じたことから、解散を決議し、財産を払い戻した、との一連の事実について、その効力と会長らの責任とが争われたという、学校関係の訴訟としてはやや珍しい事案である。ただし、本件の背景には、少子化による生徒数の減少に伴うPTA財政状況の変化があり、この事情は本件のY高校PTAに特有なものではないと考えられるため、同種の紛争が今後生ずる可能性は、決して低くないものと思われる。

XがY高校PTAを相手取った36号事件については、Y高校PTAが一切の訴訟行為をしなかったため、いわゆる欠席判決により、Xの主張がすべて認められている。これは、民事訴訟において、相手方の主張に対して必要な反論をしなかった場合には、真実であるか否かにかかわらず、相手方の主張をすべて認めたものとする取扱いが、民事訴訟法159条で規定されているためである。Y高校PTAが、解散を決議するだけでなく、一切の訴訟行為を行わなかった理由は不明であるが、仮に解散して団体の実体がなくなってしまう法的責任を免れると考えていたのであれば、極めて安易な判断をしたものと言わざるを得ない。138号事件で判示さ

れているとおり、解散決議自体に合理性が認められたとしても、法的責任に基づく債務を負うことが予測される状況で財産を分配してしまうことは、相手方の債権行使に対する妨害を意味し、回収不能となった債権相当額の賠償をすべきこととなるのが明らかだからである。ただし、PTAの財産を不当に払い戻したことが責任の根拠であるとする、解散当時の会長であり、36号事件で清算人と認定されているZ2はともかく、前年度の会長であったに過ぎないZ1の責任を認めることは困難である。裁判所は、Z1が臨時総会で種々意見を述べ、Y高校PTAの解散に影響力があつた旨の認定をしているが、解散自体には違法性がないと判示している以上、Z1がPTA財産の配分を強行してXの債権行使を妨害するよう主導したとの認定があるのでない限り、Z1とZ2との共同不法行為が成立するとの判旨は、論理的に不可解なものというほかない。

他方、138号事件では、上記以外の争点については、基本的にZ1らの主張が認められ、雇用条件の削減要求や、本件雇用関係の終了に

については、合理性があつたとの判示がされている。しかしながら、この判断を導くために裁判所が挙げている理由は、必ずしも説得力があるとは言い難い。例えば、収支が単年度会計を原則としていることは、圧倒的多数の公的機関も同様であつて、職員の地位が会計年度末で終了

するか否かについては、別に考える必要がある。また、PTAの構成員が学年進行により大きく入れ替わるとしても、「構成員の変動に関わらず団体としての一体性を保っていること」が「権利能力のない社團」の要件であるから、前年度における決定に後年度の構成員が拘束されることは、団体としての一体性が継続している以上当然である。さらに、PTA会長のみならず、民間会社の社長であつても、総会の決議に従わなければならないことは同様であり、ただ、社長が同時に大株主を兼ねている場合には、株主としての地位に基づく主導権が発揮できるに過ぎないが、裁判所がどのような「社長」を念頭に置いているかは定かでない。まして、Y高校PTAがXに提示した雇用条件削減案について、県の臨時職員として同種の賃金例があ

ることは、Xの雇用条件を削減する正当化根拠として薄弱過ぎる。Xに支払われるべき賃金額は、Xの業務内容と職務遂行能力との兼ね合いにより決定されるべきものであり、具体的な業務内容の認定をせずに賃金額の合理性を判断することは、本来できないはずである。

従つて、本件の解決のためには、裁判所が必ずしも明確に認定していない、Xの業務内容がどのようなものであつたかが問題となるが、裁判記録によると、Xの雇用通知書は、Y高校PTA名義で作成され、Y高校PTA内規に従い、Y高校PTAの事務を行うものとして、Y高校PTAがXを雇用する旨が記載されている。しかしながら、少なくとも平成5年度から10年度にかけて、諸手当の一種として「学力検査手当」が挙げられており、これはいわゆる入試手当に相当するものようであるが、果たしてPTAの事務にそのような手当が発生する余地があるかについては、判断できる資料がない。また、平成15年7月17日付PTA役員会決定事項として、Xが産休を取得する際、当該期間中もXの給与を全額支払つてほしい旨の要望

が審議された際、当時のPTA会長から、「PTA事務のほか、学校事務も仕事しているのか」と尋ねたことに対し、当時の事務長が、「証明書発行事務など、多々やっていたಿದೆいます」と回答したことが記録されているほか、大要、「他の人を代わりに雇えないのか」「無理です。訓練に時間がかかる」等のやりとりがなされた後、結論として、Xの給与を産休中も全額支払うことが決定されている（乙46号証の33参照）。

これらのことから考えれば、Xは、Y高校PTAにPTA事務を行うために雇用されたものであるが、事実上、Y高校の事務の一部を担当していたか、少なくとも補佐していた可能性が否定できないように思われる。さらに、このような学校事務の一部の担当ないし補佐をPTA雇用職員が行うことは、Y高校以外でも少なからず存在していた可能性がある（乙11号証による県内各校のPTA雇用職員の勤務状況一覧の一部に、「証明書の発行」「事務の補助」等と記載されているものがある）。

そうすると、冒頭に述べたとおり、本件のY高校が公立高校であつて、その業務について

は、条例で定められた常勤または非常勤の職員により遂行されなければならないことが、大きく問題となってくる。すなわち、公立学校の業務については、原則として職員がこれを遂行すべきであり、一部の業務（警備、食堂、清掃等）で民間事業者が委託することが認められているものについても、委託のための契約締結が必要となる。従って、本件において、Xが仮にY高校の業務を一部でも事実上担当していたような場合には、果たしてY高校を設置管理する地方自治体とY高校PTAとの間に、業務委託契約が存在していたか否かが問題となる。しかしながら、平成22年4月9日現在、県教育委員会は、「PTA雇用職員が学校の業務を事実上補助していたことが分かる資料」、および、「PTA側と学校側で学校業務を担わせる内容の委託契約が結ばれていたことが分かる資料」に係る公文書については、「保有していません」と述べている（県教育委員会「公文書不開示決定通知書」22教総32号）。従って、XとY高校との法律関係は、必ずしも単純明快なものではなく、仮に、Xが事実上地方自治体の業務の一部を担当し、

または補佐していた場合、当該地方自治体とXとの間で事実上の任用関係が生ずることとなるのか、あるいは、条例等の手続に基づかない以上任用関係は生ずることなく、業務を事実上遂行したことによる賃金相当額の補償のみが行われることとなるかについて、さらに解決が困難な問題が生じてくる可能性が高い。以上の点に関して、裁判所は、XがY高校PTAに「事務員として雇用された」とのみ認定し、具体的な業務の範囲についてはほとんど触れていないが、このような認定判断が、Xの雇用をめぐる問題の解決として妥当であったかについては、疑問の余地が大きいと言わなければならない。

このほか、法律専門的な観点からは、36号事件と138号事件とで当事者が一致していないため、そもそも36号事件で確定した判断が138号事件に影響すると思われるべきか、また、Y高校PTAが将来再結成された場合、本件両事件の判断がどこまで影響すると思われるべきかが、問題となる可能性が高い。

さらに、本件が発生する背景となったPTAの財政状況の変化についても、今後新たな議論

が生ずる可能性がある。すなわち、これまでの慣行では、在校生である以上、保護者は特に異議なくPTAに加入し、特に異議なく会費等を支払うことが通常であったと思われるが、そもそもPTAは保護者と教職員とが任意に結集して構成される団体のはずであり、特に規約等で制限されているのではない限り、脱退も自由に行きわたることが建前である。そうすると、高校教育無償化の実施により、PTA会費として徴収される金員が、これまで以上に保護者の関心を集めることとなり、当該金員の使途やPTA自体の存在意義が改めて問い直される可能性も、決して小さくないものと考えられる。

なお、138号事件については、XとZ1らとの双方から控訴がなされたが、平成21年3月11日、高裁において、地裁が主文で示した範囲の金員をZ1らがXに支払うこと等を内容とする和解が成立し、事件自体は終結するに到った（仙台高裁平成20年（ネ）501号）。

* 本稿の執筆にあたり、判決文の引用につき正確を期するため、X御本人から、両事件の判決文を提供していただいた。