

## PTA の法的地位（1）

星野 豊

- 1 序……本稿の課題
- 2 PTA に関する近時の裁判例
  - (1) 公立高校 PTA の解散と PTA 雇用職員の地位（以上、本号）
  - (2) PTA への加入意思の有無と保護者の活動との関係
  - (3) PTA からの脱会者と PTA 活動との関係
- 3 PTA の法的地位の再検討
- 4 今後における PTA のあり方

### 1 序……本稿の課題

学校教育の最も基本的な目的が、子どもの心身及び能力の健全な成長発展を目指すものであることについては、改めて論ずるまでもないと考えられる。そして、この基本的な目的を達成するためには、学校教育と家庭における保護者による子どもの養育とを、合理的に連動させることが極めて有益であること、及び、学校教育についても、保護者の関与を一切排除することは必ずしも適切でなく、むしろ、各保護者の有する子どもの養育に関する情報や見解を、合理的に学校教育に反映させることが有益であることも、学校ないし家庭において子どもの健全な成長を妨げることが強く懸念される事情<sup>1</sup>が存在する場合でない限り、特に異論は生じないものと思われる。

もっとも、個々の保護者は、法律上も事実上も、自己の養育している子どもに特に深い関心を寄せることが通常であり、学校はこれと比べると、個々の子どもの成

---

1 このような事情の典型的なものとしては、家庭内において子どもに対する虐待が疑われることなどが挙げられる。

長発展と共に、学校全体としての教育効果の向上をも同時に目指す側面がある<sup>2</sup>。このため、学校としては、個々の保護者が各々有する個々の子どもに関する情報及び見解の収集に加え、学校全体としての教育の具体的な推進に対しても、一般的な保護者としての立場からの見解を収集することが、必要かつ有益となってくる。また、学校教育を地域において支える社会体制が存在している方が、学校教育としての効果をより向上させる可能性があることは明らかであるから、地域において子供の成長発展に関心を寄せる各種の組織と合理的に連携を図ることも、一般論として望ましいものと考えられる。

以上のことからすれば、個々の保護者と学校との個別的な信頼関係が形成されていることのほかに、学校教育を保護者としての観点から支えるための組織が存在することは、学校教育にとって有益な効果をもたらすことが、十分期待できる筈である。現在ほぼ全ての学校において形成されている PTA ないしこれに類する組織<sup>3</sup>は、正に上記で述べた子供の健全な成長発展を目指して活動することが、基本的な目的とされているものと考えて差し支えない。

しかしながら、近時においては、PTA の存在ないしあり方をめぐって関係者の見解が対立し、訴訟にまで到る事案も徐々に発生してきている。また、PTA の存在が学校教育の効果を向上させることが期待できる可能性があることのみから、

---

2 学校教育において目指されている子どもの成長発展の中には、子どもが社会人として活動していくための、集団の中における人間関係の良好な形成の訓練が半ば必然的に含まれており、この訓練と個々の子どもの学習能力の向上とが相まって、全人格的な成長発展が期待されることとなる。もっとも、学校としての教育効果の向上に関する評価は、多くの場合、それに参加している個々の子どもの評価に直結するというよりも、むしろ教育機関としての学校それ自体についての評価が行われ、個々の子どもに対する評価としては、かかる教育を学校において受けたことが間接的に影響を及ぼすに留まることも、しばしばあるものと思われる。この点については、特に若年者については個々人の能力評価や人格評価を適切に下すことが必ずしも容易でないことも与り、いわゆる権威的な評価として、所属する学校に対する評価が間接的に個々の子どもの評価に対して反映される構造となっているため、子どもの個人としての能力や人格に対する評価に論理的必然的に直結するものではないことに注意しておく必要がある。

3 周知のとおり、PTA の語義通りの組織は、保護者と教員との合同組織を指しており、保護者のみを以て組織される「保護者会」とは、理論的に区別すべきであるとの見解も成り立ちうる。また、卒業生等を中心として構成されるいわゆる「同窓会」については、構成員が現在学校において学校教育を受けているわけではないこと、及び、個々の構成員が学校とは別の組織に属し、学校とは異なる社会的地位ないし発言力を有していることが少なからずあることから、むしろ、理論的抽象的な当該学校の特徴ないし教育目的を遵守するために、学校に対する別種の関係を形成する存在となっていることが珍しくない。従って、学校が従来の体制ないし方針を改正しようとする場合に、最も消極的見解を示す傾向がある組織がいわゆる同窓会であることは、良く知られているものと思われる。

PTAの法的地位及び関係者相互間の法律関係について、直ちに誰もが異論を挟まない解釈が論理必然的に導かれるわけではないため、この問題についての見解の対立は、理論的に未整理のまま、個別の議論が互いの存在を認めないまま錯綜するという、極めて問題となる状況を生じさせている。要するに、子どもの健全な成長発展を同じく願っている筈の関係者相互間で、PTAの存在ないしあり方に関する見解が激しく対立し、その結果として関係者の共通した目的である筈の子どもの健全な成長発展がかえって危うくなるおそれがあるという、極めて深刻な事態が生じかねないのが現状であると言わざるを得ない。

本稿は、以上のような問題意識を前提として、PTAの存在ないしあり方が問題となった近時の裁判例に関する分析を基に（2）、PTAの法的地位について改めて理論的な観点から検討を加え（3）、今後における望ましいPTAのあり方について、考えてみようとするものである（4）。

## 2 PTAに関する近時の裁判例

現在のところ、PTAに関する訴訟は必ずしも頻発しているわけではないが、これまで発生してきたいくつかの訴訟事案は、多くの学校ないしPTAにおいて同一ないし類似の問題背景を抱えていることが、強く推測されるものばかりである。以下では、概ね時系列に従って、PTAの存在ないしあり方が争われた事案を概観し、訴訟に到った問題背景について分析を加える。なお、以下の記述において、各事件の当事者を表すX、Y等の記号表記は、特に断りがない限り、事件ごとに別人である。

### （1）公立高校PTAの解散とPTA雇用職員の地位<sup>4</sup>

公立高校は、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については、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ってくる。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

---

4 本件については、星野豊「公立学校PTAの解散とPTA費用職員の地位」月刊高校教育2010年7月号76頁参照。なお、当該原稿作成時において、判決文の引用につき正確を期するため、本件のX御本人から、両事件の判決文を提供していただいた。

して、PTA が解散する事態に到った、福島地白河支判平成19年7月10日平成19年（ワ）36号、及び、それに後続する事件としての、福島地白河支判平成20年11月11日平成19年（ワ）138号は、公立高校とPTA との関係について考えるべき、典型的な事案といえることができる。

**【事実】** 原告Xは、平成2年以降、被告公立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年度と同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、勤務時間帯や勤務規律についても、徐々に他の教職員と同じものとされていった。

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と、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A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の主張を全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）。

**【36号事件判旨】** 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）。

「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な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号事件判旨】** 請求一部認容（約100万円をZ1Z2が連帯して支払）。

「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・入金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って差し支えなく、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用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っ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、違法であるとまではいえない。」「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 に対する賃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 の賃金債権の行使を、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。」

本件両事件は、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 PTA 会長である Z1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。しかし、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 の主張が全て認められている。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関わらず、相手方の主張を全て認めたものとする取扱が、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と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<sup>5</sup>。

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ついては、合理性があったとされている。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種々の理由は、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、圧倒的多数の公的ないし私的な機関も同様であって、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「権利能力のない社団」の要件である以上、前年度における団体としての決定が適法である限り、かか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ことからして当然である。さらに、「民間会社の社長」であっても、団体の総意としての「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総会決議における主導権が発揮される可能性があるに過ぎないわけであるが、本件の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は薄弱過ぎる。すなわち、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、本来できない筈である。

従って、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ったかについて検討する必要があるところ、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年度から平成10年度にかけて、諸手

---

5 但し、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たZ2についてはともかく、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。

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の給与を全額支払ってほしい旨の要望が審議され、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」との質問がなされたことに対し、当時の事務長から、「証明書発行事務など、多々やっただいています。」旨の回答があっ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）。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<sup>6</sup>。

そうすると、前述のとおり、本件のY高校が公立高校である以上、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、法律上問題となってくる。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、民間事業者に委託することが一般に合理的と考えられている業務（警備、食堂、清掃等）についても、委託のための契約を締結することが必要となる筈である。従って、本件において、Xが仮にY高校の業務の一部を担当ないし補佐していた場合には、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わけであるが、この関係は記録上明らかでない<sup>7</sup>。

以上のとおり、本件におけるXとY高校との法律関係は、必ずしも単純明快な

---

6 なお、裁判記録中にY高校PTAから証拠として提出されている、同県内各校のPTA雇用職員の勤務状況一覧の記載において、「証明書の発行」「事務の補助」等とされているものがあることからすると（乙11号証）、本件のように、PTA雇用職員が学校事務の一部の担当ないし補佐を行うことは、Y高校以外でも少なからず存在し、かつ現在でも継続して行われている可能性があると考えざるを得ない。

7 平成22年4月当時、県教育委員会に対する公文書開示請求を行った結果によると、同教育委員会は、「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」、及び、「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」と回答しており（福島県教育委員会「公文書不開示決定通知書」22教総32号）、Xと県との間には、少なくとも公文書を証拠とする明示の契約関係は締結されていなかったものと考えざるを得ない。

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ないし補佐していた場合には、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、さらに解釈が分かれる可能性が高い。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、訴訟手続としての観点からは、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考えるべきか、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考えるべきかが、別途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場合が圧倒的多数の状況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筈であり、特に規約等で制限されているのでない限り、脱退も自由にできる筈である、との見解を前提とすると、PTA会費として徴収される金員については、当時推進されていた高校教育無償化制度の導入も与って、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、控訴審において、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ている（仙台高裁平成20年（ネ）501号）。

（未完）

（人文社会系准教授）