

配転命令無効の仮処分と配転法理

－「学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダム事件

(明治学園事件)」福岡高決令和4.2.28地位保全仮処分申立て事件
(2022WLJPCA02286001)を対象として－

柳 澤 旭

<目 次>

- I はじめに
- II 事実の概要
- III 抗告審決定要旨
- IV 検討
 - 1 本件事案の特徴と法的論点
 - 2 本決定の内容と問題点
 - 3 パワー・ハラスメントとしての配転
 - 4 配転法理における職務と勤務地
- V おわりに

I はじめに—最近の新聞記事から労働法を考える

(一) 日々の新聞記事に掲載されている労働関係の記事をみて、これは労働法にとってどのような問題なのか。まず法的問題点や論点を適示、確認する。それから、労働法のテキストを開いて、当該論点についての解説をみる。この方法は、大学の法学部でない経済、経営学部等で教えてきた筆者なりの講義の仕方であった¹⁾。今日もこの習慣は無くならず、新聞記事を見て論点を考えて分からないことを含めて最新のテキスト等で法的問題を確認している。このような中、最近の新聞記事で気になる三つの労働事件や裁判の記事があった。

①「解雇無効後の復職 系列高転勤『不当』 明治学園 教諭が学校法人提訴」(朝日新聞朝刊2022.3.23²⁹面)、②「うつ病で休業・解雇『業務が原因』 認定 福岡地裁 補償不支給取り消し」(同新聞2022.6.2¹⁹面)、③「『過労で

適応障害』認める 大阪地裁 教諭勝訴 府に賠償命令」(2022.6.29²⁶面)。

(二) この三つの記事の中で①についてみてみよう。何が問題なのか、まず読んでみるが、この事件の全体像というものが良く分からない。何度か記事の内容をみると次のことが書かれている。

学校法人(Y)に勤務していた高校教諭(X, 数学担当)が、解雇されその解雇の有効性を裁判で争い、解雇を無効とする判決が最高裁の上告不受理決定により確定した。しかし、Yは、法的に就労請求権は認められないなどと主張して、Xが教師の職務を行うこと、職場復帰を拒否し続けている。そこで、Xは労働組合に加入して、Yに対して団体交渉を行い、現在勤務している職場(北九州・明治学園)への復職を求めた。

ところが、その団体交渉の席で、Yから突然に、Xに対して北九州にある現在の勤務校でなく、遠隔地(福島市)への「転勤」を命じた。そこでXは、この転勤命令は不当、無効なものであるとしてYを相手に訴訟を提起した。

Xは、このYによる配転命令は無効であるとして、仮処分申請を行ったが、原審、抗告審とも、Xの申立てを却下した。そこで、Xは改めて、本訴を提起した。その第1回口頭弁論が、3月22日に福岡地裁小倉支部で行われた。①の記事は、1回口頭弁論、翌日の新聞記事である。

(三) この記事を読んで、第一に、良く分からないところが多い労働事件であること、第二に、解雇無効の確定判決に従うこと(判決命令の履行)が、現職場(北九州)への復帰(高校で数学教育を行うこと)ではなく、遠隔地(福島市)への転勤命令であること。これをどうみたら良いのか。この疑問について、公刊されている判例集をみると、仮処分事件の敗訴判決があるのみで、Xをめぐる労働事件とくに解雇の経緯やその無効判決の内容は公刊されている判例集には掲載されていない。そこで、Xの代理人弁護士に依頼して裁判資料等を送って頂いた²⁾。これらの資料を参照しながら、上記の疑問について、筆者なりに検討してみたい。これが本稿執筆の意図である。

以下、判例評釈の形式をとりながら、公刊された仮処分決定を主な素材として、これに地裁、高裁における解雇事件判決および本訴の訴状などを参照

しながら本件における法的問題を検討したい。

Ⅱ 事実の概要

1. 本件は、北九州市及び福島市にそれぞれ学校を設置する学校法人である相手方（債務者Y。本訴・被告）が、北九州市所在の学校（A学園・明治学園）で勤務していた原告人（債権者X。本訴・原告）に対し、福島市所在の学校（B学院・桜の聖母学院）での勤務を命じたところ、Xは、本件勤務命令（配転命令）が無効であると主張して、Bで勤務すべき義務のないことを仮に定めるよう求めた事案である。

(1) Xは、本件仮処分の原告人（債権者・本訴・原告）であり、Y（相手方、債務者・本訴・被告）で学校法人であり、福島市に所在する高等学校、中学校（B学院）を設置しており、その理事長はSである。

北九州市に所在する学校法人Aは、高等学校、中学校（A学園）を設置していたが、平成20年（2008年）9月9日8日、Yに合併された（「本件合併」）。

(2) Xは、平成5年4月1日、Yの常勤講師として採用され、平成6年（1994年）4月1日、Yとの間で労働契約を締結して（「本件労働契約」）A学園の高校教員の辞令を受けた。

(Xは、本件労働契約の締結に先立って、平成5年2月11日付けで、Yの理事長に対して配置換え（勤務場所、教科の変更）について承諾する誓約書を提出している。以下、（ ）は原審における認定事実である。）

(3) Y代表者（理事長S）は、平成28年（2016年）2月18日、Xに対し、同年度の授業を担当させることはできない旨通知した。さらにYは、平成29年8月22日、Xに対して解雇の意思表示を行った（「本件解雇意思表示」）。

(Yは、Xに対して、Aにおける授業を平成28年度以降担当させておらず、令和4年（2022年）度においても担当させる予定はない。）

(4) Xは、Yを相手に、本件解雇無効の訴訟を提起したが、一審で敗訴した（福岡地裁小倉支判令和元11.7判例集未掲載）。解雇無効訴訟とは別に損害賠償請求をしている（一部認容）。

そこでXが控訴したところ、控訴審（福岡高判令和2.8.27判例集未掲載）は、Yの解雇を無効とし、Xに対して毎月、賃金を支払うよう命じた。敗訴したYは上告したが、不受理決定（令和3.1.19）によりこの判決は確定した。

（Yは、解雇無効の判決確定後、Xに対して、毎月43万7400円の賃金を支払っている。）

（5）Yは、Xの復職を求める団交の席上、突然に、令和3年10月16日付けで、Xに対して着任日を令和4年1月5日として、数学の教諭として、B学院での勤務を命じる転勤命令を交付した（「本件転勤命令」）。そこで、Xは、本件転勤命令は無効であると主張して、Y（B学院）に勤務すべき義務の無いことの地位確認の仮処分申請を行った。

（6）YのB学院における就業規則には、異動（配置転換、出向等）の規定があり、命じられた場合には、指定する日時に移動先に着任しなければならないとの規定がある（18条1項、2項）。

（Xは独身であり、平成27年3月5日、北九州市所在の土地、建物を購入している。）

（7）原審決定（福岡地裁小倉支判令和3.12.16労経速2473号13頁）は、申立てを以下の理由で却下したので、Xがこれを不服として抗告をした。

2. 原審の却下理由

Xは、福島市への転居による経済的負担は生じるが、毎月受領する賃金に変化はなく、世帯構成も独身であることから経済的負担に関して特段の事情は認められない。さらに、Xは、平成28年度以降も担当予定授業がないことからしても転居できない特段の事情もない。

転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えることを考慮しても、本件転勤命令に従って福島市において就労することにより、Xに著しい損害又は急迫の危険が生じるとはいえず、保全の必要性が認められない。被保全権利について判断するまでもなく、本件申立てには理由がない。

Ⅲ 抗告審決定要旨（本決定要旨）

1. 抗告の理由

Xの主張は次の1・2である。1. 原決定を取り消す。2. Xが、Yとの間の労働契約上、YのB学院（中学校・高等学校）に勤務すべき義務のないことを仮に定める。

Yは、令和3年1月19日に前件控訴審判決が確定し、Xから団体交渉を通じてA学園への復職を求められていたにもかかわらず、Xに自宅待機を命じ続け、同年10月16日の団体交渉の冒頭に突然本件配転命令を発し、北九州市所在のA学園から遠く離れた福島市所在のB学院での勤務を命じたのであり、YはXを排除するために本件配転命令を発したものといえ、Xが本件配転命令に従わない場合にYがXを懲戒解雇する可能性は十分に認められる。

また、本件配転命令は、YがXに対してB学院での勤務を命じる労働契約上の権限を有しておらず、権利濫用であるから無効であることは明らかであり、抗告人が本件配転命令に従う義務はない。

Xは、本件配転命令に従わない場合に、Yから懲戒解雇される可能性が十分にあるのであるから、Xのこのような著しい損害又は急迫の危険を避けるために仮処分命令を発する必要があることは明らかである上、Xは本件配転命令に従う義務がないにもかかわらず本案判決が確定するまでB学院において業務に従事することを余儀なくされること。

本件解雇意思表示を主導したY代表者（S理事長）は福島市に常駐し、Xにつき責任を持って管理する旨の発言をしていること、Xは長年勤務し慣れ親しんだ職場環境から引きはがされることになることからすれば、本件配転命令を強いられるXの精神的苦痛は著しいものがあり、Xにメンタル不全等の精神症状が発生する恐れも十分に考えられるのであるから、Xの著しい損害又は急迫の危険を避けるため仮処分命令を発する必要があるというべきである。

2. 決定要旨（申立却下）

(1) Xは、本件配転命令に従わない場合には、YがXを懲戒解雇する可能

性は十分にあること、本件配転命令は無効でありXが本件配転命令に従う義務はないにもかかわらず、XはB学院において業務に従事することを余儀なくされるのであり、Xの精神的苦痛は著しいものがあることなどを主張し、Xに生ずる著しい損害又は急迫の危険を避けるため仮処分命令を発する必要性があると主張する。

(2) 「しかし、XはB学院に勤務すべき義務がないとの仮の地位を定める仮処分命令を求めるものであるところ、仮の地位を定める仮処分命令はその任意の履行を期待するものにすぎず、仮にXが本件配転命令に従わない場合にYがXを懲戒解雇する可能性があるとしても、本件配転命令や解雇の有効性は本案により最終的に確定されるべき事柄であるし、仮の地位を定める仮処分命令は、被保全権利が疎明されるとともに抗告人に生ずる著しい損害又は急迫の危険を避けるためこれを必要とするときに発することができるのであるから（民事保全法23条2項）、仮に被保全権利が疎明されているとしても、上記保全の必要があるか否かは別途検討すべきものであるといえる。

(3) そして、Yは、前件控訴審判決確定後も、XをA学園において勤務させることなく、XにB学院での勤務を命ずる本件配転命令を発したのであり、A学園で数学科教諭として勤務することを望んでいたXにおいて、本件配転命令が不本意なものであり、福島市に転居した上でY代表者のいるB学院で勤務することはXに身体的又は精神的負担を負わせるものであることは否定できない。

しかし、本件配転命令に基づく異動の前後で賃金の減少は認められず、給与規定により赴任旅費や住宅手当も支給されるから、転勤や転居による経済的負担についても大きいとはいえず、身体的負担についても同様である。

(4) また、B学院における数学科教諭としての業務はA学園における業務と大きく異なるものとはいえず、その業務内容においてXに何らかの不利益を負わせるものともいえないことからすれば、本件配転命令によるXの精神的苦痛が多大なものであるとは解し難い」。

以上のことから、本件配転命令によりXに著しい損害又は急迫の危険が生

じるとは認められず、本件抗告は理由がないからこれを棄却する。

Xは、仮処分の敗訴決定を受けて、令和4（2022）年1月14日、本訴を提起しており、現在、裁判（口頭弁論）が行われている。

Ⅳ 検討

1 本件事案の特徴と法的論点—解雇と配転との連続した事案

1. 本件事案の特徴

Xは、担当科目（数学）について、Yによる平成26（2014）年度、査定授業（勤務評価・能力評価制度）の結果、研究不足・学力不足を指摘され、同27（2015）年度の授業数を半減して、研修を命じた。しかしXに改善がみられないとして、Xに対して同28（2016）年度の授業を担当させないとされ、29（2017）年度も同様であった。

その間、Xは自席で入試問題の研究などをしていた。Xがそのような状況の中、Yは、平成29（2017）年8月22日、Xに対して解雇の意思表示を行った。それ以降、Xの解雇無効の判決が確定したにも関わらず（令和3.1.19上告不受理）、Yにより就労を拒否され続けている。Xの復職を求める団体交渉の席上、Yは突如として、令和3（2021）年10月16日付けの転勤命令書を手渡された。

以上のように、確定した解雇無効の判決について、Yは、判決命令の履行として、A学園に復帰させずに自宅待機させ、現実には数学教員として就労させずに、遠隔地（北九州から福島市）への配転を命じた。Xに対して行われた、2015年度、査定授業を契機としてその後、解雇訴訟の決着した後も、Xに授業を担当させない状態が転勤命令まで6年以上、継続している。この点が、本件事案の大きな特徴と論点となる。

Yは、判例上、一般に「就労請求権は認められない」として就労拒否を正当化しているようである。この問題、本件事案における「就労請求権と就労拒否」との関係については、後（3.1）において検討する。

2. 法的論点—検討視点

以上のような本件事案の特徴に照らして、本決定を検討するに際して、(1) 一般的に、本件事案を「東亜ペイント事件」最2小昭和61.7.14（労判477号6頁，判時1198号149頁）の枠組で検討することが基本となるが，(2) 本件は，Yが解雇無効判決に基づいてその履行としての遠隔地配転を命じ，その有効性を争うという本件に特徴的な問題がある。これを配転法理の枠組の中でどのように位置づけるべきなのかという問題が生じる。すなわち，配転命令の根拠，不当な動機の有無，通常甘受すべき不利益，配慮義務，手続的問題等の判断枠組における検討である。

また，(3) この検討に際して，本件は仮処分事件であることから，本案訴訟と異なっており，本件配転命令によりXに著しい損害又は急迫の危険が生じることの疎明が求められる（保全の必要性，被保全権利）。暫定的な仮処分と本案訴訟との違いから，例えば，仮処分では敗訴しても，本案訴訟では勝訴するということは当然，あり得る。裁判における疎明と証明による証拠内容の違いにより判断は異なり得る。

訴訟形式として仮処分決定の中には，配転命令の効力を「仮に停止する」ことを命じる，「医療法人和光会事件」福岡高決平成8.7.10（判タ933号147頁）がある。この事案は，田川市から福岡市への配転命令に従うと，原告にとって，健康被害を生じさせ，欠勤を余儀なくさせるとして，配転命令を権利濫用としたものである。この仮処分命令の趣旨は，「配転先で勤務すべき義務のないことを仮に認める」とする，本件におけるXの主張と同じ趣旨とみることができる。

本決定が，「本件配転命令や解雇の有効性は本案により最終的に確定されるべき事柄である」とのべるのは，仮処分と本案訴訟との争い方（証明）の違いにより，当該事案の結論が異なることがあり得ると言っているものであろう。しかし，証明の仕方に違いはあっても，配転の有効性に関する法的判断の枠組自体は，両者の訴訟では基本的には異なるものではないであろう。以上を前提として，まず本決定の内容について問題点を見ることにしたい。

2 本決定の内容と問題点

1. 経済的利益と精神的不利益（精神的苦痛）のとりえ方

(一) この問題は、配転が権利濫用かどうかの判断における労働者の被る不利益の程度の問題である。仮処分事件である本決定では、保全の必要性の問題としてとらえられる。

一審決定は、Xは賃金を支払われているから経済的不利益はないと判断して、精神的利益には触れるところはない。これに対して、本決定は、一応、精神的利益についても考慮しているようにみえる（Xに「身体的又は精神的負担を負わせるものである」）。しかし、その不利益は、Xの職務内容（高校の数学担当）は変わらないとして、精神的不利益について職務内容の問題に限定している。

両決定とも、経済的不利益について、Xの主張を入れなかった点で共通するが、本決定は、精神的不利益の内容を職務内容（数学教員）の変動の有無という問題に限定してとらえて、「Xの精神的苦痛は多大なものとは解したい」とした。このように精神的不利益について、本決定の判断と、Xの主張とは、ほとんどかみ合っていない。

Xの主張は、Yが違法な解雇をしたこと、その解雇の無効が裁判で確定した後も、教師として復職させずに自席での入試研究等を命じたこと。6年間にも及ぶ長期間の就労拒否だけでもXの精神的苦痛は大である。これに加えて、違法な解雇を主導したYの責任者（S理事長）の下へ配転させ、日常的に監視されることの苦痛について、長期間の就労拒否および配転先で監視下におかれることの蓋然性。これらを併せて、「精神的苦痛」であると主張しているのである。

(二) 仮の地位を定める仮処分命令は、Xに生じる著しい損害又は急迫の危険を避けるために必要とされるときに発することができる（民事保全法23条2項）。この「保全の必要性」について、生活の面で経済的不利益の有無で判断すればよいとしたのが一審決定であり、本決定は、精神的苦痛（精神的不利益）も大きくないとした。地位保全仮処分において、保全の必要性につい

て、当面、生活を支える賃金相当額が支払われるならば保全の必要性を認めないとする傾向にある³⁾。本決定もこのような仮処分事件の審理動向の中で、経済的不利益と精神的不利益性を認めなかった。

本件抗告審決定における「保全の必要性」はないという結論について、これ以上検討する意味はあまりない。そこで、本件事案と争点について、本訴におけるXの主張を踏まえながら、これまでの1. 配転法理との関連で問題点を検討し、2. 本件事案の特殊性（特質）に着目して、いくつかの法的問題について検討することにしたい。

2. 本件事案と配転法理

本件におけるXの配転について、「東亜ペイント事件」最2小判昭和61.7.14（労判477号6頁，判時1198号149頁）の判断枠組に照らして、（1）配転命令の根拠の有無，（2）配転の業務上の必要性，（3）労働者の被る不利益の内容と程度，（4）配転における配慮義務，（5）配転命令に係る手続等について問題点をみておきたい⁴⁾。

（1）Xの勤務地の限定について

Xが本件労働契約を締結した時点（平成6年・1994年）において、勤務校は、北九市のA学園（明治学園）しか存在していなかった。その後、平成20年（2008年）9月9日，AとYとは合併した。Xにとって、契約締結時に別法人への配転は事実上、想定できないものであった。この事実⁵⁾に照らして、Xが主張するように、本件労働契約の合理的意解釈として、明示の合意がなくても、勤務校はA（明治学園）に限定するという黙示の合意の成立を認めることは十分可能である（労契法7条但書）。

（2）業務上の必要性和不当な動機

Yは、団体交渉においても、本件配転の理由および配転の必要性について明確な理由を示していない。むしろS理事長は、Xの復職を求める団体交渉の席上、XをB学院に配置転換する必要性自体が存しないような発言をしている。そしてXの解雇が無効であることが訴訟上確定した後も、Yは、そ

の判決結果を受け容れることを拒み、「就労請求権」は認められないとの理由で、Xの職場復帰を一切認めず、職員室への立ち入りさえも許さず、自宅待機させ続けてきた。

このように何ら合理的な理由も示すことなくXを職場復帰させようとしなかった。このような事実には照らすと、なんら合理的理由もなくXを職場から排除しようとするYの強固な意思を読み取れるのである。これら事実は、本件配転命令がXを排除しようとする不当な動機・目的によってなされたものと推認できる。

(3) 労働者の被る不利益の程度

(一) Xの解雇無効が確定したにもかかわらず、Yは、Xの職場復帰を拒否することの合理的理由を示さないまま団体交渉を重ねており、これ自体、不誠実団交として不当労働行為となる（労組法7条2号）。

そして、S理事長は、A学院の校長としてXの不当な解雇を行った者であり、解雇無効の判決が確定した後も、Xが職場復帰することを拒否し続けてきた責任者である。その理事長Sは、Xについて「私の手元に置いてしっかり管理する」という趣旨の発言をしている。これを聞いたXの不安、精神的苦痛は少なくないものがある。配転によりXが、S理事長の居るB学院で勤務すること、勤務地B学院における勤務自体、Xに精神的にも耐えがたい苦痛を与えるであろうことも理解できる。

Yは、Xに授業を持たせず、さらに不当に解雇しその違法性が確定した後も就労を継続し続けている。しかもその就労拒否の期間は、通算6年間にも及ぶ。その当の責任者であるS理事長が常時いるB学園でXが勤務することの心身のストレス、苦痛は想像に難くない。

以上の事実関係に照らしても、仮処分審理の限界ともいえるが、一審決定と抗告審決定は共にXの精神的苦痛について認めることはなかった。

しかし、以下のケースにみるように、配転によるパワハラ、いじめ等によるメンタル不調をきたす可能性は少なくない。この点は、本訴において配転

の有効性を判断する上でのポイント、重要な争点とならざるを得ない。なお、本件における配転はパワハラにも該当するものであることについては後述する (3(1))。

(二) 労災事案であるが、配置転換や過重なノルマが原因でうつ病になった労働者の休業補償給付不支給を取消して労災認定した「**国・福岡中央労基署長(株式会社FCCテクノ)事件**」福岡地判令4・5・31 (LEX/DB25592609) がある。判決は、配置転換と過大なノルマは、労働者の精神的負荷(精神的苦痛)を生じさせて、労働者がうつ病を発症したと認定した。

同じように、配転に伴い仕事の内容について質・量とも変化したことが、労働者の心理的負荷を生じさせ、うつ病を発症させたと認めて、休業補償給付不支給処分を取消した「**国・笹岡労基所長事件**」岡山地判令4・3・30 (LEX/DB25592533) がある。

最近のこの二つの判決は、労働時間という業務の量的な観点ではなく、配置転換やノルマという業務の質の点から、労働者の精神的負荷を認めたところに判決の意義がある。本件における配転と精神的苦痛を検討する上でも参考になるケースといえる。

(4) 配慮義務・手続や説明義務

(一) 最近の判例動向として、配転命令の有効性判断において、使用者の配慮義務や手続的な公正など配慮義務が求められる傾向にある。使用者が配転を命じる場合に、法的にも、職業生活と家庭生活との調和(労契法3条)や育児・介護への配慮(育介法26条)、また労働者の心身の健康への配慮(労契法5条)、手続き的にも労働者に対する説明・協議が求められるようになり、判例もこれらを重視した判断を行っている⁵⁾。

これらの職業生活と家庭生活の調和(ワーク・ライフ・バランス。WLB)を求める法規に照らして、法の求める必要な配慮を行ったかその配慮の有無・程度が具体的に問題となる。これらの配慮は、労働者の不利益の程度を判断する上での考慮要素として、権利濫用の判断要素となる。このこと

を一般論として論じたのが、「ネスレ日本（配転拒否）事件」大阪高判平成18.4.14（労判915号60頁）であり、その判断枠組はその後の判例に引き継がれるところとなっている。

労働者のキャリア形成への配慮を求める最近の判例として、「安藤運輸事件」名古屋高判令和3.1.20（労判1240号5頁）、「X社事件」東京地判平成22.2.8（労経速2067号21頁）がある。これらの労働者のキャリア形成への配慮を求める判例の動向と相反するとみられるのが本件の配転命令であるといつてよい。

（二）本件配転は、YがXに対して、事前に何らの説明も事情聴取もなく、突然、復職要求の団交の席において、一方的に本件配転命令を発したものである。Yは本件配転命令を発令する上に際して、Xの意向や配転の必要性について、Xに対して説明し納得を得る努力を全く行っていない。このようにYは、配転における配慮義務、説明義務を尽くしていない。このように、本件配転の必要性（業務上の必要性）についての説明を全く行っていない。

このことは、本件配転がXを排除するという不当な動機・目的によるもの、YがXを職場から排除する意図を強く推認させるものである。

以上のように、本件におけるYの対応は、（1）から（4）に至るまで、判例法理に照らしても、また最近の判例動向からみても法的に多くの問題がある。このこと自体、本件事案の特殊性、特異性とみることができる。これらの問題点が、本案訴訟でどのように判断されるのか注目されるところである。

3 パワー・ハラスメント（パワハラ）としての配転

1. 本件における配転の持つ意味

（一）以上のように、本件は、これまでの配転事件と比べても、本件における配転の違法性（無効）が明らかに認められるケースである。それに加えて、本件事案の特徴としてあげることができるのは、本件には、「パワハラとしての配転」という性格（要素）があるとみることができる。そこで、本件を

パワハラ的事案として検討することが必要となる。

今一度、本件事案の特殊性について確認しておきたい。本件事案の主たる争点は、YのXに対する配転命令の無効を争うことにあるが、この配転問題は本件事案の全体の流れの中でみると、一つの結節点であることに注目しておきたい。

(二) A学院におけるXの「査定授業」から始まる事実をみると、Yの明確な意思に基づくXに対する「就労拒否」は、Yによる一連の行為として連続性を持っていることに着目する必要がある。YによるXに対する本件配転命令に至るまでの一連の時系列的行為は次のようである。

発端としてのXに対する「査定授業」実施(平成26.11.17)、再査定授業の実施(平成27.11)―判定としての職務能力不足との評価を行い、授業を持たせないという就労拒否(平成28.2.18)―解雇の意思表示(平成29.8.22)―裁判による解雇無効の判決とその確定(令和3.1.19)―就労拒否の継続―団体交渉における就労拒否理由の説明は無い(誠実交渉義務違反)―就労拒否の継続―さらに、団交の席での配転命令(令和3.10.16)―Xによる配転無効の仮処分申請、棄却(令和3.12.15/令和4.2.28)、本訴の提起(令和4.1.18)。

(三) Yによる査定授業の評価として、Xの職務能力不足の認定とXの担当する授業時間の削減、さらに全面的な就労拒否、それに続く解雇。Yの主張する解雇理由であるXの職務能力不足ということは裁判では認められず解雇は無効という判決は確定している。これによって、Xの職務能力について客観的な評価は確定しているのである。このような一連の事実関係に照らすと、Yによる一貫したXに対する就労拒否の意思の強固さを看取することができる。

この一連の事実関係から、YによるXに対する「査定授業」の評価に基づく就労拒否から始まったYの行為について、Xを職場から排除しようとする強固な一貫した意思を見て取れるのである。

以上の事実関係からみて、本件における配転命令は一つの結節点であり、Yによる就労拒否の継続という事実関係の中にいくつものパワー・ハラスメ

ント（パワハラ）の要素を見ることができるのである。

2. パワハラに関する法改正—その定義と事業主の措置義務

2019年パワハラに関する法改正が行われ、その防止措置を講じることが事業主に義務づけられた（労働政策推進法30条の2）。また、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23.12.26基発1226第1号）も同年、一部改正されて、心理的負荷をもたらす出来事として、パワーハラスメントが追加された⁶⁾。

パワハラとは、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」（前掲・労働政策推進法30条の2第1項）であり、事業主は、雇用管理上その防止措置を講じる義務がある。

3. パワハラと本件事案における配転の位置づけ

パワハラ防止指針（以下、指針。令和2.1.15厚労告5号）によれば、典型的事例として、次の①から⑥が挙げられている。①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過少な要求、⑥個の侵害など。これを本件事案に照らすと、②、③、⑤、⑥に該当するとみることができる。

②は、Xを配転先で監視し、いじめを予測させるS理事長のその予告ともいえる発言は、精神的攻撃に該当し、③は、Xの20年以上にわたる教育現場、地域社会で培ってきた仲間、人間関係の切断に該当する。⑤は、解雇前に職務能力がないからという理由で就労拒否され、解雇無効確定後も合理的理由を示すことなく、今日まで就労拒否が続いている。

また、不誠実な団交の中、一方的な配転命令は、明らかに、「誠実交渉義務違反」であり、団交拒否（労組法2条2号）の不当労働行為にも該当する⁷⁾。

⑥は、住み慣れた地域で生活する権利の侵害となる。これには仮処分決定の重視する独身であるとか、既婚者、家族持ちであるとかの労働者の属性は関係ない。（⑥は③と重なるところもある）

本件事案におけるXに対する就労拒否と配転は、それぞれYによる表裏一

体の関連する意図的な行為であるとみることができる。この点でも、次の判例と類似する内容と言える。労災のケースであるが、使用者が業務上の合理的な理由がなく約3か月間、労働者に仕事を与えないことがパワハラに該当し、それによる「うつ病」発症の業務起因性を認めたものに、「国・広島労基署長（中国新聞開発）事件」（広島高判平成27.10.22労判1131号5頁）がある。さらに、不法行為、安全配慮義務違反のケースであるが、長年にわたって仕事をほとんど与えなかったことがパワハラであり、人格権侵害の不法行為であるとされたものに、「国立大学法人兵庫教育大学事件」（神戸地判平成29.8.9労経速2328号23頁）がある。

4. 就労請求権と就労拒否

ここで、本件におけるYの主張する就労請求権について言及の意味と、Xを現職復帰させず教師としての仕事をさないことが正当であると主張の意味をみておきたい⁸⁾。このことは、就労拒否は違法でないとするYの主張は、本件事案に照らして、法理論として全く無意味であることを確認することでもある。

Yの主張は、就労請求権は理論上認められないから復職させなくても違法ではない、と繰り返し強調している。しかしこの主張は問題を全く取り違えている。問題は、復職させない、教師としての教壇に立たせない。この就労拒否が違法であるというのが、パワハラとしての就労拒否並びに違法とみなされる配転命令の問題なのである。

すでにみたように配転命令もパワハラとなるというのが、それが本件事案における特殊な問題である。この事案で問われているのは、Xに対する就労拒否も配転命令もそれぞれパワハラとして違法であるという法理を本稿において展開しているのである。

4 配転法理における職務と勤務地

1. 勤務地の持つ意味

(一) 本件は、Xが20年以上も勤務しているA学園から遠隔地のB学院への配転を命じるケースで、しかもXの解雇無効、復職に関連した配転命令の有効性を問題となる点で、通常の配転のケースと異なった特徴を持つ事案でもある。

しかも本件は、配転法理について多くの問題を提起するものでもある。とくに住居の移転を伴う、しかも遠隔地への配転については、なお検討すべき問題がある。長年住み慣れて生活の本拠としている住居を変更して、新たな勤務地での生活に伴う個人の利益を重視する企業環境が形成されつつあり、これに並行するかのような労働政策の展開もみられる。

(二) 配転における勤務地という勤務場所の問題は、職務の問題とは異なった意味をもつ。勤務地という労働者の生活の本拠という問題は、労働契約関係を越えた広い範囲での法的問題を提起する。居住、職業選択の自由、国籍離脱の自由という憲法上の権利（憲法22条1項）は、居住と職業選択の自由との二者択一の問題ではない。両者は区別される内容であるが、それぞれ独自に保障される人権（権利・法益）であり、二つとも個人（労働者）の法益として保護されるものである⁹⁾。最近の判例として次の判例は注目される。

労働者の社会生活や仕事と家庭生活との配慮することを求めるものとして、「あんしん財団事件」東京高判平成31.3.31（労判1205号28頁）は、配転後の転居命令および転居命令拒否による解雇が争われた事案である。憲法22条（居住、移転、職業選択の自由）と民法90条による労使関係における公序を論じるものとして、「ハンターダグラスジャパン事件」東京地判平成30.6.8（労判1214号80頁）があり注目される。

2. 企業の働き方改革—NTTの今と過去の配転ケース

(一) 2022年5月19日の新聞（朝日新聞朝刊）に、「NTT、原則自宅勤務に出勤は出張 居住地自由」という記事があった。

その内容は、NTTでは去年、従業員の働き方について、原則、テレワークに切り替え、転勤や単身赴任も廃止する方針を打ち出していた。これまで

はオフィスでの勤務が基本で、テレワークは申請が必要だったが、今後、勤務場所は自宅を基本とし、オフィスに出社する場合は「出張扱い」にするというルールを導入する。

居住地に関する制限もなくし、国内であればどこに住んでもいいほか、交通費は一律の上限を設けず、航空機を使った出社も認める。地方の出身で東京に単身赴任をしている従業員の場合、地元で働きながら家族と一緒に生活することができるとしている。労働組合とも合意しており、テレワークが進んでいるグループ会社の従業員、約18万人の内3万人を対象に7月1日から開始する。NTTのテレワーク実施率は、今年4が月現在で7割以上となっている。

このような改革は、NTTという企業の特徴から可能であるといえようが、勤務場所は原則自宅というルールは、労働者の転勤不要ということを意味し、勤務地変更という転勤制度をなくすもので、配転法理を不要とする企業改革であり注目される。

(二) かつてのNTT配転事件をみると、この30年間、同じ企業の変化はあまりにもドラスチックである。NTTは平成14(1992)年4月、リストラ(企業組織改編)に伴い、中高年齢者(50歳以上59歳以下)を対象に職種変更、遠隔地配転を伴う大量の人事異動を行い、対象とされた労働者により配転無効を争う多くの訴訟が提訴され、いくつかの判決が出されている。代表的には次の二つの判例がある。

「**NTT西日本(大阪・名古屋配転)事件**」大阪高裁平成21.1.15労判977号5頁、**「NTT東日本(北海道配転)事件**」札幌高裁平成21.3.26労判982号44頁、両親の介護を行う上で著しい不利益を負わせるもので権利濫用として不法行為(慰謝料)を認めたものである。今回のNTTの新たな勤務システム(働き方改革)は、これからの配転問題を考えるうえで無視することはできないであろうし、その影響も注目される。

(三) また、「**多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書**」(厚労省2022年3月)が出され、内容として、多様な正社員の労働契約関係の明確化

が必要であるとされている。労働者のワーク・ライフ・バランス確保、自律的なキャリア形成と並んで、労働契約締結時の労働条件の確認として、労基法15条の労働条件明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加することが適当とされている。

NTTの勤務場所を自宅とする働き方改革や労働契約ルールに関する報告書は、これまでの企業における配転ルールを大きく変えることが予想される。配転における勤務地変更について、家族、独身、高齢者、障害者等の属性を配慮しつつも、その都度、労働者個人の生活利益を重視した当事者合意を具体化、実質化していく方向へとへと展開していくものとなろう¹⁰⁾。

V おわりに

労働事件の新聞記事を一つの契機として、本件における配転命令をめぐる裁判の経緯と問題となる論点について具体的にみてきた。これまでの検討を通して、本件は、配転をめぐる訴訟という一般的な問題には収まらない特色をもつ事案であり、パワハラ、職場環境配慮義務などの問題をも内包する事案である。

また本件事案は、配転法理について、「東亜ペイント事件」最高裁判決の判断枠組に収まらない新たないくつかの問題を提起するところがある。NTTや他の企業における転勤不要の勤務体制は、配転法理それ自体の無用化を示すものであり、企業の合理的運営という企業の論理（組織・集団の利益）と労働者の権利・利益（個人の私生活、住居選択の自由）とのバランスについて、再検討を促すものである。

さらに、企業にとって都合の良い「就労請求権」の使い方は、現実的にも法理論的にも無意味である。このことを本件事案は示しているとみてよい。使用者の使う法理、就労請求権は認められないという主張は、就労拒否を正当化するものではなく、就労請求権論と関係なく、使用者の正当な合理的理由のない就労拒否は、パワハラにも該当する行為でもある。したがって、労働契約法理、不法行為法理に照らしても違法（無効、損害賠償）となること

にかわりはない。このような基本的な法的論点も本件事案は提起しているといえることができる。

こんにちの配転法理は、「東亜ペイント事件」最高裁判決における企業・組織（法人）にとっての「労働力」論から、個人労働者の「人格権・生活利益」論を重視する時代へと大きくシフトしているといえることができる。

註

- 1) 柳澤旭「社会法と関連する法律」山口経済学雑誌58巻5号（2010年）185頁。
- 2) 本件の代理人である梶原恒夫弁護士から、解雇無効判決、仮処分申請書等の訴訟資料を提供して頂いたことを記して感謝いたします。
- 3) 野田・山下・柳澤編『判例労働法入門 第7版』（2021年、有斐閣）22頁。配転と仮処分についての最近の文献として、竹森和也「配置転換をめぐる仮処分の裁判例と実務」季刊・労働者の権利Vol. 341（2021.7）21頁以下があり、これまでの判例と主要文献も多く揚げられている。配転命令無効を争う仮処分については、労働法学会において古くから論じられてきた。日本労働法学会編 現代労働法講座14巻『労働争訟』（1985年、総合労働研究所）において、仮処分全般について、「労働仮処分と本案訴訟」、「地位保全の仮処分」、「配転命令無効の仮処分」、「団交応諾の仮処分」、「労働争議と仮処分」について詳細に論じられている。
- 4) 配転の法理・判例について、水町勇一郎『詳解・労働法（2版）』（2021年、東京大学出版会）504頁以下、新基本法コンメンタール『労働基準法・労働契約法（第2版）』（2020年、日本評論社）405頁以下。配転を含む人事異動と個人の生活・事情（ワークライフバランス）とを検討する、小畑史子「使用者の人事権と労働者の職業キャリア・個人の生活および事情」日本労働法学会編『労働契約の理論』（2017年、日本評論社）179頁以下。配転の法理論的展開は、労働契約論にとって重要な試金石となる多様な法理を形成した。当初から、独自の配転命令権否定説を主張したのは、渡辺章『労働法講義上』（2009年、信山社）524頁である。渡辺は、「配転命令権否認説・その都度合意説」を既に、1971年において主張した（後掲・渡辺裕『文献研究・労働法学』22頁）。この点について、

渡辺裕「配置転換・出向・転籍の法理」労働法文献研究会編『文献研究・労働法学』（1978年、総合労働研究所）15頁以下は必読である。

- 5) 配慮義務・手続的公正について、前掲『判例労働法入門7版』135頁以下、龔敏「配転」『労働判例百選10版』（2022年）126頁以下、前掲・水町勇一郎『詳解・労働法（第2版）』515頁。
- 6) パワハラについて、前掲『判例・労働法入門』（2021年、有斐閣）241頁、パワハラによる労災認定（精神障害・自殺）について、同書337頁、前掲・水町『詳解・労働法（第2版）』280頁以下、根本到「職場のパワーハラスメントと人格権」日本労働法学会編『人格・平等・家族責任』（2017年、日本評論社）49頁以下、原昌登「パワー・ハラスメント」『労働判例百選10版』（2022年）30頁、橋本陽子「就労請求権」前掲『労働判例百選10版』53頁。「過少な要求（パワハラとしての過少労働）」という問題について、柳澤旭「過重労働と過少労働による労働者の自死（自殺）」山口経済学雑誌69巻1・2号（2020年）106頁以下。2021年度の民事上の個別労働紛争相談件数（28万4,139件）の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」が8万6,034件（前年度比8.6%増）で最も多く、次いで「自己都合退職」の4万501件（同2.5%増）、「解雇」の3万3,189件（同12.3%減）となっている（厚労省統計）。
- 7) 「山形大学事件」最2小判令和4. 3.18（労判1264号20頁、労旬2010号80頁）
- 8) 判例における就労請求権についての検討は、初期におけるジュリスト『労働判例百選（新版）』（1967年、有斐閣26頁。恒藤武二）から、橋本陽子「就労請求権」ジュリスト『労働判例百選10版』（2022年、有斐閣）まで、半世紀以上、64年前の判決「読売新聞社見習社員解雇事件」東京高決昭和33.8.2（労民集9巻5号831頁）を対象としていることに留意したい。なお、橋本・前掲「就労請求権」は、就労請求権とパワハラとの関係について論じている（同53頁）。「読売新聞社事件」判決の直後の判例評釈として、宮島尚史「労働判例研究」ジュリスト181号（1959年）59頁、同「就労権—第一学習社事件を契機に」労働法律旬報1156号（1986年）42頁。就労請求権論を含めた労働法理論におけるにおける労働観・労働論について、柳澤旭「労働法理にみる労働論—就労請求権論をめぐって—」林迪廣選集『社会法の現代的課題』（1983年、法律文化社）229頁以下、同「労働法理にみる『労働力』概念の一考察」九州大学産業労働研究所報73号（1979年）187頁以下。労働法学における最近の文献として、労働付与義務（就労請求権）を含めて労働論を論じるものとして、長谷川聡「『就労価値』論の今日的展開

と労働契約法理」毛塚・古稀記念『労働法理論変革への模索』（2015年，信山社）33頁以下，特に35頁以下。労働のトータルなとらえ方について，相澤美智子『労働・自由・尊厳一人間のための労働法を求めて』（2021年，岩波書店），社会保障法における労働論について，柳澤旭『『社会保障法における労働』とは何か―山田晋教授に答える』山口経済学雑誌59巻5号（2018年）81頁以下，丸谷浩介「労働自立支援保障法の現代的意義―生活困窮者自立支援法を中心に」山田・西田・石田・平部・丸谷編『新たな時代の社会保障法』（2022年，法律文化社）82頁以下。なお，高橋による，ヘーゲル法哲学における雇用労働論の分析は，労働法学，社会法学にとって有益である。高橋良治『ヘーゲルの社会経済思想』（2015年，こぶし書房）19頁以下，上妻・小林・高柳『ヘーゲル・法の哲学』（1980年，有斐閣新書）112，130頁以下，同書3部人倫（高柳・執筆）192頁以下。

- 9) 勤務地という労働条件の特徴を配転法理において再検討するものとして，長谷川聡「配転―東亜ベイント事件」沼田・浜村・細川・深谷編『労働法における最高裁判例の再検討』旬報社(2022年) 258頁以下。「東亜ベイント事件」最高裁判決（昭和61年）は社会経済の変化を踏まえて見直す必要があると労使からも論じられていた。高井・岡芹・宮里・千種『改訂版・労使の視点で読む 最高裁・重要労働判例』（2013年，経営書院）77頁以下。なお，家族的責任と労働契約関係について，先駆的な論稿として，荒木誠之「労働契約関係と家族的責任」（1994年），同『生活保障法理の展開』（1999年，法律文化社）224頁以下がある。この問題について，柳澤旭『『労働条件法理』としての荒木・労働法論について―荒木誠之「生命の権利と労働基本権」（1976年）を読む―』山口経済学雑誌65巻1・2号（2016年）93頁以下。

- 10) 註4) でみた渡辺章の配転命令権否認説，その都度合意説（1971年）は，今日において，その理論の妥当性と具体的な実現可能性をみることができよう。

* 本稿は九州大学社会法判例研究会（2022.6.28）における筆者の報告と討論に基づいて執筆したものである。