



Vol.105

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★配転命令無効の争い方

今月のニュースレターは、配転命令無効を理由とする仮処分の申立が**保全の必要性なし**として却下された裁判例（福岡地裁小倉支部 R3. 12. 15 決定、福岡高裁 R4. 2. 28 決定、労判 1274 号 91 頁）をご紹介します。労働審判手続が設けられて以降、仮処分申立事件は減っていますが、金銭解決ではなく勤務の継続を求める労働者から稀に起こされることがあります。使用者側の立場としては、裁判所が本件のように厳しく判断する方向性は良いと思います。

1. 事案の概要

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）が、北九州市所在の M 学園で勤務していた原告人（債権者）に対し、福島市所在の S 学院での勤務を命じたところ、原告人が、同勤務命令が無効であると主張して、福島市所在の S 学院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す。

相手方代表者は、平成 28 年 2 月 18 日、原告人に対し、同年度の授業を担当させることはできない旨通知しました。その後、相手方は、平成 29 年 8 月 22 日付で原告人を解雇しました。原告人はこれらについて訴えを提起し、原告人の請求が認められました。

そこで、相手方は、令和 3 年 10 月 16 日付で、原告人に対し、着任日を令和 4 年 1 月 5 日として、教諭として福島市所在の S 学院での勤務を命じました。

債務者の就業規則には、**業務の都合により配置転換等を命じることができる**旨の規定がありました。

なお、原告人は**独身**であり、平成 27 年 3 月 5 日に北九州市所在の土地建物を購入しました。相手方は原告人に対し、毎月 43 万 7409 円の賃金を支払っており、規程には**住宅手当の支給**も定められていました。

2. 裁判所の判断

地裁決定は、債権者が毎月 43 万 7409 円の賃金を受領しており、独身であることに加え、平成 28 年度以降授業を担当しておらず、北九州市から転居できない特段の事情の疎明はないとし、債権者に**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**として申立を却下しました。

債権者は、配転命令に従わないと懲戒解雇される可能性があること、配転命令が無効であるにもかかわらず福島市の S 学院で業務に従事することを余儀なくされる精神的苦痛は著しいこと等を主張し、高裁に抗告しました。

高裁は、仮地位仮処分は相手方の任意の履行を期待するにすぎず、**懲戒解雇される可能性があるとしても、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、仮地位仮処分は被保全権利が疎明されるとともに原告人に生ずる**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、上記保全の必要性があるか否かは別途検討すべきものであるとしました。

そして、相手方は、前訴確定後も原告人を M 学園に勤務させずに S 学院での勤務を命じたのであり、原告人にとって不本意であり、福島市に転居の上勤務することは原告人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と判示したものの、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、転勤や転勤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と判示しました。また S 学院の業務は M 学園の業務を大きく異なるものとはいえず、その業務内容において原告人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原告人の精神的苦痛が多大なものであるとは解し難いとなりました。結論として、本件配転命令により原告人に著しい損害又は急迫の危険が生じるとは認められないとし、原告を棄却しました。

3. まとめ

以前配転命令についての仮処分事件を担当した際、労働者側の生活保障については賃金仮払いの仮処分によって図ることができるので、配転命令については基本的には地位保全の仮処分は認めず、配転命令拒否により解雇事件になった後に、賃金仮払いの仮処分を求めれば良いのではないかと思います。本決定はそこまで言うものではありませんが、懲戒解雇される可能性があるだけでは保全の必要性があるとは言えないという点や配転命令や解雇の有効性は本案により確定されるべき事柄であるといった判示は頷ける点です。

仮処分の本案化が言われていた頃のように慎重な判断がなされるのであれば使用者側もある程度納得できますが、疎明のレベルで配転命令が無効と判断されてしまうと、会社としては本案で争うとしても難しい立場に立たされます。つまり、会社としては裁判所の決定に逆らって配転を命じることができず、かといって元の勤務場所での勤務をさせるわけにもいかない（配転の必要性なしと思われかねない）という事態に陥ってしまいます。この点は労働者側にも同様の事情があります。そうすると、どのように双方のバランスとるかですが、賃金仮払いでは、使用者側は労務提供なく賃金を仮に支払わざるを得ず、一方労働者側は賃金支払いにより生活はでき配転もしなくて済むが不安な立場に立たされるという点で一定の公平性があるのではないのでしょうか。特に最近では介護の問題等難しい判断を求められる事案が増えてきていると思いますので、労働審判で早期解決するのでなければ、本案で慎重な審理の下で適正な判断をする方が公平なのではないかと思います。