



## Vol.113

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★帰宅が終バスに間に合わないとして配転命令を拒否することは認められるか

今月のニュースレターは、**帰宅の際に終バスに間に合わないこと、労働時間が短くなること**を理由とする配転拒否が認められなかった裁判例（東京地裁 R5. 2. 16）をご紹介します。原告が上記を理由に配転を拒否し就労しなかったため、会社が懲戒解雇したところ、**懲戒解雇が有効とされました。**

#### 1. 事案の概要

本件は、被告と雇用契約を締結し警備員として勤務していた原告が、被告から令和3年4月5日付で配転命令を受けたこと、同年5月7日付で**懲戒解雇**されたことに関し、本件配転命令及び本件解雇がいずれも無効である旨主張して、地位確認・賃金支払等を請求した事案です。

被告は、建物の保守管理及び警備業を業務とする株式会社です。

原告は、被告と無期雇用契約を締結し、平成24年11月から被告が警備業務を受託した都市ビル等において警備員として勤務していました。

原告は、23区内のビルにおいて警備員として勤務していたところ、令和2年12月23日、被告から、令和3年1月26日付で大学の八王子キャンパスの警備業務に配転される旨の通知を受けました。

原告は、その後、八王子キャンパスにおいて警備員として勤務していたところ、被告から、令和3年3月26日付人事異動通知書によって、同年4月5日付で**23区内のスタジオの警備業務**に配転される旨の通知を受けました。

原告は、**①勤務終了時刻が遅く自宅の最寄り駅からバスが運行していないため帰れないこと、②労働時間が短いことを理由に配転命令を拒否しました。**

被告が調査したところ、原告の自宅から最寄駅までは約800メートルで**徒歩約12分程度**であり、バスを用いる必要はないと判断しました。また、労働時間も1週間当たり約36時間を確保しており労基法の週40時間制限に照らしても少なくないし、**従前の勤務実態に照らしても大差なく問題ない**と判断しました。

被告は原告に対し、勤務シフト通りに出勤するよう指示し、出勤しなかった場合には厳正な処分の対象になる旨警告しました。しかし、原告は、同年4月16日から同年5月7日までの21日間、勤務シフト上の労働日としては19日間出勤しなかったことから、同年5月8日付で**懲戒解雇**されました。

#### 2. 裁判所の判断

裁判所はまず配転の業務上の必要性について、大学との契約が**大学側の都合で解約**されたとし、原告の雇用維持のため配転命令はやむを得ないとし、**業務上の必要性は高い**としました。

配転先の決定については、東京都内及び原告の自宅のある神奈川県内の受託件数が多いこと、原告が以前都内のビルに勤務しかつて都内ビルの勤務を希望していたこと、配転希望の7名のうち65歳未満の正社員3名（原告含む）を優先したこと等を認定し、原告の不利益が少ないように配慮したとしました。

原告と被告との間に別件の残業代訴訟があったこと等から、不当な動機・目的による原告主張については、委託契約終了による配転であり、そのような動機・目的はないとしました。

労働者側の通常甘受すべき程度を著しく超える不利益については、原告の賃金は時給制であり勤務地及び業務内容にかかわらず固定されていたこと、**最寄駅まで徒歩圏内であり問題ないこと、労働時間についても1週間当たり36時間を確保しており労基法の上限に近く特段少ないとはいえないことから、大きな不利益を被るということもできないとしました。**

配転の高度の業務上の必要性があったことも併せ考慮すれば、原告が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負うとはいえないとし、**配転権の濫用に当たらないとしました。**

### 3. まとめ

一つの事業所に長く勤めていた従業員が（本件では長くはないですが）、本件のような委託契約の終了や事業所の閉鎖等により異動を余儀なくされるケースは時々あると思います。

そのような場合、労働者としては同じ場所で働き続けることは不可能であることは理解しているものの、異動したくないとの思いなどから抵抗することがあります。

気持ちは分からなくはないですが、使用者としてはどうしようもなく、配転先の選定も適切になされているのであれば、配転権の濫用には当たらないといえます。

本件では、最終バスに間に合わないので帰宅できないことや労働時間が若干短くなるといった不利益をあげていますが、この程度の不利益では通常甘受すべき程度を著しく超えるとは言えないでしょう。

また使用者側が、労働者側の言い分を無視せずに、きちんと調査して異動に問題ないことを確認している点は好印象だと思います。

結論としても全く異論ありません。