

同様である。したがって、案①、案②のいずれであっても、整理解雇が認められる場合と均衡のとれた要件が必要であると考えられる。

以上のことからすれば、手続としては、上記のとおり、労働者への変更の内容とその必要性の十分な情報提供、熟慮期間の付与、一定の協議期間の保障等が必要である。

また、労働契約の変更の合理性については、一定の判断基準を示した上で、判例の集積を待って逐次整理・追加してその充実を図ることが適当である。

さらに、案①、案②のいずれを取るにせよ、有期労働契約については、契約期間中の解除について民法第 628 条によりやむを得ない事由が必要とされている趣旨にかんがみれば、契約期間中の労働契約の変更については、おのずからこれが認められる場合は制約されることに留意する必要がある。

3 配置転換

我が国の企業においては、労働者の能力開発や組織の活性化、雇用の維持のために配置転換が広く行われており、配置転換を行うとした企業の合計は、従業員 1000 人以上の規模の企業の 97.4%、300 人以上 999 人以下の規模の企業の 89.5%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」平成 16 年）。一方、職種・勤務地の限定など、配置転換を限定的に行う労務管理も従来から行われてきた。

配置転換に関しては、東亜ペイント事件最高裁第二小法廷判決（昭和 61 年 7 月 14 日）により、使用者が配置転換命令権を有する場合であっても、業務上の必要性がない場合、業務上の必要性があっても他の不法な動機・目的をもってなされたものであるとき、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等の場合には権利の濫用になり得ることが示された。これについて労使当事者の理解を促進するために、このような権利濫用法理を法律で明らかにすることや、それに加えて権利濫用の要素を具体化してガイドライン等で周知することが考えられるとの意見があった。

配置転換について権利濫用法理を法律で明らかにする場合には、労働者にとって不利にならないよう厳格な規制とすべきとの指摘や、特に転居を伴う配置転換について、配置転換の要件や配置転換の際に使用者が講ずべき措置を法律で定めるべきとの指摘がある。一方で、配置転換は使用者が経営上の必要性を踏まえつつ行う人事管理上の事項であって、かつ、使用者の専権事項であるから、法律による規制はなじまないとの指摘もあり得る。

これについては、特に転居を伴う配置転換が労働者に大きな影響を与えることと、配置転換は使用者の経営上の必要性等に基づき様々な態様で柔軟に行う必要があることの両方を考慮すると、人事権を過度に制約せずにこれとの調整