

を図る手法として、雇用関係における権利濫用法理を一般的に法律で規定しつつ、具体的な使用者の講ずべき措置は指針で対応することが、最も適当である。

ここで、仕事と生活の調和の観点から、使用者は、転居を伴う配置転換を行うおうとする場合には、本人の意向の聴取、家族の状況に関する配慮をすべきこと等を指針等で示すことが適当である。

また、上記第1の5(3)ウで論じたとおり、労使委員会に事前協議や苦情処理の機能を持たせ、労使委員会における事前協議や苦情処理等が適正に行われた場合には、そのことが配置転換の権利濫用の判断において考慮要素となり得ることを指針等で明らかにすることが考えられる。

なお、従来は、配置転換によっても賃金等の労働条件は変更されないことを前提に配置転換が広く認められてきたと考えられるが、配置転換により労働条件が低下する場合には、このことが権利濫用の判断において考慮され得るとの意見があった。

配置転換について、労働契約締結時にその可能性があることを労働者に対して書面により明示しない限りこれを無効とすることや、就業規則等に根拠がなければならぬとすることも考えられる。しかし、現実には職種・職務内容、勤務場所の変更の程度によって、配置転換と指揮命令（担務変更など）との区別が困難であることから、法律で規定することが技術的に可能かどうか慎重に検討すべきである。例えば、「配置転換」を「職種又は勤務場所の変更」と仮に定義したとしても、「職種」概念が曖昧な我が国においてはこれが明確な定義たり得るかという問題があり、また、「勤務場所の変更」についても、何をもち「勤務場所の変更」というのか、例えば、同一事業場内での異動や、事業場そのもののごく近隣への移転をどのように評価するのかという問題がある。

他方、配置転換において最も問題となるのは、労働者が転居を余儀なくされる場合であることから、労働者が契約締結時にその可能性の有無を知ることができるようにすることは重要であるため、指揮命令との区別が可能であると考えられる転居を伴う配置転換については、その可能性がある場合にはその旨を労働基準法第15条に基づき明示しなければならないこととすることが適当である。その際、現在労働基準法第15条に基づく契約締結時の明示事項は、概ね労働基準法第89条に定める就業規則の必要記載事項とされていることにかんがみ、転居を伴う配置転換があり得る場合にはこれに関する事項を就業規則の必要記載事項とすることが適当である。

4 出向