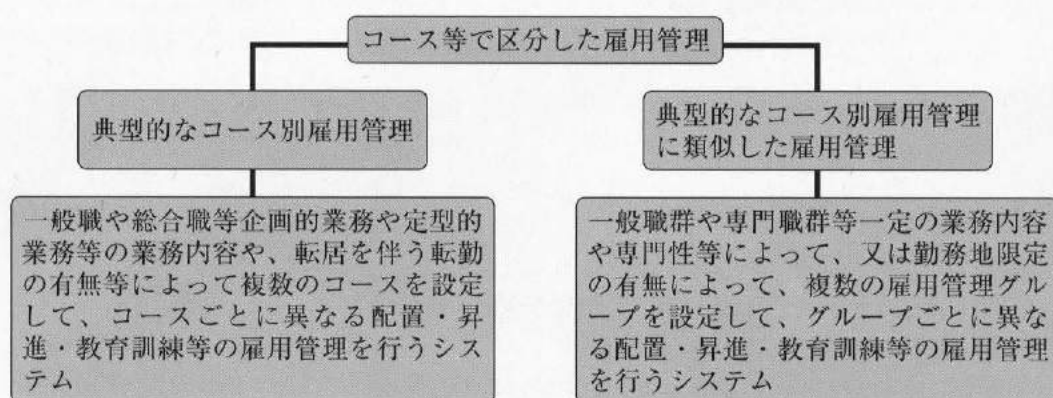


コース等で区分した雇用管理についての留意事項

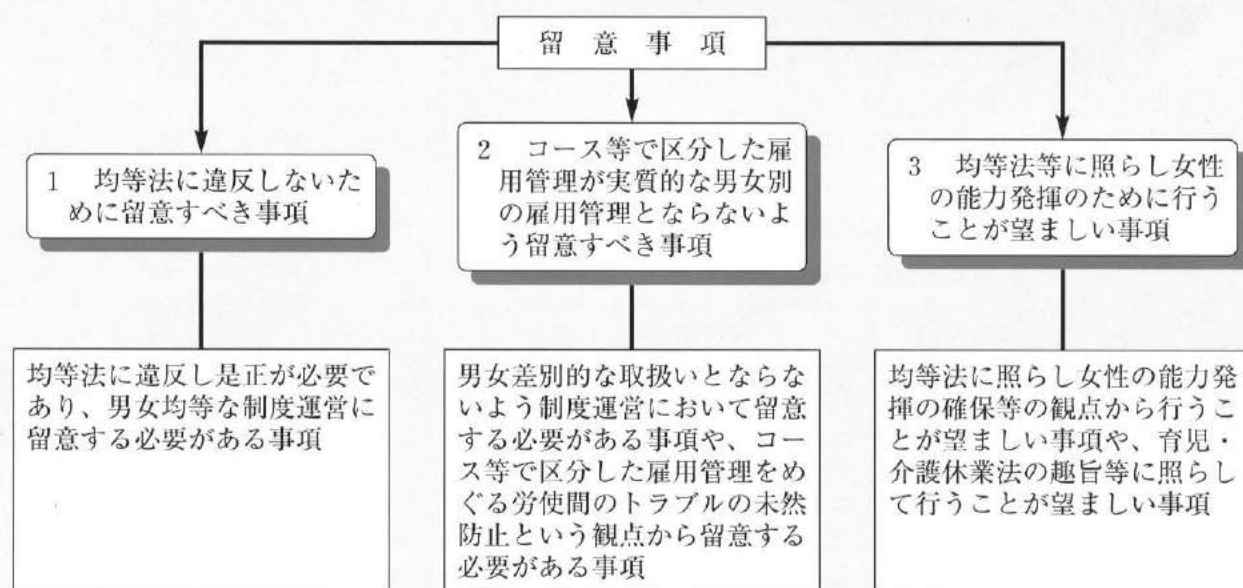
—男女別の雇用管理になっていませんか、いま一度点検を—

コース等で区分した雇用管理制度を導入し、運用する場合には、男女雇用機会均等法（均等法）の趣旨に沿った雇用管理を徹底し、どのコース区分を選択した者についても、その能力を十分に発揮して働き続けられる環境作りに取り組みましょう。

「コース等で区分した雇用管理制度」とは



◆「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の概要◆



1 均等法に違反しないために留意すべき事項

次のような取扱いには均等法に違反しますので是正が必要です。男女均等な制度運営に留意してください。

① 男女別の制度運営を行うこと

〈例〉

- ☐ 総合職は男性のみ、「中間職」や「一般職」は女性のみといった制度を作ること。
- ☐ 採用情報の提供や会社説明会への参加、採用試験の受験の受付を、総合職は男性のみ、一般職は女性のみとすること。
- ☐ 一般職には男女を募集するが、総合職には男性のみを募集すること。

② 形式上は男女双方に開かれた制度となっているが、実際には男女別に運用すること

〈例〉

- ☐ 総合職は男性のみとする慣行があること。
- ☐ 形式的には、すべてのコースで男女を募集しながら、女性は採用しないという方針のもとに男性のみを採用すること。

③ コース等の各区分での募集・採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けること

〈例〉

- ☐ 総合職の採用試験は男女を対象としているが、女性に対してのみ卒業時の年齢や自宅通勤などの条件を付すなど、受験資格が男女で異なること。
- ☐ 各コースとも男女を対象に採用試験を行うが、総合職を希望する女性にのみ適性検査を行うこと。
- ☐ 総合職の採用面接で女性に対してのみ転居を伴う転勤、時間外労働や休日労働に応じられるかなどを質問すること。

④ コース等の各区分における配置・昇進・教育訓練等について、男女別で運用基準に差を設けること

〈例〉

- ☐ 「総合職」であっても女性については営業業務から排除すること。
- ☐ 人事考課において、一律に男性は高く、女性は低く評価し、同一コース内で、上位等級への昇格に男女で差を設けること。
- ☐ 同一コース内で、男女別に海外勤務や海外研修の人数を設定して実施すること。

- ⑤ コース等で区分した雇用管理制度を導入、変更又は廃止するに当たって、労働者をコース等の各区分に分ける際に、男女で異なる取扱いをすること

〈例〉

- ☐ 新たにコース区分を設ける場合に、既存の従業員を男性は全員総合職、女性は全員一般職に振り分けること。
- ☐ 男性は無条件で総合職に振り分けるが、女性は上司の推薦や試験の合格を条件として総合職に振り分けること。

2 コース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならないよう留意すべき事項

ーコース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のためにー

- ① 労働者の意欲、能力、適性や成果等に基づいて処遇する制度であること

コース等で区分した雇用管理制度を、個々人の意欲、能力、適性や成果等に基づいて適正に運用することが必要です。

- ☐ 実質的な男女別の雇用管理にならないよう、コース等で区分して雇用管理を行う必要があるかどうかやコースの違いによる処遇の差に合理性があるかどうかについて十分検討しましょう。

女性労働者についても、男性労働者と同様に個々人の意欲、能力、適性や成果等に応じた雇用管理を実施することが必要です。

- ☐ 実質的な男女別雇用管理になっていないか制度の運用状況を見直し、性別にとらわれない適正な雇用管理を実施しましょう。
- ☐ 男女別の雇用管理とならないよう、女性は男性の補助者といった性別役割分担意識を変えるための取組を実施しましょう。

- ② コース等の各区分における職務内容や処遇について、合理性、透明性を高めること

男女ともにその能力を十分に発揮できるようにするためには、働き方に応じた適正な評価、処遇を受けられるような環境を整備することが重要です。

- ☐ コース等の区分間の職務内容や職務遂行上求められる能力を明確にしましょう。
- ☐ 各区分の基準や各区分間の処遇の差異が、職務内容や必要な能力等の違いに見合った合理的なものとなるよう十分考慮しましょう。

各区分の職務内容や賃金、資格制度上の位置づけ等を労働者に十分に説明し、労働者の納得が得られ、長期的な職業設計を立てることができるように制度運営することが必要です。

- ☐ コース等を区分して労働者を募集する場合や、各区分間の転換の機会を与える場合等には、コース等の各区分間の職務内容や処遇の差異について十分説明し、適切なコース選択ができるよう配慮しましょう。
- ☐ 採用時にはコース等に分けず、一定の勤務経験を経た後に、労働者の意欲、能力、適性等によりコース等に分ける方法についても検討してみましょう。

ーコース等の区分の新設、変更又は廃止に当たってー

コース等の区分の新設、変更又は廃止に際して、処遇を変更する場合には、男女ともに労働者の能力や成果等を十分評価し、それに見合った処遇とすることが必要です。

- ☐ 処遇の変更内容や変更の必要性を十分に検討しましょう。
- ☐ 処遇を変更する場合は、変更内容や必要性を労働組合や労働者本人に十分に説明しましょう。
- ☐ 転換制度を活用する等の経過的な措置を設けることにより柔軟な運用を図りましょう。

補助的、定型的な業務を行う一般職の廃止を行う際に、結果的に女性のみにも不利益な効果が生ずる場合は、事業主の意図等に照らして、均等法上問題となることもあります。

- ☐ 教育訓練の実施等により他のコース等への転換が円滑に図られるよう配慮しましょう。

Q & A

Q 私の会社ではコース別雇用管理制度を導入していますが、男女の間の賃金格差が大きいことが労組から指摘され、改善しようと思っています。どのような点に気をつければよいでしょう？

A 男女間の賃金格差問題に関する研究会報告（平成14年11月）ではコース別雇用管理制度やその運用が男女間賃金格差を生みだしている面があるとし、その改善方策を提言しています。

これによれば、留意事項に沿った制度運用が求められるのはもちろんですが、男女間賃金格差の改善を図る点から特に次の点について点検することが大切です。

- ① コース区分の決定を採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適正等に基づき決定すること
- ② コース転換の円滑化のための措置の導入（コース転換希望者に対する教育訓練の実施等）
- ③ 転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上真に必要なかどうかの再確認

3 均等法等に照らし女性の能力発揮のために行うことが望ましい事項

ーコース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のためにー

① コース等により区分する基準において女性が事実上満たしにくいものについてはその必要性について十分検討すること

家事・育児の負担等を考慮すると女性が事実上満たしにくい基準については、それが、職務遂行やキャリア形成上どうしても必要なものかどうか改めて検討することが望まれます。

また、必要な基準であっても、労働者が将来の職業設計を踏まえた自主的な選択が可能となるような情報提供を行うことが望まれます。

- ☐ 全国転勤の有無をコース等を区分する基準としている場合には、その必要性について改めて検討しましょう。
- ☐ 募集・採用の際には、転勤の頻度等の実績や個別事情への配慮の可能性等についての情報提供を行うように努めましょう。

② 制度の運用に際しては、各コース等の区分について適正な処遇とするよう配慮すること

一般職の勤続年数が長期化する中で、コース等による区分の合理性や、区分間の処遇の格差について納得を得にくくなっている事例も見られます。労働者の就業意欲を失わず、適正な処遇が維持されるようにすることが望まれます。

- ☐ 一般職についてより高い経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、職業訓練を実施する等により、業務が円滑に遂行されるように努めましょう。
- ☐ 労働者の意欲、能力、適性等に応じ、総合職への転換を積極的に進め、経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮しましょう。

ー労働者をコース等の区分に分ける際にはー

コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止する際に、労働者をコース別に分けるに当たっては従来の職種のみにとらわれることなく、その時点での労働者の能力を再度評価し、その意思を確認した上で行うことが望まれます。

- ☐ 新コース等の区分設定によってその処遇の見通し等に変化が生ずる場合には、改めて労働者の意思を確認した上でコース等に分けるようにしましょう。

ー女性の積極的な活用のための取組を行いましょうー

男女労働者間に事実上の格差が生じている場合には、その格差解消のため、女性優遇の措置を講ずることは均等法上認められています。雇用管理区分ごとに見て、女性の割合が4割を下回っている場合には、格差解消のための積極的取組（ポジティブ・アクション）が望まれます。

- ☐ 「総合職」の女性割合が4割を下回っている場合には、「総合職」に女性を積極的に採用したり、「一般職」からの転換を積極的に進め、女性の活用を図りましょう。
- ☐ 採用面接の際に、総合職で活躍している女性をモデルケースとして紹介するなど、女性を活用する意思表示を積極的に行いましょう。

女性に対する採用担当者の固定観念が、企業が求める人材の適正な選考の阻害要因となることも考えられます。

- ☐ 採用担当者に対し、研修等を通じて、性別にとらわれず、意欲、能力や適性等に応じた採用を行うという方針の徹底を図りましょう。

ーコース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定しましょうー

出産や育児、介護等といった局面に柔軟に対応できるよう、適当な時点で労働者が自らの所属するコース等の区分の見直しができるような制度を整備することが望めます。

- ☐ コース等の区分間の転換を柔軟に認めるコース転換制度を設けましょう。
☐ 転換制度を設ける場合には、イ～ホについても配慮しましょう。

- イ 転換が区分間相互に可能であること
ロ 転換のチャンスが広いこと
ハ 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
ニ 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いを考慮した訓練を必要に応じて受けさせること
ホ 女性の能力活用の観点を含め転換を目指す労働者の努力を支援すること

ー女性の能力発揮に向けての環境の整備を図りましょうー

個々人の意欲、能力、適性等に応じて処遇していく上で、人事部門だけでなく、直属の上司等現場の管理者の意識が重要です。

- ☐ 女性活用についての管理職教育や、女性を新たに配置する際のバックアップ体制など、女性が育つ環境整備を意識的に行いましょう。

どのようなコース等の区分を選択した女性にとっても、キャリアを中断することなく就業を継続することができるような職場環境の整備や職業生活と家庭生活の両立支援制度の充実が望めます。

- ☐ 育児又は介護休業を希望する労働者に対しては、休業を取得しやすく、職場に復帰しやすい環境を作るための制度の整備、休業をしない者に対しては短時間勤務やフレックスタイム制などの導入により柔軟な労働時間制を整備しましょう。

○詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京都	03-3818-8408	滋賀県	077-523-1190	香川県	087-831-3762
青森県	017-734-4211	神奈川県	045-211-7380	京都府	075-241-0504	愛媛県	089-935-5222
岩手県	019-604-3010	新潟県	025-234-5928	大阪府	06-6941-8940	高知県	088-885-6041
宮城県	022-299-8844	富山県	076-432-2740	兵庫県	078-367-0820	福岡県	092-411-4894
秋田県	018-862-6684	石川県	076-265-4429	奈良県	0742-32-0210	佐賀県	0952-24-4240
山形県	023-624-8228	福井県	0776-22-3947	和歌山県	073-421-6157	長崎県	095-844-4384
福島県	024-536-4609	山梨県	055-231-8611	鳥取県	0857-22-3249	熊本県	096-352-3865
茨城県	029-224-6288	長野県	026-227-0125	島根県	0852-31-1161	大分県	097-532-4025
栃木県	028-633-2795	岐阜県	058-263-1220	岡山県	086-224-7639	宮崎県	0985-38-8827
群馬県	027-210-5009	静岡県	054-252-5310	広島県	082-221-9247	鹿児島県	099-222-8446
埼玉県	048-600-6210	愛知県	052-219-5509	山口県	083-995-0390	沖縄県	098-868-4380
千葉県	043-221-2307	三重県	059-226-2318	徳島県	088-652-2718		