

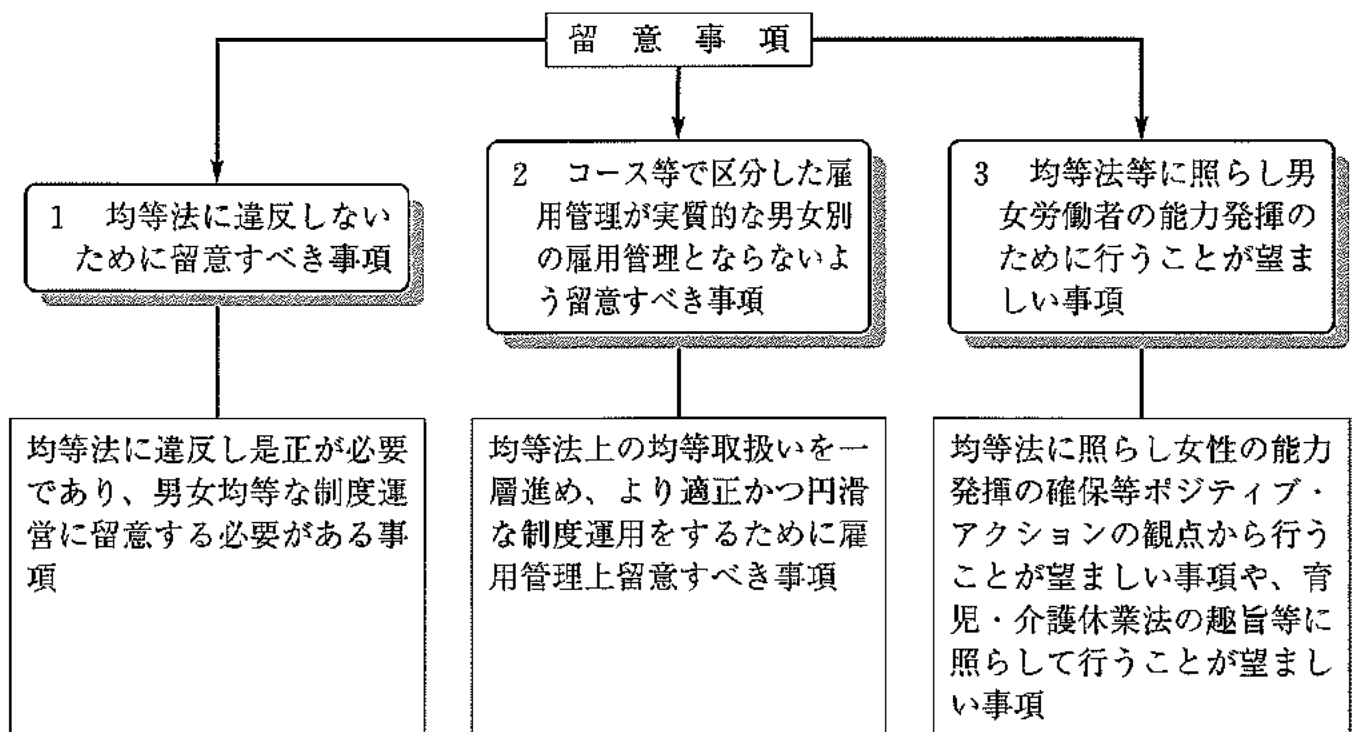
男女別になっていませんか コース別雇用管理の留意点

ーコース等で区分した雇用管理についての留意事項ー

「コース別雇用管理」とは、雇用する労働者について、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

コース別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、「準総合職」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 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、女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付すなど、採用条件が男女で異なること。
- ☐ 総合職の筆記試験や面接試験の合格基準が男女で異なること。
- ☐ 総合職の採用面接で女性に対してのみ、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無、転勤の意思の有無などを質問すること。

③ 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。

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の職務から排除すること。
- ☐ 男性については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- ☐ 女性についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。

- 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。

- ⑥ コース等の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

〈例〉

- ☐ 一般職の男性については、いわゆる準総合職・総合職への職種の変更の対象とするが、一般職の女性については、準総合職のみを職種の変更の対象とすること。
- ☐ 一般職から総合職への職種の変更について、男女で異なる勤続年数を条件とすることや、女性についてのみ上司の推薦を受けることを条件とすること。

- ⑦ 総合職の募集・採用に当たって、合理的な理由なく転居を伴う転勤に応じることができるところを要件とすること^{注)}

〈例〉

- ☐ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合に転勤要件を設けること。
- ☐ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合。

注) 平成19年4月施行の改正均等法により、「間接差別」として禁止されました。このほか、均等法上の間接差別として、合理的な理由なく「募集・採用に当たって身長、体重、体力を要件とすること」、「昇進に当たって転勤経験を要件とすること」を禁止しています。

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

固定的な性別役割分担意識を払拭し、コース等で区分した雇用管理制度を、労働者の意欲、能力、適性や成果等によって評価し、適正に運用することが重要です。

- ☐ 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。

② コース等により区分する基準において女性又は男性が事実上満たしにくいものについてはその必要性等について十分検討すること

総合職の募集・採用に当たっての転居を伴う転勤要件以外のものであっても、男女のいずれかが事実上満たしにくい基準については、その合理性がなければ裁判において間接差別と判断される場合もあります。

- ☐ 男女のいずれかが事実上満たしにくい基準については、当該基準の必要性や合理性について改めて検討しましょう。

③ 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、資格制度上の位置付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適切に情報提供を行い、応募者の自主的なコース等の選択を促進しましょう。
- ☐ 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。

—コース等の区分の新設、変更又は廃止に当たって—

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、変更内容や変更の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。

あるコースにつき、そのほとんどが男女労働者のいずれかで構成されているような場合で、当該コースの廃止等を行う際に、結果的に男女労働者のいずれかのみに解雇等不利益な効果が生じることのないよう十分に配慮することが必要です。

- ☐ 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。

—募集・採用時に転居転勤要件を設けるに当たって—

職務遂行やキャリア形成上必要であることから転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、個々人が将来の職業生活と私的生活の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。

- ☐ 転居を伴う転勤を募集・採用の要件とする場合には、転勤の期間、場所、頻度、実績等の情報提供を行いましょう。

3 均等法等に照らし男女労働者の能力発揮のために 行うことが望ましい事項

—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—

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。

—労働者をコース等の区分に分ける際には—

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。

- ☐ 新しい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。

—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—

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まれます。

- ☐ 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 女性の活躍推進の観点から転換を目指す労働者の努力を支援すること

—女性の積極的な活躍推進のための取組を行いましょう—

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、女性の活躍推進を図りましょう。
- ☐ 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、女性の活躍を推進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。

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。

- ☐ 女性の活躍推進についての管理職教育や、女性が初めて配置される場合のバックアップ体制など、女性の能力が発揮されやすい環境づくりを意識的に行いましょう。

「女性の能力発揮に向けての環境の整備を図りましょう」

就業しつつ子の養育又は家族の介護を行う者が、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まれます。

- ☐ 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つくるための制度の整備、育児や介護をしながら働くことを希望する労働者に対しては、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の整備をしましょう。
- ☐ 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度や能力評価制度等の導入を検討しましょう。

「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方針に係るガイドライン」では、男女間賃金格差の改善を図る観点から、コース区分決定方法など、制度そのものを点検することが大切であり、特に以下の点について検討が求められるとしています。

- ① コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性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
- 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ものであるかどうかの再検討

○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	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		