

# コース等で区分した雇用管理について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
都道府県労働局（雇用均等室）

## はじめに

コース等で区分した雇用管理については、企業における女性登用の一つの契機となったと考えられる一方で、制度の運用において男女異なる取扱いがなされる事例もみられます。

また、コース区分の合理性や、コース間の処遇の格差について、制度の導入、変更または運用に当たり、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」といいます。）上の問題となる事例もみられるとともに、一般職の能力発揮が課題となっている企業もみられます。

こうしたことから、均等法の趣旨に沿った雇用管理の実現を促進するために「コース、等で区分した雇用管理についての留意事項」が定められています。

各企業におかれては、コース別雇用管理制度を導入し、運用する場合には、均等法に則した雇用管理とし、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づく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

### I 趣 旨

#### 1 コース等で区分した雇用管理とは

雇用管理の方法として、いわゆる「コース別雇用管理」を導入している事業場がみられます。ここで「コース別雇用管理」とは、その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。典型的には、事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う業務に従事するコース（いわゆる「総合職」）、主に定型的業務に従事するコース（いわゆる「一般職」）、総合職に準ずる業務に従事するコース（いわゆる「準総合職」）等のコースを設定して雇用管理を行うものです。また、例えば、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の処遇面で異なった取扱いをするものや、勤務地のみに着目し、採用した事業場の周辺等に勤務地を限定するとともに、勤務地に限定のない者とは異なる雇用管理を行うもの等いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理を行うものもあります（以下、これらをまとめて「コース等で区分した雇用管理」といいます。）。

#### 2 コース別雇用管理をめぐる動き

いわゆるコース別雇用管理は、昭和61年の「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」といいます。なお、当時の法律名は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律）」の施行前後に、それまでの男女別の雇用管理制度を改め、総合職、一般職のコースを設定し、コースごとの処遇を行う等のシステムとして、金融機関等の大企業を中心に導入されてきたものでした。コース別雇用管理の導入により、基幹業務を担い、将来の管理職候補

となる総合職として女性が採用され始め、また、従来補助的業務に従事していた女性についても、転換制度等により、職域を拡大させたり、昇進する女性が現れる等企業における女性登用の一つの契機となったと考えられます。しかしながら、一方で、本来は労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇するシステムの一形態として導入されてきたものであり、性別による雇用管理システムではないはずのコース別雇用管理について、その運用において男女異なる取扱いがなされたり、例えば、総合職のほとんどを男性が占め、一般職を女性のみとするなど、事実上の男女別の雇用管理として機能させている事例やコース区分の合理性が明確でない事例、一般職の勤続年数が長期化する中でコース区分の合理性やコース間の処遇の格差についての納得を得られにくくなっている事例などもみられました。近年、女性差別禁止の考え方の浸透や、女性の採用、配置に関する積極的取組の促進等により、このような企業の雇用管理は改善されつつありますが、依然として、コース別雇用管理において、総合職は男性が多数で、一般職は女性がほとんどという実態があるとともに、一般職から総合職への転換実績が少なく、また、総合職について女性が事実上満たしにくい全国転勤を要件としているが、その必要性が十分に検討されていない、または実態として全国転勤がほとんど行われていない事例がみられ、これらへの対応が課題となっています。

### 3 均等法等の趣旨を踏まえた雇用管理の在り方

今般の均等法の改正では、従来からの募集・採用、配置・昇進に係る取扱いに加え、職種の変更について新たに差別的取扱いを禁止するとともに、総合職の募集・採用に係る転勤要件について、合理的な理由がなければ間接差別にあたり違法としたところです。

このため、コース等で区分した雇用管理を行う場合においても、改正均等法に則した雇用管理となるようにするほか、これまでの固定的な性別役割分担概念に基づく職場の慣行等により女性の能力発揮が十分になされていない場合もあることに留意し、女性労働者の能力が存分に発揮できるようポジティブ・アクションに取り組むなど、どのようなコース等の区分を選択した者についてもその能力を存分に発揮して働き続けられる環境づくりに取り組むことが望まれます。

このため、本留意事項では、改正後の均等法に則し、次の事項について示しています。

- (1) 均等法に違反しないために留意すべき事項
- (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ず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項
- (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