

Ⅱ 均等法に違反しないために留意すべき事項

次に掲げるような取扱いは均等法に違反することになりますので、制度運営に当たっては、男女均等な取扱いを確保することが必要です。

- 「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など、一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けるといった制度運営を行うこと。
- コース等の各区分における募集、採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けた上で行うこと（例えば、転勤があることが条件になっているコース等に応募した者のうち、女性に対してのみ、面接等において転勤の意思を確認すること等）。
- 「総合職」を始めとするいずれのコース等についても男女とも配置することがあり得る制度とするなど、形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、例えば、「総合職」は男性のみとする慣行があるなど、実際の運用において男女異なる取扱いを行うこと。
- コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理について、男女別で運用基準に差を設けた上で行うこと（例えば、「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等）。
- コース等で区分した雇用管理を導入、変更又は廃止するに当たって既存の労働者をコース等の各区分に分ける際に、性別を理由に一律に分けたり、一定のコース等に分ける場合に女性にのみ特別な要件を課す等、男女で異なる取扱いをすること（例えば、女性労働者をすべて「一般職」に分けること、男性は全員「総合職」とするが、女性は希望者のみ「総合職」とすること等）。
- 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（例えば、「総合職」から「一般職」への職種の変更について、制度上は男女双方を対象としているが、男性労働者については職種の変更を認めない運用を行うこと等）。
- 「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ことを要件とすること（例えば、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等）。

Ⅲ 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

ここでは、均等法上の均等取扱いを一層進め、より適正かつ円滑な制度運用をするために雇用管理上留意すべき事項を掲げています。

1 コース等で区分した雇用管理による人事制度の適正化、明確化のために留意すべき事項

(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は、本来、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すが、実際の運用をみると、職場における固定的な性別役割分担意識等もあって、実質的に性別による雇用管理になってしまっている場合も多くみられます。このような事態にならないためには、固定的な性別役割分担意識を払拭することが重要ですが、それと併せてあらかじめコース等で区分して雇用管理を行う必要性や処遇の違いの合理性についても十分に検討することが肝要です。

(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、コース等により区分する基準の中には男女のいずれかが事実上満たしにくいものがあります。そのような基準については、合理性がないときには、裁判において間接差別と判断される可能性もありますので、そのような基準を設けている場合には、当該基準の必要性や合理性について改めて検討することが必要です。

(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

コース等で区分した雇用管理は、個々人の事情や希望に応じた複数の働き方の選択肢

を設けることにより、意欲、能力に応じた人材活用を図るためのものであり、労働者が意欲を失うことなくその能力を十分発揮するようにするためには、男女ともに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。このため、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するとともに、コース等に分ける区分の基準やコース等の各区分間の処遇の差異については、それが職務内容等に見合った合理的なものとなるよう十分考慮することが必要です。また、コース等の区分における職務内容や賃金、資格制度上の位置付け等を十分に説明し、労働者の納得が得られ、また、労働者が長期的な職業設計を立てることができるよう制度運営がなされることが肝要です。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、適性等にかんがみてコース等に分けるということも一つの方法として考えられます。

また、このコース等の区分間の差異については、コース等により区分して労働者を募集する場合や、コース等の区分間の転換の機会を与える場合等に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することが望まれます。

2 コース等の区分の新設、変更又は廃止に当たって留意すべき事項

業務内容は従前の業務とさして変わらないのに、コース等で区分した雇用管理が導入、変更又は廃止されたために将来の賃金や昇格への期待が絶たれてしまうのでは、労働者の就業意欲を低下させるばかりでなく、コース等の区分間の労働者の摩擦の原因ともなりかねません。労働者の意欲を高め、能力を発揮させるためには、男女ともに労働者の能力や成果等を十分評価し、それに見合った賃金等の処遇をすることが必要です。例えば、コースの新設、変更又は廃止に際して、それに伴い処遇を変更する場合においては、その変更内容や必要性を十分に検討するとともに、労働組合及び対象となる労働者本人に対しても十分に説明した上で慎重に行う、あるいは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るといったことが考えられます。

また、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に、経営合理化等に伴い当該コースを廃止等する際には、結果的に男女労働者のいずれかのみ解雇等不利益な効果が生ずることがないように、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にするなど十分な配慮を行うことが必要です。