

3 募集、採用時に転居転勤要件を設けるに当たって留意すべき事項

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、募集・採用に当たって、当該転勤の期間、場所、頻度、実績等の情報提供を行うことが望まれます。

IV 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

ここでは、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が重要であることから、均等法に照らし女性の能力発揮の確保等ポジティブ・アクションの観点から行うことが望ましい事項と、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の趣旨等に照らして行うことが望ましい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 行うことが望ましい事項

従来、ある程度勤続年数が短いことを前提として職務内容等が設定されていた一般職の勤続年数が長期化する中で、その積極的活用が大きな課題となる一方、コース等による区分の合理性や、コース等の区分間の処遇の格差についての納得を得にくくなっている事例もみられます。例えば、一般職についても相応の経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、適切に職業訓練等を行うことでその能力の向上、発揮を図り、もって円滑に業務が遂行されるように努めるとともに、例えば労働者の意欲、能力、適性等に応じ総合職への転換を積極的に進めること等により、その経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮するなど、労働者の就業意欲を失わず、適正な処遇を維持することが望まれます。

2 労働者をコース等に分ける際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を導入、変更又は廃止する際に既存の労働者をコース等の区分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。例えば、従来は転勤しないこととされていた労働者であっても、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じることにより、転勤のある区分を希望する者もいるはずであり、

そうした場合に対応するため、労働者本人の意思を確認した上でコース等に分けることが望まれます。

3 コース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

我が国においては新規学卒採用が中心となっていますが、学校を卒業してすぐの時点では、自分の人生の将来展望もまだはっきりしていないことが多く、実際の仕事についての予備知識も十分とはいえないことから、この段階で一生のキャリアコースを固定的に決めることには無理がある場合も考えられます。実際に働いている中で意欲、能力が培われている場合も多くみられるでしょうし、また、就職から退職までのキャリアの間には、出産や育児、介護等働き方に大きな影響を与える局面に接することもあるでしょう。そのような局面により柔軟に対応できるようにするためにも転換制度を設けるなど、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をすることができるような制度を整備することは、男女労働者がともにライフステージに応じた選択をすることが可能になるような雇用管理制度を構築するための一つの選択肢といえます。

また、転換制度を設ける場合においても、労働者のニーズを把握した上でどのような転換制度が望ましいのか検討を行うことが肝要です。それに応じて、例えば、

- (1) 転換が区分間相互に可能であること
- (2) 転換のチャンスが広いこと
- (3) 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
- (4) 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いに考慮した訓練を必要に応じ受けさせること
- (5) 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等に配慮した制度設計を行うことが望まれます。

4 女性の活躍を積極的に推進するための取組を行うこと

固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における制度や慣行が原因となつて、雇用の場において男女労働者の間に事実上の格差が生じている場合において、その格差を解消することを目的として女性優遇の措置をとることは、均等法上許容されるもので