

- 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ことを要件とすること^{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。