

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。

ーコース等の区分の新設、変更又は廃止に当たってー

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。

ー募集・採用時に転居転勤要件を設けるに当たってー

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。