

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

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、明確化のためー

一般職の勤続年数が長期化する中で、コース等による区分の合理性や、区分間の処遇の格差について納得を得にくくなっている事例も見られます。労働者の就業意欲を失わず、適正な処遇が維持されるようにすることが望まれます。

- 一般職についてより高い経験や能力等を要する業務に従事させる場合には、職業訓練を実施する等により、業務が円滑に遂行されるように努めましょう。
- 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、経験、能力を十分に評価した処遇が行われるよう配慮しましょう。

ー労働者をコース等の区分に分ける際にはー

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、労働者をコース別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。

- 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ずる場合には、改めて労働者の意思を確認した上でコース等に分けるようにしましょう。

ーコース等の区分間の転換を認める制度を柔軟に設定しましょうー

出産や育児、介護等といった局面に柔軟に対応できるよう、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ができるような制度を整備することが望まれます。

- コース等の区分間の転換を柔軟に認めるコース転換制度を設けましょう。
- 転換制度を設ける場合には、イ～ホについても配慮しましょう。

- イ 転換が区分間相互に可能であること
- ロ 転換のチャンスが広いこと
- ハ 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
- ニ 転換者に対しては、これまでのキャリアルートの違いを考慮した訓練を必要に応じて受けさせること
- ホ 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

ー女性の積極的な活躍推進のための取組を行いましょー

男女労働者間に事実上の格差が生じている場合には、その格差解消のため、女性優遇の措置を講ずることは均等法上認められています。雇用管理区分ごとに見て、女性の割合が4割を下回っている場合には、格差解消のための積極的取組（ポジティブ・アクション）が望まれます。

- 「総合職」の女性割合が4割を下回っている場合には、「総合職」に女性を積極的に採用したり、「一般職」からの転換を積極的に進め、女性の活躍推進を図りましょう。
- 採用面接の際に、総合職で活躍している女性をモデルケースとして紹介するなど、女性の活躍を推進する意思表示を積極的に行いましょう。