

コース別雇用管理の望ましいあり方

最近、雇用管理の方法として「総合職」、「一般職」、「新総合職」などのコースを設定するコース別雇用管理を採用する企業も多くみられます。

コース別雇用管理とは？

企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定してコースごとに異なる配置、昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

労働者を意欲、能力、適性等によって評価、処遇するための制度の一つとして本来導入されてきたものです。

しかしながら、コース別雇用管理制度を採用しているものの中には、事実上女子について性別を理由として男子と異なる雇用管理を行うものなど適当でない例もみられます。そこで、労働省では、このほど、コース別雇用管理を導入する場合には性別を基準とせず、意欲、能力、適性等によって評価、処遇するシステムの一形態という制度本来の趣旨に沿ってなされるよう、また男女雇用機会均等法の趣旨に沿って、制度を運用し労働者の能力の活用を図るためにはどのような点に留意すべきかをあわせて、「コース別雇用管理の望ましいあり方」としてまとめ、公表しました。

コース別雇用管理の導入を具体的に検討しておられる企業はこの内容を参考として望ましい制度作り、運用を行ってください。

「コース別雇用管理の望ましいあり方」概要

I. 趣 旨

近年、企業において、コース別雇用管理の導入が増加していますが、これらの中には、事実上女子について性別を理由として男子と異なる人事管理を行っているものもみられる等の問題点が指摘されていること等を踏まえ、企業においてコース別雇用管理を導入する場合に留意すべき事項として「コース別雇用管理の望ましいあり方」を示し、関係企業の自主的な取組みを促すこととしたものです。

II. 定 義

「コース別雇用管理」とは、ここでは、企画業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

III. 要 約

1. コースの定義と運用方法を明確にすること

(1) 労働者の意欲、能力に基づいて処遇する制度であること

コース別雇用管理は、本来、労働者を意欲、能力、適性等によって評価し、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あり、この制度の本来の趣旨に沿った性にとられない制度、運用が肝要です。

(2) 仕事の内容等コースが明確に定義、区分されていること

①各コースの職務内容、処遇について、各コースごとに対比できるような形で明確に定めておくこと

労働者が長期的な職業設計をしやすく、また適切なコース選択をできるよう、各コースの職務内容、処遇について明確に定めておくことが望まれます。

②コース設定に際しては、各コースについて適正な処遇とするよう配慮すること

コース設定に際しては、各コースについて、コースに求められる能力に見合った適正な処遇とするよう配慮することが望まれます。

2. 各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること

(1) 採用基準、選考基準が性別によって差を設けないものであること

同じコースの同一採用区分への採用、選考に当たっての採用、選考基準は性別によって差を設けないものであることが求められます。

(2) 各コースの説明方法、説明内容が性別によって差を設けないものであること

あるコースを実質的に女子に選ばせないようにするために業務についての説明方法、説明内容に性別によって差を設けるようなことのないことが求められます。

(3) 制度導入時の振り分け基準を性別を基準とせず、個々人の意欲、能力によるものとする

コース別雇用管理導入に当たって労働者を各コースに振り分ける際には性別を基準に振り分けを行わないことが求められます。

3. 各コースが男女共に開かれていること

労働者の意欲と能力により雇用管理を行うコース別雇用管理の趣旨に沿うよう、各コースが男女共に開かれていることが望まれます。

4. コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

(1) 最初に選択したコースから別のコースに転換できる制度を設けること

実際に働いている中で培われる意欲、能力などにも対応できるよう、コース転換制度を設けることが望まれます。この転換制度は、その趣旨を生かせるよう(2)～(6)のような柔軟な制度とすることが望まれます。

(2) 転換がコース間相互に可能であること

例えば、『「一般職」から「総合職」』の一方方向のみの転換でなく、『「総合職」から「一般職」』への転換も認めるなど、両方向の転換を可能とすることが望まれます。

(3) 転換のチャンスが広いこと

転換試験の挑戦機会は多く開いておき、年齢制限を設けるときには、対象となる年齢を幅広く設定することが望まれます。

(4) 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

転換の可否の決定に当たって、合格水準を極端に高く設定して、転換制度を設けた意味を失わせるようなことのないことが望まれます。また、転換後のコースにおける格付けが適正な基準で行われることが望まれます。

(5) コース転換者に対しては、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

必要な場合には、転換者のハンディを取り除くための訓練を実施することが望まれます。

(6) 転換を目指す労働者の努力を支援すること

転換にチャレンジしたいという労働者の努力に対し、側面から支援を行うことが望まれます。

5. 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

(1) 各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理は性別によって差を設けないこと

同一コース内における雇用管理に性別を理由として差を設けることなく、性にとられない雇用管理を行うことが求められます。

問い合わせ先

労働省婦人局婦人政策課（東京都千代田区霞が関1-2-2）

または

各都道府県婦人少年室