



1. 労務管理 コース別雇用管理について

2015年に成立した女性活躍推進法により、女性が、仕事場において個性や能力を存分に発揮できる社会の実現というビジョンは示されました。

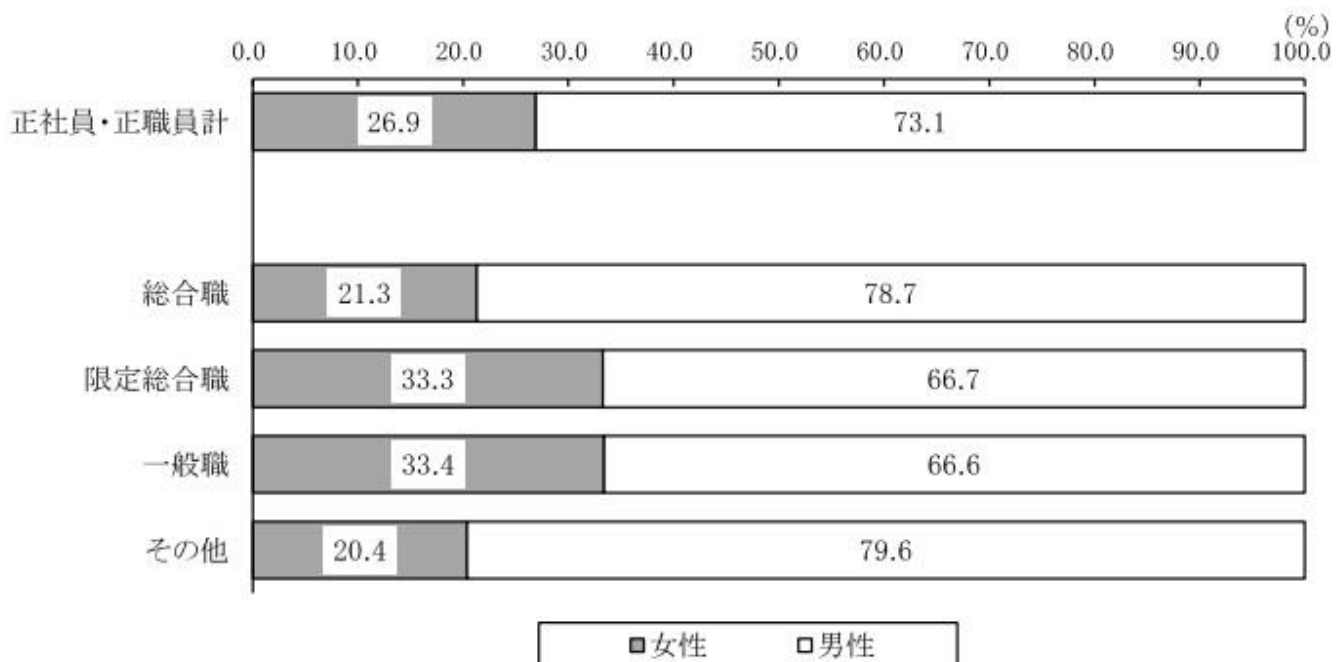
しかし、一方で、1985年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）成立後に男女別雇用管理制度を改めて導入された「コース別雇用管理」が、いわゆる転勤要件や雇用管理区分等の間接差別を起こしており、その結果、女性の能力発揮・活躍推進は、不十分な実情が浮き彫りとなっています。

本稿では、コース別雇用管理の実態とこの制度を導入・運用する上での留意点をご紹介します。

1. コース別雇用管理の実態

「コース別雇用管理」とは、雇用する労働者について、職務内容、責任の範囲、転勤の有無等によって、総合職や一般職等のコースを設け、コース別に雇用管理をする制度をいいます。厚生労働省の資料では、職種別正社員の男女比率は以下のようになっています。

職種別正社員・正職員の男女比率



※厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

上記の表に示す通り、女性の割合でもっとも高いのが一般職となっており、総合職では、2割程度の比率しかありません。このように「コース別雇用管理」は、実態として、男性が総合職、女性が一般職となっていることが多く、男女雇用機会均等法に抵触するなどのコンプライアンス上の問題が少なくありません。転居を伴う転勤の有無などで総合職と一般職を分けることは、間接差別と判断される場合もあります。

2. コース別雇用管理を導入する上での留意点

厚生労働省では、次の事項を留意・検討するよう企業に求めています。

留意点	
①	コース区分の決定を入社時に行うのではなく、採用後一定期間の職務経験後に労働者の意欲・能力・適性等に基づき決定すること。
②	コース転換の円滑化のための措置の導入（一定の条件を満たす労働者の希望を実現するコース転換制度の導入、コース転換希望者に対する教育訓練の実施等）。
③	転勤の有無によるコース設定がキャリア形成上、必要であるかどうかの再検討。
検討事項	
④	コース別雇用管理制度の内容について、労働者に対して十分な説明がなされること。
⑤	転勤があることが条件になっている総合職の男女労働者を含め、育児・介護休業法第26条により企業は転勤を命ずるに際し、育児や介護の状況に配慮すること。

※厚生労働省「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」

3. 「コース別雇用管理」の注意点について

男女雇用機会均等法では、募集、採用、配置、昇進、教育訓練などについて性別を理由とする差別的取扱いを禁止しています。以下に違法となる事例、また参考として適切・円滑に運用するためのポイントをご案内します。

男女雇用機会均等法に抵触する事例	
コース設定	<ul style="list-style-type: none"> ●一方の性の労働者のみを一定のコース等に分ける ●一方の性の労働者のみ特別な要件を課す 【例】転勤が条件になっているコースに応募した者のうち、女性にだけ面接で転勤の意思を確認する ●形式的には男女双方に開かれた制度になっているが、実際の運用上は男女異なる取扱いを行う
募集採用	<ul style="list-style-type: none"> ●男女別で選考基準や採用基準に差を設ける ●合理的な理由なく、 <ul style="list-style-type: none"> ・転居を伴う転勤に応じられる者のみを対象とする（転勤要件） ・複数ある採用の基準の中に転勤要件が含まれている
コース運用	<ul style="list-style-type: none"> ●配置、昇進、教育訓練、職種の変更などに当たって、男女別で運用基準に差を設ける
適切・円滑に運用するためのポイント	
コース設定	<ul style="list-style-type: none"> ●コース等別雇用管理を行う必要性和区分間の処遇の違いの合理性について十分検討する ●各区分間の職務内容と職務上求められる能力を明確にし、労働者にコース等の区分での職務内容、処遇等を十分に説明する ●コース等に分ける際、労働者の従来の職種等に関わらず、その時点での意欲、能力、適性等を適切に評価し、労働者の意志を尊重する ●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

募集採用	<ul style="list-style-type: none"> ●応募者に対し、コース等ごとの職務内容、処遇の内容等の差異について情報を提供する ●採用担当者等に研修を実施すること等により、性別に関わらず、労働者の意欲、能力、適性等に応じた採用の実施の徹底を図るといった対策を講じる
コース設定	<ul style="list-style-type: none"> ●コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合には、これを明確にする ●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、その労働者に適切に教育訓練等を行って能力の向上を図り、意欲、能力、適性等に応じ総合職への転換等を行う

※厚生労働省「あなたの会社は大丈夫ですか？～「コース別雇用管理」の注意点～」

4. さいごに

本来「コース別雇用管理」は、労働者を意欲、能力、適性や成果等によって評価し、処遇する制度の一つとして導入されるべきものです。よって、この制度において、間接的な男女差別があってははいけません。これから「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍推進は、法改正や社会的な流れにより、ますます進められていくでしょう。

それにより、労働者が性別に関わらず、家庭生活との両立を図りながら働くことのできる職場環境を整備し、出産・育児による休業を取得しても、その後の労働者の意欲、能力、成果等によって、中長期的には処遇上の差を取り戻すことが可能になるような人事管理制度や能力評価制度の導入を積極的に推進することが求められていきます。

本稿で触れた「コース別雇用管理」のこのことのみならず、自社のワーク・ライフ・バランスや女性の活躍について、改めて見直してみてもはいかがでしょうか。

2. 労務管理 賃金未払企業への国の対応について

1. 厚生労働省は、令和4年(令和4年1月から令和4年12月まで)に賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめました。

本稿では、その結果をご紹介するとともに、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」に基づき、労働基準監督機関が賃金未払企業に対して徹底するとしている主な取組などをご紹介してまいります。

労働基準監督署の指導結果

①令和4年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額

件数	20,531件
対象労働者数	179,643人
金額	121億2,316万円

②労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案(上表)のうち、令和4年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況

件数	19,708件(96.0%)
対象労働者数	175,893人(98.0%)
金額	79億4,597万円(65.5%)

※令和4年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。

- ※倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
- ※不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。
- ※厚生労働省「賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和4年)」

2. 労働基準監督機関における対応

厚生労働省では、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」(令和3年12月27日閣議了解)などに基づき労働基準監督機関による次のような取組を徹底するとしています。また、倒産、事業主の行方不明により解決が困難な事案については、「賃金の支払の確保等に関する法律」(昭和51年法律第34号)に基づく未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営に努めていくとしています。

①	最低賃金違反や賃金・残業代不払が疑われる事業場に対し、監督指導を実施、是正を図る。
②	毎年1月から3月までの「集中取組期間」において、最低賃金の遵守徹底を図り、賃金の引上げについて検討がなされるよう、賃金引上げや転嫁対策関連の施策の紹介を行う。
③	賃金不払をはじめとした基本的な労働条件の履行確保を図るため、定期監督(年間10万事業場以上実施)において、賃金引上げの意向や労働条件の改善状況を確認する。
④	労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、賃金支払が履行されず、労働基準監督機関による度重なる指導でも是正しない事業場や、定期賃金や割増賃金を適切に支払わず、同様の法違反が繰り返される事業場については、司法処分を含め厳正に対応する。

3. さいごに

2020年の改正民法施行に伴う労働基準法改正により、賃金の消滅時効期間が2年から原則5年(当分の間は経過措置として3年に変更されました。既に改正法施行から3年が経過し、2023年度以降は丸々3年分の未払賃金請求が生じ得ることとなります。

つまり、残業手当などの未払いが生じ、請求が行われた場合には、請求対象期間が1年分増えることになりました。

また、2023年4月1日からは、中小企業でも月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率が50%以上へと引き上げられており、未払賃金の請求金額が多額になる恐れもあります。

会社としては、これまで以上に未払賃金対策に取り組み、リスク回避を図っていく必要があるでしょう。紹介した資料によると、タイムカードと残業申請に相違があるなど、労働時間を記録する仕組みがあっても、運用で問題が発生していると見受けられる事例も提示されています。今一度、運用や実態も含めて状況を確認してみることをお勧めします。

ご意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は9月30日に配信いたします。(石田久男)

発行元:石田労務管理事務所
 発行人:石田久男
 発行日:月1回+不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山 103号
 [電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790