

## 第4章 残された課題

### (1) コース別雇用管理の問題

コース別雇用管理とは、男女雇用機会均等法の施行後、多くの企業が導入した人事管理制度です。形式上は性別ではなく「本人の希望」でコースを選択するものとされていますが、実態としては性別による役割分担を固定化する仕組みとして機能してきました。典型的なものは、以下の2つのコースに分けられるものです。

- ・ **総合職**: 将来の幹部候補として、転勤や残業、昇進の機会が多く設定されており、主に男性が配属されてきました。
- ・ **一般職**: 定型的な事務業務が中心で、転勤はありません。昇進の機会は限定的で、主に女性が配属されてきました。

#### コース別雇用管理の問題

##### ■ コース別雇用管理制度

男女雇用機会均等法制定後も、多くの企業では以下のような「コース別雇用管理」制度が導入され、実質的に男女別の雇用管理が継続された。

- ・ **総合職**: 転勤・残業・昇進の機会が多く、将来の幹部候補。主に男性が配属。
- ・ **一般職**: 定型業務中心で転勤なし。昇進機会が限られ、主に女性が配属。

この制度は形式上は性別による区別ではなく、本人の希望による選択とされていたが、実態としては性別による役割分担を固定化するものとなっていた。

##### ■ 厚生労働省の対応

1990（平成2）年6月 コース別雇用管理に関する研究会報告

1991（平成3）年10月 「コース別雇用管理の望ましいあり方」

2000（平成12）年6月 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」

2013（平成25）年12月 「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」

など

#### ア 制度が抱える主な問題点

多くの企業で導入された「コース別雇用管理」が、実態として「見えない性別障壁」として機能し続けているという現実があります。

##### ① 制度に内包された「育成の欠如」という課題

かつての「一般職」は長期就業を前提として設計されていなかったため、仕事の範囲が限定的で、異動や体系的な教育の機会が著しく不足しています。現在、多くの女性が長く働き続ける時代に入っていますが、制度自体が彼女たちの成長やキャリアアップを阻む構造的な欠陥を抱えたままとなっています。

##### ② 「同一業務・異なる処遇」が引き起こす不満

現場では、一般職の女性が総合職と遜色ない高度な業務を担うケースも増えています。しかし、依然としてコース間の処遇差(給与や昇進スピード)は大きく、これが働く女性たちのモチベーションを削ぐ要因となっています。また、コース分けがない企業であっても、事務職という職種に限定されることで同様の格差が生じる「実質的な一般職化」も深刻な問題です。

### ③「総合職の働き方」という根源的な壁

女子学生の間で今なお一般職が根強い人気を保っている背景には、総合職特有の「長時間労働」や「無限定な転勤」という働き方への懸念があります。仕事と家庭の両立を目指す層にとって、総合職のハードな働き方が「選択肢」として魅力的に映らない限り、真の意味でのコース解消や多様なキャリア形成は実現しません。

## イ 厚生労働省の対応

厚生労働省(旧労働省を含む)は、コース別雇用管理が「実質的な男女別雇用管理」として機能し、性別役割分担を固定化させている実態を重く見て、1990年代から段階的に指針や留意事項を示してきました。主な推移と対応の概要は以下の通りです。

### (厚生労働省の対応の推移)

年月	対応内容(名称)	概要と狙い
1990年(H2) 6月	コース別雇用管理に関する研究会報告	均等法施行後の実態を把握し、制度運用の課題を初めて公に議論。
1991年(H3) 10月	コース別雇用管理の望ましいあり方	性別を理由とする区分を禁じ、公正な選考とコース転換の機会提供を求める方向性を提示。
2000年 (H12)6月	コース等で区分した雇用管理についての留意事項	募集・採用から昇進まで、事実上の男女別管理(「男性は総合職、女性は一般職」といった運用)にならないよう具体的な注意を喚起。
2013年 (H25)12月	コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針	均等法に基づく公式な「指針」として格上げ。コース間の不合理な格差解消や、コース転換制度の整備をより強く促す内容。

### ○対応のポイント(概要)

行政がこれらの一連の対応を通じて企業に求めてきたのは、主に以下の3点です。

- ・「性別」ではなく「意志と能力」による運用: 「女子は一般職」といったステレオタイプな配属を禁じ、本人の希望と適性が公正に判断される仕組みを求める。
- ・コース転換の柔軟性: 途中で働き方を変えたいと望む社員に対し、一般職から総合職(またはその逆)へ転換できる制度を整えるよう指導。
- ・合理的な処遇の確保: 役割が似通っているにもかかわらず、コースが違うという理由だけで極端な賃金格差をつけるなどの不合理な運用を是正させる。

このように、行政は30年以上にわたり、制度が「男女差別の隠れ蓑」にならないよう、段階的に監視と指導のレベルを強めてきた経緯があります。