

男女雇用機会均等法における

募集・採用のポイント

働く男女が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入り口で、男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

こうしたことから、男女雇用機会均等法では、**労働者の募集・採用における性別を理由とする差別を禁止し**、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。詳細は、下記例をご参照ください。

また、業務上の必要性など**合理的な理由がない場合**に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集、採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること、労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすることは、**間接差別として禁止**されます（法第7条）。

労働者の募集・採用に当たっては、性別によらず、「仕事の内容」「求める能力、適性、資格」などをはっきり示した上で、男女同一の基準で選考を行ってください。

《募集・採用において禁止される性別を理由とする差別的取扱いの具体例》

1 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること

- ①一定の職種や雇用形態について、募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- ②募集・採用に当たり、男女いずれかを表す職種名を使うこと（「男女不問」等の表記があれば可）、「男性歓迎」「女性向きの職種」等の標記をすること
- ③男女不問募集にもかかわらず、応募の受付や採用対象を男女のいずれかのみとすること
- ④派遣元事業主が、一定の職種の派遣労働者登録に当たり、その対象を男女のいずれかのみとすること

2 募集・採用の条件を男女で異なるものとする

- ①募集・採用に当たり、女性についてのみ、未婚であること、子どもがいないこと、自宅通勤であること等を条件としたり、これらの条件を満たす者を優先すること

3 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準を男女で異なるものとする

- ①募集・採用に当たり実施する採用試験の合格基準を男女で異なるものとする
- ②男女で異なる採用試験を実施すること
- ③男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること
- ④採用面接時に、結婚予定の有無、出産後の継続就労希望の有無等一定の事項について女性のみ質問すること

4 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること

- ①採用選考に当たり、採用基準を満たす者のうち男女のいずれかを優先して採用すること
- ②男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して募集したり、設定人数に従って採用すること
- ③男女いずれかについて、採用する最低の人数を設定して募集すること
- ④男女の選考が終了した後で、女性を選考すること

5 求人の内容の説明等採用情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

- ①会社概要などの資料を送付する対象を男女のいずれかのみとしたり、資料内容や送付時期を男女で異なるものとする
- ②会社説明会実施に当たり、その対象を男女のいずれかのみとしたり、説明会の実施時期を男女で異なるものとする

Q 必ず男性と女性を採用しなければならないの？

A 個々の労働者の職務に対する意欲、能力、適性を公正に判断した結果として、採用する者の中に女性がいなかったり男性がいなかったりとなっても、均等法違反とはなりません。

Q 男性のみ又は女性のみ募集・採用が許される場合はないの？

A 原則として性差別は禁止されていますが、下記の1及び2に該当する場合には、男女で異なる取扱いをしても法違反とはなりません。

1 業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

次の(1)～(3)に該当する場合は、法違反とはなりませんが、(1)、(3)は、個別具体的に判断することとなりますので、下記部署までお問合わせください。

(1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

ただし、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られ、**単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。**

①芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事されることが必要な職務（例：モデル、俳優など）

②守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職務（例：高額の現金輸送車のガードマンなど）

③上記のほか、宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることが上記と同程度に必要と認められる職務（例：神父（特定の教派）、巫女など）

(2) 労働基準法により女性の就業が禁止される、交替制勤務の年少労働者の深夜業、坑内業務及び危険有害業務、保健師助産師看護師法により女性のみ資格取得が可能な助産師の業務

(3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務など

2 職場に事実上生じている男女間の格差を是正し、男女均等取扱いを実質的に確保するために事業主が行う、女性のみ・女性優遇の措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。

「事実上生じている男女間の格差」とは、男性労働者と比較して、**一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っていれば**、格差があると判断されます。

4割を下回っているかどうかは、雇用管理区分ごとに判断することとなります。たとえば、女性の割合が少ない雇用管理区分（たとえば「営業職」）を募集する場合において、会社全体で女性の割合が4割を超えていた場合であっても、その雇用管理区分（＝営業職）における女性の割合が4割を下回っている場合に限り、女性を優先して採用することとしても差し支えないとされています。

ご不明な点は、青森労働局雇用環境・均等室（TEL017-734-4211）までお問い合わせください。