

I 秩序ある求人活動について

I 秩序ある求人活動について

1. 新規学校卒業者に係る職業安定法上の職業紹介取扱い

新規学校卒業者の職業紹介にあつては、職業安定法の規定により、原則として次の方法により取扱っています。

- (1) 中学校…職業安定法第26条の規定に基づき、公共職業安定所が全面的に生徒の職業紹介を行っています。
- (2) 高等学校…職業安定法第27条の規定に基づき、公共職業安定所長が学校の長に業務の一部を分担させ、それに基づき学校が生徒の職業紹介を行っています。

なお、学校の業務分担の範囲は、おおむね次のとおりとなっています。

- ①求職申込を受理すること
 - ②求職者を求人者に紹介すること
 - ③職業指導を行うこと
 - ④就職後の指導を行うこと
 - ⑤公共職業能力開発施設への入所あっ旋を行うこと
- (3) 大学等…職業安定法第33条の2の規定に基づき、学校の長が福井労働局長に無料職業紹介事業を行う届出を行い、求人受理から職業紹介までの業務を職業安定機関の指導監督を受けつつ、行っています。

2. 求人申込みにあたって

1. 新規学校卒業者の採用に関する指針

(1) 適正な募集・採用計画の立案

学生・生徒にとって、就職は、職業生活の第一歩を踏み出すことになる重要なものであり、就職先の決定に当たっては、慎重な検討と多くの関係者の援助が必要とされるものです。

一方、企業にとっても、新規学校卒業者は、長期的に企業活動を支えることを期待されている人材であり、その採用は重要な意義を持つものです。

このため、事業主は、募集・採用計画の立案に当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ① 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができるだけ生じないように、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必要な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数による募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

(2) 募集・採用活動

新規学校卒業者の募集・採用活動が無秩序に行われた場合、学生・生徒の学業に支障を生じるほか、特定の学校等に求人が集中し、就職の機会が制限される可能性があること及び学生・生徒の就職活動も無秩序化し、重複内定を誘発しやすい環境をつくり出すことといった問題が発生することが懸念されます。

また、企業の募集・採用計画の内容及び募集・採用予定人員は、学生・生徒が就職先を決定するに当たって、重要な判断材料となるものであり、安易な募集の中止又は募集人員の削減は、円滑な就職の妨げとなるものです。

このため、事業主は、募集・採用活動の実施に当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ① 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に書面等により提供するものとする。
- ② 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする
- ③ 事業主は募集・採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。
- ④ 事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合には、公共職業安

定所へあらかじめ通知するものとする。

ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に係る募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を、当初の募集人数の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限るものとする。

(3) 採用内定

採用内定は、学生・生徒にとっては、その企業への採用が保証されたものとして、当該企業を信頼して、他の企業を選択する権利を放棄するものであることから、採用内定は重大な意義を持つものです。

このため、事業主は、採用内定を行うに当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ① 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- ② 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- ③ 採用内定は、法的にも、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したと認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

(4) 採用内定取消し等の防止

新規学校卒業者に対する事業主の一方的な都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

このため、事業主は、次の事項について十分考慮すべきです。

- ① 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- ② 事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする。

なお、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは

無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。

- ③ 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。

なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

<参考>

新規学校卒業者の採用内定取消等に係る事前通知制度及び企業名の公表制度等の概要

- ① ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、あらかじめハローワーク及び施設の長(注)に通知することが必要となります。

(職業安定法施行規則第35条第2項)

(注)職業安定法第27条に基づきハローワークの業務の一部を分担する学校の長又は同法第33条の2に基づき無料の職業紹介事業を行う学校等の長

- ② 事業主がハローワーク等に通知すべき事項の明確化

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、人材開発統括官が定める様式(注)により、ハローワーク及び施設の長に通知することが必要となります。

(職業安定法施行規則第35条第2項)

(注)所定の様式には、内定取消し者数、内定取消しを行わなければならない理由、内定取消しの回避のために検討された事項、対象学生等への説明状況、対象学生等に対する支援の内容等を記載する必要があります。

- ③ 採用内定取消しを行った企業名の公表

厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう学生生徒等に情報提供するため、その内容を公表することができることとなります。

(職業安定法施行規則第17条の4)

【厚生労働大臣が定める場合】

(職業安定法施行規則第17条の4第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める場合
(平成21年厚生労働省告示第5号))

採用内定取消しの内容が、次のいずれかに該当する場合。
(ただし、倒産により翌年度の新規学校卒業者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く。)

イ. 2年度以上連続して行われたもの

ロ. 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの

(内定取消しの対象となった新規学校卒業者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く。)

ハ. 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの

ニ. 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

- 内定取消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき
- 内定取消しの対象となった新規学校卒業者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

2. 求人申込みにあたっての留意点

(1) 新規学校卒業者を募集する求人の申込みについて

新規学校卒業者を対象とする求人（高卒、大卒等）の申込みは、①求人事業所を管轄する安定所に来所して、来所者端末からハローワークインターネットサービス上の求人仮登録機能を利用して申し込む方法、②ハローワークインターネットサービス上で求人者マイページを開設し、マイページの求人仮登録機能を利用する方法、または、③（高卒・大卒等）求人申込書用紙に求人内容を記入して事業所管轄安定所へ提出することにより申し込む方法のいずれかにより行ってください。

中卒用の求人申込みは、中卒用求人票に記入して事業所管轄安定所へ提出をしてください。

また、求人申込みにあたっては、その仕事の内容や賃金、その他の労働条件が明らかで、かつ適正なものであることが義務付けられており、また就職者一人一人が職場でその能力を十分に発揮できるよう、受入れ体制にも特別な配慮が必要です。

ハローワークでは

労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません。

新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けません。

(「求人不受理」といいます)

※「求人不受理」の詳細については、厚生労働省のHPからもご覧いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000133085.html>

(2) 求人票の提出者について

求人申込みは人事権（採用権）のある事業所単位で申込んでください。

人事権（採用権）のない営業所や出張所の場合は、本社で一括して、本社の所在地を管轄する安定所へ申込んでください。

また求人申込みは原則として、その事業所の採用・人事権者が来所のうえ、申込んでください。

(3) 求人申込書の記入について

イ. 求人申込書は、求人者と求職者の雇用関係を成立させるための労働条件を明示する書類ですから、正しく記載するとともに、学生・生徒にわかりやすい内容としてください。

ロ. 求人申込書には、記載の諸条件に相違ないことを確認するため、**事業所名及び担当者名**を記名してください。求人申込後における求人数の変更は大きな混乱を生じさせることとなりますので、求人数の記入については特に慎重に行ってください。

なお、やむを得ず求人数及び求人条件を変更する場合には、ただちに安定所に申し出てください。

※紹介・推薦を受けた後の求人数の削減は、事業所閉鎖など特別な場合を除いて、認められませんのでご注意ください。

(4) 求人活動等について

新規学卒者を対象とする求人活動については、学校教育への支障をきたさないように、また、職業経験がなく社会的経験に乏しい学生・生徒の適

正な職業選択を図るために、一定のルール（P 8～P 9）がありますので、ご留意ください。

イ. 求人学校の指定は、しないようにしてください。

特定の職種や具体的な仕事内容から、その学校や学科の指定等に一定の合理性が認められる場合以外は、学校課程（全日制、定時制、通信制）や学科により応募者の範囲を限定しないで、幅広く多くの学生・生徒に応募の機会が与えられるよう配慮をお願いします。

ロ. 求人申込みに際しての採用条件として「家庭環境良好な方」、「心身ともに健全な人」などの条件を付される事業所があります。これは職業安定法の均等待遇の原則に反しますので、このような採用条件はできません。

ハ. 改正高年齢者雇用安定法により、平成25年3月31日までに労使協定により65歳までの継続雇用制度適用対象者の基準を定めていた事業主は、希望者全員が65歳まで働ける制度、すなわち、定年の引き上げ、希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの対応が求められています。

ニ. 障害者の雇用を促進するために「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対し障害者を一定率以上雇用することが義務づけられているとともに、いろいろな雇用助成措置が設けられています。

これまで就職が困難であると見られていた職場でも、障害者各人の有する適性や能力を見出し、作業設備や作業内容を改善、工夫することによって多数の雇用が進んでいるケースが見られるようになりました。

障害者の学生・生徒について、その適性と能力に応じた雇用について積極的な配慮をお願いします。

ホ. 男女雇用機会均等法により、募集・採用、配置・昇進等について、性別による差別が禁止されています。

ヘ. 週40時間労働制が全面的に適用されています。

求人申込みの際に求人条件等を詳しく確認させていただきますが、その内容が労働関係法令等に違反していることが明らかであり、かつ是正されない場合には受付をお断りすることがあります。

3. 求人活動のルール

求人秩序を遵守し過大な求人活動による弊害を未然に防止するため、次のような規制措置がありますので充分にご留意のうえ、常に公正な求人活動を行ってください。

(1) 個人情報の取扱いについて

募集事業主は、次に掲げる個人情報を収集することは禁止されています。ただし、特別な職業上の必要が存在すること、その他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合は、この限りではありません。

- ① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ② 思想及び信条
- ③ 労働組合への加入状況

(2) 家庭訪問の禁止について

求人活動の一環として、中学、高等学校在生徒の家庭を訪問することは、全面的に禁止しています。

(3) 学校訪問について

求人者が求人活動のために学校を訪問することについては、次の点を条件として認めています。

- ① 職業指導上必要な場合。
 - イ. 職務の内容等求人内容について求人票の補足説明を行う場合。
 - ロ. 採用・雇用管理の方針等、求人票に記載できない補足説明を行う場合。
- ② 訪問開始時期は、中学、高等学校とも7月1日以降とします。
- ③ 事前に学校の了解を得ること。
- ④ 中学校卒業者の職業紹介を安定所が行うことから、中学校を訪問する場合は、事前に学校を管轄する安定所へ届出ること。

(4) 文書募集について

高等学校卒業者を対象とする文書募集は、安定所へ申し込みを行った求人者に限り、次の点を条件とし**7月1日以降**行うことができます。

なお、中学校卒業者を対象とする文書募集（出版物、テレビ、ラジオ、ウェブサイト等）は一切できないことになっています。

- ① 安定所へ申込を行った求人であること。
- ② 求人者管轄安定所名、求人受付番号を記載すること。
- ③ 求人票記載内容と同一とすること。
- ④ 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

(5) 利益供与の禁止について

求人者またはその委託を受けた者が、新規学校卒業生、その保護者、その他の関係者に対し、金品または利便の供与を行うことにより、新規学卒者を対象とした求人活動をするのは禁止されています。

(6) 縁故募集の規制について

事業主（中小企業については、事業主並びに職長及び管理的職務にある者を含む）と6親等内の血族及び3親等内の姻族の関係にある生徒を採用する場合に限って、縁故募集が出来ることになっていますが、縁故就職者は雇用条件が不明確のため、就職後問題を起こしたり、早期に離職する傾向が極めて多いという調査結果がでていること、また学校及び安定所に就職者から問題を提起されること等が多いため、雇用条件を明確にする必要があるため、出来るだけ安定所へ求人申込みをして雇用条件を明らかにしてください。

4. 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

「青少年の雇用の促進等に関する法律」が平成27年9月18日に公布されました。この法律に基づき、事業主などの責務や関係者相互の連携・協力に関して、事業

主や職業紹介事業者などをはじめ関係者が適切に対処するための指針を定め、平成27年10月1日から適用されています。

【新たな指針のポイント】

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置
 - 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。
 - 事業主は、青少年の募集や採用に当たり、人物本位による正当な評価を行うための措置を講じるように努めること。
2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置
 - 事業主は、賃金不払いなどの労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うほか、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めること。
 - 事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。
3. 職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置
 - 青少年の就職支援や、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めることに携わる職業紹介事業者などは、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着やキャリアアップに向けた措置などを講じるように努めること。

※指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

5. 男女雇用機会均等法及び指針の内容（募集・採用）

働く人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、募集及び採用という職業生活の入口において、男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

男女雇用機会均等法（均等法）では、募集及び採用について、「性別を理由とする差別」及び「間接差別」を禁止しています。

1. 性別を理由とする差別（直接差別）の禁止

〈男女雇用機会均等法〉

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に
関し、事業主が適切に対処するための指針」（指針）では、募集及び採用につい
て、禁止される差別の具体的な内容が示されています。

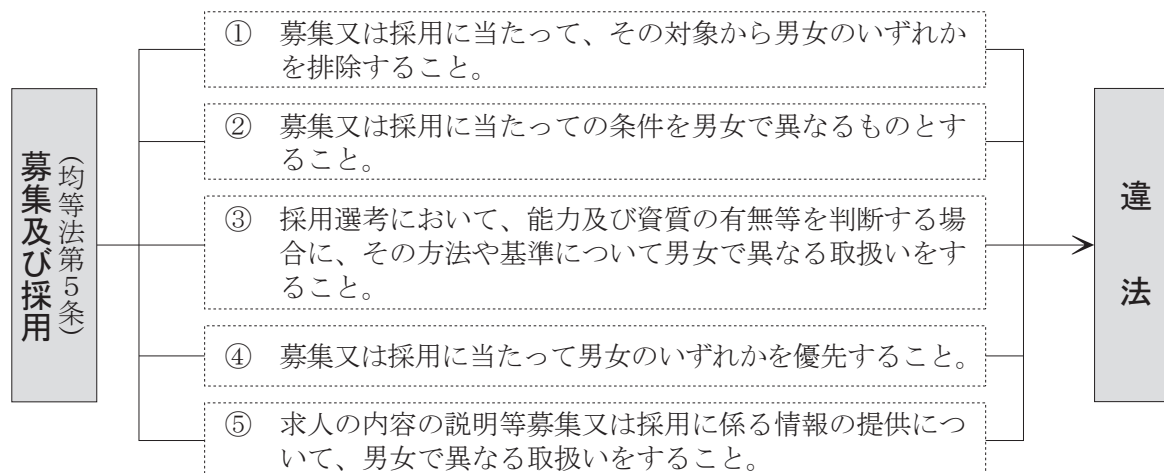
- (1) 性別を理由とする差別に該当するか否かは、同一の雇用管理区分(※注1)ごと
に見ていきます。募集(※注2)及び採用(※注3)活動において、雇用管理区分ご
とに、次の①から⑤に該当していないかどうか確認が必要です。

注1：職種が異なるとか、資格が異なるといったことではなく、その区分ごとに制度的に異なる処遇や職務内容となっているものをいいます。

例えば、営業職と事務職などのように職種が異なっている場合でも、その会社では労働者に様々な職を経験させたり、同一基準で処遇しているなど、職種による雇用管理上の取扱いの違いがない場合には、企業全体で一つの雇用管理区分となります。一方、職種別に処遇の基準が異なるなど、雇用管理上の取扱いが違えば、それぞれの職種ごとに一つの雇用管理区分とみなされます。

注2：職業安定法第4条に規定する募集のほか、公共職業安定所又は厚生労働大臣の許可を得て若しくは届出をして職業紹介事業を行う者（高等学校、大学等）への求人の申込みが含まれます。

注3：労働契約の締結のほか、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続も含まれます。



募集及び採用において禁止される差別についての具体例

① 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除していると認められる例

- 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- 男女をとともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

② 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとしていると認められる例

- 募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又は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、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをしていると認められる例

- 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- 男女で異なる採用試験を実施すること。
- 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先していると認められる例

- 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。

- 男女の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。
- 男性の選考を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募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをしていると認められる例

- 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

(2) 男女異なる取扱いが認められる場合は…

募集及び採用において、男女異なる取扱いをすることが認められるのは、女性労働者に係る措置に関する特例として行う場合と、指針の適用除外に該当する場合だけです。

女性労働者に係る措置に関する特例を実施する場合

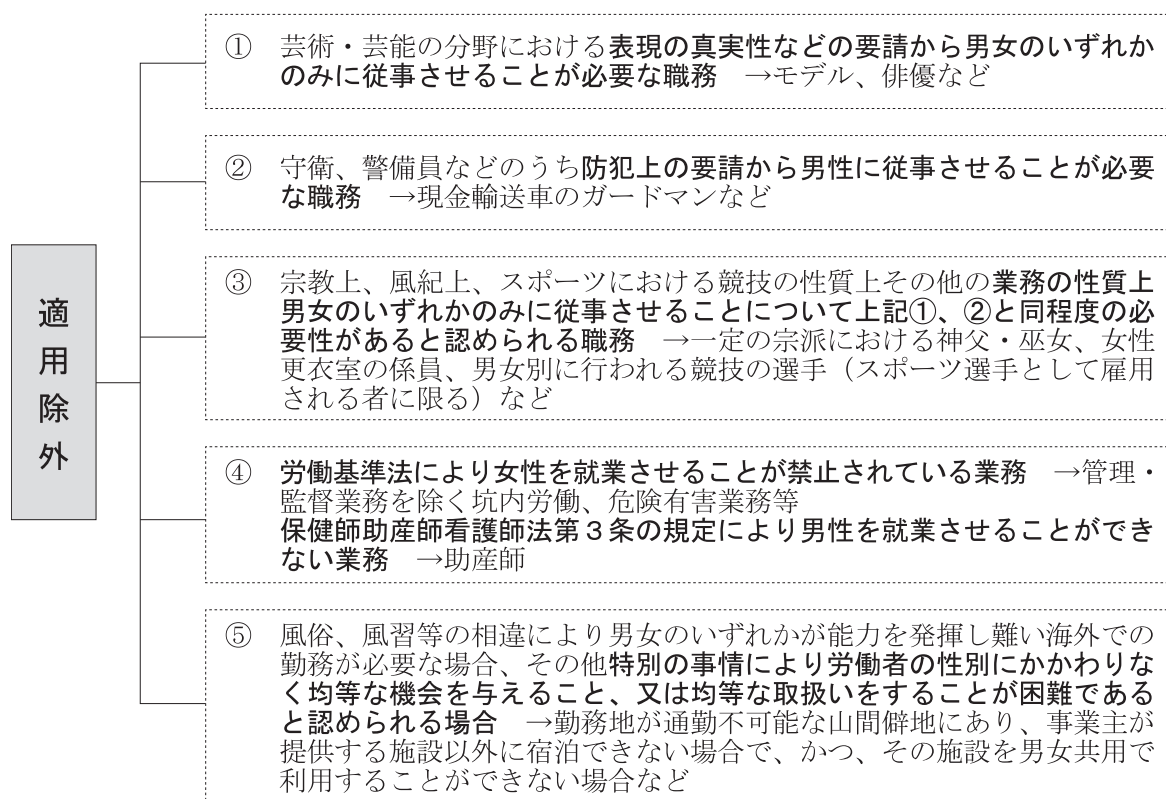
均等法第8条では、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で職場において女性労働者と男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う「女性のみを対象にした措置」または「女性を有利に取り扱う措置」については、法違反とならない旨が定められています。

募集及び採用においては、女性が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回る）雇用管理区分又は役職については、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として「女性のみ」を募集及び採用の対象としたり、女性を有利に取り扱うことは違法とはなりません。

適用除外に該当する場合

均等法では、募集及び採用において、男女異なる取扱いをすることは原則として禁止されていますが、指針では次の①～⑤に該当する場合は、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるとする指針の適用除外規定が設けられており、男女いずれか一方の性のみを対象としたり、男女異なる取扱いをすることを認めています。

適用除外は非常に限定的で業務の正常な遂行上、一方の性でなければならぬ職務に限られます。単に、一方の性に適しているというだけでは該当しません。



2. 間接差別の禁止

近年、明白な女性差別は減少してきた反面、業務上の必要性など合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別もみられるところです。

このため、募集及び採用に関する次の①、②の措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止しています。

間接差別とは、

- 1) 性別以外の事由を要件とする措置であって、
 - 2) 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
 - 3) 合理的な理由がないときに講ずること
- をいいます。

① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

【合理的な理由がないと認められる例】

- 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

② 労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

【合理的な理由がないと認められる例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の

事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合

- 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等で勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

募集及び採用に当たり、不必要な要件を課して労働者の能力発揮を阻害していないか改めて見直しましょう。

**「男女雇用機会均等法」の詳細については、
福井労働局雇用環境・均等室 Tel. 0776-22-3947 までお問い合わせください。**