

企業において募集・採用に携わるすべての方へ

男女均等な採用選考ルール

男女雇用機会均等法（以下「法」という）は、労働者の募集及び採用に係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）。

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、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることが要件とすることは、**間接差別として禁止**されています（法第7条）

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- 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について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容や説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。



違法

間接差別

- ⑥ 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ⑦ 労働者の募集・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場合
違法

例えばこのような募集・採用は違法です！

募集の段階で

今年は10名新規採用する、今年は男性を多く採りたいので、男性7名、女性3名採用する。

選考の段階で

男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくする。

お問い合わせ先

広島労働局 雇用環境・均等室

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

〒730-8538 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階

電話番号 082-221-9247



厚生労働省 広島労働局 雇用環境・均等室

就活等におけるハラスメント防止

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、リクルーターと会う、インターンシップに参加、教育実習、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- 企業としての責任を自覚し、
 - ・ 学生と接する際のルールをあらかじめ定める
 - ・ 自社社員以外（学生、フリーランス e t c）に対してもハラスメントは行ってはならない旨を研修する
 - ・ 採用活動を企業として適切に管理するなど、インターンシップ受入部署を含め全社員に周知徹底を図り、未然の防止に努めましょう。

男女雇用機会均等法において、事業主に対し、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講ずることを義務付けています。（男女雇用機会均等法第11条）

就活生など事業主が雇用する労働者以外の方が受けるセクハラ被害を防止するために、厚生労働大臣が定める「職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置に関する指針」において「**事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容**」が盛り込まれています。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用環境・均等の画面の「施策情報」の「雇用均等政策」の「職場におけるハラスメント防止のために」

ハラスメント防止に関する問い合わせ先
広島労働局 雇用環境・均等室
電話082-221-9247

