

## 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、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を要件とすることを、間接差別として禁止しています（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求人の内容の説明等募集・採用に関する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

- ①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。
- ②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とを要件とすること。

合理的な理由がない場合

違法

### たとえば、このような募集・採用は違法です！

- ・事務職に女性のみ、営業職に男性のみを採用する。
- ・総合職は男性7名、女性3名など、男女別の採用人数を決めて採用する。
- ・学校に推薦を依頼する際に男性または女性を指定する。
- ・会社説明会での配布資料を男女で異なる内容にする。
- ・女性にだけ子どもが生まれた場合の継続就業意思を質問する。

**労働者の採用選考に当たっては、その職種に必要とされる能力や適性を客観的に検討し、公正な採用活動を行ってください。**

禁止される差別の具体的な内容は、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  
「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」の  
「男女均等な採用選考ルール」または「男女雇用機会均等法関係資料」



お問い合わせ

神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 045-211-7380

# 就活セクハラを未然に防止しましょう

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、正式な採用活動だけでなく、リクレーターと会う、インターンシップに参加する、OB・OG訪問などの場面でも問題化しています。

たとえば 性的な冗談やからかい 食事やデートへの執拗な誘い  
不必要な身体への接触 性的な関係の強要  
拒否したことによる不利益取扱い（内定取消など） など

就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメント防止のための対応の徹底をお願いします。

- ① 学生と接する際のルールをあらかじめ定める。
- ② 就職活動中の学生等に対しても、セクシュアルハラスメントを行ってはならないことを示すこと。
- ③ 就職活動中の学生等からセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、相談内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

男女雇用機会均等法において、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策を講じることは義務となっています。

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シュアルハラスメント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の防止のために」



お問い合わせ

神奈川労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 045-211-7380

ハラスメント対策の整備や時間外労働の削減など、就業規則の見直しや労務管理に関するご相談のほか、各種助成金に関するご相談は、こちらでも対応しています。

無料

令和6年度神奈川労働局委託事業

神奈川働き方改革推進支援センター  
TEL 0120-910-090