

## 24 採用選考・結果通知・採用内定後のチェックポイント等

採用選考に際しては、応募者の持つ適性と能力が、その職務に適合するかどうかを総合的に評価するという観点に立ち、男女雇用機会均等法の趣旨を理解して、男女に均等な機会を与えるとともに、基本的人権尊重の精神を根底にすえた、公正な採用選考を実施するようお願いいたします。（「就職差別の解消のために」P66、「男女均等な採用選考について」P69も併せてご確認ください。）

### (1) 提出を求める書類（応募書類）

新規中卒・高卒者の選考に使用する応募書類は、全国統一様式（P61、P27）を使用することになっておりますので、事業所独自のものを定めたり、提出を求めたりしないでください。

新規大卒者等の応募書類については、全国的に「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（P52）を定め、これの使用と趣旨の徹底を図っておりますのでご協力をお願いします。

**また、戸籍謄（抄）本や住民票は、選考の過程はもちろんのこと、採用してからも原則、提出を求めないでください。**

**なお、在留カードは、選考の過程での提示は求めず、採用内定後に提示を求めるという配慮が必要です。**

### (2) 選考日時等の通知

応募書類の提出があった場合は、選考日時・場所等を速やかに学校へ（新規大卒者等は本人へ）通知してください。

なお、求人票に選考日時等が記載されている場合であっても、必ず通知してください。

### (3) 面接

面接は、相手の思想や価値観、家庭環境などを聞き出したり調査したりするものではありません。

本人の適性や能力に関係のない本籍（国籍含む）、生まれ育った場所、生活信条、思想、支持政党、尊敬する人物、宗教、住居状況（部屋数、間取り、道順）、家族の職業・地位・学歴・収入・資産等の質問は、選考のための適正な判断を誤らせるばかりでなく、応募者の心をいたずらに傷つけることになりかねませんので、絶対にしないでください。

面接担当者には適格な人物（面接技法に習熟している、観察力に優れている、言葉が明瞭である、偏見や感情によって判断を左右されない等を備えた人物）を選出してください。

質問は面接の目的や選考基準に照らして適正であるよう、あらかじめ統一的に定めておくよう配慮してください。

### (4) 作文

作文は、募集職務を遂行する上で必要な知識や能力をもっているかを判断するためだけに実施してください。作文の課題として、「私の家族（家庭）」「父（母）を語る」「私の生い立ち」「私の人生観」「尊敬する人物」など、本人の家庭事情、生育歴に係るものや、思想・信条等を推測するような課題は、就職差別につながるものになりますので、絶対に課さないでください。

**(5) 学科試験**

学科試験は、募集職務を遂行する上で必要な知識や能力をもっているかを判断するためだけに実施してください。出題にあたっては、受験者の教育内容を十分理解したうえで行うようにしてください。(入学試験と混同しないでください。)

**(6) 適性検査**

適性検査などの各種テストは、検査実施の目的基準を明確にし、その目的に沿って正しく使用してください。

なお、適性検査は、選考の判定材料を得るものであるため、選考活動に該当します。**必ず選考開始日以降に実施**してください。

また、適性検査の実施にあたり、**機材の準備や受験環境の確保等について、学校側に負担が生じないように、御配慮いただきますよう、お願いいたします。**

**(7) 選考採用時の健康診断**

新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を実施している事例が見受けられます。

しかし、この「**雇入時の健康診断**」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、**採用選考時に実施することを義務付けたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。**

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に画一的に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で関係のない個人情報を得ることになり、**結果として、就職差別につながるおそれがあります。**

したがって、採用選考時に、画一的に「血液検査」、「尿検査」、「色覚検査」等の健康診断を実施する事業所が見受けられますが、それらの健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうかを慎重に検討するとともに、実施する場合には、誰もが納得できる理由を示すことが必要です。

なお、平成13年10月に労働安全衛生規則が改正され、「雇入時の健康診断」の検診項目から「色覚検査」は廃止されています。募集の際に、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのは、職務を遂行する上で特に支障がないにも関わらず採用を制限することになり、就職差別につながるおそれがあります。職務上、色の判別や識別能力が必要な場合は、色を使う仕事の内容を詳細に記述するとともに、職務で必要とされる識別能力を慎重に検討し、適切な検査・試験方法によって判断する必要があります。

**(8) 身元調査**

身元調査は絶対にしないでください。居住地、家庭環境は本人の適性、能力及び意欲に関係がないことです。身元調査は調査員の個人的感情、価値基準あるいは第三者の無責任な評価(風評)によって、調査内容が大きく左右されるものです。前途ある若者にとっての就職決定の重要性を考え、身元調査や家庭調査はしないでください。

#### (9) 選考結果の通知

**採用・不採用の決定は、結果を待っている生徒・学生の心情に配慮し、極力速やかに決定し、極力速やかに通知するようお願いします。**

特に高校生については、「静岡県高等学校卒業予定者の就職に関する申し合わせ」（P6～7）により、10月16日から一人3社までの複数応募が可能となります。10月15日までに応募中の生徒がいる場合には、**出来る限り早期に選考結果を通知してください。**また、10月16日以降についても、**2週間以内に選考結果を通知してください。**

#### (10) 募集の中止や削減・採用内定取消しの防止

新規学校卒業者の就職は、それまでの学校生活から新たに社会人としての職業生活に入るといふ人生の大きな転換点であり、その就職が円滑に行われるかどうかは、その人の将来を左右する重要な問題です。そのような中で、**募集の中止（求人を取り下げ）又は募集人員の削減（求人数の縮小）という事態が生じることは、生徒・学生の職業選択の過程で大きな混乱を起こす**こととなります。

また、**採用内定の取消しは、対象となった生徒・学生及びその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、入職時期繰下げ（自宅待機、入社日の延期等ともいわれます。）についても、生徒・学生のその企業に対する信頼を損なわせ、入職後の職業生活にも影響を与えかねない重大な問題**です。

求人提出の際は、**事業所として明確な採用計画を立てて、求人ごとの求人数を決定**していただくことをはじめ、これらの**防止について最大限の対策と努力を講じるよう強くお願い**するとともに、**図らずも募集の中止、募集人員の削減、採用内定の取消し及び入職時期繰下げを行おうとする場合は、厚生労働省人材開発統括官が定める様式により、ハローワーク及び学校への事前通知が義務づけられておりますので、ハローワークに連絡していただき、指示を受けてください。**なお、**採用内定の取消しを行った場合、その内容が厚生労働大臣の定める場合に該当するときは、事業所名等を公表することができる**（P65）こととなっており、公表の対象となった事業所からの求人申込みについては、次年度の学卒求人票の「特記事項」欄等に当該事実を記載し、生徒・学生並びにハローワーク及び学校の職業紹介業務担当者に注意を喚起することとなります。

#### (11) 採用内定後のお願い

採用内定した生徒・学生は、卒業するまでは学業が優先となりますので、内定式、入社事前説明会等と呼び出す際は十分なお配慮をお願いします。

高校生については、**静岡県高等学校就職問題連絡協議会において「高校生採用内定後のお願い」（P29）を作成**しておりますので、ご確認いただくとともに**ご配慮をお願いします。**

# 新規学校卒業者の採用内定取消しの防止について

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は、その円滑な就職を妨げ、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、事業主に対してハローワーク等への事前通知を法令で定めるとともに、採用内定取消し等の防止について考慮すべき事項を「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、特定地方公共団体、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」で定めているところです。

職業安定法施行規則においては、ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握、事業主がハローワークに通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導など内定取消し事案への迅速な対応を図るとともに、採用内定取消しの内容が厚生労働大臣の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ため、その内容を公表することができることとされています。

(職業安定法施行規則第17条の4第1項)

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、このような趣旨等をご理解いただき、適正な採用計画の下、募集・採用活動を進めていただくとともに、採用内定取消しが行われることのないようにお願いします。

## 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

## 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。

## 25 就職差別の解消のために

### 同和問題とは

昭和40年8月、同和対策審議会は「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申の中で、同和問題の本質について「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べ、また、近代社会における部落差別とは、一口に言えば、市民的権利、自由の侵害にほかならず、基本的人権に係る大きな問題です。

市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民に対して完全に保障されていないことが差別なのです。これらの市民的権利と自由のうち、「職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。」と述べているとおり、**同和問題の解消のためには、就職の機会均等を確保することがぜひとも必要です。**

### 同和地区の起源と歴史

同和地区の起源については、同答申の中で「同和地区は、中世末期ないし近世初期において、封建社会の政治的、経済的、社会的諸条件に規制され、一定地域に定着して居住することにより形成された集落である。」と述べられているとおり、徳川幕府による封建的支配体制下において意図的に作り出されたものであることは明らかです。

このような同和地区の人々は、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面で厳しい差別を受け、人格を踏みにじられてきました。その後、明治4年8月の太政官布告により、これらの人々は、一応制度上の身分差別から解放されたのですが、実態は単に蔑称を廃止し、身分と職業が平民並に扱われることを宣明したに止まり、現実の社会関係における実質的な解放を保障するものではなかったのです。このような差別体質があらゆる社会生活の中で普遍的に潜在し、多種多様な形で現われ、それが現在まで引き継がれてきたわけです。

### 就職差別の解消のために

これらの諸問題の中心的課題である「就職差別」は早急に解消されなければなりません。応募書類の統一や選考方法の規制はこのような観点からなされているものであり、この趣旨や同和問題の本質を十分ご理解いただき、**適正な募集、公正な採用について特にご留意くださるようお願いいたします。**

また、一定規模以上の事業所において「公正採用選考人権啓発推進員」を選任するなど事業所に対し指導に当たっております。なお、採用内定後、又は入社後において労務管理上必要であるとの理由から、**慣習的に提出を求め、調査し、記録整備されていた戸籍謄(抄)本、住民票を始め、労**

**働契約書、誓約書、請書、身元保証書、身上書、家族調書、人事記録等諸々の書類について、いま一度点検してください。**

さらに、「入社までの差別」よりも「入社してからの差別」が意外と見過ごされ、それが基本的人権侵害に強く結びついてくる場合が多いものです。**特に戸籍謄(抄)本、住民票については、採用内定後又は入社後といえども、原則として提出、提示を求めないでください。**

なお、採用後における関係書類の記載については、労働基準法や労働安全衛生法に基づくものについても、「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとされていますし、冠婚葬祭等に際して慶弔金等の支給について確認するための関係資料として、住民票の写し等が必要となった場合は、同和問題の正しい知識のもと、その使用目的を十分説明の上提示を求め、確認後は速やかに返却するなどの処置をとってください。

#### **公正採用選考人権ビデオライブラリーの利用について**

厚生労働省では、同和問題を含めた人権問題について、より一層のご理解をいただくため、公正採用選考人権啓発ビデオを作成し、県内ハローワーク（三島・沼津・静岡・磐田・浜松の5所）を通じ貸出しをしています。

ぜひ、企業内における研修会等にご利用ください。

## 26 採用後の職場への適応・定着のために

### 新入社員が職場に適応するには

適切な教育訓練と職場配置により、仕事への興味と自信を持たせることが、新入社員に対する職場適応の一步だと考えられますが、どんなに上手に管理を行っても、不適応や不平不満は少なからず起こるものです。そうした不適応や不平不満を早期に発見し、親身になって対応していくことが職場適応及び定着のための重要なポイントです。

### 職場適応のための心がけ

#### 1. 指導・相談体制を整備し、問題の早期解決を図る。

身近な先輩社員の中から適任者を選任し、世話係・指導係にする。そして、気軽に相談できる環境を作り、早期に問題を把握し、解決を図る。

#### 2. 気軽に話し合える機会や雰囲気醸成する。

従業員相互間の日常的な意思疎通を活発にするため、職場懇談会の開催や社内報の発行といった取り組みを実施する。

#### 3. 各人の将来の職業生活についての見通しがつくように、適切な情報を常に提供する。

例えば、会社の将来計画において各人の勤務・収入等に影響を与えるようなことがらは、よくわかるように説明する。新規の業務計画等の情報も随時提供する。

#### 4. 適材適所の職場配置を行い、仕事に興味と自信をもたせる。

適性にあった職場配置に努める。また、技術・知識の習熟度に応じた職務に引き上げる。教育訓練を計画的・継続的に実施し、能力開発に努める。各人の意見を実務に反映させるための提案制度を作り、やる気をおこさせる。

#### 5. 適正な労働条件、労働環境を維持する。

自分の労働条件や労働環境は、関心が強い問題です。同業他社との比較等により情報収集し、労働条件や労働環境の改善方策をたてる。そして、従業員に周知する。

#### 6. 昇給・昇進などは公平な実績の評価によって行い、将来に希望をもてるようにする。

### 不適応の主な理由

- ・ 仕事に興味をもてない。適性にあっていない。
- ・ 応募時の条件と労働条件が異なる。
- ・ 賃金等の経済的な問題を抱えている。
- ・ 職場での人間関係がうまくいっていない。
- ・ 私生活や家庭の事情について悩んでいる。

これらの問題を放っておくと、離職につながってしまいますので、上記「職場適応のための心がけ」を参考に、離職防止に取り組んでください。

また、ハローワークでも新卒者や若年層の就職後の職場定着支援を実施していますので、ご相談ください。

# 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

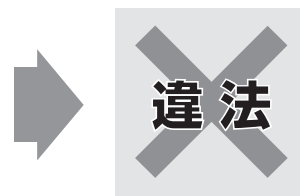
男女雇用機会均等法（以下「法」という）は、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。

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）。

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の防止のための対応についても徹底をお願いします。

## 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。



## 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ことを要件とすること。



## 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。



●禁止される差別の具体的な内容は、下記ウェブサイトを示しています。

「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」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>



以下、募集・採用の各段階において「禁止される差別」のチェック項目を掲載します。



厚生労働省 都道府県労働局

① 「男性または女性を採用しない」などの方針のもとで採用計画を立てていませんか。

【違法事例】

以下のような方針で採用計画を立てる。

- 男性に幹部候補として基幹業務を担当させ、女性に補助業務を担当させる。
- 事務職に女性のみ、営業職に男性のみを採用する。
- 総合職は男性を7名、女性を3名など、男女別の採用人数を決めて採用する。
- 一般職について女性のみを採用する。

② 男性のみまたは女性のみを対象として募集していませんか。

【違法事例】

- 女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集する。
- 男女を対象とした募集であっても、男性または女性のみを採用する目的で実質的に募集の対象から男女のいずれかを除外する。

例えば、

- ・ 募集要項を男子校または女子校に限りて配布すること
- ・ 学校に推薦を依頼する際に男性または女性を指定すること など

③ 募集に当たって男女で異なる条件を設けていませんか。

【違法事例】

- 女性に対してのみ未婚であること、子どもがいないこと、自宅通勤などの条件を付ける。

④ 業務に必要なのに「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力は必要のないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- 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であるのに、身長または体重が一定以上であることを募集の要件とする。

⑤ 業務に必要なのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 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のに、労働者の募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とする。

## ステップ2

# 情報提供

① 募集要項や会社案内等の資料の送付に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

### 【違法事例】

- 資料請求があっても、男女のいずれかにしか募集要項や会社案内等の資料を送付しない。
- 男女いずれかに対してのみ、資料送付時期を遅くする。
- 男性には詳細な募集要項と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要項のみを送付する。
- 男女双方に資料を送付しているが、男女のいずれかについては初めから採用しない方針を立てて、形式的に資料を送る。

② 募集要項や就職情報誌の求人情報等について、男女のいずれかを表す名称で募集職種を表示したり、男女のいずれかを優遇しているような表現になっていませんか。

### 【違法事例】

- 「ウエイター」「○○レディ」 など
- 「男性歓迎」「女性向きの職種」 など
- 男女のいずれかを採用する方針で、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすること。

## ステップ3

# 会社説明会・セミナーの実施

会社説明会やセミナーの実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

### 【違法事例】

- 会社説明会等の開催案内の送付や受付の対象を男女のいずれかに限定する。
- 総合職の会社説明会への参加は男性に、一般職の会社説明会への参加は女性に限定する。
- 会社説明会等の実施日を男女別に設け、実施場所を変える、配布資料を変える。
- 男女のいずれかに対してのみ追加的な説明を行う。

会社説明会やセミナーにおいて、男女のいずれかを採用する目的で、一方の性の採用について消極的であると思わせるような説明をすることは、改める必要があります。

- 「女性の応募者がほとんどです」
- 「女性はすぐに辞めるので期待できない」
- 「これは男性がやる仕事だから」 など

## ステップ4

# 採用試験

### ① 採用試験の実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

#### 【違法事例】

- エントリーシートや筆記試験の受付を男女のいずれかに限定している。
- 男性または女性については、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の者にしか採用試験を受験させない。
- 男女のいずれかの採用試験の後に、他方の性の採用試験を実施する。
- 応募用紙の形式が男女で異なっている、男女のいずれかにだけ追加的な応募書類を添付させる。
- 男女のいずれかについてのみ、より多くの採用面接を課す。
- 女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する。

### ② 面接における質問等について、男女で異なる取扱いをしていませんか。

#### 【違法事例】

- 女性にだけ子供が生まれた場合の継続就業意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く。
- 面接時に、男女に同じ内容の質問をしていても、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみその回答を採用・不採用の判断要素とする。

## ステップ5

# 選考及び内定者の決定

### ① 「男性または女性は採用しない」との方針のもと、募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としていませんか。

#### 【違法事例】

- 形式上、男女同一の採用活動を行うが、選考過程で「男性だから」または「女性だから」という理由で不採用とする。

### ② 選考に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

#### 【違法事例】

- 男性または女性の選考終了後に、女性または男性を選考する。
- 男女のいずれかに対してのみ選考基準を厳しく設定する。
- 合格基準に達した応募者の中から男女いずれかを優先的に選考する。
- 女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤可能な者といった男性にない条件を追加する。

### ③ 業務に必要なのに「身長・体重・体力」を要件とする採用基準に基づいて選考を行っていませんか。

#### 【違法事例】

- 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選考基準とする。

### ④ 労働者の採用基準に、必要なのに「全国転勤に応じられる者」という基準に基づいて選考を行っていませんか。

#### 【違法事例】

- 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、または支店、支社等はあるが転居を伴う転勤の実態はほとんどないのに、労働者の採用基準に「全国転勤に応じられる者」という基準を設け選考を行う。

# 法違反とならない場合

## 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)に該当する場合に、募集及び採用において性別によって異なる取扱いをすることは、法違反とはなりません。

ただし、(1)、(3)について、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要があるので、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

- (1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合
  - 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せることが必要である職務
  - 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である職務
  - ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、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について①、②と同程度の必要性があると認められる職務  
(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ます。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。)
- (2) 労働基準法第64条の2第2号(坑内業務の就業制限)もしくは第64条の3第2項(危険有害業務の就業制限)の規定により女性を就業させることができず、または保健師助産師看護師法第3条の規定(助産師は女子をいう)により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- (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が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、または均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

## ポジティブ・アクションのための特例措置

■ 男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。

- 支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、一の雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。
- 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。  
したがって、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、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ないため、法違反となります。
- 女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている雇用管理区分の募集・採用において、
  - ・募集または採用に係る情報の提供について、女性に有利な取扱いをすること
  - ・採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することができます。
- 係長、課長、部長など、それぞれの役職でみてその役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合、該当する役職の募集・採用においても、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができます。

### 女性活躍推進法


「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)は国、地方公共団体、民間事業主(一般事業主)の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です(2015年(平成27年)9月より施行)。

女性活躍推進法では、以下のことを事業主に義務付けています(常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下は努力義務)。

- 自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施し、それを踏まえた一般事業主行動計画を策定・届出・公表すること
- 自社の女性の活躍に関する情報を公表すること

さらに、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主には、令和4年7月より男女の賃金の差異の情報公表が義務づけられました。

また、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主に対する認定(えるぼし認定、プラチナえるぼし認定)を実施しています。



共通事項

女性活躍推進法の詳細については、こちらをご覧ください。

- 女性活躍推進法特集ページ：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や優良企業の認定（えるぼし認定）など、女性活躍推進に取り組む事業主の情報等を掲載。

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

- 女性の活躍推進企業データベース：企業における女性の活躍状況に関する情報を集約。

- ▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として、このデータベースをご活用ください。
- ▶ 先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント防止の徹底を !!

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する責務規定（法第 11 条の 2）の趣旨も踏まえ、就職活動中の学生等の求職者に対する言動について、必要な注意を払うよう努めるとともに、次の取組を行うことが望ましいとされています。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の防止のための対応の徹底をお願いします。

- ① 職場において、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対する言動についても行ってはならない旨を示すこと。
- ② 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、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

### ポイント！ OB・OG 訪問において留意すべき事項

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、OB・OG 訪問等の場においても問題が顕在化しています。

事業主においては、OB・OG 訪問の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであることを研修等の実施により労働者に周知徹底することが必要です。また、OB・OG 訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めることが求められます。

### ポイント！ 採用内定に当たって留意すべき事項

採用内定者に関しては、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。

このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。

## 指定校求人と男女雇用機会均等法について

指定校求人、男子校あるいは女子校のみの学校を指定することは、男女雇用機会均等法に抵触する場合があります。

高校新卒者の求人募集をする場合には、できるだけ多くの生徒に応募・選考の機会を与える観点から、求人票を広く公開するよう配慮してください。

また、指定校求人を提出する場合で、特定の性別校の指定は、男女雇用機会均等法上問題となることがあるため、下記の例を参考に適正な募集をお願いいたします。

適正な例

### 1. 求人先学校が「女子校及び男子校」である場合

「女子校の推薦人員の計」と「男子校の推薦人員の計」がそれぞれ求人数以上

求人数	6人
-----	----

求人推薦数		ポイント
学 校	推薦人員	
A女子校	4	女子校の推薦人員の計＝6人 男子校の推薦人員の計＝6人 となり、男性・女性のどちらに対しても、求人数以上、募集・採用の機会を与えている。
B女子校	2	
C男子校	6	

### 2. 求人先学校が「男子校及び共学校」、「女子校及び共学校」である場合

「共学校の推薦人員の計」が求人数以上

求人数	6人
-----	----

求人推薦数		ポイント
学 校	推薦人員	
A男子校	2	男子校の推薦人員の計＝2人 共学校の推薦人員の計＝6人 となり、男性・女性のどちらに対しても、求人数以上、募集・採用の機会を与えている。
B共学校	2	
C共学校	4	

### 3. 求人先学校が「男子校、女子校及び共学校」である場合

「女子校と共学校の推薦人員の計」、「男子校と共学校の推薦人員の計」のそれぞれが求人数以上

求人数	6人
-----	----

求人推薦数		ポイント
学 校	推薦人員	
A女子校	3	女子校と共学校の推薦人員の計＝6人 男子校と共学校の推薦人員の計＝6人 男性・女性のどちらに対しても、求人数以上、募集・採用の機会を与えている。
B共学校	3	
C男子校	3	