

9 男女均等な募集と採用選考のルール

すべての人に職業選択の自由が保障されており、企業は従業員の採用に当たって一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められています。男女均等な募集・採用というのもそのルールの一つです。男女差別のない公平な採用選考をお願いします。

男女雇用機会均等法は、労働者の募集及び採用について、性別による差別を禁止し、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理由がない場合に労働者の「身長・体重・体力」を要件とすること等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すること
【例1 「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示】
【例2 正社員は男性のみ、パートは女性のみとする】
【例3 求人票等では男女ともに募集しているが、応募受付を男性のみとする】
- 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する
【例1 女性についてのみ「未婚」「子を有していないこと」等を条件とする】
- 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すること
【例1 男女で異なる採用試験を行う】
【例2 男女で異なる合格基準を設ける】
【例3 面接で女性にのみ「子供が生まれた場合に継続就労するか」等質問する】
- ④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること
【例1 男女別の採用予定人数を設定する】
【例2 男性の選考を終了した後で女性を選考する】
- 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すること
【例1 資料の内容や資料を送付する時期を男女で分けて取扱う】
【例2 説明会を男女別を実施する】

◎間接差別

- ① 労働者の募集又は採用に当たって、合理的な理由なく、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- ② 労働者の募集又は採用に当たって、合理的な理由なく、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

◎法違反とならない場合

ポジティブ・アクションの取組や業務遂行上一方の性でなければならない職務等、法の適用除外となるものがありますが、個別具体的に判断する必要がありますので、詳しくは雇用環境・均等室（055-225-2851）へお問い合わせください。

問題例と改善の方向

・ 「総合職は男性、一般職は女性」、「パートは女性のみ」という方針で採用計画を立てる。	○ すべての業務の募集に応募する機会を男女均等に与えなければなりません。
・ 「女性は結婚で退職する」、「得意先は男性の営業職を望んでいる」というような理由で、男女別に採用職種を特定したり、男女別の採用人数を設定する。	○ これまでの固定観念にとらわれず、それぞれの職種で必要とされる能力や適性を客観的に検討し、男女均等な採用計画を立てる必要があります。
・ 募集要項を女子校や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に男性のみと指定する。	○ 募集の対象から一方の性別が排除されることのないよう、均等な機会の実質的な確保が必要です。募集要項の配布先や学校推薦の依頼の仕方にもご留意ください。
・ 女性のみ、「自宅通勤可能であること」「未婚であること」「子を有していないこと」などを条件とする。	○ 男女で異なる条件を設けることは、一方の性について応募できる範囲が狭くなり、均等な機会が与えられていないことになります。男女で異なる条件を付していないかを確認してください。
・ 募集要項や就職情報誌の求人情報等において、男性又は女性を表す名称で募集職種を表示したり男女どちらか一方を採用対象としているような表現をする。	○ 「営業マン」、「〇〇レディ」、「男性歓迎」、「女性向き」などの表示や写真・イラストにより一方の性に偏った職場を強調する表現は改める必要があります。
・ 面接において、女性にだけ結婚後の就業意思を質問したり、「女性は職場の花」、「女性は結婚、出産したら家庭にはいるべきである」という発言を行う。	○ 会社説明会や面接において差別的発言やセクシュアルハラスメントに該当するような質問が行われると、企業の社会的評価に影響を与えかねません。採用担当者が差別的な発言や説明を行うことがないよう、マニュアル・説明資料を配布したり事前の研修を行うなど、ルールの徹底が重要です。
・ 会社説明会やセミナーにおいて、女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行う。	
・ 「一般的、平均的に女性はこうだから」といった先入観（女性は勤続年数が短い、細かい作業に向いている等）や固定的な性別役割分担意識に基づいた選考を行う。	○ 性別に左右されることなく、採用試験全体を通じて得られた応募者の意欲、能力、適性などを総合的に評価し、内定の可否を決定する必要があります。均等法の理解とともに、男女差別的意識や性別役割分担意識を取り除くことも必要です。これらについても日頃からの配慮をお願いします。

10 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

事業主は、男女雇用機会均等法第11条の2の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も、次の取組を行うことが望ましいこととされています。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 法第11条第1項の職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のための雇用管理上の措置として職場における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の求職者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- 2 就職活動中の学生等の求職者から職場における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、その内容を踏まえて、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。

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化しています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであり、厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底し、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、未然の防止に努めましょう。