

女性が性により差別されることなく

その能力を十分発揮できる雇用環境の整備を！

改正男女雇用機会均等法に基づく男女均等取扱いに関する指針が策定されました。

(平成11年4月1日施行)

改正男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇の各分野について、女性に対する差別を禁止しています。

今回の改正では、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことはもとより、女性のみや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止されることになりました。

さらに、改正男女雇用機会均等法に基づき、募集・採用、配置・昇進及び教育訓練については、禁止される女性に対する差別的取扱いの具体的内容などを明確にするための指針（募集・採用、配置・昇進・教育訓練について事業主が適切に対処するための指針）が定められました。

このパンフレットを参考に、それぞれの企業で、女性が性により差別されることなく、その能力を十分発揮することができる雇用環境づくりに向けての取組を進めてください。

1 募集及び採用（第5条関係）

事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければなりません。

この分野における指針の内容は次のとおりです。

（指針の内容）

1 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。

（排除していると認められる例）

- ① 「営業職」、「総合職」、「大卒技術系」、「正社員」などの募集・採用で男性のみをその対象とすること
- ② 「営業マン」、「ウェイター」など男性を表す職種の名称で募集すること（例えば「営業マン（男・女）募集」とするなど女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く。）
- ③ 「男性歓迎」、「男性向きの職種」等の表示をすること
- ④ 形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男性のみとすること
- ⑤ 女性を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性を排除すること

2 募集又は採用に当たって、男女をともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること。

（人数を設定していると認められる例）

- ① 「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること
- ② 「男女社員10人募集 男性5人以上は採用」等男性について採用する最低の人数を設定して募集すること
- ③ 募集に当たっては男女別の採用予定人数を明示していないものの、男性の選考を終了した後で女性の選考をすること

3 募集又は採用に当たり、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合において、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。

（異なる条件を付していると認められる例）

- ① 「男性30歳未満、女性25歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くすること
- ② 女性についてのみ、未婚であることを条件とすること
- ③ 女性についてのみ自宅から通勤することを条件とすること
- ④ 女性についてのみ、浪人又は留年していないことを条件とすること
- ⑤ 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性について異なる取扱いをする旨の表示をすること

4 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、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

（異なる取扱いをしていると認められる例）

- ① 会社案内等の資料を男性にのみ送付したり、女性に対する送付の時期を男性より遅くすること
- ② 男性に送付する会社案内等の資料の内容を女性に送付する資料の内容と比べて詳細なものとする
- ③ 会社説明会の対象を男性のみとしたり、女性を対象とする会社説明会の実施時期を男性より遅くすること

5 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 女性についてのみ採用試験を実施すること
- ② 男女共通の採用試験の他に、女性についてのみ別の試験を実施すること
- ③ 面接に際して、「結婚後の就業継続の意思について」等女性のみに関し一定の事項の質問を行うこと
- ④ 採用試験の合格基準を、女性について男性と異なるものとする
- ⑤ 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性を優先して採用すること

6 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとする

(女性のみとしていると認められる例)

- ① 「事務職」、「一般職」、「高校卒」、「パート」などの募集・採用で女性のみをその対象とすること
- ② 「ウエイトレス」、「看護婦」など女性を表す職種の名称で募集すること(例えば「看護婦・士募集」とするなど女性のみとしないことを明確にする場合を除く。)
- ③ 「女性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと

2 配置、昇進及び教育訓練(第6条関係)

事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

この分野における指針の内容は次のとおりです。

(配置に関する指針の内容)

1 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 営業職への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとする
- ② 女性労働者を、基幹的な業務を内容とする職務への配置の対象としないこと
- ③ 海外で勤務する職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとする

2 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚しているこ

とを理由として研究の職務への配置の対象から排除すること

- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として本社勤務から排除すること

3 一定の職務への配置に当たり一定の資格を有することその他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者については一定数の支店勤務を経た場合に配置するが、女性労働者についてはそれを上回る数の支店勤務を経なければ配置しないこととする
- ② 女性労働者についてのみ、国家資格を取得していることや研修を受講したことを配置の条件とすること

4 一定の職務への配置に当たりその資格について試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

業務検定試験などの資格試験を行う場合に、

- ① 試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと
- ② 試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする
- ③ 試験の受験を男性労働者のみに奨励すること

5 一定の職務への配置に当たり、配置の基準を満たす労働者の中からその職務に配置する労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

6 一定の職務への配置に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

(女性労働者のみとしていると認められる例)

- ① 秘書、受付等の配置の対象を女性労働者のみとすること

② 補助的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を女性労働者のみとすること

7 一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

8 女性であることを理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女性労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること

9 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、不利益な配置転換をすること。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していること又は子供がいることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること
- ② 40歳以上の女性労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること

(昇進に関する指針の内容)

1 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと
- ② 女性労働者については、一定の役職までしか昇進させないこととする

2 一定の役職への昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、結婚していることを理由として昇格させないこと
- ② 女性労働者についてのみ、子供がいることを理由として、一定の水準までしか昇格させないこと

3 一定の役職への昇進に当たり、出勤率、勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者は勤続5年で係長に昇進させるが、女性労働者は勤続10年にならないと昇進させないこととすること
- ② 男性労働者は一定率以上の出勤率があれば昇格させるが、女性労働者はそれに加え、一定の勤続年数を条件とすること
- ③ 男性労働者については婚姻の有無にかかわらず30歳に達した者を昇格させるが、女性労働者は既婚者である場合には、30歳に達した後、さらに3年経たないと昇格させないこと
- ④ 女性労働者についてのみ、一定の役職を経たことを条件とすること

4 一定の役職への昇進のための試験を実施する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 昇進試験の受験資格を、女性労働者に対して与えないこと
- ② 課長等に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には勤続10年で与えるが、女性労働者については勤続15年以上にならないと与えないこと

(教育訓練に関する指針の内容)

1 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性労働者を排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること

③ 課長等に昇進するための試験の受験資格を、男性労働者には婚姻の有無にかかわらず勤続10年で受験資格を与えるが女性労働者には既婚者である場合、勤続10年に加え上司の推薦がなければ与えないこと

④ 男性労働者についてのみ昇進試験の一部を免除すること

⑤ 昇進試験の合格基準を、女性労働者について男性労働者と異なるものとする

⑥ 昇進試験の受験を男性労働者のみに奨励すること

5 一定の役職への昇進に当たり、昇進の基準を満たす労働者の中から昇進させる労働者を選考する場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

6 一定の役職への昇進に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

7 一定の役職への昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

② 工場実習を行うに当たって、その対象を男性労働者のみとすること

③ 海外での留学による研修の対象を男性労働者のみとすること

2 教育訓練に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象から排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 女性労働者についてのみ、35歳になったことを理由として、将来従事する可能性のある職務に必要な知識を身につけるための教育訓練の対象から除くこと

3 教育訓練の実施に当たり勤続年数その他の条件を付す場合において、女性労働者に対して男性労働者と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付していると認められる例)

- ① 男性労働者については一定の勤続年数を経た場合に教育訓練の対象とするが、女性労働者についてはそれを超える勤続年数を経なければ対象としないこと
- ② 女性労働者についてのみ上司の推薦を条件とすること
- ③ 男性労働者については全員を教育訓練の対象とするが、女性労働者については希望者のみを対象とすること

4 教育訓練の実施について、女性労働者に対して男性労働者と異なる取扱いをすること。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 女性労働者の教育訓練の期間を男性労働者と異なるものとする
- ② 女性労働者の教育訓練のカリキュラムを男性労働者と異なるものとする

5 教育訓練に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性労働者のみとすること。

(女性労働者のみとしていると認められる例)

- ① 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、その対象を女性労働者のみとすること
- ② 女性労働者のみに接遇訓練を行うこと

6 教育訓練に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女性労働者についてのみ、その対象とすること。

3 女性労働者に係る措置に関する特例（第9条関係）

募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に関する規定は、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になっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではありません。

女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、一定の職種・職務について女性のみを募集・採用したり、一定の職種・職務について女性のみを配置することは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

このため、今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については法に違反しない旨を明記しました。

例えば、次のような措置を事業主が講ずることは違法ではありません。

(1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない区分における募集又は採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをすることその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

(2) 配 置

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して配置することその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇 進

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から女性を優先して昇進させることその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与する教育訓練（例：チームリーダー候補者研修）に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すことその他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

なお、女性労働者が男性労働者と比較して「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合、すなわち4割を下回っている状況をいいます。

4 指針の適用除外

次のいずれかに該当する場合については、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。

(1) 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合

〔業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職業に限られます。〕
〔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。〕

- ① 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性に従事させることが必要である職業
- ② 守衛、警備員等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業
- ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性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業

(2) 労働基準法により、坑内労働、危険有害業務又は年少者の深夜業については、女性の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は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女性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、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

女性少年室の所在地一覧

都道府県名	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	060-0808	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
	030-0801	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033	0177-77-7696
	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
	983-0661	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-298-8845
	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188-62-6684	0188-62-4300
山形 福島 茨城 栃木 群馬	990-0041	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	023-624-8228	023-624-8246
	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
	310-0061	水戸市北見町1番11号	029-221-3915	029-233-0725
	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
	371-0026	前橋市大手町1丁目1番3号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県	336-0012	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-832-4887
	260-0013	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
	112-0004	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372	03-3814-5619
	231-0003	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7380	045-211-7381
	951-8133	新潟市川岸町1丁目56番地	025-266-0047	025-266-6420
富山 石川 福井 山梨 長野	930-0856	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764-32-2740	0764-32-3959
	920-0026	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	076-231-3086	076-221-3087
	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
	400-0007	甲府市美咲1丁目2番13号	0552-52-6779	0552-54-4677
	380-0846	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎	026-234-7817	026-234-7820
岐阜 静岡県 愛知県 三重 滋賀	500-8114	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-3046	058-245-3425
	420-0853	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310	054-252-8218
	460-0001	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052-951-4191	052-951-4193
	514-0002	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-228-2782	059-228-2785
	520-0057	大津市御幸町6番6号	077-523-1190	077-527-3277
京都 大阪 兵庫県 奈良 和歌山	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地	075-241-0504	075-241-0493
	540-0008	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-941-4647	06-946-6465
	650-0042	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎	078-332-7045	078-332-7005
	630-8113	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-36-1820	0742-36-1821
	640-8392	和歌山市中之島2249番地	0734-22-4743	0734-22-4881
鳥取 島根 岡山 広島 山口	680-0011	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎	0857-22-3249	0857-29-4142
	690-0001	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
	700-0907	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
	730-0012	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082-223-2878	082-223-2875
	753-8505	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839-22-8017	0839-22-3880
徳島 香川県 愛媛 高知 福岡	770-0851	徳島市徳島町城の内6番6号 徳島地方合同庁舎	0886-52-2718	0886-52-2751
	760-0018	高松市天神前5番12号	087-831-3762	087-831-3759
	790-0808	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
	780-0074	高知市南金田48番2	0888-85-6041	0888-85-6042
	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092-411-4894	092-411-4895
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7150	0952-32-7151
	852-8106	長崎市岩川町1番16号 長崎合同庁舎	095-844-4384	095-844-4423
	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
	870-0016	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975-32-4025	0975-37-1240
	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531	0985-25-5543
鹿児島 沖縄	892-0816	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	099-222-8446	099-222-8459
	900-0033	那覇市久米2丁目30番1号	098-868-4380	098-869-7914