

男女均等な採用選考

—採用に携わる方のための選考ルールブック—

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局（雇用均等室）

この資料は、企業の人事担当者に限らず、リクルーターから経営トップまで、従業員の募集及び採用活動に携わるすべての方に、男女雇用機会均等法に沿った男女均等な選考ルールを理解いただくために作成したものです。

この資料を参考として、男女差別のない公平な採用選考の実施に向けて、積極的な取組をお願いします。

活用方法

このルールブックは、①各社の募集及び採用活動の実施状況を、男女均等な採用選考という観点から確認するためのチェックリスト、②男女均等な募集及び採用に関する法律と指針、③Ⅰ「採用計画及び募集」、Ⅱ「情報提供」、Ⅲ「会社説明会及びセミナーの実施」、Ⅳ「採用試験の実施」、Ⅴ「選考及び内定者の決定」の場面ごとの、男女均等な選考ルールの解説から構成されています。

人事担当の方

- チェックリストを用いて、現在行われている募集及び採用活動の内容を見直し、男女雇用機会均等法に違反する取扱いが行われていないかどうかを確認してください。
- チェックリストにおいて、「いる」、「ある」にチェックが付いた項目がある場合には、特に該当するページのチェックポイントを参照してください。
- 男女雇用機会均等法に違反する取扱いが行われている場合には、改善の方向を参考にして、男女均等な取扱いとなるよう改善してください。
- このルールブックを活用して、従業員の募集及び採用活動に携わるすべての方に、男女雇用機会均等法と指針、募集及び採用に当たっての男女均等な選考ルールを徹底させてください。

リクルーター、面接官等、採用に携わる他部門の方

- リクルーターは募集に関する部分、面接官は採用試験の実施に関する部分というように、それぞれの担当者は関係する男女均等な選考ルールの解説部分を活用し、実際の募集及び採用活動において、男女雇用機会均等法に沿った対応を行ってください。

目 次

● チェックリスト.....	2
● 男女均等な募集及び採用に関する法律と指針.....	4
● 男女均等な選考ルールの解説.....	8
I 「採用計画及び募集」について	8
基本的な考え方	
チェックポイント	
改善の方向	
II 「情報提供」について	13
基本的な考え方	
チェックポイント	
改善の方向	
III 「会社説明会及びセミナーの実施」について	16
基本的な考え方	
チェックポイント	
改善の方向	
IV 「採用試験の実施」について	19
基本的な考え方	
チェックポイント	
改善の方向	
※ 問題事例	
V 「選考及び内定者の決定」について	23
基本的な考え方	
チェックポイント	
改善の方向	
※ 問題事例	

チェックリスト

あなたの会社では、従業員の募集及び採用はどのように行われていますか。
それぞれの項目ごとに点検し、該当事項をチェックポイントで確認してください。

(採用計画及び募集について)

- 「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」という方針で採用計画が立てられていませんか
☐ い る ☐ いない → 8頁◆1◆参照
- 事務職に女性のみを対象として募集が行われていませんか
☐ い る ☐ いない → 9頁◆2◆参照
- 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、男女別に採用職種が特定されていたり、男女別の採用人数が設定されていませんか
☐ い る ☐ いない → 9頁◆3◆参照
- 「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件が設けられていませんか
☐ い る ☐ いない → 9頁◆4◆参照
- 募集要綱が女子校や女子大に限って配布されていたり、学校に推薦を依頼する際に男性をと指定されていませんか
☐ い る ☐ いない → 9頁◆5◆参照

(情報提供について)

- 資料請求があっても女性には送付しないことや、男性には資料請求がなくても会社案内等を送付するが、女性には資料請求があった場合にのみ送付しているといったことはありませんか
☐ あ る ☐ な い → 13頁◆1◆参照
- 会社案内等の資料の送付時期が女性は男性より遅くなっていませんか
☐ い る ☐ いない → 14頁◆2◆参照
- 男性には詳細な募集要綱と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要綱のみを送付する等、提供する情報の種類や内容が男女で異なるものとなっていませんか
☐ い る ☐ いない → 14頁◆3◆参照
- 募集要綱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ていたり、男女どちらか一方を採用対象としているような表現がされていませんか
☐ い る ☐ いない → 14頁◆4◆参照

(会社説明会及びセミナーの実施について)

- 会社説明会やセミナーの開催案内の送付や参加受付が男性に限って行われている、総合職希望者に対する会社説明会やセミナーへの参加が男性に限定されていたり、女性については参加できる人数に制限が設けられている、ということがありませんか
☐ あ る ☐ な い → 16頁◆1◆参照

- 総合職を希望する女性に一般職の会社説明会の開催案内を行う等、女性には希望する職種と異なる職種の説明会の案内が行われていませんか

☐ い る ☐ い ない → 17頁◆2◆参照

- 会社説明会やセミナーの実施日を男性と女性で別々に設け、女性に対する会社説明会が男性より遅く実施されていたり、実施会場が男性と女性とで異なる場所とされていませんか

☐ い る ☐ い ない → 17頁◆3◆参照

- 会社説明会やセミナーの会場で配付する資料が男性と女性とで異なっていたり、男性からの質問を優先させ、男性に対してのみ追加的な説明が行われていませんか

☐ い る ☐ い ない → 17頁◆4◆参照

- 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が行われていませんか

☐ い る ☐ い ない → 17頁◆5◆参照

(採用試験の実施について)

- エントリーシートの受付や筆記試験の受付が男性に限られていたり、一部の女性にしか受験させないことになっていませんか

☐ い る ☐ い ない → 20頁◆1◆参照

- 採用試験の実施時期、応募方法が男女で異なっていませんか

☐ い る ☐ い ない → 20頁◆2◆参照

- 採用試験の実施に当たって、女性のみ追加的な試験を実施する等、男女異なる取扱いが行われていませんか

☐ い る ☐ い ない → 20頁◆3◆参照

- 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、出産したら家庭に入るべきである」といった発言が行われていませんか

☐ い る ☐ い ない → 21頁◆4◆参照

(選考及び内定者の決定について)

- 初めから「女性は採用しない」との方針のもとに募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で女性を不採用としたり、男性の選考終了後に女性を選考する等、男性の選考を優先させていませんか

☐ い る ☐ い ない → 23頁◆1◆参照

- 男性を優先させるような選考基準や、選考方法になっていませんか

☐ い る ☐ い ない → 24頁◆2◆参照

- 女性は、自宅通勤可能な者といった、一定の条件を満たす者のみが選考の対象とされていませんか

☐ い る ☐ い ない → 24頁◆3◆参照

- 「一般的、平均的に女性はこうだから」といった先入観や「男性向き」、「女性向き」などの固定的な男女の役割分担意識に基づいた選考が行われていませんか

☐ い る ☐ い ない → 24頁◆4◆参照

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針

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。男女均等な募集及び採用というのもそのルールの一つです。

男女雇用機会均等法では、募集及び採用について次のように規定しています。

＜男女雇用機会均等法＞

（募集及び採用）

第5条 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らない。

男性と均等な機会を与えるとは…

働く女性が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集及び採用という職業生活の入口において、男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

男女雇用機会均等法(均等法)は、労働者の募集及び採用における女性に対する差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことだけではなく、女性のみを対象とすることや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域を固定化し、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ことで、原則として禁止されています。

女性は一般的に勤続年数が短く、男性と働き方も違うのですが…

女性の仕事に対する意識は変化しており、「働きたい」と考える人が増えています。また、女性の勤続年数も年々伸びており、勤続10年以上の女性が約35%となっています。

こうした状況を踏まえれば、女性は勤続年数が短いとか、家庭責任があるとか、主たる生計の維持者ではないといった理由で、女性に対して一律に男性と異なる取扱いをすることは合理的ではありません。

均等法では、女性一般に対する社会通念や平均的な就業実態を理由とした男女異なる取扱いも、女性に対する差別として禁止されています。

「募集」とは

職業安定法第4条に規定する募集のほか、公共職業安定所又は厚生労働大臣の許可を得て若しくは届出をして職業紹介事業を行う者（高等学校、大学等）への求人の申込みが含まれます。

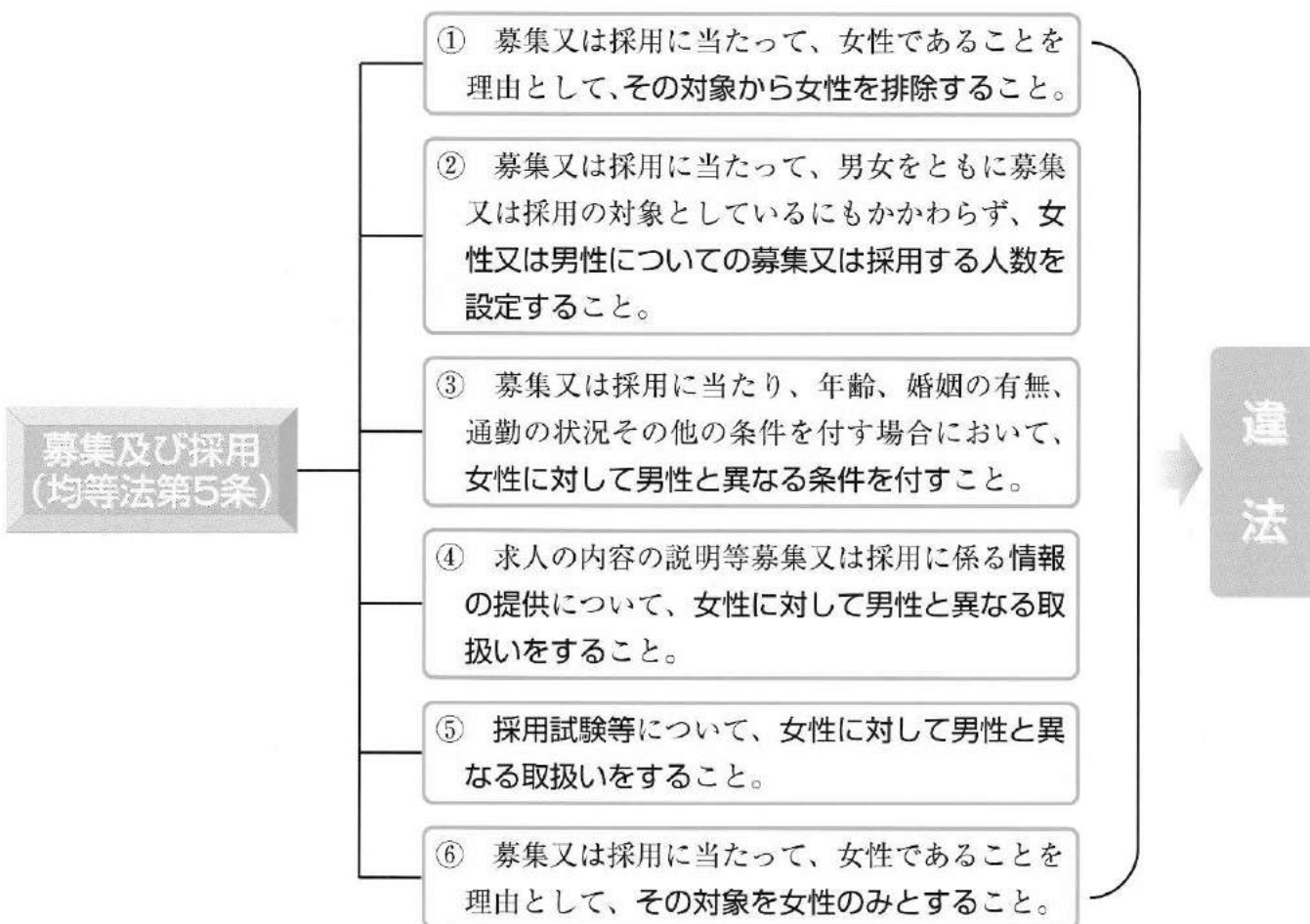
「採用」とは

労働契約の締結のほか、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続も含まれます。

「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」(指針)では、募集及び採用について、禁止される女性に対する差別の具体的な内容が示されています。

女性に対する差別に該当するか否かは、同一の雇用管理区分ごとに見ていきます。募集及び採用活動において、雇用管理区分ごとに、①～⑥に該当していないかどうか確認が必要です。

女性に対する差別



「雇用管理区分」とは

職種が異なるとか、資格が異なるといったことではなく、その区分ごとに制度的に異なる処遇や職務内容となっているものをいいます。

例えば、営業職と事務職などのように職種が異なっている場合でも、その会社では労働者に様々な職を経験させたり、同一基準で処遇しているなど、職種による雇用管理上の取扱いの違いがない場合には、企業全体で一つの雇用管理区分となります。一方、職種別に処遇の基準が異なるなど、雇用管理上の取扱いが異なる場合は、それぞれの職種ごとに一つの雇用管理区分とみなされます。

男女異なる取扱いが認められる場合は…

募集及び採用において、男女異なる取扱いをすることが認められるのは、①指針の適用除外に該当する場合と、②ポジティブ・アクションとして行う場合です。

適用除外に該当する場合

募集及び採用において、男女異なる取扱いをすることは原則として禁止されていますが、指針では次の①～⑤に該当する場合は、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるとして、指針の適用除外を規定し、男女いずれか一方の性のみを対象としたり、男女異なる取扱いをすることを認めています。

適用除外は非常に限定的で単に一方の性に適しているというだけでは該当しません。

適用除外

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請からいずれか一方の性に従事させることが必要な職業 →モデル、俳優など
- ② 守衛、警備員など防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職業 →現金輸送者のガードマンなど
- 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上記①、②の職業と同程度の必要性があると認められる職業 →一定の宗派における神父・巫女、女性更衣室の係員、男女別に行われる競技の選手（スポーツ選手として雇用される者に限る）など
- ④ 労働基準法により女性に従事させることが禁止されている業務 →坑内労働と一部の危険有害業務
- ⑤ 風俗、風習など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男性と均等な機会を与えること、又は女性に対して男性と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 →勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する施設以外に宿泊できない場合で、かつ、その施設を男女共通で利用することができない場合など

ポジティブ・アクションを実施する場合

均等法第9条では、雇用の場において、女性労働者と男性労働者との間に事実上の格差が生じている場合に、その格差を解消するために、「女性のみ」又は「女性優遇」の取扱いを行うことを特例として認めています。

募集及び採用においては、雇用管理区分ごとにみて、女性が相当程度少ない（4割を下回る）場合に、「女性のみ」を募集及び採用の対象としたり、女性を優遇することは違法とはなりません。

採用活動における男女異なる取扱いの実態は…

4年制大学及び短期大学の新規学卒者を対象に行った調査によると、就職活動中に出会った（実際に体験した、又は周囲で見聞きした）男女異なる取扱いの内容は、次の表のとおりとなっています。

面接の時、「結婚や出産をしても働き続けますか」ということを女性にだけ質問していたこと、女性には会社案内を送付しない企業があったこと、男女で募集人数が異なっていたこと、「男性のみ」あるいは「女性のみ」を募集していたことなどが挙げられています。

就職活動中に出会った男女別取扱いの内容別新規学卒者の割合（M.A.）

(%)

就職活動中に出会った男女別取扱い	4年生大卒女性	4年生大卒男性	短大卒女性
「男性のみ」あるいは「女性のみ」を募集していた	21.4	2位 15.9	1位 22.5
男女とも募集の対象となっていたのに、応募の受付で「男性のみ」あるいは「女性のみ」を採用すると説明していた	19.5	10.5	6.0
男女で募集人数が異なっていた	3位 28.3	1位 21.6	2位 21.6
男性の選考を終了した後で女性の選考を行っていた	8.9	3.2	5.5
女性のみ、自宅から通勤することを条件としていた	18.8	5.9	20.6
女性には会社案内を送付しない企業があった	2位 28.6	3位 12.9	5.0
男性に送る資料と女性に送る資料が異なっていた	7.5	2.4	1.8
会社説明会が男女別に行われていた	7.1	3.2	10.1
会社説明会等で、「総合職や営業職は女性には無理だ」と説明していた	11.5	4.0	4.6
採用試験が男女で異なっていた	6.7	4.3	8.7
採用面接の担当者が男女で異なっていた	3.0	2.4	1.8
面接の時、「結婚や出産をしても働き続けますか」ということを女性にだけ質問していた	1位 32.9	7.3	3位 21.1
セクハラ面接をしていた	2.7	1.3	2.3

資料出所：（財）21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」（平成12年）

調査結果からも明らかなように、これから就職しようとする人達は、企業の採用活動で男女異なる取扱いが行われているとみています。

事業主が男女を区別することを意識していなくても、客観的にみて男女異なる取扱いとなる場合もあり、こうした対応は、企業側にとって、優秀な人材の採用機会を逃したり、社会的な評価にも影響を及ぼすなどのマイナスの結果をもたらすことにもなります。

次頁以降の「男女均等な選考ルールの解説」に基づいて従業員の募集及び採用活動が行われるよう留意してください。

男女均等な選考ルールの解説

I 「採用計画及び募集」について

(1) 基本的な考え方

従業員を採用するに当たって、採用計画を立て募集要綱を作成し、公共職業安定所に求人を申し込む、就職情報誌・ホームページ等で募集広告を出す、学校に推薦を依頼する場合等において、①その対象から女性を排除すること、②男女別の採用予定人数を設定すること、③年齢、未婚・既婚の別、通勤状況等の条件を付す場合に男女で異なる条件とすること、④その対象を女性のみとすることは、均等法に違反します。

<均等法に違反する採用計画及び募集の事例>

- 男性は幹部候補、女性は補助職という方針で採用計画を立てる
- 女性向きの職種と男性向きの職種に分けて採用計画を立てる
- これまで女性がやっていた仕事なので、後任も女性という方針で採用計画を立てる
- 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理由で男女別の採用人数を設定する
- 総合職は男性のみ、一般職は女性のみを対象として募集する
- 男性70人、女性30人と男女別の採用人数を示して募集する
- 男性は30歳未満、女性は25歳未満を対象として募集する
- 女性のみ自宅通勤できることを条件として募集する
- 英語検定など、女性にのみ特定の能力を有していることを条件として募集する
- 同一職種でも、男性は正社員、女性は契約社員として募集する
- 学校に推薦を依頼するに当たり、男性を推薦するよう申し入れる
- リクルーターが男性にのみ連絡をする

(2) チェックポイント

- ◆1◆ 「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」という方針で採用計画が立てられていませんか

男女を募集及び採用の対象としていても、「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」とすることは、基幹業務や総合職の募集及び採用の対象から女性が排除されており、補助業務や一般職の募集及び採用の対象を女性のみとしているので、すべての職種や業務の募集に応募する機会が男女均等に与えられているとは言えません。

男女均等な機会が与えられているか否かは同一の雇用管理区分ごとに見ていきます。すべての区分において、男女を募集及び採用の対象とするよう、改善が求められます。

◆ 2 ◆ 事務職に女性のみを対象として募集が行われていませんか

事務職等一定の職種の募集において、女性のみを対象とすることは女性を優遇するものですが、このような女性優遇の措置についても、女性の職域の固定化や男女の職務分離をもたらすなどの弊害があるため、原則として女性に対する差別として禁止されており、改善が求められます。

「女性のみ」の募集が認められるのは、例えば俳優やモデルなど、芸術・芸能分野における表現の真実性などの要請から、一方の性に従事させることが必要と認められる職業など、適用除外に該当する場合です。

また、ポジティブ・アクションの観点から、例えば営業職における女性の割合が4割に満たない会社で、男女の格差を解消するために、女性のみを対象として、又は女性を優遇して募集及び採用することは認められています。しかし、単に女性に向いているからとか、女性に適しているからというだけの理由で、女性のみを募集の対象とすることは認められません。

◆ 3 ◆ 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、男女別に採用職種が特定されていたり、男女別の採用人数が設定されていませんか

女性は結婚で退職する、勤続年数が短い、女性は家庭責任がある、生計の主たる維持者ではない、女性は細かい作業に向いている、特有の感性がある、というような「女性は一般的に又は平均的にこうだから」という理由で、女性を一定の職種の募集から排除し、男女別に採用職種を特定することや、あらかじめ男女別に採用人数を設定しておいて募集することも、女性であることを理由とする差別として禁止されていますので、改善が求められます。

◆ 4 ◆ 「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」というように、男女で異なる条件が設けられていませんか

「男性は30歳未満、女性は25歳未満」とすることは、応募できる年齢の上限が男女で異なっており、また、「女性は自宅通勤者に限る」とすることは、女性に対して男性にない募集条件が付加されており、いずれも女性の応募できる範囲が男性より狭く、女性に均等な機会が与えられていないことになり、改善が求められます。

募集条件は、女性に不利なものだけでなく、女性に有利なものも均等法に違反します。

また、「雇用対策法」では、労働者の募集・採用に当たって、年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めなければならないこととされています。

(年齢制限緩和の努力義務の詳細については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。)

◆ 5 ◆ 募集要綱が女子校や女子大に限って配布されていたり、学校に推薦を依頼する際に男性をと指定されていませんか

男女を対象とした募集であっても、募集要綱を女子校や女子大に限って配布することは、結果的に募集の対象を女性に限っていると考えられます。また、学校に対して推薦の依頼を行う際に、男性を推薦するよう指定することは、実質的に募集の対象から女性を排除していると考えられるため、いずれも女性に対する差別的取扱いであり、改善が求められます。

形式的に男女を対象とした募集となっているだけでは十分ではなく、実質的に応募の機会が男女で均等に確保されている必要があります。

(3) 改善の方向

- 採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものです。

採用計画を立てるに当たっては、経営トップをはじめ人事担当者が均等法の趣旨を十分に理解し、男女均等な採用方針にのっとって行う必要があります。人事担当者は、「この職種は男性向きなので男性を」とか、「これまで女性が担当していたから女性を」というような、これまでの固定観念にとらわれた対応をすることなく、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。

- 募集要綱等を作成する場合には、女性を排除するような表現や表記を用いていないか、男女で異なる条件を付していないかを確認し、次頁のような場合には改善例を参考として、男女が共に応募できる内容のものとしてください。

- リクルーター制は、採用選考の一端を担うものです。多くの企業では、リクルーターとして若手社員が活動しており、均等法の趣旨について十分に理解されていない状況も見受けられます。

例えば、リクルーターが男子学生のみ連絡を取ったり、面接等を行うことは、選考過程から女子学生を排除しているため、均等法に違反します。学生に連絡を取ったり、情報の提供、面接等を行う場合は、男子学生だけでなく、女子学生もその対象とする必要があります。また、会社に対して、面接した結果を報告する場合も、男女を区別することなく、公平な立場で行わなければなりません。

均等法の禁止事項や、採用活動に当たっての留意事項等を説明したリクルーターマニュアルを作成し、人事担当者から事前に説明を行うなど、リクルーターが活動中に均等法違反となる行動や発言を行わないよう徹底させてください。（面接時に問題となる質問・発言については22頁を参照してください。）

- 募集要綱等の配布先についても、実質的に男性又は女性の一方を排除することにならないようにしなければなりません。

また、学校推薦の依頼の仕方によっては、結果的に男性又は女性の一方を排除していたり、男性又は女性の最低採用数を設定したことになり、均等法に違反する場合があります。学校に推薦を依頼する際には、性別を特定する等、男女異なる取扱いを求めることのないよう留意してください。

① 女性を排除している例

<悪い例>

- ・営業職男性 → 営業職
- ・男性幹部社員 → 幹部社員
- ・総合職（男性） → 総合職
- ・大卒事務系男女
技術系男子 → 大卒事務系
技術系

<改善例>

② 男女別の採用予定人数を明示している例

<悪い例>

- ・大卒男性80名、
大卒女性20名 → 大卒100名
- ・技術スタッフ
（男性5名、女性3名） → 技術スタッフ
（8名）
- ・男女社員10人募集 → 男女社員10人募集
（うち男性は7名以上）

<改善例>

③ 男女で異なる条件を付している例

<悪い例>

- ・一般事務
（女性は自宅通勤者優先） → 一般事務
- ・バイヤー（男女） → バイヤー（男女）
（女性は語学堪能な方）（語学堪能な方）
- ・販売員
（女性は未婚者に限る） → 販売員

<改善例>

④ 女性のみを対象としている例

<悪い例>

- ・事務職女性 → 事務職
- ・女性秘書 → 秘書
- ・一般職（女性） → 一般職
- ・高卒事務系女子
技能系男女 → 高卒事務系
技能系

<改善例>

⑤ 男性又は女性を表す名称で表示されている例

<悪い例>

- ・営業マン → 営業マン（男女）
営業職、営業部員
- ・ウェ이터 → ウェ이터・ウェイトレス
フロアスタッフ
- ・カメラマン → カメラマン（男女）
撮影スタッフ
- ・ベルボーイ → ベルボーイ・ベルガール
ベルボーイ（男女）
- ・スチュワーデス → 客室乗務員
フライトアテンダント
- ・看護婦 → 看護師
- ・保母 → 保育士

<改善例>

⑥ 男性又は女性の一方を優遇すると思わせるような表示例

<悪い例>

- ・ルートセールス
（男性向き） → ルートセールス
- ・支店長候補
（男性歓迎） → 支店長候補
（男女）
- ・重機オペレーター → 重機オペレーター
（男性優先）
- ・男の意欲が勝負 → 意欲ある人
- ・添乗員（女性歓迎） → 添乗員
- ・販売スタッフ → 販売スタッフ
（女性向きの仕事）
- ・貴女のソフトな感性 → ソフトな感性
が生きる仕事
- ・端末オペレーター → 端末オペレーター
（貴女を歓迎）
- ・美容師（女性希望） → 美容師

<改善例>

- 高校新卒者の求人先学校を指定する場合には、求人票の記載に当たって、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、求人票を広く指定校以外にも公開するように配慮してください。

また、特定の性別校の指定は、均等法上問題となることがあるため、求人票を作成する際は、

例1～**例4**を参考にしてください。

例1 (求人先学校の種類に関わらず)：指定校以外の学校にも公開

例2 (求人先学校が女子校及び男子校である場合)：女子校の計及び男子校の計のそれぞれの推薦人員が求人数以上

5求人数	(通勤)	(住込)	(不問)
	人	人	6人

15	学 校	推薦人員	学 校	推薦人員
求人連絡・推薦数	A女子校	4		
	B男子校	6		
	D女子校	2		
	推薦依頼総数	(管内) (管外)	2校 1校	10人 2人

例3 (求人先学校が男子校及び共学校、又は女子校及び共学校である場合)：共学校の推薦人員が求人数以上

5求人数	(通勤)	(住込)	(不問)
	人	人	6人

15	学 校	推薦人員	学 校	推薦人員
求人連絡・推薦数	A女子校	3		
	C共学校	6		
	推薦依頼総数	(管内) (管外)	1校 1校	3人 6人

例4 (求人先学校が女子校、男子校及び共学校である場合)：女子校と共学校の計及び男子校と共学校の計のそれぞれの推薦人員が求人数以上

5求人数	(通勤)	(住込)	(不問)
	人	人	6人

15	学 校	推薦人員	学 校	推薦人員
求人連絡・推薦数	A女子校	3		
	B男子校	4		
	C共学校	3		
	推薦依頼総数	(管内) (管外)	2校 1校	7人 3人

Ⅱ「情報提供」について

(1) 基本的な考え方

募集及び採用に係る情報には、求人内容を説明している募集要綱や求人票のほか、従業員を募集及び採用する目的で提供される会社案内等の資料が含まれます。これらの情報を提供する際に、①その対象から女性を排除すること、②情報の提供時期や情報の内容等を男女で異なる取扱いとすること、③その対象を女性のみとすることは、均等法に違反します。

<均等法に違反する情報提供の事例>

- 男性には資料請求がなくても会社案内を送付するが、女性には資料請求があった場合にのみ送付する
- 会社案内等の資料請求があった場合に、男性にのみ送付し、女性には送付しない
- 会社案内等の資料請求があった場合に、男性を優先して送付する
- 就職情報誌に求人情報を掲載するに当たり、就職情報誌会社に男性にのみ資料を送付するよう指示する
- 就職情報誌に求人情報を掲載するに当たり、就職情報誌会社に男性と女性とで資料の送付時期をずらすように指示する
- 資料の請求先が男性と女性で異なる
- 募集要綱や会社案内等の内容を、男性には詳細なもの、女性には簡素なものとする
- 会社案内等を送付する際に、男性にのみエントリーシートを同封する
- 「カメラマン」、「〇〇レディ」など、男性又は女性を表す名称で募集職種を表示する
- 会社案内や情報誌等で、「男性歓迎」、「男性向きの職種」など、女性の採用に対して消極的であると思わせるような表現をする

(2) チェックポイント

- ◆ 1 ◆ 資料請求があっても女性には送付しないことや、男性には資料請求がなくても会社案内等を送付するが、女性には資料請求があった場合にのみ送付しているといったことはありませんか

募集要綱や会社案内等の募集及び採用に係る情報の提供については、女性に対して男性と異なる取扱いをしてはなりません。資料請求があった場合に、男性には送付するが、女性には送付しないということは、情報の提供において女性がその対象から排除されていることになり、改善が求められます。

また、求職者データ等を利用して、男性には資料請求がなくても一方的に資料を送付するが、女性には資料請求があった場合にのみ送付することは、資料請求をした女性には送付しているのだから問題はないのではないかとわれがちですが、女性のみ資料を入手するための行為が求められており、情報提供において男女で異なる取扱いがされていることになるので、改善が求められます。

就職情報誌等に求人情報を掲載する際は、資料請求への対応等において、男女均等な取扱いをするよう、就職情報誌会社等に依頼する必要があります。

◆ 2 ◆ 会社案内等の資料の送付時期が女性は男性より遅くありませんか

女性への資料送付時期を一律に男性より遅くすることは、たとえ提供する情報の内容が同一であったとしても、男性の応募の後に女性の応募を受け付けることになり、ひいてはその後の採用面接・試験の受験において女性が制約を受けることにもつながりかねず、改善が求められます。

資料の送付等の情報提供は、先着順に行うなど男女同一の取扱いをする必要があります。

◆ 3 ◆ 男性には詳細な募集要綱と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要綱のみを送付する等、提供する情報の種類や内容が男女で異なるものとなっていませんか

男性と女性とで異なる資料を提供すること、男性にのみ追加的な資料を送付すること等は、男性と女性とで提供される情報内容や情報量が異なり、男女で異なる取扱いとなっており、改善が求められます。会社案内等の資料を送付する際は、男女を問わず、対象者全員に同一内容の情報を提供しなければなりません。

女性を初めから採用しないという方針で、女性には形式的に資料を送付するだけということも均等法に違反します。

◆ 4 ◆ 募集要綱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ていたり、男女どちらか一方を採用対象としているような表現がされていませんか

募集要綱や就職情報誌の求人案内等において、「カメラマン」、「〇〇レディ」など男性又は女性を表す職種の名称で募集職種を表示したり、「男の意欲が勝負」、「女性向きの職種」などと、男性又は女性の一方を優遇していると思わせるような表示をすることは、実質的に男性又は女性の一方を排除することになり、改善が求められます。

また、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で、男性又は女性の一方の性の応募を期待する表示については、改める必要があります。

(3) 改善の方向

- 就職を希望する学生にとって、募集及び採用に係る情報の収集は、その後の就職活動に大きな影響を及ぼすことから、大変重要なステップであるといえます。

企業は学生側のこうした状況を理解した上で、資料の送付部数を限定するのであれば、先着順又は一定の専攻分野を対象として送付する等、性別に関係のない男女共通の基準を設けて、対象となる男女に対して一律に同一内容の情報を提供する必要があります。

- 最近は就職活動にインターネットが活用されることが多くなっています。資料請求等の段階において、企業側が資料を送付する予定がないにもかかわらず「すぐに送る」と説明したり、女性に対して男性と異なる資料を送付したりすることは、就職希望者に強い不信感を抱かせるだけでなく、「差別的な取扱いを受けた」という情報がネット上で公開されることもあり、結果的に企業の信用や社会的評価を落とすことにもなりかねません。優秀な人材を確保するためにも、情報提供は男女同一の取扱いとするよう心掛けてください。

- また、会社案内等の資料やホームページを作成する場合に、男性又は女性を表す名称で募集職種が表示されていたり、男性又は女性の一方を優遇すると思わせるような表示がされている場合には、11頁の改善例を参考に、男女均等な表示としてください。また、男性だけでなく女性社員の写真やコメントも掲載するなど、男女に均等な募集及び採用の機会が開かれた企業であることがわかるような表現に配慮してください。

<参考>

- 1 求人情報中の写真やイラストにより、職場やスタッフのイメージが一方の性に偏ることのないよう配慮が必要です。例えば、次のように表現することで、男性又は女性の一方の応募を期待する表示は、改める必要があります。

(例) 警備員の募集で、スタッフのイメージを男性の写真のみで表現

ドライバーの募集で、男性数人のみでのイラスト表現

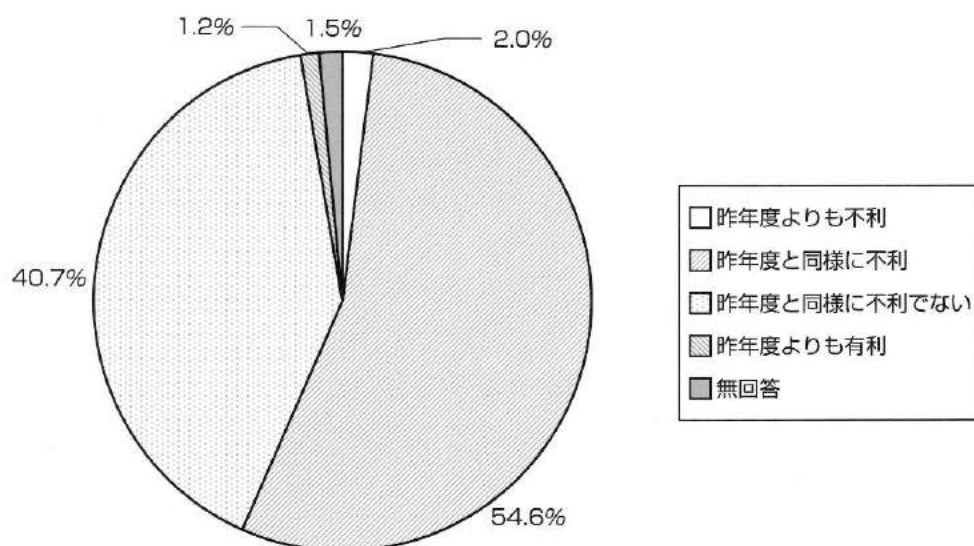
倉庫内作業員の募集で、男性のみでリフト操作のイラスト表現

介護スタッフの募集で、働く場面のイメージを女性の写真のみで表現

受付業務の募集で、女性のみでのイラスト表現

- 2 採用情報の入手や会社訪問等における女子学生への影響について

就職問題懇談会が、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校の就職指導担当部門に対して実施したアンケートによれば、採用情報の入手や会社訪問等における女子学生への影響について、「昨年度よりも不利」、「昨年度と同様に不利」との回答が56.6%となっています。



資料出所：就職問題懇談会「就職・採用活動に関するアンケート調査結果」（平成16年度）

Ⅲ「会社説明会及びセミナーの実施」について

(1) 基本的な考え方

会社説明会やセミナーは、資料等の配付と並んで募集及び採用に係る情報提供の手段であり、会社説明会やセミナーの実施に際して、①その対象から女性を排除すること、②実施方法や実施内容等を男女で異なる取扱いとすること、③その対象を女性のみとすることは、均等法に違反します。

<均等法に違反する会社説明会及びセミナーの実施事例>

- 会社説明会やセミナーの開催案内の送付や参加受付を男性だけに限る
- 会社説明会やセミナーに申し込んできた女性に、女性の採用予定はないと説明する
- 会社説明会やセミナーに参加できる人数に男女別の上限を設ける
- 男性には電話で参加の受付をするが、女性にはハガキで申し込ませる
- 総合職希望者に対する会社説明会やセミナーへの女性の参加を受け付けない
- 総合職の会社説明会への参加を希望する女性に、一般職の会社説明会の開催案内を送付する
- 会社説明会やセミナーを男性と女性で別々の日又は別々の会場で実施する
- 男性のみを対象とする会社説明会やセミナーの後に、女性が参加できる会社説明会やセミナーを実施する
- 会場で配付する資料を、男性と女性で異なるものとする
- 会社説明会やセミナーで女性からの質問を受け付けない
- 会社説明会やセミナーで、「女性には体力的に厳しい仕事だ」、「男性向きの仕事」、「この業界は男社会」等、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する
- 募集要綱には男女を共に募集すると記載しているのに、会社説明会やセミナー会場では「今年は女性の採用予定はない」と口頭で説明する

(2) チェックポイント

- ◆ 1 ◆ 会社説明会やセミナーの開催案内の送付や参加受付が男性に限って行われている、総合職希望者に対する会社説明会やセミナーへの参加が男性に限定されていたり、女性については参加できる人数に制限が設けられている、ということはありませんか

会社説明会やセミナーを実施する際に、開催案内の送付や参加受付を男性に限って行うことは、女性は会社説明会やセミナーに参加できず、募集及び採用に係る情報提供の対象から排除されることになります。

また、総合職の会社説明会やセミナーへの参加を男性に限定したり、女性の参加できる人数に制限を設けることは、女性を一定の職種の募集及び採用に係る情報提供の対象から排除することになります。いずれの場合も改善が求められます。

◆ 2 ◆ 総合職を希望する女性に一般職の会社説明会の開催案内を行う等、女性には希望する職種と異なる職種の説明会の案内が行われていませんか

女性は一般的に事務に向いており勤続年数も短いので一般職として採用する、という方針のもとに、女性には一般職の会社説明会の案内しか行わないなど、「一般的に又は平均的に女性はこうだから」という理由で、女性に対して男性と異なる取扱いをすることも、女性に対する差別として禁止されています。

総合職を希望する女性に会社が一方的に一般職の会社説明会の案内を行う等、女性が参加できる会社説明会を限定することは、一定の職種の募集及び採用に係る情報提供の対象から女性を排除することになるため、情報提供において男女異なる取扱いとなっており、改善が求められます。

◆ 3 ◆ 会社説明会やセミナーの実施日を男性と女性で別々に設け、女性に対する会社説明会が男性より遅く実施されていたり、実施会場が男性と女性とで異なる場所とされていませんか

会社説明会やセミナーを複数回実施する場合に、実施日や会場を男女別に設定することは、たとえ説明する内容が同一であったとしても、一部の説明会の対象から女性が排除されることになり、結果として得られる情報が男女で異なることが予測されるので、男女別に開催すること自体が問題であり、改善が求められます。

また、実施時期についても、男性に対する説明会が女性に対する説明会より早い場合だけでなく、女性に対する説明会が男性より早い場合も均等法に違反します。

◆ 4 ◆ 会社説明会やセミナーの会場で配付する資料が男性と女性とで異なっていたり、男性からの質問を優先させ、男性に対してのみ追加的な説明が行われていませんか

会社説明会やセミナーにおいて配付する資料が男性と女性とで異なっていること、会社説明会終了後に男性の参加者のみを集めて補足説明を行うことなどは、提供される情報内容や情報量が異なり、男女異なる取扱いとなっており、改善が求められます。

また、質問時間等を設けた場合には、質問に対する回答がその企業を選択する重要な判断基準となる場合もあるので、男女を問わず質問や意見に対して公平に対応する必要があります。

◆ 5 ◆ 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が行われていませんか

募集要綱等で形式的には男女を募集の対象としているにもかかわらず、会社説明会やセミナーにおいて「女性の採用数は少ない」と説明したり、「女性はすぐに辞めるので期待できない」などと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ことは、実質的に女性を排除していることになり、改善が求められます。

会社説明会やセミナーで説明された内容は、参加者がその企業を分析する際に大きな影響をもたらします。担当者は不用意な発言や差別的な説明をすることがないように、均等法の趣旨についてよく理解し、事前の準備が必要です。

(3) 改善の方向

- 会社説明会やセミナーでは、資料では伝えきれない詳細な情報が提供されたり、企業によっては、参加者に応募用紙を配ったり、会社説明会やセミナーに参加することを応募条件としている場合もあるため、会社説明会やセミナーへの参加の可否は、学生にとって大きな意味があると思われます。採用担当者は、会社説明会やセミナーへの参加の機会を男女に均等に与え、選考のスタートラインで女性を排除することのないようにしてください。
- 参加申込みの電話等の対応は、採用担当者以外の者が受ける場合も比較的多いので、応募受付に当たっての留意事項を応募受付マニュアルや電話対応の手引きとしてまとめ、事前に関係者全員に説明するなどして、男性又は女性のどちらか一方に会社説明会やセミナーの開催案内を行わなかったり、参加できる日程を限定することがないように、徹底させてください。
- 会社説明会やセミナーを実施するに当たっては、事前に実施方法や説明内容について十分な検討を行い、均等法の観点から問題がないかを確認する必要があります。担当者にはできる限り女性を含めるなどして、男女差別的な内容となっていないかどうかを検証するとよいでしょう。
特に、会社説明会やセミナーでの説明が均等法に違反した内容であったり、男女役割分担意識や差別意識に基づく発言であったりしないよう、説明内容のレジュメや説明資料を作成して担当者に配付したり、男女均等な採用方針の徹底や男女均等取扱いに対する理解を深めるための事前の研修等を行うことも重要です。
- 会場の都合等で参加人数を限定しなければならない場合には、先着順や募集職種等、性別ではない基準で行い、あらかじめ提示するようにしてください。
また、会場で資料等を配付するときは男女同一なものを準備するとともに、男性からの質問に対する回答を女性より優先させることなく、参加者からの質問に対しては男女の区別なく公平に対応しなければなりません。

Ⅳ「採用試験の実施」について

(1) 基本的な考え方

「採用試験」には、筆記試験のほか面接や適性検査などが含まれます。これらの試験を実施するに当たって、①その対象から女性を排除すること、②試験の実施方法や内容等を男女で異なる取扱いとすること、③その対象を女性のみとすることは、均等法に違反します。

<均等法に違反する採用試験の事例>

(エントリーシート)

- 男性には会社案内送付時にエントリーシートを同封するが、女性には来社しないと渡さない
- エントリーシートを男性又は女性的一方だけに提出させる
- 男性と女性で異なる内容のエントリーシートを提出させる
- エントリーシートを、女性は第一次選考に利用するが、男性は参考資料にとどめる
- 女性にだけエントリー時に成績表を添付させる

(筆記試験)

- 採用試験の受験を男性に限る
- 総合職の採用試験を女性には受験させない
- 女性には、浪人していない者、自宅通勤可能な者に限り受験資格を与える
- 男性の採用試験が終了した後に女性の採用試験を行う
- 男性に対してのみ、先行して非公式な採用試験を行う
- 女性は、採用試験の受験資格を一定の大学の在学者又は卒業者、縁故者に限る
- 筆記試験を女性にのみ実施する
- 筆記試験の後、女性にだけ適性検査を行う

(面接)

- 男性は二次面接まで、女性は三次面接まで行う
- 集団面接を男女別に行う
- 男性の面接が終わってから女性の面接を行う
- 女性のみ結婚後及び出産後も働き続ける意思があるかどうかを尋ねる
- 女性のみ恋人の有無や結婚の予定など職業に直接関係のない事項について尋ねる
- 女性のみ育児や親の介護をしてくれる者がいるかどうかを尋ねる
- 女性のみ残業や休日出勤、転居を伴う転勤に応じられるか否かを尋ねる
- 集団面接で男性にばかり質問をする
- 営業職を志望する女性に、なぜ女性なのに営業職を希望するのかと尋ねる
- 営業職を志望する女性に、残業や出張が多いことを強調し、事務職としてなら採用すると説明する
- 総合職に応募した女性のみ、全国転勤を強調し、一般職としてなら採用すると説明する

- 技術職を志望する女性に、きつい現場作業で汚れる仕事なので、事務職としてなら採用すると説明する
- セクシュアルハラスメントに当たるような質問や発言をする
- 「女性は使えない」、「女性には期待していない」、「女性は職場の花」といった発言をする
- 男性が能力を十分に発揮して仕事ができるよう、女性には細やかな心遣いが求められていると説明する
- 「女性は結婚、出産したら家庭に入るべき」といった男女役割分担意識からの発言をする

(2) チェックポイント

- ◆ 1 ◆ エントリーシートの受付や筆記試験の受付が男性に限られていたり、一部の女性にしか受験させないことになっていませんか

エントリーシートの受付や筆記試験の受付を男性に限定することは、採用試験の対象から女性を排除することになります。また、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の女性にしか採用試験を受験させないことは、女性のみ採用試験の受験資格を一定範囲の者に限定することになります。いずれも採用試験において男女異なる取扱いが行われているので、改善が求められます。

応募条件や受験資格は、客観的にみて男女同一なものとする必要があります。

- ◆ 2 ◆ 採用試験の実施時期、応募方法が男女で異なっていませんか

同一の雇用管理区分の採用試験であるにもかかわらず、男女で採用試験の実施時期をずらし、女性の採用試験を男性の採用試験の後に実施することは、男性の選考後に女性の選考が行われ、男女別の採用予定人数が明示されてはいないものの、実質的に男女別に採用人数が設定されていることになります。また、応募用紙の形式を男女で異なるものとする、女性にだけ追加的な資料を添付させることは、男女異なる基準で選考が行われることになります。いずれも女性に対する差別的取扱いとして、改善が求められます。

採用試験の実施時期や応募方法は、客観的に見て男女同一なものとする必要があります。

- ◆ 3 ◆ 採用試験の実施に当たって、女性のみ追加的な試験を実施する等、男女異なる取扱いが行われていませんか

採用試験の実施に当たって、女性のエントリーシートは第一次選考に利用するが、男性は参考資料にとどめる、男性の面接は全員二次までで終了するのに対し、女性については全員三次面接まで行う、男性には実施しない適性検査を女性にだけ実施する等、筆記試験や面接等を実施する際に、試験内容や実施方法において男女異なる取扱いをすることは、男女異なる基準で選考が行われることになり、改善が求められます。

採用試験のいずれの過程においても、男女均等な取扱いが行われるよう、担当者に徹底させる必要があります。

- ◆ 4 ◆ 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、出産したら家庭に入るべきである」といった発言が行われていませんか

面接において、女性にだけ結婚後の就業継続意思を質問すること、営業職や技術職など従来男性が就業していた職種を希望する女性に事務職としてなら採用すると説明すること、「女性は職場の花」、「女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである」と発言する等、女性にだけ男性には質問しない一定の事項について尋ねることや女性に対する差別的な発言を行うことは、根底に男女差別的な意識や固定的な男女役割分担意識があると考えられ、改善が求められます。

また、男性にも同じ質問をすれば均等法違反にならないのかということ、必ずしもそうではありません。面接時に、男女に同じ内容の質問をしても、男性については採用・不採用の判断に影響なく単に形式的に質問しているにすぎないのに対して、女性についてはその返答が採用・不採用の判断要素となるような場合には、選考が男女異なる基準で行われることになるからです。

(3) 改善の方向

- 入社希望者の選考に当たり、エントリーシートを提出させるところが増えています。このエントリーシートは、様式や項目がそれぞれの企業で定められており、これを第一次選考に利用するところや、選考過程における参考資料として使うところ等、その内容や利用目的も様々です。エントリーシートを第一次選考に利用する場合はもとより、選考時の参考資料として利用するにとどめるケースについても、エントリーシートの提出が募集及び採用行為の一環として求められるものである以上、エントリーシートの受付や評価方法などで男女異なる取扱いをしないようにしてください。
- 採用試験の応募受付時に男性又は女性の一方を排除したり、実施時期や応募方法、試験の内容で男女異なる取扱いをすることは、均等法に違反します。応募条件や応募方法は、客観的にみて男女同一になっている必要があります。
- 採用試験の中で最も重要なウエイトを占めるのが面接です。

面接担当者は企業の代表であるという認識と責任を持ち、固定的な男女役割分担意識に基づく発言や、女性に差別的な質問を行わないよう、十分に注意する必要があります。面接担当者が女性を排除することを意図していなくても、客観的に見て女性を排除することになったり、面接担当者一人の差別的な発言が企業全体の意思として解釈され、結果的に企業の社会的評価を低下させたり、優秀な女性の採用機会を逃すなど、企業にとってマイナスの結果をもたらすこともあります。

面接担当者には、面接技術や観察力、感情に左右されないこと等が求められます。面接には客観的な判断が必要なため、複数の人で行ったり、担当者に女性を含めることも効果的です。また、男女均等な採用方針、選考基準の徹底を図るために、面接担当者に対し研修等を行ったり、面接マニュアルや質問事項等を作成して配付することも有意義です。

特に、採用面接でのセクシュアルハラスメントについては、どのような事柄が問題となるのか、個々人で認識の差があるので、企業としてガイドラインを示すなどして、問題が起こらないよう徹底させてください。

＜面接時に問題となる質問・発言＞

- ① 女性にだけ男性には質問しない事項を尋ねる
 - ・ 女性には恋人の有無を尋ねる
 - ・ 女性にはお茶くみをどう思うか尋ねる
 - ・ 女性には既婚か未婚かを尋ねる
 - ・ 女性には子の有無を尋ねる
 - ・ 女性には何歳くらいで結婚したいか尋ねる
 - ・ 女性には子を持つ予定があるかどうか尋ねる
 - ・ 女性には結婚後も勤め続けるかどうかを尋ねる
 - ・ 女性には出産後も勤め続けるかどうかを尋ねる
 - ・ 女性には、将来、夫の転勤があっても働き続けるつもりがあるかどうかを尋ねる
 - ・ 女性には定年まで勤めるつもりかどうかを尋ねる
 - ・ 女性には転居を伴う配置転換に応じられるかどうかを尋ねる
 - ・ 女性には時間外労働や休日労働、深夜勤務に応じられるかどうかを尋ねる
 - ・ 女性にはスリーサイズを尋ねる
- ② 女性に対する差別的発言を行う
 - ・ 女性は職場の花である
 - ・ 女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである
 - ・ 女性は扶養してもらえばよい
 - ・ 女性は男性が働きやすいように気配りをすべきである
- ③ 本人に責任のない事項（出身地や家族に関すること、住宅状況や家庭環境に関することなど）、本来自由であるべき事項（宗教や生活信条に関すること、尊敬する人物や愛読書に関することなど）にかかわる事項を尋ねる

問題事例

男性に対してはグループ面接を実施し、女性に対しては個別に別室で面接を行い、面接担当者が恋人の有無やスリーサイズを質問した。

セクシュアルハラスメントは、その対象となった女性に精神的、身体的に大きな影響を及ぼし、個人の名誉やプライバシーを傷つけ、女性の人権という観点から見逃せない問題です。

採用面接においてセクシュアルハラスメントが起これば、優秀な人材の採用ができないばかりか、人権意識の乏しい会社として企業のイメージダウンは避けられず、企業の社会的評価にも影響しかねません。

均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止について、事業主の配慮義務を規定しており、採用面接においても同様の配慮が必要です。

人事担当者は、事前に面接時の質問事項についてのガイドライン等を示し、セクシュアルハラスメントに該当するような発言や質問を行わないよう、面接担当者に周知徹底を図る必要があります。

V 「選考及び内定者の決定」について

(1) 基本的な考え方

採用活動の最終段階である採用者の選考及び内定者の決定の際にも、男女を均等に取り扱う必要があり、①その対象から女性を排除すること、②選考時期、選考方法、選考基準等を男女で異なる取扱いとすること、③その対象を女性のみとすることは、均等法に違反します。

<均等法に違反する選考及び内定者の決定の事例>

- 初めから女性を採用しないという方針で、女性の採用試験は形だけ実施する
- 基幹的業務を担う幹部候補には男性を、補助的な業務には女性を優先して選考する
- 男性の選考が終了した後に女性の選考を行う
- 男性と女性とで選考基準が異なる
- 最終面接の段階で、成績の如何を問わず、女性応募者をすべて不採用とする
- 女性には、浪人や留年をマイナスに評価する
- 一般職には女性を優先的に採用する
- 営業職には男性のみを採用する
- 女性は自宅通勤者を優先的に選考する
- 女性は縁故者のみを選考する
- 合格水準に達した応募者の中から、男性を優先的に採用する
- 男性から先に内定者を決定し、返事を待ってから女性の内定者を決める
- 男性が採用できなかった場合にのみ、女性を選考する
- 過去の採用実績の男女別人数に基づいて、内定者を決定する

(2) チェックポイント

- ◆1◆ 初めから「女性を採用しない」との方針のもとに募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で女性を不採用としたり、男性の選考終了後に女性を選考する等、男性の選考を優先させていませんか

初めから「女性を採用しない」という方針があるにもかかわらず、形式上均等法を遵守しているかのように男女同一の採用活動を行い、選考過程で「女性だから」という理由で不採用とすることも、選考の対象から女性を排除することになり、改善が求められます。

たとえ採用試験の時期や方法、選考基準が男女同一であっても、男性の選考を終了した後で女性の選考を行うことは、男性の選考後の余った枠で女性を選考することになり、実質的には男女別に採用人数が設定されていることと同じ結果になり、女性の就職機会が制限されることから、改善が求められます。また、女性の就職機会が制限される場合のみならず、女性を有利に扱う場合も同じく改善が必要となります。

応募者が多いなどの理由から、数回に分けて選考を実施する場合には、性別ではなく、応募順や評価順など合理的な基準で行わなければなりません。

◆ 2 ◆ 男性を優先させるような選考基準や、選考方法になっていませんか

女性の選考基準を男性より厳しく設定することや、合格基準に達した応募者の中から男性を優先的に選考することは、いずれも女性が男性より不利に取り扱われ、女性の就職機会が制限されることになるので、改善が求められます。また、女性の就職機会が制限される場合のみならず、女性を有利に扱う場合も同じく改善が必要となります。

選考を行う際は、男女同一の選考基準に基づいて行わなければなりません。

◆ 3 ◆ 女性は、自宅通勤可能な者といった、一定の条件を満たす者のみが選考の対象とされていませんか

男性は合格基準に達した者を全員選考の対象とするが、女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤が可能な者といった、男性にはない条件が付加されることは、選考基準が男女で異なっており、選考の対象となる範囲が女性は男性より狭く、女性の就職機会が制限されるため、改善が求められます。また、女性の就職機会が制限される場合のみならず、女性を有利に扱う場合も同じく改善が必要となります。

◆ 4 ◆ 「一般的、平均的に女性はこうだから」といった先入観や「男性向き」、「女性向き」などの固定的な男女の役割分担意識に基づいた選考が行われていませんか

女性は結婚で退職する、勤続年数が短い、女性は家庭責任がある、生計の主たる維持者ではない、女性は細かい作業に向いている、特有の感性がある、というような「女性は一般的に又は平均的にこうだから」といった先入観や、「男性は将来の幹部候補として基幹的な業務を担当する、女性は男性の業務を補助する」といった固定的な男女の役割分担意識に基づいて選考を行うことは、女性の就職機会が制限されることになるので、改善が求められます。また、女性の就職機会が制限される場合のみならず、女性を有利に扱う場合も同じく改善が必要となります。

選考時には、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。

(3) 改善の方向

- 応募者の選考及び内定者の決定は、役員トップや一部の人間の個人的な好みや価値観で左右されることのないよう、募集・採用職種の職務を遂行するために必要な資格、知識、技能、経験などの客観的な選考基準に基づいて行われる必要があります。

募集及び採用において、男女異なる取扱いをすることが認められるのは、①指針の適用除外に該当する場合と、②ポジティブ・アクションとして行う場合に限られます。これに該当する場合以外は、選考基準を男女別に作成することはできません。どのような場合に男女異なる取扱いが認められるかは、6頁を参照してください。

単に男性又は女性の一方の性に適しているとか、これまで男性又は女性がやっていた仕事だからということで、男女別の選考基準とすることは均等法に違反します。

男女均等な選考には、採用職種の職務を遂行するために必要な条件を基礎とした男女公平な選考基準が必要です。

- 選考に携わる者には、均等法の趣旨を理解させ、男女差別的意識や固定的な男女の役割分担意識を取り除く必要があります。このため、人事担当者は、選考に携わる者にあらかじめ選考基準について説明するとともに、男女差別的意識や固定的な男女の役割分担意識を気付かせるための研修を行うことも必要です。
- 形式的に募集が男女双方を対象に行われているだけでは十分ではなく、実質的に採用が男女均等に行われる必要があり、採用選考や内定者の決定に当たっては、応募者個々人の意欲、能力、適性などから客観的に判断してください。

特に、採用人員の関係から、内定者の絞り込みを行う場合には、男性を優先的に選考したり、女性は男性には問わない条件を付加しその条件を満たす者のみを選考の対象とすることのないようにしてください。

問題事例

女性の経理担当者が退職したため、経理部の職員を1名募集することになったが、これまで女性が行っていた仕事であるので、後任も女性にしたいと考えている。

募集に当たって、女性だけを対象とすることは、均等法に違反します。「今まで女性がやっていた仕事だから」とか「女性向きの仕事だから」といった先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、女性のみを募集及び採用の対象とすることは、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考えられるからです。男性、女性という性別によるのではなく、「仕事の内容」、「求める能力・適性」、「労働条件」などをはっきり示して、男性と女性の両方を対象とした募集及び採用としてください。

労働局雇用均等室所在地一覧

都道府県名	事項別	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	道森 手城 田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	形島 城木 馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県	玉葉 京川 渥	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド・アクシス・タワー 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 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	山川 井梨 野	076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 920-0024 910-0019 400-8577 380-0935	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F 金沢市西念3丁目4番1号 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
岐阜 静岡県 愛知県 滋賀県	阜岡 知重 賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-0857 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都市 大阪府 兵衛 奈良 和歌山	都阪 庫良 歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8392	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 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 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	取根 山島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川県 愛媛 高松 福岡	島川 媛知 岡	088-652-2718 087-831-3762 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-831-3759 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0018 790-0811 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎 松山市本町2丁目1番7号 松山東京海上ビル 高知市南金田48番2号 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	賀崎 本分 崎	0952-32-7218 095-844-4384 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-844-4423 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 852-8117 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市平野町22番40号 (株)九電工長崎支店ビル 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル6階 宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	児島 縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎

この資料は次のホームページでもご覧になれます。 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/index.html>