

男女均等な採用選考ルール

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。

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。

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）は、労働者の募集及び採用における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。男女で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。

また、性別以外の事由を要件とするものについては、合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

〔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〕

【募集・採用に係る性別による差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法

第5条

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別に関わりなく均等な機会を与えなければならない。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- ⑤ 求人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。

違法

男女雇用機会均等法

第7条

（性別以外の事由を要件とする措置）

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

【募集・採用に係る間接差別の具体的な内容】

- ① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
- ② コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、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。

合理的な理由がない場合

違法

現在行われている募集・採用活動をチェックしてみてください。
「いる」、「ある」にチェックが付いた場合には、改善が必要です。
男女均等な採用選考ルールについては、次のホームページでもご覧になれます。
厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/>

I 「採用計画及び募集」について

- 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。

☐ いる ☐ いない

男女を募集及び採用の対象としていても、「男性は基幹業務を担当、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を立てることは、すべての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。

すべての雇用管理区分において、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** 事務職に女性のみとか営業職に男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

男女いずれかのみでの募集が認められるのは、俳優やモデルなど、法違反とならない場合に該当する場合です。また、男女の格差（女性の割合が4割に満たない状況）を解消する場合は女性のみでの募集が認められます。これらに該当しない場合は、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。

- 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。

☐ いる ☐ いない

女性は結婚で退職する、勤続年数が短い、女性には家庭責任がある、得意先は男性の営業職を望んでいるというような「男性又は女性は一般的に又は平均的にこうだから」という理由で、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、性別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** 女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付けるなど、男女で異なる条件が設けられていませんか。

☐ いる ☐ いない

女性に対して男性にない募集条件を付加することや、男女で異なる条件を設けることは、性別を理由に、男女に均等な機会が与えられていないことになるので、改善が求められます。

- 5** 募集要項が男子校又は女子校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又は女性をと指定していませんか。

☐ い る ☐ いない

男女を対象とした募集であっても、募集要項を男子校又は女子校に限って配布することは、結果的に募集の対象を男女いずれかに限っていると考えられます。また、学校に対して男性又は女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男女いずれかを排除していると考えられるので、改善が求められます。

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。

- 6** 募集に当たり、業務に不必要であるのに、「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。

☐ い る ☐ いない

例えば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ないのに、一定以上の筋力があることを要件とする、または単なる出入者のチェックを行う警備員であるのに、身長又は体重が一定以上であることを募集の要件とするなど、男女を対象とした募集であっても、不必要な身長・体重・体力要件をつけることは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

募集に当たり、不必要な要件を課していないか、改めて見直してみましょう。

- 7** 総合職の募集において、必要もないのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

☐ い る ☐ いない

例えば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、総合職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など、男女を対象とした募集であっても、不必要に転居を伴う転勤に応じられることという要件をつけることは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

募集に当たり、不必要な要件を課していないか、改めて見直してみましょう。

Ⅱ「情報提供」について

- 1** 資料請求があっても男女いずれかにしか会社案内等の資料を送付していないといったことがありますか。

☐ あ る ☐ な い

募集要項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、男女で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、男女いずれかにしか資料を送らないことは、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男女で異なっていませんか。

☐ いる ☐ いない

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、一方の性の応募の後に他方の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男女いずれか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

男性と女性とで異なる資料を提供すること、男女いずれか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るので、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。

男性又は女性を初めから採用しないという方針で、男性又は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

募集要項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。

Ⅲ「会社説明会及びセミナーの実施」について

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又は女性に限って行われている、総合職の会社説明会やセミナーへの参加が男性に、一般職の会社説明会やセミナーへの参加は女性に限定されていませんか。

☐ いる ☐ いない

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等を男女いずれかに限定することは、男性又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るので、改善が求められます。

- 2** 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

会社説明会やセミナーの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、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、複数の説明会を開催するときは、個々の説明会についてその対象を男女いずれかのみとしないことが求められます。

- 3** 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、男性又は女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

会社説明会やセミナーにおいて配付する資料が男女で異なっていたり、男女いずれかのみに追加的な説明を行うことは、提供される情報内容や情報量が男女で異なるので、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。

- 4** 会社説明会やセミナーにおいて、男性又は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

会社説明会やセミナーにおいて「男性又は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」、「これは男性がやる仕事ではない」などと、男性又は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、実質的に一方の性を排除していることになり、改善が求められます。

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。

Ⅳ「採用試験の実施」について

- 1** エントリーシートの受付や筆記試験の受付が男性又は女性に限られていたり、一部の男性又は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

エントリーシートの受付や筆記試験の受付を男性又は女性に限定することは、採用試験の対象から一方の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男性又は女性にしか採用試験を受験させないことは、一方の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、客観的に見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。

☐ いる ☐ いない

男女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ことは、男女いずれかの選考後に他方の性の選考が行われ、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となります。また、応募用紙の形式を男女で異なるものとする、男女いずれか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となります。いずれも性別を理由と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、男性又は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

採用試験の実施に当たって、男性の面接は全員二次面接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、女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する等、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るので、改善が求められます。

4

面接において、男性又は女性にだけ質問したり、「女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった発言が行われていませんか。

☐ いる ☐ いない

面接において、女性にだけ出産後の就業継続意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く、「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、男女いずれかに対して一方の性には質問しない一定の事項について尋ねることや男女について固定的な考えに基づいて発言を行うことは、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、面接時に、男女に同じ内容の質問をしていても、一方の性については採用・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、他方の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ので、改善が求められます。

V 「選考及び内定者の決定」について

1

初めから「男性又は女性は採用しない」との方針のもとに募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としたり、男性又は女性の選考終了後に女性又は男性を選考する等、男女いずれかの選考を優先させていませんか。

☐ いる ☐ いない

初めから「男性又は女性は採用しない」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「男性だから」又は「女性だから」という理由で不採用とすることも、選考の対象から男女いずれかを排除することになるので、改善が求められます。

また、男女いずれかの選考を終了した後で他方の性の選考を行うことは、男女いずれかの選考後の余った枠で他方の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、男女いずれかの就職機会が制限されることから、改善が求められます。

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

男性又は女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

男女のいずれかに対してのみの選考基準を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女いずれかを優先的に選考することは、いずれも男女いずれかが不利に取り扱われ、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。

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、一方の性については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

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等は、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男女で異なることとなるので、改善が求められます。

4

「一般的、平均的に男性又は女性はこちらだから」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

女性は結婚で退職する、勤続年数が短い、女性には家庭責任がある、得意先は男性の営業職を望んでいる、というような「男性又は女性はこちらだから」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、性別を理由に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。

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。

5

採用基準に業務に不必要な「身長・体重・体力」を要件とする基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか。

☐ い る ☐ いない

業務に不必要な身長・体重・体力要件を基準に選考が行われることは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

不必要な採用基準がないか、改めて見直してみましょう。

6

総合職の採用基準に、必要もないのに「全国転勤に応じられる者」という基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか。

☐ い る ☐ いない

例えば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、又は支店、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、総合職の採用基準に「全国転勤に応じられる者」という基準を設け選考を行うことなどは、合理的な理由がなく間接差別に当たるので、改善が求められます。

不必要な採用基準がないか、改めて見直してみましょう。

男女均等な採用選考ルールの詳細内容、
男女雇用機会均等法についてのお問い合わせは、

各都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

公正な採用選考について

厚生労働省では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう雇用主の皆様方に御協力と御努力をお願いしています。

雇用主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方について御理解いただき差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取り組みをお願いします。

【採用選考の基本的な考え方】

- 採用選考に当たっては、「応募者の基本的人権を尊重すること」、「応募者の適性・能力のみを基準として行うこと」の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。
 - 公正な採用選考を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと」、「本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと」です。
- 就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

【採用選考時に配慮すべき事項】

次のaやbのような適性と能力に関係がない事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させたり面接で尋ねて把握することや、cを実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

（本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環境・家庭環境など）に関する事

<b. 本来自由である事項（思想信条にかかわること）の把握>

（宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合・学生運動など社会運動、購読新聞・雑誌・愛読書など）に関する事

<c. 採用選考の方法>

- ・身元調査などの実施
- ・全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

詳しくは、各都道府県労働局又は最寄りのハローワークにお問い合わせ下さい。

（全国のハローワーク等への連絡先 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>）