

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、総合職に転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、**間接差別として禁止**されています（法第7条）。

このパンフレットは、企業において従業員の募集・採用に携わるすべての方に、男女雇用機会均等法に沿った採用選考ルールをご理解いただくために作成したものです。

ここにあげたチェック項目を参考に、男女差別のない公平な採用選考活動に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

● 男女雇用機会均等法は、募集及び採用について、次のように規定しています。 ●

■ 法第5条（性別を理由とする差別）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

■ 法第7条（間接差別）

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。

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 求人の内容の説明等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

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 総合職^(※)の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること。

(※) コース別雇用管理を行っている場合において、複数のコースのうち事業主の事業の運営の基幹となる事項に関する企画立案、営業、研究開発等を行う労働者が属するコースのこと。

合理的な理由がない場合

違法

● 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」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf>

厚生労働省
トップページ

分野別の政策
「雇用均等」

施策情報「雇用における男女の均等な
機会と待遇の確保のために」

男女雇用機会均等法
関係資料

男女雇用機会均等法
および指針



厚生労働省 都道府県労働局

■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。

ステップ1 採用計画・募集

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10人、女性を1人など、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って配布すること
- ・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 業務に必要なもののに「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いらないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- 単なる出入者のチェックを行う警備員であるのに、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 業務に必要なもののに総合職は「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、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。

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すか。

【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ても、いずれか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」「〇〇レディ」 など
- 「男の意欲が勝負」「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すか。

【違法事例】

- 会社説明会等の開催案内の送付や受付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、配付資料を変える。
- 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。

- 「男性または女性の採用は少ない」
- 「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。

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。
- 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返答を採用・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 業務に必要もないのに「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 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、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。

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り扱いをすることは、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均等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
(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。)
 - 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
- (2) 労働基準法第61条第1項（深夜業）、第64条の2（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・アクションの取組

- 職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、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。

- 事実上生じている男女間の格差とは、男性労働者と比較して、一定の区分、職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っている場合であれば、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状況を改善する目的であることが必要です。

なお、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ていないため、法違反となります。

【具体例】

女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている区分における募集及び採用に当たって、

- 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 など

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

企業や労使団体等がポジティブ・アクションに取り組んだり、趣旨に賛同して活動を行う際に利用していただくシンボルマーク（愛称・きらら）を作成しました。ポジティブ・アクションの頭文字「P」と「a」を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、公募で選ばれました。厚生労働省ホームページ内「ポジティブ・アクション宣言サイト」からダウンロードし、シンボルマークの作成趣旨に沿って自由にご利用ください。

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/>

厚生労働省
トップページ



分野別の政策「雇用均等」



「政策分野に関連のサイト」内に
バナーがあります

<シンボルマーク活用例>

- 企業の取組のアピールのため、会社案内やホームページ等にシンボルマークを掲載する。
- 企業のイメージアップを図るため、名刺や商品等にシンボルマークを掲載する。



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ご協力とご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ご理解いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組をお願いします。

【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こと

〈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こと

〈c〉 不適切な採用選考の方法

- ・身元調査などの実施
- ・全国高等学校統一応募用紙・J I S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、都道府県労働局または最寄りのハローワークにお問い合わせください。

全国のハローワーク等への連絡先

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

厚生労働省トップページ



分野別の政策「雇用」



政策分野関連情報
「ハローワーク等所在地」

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

都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）]

	電話番号	FAX 番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023 020-0045	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 (平成24年1月23日より)盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号盛岡第2合同庁舎
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	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
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	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
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎1 3階
新 潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目1 3番地 岐阜合同庁舎
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	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11階
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	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
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	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 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町1 34番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	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	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	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（1号館）3階

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>