

▶ 募集・採用に当たっては…… ◀

◇女性の応募が見込まれないとして技術系について「男子のみ」募集とすることは……

技術系を専攻する女子学生は少ないのですが、応募の見込みがないからといって男子のみの募集にすることは、募集・採用に関する指針に反しますので、男女とも募集するようにしてください。理工系を専攻し、技術系の職場に進出する意欲を持つ女性が増えてきています。女性の応募がないというのは思い込みではないでしょうか。下記の例のような技術系の職場で女性がいきいきと働いています。

＜技術系の職場で女性が活躍している例＞

- ・大卒の女性を現場監督として1年間かけて養成し、第一線の建設現場に配属
- ・屋外の配線施工に女性だけのチームを導入
- ・電子機器等に使われるエポキシ樹脂等の石化プラントの運転管理に高専卒の女性を配置

◇「女性に不向き」として、営業職を男子のみ募集とすることは……

女性の職業上の適性について社会通念で判断し、その結果男子のみを募集することは募集・採用に関する指針に反します。営業職に適する女性も少なくなく、近年では、ほとんどの業種で、女性の営業職が活躍しています。

◇全国転勤のある総合職は女性には無理として男子のみ募集とすることは……

我が国の多くの企業において、転勤は、事業活動の広域化、多角化による業務上の必要性や人事のローテーション、人材育成の観点から一般的に行われていることですが、他方、労働者にとっては家庭生活に大きな影響をもたらす面があることは否定できません。従来企業においては、女性を転勤の対象にしてこなかったことから、女性には転勤は無理だと思い込んでいるという側面もみられます。転勤は人材育成や人材登用のために人事制度として機能していることもありますので、それにチャレンジする女性も珍しいことではなくなってきました。十把ひとからげに女性には転勤は無理と思い込んで総合職の募集から女性を排除することは、募集・採用に関する指針に反するものです。現に、多くの企業では、少なからずの女性が総合職として採用されています。

◇その他の留意点

企業のトップや、人事担当者が均等法を理解していても、応募してきた学生に直接接触するリクルーターや面接担当者が均等法を理解していなければ、男女均等な取扱いができず適切な募集・採用活動はできません。面接など採用までの過程も非常に重要です。募集・採用にかかわるすべての人に均等法を理解させましょう。

男女雇用機会均等法や働く女性の問題は下記の婦人少年室へ

新規学卒者を採用予定の事業主の方へ

事業主は、労働者の募集・採用に当たって、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければなりません。(男女雇用機会均等法)

募集・採用は、事業主にとって事業経営の死活にかかわる重要な関心事である一方、応募する新規学卒者にとっても、一生を左右する重要な問題です。

こうしたことから、男女雇用機会均等法第7条では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。」と規定しています。

これは、募集・採用に当たって、女性一般に対する社会通念や女子労働者の一般的、平均的な就業実態を理由として、女性に対し門戸を閉ざしたり、女性を不利に取り扱うことのないよう、個々の女性の意欲、能力に応じた取扱いを企業に求めているものです。

一昨年来の雇用情勢を背景として、女子学生等の就職にも厳しいものがありますが、このような時期にあっても、男女について均等な取扱いをすることが強く要請されることは言うまでもありません。

新規学卒者の募集・採用に当たっては、均等法の趣旨や均等法に基づく指針に沿った募集・採用活動を行い、女子学生に対して男子学生と均等に門戸を開き、公正な選考を行って下さい。



平成7年度
労働省婦人局／婦人少年室

■募集・採用に関する男女雇用機会均等法の内容■

事業主は、労働者の募集及び採用について、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければならない。（第7条）

「募集」とは、あらゆる方法による募集をいい、公共職業安定所又は労働大臣の許可を得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）への求人の申込みも含まれます。

また、「採用」には、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・採用については、具体的に事業主が講ずるように努めるべき措置について、労働大臣が指針を定めています。

事業主がこの指針に反する募集・採用を行った場合には、都道府県婦人少年室長が行う指導・勧告の対象となります。

◆募集・採用に当たって、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針

指 針 イ

募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
- ② 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
- ⑤ 募集又は採用に当たって、男子を表す職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）。
- ⑥ 女子を募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男子のみとすること。

指 針 ロ

募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。

（限度を設けていると認められる例）

- ① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。
- ② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないが、募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること。

指 針 ハ

募集又は採用に当たって、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は、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとししないこと。

（不利なものとしていると認められる例）

- ① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。
- ② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。
- ③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。
- ④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女子についてのみ、浪人又は留年していないことを条件とすること。
- ⑤ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。

指 針 ニ

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、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

指 針 ホ

採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

- ① 女子についてのみ採用試験を実施すること。
- ② 男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること。

<指針の適用除外>

深夜業を伴う業務など労働基準法上女子に就業制限があること等から均等な取扱いができない業務については、「指針」の適用はありません。

指 針 の 適 用 除 外

- 1 次に掲げる職業に従事する労働者の場合
 - 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子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子に従事させることが必要である職業
 - ③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業
- 2 労働基準法第64条の2から第64条の4まで又は第64条の5第2項の規定により女子の労働が制限され、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、女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者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
- 3 風俗、風習等の相違により女子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子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者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