

女子学生のみなさんへ

知っておきましょう

男女雇用機会均等法 の ポイント

厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

男性と異なる取扱いを 受けたりしていませんか？

例えば

- 募集要項には何も書いてなかったが、面接時に「総合職には男性をとりたい」と口頭で言われた。
- 女性のみ恋人の有無や親の介護をしてくれる者がいるか、結婚や出産後も働き続けるかどうか尋ねていた。
- 「スリーサイズは？」と質問されるなどのセクハラ面接を受けた。
- 今まで営業職に女性はいないという理由で事務職を勧められた。
- 女性は家庭を持つと全国転勤ができなくなるから、地域限定職を選択するよう勧められた。
- 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、女性は直接会社に取りに行かないともらえなかった。
- 総合職に応募したのに、全国転勤を強調され、一般職としてなら採用すると言われた。

このような取扱いは、全て男女雇用機会均等法に違反します。

このようなことがあったときは、

雇用均等室 へ相談してください。

雇用均等室では、就職活動中や職場における男女異なる取扱いについての相談を受け付けています。また、男女雇用機会均等法に違反する企業に対し、指導を行っています。

雇用均等室への相談事例1

(サービス業)



相談内容

大学で求人票をみて応募したところ、男性のみを対象とするという理由で断られた。男性のみの理由について説明もなく、納得がいかない。

雇用均等室の対応

企業に事情を聞いたところ、これまで女性は、宿直勤務があることを説明すると辞退するため、女性は新規学卒者の採用はせず、実務経験のある中途採用者のみ採用する方針を持っていたことが判明。新規学卒者の応募は、男性からしか受け付けていなかった。

雇用均等室から、採用においては、仕事の内容について十分説明をし、性別によって扱いを異にすることなく選考するよう指導。

結果

新規学卒者の応募の受付を男性のみとせず、男女不問として取り扱うこととなり、相談者が再度応募した際には、応募を受け付ける改善がなされた。

雇用均等室への相談事例2

(流通業)



相談内容

総合職として内定をもらったが、内定後の説明会で、女性は総合職であっても、仕事の内容については、一般職として扱うと説明があった。問題なのではないか。

雇用均等室の対応

企業から事情を聞いたところ、過去の男女別雇用管理の改善をしていなかったため、コース別雇用管理制度を取り入れ、女性の総合職採用を始めてからも、実態は男女別雇用管理となっていることが判明。

雇用均等室は、総合職女性の仕事を一般職として扱うことは、総合職の職務から女性を排除することとなり、男女雇用機会均等法に違反するので、これを是正するよう指導。また、コースで区分した雇用管理については、性別ではなく、意欲、能力、適性、成果等により評価するよう見直しを指導。

結果

企業からは、早急に雇用管理を見直すとの報告を受けた。また、相談者からは、男性総合職と同様に法人営業の仕事に就くことになったと連絡があった。

男女雇用機会均等法のポイント

- 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇における女性に対する差別を禁止しています。また、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は産前産後休業を取得したことを理由として、解雇することを禁止しています。
- 女性労働者と事業主との間で男女均等取扱いに関する紛争が生じた場合には、都道府県労働局長の助言、指導、勧告及び機会均等調停会議の調停により、その迅速かつ円満な解決の援助を図ることができます。
- 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、
 - ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないという事業主の方針の明確化と周知・啓発
 - ② 相談・苦情への対応のための窓口の明確化と、相談・苦情への適切かつ柔軟な対応
 - ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合の、迅速かつ適切な対応について、必要な配慮をしなければなりません。
- 妊娠中及び出産後の女性労働者は、母子保健法に定める健康診査等を受けるための通院休暇や、医師からの指導事項を守ることができるようにするための措置を請求することができます。

労働基準法のポイント

- 女性であることのみを理由に、賃金について男性と差別的取扱いをすることを禁止しています。
- 妊娠した女性は、産前産後休業を請求することができ、また、他の軽易な業務への転換を請求することができます。
- 妊産婦は、時間外、休日労働、深夜業の制限を請求することができます。

育児・介護休業法のポイント

- 1歳未満の子を養育する労働者は、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。

男女異なる取扱い、具体的にはこのように定められています。

男女雇用機会均等法第5条では、労働者の募集・採用について男女異なる取扱いを禁止しています。禁止される具体的取扱いは、次のとおり指針で定められています。



募集・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。

例

- 「営業職」、「総合職」、「大卒技術系」などの募集で、男性しか採らないと言われた。
- 「営業マン」、「カメラマン」など男性を表す職種名で募集していた。
- 求人票では男女とも募集の対象となっていたのに、応募の受付は男性のみを対象としていた。



男女をともに募集・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・採用する人数を設定すること。

例

- 「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別に採用予定人数を明らかにして募集していた。
- 「男女社員10人募集、うち男性5人以上採用」と男性の人数を設定して募集していた。
- 男性の選考を終了した後で女性の選考が行われた。



年齢、未婚・既婚の別、通勤の状況その他の条件を付けて募集・採用する場合、女性に対して男性と異なる条件を付けること。

例

- 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いた。
- 女性にのみ、自宅から通勤することを条件としていた。
- 女性にのみ、浪人又は留年していないことが条件と言われた。



求人内容の説明等、募集・採用に関す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。

例

- 会社案内等の資料が女性には送られてこなかったり、男性より遅く送られてきた。
- 送られた会社案内の資料が、男性と女性とで異なっていて、男性の方が詳しくあった。
- 会社説明会の対象が男性のみだったり、女性を対象とする説明会が男性より遅く行われた。



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。

例

- 採用試験で女性にだけ二次試験が行われた。
- 男性は面接のみ、女性は面接に加えて筆記試験が行われた。
- 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。



募集・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こと。

例

- 「事務職」、「一般職」、「販売職」などの募集で女性のみを募集していた。
- 「スチュワーデス」など女性を表す職種名で募集していた。
- 「女性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示をして募集していた。

アンケートにご協力ください



就職活動において、男女異なる取扱いと思われることを経験したら、その具体的な内容や企業名を下記のアンケート用紙に記入し、表紙に記載してある都道府県労働局雇用均等室あて、FAX、郵便、何でも構いませんので、お送りください。なお、電話での御相談にも応じています。

女子学生がスムーズに就職活動を行えるよう、企業に対する指導に役立てていきたいと考えております。

- ◆性別：(女・男) ◆学部名：()
◆志望職種：()

1. 経験あるいは見聞きした男女差別的取扱い

具
体
的
内
容

いつ

どのような場面で

誰から

どのようなことを

どの会社で

電話番号

住 所

2. その他、就職活動をしていて感じたこと、疑問に思うことなどがありましたら、何でも御記入ください。