

# 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。その対象から女性を排除すること、男女で異なる取扱いをすること、また、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、原則として禁止されています。

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

### 女性に対する差別の具体的な内容

- ① 募集又は採用に当たって、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。
- ② 募集又は採用に当たって、男女をともに募集又は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又は採用する人数を設定すること。
- ③ 募集又は採用に当たり、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、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。
- ④ 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、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- ⑤ 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。
- ⑥ 募集又は採用に当たって、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。

### 男女雇用機会均等法

#### 第5条

(募集及び採用)  
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。

違法

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

東京労働局雇用均等室

TEL.03 (3818) 8408

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の詳細については、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/saido/koyou/saiyou/index.html>

## 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 事務職に女性のみを対象として募集が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

女性のみを募集の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。

女性のみを募集が認められるのは、俳優やモデルなど、適用除外に該当する場合や、男女の格差（女性の割合が4割に満たない状況）を解消する場合のみです。単に女性に向い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

☐ 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、女性は細かい作業に向いているというような「女性は一般的に又は平均的にこうだから」という理由で、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 「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

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、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るので、改善が求められます。

- 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

☐ いる ☐ いない

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。

## Ⅱ「情報提供」について

- 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がありませんか

☐ ある ☐ ない

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ことや、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、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より遅くなっていますか

☐ いる ☐ いない

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すか

☐ 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。

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すか

☐ いる ☐ いない

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れ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。

## Ⅱ「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

☐ ある ☐ 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性に限定したり、女性の参加できる人数を制限することは、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るので、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

☐ いる ☐ いない

女性是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、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ので、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

☐ 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、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。

- 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

☐ 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、男性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。

- 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

☐ いる ☐ いない

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。

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、男女雇用機会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

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

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、女性のみに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、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、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、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

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、営業職や技術職などの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、「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、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「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

初めから「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、男女雇用機会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るので、改善が求められます。

また、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。

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

☐ いる ☐ いない

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。

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

☐ 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ので、改善が求められます。

- 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

☐ 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、女性は細かい作業に向いている、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。

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。