

企業において募集・採用に携わるすべての皆さまへ

求人広告会社の皆さまへ

ホントに男女均等な求人になっていますか？

労働者の募集・採用の際に、「男性のみ」又は「女性のみ」と性別を限定して募集することは男女雇用機会均等法で禁止されていることは、よくご存じと思います。

しかしながら、「男女で採用条件が違う」、「問い合わせたら男性又は女性は採用しないつもりだと言われた」などの相談も未だに寄せられています。

求人広告等の募集内容で、対象を「男性」又は「女性」のみに限定していなくとも、**男女で異なる採用条件を付けたり、男女のいずれかを優遇しているような表現をすること、また、一方の性を採用しない方針を持っていたり、採用選考でどちら一方の性を優先させたりするなど、募集・採用選考過程すべてにおいて男女で異なる取扱いをすることは法律で禁止**されています！！

労働者を募集・採用する際には男女均等な採用選考ルールをご理解いただき、男女差別のない公平な採用選考活動に取り組んでください。

求人広告会社の方は男女均等な求人となるようご協力ください。

こんな求人は違反です！！

〇〇職 △△名 募集
※男性は長髪・茶髪不可
□□職 ××名 募集
※女性は自宅通勤に限る

男女で異なる条件を付けていませんか？

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？

●● 男女〇名 募集

女性向きの仕事です



△△ 男女〇名 募集

男の意欲が勝負です



★例えば次のようなことは違法になりますので、ご注意ください。
詳しくは「[男女均等な採用選考ルール](#)」をご覧ください。

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。

- 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。

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。

- 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。

- 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。
- 男性に対してのみ長髪不可、茶髪不可、ピアス不可などの条件を付ける。

4 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。

- 「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。

5 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。

- 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。

6 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。

- 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。

7 「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。

- 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。

男女雇用機会均等法は、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）。

◆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こ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、下記の指針に定められています。

[「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」](#)

※なお、業務の遂行上、一方の性でなければならない職務（単に、一方の性に適していると考えただけでは該当しません）等を募集・採用する場合やポジティブ・アクション（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、女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱う措置）を行う場合は法違反となりません。

☆ 詳細については下記までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

長野労働局雇用均等室 TEL 026-227-0125