

募集における性による差別の禁止

労働者を募集する場合には、その性にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

このことを均等法では「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。」（均等法第5条）と規定しています。

そして、「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（平成18年厚生労働省告示第614号）」の第2で、具体的に均等法第5条により禁止される直接差別として、以下の7つを示しています。

募集・採用に関して際して直接差別として禁止される事項

1	一定の職種（「総合職」「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（「正社員」「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること
2	募集・採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い、または、「男性歓迎」「女性向の職種」等の表示を行うこと
3	男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女いずれかのみとすること
4	派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること
5	募集・採用に当たっての条件を男女で異なるものとする事 募集・採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とすること
6	募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
7	求人の内容の説明等募集・採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

また、「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（平成18年厚生労働省告示第614号）」の第3で、具体的に均等法第7条による間接差別（実質的に性別を理由とする差別となるおそれのある措置）として、以下の2つを示しています。

募集・採用に際して間接差別として禁止される事項

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	コース別雇用管理における「総合職」の募集・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

しかし、例外として以下の5つの場合には性別を理由とすることができます（均等法第10条①、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（平成18年厚生労働省告示第614号））。

男女で異なる取扱いをすることに合理的な理由がある場合

1	芸術・芸能の分野における表現の真実性など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な職業
2	守衛、警備員など防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職業
3	宗教上、風紀上、スポーツ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上記1、2の職業と同程度の必要があると認められる職業
4	労働基準法により女性を就業させることができず、保健師助産師看護師法により男性を就業させることができない職業
5	風俗、風習などの相違により男女のいずれかが能力を発揮しがた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ること、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