

就職活動中に

女性であることを理由に差別されていませんか？

男女雇用機会均等法では、企業が労働者の募集・採用を行うときに、男性と女性とで異なる取扱いをすることを禁止しています。

就職活動における男女差別の事例 次のような取扱いは、全て男女雇用機会均等法に違反します。

- 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。
- 女性だけに恋人の有無や親の介護をしてくれる者がい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。

 このようなことがあったら**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、均等法に違反する企業に対する指導等を行っています。



ご相談は・・・

各都道府県労働局雇用均等室へ



募集・採用における男女異なる取扱いとは

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。禁止されている具体的取扱いは指針に定められています。

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。

----- キリトリ線 -----

アンケートに御協力ください

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、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課（Fax:03-3502-6762）又は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。

女子学生がスムーズに就職活動を行えるよう、企業に対する指導等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: () ◆志望コース: (総合職・一般職)

1 経験あるいは見聞きした男女差別的取扱い

具 体 的 な 内 容	企 業 名

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。

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。

求人の内容の説明等、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、男性の方が詳しかった。
☐ 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。

後悔しない就職活動を

みなさんは、就職活動を始めようとしている、または、すでに始めている方もいらっしゃると思います。ここでは、就職活動を終えた先輩が、どのような反省点を抱いているか、をご紹介しますと思います。先輩方の反省点も参考にしながら、人生の転機である就職活動、後悔しないように頑張ってください！

	4年制大卒女性	%	短大卒女性	%
1位	自分の適性についてもっと考えておくこと	44.2	自分の適性についてもっと考えておくこと	45.1
2位	もっと多くの就職情報、企業情報を入手すること	37.0	もっと多くの就職情報、企業情報を入手すること	38.7
3位	長期的な将来の見通しを立てておくこと	31.2	就職先の選択の基準をはっきりさせておくこと	36.6

資料出所：(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)

働く女性が知っておきたい法律

働く場合に知っておくべき労働関係の法律は、いろいろなものがありますが、ここでは、働く女性が是非知っておきたい、男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法のポイントを紹介します。

男女雇用機会均等法

～職場における男女均等取扱いの徹底を図るための法律～

- 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。
- 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に、
 - 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

～労働条件や権利を守る基本となる法律～

- 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す。
産前休業・・・請求により6週間（多胎妊娠の場合は14週間）
産後休業・・・8週間
- 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。
- 1歳未満の子供を育てる女性は、休憩時間とは別に、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求することができます。
- 生理日の就業が著しく困難な女性は、生理休暇を請求することができます。

育児・介護休業法

～育児や介護を行う男女労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援～

- 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。
- 要介護状態にある家族を介護する労働者は、最長3ヶ月を限度とし、介護休業をすることができます。
- 小学校入学までの子の養育や家族の介護を行う労働者は、時間外労働の制限の請求をすることができます。
- 小学校入学までの子の養育や家族の介護を行う労働者は、深夜業の制限を請求することができます。
- 事業主は、育児や介護をしながら働きつづける労働者のために、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営、育児・介護費用の援助措置などのうち、いずれかの措置を講じなければならないこととなっています。