

1. 就職するときに

1-1. 性別・年齢などの採用基準

Q：どうなる？こんなトラブル！

採用面接に応募したいと思う会社をいくつか見つけたのですが、募集案内を見ると「男性限定」、「25歳まで」などと記載されていて、要件を満たしていないため困っています。

A：これがルール！

募集、採用の基準をどうするかは、法律に反しない限り、基本的には雇い主が自由に決められます。性別や年齢などにより募集・採用基準を設定することは、原則として違法な差別として法律で禁止されています。

■募集と採用のルール

雇い主が労働者を採用する際に、どのような人をどのような条件で採用するかは、基本的には経営の自由、契約の自由として、尊重されています。

しかし、すべての募集・採用基準を雇い主の自由に委ねると、雇用機会の不平等などが生じる恐れがあります。

また、公平・公正な募集・採用基準を通じた優秀な人材の確保は、多くの企業や労働者が望んでいます。

このため、以下に掲げるような理由・基準によって、応募者を募集・採用から排除することは、法律に違反する差別として禁止されています。

■性差別の禁止

募集・採用の際、次のような差別的取扱いは、男女雇用機会均等法律違反となります。

- ① 募集または採用にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例) 募集に際し、「ウエイター」「ウエイトレス」、「営業マン」「セールスレディ」など男女のいずれかを表わす職種の名称を用いること。また、「男性歓迎」、「女性向きの職種」などの表示を行うこと。
- ② 募集または採用の条件を男女で異なるものにすること。
例) 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、容姿端麗、語学堪能などを条件とすること。

- ③ 採用選考において、能力や資質を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

例) 男女で異なる採用試験を実施すること。

例) 採用試験の合格基準を、男女で異なるものにすること。

- ④ 募集または採用において、男女のいずれかを優先すること。

例) 男女別採用予定人数を設定し、これを明示して募集すること。また、設定した人数に従って採用すること。

- ⑤ 求人の内容の説明など、募集または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。

例) 求人の内容などに関する説明会を実施するにあたり、対象を男女いずれかのみとし、または実施する時期を男女で異なるものとする。

また、以下に掲げるものも「間接差別」(性別以外の事由を要件とする措置であつて、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、合理的な理由がないときに講ずること)として禁止されています。

- ⑥ 合理的な理由が無いのに、身長・体重・体力の条件を付けること。

例) 営業職や事務職の募集にあたって、一定の身長以上であることを採用条件にすること。

- ⑦ 労働者の募集・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

例) 実際は転勤が行われていない職種の募集にあたって、転勤に応じることができることを採用条件にすること。

■ 年齢差別の禁止

募集・採用にあたっては、原則として年齢を不問としなければなりません。

年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用をする場合や、雇い主が直接募集・採用する場合を含め、広く適用されます。

ただし、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、正社員を募集・採用する場合など、一定の場合については、例外的に年齢制限が認められます。募集・採用に当たり年齢制限が認められるのは以下の場合に限ります。労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)施行規則第1条の3第1項)では、①長期間の継続勤務による職務に必要な能力の開発及び向上を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき(期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合で

あって、学校を新たに卒業しようとする者（いわゆる新卒採用）として又は当該者と同等の処遇で募集及び採用を行う場合、②当該事業主が雇用する特定の年齢の範囲に属する特定の職種の労働者の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）、③芸術又は芸能の分野における表現の真実性等を確保するために特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき、④高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（60歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）。

なお、上記に該当するために例外的に年齢制限を設ける場合であっても、求職者、職業紹介事業者などに対して、制限を設ける理由を提示することを義務付けています。

年齢不問として募集・採用を行うためには、求人者等は、労働者に求められる能力、経験、技能の程度などの事項をできるだけ明示する必要があります。

■このほかの禁止される差別

障害者雇用促進法第34条では、募集・採用に当たり、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。「障害者に対する差別の禁止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」（障害者差別禁止指針）において例示されている差別の例としては、障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除すること、募集または採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと、採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること等です。

労働組合に入っていることを理由とする募集・採用上の差別や、労働者が労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを採用の条件（雇用条件）とすることは、労働組合法第7条第1号で禁止されています。

また、事業主は、募集・採用に当たり、国籍による差別を行わないよう、職業安定法や「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）」を遵守することが求められています。

このほか法律で明確に禁止されていない場合でも、基本的人権を傷つけ、社会常識の上で相当とはいえないような差別をすれば、損害賠償責任が発生することがあります。

■個人情報の適切な取り扱い

募集にあたり、求人者等は求職者の次の個人情報を収集してはなりません。
人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、思想・信条、労働組合への加入状況等、本人の適性・能力と関係のないこと。