

## 事業主が講ずるよう努めるべき

### 措置についての指針

(平成十一年発布)

#### 一 はじめに

この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するために、企業の雇用管理の実態、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）における女子労働者の労働条件に関する特別の規定の現状、女子労働者の平均的な勤続年数等の女子労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して、事業主が講ずるよう努めるべき措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

#### 二 事業主が講ずるよう努めるべき措置

- (1) 募集及び採用に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。
  - イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たつての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
  - ② 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
  - ③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
  - ④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
  - ⑤ 募集又は採用に当たって、男子を表わす職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと  
(女子を排除しないことが明らかである場合を除く。)
  - ロ 募集又は採用に当たって、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は、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしないうこと。
- (不利なものとしていると認められる例)
- ① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。
  - ② 女子についてののみ、未婚者であることを条件とすること。
  - ③ 女子についてののみ、自宅から通勤することを条件とすること。
  - ④ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。
  - ⑤ 配置に関し、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。
    - イ 一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

① 営業の職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとする事。

② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとする事。

ロ 婚姻したこと、一定の年齢に達したこと等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしない事。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、通勤不便な事業場に配置転換をする事。

② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とする事。

(3) 昇進に関し、次に掲げる措置を講ずるように努める事。

イ 昇進に当たって、女子であることを理由としてその対象から女子労働者を排除しない事。

(排除していると認められる例)

① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えない事。

② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととする事。

ロ 昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとしないう事。

(不利なものとしていると認められる例)

① 男子労働者については、一定の勤続年数を経た場合に昇進させ

るが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととする事。

② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととする事。

ハ 昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利な取扱いをしない事。

(不利な取扱いをしていると認められる例)

① 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えない事。

② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えない事。

### 三 適用除外

(1) 次のいずれかに該当する場合については、この指針を適用しない。

① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子に従事させることが必要である職業

② 守衛、警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要である職業

③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させる

ことについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる  
職業

(2) 労働基準法第六十四条の二から第六十四条の四まで又は第六十四条の五第二項の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と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

(3) 風俗、風習等の相違により女子が能力を發揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と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