

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、基本的には雇い主が自由に決められますが、性別や年齢などにより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、一定の理由で、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) 「ウェイター」「ウェイトレス」、「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。
- ⑥ 合理的な理由が無いのに、身長・体重・体力の条件を付け、または、コース別採用で転勤に応じることを条件として付けること。
- 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。
- 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をはじめ、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。

なお、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が企業に義務付けられています。

年齢不問として募集・採用を行うためには、企業は、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

このほか、障害者であることや、労働組合に入っていることを理由とする募集・採用上の差別は、法律で禁止されています。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。

また、募集にあたり、企業は求職者の次の個人情報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。