

# 公正採用・雇用促進会議

## 第2回 履歴書の性別欄に関する研究部会

とき 令和2年12月17日(木曜日)午後3時から  
ところ エルおおさか 南館4階 B会議室

# 次 第

## 1 開 会

## 2 議 事

### (1) 第 1 回研究部会の概要報告等

- 第 1 回履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

..... 1

- 令和 2 年度 第 1 回 公正採用・雇用促進会議 会議録

..... 3

### (2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について

(大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 指導主任 森 真由美氏)

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！

..... (別添)

- 女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定ご案内

..... (別添)

- 男女雇用機会均等法のあらまし

..... 7

### (3) 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン（被差別・社会的 マイノリティ・プラットフォーム）について

(一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣氏)

- 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン ～差別のない社会をめざして～ -「働く」編-

..... (別添)

### (4) 事務局からの報告

..... 16

## 3 閉会

### 関連資料

- 公正採用・雇用促進会議「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱

..... 22

## 令和元年度 公正採用・雇用促進会議

### 第1回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和2年2月10日(月曜日)10時から12時
- 2 場所 エルおおさか 本館 11階 会議室大
- 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英  
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄  
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進  
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉永

#### 4 議事要旨

傍聴者なし

座長に石元委員を選出

(1) 研究部会の公開・非公開を審議 次回以降についても公開で開催することを確認。

(2) 「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱(案)を審議。

事務局案で確認。令和2年2月10日から施行とする。

(3) 事務局から、関連資料2及び3について説明。

履歴書に関する性別欄についての整理

ア公正採用選考について

イ労働関係法令について

ウ「応募の受け付け」について(厚生労働省HP「公正な採用選考を目指して」から)

エ履歴書の歴史について(株式会社日本法令HPから)

オJIS規格の履歴書について

カ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について

キ大阪府「行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について」

(4) 意見交換

委員:履歴書の性別欄については、公正採用・雇用促進会議において少し前から議論になっており、検討すべきだとの多くの意見があった。少し時間がかかったが、具体的な検討を開始する状況が整い、今日に至った。

事務局:履歴書に関する性別欄についての整理等を説明

委員:大阪府人事委員会における職員採用試験申込書で男女欄が削除された。また、一部職種では削除されていないことからその検討経過がわかれば考え方がわかるのではないかと。

委員:履歴書における性別欄の削除する方向の考え方は、性別による選考は必要ではないとの考えに基づく。ジェンダーギャップをなくすために性別を把握する必要性については、採用後に自認を確認することでまかなえる。ただ、応募者の性別は把握できなくなる。

性別欄はこれまであったので、無くすことによるデメリットを企業はどの様に考えているのか。無くすことに納得してもらえるような説明は必要。採用する側で性別欄の必要性についてどう考えているのかも知りたい。書いて当たり前の変える必要があるのでは。

委員:非常勤の教員採用で、本籍地のある名前の一覧を示されたことがあり、その様式は文部科学省が示していると回答された経過がある。古い様式であったかもしれないが。

委員:性別欄を無くすことの障壁は何か。女性活躍推進法、「当たり前」論、それ以外にもあるのか。また、性別欄を無くしても、写真は残る。このため、性別に関する問題事象はなお発生する恐れがある。無くすことによる問題についても想定しなければならない。

相談にきた学生の事例では、望む性での就活を考え、手術を受け、戸籍を変えることについて、大学1年生から考えている。就活での面接等で嫌な思い、不快な思いをする学生がいることを考えて検討する必要があると思う。

方向性としては、履歴書を変えてゆく理由をどう整理できるか。

委員:JIS規格の履歴書を変更する場合、どのような手続きが必要か。その他、研究部会で議論すべきことを整理する必要がある。

委員：女性活躍推進法で、公表の項目に男女別の採用率があるが、この項目の重要性を下げる議論はできるのではないか。事業主行動計画の認定基準の項目から除外する方策もあるのではないか。

委員：公正採用・雇用促進会議で、LGBTや男女の二者択一的に表記させる困難性から性別欄について議論が行われたが、事例としては出てきていないと思う。

委員：問題が表面化しない要素として、履歴書が必要な企業に対する就職活動を避けていることもあると思う。結果的に不安定な仕事を転々とすることになっている。

委員：男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の趣旨である女性差別是正、活躍推進の可視化に、どのように対処していくかの視点は必要である。また、積極採用するために可視化する企業数はどの程度あるのか。労働局では把握できているのか。

委員：企業が積極的な女性雇用を打ち出しても、学生の意識とは乖離するのが現状ではないか。

委員：企業側には、女性活躍推進法の趣旨を打ち出すために、積極的に数値を公表するスタンスもある。

委員：セクシャルマイノリティへの配慮を進めることにより、女性の雇用や活躍が阻害されるようになれば、そのことに対する検討も必要である。

委員：性別欄を廃止しながら、女性のアフーマティブアクションをどう両立させるかの議論である。

事務局：女性活躍推進法では、自認の性に対する視点が無いように思われる。このため、法的な判断が出来ないことを理由に、性別欄の廃止に抵抗があるかもしれない。

委員：女性活躍推進法において、えるぼし制度など企業メリットはどの程度あるのか。次回には概要を教えてください。

事務局：公共調達等への加点があると思う。

委員：次回に議論を進めるための資料を、公正採用・雇用促進会議の委員に協力を求めることとし、性別に関する（広い意味での）相談事例を集めてはどうか。

具体的には、大阪府人権協会の人権相談、大阪府総合事務所の労働相談、また、大就連に把握している事例を求めてはどうか。

委員：近畿統一応募様式における性別欄廃止に向けた議論内容がヒアリングできればと思う。また、採用する側として、関経連等に協力が求められるのか。

さらに、法的な部分について、ヒアリング・意見が聞ければと考えている。LGBT (LGBT 法令連合会) 関連の弁護士や大阪府関連の弁護士で対応してもらえるものか。具体的な事例を出してもらえれば。

委員：企業で、LGBTや、女性活躍推進の取り組みを進められており、かつ取り組みにおける悩み等が聞ければと思う。その前提として、労働局から「事業主行動計画」の仕組みの説明を受けることが可能ではないか。

委員：また、労働局から、事業主行動計画の認定に係る企業からの相談内容等の説明が受ければと思う。

委員：性別欄を無くしても、見た目での差別は無くならないと思うが、象徴的な要素はあると考える。しかし、見た目で判断されるとの危惧は消えない。

しかし、セクシャルマイノリティへの配慮として、記載方法を変えてゆく議論も必要である。この方向で検討することもあり得る。このため、この観点での意見も聞ければと思う。

事務局：人権協会がまとめたセクシャルマイノリティの指針についても、お話しください。

委員：大阪府人事委員会へも確認をお願いしたい。また、確認時には議論経過も聞ければと思う。

## 令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 1 開催日 令和2年8月18日(火曜日) 15時から17時
- 2 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 3 出席委員
- |                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| 一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 | 柴原 浩嗣            |
| 大阪府人権教育研究協議会 会長           | 若田 透             |
| 大阪商工会議所 人材開発部部長           | 興津 厚志            |
| 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長   | 平岡 潤二            |
| 日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長    | 黒田 悦治            |
| 関西大学                      | 石元 清英            |
| 大阪府高等学校進路指導研究会 会長         | 雑賀 文彦            |
| 大阪市立大学 准教授                | 廣岡 浄進            |
| 大学等専門委員会 座長               | 熊本 理抄            |
| 大阪労働局労働基準部 監督課長           | 津田 恵史            |
| 大阪労働局職業安定部 職業対策課長         | 尾崎 哲一            |
| 大阪府教育庁 教育振興室長             | 柴 浩司             |
| 大阪府教育庁 私学課長               | 近藤 未生            |
|                           | (代理出席：参事 和田 文孝 ) |
| 大阪府府民文化部 人権局長             | 山本 譲             |
|                           | (代理出席：参事 田邊 雅之 ) |
| 大阪府商工労働部労働政策監             | 大門 孝治            |

### 4 議事内容

座長選出—石元委員を選出

#### (1) 令和元年度会議概要の報告(事務局)

- ・問題事象は家族に関することが多いことや、履歴書・応募書類の性別欄の取扱について専門家の助言を得ながら、議論を継続してほしいとの報告があった。また、問題事象のあった企業では、公正採用選考人権啓発推進員新任基礎研修を受けていない企業が多いことや、新任基礎研修を受けている推進員がいるにも関わらず、問題事象となったケースなど、会社内で公正採用選考人権啓発推進員のシステムの浸透がなされていないなどの意見があった。
- ・大阪府立高等職業技術専門学校、大阪障害者職業能力開発校における受験報告書の不適切な取扱いがあった件を踏まえ、専門委員会の再編について事務局で整理し、各委員に報告していくこととした。この後、その再編に係る議案を諮る。
- ・去年の議論を踏まえ、令和2年1月に「履歴書の性別欄に関する研究部会」が発足した。

#### (2) 大学等専門委員会の報告(大学等専門委員会座長)

- ・問題事象は、家族に関することが多い。また、就職差別にかかる問題事象ではないが、内定取消事案についても報告がなされた。内定取消の事象に関連し、内定承諾書の提出を迫られるケースが多いことなど、内定取消やオワハラに関する事象について議論された。

・また、学生へのウェブを活用した啓発の手法などについて意見交換が行われた。

(委員) 大学での問題事象の件数が年々減少しているのはなぜか。今年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で就職活動にも影響が出ており、問題事象が出てくるのではないか。どういった対策ができるか。

(事務局) 以前はキャリアセンターを通じた就職活動が主流であったが、最近では、キャリアセンターを通さず、学生自身がインターネットの就職情報ナビサイトで就職活動を行っているため、件数が減少しているということも一因と考えられる。ナビサイトによる就活の問題点の啓発について国へは要望しているところ。キャリアセンターを通じない学生への啓発をどうするかは今後考えていく必要がある。

(委員) キャリアセンターも問題意識の高い職員の異動・退職等により公正採用の取り組みが継承されていないのではないか。

(事務局) 異動で担当者が入り替わることも踏まえ、大就連においてキャリアセンター職員向けの研修を行っており、学生への啓発に加え、職員への啓発も進めていきたい。

### (3) 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門員会(中学校・高等学校・職業能力開発校等専門員座長)

・2回開催した。

・第1回で、技術専門学校における就職受験報告書の不適切な取扱いがあったこと、またそれにとまなう専門委員会の再編について報告があった。

・新規中学校卒業者での問題事象の報告はなし。新規高等学校卒業者での問題事象は家族に関することが多い。また、リモートでの面接などの新しい面接の形の報告もある。

・違反企業への指導に関すること、問題事象の分類・分析に関すること、履歴書の性別欄に関することなどについて議論がなされた。

### (4) 第1回 履歴書の性別欄に関する研究部会(履歴書の性別欄に関する研究部会座長)

・昨年度の公正採用・雇用促進会議での議論を受け、令和2年2月10日に発足。

・「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱を承認。中学、高校、大学、日本産業規格(JIS)の各様式を確認し、事務局から公正採用選考の観点、労働関係法令の観点、厚生労働省が示す「応募の受け付け」に記載されている内容、履歴書の歴史、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」などを簡単にまとめたものを説明した。

・性別欄をなくすことの障壁は何か、JIS規格の履歴書の様式を変更する場合の必要な手続きは何か、女性活躍推進法で男女別の採用率が公表項目としてあることなどについて議論がなされた。

(事務局) 履歴書の性別欄に関する新聞報道があった。報道では、「JIS規格の履歴書から性別欄がなくなる」と読める内容であったため、JIS規格を作成している一般財団法人日本規格協会に問い合わせたところ、「性別欄ではなく、履歴書の様式例そのものを削除した。JIS規格は履歴書等の仕上げ寸法等を規定しているものであって、その内容については規定していない。しかしこれが、内容も規定していると誤解を招く恐れがあることから、様式を削除した」との回答であった。

(大阪労働局) 本件について、本省(厚生労働省)の担当に問い合わせた。厚生労働省が一般財団法人日本規格協会を所管している経済産業省に確認をしたところ、様式例を削除したことは事実。削

除にあたっては、経済産業省や厚生労働省に事前に調整はなかった。JIS 規格の履歴書は公正採用の観点から企業への啓発の際でも使用してきたため、この削除によって公正採用に影響がでないよう関係省庁で協議をしていく。就職差別につながる恐れのある社用紙は使用しないよう企業指導しているため、大阪労働局としても企業や求職者に対してどう啓発していくのか今後、本省と連携して検討していく。

(委員) 今のお話から、履歴書そのものの話になっているように思うが、研究部会として、もう少し大きな枠組みで議論を進めていくことになるのかどうかについてお聞きしたい

(事務局) 今後の研究部会の進め方についてだが、公正採用の推進に当たって基本となるべき JIS 規格の履歴書の様式がないという状況。今後の国の動きなども見据えながら、この研究部会の枠組みの中で、性別欄だけにとどまらず、履歴書の望ましい様式についての研究も進めていければと考えている。部会の名称も含め、部会の座長、委員と共に調整をさせていただきたい。

(委員) 近畿高等学校進路指導連絡協議会で決められている近畿高等学校統一応募用紙というものがあり、高校生の就職の際の三点セットとして、紹介書、履歴書、調査書が定められている。この協議会では過去から押印、性別欄に関して話が出ていた。まず押印欄を削除し、性別欄の削除についても検討を重ね、令和 2 年度改訂版として削除した。今年度の履歴書については、「本人が書くもの」ということで性別欄を削除している。調査書には性別欄がまだ残っているが、これは学校側が責任を持って提出する書類であるため削除していない。

(委員) 前回の 1990 年の JIS 規格の時には、戸籍欄などを削除する理由が「人権上問題があるのでこの欄は削除した」と書かれていたので、これまでは履歴書の内容についても議論をして示してきたはず。その議論を経ずに様式例自体を無くしてしまうのは、今までの取り組みを台無しにしてしまうのではないか。この公正採用・雇用促進会議では、これまで履歴書の性別欄の検討を進めてきたが、今回の件で議論が止まらないようにしてほしい。企業は女性の採用比率を高めるために性別を把握したいという事情があるが、性別を示すことで不利になるかもしれないという求職者の事情といった部分もあるので整理していきたい。履歴書の考え方を社会に提示するところが雇用促進会議の役割ではないかと思うので、ぜひお願いしたい。

(座長) 研究部会については、今後どのように進めるか検討しながら開催したい。性別欄についても検討を重ねていく。

(委員) 厚生労働省や大阪労働局で履歴書の見本などを出していくような動きはあるのか。

(大阪労働局) 現時点では聞いていない。性別欄については、女性活躍推進法があるため、女性の採用率の目標を立てるための必要性の議論がある。雇用均等を促進する部署との協議もあるので、中々これができるかと言えないが、現場で指導する立場としては、現場で理解してもらえるような何らかの対応策検討していきたい。

(委員) 文部科学省が出している履歴書様式だと思うが、それを見ると、省庁間の横の連携や情報、認識共有があまり進んでいないという感触がある。以前、ある教育委員会が教員募集の時に戸籍情報を提出書類として求めたということもあった。どこかの段階で文部科学省にもきちんとアプローチをしていくことが必要なのではないかと考えている。

(委員) 中学校の応募書類については、公正採用・雇用促進会議で様式を定めていると聞いたので、一度検討いただきたい。

(事務局) 中学の履歴書は、これまでも中高専門委員会で議論がなされ、公正採用・雇用促進会議で報告されているので、同様の流れになるのではないかと考えている。

(委員) 直接公正採用と関係しないが、大学へ入学を希望するトランスジェンダーの高校生から、大学の学生証は自分の望む名前で交付してもらえないかという問い合わせが受験前からある。大学は、(厚生労働省が定めた) 調査書によって学生証の情報を決める。そういった高校生の声もあるということも踏まえて議論していきたい。

## 5 専門委員会の再編について

- ・中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会の再編に伴う職業能力開発専門委員会の新設について全会一致で承認された。(「職業能力開発専門委員会」を独立して設置する。「中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会」は「中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」とする。)
- ・「公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会設置要綱」及び「公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱」について全会一致で承認された。

## 6 公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修について

- ・令和2年度の「公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修」は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、4月、5月は中止していたが、6月から定員を縮小し再開している。

## 7 その他

- ・「就職差別に関する調査 2019」について  
委員から説明があった。

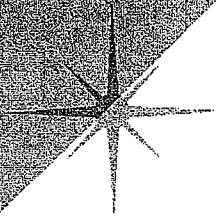
### ・その他の意見

(委員) 昨年度、就職ナビサイトでの問題が報道でも大きく取り上げられた。大学のキャリアセンターを通さず直接就職ナビサイトを利用した就活が多い状況であり、また今年はオンライン面接もはじまった。就職活動の手法が変化している状況に対して雇用促進会議で議論する必要があるのではないか。ネット上での啓発を強めようと、就職差別に関する相談のウェブサイトを開いて相談を受け付けたりしているが、もっと世の中の状況は動いているということなので、そこをどのようにしていくか議論していく必要があるのではないか。

(座長) 大学の就職課やキャリアセンターを通さない就職活動や、リモート面接など新しい形態もあり、従来のやり方では把握できない問題事象も出てくると思う。そういった実態把握の仕組みを考えていけないといけない時代に入ってきたと感じる。



# 男女雇用機会均等法の あらまし



# Ⅲ

## 男女雇用機会均等法のあらまし

### 1 総 則 (第1条、第2条)

#### 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

##### (目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり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図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

##### (基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の目的と基本的理念をそれぞれ、第1条と第2条において明らかにしています。

「労働者」とは、雇用されて働く者をいい、求職者を含みます。

「事業主」とは、事業の経営の主体をいい、個人企業にあつてはその企業主が、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものが事業主になります。また、事業主以外の従業者が自らの裁量で行った行為についても、事業主から委任された権限の範囲内で行ったものであれば事業主のために行つた行為と考えられるので、事業主はその行為につき法に基づく責任を有することになります。

事業主の具体的義務の内容は、法第2章（P.7～51）に規定されていますが、事業主はそれ以外の事項についてもこの基本的理念に従い、労働者の職業生活の充実のために努力することが求められます。

## 2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

均等法の趣旨は、労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことにあります。

具体的には、労働者が「女性（又は男性）だから」というだけの理由で、あるいは「一般的又は平均的に女性（又は男性）はこうだから」といった理由で、男女異なる取扱いをしないことが求められます。

均等法では、募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。具体的な内容は、以下のとおりです。

### (1) 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止（第5条）

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 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。

労働者が性別により差別されることなく、また、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備のためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。そのため、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。

募集・採用については、禁止される差別の内容を具体的に示した指針（「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」）を策定していますので、これを参考に、適切に対処してください。

## 募集・採用に関し禁止される措置の例

### 1. 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」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の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。

### 2. 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

(異なるものとしてしていると認められる例)

募集又は採用に当たって、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し、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

### 3. 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。

- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

### 4. 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

### 5. 求人の内容の説明等募集又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。

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

## Q&A

Q<sub>1</sub>

企業は必ず男性と女性を採用しなければならないのでしょうか。

①

均等法第5条は、雇用機会の付与、募集・採用条件、求人情報の提供、採用選考、採用決定などのすべての段階において男女異なる取扱いをしないことを求めています。したがって、個々の労働者の職務に対する意欲、能力、適性を公平、公正に判断した結果として、男性のみまたは女性のみを採用することになった場合には、均等法違反となるものではなく、企業は必ず男性と女性を採用しなければならないということではありません。

Q<sub>2</sub>

当社の女性経理職員が退職しました。そこで経理部に職員を1人募集したいのですが、今まで女性がやっていた仕事なので、後任も女性にしたいと考えています。このような募集は均等法違反なのでしょうか。

①

募集に当たって性別を理由として、その対象を女性又は男性のみとすることは、均等法に違反します。「今まで女性(男性)がやっていた仕事だから」とか「女性(男性)向きの仕事だから」といった先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき女性(男性)のみを募集・採用の対象とすることは、職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながります。性別によるのではなく、「仕事の内容」、「求める能力・適性」、「労働条件」などをはっきり示して募集・採用してください。

Q<sub>3</sub>

求人誌に募集広告を出すに当たって、「男性の長髪不可」と記載することはできるのでしょうか。

①

募集に当たって男女で異なる条件を付けることは、均等法に違反します。ただし、男女ともに就労時に清潔な服装や身だしなみが必要とされる業種・業態であって、服装や化粧といった社会一般に認められている男女の身なりや身だしなみのあり方の違いに照らして、合理的な理由があり、社会通念上許容されられると思われる範囲内で男女異なる取扱いをしている場合は、法違反とはなりません。

**Q4****女性だけに制服を支給することは禁止されるのでしょうか。**

- A** 均等法第6条で労働者の性別を理由として、差別的取扱いが禁止される福利厚生措置は、住宅資金の貸し付けのほか、厚生労働省令で定める事項に限られ、その中には制服を支給することは含まれていません。したがって、制服の支給については、均等法上の問題とはなりません。
- ただし、一般的に、均等法第6条の趣旨に照らせば、女性に対してのみ制服を支給することに合理的な理由は認められないと考えられ、制服については、男女とも支給しない、男女とも希望者に支給するなど、男女で同一の取扱いをすることが望ましいといえます。

## 法違反とならない場合

次に掲げる場合において、指針（「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」）において掲げる措置を講ずることは、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、均等法第5条及び第6条の規定に違反することとはなりません。

- (1) 次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合  
(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません)
  - 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女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
  - ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
  - ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける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これらと同程度の必要性があると認められる職務
- (2) 労働基準法第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又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
- (3) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発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労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え又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

Q3

在籍者の状況を見ると、一定の役職について転勤経験者が大半であっても、昇進基準などに転勤経験の有無が含まれていない（転勤経験者と未経験者の取扱いに違いがない）場合は、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」に該当しないと考えてよいでしょうか。

- ④ 昇進基準など（明示されているものか否かを問わず）に転勤経験が含まれていないのであれば、一定の役職について転勤経験者が大半を占めている場合でも、「昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること」には該当しません。

#### (4) 女性労働者についての措置に関する特例（第8条）

（女性労働者に係る措置に関する特例）

第8条 前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置については、法違反とならない旨を明記しています。すなわち、これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり女性を有利に取り扱う以下の措置については、法第8条に定める措置として、法第5条及び第6条の規定には違反しません。

なお、男性労働者については、一般にこのような状況にはないことから、男性労働者についての特例は設けられていません。

##### (1) 募集及び採用

女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分<sup>\*1</sup>における募集又は採用や、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない<sup>\*2</sup>役職についての募集又は採用に当たって、情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することその他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

##### (2) 配置

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職務に新たに労働者を配置する場合に、その配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して配置すること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(3) 昇進

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない役職への昇進に当たって、その昇進のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して昇進させること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(4) 教育訓練

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職務又は役職に従事するに当たって必要とされる能力を付与する教育訓練に当たって、その対象を女性労働者のみとすること、女性労働者に有利な条件を付すこと、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(5) 職種の変更

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない職種への変更について、その職種の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して職種の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

(6) 雇用形態の変更

一つの雇用管理区分における女性労働者が同じ雇用管理区分の男性労働者と比較して相当程度少ない雇用形態への変更について、その雇用形態の変更のための試験の受験を女性労働者のみに奨励すること、変更の基準を満たす労働者の中から男性労働者より女性労働者を優先して雇用形態の変更の対象とすること、その他男性労働者と比較して女性労働者に有利な取扱いをすること。

\* 1 「雇用管理区分」とは職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者についての区分であって、当該区分に属している労働者と他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいいます。雇用管理区分が同じかどうかについては、当該区分に属する労働者の従事する職務の内容、転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について、同じ区分に属さない労働者との間に客観的・合理的な違いが存在しているかどうかにより判断するものであり、その判断に当たっては形式ではなく、企業の雇用管理の実態に即して行う必要があります。

\* 2 「相当程度少ない」とは、日本の全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、4割を下回っていることをいいます。4割を下回っているかについては、雇用管理区分ごとに判断するものです。

※ (1)の下線部は、平成27年11月30日に追加されました。これにより、女性管理職等の中途採用が行いやすくなりました。



## Q&A

Q

「支障となっている事情」とは何を指すのでしょうか。

A

「支障となっている事情」とは、固定的な男女の役割分担意識に根ざすこれまでの企業における雇用管理などが原因となって、雇用の場において男女労働者の間に事実上格差が生じていることをいうものです。この格差は最終的には男女労働者数の差となって表れるものと考えられることから、事情の存否については、女性労働者が男性労働者と比較して相当少ない状況にあるか否かにより判断することが適当です。具体的には、一定の雇用管理区分における職務、役職において女性労働者の割合が4割を下回っているか否かにより判断することとしています。

なお、現に女性労働者の割合が4割を下回っている場合であっても、例えば、事実上生じている格差を解消しようとする意図からではなく、単に男性ではなく女性をその職務に配置したいという意図で女性を配置することは、目的に合致しないため、均等法違反となります。

Q<sub>2</sub>

当社では女性の希望者を対象として、キャリアアップセミナーを開催しています。均等法では一方の性別のみを対象とした研修は禁止されているとのことですが、このようなセミナーも均等法違反となるのでしょうか。

A

指針において、一つの雇用管理区分における女性労働者の数が同じ雇用管理区分の男性労働者の数と比較して相当程度少ない（4割を下回っている）職務又は役職に従事するために必要とされる能力を付与するための教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはならないとされています。

したがって、例えば、係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満の場合であり、キャリアアップセミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものであれば、その対象を女性労働者のみとしても均等法には違反しません。

Q<sub>3</sub>

当社では会社全体で女性が少ないため、女性だけの支店を作ろうと考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

A

雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が4割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店に置ける当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。

これに照らせば、特定の支店を女性のみとすることは、雇用管理区分ごとに見て、その支店内の職務又は役職すべてについて女性のみとすることが適法な場合のみ許容されることとなります。

したがって、すでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

☆ 均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（裏表紙参照）あてご相談下さい。

## (4) 事務局からの報告（資料）

○ 行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について	.....	17
○ 大阪府職員採用試験〔行政（35-49）〕申込書	.....	18
○ 近畿高等学校統一応募用紙	.....	19
○ 新規中学校卒業者応募書類「職業相談票（乙）」の改訂について	.....	20

## 行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について

### 1 概要

大阪府では、性的マイノリティの人権問題についての理解を深めるための取組の一環として、平成 30（2018）年 6 月から平成 31（2019）年 1 月にかけて、行政委員会を含む大阪府庁全ての部局等を対象に、行政文書における性別記載欄の点検・見直しを行いました。

その結果、府立高等学校及び高等支援学校の入学者選抜における入学志願書や大阪府人事委員会が実施する職員採用試験申込書（一部職種を除く）、府営公園の施設利用に関する大阪府オーパス・システム利用登録申請書など、139 の文書から性別欄を削除しました。

性別欄を削除できない理由がある場合でも、男性・女性以外の選択肢を設ける、選択方式を自由記載欄にする、記入は任意であることを明記するなど、記載方法を工夫し、全体として、203 件（約 55%）の文書について、削除または工夫を行いました。

今後とも、こうした取組等を通じ、性的マイノリティ当事者の人々が抱える課題解決に向けた検討や取組みを進めていきます。

### 2 点検・見直し内容

【対象機関】大阪府の全ての部局（行政委員会、議会事務局を含む）

【対象文書】

(1) 府民が府に提出する文書（申請書、届出書、報告書、アンケート等）

(2) 府が府民に交付する文書（証明書、通知書、許可証、アンケート等）

のうち、性別記載欄を設けている文書であって、今後も継続的に使用が見込まれるもの

【点検の視点・見直し内容】

① 対象文書（性別の記載欄）の修正が府の裁量で行えるかどうかの仕分け

② 必要性の点検

③ 見直しの検討

- ① 廃止
- ② 工夫
- ③ 現行どおり

【実施期間】平成 30（2018）年 6 月～平成 31（2019）年 1 月

### 3 点検・見直し結果

点検・見直し文書の内訳		件数			
性別記載を設けている文書数（A）		574			
うち、国など大阪府以外の機関が様式を定めているため、府に裁量の余地がない文書（B）		205			
見直しの裁量がある文書数（A）－（B）		369		割合	
① 廃止したもの（今後廃止するものを含む）	139	203	38%	55%	
② 工夫したもの（今後工夫をするものを含む）	64		17%		
③ 現行どおり ※統計上、医療上、男女共同参画の観点等から性別情報を収集する必要があるもの	166		45%		

大阪府職員採用試験〔行政(35-49)〕申込書

令和2年度大阪府職員採用試験〔行政(35-49)〕申込書

大阪府人事委員会

私は令和2年度大阪府職員採用試験 行政(35-49)の試験案内に記載されている受験資格をすべて満たしており、この申込書に記載した事項に相違ありません。

記入にあたっては、別紙の「申込書の記入にあたって」をよく読んでください。

①	氏名(必ず受験者本人が署名すること) 姓と名の間は1字分あけること		試験職種	受験番号
	漢字		行政	この欄は記入しないでください
カタカナ				

(注) 氏名のカタカナ記入欄は、濁点と半濁点も1字とみなして記入すること

②	生年月日		
	年	月	日
	昭和		

③	郵便番号	現住所(郵便物送付先住所)漢字で記入 大阪府内の場合は、「大阪府」を省略し、郡・市町村名から記入すること

④	メールアドレス(試験に関する連絡をメールで行いますので、必ず確認できるアドレスを記載してください) アンダーバー「_」とハイフン「-」、ゼロ「0」とオー「O」、エル(小文字)「l」とアイ(大文字)「I」という(数字)「1」など間違えやすいものはフリガナを記入してください。

⑤	電話番号(携帯電話)	その他連絡先電話(左記の電話番号でつながらないときの連絡先)

⑥	最終学歴	
	学校名 漢字で記入	
	学部名 漢字で記入	卒業年(和暦に○) 年
	昭和・平成・令和	
最終学歴：学歴のコード(該当するところに○をつけてください)		
	1 中学校	6 大学
	2 高等学校	7 大学院(修士課程又は博士前期課程)
	3 専修学校・各種学校(高校卒を入学資格とし、修業年限2年以上)	8 大学院(博士課程又は博士後期課程)
	4 高等専門学校	9 専門職大学院
	5 短期大学	

⑦	成績開示(どちらかに○)
	希望する 希望しない

⑧	国籍(どちらかに○)
	日本国籍 日本国籍以外

⑨	記入年月日
	令和2年 月 日

⑩	受験上の配慮(希望する場合に○をしてください。希望しない場合はなにも書かないでください。)		
	点字での受験 音声パソコンの併用	車椅子の使用 補聴器の使用	拡大文字による受験 その他※下の欄に記入してください。
	内容		

提出する前に確認してください!

- 記入漏れ等がないか、提出の前にもう一度確認してください。
- 記入漏れ等内容に不備がある場合は、申込みを受付できないことがあります。
- 記入漏れ等が多い事項は右に記載のとおりです。参考としてください。

確認欄

- ⑥の卒業年の和暦に○がありますか。
- ⑦の成績開示欄にはどちらかに○を記入していますか。
- ⑧の国籍欄はどちらかに○を記入していますか。
- ⑨の記入年月日を記入していますか。

<履歴書見本>

履 歴 書

令和 年 月 日現在		写真をはる位置 (30×40mm)
ふりがな		
氏名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	
ふりがな		
現住所	〒	
ふりがな		
連絡先	〒	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

資 格 等	取得年月	資 格 等 の 名 称	
趣 味 ・ 特 技		校 内 外 の 課 外 活 動	
志 望 の 職 業 換 得			
備 考			

(近畿高等学校統一用紙 その2 令和2年度改定)

## 新規中学校卒業者用応募書類「職業相談票（乙）」の改訂について

新規中学校卒業者用応募書類「職業相談票（乙）」について、文部科学省及び厚生労働省の協議による全国統一の応募書類がありますが、従来から大阪府では、公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会（現在は、中学校・高等学校・他府県専門委員会）の協議によって定められた様式を活用していました。

この度、近畿高等学校進路指導連絡協議会において、新規高等学校卒業者用応募書類「統一応募用紙」の「性別」欄をなくす旨の決定がなされたとのことで、「職業相談票（乙）」についても、同様の変更をしたいと考えております。

併せまして、「氏名」欄につきましても、近年、小中学校では日本語指導が必要な外国人児童・生徒が増加しており、氏姓制度になじみがない子どもたちに配慮するため「名前」欄に変更したいと考えております。

つきましては、以下の2点について変更した改訂案を、本専門委員会に提出させていただきます。ご承認の程よろしくお願いいたします。

### 【変更内容】

- ① 「性別」欄の記載を削除
- ② 「氏名」欄の記載を「名前」に変更

中学校就職用応募書類（大阪府内の中学）

<紹介書見本>

1 受付番号		<h2 style="margin: 0;">応募書類</h2> <p style="margin: 0;">( (中) 職業相談票 (乙) )</p>				写真貼付
2 (学校名)		ふりがな				
中学校		4 名前				
3 (安定所名)		5 現住所				
公共職業安定所					(郵便番号)	
7 身体状況		年 月 日	6			
身長	cm	生年	年 月 日	日生 (満 歳)		
体重	kg	月日				
視力	右 ( )	8 学業成績	所見	個人内評価による本人の長所		
	左 ( )		教科名			
聴力	右					
	左					
10 特技・趣味・運動等						
11 参考事項		9 本人の長所・推薦事由等				
		年 月 日				
		(所在地)				
改訂版		(郵便番号)				
改訂内容 ①「性別」欄の記載を削除 ②「氏名」欄の記載を「名前」に変		(電話番号)				
		中学校長				
		(印)				

公正採用・雇用促進会議  
「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱

1 研究部会の目的

全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重し LGBT 等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会（以下「研究部会」という）を設置する。

2 調査研究内容

- ア 性別欄に関する課題整理
- イ 現状の取扱いに関する調査
- ウ 関係機関等へのヒアリング

3 構成

公正採用・雇用促進会議座長の指名により構成する。

4 研究部会の運営等

- ア 研究部会に座長を置く。座長は委員の互選による。
- イ 研究部会は座長が招集する。
- ウ この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、その都度、協議し決定する。

5 研究部会の公開

研究部会は、「大阪府情報公開条例 第 33 条（会議の公開）」及び「会議の公開に関する指針」の趣旨に即し、公開で行うものとする。なお、公正採用・雇用促進会議は、審議会等に該当しないが、これまでの取り扱いを踏まえ公開するものである。

6 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7 その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この要綱は、令和 2 年 2 月 10 日から施行する。