

1 均等法に違反しないために留意すべき事項

次のような取扱いは均等法に違反しますので是正が必要です。男女均等な制度運営に留意してください。

① 男女別の制度運営を行うこと

〈例〉

- 総合職は男性のみ、「準総合職」や「一般職」は女性のみといった制度を作ること。
- 採用情報の提供や会社説明会への参加、採用試験の受験の受付を、総合職は男性のみ、一般職は女性のみとすること。
- 一般職には男女を募集するが、総合職には男性のみを募集すること。

② コース等の各区分での募集・採用の際に、男女別で選考基準や採用基準に差を設けること

〈例〉

- 総合職の採用試験は男女を対象としているが、女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付すなど、採用条件が男女で異なること。
- 総合職の筆記試験や面接試験の合格基準が男女で異なること。
- 総合職の採用面接で女性に対してのみ、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、転勤の意思の有無などを質問すること。

③ 形式上は男女双方に開かれた制度となっているが、実際には男女別に運用すること

〈例〉

- 総合職は男性のみとする慣行があること。
- 形式的には、すべてのコースで男女を募集しながら、女性は採用しないという方針のもとに男性のみを採用すること。

④ コース等の各区分における配置、昇進、教育訓練等について、男女別で運用基準に差を設けること

〈例〉

- 「総合職」であっても女性については営業の職務から排除すること。
- 男性については人事考課において平均的な評価がなされている場合には昇進させるが、女性については特に優秀という評価がなされている場合にのみその対象とすること。
- 女性についてのみ、上司の推薦がなければ教育訓練の対象としないこと。