

國學院大學學術情報リポジトリ

改正男女雇用機会均等法下の新聞求人広告とジェンダー（一）：
一九九九年電話問い合わせ調査の結果を中心として

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2024-02-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 田中, 和子, 女性と新聞メディア研究会, 均等法研究会作業部会, 諸橋, 泰樹, 田中, 新, 田宮, 遊子, 村田, 太郎 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.57529/0002000121

改正男女雇用機会均等法下の新聞求人広告とジェンダー(一)

——一九九九年電話問い合わせ調査の結果を中心として——

田 中 和 子

女性と新聞メディア研究会

均等法研究会作業部会

I 男女雇用機会均等法改正と新聞求人広告

一 男女雇用機会均等法の一九九九年改正と求人広告

二 改正均等法下の新聞求人広告への問い合わせ調査

II 一九九九年新聞求人広告問い合わせ調査

一 調査の方法

二 今も続く性別募集の実態

三 募集性別ごとにみた募集職種

四 募集性別ごとにみた就業形態

五 募集性別ごとにみた記載賃金

六 募集性別ごとにみた記載年齢

七 募集性別ごとにみた記載学歴

八 新聞別にみた傾向

九 問い合わせサンプルの妥当性について
(以下次号)

I 男女雇用機会均等法改正と求人広告

一 男女雇用機会均等法の一九九九年改正と求人広告

「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」(以下均等法と略記)が改正され、一九九九年四月に施行された。

改正均等法は、従来の均等法の内容を大きく修正するものとなっている。表1に、均等法ならびに同時期に改正された関連法規の改正点を、改正前と改正後を対照させる形で掲げたが、改正の主要なポイントは、以下の七点に要約されよう。

- 一、募集・採用についての女性差別の禁止(第五条)
- 二、配置・昇進・教育訓練についての女性差別の禁止(第六条)
- 三、女性のみ・女性優遇の原則的禁止(第九条)
- 四、一方の当事者からの申請による調停開始(第一三条)
- 五、女性差別の是正勧告に従わない企業名の公表(第二六条)
- 六、ポジティブ・アクションへの国の援助(第二〇条)

表1 1999年4月より変わった労働関係法規

男女雇用機会均等法

事 項		改 正 前	改 正 後
差別の禁止	募集・採用	努力義務	禁 止
	配置・昇進	努力義務	禁 止
	教育訓練	一部禁止	禁 止
女性のみ・女性優遇		適 法	原則として禁止
調 停		双方の同意が条件	一方申請を可とする
制 裁		規定なし	企業名の公表
ポジティブ・アクション		規定なし	国による援助
セクシュアルハラスメント		規定なし	事業主の配慮義務

労働基準法

女性の時間外・休日労働、深夜業	就業を規制	規制を解消
-----------------	-------	-------

育児・介護休業法

深 夜 業	規定なし	育児または家族介護を行う労働者の深夜業の制限
-------	------	------------------------

七、セクシュアルハラスメント防止への事業主の配慮義務(第二一条)

一、にあげた、募集・採用時の男女差別の努力義務規定から禁止規定への変更に伴い、求人広告においても、男女を区別した募集が禁止されるところとなった。すなわち、「男性のみ」の募集、「女性のみ」の募集、女男別々の処遇による募集、また「ウェイター」「セールスレディー」など一方の性のみを示す職種名の使用等ができなくなつたのである。これは、これまで募集内容を、性によつて区分することを半ば当然のこととしてきた日本における求人広告史上、画期的な出来事というべきであろう。

労働省女性局では、改正均等法施行に先立つ一九九八年一〇月、六項目にわたる「募集及び採用について事業主が適切に対処するための指針」のそれぞれに関連させる形で、「求人広告作成上の留意点」を公表している。⁽¹⁾そこには、どのような求人者の文言が均等法違反にあたるのか、また、それをどう改善したらよいのか

が、具体的かつ詳細に例示されているので、その概要を、巻末資料 1 に掲載しておいた。

こうした状況のもとで、求人する企業側や求職者に求人紹介をするハローワークなどの求人紹介組織とともに、新聞の求人広告、折り込みチラシ、求人情報誌等も、これまでのように女男別々に求人欄を設けたり、女男別の採用人数・職種・就業形態・賃金等を設定・記載することを改めねばならなくなった。

その結果、たとえばハローワークは、「女性募集情報コーナー」をなくした。また、長らく女性の求人情報誌として読まれてきた『とらばーゆ』は、女男双方のための求人誌に衣替えし、キャッチコピーも「私らしく、僕らしく」へと変えて、表紙に男性を起用するようになった。同様に新聞各紙においても、一九九九年四月一日以降、均等法違反だったにもかかわらず、募集・採用時の女性と男性の均等待遇が努力義務規定だったせいか、ずっと掲載され続けてきた「男性のみ」の募集、そして以前は法的に認められていた「女性のみ」の募集が、紙面からほとんど消えた。

しかし、こうした表面上の変化は、はたして三月三十一日まで存在した「女性募集」「男性募集」が、一夜にしてすべて「女男募集」に変ったことを意味するのだろうか。表向きは性別不問でも、実際には女男別募集が相変わらず行われているということはないだろうか。

二 改正均等法下の新聞求人広告への問い合わせ調査

「女性と新聞メディア研究会」は、均等法施行前年の一九八五年以来、均等法施行後の八六年、九一年、九六年と計四回にわたって朝日新聞・毎日新聞・読売新聞の全国紙三紙における求人広告紙面の内容分析を行ってきた。この間、新聞の求人欄には「女男募集」以外に、当時は合法だった「女性のみ」の募集、そして当時も違法だった「男

性のみ」の募集が掲載され続けていたので、その三つの募集性別と、募集職種・就業形態・募集年齢・給与形態・給与金額・資格との関連について、量的分析を継続してきた。

その結果、

一、各紙とも均等法違反の「男性募集」と表示された求人が少なからず存在すること

二、女性募集は事務職やサービス職が多く、男性募集は営業職が多いなど、ジェンダーを反映した職種の偏りがみられること

三、男性募集の就業形態は正社員が多いのに対し、女性募集の就業形態はパートタイムやアルバイトが多いこと

四、女性の募集年齢幅が男性よりも狭いこと

五、女性募集における給与額が他の募集性別よりも低いこと

などの事実が明らかになった。より詳細な研究結果は、九一年までの調査については『ジェンダーからみた新聞のうら・おもて』(田中和子・諸橋泰樹編著、現代書館、一九九六年)に、また、均等法研究会作業部会と共同で行った九六年の調査については、「新聞求人広告にみるジェンダーの現状」(『国学院法学』第三六巻第三号)に掲載した。⁽²⁾ 同論文では、九六年のデータを多変量解析にかけて、性別求人広告の判別要因を探り、性別求人広告のグループニングも行った。

均等法研究会作業部会と連携して行った今回の調査では、表向き「女性」「男性」という性別募集広告が紙面上からなくなったことが、はたして実際の女男別募集の廃棄につながっているのかどうかを明らかにするため、改正均等法施行から半年を経た一九九九年一〇月、これまでと同じく全国紙三紙の求人広告を表記の上からチェックすると同時に、広告に掲載された求人先に対して、女性と男性の双方が、応募可能性や仕事の内容について問い合わせ

る電話調査を実施した。

II 一九九九年新聞求人広告問い合わせ調査

一 調査の方法

問い合わせ調査の対象とした求人広告は、一九九九年一〇月二四日(日)の朝日・毎日・読売の各首都圏版である。日曜日は求人広告の掲載数が多く、また休業する求人先が少なくないので、翌月曜日の問い合わせも可能だろうとの判断による。求人掲載ページは、朝日が全面広告(一五段)三ページと三段広告二ページ、毎日が一段広告一ページのみ、読売が全面広告一ページと二段広告一ページ、八段広告一ページである。人的・時間的な制約から、今回は各紙の全面求人広告の第一ページ目(毎日は一段広告一ページのみなのでそのページ)を調査することにした。それらの該当面(ページ)は、朝日が一八面、毎日が八面、読売が二八面である。

問い合わせは、九九年一〇月二四日および翌二五日の月曜日に、同一の求人に対して女性と男性の調査者が、それぞれ電話で行った。ただし、「弁理士」「ボイラー技師」「歯科技工士」「機械設計技術者(CAD製図)」など特別な資格や技能を要する求人や「夫婦住込み」など条件付きの求人、電話番号の記載がない求人は、あらかじめ問い合わせ調査から除外した。また、読売にみられた「看護婦」「正准看護婦」求人二件は、性別を明示した明らかな違反広告なので、これも除外した。

調査では、問い合わせ者の性別により、同一の求人先がどのような反応の違いをみせるかを記録し、比較した。

最終的に三紙合計で一七五件（女男の問い合わせを合計するとのべ三五〇）の求人先に対して電話問い合わせ調査が試みられた。以後この一七五件という数値を基礎として分析を行っていくが、そのうち女男双方とも、電話で問い合わせできたものが一六一件（九二・〇％）、締め切られていたものが三件（一・七％）、どうしても電話が通じなかったものが六件（三・四％）、女男のどちらか一方しか問い合わせできなかった調査不完全なものが五件（二・九％）であった。新聞ごとの調査内訳は朝日六六件、毎日三七件、読売七二件となった。

なお、サンプルとした広告は各紙第一ページ目のみ、しかも特別な資格を必要とする求人を除いてあるため、問い合わせなかった同一面の求人、および他面の求人も含めた全求人広告と本サンプルとのずれ、すなわち問い合わせ求人サンプルの妥当性が懸念される。実際、電話調査を行ったのは三紙合計一七五件であったが、求人広告の載っている第一ページ目には三紙合計で二四〇件の広告が掲載されていた。それからすると、当該ページの七三％を電話調査したことになる。また、当該ページ以外の求人広告ページの広告件数は三紙合計で二六八件あり、当該ページを含めるとこの日五〇八件の求人広告が掲載されていた。電話調査を行ったのはそのうちの二七五件、全体の三四％ということになる。その妥当性については、改めてIIの九において検討を加える。また、サンプル面以外のページについても、募集性別の文言にかかわって問題を含むと思われる求人を選び、サンプル面とは別途に、女男それぞれが応募可能性や仕事の内容等について問い合わせを行ってみた。それについては、次号に掲載するIIIにおいて、サンプル面の調査分析に加えて紹介する。

分析は、三紙の合計値を中心に行う。東京地域における新聞の販売部数は、朝日が約一二九万部、毎日が約四〇万部、読売が約一五六万部（日本ABC協会調べ）である。発行部数の上位三位を占めるこれら三紙の合計により、おおむね東京における新聞求人広告の実像を描き出すことができると考えられる。一方、各紙別の傾向にも興味深

いものがあるので、II の八で新聞銘柄別の分析も簡単に行いたい。

二 今も続く性別募集の実態

本調査は、同一の求人先に女性と男性が問い合わせているところから、先方の性別による応答の違いが最も関心のもたれるところである。

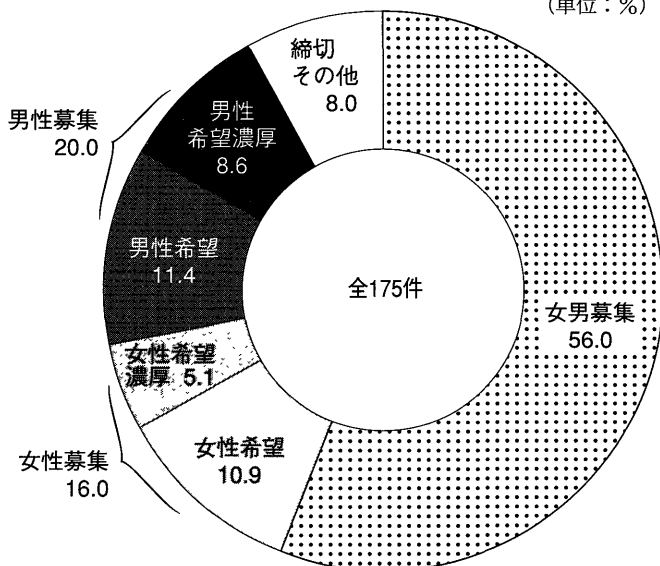
均等法改正前の求人欄は、「女性」「男性」「男女（または性別記載なし）」など募集欄が性によって分けられていたり、個々の求人に性別の指定がみられた。「男性」という求人欄や個別広告での「男性募集」という文言は、もともと均等法違反であるはずだが、募集・採用での男女差別が禁止規定でなく努力義務規定であったことと関係してか、八六年の均等法施行以降九九年改正前まで掲載されつづけてきた。前回までの調査では、この募集性別を軸に分析を行ったが、募集職種、就業形態、賃金、募集年齢、学歴制限などにおいて、明らかなジェンダーによる偏りが析出された。

本稿冒頭に述べたように、一九九九年四月から施行された改正均等法では、募集・採用、昇進・昇給における性別が禁止規定となり、これにともなって女男別の求人広告も禁止されることになった。たしかに四月一日以降の新聞求人広告をみると、わずかの例外を除いて、女男別募集はほとんど姿を消している。しかし、三月三十一日まで存在した女男別募集が一夜にして両性募集になったとは考えにくく、実際には性別募集が行われている可能性が高い。

そこで本調査では、まず最初に、女性と男性の電話での問い合わせに対する同一求人先の応答の違いをみてみることにした。先に断ったように、基礎となる数値は、三紙合計の一七五件である。

グラフ1 募集性別ごとの内訳

(単位: %)



その結果、女性・男性どちらが電話しても「応募可」と答えた求人先は、グラフ1に示した「女男募集」にみられるように九八件、五六・〇%と、全一七五件の問い合わせ先の約半分にとどまった。どちらの電話にも即座に「履歴書を送ってください」とか「面接に来てください」と答えたり、会社や業務の説明をしてくれたところである。

それに対して、先方が電話口で女性を欲しいと明言した求人先は、グラフの内訳の「女性希望」に示されたように一九件、一〇・九%であった。本来性別の募集はしてはならないはずだが、実際の問い合わせに、「今回は女性の募集です」とか「男性は無理です」などと答えた求人先である。また、はっきりと性別の指定はしなかったものの、女男が問い合わせた際の返答や口調の違いから、おそらく女性が欲しいのだろうと推測される求人先、グラフでいう「女性希望濃厚」は九件、五・一%みられた。「男性の応募も止めはしないが」できれば女性がいい」といったニュアンスの求人先である。後にも紹介するが、男性が問い合わせたところ、「この仕事はパートであり、男性だとやっていけないのではないか」と心配してくれた(?)求人先もある。「女性希望濃厚」の判断については、実際の問い合わせ者を中心に、全員のディスカッションで決定した。後出の「男性希望濃厚」についても同様である。

結局、「女性募集」とおぼしきものは、「女性希望」と「女性希望濃厚」の両者を合わせて二八件、一六・〇%となる。

一方、「男性募集なので」「女性は駄目」などと男性が欲しいと明言した求人先、グラフ1で示した「男性希望」は二〇件、一一・四%である。これらの中には、「印刷用の紙を持ったりして重たい仕事なので」とか「泊まりもあつて男性のみの希望です」といった体力や深夜勤務を理由に断られたケースや、「均等法が変わったので広告には性別を特定していいが、実は男性が欲しい」と「本音」をもらしたところが、何件かあった。また、正面きつて男性募集を明言しなかったものの、「営業は歩き回し七キロの鞆を持って歩かなくてはいけないので女性には厳しいのでは」と示唆するなど、おそらく男性を採りたがっていると推測される求人先、つまり「男性希望濃厚」も一五件、八・六%みられた。

これら「男性希望」と「男性希望濃厚」を合わせて「男性募集」と判断された求人は三五件、二〇・〇%となる。求人広告に募集性別は明示されていないものの、九九年四月から違法になったはずの「女性募集」や、改正前からもともと違法だった「男性募集」が、実際には今もつて続いていることが明らかになった。

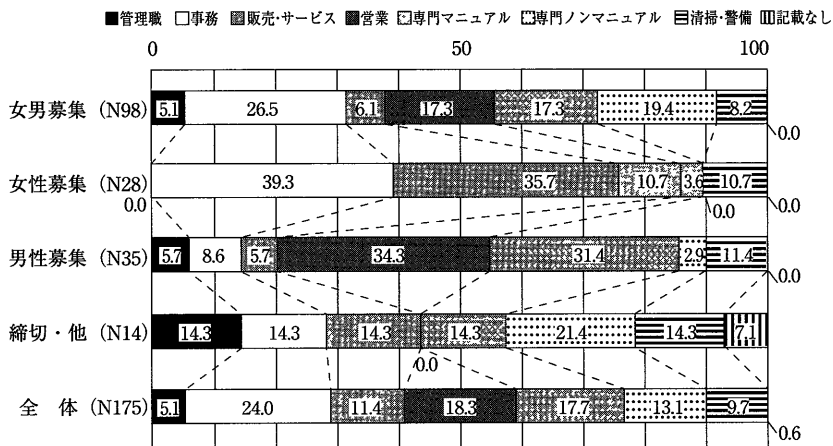
なお、先述したように、締め切り（両性とも「締め切った」と言われたところ）やその他の理由で性別応募可能性について明らかにできなかった広告は、一四件、八・〇%であった。

このように、紙面上からは性別募集がほぼ一掃されたが、水面下では、依然として違法な性別によるスクリーニングが行われている。したがって、私たちがこれまで行ってきた募集性別ごとの求人内容のジェンダー分析は、残念ながらというべきか、未だ有効である。

以下では、前回調査と同じように、募集性別ごとに、その求人内容を分析していく。その際、電話による問い合

グラフ 2 募集性別ごとにみた募集職種

(単位：%)



わせ調査で明らかになった「女性希望」「女性希望濃厚」を併せて「女性募集」、「男性希望」と「男性希望濃厚」を併せて「男性募集」とし、これに「女男募集」を加えた三つの募集性別を分析軸に用いることにする。

三 募集性別ごとにみた募集職種

まず、電話調査から判明した「女男募集」、「女性募集（女性希望＋女性希望濃厚）」、「男性募集（男性希望＋男性希望濃厚）」という募集性別のいかんによって、広告に記載されている募集職種に違いがみられるだろうか。

三つの募集性別ごとに、七種の募集職種との関連性をみたのがグラフ2である。職種分類は過去に行ってきた新聞求人広告調査と同じものを用いたが、今回は前回まで事務、販売・サービス、営業等の各職種に含めていた「管理職」を独立させた。「専門マニュアル」の具体例としては、建築現場管理者、調理師、運転手、オペレーターなど、「専門ノンマニュアル」の具体例としては編集者、塾教師、プランナー、コピーライターなどがあげられる。「清掃・警備等」には、軽作業なども含まれる。

まず「女男募集」と回答した求人先では、「事務」が最多の二六・五%を占めるものの、「営業」(二七・三%)、「専門マニユアル」(一七・三%)、「専門ノンマニユアル」(一九・四%)を中心に、比較的まんべんなく募集職種が分散しているのがわかる。地方出張のある営業職、タクシートの運転手、交通誘導警備員、ドラッグストアや居酒屋の店長候補など、これまで男性を募集する傾向の強かった職種で女性の募集が拡がり、ジェンダーの流動化がみられる。特に、タクシー運転手募集の女性への「門戸開放」(女性を断わるところも全くないわけではないが)が目についた。交通誘導警備員募集の場合は、「法改正によって女性の深夜業がOKになったので」という先方の答えだった。

次に「女性募集」をみると、「事務」が最多の三九・三%で、「販売・サービス」の三五・七%がそれに次ぎ、両方で八割近くが占められていた。明らかに職種が偏っていることがわかる。それらの中には、男性が問い合わせたところ「仕事は事務補助なので男性はだめ」と対応した医療関係の経理事務、同じく男性だからだめだと断われた「お座敷係」や「お手伝いさん」などが含まれる。また、男性の応募問い合わせに、「男性のパートだとワンランク上の生活が望めなくなってしまう」と言って正社員応募の方を勧めた居酒屋、「パートは女性しか採らないので男性はだめ」と断ったパートの清掃募集もあった(募集性別ごとにみた就業形態の分析は、次節で行う)。男性には「もう締め切った」と返答する一方で、その直後の女性の電話には「今日の二時に面接に来てほしい」と道順を丁寧に教えてくれた通信販売の電話受注会社のようなケースもある。女性が欲しいと言った「お手伝いさん」募集の求人先は、その人の母親の介護してもらいたくて女性を求めているとのことであったが、性別にかかわらず適性をみて採用する、というのが均等法時代のこれからの採否のしかたではないだろうか。

他方、「男性募集」をみると、「営業」が三四・三%、「専門マニユアル」が三一・四%と、女性とは異なる偏りが

みられ、「女性募集」同様ジェンダーを反映している。その中には、女性には「土日は休めないし、夜中遅く一二時になる」と色々理由をつけて難色を示す一方、男性の問い合わせには無条件で面接を勧めたりリフォーム会社の営業、「わが社には女性の営業チームはなく、男性スタッフしかいない」と女性を採用しないことをほのめかした住宅関連材の営業、男性には「車の運転に慣れた男性の方がいいかと思う」と「本音」をもらした出版社の営業、「依頼者の方で男性を求めているため女性は採れない」と言った役員付きの運転手募集、女性が問い合わせたところ「もう締め切った」と断わられたのに男性がかけると歓迎された美装会社の「現場管理者」などがあつた。ほかの職種でも、深夜勤務があるので女性は駄目と断わられたホテルのナイトフロントおよび夜食コーナーの人材募集、女性に対しては執拗に管理者としての経験者が欲しいと言いつ張つたのに、男性に対しては特に経歴を問わなかったリース会社の秘書室長の募集などが、職種による性のダブルスタンダードがいまだに根強く存在することを実感させた。役員付きの運転手や深夜業なども、一律に性別募集をせず、やはり希望や適性に応じて採用してもいいのではないだろうか。

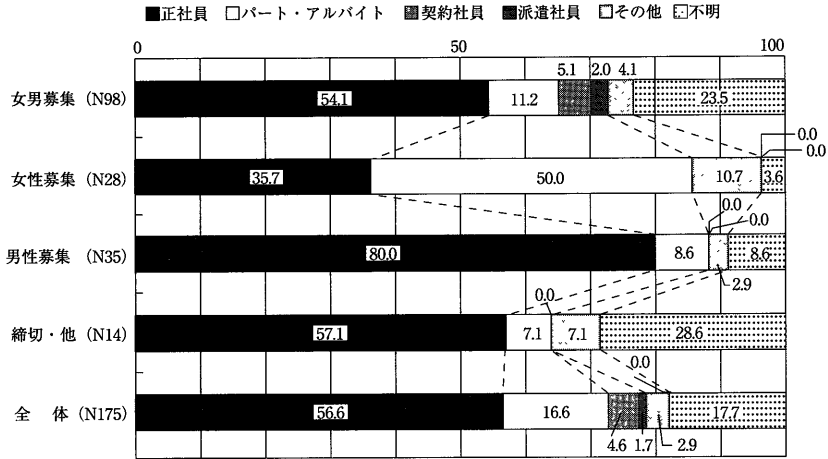
四 募集性別ごとにみた就業形態

求人募集性別と、広告に記載されている就業形態をみたのがグラフ3である。

「正社員」募集に関しては、「女男募集」で五四・一%、「女性募集」で三五・七%、「男性募集」で八〇・〇%と、男性、両性、女性の順に少なくなる。それに対して「パート・アルバイト」「派遣社員」および「契約社員」の募集は、「女男募集」では一八・三%、「女性募集」では六〇・七%、「男性募集」では八・六%と、逆に女性、両性、男性の順に少なくなっている。明らかに募集性別によって就業形態が異なっており、男性は正社員で採用される求人

グラフ 3 募集性別ごとにみた就業形態

(単位：%)



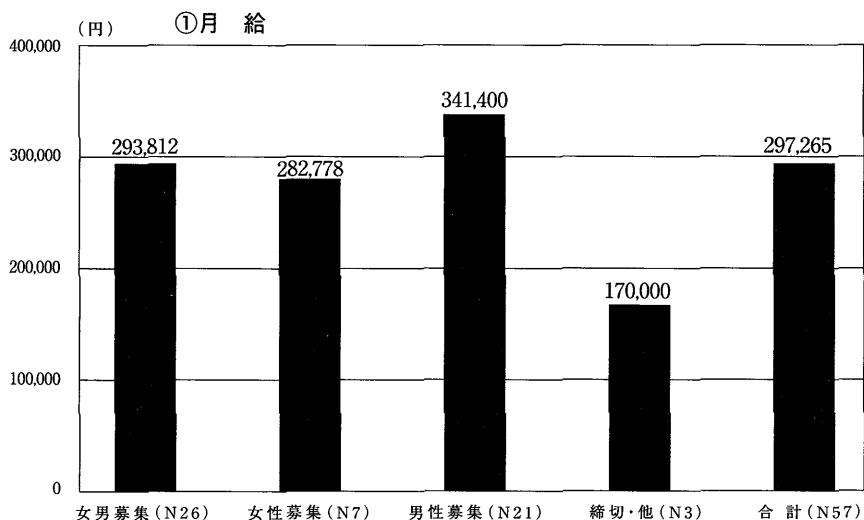
がなされ、女性は非正規職で採用される求人が多くなっているのである。社会一般にみられる就業形態のジェンダー分布を踏襲する結果が出たといえよう。

実際、調査では、前述したように男性が電話したところ、「男性を採らないとは言わないがパートだから給料が安く昇給もない」と暗に男性にはふさわしくないことを示唆されたり、「(均等法改正によつて) 広告では男女の別が言えないため女性募集とは書けなかったが、この条件でいいのか」と、問い合わせた男性が逆に聞き返された事務パートの募集があった。あらかじめ求人社の方で、人が一人生きていけるだけの賃金は払えないのでパートやアルバイトで募集、しかしそれは「家族を背負っている」(とされる)男性には酷だから、夫か親に所得が確保されている女性を雇用しよう、決めてかかって人材募集している節がうかがえる。反対に、女性がリフォーム会社の正社員職募集に問い合わせたところ、「専門知識が必要」と言われて断わられたのに対し、男性は何も言われなかったケースなどのように、女性には正社員応募のハードルが高くなっている。

しかし、働く側が希望する就業形態の多様化は、性別に無関係

グラフ 4 募集性別ごとにみた記載賃金

(単位: 円)

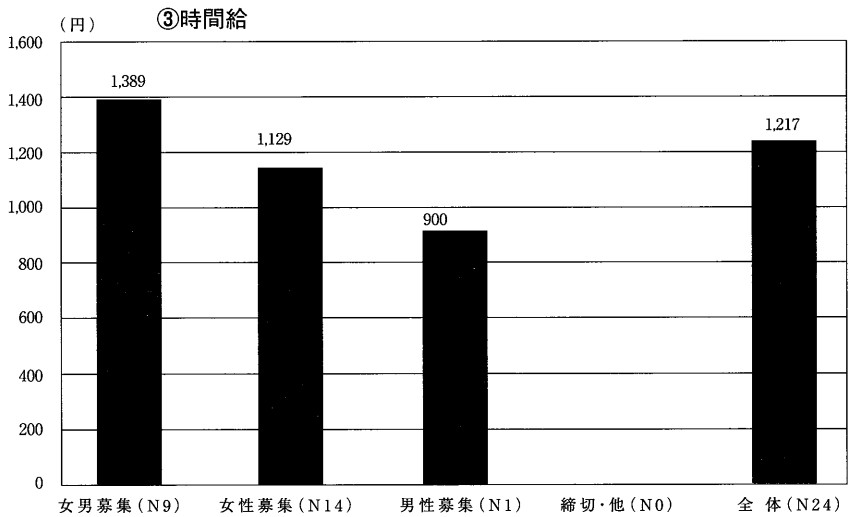
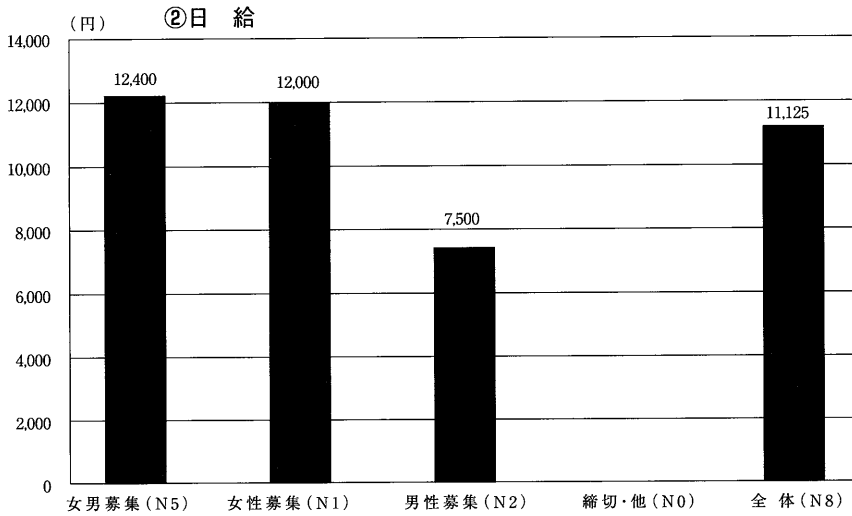


に進行している。男性でもパートや派遣、また多様なライフスタイルに応じたフレキシブルな働き方をしたい者もいるだろう。女性も自活するために正社員職を求める者や、正規スタッフとして自分の能力を発揮したい者が少なくないはずだ。いまだにみられる男性Ⅱ正社員、女性Ⅱパート・バイト・派遣・契約という旧来の図式は、低成長経済時には通用しないし、ポスト均等法時代にもそぐわない。

五 募集性別ごとにみた記載賃金

求人広告上に記された就業形態の違いは、当然のことながら給与の支払形態や金額とも直結している。

今回の調査で、広告に賃金が記載されている比率は、トータルで八五・一％(二四九件)であった。賃金記載の仕方は、年俸、月給(固定給)、日給、時間給、金額はなにが給与についての記載があるもの、などに分けられる。グラフ 4 は、募集性別ごとにみた広告における支払い形態別記載賃金平均を示したものである。金額は記載さ



れている上限を取り、「月収七〇万以上」など、他と比べて極端に高い賃金は異常値として除外して平均を計算した。これによると、月給（固定給）支払いについては、「女男募集」で平均二九万三八二円、「女性募集」で平均二八万二七七八円、「男性募集」で平均三四万一四〇〇円となり、先の正規募集の就業形態と同様に男性、両性、女性の順に金額が下がっていることがわかる。女性と男性の記載給与の格差は五万八六二二円である。月給制による支払いの性別分布は、支払いが明らかになった五七件中「女男募集」が最多で二六件、「男性募集」がそれに次ぎ二一件みられ、「女性募集」の月給制は七件にとどまっている。

日給支払いについては、「女男募集」で平均一万二四〇〇円、「女性募集」で平均一万二〇〇〇円、「男性募集」で七五〇〇円と、月給制と同様のパターンはみられない。しかし、日給形式の総数が八件と少ないため、あまり参考にならないといえよう。

時間給支払いについては、「女男募集」平均一三八九円、「女性募集」平均一一二九円、「男性募集」平均九〇〇円である。時間給制の二四件中「女性募集」が一四件と最も多くなっているのに対し、「男性募集」の時間給制は一件に過ぎないため、これもあまり参考にならないだろう。

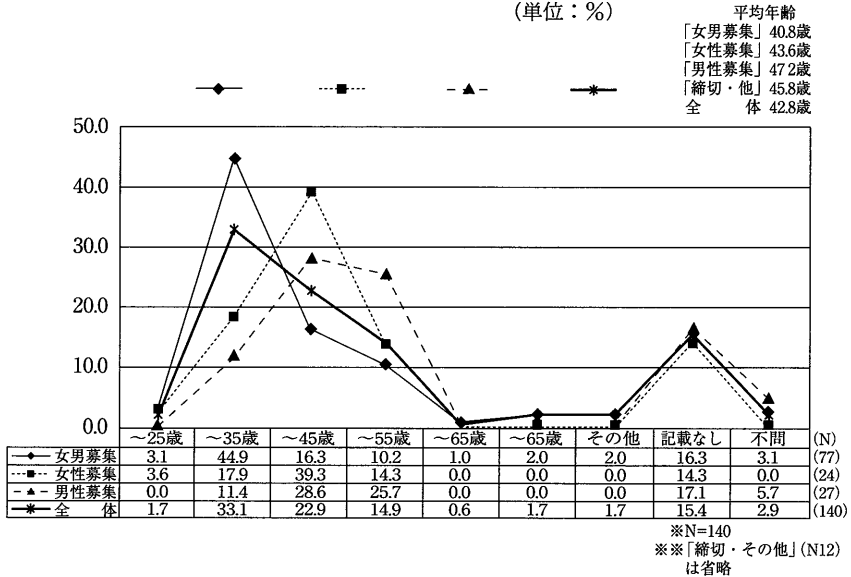
しかしいづれにせよ、女性が募集される際は、非正規雇用で、その分時間給制がとられるか、または月給制であっても低めの給与であることが明らかとなったと言える。

なお、年俸支払いの広告は、全体で四件しかないので、省略する。

六 募集性別ごとにみた記載年齢

以前の調査の時から気にかかっていたことがある。それは、労働の場におけるジェンダー格差の問題とともに、

グラフ 5 募集性別ごとにみた記載年齢
(単位：%)



年齢が採用・不採用の要因になっているのではないかという疑問である。若すぎれば「経験不足」が云々されるが、むしろ気になるのは、中・高年齢層の業種や職種の選択の範囲の狭さ、中でも女性の選択肢が、限られていることである。

求人広告に年齢が記載されていたのは、全体で八一・七%（一四三件）、「年齢不問」という記述のあるもの（五件）を加えると年齢に言及した求人が八四・六%になる。「年齢不問」を除く「女男募集」の年齢記載率は八〇・六%、「女性募集」の年齢記載率は八五・七%、「男性募集」の年齢記載率は七七・一%、「締め切り・その他」の年齢記載率は九二・八%であった。何らかの年齢制限があることが女性に対してより多く、それに比べると男性への年齢制限は、ややゆるやかだということができよう。

広告に記載されていた年齢の上限を一〇歳刻みで分類し、募集性別ごとにクロス集計した結果がグラフ5である（締め切り・その他」は省略）。まず、「女男募集」は「二六～三五歳」（四四・九%）層が最多で、二〇代後半から三

○代前半にかけての募集が半数弱を占め、「三六歳～四五歳」(一六・三%) がそれに次ぐ。平均年齢は四〇・八歳である。次に「女性募集」は、ピークが女男募集よりもやや右寄りで「三六～四五歳」(三九・三%) が四割近くを占め、「二六～三五歳」(一七・九%) がそれに次ぐ。女性の平均年齢は四三・六歳となった。一方、「男性募集」は、さらに右寄りの中年層が多くなっており、「三六～四五歳」(二八・六%) と「四六～五五歳」(二五・七%) とで五割以上を占め、平均年齢は女性のそれよりも三・六歳高い四七・二歳となった。

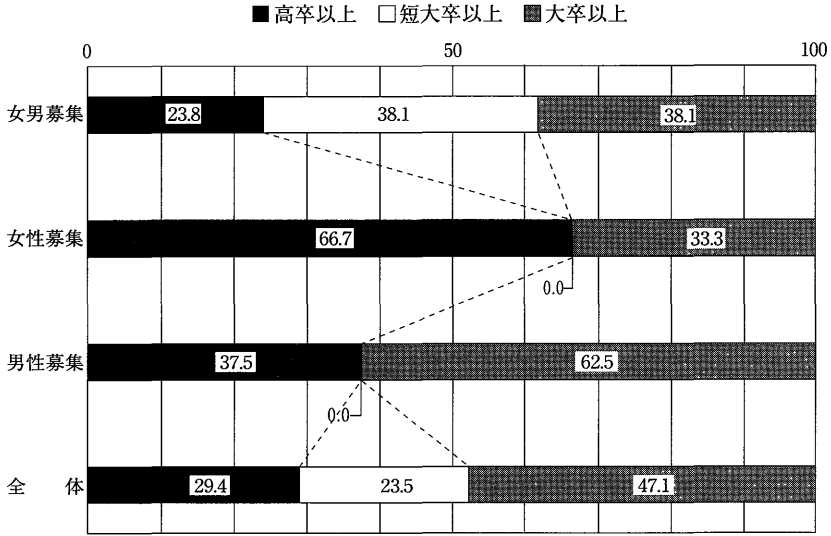
「男性募集」と「女性募集」とを比べてみると、女性の年齢分布がより若めに、男性はそれより高めにシフトしていて、女性に対して年齢によるスクリーニングがより強いことが看取できる。ただし「女男募集」が最も若めの傾向がみられ、女性、女男、男性の順で募集年齢が上がってゆく前回の傾向とは若干異なる結果となった。職種ごとに、募集性別と募集年齢をトリブルクロス集計してみたところ、求人件数の多い「事務」「営業」「専門マニユアル」などにおいて女男、女性、男性の順で年齢が上がっている。「事務」を一例に挙げると、「女男募集」は「二六～三五歳」が六〇%に達して若い人が求められる傾向が強く、「女性募集」は「三六～四五歳」の中年層が四六%を占め、「男性募集」はそれより高い年齢層である「四六歳～五五歳」が六七%を占めていた。募集性別、職種、年齢とは、相互に関連性をもっていると考えられる。

七 募集性別ごとにみた記載学歴

求人広告に記載されている学歴条件には、性別によって違いがみられるだろうか。実際に、求人広告に何らかの学歴条件が記載されていた(「学歴不問」を除く)のは全体で一九・四%(三四件)にとどまり、学歴が記載されていない広告が大多数を占める。募集性別ごとにみた学歴記載率は、「女男募集」で二一・五%、「女性募集」で一〇・

グラフ 6 募集性別ごとにみた記載学歴の内訳 (3 紙合計)

(単位: %)



※「その他」は省略

七%、「男性募集」で二一・九%、「締め切り・その他」の記載率は一四・三%であった。

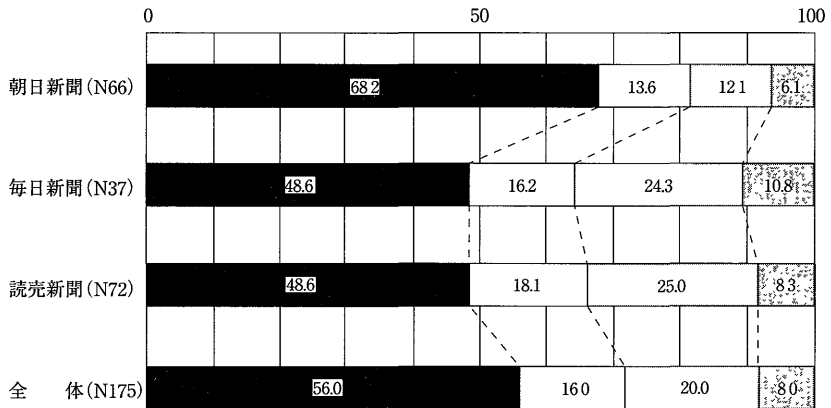
グラフ 6 から、学歴記載広告を一〇〇%とした募集性別ごとの学歴をみてみると、「男性募集」で「大卒以上」が最も多く六二・五%、次いで「女男募集」、「女性募集」の順に大卒以上を求める求人が減る。「女性募集」で最多の記載学歴は「高卒以上」で、六六・七%と三分の二を占めた。「女男募集」は、三等分され、特に「短大卒以上」と「大卒以上」とが三八・一%と同率となった。

広告中での学歴記載率が低いので確たることはいえないが、「女男募集」に「短大卒以上」とあるのは、女性の採用を考慮したものと思われる。「女性募集」はもともと学歴記載率が低く、記載されている場合には「高卒以上」が求められる、一方「男性募集」の方は、もともと学歴記載率が高く、しかも「大卒以上」が求められる傾向が強くなっている。

グラフ 7 新聞別募集性別の内訳

(単位：%)

■ 女男募集 □ 女性募集 □ 男性募集 ■ 締め・他



八 新聞別にみた傾向

(1) 募集性別の傾向

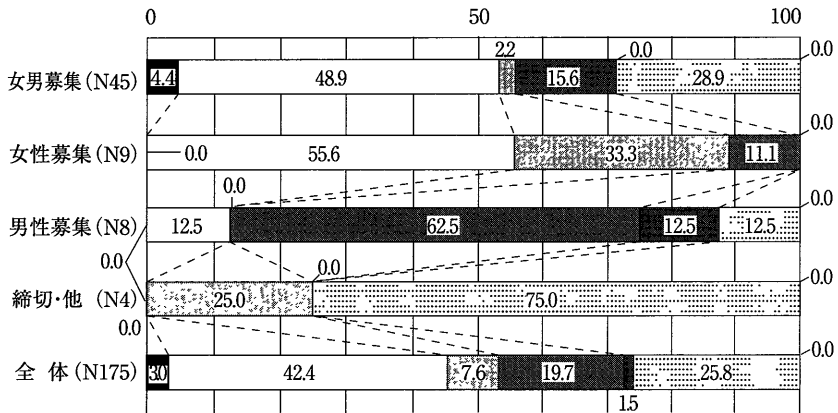
これまでは三紙合計の数値でみてきたが、ここで、朝日、毎日、読売、三紙ごとの求人広告特性をみておこう。

新聞ごとの電話調査による求人先の反応の内訳(グラフ7)は、朝日が六六件中「女男募集」六八・二%(四五件)、「女性募集」一三・六%(九件)、「男性募集」一二・一%(八件)、「締め切り・その他」六・一%(四件)である。毎日、三七件中「女男募集」四八・六%(一八件)、「女性募集」一六・二%(六件)、「男性募集」二四・三%(九件)、「締め切り・その他」一〇・八%(四件)である。読売は、七二件中「女男募集」四八・六%(三五件)、「女性募集」一八・一%(一三件)、「男性募集」二五・〇%(一八件)、「締め切り・その他」八・三%(六件)である。いずれも両性募集が最多であるが、朝日が七割近くで、言ってみれば改正均等法をより遵守しているのに対し、残り二紙の両性募集はいずれも五割弱にとどまり、その分実際には違法とされる性別指定をしている割合、中でも「男性募集」の割合が二五%前後と高くなっている。

グラフ 8 朝日新聞における募集性別ごとにみた募集職種

(単位: %)

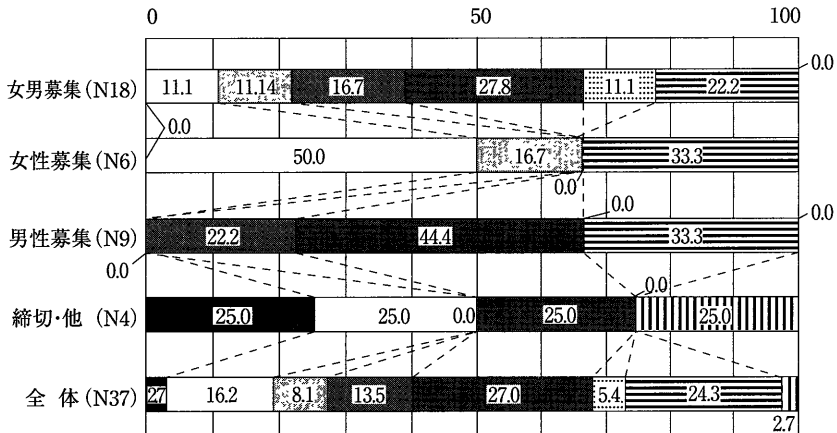
■管理職 □事務 ▨販売・サービス ■営業 ■専門マニュアル ▨専門ノンマニュアル ▨清掃・警備 ▨記載なし



グラフ 9 毎日新聞における募集性別ごとにみた募集職種

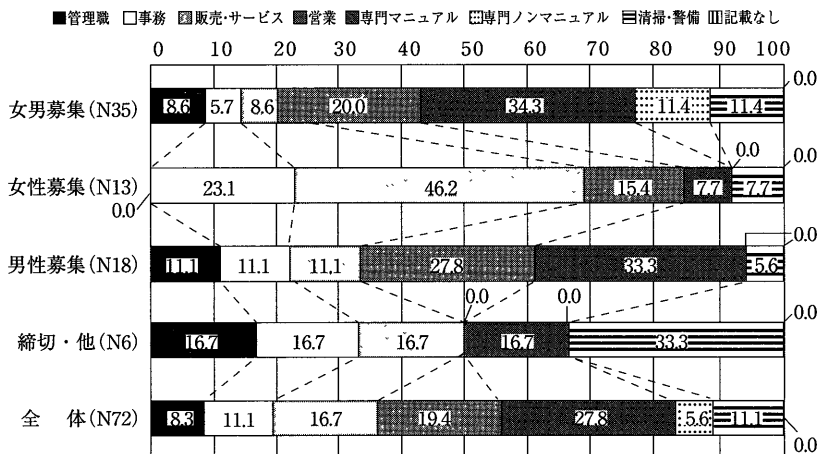
(単位: %)

■管理職 □事務 ▨販売・サービス ■営業 ■専門マニュアル ▨専門ノンマニュアル ▨清掃・警備 ▨記載なし



グラフ 10 読売新聞における募集性別ごとにみた募集職種

(単位: %)



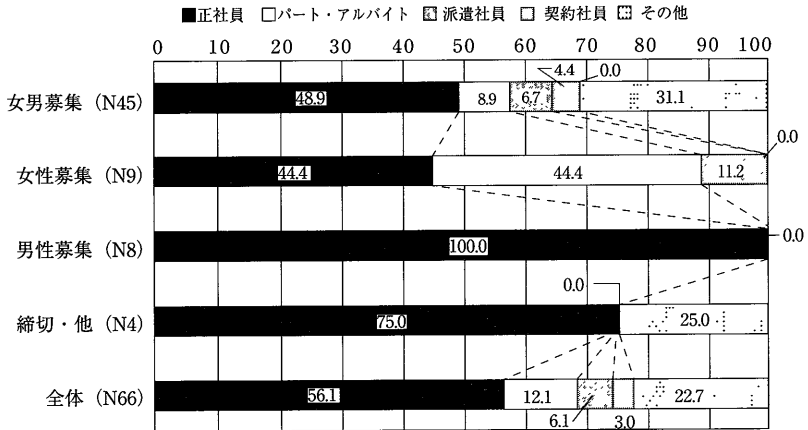
(2) 職種の傾向

職種別にみると(グラフ8、10)、三紙とも「女性募集」での「事務職」が最多であることに変わりはないが、中でも朝日にその傾向が強く、六割近くと過半数を占める。また朝日は、「女男募集」においても「事務職」が五割と他紙に抜きん出て多くなっている。このほか朝日の「女男募集」では、「専門ノンマニュアル」が三割と多いのも特徴的である。「男性募集」では「営業」が六割と多く、他紙で多い「専門マニュアル」が少ない一方で、他紙に少ない「専門ノンマニュアル」が多い点も特徴といえる。

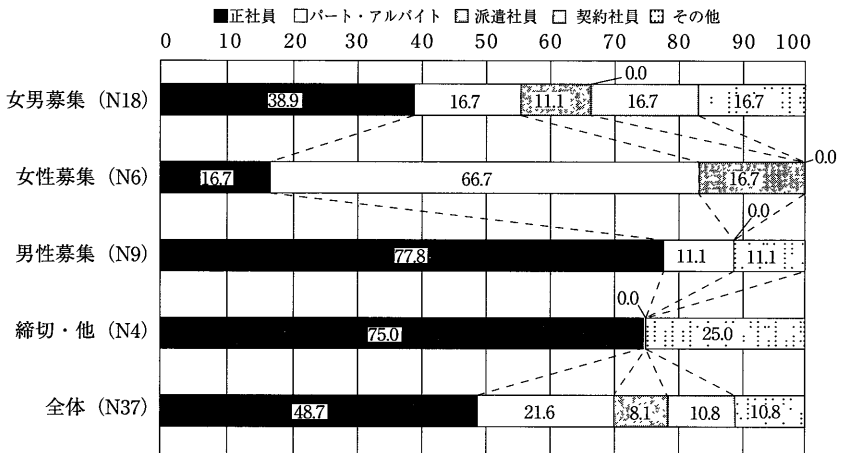
毎日、「女男募集」での職種が比較的分散しているが、読売と並んで「専門マニュアル」の比率が高い。「女性募集」では、朝日と並んで「事務職」が半数を占めるが、「清掃・警備」が三割を占めている点が目立つ。「男性募集」では、「専門マニュアル」が四割、「清掃・警備」が三割を占めているのが特徴的である。

読売は、「女男募集」において「専門マニュアル」が求人職種の三分の一以上を占め、三紙中最も多くなっている。「女性募

グラフ 11 朝日新聞における募集性別ごとにみた就業形態
(単位: %)

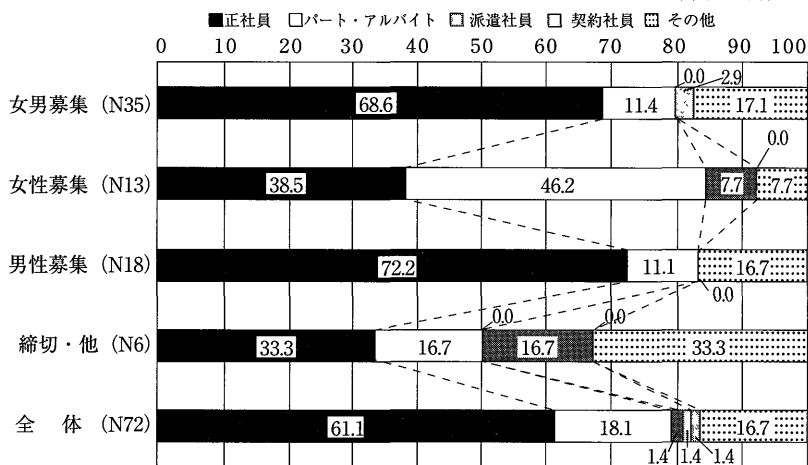


グラフ 12 毎日新聞における募集性別ごとにみた就業形態
(単位: %)



グラフ 13 読売新聞における募集性別ごとにみた就業形態

(単位: %)



集」では「販売・サービス」が五割近くに達し、「男性募集」では「管理職」が一割みられるところが特徴的である。

(3) 就業形態の傾向

就業形態別にみると(グラフ11・13)、朝日で「男性募集」の全てが「正社員」となっているのに対し、「女男募集」と「女性募集」では「正社員」が四〇五割にとどまっており、中でも「女性募集」の四割強は「パート・アルバイト」となっている。

毎日では、やはり「男性募集」に「正社員」が多く八割近くを占め、また「女男募集」でも「正社員」が四割近いのに対し、「女性募集」では「正社員」が二割弱にとどまり、「パート・アルバイト」が七割近くを占めている。

読売は、「男性募集」の七割が「正社員」であるとともに、「女男募集」も「正社員」が七割近くを占めているのが特徴的である。「女性募集」は、「正社員」「パート・アルバイト」がともに四割台で半々ちかくになっている。

「男性募集」の多くが「正社員」であり、「女男募集」では「正社員」が半数からそれ以上、「女性募集」では「パート・アルバイト」が半数からそれ以上という傾向が、三紙に共通して指摘でき

表 2 電話調査分と全求人広告ページ量との乖離(募集職種)

調査ページ と 全体ページ		() 内%								
		募集職種	管理 職	事務	販売 ・ サー ビス	営業	専門 マニ ュアル	専門 ノ ンマニ ュアル	清掃 ・ 警備	不明
	(1)電話調査分	9 (5.1)	42 (24.0)	20 (11.4)	32 (18.3)	31 (17.7)	23 (13.1)	17 (9.7)	1 (0.6)	175 (100.0)
	(2)当該ページ非調査分	1 (1.5)	6 (9.2)	1 (1.5)	4 (6.2)	12 (18.5)	35 (53.8)	6 (9.2)	0 (0.0)	65 (100.0)
(3)当該ページ全体 [(1)+(2)]		10 (4.2)	48 (20.0)	21 (8.8)	36 (15.0)	43 (17.9)	58 (24.2)	23 (9.6)	1 (0.4)	240 (100.0)
(4)求人ページ全体 ((3)を含む)		19 (3.7)	110 (21.7)	35 (6.9)	95 (18.7)	57 (11.2)	132 (26.0)	59 (11.6)	1 (0.2)	508 (100.0)

※(2)は、調査対象ページにもかかわらず、もともと性別指定(違反)されていたもの、要資格で調査対象から外したもの、住所記載しなく電話調査ができなかったもの等からなる

よう。

九 問い合わせサンプルの妥当性について

これまでに述べてきた求人広告の調査結果は、数ページある求人広告中の最初のページ(ただし毎日は一ページのみ)をサンプルとしたものである。また、そのページに掲載されていた求人であっても、技術系などの特別な資格を要する求人や、電話番号の記載のない求人、それに読売にみられた「看護婦」「正看護婦」募集の二件の違反広告を問い合わせから除外してある。その結果、問い合わせ調査の対象が合計一七五件となった。

この一七五件が、本来掲載されている求人広告総数に対してサンプルとして妥当性をもつかどうかを検証しておく必要がある。既にⅡの一で述べたように、電話調査ができた一七五件は、当該ページ二四〇件分の七三%に相当し、総求人広告件数五〇八件の三四%と全サンプルの三分の一である。

結論を先に述べれば、他ページをも含む全求人ページの内容分析を行った上で、改めて今回の電話調査分の内容と比較してみたところ、「専門ノンマニュアル」を除き、それほど大きな違

表3 電話調査分と求人広告ページ量との乖離(就業形態)

調査ページ と 全体ページ		()内%					
		正社員	パート・アルバイト	契約社員	派遣社員	その他	不明
	(1)電話調査分	99 (56.6)	29 (16.6)	8 (4.6)	3 (1.7)	5 (2.9)	31 (17.7)
	(2)当該ページ非調査分	34 (52.3)	3 (4.6)	3 (4.6)	2 (3.1)	0 (0.0)	23 (35.4)
(3)当該ページ全体 [(1)+(2)]		133 (55.4)	32 (13.3)	11 (4.6)	5 (2.1)	5 (2.1)	54 (22.5)
(4)求人ページ全体((3)を含む)		244 (48.0)	97 (19.1)	38 (7.5)	20 (3.9)	6 (1.2)	103 (20.3)

いはなかった。

表2は、(1)電話調査分(合計一七五件)、(2)調査当該ページでありながら違反広告や電話番号なし・要資格などで電話調査から除外した分(合計六五件)、(3)調査当該ページ全体〔(1)+(2)〕(合計二四〇件)、(4)求人ページ全体〔(3)を含む求人全ページ〕(合計五〇八件)の、職種別内訳である。

調査を行った(1)の数値と、本来調査を行うべき(3)の数値、または求人広告(4)の数値を比較すると、「管理職」で最大差一・四ポイント、「事務職」で最大差四ポイント、「販売・サービス」で最大差四・五ポイント、「営業」で最大差三・三ポイント、「専門マニユアル」で最大差六・五ポイント、「専門ノンマニユアル」で最大差一二・九ポイント、「清掃・警備」最大差一・九ポイントと、「専門ノンマニユアル」を除いても数パーセントの範囲内の違いにとどまっている。おおむね、問い合わせた一七五件のサンプルは妥当なものだったと言っていいたいだろう。

(1)の中の「専門マニユアル」の割合が(3)や(4)と比較して一〇ポイント以上少ないのは、求人に専門的な資格を要するものが多かったため、これらの資格等を持たない問い合わせ担当者が電話

で応募の可否を問い合わせることができなかった事情による。そういった意味では、今回の電話調査における「専門ノンマニュアル」の職域は、もし全サンプルの調査が行えたとしたら、もう少し違った結果が出た（たとえば、もっと女性排除の傾向が強い、といったような）が出たかもしれない。

同様に、表 3 には就業形態別の内訳を掲げたが、これも、「正社員」で(1)の電話調査分の値が若干高いほかは、大きな差はみられない。給与金額、年齢、学歴についてもそれぞれ当該ページと全ページのデータとの比較を行ったが、いずれもきれいに重なっていた。これらのことから、電話調査分は、新聞求人広告の実態をおおむね反映していると結論づけることができる。

(以下次号に掲載)

(1) 労働省女性局「求人広告を取り扱う皆様に 均等法が変わります！ 求人広告作成上の留意点」労働省女性局、一九九八年一〇月。

(2) 田中和子・諸橋泰樹「新聞求人広告は女性のニーズに込えているか」田中和子・諸橋泰樹編著『ジェンダーからみた新聞のうら・おもて』現代書館、一九九六年、一五八―一八七頁。田中和子・岡野雅雄・諸橋泰樹「新聞求人広告にみるジェンダーの現状——一九九六年求人広告調査を中心に」『国学院法学』第三六巻第三号、一九九八年二月、一五七―二三三頁。

* 共同執筆者

田中和子（国学院大学法学部教員）、諸橋泰樹（フェリス女学院大学文学部教員）、田中新、田宮遊子、村田太郎（以上、国学院大学院友）

* 本調査における電話問い合わせにあたっては、一九九九年女性社会学ゼミナール受講生の大川路子さん、大和田功治さん、尾崎貴史さん、高橋明日香さん、富樫浩之さん、山根加奈子さん、それに小林和香さんの助力を得た。記して感謝したい。

資料1 求人広告作成上の留意点

1 募集及び採用について事業主が適切に対処するための指針について

募集及び採用に関し、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分であって、事業主がその雇用する労働者に対して、配置・昇進、教育訓練等を行うに際して、当該区分に属している労働者について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う。）ごとに、次に掲げる措置を講ずることは、改正男女雇用機会均等法第5条に違反します。事業主は、改善例を参考に適切に対処することが必要です。

(指針の内容)

- | |
|--|
| 1 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。 |
|--|

(排除していると認められる例)

- ① 一定の職種について募集又は採用の対象を男性のみとすること。
- ② いわゆる総合職について募集又は採用の対象を男性のみとすること。
- ③ 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、その対象を男性のみとすること。
- 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、その対象を男性のみとすること。
- ⑤ 募集又は採用に当たって、男性を表す職種の名称を用いること（女性を排除しないことが明らかである場合を除く。）
- ⑥ 募集又は採用に当たって、「男性歓迎」「男性向きの職種」等の表示を行うこと。

〈悪い例〉

- | | | |
|-------------------------------|---|-----------------------------|
| 営業職男性のみ | → | 営業職 |
| 研究職（男性） | → | 研究職 |
| 男性幹部社員 | → | 幹部社員 |
| 建設技術者（男） | → | 建設技術者 |
| 総合職（男性） | → | 総合職 |
| 大卒事務系男女
技術系男子 | → | 大卒事務系
技術系 |
| 総務・経理（男性→
高卒以上） | → | 総務・経理（高卒以
上） |
| 男性正社員 | → | 正社員 |
| 営業マン | → | 営業マン（男女）、
営業職、営業部員 |
| ウェ이터 | → | ウェ이터・ウェイ
トレス、フロアスタ
ッフ |
| カメラマン | → | カメラマン（男女）、
撮影スタッフ |
| ルートセールス
（男性向き） | → | ルートセールス |
| 支店長候補（男性→
歓迎） | → | 支店長候補（男女） |
| 重機オペレーター→
（男性優先、40歳
まで） | → | 重機オペレーター
（40歳まで） |

〈改善例〉

- ⑦ 女性を募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男性のみとすること。
- ⑧ 女性を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性を排除すること。

2 募集又は採用に当たって、男女をともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定すること。

(人数を設定していると認められる例)

- ① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。
- ② 男性について採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ③ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

〈悪い例〉

〈改善例〉

大卒男性 80 名、大→ 大卒 100 名
卒女性 20 名
技術スタッフ (男→ 技術スタッフ (8 名)
性 5 名、女性 3 名)
男女社員 10 人募→ 男女社員 10 人募集
集 (うち男性は 7
名以上)

3 募集又は採用に当たり、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、女性に対して男性と異なる条件を付すこと。

(異なる条件を付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、女性が応募することができる年齢を男性に比して低く設定すること。
- ② 女性についてのみ、未婚者であることを条件とすること。
- ③ 女性についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。
- ④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女性についてのみ、大学等の入学時の年齢が一定の年齢以下であること又は大学等に在学した年数が一定の年数以下であることを条件とすること。
- ⑤ 「女性は未婚者優先」、「女性は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女性に

〈悪い例〉

〈改善例〉

経理事務 → 経理事務
(男性 40 歳まで、 (40 歳まで)
女性 25 歳まで)
男女アルバイト募集→ 男女アルバイト募集
(男性 18~30 歳まで、 (18~30 歳まで)
女性 18~22 歳まで)
販売員 (30 歳未満) → 販売員 (30 歳未満)
(女性は未婚者に限る)
大卒男女 (30 歳未→ 大卒男女
満) (女性は自宅通勤 (30 歳未満)
に限る)
来春大卒男女 → 来春大卒男女
(女性は浪人、留年
不可)
一般事務 (25 歳未満) → 一般事務 (25 歳未満)
(女性は自宅通勤

について異なる取扱いをする旨の表示を行うこと。

者優先)
男女事務員 → 男女事務員
(女性はワープロ (ワープロのできる
のできる人優先) 人優先)
バイヤー (男女) → バイヤー (男女)
(女性は語学堪能な方) (語学堪能な方)

4 求人内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、女性に対して男性と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性のみとし、又は女性に送付する時期を男性より遅くすること。
- ② 男性に送付する会社の概要等に関する資料の内容を、女性に送付する資料の内容と比較して詳細なものとすること。
- ③ 求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男性のみとし、又は女性を対象とする説明会を実施する時期を男性より遅くすること。

〈悪い例〉

会社案内等の資料を→ 男女に送付する
男性にのみ送付する
女性への資料送付時→ 同一時期に送付する
期が男性より遅い
男性への会社案内→ 同一内容のものとす
等の内容が女性に
対するものより詳
細である
会社説明会の対象→ 男女合同とする
を男性のみとする
女性に対する説明→ 男女合同に同一時期
会の実施が男性よ
に実施する
り遅い

〈改善例〉

5 採用試験等について、女性に対して男性と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 女性についてのみ採用試験を実施すること。
- ② 男女について実施する採用試験のほか、女性についてのみ別の採用試験を実施すること。
- ③ 面接に際して、一定の事項について女性に対してのみに質問すること。
- ④ 採用試験の合格基準を、女性について男性と異なるものとすること。
- ⑤ 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男性を優先して採用すること。

〈悪い例〉

女性についてのみ→ 男女同一に実施する
採用試験を実施
又は実施しない
2次試験として女性に→ 男女同一に実施する
のみ面接試験を行う
又は実施しない
2次試験として女性に→ 男女同一に実施する
のみ語学試験を行う
又は実施しない
女性にのみ「結婚し→ 質問しない
ても仕事を続けるの
か」を質問する
女性にのみ「恋人はい→ 質問しない
ますか」を質問する
女性の合格基準が男性→ 男女同一基準とする
に比べ高い又は低い

〈改善例〉

6 募集又は採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。

(女性のみと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女性のみとすること。
- ② いわゆる一般職について募集又は採用の対象を女性のみとすること。
- ③ 高校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、その対象を女性のみとすること
- ④ 短時間労働者又は期間を定めて雇用される労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を女性のみとすること。
- ⑤ 募集又は採用に当たって、女性を表す職種の名称を用いること (女性のみとしないことが明らかである場合を除く。)
- ⑥ 募集又は採用に当たって、「女性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと。

〈悪い例〉

〈改善例〉

事務職女性のみ	→	事務職
女性店員	→	店員
女性秘書	→	秘書
営業アシスタント (女性)	→	営業アシスタント
一般職女性のみ	→	一般職
高卒事務系女子	→	高卒事務系
技能系男女	→	技能系
縫製スタッフ (女性高卒以上)	→	縫製スタッフ (高卒以上)
女性パート	→	パート
女性アルバイト	→	アルバイト
1 年契約社員 (女)	→	1 年契約社員
ウェイトレス	→	ウェイター・ウェイトレス、フロアスタッフ
スチュワーデス	→	客室乗務員、フライトアテンダント
看護婦	→	看護婦・看護士、看護婦・士
保母	→	保育士
添乗員 (女性歓迎)	→	添乗員
販売スタッフ (女性向きの仕事)	→	販売スタッフ
貴女のソフトな感性が生きる仕事	→	ソフトな感性が生きる仕事

2 指針の適用除外

次のいずれかに該当する場合については、男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。

(1)次に掲げる職業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業に限られます。〕
〔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 俳優、モデル等芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から一方の性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性に従事させることが必要である職業
(例) もっぱら高額の現金を現金輸送車等により輸送する業務の従事者

(受付、出入者のチェックのみの業務、単なる集金人は含まれない。)

- ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上いずれか一方の性に従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職業

(例) 宗教上：神父、巫女

風紀上：女性更衣室の係員

業務の性質上：ホスト、ホステス

- (2) 労働基準法により、坑内労働、危険有害業務又は年少者の深夜業については、女性の労働が制限され、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、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は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性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、女性に対して男性と均等な機会を与え、又は取扱いをすることが困難であると認められる場合

3 女性労働者に係る措置に関する特例（第9条関係）

募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に関する規定は、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に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を講ずることを妨げるものではありません。

女性には特有の感性・特性があるなどの先入観や固定的な男女の役割分担意識に基づき、女性のみを募集・採用や配置の対象とすることは、かえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすものです。

このため、今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置、すなわち、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については法に違反しない旨を明記しました。

例えば、次のような措置を事業主が講ずることは違法ではありません。

＜募集及び採用について＞

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における募集又は採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いを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。

なお、女性労働者が男性労働者と比較して「相当程度少ない」とは、我が国における全労働者に占める女性労働者の割合、すなわち4割を下回っている状況をいいます。

労働省女性局「求人広告を取扱う皆様に 均等法が変わります！ 求人広告作成上の留意点」1998年より、例示の一部をカットして転載