Q-23　男女別の採用予定人員を設定してよいか
A-23　男女別の採用予定人員を設定することは、ポジティブ・アクションとして実施する場合を除き、均等法に違反する措置であって許されない。
回答者　渡邊 岳　わたなべ がく 弁護士（安西法律事務所） 出　典　労政時報 第 3683 号（06. 8.11） ※下記の内容は、2016 年 10 月 1 日現在施行されている法律に基づいています。

1.性による採用予定人数設定の可否

「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
に対処するための指針」（平 18.10.11　厚労告 614）では、「募集又は採用に当たって男女の
を優先すること」を均等法に違反する措置であるとし、具体的な例として、①採用選考
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
し、これを明示して、募集すること、または、設定した人数に従って採用すること
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
掲げています。

したがって、男女別に採用予定人数を設定し、それに従って採用
反とみられることになります。

2. ポジティブ・アクションの許容

しかし、均等法８条は、雇用の分野における男女の
る事情を改善することを目的として女性労働者に
いとしています。例えば、総合職における女
数にするまで、総合職に女性を優先的に
ことを認めています。

したがって、男女別の採用予定
施されるときは、均等法５条
ただ、均等法８条によ
ことが許容されるもの