

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【就活ハラスメント】

- 1 就活ハラスメントとは
- 2 就活ハラスメントをめぐる現行の法制度、指針等
- 3 企業に及ぼすリスク
- 4 防止策、対策事例

1 就活ハラスメントとは

近年、「就活ハラスメント」という言葉がマスコミ等で取り上げられています。

「就活ハラスメント」とは、企業やその企業の採用担当者等（インターンシップで学生に関わる従業員や学校のOB・OG訪問を通して学生に会う従業員も含まれます。）が就職活動中やインターンシップ中の学生等に対して行うハラスメント行為の総称を指します。学生等に対して性的な言動を行う「就活セクハラ（就活セクシュアルハラスメント）」や内々定や内定と引き換えに、他社への就職活動をやめるよう強要する「就活オワハラ（就活終われハラスメント）」等が含まれます。

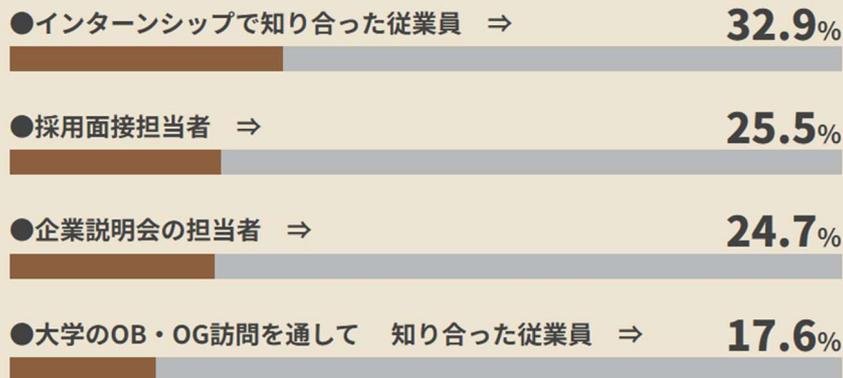
東京都産業労働局（※1）によると就職活動中の学生の4人に1人が「就活セクハラ」を経験し3人に1人は「就活オワハラ」について、大学へ相談をしています。

それに対し、就活ハラスメント防止の取り組みを行っている企業はわずか3割未満に留まります。

学生の4人に1人が就活ハラスメントを経験！ その内容とは



学生に聞きました、就活ハラスメントは誰から？



(出典) 厚生労働省

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/syukatsu_hara/enterprise/#lev1-1

(※1) 東京都「TOKYO ノーハラナビ」

<https://www.nohara.metro.tokyo.lg.jp/learn/shuuhara/>

担当：波多野

2 就活ハラスメントをめぐる現行の法制度、指針等

先述のように、就活ハラスメントはセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」）と就活オワハラ等のパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）の傾向が見られます。

それぞれ、セクハラは男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項、パワハラは労働施策総合推進法第 30 条の 2 第 1 項によって、労働者の就業環境が害されないよう、事業主に一定の対応を義務付けています。

しかし、これらの法律は保護の対象を労働者としており、就活生やインターン生（※1）への対応を直接的に義務付ける法律は今のところありません。

ただし、国の指針等では、就活生やインターン生に対するハラスメント行為について、次のように明記されています。よって、就活生やインターン生に対するハラスメントの防止措置に関しては、法律上の義務ではないものの、社内に就活ハラスメントを禁止する旨を周知・啓蒙し、後に述べる防止策などを講じることが望ましいと考えられます。

- 男女雇用機会均等対策基本方針（令和 5 年厚生労働省告示第 218 号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001122883.pdf>

「近年、就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントについて、悪質な事案が発生している。事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）においては、求職者等から職場におけるセクシュアル

ハラスメントに類すると考えられる相談があった場合、事業主は、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい旨明示している。」

- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>

「事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。」

※1 インターン生の労働者性について

インターンシップに関しては、企業ごとに様々な活動が行われており、一様に労働者か否かを判断するのは難しく、ケースごとの検討が必要です。

一般的には、以下の条件に当てはまる場合、労働者に該当するものと認められ、労働関係法令が適用されると考えられます。

- ・見学や体験的な要素が少ない。
- ・使用者から業務に関わる指揮命令をうけている。
- ・学生が直接の生産活動に従事し、それによる利益・効果が当該事業所に帰属する。
- ・学生に対して、実態として何らかの報酬が支払われている。

（平成9年9月18日基発第636号）

担当：杉田

3 企業に及ぼすリスク

就活ハラスメントを受けた学生にとっては大きな心理的ダメージとなりますが、企業にとっても就活ハラスメントは、社会的信用を失うだけでなく他にも大きなリスクが生じます。

■社会的信用を失う事で企業に及ぼすリスク

- ・企業の社会的信用を失い、企業イメージが低下する可能性
- ・ハラスメントが横行している会社だと認識され、応募が減少する可能性
- ・働く意欲やモラルの低下により生産性が下がる可能性
- ・貴重な人材が退職する可能性

■損害賠償請求を受けるリスク

- ・民法の不法行為に該当するとして、使用者責任がある企業も損害賠償請求を受ける可能性

■行為者は刑事責任を問われるリスク

- ・行為者は刑法の名誉毀損罪や侮辱罪、強制わいせつ罪など刑事罰を受ける可能性
- ・人事担当者や役員等が刑事責任を問われた場合、企業の信用は回復不能になるほどの深刻なダメージを受ける可能性

2で先述したとおり、男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法に基づく指針においては、就活ハラスメントを防止することが望ましいと明記されています。

また、厚生労働省は、就職活動中の学生に対する人事担当者らによるセクハラ・パワハラの防止対策を企業に義務付けるよう法改正の検討をすすめています。

企業で生じるハラスメント問題に対する社会の目は厳しくなっていますので、企業としても、就活ハラスメントを防止する対策を講じることは必須となっています。

担当：外賀

4 防止策、対策事例

就活ハラスメントを防ぐためには、企業の積極的な取り組みが不可欠です。以下に企業の先進事例をカテゴリ別にご紹介いたします。

■行動規範とガイドラインの整備

- ・リクルート活動における行動規範を策定し、面談ルールを明確にするなどして、採用活動の仕組みを見直し。(大林組/建設業)
- ・ハラスメント防止規程に就活ハラスメントの禁止を盛り込み、違反時の懲戒規定を設ける。(ニッポン火腿グループ/食品製造業)
- ・就職対応ハンドブックを作成し、学生と接する際のルールや規範を採用担当者へ伝える。(ジャックス/金融業)
- ・リクルーターハンドブックを改定し、就活生との面談時の留意点などを盛り込む。(住友生命保険/保険業)
- ・採用ガイドラインを作成し、就活ハラスメント対策の理解促進に活用する。(ニッポン火腿グループ/食品製造業)

■研修と教育

- ・就活ハラスメントに関する研修を実施し、リクルーターや採用担当者にルールを周知する。(大林組/建設業)
- ・全従業員を対象にした就活ハラスメント eラーニングを実施し、知識の土台を構築する。(日本たば

こ産業/食品業)

■相談窓口とアンケート

- ・ 社外相談窓口の設置やハラスメントアンケートの実施を通じて、職場環境の改善に努める。(大林組/建設業)
- ・ オワハラ相談ホットラインを開設し、相談受付を実施する。(三井物産/総合商社)

上記企業の取り組みを参考に、自社でも就活ハラスメント防止策を検討してみてもはいかがでしょうか。

(参考) 厚生労働省 「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

担当：伊藤

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025年1月15日 労政時報セミナー「65歳定年延長の実務対応」

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10859>

■2025年1月31日 労政時報セミナー「人事労務担当者の基礎知識」

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10887>

2024年12月28日(土)～2025年1月5日(日)まで年末年始のお休みをいただきます。

仕事始めは2025年1月6日(月)となります。

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office