

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 就活生へのセクハラに対し、 会社はどのような策を講じる必要があるか

就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントについて、企業の対策が義務づけられるとの報道を目にしました。これは、具体的にどういった措置を講じればよいのでしょうか。また、従業員向けの対策と異なる注意点などはあるのでしょうか。

(神奈川県 S社)

A 現行の法令で義務づけられているのは、労働者に対するセクシュアルハラスメントの防止措置であるが、厚生労働省のガイドラインにおいては就職活動中の学生なども対象とすることが望ましいとされている。防止措置としては、労働者に対する防止措置と同趣旨が当てはまる部分が多いが、内定獲得のためにハラスメントを拒否し難い状況に置かれているという就職活動特有の事情にも配慮する必要がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 就職活動中の学生等に対するハラスメント

近年「就活ハラスメント」という言葉を耳にするようになりました。主として、就職活動中やインターンシップ中の学生に対する、採用予定企業に所属するリクルーター、採用担当者、役員などによるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどが問題となっています。また、就職活動中特有のハラスメントとしては、内定や内々定と引き換えに就職活動を終わらせるよう強要する「就活終われハラスメント(オワハラ)」もあります。

現行の法令においては、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどの各種ハラスメントに対する防止措置を採ることが義務づけられており、相談窓口を設置することを中心に、防止措置として求められる内容が厚生労働省の指針において具体化されています。しかしながら、各種ハラスメントに対する防止措置は、ハラスメント被害が「労働者」に生じないように配慮するものであり、いまだ労働者と

なっていない就職活動中やインターンシップ中の学生は、その対象に含まれておらず、就活ハラスメントに対する防止措置は法令上の義務とはなっていません。

とはいえ、厚生労働省の指針において、労働者に対する防止措置は、就職活動中の学生等の求職者についても同様の方針を示すことが望ましいとされており、法令上の義務ではないとしても、就活ハラスメントの防止措置の要請は強まっているという実情があります。

就活ハラスメントが生じやすい場面としては、面接や採用選考の場面に限らず、企業説明会、OB・OG訪問、インターンシップ中といった状況が挙げられます。

2. 防止措置の内容

就活ハラスメント防止措置に関しては、労働者に対する防止措置と同様の内容を基本としつつ、就活ハラスメント特有の事情を踏まえて対応することになるでしょう。

ハラスメント防止措置としては、①事業主の方針等の明確化と周知・啓発、②相談や苦情に対応する窓口の設置など必要な体制の整備、③事後の迅速かつ適切な対応を行うことが求められています。そして、プライバシーに対する配慮と不利益取り扱いの禁止をもって被害者保護を図ることが必要です。就活ハラスメントにおいても、これらと同様の内容を就職活動向けにアレンジして準備していくこととなります。

[1] 事業主の方針等の明確化と周知・啓発

方針等の明確化と周知・啓発については、例えば、採用活動の担当者を対象として、就活ハラスメントに関する研修を実施するほか、就職活動を行っている学生向けに就活ハラスメントを行わない旨の宣言を会社から行っていくことなどが挙げられます。社内に対する働き掛けにとどまらず、ホームページなどへの掲載や、面接やインターシップを始める段階で周知するといった配慮が考えられます。

企業の実例としては、厚生労働省が公表している「公正な採用選考の基本」を参考に採用担当者に対して研修を実施したり、就活ハラスメントを会社が禁止している旨の資料を学生に配布したりするといった対応をしているケースもあります。また、社内研修においては、採用担当者向けにハラスメントに関する基本的な知識を理解してもらうほか、行動規範などを策定して禁止事項を明確化するといった方法も有用でしょう。

[2] 相談窓口の設置

相談窓口については、企業内に設置しているハラスメント相談窓口を案内するといった方法のほか、自社で生じた事象に限らず、他社からのオワハラを受けて困っている学生向けにオワハラに関するホットラインを用意している企業もあります。自社での対応が難しい場合には、厚生労働省が設置している「ハラスメント悩み相談室」^{*1}を案内するという方法も考えられます。

[3] 事後の迅速かつ適切な対応

事後の迅速かつ適切な対応については、相談窓口等に寄せられた内容について、社内でのハラスメント事例と同様に、調査を実施の上、事実確認を行い、確認された事実の内容に応じて懲戒、指導等の措置を行うといった再発防止も含めたものが必要となります。

3. 就活ハラスメントが生じやすい場面

ご質問にあるように、就活ハラスメントの中でもセクシュアルハラスメントは特に大きな問題となっています。就職活動生に対してセクシュアルハラスメントが生じやすい場面としては、閉鎖的空間であること、飲酒を伴うものであること、入手した個人情報を私的に利用してコンタクトを取った状況であることといった事例が報告されています。これらが生じないよう、採用担当者の行動規範などで、明示的な禁止事項として周知啓発し、必要に応じて就業規則の懲戒事由に加えておくといった方法が考えられます。

企業の中には、採用担当者が学生と直接のコンタクトを取れないように、個人情報の一部（電話番号やメールアドレスなど）を開示しないようにするといった工夫をしたり、閉鎖的空間への呼び出しや飲酒を伴う勧誘などを禁止していることを明示的に学生へ伝えたりする（禁止事項をまとめた資料の提供やカードの配布など）方法を取っているところもあります。

就活ハラスメントに関する取り組みは、入社後の心理的安全性にもつながるものと考えられます。就活ハラスメント防止対策に積極的に取り組んでいる企業事例を厚生労働省が集約しているので、参考にしてください^{*2}。

※1 ハラスメント悩み相談室

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

※2 「就活ハラスメント防止対策 企業事例集」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>