

企業において募集・採用に携わるすべての方へ 就活ハラスメント防止への対応をお願いします

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

「就活ハラスメント」とは、「**就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント**」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。

これって「就活ハラスメント」？



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するよう迫る、いわゆる「オワハラ」をした。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。

出典：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/syukatsu_hara/student/



企業は「就活ハラスメント」防止への対応を!



就活ハラスメントは、企業にとって大きなリスク!

ハラスメントを受けた学生にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する可能性
- 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等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。

- 雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すことが望ましい
- 就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、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

具体的には、

- ◎全従業員(特に採用担当者)に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。
- ◎就活ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則(懲戒処分等)を設け、周知しましょう。
- ◎採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。
- ◎学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。
- ◎学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう。

セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを防止するために事業主が講ずべき措置のポイント

事業主が、その雇用する労働者又は事業主(法人である場合はその役員)自身が行う職場におけるセクハラ・パワハラを防止するため雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

※ 事業主は、これらの措置を必ず講じなければなりません。

職場におけるセクハラ・パワハラを防止するために講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① ・ハラスメントの内容
・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ② ・ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④ ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
・ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥ ・事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦ ・事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧ ・再発防止に向けた措置を講ずること。

併せて講ずべき措置

- ⑨ ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- ⑩ ・事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したことと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

ハラスメント対策は、総合情報サイト「あかるい職場応援団」をご活用ください。



男女均等な採用選考ルール・就活ハラスメント対策・セクハラやパワハラ防止対策について、ご不明な点は愛知労働局雇用環境・均等部指導課（TEL052-857-0312）へお問合せください。