

## 就活ハラスメントについて

就職活動中の学生に対するハラスメントとしては、「就活終われハラスメント」、いわゆる「オワハラ」がよく知られています。優秀な人材の確保を目的とした企業によるこうしたハラスメントとともに、就職活動という状況に起因するセクハラの問題も顕在化してきており、新聞などでも報道されています。

[https://www.asahi.com/articles/ASM45632JM45ULFA039.html?iref=pc\\_ss\\_date\\_article](https://www.asahi.com/articles/ASM45632JM45ULFA039.html?iref=pc_ss_date_article)

(参考URL：朝日新聞デジタル2019年4月10日付記事「何度拒んでも…OB訪問でセクハラ「人事と関係ある」」)

就職活動中のセクハラとしては、採用活動において企業の担当者が学生に対して不適切な質問や言動を行うといったものがあります。また、企業による採用活動以外での個人的な面談やOB・OG訪問など私的なつながりがセクハラに発展してしまうケースもあります。有利な立場を利用して、学生に対して不快な行為を強要するといった悪質な事案も報告されています。

就職活動中のセクハラ問題については、企業や大学でも対策が進められており、さまざまな啓発活動も行われています。たとえば日本労働弁護団では次のようなリーフレットを作成して、「性別やセクシュアリティを理由とする人権侵害を受けずに安心して働く権利」の周知に努めています。

<http://roudou-bengodan.org/topics/7306/>

(参考URL：日本労働弁護団2018年10月10日付記事「セクハラ対策相談リーフレットを作成しました。」)

就活セクハラは、弱い立場の就活生に対する卑劣な行為であり、以下のような民事上や刑事上の責任が問われる性格のものであります。法的な知識を身につけておくことも、セクハラ被害の回避につながるでしょう。

- 採用担当者、会社に対して使用者責任を追及することができる：不法行為による損害賠償（民法709条、710条、715条）
- 加害者が刑事罰を受ける：迷惑防止条例違反（都道府県の迷惑防止条例等）、強制わいせつ罪（刑法第176条、178条1項）

併せて、悪質なセクハラ行為から自分自身を守るという意識を高め、以下のような予防的な措置を講じておくことも望ましいでしょう。

- 不必要な個人情報を開示しない
- 個人的な面談を持つ場合は公的な場所で相手と会い、個室を避ける
- 幾度か会ってみたが危ないと感じる、会っても有益な情報を得ることができない場合は、断る勇気を持つ
- 証拠を残すために会話を録音しておく

ハラスメントには誰もが遭遇する可能性があります。前掲のリーフレットにもあるように、「嫌だと言えなくて応じてしまった場合でも、あきらめたり自分を責めたり」するべきではありません。悪質なセクハラ行為に遭ったり、またそうした行為を見かけたりした場合は、キャリアサポートセンターあるいはハラスメント相談窓口に連絡してください。

ハラスメント防止に関する委員会  
キャリアサポートセンター