

これってハラスメント？



判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線

佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第42回

就活生への パワハラ？

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

善して頑張る」旨のコメントを残し、研修は終了しました。

Aさんはさまざまな準備を重ね、営業職の知人に実演を見てもらうなどして、2回目の研修に臨みました。

しかし、B課長の指導は前回にも増して厳しいものとなり、Aさんの研修に臨む姿勢を批判したうえ、具体的な指導をすることなく苦言を述べました。そして、「再検討できるかどうかわからないけれど、一応次の日程を言います」として、3回目の研修の実施日を指定しました。

Aさんは、さらに入念な準備をして3回目の研修に臨みました。しかし、B課長は、Aさんの実演を酷評し、「辞めろと言っているわけではないが、プレゼンがまったくできていないので、今後を考える意味でもあなたは内定を辞退したほうが、会社にとってもあなたにとっても幸せだ」などと苦言を述べ、「4月1日からはとりあえず1人で営業出てもらいますけど、あなたは仕事取ってこれないから」「1日で辞めるかも」などと言いました。

Aさんは、このままではこの場で内定辞退に追い込まれるのでは

ないかと危惧し、両親に相談するので2、3日時間が欲しいと懇請しました。B課長は「どうせ考えなくても答えは辞めるということでしょう」「やるなら、ダメだしだけをする日程を組んで、その後、社長プレゼンだから」などと言いつつ、週明けまでに考えた結果を連絡するよう伝え、3回目のプレゼン研修が終わりました。この時点で、実演終了から30分ほど経過していました。

Aさんは、両親に相談したうえで、大学就職課にX社から内定辞退を強要されたと相談しました。大学就職課がB課長に第3回プレゼン研修の状況を確認しましたが、B課長は内定を辞退したほうがいい旨の発言はしていないと否定し、大学職業課はAさんにB課長への事情聴取の内容を報告しました。

その後、AさんはX社に連絡を入れず、3月に入って、X社側から何度も連絡がありました。Aさんは、大学で就職留年の手続きを進めたり、弁護士を立ててX社との交渉を依頼したりしました。

X社側は「Aさんが他の内定者とともに、4月1日から社員とし

就活生は、会社から採用される弱い立場にあり、ハラスメント被害に遭いやすいとも言えます。

厳しい研修指導に耐えかね、
内定辞退に至った事例

参考判例／東京地裁2012年
12月28日判決

X社は、翌年4月1日より入社予定の者に対する採用活動を開始しました。800人程度の応募者のなかから、6月には8名が最終内定者として決定しました。X社



さとう みのり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

裁判所は、Aさんの訴えもX社の訴えも認めませんでした。

裁判所の判断



その後、Aさんは不当に内定辞退を余儀なくされたとして、X社に対し、留年費用や慰謝料などを求める訴えを起こしました。

これに対し、X社もAさんの内定辞退は信義に反するとして、無駄になった採用費用などを求め、Aさんを訴え返しました。

で勤務していただく前提で準備を進めております」と通知を出し、内定を辞退するのなら今月中に手続きをとるよう、連絡しました。

これに対し、Aさんの代理人は、3月31日、4月1日からの入社は考えられない状況である旨をX社に連絡し、Aさんは4月1日以降、X社に出社することはありませんでした。

Aさんは、第3回プレゼン研修でのB課長の言動は「内定辞退の強要（不法行為、パワハラ）に当たるなどとして、損害賠償請求しました。

しかし、裁判所は「第3回プレゼン研修におけるB課長の発言のなかには、参加の義務のない内定者に対する指導的発言としては些か行き過ぎの感がないではない発言が散見される」としながらも、

就活生へのパワハラ、法的には？

「パワハラ防止法」(改正労働施策総合推進法)

- * 就活中の学生等の求職者に対しても、従業員らと同様に、パワハラを行なってはならない旨の方針を示すこと
- * 就活生等からパワハラの相談があった場合、その内容を踏まえて適切な対応を行なうよう努めること

= 『望ましい取組み』(ペナルティなし)

「あまりやる気の感じられない入社目前のAさんに対し危機感を募らせ、入社後予定されている営業活動の厳しさにつき体感させることを目的として行なわれた指導的な発言にとどまるもの」として、Bさんの一連の発言は、社会通念に照らし「内定辞退の強要」には当たらないとして、Aさんの請求を棄却しました。

一方、X社は、Aさんからの内定辞退は入社日前日になされておき、速やかに内定辞退の連絡をしなかったことが信義則に反し違法であると主張して、損害賠償請求しました。

しかし、裁判所は、「就職留年を決めた時点でX社に対し、内定辞退の申し入れをしなかったことは信義則上の義務に違反する」としつつも、B課長の発言は「内定辞退の強要」に近い辛辣なものであり、それが1つの理由となつて就職留年手続きに至ったことなどを踏まえ、信義則上の義務に著しく反するものではないとして、X社の請求を棄却しました。

教訓



社員と採用される側の求職者と

の間には、明らかな力関係があるため、就活生へのハラスメントは起こりやすく、毎年のように問題になっていきます。

そこで、厚生労働省の雇用機会均等課は、就活生へのハラスメント防止対策を強化するため、2022年3月より順次、①大学生に対する出前講座の実施、②就活ハラスメントの被害にあった学生へのヒアリングの実施、③就活セクハラを起こした企業に対する指導の徹底強化、④SNS等を使用し、大学生等に対する就活ハラスメント関係の周知啓発を続けていくことを明らかにしています。

本事例では、B課長が自身の一存で内定を取り消せる立場ではなかったことや、辛辣な評価をしながらもAさんに再度のプレゼンの機会を与えていたことなどから、違法性は認められませんでした。

しかし、一般に就活生は社会経験が乏しく、研修時の上司の言動を真に受け、深刻な悩みを抱える可能性も十分あります。会社としては、内定者を含め、就活生への言動に関する研修を実施したり、就活生からの相談を受け付ける窓口を設置したりするなど、十分な対策を講じることが大切です。●