

経営側弁護士のノウハウで、訴訟を防ぎ、トラブルを断つ
人事労務の必携バイブル！

社員の問題行為への適正な対応が わかる本

初動対応から懲戒処分等・再発防止策の実行に至るまで

改訂版

突然の退職代行 SNS炎上 ハラスメント告発

会社を守る“正しい初動”、
できていますか？

労働問題
専門弁護士による
「会社を守る・勝てる」
ための
実践ノウハウ

問題発生時の
初動対応から
再発防止策・
社内規程整備まで
実務を一貫サポート

現代ならではの
最新トラブル事例に
完全対応！

社員の
問題行為への
適正な対応が
わかる本

初動対応から
懲戒処分等・再発防止策の
実行に至るまで

改訂版

牛嶋・和田・藤津・吉永
法律事務所

牛嶋 勉
和田 一郎
藤津 文子
吉永 大樹

近年注目される事例に対応！

本人以外からの退職申出 非定型うつ病等

就活セクハラ テレワーク環境での労働時間管理

社員の問題行為に対する適正な「初動対応と事実調査のしかた」、
「経過対応法」、「最終対応法（懲戒処分を含む）」、
「再発防止策」について労働問題専門の経営側弁護士が
豊富な実務経験に基づいて解説します！

第一法規

牛嶋・和田・藤津・吉永法律事務所
牛嶋 勉／和田 一郎／藤津 文子／吉永 大樹 著
A5判／318頁 定価：4,290円（本体3,900円＋税10%）

第3章 社員の問題行為に対する適正な対応方法

就業活動中の学生に対するセクハラ

ある大学の就職相談課から、当法人事務所に、当社に対して就職活動をしたり、インターンシップを受けたりしていた複数の男女学生が、就職活動中にセクシュアルハラスメントを受けたと訴えていた。事情を説明して厳正に対処して欲しいと連絡が来ていた。学生名は明らかにしませんが、内容は、ある女子学生がOB訪問をしたところ、個人のSNSを交換させられ、そのSNSに飲みに行こうと誘いが入り、断り切れずに何度も無理やり飲み会に誘われたというもので、別の男子学生はインターンシップ中に男性社員に好みの女性のタイプや彼女の写真を聞かれたり、キャバクラに無理やり連れていかれたというものでした。大学の就職相談課の話によると、今回実際に訴えてきたのはほんの一部で、どうやら、過去から多くの学生が様々な社員から色々な被害を受けていたようである。

当社としてはどのような対応をするべきでしょうか。

【解説】

1 基礎知識

(1) 就活等セクシュアルハラスメント

就業活動中やインターンシップ中の学生が、求職中から断りにくいという学生の状況を利用して、採用担当者などから性的な冗談やからかいを受けたら、食事やデートなどに執拗に誘われたり被害が多く発生していることが問題となっています（以下、「就活等セクシュアルハ

ラスメント」といいます）。

就活等セクシュアルハラスメントに該当する行為には、性的な冗談を言ったりからかったりすること、個人のSNSで不必要に連絡を取って食事やデートに誘うこと、女子学生だけに「結婚や出産後も働き続けたいか」などと質問することなどがあります。また、セクシュアルハラスメントという、女性に対してだけだと思われがちですが、男性に対して性的なからかいの言葉をかけたり、女性が接待する飲食店に無理やり連れて行ったりすることもセクシュアルハラスメントに該当します。

就活等セクシュアルハラスメントの態様は様々ですが、後述する厚生労働省の指針では、就活等セクシュアルハラスメントの典型的な例として、①少人数の説明会において、労働者が求職者の顔、胸等に触れたため、当該求職者が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること、②企業が実施するインターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛を感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと、③企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むボスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛を感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと、④面接中、面接官を誘導する労働者からの性的な事実に同意を受け、求職者が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること、⑤求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること、⑥インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること、が挙げられています。

令和5年に厚生労働省委託事業が実施した職場のハラスメントに関する実態調査において、直近で就職活動を行った学生1,000人を対象に実

第1章 セクハラ

求職者等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旨として記載されました。

そして、指針は、こうした実態の踏まえ、事業主は、就職活動等におけるセクシュアル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、就職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、求職者等から、就職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、就職等セクシュアルハラスメントに関し求められる措置を参考にしつつ、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こと、その際には、求職者等の性的指向等に関する侮辱的な言動を行うことや求職者等の性的指向等に関する機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露したり当該求職者等に開示を求めたりすること等についても、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ことと述べています。

今回は法律の規制の対象とされなかったといっても、就職活動中にパワハラを受けたなどという話が求職者などに広まれば、会社が有為な人材を確保する機会を失わせることにもなりかねませんので、会社においても就職等セクシュアルハラスメントにとどまらず、求職者に対するハラスメント行為全般について、全社員が行わないよう努めていく必要があるでしょう。

2 初動対応と事実調査

(1) まずは事実を把握する必要があります。具体的な被害者名は教えられなかったとのことですが、就職相談課の方が、加害者の所属部

と合致するかどうか確認するようにしましょう。

(3) 本事例では、インターンシップ時のセクシュアルハラスメントも問題になっていますが、インターンシップの場合、実施状況は会社が把握しているため、部署名がわかれば、就活等セクシュアルハラスメントの加害者を絞り込むことは比較容易だと思います。

会社内で行われたインターンシップでのセクシュアルハラスメントならば、他の社員も見ていた可能性がありますし、キャバクラに誘ったというのであれば、誘った社員以外にも同席していた可能性もあるので、加害社員以外の部署の社員へのヒアリングも実施する必要があります。インターンシップ中、近くで席に座っていた社員や、直属の部署の社員などに話を聞いてみてください。キャバクラに同席したという社員がいれば、キャバクラでの会話の内容などもヒアリングしてください。

(4) 上記によって、加害者が特定できたら、当該加害社員からの事情聴取も行います。

各関係者からのヒアリングにおける注意事項は、事例1や事例2と同様です。それぞれの聴取内容の対比表を作成し、対立点についてさらに聴取を繰り返すなどして、事実を明らかにしていきます。

3 経過対応

就活等セクシュアルハラスメントの場合、求職者が会社に入社した場合は、経過的に何らかの対応の必要性はないでしょう。上記のヒアリングによりセクシュアルハラスメントの状況が明らかになったら、事情に応じた懲戒処分を行います。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<https://www.daiichihoeki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

第1編 本書のねらい

第2編 懲戒・解雇等の基礎知識

第1章 懲戒処分

- 1 服務規律(就業規則) / 2 企業秩序
3 懲戒処分 / 4 懲戒事案対応の実務的な流れ

第2章 解雇(普通解雇)

- 1 はじめに 2 解雇に対する法規制

第3章 退職勧奨

- 1 退職勧奨とは / 2 退職勧奨の限界
3 退職の意思表示の瑕疵 / 4 退職勧奨をする場合の留意点

第4章 私傷病休職制度

- 1 私傷病休職制度とは / 2 普通解雇との関係
3 懲戒解雇との関係

第5章 退職申出への対応

- 1 労働者からの退職申出 / 2 労働者の退職申出への対応
3 退職代行サービス

第3編 社員の問題行為に対する適正な対応方法 (初動から処分、再発防止に至るまで)

第1章 セクハラ

第2章 上司によるパワハラとうつ病

第3章 出社してこない

第4章 勤務成績不良

第5章 私的な営業行為(副業・兼業)

第6章 SNS等による会社名誉毀損行為

第7章 入社前の経歴詐称

第8章 社内刑事事件

第9章 社外刑事事件

第10章 競業に対する情報漏えい

第4編 社員のうつ病等への適正な対応方法

第1章 うつ病等が疑われる社員への対応

第2章 うつ病等の診断書が提出された場合の対応

第3章 復職の申出への対応

第4章 労災の申出への対応

第5編 処分対象者とのトラブルを防ぐための就業規則の整備

第1章 懲戒処分の関連規定

第2章 退職・解雇の規定例

第3章 休職・復職についての規定例

4 最終的対応

(1) 就活等セクシュアルハラスメントは、近年問題が顕在化してはいますが、裁判になった事例は今のところ存在しません。前述したアンケートにおいて、就活等セクハラを受けた後の行動としては、「家族・親戚、友人に相談した」の割合が最も多く、その次が、「労働基準監督署や都道府県労働局内の総合労働相談コーナーに相談した」という回答になっています。令和2年のアンケートでは「何もしなかった」が一番多い結果となっているに比較すると、求職者の方も以前よりは声を上げるようになっていますので、今後は裁判などの事例が増えてくるかもしれません。

そうはいっても、多くの求職者は、積極的に争うよりも、当該会社に就職しないことにするのが通常の行動だと思います。アンケートでも、就活等セクハラを受けた後の行動で、「セクハラを受けた企業への就職活動をやめた」という回答はかなりの割合を占めています。したがって、会社として最も重要な対応は、後述する再発防止です。

(2) 加害社員に対する最終的対応

加害社員の処分については、行った行為によって、事例1や事例2を参考に懲戒処分を行うことになります。

性的関係を強要したなどという悪質事例の場合以外は、会社を退職させる処分ではなく、謹慎や、状況が悪化すれば出勤停止といった処分をすることになります。今後、該当の社員には、OB・OG訪問を受け入れることや、インターンシップの指導係をさせるのは止めましょう。

また、最初に通報した大学の就職相談課に対し、調査を行って対象者に処分を行ったこと、学生に対する謝罪と再発防止を徹底する旨を報告することも必要です。

第1章 セクハラ

5 再発防止

本事例では、大学の就職相談課の職員が今回実際に訴えてきたのはほんの一部で、どうやら、過去から多くの学生が様々な社員から色々な被害を受けていたと述べていることからすると、事例の相談は氷山の一角で、会社全体の問題として、セクシュアルハラスメントに対する認識が甘い可能性があります。

会社に入りたい求職者に対してセクシュアルハラスメントがなされると、その求職者は、その会社を受けることを止めてしまうでしょう。

また、就活等セクシュアルハラスメントが起きるような会社だということが求職者の間で広まれば、求職者は、その会社を受けることを避けるようになります。

そうすると、会社は、有為な人材を得る機会を逃すことになりますし、SNSなどで拡散されれば、社会的信用を失い、企業イメージが低下するなど大きな損失になります。

したがって、本事例において最も重要なことは、求職者に対してはもちろんですが、それにとどまらず、会社の内外か、相手がどのような立場であるかは関係なく、セクシュアルハラスメント自体が行われないように、会社で行動規範を作り、全社員に周知徹底することが重要です。

就活等セクシュアルハラスメントの防止対策の参考事例として、厚生労働省が作成した「就活ハラスメント防止対策企業事例集」で、就活ハラスメントを防止する取り組みを行っている企業10社の事例を紹介しています。たとえば、OB・OG面談時に個室利用を不可とする、OB・OG訪問用のマッチングアプリ登録を禁止する、個人のSNSを使用しないといった行動規範の明示や、会社で行っている啓発活動の方法などの取り組み事例が多数掲載されているので、参考にするとよいでしょう。

詳細・お申込みはコチラ
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞

Q 第一法規

検索 CLICK!



申込書〈第一法規刊〉

社員の問題行為への適正な対応がわかる本 改訂版 —初動対応から懲戒処分等・再発防止策の実行に至るまで—

●定価4,290円(本体3,900円+税10%) [コード098376]

*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円(税込)以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。
また、お買い上げ合計金額5,000円(税込)未満のご注文については、国内配送料550円(税込)にてお届けいたします。
*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

○上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。

(いずれかを✓で選択ください。) ☐代金引換により支払います。 ☐現品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりのお購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、330円(税込) 3万円以下の場合、440円(税込) 10万円以下の場合、660円(税込)	*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に 現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。
---	--	---

年 月 日

ご住所

機関名

部署名

☐公用
☐私用

フリガナ
ご氏名

様

E-mail

@

お客様の個人情報の
取扱いについて

お客様よりお預かりした個人情報は、製品や請求書等の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスののご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム(https://www.daichihiki.co.jp/support/contact/contact.php)からフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル ☎TEL.0120-203-696 ☎FAX.0120-202-974

取扱い

この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先

〒107-8560

東京都港区南青山2-11-17

第一法規株式会社

☎FAX.0120-302-640

書店印