

紹介

大学新卒採用における労働問題

佐々木 亮

(旬報法律事務所弁護士)

目次

- I はじめに
- II 就活生の立場
- III 従来からある問題
- IV 比較的新しい問題——オワハラ
- V 比較的新しい問題——求人詐欺
- VI 新たなサービスとそれに関する労働問題
- VI おわりに

I はじめに

本稿のテーマである「大学新卒採用における労働問題」は、場面が限定されているようではあるが、実際には非常に幅の広い問題である。就職活動を開始し、企業にエントリーし、面接を受け、採用内定を得て（もちろん不採用もある）、就労開始するまでの研修などがあつたりと、様々な場面が存在する。そして、時系列的に見ても、「就活」は長期にわたるものであり、既に就労している労働者が転職する場面とは異質な求職活動である。

こうした特色を踏まえると、その各場面で起こりうる労働問題をみても、とても一括して語るこのできない多面的な事象が存在しており、一本の「糸」でつなぐのは困難である。加えて、近年、情報技術の発展によって新たな問題も加わり、就活時の「労働問題」を体系的にとらえることは難しいのが実際である。

本稿では、まずは従来型の問題を確認した上で、比較的新しい問題と最新の問題に言及し、大学新卒採用における労働問題を一通り概観することとした。

II 就活生の立場

1 就活生の労働法上の位置づけ

そもそも採用過程にあるいわゆる「就活生」¹⁾の立場は法的にはいかなる立場となるのだろうか。

後記するとおり、就活生と企業との間に労働契約が成立すれば、就活生は、労働基準法上も、労働契約法上も、晴れて「労働者」となり、それを前提とする様々な労働法規が適用となる。

また、労働契約が成立する前の段階は、彼ら・彼女らは労働法的には「求職者」とカテゴライズされる。これに関係する法規としては、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）、職業安定法（職安法）、青少年の雇用の促進等に関する法律（青少年雇用促進法）、職業能力開発促進法などがある。この労働契約締結前段階における労働問題としては、採用差別やいわゆる内々定取消等の事例があり、これらに関する裁判例もある。もっとも、後述する通り、近時の問題

となる就活ハラスメント等の新たな事象については、まだ裁判例の集積はほとんどない。

2 就活生の実社会における位置づけ

法的な位置づけは、労働契約成立前後で違いはあるものの、その位置づけは簡明である。しかし、実社会における位置づけはいかなるものであろうか。

まず、採用内定が得られる前における“力関係”の非対称性は著しく大きいというべきであろう。元来、求職者と求人者（企業）との間においては、求人者側に採用の自由があることから、その時代の労働市場の傾向により影響はあるとしても、基本的には求人者側に労働契約締結の選択権があり、圧倒的に求人者側に有利な状況がある。これは大学新卒採用に限らず、転職における中途採用の場合でも同様である。

また、大学新卒採用という点にフォーカスしてみても、情報格差、社会経験の格差、社会的地位の格差など、いずれも求人者側に大きく偏っているのが実態である。これらの偏りが、後述する様々な労働問題の発生の要因となっている。

もちろん、採用内定を得て、労働者となった就活生がいきなり企業より優位に立つかということ、そんなことはなく、どんなに良くても、通常の労働者と使用者の関係になる程度であり、社会経験の格差、社会的地位の格差は消滅することなく存在し、これがまた労働契約成立後の大学新卒採用における労働問題発生の要因となっている。

結局、就活生は、労働分野においては極めて弱い存在であり、よほど手厚く保護しない限り、不幸にも悪辣な企業やその関係者に関わってしまう、ひどく深い傷を負ってしまう存在といえる。

III 従来からある問題

1 採用内定取消

大学新卒採用時における従来からある典型的な労働問題は、採用内定を巡る問題が第一に挙げられる。一度は出した採用内定を、企業が一方的に取り消すという問題であるが、この問題は、就活

生だけでなく、転職をする中途採用者でも起こり得るところであり、実務上の紛争として、採用内定をめぐるものは少なくない。

紛争になりやすい背景には、「内々定」や「内定」などの言葉と、その言葉の持つ法的な意味が、字面通りの意味ではないなど、大学生のみならず、一般労働者にとっても大変分かりにくいという問題がある。そのため、トラブルが生じやすい。

就活生としては、就職活動の際に必要な法的な知識として、これらの用語の法的な意味を理解し、このような問題が起こり得ることを認識しておかないと、いざ採用内定取消がなされたときに、適切に対処できず、泣き寝入りとなる。経験豊富な人事担当者が大学生を言いくるめることは造作もないことである。

採用内定を巡る問題については、採用内定の段階で契約は成立しているという判例²⁾を軸に、多くの裁判例が蓄積されている。

また、場面的には類似しているが、法的には全く異なる問題として、「内々定」と評価される段階でのその「取消し」の問題もある。労働契約が未だ成立していない段階であるので、上記の最高裁判例とは事案を異にし、射程外となる。もっとも、この場合であっても、内々定取消しに至る経過やその時期など、労働契約締結過程において信義則に反するような状況が認められれば、慰謝料が認められることがある³⁾。

内定や内々定など法的な意味合いは異なるものの、我が国の特殊な雇用慣行を前提にした新卒の求職者に対する一応の保護は、司法的には図られてはいる。しかし、認められる慰謝料が低額であったり、裁判を起こさねばならない労力等を考えると、その保護が十分だとはいえないのが現状である。

2 採用内定辞退の強要

また、従来からある問題の1つとして、内定辞退の強要問題がある。リーマンショック時に相談数が一時増加した事象で、採用内定の取消しによる法的リスクを回避するため、企業が就活生に対し、いったん出した採用内定を、就活生の方から

辞退するように強要することである。景気変動時に起きやすい問題であるが、解雇と退職強要の問題と同様の関係にあり、必ずしも景気変動時だけに限られるわけではない。

ただし、実際に内定辞退の強要を問題とした裁判例は多くはない⁴⁾。法的構成としては、地位確認や損害賠償請求などが考え得る。

3 面接時の不適切な対応・圧迫面接

面接における不当な質問・調査なども従来からある問題である。これは、予定される業務とは全く無関係な思想・信条に関わることを尋ねたり、プライバシー侵害となる内容の質問をしたり、さらには、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）となる質問をするなど、就活生の立場の弱さや社会経験の少なさにつけこんで、企業の面接担当者が不当な質問をするというものである。

こうした問題については、法により一定の規制がなされている。たとえば、職安法5条の4では、求人側が集める求職者の個人情報「その業務の目的の達成に必要な範囲内」とされ、指針⁵⁾では、「次に掲げる個人情報を収集してはならない」として、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況にかかる個人情報の収集を原則禁止している。また、均等法の指針⁶⁾でも「採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること」を禁止するなどしている。もちろん、上記以外の事項でも、求職者に対してセクハラに当たる質問をすることが不適切であることは言うまでもないだろう。

しかし、上記のような規制はあるものの、実態は、就職活動をした18～29歳の男女のうち14.5%が、採用面接時において不適切な質問や発言を経験していたとする調査結果がある⁷⁾。同調査によれば、「女性だから出産や育児で抜けるのだらう」「恋人はいる？どれくらい恋人がいない？」「身長低いな」「太ってるね」など、プライベートな事項や身体的なことに対する不適切な発言が多く見られたという。

こうした実態をみると、面接時の不適切な対応については、多くの企業においては自制されているものの、一部の企業には面接時に尋ねてはいけない事項や注意を払うべき言動があるということへの意識を欠いたままの対応を行っており、その程度も悪質であるといえることができる。

また、近年、圧迫面接⁸⁾という手法が一部でもてはやされ、パワー・ハラスメントと言える状況が面接時に生じる問題もある。これは、質問事項自体は上記に言う不適切な質問が含まれないものの、その質問の態様自体に、威圧的・強圧的なものを含ませるものであるが、いかに企業に採用の自由があるといえども、求職者の立場の弱さを利用して、威圧的な面接をすることは不当というほかはない。たとえ、それによって量れる能力があったとしても、別の方法によって量るべきである。特に、就活生は社会経験も少なく、ただでさえ緊張感が高まっている面接という場面において、担当者から威圧的な態度をとられれば、それだけでも精神的に強い打撃を受けることは必定であり、場合によっては精神疾患になりかねない。こうした面接手法は批判すべき対象であり、新卒採用の現場からなくしていく必要がある。

面接時は、求人者と求職者との間の力の差が格段に大きく、仮に不当な質問がなされても、世に顕出しにくい実態がある。現実の問題だとされた例は、氷山の一角に過ぎないものと思われる。

IV 比較的新しい問題——オワハラ

1 オワハラが生じた原因

近年、就職活動段階における新しい労働問題として「オワハラ」が話題になった。オワハラとは、「就活終われハラスメント」の略称である。すなわち、就職活動をする学生の意思に反して、就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為を指す。

オワハラが特に問題化したのは2015年であるが、この年は政府の要望に応じ経団連が面接（選考活動）の開始を8月1日以降とした年である^{9) 10)}。

これにより、経団連に加盟しない企業（主に中小企業）が、加盟企業より先んじて選考活動を開始して内々定や内定を出し、その後大手企業の選考活動が行われるという先後関係が生じるようになった。このような先後関係の中で、先に内定を出した企業が、人材を確保・維持したいという動機によって、オワハラと呼ばれる行為に及ぶという構造であるとされた¹¹⁾。

この2015年度のオワハラについては国が実態調査をし、結果を公表している¹²⁾。しかし、その後、2015年度とは異なる就職活動時期¹³⁾においても減少傾向ではあるものの一定程度の割合でオワハラは残っている¹⁴⁾。したがって、オワハラ自体は、若年者層の労働人口の減少も要因であって、今後もこの問題はある程度は残存するものと思われる。

2 オワハラの実態

オワハラの内容を分類すると、①交渉型・内定引き換え型、②拘束型、③強制・脅迫型の3つに分類できる。これは就職活動における時系列からみて整理されたもので、①は内定ないしは内々定を出す前までに生じるオワハラであり、②は内定ないしは内々定を出した後に学生を逃さないようにするために行われるオワハラであり、③は学生が内定を辞退しようとする際にその辞退を妨害するために行われるオワハラである¹⁵⁾。

①交渉型・内定引き換え型の典型例としては、「内々定と引き換えに他社への就職活動をやめるように強要された」「自社の内々定と引き換えに就職活動の終了及び推薦状の提出を強要された」「面接を受けているその場で、内々定を出す代わりに、他企業へ断りの電話をかけるよう強要された」「目の前に電話の受話器を渡され、他の応募を今辞退すれば内定を出すと言われた」「他社への就職活動を取りやめないと内々定を出せないと言われた」というものがある。②拘束型としては、「長時間にわたり拘束され他社の選考を受けられなくなったケースがあった」「内定後、頻繁に社員との懇談会に呼ばれたり、合宿研修、工場見学が実施される」「何度も呼び出し（泊まりを含む）をされ、他社の選考を受けられなくなった」とい

うものがある。③強制・脅迫型としては、「内定辞退の電話連絡をいれたところ、電話口で怒鳴られ、内定辞退を撤回するよう求められた」「内定辞退の希望を示唆したところ、長時間（長期間）に渡って説得され精神的に参ってしまった」「内定を出した後、就活を継続していることが分かった時点で内定を取り消すと警告された」「テストの関係で内定祝賀会への参加が難しいと答えたところ、参加しないと最悪内定取消しもありうると言われた」などがある¹⁶⁾。

こうした具体的な例を見ると、①交渉型・内定引き換え型においては、オワハラが発生するのは内々定の段階が多いようである。学生に対しては自社へ入社することを強要する反面、企業側は内々定という曖昧な立場を維持しており、場合によっては採用を取りやめることのできる立場をキープしている点、極めて悪質である。②拘束型は、様々な方法で学生の「身柄」の拘束がなされる。これ自体は昔からある手法であるが、就職活動期間が長期間であるため就活生にとっては深刻な問題となる。③強制・脅迫型は、それ自体が論外であるが、そもそもこうした会社に入社した場合、次に来るのはパワハラであることは火を見るより明らかである。企業が労働力を確保したいという欲求が歪んだ形で表出したものといえる。

V 比較的新しい問題——求人詐欺

大学新卒採用時に限らないが、近年「求人詐欺」と呼ばれる現象が問題と指摘されている。これは、求人広告や求人票などには好条件・好待遇を示しておきながら、実際に就労を開始すると、示された労働条件よりも劣悪な労働条件で働かせる等の場合を指す。もし、大学新卒者がこの被害に遭うと、取り返し難い被害を蒙る。内定取消や内定辞退の強要にも勝るとも劣らない深刻な問題である。

実際の求人詐欺については、その態様は様々で、全く異なる条件を示す企業もあれば、必要な情報を取って書かず「騙す」企業もある¹⁷⁾。

筆者の取り扱った事案では、求人票に記載している月額給与を25万～35万円と示しながら、実

際に入社すると給与は「従業員が勤務する事業所の所在する都道府県における最低賃金」と就業規則に明記されているものがあつた。そして、実際にもその旨の内容の契約書に署名・押印させ、最低賃金で働かせていた。この例は、明らかな虚偽を求人票に記載したものと見える。

他方、固定残業代や試用期間という法的に一定程度許された制度を悪用して、条件を嵩上げする例もある。たとえば、「基本給 25 万円（諸手当含む）」という書き方で求人広告を出しながら、入社すると、基本給が 15 万円固定残業代が 10 万円であった、という例もある。また、「正社員募集」と記載しつつ、試用期間だとして有期雇用契約を締結する企業もある。これは、正社員の一般的なイメージは契約の期間に定めはないのであるから、求職者にとっては「騙された」との意識が生じるものである¹⁸⁾。

このような求人詐欺問題については、平成 26 年度は求人票の記載内容と実際の労働条件が異なるとの申出等の件数が 1 万 2000 件を超えていた。この実態を受けて、平成 29 年に職安法等の改正がなされ¹⁹⁾（平成 30 年 1 月施行）、以後、ハローワークにおける申出等の件数は徐々に減少傾向にある²⁰⁾。

この職安法等の改正によって、求人票に記載した労働条件等が変更される場合は、変更内容の明示をすることが義務付けされた。この点、就活生に関しては、指針で、そもそも変更を行うことが不適切だとされている²¹⁾。

裁判例でもしばしば募集内容と実際の労働条件が異なる事例が見られる。ただ、裁判例をみると、事後的にでも劣悪な労働条件を内容とする契約書に署名・押印してしまうと、新たな労働条件への合意とみられ、労働者側が敗訴するものもある²²⁾。

こうした流れに一石を投じる裁判例として、福祉事業者 A 苑事件（京都地裁平成 29 年 3 月 30 日判決・労判 1164 号）が挙げられる。この事案では、事後的に書面に署名・押印していたものの、採用通知した時点で期間の定めがなく、定年制のない労働契約が成立したと認め、その後の署名・押印については、山梨県信用組合事件最高裁判決（平

成 28 年 2 月 19 日・労判 1136 号）を引用し、「この理は、賃金や退職金と同様の重要な労働条件の変更についても妥当するものと解するのが相当である」とした。そして、労働契約の期間の定め有無や定年制の労働条件も賃金と同様に重要な労働条件であるとして、企業が求人票と異なる労働条件であることやその理由を説明したとは認められないこと、労働者は既に従前の就業先を退職して当該企業で就労を開始しているので署名を拒否すれば仕事が完全になくなり収入が絶たれると考え、署名・押印したことなどの事情から、事後的な書面への署名・押印は自由な意思に基づいてされたと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められないとして、変更後の労働条件への「同意」はなかつたものとした。

大学新卒者の場合は、先に紹介した指針からしても、採用内定後に労働条件を変更することはそもそも不適切であることや、大学新卒者と企業との社会経験の差などを勘案すれば、事後的に募集条件よりも劣悪な労働条件の契約書に署名・押印させても、上記裁判例の論理であれば、効力が否定されることとなる。

VI 新たなサービスとそれに関する労働問題

さらに近年、情報技術の発達やスマートフォンの普及によって、就活生の就活スタイルも変容してきた。しかし、この変容は必ずしも就活生にとって有益であるばかりではない。労働市場における立場が最も弱い就活生を、新しい問題からどう保護していくか、課題は多い。

1 マッチングアプリ～就活生に対するハラスメントの危険性

就職活動に際し、就活生と同じ大学出身で、かつ、就活生が就職を希望する企業に在籍する者を訪問するスタイル、いわゆる OB/OG 訪問は、今でも就活生にとって就職希望先企業の情報を得るための有力な手法である。

かつては、部活動やゼミ、サークルなど、現実の人間関係を頼りに OB/OG につながってこれが

行われることが多かったが、現在では、マッチングアプリなどを通じたマッチングサービスを利用する就活生が最も多くなっている²³⁾。これにより、特別な縁故がなくともOB/OG訪問が容易になった反面、これを利用したハラスメントが横行するという負の側面が生じるようになった。特に女性の就活生がセクハラ被害に遭うことが多く、「就活セクハラ」との用語も広く社会に浸透している²⁴⁾。

最もひどい被害では刑法犯に該当する性犯罪被害である。記憶に新しいところでは、大手ゼネコン企業の従業員がOB訪問に訪れた女性就活生に対して強制わいせつをした容疑で逮捕された事件がある。ここでは、マッチングアプリでの訪問であったとの報道がなされている²⁵⁾。

このマッチングアプリを利用したOB/OG訪問の問題点は、就活生側はこうしたアプリに企業名を出して登録しているOB/OGは、当該企業において採用に何らかの権限を有しているのではないかとの期待等を抱きやすく、また、企業名を出して登録しているので、いわば企業公認であるかのような錯覚を覚えるところにある。登録する社会人側は、そうした期待や錯覚をうまく利用して、ハラスメントを行うのであるから、極めて悪質であるといえる。

そして、先述の大手ゼネコン社員の事件はあくまで氷山の一角に過ぎず、被害の軽重を併せれば、その被害は膨大にあるものと推測される²⁶⁾。

これは、マッチングアプリの運営会社側が、社会人側の登録について誰彼かまわず登録を許すという姿勢に問題があったことは言うまでもない。こうした危険性はアプリ設計当初から予想されていたはずであろうが（予想していなければ、重大な過失があったというほかはない）、アプリの利用者人数やダウンロード数の増大という目先の利益を優先した結果、深刻な被害が生じてしまったものといっても言い過ぎとは言えないだろう。

他方、就活生側には、こうしたアプリの危険性の情報があまりに伝わってなかったということも指摘できる。本来であれば、アプリ利用に際し、注意を促すべきであったと思われるし、就活セミナーなどにおいてもアプリの有益性だけではな

く、その危険性も指摘すべきであった。

現在は、上記のような事件や批判があったため、社会人側の登録は企業公認だけにするアプリや、企業が公認して登録している人物か、そうではなく私的に登録している人物かが分かるようになってきているアプリなども登場しており、一定の反省の下に安全性を強調して運用されているものも登場している。しかし、いまだに企業公認以外でも登録可能であったり、公認とそうでない登録者が見分けられない仕様となっているものも多く、完全に危険性が払しょくされたとは言い難い。

私見であるが、OB/OG訪問のためのマッチングサービスのためのアプリの運用に関しては、①企業側が従業員の誰がアプリに登録しているかを把握すること、②問題が生じた際に就活生が利用できる相談・通報窓口を設けること、③就活ハラスメントに関するセミナー等を開催することなど、これらの条件を満たした者や企業だけが登録できるように、アプリ運営者に求めるべきであろう。

情報技術の発展でOB/OG訪問が容易になった反面、深刻な被害が生じている現状に鑑みれば、ある程度の自主規制をして安全に運用する基盤を築く必要がある。

2 大学新卒採用のダイレクト・ソーシング (逆求人)

従来の求人スタイルは企業側が就活生に向けて求人広告を出し、これに就活生が応募し、選考されていくというものであった。しかし、近年、ダイレクト・ソーシング（ダイレクト・リクルーティング）とか、逆求人などと呼ばれる求人スタイルが出現している。これは、就活生側が自分の情報を放出し、企業側がその情報を拠り所としつつ、就活生にアプローチして求人するというものである。

労働市場においては、ある程度キャリアを積んだ労働者が、職業紹介会社などが運営する転職のためのプラットフォームに登録するなどし、そこに適切な人材を求める企業がアクセスして、求職者と求人者のマッチングを行う場合があるが、それを就活生でも行おうというものである。

この場合、求人者と求職者の希望が合致し、就労後もその希望通りの仕事ができるのであれば問題は生じないし、むしろ有益といえるだろう。しかし、就活生の場合は、社会経験が不足しているため、採用しようとして接近してくる企業を見分ける力に乏しいという問題がある。そのため、前出の「求人詐欺」を行うような悪辣な企業からすれば、就活生側が自ら情報を開示しているため、騙しやすく、通常の求人募集より容易に採用できることになる。すなわち、あたかも就活生の希望に応えるかのような「甘い話」をしつつ、就活生を惹きつけて採用し、就労開始後に、全く異なる仕事や労働条件で就労させたり、酷い場合は最初の説明した内容と異なった契約書にサインさせるというものである。

求人詐欺については法改正によって一定程度の抑止などは期待されるものの、実際に被害に遭ってしまったては回復は容易ではない。したがって、就活生側は、自ら身を守るために、相手を見分ける能力を磨くことが求められるし、こうした危険もあるという情報提供や教育を行わないとならないが、現時点ではダイレクト・ソーシングについて就活生側の視点に立った注意喚起はほとんど見られない。

3 ソーシャルリクルーティング（SNS を使った求人募集）

また、SNS を利用する求人活動もなされている。その用い方はいくつかあり、① SNS を介して求人を行ったり、② SNS 上における一定のステータスを「特技」「特殊能力」とみて、採用決定の際に考慮に入れるなどである。③また、現在はほとんどの企業が、採用の際に、就活生の SNS での言動等をスクリーニングしていると言われている。

①については、ダイレクト・ソーシングとほぼ同様の危険性が生じ得るところである。

②については、これがゆえに生じる労働問題は直ちには想定されないが、当該就活生が私的に SNS を利用していた場合、就職後、その領域を労働のために提供させられることになり、その場合に問題が生じ得る（たとえば、Twitter において

数万人のフォロワーを擁する就活生がおり、その属性をプラスとみて企業が当該就活生を採用し、自社の製品の宣伝を Twitter 上ですよう命じる場合が考え得る）。

③については、スクリーニングの結果、事実上、本来業務とは関係ないはずの情報が収集され、職安法 5 条の 4 の趣旨が没却されるおそれがある。たとえば、特定の思想傾向がある就活生をマイナス評価し、実質的に差別的採用が行われる危険性がある。就活生側には SNS の利用と就職活動の関係について注意喚起が必要である。

VI おわりに

我が国の伝統である新卒一括採用は現在も根強く残っている。子供たち・学生たちの多くは、これを一つのゴールとして人生を歩んでいる（歩まされている）。こうした我が国に根差してしまった現象は、既に「文化」といってもよく、一朝一夕で変わることは困難であろう。

この新卒一括採用という文化を前にすれば、就活生はまさに人生をかけて就職活動を行っているのである。社会経験はほぼなく、人生経験も少ない彼ら・彼女らが、職業人として歩み出すためのシーンにおいて、徒に傷つくことないようその環境を整備することは社会の要請だといっている。

本稿は「大学新卒採用における労働問題」として、旧来からある問題から新しい問題に言及した。そのため、雑駁かつ問題の羅列となってしまったが、それぞれのシーンにおける就活生の保護につき資するものとなれば幸甚である。

- 1) 本稿では、企業等に採用されるための活動（就職活動）をしている大学生を「就活生」と呼称する。
- 2) 大日本印刷事件（最判昭和 54・7・20・最民集 33 卷 5 号 582 頁）。
- 3) コーセーオールイー事件（福岡高判平成 23・3・10 判刑 1020 号 82 頁）。慰謝料として 50 万円を認めた。
- 4) X 社事件（東京地判平成 24・12・28・労経速 2175 号 3 頁）では、「使用者である被告会社は、原告が行ったプレゼンテーションの実演内容が不出来で、一定のレベルに達しないものであったとしても、そのことを理由として本件内定を（明示又は黙示に）取消す旨の意思表示をしたり、当該内定辞退を強要する行為に及ぶことは許されず、被告会社は、本件各プレゼン研修に当たって、そのような各行為に及ばぬよう配慮すべき信義則上の義務を負っているものと解され、か

- かる注意義務に著しく違反する場合には、不法行為に基づく損害賠償責任を免れないものというべきである」として、内定辞退の強要の違法性について言及している。なお、この事件は内定辞退の強要があったとまでの事実はなかったとして請求棄却（労働者側の敗訴）となっている。
- 5) 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）。
 - 6) 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成18年厚生労働省告示第614号）。
 - 7) 日本労働組合総連合会（連合）2019年5月15日公表「就職差別に関する調査2019」。最近3年以内に就職のための採用試験（新卒採用試験、または中途採用試験）を受けた全国の18～29歳の男女1000名の回答を集計したもの。1000名のうち14.5%が「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされたことがあるか」との質問に対し、「ある」と回答した。
 - 8) 威圧的な質問をしたり、求職者の回答に対し威圧的に反論するなどの面接手法をいう。これによりクレーム処理や不測の事態に対する対応能力を見とされている。
 - 9) 採用選考に関する指針（一般社団法人 日本経済団体連合会 2013年9月13日）。
 - 10) 平成25年4月19日に開催された「経済界との意見交換会」において、安倍晋三内閣総理大臣が経済界に対し、平成27年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更を要請している。その後、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）で、政府の方針とされた。
 - 11) 毎日新聞2015年11月21日記事 求職サイト運営会社の担当者が「採用活動が長期化したことや、中小企業の後に大手が面接することになったのが影響した」と指摘している。
 - 12) 内閣府平成27年度委託調査事業「就職・採用活動開始時期の後ろ倒しに係る学生の就職活動等調査 調査結果報告書」（平成28年1月15日）。
 - 13) 2016～2019年度は、広報活動開始が卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始が卒業・修了年度の6月1日以降とされている。
 - 14) 内閣府の調査によると、オワハラを受けたことが「ある」と回答する大学4年生・大学院2年生の割合は、2015年度19.9%、2016年度18.1%、2017年度16.2%、2018年度14.8%であり、最新の調査（令和元年度 学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 2019年11月）では13.4%となっている。
 - 15) 今野晴貴『求人詐欺』（幻冬舎、2016年）より。
 - 16) 文部科学省「平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査（5月1日現在）」の結果について、同「平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査（7月1日現在）」より。
 - 17) 「平成30年度ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数」（厚労省）によると、平成30年度の申出等の件数は6811件、内容は「賃金に関すること」が30%、「就業時間に関すること」が23%、「職種・仕事の内容に関すること」が17%となっている。
 - 18) ただし、神戸弘学院学園事件（最高裁平成2年6月5日第三小法廷判決）。
 - 19) 労働条件として試用期間の有無、時間外労働の有無に関し裁量労働制を採用している場合にはそのみなし時間、固定残業代を採用している場合はその明示などが義務付けられるなどの改正がなされた。
 - 20) 平成26年度は1万2252件、平成27年度は1万937件、平成28年度は9299件、平成29年度は8507件。
 - 21) 「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」第三・三（6）。また、同指針では、新卒求職者に対しては、原則として、内定までに労働条件の明示を書面により行うべきとされている。
 - 22) たとえば、千代田工業事件（大阪高判平成2・3・8労判575号）では、求人票の記載は期間の定めがない内容であったが、その後締結された契約により期間の定めのある雇用契約に変更したとされ、労働者側の主張は排斥された。他方、事後に契約書を作成していない事例である丸一商店事件（大阪地判平成10・10・30労判750号）では、「求人票は、求職者が労働条件を明示したうえで求職者の雇用契約締結の申込みを誘引するもので、求職者は、当然に求人票記載の労働条件が雇用契約の内容になることを前提に雇用契約締結の申込みをするのであるから、求人票記載の労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなどの特段の事情がない限り、雇用契約の内容になるものと解すべきである。」として、「原告と被告の間で雇用契約締結に際し別段の合意がされた事実は認められず、戒野も退職金を支払うことを前提とした発言をしている」ことを考慮し、求人票記載のとおり退職金を支払うことが契約の内容になっているとされた。同様に、美研事件（東京地判平成20・11・11労判982号）やシン・コーポレーション事件（大阪地判平成21・6・12労判988号）でも求人票の内容が契約内容とされている。これらの裁判例をみると、採用後に書面で新たな合意をしているか否かが勝敗の分岐点となっていることがわかる。
 - 23) 〈確保版〉3月1日時点の20卒就職活動調査——キャリアタス就活2020 学生モニター調査結果（2019年3月）（株式会社ディスコによる調査）では、マッチングサービスを利用してOB訪問をした就活生は35.6%にもなる。
 - 24) なお女性就活生だけでなく、男性就活生も被害に遭っている。
 - 25) 2019年02月21日時事通信ニュース「大林組社員を逮捕＝就活生にわいせつ容疑——警視庁」では「同容疑者と女子大学生は、OBと就職活動中の学生をつなぐスマートフォンのアプリで知り合い、大林組本社近くの喫茶店で同日、初めて会ったという。」と報じられている。
 - 26) 2019年2月15日「OB訪問で自宅や個室で性行為強要、2人に1人の学生が就活セクハラ被害に。「選考有利」ちらつかせ」（BUSINESS INSIDER JAPAN 竹下郁子記者 <https://www.businessinsider.jp/post-185252>）

ささき・りょう 弁護士登録（東京弁護士会）。旬報法律事務所所属。最近の主な著作に「ブラック企業・セクハラ・パワハラ対策」『労働法実務解説10』（旬報社、2017年）ほか。