



こんにちは。これから社労士事務所は、8月初旬まで繁忙期に入ります。その後に皆で久しぶりに外で食事をすることを楽しみにこの時期を乗り切りたいと思います。さて私が事務所を設立した20年前は、ほぼ社会保険等の手続き業務中心でしたが、現在では労務に関するコンプライアンス意識の高まりから従来の手続き業務に加え労基法をはじめとした労働法令に関するアドバイスの比重が多くを占めてくるようになりました。これは1年半前より弊法人で多く対応しているIPO前提等の労務調査業務(労務DD)においても企業の労務コンプラ意識の高まりを実感しているところです。未払残業の時効についてもこの4月から3年になった影響が出始めているのでより労務コンプライアンス意識が求められてきています。

安藤

【Contents】

- 就職活動中の学生などに対するセクハラ防止
- 身近な労働法解説－使用者の安全配慮義務－
- 監督指導動向
 - －男性育休・研修動画作成 10月から集中指導展開－
- 事務所スタッフより

1. 労務管理

就職活動中の学生などに対するセクハラ防止

厚生労働省は、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等（以下、就活生等）に対し、性的な嫌がらせをするハラスメント（以下、就活セクハラ）を防止するための取り組みを、順次実施していくことを発表しました。

採用担当者らの就活セクハラ被害は社会問題化しており、各企業は社内啓発や面会時のルール作りなど、防止するための何らかの措置を講じることが必要です。

本稿では、就活セクハラ問題の近況と、厚生労働省が実施する取り組みを概説します。

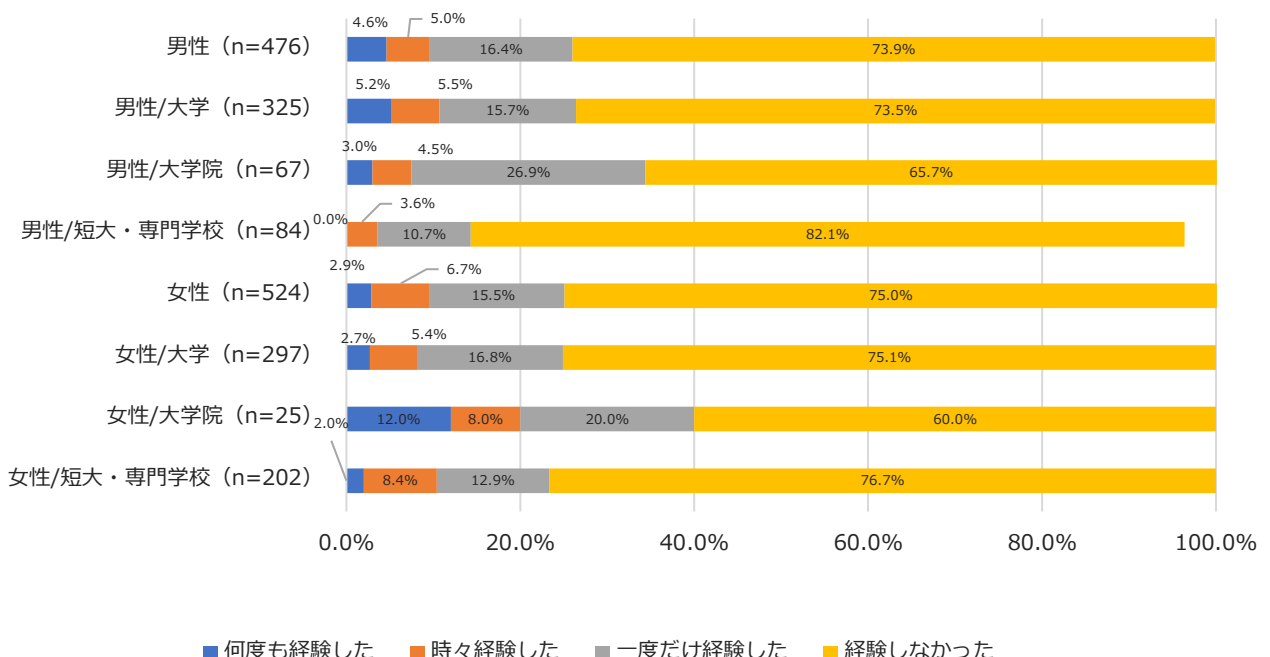
1. 就活セクハラ問題の近況

令和3年4月に厚生労働省より公表された報告書によると、平成29年度から令和元年度に卒業した者で就職活動を経験した男女1,000人のうち、約4人に1人が就職活動中またはインターンシップ参加中にセ

クハラ行為を受けたと回答しています。

また男女別でみると、経験したと回答した割合は男性の方が女性より高くなっています。

就活等セクハラを受けた経験者の割合（男女・学歴別）



※厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書（抜粋）」

2. 就活生に対するセクハラの方考え方

女性活躍推進法の改正により、令和2年6月に「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」も改定されました。

それによると、事業主が就活生等についても職場におけるセクハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、職場におけるセクハラに類すると考えられる相談があった場合には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などが規定されました。

就活生等に対して努力義務とされていますが、社会的信用の低下や損害賠償請求など、法的問題に発展するリスクも懸念されることから、従業員に対するものと同様に、厳格な姿勢でセクハラの防止対策に取り組むことが肝要です。

3. 厚生労働省の取り組み

厚生労働省は、冒頭にお伝えしたように、以下の4つの取り組みを実施するとしています。

①大学生に対する出前講座

出前講座(就活ハラスメント防止対策関係セミナー)では、就活中にセクハラにあわないために、また、あったときにどうすればよいか、法令、対応のポイントや相談先等について解説が行われます。

②就活セクハラ被害にあった学生へのヒアリング

学生等の抱える悩みや行政への希望の「生の声」を伺うため、非公表でヒアリングを実施し、今後の行政における相談対応、企業指導に活かします。

③就活セクハラを起こした企業に対する指導の徹底

昨今の就活セクハラにおいて未だに悪質な事案が見受けられ、社会的注目の高まりを踏まえ、就活セクハラを起こした企業に対しては、就活セクハラについて行ってはならない旨の方針の明確化等を行政指導により徹底されます。

④大学生などに対する就活セクハラ関係の周知啓発

文部科学省と連携しSNS等での周知を継続します。

4. さいごに

昨年、大手企業で新卒採用担当の男性社員を就活セクハラにより懲戒解雇処分にしたとのニュースが報じられました。このように就活セクハラは企業のガバナンスが問われる話にもなってきます。

労働者に対するパワーハラスメント防止が義務化されましたが、その対応と合わせて、就活セクハラなども含めたハラスメント全般についても防止対策の見直しをしてみることをお勧めします。

2. 身近な労働法解説

使用者の安全配慮義務

1. 法律の定め

労働契約法5条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定めています。

労働者は、使用者の指定した場所で、使用者の供給する設備・器具等を用いて労働に従事します。労働契約の内容として具体的に定めていなくても、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき「安全配慮義務」を負っているとされます。

2. 条文の解説

(1) 使用者は、労働契約に基づいてその本来の債務として賃金支払義務を負うほか、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として、当然に安全配慮義務を負うことを規定したものです。

(2) 「労働契約に伴い」は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として当然に、使用者は安全配慮義務を負うことを明らかにしたものです。

(3) 「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれます。

(4) 「必要な配慮」とは、一律に定まるものではなく、使用者に特定の措置を求めるものではありませんが、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められます。

3. 災害の予防責任

使用者は、労働災害を発生させないように事前に予防措置を講じて保護する義務を負います(予防責任)。したがって、労働災害の「危険発見」と「その事前排除(予防)」の活動が必要です。

- ・危険発見・・・職場における危険、特に働いている人の周りにある危険を予知して発見する
- ・事前排除（予防）・・・リスクを除去したり低減させたりし、残存したリスクに対しては作業者にその存在などを示し、危険が顕在化しないように対策をとる

上記活動には、安全衛生管理体制を整備することが重要です。安全委員会・衛生委員会の設置・ストレスチェックの実施のほか、雇入時・作業内容変更時教育、危険予知・ヒヤリハット活動、労働時間管理、ハラスメント防止、作業環境の整備、労働者の健康管理なども大切です。

なお、令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び安全衛生規則を一部改正する省令」が公布され、照度、便所、休憩設備、休養室、救急用具等に係る改正が行われました。

テレワークや在宅勤務においても、使用者には、労働安全衛生体制を確立し、労働者の安全と健康を確保するために必要となる具体的な措置を講ずることが求められています（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」）。

4. その他

労働契約法5条違反には罰則がありません。

しかし、安全配慮義務を怠った場合、民法709条（不法行為責任）、民法715条（使用者責任）、民法415条（債務不履行）等を根拠に、使用者に損害賠償を命じる判例があります。

労働安全衛生法で定める最低基準を遵守することは当然として、使用者には、状況に応じた必要な配慮が求められます。

3. 監督指導動向

男性育休・研修動画作成 10月から集中指導展開

東京労働局は、男性労働者の育児休業を促進するため、今年9月までに社内研修に活用できる動画を作成します。

- (1) 改正育介法の解説
- (2) 労働者向けの育休取得方法
- (3) 管理職向け研修
- (4) 育休取得に関する法律と金銭
- (5) 就業規則の規定方法

の5本を予定しており、人事担当者だけでなく、労働者個人も視聴し易くするため、1本当たり30分程度の長さにとり、いつでもみられるようにホームページ上で公開します。

また、同労働局では今年10月以降、改正育介法に関する指導を強化します。指導においては、周知や意向確認について個別に実施しているかどうかをとくに重点的にチェックします。イントラネットに社内マニュアルなどを掲載するだけでは個別とはいえず、法令では対面・オンラインで面談を行うか、書面交付、FAX、電子メール送付のいずれかの方法を採用することが求められます。

指導の際に違反がみられた場合は、社名を伏せた上で指導内容を公表し、法令遵守の徹底につなげるとしています。



✿事務所スタッフより✿

晴れの日パリッと洗濯物が乾く気持ちのいい時期になりました。本格的に梅雨になり、雨が續くとなかなか乾きにくくなるので、晴れの日はこちらばかりに洗濯機を回しています。

さて、季節の変わり目となると、衣替えが恒例行事ですが、時期を問わず衣替えで直面するのは「去年ってこの時期何着ていたんだっけ」問題です。

私だけでなく、おそらく皆様毎年直面されているのではないかと思います、それなりに生きてきた中でこれに直面しなかったことはありません。ドレッサーを見ても、季節ごとに分けている収納ボックスを見ても何を着ていたのかさっぱり思い出せないのですから、記憶力の乏しさが嘆かわしいばかりです。

きっと来年も、去年の私今頃何着てたの？あれ？捨てちゃったんだっけ？と頭を抱えながら、収納ボックスをひっくり返しているのだろうな、と思いますが、これも恒例行事の内の一つということでまあいいか、と完全諦めモードです。（山上）



梅雨の季節ですね。じめじめしていますし、気温も安定しないので好きな季節ではないのですが、楽しみもあります。家の紫陽花です。

家の紫陽花は、子供の頃に妹たちと出た、習い事の発表会の記念品として頂いた鉢を、家族がプランターに移し替えたものです。うちに来てから彼此……………少なくとも20年以上！！は経っています。

年数が年数なので、葉っぱの色がおかしくなったり、枝だけの寒々しい姿になったりする度に、

（さすがにもう無理かなー。今回で花は見納めだったかなー…）

と少し物悲しくなります。

しかし、こっちの感傷を他所に、毎年今時分になると沢山の葉を復活させ、雨が多くなってくる頃には花をたっぷり咲かせてくれるので、つい、

（今年も咲いたー！！しぶといな～～～！！）

と笑ってしまいます。

今年も元気な葉っぱで、プランターをぎゅうぎゅうにしているので、きっと花もたっぷり咲かせてくれるはず、と今から楽しみにしています。（野村）



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp