

# オワハラの実態と 対策について

---

2023年9月13日

千葉商科大学 国際教養学部 准教授 常見陽平

# 「オワハラ」問題を考える前提

---

- オワハラは2015年にメディアに初めて掲載された言葉だが、古くから求職者に対する同様の行為は行われ、放置されてきたと考えられる。求職者の人権を守らなくてはならない。
- オワハラという概念、さらには、就活セクハラ、就活セクシズム、不適切質問などと合わせて就活ハラスメント問題として取り組む必要がある。
- 実態を把握するために、求職者だけでなく、企業、教育機関、就職情報会社への調査も必要である。
- 一方、オワハラが発生してしまう構造的問題、環境の問題を理解しなくてはならない。
- ハラスメントは啓発が大切である。加害者も被害者も、その言動が問題であると認識することが必要である。

# オワハラの定義と実態

---

# オワハラの定義①厚生労働省による定義

若者雇用促進法に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」

(平成27年厚生労働省告示第406号)

(最終改正 令和4年厚生労働省告示第304号)

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

ニ 採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動をとりにやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

# オワハラ定義②具体例

分類	具体例
他社への選考参加や入社を妨害	他の企業の選考や内々定を辞退するように言う 他の企業の選考や内々定を辞退すれば内々定を出すと言う 他の企業の選考に参加できないように、何度も選考などを繰り返す 採用担当者の目の前で辞退の連絡をするように言う
自社への内定受諾、入社を強要	誓約書（内定承諾書など）の提出を強要する 内定辞退をする学生を脅す 自由応募型求人において、選考後に教員からの推薦状の提出を強要する 内定辞退者に内定者研修の参加費用を請求する 自社でのインターンシップ、アルバイトの強要

# オワハラの定義③ブンナビの調査

ブンナビ (2023) 「[24卒]ブンナビ学生アンケート 2023年6月 アンケート」のフリーコメント

「誓約書の提出や、他社の選考を辞退してから内々定承諾書を送付すると伝えられた」

「面談を何回も設定され、その度に他社の選考状況と自社の志望度を聞かれた。また、いつまでに今後の就職活動の方向性について決めるようにと、期日を指定された」

「内定の連絡をもらった際に口約束ではあるが、就活を終了するよう迫られた。指示には従って内定をもらったが、より志望度の高い企業から内定の連絡があったので即刻辞退の連絡をした」

「最終面接後の人事面談で、就職活動を終了(選考途中の他社の選考を全て断る)しないと内々定が出せないということをほのめかされ、その場で内定承諾書の提出期限を決めさせられた」

「内定を承諾した時の面談で他社を辞退するように言われた。嫌になってその後辞退した」

「内定承諾をしたら断ることができないと言われた。」

「自由応募で内々定を貰った後、承諾に際して学校推薦書類の提出を求められました」

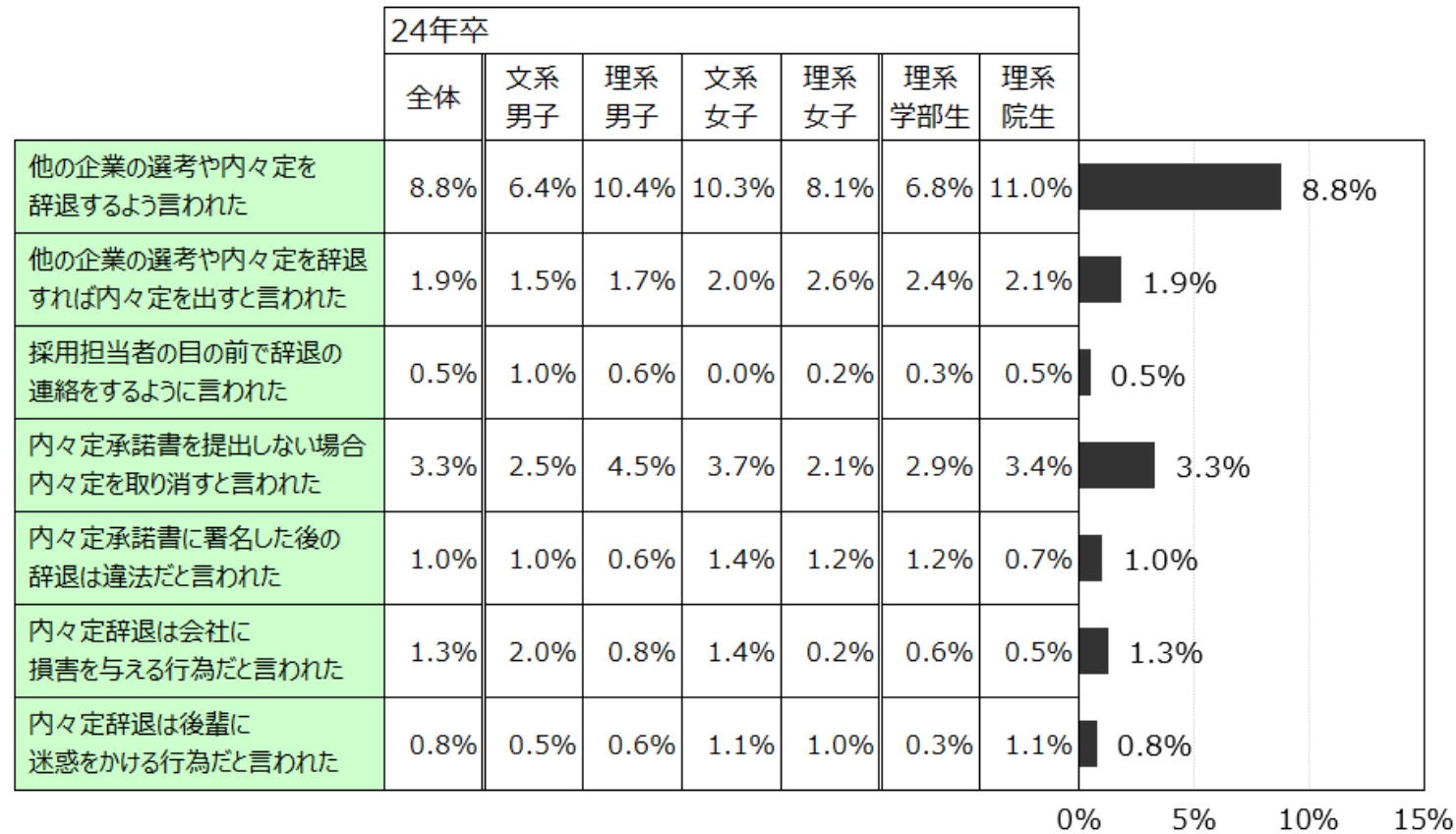
「内定承諾を伝えたところ、自由応募にもかかわらず推薦書の提出を求められた」

「後付け推薦にされたとき」

「『内定承諾を数時間以内に決断しなければならない。そうでなければ内々定を他の人に譲る』という連絡をされた」

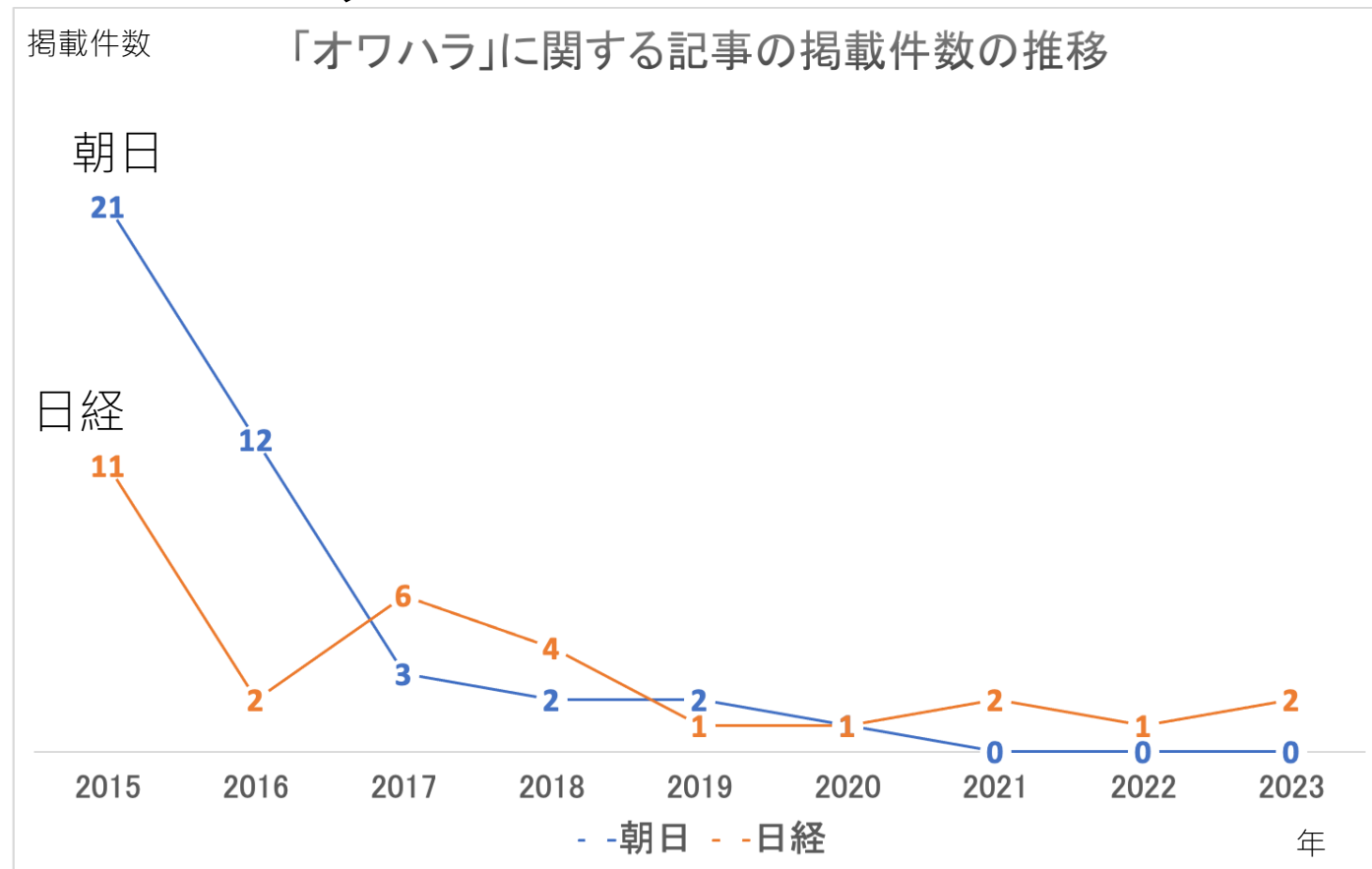
# オワハラの実態①

マイナビ（2023）によると就職活動をする学生の14.7%が「職業選択の自由を妨げる」ようなことを企業から言われたことがあると回答。



# オワハラの実態②

オワハラの朝日新聞、日本経済新聞への掲載件数は2015年がピーク。





# オワハラ背景

---

# オワハラを背景を理解するために

---

## 【構造的要因】

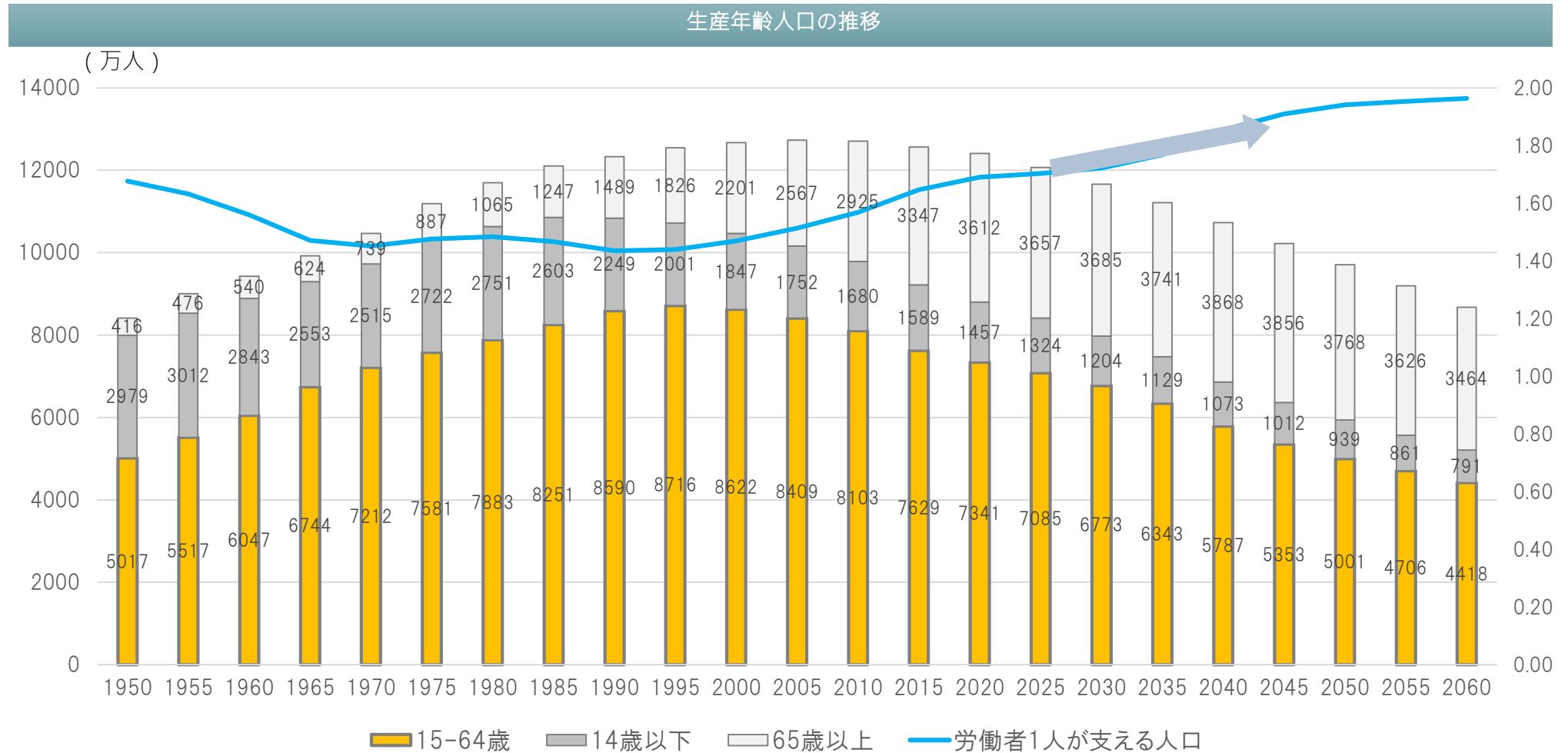
- ①就業未経験の大学生が、在学中に選抜され、学校から職業へと間断なく移行する新卒一括採用という慣行が含む問題。→求職者は求人倍率に関係なく、弱い立場に？
- ②内(々)定というシステム→学生からの辞退(解約)は実質、自由。

## 【環境要因】

- ①人材不足→人材獲得が経営課題に。
- ②採用時期の変化→早期化により、長期の囲い込みが必要に。
- ③採用手法の多様化→企業だけでなく、エージェントやアウトソーシング会社が加害者になることも。オンライン化により、学生の業界・企業理解が進まず、学生も入社先を決断できない。

# 生産年齢人口の減少

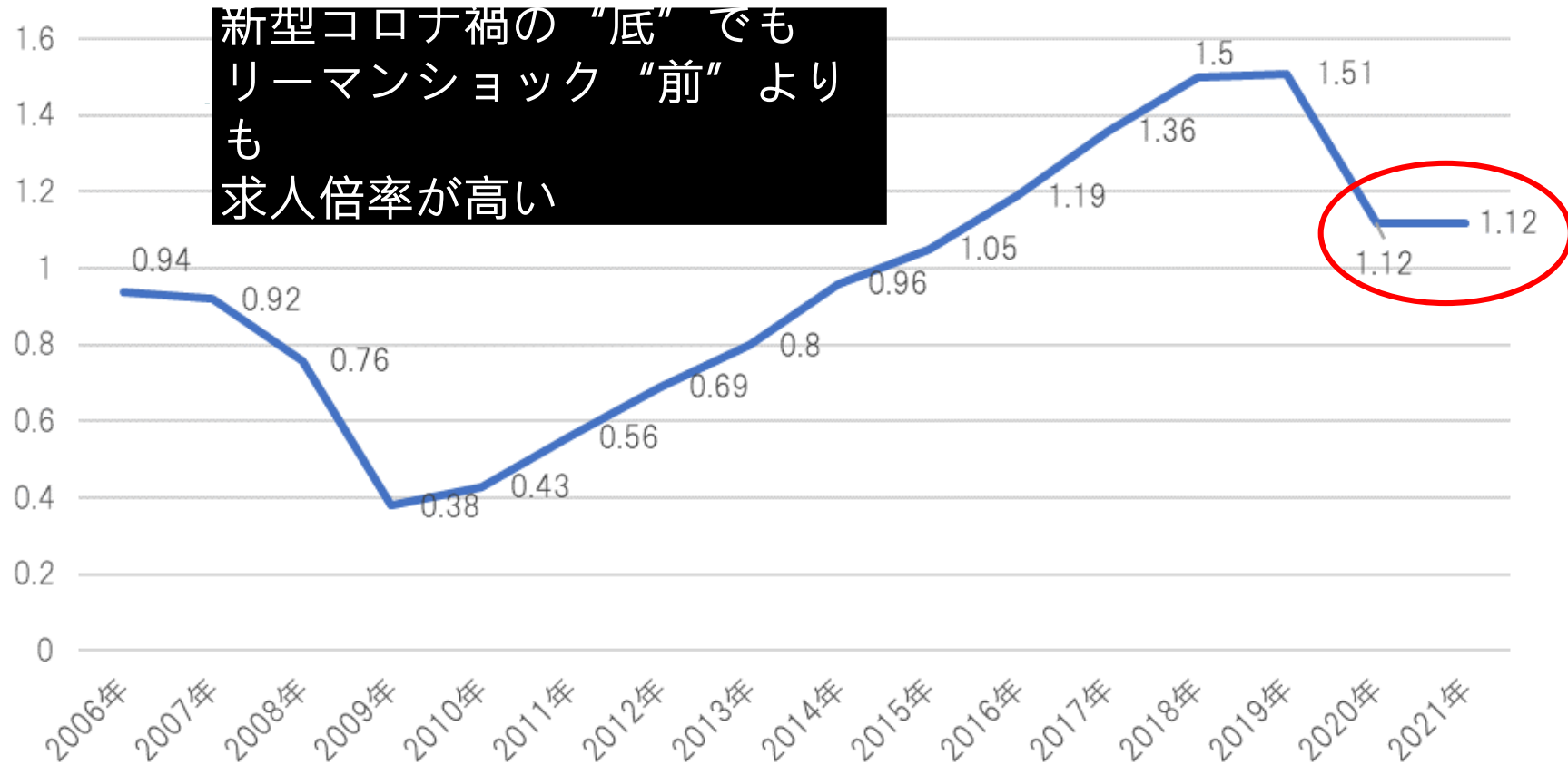
生産年齢人口は減少し続ける。人材獲得は困難に。



出所：総務省「人口推計」データをもとに作成

# 有効求人倍率の推移

有効求人倍率推移（全国）

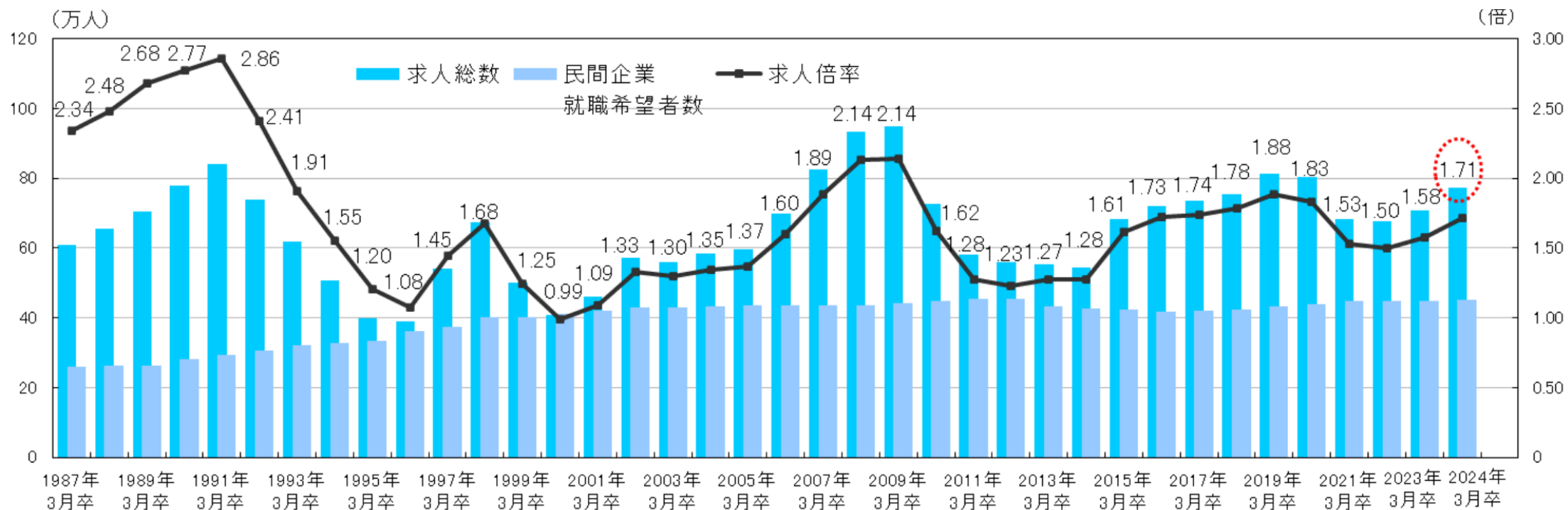


出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

# 大卒求人倍率は堅調

新型コロナウイルスショックにより大卒者の求人倍率は2015～2020年卒の売手市場と比較すると悪化したものの、就職氷河期、リーマンショック後ほどは悪化せず。

求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



# コロナ前後での大学生の就職活動の変化

採用時期は実質、早期化。アプローチ対象も低学年に広がる。手段も多様化。オンライン化が進む。

	コロナ前	コロナ後
採用活動実施時期など	経団連の「指針」→政府からの「要請」 本来のスケジュールに対して、ややフライング	政府からの「要請」 早期化、長期化、分散化
アプローチ対象	大学3、4年生	大学3、4年生を中心としつつ 1、2年生にもアプローチ
アプローチ、広報の手段	メディア（就職ナビ、求人票、学内セミナー、合同企業説明会、各社の企業説明会）が中心	メディアだけでなく、エージェント、スカウト、リファラルなど手段が多様化 採用目的以外の接点も重視
選考手段	書類選考、対面での選考が中心	書類選考 対面＋オンラインのハイブリッド化 AI、データの利活用の強化

# 年度別月別就職内定率の推移

近年、2月1日、3月1日時点の就職内定率が向上→早期化

就職内定率の推移（2013年卒～2024年卒）

	2月1日 時点	3月1日 時点	3月中旬 時点	4月1日 時点	5月1日 時点	5月中旬 時点	6月1日 時点	6月中旬 時点	7月1日 時点	8月1日 時点	9月1日 時点	10月1日 時点	12月1日 時点	3月卒業 時点
2024年卒	19.9%	30.3%	38.9%	48.4%	65.1%	72.1%	79.6%	80.0%	83.2%	86.6%				
2023年卒	13.5%	22.6%	29.0%	38.1%	58.4%	65.4%	73.1%	76.5%	83.3%	87.8%	90.8%	93.8%	94.0%	96.8%
2022年卒	9.9%	17.6%	22.6%	28.1%	51.3%	59.2%	68.5%	74.1%	80.5%	85.3%	90.0%	92.4%	95.2%	96.4%
2021年卒	9.0%	15.8%		31.3%	45.7%	49.2%	56.9%	65.3%	73.2%	81.2%	85.0%	88.7%	93.4%	96.1%
2020年卒	5.8%	8.7%		21.5%	51.4%		70.3%		85.1%	91.2%	93.7%	93.8%	95.4%	95.4%
2019年卒	4.5%	9.8%		20.5%	42.7%		68.1%	76.0%	81.8%	88.0%	91.6%	94.0%	95.4%	95.9%
2018年卒	3.4%	6.2%		14.5%	35.1%		61.9%	70.5%	79.1%	84.2%	88.4%	92.1%	94.8%	96.7%
2017年卒	2.3%	4.6%		9.7%	25.0%		51.3%	65.8%	71.1%	79.3%	86.6%	90.6%	93.6%	95.5%
2016年卒	2.1%	4.1%		7.5%	20.7%		34.5%		49.6%	65.3%	78.1%	85.9%	91.6%	95.3%
2015年卒		5.5%		18.5%	47.7%		61.3%		71.3%	78.2%	83.4%	86.0%	90.7%	94.3%
2014年卒		4.5%		14.4%	39.3%		53.4%		65.0%	72.0%	75.9%	81.7%	86.4%	91.5%
2013年卒		2.9%		13.6%	30.7%		48.0%		58.5%	66.5%		76.2%	80.9%	88.5%

※「採用選考活動開始」時点の内定率を赤字で表記

※現行の就職・採用活動日程は2017年卒から

（広報活動開始：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：卒業・修了年度の6月1日以降）

# オンライン就職の経験率（学生）

## ① 就職活動プロセスのWeb・対面実施率

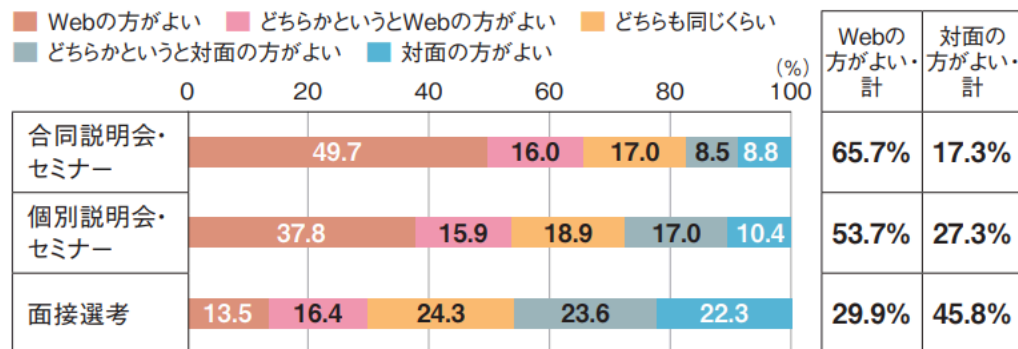
※就職先確定者／単一回答 ※「未実施」を除く

	Webのみ 実施	Web・対面 どちらも実施	対面のみ 実施
合同説明会・セミナー	38.2%	53.6%	8.1%
個別説明会・セミナー	36.1%	56.5%	7.4%
面接選考	16.8%	74.3%	9.0%

- 22卒学生においてWeb面接を経験した学生は91.1%。
- 合同説明会・セミナーでは65.7%、個別説明会・セミナーでは53.7%と「Webの方がよい」の回答者が多いが、面接選考においては29.9%にとどまる。

## ② Webと対面、どちらがよいか

※就職先確定者のうち、各プロセスをWeb・対面どちらも実施した学生／単一回答



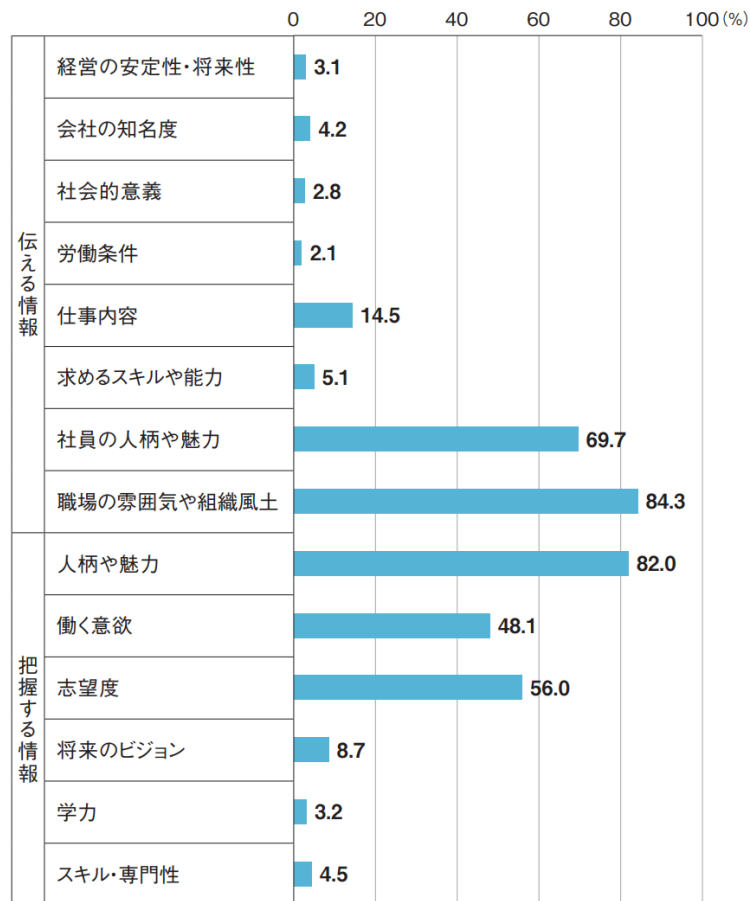
出所：リクルート（2022）『就職白書』



# オンライン選考の課題（企業）

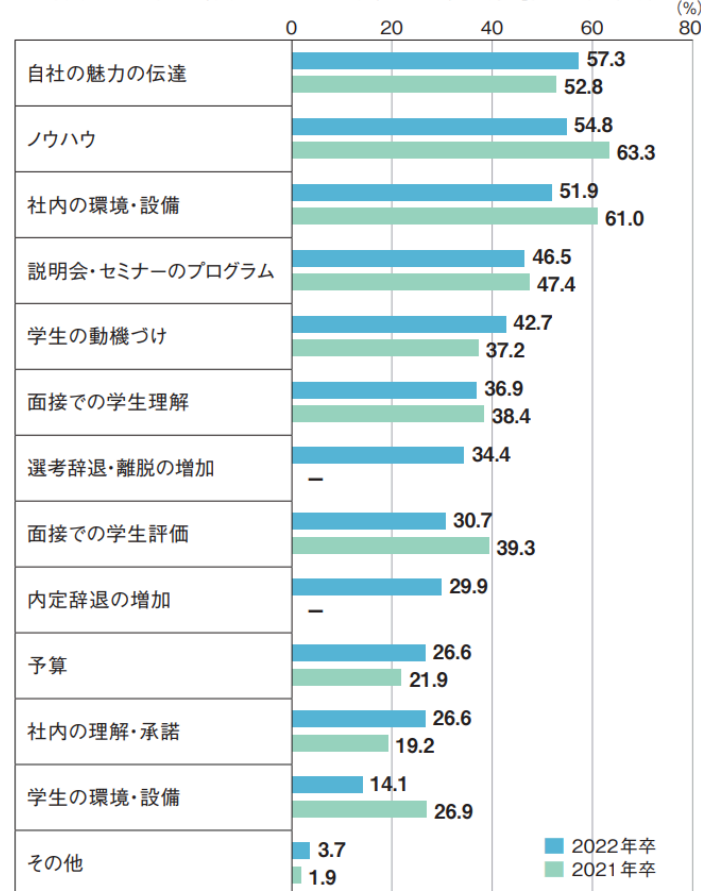
## ③ Web選考で対面選考と比較して伝えづらくなった情報、把握しづらくなった情報

※面接(Web)実施企業／あてはまるもの：複数回答



## ② Web化(オンライン)対応における課題

※新卒採用における課題で「採用プロセスのWeb化(オンライン)への対応」回答企業／複数回答



- Web選考で対面選考と比較して伝えづらくなった情報、把握しづらくなった情報として、企業が「伝える情報」では「職場の雰囲気や組織風土」「職場の雰囲気や組織風土」「把握する情報」では「人柄や魅力」「志望度」「働く意欲」などが課題に。

出所：リクルート（2022）『就職白書』

# 内(々)定について

---

応募者が企業から正式な内定通知を受け、両者間で採用・入社 of 意思を確認した段階で、「始期付解約権留保付労働契約」が成立する。

(大日本印刷事件 最高裁二小 昭54.7.20判決)

「採用内定の取り消し事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的で社会通念上相当として是認できるものに限られる」

一方、内定者からの内定辞退は民法の規定により、入社 of 2週間前までに申し出れば内定辞退が認められる。

# オワハラの対策

---

# オワハラだけでなく、就活ハラスメント対策を

- オワハラだけでなく就活セクハラ、就活セクシズム、不適切質問などと合わせて「就活ハラスメント」として対策を行う必要がある。
- ハラスメントは、加害者も被害者も問題を問題だと認識しないことがある。啓発をし、問題として捉えること、問題を相談できる体制づくりが必要。

	啓発	問題への対応
教育機関	ワークルール教育の強化 ガイダンスでのアナウンス	相談窓口の設置 問題企業への抗議など個別の対応
就職情報会社	求職者、企業への啓発 脱・就活ハラスメント宣言マークの導入	相談窓口の設置 就活ハラスメント多発企業の掲載停止
関係省庁	求職者、企業、就職情報会社への啓発	相談窓口の設置 就活ハラスメント多発企業の社名公表