

厚生労働省におけるオワハラ防止に関する取組

令和5年9月
厚生労働省人材開発統括官
若年者・キャリア形成支援担当参事官室

若者雇用促進法におけるオワハラ的位置づけ

若者雇用促進法

(青少年の雇用の促進等に関する法律
(昭和45年法律第98号))

(事業主等の責務)

第四条 事業主は、青少年について、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

2 略

(関係者相互の連携及び協力)

第六条 国、地方公共団体（特定地方公共団体を含む。）、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。

(指針)

第七条 厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、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に必要な指針を定め、これを公表するものとする。

事業主指針

(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)

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

二 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取り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。

※令和3年4月30日改正により追加

新卒応援ハローワーク等が受理したオワハラに関する相談への対応

令和5年1月～8月15日の期間において、全国の都道府県労働局・新卒応援ハローワークで受理したオワハラに関する相談件数は68件で、その内訳は以下のとおり。

合計	オワハラに関する相談の類型別内訳				
	正式内定開始前に内定承諾書、誓約書等の内定受諾の意思確認書類の提出を求められた	学生を長時間拘束するような選考会や行事等が設定された	内々定と引き替えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要された	内定後に他社への選考を継続した場合には内定を取り消すと言われた	内定を辞退しようとした際に長時間の説得など精神的苦痛を受けた
68	43	2	19	0	4

相談の事例

○内定承諾書の早期提出を執拗に求められ、メッセージアプリにも就職活動を終了するよう求めるメッセージが再三送付されてくる。

⇒ 内定承諾書に法的拘束力はなく、個人には職業選択の自由があることから、内定承諾書を提出したとしても内定を辞退することは可能。ただし、内定の辞退は企業に相応の迷惑をかけることから、複数企業から内定を得ているのであれば、本命の企業以外にむやみに提出しないこと、また内定を辞退する際にはできるだけ早期に誠実に伝えることを助言。

○内々定の連絡を受けた後、他社の選考を全て辞退し、就職活動を終了するよう言われた。

⇒ 企業の要請に強制力はなく、就職活動を継続することは自由であり、辞退する必要はないことを教示。

都道府県労働局・新卒応援ハローワークにおける対応

都道府県労働局及び新卒応援ハローワークにおいてオワハラに関する相談を受けた場合は、以下の対応を実施している。

- ・採用内定と引き換えに他社の就職活動を終えるよう強要したりすることは、学生の職業選択の自由を妨げる行為であり、就職活動を継続しても問題はないこと等を学生に教示。
- ・学生が事業所に対する働きかけを希望する場合は、事業所に対しオワハラを行わないよう周知・啓発を実施。
(希望しない場合でも、求人受理時など適切な機会を捉え、一般的な周知・啓発を実施)



事業主向けリーフレットの記載例

事業主の皆さまへ

学生の公平・公正な就職機会の確保にご協力をお願いします。

新規学校卒業者の就職は、学生生活から新たに社会人生活に入る人生の大きな転機となるものです。これが、適切にできるかどうかによって、将来を左右することになります。

学生には多くの可能性があり、それを発揮できる職場への就職に向け日々チャレンジしています。こうした学生が、納得いくまで就職に挑戦できる環境を作ることが、就職後の若者のやる気にもつながります。

学生の他社への就職活動を強引に終了させ、学生が納得しないまま就職しても、学生側・企業側ともによい結果につながらない可能性が高いと考えられます。また、学生の就職活動の終了を強要することは、その企業のイメージ低下にもつながりかねません。

学生側にも節度ある就職活動が求められますが、企業の皆さまにも、学生が納得いく就職活動を行えるよう、就職機会の確保にご理解・ご協力をお願いいたします。

❗ 人材確保に熱心になるあまり、就職活動中の学生に対して、次のような行為などを行わないようにご留意ください

- ・自社の内々定と引き替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為
- ・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的な行為

ハローワークに寄せられた相談事例

社会経験が少ない学生にとって、企業からの強い働きかけは、相当のプレッシャーになります。学生への対応に当たっては、学生の自主性を妨げることがないよう、ご配慮をお願いします。

- 面接担当者の目の前で、他社に就職活動の辞退を電話させたり、辞退メールを送るよう強要された。
- 内々定時に、入社しなかった場合には損害賠償が発生する旨の記載がある「誓約書」や「入社承諾書」へのサインを強要された。
- 面接室で長時間にわたり拘束され、内々定を出すからこの場で決断をするよう執拗に迫られたが、1日だけ時間がほしいと理解を求め、その日は帰宅した。その後、面接室に拘束された際に相当怖い思いをしたことが原因で、内々定を辞退した。