

厚生労働省におけるオワハラ防止に関する取組

令和6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

オワハラに関する学生からの相談事例

令和6年4月1日～8月16日の期間において、全国の新卒応援ハローワーク等で受理したオワハラに関する相談件数（必ずしもオワハラに該当するとは限らない）は54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
54	40	0	11	0	3

相談事例

○内定承諾書の提出を強要されるとともに、内定承諾後の辞退は認められない、との文書連絡が企業からあった。他の企業の面接も受ける予定のためどうしたらよいか。

⇒ 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た場合は、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。

○内定を出すので他社を辞退するよう言われた。第1希望の企業だが、就職活動を継続したいので困っている。

⇒ 他社の辞退を促して内定を承諾させるような発言は、学生の意思に反して就職活動の終了を強要させることになり、不適切。他社を辞退する必要はないが、就職活動を継続していく中で不安があれば相談してほしい旨を説明。

新卒応援ハローワーク等における対応

新卒応援ハローワーク等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。

※ 事業所に対する働きかけを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

オワハラ防止のための事業主向け周知・啓発の取組

事業主団体等の参画する会議、地域の経済団体及び地域を代表する企業への求人要請時、ハローワークにおける新卒求人受理時等の機会を捉え、以下のリーフレットを活用し、オワハラ防止の周知・啓発に取り組んでいる。

事業主・職業紹介事業者の皆さまへ

学生の職業選択の自由を侵害する「オワハラ」は行わないでください！！

オワハラとは、企業などが新規学校卒業者等の採用において、内定や内々定を行うことと引き換えに、学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為です。

オワハラは、**憲法で保障された職業選択の自由を侵害する行為**であり、場合によっては、刑法上の脅迫罪・強要罪や民法上の不法行為にも当たる可能性があります。

また、学生にオワハラと受け止められれば、**企業等の社会的信用の失墜やイメージの低下**につながりかねません。

新規学校卒業者等の就職は、人生の大きな転機であり、将来を左右する重要な選択をすることになります。

学生側にも、節度ある就職活動が求められますが、企業や職業紹介事業者の皆さまにも、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・ご協力をお願いします。

△ 以下のようなことをしていませんか？ × これらは「オワハラ」に該当し得る例です！

- 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめよう強要すること
- 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに大学あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- 他社の就活が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- 内定承諾書等の早期提出を強要すること
- 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために何度も話し合いを求めること

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、相当な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に、ご配慮をお願いします。

❶ 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。

❷ 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に言われた。

❸ 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。

■ 「事業主等指針」※では、以下のように規定しています。
事業主の皆さまのご理解をお願いします。

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換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめ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。

※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）第7条の規定に基づく「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）

指針の全体版はこちら

