



Pickup Law News

「就活ハラスメント」にご用心

はじめに

近頃、「就活ハラスメント」という言葉をときどき耳にするようになりました。



先日、大学生らが厚生労働省に就活ハラスメントに関する実態調査の実施や相談窓口の設置を求める要望書を提出した、という報道を目にした方もいらっしゃるかもしれません。

今回は、就活ハラスメントの法的問題点と企業がとるべき対応について解説いたします。

就活ハラスメントと法律の規制

直接規制する法律はない

就活ハラスメントに明確な定義はありませんが、一般的に、採用面接やインターンシップなど就職活動の場で企業から応募者に対して行われる嫌がらせを意味します。

結論を先にいうと、**就活ハラスメントを直接規制する法律の規定はありません。**

まず、応募者は労働者と異なり労働法の規制対象となりません。

労働法は使用者と労働者の関係を規律する法律であり、労働者性が認められない応募者は法律の射程の範囲外となるからです。

先日公開された「パワハラ防止法」の指針案

でも、**雇用関係にないインターンや応募者は適用対象外とされ、「必要な注意を払うよう配慮」を求めるに留められています。**

もっとも、応募者に対して不適切な言動が行われ、その結果として応募者が精神的損害を負ったりメンタル不調を患ったりしたときには、民法の不法行為に該当するとして、企業は損害賠償請求を受けるおそれがあります。

また、刑法の名誉棄損罪や侮辱罪に問われる可能性もあります。

レピュテーション・リスク

企業が無視することができないのがレピュテーション・リスクです。



不適切な採用活動が行われた事実がインターネット上の口コミサイトに書き込まれたり、面接が秘密で録音されて公開されたりすれば、**企業価値が大きく損なわれ、その後の採用活動が困難になったり従業員や取引先の信頼を失うおそれがあります。**

採用の際に気を付けるべきこと

雇用関係にない応募者は労働法による保護の範囲外だとして説明しましたが、当然、応募者に対するパワーハラスメントやセクシャルハラス

メントに当たるような言動は避けるべきです。

人格を否定するような発言、性的な発言、男女雇用機会均等法の趣旨に反する質問（女性に結婚や出産の予定を尋ねるなどの質問）などはしないようにしましょう。

あえて威圧的な態度をとって応募者にストレスを与える、いわゆる「圧迫面接」は、直ちに違法になるものではありませんが、**度を越えると損害賠償請求や刑事罰の対象となる可能性がありますので注意が必要**です。

応募者への質問事項

採用面接の際、つい応募者の家族や信条といった個人的な事項を尋ねたくなることがあるかもしれません。

しかし、選考は「応募者が求人職種の職務を遂行するにあたって必要な適性や能力を有しているか」という点のみを基準にして行うべきで、本人の責任のない事項や、本来自由であるべき思想・信条にかかわることを質問すべきではありません。

同じ理由でこれらの事項をエントリーシートに記載させたり作文の題材としたりすることも避けるべきです。

厚生労働省は、「就職差別につながるおそれがある事項」の例として次の項目を挙げています。

本人責任のない事項の質問

- ・本籍・出生地
- ・家族
- ・住宅状況
- ・生活環境・家庭環境

本来自由であるべき事項の質問(思想・信条に関わること)

- ・宗教
- ・支持政党
- ・人生観・生活信条
- ・尊敬する人物
- ・思想
- ・労働組合（加入状況や活動歴）、学生運動などの社会運動
- ・購読新聞・雑誌・愛読書

これらの質問は、特に意図や悪気がなくてもつい聞いてしまうことがあるかもしれませんが、本人の適性や能力と直接的に関係のある事項ではありませんので気をつける必要があります。

「尊敬する人物は誰ですか?」「愛読書はありますか?」などは定番の質問のようにも思われますが、質問の仕方によっては、これらも応募者の思想・信条を詮索する質問だと受け取られる可能性があります。

また、採用選考においては身元調査などを実施したり、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施したりすることは認められていません。

これらの事項はハローワークで配布されている厚生労働省発行の『公正な採用選考をめざして』という冊子に記載されていますので、**面接に来る応募者も「問題のある質問だ」という認識を持っている**と理解しておきましょう。

さいごに

採用活動に直接携わる従業員の不適切な言動はそのまま企業の責任として捉えられてしまいます。

そこで、採用活動を行う企業においては、採用活動に携わる従業員に対して採用活動に関する事前研修を行うなどして、このようなトラブルが発生することを未然に防止しておくことがとても大切です。

多くの企業が人材不足・採用難に直面しており、今や「企業が選ぶ時代」から「企業を選ばれる時代」に入っていると言えます。

優秀な人材を採用する機会を逸しないためにも、コンプライアンスの意識を持って採用活動に取り組むべきでしょう。



弁護士 向井智絵

鹿児島県生まれ。人事・労務管理の問題に注力しており、福岡県弁護士会では労働法制委員会に所属。労働問題に関する最新の動向も把握しておりますので、是非一度ご相談ください。

はじめに

2020年4月1日に施行される改正民法では多くの変更点がありますが、今回は、契約の当事者が離れた場所にいるときの契約成立時期について解説します。

契約が成立するタイミング

契約は一方の当事者による申込みに対してもう一方の当事者が承諾することによって成立します。



「対話者間」、つまり当事者が面と向かって相互に意思表示を行うときには、承諾の意思表示が相手に到達した時に契約が成立します（これを「到達主義」といいます。）。

ところが、当事者が離れた場所にいる「隔地者間」で契約を締結する場合には、契約の成立時期が問題となります。

たとえば、Xが行った契約の申込みに対してYが郵送で承諾の通知を送り、2日後にXが通知を受領したとします。

このときXY間契約はYが通知を送った時に成立するのでしょうか。

あるいはXが通知を受け取った時に成立するのでしょうか。

現行の民法と改正後の民法

現行の民法では、隔地者間の契約においては例外として「発信主義」が採用され、承諾の通知を発信した時に契約が成立するとされています。

これは、隔地者間の契約において「到達主義」を採用すると承諾者が履行の準備を行うのが遅れて取引の迅速性が損なわれるためです。

しかし、インターネットが普及した現代では、迅速な契約の成立を望むならメールを利用すれば済む話です。

事実、すでにインターネット上の取引については電子消費者契約法で到達主義が取り入れられています。



そこで改正後の民法では、隔地者間の場合でも原則どおり到達時に契約が成立するものとされることになりました。

さいごに

契約書実務においては、契約書に記載された日付が当事者間で意思表示がなされた時とされるのが一般的です。

したがって、紙の契約書を締結するときには必ず作成日を明記するようにしましょう。

なお、電子契約では当事者が同意した日時が電子データとして記録されますので、これが契約成立日となります。

問題となるのは契約書を作成する日と契約書の効力を生じさせる日をあえて別の時点とする場合です。

この場合は契約書の中に「本契約書は○年○月○日から適用される」といった条項を設けて契約書の効力が発生する日を明記すべきです。

弊所の法人様向けサイトには毎月約 4 万件もの PV（ページビュー）をいただいています。

今回は、過去 1 年間（2018 年 11 月 1 日～2019 年 10 月 31 日）でアクセスが多かった記事ベスト 3 をご紹介します。



秘密保持契約（NDA）の有効期間は何年とするべきか？

22,305PV

取引において当事者が知り得た情報を外部に漏らさないことを約束する「秘密保持契約（NDA）」は、ビジネスの現場で頻りに利用される契約書です。しかし、「永久に秘密を漏らさない」という合意は現実的ではありません。NDA の有効期間は何年とすべきなのか解説した記事が 3 位に入りました。



従業員が横領をしたら返還請求や解雇はできる？ 給与からの天引きは？

27,954PV

従業員が会社のお金を横領していたことが発覚！被害に遭ったお金の返還を求めたり、給与から天引きすることはできる？

また、横領を理由に会社を辞めてもらうことはできるのでしょうか？

そんな切実な疑問を持った方から多くのアクセスをいただきました。



元号が「令和」に変わる。契約書も変わる??

31,248PV

「契約期間は平成 31 年 1 月 1 日から平成 31 年 12 月 31 日までとする。」
そのような条項を含む契約書は無数に存在することでしょう。

ところが今年 5 月に元号が「令和」に改められたことにより、「平成 31 年 12 月 31 日」は永遠にやってこないことになってしまいました。

契約期間はいったいどうなっちゃうの…？そんな疑問に弁護士壹岐がお答えしたコラムが改元の前後に大量のアクセスを集め、見事、1 位に輝きました。
これを機に契約書は西暦表記に統一するのがいいかも…？



たくみ法律事務所 NEWS LETTER「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] https://www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目 6 番 15 号 NMF 天神南ビル 10 階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩 3 分 渡辺通駅：徒歩 2 分

■天神バスセンター：徒歩 5 分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目 1 番 1 号 小倉駅前ひびきビル 8 階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩 5 分 平和通駅：徒歩 2 分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）