

学生の明るい未来のために 就活ハラスメントを根絶しよう

就活ハラスメント、それは就職活動中に起こるハラスメントです。これから社会人として踏み出すとする学生たちは、夢を持つと同時に、不安や期待を抱えていることでしょう。そんな学生たちが、社会人になる目前で、就活ハラスメントに遭うとしたら！それはとても残念な、あつてはならないことです。しかし、近年このような問題が多く発生しています。なぜなのでしょう？その疑問を解決するために、就活関連の書籍を多く著されている、人材コンサルタントの常見陽平さんに解説していただきました。



常見 陽平

千葉商科大学国際教養学部准教授／働き方評論家／いしかわUターン応援団長

北海道札幌市出身。一橋大学商学部卒業、同大学大学院社会学研究科修士課程修了(社会学修士)。リクルート、パンダイ、ベンチャー企業、フリーランス活動を経て2015年より千葉商科大学国際教養学部。専攻は労働社会学。大学生の就職活動、労使関係、労働問題を中心に、執筆・講演など幅広く活動中。ラジオ番組bayfm「POWER BAY MORNING」レギュラーコメンテーター。「なぜ、残業はなくなるのか」(祥伝社新書)『僕たちはガンダムのシムである』(日本経済新聞社)『就活』と『日本社会』(NHK出版)『意識高い系』という病』(ベストセラーズ)など著書多数。公式サイト <http://www.yo-hei.com>

就活ハラスメントとは何か？

今年の就活戦線は、混迷を極めてい。なんせ、新型コロナウィルスショックである。採用活動のスケジュールが延期となる企業も多く、学生は混乱している。ウェブを活用した説明会や選考も行われているが、学生も企業も戸惑っているようだ。業績悪化による採用数減少も懸念される。

その就活において、ここ数年、問題となっていたのが「就活ハラスメント」である。文字通り、就活におけるハラスメントだ。次のようなものがあげられる。

- ① 就活セクハラ
面接において「彼は氏はいるのか?」「デートは週に何回するの?」など、恋愛や性に関する質問をする。体型などについてコメントする。
- ② 就活パワハラ
学生に対して、採用活動に関係のない場での面会を求める、交際や性的な関係を求めるなどの行為。

- ③ オワハラ(就活終わらせろ、終われハラスメント)
「受けている企業を全部辞退すればこの場で内定を出す」「この場で受けている企業全部に辞退の連絡を入れなさい」などと、他社の内定辞退を強要する。
- ④ 他社の選考に行かせないように、毎日のように面接や面談の日程を入れるなどして妨害する。
- ⑤ 自社の内定辞退をしようとした人を脅す。

なお、就活セクハラやパワハラは被害者は企業で働く社員で、被害者は学生であることが大半であるが、それだけではない。学生が、学生に対して行うハラスメントというものも問題である。就活は、将来への不安を抱えながら、若い男女が同じ時期に活動する。そこでの出会いにより、恋愛に発展することももある(リクラブと呼ぶ)。恋愛は個人の自由だ。しかし、あまりに一方的である場合は、ハラスメントとなる。そこには、異性を蔑視する視点が垣間見える。

男女関係なく、学生間で知名度などの低い大学に通う学生を蔑視し、グループディスカッションなどの場でバカにしたりする例もある。さらには、このような学生を騙し詐欺に勧誘する例もある。

また、学生から社員に対するハラスメントというものもある。職業差別のような発言をしたり、セクハラ質問をしたりというものだ。

このように、就活ハラスメントは主に、

なぜ、就活ハラスメントは起るのか？

就活ハラスメントが起こる理由を考えてみよう。「学生が弱い立場にある」ということが背景にあることは容易に想像できる。

学生と企業の立場は対等であるべきだ。学生も内定が出て辞退する権利はある。ここ数年は売り手市場となり、学生も交渉力があるかのような状況であった。ただ、採用するか否かの決定権は企業側にある。しかも、就活のときに会う社員とは入社後にもずっと一緒に働くかもしれない。そうであるがゆえに、異議申し立てがしにくい。ただでさえ、学生は年長者である社会人に物申しにくいのだ。

就活ハラスメントの中でもオワハラに関しては、ここ数年売り手市場であり、人材獲得競争が熾烈化していたことが発生原因としてあげられる。また、2010年代には何度も就活スケジュールが変更となり混乱した。その中で青田買いも横行した。優秀な学生を他社に取られないようにするため

セクハラ、パワハラ、オワハラは3つである。主に社会人が加害者で、学生が被害者なのだが、それだけではないこともおさえておこう。

セクハラに走る企業が現れた。もつとも、就活ハラスメントが起こり、明るみになると、企業の評判は地に落ちることになる。なにしろ、人権を踏みにじる問題である。企業も対策を行っている。採用活動に関わる社員向けに、学生に対する言動であつてはならないことは共有されている。人権に関わる件は、特に強調して説明される。家族構成やその職業についての質問、国籍や出身地、好きな本、購読している新聞、尊敬する人などに関する質問など、一部は日常会話で行われそうな質問に関しても、面接においては不適切だとされ注意喚起が行われている。

それでも、ここ数年、就活ハラスメントが大きく報じられることがある。なぜか？実は、人事部の預かり知らぬところで問題が発生するのだ。その温床の一つが、OB・OG訪問である。会社説明会や面接に協力する社員は、まだ人事部がコントロールしやすい。しかし、学生と社員が人事部の目の届かない

いところで接点を持っていたら、コントロールがきかないこともある。

最近では、OB・OG訪問を仲介するマッチングアプリが存在する。これにより出会った社員と学生の間で、就活セクハラが発生している。本来、このアプリは便利なものだ。企業のリアルな情報を仕入れるために、OB・OG訪問は有益だ。これを手軽に行うことができ、便利極まりない。しかし、これを

採用活動は対等な立場で！

就活ハラスメントをどのように根絶するか。問題は簡単ではない。ただ、正攻法の対策として、様々な立場の人が警鐘を鳴らし続けることが有効だろう。

すでに大学では、就活における様々なトラブルに関して指導が行われている。就活ハラスメントもその一つである。個別の企業においても対策が進んでいるのは前述したとおりだ。今後は経済団体や自治体なども一丸となつて取り組むべき問題だ。マッチングアプリを提供する企業にも、ますます学生が安全に使えるような環境の提供を期待したい。

就活ハラスメントに巻き込まれた学生は気の毒でしようがない。学生は何も悪くない。とはいえ、最悪の事態は

悪用する社員がおり、問題化した。

このように、就活ハラスメントは、就活生の弱い立場につけ込んだ悪質なものである。ただ、オワハラのように、売り手市場や就活スケジュールの変更により誘発されたものもある。そして、企業が就活ハラスメント対策をしても、水面下で発生してしまうリスクがある。

誰にでも起こり得るものである。労働法に関する知識を身につけること、おかしいなと思ったら声をあげる。と、社会人と1対1で会う際は、オープンな場所で会うようにすることがポイントだろう。

新卒一括採用という慣行は賛否を呼んでいるし、見直しの動きもあるが、未経験で未完成の若者の可能性にかけるという側面も持っている。学生の社会人生活を少しでも明るいものにするために、その入口で絶望させてしまつてはいけない。就活ハラスメントを根絶しよう。

※OB・OG 以前にその組織団体に属した者。



大阪市人権啓発
マスコミキャラクター
「いっこりーな」