

2026 年 10 月 1 日

No. A&S_042

求職者等へのセクハラ対策義務化－企業が見直すべき採用ルール

執筆者：弁護士 柴田啓介

―面接・インターンシップ・OB・OG訪問・SNS連絡をどう管理するか―

令和8年10月1日から、改正男女雇用機会均等法により、求職者等に対するセクシュアルハラスメント（セクハラ）を防止するための措置を講じることが事業主の義務となっています¹。

今回の措置義務の対象は、自社の求人に応募した者だけではありません。採用面接や就職説明会のほか、企業の従業員への訪問、インターンシップ、教育実習等も「求職活動等」に含まれます。また、SNS等を介したオンライン上のやり取りも含まれ、会社内で行われるものに限りません。

そのため、採用担当者や面接官にセクハラをしないよう注意を促すだけでは十分ではありません。インターンシップを受け入れる現場社員、OB・OG訪問に対応する社員、リクルーター等を含め、求職者等と社員との接点を会社としてどこまで把握し、どのようなルールを設けるかが重要になります。厚生労働省の指針も、面談の時間・場所、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類等についてルールを定めることを具体例として示しています。

本稿では、今回の改正の内容を確認した上で、企業が採用現場で確認しておくべき事項を取り上げます。なお、同日からカスタマーハラスメント防止措置も事業主の義務となっています。この点については、以前のニュースレター（「令和8年10月1日施行 カスハラ対策義務化に向けて企業が準備すべきこと」）をご参照ください。

¹ 男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）13 条（令和 7 年法律第 63 号による改正。令和 8 年 10 月 1 日施行）及び「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）。

1. 令和8年10月1日から何が変わったのか

(1) 求職者等に対するセクハラ防止措置の義務化

改正男女雇用機会均等法13条により、事業主は、雇用する労働者による性的な言動によって求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、相談体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

従来職場におけるセクハラ対策が、基本的には自社で働く労働者を対象としていたのに対し、今回の改正では、まだ自社との雇用関係にない求職者等との関係についても企業に措置義務が及ぶこととなります。

(2) 「求職者等」は応募者だけではない

対象となる「求職活動等」には、採用面接、就職説明会、企業の労働者への訪問、インターンシップ、教育実習・看護実習等が含まれます。また、SNS等を介したものやオンライン上で行われるものも対象となり、社員が通常勤務している場所以外で行われるものも含まれます。

また、内定者について、厚生労働省のQ&Aでは、採用内定によって既に労働契約が成立したと認められる場合には、既存の職場におけるセクハラ防止措置の対象となり、労働契約が成立したと認められない場合には、その者は「求職者等」として今回の措置義務の対象になるとされています。したがって、採用内定の前後でセクハラ防止措置に空白が生じるわけではありません²。

(3) どのような行為が問題になるのか

指針は、求職活動等において、求職者等の意に反する性的な言動により求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることを問題としています。

具体例として、少人数の説明会で身体に触れること、インターンシップ中に性的な冗談やからかいを継続すること、面接中に性的な事実について質問すること、社員訪問の際に性的な関係を求めること、インターンシップ中に執拗に私的な食事へ誘うこと等が示されています³。

明白な身体接触や性的関係の要求だけが問題になるわけではありません。例えば、面接において、場の雰囲気や和らげるための何気ない質問が、結果として性的な事実に関する質問となってしまう

² 厚生労働省「ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について」問 28

³ 令和8年厚生労働省告示第52号2(5)。

ことも考えられます。面接項目をあらかじめ整理し、こうした質問や、採用判断に必要な私生活上の質問が紛れ込まないようにすることが一つの対応になります。

(4) 対応を怠るとどうなるのか

今回の措置義務については、違反したことによって直ちに刑罰が科されるものではありません。他方、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求め、助言、指導又は勧告を行うことができ、措置義務に違反する事業主が勧告に従わない場合には、その旨を公表することができます。また、報告をしなかった場合や虚偽の報告をした場合には、20万円以下の過料の対象となります⁴。

したがって、今回の改正は単なる推奨事項ではなく、企業として対応が求められる法的義務であることを踏まえておく必要があります。

2. 企業に求められる措置とは何か

(1) 方針を明確にし、社員に周知する

まず、求職者等に対するセクハラを行ってはならない旨を明確にし、管理監督者を含む社員に周知・啓発する必要があります。また、性的な言動を行った社員について厳正に対処する旨と、その対処内容を就業規則その他の服務規律等に定め、周知することが求められています。

既存のハラスメント規程や懲戒規定が、社員同士の行為だけを念頭に置いたものとなっている企業では、求職者等に対する行為も対象になることが明確になっているかを確認しておく必要があります。

(2) 採用活動のルールをあらかじめ決める

今回の改正で、実務上特に注目したいのが求職活動等に関するルールをあらかじめ明確にすることです。指針は、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確にし、社員と求職者等の双方に周知することを求めています。その具体例として、社員については、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定その他の面談等を行う際の規則を定め、研修等を行うことが示されています。求職者等に対してもルールを周知する必要があり、その方法として、ホームページやパンフレット等による周知が例示されています。

⁴ 改正後の男女雇用機会均等法 35 条 1 項、36 条及び 39 条。

法律上、全ての企業に一律に「一対一の面談は禁止」「夜間の面談は禁止」といったルールが定められているわけではありません。どこまでのルールが必要かは、自社の採用活動の実態に応じて決めることになります。

例えば、面談を実施する時間帯や場所、一対一で面談する場合の取扱い、飲食を伴う面談を認める範囲、求職者との連絡に使用できるメールやSNS、個人アカウントによる連絡の可否などについて、会社として一定の基準を設けることが考えられます。重要なのは、こうした判断を社員個人の感覚だけに委ねないことです。

(3) 求職者等が利用できる相談窓口を整える

求職者等からの相談に対応する窓口をあらかじめ定め、その存在を求職者等に周知する必要があります。求職者等は採用を担当する人事部門への相談をためらうことも想定されるため、人事担当者以外を窓口担当者とすることや、外部機関に相談対応を委託することも指針上の選択肢として示されています。

また、相談窓口は、明らかなセクハラが既に発生した場合だけを対象とするものではありません。指針は、その発生のおそれがある場合や、セクハラに該当するか否か微妙な場合についても広く相談に対応することを求めています。

例えば、「社員から何度も食事に誘われているが、セクハラといえるか分からない」といった段階でも相談できる窓口であることが重要です。問題が深刻化してから初めて対応するのではなく、早い段階で相談を受けられる仕組みにしておくことが今回の制度の趣旨にも沿うと考えられます。

(4) 相談後の対応

相談があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認された場合には被害者への配慮、行為者への適切な措置を行うとともに、再発防止措置を講じる必要があります。相談者と行為者の主張が一致しない場合、必要に応じて第三者から事情を聴くことも指針に示されています。

また、相談者や行為者等のプライバシーを保護するための措置も必要です。さらに、事実関係の確認等への協力や、都道府県労働局への相談、紛争解決の援助の求め・調停の申請等を行った社員について、それらを理由として不利益な取扱いをしない旨を定め、社員に周知することが求められています。

3. 採用現場で特に確認しておきたい場面

(1) 採用面接・会社説明会

正式な採用面接や会社説明会は人事部門が管理しやすい場面ですが、担当する面接官が多数に及ぶ企業では、質問内容や求職者との接し方にばらつきが生じることがあります。

指針が、面接中に性的な事実について質問することを典型例として挙げていることを踏まえると、面接官個人の経験や感覚だけに任せるのではなく、質問項目や避けるべき質問について一定の基準を共有しておくことが考えられます。

(2) インターンシップ

インターンシップでは、採用担当者ではなく、受入部署の社員が学生等と長時間接することがあります。そのため、人事担当者や面接官だけを対象に研修していても十分ではありません。

指針では、インターンシップ中の性的な冗談やからかい、性的な内容を含む掲示・画面表示、執拗な私的な食事への誘いが具体例として挙げられています。インターン生を受け入れる部署にも会社の方針を共有し、懇親会や食事等を含め、どのような接し方が求められるかを周知する必要があります。

(3) OB・OG訪問、リクルーター面談

OB・OG訪問やリクルーターとの面談は、正式な採用面接に比べ、社員と求職者が一対一になりやすく、人事部門から実際のやり取りが見えにくい場面です。

指針は「企業の雇用する労働者への訪問」も求職活動等の例として明示しています。そのため、「社員個人が自主的に対応しているOB・OG訪問だから会社は関係ない」と考えるのではなく、自社でどのような社員訪問が行われているのかを把握し、必要なルールを及ぼすことが求められます。

(4) SNS等による連絡

採用活動では、メールだけでなく、LINEその他のSNSを利用して連絡するケースもあります。社員の個人アカウントに切り替わった後、夜間の連絡や採用活動と関係のない私的なやり取りに発展することもあります。

今回の指針が、使用するSNSの種類をあらかじめ指定することまで具体例として挙げていることは注目されます。自社として利用を認める連絡手段を定めるのか、個人アカウントによる連絡を認

めるのか、連絡時間帯をどのように考えるのかなどについて、採用実態に応じてルールを整理しておくことが考えられます。

4. 施行を踏まえて採用実務をどう見直すか

今回の改正への対応では、まず、採用担当部署が把握している正式な採用手続だけではなく、実際に求職者等と社員が接触している場面を確認することが出発点になります。面接、会社説明会、インターンシップ、OB・OG訪問、リクルーター面談等について、誰が、どこで、どのような方法で求職者等と接しているのかを一度整理しておくのが望ましいです。

その上で、面談の時間や場所、実施体制、飲食を伴う面談の取扱い、連絡に利用するメールやSNS等について、自社の採用活動に合ったルールを定めます。こうした具体的な採用ルールは、必ずしも就業規則に盛り込む必要はなく、採用活動に関する社内ルールとして定めることも考えられます。他方、求職者等に対するセクハラを行ってはならない旨の方針が適切に周知されているかを確認するとともに、行為者への厳正な対処の方針及び対処内容については、既存の就業規則その他の服務規律等が今回の改正に対応した内容となっているかを確認する必要があります。

そして、ルールを定めるだけではなく、実際に求職者等と接する社員に届く形で周知することが必要です。採用担当者や面接官だけでなく、インターンシップの受入部署やOB・OG訪問に応じる社員、リクルーター等についても、自社の採用活動の実態に応じて研修・周知の対象に含めることが重要です。こうした周知が現場の隅々まで行き渡っているか、この機会に改めて点検しておくことも有用です。

5. 相談と採用選考が並行する場合にどう対応するか

求職者等から相談があった場合には、まだ雇用関係にない者から事情を聴きながら、自社の社員について調査を行うことになります。相談者・行為者双方から事情を聴き、必要に応じて第三者からも事実関係を確認するという基本的な調査方法は、社内のハラスメント調査と共通します。他方、求職者等セクハラでは、相談者について採用選考がまだ続いていることがある点に特徴があります。

例えば、一次面接後に面接官の言動について相談があり、その求職者について二次面接を予定している場合、ハラスメント相談への対応と採否の判断が同時に進むことになります。

このような場合には、相談対応と採用評価を、可能な限り別の担当者が行うことが考えられます。また、相談内容については、採用判断に必要な情報を選考担当者に共有されないよう配慮することが重要です。採用判断についても、通常の選考基準に基づいて行い、その判断過程を客観的に記録しておくことが有用です。

これらは指針に具体的な手順として定められたものではありません。しかし、相談後に不採用となった場合、採否判断に相談の申出が影響したのではないかと疑念が生じることを避けるという観点からも、相談対応と採用評価を可能な範囲で切り分けておくことが望ましいです。

また、求職者等から相談を受けた場合の連絡方法、メールやSNS等の記録の保全、社員への事情聴取、調査結果をどこまで求職者に伝えるのかについても、実際に相談が入ってから初めて考えるのではなく、あらかじめ基本的な対応手順を整理しておくことが望まれます。

6. おわりに

今回の改正への対応は、採用担当者に「セクハラに気を付けるように」と伝えるだけでは足りません。求職者等と自社の社員が、いつ、どこで、どのように接触しているのかを把握し、その接点について会社として一定のルールを設けることが求められています。

採用活動では、企業側が採否を決める立場にあるため、求職者からすれば、社員の言動に疑問を感じても「選考に影響するのではないか」と考え、その場で拒否したり相談したりしにくいことも想定されます。指針が、問題発生後の相談・事後対応だけでなく、面談時間・場所、実施体制、SNS等を例として、求職活動等に関するルールを事前に明確にすることまで求めているのは、こうした採用活動特有の事情を踏まえたものと考えられます。

人事部門としては、既存のハラスメント規程や相談窓口を確認するだけでなく、インターンシップ、OB・OG訪問、リクルーター面談、SNS等による連絡を含め、自社の採用活動の実態そのものを一度点検することが重要です。問題が生じた後の対応だけでなく、問題が生じにくい採用プロセスをどのように構築するかという視点が、今回の改正への対応の重要な点になると考えます。

執筆者・お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

弁護士 柴田啓介（A&S福岡法律事務所* パートナー、福岡県弁護士会）

Email: keisuke.shibata@aplaw.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

* A&S福岡法律事務所弁護士法人（主たる法律事務所の名称：A&S福岡法律事務所）は、渥美坂井法律事務所弁護士法人と提携関係にありますが別法人であり、渥美坂井法律事務所弁護士法人の従たる事務所ではありません。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。

東京オフィス | Tokyo Head Office

〒100-0011 東京都千代田区
内幸町 2-2-2
富国生命ビル（総合受付：16F）



大阪提携オフィス | Osaka Affiliate Office

（A&S 大阪法律事務所）
〒530-0005 大阪府大阪市北区
中之島 2-3-18
中之島フェスティバルタワー16階

福岡提携オフィス | Fukuoka Affiliate Office

（A&S 福岡法律事務所）
〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神
2丁目 12-1 天神ビル 10階



ニューヨーク提携オフィス | New York Affiliate Office

1120 Avenue of the Americas,
4th Floor
New York, New York 10036



ロンドンオフィス | London Office

85 Gresham Street,
London EC2V 7NQ, United Kingdom



フランクフルト提携オフィス | Frankfurt Affiliate Office

Barckhausstraße 1 (8th Floor), 60325
Frankfurt am Main, Germany



ブリュッセルオフィス | Brussels Office

CBR Building, Chaussée de la Hulpe
185, 1170, Brussels, Belgium



ホーチミンオフィス | Ho Chi Minh Office

10F, The NEXUS building, 3A-3B Ton
Duc Thang Street, Sai Gon Ward, Ho
Chi Minh City, Vietnam

