

事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

- 労働施策総合推進法等に定められた事業主・労働者の責務規定の趣旨に鑑みれば、事業主は、責務規定で明示されている他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動のみならず、労働者以外の者に対する言動についても、その雇用する労働者が注意を払うよう配慮するとともに、事業主自身や労働者もその言動に注意を払うよう努めることが望ましいものです。
- こうした事業主・労働者の責務の趣旨も踏まえれば、事業主は、**その雇用する労働者以外の者（*）に対する言動についても、以下の取組を行うことが望ましいため、積極的に対応を進めましょう。**
 - * 取引先等の他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主等のフリーランス、インターンシップを行っている者、教育実習生等）

<望ましい取組>

- (1) 雇用管理上の措置として職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、これらの者に対する言動についても同様の方針を示すこと。
- (2) これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、事業主が雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

ポイント

- (2)の「事業主が雇用管理上講ずべき措置を参考にしつつ」とは、予防から再発防止に至る一連の「事業主が雇用管理上講ずべき措置」全体を参考にするという趣旨です。
- 特に、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。

企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり、厳正な対応を行う旨等を研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。
- 採用内定者に関しては、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。