

10月から義務化！ 就活等セクハラ対策 従業員教育と社外周知 ～実務文例&相談チェックシート～

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

1 10月施行の就活等セクハラ対応

求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、「就活等セクハラ」という）とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の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等、当該求職者等が求職活動等を行ううえで看過できない程度の支障が生じるものをいいます。

就活等セクハラについては、令和元年に大手企業の従業員が相次いで就活等セクハラ事件を起こしたことで問題意識が高まり、「事業主が職場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」（いわゆるセクハラ指針。令和2年1月15日改正）にて、求職者やインターンシップを行っている者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮すること、役員と労働者は言動について必要な注意を払うよう努めること、就職活動中の学生等の求職者に対する言動についても方針を示すこと、セクハラ等と考えられる相談があった場合には適切な対

応を行うよう努めることが「望ましい」とされていました。

もっとも、実態としては就活等セクハラが改善されてはならず、厚生労働省委託事業の令和5年度の「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」¹では、インターンシップ中にセクハラを受けたと回答した者の割合は30.1%、インターンシップ以外の就職活動中にセクハラを受けたと回答した者の割合は31.9%となっており、セクハラ事案としては性的な冗談やからかいが45.0%で最も多く、行為者についてはインターンシップを担当した従業員が40.0%で最も多いという結果でした。

また、令和8年の民間の調査でも、明確なセクハラ（身体的接触、私的な誘いなど）を受けたのは22.8%、セクハラか判断に迷うが、不快・不適切な言動を受けたのは27.1%となっています²。

このように、就活等セクハラがセクハラ指針の改正後においても依然として実在していることがうかがえます。

そのような状況において、令和7年6月の男女雇用機会均等法の改正により、求職活動等における性的な言動に起因する問題

¹ <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001541299.pdf>

² 毎日新聞デジタル令和8年2月27日「採用担当者の言動、求職者の半数が不快感 就活セクハラの実態調査」
<https://mainichi.jp/articles/20260227/k00/00m/040/009000c>

に関する雇用管理上の措置等が義務付けられるなどの規定が設けられ（13条・14条を新設）、これにより、就活等セクハラに対して雇用管理上の措置が求められることとなりました（令和8年10月1日施行）。

さらに、令和8年2月26日に、厚生労働省は、「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」（厚労告第52号。以下、「就活等セクハラ指針」という）を定めています。このため、今後の企業対応としては、就活等セクハラ指針を踏まえる必要があります。

以下、就活等セクハラの特徴を検討したうえで、就活等セクハラ指針を踏まえ、どのように対応するべきかを検討していきます。

2 就活等セクハラの特徴

① 求職者はより弱い立場の者であること

就活等セクハラの実害者は、求職者であり、雇用契約の締結を求めているという弱い立場であることから、会社従業員等により就活等セクハラを受けたとしても声を上げづらいという特徴があります。特に、新卒採用・第二新卒採用のように社会経験が乏しい若者が被害者の場合は、就活等セクハラを回避するノウハウなどに乏しいことから、なおさら声を上げづらいといえます（なお、当然のことですが、就活等セクハラは新卒者に限らず、中途採用の求職者も被害者になり得ます）。このように、求職者は、すでに雇用契約を締結し地位が安定している従業員以上に弱い立場の者といえます。

他方、企業から見た場合、求職者は採用

内定までは厳密に言えば雇用契約の締結はしておらず、あくまで外部者であり、また、新卒採用の時期は求職者数も多いことから、目配りをするものの負担も大きいところです。

② 被害場所が広範であること

就活等セクハラの実害場所については、求職活動の方法の多様化とともに、広範囲となることを想定する必要があります。採用担当者になる従業員も、求職者と年齢が近い若い従業員が選ばれることが多く、就活等セクハラへの認識が甘い者がいる可能性があります。また、OB・OG訪問などは、プライベートの時間帯に、飲食店等のようにオフィシャルな場所以外で行われることもあり、担当者の公私混同を誘発しやすい傾向があります。

この点、就活等セクハラ指針「2（2）」において、「求職活動等」の例が挙げられており、また、SNS等のオンラインを介したもやオンライン上で行われるものも含まれるとし、通常就業している場所で行われるものに限らないとしています。以上を踏まえると、被害場所としては図表1の求職活動等が行われる場面を想定し、対策を考える必要があります。

図表1 想定される求職活動等

- ・ 企業の採用面接
- ・ 企業の就職説明会
- ・ OB・OG訪問
- ・ インターンシップ
- ・ 教育実習、看護実習等
- ・ SNSを介したやり取り
- ・ オンライン企業説明会など

3 体制整備としての周知・啓発

① 周知・啓発の必要性

就活等セクハラ指針では、措置義務の内容として、以下の内容を挙げていますが(図表2)、この内容自体は従来のセクハラ指針の内容と同じです。

図表2 措置義務の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 就活等セクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

就活等セクハラは、自社の従業員が加害者であり、外部の者が被害者になりますので、その防止には、自社の従業員の言動を管理する必要があります。特に、プライベートの時間帯に、飲食店等のようにオフィシャルな場所以外で行われるOB・OG訪問などは、企業が直接的に管理するというよりは、自社従業員を教育等することで間接的に管理せざるを得ないといえます。その意味で、「(1)事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」が大切になってきます。

② 刑法改正

なお、就活等セクハラに限らず、セクハラ一般に関し、令和5年7月13日施行の改正刑法は、不同意わいせつ(刑法176条1項8号)や不同意性交等(刑法177条1項)につき、経済的または社会的関係上の地位

に基づく影響力によって受ける不利益を憂慮させることまたはそれを憂慮していることにより、同意しない意思を形成、表明、全うすることが困難な状態にさせ、またはその状態にあることに乗じて、わいせつ行為・性交等をした場合に犯罪が成立すると規定しています。つまり、就活等セクハラにおいても、経済的・社会的関係からみれば求職者のほうが従業員より立場が弱いことから、求職者が拒否の意思を表明していないから犯罪にはならない、ということではないということです。この点を周知・啓発の内容に盛り込んでもよいでしょう。

③ 方針の明確化・周知の方法

就活等セクハラ指針においては、方針等の明確化、周知・啓発の方法として、①方針の明確化と管理監督者を含む労働者への周知・啓発、②就業規則や服務規律を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者への周知・啓発、③求職活動等に関するルールの明確化と労働者と求職者等への周知・啓発、を挙げています。以下、それぞれについて検討していきます。

④ 方針等の明確化

方針等の明確化としては、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報または啓発のための資料等に図表3のような方針を記載し、配布等することが考えられます。

図表3では、就活等セクハラをしないという方針だけでなく、公正な選考をするという積極的な方針を打ち出しています。また、刑法改正の内容も盛り込んでいます。ぜひ参考にしてください。

図表3 方針例

従業員各位

当社は、従来から、ハラスメント被害を撲滅する方針を立て、従業員の皆さんにもこの姿勢をお伝えしてきました。

さて、今般、求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント（以下、「就活等セクハラ」といいます）に対する対策が義務化されることに伴い、当社は、就活等セクハラ防止を推し進めてまいります。

そもそも当社は、公正な採用選考の考え方にに基づき、基本的人権の尊重、適性・能力に基づいた選考を行いますので、就活等セクハラはあってはならないことです。また、求職者は皆さんと比べ弱い立場にありますので、弱みに乗じてハラスメントを行うことは許されません。また、立場の弱さからセクハラに対して拒否する意思を表明できない場合もありますので、拒否していないから問題はない、といった考えは許されません。性犯罪に関する刑法の規定も改正され、経済的・社会的関係上の地位に基づく影響力により、同意しない旨を表明できない場合でも犯罪が成立することを規定しています。

また、当社において就活等セクハラが発生した場合には、厳正な調査のうえ、事実が確認でき次第、懲戒処分、刑事告発等、厳しく対応いたします。このことを明らかにするため、就業規則において就活等セクハラを独立の懲戒事由とすることとします。

さらに、当社では就活等セクハラを未然に防止するため、採用活動についてルールを設定いたします。追ってルールについては周知します。

引き続き、就活等セクハラを撲滅するため、ご協力をよろしくお願いいたします。

⑤ 就業規則等の変更

すでにセクハラ対策をしている就業規則を作成している企業が多いと思われませんが、規定の仕方によっては、求職者等に対するセクハラがこれまでのセクハラに含まれるかが曖昧な場合もあります。その場合は、就活等セクハラを独立したハラスメントとして取り上げることが考えられます。

図表4は就業規則例です。

図表4 就業規則例

(求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント)
第〇条 求職活動等におけるセクシュアル・ハラスメント（以下、「就活等セクハラ」という。）は、当社従業員による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。

2 従業員は就活等セクハラをしてはならない。当社の採用面接、就職説明会など、当社が実施する就職に関する会のみならず、当社従業員に対するOB・OG訪問、インターンシップ、当社における実習などにおいても禁止する。

3 就活等セクハラを目撃した当社従業員

は、ハラスメント相談窓口に通報・相談することができる。通報・相談をしたことや調査に協力したことを理由に解雇その他の不利益な取扱いをされることはない。

(懲戒の事由)

第〇条

次のいずれかに該当するときは、その情状により、けん責又は減給、出勤停止又は降格に処する。

(中略)

⑤ 就活等セクハラ行為を行ったとき。

第〇条

次のいずれかに該当するときは、その情状により、懲戒解雇に処する。

(中略)

⑤ 就活等セクハラを繰り返し行い、または、その情状が悪質であるとき。

⑥ 求職活動等に関するルールの策定

(1) 就活等セクハラ指針

就活等セクハラ指針では、③求職活動等に関するルールの良い例として図表5の例

図表5 求職活動等に関するルールの良い例

- ・労働者に対しては、面談時間及び場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いるSNSの種類、指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- ・求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等すること。
- ・なお、労働者に対する周知・啓発に当たっては、求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知すること。

を挙げています。図表1にあるように、従業員と求職者等の接点は様々ですが、可能な限り、接点ごとに注意喚起をすることがよいと思われます。

(2) 就活ハラスメント防止対策企業事例集

また、ルールを作成する際に参考となる資料として、令和4年度厚生労働省委託事業の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」³があります。事例集において先進的な取組みを行っている企業の共通項として図表6の3点を挙げています。

図表6 先進的企業の共通項

- 1 「公正な採用選考」⁴に基づいた面接実施
- 2 リクルーターの行動指針やマニュアル策定
- 3 応募者の個人情報の限定利用

1の公正な採用選考とは、厚生労働省が事業主にお願いしている就職の機会均等を確保するための基本的考え方であり、基本

的人権の尊重、適性・能力に基づいた選考の2点を挙げています。この考え方を従業員が認識していれば、性別役割分担に基づく発言などはそもそも出るはずもないといえます。

また、2については、図表7の通り、採用方法について具体的な指針を採用している会社があります。

図表7 リクルーターの行動指針例

- ・OB・OG面談時に個室利用を不可とする。
- ・OB・OG訪問を受ける際は会社に事前に届け出る。
- ・OB・OG面談時にLINE等のSNSを使用しない。
- ・OB・OG面談時に2人切りになることには特に気を付ける
- ・OB・OG訪問用マッチングアプリへの登録を禁止する
- ・内定者懇親会等で酒席を共にする場合の留意点（質問するべきでない事項や配慮すべき事項の確認）を明記する
- ・就活等ハラスメントの問題事例の情報収集をし、グループチャットなどで共有する。
- ・座談会を行う際の目的を明確にする。

さらに、3については、エントリーシートに記載された学生の個人情報の一部を非公開とすることで採用担当者やリクルーターが悪用するのを防ぐというものです。トラブルが発生した際に一旦人事部門を挟む必要があり手間がかかりますが、就活ハラスメント防止を優先した施策です。

以上の3点は、現時点においてもルール作成において参考になる内容といえます。

(3) 最近の調査結果

さらに最近の実態調査⁵がルール作成に

³ <https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

⁴ 厚生労働省「公正採用選考特設サイト」<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>

⁵ 注2。なお、採用面接・面談の無断録音についてはビジネスガイド2025年12月号6頁以下（拙稿）を参照。

において参考になります。調査結果においては、選考にあたって求職者が会社側に整えてほしい仕組みとして、連絡手段の公式化（個人SNSの禁止）、面談の時間・場所のルール（夜間や飲食店の回避）、第三者チェック・監査（抜き打ちレビュー）が挙げられており、また、求職者の対策として、無許可録音・記録をしたことがあるのは41.2%となっています。他方、採用担当者に対する調査では就活ハラスメント防止策として、具体的なマニュアルの整備、面接ログ（記録）の確認や面接時の第三者による同席が半数以上あり、求職者による録音・記録について許可する、申出次第で許可としたのは72.5%であったとのことです。これらの調査結果も参考に、求職活動等に関するルールを作成することをご検討ください。

(4) 小 括

(1) から (3) までの指針や資料を参考に、就活等セクハラ防止のために、企業の実情にあったルールを作成することをお勧めします。次ページ図表8はそのルール例です。

⑦ 従業員教育の留意点

まずは、公正な採用選考の考え方を研修などにより認識させることが重要です。採用の具体的方法も大事ですが、根本的な考え方を理解しなければ、いずれ問題が発生します。

次に重点を置くべきなのは、OB・OG訪問です。OB・OG訪問は非公式の場で行われるものであり、公私混同を起こしやすいですが、あくまでも業務であることを意識付ける必要があります。そのためのルールを構築し、周知することが求められます。

最後に、インターンシップ、実習についてですが、研修として一時的に業務を行っていますが事実上の採用選考の場としても機能しているといわれています。そのため、業務を行うという点での業務命令を受ける立場と、雇用契約が締結されるか不安定な地位である求職者としての立場を兼ねているとみることができます。こうした点を踏まえ、指導等を行うことが求められます。

4 求職者等への周知

① 求職活動等に関するルール

前述の通り、就活等セクハラ指針では、企業が定めた就活の規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等することを良い具体例としています。したがって、本稿3の⑥で定めたルールを求職者等にも開示し、このルールに沿っていない担当者の言動があれば就活等セクハラの可能性があると考えてもらい、被害を予防してもらいます。

② 相談窓口

また、企業に求められている措置義務として相談窓口の設置等があります。すでにハラスメント対策の相談窓口は設置されているはずですので、これを求職者等に対しても利用してもらうことが考えられます。

他方、就活等セクハラ指針では、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる、としています。確かに、採用を決める権限のある部署に採用担当者等の

図表8 求職活動等に関するルール例

第1 セクハラとして禁止する行為の例

- 身体的接触
- 性的な冗談やからかいなどの発言
- 食事やデートに執拗に誘う
- 面接に不必要なプライバシー情報を聞く（例：「恋人はいるの？」といった質問）
- 性別役割分担を前提とするような発言（例：育児を女性が行うことを前提とする質問をするなど）
- 性的な言動に対して拒否したら内定取消とする

第2 採用面接・就職説明会

- 1 留意点
公式の面接等であり複数の担当者がいるのでセクハラ事件は起きにくいと考えられるが、他の面接担当者がセクハラ行為や求職者等が不快な思いをすることが見込まれる言動を行ったときには、たとえ上司であっても直ちに制止すること。
- 2 オンラインで実施する場合の留意点
求職者等が自宅で参加している場合もあることを考慮し、面接等に不要なプライバシー情報の開示を求めない（求職者等の自宅の状況を映させるなど）。
求職者の全身を見せることを求めない。

第3 OB・OG訪問

- 1 留意点
OB・OG訪問は公式の説明会などと異なり、率直な意見交換や人柄を知ることができるなどのメリットがある反面、プライベートの時間帯や会社外の場所での実施の場合には、ハラスメントなどの問題を引き起こしやすいことに留意して面談をすること。
- 2 実施方法
求職者等からOB・OG訪問の依頼があった場合には、会社に対して、求職者等の情報や面談日時・場所などを事前に届け出ること。
OB・OG訪問用マッチングアプリの利用を禁止する。
会社側は1人で参加することは禁止する。複数名で、可能であれば男女の組合せで面談をすること。
個室での面談は禁止する。オープンスペースでの面談とする。
面談中は、周囲の者に聞かれる可能性や、近時は無断録音をされていることもあることから、発言内容には注意をすること。特に、会社の機密情報などを漏えいしないことは当然であるが、同時にハラスメント行為は証拠に残るものとしてそのような言動は一切しないこと。
基本的には昼間に食事のみとする。夜間を実施することは可能な限り回避する。また、飲酒が入る会にはしない。会は1次会で終え、2次会は行わない。
終了後はどのような話が出たのかを報告すること。
終了後の連絡については公式の連絡先を指定し、面談者個人の携帯電話やSNSなどを指定しないこと。
終了後に執拗に食事やデート等に誘わないこと。

第4 インターンシップ、実習

- 1 留意点
当社にインターンシップや実習で来られる学生等に対して、従業員は指導する立場であり優位に立っていることを自覚すること。
- 2 実施方法
指導を行う際には1：1となることを避け、複数名で対応する。
懇親会を実施する場合も1：1ではなく複数名が参加し、個室の利用は避けること。執拗に食事やデート等に誘わないこと。
従業員個人の携帯電話やSNSでつながることを禁止する。

セクハラを通報することは心理的に困難であるため、外部の専門家に相談窓口対応を依頼することも考えられます。

相談窓口の対応に役立つよう、チェックシート例（15ページ図表10）を用意しましたので、参考にしてください。相談内容の守秘、不利益措置の防止に注意してご対応ください。

なお、今回の改正は就活等セクハラに対するものですが、就活等パワハラやオワハラなどが今後の課題として残っています。就活等セクハラ指針「6」においては、求職活動等におけるパワー・ハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠・出産等に関するハラスメントに類する行為および求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為について、事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい、とされています。このことから、相談窓口においては、就活等セク

ハラに限定せず、就活等パワハラ、マタハラ、育休ハラ等にも対応するのがよいでしょう。

③ 求職者等への周知例

以上を踏まえ、求職者等への周知として、次ページ図表9のような周知が考えられます。前述の通り、就活等セクハラ指針では、周知方法として、パンフレット、ホームページ等によって周知することを例として挙げています。

5 各社の実情に応じた対応を

就活等セクハラは基本的人権の見地から許されないことであるとともに、企業の公正な採用選考に対して疑義が出かねない悪質な行為です。求職者という雇用契約締結前の者であっても、企業と重要な社会的接触関係があります。企業としては、就活等セクハラ防止のため、各社の実情に応じて従業員教育をはじめとした対応が求められます。

図表9 求職者等への周知例

求職者等の皆さんへ

第1 当社の採用におけるルールについて

当社は「公正な採用選考」に基づき、基本的人権の尊重と、適性・能力に基づいた採用選考を行っております。当然のことながら、求職者等に対するハラスメントは一切認めことはありません。もし当社従業員によるハラスメントが発生した場合には、調査のうえ、厳正な処分を行います。

また、求職者等に対するハラスメントを防止するため、当社では以下のようなルールでの採用選考を行っております。このルールから外れた言動をした当社従業員がおりましたら、それはルール違反ですので、毅然と拒否する、第2に記載の相談窓口へ連絡を入れるなどをしてください。

(中略【図表8のルールなどを記載】)

第2 相談窓口

当社は、就活等ハラスメントの相談窓口として、以下の窓口を設置しています。社内、社外いずれに相談しても構いません。

社内相談窓口	本社人事部 担当：●●
	連絡先： 電話：●●
	Email：●●
	相談時間帯：平日午前●時から午後●時まで（電話）
社外相談窓口	社会保険労務士●●先生（●●社会保険労務士事務所）
	連絡先： 住所：●●
	電話：●●
	Email：●●
	相談時間帯：平日午前●時から午後●時まで（電話）

なお、相談した事実や内容については守秘いたします。相談者の了解なく、相談担当者以外の者に開示することはありません。相談者等のプライバシー（性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報も含まれる）の保護にも配慮いたします。

また、相談したことにより採用面接拒否、内定取消等の不利益を受けることはありません。匿名での相談も可能ですので、相談の際に申し出てください。

図表10 就活等ハラスメント相談チェックシート例（相談窓口用）

就活等ハラスメント相談チェックシート	
相談日時〔	〕
担当者〔	〕
●相談者への告知事項など	
<input type="checkbox"/> 希望があれば相談した事実や内容の守秘をすることの告知	
<input type="checkbox"/> インターン・実習生の場合	
<input type="checkbox"/> 就業体験中の職場の従業員に相談などを行っている	
相談相手, 相談内容等〔	〕
→ <input type="checkbox"/> 口外しないことの念押しの希望あり	→ <input type="checkbox"/> 念押しを実施予定
<input type="checkbox"/> 匿名希望	<input type="checkbox"/> 相談担当者には実名でよい
<input type="checkbox"/> 性的指向, 性自認等の機微な個人情報も守秘の対象であることの告知	<input type="checkbox"/> その他〔
<input type="checkbox"/> 相談したことを理由に不利益を受けないことの告知	〕
<input type="checkbox"/> 性的指向, 性自認などの機微な個人情報があった	
→ <input type="checkbox"/> 情報の守秘の希望あり	
●相談内容	
1 当事者	
<input type="checkbox"/> 相談者	
<input type="checkbox"/> 求職者	<input type="checkbox"/> インターン
<input type="checkbox"/> 男性	<input type="checkbox"/> 実習生
<input type="checkbox"/> 女性	<input type="checkbox"/> その他〔
〕	〕
<input type="checkbox"/> 行為者〔	<input type="checkbox"/> 男性
	<input type="checkbox"/> 女性
	<input type="checkbox"/> 年齢〔
	<input type="checkbox"/> 部署〔
	<input type="checkbox"/> その他〔
	〕
<input type="checkbox"/> 相談担当者, 相談者・行為者と利害関係が	<input type="checkbox"/> ない
	<input type="checkbox"/> ある→ <input type="checkbox"/> 担当者の交代
2 就活等ハラスメントの種類	
<input type="checkbox"/> セクシュアル・ハラスメント	
<input type="checkbox"/> パワー・ハラスメント	
<input type="checkbox"/> マタニティ・ハラスメント	
<input type="checkbox"/> 育児・介護ハラスメント	
<input type="checkbox"/> オワハラ	
<input type="checkbox"/> その他〔	〕
3 具体的事実関係【5W1H】	
<input type="checkbox"/> 日時〔	〕
<input type="checkbox"/> 場所〔	〕
<input type="checkbox"/> 行為内容（具体的に）	
<input type="checkbox"/> 1回きり	
<input type="checkbox"/> 継続的→ <input type="checkbox"/> 頻度〔	〕
<input type="checkbox"/> 行為の目的・理由・原因, その他行為者から想定される言い分	
〔	〕
<input type="checkbox"/> これに対する被害者の言い分	
〔	〕
<input type="checkbox"/> 相談者の現場での対応	
<input type="checkbox"/> 反論〔	〕
<input type="checkbox"/> 甘受〔	〕
<input type="checkbox"/> その他〔	〕

現場に居合わせた者の動きなど []

相談者のその後の対応
特になし
家族に相談→結果 []
大学等の所属先に相談→結果 []
インターン・実習生の場合
職場の従業員に相談→結果 []
弁護士に相談→結果 []
警察への通報→結果 []
その他 []

目撃者 存在する [名前, 部署]]
調査に協力する見込みあり 見込みなし 不明

存在しない

録音・録画 存在する 存在しない

相談者保有の証拠
存在する [証明内容:]]
メール 録音 その他 []
提供する意思あり 提供する意思なし
ハラスメント調査目的内での必要かつ相当な範囲内での利用の同意あり (目的外利用は
不承諾)
利用できる範囲 []
行為者への開示の方法の希望
そのまま見せてもよい
事実関係のみをまとめた要約を開示する
担当者が口頭で説明する
その他の方法 []]

第三者保有の証拠 []]

その他の証拠 []]

追加ヒアリングの場合の連絡先 []]

4 相談者の心身の状況

身体の傷害あり その他 []]

精神的な症状あり その他 []]

症状名, その他 []]

医師による診断書あり→提出可→提出の依頼済
提出不可

入院 →入院期間 []]

通院 →通院の頻度 []]

まだ受診していない→主治医に受診予定
産業医の紹介 (インターン, 実習生の場合)

インターン・実習生の場合
職場において症状を把握している 把握していない
休みの希望あり
症状を人事担当者限りで把握することの了解あり

問題なし

5 相談者の希望

行為者に対する希望

謝罪

- 損害賠償, 慰謝料
- その他
- []
- 会社への希望
- 行為者との分離
- 懲戒処分の実施
- その他 []
- 調査の希望あり
- 開示してよい情報の内容 []
- 情報開示してよい対象者の範囲 []
- 情報の開示・使用方法についての希望 []
- 調査に必要かつ相当な範囲での開示情報の使用についての合意あり
- 6 引継ぎ
- 調査担当に引き継ぐ
- 相談で終了
- その他の対応 []
- 7 フィードバック
- 追加のヒアリング []
- 会社の意思決定の通知
- その他
- 8 その後の実施状況
- 行為者との分離 行為者に対する措置 []

【執筆者略歴】 木下 達彦 (きのした たつひこ)

弁護士。隼あすか法律事務所パートナー。東京大学法学部卒業。経営法曹会議会員。2014年経団連労働法フォーラム島根大会にて「女性社員等の活用をめぐる法的留意点」を発表。本誌において、「訪日客から受領したチップを適切に従業員に還元する制度の作り方～規定・書式～」(2026年3月号)など多数の執筆をしている。

著者 隼あすか法律事務所
 弁護士 木下 達彦
 ビジネスガイド 2026年6月号より