

2024 年度 個人研究実績・成果報告書

2025 年 4 月 20 日

所属	国際教養学部	職名	准教授	氏 名	常見陽平
研究課題	新規学卒者が就職活動時に直面するハラスメント問題の研究				
研究キーワード	新卒一括採用, 人的資源管理理論, 学校から職業への移行, ハラスメント	当年度計画に対する達成度		3.概ね順調に研究が進展し、一定の成果を達成したが、一部に遅れ等が発生した	
関連するSDGs項目	8. 働きがいも経済成長も	10. 人や国の不平等をなくそう	4. 質の高い教育をみんなに	5. ジェンダー平等を実現しよう	

1. 研究成果の概要

本研究は、新規学卒者が就職活動を行う際に直面するハラスメント問題について、その実態や要因を明らかにする。新卒一括採用という慣行は、就業・就労経験のない学生が、主に在学中に求職活動を行い、学校から職業へと間断なく移行する。求職者は就業・就労経験がないため、必ずしもワークルールに関する知識がない。また、求職者は在籍中に進路を決定するというプレッシャーがあり、企業側からのハラスメントに晒されやすい。さらに、2024 年現在の新卒採用市場は売り手市場であり、人手・人材不足が深刻化しているがゆえに、企業側は求職者に対して内定受諾に威圧的になるという状況にある。本研究では、採用活動におけるハラスメントを「就職終わらせろハラスメント（オワハラ）」「就活セクハラ」「不適切質問」に分類し、これらのハラスメントについての実態、発生する要因などについて研究、考察した。新卒一括採用というシステムに起因する問題、環境の変化による問題など、複数の視点から考えた。本研究の 2024 年度の進捗について報告する。

「就職終わらせろハラスメント（オワハラ）」については、2023 年度に続き、継続的に研究し、そのタイプ分類を行った。特に、指導教員などに推薦状を求め、内定辞退を妨害する行為について、立教大学、中央大学などのように、組織的に拒否する動きなどのケースをまとめた。一方で、この推薦状について、教授からの提出を促すために、サインと捺印だけで済む推薦状フォーマットを導入しているケースなどをまとめた。

就活セクハラに関しては、厚生労働省が 2024 年に労働政策審議会の中で提出した資料（女性活躍推進及び職場におけるハラスメント対策についての参考資料）などから、就活セクハラの実態について把握した。インターンシップ中にセクハラを経験した者は 30.1%、就職活動中にセクハラを経験した者は 31.9%にのぼるなどの事実が明らかとなった。就活セクハラを予防するための企業の取り組み事例の整理を行った。たとえば、キリンホールディングスのように OB・OG 訪問などの面会を、オンラインや電話での実施を推奨し、対面で面会する場合は企業の施設内や大学施設内とし、やむを得ず社外・大学外で面会する場合は、カフェなどのオープンスペースを活用し個室で面会することを禁止した上、午後 7 時以降の面会も禁止している。また、面会時の飲酒も禁止としている。大林組のように、採用活動のハラスメント相談窓口を社内外に設置し、OB・OG 訪問前に案内するアクションを行っている企業もある。

この問題に関しては、厚生労働省が就職活動中の学生に対するセクハラ防止を企業に求め、法律を改正し、学生と社員が面談する際のルールの策定や相談窓口の設置の義務化を検討している。企業の自主的な取り組みに任せている現状から義務に格上げし、企業の採用活動の透明性を高める動きがある。就職活動中の学生についても、「雇用管理の延長」と捉えた上で義務化の対象を広げる方向で検討されており、今後の動向に注視する必要がある。

採用活動における不適切な質問の実態に関しては、日本労働組合総連合会（2023）などをもとに、「女性だからどうせ辞める」「恋人はいる?」「かわいいね」「家族に関すること」「本籍地や出生地に関すること」「人生観、生活信条に関すること」「思想に関すること」など不適切な質問を受けた求職者の実態が明らかとなっ

た。企業においても、不適切質問を防止するために、面接官向けの指導を強化する動きなど確認した。たとえば、武田薬品工業はハラスメント研修などに加え、事前に面接官に不適切な質問例を示し、各面接官に面接時の留意点をまとめた資料を共有している。このような企業の事例の整理を行った。

一方、企業側がどのようにハラスメントを予防しようとしているのか、学校が学生を守るためにどのように注意喚起しているのかなどは、関係者への調査を十分に行うことができなかった。2025 年度からの新カリキュラムのための教材作成に忙殺され、十分な時間をとることができなかった。私の努力不足、能力不足による部分も大きいですが、物理的に時間が足りなかったことはご理解頂きたい。

これらの成果について、学術発表ではないものの、部落解放同盟が主催する愛知県の支部での人権関連のセミナー、目黒区の人権啓発セミナーに向け、取りまとめ、講演により発表を行った。また、2025 年秋に岩波書店より岩波新書として刊行する単著『日本の就活（仮題）』において、就活ハラスメントの章を設ける。まだ完成には至っていないが、ドラフトを書き上げた状態となっている。

なお、前述したように、本研究においては新卒一括採用という慣行、システムの研究がマストである。これまで研究を積み重ねてきたが、前出の、現在執筆中の書籍のために、この慣行、システムの概要や、長年、政財界や教育関係者から批判を受けつつも、根強く残っている理由について、あらためて丁寧に記述し、約 1 万字、1 章分にまとめ、すでに編集者のチェックも行われている。企業や教育機関への聞き取り調査は停滞したものの、何もできなかったわけではなく、研究全体としては前進していると言える。

2025 年度においては、書籍の完成を急ぎつつ、企業や教育機関への聞き取り調査を丁寧に行いたい。そして、この研究の成果を世に問うつもりである。

2. 著書・論文・学会発表等

【著書・論文（査読なし）】

『50 代上等！理不尽なことは「週刊少年ジャンプ」から学んだ』、常見陽平、2024 年、平凡社
「労働組合のアップデート」、常見陽平、単著、JP 総研 Research、第 68 巻、p14-p21、2024 年

3. 主な経費

フィールドワーク、モバイルノート PC の老朽化により、MacBookAir を購入した。その他、資料として書籍を購入した。また、プリンタのインクリボンなどの購入にあてた。経費の使用金額、用途は妥当だと考える。

4. その他の特筆すべき事項（表彰、研究資金の受入状況等）

常見陽平（2024）『50 代上等！理不尽なことは「週刊少年ジャンプ」から学んだ』平凡社
により一般財団法人 尾崎行雄記念財団「罌堂ブックオブザイヤー」相馬雪香特別賞受賞

（本文は 2 ページ以内にまとめること）