

労務相談

Vol.50

OB・OG訪問で会社のルールに違反した従業員を懲戒処分することができますか？

Question

弊社では、就職活動中の学生のOB・OG訪問は、原則として社内施設で行い、時間も平日の10時から18時までとしています。また、就職活動中の学生との飲酒を伴う食事は自粛するよう社員に通知しています。

ところが、ある従業員が、就職活動中の学生から仕事の内容や職場の雰囲気について相談を受け、19時以降に飲酒を伴う食事をしていたことが判明しました。この従業員を懲戒処分の対象とすることに問題はないでしょうか。

Answer

会社が採用活動の一環として定めたルールに違反したのであれば、懲戒処分の対象となる可能性がありますが、今回のケースでは、譴責（けんせき）処分等の軽い処分にとどめることが適当と考えられます。

懲戒処分の可否

労働契約法により、従業員への懲戒処分が有効とされるためには、就業規則に懲戒処分の根拠となる規定があること、懲戒事由に該当すること、その懲戒処分が社会通念上相当なものであることが必要です。

一般的に、就業規則には、「正当な理由なく、業務上の指示・命令に従わなかった」場合に懲戒処分を行うことができる旨の規定があるため、これを根拠として懲戒処分を検討することになります。

今回のケースでは、従業員が19時以降に、職場外で学生と飲酒を伴う食事をしているため、一見すると勤務時間外における私生活上の行為とも考えられます。通常であれば、会社が私生活上の行為を理由として懲戒処分を行うことには慎重な判断が必要です。

しかし、OB・OG訪問など、**会社の採用活動の一環**として学生と会っていたのであれば、単なる私的な食事とは異なります。会社が採用活動上のルールとして、訪問場所や時間、飲酒の可否などをあらかじめ定め、従業員にも周知していたのであれば、そのルールに違反したことを理由として、懲戒処分の対象とすることが考えられます。

もっとも、懲戒処分を行う場合には、違反の内容や程度、本人の認識、これまでのルール違反の有無などを踏まえ、**行為に見合った処分とすることが重要です**。

すでに何度も注意されているといった事実がなく、今回初めて会社の定めたルールに違反し、求職者等に対するセクシャルハラスメント（以下「求職者等セクハラ」）に該当する行為を行ったわけではないことを考えれば、口頭での注意または譴責処分等の軽い処分が相当でしょう。

求職者等セクハラ防止対策義務化

採用選考やインターンシップ等の場におけるハラスメントが問題となる中、2026年10月1日から、**求職者等セクハラを防止するための措置が、事業主の義務となりました**。

図表1：求職者等セクハラの例



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



インターンシップ中に食事やデートにしつこく誘われた。



インターン中の学生に対し、性的な質問を繰り返し行った。

出典：厚生労働省「求職者等セクシュアルハラスメント対策リーフレット」より抜粋

「求職者等セクハラ」とは、「（事業主が雇用する）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」をいいます。対象となる「求職者等」には、会社の求人に応募する者だけでなく、会社が実施する採用に関する活動に参加する者なども含まれます。例えば、インターンシップに参加した学生に対して、従業員が繰り返し個人的な食事や交際を求め、学生が苦痛を感じて、その後の就職活動を続けることをためらうようなケースなどがあります（図表1）。

求職者等セクハラ対策の留意点

○求職者等セクハラが起こりやすい場面

就職活動中の学生は、会社との関係では立場が弱く、セクハラを受けても「採用に影響するのではないか」と考え、声を上げにくいという特徴があります。

また、求職者等セクハラは、密室や2人きりの場面、飲酒を伴う会食などで起こりやすいことから、会社によっては次のようなルールを設けています。

- **OB・OG訪問は会社の施設で行う**
- **訪問時間を一定の時間帯に限定する**
- **原則として1対1で会わない**
- **飲酒を伴う会食を禁止する**

今回のケースのように、会社がこうしたルールをあらかじめ定めて従業員および求職者等にも周知しておくことは、**従業員が不適切な行動をとらないための予防策**になります（図表2）。

○会社の採用力にも影響する

SNS等を通じて情報が瞬時に広がる現在では、求職者等セクハラが発生すると、その情報が就職活動中の学生やその他の求職者の間で共有され、会社に対する悪い評判が広がる可能性があります。

その結果、応募者が減少するなど、**会社の採用競争力が低下することにもつながりかねません。**

図表2：会社で行うべき求職者等セクハラ対策

求職者等セクハラ防止のための措置
― 2026年10月1日からすべての企業に対して義務化 ―

1. **禁止方針・採用活動のルールを決めて周知**
   - 求職者等セクハラを行ってはならない旨を明確化・周知
   - 行為者には厳正に対処する方針・内容を周知
   - 面談時間・場所、SNSの利用など、採用活動におけるルールを明確化・周知
2. **求職者等が相談できる窓口を整備・周知**
   - 相談窓口を設置し、求職者等にも周知
   - 相談担当者が適切に対応できる体制を整備
3. **事実確認・被害者への配慮・行為者への対応・再発防止**
   - 事実関係を迅速・正確に確認
   - 被害を受けた求職者等に配慮した対応を実施
   - 行為者に対し、適切な措置を実施
   - 再発防止のための措置を講じる
4. **プライバシー保護・不利益取扱いの禁止**
   - 相談者等のプライバシーを保護し、求職者等にも周知
   - 相談・協力等を理由とする労働者の不利益取扱いを禁止し、労働者に周知

求職者等にも周知を

今回のケースでは、従業員・求職者等のいずれから食事に誘ったのかは明確ではありませんが、従業員への教育だけではなく、**求職者等に対しても会社の求職活動に関するルールを周知しておくことで実効性が高まります。**求職者等から相談する場合も、会社のルールにのっとってOB・OG訪問することができますし、従業員からの不適切な要求に気づくこともできます。また、深刻な被害になる前に会社の相談窓口や所属大学のキャリアセンターなどに相談するきっかけにもなります。会社のホームページへの掲載やカードの配布等で会社の求職活動に関するルールや相談窓口を周知しておくとよいでしょう。

求職者等の人権を絶対に守るという会社の取り組み姿勢が、採用競争力をより高めてくれるものと思います。

author

社会保険労務士法人
大野事務所
木村 彩
（特定社会保険労務士）



前職ではアウトソーシング会社に所属し、工場や店舗に直接出向いて労務管理の効率化を検討していた。その際、労働法や社会保険制度への理解の必要性を感じ、大野事務所に入所。時代に合った『働きやすい職場づくり』を目指して考える毎日である。