

諸外国におけるセクシュアルハラスメント対策及びポジティブ・アクションに係る規定等【未定稿】

諸外国におけるセクシュアルハラスメント対策に係る規定等(未定稿)

	アメリカ	EU	フランス
規制の根拠	<p>○法律上セクシュアルハラスメント(以下「SH」という。)に関する明文の規定なし</p> <p>○公民権法第7編第703条による対応</p> <p>○EEOC(雇用機会均等委員会)ガイドライン</p> <p>・公民権法703条(性別を理由として雇用を拒否し、解雇し、雇用に関する報酬、条件等について差別待遇を行うことの禁止。)に規定する性差別にSHが含まれると解釈。</p>	<p>○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令(Directive/2006/54)</p> <p>・SHは性差別に含む旨規定(第2条第2項(a))。</p>	<p>○労働法典</p> <p>・第1153-1条にSHを禁止する旨規定</p> <p>・SHの被害者の雇用を私法的に保護するとともに、SHの被害者に対する雇用上の不利益取扱いを刑事的にも処罰。</p>
SHの定義	<p>○EEOCガイドライン(29 CFR 1604.11)(1980)</p> <p>・歓迎されない性的接近、性的好意の要求その他の性的性質を有する口頭又は身体上の行為は、以下のような場合、SHを構成する。</p> <p>(1)このような行為への服従が、明示的であれ、黙示的であれ、個人の雇用条件を形成する場合</p> <p>(2)個人によるこのような行為への服従又は拒絶が、その個人に影響する雇用上の決定の基礎として用いられる場合。</p> <p>又は、</p> <p>(3)このような行為が、個人の職務遂行を不当</p>	<p>○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令</p> <p>・人間の尊厳を侵害する目的を持つ、またはそうした効果を伴う、あらゆる形の好ましくない、わいせつな言葉、言葉以外の行為、または身体に接触するなどの行為が発生する場合。特に、威圧的、敵対的、下劣で侮辱的または不快な環境を作り出している場合(第2条第1項(d))。</p> <p>(参考:雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指</p>	<p>○労働法典</p> <p>・いかなる労働者も以下のような取扱いを受けてはならない。</p> <p>1 SH:その屈辱的な、品位を貶める性質から相手の尊厳を傷つけたり、相手にとって威嚇的、敵対的、侮辱的な環境を作り出したりするところの性的な含意のある発言や行動を繰り返し人に押し付ける行為である。</p> <p>2 加害者自身のためであれ、第三者のためであれ実際にあるいは明らかに性的な性質の行為をえるためにいかなる形であろうと重大な圧力を行使する行為は、それが繰り返されな</p>

	<p>に阻害し、又は脅迫、敵意、若しくは不快な労働環境を創出する目的又は効果を持つ場合。</p>	<p>令では、「ハラスメント」を「性別に関連し、人間の尊厳を侵害し、威圧的、敵対的、下劣で侮辱的または不快な環境を作り出す目的を持つ、またはそうした効果を伴う、好ましくない行為」として、SHと別に規定(第2条第1項(c))。)</p>	<p>い場合でもSHに相当する。(第1153-1条)</p> <p>(参考)労働法典ではSHとは別に労働者のモラル・ハラスメントからの保護及び予防が規定されている。</p> <p>モラル・ハラスメントの定義:</p> <p>労働者の権利と尊厳を傷つけたり、身体的あるいは精神的な健康を害したり、職業的な将来性を損ねるおそれのある労働条件の悪化を目的とするあるいはそうした作用のある精神的なハラスメントの反復行為であり、いかなる労働者もこれを被ってはならない。(第1152-1条)</p>
<p>使用者の義務・責任</p>	<p>○連邦最高裁判例</p> <p>(1)行為者が管理職上司の場合</p> <p>(1)部下に対する管理職上司のSHについては、使用者は認識していたか否かに関わらず、又、自らの過失の有無を問わず、原則として責任を負う。</p> <p>しかし、</p> <p>(2)当該上司の人事権限が行使されなかった場合、すなわち雇用上の具体的な不利益が発生しなかった場合には、使用者に積極的抗弁の余地が認められる。</p> <p>ただし、この積極的な抗弁は、(ア)使用者がS</p>	<p>○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令</p> <p>ハラスメント、SH及びこれらの行為に対する拒絶や服従を理由とする不利益取扱いは、差別とされる(第2条第2項(a))。</p> <p>・加えて、国内法等に則り、使用者および職業訓練機会の担当者が職場、雇用へのアクセス、職業訓練におけるあらゆる形の性差別、特にハラスメントとSHの効果的な防止策を講じることが奨励されている(第</p>	<p>○労働法典</p> <p>・いかなる労働者も以下のような取扱を受けてはならない。</p> <p>1 SH: その屈辱的な、品位を貶める性質から相手の尊厳を傷つけたり、相手にとって威嚇的、敵対的、侮辱的な環境を作り出したりするところの性的な含意のある発言や行動を繰り返し人に押し付ける行為である。</p> <p>2 加害者自身のためであれ、第三者のためであれ実際にあるいは明らかに性的な性質の行為をえるためにいかなる形であろうと重大な圧力を行使する行為は、それが繰り返されな</p>

<p>Hの防止措置や迅速・適切な是正措置をとるべく合理的な配慮を行っていた場合で、にもかかわらず(イ)被害者が使用者の用意した防止・是正のための手続きを合理的理由なく利用しなかった場合にのみ認められる。</p> <p>(2)行為者が人事権を有しない同僚や部下、顧客等の場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者自身が当該SHの事実を認識していたか、または認識し得たにもかかわらず、紛争の解決処理のために迅速・適切な措置を講じなかった場合に責任を問われる。 	<p>26条)。</p>	<p>い場合でもSHに相当する。(第1153-1条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いかなる労働者、研修生、採用候補者も、給与、配置、昇進、契約の更新等において直接的なものや間接的なものも含め、第1153-1条に定義されるSH(第1項にあげたもので繰り返されないものも含む)を受けたこと、SHを拒絶したことを理由に懲戒を処分を受けない。(第1153-2条) ・使用者はSHを警告するためにあらゆる必要な対策をとらなければならない。 刑法第222-33条に規定された事項は支店も含め職場や採用窓口に掲示しなければならない。(第1153-5条) ・SHを行った全ての加害者は責めを負う。(第1153-6条)
---	--------------	---

(参考文献)男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書ーアメリカ、フィリピン、韓国ー(平成15年6月 内閣府男女共同参画局)
セクシュアル・ハラスメントの法理(山崎文夫)

※ 事務局において第43回労働政策審議会均等分科会資料をリバイスしたもの。

諸外国におけるポジティブ・アクションに係る規定等（未定稿）

	アメリカ	EU	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
ポジティブ・アクションの位置付け	○自主的なアファーマティブ・アクションは判例により一定の条件下で認められる。	○雇用及び職業に関する男女の機会均等及び均等待遇原則の施行に関する指令 (Directive 2006/54/EC) 第3条 加盟諸国は、職業生活の慣行における男女の完全な均等待遇を確保するために、条約第141条第4項（注：現行条約第157条第4項）の意味する範囲内の施策を維持または採用することができる。	○2010年平等法 第158条 2010年10月1日より施行され、事業主に対し、一定の環境下において、特別の保護属性を有する者が、雇用の機会を他の者よりも有利に与えられるための行動をとることを認めている（強制的ではない）。 第159条 採用及び昇進に関する特別の規定であり、2011年4月6日より施行された。事業主は、特別の保護属性を有する者からの採用や昇進の申請について、他の申請をした者がそうした保護属性を有していないだけでなく、両者とも、申請したポジションで全く同質に仕事を行うことができると考えられる場合には、特別の保護属性を有する者からの申請を選択することができる。	○一般均等待遇法 第5条（積極的是正措置） 第8条から第10条まで及び第20条に掲げる理由にかかわらず、異なる待遇は、適切かつ適当な措置により、第1条に掲げる理由の一つのために存在する不利益が防止され、又は補償されるものとなる場合にも許される	○労働法典第1142条の4 労働法典第1142条の4においては、同法典第1142条の1及び第1142条の3の措置は、「男女の機会平等の創設を目的とする、特に女性の機会に影響を与えている不平等を改善することを目的として、女性にのみ恩典を与える一時的な措置を排除するものではない。」と規定する。 その一時的な措置とは、①採用、職業教育、昇進、労働編成、労働条件の分野における措置、②拡張適用された部門別労働協約又は労働協約における条項、③男女間の職業上の平等のための計画の適用の形を取る。	○差別禁止法（2008年） 第2章第2条第2項 男女平等を促進するための努力に寄与する、賃金その他労働条件に関する事項以外の措置については、差別禁止は適用されない。

【出典】

平成23年度に雇用均等政策課から各国大使館に発出した調査訓令による調査結果を掲載。

(参考) 諸外国におけるポジティブ・アクションに関する近年の動きについて

<EUにおける取組>

欧州連合（EU）の欧州委員会は平成24年11月14日に企業における女性幹部割合向上に向けた指令案を決定した。

【指令案の概要】

○ 非経営幹部（non-executive directors）に係る措置（第4条）

加盟国は少なくとも2020年1月1日までに、非経営幹部（注参照）に占める一方の性の割合が40%に達することを目的として、当該割合に満たない公開企業について、当該ポストへの任命行為が、事前に定められた明確かつ中立的な基準の適用によって、候補者の資質の比較分析に基づき行われることを確実にしめなければならない。（公開企業である公企業については少なくとも2018年1月1日まで）

（注）非経営幹部、経営幹部の定義

- ・非経営幹部：幹部会メンバー（member of a board）のうち経営幹部（※）を除く者（第2条第5号）
- ・経営幹部：単一部会において企業のマネジメントに日常的に従事する者。

○ 中小企業への適用除外（第3条）

本指令は、中小企業（※）には適用されない。

※中小企業：従業員250人未満であって年間売上高5000万ユーロ以下の企業（第2条8号）

（出典：平成24年11月14日付け欧州委員会プレスリリース“Women on Boards: Commission proposes 40% objective”）

<韓国における取組>

韓国では、2005年に男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律（男女雇用平等法）を改正し、2006年より積極的改善措置を導入した。

【積極的改善措置の概要】

常時勤労者が500人以上の企業と公共機関に、男女別の雇用者数と女性管理職比率の提出を義務付け、規模別産業別に平均値を算定。各産業平均値の60%に満たない企業に対して改善計画を策定し、履行するよう指導。

* 男女雇用平等法の改正により、まず2006年に常時勤労者が1,000人以上の企業と公共機関に導入され、その後2008年に常時勤労者が500人以上の企業と公共機関にまで対象が拡大される。

【これまでの成果】

全企業における女性雇用者比率が2007年から2010年までに0.3%ポイントの増加（42.3%⇒42.6%）であったのに対して、対象企業では2.6%ポイント増加（32.3%⇒34.9%）だったこと等から、韓国雇用労働部は一定の成果をみたものと分析。）

（出所：男女共同参画会議基本問題影響調査専門調査会女性と経済ワーキンググループ「女性の活躍による経済社会の活性化」平成24年1月）