

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第9回）	資料1-3
令和6年6月21日	

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第6回）	資料5
令和6年5月17日	

別添4

未定稿

## 英・仏・独・加におけるハラスメント法制

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課調べ（令和6年5月時点）

	 イギリス	 フランス	 ドイツ	 カナダ
<b>法体系</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生法（HSW Act）において、使用者は、合理的に実行可能な限り、従業員の職場における健康、安全及び福祉を確保するため、本法に基づく法的義務を負うとされている。</li> <li>平等法（Equality Act 2010）において、性や人種など保護特性（protected characteristics）に関連したハラスメントが禁止されている。</li> <li>ハラスメントからの保護法（PHA）はもともとストーカー問題に対処するために導入されたが、被害者を警戒させたり苦しめたりする行動を含む、はるかに広い範囲の行動をハラスメントとして禁止している。</li> <li>コモン・ロー上の注意義務違反（ネグリジェンス）により、使用者の注意義務の範囲は被用者の精神的な人格的利益の保護に及び、それはハラスメントにも妥当するとされている。また、使用者は、コモン・ロー上、代位責任も負う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働法典において、「モラルハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「性差別的行為」が規定されている。</li> <li>2008年5月27日法律において、セクシュアルハラスメントと、出自、性別、障害、国籍等の差別禁止事由に関連するハラスメントが差別として禁止されている。</li> <li>刑法典において、「モラルハラスメント罪」、「セクシュアルハラスメント罪」、「性差別侮辱罪」等についても規定されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般平等取扱法（AGG、労働法・一般民事分野に適用）において、包括的な差別禁止規定があり、人種、民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的アイデンティティ（die sexuelle Identität）を理由とする不利益取扱いは、ハラスメント（Belästigung）やセクシュアルハラスメントも含め、一般的に禁止されている。なお、一般平等取扱法の禁止規定の対象たる「性別（Geschlecht）」には、ジェンダーも含まれ得る。</li> <li>パワハラないしいじめに相当する「モビング」（Mobbing）については立法されておらず、救済は以下のとおり。 <ol style="list-style-type: none"> <li>民法の健康、人格権又は財産の侵害を構成する場合の加害者への差止請求権、契約上の損害賠償請求権、不法行為等を根拠による救済。</li> <li>事業所組織法による事業所委員会への苦情申立て、調査、仲裁による救済。</li> </ol> </li> </ul> <p>※ その他、刑法典の傷害罪、危険傷害罪、過失傷害罪、つきまとい罪、強要罪、脅迫罪、性的侵害罪；性的強要罪；強姦罪、セクシュアルハラスメント罪、侮辱罪が適用されうる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カナダ人権法は、雇用に関する事項において、人種、性別等の禁止事由による差別やハラスメントを禁止するとともに、セクシュアルハラスメントについても禁止している。</li> <li>カナダ労働法典では、ハラスメントと暴力について、使用者の義務（防止・保護・応答・援助提供義務）、行政罰などを規定している。</li> <li>ジェンダーハラスメントについては、人権法、労働法典の禁止事由に含まれうると解される。</li> </ul> <p>※ 刑法により、犯罪的ハラスメント（ストーカー行為）、脅迫、暴行、身体的危害を与えるまたは武器による暴行、性的暴行等が適用されうる。</p>

<p><b>定義</b></p>	<p><b>【平等法】</b>  第26条1項  (a) <u>保護特性<sup>注1)</sup>に関連する望まれない行為で、</u>  (b) (i) <u>被害者の尊厳の侵害又は</u>  (ii) <u>被害者にとっての脅迫的、敵対的、下劣な、屈辱的若しくは不快な環境の創出の目的又は効果を有するもの</u>  注1) <u>保護特性とは、年齢、障害、性転換、人種、宗教又は信条、性的指向</u>  第26条2項  <u>性的性質を有する望まれない行為で、第26条1項に言及される目的又は効果を有するもの。</u>  第26条3項  <u>性的性質を有しあるいは性転換又は性に関連する望まれない行為で、第26条第1項に言及される目的又は効果を有し、かつ、当該行為への拒絶又は服従を理由として、当該行為を拒絶又は服従しなかった場合の取扱いと比べてより不利益に取り扱うもの。</u>  <b>【ハラスメントからの保護法】</b>  ※ハラスメントの定義は不明確。  第1条 ハラスメントの禁止  (1) <u>何人も以下のような一連の行為をしてはならない。</u>  (a) <u>他人へのハラスメントにあたるものであって</u>  (b) <u>他人へのハラスメントにあたりと認識している、または認識すべき行為</u>  (1A) (略)  (2) 本条、または2 A条2項 c 号の趣</p>	<p><b>【2008年5月27日法律】</b>  &lt;差別禁止事由に関連するハラスメント&gt;  第1条第3項 差別には、以下を含む。  1号 第1項で言及される動機<sup>注2)</sup>の1つに関連するあらゆる行為、及び、性的暗示を有するあらゆる行為で、人が被り、かつ、(被害者の) 尊厳を侵害し、又は脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創出する目的又は効果を有するもの  2号 (略)  注2) 動機とは、出自、性別、家庭状況、妊娠、身体的外見、行為者に明白な若しくは知られた経済状況に起因する特別な脆弱性、姓、住居若しくは銀行の支払い場所、健康状態、自主性の喪失、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、性自認、年齢、政治的意見、組合活動、フランス語以外の言語で話す能力又はある民族、国籍、いわゆる人種若しくは一定の宗教への真実若しくは推測された帰属・非帰属  <b>【労働法典】</b>  &lt;モラルハラスメント&gt;  L. 1152-1 条：  いかなる労働者 (salarie) も、その諸権利及び尊厳を侵害し、その身体的若しくは精神的健康を害し又はその職業的将来を危険にさらしうる労働条件の悪化を目的とし又はその効果を有するモラルハラスメントの反復的な行為を受けてはならない。  &lt;セクシュアルハラスメント&gt;  L. 1153-1 条：  いかなる労働者も、以下の諸行為を受けてはならない  1° セクシュアルハラスメントは、そ</p>	<p><b>【一般平等取扱法】</b>  第1条 本法の目的  この法律の目的は、人種を理由とした、又は、民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢若しくは性的アイデンティティによる不利益取扱いを防止又は排除することにある。  第3条 定義規定  (1)・(2) 略  (3) <u>ハラスメント (Belästigung) は、望まれない振る舞いが、第1条に掲げる事由のいずれかに関連し、その目的又は効果として、それを受ける者の尊厳が傷付けられ、また、威圧的、敵対的、軽蔑的、屈辱的又は侮辱的な環境が生み出されるものである場合には、不利益取扱いとする。</u>  (4) <u>セクシュアルハラスメントは、望まれない性的行動 (これには、望まれない性的行為及びその要求、性的な身体的接触、性的内容の発言並びにポルノグラフィ表現の望まれない表示及び可視的掲示が含まれる) が、その目的又は効果として、それを受ける者の尊厳が傷付けられ、また、威圧的、敵対的、軽蔑的、屈辱的又は侮辱的な環境が生み出されるものである場合には、第2条1項1号から4号までの関係では不利益取扱いとする。</u>  (5) 略</p>	<p><b>【カナダ人権法】</b>  ・ 本法は、連邦議会の立法権限の範囲内で、全ての人々が、下記の事由に基づく差別的実践により妨げられることなく、社会の一員としての責務及び義務に合致して、自己の人生を望むようにし、また、そのニーズが配慮されるため、他の個人と等しい機会を有すべきであるという原則を実現するために、カナダにおける諸法を拡張することを目的とし (2条)、雇用に関する事項において、規定された禁止事由 (人種、国家的または民族的出身、肌の色、宗教、年齢、性別、性的指向、性自認または性表現、婚姻状況、家庭状況、遺伝的特徴、障害、及び恩赦が認められた犯罪または記録停止が命じられた犯罪の有罪判決) による差別を禁止している (第3条第1項、第4条、第7～10条)。  ・ また、同法はハラスメントとセクシュアルハラスメントを禁止される差別的実践に含めている (第14条第1項及び同条第2項参照) (ハラスメントの具体的な定義規定なし)。  <b>【カナダ労働法典】</b>  ・ 「ハラスメントと暴力」は「性的なものを含め、被用者 (employee) に不快感、屈辱感、その他の身体的または心理的な傷害または疾病を与えることが合理的に予想される行動、行為または発言 (所定の行動、行為または発言を含む)」と定義されている (第122条参照)。</p>
------------------	--	--	--	--

	<p>旨のため、同じ情報を有する一般人（reasonable person:合理的通常人）が、一連の行為が他人へのハラスメントにあたる、またはハラスメントを意味すると認識する場合、その加害行為者は、その一連の行為がハラスメントにあたる、またはハラスメントを意味すると認識すべきであったとする。</p> <p>(3) (略)</p> <p>第7条 本グループの条項の解釈</p> <p>(1) 本条は第1条から第5A条までの解釈に適用する。</p> <p>(2) <u>ハラスメントには、他人を不安にさせること (alarming) 及び困惑 (distress) を引き起こすことを含む。</u></p> <p>(3) 「一連の行為」は、以下を含まねばならない—</p> <p>(a) 1人の行為の場合、その者との関係で少なくとも2回以上の行為</p> <p>(b) 2人以上の行為の場合、それぞれの者との関係で少なくとも1回以上の行為</p> <p>(4) 「行為」は<u>言論を含む。</u></p> <p>(5) (略)</p>	<p>の下劣的又は屈辱的な性質のゆえに（被害者の）尊厳を侵害するか、脅迫的、敵対的又は不快な状況を創出する、性的暗示又は性差別的暗示を有する言葉又は行動を、反復的な仕方で押しつける行為である；</p> <p>また、セクシュアルハラスメントは、次のような場合にも成立する：</p> <p>a) 各人が反復的仕方で実行しなかったとしても、共謀に基づき又は行為者らのうちの1人の教唆により、これらの言葉又は行動が複数人により同一の被害者に対して押しつけられる場合</p> <p>b) 共謀がなくとも、これらの言葉又は行動が反復性を特徴づけると知っている複数人により、継続的に、これらの言葉又は行動が同一の被害者に対して押しつけられる場合；</p> <p>2° 行為者本人又は第三者を利するため、性的性質を有する行為を得ることを真実又は見かけ上の目的とするあらゆる形態の重大な圧力を用いる行為は、反復性はなくとも、セクシュアルハラスメントとみなす。</p> <p>&lt;性差別的行為&gt;</p> <p>L. 1142-2-1 条：</p> <p>何人も、その尊厳を侵害し又は脅迫的、敵対的、下劣的、屈辱的若しくは不快な環境を創出する目的又は効果を有する、人の性に関連するあらゆる行為として定義される、性差別的行為を受けてはならない。</p>		<p>・ なお、2018年改正前は、「セクシュアルハラスメント」が、「(a)被用者に不快感若しくは屈辱感を与えうる、又は、(b)合理的な根拠に基づいて、雇用若しくは研修若しくは昇進の機会において性的性質の条件を課されたと当該被用者が理解しうる、性的性質の行為、発言、身振り又は接触」(2018年改正前労働法典 247 条の 1) と定義されていたが、2018年改正で「ハラスメントと暴力」に統合する形で削除された (2021年1月1日施行)。</p>
--	---	---	--	---

<p><b>対象者</b></p>	<p><b>【平等法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第 40 条に使用者による被用者又は求職者へのハラスメントを禁止する規定が置かれている。</li> <li>なお、第 41 条において、契約就労者 (contract workers) についても、ハラスメント禁止を規定している。</li> </ul> <p>第 40 条 被用者及び求職者:ハラスメント</p> <p>(1) 使用者 (A)は、A による雇用に関して、以下のような人 (B) に対してハラスメントをしてはならない。</p> <p>(a) A の被用者である者</p> <p>(b) 雇用のために A に応募してきた者</p> <p><b>【ハラスメントからの保護法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>必ずしも制限があるわけではない。ただし、使用者が法的責任を負うのは代位責任などが認められる場合に限る。</li> </ul>	<p><b>【労働法典】</b></p> <p>&lt;モラルハラスメント&gt;</p> <p>企業の労働者、研修中・職業体験中の者</p> <p>&lt;セクシュアルハラスメント&gt;</p> <p>企業の労働者、研修中・職業体験中の者、採用・職業体験・研修の応募者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>その他、一般的な労働安全衛生規定において、ILO190 号条約で求められている対象者を概ねカバーしている。しかし、一般的な労働安全衛生規定においても、ボランティアや自営業は対象としていないため、それらの者は民法典・刑法典で対応することとなる。</li> </ul>	<p><b>【一般平等取扱法】</b></p> <p>第 6 条において、同法において保護される「就労者」とは以下に掲げる者をいい、就労関係への応募者及び就労関係が終了した者も、就労者とみなすと規定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者</li> <li>職業訓練を受けるために就労している者</li> <li>その経済的な非独立性を理由として労働者類似の者と評価されるべき者 (家内労働の就労者及びこれと同等の者も含む)</li> </ul>	<p><b>【カナダ人権法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>募集・採用及び雇用の過程における差別や雇用に関係するハラスメントを禁止 (第 7～9 条、第 14 条)。同法は、雇用を、個人が個人的に提供するサービスの提供に係る当該個人との間の契約関係を含むものと定義している (第 25 条)。</li> <li>これ以外についても、裁判所は雇用を広く解釈しているとされる。同法における雇用は、個人に対する何らかの支配があり、何らかの報酬があり、雇用主と称される者が何らかの利益を得ている場合に認められる。したがって、同法はインターンを含む労働者だけでなく、求職者や求職志望者をも保護する。</li> </ul> <p><b>【カナダ労働法典】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>訓練中の者、インターン、見習い及び「知識や経験を習得することを主な目的とする」活動を行う者並びに議会職員を含む官民両部門の連邦政府の管轄の下にある職員に適用される (同法第 123 条参照)。</li> <li>元被用者が雇用主に雇用されなくなった日から 3 か月以内に職場での暴力やハラスメントの発生が雇用主に明らかになった場合、元被用者にも保護が拡大される。</li> </ul>
-------------------	---	--	---	---

<p><b>法的効果</b></p>	<p><b>【平等法】</b>  事業主は平等法に定められた事項について義務を負うとともに、被害者は雇用審判所による低廉迅速な救済を受けることができる。</p> <p><b>【ハラスメントからの保護法】</b>  法第 3 条に基づき民事救済が受けられるほか、差止命令違反について刑事罰も定められている。</p> <p>第 3 条 民事救済  (1) 実際または、そう思料される 1 条 1 項違反は、当該一連の行為の被害者または、被害者であろう者による民事訴訟の請求対象となる。  (2) かかる請求において、(特に) ハラスメントによって引き起こされた苦悩およびハラスメントによる金銭的損失につき、損害の賠償が命じられる。  (3) 前項の場合  (a) かかる手続において、高等法院または郡裁判所は、被告がハラスメントにあたる行為をなすのを制限する目的で、差止命令を発する。また、  (b) 差止命令により被告が禁止される行為をなしたと原告が思料する場合、原告は、被告の逮捕令状を発するよう申し立て得る。  (4)～(9) (略)</p>	<p><b>【労働法典】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 禁止規定に違反してなされた解雇等は無効となる (L.1152-3 条及び L.1153-3 条)。</li> <li>・ 使用者はハラスメントを予防するための措置を講ずる義務を負う (L.1152-4 条及び L.1153-5 条)。</li> <li>・ 使用者は、ハラスメントを行った労働者に対して、異動、停職、解雇といった適切な懲戒処分を行うことが求められる (L.1152-5 条及び L.1153-6 条)。</li> <li>・ なお、フランスでは「現実かつ重大な事由のない解雇」(原則として賠償金の支払いで救済、2017 年改正以降は損害賠償額の上限及び下限を含む算定表が適用)と「禁止される解雇」(原則として復職の権利あり、損害賠償額の算定表の適用なし)が区別されるが、ハラスメントである解雇は「禁止される解雇」であり、労働者は復職の権利等を有する。</li> </ul> <p><b>【刑法典】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>刑法典</b>において、セクシュアルハラスメント罪、セクシュアルハラスメント被害者差別罪、モラルハラスメント罪等が規定されている。</li> <li>・ 「セクシュアルハラスメント罪」は言動そのものが犯罪とされ、「セクシュアルハラスメント被害者差別罪」は性的言動を受けた被害者に対して解雇等の不利益取扱いを行うことが犯罪とされている。</li> </ul> <p>※ <b>労働法典</b>においても、モラルハラスメント又はセクシュアルハラスメン</p>	<p><b>【一般平等取扱法】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者は、帰責性が認められない場合を除き、損害賠償責任を負う。</li> <li>・ 使用者は、不利益取扱いから保護するため、予防的措置を含む、必要な措置を講ずる義務を負う。</li> <li>・ 使用者は、就労者が不利益取扱いの禁止に違反した場合、警告、異動、解雇といった適切な措置を講じなければならない。</li> <li>・ なお、身体接触を伴うセクシュアルハラスメントについては、刑法典により処罰される。</li> </ul> <p>第 7 条 不利益取扱いの禁止  (1) 就労者は第 1 条に掲げる事由のいずれかにより不利益に取り扱われてはならない;不利益取扱いを行う者が、当該不利益取扱いに際して第 1 条に掲げる事由の存在を推測しているに過ぎない場合も同様とする。  (2) 合意された規定であって、第 1 項の不利益取扱いの禁止に違反するものは無効とする。  (3) 使用者又は就労者による、第 1 項に規定するところの不利益取扱いは、契約上の義務違反とする。</p> <p>第 12 条 使用者の措置及び義務  (1) 使用者は、第 1 条に掲げる事由のいずれかによる不利益取扱いから保護するために必要な措置を講ずる義務を負う。この保護には、予防的措置も含まれる。  (2) (略)  (3) 就労者が第 7 条 1 項の不利益取</p>	<p><b>【カナダ人権法】</b></p> <p>① 人権委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ カナダ人権委員会に差別やハラスメントについての苦情を申し立てることができる。同委員会は調査や調停を通じて苦情の解決に努める責任がある。</li> </ul> <p>② 人権審判所</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人権委員会で解決できない苦情は、カナダ人権審判所に付託することができる。人権審判所は、苦情を解決するための調停を行うこともできる。</li> <li>・ 苦情が立証された場合、同審判所は、  (1)差別を中止し、再発防止策を講じる命令、  (2)差別の結果として拒否された権利、機会または優先権を被害者に与える命令、  (3)差別の結果として失われた賃金及び発生した費用に対する被害者への補償、  (4)差別による苦痛に対する被害者への最高 2 万ドルまで (差別が故意または無思慮であった場合はさらに最高 2 万ドルまで) の損害賠償の支払い等の様々な効果的な救済措置を命令することができる (53 条 2 項・ 3 項)。</li> </ul> <p><b>【カナダ労働法典】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ カナダ労働法典に違反すると、処罰の対象となる。</li> <li>・ 雇用主が同規範に違反した場合、被用者は連邦労働プログラム監督局に苦情を提出することができる。</li> </ul>
--------------------	--	--	--	--

		<p>トの結果として行われた差別行為(刑法典の対象になる解雇等の重大な不利益取扱い以外のもの)に対して刑事罰が科されている (L. 1155-2 条)。</p>	<p>扱いの禁止に違反した場合、使用者は、個別事案において不利益取扱いを阻止するため、警告、異動、配置転換又は解雇のような、適切、必要かつ相応の措置を講じなければならない。</p> <p>(4)・(5) (略)</p> <p>第 15 条 補償及び損害賠償</p> <p>(1) 不利益取扱いの禁止に対する違反があった場合、使用者は、これにより生じた損害を賠償する義務を負うものとする。当該義務違反の責任を使用者に帰すことができない場合には、この限りでない。</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>(5) 別の法規定から生ずる使用者に対するその他の請求権は、影響を受けない。</p> <p>(6) (略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同監督局は苦情を調査し、雇用主に対して違反の是正や助言を行う。</li> <li>・ 場合によっては、違反に対して行政罰が適用される場合もある。</li> <li>・ 最も深刻なケースでは、雇用主に法律を遵守するよう説得する他のコンプライアンス及び規制の手段がうまくいかなかった場合、雇用主は差し止め命令の対象や起訴される可能性がある。同法の行政罰の適用が成功した場合、雇用主の名前が公表される可能性もある。</li> </ul>
--	--	--	---	--

<p><b>第三者が関与する暴力及びハラスメントについて規定</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平等法第 40 条第 2 項以下には、第三者からのハラスメントについての規定（当該被害者が第三者から少なくとも 2 回のハラスメントを受けていることを使用者が知っており、そうした行為を防止するための合理的に実施可能な措置を講ぜずに、3 回目のハラスメントが生じた場合に係る規定）が存在したが、現在は削除されている。当該規定削除の理由としては、平等法 26 条やハラスメントからの保護法が存在しており、保護に欠けることはないこと、企業における負担の大きさ、第三者からのハラスメント規定導入の 4 年間で当該規定に基づく提訴とそれに続く審理は 1 件に過ぎなかったことなどが挙げられている。</li> <li>・ ハラスメントからの保護法は、対象を限定していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第三者による暴行を受けた労働者への支援が<b>全国職際協定</b>に規定。</li> <li>・ より一般的には、使用者は「就労者の安全を確保し、身体的・精神的健康を保護するために必要な措置」を講じることが義務付けられており（労働法典 L. 4121-1 条）、この中に第三者からの暴力に対する措置も含まれ得る。</li> </ul> <p><b>【2010 年 3 月 26 日付けの労働における暴力とハラスメントに関する全国職際協定】</b></p> <p>第三者による暴行に関して、会社は暴行を受けた労働者に対し、法的支援を含む支援措置を提供することができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>一般平等取扱法</b>第 12 条において、顧客など雇用関係以外の第三者からの不利益取扱いが発生した場合、使用者は労働者を保護するために必要な措置を講ずる義務が課されている。</li> </ul> <p><b>【一般平等取扱法】</b></p> <p>第 12 条 使用者の措置及び義務</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 就労者がその活動を行うに際して第三者により第 7 条 1 項に規定するところの不利益取扱いを受けた場合、使用者は、個別事案において当該就労者を保護するため、適切、必要かつ相応の措置を講じなければならない。</p> <p>(5) (略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>カナダ労働法典</b>第 2 部（労働安全衛生）に基づき、雇用主は職場への立ち入りを許可された者の活動が被用者の健康と安全を脅かさないようにする責任があり、取引先や顧客など、職場に立ち入る第三者による暴力行為や嫌がらせ行為を防止することも含まれる。</li> </ul>
--	--	--	---	---

出典：厚生労働省雇用環境・均等局が在外公館を通じて収集した情報のほか、労働政策研究・研修機構「諸外国におけるハラスメントに係る法制」（2022 年）等に基づく。