

	アメリカ	EU	イギリス	フランス	ドイツ	ベルギー			
対策の根拠法	明文規定なし ※ 公民権法第7編第703条で禁止する性別を理由とした差別にセクシュアルハラスメントが含まれると解釈。 ※ EEOC(雇用機会均等委員会)ガイドライン	雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令(Directive 2006/54/EC)	職場のハラスメント及び暴力に関する欧州枠組協約(2007)※ ※ 欧州の労使団体間で合意した自律的な協約	平等法(2010年)	ハラスメントからの保護法(1997年) ※ 労働分野に限ってならず、事業主のみが対象となるものではない。	労働法典	刑法典 ※ 労働分野に限ってならず、事業主のみが対象となるものではない。	一般均等待遇法(2006年)	労働者の幸福に関する1996年8月4日の法律
セクシュアルハラスメントに関する定義	明文規定なし ※ 公民権法第7編第703条で禁止する性別を理由とした差別にセクシュアルハラスメントが含まれると解釈。 ※ EEOCガイドラインの定義: 歓迎されない性的接近、性的行為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、セクシュアルハラスメントを構成する。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、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、③このような行為が、個人の職務遂行を不当に阻害し、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。	○雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令(Directive 2006/54/EC) 第2条(1)(d) 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生ず、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、下劣で侮蔑的又は不快な環境を作り出している場合 ※ 同指令では、「性別ハラスメント」を、「性別に関連し、人間の尊厳を侵害し、威圧的、敵対的、下劣で侮蔑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生ず、好ましくない行為」として、セクシュアルハラスメントと別に規定(第2条(1)(c))。	—	○平等法 第26条 保護特性(年齢、障害、ジェンダー、人種、宗教・信条、性・性的指向)に関して望まれない行為を行い、また尊厳を侵害するまたは脅迫的、敵対的、屈辱的、攻撃的な環境を創出する場合は、ハラスメントに当たる。ただし、被行為者の認識、状況、合理性をもって判断しなければならない	○ハラスメントからの保護法 第1条(2) 合理的通常人がハラスメントと認識する場合はハラスメントにあたる 第7条(2) 不安を感じさせること、困惑の原因となることも含まれる 第7条(3) 2回以上の行為が必要	○労働法典 第L1153-1条 人に対して繰り返される、その者を傷つけ、若しくは侮辱するものであるがゆえにその者の尊厳を侵害する。又はその者に対して威圧定、敵対的若しくは無礼な状況を作る、性的な暗示のある言葉又は行為で構成される行為 加害者本人のためであれ、第三者のためであれ実際に又は明らかに性的な行為を行うために行われるあらゆる携帯の重大な圧力で構成される行為	○刑法典 第222-33条 セクシュアルハラスメントは、ある人に対して、その下劣若しくは屈辱的な性質の故に他人の尊厳を侵害し、又は脅迫的、敵対的、若しくは不快な状況を作り出す、性的性質を有する言葉又は行動を、反復的に課す行為 行為者本人又は第三者のために、性的性質を有する行為を得ることを真実又は外見的な目的として、重大な圧力形態を行使する行為は、反復性の有無を問わず、セクシュアルハラスメントとみなす	○一般均等待遇法 第3条(4) セクシュアルハラスメントは、望まれない性的な言動、すなわち、望まれない性的な行為及び要求、性的な身体接触、性的な内容の発言並びにわいせつ図画の望まれない提示および暗示も含むその言動が、相手の尊厳を侵害する目的をまたは効果をもち、特に威圧的、敵対的な、侮蔑的な、屈辱的な、または不快な環境を生じさせる場合には、不利益待遇となる	○労働者の幸福に関する1996年8月4日の法律 第32条の3(3) 職場のセクシュアルハラスメント: 性的意味合いを持つ望ましくない言動的、非言動的又は身体的な行動であり、その目標又は結果が人の尊厳を傷つけ、若しくは脅迫的、敵対的、侮蔑的または有害な環境を生み出すもの
セクシュアルハラスメントに対する規制等	明文規定なし ※ 被害者は、EEOC(雇用機会均等委員会)に対し救済を申し立てることができる。行為者/事業主は、民事訴訟上の責を負う。	○雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令(Directive 2006/54/EC) 第2条(2)(a) 性別ハラスメント及びセクシュアルハラスメント並びにこれらの行為に対する拒絶や服従を理由とする不利益待遇は差別とされる 第26条 国内法等に則り、使用者及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、特に性別ハラスメントとセクシュアルハラスメントの効果的な防止策を講じることが奨励される	—	○平等法 第40条 雇用主が被雇用者、求職者にハラスメントを行うことの禁止	○ハラスメントからの保護法 第1条 ハラスメントを行うことの禁止 第2条 ハラスメントを行った者には刑事罰が科せられる 第3条 ハラスメントは損害賠償請求や差止命令など民事救済の対象になり、差止命令に違反した場合、刑事罰を科せられる	○労働法典 第L1153-1条 被用者がセクシュアルハラスメントを受けることの禁止 第L1153-2条 被用者がセクシュアルハラスメントを受けたこと又は拒否したことを理由とする不利益取扱いを受けることの禁止 第L1153-5条 使用者はセクシュアルハラスメントを防止するための必要な対策を講じるものとする 第L1153-6条 行為者は(事業主により)懲戒処分を課せられる	○刑法典 第222-33条 セクシュアルハラスメント及びセクシュアルハラスメントと見なす行為には、2年以下の拘禁及び3万ユーロ以下の罰金 職務権限の濫用等の場合は3年の拘禁及び4万5千ユーロの罰金(セクシュアルハラスメント・セクシュアルハラスメントみなし罪) 第225-1-1条 セクシュアルハラスメントを受けたこと、拒絶したこと等を理由とする差別は、3年の拘禁及び1万5千ユーロの罰金(セクシュアルハラスメント差別罪)	○一般均等待遇法 第7条 就業者が不利益待遇を受けることの禁止 第12条 不利益待遇を防止するための必要な措置をとる義務 第15条 使用者は不利益待遇の禁止に対する違反がある場合には損害賠償義務を負う(違反が使用者の責めにきずべきでない場合には、この限りではない)	○労働者の幸福に関する1996年8月4日の法律 第32条の2 第2条第1項に規定する雇用者及労働者等及び労働者と接触する第2条第1項に規定する者以外の者は、職場の暴力、ハラスメント、セクシュアルハラスメント行為を控える 第32条の4 雇用者は、職場の暴力、ハラスメント、セクシュアルハラスメントを防止するために必要な措置を取る 第32条の6 雇用者は社内又は外部に防止アドバイザーを設置する 第32条の13 雇用者は被害者等に不利益な取扱いをすることはしないものとする
ハラスメントに関する定義	明文規定なし ※EEOCにおいて、ハラスメントは公民権法第7編、年齢差別法、アメリカ障害者法など差別を禁止するそれぞれの規定に違反する差別の一類型であることが示されている。	—	○職場のハラスメント及び暴力に関する欧州枠組協約(2007) 第3条 (1) ハラスメント・暴力は、管理職や労働者の尊厳を犯し、その健康を害し、または敵対的な職場環境を作り出すことを目的または結果として、一人または複数人の管理職または労働者によって遂行される (2) ハラスメントは一人または複数人の労働者または管理職が職場に関わる環境の中で繰り返しかつ意図的に虐待され、脅迫されまたは屈辱を受ける場合に生ずる (3) 暴力は一人または複数人の労働者または管理職が職場に関わる環境の中で暴行を受ける場合に生ずる	○ハラスメントからの保護法 第1条(2) 合理的通常人がハラスメントと認識する場合はハラスメントにあたる 第7条(2) 不安を感じさせること、困惑の原因となることも含まれる 第7条(3) 2回以上の行為が必要	○労働法典 第L1152-1条 被用者の権利及び尊厳を侵害し身体的若しくは精神的健康を害し、又は将来の職業上の地位を危うくするおそれのある労働条件の劣悪化を目的とする。又はそうした劣悪化の効果を及ぼす反復的行為(モラルハラスメント)	○刑法典 第222-33-2条 人のその権利及び尊厳を侵害し、身体的若しくは精神的健康を害し、又は将来の職業上の地位を危うくするおそれのある労働条件の劣悪化を目的とする、又はそうした劣悪化の効果を及ぼす反復的な言葉又は行為により他人に嫌がらせをする行為(モラルハラスメント)	○一般均等待遇法 第3条(3) ハラスメントは、第1条に掲げるいずれかの理由と関連する望まれない行為が、相手の尊厳を侵害し、おび威圧的、敵対的、侮蔑的な、屈辱的な、または不快な環境を生じさせる場合には、不利益待遇となる	○労働者の幸福に関する1996年8月4日の法律 第32条の3(2) 職場のハラスメント: 事業の内外又は組織内において、特定の期間に行われる、特に言葉、脅迫、行為、身振り又は一方的なコミュニケーションによって現れる。人格、尊厳若しくは肉体的又は心理的な統合性を損なうことを目的とする。労働者が仕事の遂行中に影響を受ける。その労働者の地位が危険にさらされる若しくは脅迫的、敵対的、侮蔑的又は卑劣な環境が生み出される間違った行為	
ハラスメントに対する規制等	明文規定なし ※EEOCにおいて、差別禁止に関する法令の紹介、教育、事例紹介等の周知啓発が行われている。	—	○職場のハラスメント及び暴力に関する欧州枠組協約(2007) 第4条 (2) 企業はハラスメント・暴力が生じたときにとられるべき手続き(非公式な局面を含む)を明示した上で、ハラスメント・暴力が「許されない」とを明確に宣言する必要がある (3) 企業の手続きには、関係者のプライバシーの保護や公正な取扱い等の要素が考慮される (4)、(5) 加害者と被害者に対する適切な措置が講じられる	○ハラスメントからの保護法 第1条 ハラスメントを行うことの禁止 第2条 ハラスメントを行った者には刑事罰が科せられる 第3条 ハラスメントは損害賠償請求や差止命令など民事救済の対象になり、差止命令に違反した場合、刑事罰を科せられる	○労働法典 第L1152-1条 被用者がモラルハラスメントを受けることの禁止 第L1152-2条 被用者がモラルハラスメントを受けたこと又は拒否したことを理由とする不利益取扱いを受けることの禁止 第L1152-4条 使用者は、モラルハラスメントを防止するための必要な対策を講じるものとする 第L1152-5条 行為者は(事業主により)懲戒処分を課せられる	○刑法典 第222-33-2条 モラルハラスメントには、2年の拘禁及び3万ユーロの罰金	○一般均等待遇法 第7条 就業者が不利益待遇を受けることの禁止 第12条 不利益待遇を防止するための必要な措置をとる義務 第15条 使用者は不利益待遇の禁止に対する違反がある場合には損害賠償義務を負う(違反が使用者の責めにきずべきでない場合には、この限りではない)	○労働者の幸福に関する1996年8月4日の法律 第32条の2 第2条第1項に規定する雇用者及労働者等及び労働者と接触する第2条第1項に規定する者以外の者は、職場の暴力、ハラスメント、セクシュアルハラスメント行為を控える 第32条の4 雇用者は、職場の暴力、ハラスメント、セクシュアルハラスメントを防止するために必要な措置を取る 第32条の6 雇用者は社内又は外部に防止アドバイザーを設置する 第32条の13 雇用者は被害者等に不利益な取扱いをすることはしないものとする	

<出典>
【全訳】厚生労働省第123回均等分科会資料(平成25年2月)
【アメリカ】
https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm
https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/news/preventing-workplace-harassment.cfm
https://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm
【EU】
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:3A32006L0054
https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work

【イギリス】
https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents
https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/contents
https://www6.cao.gov.jp/shougai/suishin/tyosei/h23kousai/12-eng1.html
【フランス】
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180927
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT00000607019
【ドイツ】
http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.html#0013

【ベルギー】
http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=556