

【イギリス】顧客等からのセクシャルハラスメントの防止措置を雇用主に義務付ける法律の施行

専門調査員 海外立法情報調査室主任 南 亮一

* 2024年10月26日、職場における顧客等からの従業員に対するセクシャルハラスメントの防止措置を雇用主に義務付ける法律が施行された。

1 背景と経緯

2010年平等法¹第40条は、雇用主が従業員及び雇用を申し込んだ者に対するハラスメントを禁じる規定である。その制定時には、雇用主が直接ハラスメントをした場合のほか、顧客や取引先等、雇用主が直接管理していない者（以下「第三者」）からの従業員に対するハラスメントについても、合理的に実行可能な防止措置を講じなかったこと等の一定の要件を満たす場合には、雇用主が責任を負うこととされていた²。ところが、2013年10月、この規定が「事業に不必要な負担を課す」との判断から³、当該責任を定めた規定が削除された⁴。このため、雇用主は第三者からのハラスメントについては責任を負わなくてもよいこととなった。また、この解釈は、2018年の控訴裁判所の判決において明確化された⁵。

同年7月、下院女性及び平等委員会は、「職場におけるセクシャルハラスメント」と題する報告書を公表し、その中で、「政府は第三者によるハラスメントから労働者を保護する積極的な義務を雇用主に明示的に課し、雇用主が第三者によるハラスメントから合理的な措置を講じなかった場合、責任を問われるようにするための法律案を提出すべきである」と提言した⁶。政府は、この提言を受け、関連する法制度が効果的に運用されるための検討を行った。その結果、雇用主が「全ての合理的な措置」を講じた場合には免責することを条件として、第三者によるセクシャルハラスメントに対して雇用主が責任を負う制度を導入すると結論付けた⁷。

2022年6月15日、この結論を踏まえた法律案が下院に提出され、2023年2月3日に下院を、同年7月14日に一部修正されて上院を通過し、同年10月20日に下院が上院の修正案を受け入れることを決定し、同月26日に国王の裁可を得、2023年労働者保護（2010年平等法の改正）法⁸が制定された。この法律は、全5か条から成り、適用地（イングランド、ウェールズ及びスコットランド）、施行日及び略称を定める第5条（制定日に施行された。）を除き、この法律の制定日から1年後（2024年10月26日）に施行された。

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2025年1月14日である。

¹ Equality Act 2010 (c.15)

² 2013年10月の改正前の2010年平等法第40条第2項～第4項を参照。

³ Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 Chapter 24: Explanatory Notes, Revised Edition, p.83. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/24/pdfs/ukpgaen_20130024_en.pdf>

⁴ Enterprise and Regulatory Reform Act 2013 (c.24)第65条により削除された。

⁵ Unite the Union v Nailard [2018] EWCA Civ 1203 (24 May 2018), col.59-60. <<https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/1203.html>>

⁶ Women and Equalities Committee, *Sexual harassment in the workplace: Fifth Report of Session 2017-19*, 2018, pp.17, 48. <<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/725/725.pdf>>

⁷ Government Equalities Office, “4.2 Third-party harassment,” *Consultation on sexual harassment in the workplace: government response*, 2021.7.21. GOV.UK Website <<https://www.gov.uk/government/consultations/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace/outcome/consultation-on-sexual-harassment-in-the-workplace-government-response>>

⁸ Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023 (c.51)

2 主な規定の内容

(1) 雇用主に新たに課せられた義務

雇用主には、従業員及び雇用を申し込んだ者に対してのハラスメント行為の禁止に加えて、従業員に対するセクシャルハラスメント防止のための合理的な措置を講じることが義務付けられた（2010年平等法第40A条第1項）。

「セクシャルハラスメント」とは、①性的な性質を有する望まない行為であって、②被害者の尊厳を侵害し、かつ、③被害者にとって威圧的で、敵対的で、体面を傷つけ、屈辱を与え、又は侮辱的な環境を引き起こす目的又は効果を有するものをいう（同条第2項、第26条第2項）。「合理的な措置」についての定義は設けられていないが、政府は、雇用主の規模、業種その他関連する事項を含む、雇用主の具体的な状況によって異なるとした上で、苦情申立手続、報告手続などのセクシャルハラスメントの防止及び対応のための手続が関連する可能性があるとして説明する⁹。下院通過時点での法律案には、2013年10月の法改正により削除された規定と同様に、第三者からの従業員に対するセクシャルハラスメントを受けた場合に雇用主が責任を負う旨の規定が含まれていたが、上院での修正により削除された。また、「全ての合理的な措置」とされていたが、上院の修正により、「全ての」が削られ、義務の範囲が縮減された¹⁰。

(2) 義務の不履行に対して執り得る措置

平等人権委員会¹¹は、この義務を履行しない雇用主に対し、①義務不履行の有無の調査、②義務不履行の通告、③義務を履行する旨の合意書の提出命令及び④義務履行命令の発出を裁判所に対して請求することの4つの執行権限が付与された（2010年平等法第40A条第3項、2006年平等法¹²第21条～第24条）。

また、雇用審判所¹³は、雇用主が従業員に対してセクシャルハラスメントの要素を含むハラスメントを行った場合に、当該従業員の申立てを受けて賠償金（compensation）の支払を命じるとき、第三者からの従業員に対するセクシャルハラスメントを防止するための合理的な措置を講じる義務の履行の有無を考慮しなければならないこととされた。この場合において、当該義務が不履行であったと判断したときは、25%を上限としてこの賠償金の額をその不履行の程度に応じて増額することが認められた（2010年平等法第124A条）。

なお、この改正により、雇用審判所の管轄権限から第三者からの従業員に対するセクシャルハラスメントを防止するための合理的な措置を講じる義務の不履行に関する申立てを判断する権限が除外された（2010年平等法第120条第8項）。このため、前述の賠償金の増額の場合を除き、引き続き、賠償金の支払等の民事救済を受けることはできないとされた¹⁴。

⁹ *Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023 Chapter 51: Explanatory Notes*, p.4. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/51/pdfs/ukpgaen_20230051_en.pdf>

¹⁰ Patrick Brione, “Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Bill – Lords Stages and Amendments,” *Research Briefing*, 2023.10.12. <<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9867/>>

¹¹ Commission for Equality and Human Rights. 2006年平等法第1条により設置されている独立委員会である。一般には Equality and Human Rights Commission (EHRC)と表記されている。“Equality and Human Rights Commission,” GOV.UK Website. <<https://www.gov.uk/government/organisations/equality-and-human-rights-commission>>; “About us,” Equality and Human Rights Commission Website. <<https://www.equalityhumanrights.com/about-us>>

¹² Equality Act 2006 (c.3)

¹³ Employment Tribunal. 余剰人員解雇の際の退職手当、不公正解雇、雇用条件などの労使間の紛争を広く扱う裁判所である。小山貞夫編著『英米法律語辞典』研究社、2011、p.365。

¹⁴ *Worker Protection (Amendment of Equality Act 2010) Act 2023 Chapter 51: Explanatory Notes*, op.cit.(9), p.5.