
職場における パワハラ・セクハラ ・差別そのリスク 及び対応

主任弁護士 林由紀夫
弁護士 上田 大介

H&H
Lawyers



職場における差別・セクハラ・ パワハラ法律と事例

プレゼンター

H & H Lawyers 弁護士 上田 大介

H&H Lawyers

“Workplace(職場)”における差別、セクハラ、パワハラ

- 今回のセミナーは「職場における差別、セクハラ、パワハラ」に限定

関連する法律

- 各州の差別禁止法
- オーストラリア連邦レベルでの差別禁止法
- 雇用法 (Fair Work Act 2009) 等

Workplace Discrimination

- **直接的差別**

- ある者を、差別要素に基づき、
そうした差別要素を持たない者よりも悪く扱うこと

- **間接的差別**

- 差別的な意図は無いにもかかわらず、実質的・結果的に、
差別要素を持つ者が悪く扱われる状況を招くこと

しばしば職場で問題になる差別

- 家庭での役割に基づく差別
 - 妊娠・産休に関わる差別的な扱い
- 年齢に基づく差別
- Disabilityに基づく差別
- 例外 - 職務上の必要による差別

Sexual Harassment(セクハラ)

■ 法律

- Anti-Discrimination Act 1975 (NSW)
- Sex Discrimination Act 1984 (Cth)
- Fair Work Act 2009 (Cth) – 特に2021年の法改正

■ セクハラの定義

「被害者に対する“Unwelcome”な性的行動または要求で、且つ、その状況下で、『そうした行為は、この被害者の感情を損ねたり、屈辱又は脅威を与えたりするのではないか』と、理性的な第三者により、考えられるような行為」

セクハラの例

1. 性的ジョーク・下ネタトーク
2. 性的な画像やポスター
3. プライベートに関する性的な質問
4. 不必要に親密な接触
5. 見つめる
6. F-word等の性的な侮蔑表現

Workplace Bullying (職場でのいじめ)

- 日本でいうところの「パワハラ」との違い？

- 部下と上司といった、力関係の有無は問わない

- 法律 – *Fair Work Act 2009 (Cth)*

- 定義

「加害者が被害者に対して繰り返し取られる不当な行動で、
且つ、健康上・安全上のリスクとなりうる行動」

Workplace Bullying (職場でのいじめ)

■ ディフェンス

- 妥当な方法で執り行われる、妥当なマネージメントアクションはBullyingにはあたらない
- 例: 定期的なパフォーマンス・レビューにおいて、従業員の業績が悪いことを、穏当に指摘する。



職場における差別・パワハラ・ セクハラ雇用者の対応

プレゼンター
H & H Lawyers 主任弁護士 林由紀夫

H&H Lawyers

雇用者が職場における差別・セクハラ (以下「ハラスメント」)を放置できない理由

(パワハラについては適応される法律が異なるため、別途説明する)

- 連邦法Sex Discrimination Acts106及びNSW Anti-discrimination Act 1977 — Vicarious liability (代位責任)
- 代位責任を回避するためには「雇用者はハラスメントを防止するための必要と思われるすべての妥当な手段を講じなければならない
- ハラスメントを明確に禁止した内容及び、ハラスメントの被害届の手続きが明記された Employment Policyの存在と周知
- トレーニング
- 従業員が容易に被害届を出せる環境
- 被害届を受け取った場合の迅速かつ誠意のある対応

被害届の放置、または、対応が不十分であると被害者が判断した場合のリスクとは？

■ 被害者の権利

- Human Rights Commission / NSW Anti-Discrimination Boardへの訴え
 - 調査
 - 当事者間での話し合いで問題が解決しなければ裁判となりうる
- Fair Work Commission – General Protection

■ 賠償金

- NSW Anti-Discrimination Act – 賠償金の上限 \$100,000
- 連邦法 Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 上、賠償金の上限は無い

■ その他の命令

実際に被害届を受け取った場合、 どういった対応をしなければならないか

- **ポリシーに基づき、調査を行う**
- **調査期間中の被害者及び加害者の処遇**
 - 休職（有給 / 無給）
 - 疾病休暇 など
- **調査の公正性の確保**
 - 当事者及び証人などから十分な聞き取り調査を行う
 - 代位責任の見地からもその公正性が重要となる
 - 場合によっては弁護士など社外からの第三者を起用する
- **ハラスメントの有無を判断する基準 — Balance of Probability（確率の問題）**
- **被害者・加害者の人権の尊重が必要となる**

ハラスメントがあったと判断した場合の対処法

■ 加害者への対処

- 通常のMisconductとなる

- Warning letter

- 配置転換

- 場合によっては減給、解雇など

■ 加害者がその判断に不服の場合

- 労使問題
- 裁判

■ 被害者への対応

- ケースバイケース
- 精神的サポート
- 場合によっては労災申請

ハラスメントが無かったと判断した場合の対処法

- 被害者が公的機関に訴え出ることを念頭に対処する必要性
- 基本的には法的問題というよりはマネジメントの問題

パワハラ — Workplace bullyingについて

- 適応される法律はFair Work Act
 - 申立ては不当解雇の訴えと同様に、Fair Work Commission(労使調停所)で行う
 - Fair Work Commissionは、Bullyingの停止命令を出すことができるが、損害賠償を命じる権限はない
- 差別、セクハラとの違いは、被害者が、医学的に認められる精神疾患等を患った際に初めて(不法行為法上の)損害賠償請求が可能となる。
- 代位責任
- Workers Compensation及び、Occupational Health and Safety