速報

ハンドブック・アップデート12日間：ハラスメント・ポリシー

2023年12月19日

今年も残すところわずかとなりましたが、雇用主にとって重要な12のトピックを紹介する「ハンドブック・アップデート12日間」の第6回目をお届けします。

ホリデー・パーティーが近い時期こそ、雇用主がハラスメント・ポリシーを見直す良い機会かもしれません。9月29日、雇用機会均等委員会（EEOC）は、職場におけるハラスメントに関する施行ガイダンス案を発表しました。このガイダンス案が新年に最終決定されれば、1999年以来初めて連邦政府のハラスメント・ポリシーが改正されることになります（EEOCは2017年にガイダンスの改正を試みましたが、停滞していました。）。

主なポイントは以下の4つです。

妊娠、出産、またはそれに関連する病状は、性に基づくハラスメントに該当します。

- ガイダンス案によると、これらのカテゴリーには授乳期も含まれ、避妊や中絶といった女性の生殖的意思決定も対象となりえます。
- 妊娠差別禁止法が、妊娠、出産、または関連する病状に基づく差別を、7章の違反としたことに留意してください。

宗教的表現が敵対的な職場環境を作り出す場合は、保護されないことがあります。

- ガイダンス案によると、「雇用主は、敵対的な職場環境を作り出す、または作り出すおそれのある宗教的表現に配慮する必要はない。」と注記されています。

性的指向と性自認は、性に基づくハラスメントに該当します。

弁護士

山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com

前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com

渡邉雄平
ビジネス・トランザクション・アドバイザー
シカゴ

P 312-214-8829
F 312-759-5646
Yuhei.Watanabe@btlaw.com

関連分野

労働雇用法
日系企業サービス

- ガイダンス案によると、従業員の性別を繰り返し間違えたり、従業員の性自認に沿ったトイレへの入室を拒否したりすることなど、性的指向や性別に基づくハラスメントの例も示しています。

- 連邦最高裁判所は、ボストック事件において、性的指向やトランスジェンダーであることを理由とした解雇は7章に違反すると明言しています。そのため、性的志向と性別は、自社のハンドブックの中で保護されるカテゴリーとして記載されているはずです。

性に基づくハラスメントには「性別に基づかない行為」も含まれます。

- EEOCは、セクシャルハラスメントには「性別に基づかない行為」も含まれるとしています。このことは、ハンドブックの中ですでに記載されているべきですが、そうでない場合もあるので、ここで言及しています。

- 性別に基づかない行為がセクシャルハラスメントであるという考え方は混乱を招く可能性があるため、規則案にある以下のような例をハンドブックの形で従業員に示すとよいでしょう。
  - 男性は看護にふさわしくないといった差別的発言
  - 特定の性別に対するいじめのような性別を動機とする攻撃的な行為

EEOCのガイダンスは2024年初頭に最終決定される見込みです。それまでの間、雇用主はハラスメント・ポリシーを見直し、最新の法律やEEOCのガイダンスに沿ったものにするようにしてください。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。

©2023 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。