



2021年6月30日

「LT会」会報第21-8号（総218号）

LTグループ

『民法典』施行下における企業の人事管理（二）

～職場のセクシャルハラスメントについて～

2021年1月1日施行した《中華人民共和国民法典》に職場でのセクシャルハラスメントに関する法的規定について説明し、セクシャルハラスメント企業の人事管理上において、ご参考にしていただきたくれば幸甚です。

【《民法典》条項】

第1010条

他人の意思に反して、言語、文字、画像、身体的行為等の方式により他人に対して性的嫌がらせを行った場合は、被害者は、法に基づき行為者に民事責任の負担を請求する権利を有する。**機関、企業、学校等の単位は、合理的な予防、苦情申立の受理、調査及び処置等の措置を講じて、権限、従属関係等を利用した性的嫌がらせの実施を防止し、制止しなければならない。**

【労働法律の関連条項】

《女性従業員労働保護特別規定》第11条 労働場所において、使用者は、女性従業員に対するセクシャルハラスメントを予防及び制止しなければならない。

【関連性分析】

近年来、職場におけるセクシャルハラスメント事案が頻発しており、《民法典》では社会の関心に応えて、第1010にはセクシャルハラスメントを定義し、雇用主の責任を明確にし、即ち雇用主は職場でのセクシャルハラスメント行為を予防し制止する責任があると明確に決めました。又、本条項は被害者の性別を女性に限らず、男女共に被害者になりうるとしています。

《民法典》では雇用主に職場でのセクシャルハラスメント防止義務があると定めているが、雇用主がそれを理由に社員の解雇は、法律法規にまだ明確に定められていません。違法に労働契約を解除することにならないよう、会社は労働契約にセクシャルハラスメント防止に関する条項を追加し、もし労働者にセクシャルハラスメント行為があった時には会社が労働契約を解除し、且つ賠償金や経済補償金を支払わない権利を有する事を明らかに告知するようにお勧めします。雇用主は又就業規則等の社内ルールにセクシャルハラスメントは深刻な規律違反行為であり、一方的な労働契約解除となる事を明記し、且つ証拠の収集と整理をすることも必要です。

セクシャルハラスメントに関する争議が起きた場合、企業は《民法典》に定める義務を果たしているのは免責の前提になります。既に義務を果たしている証拠とは、つまり企業はセクシャルハラスメント関連規定を作成して公表し、且つセクシャルハラスメントの相談を処理したという記録を指します。もし企業が速やかに関連規定を定めず、職場のセクシャルハラスメント相談を受けても速やかに措置を取らなければ、社員が企業にセクシャルハラスメントが存在する事を労働主管部門に訴えれば改善を命じられることになり、企業イメージにマイナスな影響を与えます。更に、個別な事案に企業に過失があると判断されれば、セクシャルハラスメントを受けた社員に損害賠償を請求され、損害賠償責任を負うことにもなり得ます。

以上