
「#Me Too」運動を受けて: ニューヨーク、セクハラを対象とした新法を制定
ニューヨークで制定された新しい法律は、セクハラを防止を目的とし、セクハラ問題を浮き彫りに
アンドリュー・J・ローリア、レベッカ・カー・リッツォ、ジュリア・E・ジュディッシュ、ケニス・W・テイバー

- ニューヨーク州の雇用主は、従業員に対し、セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)の申立てを仲裁を通じて解決することを強制できなくなります。さらに、ニューヨーク州の雇用主は、セクハラに関する秘密保持条項について、従業員に十分な説明をしたうえで同意を得ることや、セクハラに関するトレーニングを毎年実施することが義務付けられます。
 - 職場でのセクハラに関する保護は、新法施行後直ちに、業務受託者やニューヨークにある雇用主の職場で役務を提供する非従業員にも拡大して適用されます。
 - ニューヨーク市の法律も、ジェンダーハラスメントの申立期間制限を延長したり、ジェンダーハラスメントの申立ての範囲を拡大したり、雇用から 90 日以内に全従業員にセクハラ防止に向けた双方向型のトレーニングを提供するよう義務付けます。
-

ニューヨーク州法の変更

アンドリュー・クオモ知事は 2018 年 4 月、2019 年のニューヨーク州の予算案(The 2019 New York State Budget)に署名しました。予算案には、セクハラから労働者を保護する範囲を拡大したり、雇用者がセクハラ申立ての公表を制限できないようにしたり、セクハラに関する雇用主・従業員教育を向上したりする一連の法律が含まれています。

ニューヨーク州人権法 (The New York State Human Rights Laws)、非従業員まで保護を拡大 (2018 年 4 月 12 日発効)

セクハラから保護するニューヨーク州法は、これまで従業員にのみ適用されてきました。かかる法的保護は、請負業者、下請業者、ベンダー、コンサルタントに加え、ニューヨーク州にある雇用主の職場で役務を提供する個人にまで現在拡大されています。雇用主は現在、次の条件を満たす場合、非従業員に対するセクハラについて責任を負うことがあります。

- 1) 雇用主もしくはその代理人または監督者が、雇用主の職場で非従業員がセクハラを受けていることを知り、または知ることができた場合、及び

2) 雇用主が即時かつ適切な是正措置を取れなかった場合。

この法律は、雇用主の職場以外で役務を提供する請負業者、下請業者、ベンダー、またはコンサルタントにまで保護を拡大するものではありません。ニューヨークの職場で非従業員が役務を提供している雇用主は、広くなった対象範囲を反映し、ハラスメント防止に向けたトレーニングプログラムに非従業員を含めるため、セクハラに関する方針や手続きを直ちに改訂する必要があります。

セクハラに関する契約に含まれる秘密保持条項と仲裁条項への制限 (2018年7月11日発効)

雇用主は2018年7月11日以降、雇用契約を作成する際、セクハラに関する新しい2つの制限を念頭に置く必要があります。こうした制限の目的は、雇用主がセクハラの申立てを公にしないようにすることを難しくすることにあります。

秘密保持条項への制限

第一に、ニューヨーク州の民事手続法(The New York's Civil Practice Law and Rules)および契約書作成に関する法律(The General Obligations Law)を改正する新しい法律は、申立人が希望した場合を除き、セクハラを事実関係に含む申立ての和解・合意・解決に秘密保持または非開示条項を含めてはならないと定めています。

この新しい法律の下、和解契約に含まれる申立人はセクハラの申立ての事実を開示してはならないとする条項は、申立人が合意しない限り、無効となります。連邦の雇用における年齢制限禁止法(The Federal Age Discrimination in Employment Act)に基づく権利放棄と同様、申立人は、非開示条項の受入れを検討するために21日間の検討期間が与えられます。さらに、申立人は、非公開条項を含む契約は、署名後7日間は取消することができます。しかしながら、連邦の雇用における年齢制限禁止法とは異なり、申立人は、21日間の検討期間を放棄することはできません。この規定によって、ニューヨーク州の従業員と締結するすべての離職契約は、秘密保持条項を含む限り、従業員が40歳未満であっても、21日間および7日間の猶予期間を含むこととなります。検討期間および取消可能期間はいずれも放棄できないため、退職金の支払いは、離職契約が従業員に提示された後、少なくとも約1か月は遅れることとなります。

今回の法律は、和解契約に盛り込む秘密保持条項を交渉する手続きを明確に規定していますが、次に掲げる重要な疑問には答えられていません。

- 秘密保持条項への制限は、ニューヨークの従業員にのみ適用されるのか。それとも、従業員がニューヨークで働いていない場合でも、改正されたニューヨーク民事手続法に従って、ニューヨークの裁判所での係争案件において締結されたセクハラに関するすべての和解契約に適用されるのか。
- 本制限は、従業員がニューヨークで働いていなかったとしても、契約書作成に関する法律の改正に伴い、ニューヨーク州法に準拠するすべての和解契約に適用されるのか。
- 複数の州で事業を行う雇用主は、従業員が働いていたニューヨーク州の法律ではなく、雇用主の本社がある州の法律を準拠法とする和解契約書を作成することによって、この法律を遵守する必要性を回避することができるのか。

- 本制限は、セクハラの手立てを解決する契約にのみ適用されるのか。それとも、この法律は、離職契約やその他の和解契約に適用されるのか。
- 従業員がセクハラの手立ての守秘義務に同意しない場合、雇用主は、雇用主に対するすべての請求を和解する契約の中で、セクハラ以外の手立ての非開示を求めることができるのか。
- 本制限は、契約で定められた和解条件を非開示とする条項にのみ適用されるのか、又は和解やその他の内容の存在自体を非開示とする条項にも適用されるのか。
- 従業員による非開示条項への同意の取消しは、どのような法的効果を有するのか。非開示条項だけが取り消されるのか、それとも和解合意全体が無効となるのか。
- 雇用主が法律に違反して契約を締結した場合、契約全体が取り消されるのか(例えば、雇用主が契約に秘密保持条項を盛り込んだものの、法律上必要とされている検討期間や取消期間が従業員に与えられていない場合)。

読者の中にはお気付きの方もいらっしゃるかもしれませんが、2017 年米国税制改正法(The Federal Tax Cuts and Jobs Act of 2017)も、セクハラの手立ての和解に関する非開示条項の使用制限を図っています。具体的には、セクハラの手立ての和解の中に非開示条項が盛り込まれていた場合、雇用主が和解金の支払いを税額控除として取り扱えないだけでなく、いずれの当事者もこうした和解に関する弁護士費用や訴訟費用を控除できないとすることによって、非開示条項の使用を制限しようとしています。和解関連の支出を控除できるか否かは、雇用主が新しい州法の要件の遵守することよりも、非開示条項を盛り込むことを選ぶかを決める重要な要素になるかもしれません。

仲裁規定への制限

第二に、ニューヨーク州法民事手続法第 75 条の一部となる新しいニューヨーク州法は、2018 年 7 月 11 日以降に締結した雇用関連契約に含まれる仲裁規定のうち、セクハラの手立てを仲裁で解決することを強制する条項を無効にするとしています(労働協約に関連するものは除く)。準拠していない仲裁条項は、仲裁条項全体が無効になります。

法曹界は、連邦仲裁法(The Federal Arbitration Act)に抵触するおそれがあることを理由に、強制仲裁を認めない州法の執行力について既に疑念を提起しています。連邦仲裁法は、州間取引を含む仲裁条項の執行を妨げる州法の採用を制限しているためです。しかし、裁判所がこの問題について決定的な判断を下すまで、仲裁合意の強制力をめぐる訴訟を避けたい雇用主は、仲裁契約にセクハラの手立ての例外条項を含めておくことが推奨されます。

ハラスメント防止に向けた方針の明文化とトレーニングの義務付け (2018 年 10 月 9 日発効)

ニューヨーク州法の下、雇用主は 2018 年 10 月 9 日以降、州内のすべての従業員に対し、年 1 回のセクハラ防止に向けたトレーニングを実施することが義務付けられます。ニューヨーク州労働部および人権局(The New York State Department of Labor and Division of Human Rights)は、セクハラ防止に向けたモデル方針とモデルトレーニングプログラムを作成する予定です。準備が整い次第、明文化されたモデル方針は、労働省や人権局のウェブサイトで見られるようになります。モデル

方針は、セクハラに関する連邦法および州法の規定、標準的な申立書式、申立ての適時な機密調査に関する手続きを定めています。さらに、モデル方針は、(i)従業員には救済される権利があること、行政上や司法上利用可能なセクハラ申立てを解決する方法があること、(ii)セクハラは従業員の不正行為であり、その制裁はセクハラを行う個人およびセクハラを知らずながら放置した上司に対して課されること、(iii)セクハラを申し立てた従業員および申立てに関する証言・手続きを手伝った従業員に対する報復は違法であることを説明する予定です。セクハラ防止に向けたモデルトレーニングプログラムは、違法なセクハラに該当する行為の例、セクハラに関する連邦法および州法の規定に関する情報、従業員の救済される権利に関する情報、およびセクハラの申立ての解決に向けて利用可能なすべての手段に関する情報を規定するでしょう。

ニューヨーク州政府の入札、ハラスメント防止に関する法律を遵守していることの開示を義務付け (2019年1月1日発効)

ニューヨーク州並びにその省庁および外局と契約する入札に参加する雇用主は2019年1月1日以降、「職場でのセクハラ防止に向けた方針を明確化し、すべての従業員に対してセクハラ防止に向けたトレーニングを毎年行っている」とする書面を提出し、州が新たに義務付けた最低条件を満たすことを示さなければいけません。なお、虚偽の書面を提出した者は偽証罪で罰せられます。さらに、ニューヨーク州は、州外の雇用主であったとしても、当該書面を含まない入札は検討しません。その結果、ニューヨーク州との契約を望むニューヨーク州以外の雇用主は、ニューヨークの従業員だけでなく「すべての従業員」に対して、新たに義務付けられたセクハラ防止に向けた方針と年1回のトレーニングを提供する必要があります。

ニューヨーク市法の変更

ニューヨーク市もセクハラに関する広範な法律を制定しました。ビル・デブラシオ市長は2018年5月9日、セクハラに関連する11件の法案に署名しましたが、その多くは州法と重複しています。ニューヨーク市に従業員を抱える雇用主は現在、州法によって義務付けられる条件に加え、下記条件を満たす必要があります。

ジェンダーハラスメントの申立期間制限の延長 (2018年5月9日発効)

ニューヨーク市人権法(The New York City Human Rights Law)におけるジェンダーハラスメント(性別により社会的役割が分かれるという考えに基づく嫌がらせ)の申立期間制限は、ハラスメントが起きた日から1年間でしたが、3年間に延長されました。当該法改正によると、たとえば現時点(2018年7月)でニューヨーク市の従業員は2015年7月以降に発生した行為に基づくセクハラを申立てることができることとなります。

ニューヨーク市のセクハラに関する法律、小規模雇用主へ適用拡大 (2018年5月9日発効)

ニューヨーク市の労働法には4人以上の従業員を有する雇用主にのみ適用されるものもありますが、ニューヨーク州人権法同様、ジェンダーハラスメントに関連するニューヨーク市人権法の規定は、4人以上の従業員を持つ雇用主のみならず、あらゆる規模の雇用主に適用されるようになりました。同法は、セクハラがジェンダーハラスメントの一形態であることも明確にしています。

ハラスメント防止に向けたパンフレットおよびポスター作成の義務付け (2018年9月6日発効)

ニューヨーク市は、ニューヨーク州同様、セクハラに関する従業員研修が確実に行われるよう、取組みを強化しています。第一歩として、ニューヨーク市の雇用主は、すべての新規採用者に対して、次の情報を含むパンフレットを配布しなければいけません。

- (i) 連邦法、州法、および地方の法律において、セクハラが違法な差別の一形態であるという説明
- (ii) セクハラの説明およびその具体例
- (iii) ニューヨーク市人権委員会 (The New York City Commission on Human Rights)、ニューヨーク州人権局 (The New York State Division of Human Rights)、および米国雇用機会均等委員会 (The U.S. Equal Employment Opportunity Commission) を通じて利用可能な行政上の苦情申立手続きに関する情報
- (iv) セクハラを申立てたことに対する報復は禁止されている旨の説明

このパンフレットは、ニューヨーク市人権委員会のウェブサイトからダウンロードできるようになります。雇用主は、独立した文書としてではなく、従業員向けパンフレットの一部として当該情報を提供してもかまいません。

また、ニューヨーク市の雇用主は、英語とスペイン語の両方で書かれた「反セクハラ権利と責任」に関するポスターを目立つように掲示する必要がありますが、ポスターにはパンフレットと同じ内容を含めなければいけません。ポスターは、パンフレット同様、委員会のウェブサイトからダウンロードすることができるようになります。

ハラスメント防止に向けたトレーニングの義務付け (2019年4月1日発効)

ニューヨーク市法の下、合計 15 人以上の従業員を雇用している雇用主は、ニューヨーク市に拠点を置く従業員に対し、ハラスメント防止に向けた双方向型のトレーニングを提供することが義務付けられます。ニューヨーク市法は、ニューヨーク州法と同様、このトレーニングを年 1 回行うよう定めています。しかしながら、市法は、州法と異なり、年に 80 時間以上働く従業員は雇用開始から 90 日以内にトレーニングを受ける必要があるとしています。この結果、ほとんどのニューヨーク市の雇用主は、頻繁にトレーニングを行わなければいけません。年間を通じて採用を行う雇用主は、少なくとも四半期毎にトレーニングを行う必要が出てくるかもしれません。

このトレーニングは参加型でなければならず、ライブ講義、コンピューターを利用した双方向型講義、またはオンライン形式のいずれかで実施することができます。トレーニングには、州法で定められた要素が含まれていなければなりません(すなわち、連邦、州、および地方の法律において違法な差別の一形態とされるセクハラの説明、セクハラの説明とその具体例、従業員が利用できる社内苦情申立手続き、救済に向けて利用可能なすべての行政手続、セクハラを申立てたことに対する報復が禁止されていることの説明等。)さらに、ニューヨーク市法は、傍観者によるセクハラへの加担に関する情報に加え、セクハラや報復を防止するための上司の具体的な責務もトレーニングに盛り込むことを求めています。ニューヨーク市人権委員会は、雇用主がこうした法律を遵守するために使用するオンライントレーニングのリソースを作成する予定です。ニューヨーク市のハラスメント防

止に向けたモデルトレーニングプログラムは、ニューヨーク州のトレーニングプログラム同様、雇用主にとって遵守すべき最低限の基準となります。

また、ニューヨーク市法は、雇用主に対し、トレーニングの記録およびトレーニングを受けた従業員が署名した確認書を最低 3 年間保存することを義務付けています。

雇用者のための次のステップ

新しい法律は、ニューヨーク州またはニューヨーク市の従業員がいるすべての雇用主に適用されます。ニューヨーク州に少なくとも 1 人の従業員がいる雇用主は、新しい州法を遵守するため、セクハラ防止に向けた方針を数ヶ月のうちに見直して改訂する必要があります。雇用主は、7 月 11 日までに、セクハラの申立ての解決に向けた離職契約や和解契約をどのように作成・交渉するかを定める新しい法律の遵守に留意しなければならないようになります。

現時点ではこうした法律の司法解釈がないため、雇用主は、保守的なアプローチを取ることに慎重になり、(1)セクハラの申立ての放棄を含む離職契約や和解契約を従業員に提示する場合には 21 日間の検討期間と 7 日間の同意取消期間を与え、(2)従業員と仲裁契約や仲裁合意をする場合にはセクハラの申立てを除外することが望まれるでしょう。

ニューヨーク市の雇用主など今回の新しい法律が適用される場合には、従業員向けのマニュアルやトレーニングプログラムも新しい法律を遵守した形にする必要があります。具体的には、トレーニングを頻繁に行うようにしたり、参加型にしたり、傍観者による加担や上司の責任など盛り込まなければいけない要素が確実に含まれるようにすることが必要になります。

ニューヨーク州外で事業を営む雇用主も、セクハラの申立ての解決に影響のある法改正に注意を払う必要があります。雇用主は、連邦及び各州レベルで今後の動きに注意するべきでしょう。

本稿の原文(英文)につきましては、[New York Response to #Me Too: New Laws Target Sexual Harassment](#) をご参照ください。本稿はその後の動きを反映して、元の英文原稿を若干修正していますのでご了承ください。

セクハラに関するその他の情報(和文)については、[セクシャル・ハラスメント問題、雇用者にとって大きな潮流変化か?](#) もご参照ください。なお、原文(英文)につきましては、[A Sexual Harassment Sea Change for Employers?](#) をご覧ください。

本稿の内容に関する連絡先

奈良房永 (日本語版監修)

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1234
fusae.nara@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.9143
rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Andrew J. Lauria

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1234
andrew.lauria@pillsburylaw.com

Julia E. Judish

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
202.663.9266
julia.judish@pillsburylaw.com

今井千鶴 (日本語版作成協力)

Kenneth W. Taber

1540 Broadway
New York, NY 10036-4039
212.858.1813
kenneth.taber@pillsburylaw.com

Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

田中里美

satomi.tanaka@pillsburylaw.com

This publication is issued periodically to keep Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP clients and other interested parties informed of current legal developments that may affect or otherwise be of interest to them. The comments contained herein do not constitute legal opinion and should not be regarded as a substitute for legal advice.

© 2018 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.