

## ハラスメントに関するカリフォルニア法の大改正

新しい反ハラスメント法により、従業員によるセクハラに基づく請求が容易になり、実施義務のあるトレーニングが増え、非開示合意が制限されます。

ポーラ・M・ウェーバー、カラ・アダムス

- ジェリー・ブラウン知事は、SB1300 を含む複数の反ハラスメント法案に署名しました。これにより、セクハラ訴訟における原告の負担は緩和され、セクハラ事案は正式事実審理を経ないでなされる判決(サマリージャッジメント)により処理することが適切な場合はほとんどないという立法の意図が表明されました。
- 新法は、請求の放棄や非開示合意に制限を加えました。請求の放棄を雇用継続や賞与支給の条件とすることを禁止し、従業員が職場環境における違法行為を開示することを禁止する事前の非難禁止条項 (pre-claim non-disparagement agreement) を無効にします。また、セクハラ、性差別及び報復に関する事実の開示を妨げる秘密保持条項を制限します。
- SB1343 は、雇用主によるセクハラに関するトレーニングの実施義務の対象を、実質的に全ての雇用主と全ての従業員に拡大します。この改正は、2020年1月に発効します。

ジェリー・ブラウン知事は、2018年9月30日、“#Me too”運動に対応する多くの法案に署名しました。以下で詳細に述べるとおり、これらの新法は、従業員がセクシャル・ハラスメント(セクハラ)に基づく請求を行うことを容易にし、セクハラ防止トレーニングの実施義務を増やし、請求の放棄及び放棄に含むことができる内容に制限を加えるものです。

### セクシャル・ハラスメントに基づく請求(2019年1月1日発効)

SB 1300 は、カリフォルニア州法を改正し、カリフォルニア州の従業員が雇用主に対してセクハラに基づく訴訟を行うことを容易にします。改正法は、以下の条項を含んでいます。

- 改正法は、セクハラ事案における原告の立証基準を軽減し、原告が失敗に終わる請求を行う危険を軽減するという立法の意図を明示しています。
  - 本法案の通過前は、連邦法のもとで、法的な請求が可能な行為を構成する要件として、Brooks v. City of San Mateo 事件 (Brooks v. City of San Mateo, 229 F.3d 917 (9th Cir. 2000)) により示された基準であるハラスメントが「深刻又は蔓延している“severe or pervasive”」ことが必要でした。新法のもとでは、従業員が立証しなければならないの

は、「差別を受けた合理的な人間であれば、ハラスメントにより職務環境が変わり職務を行うことがより困難になると感じるであろうこと」“a reasonable person subjected to the discriminatory conduct would find...that the harassment so altered working conditions as to make it more difficult to do the job.” (この基準は、Harris v. Forklift Systems, 510 U.S. 17, 26 (1993) において Ruth Bader Ginsburg 最高裁判事が賛同したものです。)になります。

- 「一つのハラスメント行為“single incident of harassing conduct”」でも、敵対的職場環境の存在に関してトライアルで審理可能な問題となり得えます。もしハラスメント行為が不合理に従業員のパフォーマンスに干渉した場合、又は威圧的、敵対的若しくは侵害的な職場環境を作った場合、従業員は有効なセクハラに基づく請求を行うことができます。
- 立法は、ハラスメント事案は正式事実審理を経ないでなされる判決(サマリージャッジメント)により処理することが適切な場合はほとんどないと考えています。敵対的職場環境の事案は、「書類上では判断できない」ということです。
- 立法は、決定権の無い者が発した「何気ない発言“stray remark”」であっても、差別の状況証拠となり得ると考えています。これは、stray remark doctrine を否定した Reid v. Google Inc., 50 Cal 4th 512 (2010) の判断を確認するものです。
- 被告となる雇用主は、the Fair Employment and Housing Act (FEHA)に基づく請求に勝訴しても、(たとえ、原告が法律に基づく和解の申入れを拒否しトライアルでより有利な判決を得られなかったとしても、)裁判所が原告の申立ては「嫌がらせの、不合理な又は全く根拠のない“frivolous, unreasonable or totally without foundation”」ものであると判断しない限り、原告に対して弁護士費用及び訴訟費用を請求することはできなくなりました。
- 改正法は、請求の放棄及び非難禁止合意(non-disparagement agreements)を制限します。
  - 雇用主は、賞与の支給の対価として、又は、雇用の条件として、FEHA に基づく請求や権利の放棄を要求してはなりません。
  - 雇用主は、従業員に、従業員による職場での違法行為に関する情報を公表する権利を妨げる非難禁止合意(non-disparagement agreements)その他の書類にサインすることを要求してはなりません。これらの禁止は、FEHA に基づく請求に関する交渉による和解(民事上の請求か、行政上の請求かを問いません)には適用されません。但し、和解における秘密保持の制限に関する別の法律について、下記をご参照ください。
  - 雇用主は、第三者による介入のトレーニング(第三者が潜在的に問題(セクハラ等)のある振舞いを認識した場合の対処方法に関する実務的なガイダンスを含む。)を提供してよいとされています。これは任意ですが、明らかに推奨されています。

[SB 1300 の全文\(英文\)はこちら](#)

### セクハラ防止トレーニング(2020年1月1日発効)

SB1343 は、5名以上の従業員を有するカリフォルニアの雇用主が、全ての従業員に対して、2年に一度、セクハラ防止トレーニングを行わなければならないと定めています。このトレーニング

グは、管理職従業員には少なくとも2時間以上、非管理職従業員には少なくとも1時間以上行わなければなりません。トレーニングの対象には、季節労働者や一時雇用従業員も含まれます。以前、カリフォルニア法は、50人以上の従業員を有する雇用主にのみ、このようなトレーニングの実施義務を課し、トレーニングの対象はマネージャーのみでした。さらに、雇用主は、インフォメーションシート(セクハラの違法性、定義、描写などについて、例を用いながら説明するなどの要件を満たすもの)を周知しなければなりません。雇用主は、申立情報シートの書式を、Department of Fair Employment and Housing (DFEH) から入手することができます。この新法は、2020年1月1日発効です。

新法は、DFEHに、管理職従業員や非管理職従業員に適切なオンライントレーニングコースを整備すること、及び、これらのトレーニングコースをDFEHのWebサイトに公表することを要請しています。雇用主は、DFEHの教材を使うことが求められているわけではなく、独自のトレーニング教材を利用することも可能です。

[SB 1343の全文\(英文\)はこちら](#)

### **和解契約における非開示条項(2019年1月1日発効)**

SB820は、民事又は行政上の請求を申立後に行う和解について、職場における違法行為に関する一定の情報を開示する権利を否定する秘密保持条項を含む和解契約を違法にします。2019年1月1日から、いかなる条項も、以下に関する事実の情報を開示することを否定することができません。

1. 性的暴行
2. [California Civil Code Section 51.9](#)により定義されるセクハラ行為
3. 職場環境型セクハラや性差別
4. 職場環境型セクハラや性差別の防止に失敗したこと
5. ハラスメントや性差別を報告した人に対する報復(Retaliation)

上記に関する事実の開示を妨げる条項は、執行不能であり、公益に反すると考えられます。この非開示に関する要件は、民事又は行政上の請求の申立前に、訴訟前の和解をした場合には、適用されません。

なお、請求者は、自身の特定につながる情報を保護する条項を求めることができる点にはご留意ください。但し、政府や公務員が和解契約の当事者である場合を除きます。

[SB 820の全文\(英文\)はこちら](#)。上場会社の取締役会に女性の選任を義務付ける [SB826の全文\(英文\)はこちら](#)。さらなる情報は、[過去の Client Alert をご参照ください](#)。

### **拒否された法案**

現在でもカリフォルニアはハラスメント防止に関する立法の先駆け的な州ですが、知事は、他州では採用されたいくつかの立法を拒否しました。拒否された法案の一つは、ハラスメントに基づく請求に関する紛争前の仲裁合意を禁止するものです。類似の法案が他州では成立しましたが、ブラウン知事は、仲裁の禁止については、連邦法であるFederal Arbitration Actが州法に優先すると考えました。また、知事は、50名以上の従業員を有する雇用主に、セクハラに基

づく請求者に関する記録を、当該請求者の雇用が終了した日から少なくとも5年間保存することを要求する法案も拒否しました。知事は、既存のカリフォルニア法が「適切な期間」の人事に関する記録の保管を要求していることから、ここまで保証される必要はないと考えました。さらに、知事は、Fair Employment Act に基づく請求に関する Statute of Limitation の期間を1年間から3年間に延長する法案も拒否しました。

## 要点

カリフォルニアの新法により、ハラスメントに基づく請求を防御し、有利な条件で和解することはより困難になりました。よって、予防的な手段がより重要となります。したがって、カリフォルニアの雇用主は、差別、報復及び反ハラスメントのポリシーがアップデートされているか、これらのポリシーを全員が十分に理解しているかを確認すべきです。雇用主は、従業員の職位にかかわらず、全ての従業員に、反ハラスメントのポリシーを伝達し、必要となるトレーニングを行うべきです。トレーニングには、第三者介入に関するトレーニング(第三者が問題ある行為の認識した場合の対処等についてのトレーニング)を含みます。従業員は、ハラスメントを行った場合には、自己が特定される情報は保護されないと理解するべきです。雇用主は、トレーニングに関する新法が発効する2020年まで待つべきではなく、新法により要求されるトレーニングを直ちに実施すべきです。なぜならば、原告は裁判所に対して、原告の請求に関する法的基準を低くするこの新法の意図を直ちに適用するよう求められるからです。雇用主は、ハラスメントに基づく請求を防ぐために、できるだけ早く対応すべきです。

従業員、取引先及び顧客による問題ある行動に気づいた場合、雇用主が直ちに行動することが、より一層重要になります。一つだと些細に見える問題のある行動であっても、解決が容易ではない法的請求の中で重要な役割を果たす可能性があります。したがって、雇用主は、直ちにかつ公平に内部の請求や関心を調査できるよう、調査に関する実務や手続を再確認すべきです。

最後に、雇用主は、請求の放棄や非難禁止合意(non-disparagement agreements)が新法の要件を満たしているか確認すべきです。National Labor Relation Act(非管理職従業員が保護される団体行動を取ることを認めるもの)とSB1300の両方により、訴訟前の非難禁止合意(non-disparagement agreements)が制約されており、職場における違法行為の開示を妨げる合意が禁止されています。原告の請求が性やそれに関連するセクハラ、差別に基づく場合、民事又は行政上の請求の申立後に行う和解について、非開示条項を含むことはできません。

本稿の原文(英文)につきましては、[California Laws Change Legal Landscape on Sexual Harassment](#) をご参照ください。

### 本稿の内容に関する連絡先

**木本 泰介** (日本語版監修)  
725 South Figueroa Street, Suite 2800  
Los Angeles, CA 90017-5406  
213.488.7113  
[taisuke.kimoto@pillsburylaw.com](mailto:taisuke.kimoto@pillsburylaw.com)

**Paula M. Weber**  
Four Embarcadero Center 22<sup>nd</sup> Floor  
San Francisco, CA 94111-5998  
415.983.7488  
[paula.weber@pillsburylaw.com](mailto:paula.weber@pillsburylaw.com)

**梶元 孝太郎** (日本語版作成協力)

**Cara Adams**  
725 South Figueroa Street, Suite 2800  
Los Angeles, CA 90017-5406  
213.488.7246  
[cara.adams@pillsburylaw.com](mailto:cara.adams@pillsburylaw.com)

### Legal Wire 配信に関するお問い合わせ

**田中 里美**  
[satomi.tanaka@pillsburylaw.com](mailto: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.