

職場における差別やハラスメントから従業員を守るニューヨーク州人権法の全面的な改正

—今夏一連の人権法法案が法律化されたことにより、雇用主の責任がよりいっそう問われることに

ケネス W. テイバー、ジュリア E. ジュディッシュ、レベッカ カー リゾ、アンドリュー J. ローリア

- ニューヨーク州人権法(以下「州人権法」といいます)では、これまで提訴の条件としてハラスメントが“severe or pervasive”、つまり「非情なあるいは広範囲にわたる」ものであることを原告側が立証しなければなりませんでした。その必要がなくなり立証責任のハードルが低くなりました。
- 州人権法は組織の大小に関わらず、ニューヨーク州全ての雇用主に適用されることとなります。またその保護は全ての差別とハラスメントに適用され、従業員以外のサービス提供者(請負人等)もその保護の対象となります。
- 新しい法律は、出訴期間(時効)、原告に対する賠償金等の裁定、和解契約、過去の給与に関する質問の禁止などにも対処しています。また法的保護を受けるカテゴリーが拡大され、在留資格(immigration status)に基づく報復の禁止及び一定の人種に特有なヘアスタイルに基づく差別の禁止等にも触れています。

2019年8月12日にアンドリュー・クオモ知事が、州人権法下での保護を全面的に拡大する一連の法案に署名したことにより、ニューヨークの雇用法はこの夏、州レベルにおいて著しい変化が見られました。これらの新しい法律は、州人権法の基準を著しく従業員寄りに改正し、またその適用を大幅に広めるものであるため、ニューヨークの雇用主はより多くの課題に直面することとなります。さらに同知事は、給与に関する質問、在留資格(immigration status)を理由にした報復、人種に特有の髪型についての差別を禁止する法案にも署名しています。

ニューヨーク州ハラスメント及び差別に関する法律の全面的改正

A. ハラスメント・ケースにおいて高いハードルであった”severe or pervasive”のスタンダードが廃止されました

州人権法の下、敵対的な職場環境(hostile work environment)に基づく、ハラスメントを申し立てることができる「保護されているグループ」(マイノリティ、女性など)に属する原告は、これまで係るハ

ラスメントが“severe or pervasive”つまり「非情なあるいは広範囲にわたる」もので、その雇用状況に多大なる影響を与えることを立証しなければなりません。これは連邦差別禁止法であるタイトル・セブンの基準と同等のものでしたが、2019年10月11日より、この高いハードルであった severe or pervasive の基準は廃止され、それよりも著しく低い基準である“petty slights and trivial inconveniences”つまり「ささいな軽視や侮辱、取るに足らない不都合」以上のハラスメントでさえあればよいという基準が適用されます。この改正により、州人権法の立証基準は、ニューヨーク市人権法のそれと同様なものとなります。

B. 州人権法は全ての雇用主と従業員及び従業員以外のサービス提供者にも適用されます

現在の州人権法は、4名以上の従業員を雇用する雇用主に対してのみ適用されていますが、2020年2月8日以降は組織の大小に関わらず、全ての雇用主に適用されます。(因みに、セクシャル・ハラスメントについては、現法律でもその規模に関わらず全ての雇用主に対して適用されています。)

昨年ニューヨーク州は、これまで従業員のみが対象であったセクシャル・ハラスメントからの法的保護を、請負人 (independent contractors)、下請け業者からの派遣従業員 (subcontractors)、ベンダー、コンサルタント及び雇用主のニューヨーク州内の職場においてサービスを提供する全ての個人に対して適用する法律を施行しました。この法律は更に適用範囲が広がり、2019年10月11日以降、州人権法はセクシャル・ハラスメントに限ることなく、職場において州人権法が保護している他のタイプの差別(例えば人種差別等)やハラスメントすべてについて同様の法的保護を、上記のような従業員以外の個人にも与えます。

また本法律は、州人権法が公民権に関する連邦法及びその解釈の制限を受けることなく、広義に解釈されることを要求しています。一方、州人権法の例外、適用除外例については、差別的行為を最大限に抑止するために、狭義的な解釈をすることが求められています。

C. ハラスメント事案における雇用主の抗弁が制限されます

2019年10月11日より、州法下での敵対的な職場環境 (hostile work environment) に基づくセクシャル・ハラスメントの申し立てについて、雇用主は「Faragher/Ellerth ディフェンス」を利用して法的責任を逃れることができなくなります。これは1998年の最高裁判決に基づいて、(i) 雇用主はハラスメント防止ポリシーを採用し、従業員の教育及び組織内での報告ルートを確認する等、職場におけるセクシャル・ハラスメントを防止し、速やかに是正する合理的ステップを踏んでいたにもかかわらず、(ii) 原告側が、組織内のハラスメント防止及び是正措置の手続きを正当な理由なく怠った場合、雇用主は上記ディフェンスを積極的抗弁 (affirmative defense) として利用することができるものでした。

この抗弁は、ハラスメントが報告されていなかったため、雇用主が当該ハラスメントの存在に気づいていなかった場合に雇用主を守る有効な手段として、長い間利用されてきました。しかし新しい法律は、「従業員がハラスメントについて雇用主に報告をしなかったからといって、必ずしも雇用主の責任が回避されるものではない」と明示しています。

さらに、州人権法に基づいて差別の申し立てを行う従業員は、“comparator”つまり「当該従業員と類似した状況下にあるが、当該従業員が属する保護グループには属さない、比較の対象となる他の従業員」と比べて冷遇されたという事実を立証する必要がなくなりました。

D. 従業員が申し立てを行う新たなインセンティブ

州知事の署名と同時に、州人権法違反を主張し勝訴した原告側従業員は、自らが被った弁護士費用を被告から回収できることとなります。ただし被告である雇用主が勝訴し、弁護士費用を請求する場合は、従業員による申し立てが「根拠のないもの」であったことを立証できる場合のみ、費用回収が可能です。

2019年10月11日より、州人権法に基づく差別、ハラスメント及び報復の紛争では、従業員は補償的損害賠償だけでなく、懲罰的損害賠償金（原告側が実際に被った損害と関係なく与えられる被告側を懲らしめる目的の損害賠償金）を請求することができるようになります。

また2020年8月12日より、セクシャル・ハラスメントの訴えをニューヨーク州人権局に申し立てる場合、その出訴期間（時効）が1年から3年に延長されます。

E. 更なるトレーニングとポリシー通告義務

州知事の署名と同時に、従業員の採用時、そして年に一度行われるセクシャル・ハラスメント防止トレーニング時に毎年、雇用主はセクシャル・ハラスメント防止対策ポリシーの写しを従業員に配布することが義務づけられます。またこの防止トレーニングにおいてカバーされた情報も同様に、毎年提供する必要があります。具体的には、雇用主は、これらの情報を英語で、また州政府がモデル・ポリシーを従業員の第一言語となる外国語（例えばスペイン語）でも発行している場合は、その言語でも提供する必要があります。

F. 秘密保持条項の使用制限の拡大と差別に関する申し立てにおける強制仲裁の禁止

ニューヨーク州では昨年、雇用主と従業員によるセクシャル・ハラスメント紛争の和解の際、「ハラスメントに関わる事実関係を表沙汰にたくないのに秘密保持条項を希望する」ことが従業員の本意であることを明確にしない限り、同条項の効力を認めないとする保護策が採択され、秘密保持条項の使用に制限を課しました。2019年10月11日より、同様の保護策が、セクシャル・ハラスメントに限らず、差別、ハラスメント及び報復等すべての州人権法下の申し立てについて適用されることとなります。

詳細を表沙汰にしないことが、申し立て側である従業員の希望である場合、申し立てに関する事実及び状況についての秘密保持条項は認められますが、その場合は plain English、つまりわかりやすい言葉で、場合によっては申し立て側の第一言語で記載する必要があります。

なお従業員が秘密保持条項を希望した場合でも、当該従業員には署名する前に21日間、実際に署名をするか否かの検討期間が与えられます。この権利は放棄することはできません。更に署名後も7日間以内であれば秘密保持条項を取り消すことができます。

更に2019年10月11日より、セクシャル・ハラスメントの紛争を仲裁によって解決することを義務付ける条項を禁止する現在の法律（強制仲裁の禁止）が、セクシャル・ハラスメントだけでなく、全ての差別及びハラスメントの申し立てについても適用されることとなります。ただしこの法律は、「ニューヨーク州法のセクシャル・ハラスメントの申し立てにおける強制仲裁の禁止は、連邦仲裁法により無効になる」とした、ニューヨーク州南地区連邦地方裁判所によって最近下された判決の観点からすると、その法的効力が問われる可能性が高いとみられています。

また 2020 年 1 月 1 日より、従業員が将来的な差別の申し立てについて情報開示することを制限するような秘密保持条項は、カーブアウト (carve-out、切り出すこと) と呼ばれる例外的取り扱いを認める文言を含まなければなりません。つまり情報開示の制限から一部を「切り出し」、それらについては例外的に情報開示を認める、という性格のものです。このカーブアウトにより、係る従業員は当該紛争について、警察、雇用機会均等委員会 (EEOC)、州の人権局、現地の人権委員会 (commission on human rights) または弁護士に相談することが可能となります。

賃金格差への取り組み

州人権法改正法案とは別に 2019 年 7 月 10 日、クオモ知事は同一賃金に関連するニューヨーク州労働法改正法案に署名しました。

性別に基づく差別を防止するために法律化された同一賃金法ですが、2019 年 10 月 8 日より他の保護されているグループ (protected class) についても適用されることとなります。例えば、年齢、人種、性的指向、障害等を理由に、「非常によく似た職務」に就いているにも関わらず賃金に格差をつけることは禁止されます。また賃金差別が行われているとして異議申し立てを行っている原告側は、「同一」職務 (“equal” work) であるということを示す必要がなくなり、その立証責任が軽減されることとなります。さらに、違反が認められた場合、3 倍額の損害賠償 (treble damages) が支払われる場合があり、勝訴した原告はより高額な賠償金を得ることも可能です。新法律の下では、「非常によく似た職務」に就いている従業員間の賃金格差は、年功序列制度に基づく場合、仕事の質や量を判断基準とする場合、また protected class に属しているという理由以外の正当な理由による場合にのみ認められます。

2020 年 1 月 6 日よりニューヨーク州では、ニューヨーク市及びアルバニー郡、サフォーク郡及びウエストチェスター郡に続き、過去の給与について質問することが禁止されます。ニューヨーク州の雇用主は、就職希望者や従業員に過去の給与について質問したり、また過去の給与をベースとして給与額を決定することはできません。州内の他のエリアの法律と異なる点は、本州法は就職希望者だけでなく、既存の従業員が組織内での昇進や転任等において新たなポストに就く場合にも適用されるので注意が必要です。

在留資格 (immigration status) に基づいた報復の防止

2019 年 7 月 27 日、クオモ州知事は州労働法第 215 条を改正する法案に署名しました。これにより雇用主は、賃金の未払い、残業手当の不払い等、賃金・時間法 (wage and hour laws) 違反の苦情を申し立てた、又は違反の内部告発をした従業員に対して、米国市民であるか否か等その在留資格 (immigration status) を理由に解雇、脅迫、処罰及びその他の差別をすることを禁止されます。本法律で禁止されている報復の行為には、米国移民局へ連絡したり、または連絡すると脅すことも含まれます。本法律は 2019 年 10 月 25 日より施行されます。

ヘアスタイルも人種差別禁止の対象に

2019 年 7 月 12 日、クオモ知事はニューヨーク州 Executive Law の「人種」の定義を修正する法案に署名し、「人種」の定義には「歴史的にその人種に関連している特徴」を含むとし、その特徴には「髪の毛の質感や髪を保護するための髪型を含むがこの限りではない」としました。また、スタイルの具体例としてはブレード、ドレッドロックス、ツイストスパイラル等が挙げられています。本法律は、黒人生来の髪や髪型を禁止することは、人種差別であるとする、今年前半にニューヨーク市人権

委員会が発行したガイダンスと同様の影響力を持つことを目的としています。本法律は署名と同時に施行されています。

雇用主がとるべき次のステップ

より広範囲に適用されるようになった改正後の法律は、少なくとも1名の従業員を雇用する、ニューヨーク州内全ての雇用主に影響をもたらします。州の雇用主は差別及びハラスメント防止ポリシーを見直し、従業員に対して従来より手厚くなった保護やより低くなったスタンダード等を踏まえ、適宜修正する必要があります。また法律上求められているセクシャル・ハラスメント・ポリシーの写しを適時配布しなければなりません。さらに、ニューヨーク州に従業員を持つ雇用主は、秘密保持条項を見直し、必要なカーブアウト(切り出し)を含めるように修正、また秘密保持条項に法的効力を持たせるために、すべての別離・解雇契約書および和解契約書が必要な手順に従って作成されていることを確認しなければなりません。

ニューヨーク州内に従業員を持つ雇用主は、州内での雇用手続きの際、過去の報酬についての質問を含まないように注意する必要があります。また人事担当者には、過去の給与に関する質問をしないよう注意を喚起し、就職希望者が面接時などに記載するフォームからは、過去の報酬についての質問や言及を一切排除しなければなりません。さらに賃金の設定については、従業員の性別やその他の保護されている特性(年齢、人種、性的指向、障害等)に左右されることなく行うよう注意が必要です。

最後に、ニューヨークに従業員を持つ雇用主は、従業員の身だしなみについてのポリシーを再確認し、上記にて特定されている主に黒人の伝統的なヘアスタイルを禁止するような条項を除外し、その代わりとして一般的な清潔感のあるヘアスタイルを求めるものに改訂する必要があります。

本稿の原文(英文)につきましては、[2019 – New York’s Summer of Sweeping New Workplace Discrimination and Harassment Protections](#) をご参照ください。

本稿の内容に関する連絡先

秋山真也（日本語版監修）

31 West 52nd Street
New York, NY 10019
+1.212.858.1204
shinya.akiyama@pillsburylaw.com

Kenneth W. Taber

31 West 52nd Street
New York, NY 10019
+1.212.858.1813
kenneth.taber@pillsburylaw.com

Julia E. Judish

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
+1.202.663.9266
julia.judish@pillsburylaw.com

Rebecca Carr Rizzo

1200 Seventeenth Street, NW
Washington, DC 20036
+1.202.663.9143
rebecca.rizzo@pillsburylaw.com

Andrew J. Lauria

31 West 52nd Street
New York, NY 10019
+1.212.858.1234
andrew.lauria@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.

© 2019 Pillsbury Winthrop Shaw Pittman LLP. All Rights Reserved.