

インド法務・労務レポート

～セクシャル・ハラスメント
(予防・禁止および救済) 法～

2014年3月

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

チェンナイ事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）チェンナイ事務所がリテイン契約に基づき現地法律事務所 PRA LAW OFFICES に作成委託し、2014年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび PRA LAW OFFICES は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび PRA LAW OFFICES がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

E-mail：OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・チェンナイ事務所

E-mail：INC@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a stylized, serif font. The letters are bold and black, with a slight shadow effect.

2013年インドの職場における
セクシャル・ハラスメント（予防・禁止および救済）法

1. 法律制定に至る経緯

(1) 法律制定以前

本法律が制定される以前、女性が職場でセクシャル・ハラスメントの被害にあった場合、インド刑法（Indian Penal Code, 1860）によって処罰されていた。しかしながら、同法の該当条文は、その解釈に裁量の余地があったこともあり、セクシャル・ハラスメントの予防、被害女性の救済には不十分であった。しかし1997年に、インド最高裁判所は、職場におけるセクシャル・ハラスメントが女性に対する差別の一種であることを再確認し、それがインド共和国憲法上の平等権を侵害するものであると認め、適切な法律が制定されるまで、同種の問題に対処するためにガイドライン（Vishaka Guidelines）を策定した。

(2) 法律の制定・施行

インド国会は、上記のガイドラインおよびその後の最高裁判例を踏まえ、職場におけるセクシャル・ハラスメントから女性を保護する法律（THE SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013）を可決した。同法は2013年4月22日に大統領の同意を得て成立し、2013年12月9日に、同法の規則とともに施行されるに至った。

2. 趣旨・目的

(1) 本法律の目的は、年齢、仕事、地位に関わらず、すべての女性に対して、一切のセクシャル・ハラスメント行為のない安全な職場環境を提供することであり、このような職場環境を提供する責任を雇用主に負わせる点に特徴がある。上記の趣旨・目的に基づき、本法律は具体的には、以下の点を規定している。

- ① 職場におけるセクシャル・ハラスメントから女性を保護すること
- ② 職場におけるセクシャル・ハラスメントを防止すること
- ③ 職場におけるセクシャル・ハラスメントに対する苦情を救済すること
- ④ 上記に関連または付帯する事項

(2) 保護の対象（適用範囲）

本法律は、官公庁か民間企業か、また会社の種類・規模を問わず、すべての職場に対して適用される。また、女性の年齢・職種・地位に関わらず、すべての女性をセクシャル・ハラスメントからの保護の対象としており、さらに、学生、病院における患者、家庭内使用人（サーバントなど）も保護の対象としている。

(3) 重要な定義

以下、本法律において規定される重要な文言についての定義を紹介する。

- (a) 「被害女性」（「aggrieved woman」第2条（a））

「被害女性」とは、年齢および雇用の有無を問わず、職場においてセクシャル・ハラスメントを受けたとされる女性を意味する。家庭内使用人もこれに含まれる。

被害女性の意味は広範であり、例えば、女性が当該職場において従業員として働いておらず、またその会社・団体と何らの関係もない場合において、たまたま当該職場にいた際にセクシャル・ハラスメントの被害を受けた場合であっても、当該女性は、本法律においては「被害女性」とされ、本法律の規定が適用される可能性がある。

(b) 「従業員」(「employee」第2条(f))

「従業員」とは、業務内容にかかわらず職場において雇用されている者を意味する。これらの従業員には、以下のような場合も含まれる。

- ① 正規、臨時、日雇いなどを問わない
- ② 直接雇用されているか、請負業者を含むエージェントを通じて雇用されているかを問わない
- ③ 報酬が発生しているかどうかを問わない
- ④ 契約社員、研修生、実習生、見習い、その他同様の呼称の者を含む

(c) 「雇用主」(「employer」第2条(g))

「雇用主」とは、以下の者を意味する。

- ① 当該職場を管理、監督、および統括する責任を負うすべての者
- ② 上記①に含まれない場合は、従業員に関して契約上の義務を負う者
- ③ 家庭内使用人の場合、雇用されている使用人の数、期間、雇用形態、雇用または家庭内使用人によって行われる仕事の性質に関わらず、家庭内使用人を雇用し、その雇用から利益を得ている者

(d) 「セクシャル・ハラスメント」(「sexual harassment」第2条(n))

「セクシャル・ハラスメント」とは、以下の一以上の迷惑行為および振る舞い(直接的か間接的か、明示的か暗示的かを問わない)を含む。

- ① 物理的な接触、誘い
- ② 性的行為の要求
- ③ 性的な意味を持つ言動
- ④ ポルノを見せること
- ⑤ その他一切の性的な性質をもつ迷惑行為(物理的、口頭か否かを問わない)

なお、条文の文言上は「含む」であり、上記の行為がセクシャル・ハラスメントに該当する行為のすべてを網羅しているものではない。すなわち、上記の行為は例示列举にすぎず、それゆえ、上記に該当しないその他の行為に関してもセクシャル・ハラスメントに該当する可能性がある点には注意が必要である。

また、上記のように当該行為自体に性的な迷惑行為および振る舞いの性質を有しない行為であっても、セクシャル・ハラスメント行為に該当する場合がある(下記(4)参照)。

(e) 「職場」(「workplace」第2条(o))

「職場」とは、以下を含む。

- ① 政府または地方当局または国営企業、協同組合によって直接的または間接的に提供された資金によって実質的または完全に資金がまかなわれている、または設立、所有、支配されている一切の部局、組織、企業、施設、事業所、支店
- ② 一切の民間の組織、ベンチャー、企業、施設、組合、信託、非政府組織、サービス提供事業者
- ③ 病院または診療所
- ④ 一切のスポーツ施設、スタジアム、複合施設、競技場（宿泊施設の有無、トレーニング、スポーツその他これに関連する活動のために使用されるかどうかは問わない）
- ⑤ 業務中かどうかを問わず、従業員が訪れた場所（雇用主から提供された交通手段を含む）
- ⑥ 家庭内使用人の場合は、雇用主の居住地

なお、職場は、必ずしも実際の業務が行われる場所である必要はない。従って、当該雇用主が管理する社員寮または社員食堂なども職場として扱われる可能性がある。

(4) セクシャル・ハラスメントと看做される行為

本法律第 3 条は、いかなる女性も職場におけるセクシャル・ハラスメントの被害を受けてはならないと明示することにより、職場におけるセクシャル・ハラスメントの防止を明確に規定している。さらに本条項は、当該行為が性的な迷惑行為またはそのような振る舞いに関係すると判明した場合、セクシャル・ハラスメントとして取扱われる一定の行為を規定している。

- ① 当該女性の雇用において優遇することを明示または黙示に約束すること
- ② 当該女性の雇用において不利益な取扱いをすることを明示または黙示に脅迫すること
- ③ 当該女性の現在または将来の雇用上の地位について明示または黙示に脅迫すること
- ④ 当該女性の仕事の妨害、または、当該女性にとって威嚇的もしくは不快もしくは敵対的な仕事環境を作り出すこと
- ⑤ 当該女性の健康または安全に影響を及ぼす可能性がある侮辱的な取扱いをすること

(5) セクシャル・ハラスメントに関する苦情処理の枠組み

(a) 苦情処理委員会の設置

a. 社内苦情処理委員会（社内セクシャル・ハラスメント委員会）

本法律は、10 人以上の従業員を雇用するすべての職場において、社内セクシャル・ハラスメント委員会の設置を義務付けている。

社内セクシャル・ハラスメント委員会は、以下の条件を充たす委員によって構成され、これらの委員は雇用主によって指名されなければならない。

(i) 統括委員

当該職場において雇用されている女性の中から選ばれた者であり、上級職（Senior Level）の従業員として雇用されている女性でなければならない。ただし、当該職場に上級職の女性従業員がいない場合、同一の雇用主の他の職場、または他の部門・組織から指名されなければならない。

(ii) 従業員の中から 2 人以上の委員を選ぶこと

これらの委員は、女性運動に従事している、または社会福祉活動の経験がある、または法的知識を有していることが望ましい。

(iii) 女性運動を行っている非政府組織または団体、またはセクシャル・ハラスメントに関する問題に明るい者の中から 1 人の委員を選ぶこと

ただし、指名された全委員のうち少なくとも 2 分の 1 は女性でなければならない。委員の任期は、統括委員・その他の委員を問わず、指名された日から 3 年とされる。非政府組織または団体出身の委員は、委員としての業務遂行に対して別途定める規定¹に基づいて、雇用主から報酬または手当を支給されなければならない。

b. 地域苦情処理委員会（地域セクシャル・ハラスメント委員会）

地域セクシャル・ハラスメント委員会は、①従業員が 10 人未満であることを理由に社内セクシャル・ハラスメント委員会が設置されていない場合、または②社内セクシャル・ハラスメント委員会が設置されているが、苦情が雇用主自身に対して申立てられた場合に備え、地区およびブロック単位で設置される委員会である。地域担当官（District Officer）は、本法に基づき、地域セクシャル・ハラスメント委員会の活動の促進および監視の責任を負う。

(b) 申立適格および申立期間

- a. 被害女性は、社内セクシャル・ハラスメント委員会（社内セクシャル・ハラスメント委員会が設置されていない場合または雇用主に対して苦情の申立てをする場合は地域セクシャル・ハラスメント委員会）に対し、セクシャル・ハラスメントの被害を受けた日から 3 カ月以内に書面によって苦情を申立てなければならない。

一定の事由により被害女性が上記期間中に申立てをすることが出来なかった場合、申立期間をさらに 3 カ月間延長することができる。申立期間の延長理由は、書面で記録されなければならない。

- b. 被害女性が肉体的・精神的な障害または死亡により申立てをすることが出来ない場合、その者の法定相続人が申立てを行うことができる。

- (i) 被害女性が肉体的障害により申立てを行うことが出来ない場合、申立ては以下の者によって行うことができる。

① 親族または友人

② 同僚

③ National Commission For Woman または State Women's

¹ 規則第 3 条により、非政府組織出身の委員には、委員会において手続きがなされた場合の報酬として日給 200 ルピー、および交通費が支給される。

Commission の委員

- ④ 当該事件を知っている者で、被害女性の同意書を所持する者
- (ii) 被害女性が精神的障害により申立てを行うことが出来ない場合、申立ては以下の者によって行うことができる。
 - ① 親族または友人
 - ② Special Educator²
 - ③ 資格を持った心理士または精神科医
 - ④ 治療を行っている病院などの責任者
 - ⑤ 当該事件を知っている者（ただし、上記①から④に該当するいずれかの者と共同で申立てなければならない）
- (iii) 被害女性が死亡した場合、申立ては当該事件を知っている者で被害女性の同意書を有する者によって行うことができる。

(c) 調停・和解（第 10 条）

- a. 被害女性が社内セクシャル・ハラスメント委員会もしくは地域セクシャル・ハラスメント委員会に苦情を申立てた場合、後述のとおり当該委員会はその調査を開始することになるが、調査開始前に、被害女性から申請があった場合、当該委員会は、当事者間で和解を行う手続き（調停）を開始することができる。ただし、被害女性へ解決金を支払うことでの和解は、本条項での手続きでは、これを行うことはできない。被害女性と加害者が和解案に合意した場合、当該委員会は、和解内容を記録し、雇用主または地域担当官に送付しなければならない。また、手続きは打切られ、当該委員による調査は行われぬ。
- b. 和解によって手続きが打切られた場合であっても、加害者によって和解条項が履行されず、その旨を被害女性が社内セクシャル・ハラスメント委員会、または地域セクシャル・ハラスメント委員会に通知した場合、当該委員会は改めて調査を開始することになる。

(d) 調査（第 11 条）

a. 総論

社内セクシャル・ハラスメント委員会または地域セクシャル・ハラスメント委員会が被害女性から苦情の申立てを受けた場合、当該委員会は、加害者に適用される業務規定に従い（そのような業務規定がない場合は別途定める規則に従って）、調査を開始しなければならない。規則には、調査方法に関する重要な手続きが規定されるとともに、セクシャル・ハラスメント委員会が調査において遵守すべき原則が規定されている。また、セクシャル・ハラスメント委員会によって行われるどの手続きにおいても、弁護士などの代理人の出席を認めない点には注意が必要である。さらに、調査の間は、社内セクシャル・ハラスメント委員会の委員のうち、統括委員を含む最低 3 人の委員が出席しなければならないとされている。

² Special Educator とは、障害者との意思疎通の訓練を受けた者（規則第 2 条 (f)）

b. 調査期間

社内セクシャル・ハラスメント委員会は、被害女性からの申立ての送付日より 90 日以内に調査を完結しなければならない。

(e) 調査未了の間の措置（第 12 条）

a. 調査未了の間、被害女性は、社内セクシャル・ハラスメント委員会に対して、以下の措置を講ずるように書面によって請求することができる。

- ① 被害女性または加害者を他の職場に配置転換すること
- ② 上限 3 カ月の休暇を被害女性に与えること
- ③ 別途規定される救援策を被害女性に与えること

b. また、規則においては、さらに以下の救済策を規定している。

- ① 被害女性の勤務成績の報告、または調査書作成業務を加害者が行うことを禁止し、別の者に引継ぐこと
- ② 教育機関の場合、加害者に対して、被害女性の学術的活動に対する指導・監督を行うことを禁止すること

(f) 調査報告書（第 13 条）

a. 調査報告書の提出義務

調査が完了すると、社内セクシャル・ハラスメント委員会は、調査結果の報告書を、調査完了日から 10 日以内に雇用主（地域セクシャル・ハラスメント委員会の場合は、地域担当官）に送付しなければならない。また、この報告書は、関係当事者に開示されなければならない。

b. 調査結果に基づく処分などの勧告

社内セクシャル・ハラスメント委員会または地域セクシャル・ハラスメント委員会による調査の結果、申立内容が事実であるとの心象に至った場合、当該委員会は雇用主（または地域担当官）に対し、以下の処分などを勧告しなければならない。

- ① 一定の処分
 - 業務規定がある場合は、それに定められているセクシャル・ハラスメント行為に対して取るべき処分
 - 業務規定がない場合は、書面による謝罪、警告、懲戒、昇進の見送り、昇給の見送り、解任、カウンセリングの受講、地域奉仕活動を含む処分

② 被害女性またはその法定相続人に対し相当とされる金額の支払命令

c. 虚偽または害意に基づく申立てに関する処罰（第 14 条）

被害女性が虚偽または害意に基づく申立てを行った場合、または被害女性が偽造もしくは誤解を生む書類を提出した場合、社内セクシャル・ハラスメント委員会は、職務規定に従い、もしくは規則に定められた方法で、当該申立人に処罰を勧告することができる。ただし、単に苦情内容を立証できなかつ

たことは、本条項に基づく処分を科す理由にはならない。

d. 雇用主による処分

雇用主は、当該報告書を受領後 60 日以内に、勧告に従った処分を行わなければならない。

(g) 不服申立て（第 18 条）

処分に不服がある者は、処分後 90 日以内に、業務規定に基づいて（業務規定がない場合は別途定められる規則³に基づいて）、裁判所または審判所に不服申立てを行うことができる。

3. 雇用主の義務（第 19 条）

(1) 本法律は、以下の事項につきすべての雇用主の義務としている。

- (a) 職場における安全な労働環境（女性が職場で接するすべての者から安全であるという意味を含む）を提供すること
- (b) 職場の目立つ場所に、セクシャル・ハラスメント行為に対する刑事上の責任、および社内セクシャル・ハラスメント委員会を設置する命令を掲示すること
- (c) 講習会および啓蒙活動を実施すること
- (d) 申立てに対する対応、および調査のために必要な設備を社内セクシャル・ハラスメント委員会に提供すること
- (e) 加害者および目撃者が社内セクシャル・ハラスメント委員会へ出席できるように協力すること
- (f) 必要とされる情報を社内セクシャル・ハラスメント委員会が利用できるようにすること
- (g) 被害女性が刑事告発をする場合には、これに協力すること
- (h) 一定の場合、加害者に対する刑事上の訴訟を提起すること
- (i) 職務規定上、セクシャル・ハラスメントを不法行為として取扱い、そのような不法行為に対する処分を行うこと
- (j) 社内セクシャル・ハラスメント委員会による報告書の適時提出をチェックすること

(2) 年次報告書とその内容

(a) 社内セクシャル・ハラスメント委員会による年次報告書の作成義務

社内セクシャル・ハラスメント委員会は、各暦年に年次報告書を作成し、それを雇用主に提出しなければならない。年次報告書には、以下の内容が含まれる。

- ① 当該年次に受理されたセクシャル・ハラスメントの苦情申立て件数
- ② 当該年次の間に解決された事案の件数

³ 規則第 11 条

- ③ 90 日以内に完了しなかった事案の件数
- ④ セクシャル・ハラスメントに対する講習会・啓蒙活動の実施件数
- ⑤ 雇用主によって行われた懲戒処分の種類

(b) 雇用主による報告

雇用主は、各暦年における年次報告書を管轄の地域担当官（District Officer）へ提出する責任を負う。年次報告書を作成する必要がない会社も、管轄の地域担当官に申立てられた件数を報告する必要がある。

4. 罰則および規制

(1) 虚偽または害意に基づく申立てに関する処罰（第 14 条）

被害女性が虚偽または害意に基づく申立てを行った場合、または被害女性が偽造もしくは誤解を生む書類を提出した場合、社内セクシャル・ハラスメント委員会は、職務規定に従い、もしくは規則に定められた方法で、当該申立人に処罰を勧告することができる。ただし、単に苦情内容を立証できなかったことは、本条項に基づく処分を科す理由にはならない。

(2) 苦情内容の開示禁止および調査手続き（第 16 条）

第 16 条は以下に関する事項については機密とする旨規定している

- a. 被害女性、被申立人、および目撃者の ID 情報および住所
- b. 和解および調査手続きに関する一切の情報
- c. 社内セクシャル・ハラスメント委員会の勧告内容、および本法律に基づいて雇用主が行った処分内容

(3) 罰則

(a) 処罰の対象となる行為

第 26 条は、雇用主の以下の義務違反について罰則を定めている。

- ① 社内セクシャル・ハラスメント委員会を設置しない場合
- ② 調査報告書の結果に基づいて処分を行わない場合
- ③ 被害女性によって虚偽および害意に基づく申立てがなされた場合または虚偽の証拠が提出された場合に処分を行わない場合
- ④ 地域担当官に年次報告書を提出しない場合
- ⑤ 本法律の規定に違反（既遂、未遂を問わない）、違反の教唆を行った場合

(b) 罰則の内容

上記事由に該当する雇用主には、50,000 ルピー以下の罰金が予定されている。なお、再犯以上の場合、2 倍の額の罰金、事業遂行に必要なライセンスの取消し、登録の抹消または更新拒絶などの処分が科される可能性がある。