

セクハラ防止体制を整備していますか？

中国の法律において、ハラスメントは比較的新しい概念です。2021年1月1日から執行された「民法典」第1010条では、「他人の意思を反し、言語、文字、画像、身体行為などの方法で、ハラスメントを行った場合、被害者は行為者に対し、民事責任を追及することができる。」と、セクハラについて明確な違法責任を定めました。これまでは、「未成年者保護法」や「婦女權益保障法」などで、女性の權益の侵害行為を禁止する規定が散在していましたが、「民法典」で初めて「男性女性ともに、セクハラの影響を受ける」、「具体的な手段を問わず、被害者が明確に反対したにも関わらず、加害者が違法行為を実施した」など、セクハラ認定基準を明確にしました。

ただし、セクハラはあくまでも新しい概念であり、社会認識がまだ薄いものだと考えられます。2023年に智聯招聘社が発表した「2023中国女性職場現状調査報告」では、「セクハラを受けたことがある」と答えた女性は、19.4%で、男性の5.5%を大きく上回りました。

女性の職場環境を改善するため、「婦女權益保障法」を改定し、2023年1月1日に執行されました。その中に、会社がセクハラを防止する義務について、以下のように定められました。

「第二十五条 会社は以下の措置をとり、女性に対するセクハラ行為を予防、阻止しなければならない」

- (一) セクハラを禁止する規程の策定
- (二) 担当組織、担当者の明確
- (三) セクハラ予防、阻止するための教育研修活動の開催
- (四) 必要なセキュリティ措置
- (五) 告発電話、メールなど告発ルート開設
- (六) 完全な調査措置プロセスを構築し、トラブル解決と同時に個人プライバシーと個人情報保護
- (七) 被害女性の法律通りの権利主張を支持、協力し、必要時に心理カウンセリングを提供
- (八) その他セクハラを防止する合理的な措置

上記法律があるため、万が一会社で女性に対するセクハラ行為があった場合、会社の責任が問われます。会社に上記のようなセクハラ防止体制が構築されていなければ、損害弁償責任などを負わなければなりません。

中小規模の日系企業では、自社内でセクハラ防止体制を完備することは難しいので、基本的な規程を整備し、社外で通報窓口を設けることがよくありますが、特に注意していただきたいのは、セクハラが発生した場合、どのような対策を講じるのか事前に準備しておくことが大切です。セクハラが発生すると、女性従業員の家族が会社に来たり、警察に通報したりなど、緊急に対応しなければいけない事項が沢山あります。同時に会社が適切な調査を実施し、心理カウンセリングを提供するなど、従業員支援活動を行わなければなりません。日常業務への影響を最小限に抑えるためには、事前にプランを準備することが望ましいと考えられます。

上記内容のお問合せは lanxi@myts-cn.com 又は下記にお電話・FAXまで

上海邁伊茲蘭璽人材咨询有限公司 TEL : +86 (21) 6407-8585※189 FAX : +86 (21) 6448-3830