

サウジアラビアにおける職場の アンチハラスメント規制の導入

(2020年1月)

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ドバイ事務所

ビジネス展開支援課

本レポートの利用についての注意・免責事項

本レポートは、現地法律事務所 Clyde & Co LLP が 2020 年 1 月に作成し公開した 英文レポートについて、日本語に仮訳したものを、許可を得た上でジェトロの HP に 掲載したものです。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・コメントは作成元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、本レポート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。本レポート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ください。

ジェトロおよび Clyde & Co LLP は、本レポート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 Clyde & Co LLP が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本レポートに係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開・人材支援部

ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ドバイ事務所

E-mail：info_dubai@jetro.go.jp



本レポート作成元：

Clyde & Co LLP, Dubai
PO Box 7001, 15F, Rolex Tower,
Sheikh Zayed Road, Dubai,

United Arab Emirates

Tel: +971-4-384-4000

Fax: +971-4-384-4004

Email: mero@clydeco.ae

HP: www.clydeco.com



サウジアラビアにおける職場のアンチハラスメント規制の導入

サウジアラビアの労働・社会発展省は、職場における女性の参加を促進するという野心的なプログラムを進めているが、同時に職場での行動を規制し、職場や公共の場における、男性と女性の増えつつある交流をうまく導くための枠組み作りに努めている。

この政策における大きな一歩は、2019年10月に公布されたアンチハラスメント規制であり、同規制は2019年10月20日に相当するヒジュラ暦の1441年2月21日に発効した。

同規制は、どのような行動が不適切な行動で、そのような不適切な行動についての苦情調査の際に採用する手続き、職場における不適切な行動を防ぐための方針を定義しようとするものである。

不適切な行動の定義

不適切な行動には、ある人が他の人に対して行うあらゆる虐待のかたちが含まれる。これには、あらゆる形態の搾取、脅迫、ハラスメント、強要、誘惑、言い争い、侮辱、慎み深さに反する示唆、異性と二人だけになろうとする意図、その他の虐待の形態で、相手に対して身体的、精神的、性的、経済的害を引き起こすことにつながる、またはつながる可能性のあるものが含まれる。かかる行動はあらゆる形態のコミュニケーションによるものであり、それは言葉、行動、書面、シグナル、ほのめかし、描画、電話の使用、電子的手段、他のコミュニケーション手段、あるいはこれらを示すあらゆる行動形態によるものとなる。

規制の適用対象

同規制は、以下の者により実行される不適切な行動を対象としている。

- 従業員に対する雇用主の行動（この場合の苦情は政府当局に提出される）
- 雇用主に対する従業員の行動
- 別の従業員に対する従業員の行動
- 職務中または職務のために職場にいる他の人に対する従業員の行動
- 虐待を支援または取り繕う者

同規制は、そういった行動が勤務時間中または勤務時間外に起きたか、あるいは休憩時間中、職場エリア、通勤時間、出張、ビジネスコール、オフィスのソーシャルイベントなどの業務に関連した他の時間に起きたかに関係なく適用される。

アンチハラスメントポリシー

同規制では、雇用主が以下を実施することで、不適切な行動を阻止するための方策を講じることを義務付けている。

- 職場に標示板を掲げ、従業員が異性と二人だけにならないようにする。会議室のエチケット手順を設け、こうした行動を防ぐようなオフィスの環境作りをする。
- 苦情申立手順を確立し、この監督責任者を特定する。解決策は、苦情を提起しなくてはならない事象から5営業日の枠組みを提供する。
- 虐待のために自らの身体、健康または命に差し迫ったかつ重大な脅威があると感じる場合には、従業員が職場を立ち去ることのできる権利を守る方策を設ける。
- 特に虐待が置きたことが証明された場合、および虐待により当該従業員が昇進、賞与、研修コース、その他の恩恵に浴することができなかった場合に、虐待を受けた従業員の権利を守り、またこの点において当該従業員が行う法的権利に対する苦情を円滑に運べるような適切な対策を設ける。
- 虐待が起きたことが証明され、その結果、本人が便益または役務を奪取されている場合に、勤務を行っていない虐待を受けた者の雇用の権利を守る。
- 苦情が悪意に基づくものであることが分かり、かかる苦情により告発された者が昇進、賞与、研修コース、その他の恩恵に浴することができていない場合に、告発された者の権利を守り、またこの点において告発された者が行う法的権利に対する苦情を円滑に運べるような適切な対策を設ける。
- 苦情を提起した者、証人、問題を取り扱う個人が、害を被ることから守るための方策を設ける。
- すべての問題の機密が守られるよう徹底する。
- 不適切な行動を通報することの重要性および従わなくてはならない手順について、従業員の意識を高める。
- 意識向上のためのコース、ワークショップ、研修を開催し、目につく場所にポスター、ガイドラインを掲げ、従業員に対しその権利、責務、必要なリソースについての意識を高めるようコミュニケーションを図る。
- 不適切な行動、関連するリスク、これらを防ぐ方法を巡るポリシーおよび手順の策定と実施に従業員を関与させる。
- 職業上の健康および安全ポリシーと手順を策定する際に、社会的および心理的な影響を考慮する。
- 上記事項を監督および管理するために任命した個人、チーム部署に権限を与え、かかる個人に適切な研修を提供する。

調査手順

解決策としては、また不適切な行動を委員会の設置により調査するといった項を明記し、また委員会が従うべきプロセスを明記している。

雇用主は、職場における行動上の虐待ケースについての調査任務を任された委員会を設置し、証拠を審査し、虐待を犯したことが判明した個人に対する適切な懲戒処分を推奨する責任を負う。以下の規則と手順は、解決策により以下のように規定されます。

- 雇用主が 10 人以上の従業員を雇用する場合、最低でも 4 人からなる委員会を設置する（可能な場合は最低 1 人の女性）。雇用主が 10 人未満の従業員を雇用する場合は、雇用主（あるいは権限をもつ人物）と、可能な場合もう 1 人からなる委員会を設置する。
- 委員会は、機密かつ私的なファイルの詳細を集め、当該事案を調査し、対策を講じ、調査の結果を実施し、推奨する。
- 委員会メンバーが虐待を行ったと告発されている個人である場合、あるいは委員会または関与するプロセスと密接に協力している個人である場合、かかる個人はただちに委員会から除外することが義務付けられる。
- 委員会は公正、公平、機密性を維持する必要がある、そのメンバーは過去 5 年間において、または倫理調査において有罪を宣告されていないこと。
- 特定された日付までに告発された者が、委員会に出席しない場合（最大で 5 営業日）、委員会は当社規約において記述された罰則を科すことができる。出席不履行の妥当な理由が提出され、委員会により承諾された場合、委員会の日程は再調整することができる。これにより調査が遅滞することはない。
- 委員会は苦情が申し立てられた日から 5 営業日以内に推奨を発する義務がある。
- 推奨がなされたら、雇用主は告発を受けた者と告訴人に結果および制裁について 5 営業日以内に正式に通知することが義務付けられている。懲戒処分は調査完了から 30 日以内に科される必要がある。
- 委員会は行動が刑事犯罪となると判断した場合、委員会は管轄当局に対する通知義務を負う雇用主に対して申し立てを行う必要がある。

プロセスの文書化

同規制には雇用主が使用できるフォームが含まれている。これらは強制的なものではないものの、フォームに記載される情報は、苦情および調査を適切に文書化するため最低限必要とされるものとなる。これらのフォームは以下のとおり。

- **Form A** : 行動上の不正に関する苦情を提出するためのもの。このフォームには、申立人が特定する禁止されている行動上の虐待の種類が記載されるほか、申立人による記述欄と署名欄も設けられている。
- **Form B** : 委員会が調査を行った結果、調査結果と勧告を提出するためのもの。行動による虐待事件（暴行）の調査後、委員会の調査結果と勧告を記載するために使用する。このフォームでは、被告人が陳述書に署名し、委員会の決定を記録するためのスペースも用意されている。
- **Form C** : 調査の結果と科された処分を記録するためのもの。

この規制は、サウジアラビアで働く女性への注目度が高まり、女性があらゆる分野の職業に就くようになる中、歓迎されるべき進展といえる。労働・社会発展省は男女を区別する要件の撤廃までは踏み込んでいないものの、女性の雇用が増えれば、働く女性の社会的認知度が高まることになろう。

また、この規制は、2018年6月に女性が運転許可を与えられた頃に導入された一般的なアンチハラスメント法や、そのちょうど1年前ほどの閣議決定 444 of 4/8/1440により導入された公の行動規範 (Public Code of Conduct)の文脈内で考える必要がある。

公の行動規範では、サウジアラビア国内のすべての個人が公の場にてサウジアラビアの慣習、文化、伝統を尊重し、個人は一般的な慎みとは相反する言葉やシンボル、サインまたはイメージを含まない慎ましやかな衣服を公の場で着用することが義務付けられている。壁、公共交通機関、一般大衆向けの領域またはスペースに事前の許可なしに書き込みをすることは禁止されており、恐れやパニックを植え付けることを目的とした行動は処罰の対象となる。規範違反は最低でも 5,000 サウジアラビア・リアルの罰金が科され、その他の政府機関による他の罰金も付加されることがある。なお、個人は罰金に対し不服を申し立てることができる。