

NO. **84**  
JANUARY 2022  
無料

# ようこそ

TRAVEL & LIFE GUIDEBOOK



メールでのお問い合わせはこちらをスキャン  
←



**FORMULA GROUP**  
Mobility Managed.®

20**虎**22

私たちはあなたにお願いします  
あけましておめでとう

[www.formulaindia.co.jp](http://www.formulaindia.co.jp)





マノジ・アガルワール

弊社は、会計、税務、規則、コーポレート・ファイナンス、リスク・アドバイザー、取引アドバイザリー、コンプライアンス&アウトソーシング、給与計算、仮想通貨CFO、工場・労働法、人事サービスを専門としています。弊社チームは業務経験がある、若いスタッフにより構成されています。グループ内パートナーは、お客様が一步先へ進めるようにするため、お客様にとって完璧で時間内に効率的なサービスが



山田幸彦

## 職場における女性へのセクシュアル・ハラスメント防止に関するインドの法律

### 概論

インドでは女性の社会進出が進んでおり、職場でのSH(セクシュアル・ハラスメント)は、大きな意味を帯びつつあります。女性は職場で多大な貢献努力を遂げていますが、しかし、不平等や差別、ハラスメントに悩まされています。セクシュアル・ハラスメントは、女性が完全に(社会)参加するためには障壁であり、キャリアにも悪影響を及ぼします。職場でのスクハラが大きな課題として認識されるようになったのはごく最近のことではありますが、(問題の)起源は、経済的な必要性から女性が家庭環境保護から離れて労働力として働くようになった産業革命にまで遡ることができます。

セクハラのない環境で働くことは選択基準ではなく、すべての女性の権利です。セクハラは深刻な差別であり、女性の誠実さ、尊厳、幸福感に疑問を投げかけ、職場における平等な関係性を損なうものであるため、容認されるべきではありません。すべての女性は、保護され、安全で、差別や暴力がなく、自分の役割と責任を果たすのに適した職場で働く権利があります。セクハラ問題無視はもはや救い難いものであり、時代の変化の中で、組織は、この法律を見て見ぬふりをするにはできないと言う(現状を)理解する必要があります。このような問題は、さまざまなレベル、セクター、業界に広がっており、スキル、成熟度、そして思いやりを持って対処する必要があります。

2013年12月にインド国会から「職場における女性の性的嫌がらせ(防止・禁止・救済)法」(以下、「本法」と言います)が通達されました。Vishakhaガイドラインは、1997年以来、職場でのセクハラ事例を抑制するための判例法のモデルとなっています。本法の主な目的は、女性が職場で安心して働けるように、全体的な仕事のエコシステム成長を促すことです。

そもそもセクシャル・ハラスメント(セクハラ)とは何でしょうか？

セクハラとは、歓迎されるべきではない性的な勧誘や、性的な性質を持った口頭、または、身体的な行為で、個人の業務遂行を不当に妨害したり、威圧的、敵対的、虐待的、攻撃的な職場環境を作り出す効果がある事態を指します。この状況を示す範囲は、迷惑行為から、痴漢行為を含む性的虐待や暴行といった最も深刻なものまで、さまざまな形態があります。セクハラは、言語的、非言語的、視覚的、身体的など、さまざまな形で発生する可能性があります。

この法律の規定を実施する責任者は誰でしょうか？

本法は、女性が安全に働ける環境を提供する義務を雇用者に課しています(本法は)職場でのスクハラを防止するため、雇用者が取るべき措置、安全な環境を作るために何をなすべきかを定めています。

雇用者がなすべき本法法律(内容)の実施をする際行うべき内容は、文字通り、以下にその精神的(意義)が、述べられています。

- 職場での安全な作業環境提供、ここには、職場で接触する第三者(アウトサイダー)からの安全も含まれます。
- 内部委員会(IC:InternalCommittee)設置:10人以上の従業員を抱える事業所の雇用者は内部委員会(IC:Internal Committee)を設置をする事が書面により命じられています。
- 職場におけるセクハラ禁止、防止、救済のため社内方針、憲章、決議、宣言を策定し、広く普及させる事。
- Ic(内部委員会)のメンバーの名前と連絡先の開示を義務付ける事。
- オフィスの目立つ場所にセクハラ罰則を表示する事。



- 既存の従業員や新入社員を対象としたバーチャル/オフ・ラインの微妙な内容を含むトレーニングを通じ関係者の意識向上を図る事。
- 職場でのセクシュアル・ハラスメント対策を効果的に実施するために、企業は単にチェック・ボックスにチェックを入れるだけではなく、その対策を実行する必要があります。
- IC(内部委員会)メンバーのため、オリエンテーション・プログラム、キャパシティ(運用能力)&スキル・ビルディング・プログラム(技能構築プログラム)の企画・開催する事。
- 苦情を調査し、所定の期間内に加害者に対して厳しい措置を取る事。
- Ic(内部委員会)による政府への報告書のタイムリーな提出監視。
- セクシュアル・ハラスメントを服務規定/プロセス上の「非行」として扱う。そのような不正行為に対する処置を開始する。

#### アウェアネス(注意喚起)・トレーニングにはどのような内容を盛り込むべきでしょうか？

- POSH(セクハラ防止)法の基本的な理解、セクシャル・ハラスメント、従業員、雇用者、職場、被害女性などの定義。
- 社員、IC(内部委員会)、経営陣の権利と責任。
- 職場での「セクハラ」とは何か、何が「セクハラ」ではないのかを理解する。
- Ic(内部委員会)構成に関する規則
- Ic(内部委員会)の導入と機能。
- 苦情、および、調査を申し出るための手順とタイムライン。
- (制度)誤用と冤罪の引き起こす結果。
- 機密保持に関する条項
- 年次報告

#### (規則)を遵守しない場合の引き起こされる結果-罰則

雇用者が職場でのセクハラを防止し、対処するためのなしう合理的な措置を講じていない場合、雇用者は過失責任を負い、法律に従わなかったことに対する責任を問われる可能性があります。同法規定により、組織は最初の違反で5万インド・ルピー、その後の違反では2倍の罰金を科せられます。違反が繰り返された場合、営業許可が取り消されることもあります。そのため、苦情に対応するための内部プロセスを強化し、個々のケースに適切に対応するために必要な法律で定められているを講じる必要があります。ペナルティを課せられたことにより組織の経済的損失に加え、誤った(セクハラ問題)処理をした場合は、企業の評判低下にもつながります。

#### バーチャル・ワーク・プレイス(職場での実態的なケースを想定利用して)のセクハラへの対応。

コロナ(COVID19)パンデミックを考慮に入れた場合、当初考えられていたWorkplace(職場環境)とは、パラダイムシフト(在宅勤務などの考え方の違い)が起きています。現在、ほとんどの組織で「在宅勤務」形態が主流となっています。ワーク・プレイス(職場)の定義が変わり、仕事用と個人用のワークスペースの境界線が曖昧になってきています。現在、企業は様々なプラットフォームを利用して人々とつながっており、これらがバーチャル・ハラスメントをも生み出しています。雇用者は、許容できる範囲のオンライン上の行動(振る舞い)についてスタッフを教育する(今までとは違った)追加的な責任があります。

#### 弊社がどのような形のサポートをすることでできるでしょうか。

弊社は、従業員の意識改革トレーニング、IC(内部委員会)の能力とスキル向上、法定申告のサポートなど、POSH(ハラスメント防止)コンプライアンスの実施とモニタリングをエンド・ツー・エンドで行うため、この問題に関連する経験と専門知識を有しております。私たちは、インドのさまざまな多国籍企業がPOSH(ハラスメント防止)法を遵守するためのサポートを行っています。ご不明な点がございましたら、communications@krayman.comまでご連絡ください。

クレイマン・コンサルタンツLLP(以下、クレイマン)は、インド全土の日系顧客様にサービスを提供する会計・アドバイザリー会社です。当社は、インド進出、会計・監査、税務、規制、法務サービスを専門としています。当社は、公認会計士、会社秘書(カンパニー・セクレタリー)、弁護士、MBAからなる専門家チームです。詳細については、当社ウェブサイト(www.krayman.com/jp)をご覧ください。サポートが必要な場合は、communications@krayman.com 迄ご連絡下さい。

