



速報

シカゴ市の雇用主は7月1日までにセクシャルハラスメントに関するポリシーおよびトレーニングをアップデートする必要がある。

2022年6月21日

ハイライト

シカゴ市は、全ての雇用主に対し、2022年7月1日までに所定の言語でセクシャルハラスメントに関するポリシーをアップデートし、新しいポスターを掲示することを求めている。

全てのシカゴ市の雇用主は、スーパーバイザーを含む全従業員に対し、拡充された毎年のセクシャルハラスメント防止トレーニングを実施し、2023年6月30日までに第1回目を完了する必要がある。

市は新条例に違反があった場合の報告期限を(違反の日から)300日から365日に拡大し、罰則を強化した。

シカゴ市内で働く従業員が1人以上いる雇用主は、2022年7月1日までにセクシャルハラスメント(以下、セクハラ)に関する市条例とシカゴ人権条例の新たな改正に準拠する必要がある。これらの改正は、セクハラに関するポリシー、ポスター、記録管理、強制的職場トレーニングに影響を及ぼす。

7月1日までに、全ての雇用主は、セクハラポリシーをアップデートし、シカゴ市において、セクハラ及びセクハラの通報に対する報復が違法であること、禁止されるセクハラの定義、従業員が毎年のセクハラ防止トレーニングに参加する必要があること、セクハラの内部的な通報方法(書式付)およびセクハラの被害者

弁護士



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com

関連分野

労働雇用法

となりうる従業員が利用可能な法的または政府のサービスについて、明らかにする必要があります。

雇用主のセクハラポリシーは従業員の母国語で作成され、条例で拡大された「セクハラ」の定義が含まれていなければならない。

ここでいう「セクハラ」とは、(i)不快な性的勧誘や性的な性質を持つ行為、(ii) (1) そのような行為への服従が明示的または黙示的に個人の雇用の条件とされている場合、(2) そのような行為への服従または拒絶がその個人に影響を与える雇用判断の基礎として用いられる場合、または、(3) そのような行為が個人の業務遂行を大幅に妨げ、または脅迫的、敵対的、攻撃的な職場環境を作り出す目的または影響を有する場合に、性的な接待や性的な性質を持つ行為を要求すること、(iii) 性的な非行、すなわち、強制、権限の濫用、または個人の雇用上の地位の悪用を伴う、性的性質を持つあらゆる行為、を意味する。

ポリシーのアップデートに加え、シカゴ市のすべての雇用主は、シカゴ人間関係委員会(CCHR)作成の新たなポスターを英語とスペイン語で1つ以上の共有スペースに掲示しなければならない。また、シカゴ市は、雇用主が掲示または公表するためのモデル通知を提供している。

さらに、条例は、保護の対象となる「性的指向」の定義を「実際に抱いているまたは認識している異性愛、同性愛、または両性愛の状態」と改定した。

防止トレーニングについて

全ての雇用主は、7月1日以降は、強化されたセクハラ防止トレーニングを実施しなければならない。このトレーニングには、イリノイ州人権法の要件を満たすかそれを上回る全従業員に対する1時間の防止トレーニング(スーパーバイザーおよびマネージャーは2時間)および1時間の(現段階では内容不確定の)「傍観者」(介入)トレーニングが含まれている必要がある。

雇用主は、独自のトレーニングを開発してもよいし、7月1日までに公表される予定のCCHRのトレーニングモジュールを利用してもよい。全てのトレーニングは2023年6月30日までに第1回目を完了する必要があり、以後、毎年繰り返す必要がある。

雇用主は、従業員トレーニングの証明および条例に準拠したポリシーを5年または調査や紛争の期間のいずれか長い方の期間、保存しなければならない。記録を保存しなかった場合、1日につき、1000ドル以下の罰金が課される可能性がある。

また、2022年6月4日より、申立人は、(セクハラを含む)差別の疑いのある行為から最大で365日以内(従前は300日以内)にCCHRに申立てをすればよく、また、CCHRは、被申立人に対する申立ての通知を最大で(申立てから)30日まで遅らせることが可能になった。セクハラ条項の違反に対する罰金は、1回の違反につき、(500ドル~1000ドルから)5000ドル~10000ドルへと引き上げられた。

©2022 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。