



News & Types: 雇用／労働法／福利厚生関連情報

カリフォルニア州が、雇用主によるハラスメント防止トレーニング実施義務の履行期限を延長

10/1/2019

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

概要

カリフォルニア州は、特定の雇用主に対し、全ての従業員に向けたハラスメント防止トレーニングの実施を義務づけています。この度、かかる義務に変更を加える新法が**2019年8月30日**に施行され、雇用主によるハラスメント防止トレーニング実施義務の履行期限が、当初の「**2020年1月1日**」から「**2021年1月1日**」に延長されるに至りました。さらに、監督業務を行うポジション（以下、「スーパーバイザー」）に採用された新入社員向けのトレーニング実施期限と同様、監督業務を行わない従業員（以下、「その他全ての従業員」）に対しても、雇用開始から**6ヶ月**以内にトレーニング実施を義務づける規定が明記されました。

カリフォルニア州知事は、**2019年8月30日**、ハラスメント防止トレーニングの実施履行期限を「**2020年1月1日**」から「**2021年1月1日**」に延長する上院法案**SB 778**に署名しました。従来のハラスメント防止トレーニング義務に関しては、**2019年1月1日**より施行されたカリフォルニア州の法案**SB 1343**により既に変更が加えられ、従業員数**5名**以上の全ての雇用主に対し、**2020年1月1日**までにトレーニングを実施するよう義務づけられた状態にありました。具体的には、スーパーバイザーに対しては**2時間**の講義もしくは効果的な対話形式のハラスメント防止トレーニングを実施する一方で、その他全ての従業員に対しては最低**1時間**のハラスメント防止トレーニングを実施することが求められていたのです。また、法案**SB 1343**は、スーパーバイザーを雇用した場合や従業員がスーパーバイザーに昇格した場合は、**6ヶ月**以内にトレーニングを実施し、その後は**2年**ごとにトレーニングを実施しなければならないとしました。

しかし、同法案可決後、複数の雇用主からいくつかの懸念点が指摘されました。例えば、同法案では、**2018年**に既にトレーニングを受けたスーパーバイザーは**2019年**にもトレーニングを受けなければならないのかが不明確であり、過去**1年**の間にスーパーバイザー向けのトレーニングを実施した場合、**2019年度**も同様のトレーニングを実施する必要性について、疑義が生じていました。また、同法案には、雇用主がスーパーバイザー以外のその他全ての従業員に対して「いつ」トレーニングを実施しなければいけないのか明記されていなかったため、その他全ての従業員に対しても雇用から**6ヶ月**以内にトレーニングを実施する必要があるのか否かが明らかではありませんでした。

そこで、さらなる法案としてSB 778が可決され、これらの曖昧な点が明確にされる運びとなったのです。法案SB778は、履行期限を「2020年1月1日」から「2021年1月1日」に延長したほか、義務づけられたトレーニングを2019年に実施している場合には、次のトレーニングの実施は「その日（直近の実施日）から2年以内」と規定しています。また、その他全ての従業員に関しても、雇用から6ヶ月以内にトレーニングを受ける必要があることを明記しています。

なお、履行期限を延長する今回の変更は、6ヶ月未満の期間で就労する季節労働者、派遣社員もしくはその他従業員、または季節農業労働者に適用されるトレーニング要件を何ら変更するものではないことにご留意下さい。このような業界固有の労働者は、これまでと同様、雇用後30日間以内または労働時間が100時間に至った時点のいずれか早いタイミングでトレーニングを受ける必要があります。

重要点：ハラスメント防止トレーニングに関する現行法のポイント

5名以上の従業員を雇用する雇用主は以下を履行すること：

1. 2021年1月1日までに、全従業員に対し、スーパーバイザーには2時間、それ以外の全ての従業員には1時間のハラスメント防止トレーニングを実施すること。
2. 2019年に当該トレーニングを実施済みの場合、次のトレーニングは、その日から2年以内に実施すればよい。
3. 全てのスーパーバイザーに対しては、スーパーバイザーとして新規採用されてから、もしくは昇格などでスーパーバイザーに就任してから6ヶ月以内に、トレーニングを実施すること。その後は2年に一度、2時間のトレーニングを実施すること。
4. その他全ての従業員に対しては、雇用開始から6ヶ月以内にトレーニングを実施すること。その後は2年に一度、1時間のトレーニングを実施すること。

上記（3）および（4）を確実に履行するため、各雇用主においては、新入社員はもちろん、昇格等を通してスーパーバイザーに就任した従業員が、6ヶ月以内に義務付けられたトレーニングを受けたか否か、6ヶ月ごとに確認されることをお勧めします。

増田・舟井法律事務所では、ハラスメント防止トレーニングを日英両語で行うことが可能です。ご質問等ございましたら、いつでもお気軽に当事務所までお問い合わせ下さい。