

社員D

Cさん、ちょっと、この間の宴会欠席だった時だけけれど、Cさんのことを〇〇だという噂話
が一時あり、いやな感じだったので一言友人としてこのことについて伝えておくね・・・

社員C

そうですか、???有難うございます。

この後、しばらくしてCさんは、彼の性的指向に関して嫌がらせを受けたとして、この伝聞
を元に雇用審判所に申し立てをした。

雇用審判所

この風聞は信ずるに足る、そしてこの会話に関わった人達の中の一人から出された証拠を無視を出来
ない。

現在ある Equality Act 2010 section 26(1)によれば、「嫌がらせ」(Harassment)とは、ある人が
他の人に対して、その人が不快と思われるような事柄で、個人に関して不可侵な領域、例えば年齢、
身体障害、人種、性、性的指向、そしてこれらの事柄が他者の尊厳を傷つける目的、または当該被害
者を脅したり敵視したりすることと規定している。

雇用者は、直接的な嫌がらせ行為に関与したという事実が無かったとしても、被雇用者の様々な行為
に対して責任を負うことがある。雇用者は、いじめとか嫌がらせの防止に責任があることを肝に銘
じ、それ故、必要なポリシーを作成して導入し、このようなことの起こることがないように防止する必
要がある。

詳細 www.centrepeople.com の記事のページをご参照お願いします。

前号の会話はここを”クリック”



その時、お役に立ちます!

センターピープルの人材紹介サービスにすぐにコンタクトを!(英国、欧州)

電話 : + 44 (0)20 7929 5551

メール : japan@centrepeople.com