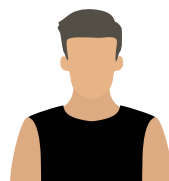


仕事の世界における

暴力と
Eliminating
Violence and Harassment
in the World of Work
ハラースメント



暴力とハラースメント根絶に
向けた国際労働基準



2019年6月、 『仕事の世界における 世界中で暴力とハラスメントの』

批准国には仕事の世界における
暴力とハラスメントを

ゼロ・トレランス・カルチャー

『断固として容認しない環境』

の整備が求められます。

2019年6月、スイス・ジュネーブで世界187カ国の政府と労働者・使用者の団体が参加したILO創立100周年記念総会において、賛成439、反対7、棄権30という圧倒的多数の支持を受け採択されました(第190号条約、第206号勧告)。



▲総会にて採択の歴史的瞬間。参加したILO政労使の代表と事務局からは歓喜の声も。ILOの条約としては8年ぶりの採択となり、世界的な合意形成が難しい近年の潮流の中で、このトピックにおける条約成立の意義は極めて大きい。

『この新しい基準は、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利を承認しています』

ガイ・ライダー
ILO事務局長



© Brendan Smialowski / AFP

『我々は、デジタルの文脈におけるものも含め、あらゆるジェンダーに基づく暴力、虐待及びハラスメントを根絶するために措置を講じることの重要性を再確認する』

G20大阪首脳宣言
より引用

※なお、このパンフレットで述べている条約の内容は、批准をした加盟国において法的拘束力が生じます。

『暴力とハラスメント条約』が採択され、根絶に向け、新たな一步を踏み出しました。

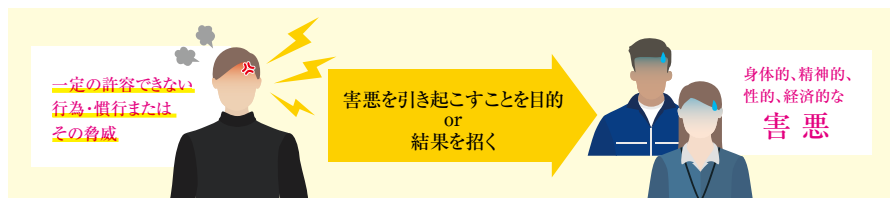
POINT 01

暴力とハラスメントとは なんですか？（第1条）



今回の条約において、暴力とハラスメント(V&H)は、「人権侵害または虐待となり得、平等な機会に対する脅威であり、許容できず、ディーセント・ワークと相容れない」と認識され、これまで明確に定義されてこなかった「仕事の世界における暴力とハラスメント」について、初めて以下の定義が採用されました。

（第1条）『単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こすことを目的とした、又は結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの。』



暴力・ハラスメント(V&H)

加盟国は、条約の定義に適合するように、暴力とハラスメントを法律で定義し、禁止することが求められます（第7条）。

POINT 02 対象は誰ですか？ (第2条)

- ▶ 労働者その他仕事の世界に関係する人を広く対象に
契約上の地位にかかわらず、働く人、研修中の人、インターン、見習い、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者や就活生、管理職などの使用者の権限を行使する人などが保護の対象に。
- ▶ 官民すべての産業分野、都市か地方かを問わず、非公式(インフォーマル)経済も対象に。

▶ なお第4条では、加盟国が暴力とハラスメントの防止及び撤廃のための政策アプローチを採択するにあたり、社外の第三者が関係する暴力とハラスメントを考慮することが求められています。



POINT 03 どのような場所が対象ですか？ (第3条)

- ▶ 仕事に関連した場所を広く対象に
職場のみならず、休憩室、食堂、トイレ、更衣室、出張中、研修中、職務に関連したイベント、情報通信コミュニケーション(メール・社内SNSなど)、社員寮などの宿舎、通勤中等



POINT 04 暴力とハラスメントの 根本的原因は？ (前文)

- ▶ 条約では、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの根本的原因やリスク要因として、
 - ▶ ジェンダーに基づく固定観念(ステレオタイプ) ▶ 複合的及び横断的形態の差別
 - ▶ ジェンダーに基づく不平等な力関係
- を挙げています(前文)。こうした人々の意識や態度を変え、暴力とハラスメントを根絶するためには、お互いの尊重と人間の尊厳に基づいた仕事の文化を育み、これらを断固として容認しない環境を作ることが重要です(前文)。条約は、政府、使用者、労働者及びそれらの団体が、異なる補完的な役割及び機能を有することを求めています(第4条、Point15参照)。この規定からすると、政労使三者が協力して暴力とハラスメントを根絶していくことが求められていると言えるでしょう。

POINT 05 働く人にとって どんな権利が保障されたの？

長年、暴力とハラスメントは、個人の精神的、身体的、性的な健康及び尊厳を傷付け、女性の労働市場参加を妨げるなど、ディーセント・ワークの実現の大きな障害になっていました。しかし、今回条約が採択されたことで、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利(前文)が国際基準で保障されることとなりました。その中には、暴力とハラスメントの加害行為から逃れるための「職場から離れる権利」が含まれます(Point 12)。

POINT 06 働く人の立場から ～権利の実現に向けて～

暴力とハラスメントのない 仕事の世界に対する権利

暴力とハラスメントがあつたら声をあげること、またその声を拾うことが大事です



職場ポリシー による対処

職場で暴力とハラスメント防止
プログラムやリスク評価等

法律上の禁止 調査・執行・監督

暴力とハラスメント撤廃に向けた
法制度の整備と実施

DVの職場への 影響緩和

DV被害によって仕事に影響が
ある場合に、その認知と合理的に
実行可能な範囲での影響緩和

紛争解決・ 苦情処理・損害賠償

被害の申立てと紛争の解決、
被害の回復

被害者支援

職場復帰、カウンセリング、
治療などの支援

加害者に対する 罰則・制裁

加害者に償いを求め、
更なる被害を予防

POINT 07

暴力とハラスメントのない職場を目指すために、企業には何ができるの？

条約は、暴力とハラスメントが職場関係や労働者の働く意欲、さらには企業の評判や生産性に否定的な影響を与えること、また提供するサービスの質にも影響することを認めています(前文)。つまり、暴力とハラスメントは企業の持続可能性の促進とも相容れないものです(前文)。

条約と勧告には、これまでの暴力とハラスメント撤廃に向けたILO及び国際社会の歴史的取組みから得た経験と知見が詰め込まれており、**使用者に効果的な取組みのヒントを与えうるもの**といえます。

特に多国籍企業にとって、条約・勧告の内容を参考に企業方針や活動目的を定め、これを日々の事業に活かしていくことによって、暴力とハラスメントのない職場につながる可能性があります。

POINT 08

どんな対応措置を考えればいいのか？ (第9条)

条約では、使用者の支配の程度に応じた適切な措置、また合理的に実行可能な範囲で、暴力とハラスメントに関する**職場方針**の採用と実施、**職業上の安全及び健康の管理**における暴力とハラスメントの考慮、**リスクの評価及び防止措置**、労働者への**情報提供**を行うことを要求する法令を採用するとされています(第9条)。

職場方針(勧告7項)では、

- ①暴力とハラスメントが容認されないことを明記
 - ②適切な場合には、防止プログラムの策定
 - ③労働者及び使用者の権利及び責任の明記
 - ④申立及び調査の手続きに関する情報を提供
 - ⑤社内外でなされるコミュニケーションを十分に考慮し、適切な場合にはそれぞれに基づく行動がなされることを規定
 - ⑥プライバシー及び秘密保持の権利の規定
 - ⑦報復からの保護措置を規定
- を含めるべきとされています。

また、リスク評価及び防止措置という点では、

合理的に実行可能な範囲で、職業上の安全及び健康の管理の側面における暴力とハラスメントおよびこれに関連する心理的リスクの考慮を行うことが規定されていますので(第9条)、この規定からすると、労働安全衛生の取組み(安全衛生教育、安全衛生委員会の仕組みや健康診断など)の中に、暴力とハラスメントがもたらす心理的悪影響の観点を加えることも一案です。



09

暴力とハラスメントにさらされやすい職場環境、産業、労働者について考えてみましょう

どのような職場環境、産業部門、労働者において、暴力とハラスメントの発生リスクが高いでしょうか。勧告8-10項、13項では、以下のようなものが掲げられています。

- ①顧客や一般人、患者など第三者と多くのやり取りをする仕事、夜間の業務、孤立した労働環境、差別意識や固定観念が残る就労環境(男女片方に偏った仕事の分配など)
- ②医療、ホスピタリティ、社会福祉サービス、救急、家事労働、輸送、教育、娯楽に関する産業部門
- ③女性労働者、移民労働者(特に女性)、その他国際労働基準及び国際人権文書によって脆弱な集団とされている人々

これらの状況に特に注意して、加盟国は特別の防止措置や保護を実施すること、中でも、脆弱とされる人々について団結権・団体交渉権、平等取扱いを保障することが重要です。

10

被害者に対してはどんな救済・支援が必要?

条約では暴力とハラスメントの被害者に対する救済と支援についてもさまざまな具体的な措置を規定しています(第10条、勧告14-18項)。被害者に有効な救済・支援がなされているかをチェックするために具体的な内容を見てみましょう。

救済として、被害者が補償を受けて退職する権利、復職、損害に対する適切な補償、即時の強制力のある措置を要求する命令、法的手続の手数料及び費用

ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの被害者に対する支援として、

- ①被害者の労働市場への再参加に対する支援
- ②カウンセリング及び情報提供
- ③24時間の相談ホットライン
- ④緊急サービス
- ⑤医療的措置及び治療並びに心理的支援
- ⑥シェルターを含む危機管理センター
- ⑦被害者を支援するための専門の警察部隊または専門の訓練を受けた行政官



などが規定され、これらの措置を政府が提供するか企業自身が提供するかについては国内法令の定めによって、決められる事になります。

POINT 1

効果的な救済、紛争解決制度（第10条）

暴力とハラスメントの被害者になってしまった場合、信頼と実効性のある紛争解決と健全な職場環境の回復が不可欠です。

条約では、公正かつ効果的な紛争解決手続（申立て、調査手続、職場レベルの紛争解決制度、職場外の紛争解決制度、裁判所などの）の提供が求められ、その際に申立人が報復から保護され、そのプライバシーも保護される必要性が指摘されています（第10条）。

POINT 2

職場から離れる権利（第10条）

職場での暴力やハラスメントに遭遇したら…

オフィスや作業現場など一定の場所での労働が求められている場合、多くの人は暴力やハラスメントの被害にあってもそこに出勤し続けなければならないと考えてしまいがちです。

条約では、暴力とハラスメントにより労働者の生命、健康、安全に緊急かつ重大な危険がある場合には、報復や不当な結果を被ることなく、職場から離れることができる権利が保障されました（ただし管理者に通知する義務を負う）（第10条）。この規定があることにより、労働者は、暴力とハラスメントを回避して被害拡大を防げる可能性が高まると考えられます。

POINT 3

DV（ドメスティックバイオレンス）の職場への影響の認識・緩和（第10条）

これまで、ドメスティックバイオレンスは家庭内の話で、職場とはあまり関係のないものとして捉えられることが多く、その発見や被害者救済もなかなか進まない実情がありました。しかし、DVはその被害者の健康や安全のみならず、被害者が働く職場での雇用や生産性にも影響を及ぼす可能性があります（DVによって心や体に傷を負った状態で100%の生産性を発揮できるでしょうか）。

条約では、DVの職場への影響を認識し、合理的に実行可能な範囲でこれを緩和するために加盟国が適切な措置を行うことが求められ（第10条）、また勧告では、緩和策の具体例が規定されています（Point 14）。



POINT 14 DVの職場への影響緩和に向けた措置の具体例 (勧告18項)

勧告は、DVの職場への影響緩和のための合理的措置には、以下が含まれるとしています(勧告18項)。*



- ①被害者のための休暇 ②被害者のための柔軟な働き方及び保護
- ③状況に応じた被害者に対する解雇からの一時的保護 ④職場のリスク評価におけるDVの考察
- ⑤DVに対する公的なサポート(シェルター等)への照会システム ⑥DVの影響に関する意識啓発

*なお、勧告は、批准を前提とせず、拘束力はありません。

POINT 15 批准した国の政労使に求められること (第4条)

暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する権利を実現するために、政労使が、ジェンダーに配慮し、それぞれの役割を發揮して採用するアプローチ(第4条)。政府は、労使団体と協議の上、以下のようなアプローチで暴力とハラスメントに対処することが求められています。



暴力とハラスメントに対処するための、ジェンダーに配慮した包摂的・統合的アプローチ

☑ 法律上の禁止

☑ 関連政策での対処

☑ 包括的な戦略

☑ 指針・教育・訓練・啓発

☑ 加害者制裁

☑ 被害者救済・支援

☑ 調査・執行・監督

このように、暴力とハラスメントを法律で禁止するだけでなく、労働安全衛生などの関連政策にもこれを反映させ、法律を効率よく執行し、また被害者救済や支援のための仕組みを作り、訓練や啓発を通じて暴力とハラスメントを予防することが求められます。つまり、立法・司法・行政のすべての観点から、暴力とハラスメントを根絶する横断的な政策を実施することが重要です。暴力とハラスメントへの対処を雇用者や労働者だけの責任にするのではなく、政労使それぞれが役割を分担し、協力して予防・解決することが大切です。

実践に向けて(海外事例)

COLUMN 01

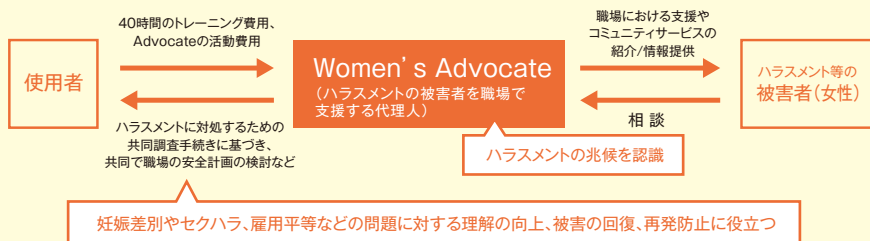
THE WOMEN'S ADVOCATE

Preventing violence and harassment IN CANADA

カナダでは、同国最大の労働組合であるUniforが、暴力やハラスメントのない安全で健康的な職場を作ることを目的とした労使の共同イニシアチブとして、ハラスメント、いじめ、暴力、虐待、DV等に直面した女性を職場で支援する専門家(Advocate)を配置するプログラムを推進しています(2018年時点で350名以上のAdvocateが活躍)。



Women's Advocate プログラムとは



[World of Work the magazine of the ILO special 2018 issue](p18,19)から抜粋

#Me Too運動

「私も」、を意味する「MeToo」は2017年にハリウッド女優がセクハラ被害をSNSで訴えたことをきっかけに世界的に広まり、これまでセクハラ被害に耐えてきた世界中の女性たちによって、SNS上で「#MeToo」と被害を訴える声が増えました。ILOガイ・ライダー事務局長は、ILO総会での暴力とハラスメントの撤廃に向けた条約の採択の意向を示した際に、この運動に言及しました。



Q

なぜ暴力とハラスメントの定義が必要なの？

A

これまで仕事の世界では、国際的に合意された定義はありませんでした。条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントとして保護される範囲はどこまでか、そしてどのような行動と慣行が受け入れられ、または受け入れられないかについて、各加盟国がこれを明確にするきっかけになります。この議論に役立つ国際基準を考え出すことで、暴力とハラスメントのない仕事の世界を実現させようとしています。

▶▶▶ POINT 01 参照

Q

なぜ、条約では対象者や場所が広く設定されているの？

A

条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントが個人の健康、尊厳や家族、社会環境に影響し、人権侵害または虐待の一形態であり得ると認識し、また企業の評判や生産性に否定的な影響を与えることにも留意しています。その上で、「暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利」を認めました。条約の範囲を純粋な労働者や職場だけに限ることなく、仕事の世界における様々な人・場面での保護が重要であると言えるでしょう。

▶▶▶ POINT 02、03 参照

Q

実効的な紛争解決や被害者保護の仕組みはどのようにしたらできるの？

A

申立てから調査、最終的な紛争解決に至るまで公正な手続きを整備し、関係者を報復から保護しプライバシーを保護するなど、申立人その他の関係者が不利に取扱われないようにすることが大切です。ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの事案では、特に被害者の保護や支援体制を厚くし、法的な助言やアドバイス、情報提供、カウンセリング、医療的措置、シェルターの提供、適切な場合には立証責任の転換など十分な支援が被害者に与えられることが望ましいでしょう。

▶▶▶ POINT 10、11 参照

Q

条約の採択を受け、いま私たちにできることは何？

A

この条約を手にとった一人ひとりが、暴力とハラスメントについて議論し、被害者の声を拾い上げ、これを根絶するためにお互いの尊重と人間の尊厳に基づいた仕事の文化を作っていくことではないでしょうか。

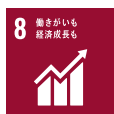
▶▶▶ POINT 04～09 参照

持続可能な開発目標 (SDGs)

国連で採択された持続可能な開発目標 (SDGs)は、2030年までに達成すべき17目標、169ターゲット、232指標のもと、発展途上国だけでなくすべての国を対象に、誰ひとり取り残さない “No one left behind”を掲げて持続可能な開発を行うものです。



暴力とハラスメントの撤廃は、特に以下の目標の達成に貢献します。



目標 3 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。

目標 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。


目標 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。

目標 8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。

目標 10 各国内及び各国間の不平等を是正する。

国際労働機関 (ILO) 駐日事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階

✉ Email : tokyo@ilo.org  Twitter : @ILO_Tokyo

【ILO駐日事務所】
ウェブサイト



【仕事の世界における暴力とハラスメント】
条約・勧告文はこちらからご覧頂けます



【条約本文】



【勧告本文】