

労働の世界における男女 に対する暴力及びハラ

スメントの根絶 第 107 回国際労働会議報

告書 V (1)

はじめに

1. フィラデルフィア宣言 (1944 年)
は、「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」と述べている。2016 年に労働の世界における男女に対する暴力に関する ILO 専門家会合の参加者らは、2018 年 6 月の国際労働会議において議論される暴力に関する基準設定課題についての手引きを策定するにあたってこの宣言を想起した。その広範多岐にわたる議論のなかで専門家らは、労働の世界における暴力及びハラスメントは容認できず、ディーセントワークとはまったく両立せず、また、対処されなければならないことを認めた。専門家らは、暴力及びハラスメントは、「人権問題であり、職場関係、ワーク・エンゲージメント、健康、生産性、公共・民間サービスの質及び企業の評判に影響を与える。それは、労働市場への参加に影響を与え、またとりわけ女性が労働市場、とくに男性が優勢な部門や

職務に入ってくるのを妨げて、そのままにとどめるかもしれない。暴力は、民主的な意思決定や法律のルールを弱体化させるかもしれない」と結論付けた。

2. これを踏まえて専門家らは、労働の世界における暴力の問題は「緊急を要する問題」として対処されなければならないことに同意した。

背景

3. 労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに取り組むための緊急の行動に対する認識と要求が高まっている。この問題は、世界レベルでの明確な焦点になってきており、最近採択された持続可能な開発のための 2030 アジェンダは、目標 8.5 のもとですべての男女について完全かつ生産的な雇用とディーセントワークの達成、目標 10 のもとで各国内及び諸国における不平等の縮小、目標 3 のもとですべての者について健康的な生活の確保と福祉の促進、及び目標 5 のもとですべての女性・少女についてジェン

ダー平等とエンパワーメントの達成を求めている。

4. 2030 アジェンダの目標 5 には、「いずれの場所においても女性と少女に対するあらゆるかたちの差別」の根絶、「公共・民間領域におけるすべての女性・少女に対する、人身売買や性的その他の種類の搾取を含めたあらゆるかたちの暴力」の根絶、「土地その他のかたちの資産、金融サービス、遺産や自然資源に対する所有・管理へのアクセスはもちろん、経済的資源に対する平等の権利を女性に与えるための改革」の着

手、及び、「すべての女性・少女のジェンダー平等とエンパワーメント促進のための適切な方針と実施可能な法令」の採用と強化が目標として含まれている。そのため、2030 アジェンダの目標 5 は、差別の根絶、経済的安全保障の平等と拡張の双方によって、労働の世界における暴力・ハラスメントを根絶するという目標と密接に関連している。5. 暴力に関する基準についての最初の提案の推進力は、ディーセントワークの中心にあるジェンダー平等に関する決議を実行することであった。第 98 回国際労働会議で採択されたこの決議は、職場におけるジェンダーに基づく暴力の禁止とそれを防止するための方針、計画、法令その他の手段が実施されるべきことを求めている。この提案は、理事会で 7 回議題とされ、その 316、317、319、320、322、323 及び 325 セッションで検討された。323 セッションで理事会は、この議題に対して多数の支持を表明した。

6. 325 セッションにおいて [、国際労働] 事務局は、
「事実上すべての発言者が労働の世界における男女に対する暴力に関する議題への支持を

表明したものの…とりわけ使用者らは、基準設定課題として議論する前に、その対象範囲についてさらなる議論をもつべきであると示唆した」。それゆえ理事会は、『労働の世界における男女に対する暴力』に関する基準設定議題を第 107

回 [国際労働] 会議 (2018 年 6 月) の議題とすること」、及び、「会議による可能な文書の最初の議論のための準備である、328 セッションで理事会がそれに基づいて検討する手引きを提供するために三者構成専門会議を開催すること」を決定した。

7. 労働の世界における男女に対する暴力に関する三者構成専門会議のために、暴力・ハラスメントの対象範囲、定義、流行及び影響を概述した背景報告が用意された。専門家会議は 2016 年 10 月 3~6 日に開催されて、一連の結論を生み出し、それらはその後 328 セッションで理事会によって発行・頒布について承認されたが、容認できない行為の範囲が適切に理解・対処されるようにするために標題中の「暴力」の語の「暴力及びハラスメント」による置き換えを含んでいた。結論に加えて、[国際労働] 事務局によって会議の報告が準備された。この現在の法律・慣行に関する報告は、背景報告のなかのすべての情報を繰り返すことも、専門家会議の会議報告のなかを含められたすべての情報を複製することもしていない。そのため、背景報告一及び会議報告と会議の結論一は、本報告のなかの情報に対する補足として読むことができる。
8. 専門家会議では、暴力・ハラスメントの性質、その原因、影響及び必要な行動については幅広い議論があった。会議は、証拠のかなりの部分が、労働の世界における暴

力・ハラスメントが労働者その他の者に対して持続することを示していることに同意した。しかし、より多くのデータ、とりわけより大きな比較可能性をもつデータの必要性についての認識があった。専門家らはこの現状報告が、各国がどの要素を暴力・ハラスメントを構成するものと考えているか、労働の世界という主体がどのように対処しているかを含め、国の慣行に関するさらなる情報を提供することを期待した。

9. 専門家らは、どのように暴力・ハラスメントの経験がしばしば一連の範疇や定義を交差させているか議論した。これは、労働の世界における暴力・ハラスメントは、物理的、心理的及び性的側面を含みうる、一連の容認できない行為及び慣行の一部として対処されるべきであるとした、彼らの結論と関係している。
10. 専門家らは、多数の既存の国際労働基準が、いくつかのかたちの職場暴力・ハラスメントに対する、または、特定の労働者グループに対する保護を提供しているとともに、たとえ暴力・ハラスメントにはっきり言及していなくても、規制の枠組みのいくつかの重要な要素を提供しているものも他にあることを認めた。しかし彼らは、これらの文書が「暴力・ハラスメント」を定義しておらず、その様々な発現に対処する方法に関する手引きも与えておらず、特定の労働者グループだけをカバーしていることも認めた。
11. それゆえ彼らは、公共・民間の使用者、労働者とそれを代表する組織や政府の明確な責任及び共同の戦略・協力を説明して、労働の世界における暴力・ハラスメントに対

処する統合的アプローチの必要性について同意した。専門家らはまた、様々な社会経済的現実、企業、暴力のかたちや背景に対処することのできる新たな文書または諸文書の必要性についても同意した。

現状報告の目的と方法論

12. この現状報告は、[国際労働] 会議における労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントの基準設定議論を促進することを意図したものである。それは、添付された質問事項に回答するうえでも有用であるかもしれない、世界中の法律・慣行に関する情報を提供する。暴力・ハラスメントの問題は多面的であり、本報告のなかですべての側面が議論できているわけではない。例えば、本報告は、基本的諸労働基準のなかで詳しく扱われてきた、児童労働者や強制労働など、暴力・ハラスメントのいくつかの特定領域に関する、各国の法律・慣行には焦点をあてていない。
13. 労働の世界における暴力・ハラスメントは、民間と公共両部門及び公式と非公式両経済を含め、世界中の経済活動のすべての職業及び部門に影響を与えることから、本報告は、すべての者の権利、保護及び予防の観点からこの問題を検討するが、影響を受ける労働者・部門の多様な経験も考慮している。本報告は、国際基準を欠いているまたは限られている様々な種類の労働の世界における暴力・ハラスメント、とりわけ暴行などの労働に関連した物理的暴力、モビング [mobbing]、いじめ [bullying] やハラスメントなどの心理的暴力、セクシャルハラスメントなどの性的暴力に焦点を合わせている。

14. 本報告を準備するなかで〔国際労働〕事務局は、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処する80か国の規制的枠組みの系統的な法的分析を行った。事務局は、すべての地域、小地域及び収入グループを代表していること、及び情報の入手可能性という観点から、80か国を選んだ。質問の標準セットを用いて、研究者のチームが、法令、労働協約、国の方針及び国内における様々なイニシアティブについて調べた。
(暴行及び性的暴行に関する刑法の諸規定など)暴力・ハラスメントに関する労働に限定しない法令は、本報告の対象範囲外とみなされ、80か国調査では検討されなかった。

15. この法的分析から作り出されたデータは、規制的ランドスケープを描き出し、現在存在している選択肢を知らせるとともに、労働の世界における暴力・ハラスメントに取り組む統合的アプローチの開発を手助けすることを目的としている。条件が比較可能な場合には、量的指標が提供される。これが当てはまらない場合には、様々な諸国がこの問題に取り組むためにとってきた方向を示すために、質的事例が提供された。別に示されない限り、各図についてサンプルは、アフリカから20か国、アメリカから15か国、アラブ諸国から4か国、アジア太平洋から15か国、欧州・中央アジアから26か国の80か国からなる。図における合計は、四捨五入のために100%にならないかもしれない。

添付の質問事項についての指示

16. 〔国際労働〕会議は、理事会運営規則パラグラフ5.14及び自らの運営規則第

39条に規定される二回討議手続にしたがって、この議題を扱う。第39条にしたがって〔国際労働〕事務局は、会議における予備的討議の基礎として、本報告及び質問事項を準備した。政府は、「回答を仕上げる前にもっとも代表的な使用者及び労働者の組織と協議する」ことを求めている、国際労働会議運営規則第39(1)条に留意していただきたい。この協議の結果は、政府の回答に反映されるべきである。政府は、どの組織が協議を受けたかその回答のなかで示すことを求められている。報告が理事会によって承認される期間削減のプログラムにしたがって、質問事項に対する回答の事務局による受領の期限は2017年9月22日である。

[以下の第1章～第7章 省略] 第1章 労働の世界における暴力及びハラスメントの理解：何が、誰が、どこで第2章 労働の世界における暴力及びハラスメントの理解：影響、ドライバー、リスクファクター及び特定のグループ第3章 労働の世界における暴力及びハラスメントを扱った国際的及び地域的枠組み第4章 労働の世界における暴力及びハラスメントからの保護のための国の規制的枠組み
第5章 労働の世界における暴力及びハラスメントを予防する国の規制的枠組み第6章 監視及び執行
第7章 方針、ガイドライン、トレーニング及び注意喚起

第8章 労働の世界における暴力及びハラスメントに関する

(諸) 国際基準に向けて

364. 本報告のなかで詳述したように、労働の世界における暴力・ハラスメントは、個人、企業、経済及び社会に壊滅的な影響を生む。
365. 各国は、様々な手段・方針、トレーニングその他のイニシアティブに支えられた、刑事、労働、反差別及び労働安全衛生法令などを通じて、この状況の是正を追求してきた。しかし、本報告のなかでレビューされた80か国のうち、暴力・ハラスメントに対応する統合的アプローチを用いているのはわずかで、残りは仮にあったとしても部分的な保護・予防手段を導入しているだけで、結果として多くの労働者にとって保護におけるギャップにつながっている。
366. 包括的かつ統合的なアプローチの重要性は、2016年の労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに関する専門家会議によって強調された。かかるアプローチは、労働に関連した暴力・ハラスメントからの現実的な保護が、個人の家庭や非公式経済、中小企業で働く者を含め、すべての労働者に及ぶようにするだろう。
367. 現在、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処し、そのための定義及び対象範囲を提供している国際的な法的基準はない。専門家会議は、暴力・ハラスメントを予防・対処するための(単一または複数の)国際文書を採択する緊急の必要性を表明した。
368. よい健康と福祉、ジェンダー平等、ディーセントワークと経済成長、及び不平等の縮小という、持続可能な開発目標の義

務づけのもとを含め、民間・公共領域において暴力・ハラスメントに取り組む機運の高まりを踏まえれば、かかる(単一または複数の)国際文書はタイムリーかつ今日的な意味をもっているだろう。

369. 本節では、労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに対処する国及び国際的法律における主なギャップを要約するとともに、包括的または総合的かつ統合的なアプローチを通じた、この課題に関する新たな(単一または複数の)国際基準に向けて進む可能な方法を概述する。

8.1 労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントの法令におけるギャップ

370. 諸国際文書のもとでの暴力・ハラスメントの取り扱いにおけるギャップ。ILOは、労働の世界におけるディーセントワークは暴力・ハラスメントと両立しないことを、以前から認めてきた。ILO条約のひとつであり、ILOの最初の年1919年に採択され、現在棚上げされて廃止が提案されている、1919年の夜間労働(女性)条約(第4号)は、女性を暴力から保護するために設計されたものであった。労働者議長が専門家会議で指摘したように、第4号条約は、長時間労働だけでなく、職場及び職場へ向かい、また職場から帰る途中に発生するセクシャルハラスメントや暴力から、女性を保護することを目的としていた。100年がたったいま、と彼女は続けた。職場から禁止されるべきなのは(女性ではなく)暴力であり、政府と社会パートナーには、これを達成するうえで重要な役割があるという理解がある。

371. ILO は、特定のかたちの暴力・ハラスメントに言及した多数の基準を採択してきたが、主要目的として暴力・ハラスメントを取り扱ったものではなく、かかる行為を定義したものもなく、問題に対処する方法に関する詳しい手引きを提供したものもない。同様に、一定のかたちの暴力・ハラスメントについてのみ、また、家庭内労働者、HIV と共に生きる労働者や先住民など、一定の労働者グループや一定の部門または職業についてのみ言及している。目的とされた保護の性質は、これらの文書のもとでカバーされない者にギャップを残しており、それは世界中の労働者の圧倒的多数を占めている。

372. 第 111 号条約は、同条約第 1 (1) (a) 条でカバーされる観点、または、労使組織と協議したうえで加盟国が決定した何らかの追加的観点に基づいた雇用及び職業の労働者をカバーしている。しかし、第 111 号条約は、いかなるかたちの暴力・ハラスメントにも言及しておらず、また、CEACR [条約・勧告の適用に関する専門家委員会] は、性的差別のひとつのかたちとしてセクシャルハラスメントには大いに言及するものの、条約に規定された他の観点に基づいたハラスメント・暴力を扱う機会をはるかに少ない。

373. UN [国連] システムのなかでは、2 つの国際文書が、労働の世界における暴力・ハラスメントに言及している。しかし、ILO 文書と同様に、それらは、一定の人々のグループ（障害をもつ人々と女性）のみをカバーするだけで、その概念を定義しておらず、また、それに対処する方法に関するいかなる手引きも提供していない。

374. 労働の世界における暴力・ハラスメントに取り組む方法に関する国際的手引きの不在は、家庭レベルにおける保護に存在している大きな

ギャップのなかに反映されているか、またはおそらく結果的につながってきた。これは、包括的かつ

統合的アプローチを構成する原則の基本的セットを提示するとともに、さらにそれらの諸原則を実行する方法に関する方向性を提供する、専用の（単一または複数の）国際基準の必要性と緊急性を裏付けている。

375. **対象範囲と定義。**各国がますますより包括的な労働法を選びつつあるとはいえ、職場の暴力・ハラスメントを規制する法令における主要なギャップのひとつは、対象範囲、すなわち誰がカバーされるか、またどこで、いつカバーされるかということと関係している。例えば、家庭内労働者は、使用者の家庭内で働くことから職場の暴力・ハラスメントに対する相対的に大きな脆弱性をもつことが多いが、彼らが常に関係法令によってカバーされているとは限らない。契約上の取り決めも、対象範囲を限定しているかもしれない。退職者は、ハラスメント、とりわけセクシャルハラスメントに直面し得るにもかかわらず、暴力・ハラスメント条項が彼らをカバーしているのはわずかな事例においてのみである。

376. 同様に、多くの国が、職場についての拡張された定義をもっているとはいえ、「職場」の概念をきわめて狭く定義している労働法もあり、労働の物理的場所に限定している場合も多い。本報告のなかで議論したように、暴力・ハラスメントは、労働に向かうまたは労働から帰る間、労働に関

連した社会行事の間、また、職場、「居住」場所や公共の場所の間の境界を不鮮明にさせる技術を通じて起こり得る。

377. 重要なギャップのひとつは、規制される場合、定義によってカバーされるのが一定のかたちの暴力・ハラスメントだけであることが多いということである。現実には、これは予防戦略や禁止からの他の種類の暴力・ハラスメントの除外につながる可能性があり、他のかたちの暴力・ハラスメントの被害者の救済にはならない。物理的、心理的及び性的危害または苦痛につながる、または労働者の尊厳に影響を与えるか、好ましくない環境を生み出すあらゆる行為をカバーする、「暴力・ハラスメント」の包括的な定義が、加害者と被害者に関するステレオタイプを克服するのに役立つのはもちろん、これを解決するのに役立ち得る。比較的まれではあるが、女性に対するセクシャルハラスメントだけを禁止した法令が、男性の被害者を救済を追求するのを事実上妨げている場合がある。また、暴力・ハラスメントの定義が、可能性のある加害者として管理者だけを認めている場合、同僚労働者間のいじめや従業員が管理者をいじめることがカバーされない。

378. **労働の世界における暴力・ハラスメントの禁止。**多くの国が、暴力・ハラスメントに対処するのに刑事司法アプローチをとっているが、これは、ありふれたことであるためにより重大さは少ないが、長期的影響は同様に破壊的なものである、セクシャルハラスメントやいじめなど、より「標準的」なかたちの労働に関連した暴力・ハラスメントに対処するうえでのギャップにつながる可能性がある。保護におけるギャップを

避けるために、多くの国は、労働、労働安全衛生、平等や無差別法のなかで、暴力・ハラスメントを禁止し、それから保護する、より幅広いアプローチをとってきた。

379. **暴力・ハラスメントに相対的に多く曝露している状態にあるグループ。**労働の世界における暴力・ハラスメントは、あらゆる部門・職業のすべての人々に影響を及ぼすものであり、それゆえすべての労働者を一般的にカバーすることが不可欠である。しかし、労働の世界における暴力・ハラスメントの予防、及びそれからの保護を効果的なものにするためには、暴力を経験する頻度が多いかもしれない、または独特の仕方で経験するかもしれないようなグループのメンバーに特有のニーズや状況を確認、及び考慮する必要がある。これには、女性、LGBTI の労働者、先住民、障害者、HIV と共に生きる者、カーストに影響された社会や少数民族などの社会的に周縁化されたグループに属する人々が含まれるが、これだけに限られるものではない。欧州・北アメリカでは、特定のグループに向けた暴力・ハラスメントはひとつのかたちの差別として規制されていることも多いものの、他の多くの国では法令にギャップがある。

380. **予防。**別の重要なギャップは、職場における暴力・ハラスメントの予防・管理に関係している。大部分の国の使用者は、労働者の健康と安全を保護する一般的義務を負っているが、この義務が、常に様々なかたちの暴力・ハラスメントからの保護を含むとは限らない。

381. 使用者がしばしば労働者と協議したうえで、暴力・ハラスメントを予防・管理するための対策を講じることを求められて

いる国においてさえ、特定の要求事項は開け放しにしたままであり、義務の理解不足や、使用者や執行機関にとって現実的效果を与える手段不足につながっている。

382. 暴力・ハラスメントは、ストレスやバーンアウトにとって心理社会的ハザードのひとつである。同様に、職場の環境的及び組織的構造、文化や否定的な力関係に関連した、他のかたちの心理社会的ハザードが、根絶または緩和されない場合には、暴力・ハラスメントにつながる可能性がある。この理解にもかかわらず、心理社会的リスクに様々なかたちの暴力・ハラスメントを含めるか、または、リスクアセスメントに暴力・ハラスメントについての心理社会的リスクを含めなければならないと求めている国はわずかである。とりわけ暴力・ハラスメントの多くのリスクファクターが集中する職業または部門において、労働安全衛生マネジメントのもとに暴力・ハラスメントのリスクを明確に含めることは、より安全な職場を確保する可能性がある。同様に、暴力・ハラスメントへの曝露を増大させる可能性のある特定の状況及び状態に対処することは、暴力の予防にかなりの影響をもつ可能性がある。

383. **家庭内/私的パートナーによる暴力の労働の世界に対する影響。**使用者は、職場で発生するのではない場合には、その労働者が対象となるかもしれない家庭内暴力については責任はない。しかし、証明された家庭内暴力の労働の世界に対する（人的及び金銭的条件における）影響のため、少数の国が使用者に対して被害者を保護及び支援する措置を取るよう求めている。

384. 家庭内暴力が職場で発生するのではない場合であってさえ、職場は、ジェンダー平等に対する注意喚起、及び有給雇用にとどまることに対する障害に直面するかもしれない被害者の把握及び支援を通じて、家庭内暴力の予防のための入り口となり得る。まだわずかだとはいえ、休暇や支援の提供を含め、労働に関連した手段を通じて家庭内暴力の影響に対処する法律や労働協約の数が増えつつある。

385. さらに、少数の国が、被害者が労働人口に入り、またとどまることを妨げるとともに、被害者から虐待的關係から逃れるための経済的手段を奪う可能性のある家庭内暴力のかたちのひとつとして、経済的家庭内暴力または強制的管理を禁止している。

386. **紛争解決の様々な仕組み。**対象範囲におけるギャップは、労働安全衛生法も労働法も、安全かつ利用可能な申し立ての仕組みを含め、労働の世界における暴力・ハラスメントに包括的に対処しておらず、労働者—被害者が頼れるのが退職と不法行為、契約または民法に基づく訴訟を通じた補償請求しかない場合に生じる。個人または企業のための修復または変革プロセスなしには、これは、職場文化にわずかな変化しかもたらさず、したがって進行中または将来の暴力・ハラスメントをわずかしか予防しない。

387. 様々な内部及び外部の紛争解決の仕組みの確立は、暴力・ハラスメントのかたち、関わった者、職場で扱われてきた経緯、及び制裁や是正の必要性に応じて、労働者に申し立てのための様々な手段を与える。様々な紛争解決の仕組みの創設はまた、使用者、労働者組織、労働監督官、人権団体、

裁判所や裁定機関に、労働の世界における暴力・ハラスメントに関する法令の監視及び執行をできるようにする。

388. さらに、紛争解決の仕組みが存在する場合でも、申立人がそれをしたことについて管理者や

同僚労働者による迫害に直面する可能性があるという事実にもかかわらず、申し立ては匿名のままにしなければならないと明記しているものはわ

ずかである。同様に、多くの国が暴力・ハラスメントの申立人に対して、迫害からの特定の法令上の保護を提供している一方で、わずかではあるが、同様の行為に直面する可能性のある証人や通報者も保護しているものがある。

389. **制裁と是正、及び被害者の支援と保護。**

労働に関連した暴力・ハラスメントの健康影響を、労災補償保険のもとで補償可能な病気と考えているのは、少数の国だけである。。これはしばしば労働者を、かなりの費用を自分で支払うためにまともに生活できない物理的及び/または精神的状態に放置することになる。これは、とりわけ社会保障給付へのアクセスが制限されている契約をもつ労働者の場合に当てはまる。

390. **執行機関とデータ収集。** いくつかの重要な例外はあるものの、労働監督官、裁判官その他関係者が、暴力・ハラスメントのリスクの把握に関

するトレーニングを提供されていることはまれであり、また、そうしたリスクが存在している場合に労働を中止させ、または暫定的命令を出す権限を与えられているわけでは必ずしもない。これは、とりわけ、かかる行為からの保護の執行をゆだねられた

者の認識、知識や感性にしばしばギャップが存在しているところでの、ジェンダーに基づく暴力と関連がある。これに加えて、職場の暴力・ハラスメントの流行に関するデータは幅広く収集されておらず、また、性別分類されていないことも多いことから、法律や方針を知らせる必要がある。

391. **国の方針。** 国の方針は、労働世界の暴力・ハラスメントを根絶するために、それに基づいて計画を実行し、進展を記録する、必要とされる基礎を形成する。多くの国は、セクシャルハラスメントなど一定のかたちの労働に関連した暴力・ハラスメントに取り組むことを含んだ国の計画・方針をもっているが、ほとんどは労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力・ハラスメントを対象とした包括的な国の方針を欠いている。

392. **社会パートナーの役割。** 多くの労働者・使用者組織が、キャンペーン、職場労働安全衛生マネジメントシステムや注意喚起イニシアティブを通じて、労働の世界における暴力・ハラスメントに対応しつつある。しかし、暴力・ハラスメントを予防・対処する現実的な仕組みを凝固・強化することのできる労働協約は一般的ではない。労働協約が暴力・ハラスメントに言及する場合、多くは、関係者に明確な権利と義務を提供することなしに、事実上願望的なだけである。

8.2 新たな（諸）国際文書が付加する価値

393. 現在のILO諸基準の多くは、労働の世界における暴力・ハラスメントのいくつかの国際的監視を可能にさせて

いる。しかし、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処するための明確な国際的法的枠組みは欠いている。新たな（単一または複数の）国際文書は、労働者がすでに資格を与えられている、暴力・ハラスメントに対する限定的な国際的保護を再確認するとともに、この問題に総合的かつ統合的なやり方で対処することはもちろん、すべての労働者及びあらゆるかたちの暴力・ハラスメントを含めることによって、価値を付加することができる。

8.3 包括的及び統合的アプローチ

394. 専門家会議の結論によれば、「労働の世界における暴力・ハラスメントに対処するための統合的アプローチが必要である」。専門家らは、暴力・ハラスメントに対処するためには、以下の必要性があることに合意した。

□労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力・ハラスメントからの保護、及び強力な平等及び反差別方針

□ギャップを把握及び埋めることによる、除外されている労働者、グループ及び部門に対する労働の世界における暴力・ハラスメントに関連した労働安全衛生その他の法的保護の対象範囲の拡張はもちろん、否定的な社会及び職場の文化、心理社会的リスク及び職場の設計に対処する予防及び支援の仕組み

□政府、使用者及び労働者とその組織による遵守及び執行、及び暴力・ハラスメントの流行に関するよりよいデータ

□暴力・ハラスメントが発生した場合の被害者に対する司法的、行政的及び懲戒的是正措置はもちろん、証人及び申立人に

対する無報復を確保した、利用可能で、秘密厳守かつ迅速に処理される申し立て
手続

□暴力・ハラスメントに対する効果的な対応を可能にする適切なツール及び方針枠組みその他のイニシアティブ

8.4 ILO 条約及び勧告の主要な要素の提案

395. 提案する可能性のある新たな文書の数及び形式に関する手引については、専門家会議も理事会も議論していないが、上述のレビューはひとつの条約及びひとつの勧告が望ましいことを示している。

396. 条約は、曖昧さなしに、暴力・ハラスメントは容認できないだけでなくディーセントワークに相反するものであり、それゆえ真剣かつ緊急の行動を求めていることを伝えるために不可欠であろう。

397. 勧告は、条約に埋め込まれた諸原則を行動に転換する方法に関するより詳細かつ現実的手引を提供することによって、条約を補足するだろう。

398. 包括的かつ統合的アプローチを達成するためには、普遍的に適用可能になるようにするために、条約に一般的な言葉で基本的かつ明確な諸原則を設定することができる。それには以下—暴力・ハラスメントの包括的な定義、労働の世界における暴力・ハラスメントをなくすすべての労働者の権利の言明、あらゆるかたちのジェンダーに基づく暴力を含めたあらゆるかたちの暴力・ハラスメントを国の法律で禁止する要求、国の法律で系統的な予防を確立するとともに、労働安全

衛生マネジメントシステムのもとで暴力・ハラスメントの心理社会的リスクを包含する要求、暴力・ハラスメントについての安全かつ利用可能な申し立ての仕組みを含め執行及び監視の仕組みを国の法律で確立する要求、加害者に対する制裁及び被害者に対する是正及び支援を確立する要求が含まれるだろう。各原則はその後、詳しい条項のなかで概述するとともに、勧告のなかで設定される手引きを拡張することができる。(単一または複数の)国際文書が採択されれば、批准を促進する戦略が設計及び実施されるべきである。

399. 2つの別々の文書としての、勧告によって補足される条約に代わり得る可能性のあるひとつの選択肢は、拘束力のある条項と拘束力のない条項を合わせもった単一の文書であり得る。そのような単一の文書の実質は、勧告によって補足される条約のものと同じである。異なるであろう点は、その体裁と構造である。単一の法的文書では一拘束力のある条項の実施に関して手引きを提供する一拘束力のない条項は、前者のすぐ後に現われる。これは、これら2つの異なる条項のセットの間の関連性と補完性を、より容易に理解するのに役立つだろう。この新しいフォーマットは、簡素化したやり方で、2006年の海事労働条約の核心的な構造をフォローするものであるとともに、統合された、より連結的かつより論理的な国際労働基準を設定する新鮮なアプローチを印し得る。三者構成要素がこの選択肢のほうを好むことを表明すれば、事務局は、最初の会議より前に、単一の統合文書に拘束力のある条項と拘束力のない

条項を統合する現実的な様式に関するより詳細な説明を準備するだろう。

400. 以下は、本報告の知見及び分析に基づく、両文書の可能性のある条項のリストである。しかし、このリストは完全であることを意図したものではなく、他の条項も考慮されるかもしれない。

「条約」[□で示した部分は「勧告」] 物理的、心理的及び性的危害を含め、暴力及びハラスメントの影響に焦点を置いて、暴力及びハラスメントの構成要素を設定する。

「労働の世界」という言葉の構成要素を設定する。

インターン及び実習生、ボランティア、求職者並びに一時解雇中及び停職中の労働者を含め、あらゆるかたちの雇用の、すべての雇用または職業、及び一公式または非公式一すべての経済部門における、すべての労働者に適用されるようにするために、幅広い適用対象を設定する。

あらゆるかたちの暴力及びハラスメントのない労働の世界に対する権利を設定するとともに、暴力及びハラスメントに対処するための包括的かつ統合的アプローチを採用する必要性を設定する。

労働における基本的な原則及び権利を尊重する必要性を設定する。

□1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)、及び1949年の団結権及び団体交渉権に関する条約(第98号)が、労働者及び使用者が暴力及びハラスメントのない職場を確立できるようにするための鍵であることを認める。

労働の世界における、とりわけジェンダーに基づいた暴力における、あらゆるかたち

の暴力及びハラスメントの禁止の採用を提供する。

□ 適当な場合には、刑法はもちろん、労働法、労働安全衛生法及び無差別法のなかで暴力及びハラスメントを禁止する。

□ ジェンダーに基づいた暴力及びハラスメントを含め、暴力及びハラスメントを禁止するために、出生地、目的地及び通過地である諸国における、女性移住労働者のための立法を開発する。

女性労働者、若年労働者、移住労働者、障害をもつ労働者、先住民及び部族の人々、LGBTI 労働者、HIV と共に生きる労働者、カーストに影響された社会及び少数民族など、社会的に周

縁化されたグループ出身の労働者を含め、しかし以上に限定されるものではない、暴力及びハラスメントによって偏って影響を受ける労働者のグループに対する法律、規則及び平等方針を開発する。

すべてのかたちの暴力及びハラスメントについてゼロトレランス [不容認] を促進する職場方針

の採用、使用者による義務的なリスク及びハザード・アセスメント、合理的に可能な場合には労働に関連するハザード及びリスクの根絶、労働者に暴力及びハラスメントのリスクを知らせる義務、及び関係する場合には労働に関連する暴力及びハラスメントに関する職場トレーニングを通じて、労働者が相対的に多く曝露する部門、職業及び労働形態を含め、あらゆるかたちの暴力及びハラスメントの予防に対する系統的アプローチを開発する。

□ 労働安全衛生マネジメントシステムを促進するものなど、他の国際労働安全衛生文書及びガイドラインを活用する。

□ 夜間労働、孤立したなかでの労働、ヘルスケア、救急サービス、家庭内労働、サービス、運輸、教育及びエンターテインメントを含め、部門、職業及び労働形態のための特別な諸措置を採用する。

□ 労働者と協議のうえで、すべてのかたちの労働の世界における暴力及びハラスメントを定義及び禁止し、労働者及び使用者の責務を概述し、及び申立発行及び調査手順に関する情報を提供する職場方針を開発する。

□ リスクアセスメントは労働者の参加のなかで実施されるべきであり、また、(顧客及び一般の人々など) 第三者によるリスクを含め心理社会的なハザード及びリスク、並びに暴力及びハラスメントの可能性を増大させる否定的な力関係、ジェンダー規範、文化的及び社会的規範、及び差別の存在を考慮すべきであることを概述する。

職場内及び事業所外の双方において、暴力及びハラスメントについての紛争解決の仕組みへのアクセスの確保を通じることを含め、暴力及びハラスメントに関する国の法律及び規則の効果的な監視及び執行を確保する。かかる仕組みは、秘密厳守、安全、公正かつ効果的であるとともに、報復から申立人、証人及び通報者を保護すべきである。

暴力及びハラスメントの被害者に対する適切な是正、及び加害者に対する制裁に関する規定を促進する。

〔勧告〕「適切な是正」には以下が含まれることを概述する。

- 原状回復
- 精神的及び物質的損害に対する補償
- 使用者に一定の行為が中止されるよう命じる、ないし方針または慣行を変更するよう求める、差し止めによる救済
- 裁判の費用及び経費
- 労働に関連した暴力及びハラスメントにより、労働することに心理社会的または物理的に障害がある場合ないし不可能な場合における補償 ジェンダーに基づく暴力の被害者に対する特別な措置及びサービスを促進する。

〔勧告〕ジェンダーに基づく暴力の被害者に提供されるべき措置及びサービスを概述する。

- ジェンダーに基づく暴力に関する専門知識をもった裁判所
- ジェンダーに基づく暴力を把握及び対処するための、労働監督官、裁判官、警察官その他の公務員に対する、ジェンダーに配慮したトレーニング
- 暴力及びハラスメント、及びとりわけジェンダーに基づく暴力の申立を管理するための、執行機関内における特別なタスクフォースまたはユニット
- ジェンダーに基づく暴力の事例に対する迅速処理手順をもつ裁判所または裁定機関
- ジェンダーに基づく暴力における立証負担の転換
- ジェンダーに基づく暴力危機管理センター
- 無料の助言を得るための被害者に対するホットライン

□労働市場への復帰のための弾力的な労働時間及び支援

- 緊急サービス、及びカウンセリングを含め、医療的ケア及び治療
- ジェンダーに基づく暴力の被害者に対する雇用休暇

□ジェンダーに基づく暴力の被害者である女性移住労働者に対するアクセス可能な言語学的及び文化的サービス 不当な影響を被ることなしに、暴力及びハラスメントの切迫した重大な危険があると合理的に信じられる場合に、避難する労働者の権利を提供する。

- 労働監督官のジェンダーに配慮したトレーニングを促進する。
- 暴力及びハラスメントに対処する問題を様々な国の機関の権能に含めることを促進する。

□労働の世界における男女に対する、ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力及びハラスメントに関する統計の系統的収集を促進する。労働者及び使用者並びにそれらの組織と協力した、ジェンダーに基づく暴力を含め、労働の世

界における暴力及びハラスメントの根絶を目的とした方針、ガイドライン、実施基準、注意喚起キャンペーンその他のイニシアティブの開発を要求する。イニシアティブには、以下を含めることができる。

- 暴力及びハラスメントの可能性を増大させる否定的な力関係、ジェンダー規範、文化的及び社会的規範、及び差別に対処することを目的としたプログラムを促進する。
- 労働法、労働安全衛生法その他の法律のもとでの暴力及びハラスメントに関する権能に沿って、裁判官、労働監督官、警

察その他の関係者はもちろん、労働者及び使用者並びにそれらの組織を支援するための、ジェンダーに配慮したガイドライン及びトレーニングを促進する。

- 女性労働者、若年労働者、移住労働者、障害をもつ労働者、先住民及び部族の人々、LGBTI労働者、HIVと共に生きる労働者、並びにカーストに影響された社会、及び少数民族などの社会的に周縁化されたグループ出身の労働者を含め、暴力への曝露を相対的に大きく経験する可能性のある労働者の特別な必要性を考慮した、労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力及びハラスメントについての、一般的及び部門特定の実施基準、職場方針及びリスクアセスメント・ツールのモデルを促進する。
- 暴力及びハラスメント、及びとりわけジェンダーに基づく暴力が容認できないものであることを伝え、並びに暴力及びハラスメントを持続させるとともに、申立及び暴力の被害者に汚名を着せる差別

に対処する、注意喚起キャンペーンを促進する。

- 教育のあらゆるレベルにおいて、ジェンダーに配慮したカリキュラムを通じて、暴力及びハラスメントを予防するためのイニシアティブを促進する。
- ジェンダーに基づく暴力その他のかたちの暴力及びハラスメントが報告され、社会の受け止め方に影響を与えるやり方で影響を与えるための、女性の人権及びジェンダーに基づく暴力の根本的原因に関する、ジャーナリストその他のメディア関係者に対するトレーニングを促進する。
- ポジティブで、かつ暴力及びハラスメントのない職場の育成を目的とした共同キャンペーンを促進する。質問事項 [省略] ※報

告書全文：



<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-theconference/lang--en/index.htm>

図 8.1. 労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに対処する包括的かつ統合的アプローチの諸原則

