

ILO総会のセクハラ対策条約議論で 日本政府「態度保留」

「男女に対する暴力とハラスメントに終止符を打つ」

第107回ILO総会が、5月28日から6月8日までジュネーブ開催されました。総会は、ILO加盟国187カ国の政府、労働者、使用者からなる代表団が一同に会する最高意思決定機関で、毎年1回行われます。ILO条約などの国際労働基準の策定を含め、労働問題に係る議論を行います。今年は7議題について議論されました。

メインテーマは「仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメントに終止符を打つ」(「Ending violence and harassment against women and men in the world of work」)です。ILOにはこれらを直接取り上げた基準は存在しませんでした。今年は新たな基準の採択を目指す2回討議手続きの1回目の討議が行われました。

仕事の世界における暴力とハラスメントの現状を、その内容、関係者、発生場所、影響、推進要素、リスク要因、危険度が特に高い職種や集団などの切り口から解説し、国際・国内の取り組みをまとめた報告書(Report V(1) 「安全センター情報」18.6号参照)と、これに関する基準設定についての加盟国政労使の見解を記した報告書(Report V(2) 「安全センター情報」18.4参照)の2冊の討議資料をもとに2年越しの検討が開始されました。

「あらゆる暴力及びハラスメントを禁止する国内法令を」

報告書(Report V(2))を抜粋してコピーします。

結論案

以下は、本報告書に要約及びコメントを付した、受け取った回答に基づいて準備された結論の案である。通例の形式で起草され、第107回国際労働会議(2018年6月)による第5議題の議論の起訴の役割を果たすよう意図されたものである。

B. 定義及び対象

3. 基準の目的のために：

- (a) 「暴力及びハラスメント」の用語は、物理的、精神的、性的または経済的危害を生じさせる狙いまたは効果を有する、単発または反復いずれかの、一連の容認できない行動及び慣行、またはそれによる脅威として理解されるべきであり；
- (b) 「ジェンダーに基づく暴力」の用語は、性またはジェンダーを理由に人々に向けられる、または、特定の性またはジェンダーの人々に偏って影響を及ぼす、暴力及びハラスメントとして理解されるべきである(る)。

4. 労働の世界における暴力及びハラスメントは、以下で生じる状況をカバーすべきであ

る：

- (a) 労働の場所である公共及び民間の空間を含め、職場のなか；
 - (b) 労働者が支払いを受け、または休憩若しくは食事をとる場所のなか；
 - (c) 労働に向かう及び労働から通勤しているとき；
 - (d) 労働に関連した訪問または旅行、訓練、行事または社会活動の間；
 - (e) 情報及び通信技術によって可能となる労働に関連したコミュニケーションを通じて。
5. 労働の世界における暴力及びハラスメントの被害者及び加害者は、使用者、労働者、及び、依頼人、顧客、サービス提供者、利用者、患者及び一般の人々を含めた第三者であり得る。

C. 条約を視野に入れた結論案

6. 条約には、以下の表現をもった前文を含めるべきである：

- (a) フィデルフィア宣言が、すべての人間は、人種、信条または性にかかわらず、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、物質的福利及び精神的発展を追求する権利をもつことを確認していることを想起し；
- (b) 国際労働機関の基本条約の関連性を再確認し；
- (c) 国際人権宣言、市民及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する国際条約及び障害者の権利に関する条約など他の関係する国際文書を想起し；
- (d) ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力及びハラスメントのない労働の世界に対するすべての者の権利を認め；
- (e) 労働の世界における暴力及びハラスメントは、人権侵害であり、機会均等に対する脅威であり、容認できず、ディーセントワークと相いれないものであることを想起し；
- (f) 暴力及びハラスメントは労働者の精神的、物理的及び性的健康、尊厳、家族及び社会的環境に影響を及ぼすことを認め；
- (g) 暴力及びハラスメントは、公共及び民間サービスの質にも影響を及ぼすとともに、人々、とりわけ女性が、労働市場にアクセスし、とどまり、また向上するのを妨げるかもしれないことを認め；
- (h) 暴力及びハラスメントは、持続可能な企業の促進とは相いれず、職場関係、ワークエンゲージメント、企業の評判及び生産性に否定的な影響を与えることを指摘し；
- (i) 労働の世界における暴力及びハラスメントを根絶するためには、ジェンダーをめぐる固定観念を含め、根底にある原因及びリスクファクターに対処する、包括的、統合的かつジェンダー平等を志向したアプローチが不可欠であることを認め（る）；

7. 条約を批准した各加盟国は、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認めるとともに、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議のうえ、以下を含む、労働の

世界における暴力及びハラスメント根絶のための包括的及び統合的アプローチを採用すべきである：

- (a) 法律のなかであらゆるかたちの暴力及びハラスメントを禁止し；
- (b) 暴力及びハラスメントに対処する関連方針を確保し；
- (c) 包括的な暴力及びハラスメント予防戦略を採用し；
- (d) 執行及び監視の仕組みを確立し；
- (e) 被害者のための救済及び支援へのアクセスを確保し；
- (f) 制裁を提供し；
- (g) ツール、手引き及び教育並びに訓練を開発する。

基本原則及び労働における権利並びに保護

9. 各加盟国は、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、とりわけあらゆるかたちのジェンダーに基づいた暴力を禁止する国内法令を採用するべきである。

予防措置

11. 各加盟国は、以下を含め、労働の世界における暴力及びハラスメントの予防を確保するための措置を講じるべきである：

日本政府は修正案を相次いで提出

ILOは、総会準備の報告書作成のために各国に質問事項を送付し、2017年9月22日までに、もっとも代表的な使用者・労働者組織と協議のうえ見解を提出することを要求しました。日本でも、政府、経団連、連合などが提出しています。

報告書への条約制定にたいする日本政府の見解は「YES」でした。しかし「当該条約では、各締国が仕事の世界におけるあらゆる形態の暴力およびハラスメント、とりわけあらゆる形態のジェンダーに基づく暴力を禁止す国内法を定めるべきであると規定すべきか？」には回答しませんでした。

6月4日の共同通信発信の見出し記事「ILO、セクハラ対策条約制定へ 米反対、日本は態度保留」です。

「【ジュネーブ共同】国際労働機関（ILO）の委員会は2日、職場でのセクハラや暴力をなくすための国際基準の枠組みについて、拘束力を持つ条約を制定する方針を決めた。社会規範の異なる各国の事情に合わせるため、勧告を作成し条約を補完する。会議筋が明らかにした。

世界各地で性被害を告発する運動が広がる中、セクハラを含めたハラスメント対策は初の国際基準制定へ一歩前進することになった。

会議筋によると、委員会の議論では、欧州連合（EU）各国や中国、中南米、アフリカ諸国などが条約制定に賛成。米国、ロシアなどは勧告にとどめるべきだと反対し、日本は態度を保留した。」

共同通信の発信を、6月4日の東京新聞【ジュネーブ＝共同】から補足します。

「(日本は) ハラスメントの定義などをきちんと議論する必要があるとしている。……
来年度の年次総会での条約制定を目指す。条約を批准するかどうかは各国が判断する。
……

5月28日に始まった委員会には各国の政府・労働者。使用者代表が参加し、ILOが
まとめた国際基準案を基に議論を進めてきた。当初、枠組みを先に決める予定だったが、
議論が紛糾したため後回しにしていた。

国際基準案は職場でのあらゆる形の暴力とハラスメントの禁止を目指すもので、ハラス
メントの定義や、対象となる労働者や行為者の範囲、防止措置なども盛り込んだ。」

「日本政府は『勧告が望ましい』との態度を崩さず、ILOのまとめた基準案の内容を弱
めるような修正案を相次いで提出するなど『使用者側寄りとみられてもしかたがない』(外
交筋)との指摘もある。……関係者は『条約ができて日本は批准しない恐れもある。国
際的な反ハラスメントの動きに取り残されかねない』と懸念する。」

6月6日にILOの委員会が職場でのセクハラや暴力をなくす条約制定の方針を盛り込
んだ報告を採択、8日にILO総会で報告を承認しました。

この後、条約案と勧告案を議論し、2019年6月頃開催されるILOの年次総会で条
約と勧告を制定する予定です。

セクハラは「すべての女性が輝く社会づくり」を妨げる

昨年3月28日、政府の働き方改革実現会議が決定した「働き方改革実行計画」に「職
場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討
を行う」が盛り込まれました。これをうけて「職場のパワーハラスメント防止対策につい
ての検討会」が10回開催され、3月30日に「報告書」が発表されました。

検討会では、事業主に対する措置義務の検討を中心に検討を進めるという意見が多数を
しめました。しかし使用者側委員はガイドラインに固執し、最終的にまとまりませんでした。
ILOにおける日本政府の対応をみると、検討会における使用者側の“自信”が理解
できません。

「仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント」報告書の内容は日本の労働者
にとっても喫緊の課題であり渴望するものです。

安倍政権が掲げる「すべての女性が輝く社会づくり」「女性の活躍」とハラスメント防止
に取り組みの放置は矛盾します。厚労省は、来年のILO総会にむけ新たな「職場のパワ
ーハラスメント防止のための検討会」を開催し、広く意見を聴取して職場のハラスメント対
策を策定する必要があります。

労働者の人権、人格権・尊厳を否定する日本政府の姿勢を、世論を巻き込んで転換させ、
来年のILOの年次総会で条約と勧告を批准させるための運動を進めていかなければなり
ません。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター