



ハラスメント根絶に向けたILO条約の意義

Ending violence and harassment in the world of work



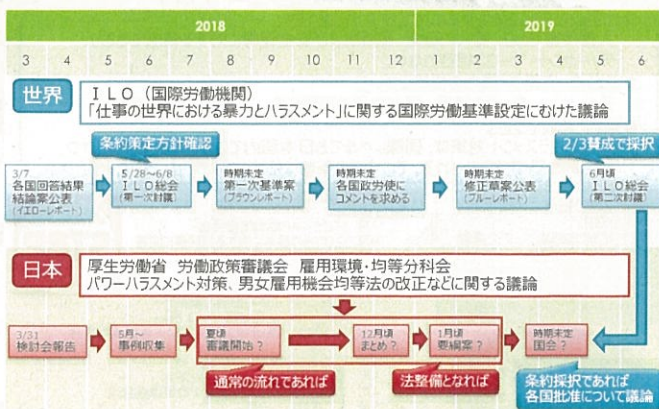
2018年9月3日
日本労働組合総連合会
総合男女・雇用平等局長 井上 久美枝

仕事の世界におけるハラスメントの実態

- 全世界の16歳以上の女性の35%(8億1800万人)が家庭やコミュニティ、職場で性暴力や身体的暴力を受けている
～WHO (世界保健機構)～
- G20諸国の女性の約3分の1は仕事にハラスメントに直面している
～トムソン・ロイター財団～
- 女性メディア関係者の約半数(48%)が仕事に関連してセクハラを経験している
～IFJ (国際ジャーナリスト連盟)～
- EUの女性の40～50%は、職場で望ましくない性的な誘惑をされたり、身体的接触またはセクシャルハラスメントを経験している
～UNウィメン (国連女性機関)～
- 日本では、過去3年間に32.5%がパワーハラを経験
また、働く女性の28.7%が過去にセクハラを経験
～厚生労働省委託調査～

今、世界的にハラスメントの根絶が求められている!

国内外でハラスメント対策の議論が始まる



ILO (国際労働機関)

来年100周年

1919年設立 本部スイス・ジュネーブ 187カ国加盟

- ・国連の最初の専門機関 (政労使の三者構成)
- ・社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立を目的
- ・世界の労働者の労働・生活条件改善等の活動
- ・重要な活動に「国際労働基準」の設定等



<国際労働基準>

- ・条約 (国際最低基準) 189
→各国の批准により、拘束力を伴う
- ・勧告 205
→批准を前提とせず、拘束力はない
- ・条約と勧告による補完

ILO総会（最高意思決定機関）



- ・毎年1回（通常6月）開催
- ・加盟国の政府、労働者、使用者の代表団が一堂に会する
- ・ILO条約等の国際労働基準の策定を含め、労働問題に係る議論を行う

2018年第107回ILO総会（5月28日～6月8日）

議題（基準設定：第1次討議）
「仕事の世界における暴力とハラスメント」

※基準設定は2回討議される

来年、出席者の2/3が賛成すれば、2011年以來の条約採択になる！



◎主なILO条約一覧
(◎ = 中核的労働基準、★ = 日本批准)

- 1 労働時間（工業）、1919年
- 29 強制労働、1930年◎★
- 87 結社の自由・団結権保護、1948年◎★
- 98 団結権・団交権、1949年◎★
- 100 同一価値労働同一報酬◎★
- 105 強制労働廃止、1957年◎
- 111 差別待遇（雇用・職業）、1958年◎
- 138 最低年齢、1973年◎★
- 156 家族的責任を有する労働者、1981年★
- 175 パートタイム労働、1994年
- 182 最悪の形態の児童労働、1999年◎★
- 183 母性保護、2000年
- 187 職業上の安全及び健康促進枠組、2006年★
- 189 家事労働者、2011年

190号条約？

なぜ今、暴力とハラスメント？

課題認識は世界共通
全体的な基準ない



2009年ILO総会（一般討議の結論）

- ・セクハラやその他のハラスメントは世界共通の深刻な差別形態
- ・ジェンダーに基づく職場での暴力は禁止されるべき

2015年ILO理事会

- ・ILO総会で基準設定項目として議題に付すことを確認

2016年仕事の世界における男女に対する暴力専門家会議

- ・暴力とハラスメントは容認できない
- ・ディーセント・ワークと相容れない
- ・対処しなければならぬ
- ・人権問題であり、職場関係、労働者の参画、健康等に影響

2017年ILO報告「仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント」

- ・SDGsにもある通り、グローバルレベルで明確な焦点に
- ・特に目標5はあらゆる形態の暴力根絶と密接に関連

国際労働基準の設定



2015年国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

3 持続可能な生活の確保と福祉の増進

すべての人びとの健康と福祉の増進

5 ジェンダー平等の達成とすべての女性および子供のエンパワーメント

ジェンダー平等の達成とすべての女性および子供のエンパワーメント

8 包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）

包摂的かつ持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）

10 各国内および各国間の不平等差正

各国内および各国間の不平等差正

ITUC（国際労働組合総連合）



労働組合のナショナルセンターが加盟する国際組織 163カ国334組織加盟

- 長年「ジェンダーに基づく暴力」に関するILO条約を求めてきた
- 全世界の16歳以上の女性の35%(8億1800万人)が家庭やコミュニティ、職場で性暴力や身体的暴力を受けている

#MeToo
追い風に

現在、ILO総会で議題となることを受けて、キャンペーンを展開中

「ストップ！仕事におけるジェンダーに基づいた暴力」

- ①暴力のジェンダー側面を特に重視し、ILO条約・勧告の採択に必要な支持を集める
- ②ジェンダーに基づく暴力を仕事の世界からなくすために労働組合として行動を起こし、強化する



なぜ“ジェンダー”？

男女ともに暴力やハラスメントは受けているが、社会や職場での地位や力関係が平等でない場合、女性や性別規範に合致しない人々が暴力やハラスメントを受けやすい。

労働組合としての取り組み



ITUCの加盟組織として労働側が連帯して取り組む

- 仕事の世界における暴力とハラスメントについて
人権侵害であり、個人の尊厳、健康および安全保障に対する脅威でもあり、ディーセント・ワークと相容れない。
- ジェンダーに基づく暴力の根絶について
ディーセント・ワークの実現、男女平等の実現において、極めて重要である。
- 条約・勧告について
現在のハラスメント対策は、国際レベルでも日本国内でも限定的。包摂的かつ総合的な基準が求められる。その中でも条約は根絶に向けた強いメッセージとなる。

連合の取り組み

- ・ILO対応
- ・ITUC加盟組織としての運動
- ・国内の実態把握
- ・国内の課題等の周知活動
- ・国内の政策課題の取り組み
- ・国内の運動課題の取り組み

＜この間の取り組み＞

- 2017年
 - 7月 ITUC-AP地域準備会合
 - 9月 ILOからの基準に関する質問票に回答
 - 10月 ITUC第3回世界女性大会
連合中央女性委員会
 - 11月 「ハラスメントと暴力に関する実態調査」
女性に対する暴力撤廃の国際デー
地方ブロック女性会議（～1月）
 - 12月 ILO総会に向けた学習会in男女平等推進委員会
- 2018年
 - 2月 厚労省や研究者との意見交換
 - 3月 連合3.8国際女性デー中央集會
 - 4月 ITUC準備会合、ITUC-AP地域準備会合
 - 5月 ILO総会（～6月）
 - 6月 男女平等月間（要請行動・学習会・労働相談等）



第107回 ILO総会 (2018年5月28日～6月8日)



1. 本会議 (各国代表演説等)
2. 労働の世界サミット
3. 基準適用委員会
4. 持続的な開発目標 (SDGs) を支える効果的な開発協力 (一般討議)

5. 仕事の世界における男女に対する暴力及びハラスメント (基準設定、2回討議の第1次討議)

○概要：仕事の世界における暴力とハラスメントに関する初の国際労働基準について、ILO調査や専門家会議報告、加盟国政労使の意見聴取などにもとづき策定された結論案をたたき台に議論

6. 社会対話と三者構成主義に係る周期的議論
7. その他 (条約の廃止および撤回)

9

総会で議論された主な論点



・条約 or 勧告 or 条約と勧告

→労働側は、条約と勧告による補充

・暴力とハラスメントの定義

→労働側は、あらゆる形態を対象に

・行為者の範囲

→労働側は、顧客や一般市民等の第三者も対象に

・労働者の範囲

→労働側は、雇用関係に関わらず対象に

・あらゆる形態の暴力とハラスメントの禁止

→労働側は、賛成で、特にジェンダーに基づく禁止を明確に言及すべき

・あらゆる形態の暴力とハラスメントの防止措置

→労働側は、賛成

労働側のスタンス

今年の総会でたたき台となる結論案は条約と補充する勧告で提案されており、内容も労働側が求める文言が適切に盛り込まれている。総会ではこの結論案をいかに守り抜き、次につなげるかが重要。

