



## 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  
資料3部中の2部目

## 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完
- ・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完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。



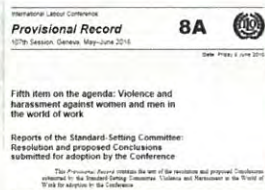
## 基準設定委員会報告の主な内容

- 「文書の形式」は、「条約と勧告による補完」
- 「暴力とハラスメント」を身体的、精神的、性的または経済的被害を引き起こす許容しがたい行為などと定義
- 対象となる「労働者」に契約上の地位にかかわらず働く人々も含む
- 「加害者および被害者」に取引先や顧客などの第三者も含む
- 「加盟国は仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止するための国内法令を採択するべき」など盛り込む

基本的には、結論案の包括的な内容が維持された

<報告にある結論の構成>

- A「文書の形式」1～2
- B「定義と範囲」3～5
- C「条約を想定した結論案」6～15
- D「勧告を想定した結論案」16～37



## 報告ポイント①条約と勧告による補完

2. これらの基準は、「勧告」で補完された「条約」の形式をとるべきである。

<6/2採択時の立場表明>

- 条約・勧告支持  
労働者、アフリカグループ(54カ国)、EU(28カ国)、カタル、中国、フィリピン、インド、ニュージーランド、カナダ、アルゼンチン、キューバ、コロンビア、ラテンアメリカグループ(国数不明)
- 勧告のみ支持  
使用者、アメリカ合衆国
- 立場保留  
日本政府

定義は我が国にとってやや広すぎる。対策の中で柔軟化が図られるというが、現時点では、条約か勧告はまだ決められない。

なお、上記以外では、5/28オープニングステートメントで、ノルウェー、スイス、イスラエル、韓国、メキシコも条約・勧告を支持し、オーストラリアは条約を支持する立場表明を行った。



## 報告ポイント②ハラスメントの定義



3.(a)仕事の世界における「暴力とハラスメント」という用語は、許容しがたい一定の行為と慣行、またはその脅威と理解されるべきであり、それが単発か反復かは問わず、身体的、精神的、性的または経済的被害を目的とする、引き起こす、またはそれを引き起こす可能性を持ち、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。

- あらゆる形態の暴力とハラスメントが対象となる包括的な定義である。
- 日本には、職場における暴力とハラスメント全般を規制する法律がない。



日本で規制のあるセクハラ、マタハラ、ケアハラは、対象者や行為類型を限定したハラスメント。現状では、ハラスメント全般を網掛け出来ていない。

**課題**

職場のパワハラなどハラスメント全般を規制する法律がない!

## 報告ポイント③ジェンダーに基づく暴力



3.(b)「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」は、性別またはジェンダーを理由として直接的に個人に対して向けられた、または特定の性またはジェンダーに偏向して影響する暴力およびハラスメントと理解されるべきであり、セクシュアル・ハラスメントを含む。

- 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びとは特に暴力やハラスメントを受けやすい実態がある。
- 暴力とハラスメントの根絶には、ジェンダーの視点が必要不可欠である。

日本労働組合総連合会

## 報告ポイント④労働者の定義



3.(c)「労働者」という用語は、都市か地方にかかわらず、フォーマル経済およびインフォーマル経済の双方におけるあらゆるセクターの個人を包含し、以下の者を含む。  
国内法および慣行で定義された被雇用者、契約上の地位に関わらず労働する個人、インターンおよび実習生を含む訓練中の個人、一時解雇または停職中の労働者、ボランティア、求職者および求職申請者。

- 日本の労働者の定義や解釈より、幅広い定義となっている。
- ハラスメントの被害者および加害者となり得る労働者の範囲を広く捉えていく必要がある。



## 報告ポイント⑤被害者および加害者



5.仕事の世界における暴力とハラスメントの被害者および加害者は、使用者および労働者、ならびにそれぞれの代表者、ならびにクライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、公衆を含む第三者でありうる。

- 日本のセクハラなどの規制では、被害者は労働者のみであり、被害者の範囲を労働者以外に広げて考えていく必要がある。
- 日本は、行為者（加害者）の範囲を指針などで明記しているが、取引先や顧客などの第三者を対象としているのは、セクハラ規制のみ。

|    | セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)                                | 妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ) | 育児・介護休業等に関するハラスメント (ケアハラ) | パワー・ハラスメント (パワハラ) | 暴力とハラスメント   |
|----|---|-------------------------|---------------------------|-------------------|---|
| 法律 | 男女雇用機会均等法   | 男女雇用機会均等法               | 育児・介護休業法                  | -                 | ILO条約(案)  |
| 行  | <通達><br>事業主、上司、同僚に<br>対し、顧客、取引先、患者、<br>生徒等が行為者になり得る | <指針><br>上司、同僚           | <指針><br>上司、同僚             | <円卓><br>事業主、上司、同僚 | 使用者、労働者ならび<br>にそれぞれの代表者、ク<br>ライアント、顧客、サービ<br>ス事業者、利用者、患<br>者、公衆を含む第三者 |



## 報告ポイント⑥ドメスティック・バイオレンス



6.(k) ドメスティック・バイオレンスは、雇用、生産性、健康および安全に影響を与えること、また仕事の世界とその制度および政府は、その他国内的措置の一環として、ドメスティック・バイオレンスを認識し、それに対応した対処するための支援が可能であることに留意する。

- DVが「仕事の世界における暴力とハラスメント」の対象となり得ること、労使や政府などがそれに対処するための支援が可能であることを言及。
- 海外では、DV被害者の休暇整備や、家族が働くことを拒むことを「暴力」として最低20カ国が禁止するなど、労働問題と捉えている国も。

### 家庭内暴力に関する労働組合の取り組み

オーストラリアの労働組合  
家庭内暴力で尊厳女性が死亡している→有給休暇は女性が支援サービスにアクセスするため重要  
→連邦政府に家庭内暴力に関する10日間の有給休暇の法制化を求めている  
CLC-CTC(カナダ労働会議)  
家庭内暴力の被害者が有給休暇を取得できるように運動  
→オンタリオ州労働法5日間の有給休暇付与するように改正、連邦政府は無給休暇で提案

17

## 報告ポイント⑦アプローチ



7.本条約を批准する加盟国は、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する権利を承認するとともに、国内法および国内の状況に即して、労使の代表的組織との協議のうえで、仕事の世界における暴力とハラスメントを根絶するための以下を含む包摂的かつ統合されたジェンダーを意識したアプローチを採用すべきである。

- あらゆる形態の暴力とハラスメントを法的に禁止する。
- 適切な政策によって暴力とハラスメントに対処する。
- 暴力とハラスメントを防止しそれらと闘うための措置を実施するための包括的な戦略を採用する。
- 執行および監視のための仕組みを強化し確立する。
- 被害者が救済および支援を受けられるよう確保する。
- 制裁を設ける。
- ツール、指導、教育、および訓練を開発し、認識を高める。
- 職場における暴力やハラスメント事例に対する労働監督官など権限のある当局による効果的な査察および調査の手段を保障する。

- 暴力とハラスメントの根絶には、様々な角度からアプローチが必要。
- 「国内の状況に即して」とあるが、未だにハラスメントが蔓延している現状を鑑みれば、上記のアプローチを積極的に採用していく必要がある。

18

## 報告ポイント⑧ハラスメント禁止規定



9.各加盟国は、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む仕事の世界における暴力とハラスメントを禁止するための国内法令を採択すべきである。

- 日本には、セクハラ、マタハラ、ケアハラの防止措置義務があるのみで、ハラスメント行為そのものを禁止する規定がない。
- 日本が批准している国連の女性差別撤廃条約の勧告でも、セクハラ禁止規定と適切な制裁措置の法整備が求められている。

|    | セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) | 妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ) | 育児・介護休業等に関するハラスメント (ケアハラ) | パワー・ハラスメント (パワハラ) | 暴力とハラスメント          |
|----|----------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|
| 法律 | 男女雇用機会均等法            | 男女雇用機会均等法               | 育児・介護休業法                  | -                 | ILO条約(案)           |
| 義務 | ハラスメント防止措置           | ハラスメント防止措置              | ハラスメント防止措置                | -                 | 禁止規定<br>ハラスメント防止措置 |

セクハラ、マタハラ、ケアハラ(育児・介護休業等)は防止措置のみで

**禁止規定ではない!**

19

## 報告ポイント⑨平等および非差別の権利



10.加盟国は、女性労働者、仕事の世界における暴力とハラスメントにより過大な影響を受ける1人または複数の脆弱なグループに属する労働者、あるいは脆弱な状況に置かれるグループに属する労働者を含め、全ての労働者の平等および非差別の権利を確保するための法令、規則、および政策を採択すべきである。

### 条約案から削除されたリスト

### 「脆弱な」グループとして表記

- 若年および高齢の労働者
- 妊娠中および授乳中の労働者、ならびに家族責任を負う労働者
- 障がいをもつ労働者
- HIVとともに生きる労働者
- 移住労働者
- 先住民および部族の労働者
- 民族的または宗教的少数派に属する労働者
- カーストの影響下にある労働者
- レスビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス、ジェンダー・ノンコンフォーミングの労働者

勧告での取り扱い  
来年の争点に

- 上記のリストを含めたすべての労働者の平等および非差別の権利を確保するための法令、規則、および政策を採択する必要がある。

20

## ILOの基準設定プロセス



## 日本における条約の影響

### ILO総会で条約が採択されると…。

- ILO条約は、国際労働「最低」基準である
- 加盟国として批准を意識した取り組みが求められる
- 条約採択後は、加盟国は国会で報告し、批准について審議する  
※189号まであるILO条約のうち、OECD諸国平均批准は75、日本の批准は49
- 加盟国は、たとえ未批准でも定期的にILOへの報告が求められる

**労働者の強い味方に！ & 国内法を変える原動力に！**