

PROPOSED CONCLUSIONS	結論案
A. FORM OF THE INSTRUMENTS	A. 文書の形式
<p>1. The International Labour Conference should adopt standards on violence and harassment in the world of work.</p> <p>2. These standards should take the form of a Convention supplemented by a Recommendation.</p>	<p>1. ILO 総会は仕事の世界における暴力とハラスメントに関する基準を採択すべきである。</p> <p>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。</p>
B. DEFINITIONS AND SCOPE	B. 定義と範囲
<p>3. For the purposes of these standards:</p> <p>(a) the term “<u>violence and harassment</u>” <u>in the world of work</u> should be understood as a <u>range</u> of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, <u>that aim at, result in, or are likely to result in</u> physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence <u>and harassment</u>;</p> <p>(b) gender-based violence <u>and harassment</u> should be understood as violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, <u>and includes sexual harassment</u>;</p> <p>(c) the term “worker” should cover persons in all sectors, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas, including <u>employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, laid-off and suspended</u></p>	<p>3. これらの基準の目的上、</p> <p>(a) <u>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、性的または経済的危害を目的とする、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。</u></p> <p>(b) 「<u>ジェンダーに基づく暴力とハラスメント</u>」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、<u>セクシュアル・ハラスメントを含む。</u></p> <p>(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。 <u>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</u></p>

<p><u>workers, volunteers, jobseekers and job applicants.</u></p>	<p>職中の労働者、ボランティア、求職者および求職申請者。</p>
<p>4. Violence and harassment in the world of work should cover situations occurring <u>in the course of, linked with or arising out of work:</u>                  (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;                  (b) in places where the worker is paid or takes a rest break or a meal, <u>or uses sanitary and washing facilities;</u>                  (c) when commuting to and from work;                  (d) during work-related trips or travel, training, events or social activities;                  (e) through work-related communications enabled by information and communication technologies; and  <u>(f) in employer-provided accommodation.</u></p>	<p>4. 仕事の世界における暴力とハラスメントは、<u>仕事中に、仕事に関連して、または仕事に起因して、発生する</u>以下の状況を包含する。                  (a) 労働する場としての公共および私的な空間を含む職場。                  (b) 労働者が賃金を受け取り、休憩もしくは食事をとり、<u>または衛生および洗濯を行う場所。</u>                  (c) 通勤時間中。                  (d) 仕事に関係した旅行、訓練、イベントまたは社会的活動の期間中。                  (e) 情報通信技術によって可能になった労働関連のコミュニケーションの間。  <u>(f) 使用者が提供する宿舎。</u></p>
<p>5. Victims and perpetrators of violence and harassment in the world of work can be employers, workers and <u>their respective representatives,</u> and third parties, including clients, customers, service providers, users, patients and the public.</p>	<p>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、<u>ならびにそれぞれの代表者、</u>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。</p>
<p>C. PROPOSED CONCLUSIONS WITH A VIEW TO A CONVENTION</p>	<p>C. 条約を想定した結論案</p>
<p>6. The Convention should include a preamble with the following wording:                  (a) recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity;</p>	<p>6. 本条約には以下の表現を含む前文を付加すべきである。                  (a) フィラデルフィア宣言が「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」と確認していることを想起し、</p>

<p>(b) reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization;</p> <p>(c) recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities;</p> <p>(d) recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence <u>and harassment</u>;</p> <p>(e) recalling that violence and harassment in the world of work is a <u>form of human rights violation</u>, is a threat to equal opportunities, and is unacceptable and incompatible with decent work;</p> <p>(f) <u>recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment</u>;</p> <p>(g) acknowledging that violence and harassment <u>in the world of work</u></p>	<p>(b) 国際労働機関の基本的条約の重要性を再確認し、</p> <p>(c) 「世界人権宣言」「市民的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国際条約」「全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約」「障害者の権利に関する条約」など他の重要な国際的文書を想起し、</p> <p>(d) ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む、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、</p> <p>(e) 仕事の世界における暴力とハラスメントは人権侵害の一つであり、均等な機会への脅威であり、受け入れ難く、かつディーセントワークと相容れないものであることを想起し、</p> <p>(f) <u>各加盟国は暴力とハラスメントの防止を促進するため、それら行為を断固として容認しない環境を全面的に整備する重要な責任があること、仕事の世界に関わる全ての当事者が、暴力とハラスメントを自制し、防止し、それらに対処する必要があることを想起し、</u></p> <p>(g) <u>仕事の世界における暴力とハラスメントは、個人の精神的、身体的お</u></p>
--	--

<p>affects <u>person's</u> psychological, physical and sexual health, dignity, family and social environment;</p> <p>(h) recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in, the labour market;</p> <p>(i) noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on <u>the organizations of work</u>, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation and productivity;</p> <p>(j) <u>acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations</u>, is essential to ending violence and harassment in the world of work; and</p> <p>(k) <u>noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that the world of work, its institutions and governments can help, as part of other national measures, to recognize, respond to and address domestic violence.</u></p>	<p>よび性的健康、尊厳、家族および社会環境に影響するものであることを認め、</p> <p>(h) 暴力とハラスメントは、公共および民間のサービスの質にも影響し、多くの個人、とくに女性が労働市場にアクセスし、残留し、昇進するのを妨げる可能性があることを認識し、</p> <p>(i) 暴力とハラスメントは持続可能な企業の促進と相容れず、<u>仕事上の組織、職場の関係、労働者の参加、企業の名声と生産性に否定的に影響すること</u>に留意し、</p> <p>(j) <u>ジェンダーに基づく暴力とハラスメントは、女性と少女に偏向して影響を与えることを認め、ジェンダー・ステレオタイプ、複合的に連関する形態の差別、ジェンダーに基づく不平等な力関係などを含む、根本的原因とリスク要因と闘うための、包摂的で、統合され、かつジェンダーを意識したアプローチは、仕事の世界における暴力とハラスメントを終結させるために必須であることを認識し、</u></p> <p>(k) <u>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。</u></p>
<p>7. Each Member which ratifies the Convention should recognize the right to a world of work free from violence and harassment and, <u>in accordance with national law and circumstances</u>, adopt, in consultation with</p>	<p>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、<u>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</u></p>

<p>representative employers' and workers' organizations, an inclusive integrated <u>and gender-responsive</u> approach for the elimination of violence and harassment in the world of work that includes:</p> <p>(a) prohibiting in law all forms of violence and harassment;</p> <p>(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;</p> <p>(c) adopting a comprehensive <u>strategy in order to implement measures to prevent and combat violence</u> and harassment;</p> <p>(d) establishing <u>and strengthening</u> enforcement and monitoring mechanisms;</p> <p>(e) ensuring access to remedies and support for victims;</p> <p>(f) providing for sanctions; and</p> <p>(g) developing tools, guidance and education and training <u>and raising awareness</u>; and</p> <p><u>(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment in the workplace through labour inspection or other competent bodies.</u></p>	<p>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<u>ジェンダーを意識したアプローチ</u>を採用すべきである。</p> <p>(a) あらゆる形態の暴力とハラスメントを法的に禁止する。</p> <p>(b) 適切な政策によって暴力とハラスメントに対処する。</p> <p>(c) <u>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</u>を採用する。</p> <p>(d) 執行および監視のための仕組みを<u>強化し</u>確立する。</p> <p>(e) 被害者が救済および支援を受けられるよう確保する。</p> <p>(f) 制裁を設ける。</p> <p>(g) ツール、指導、教育、および訓練を開発し、<u>認識を高める</u>。</p> <p><u>(h) 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証する。</u></p>
<p><b>Fundamental principles and rights at work and protection</b></p>	<p><b>労働における基本的原則および権利ならびに保護</b></p>
<p>8. With a view to eliminating violence and harassment in the world of work, each Member should respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of</p>	<p>8. 仕事の世界における暴力とハラスメントを根絶する観点から、各加盟国は労働における基本的原則および権利、具体的には結社の自由、団体交渉権の実効的承認、あらゆる形態の強制労働の根絶、児童労働の実効的廃止、<u>安全とディーセント・ワークの促進と同様に雇用と職業に関する差別の根絶を尊重し、促進し、実現すべきである。</u></p>

<p>child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation <u>as well as promote safe and decent work.</u></p>	
<p>9. Each Member should adopt national laws and regulations to prohibit violence and harassment in the world of work, <u>including gender-based violence and harassment.</u></p>	<p>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。</p>
<p>10. Each Member should adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination for all workers, including women workers, as well as workers belonging to one or more <u>vulnerable groups or groups in situations of vulnerability</u> that are disproportionately affected by violence and harassment <u>in the world of work.</u></p>	<p>10. 各加盟国は、女性労働者、<u>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、</u>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。</p>
<p><b>Prevention measures</b></p>	<p><b>防止措置</b></p>
<p>11. Each Member should take <u>appropriate</u> measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:                  (a) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned <u>and through other applicable means</u>, sectors, occupations and work arrangements in which workers are more exposed to violence and harassment;                  (b) taking measures to <u>effectively protect such workers;</u> and                  (c) <u>protecting the privacy and confidentiality of those individuals involved, to the extent possible and as appropriate.</u></p>	<p>11. 各加盟国は、仕事における暴力とハラスメントを防止するための以下を含む<u>適切な措置</u>をとるべきである。                  (a) 関係ある労使の組織と協議およびその他の適切な手段を通じて、労働者が暴力とハラスメントに遭遇しやすいセクター、職種、労働形態を特定する。                  (b) <u>そうした労働者を効果的に保護するための措置</u>をとる。                  (c) <u>それら関連する個人のプライバシーおよび秘密を可能な限りかつ必要に応じて保護する。</u></p>
<p>12. Each Member should adopt national laws and regulations requiring employers to take steps, <u>as far as it is reasonably practicable</u>, to prevent</p>	<p>12. 各加盟国は、仕事の世界におけるあらゆる形態の暴力とハラスメントを防止するために、使用者に以下をはじめとする措置を、<u>合理的に実</u></p>

<p>violence and harassment in the world of work, and in particular to:</p> <p>(a) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the organization of occupational safety and health;</p> <p>(b) adopt, in consultation with workers and their representatives, a policy on all forms of violence and harassment;</p> <p>(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and</p> <p>(d) provide workers with information and training on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures.</p>	<p><u>行可能である限りにおいて、講じるよう求める国内法令を採択すべきである。</u></p> <p>(a) 労働安全衛生のための組織において暴力とハラスメントおよび関連する心理社会的リスクを考慮する。</p> <p>(b) 労働者およびその代表との協議のうえで、あらゆる形態の暴力とハラスメントに関する方針を採用する。</p> <p>(c) 労働者とその代表の参加のもとで、暴力とハラスメントの危険性を特定し、リスクを評価し、それらを防止および制御するための措置をとる。</p> <p>(d) 特定された暴力とハラスメントの危険性およびリスク、ならびに関連する防止と保護措置について、労働者に情報および訓練を提供する。</p>
<p><b>Enforcement, monitoring and victim support</b></p>	<p><b>強制、監視、被害者支援</b></p>
<p>13. Each Member should <u>take appropriate measures to:</u></p> <p>(a) <u>monitor and enforce</u> national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;</p> <p>(b) ensure that all <u>persons concerned</u> have easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective <u>reporting and dispute resolution mechanisms</u> in cases of violence and harassment, including:</p> <p>(i) complaint and investigation mechanisms at the workplace level;</p> <p>(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;</p> <p>(iii) access to courts or tribunals;</p> <p>(iv) protection against victimization of <u>or retaliation against</u></p>	<p>13. 各加盟国は<u>適切な措置をとり、以下をなすべきである。</u></p> <p>(a) 仕事の世界における暴力とハラスメントに関する国内法令を<u>監視し、強制する。</u></p> <p>(b) 暴力とハラスメントが起きた場合、<u>すべての関係する個人が以下を含む適切かつ効果的な救済措置、ならびに安全、公正かつ効果的な報告および紛争解決メカニズムを容易に利用できるように保証する。</u></p> <p>(i) 職場段階での申し立ておよび調査の仕組み。</p> <p>(ii) 職場の外部での紛争解決の仕組み。</p> <p>(iii) 裁判所または裁決機関の利用。</p> <p>(iv) 申立人、証人、および内部通報者が危害や報復を受けることの防止。</p>

<p>complainants, witnesses and whistle-blowers; and                  (v) legal, social, <u>medical</u> and administrative support measures for complainants;                  (c) provide for <u>sanctions, where appropriate</u>, in cases of violence and harassment in the world of work;                  (d) <u>provide</u> that victims of gender-based violence in the world of work have effective access to <u>effective, safe and gender-responsive</u> dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;                  (e) recognize the effects of domestic violence on the world of work and take measures to address them;                  (f) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life or health due to violence and harassment, without suffering undue consequences; and                  (g) ensure that labour <u>inspectories and other relevant authorities, as appropriate</u>, are empowered to deal with violence and harassment, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life or health.</p>	<p>(v) 申立人への法的、社会的、<u>医療的</u>および行政的支援措置。                  (c) 仕事の世界における暴力とハラスメントが起きた場合の<u>適切な制裁</u>を設ける。                  (d) 仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力の被害者が、<u>効果的、安全かつジェンダーを意識した紛争解決の仕組み、支援、サービス、および救済</u>を効果的に利用できる<u>ようにする</u>。                  (e) ドメスティック・バイオレンスによる仕事の世界への影響を理解し、これに対処するための措置をとる。                  (f) 暴力とハラスメントが原因で生命または健康に重大かつ深刻な危険が及んでいると労働者が信じる合理的な根拠がある労働状況から、不当な影響に苦しむことなく自ら異動する権利を労働者に確保する。                  (g) 労働監督官および必要に応じてその他の権限ある当局に対し、暴力とハラスメントに関して迅速な強制力のある措置を要求する命令、および生命または健康にただちに危険が及ぶ事例においては労働を停止させる命令を発出することを含めた対処権限を付与する<u>ことを確保する</u>。</p>
<p><b>Support and guidance</b></p>	<p><b>支援および指導</b></p>
<p>14. Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, should <u>seek to ensure</u> that:                  (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant</p>	<p>14. 各加盟国は、労使の代表的組織との協議のうえで、以下を確保する<u>よう努力すべきである</u>。                  (a) 仕事の世界における暴力とハラスメントに対し、労働安全衛生、平等</p>

<p>national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination and migration; and (b) guidance, resources, training <u>or</u> other tools are provided to employers and workers and their organizations, and to <u>relevant authorities</u>; and initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.</p>	<p>と非差別、および移民などの関連する国内政策によって解決する。  (b) 使用者と労働者その組織、<u>および関係当局に対し</u>、指導、資源、訓練、<u>またはその他のツールを提供するとともに</u>、認識向上キャンペーンを含む対策を実行する。</p>
<p style="text-align: center;"><b>Means of implementation</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>実行手段</b></p>
<p>15. The Convention should be applied by means of laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.</p>	<p>15. 本条約は法令という手段によって、ならびに労働協約をとおして、または暴力とハラスメントをも対象にする既存の労働安全衛生措置の拡大もしくは適合化、および必要な場合の具体的措置の確立を含め、国内慣行と整合性のある他の措置を通して適用されるべきである。</p>
<p style="text-align: center;">D. PROPOSED CONCLUSIONS WITH A VIEW TO A RECOMMENDATION</p>	<p style="text-align: center;">D. 勧告を想定した結論案</p>
<p>16. The Recommendation should include a preamble indicating that the provisions of the Recommendation should be considered in conjunction with those of the Convention.</p>	<p>16. 「勧告」には、「勧告」の条項は「条約」の条項と一体で検討されるべきであるとの前文を含めるべきである。</p>
<p style="text-align: center;"><b>Fundamental principles and rights at work and protection</b></p>	<p style="text-align: center;">労働における基本的原則および権利ならびに保護</p>
<p>17. In adopting an inclusive and integrated approach for the elimination of violence and harassment in the world of work, Members should address violence and harassment in the world of work in labour <u>and employment</u>, occupational safety and health, and equality and non-discrimination law, as well as in criminal law where appropriate.</p>	<p>17. 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包摂的かつ統合されたアプローチを採用するにあたり、加盟国は、<u>労働と雇用</u>、労働安全衛生、平等と非差別に関する法律、および必要な場合は、刑法において、仕事の世界における暴力とハラスメントに対処すべきである。</p>

<p>18. Members should ensure that all workers, including those in sectors, occupations and work arrangements in which they are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the right to collective bargaining in accordance with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).</p>	<p>18. 加盟国は、暴力とハラスメントに遭遇しやすいセクター、職種、および労働形態の労働者を含むすべての労働者が、「1948 年の結社の自由及び団結権保護条約」（第 87 号）および「1949 年の団結権及び団体交渉権条約」（第 98 号）に基づく結社の自由および団体交渉の権利を完全に享受できるよう確保すべきである。</p>
<p>19. Members should take <u>appropriate</u> measures to: (a) encourage collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment in the world of work and dealing with the effects of domestic violence on the world of work; and (b) <u>support</u> such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.</p>	<p>19. 加盟国は以下の<u>適切な措置</u>をとるべきである。 (a) 仕事の世界における暴力とハラスメントを防止し、是正する手段として、またドメスティック・バイオレンスが仕事の世界に与える影響に対処する手段として、あらゆる段階での団体交渉を奨励する。 (b) 交渉手続きおよび団体労働協約の内容に関する関連動向および優れた実践についての情報を収集し、普及させることを通じて、そうした団体交渉を<u>支援する</u>。</p>
<p>20. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers <u>regardless of migrant status</u>, and particularly women migrant workers, <u>in origin, transit and destination countries as appropriate</u>, from violence and harassment <u>in the world of work</u>.</p>	<p>20. 加盟国は<u>移民の地位にかかわらず</u>、<u>移民労働者</u>、とくに女性の移民労働者を、<u>出身地、中継国、および移住先国</u>において<u>必要に応じ仕事の世界における暴力とハラスメントから保護</u>するため、法的またはその他の手段を講じるべきである。</p>
<p>21. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and</p>	<p>21. 加盟国は、国内法令および政策の暴力とハラスメントに関する規定において、「1951 年の同一報酬条約」（第 100 号）および「1951 年の同一報酬勧告」（第 90 号）、「1958 年の差別待遇（雇用及び職業）条約」（第 111 号）および「1958 年の差別待遇（雇用及び職業）勧告」（第</p>

<p>Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, <u>and other relevant instruments.</u></p>	<p>111 号) <u>およびその他の関連文書</u>を含む国際労働機関の平等および非差別に関する文書を考慮するよう確保しなければならない。</p>
<p><b>Prevention measures</b></p>	<p><b>防止措置</b></p>
<p>22. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account <u>relevant</u> the occupational safety and health instruments of the International Labour Organization.</p>	<p>22. 国内法令および政策における暴力とハラスメントに関する労働安全衛生上の規定において、国際労働機関の労働安全衛生に<u>関連する</u>文書を考慮すべきである。</p>
<p>23. Members should, <u>as appropriate</u>, specify that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the policy adopted by the employer on violence and harassment, referred to in point 12(b), and such policy should:</p> <p>(a) state that violence and harassment will not be tolerated;</p> <p>(b) establish violence and harassment prevention programmes with, <u>if appropriate</u>, measurable objectives;</p> <p>(c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;</p> <p><i>[(d) contain information on complaint and investigation procedures; and</i></p> <p><i>(e) provide that all internal and external communications related to violence and harassment are to be duly considered and acted upon.</i></p>	<p>23. 加盟国は、<u>必要に応じて</u>、労働者およびその代表が、12 項(b)で言及したように、暴力とハラスメントに対して使用者が採用する方針の設計、実行、および監視に参加すべきことを明示すべきであり、そうした方針は次のようなものであるべきである。</p> <p>(a) 暴力とハラスメントは容認されないことを述べる。</p> <p>(b) 計測可能な目標を、<u>それが適切な場合には</u>、持った暴力とハラスメント防止プログラムを策定する。</p> <p>(c) 労働者および使用者の権利および責任を明記する。</p> <p><i>[(d) 申し立ておよび調査の手続きに関する情報を記載する。</i></p> <p><i>(e) 暴力とハラスメントに関するあらゆる対内的および対外的な情報提供は正当に検討され、実行される。</i></p>
<p>24. <i>The workplace risk assessments referred to in point 12(c) should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, in particular psychosocial hazards and risks, including those arising from third parties such as clients, customers, service providers,</i></p>	<p>24. 12 項(c)で言及した職場のリスク評価は、暴力とハラスメントの可能性を高める要素、とくにクライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者および公衆などの第三者や、差別、不均等な力関係の存在、およびジェンダー、ならびに暴力とハラスメントを支える文化的社会的規範から生</p>

<p><i>users, patients and the public, as well as from discrimination, the presence of unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.</i></p>	<p>じるものを含めた心理社会的な危険性およびリスクを考慮すべきである。</p>
<p><i>25. Members should adopt specific measures for sectors, occupations and work arrangements in which workers are more exposed to violence and harassment, such as night work, work in isolation, services, health care, emergency services, domestic work, transport, education and entertainment.</i></p>	<p>25. 加盟国は、夜間労働、孤立した労働、サービス、ヘルスケア、緊急業務、家事労働、輸送、教育、娯楽など、労働者が暴力とハラスメントに遭遇しやすいセクター、職種、および労働形態を対象にした具体的措置を採用すべきである。</p>
<p><i>26. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and <u>vulnerable groups, including:</u></i></p> <p><i><u>(a) younger and older workers;</u></i></p> <p><i><u>(b) pregnant and breastfeeding workers, and workers with family responsibilities;</u></i></p> <p><i><u>(c) workers with disabilities;</u></i></p> <p><i><u>(d) workers living with HIV;</u></i></p> <p><i><u>(e) migrant workers;</u></i></p> <p><i><u>(f) workers from indigenous and tribal peoples;</u></i></p> <p><i><u>(g) workers who are members of ethnic or religious minorities;</u></i></p> <p><i><u>(h) caste-affected workers; and</u></i></p> <p><i><u>(i) lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and gender-nonconforming workers.</u></i></p>	<p>26. 加盟国は、暴力とハラスメントを防止する措置をとった結果、女性または<u>以下の脆弱なグループが、特定の業務、セクターもしくは職種に参加するのを制限され、またはそこから排除されないようにすべきである。</u></p> <p><u>(a) 若年および高齢の労働者</u></p> <p><u>(b) 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</u></p> <p><u>(c) 障がいをもつ労働者</u></p> <p><u>(d) HIV とともに生きる労働者</u></p> <p><u>(e) 移住労働者</u></p> <p><u>(f) 先住民および部族の労働者</u></p> <p><u>(g) 民族的または宗教的少数派に属する労働者</u></p> <p><u>(h) カーストの影響下にある労働者</u></p> <p><u>(i) レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、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</u></p>

<b>Enforcement, monitoring and victim support</b>	<b>強制、監視、被害者支援</b>
<p>27. <i>The appropriate and effective remedies referred to in point 13(b) in cases of violence and harassment should not be limited to the right to resign with compensation and should include:</i></p> <p>(a) <i>reinstatement;</i></p> <p>(b) <i>compensation for material and non-material damages;</i></p> <p>(c) <i>orders requiring the employer to take measures with immediate executory force to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices be changed; and</i></p> <p>(d) <i>legal fees and costs.</i></p>	<p>27. 13 項(b)で言及した暴力とハラスメントが発生した場合の適切かつ効果的な救済措置は、補償付きの退職の権利にとどめるべきではなく、以下を含めるべきである。</p> <p>(a) 復職。</p> <p>(b) 物質的および非物質的損害に対する補償。</p> <p>(c) 使用者に対し、特定の行為を中止し、または方針もしくは慣行を変更するための強制力のある措置をとるよう指示すること。</p> <p>(d) 法手続きの手数料および費用。</p>
<p>28. <i>Victims of violence and harassment should have access to compensation in cases of psychosocial or physical disability leading to incapacity to work.</i></p>	<p>28. 心理社会的または身体的障害によって暴力とハラスメントの被害者が労働能力を喪失した場合、補償を受けられるようにすべきである。</p>
<p>29. <i>The specialized dispute resolution mechanisms for gender-based violence referred to in point 13(d) should include:</i></p> <p>(a) <i>courts with expertise in cases of gender-based violence;</i></p> <p>(b) <i>expedited processes;</i></p> <p>(c) <i>legal advice and assistance for complainants;</i></p> <p>(d) <i>guides and other information resources available in the widely spoken languages of the country; and</i></p> <p>(e) <i>shifting of the burden of proof.</i></p>	<p>29. 13 項(d)で言及したジェンダーに基づく暴力に対する専門的な紛争解決の仕組みには、以下を含めるべきである。</p> <p>(a) ジェンダーに基づく暴力についての専門知識をもった裁判所。</p> <p>(b) 迅速な手続き。</p> <p>(c) 告訴人に対する法的助言および支援。</p> <p>(d) 国内で幅広く使用されている言語による指針などの情報提供。</p> <p>(e) 立証責任の転換。</p>
<p>30. <i>The specialized support, services and remedies for victims of gender-based violence referred to in point 13(d) should include:</i></p>	<p>30. 13 項(d)で言及したジェンダーに基づく暴力の被害者のための専門的な支援、サービス、および救済措置には以下を含めるべきである。</p>

<p>(a) support to help victims re-enter the labour market;</p> <p>(b) counselling and information services, including at the workplace;</p> <p>(c) 24-hour hotlines;</p> <p>(d) emergency services;</p> <p>(e) medical care and treatment;</p> <p>(f) crisis centres, including shelters; and</p> <p>(g) specialized police units to support victims.</p>	<p>(a) 労働市場へ再参加する被害者への支援。</p> <p>(b) 職場でのものを含むカウンセリングおよび情報提供。</p> <p>(c) 24 時間のホットライン。</p> <p>(d) 緊急サービス。</p> <p>(e) 医学的措置および治療。</p> <p>(f) シェルターを含むクライシスセンター。</p> <p>(g) 被害者を支援するための警察の専門的部署。</p>
<p>31. The measures to address the effects of domestic violence on the world of work referred to in point 13(e) should include:</p> <p>(a) paid leave for victims of domestic violence;</p> <p>(b) flexible work hours for victims of stalking and domestic violence;</p> <p>(c) temporary or permanent transfers of victims of domestic violence to other workplaces;</p> <p>(d) temporary protection from dismissal for victims of domestic violence;</p> <p>(e) workplace risk assessments specific to domestic violence;</p> <p>(f) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and</p> <p>(g) awareness-raising about the effects of domestic violence.</p>	<p>31. 13 項(e) で言及したドメスティック・バイオレンスによる仕事の世界への影響に対処する措置には以下を含めるべきである。</p> <p>(a) ドメスティック・バイオレンス被害者のための有給休暇。</p> <p>(b) ストーカーリングおよびドメスティック・バイオレンス被害者のための柔軟な労働時間制。</p> <p>(c) ドメスティック・バイオレンス被害者の他の職場への一時的または恒久的異動。</p> <p>(d) ドメスティック・バイオレンス被害者の解雇からの一時的保護。</p> <p>(e) ドメスティック・バイオレンスに特化した職場のリスク評価。</p> <p>(f) ドメスティック・バイオレンスの公的な緩和措置がある場合は、そこへの紹介システム。</p> <p>(g) ドメスティック・バイオレンスの影響に関する認識向上。</p>
<p>32. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be assisted through counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment and facilitating their reintegration into work.</p>	<p>32. 仕事の世界における暴力とハラスメントの加害者に対しては、暴力とハラスメントの再発を防止し、かつ労働への再統合を促す観点から、必要な場合はカウンセリングまたはその他の措置を通じて支援を行うべきである。</p>

<p>33. <i>Labour inspectors and other competent authorities should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment, psychosocial hazards and risks, gender-based violence, and discrimination against particular groups of workers.</i></p>	<p>33. 労働監督官など権限のある当局は、暴力とハラスメント、心理社会的危険性とリスク、ジェンダーに基づく暴力、および労働者の特定グループに対する差別を把握し、対処する観点から、ジェンダーを意識した訓練を行うべきである。</p>
<p>34. <i>The mandate of national bodies responsible for occupational safety and health and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.</i></p>	<p>34. 労働安全衛生ならびに男女平等を含む平等および非差別に責任を負う国家的機関の任務に、仕事の世界における暴力とハラスメントを加えるべきである。</p>
<p>35. <i>Members should collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, in particular in respect of the groups of workers referred to in point 10.</i></p>	<p>35. 加盟国は仕事の世界における暴力とハラスメントについて、性別、暴力とハラスメントの形態、および経済活動のセクター別、特に 10 項に言及した労働者グループに関して、統計を収集し、公表すべきである。</p>
<p><b>Support and guidance</b></p>	<p><b>支援と指導</b></p>
<p>36. <i>Members should develop, implement and disseminate:</i>  <i>(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment, including discrimination, unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;</i>  <i>(b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment, as well as to assist employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment;</i>  <i>(c) model codes of practice, workplace policies and risk assessment tools,</i></p>	<p>36. 加盟国は以下を立案、実行、普及すべきである。          (a) 差別、不均衡な力関係、および暴力とハラスメントを支えるジェンダー、文化、社会的規範を含め、暴力とハラスメントの可能性を高める要素を是正することを目的としたプログラム。          (b) 裁判官、労働監督官、警察官、検察官、およびその他の公務員が暴力とハラスメントに関する自らの任務を実行するのを支援するとともに、労使とその組織が暴力とハラスメントを防止し、これに対応するのを支援するための、ジェンダーを意識した指針と訓練プログラム。          (c) あらゆる形態の暴力とハラスメントについて、過大な影響を受ける労</p>

<p><i>either general or sector-specific, for all forms of violence and harassment, taking into account the specific situations of disproportionately affected workers;</i></p> <p><i>(d) awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;</i></p> <p><i>(e) gender-responsive curricula at all levels of education and vocational training;</i></p> <p><i>(f) training programmes and materials for journalists and other media personnel on gender-based violence, including its underlying causes and risk factors; and</i></p> <p><i>(g) campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.</i></p>	<p>働者の具体的状況を念頭に、一般的またはセクター別での手本となる行動規範、職場方針およびリスク評価ツール。</p> <p>(d) 国内に住む移民労働者の言語を含む国内の多様な言語により、暴力とハラスメント、とくにジェンダーに基づくそれが許容できないことを伝え、差別的態度を是正し、被害者、申立人、証人、および内部通報者への危害を防止するための認識向上キャンペーン。</p> <p>(e) あらゆる段階の教育および職業訓練におけるジェンダーを意識したカリキュラム。</p> <p>(f) ジャーナリストなど報道担当者向けの、根本的原因およびリスク要因を含むジェンダーに基づく暴力に関する訓練プログラムと素材。</p> <p>(g) 暴力とハラスメントのない安全で健康的かつ協調的な職場を拓げるためのキャンペーン。</p>
<p><i>37. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and their associations to prevent and address violence and harassment in the informal economy.]</i></p>	<p>37. インフォーマルからフォーマル経済への移行を促進する過程で、加盟国はインフォーマル労働者およびその団体がインフォーマル経済における暴力とハラスメントを防止し、解消するための資源および支援を提供すべきである。]</p>