

ILO第190号条約の特色と 日本の課題

日本学術会議公開シンポジウム

2023年6月11日

浅倉むつ子

早稲田大学名誉教授

日本学術会議特任連携会員

ILO 「仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に関する条約」 (第190号)

Convention concerning the Elimination of Violence and Harassment in the world of Work

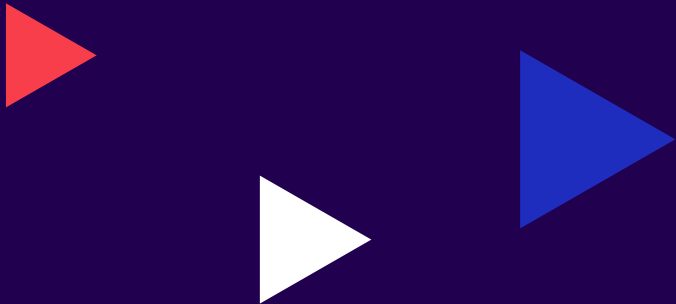
- 2019年6月21日、ILO創立100周年の第108回総会で、同名の第206号勧告とともに採択。
- 暴力とハラスメントに特化した初の国際労働基準。
- 条約は賛成439、反対7、棄権30で採択。勧告は賛成397、反対12、棄権44で採択。日本は条約・勧告ともに、政府および労働者側は賛成、使用者側は棄権。
- 2021年6月25日に発効。2023年5月現在、まだ批准は27か国。国連、EU、国際的な労働団体・市民団体は条約批准のキャンペーンを活発化している。ILOも以下のようなキャンペーンを実施。



International
Labour
Organization

Free the world of work from violence and harassment

Convention 190 and Recommendation 206



Why is C190 needed?

- ▶ Violence and Harassment can constitute a human rights violation or abuse.
 - Violence and harassment can harm the health, dignity and wellbeing of everyone at work.
- ▶ Violence and harassment threatens equal opportunities; is unacceptable and incompatible with decent work.
- ▶ It prevents persons, particularly women, from accessing, remaining and advancing in the labor market.
- ▶ Working environments that are free from violence and harassment are more productive.
 - Businesses that ensure the wellbeing of workers are more secure, in both social and financial terms.

A world of work that is free from violence and harassment is better for everyone.



190号条約・206号勧告の成立までの経緯

- 全世界で暴力とハラスメントが広がっていることを示す実態調査（例：2014年EU28か国とノルウェー「欧州労働条件実態調査」、2016年TUC調査など）。
- 2016年10月三者構成の「専門家会合」：基準設定の必要性。
- 2017年 事務局が各国の国内法・慣行について質問項目を作成。回答を集めて「事務局結論案」作成。
- 2018年5月～6月 第107回総会で第一次討議。
- 事務局による第一次基準案。各国政労使からのコメントを受けて修正草案作成。
- 2019年3月14日～15日 インフォーマル懇談会。
- 2019年6月 第108回総会で、第二次討議。採択。

190号条約：暴力とハラスメントの定義

仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招くもしくはその可能性のある一定の許容できない行為および慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。(1条1項(a))

- ➡ 対象となる言動は包括的。目的の有無、害悪の現実化の成否を問わず、その可能性がある一定の言動が含まれる。
- ➡ 制定過程では「暴力とハラスメント」の分離をめぐる議論が紛糾。分離せず⇒1条2項で柔軟に対応（国内法で単一概念または別々の概念として定義できる）。

ジェンダーに基づく暴力とハラスメント

「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、性またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行なわれる、または特定の性もしくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。(1条1項(b))

- ▶ ジェンダーに基づく暴力とハラスメントは、女性と少女に不均衡な影響を及ぼす。
- ▶ ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの原因・要因に迫ることが重要。

人的な対象範囲ー保護されるのは誰か？

- 民間か公共か、都市か地方かを問わず、フォーマル・インフォーマル経済の双方における、すべての産業部門に適用される（2条2項）。
- 保護される人々ー労働者および仕事の世界における労働者以外の人で、以下の人々を含む。（2条1項）
 - 国内の法律および慣行により定義される被用者
 - 契約上の地位に関わらず働く人々
 - インターンおよび見習いを含む訓練中の人
 - 雇用が終了した労働者
 - ボランティア
 - 求職中の人、応募している人
 - 使用者の権限、義務または責任を行使する個人

場所と時間—仕事に関連してもしくは起因して生じる暴力とハラスメントに適用（3条）

- ▶ 仕事を行う場であって、公的および私的な空間を含む職場
- ▶ 労働者が賃金を支払われる場所、休憩または食事をとる場所、労働者が利用する衛生、洗面所、更衣設備

- ▶ 仕事に関係する出張、移動、訓練、行事または社会活動中
- ▶ 情報通信技術により可能となるものを含めて、仕事に関係する連絡を通じたもの
- ▶ 使用者が提供する住居
- ▶ 往復の通勤時

基本原則

1. 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尊重、促進、実現する（4条1項）
2. 包摂的で、統合され、かつジェンダーに配慮したアプローチを採用する（4条2項）
3. 政府、使用者、労働者の異なる補完的な役割および機能を、それらの責任の性質および範囲の違いを考慮にいれて、認識する（4条3項）。
4. 労働における基本的原則と権利（例：結社の自由や団体交渉権、雇用と職業における差別の排除など）を尊重し、促進し、実現し、また、ディーセントワークを促進する（5条）
5. 女性労働者、ならびに、仕事の世界における暴力とハラスメントによって不均衡に影響を受ける集団に属する労働者のために、平等と無差別の権利を確保する（6条）。

包摂的で、統合され、かつジェンダーに配慮した（gender-responsive）アプローチ

- ▶ 民間か公共か、都市か地方か、フォーマル経済かインフォーマル経済かを問わず、すべての産業部門における人々に適用する（条約2条2項）。
- ▶ 労働、平等と無差別、職業上の安全と健康、移民政策、刑事法・刑事政策を通じて、暴力とハラスメントに取り組む（勧告2）。
- ▶ このアプローチは、第三者が関係する暴力とハラスメントを考慮するとともに、以下の事項を含むべき（4条2項）。
 - 法律上の禁止（a）、執行と監視（d）、被害者の救済と支援（e）、制裁（f）等。
- ▶ Gender-responsiveとは、ジェンダー問題に意識を喚起し、共感するだけでなく、事前のプロアクティブな防止策をとるという意味（立法過程での議論）

加盟国の義務－保護と防止

1. 仕事の世界における暴力とハラスメントを定義・禁止する法令を制定（7条）。
2. 以下の事項を含む、防止のための適切な措置をとる（8条）
 - ▶ インフォーマルセクターの労働者事案には公的機関の役割が重要。
 - ▶ 暴力とハラスメントに晒されやすい産業部門や職種を特定
 - ▶ それらの人々を効果的に保護する措置
3. 使用者に対して、その支配の程度に応じた適切な措置をとり、合理的に実行可能な範囲で、以下の事項を要求する法令を採用する（9条）
 - ▶ 職場方針の採用と実施
 - ▶ 安全衛生管理において暴力とハラスメントのリスクを考慮する
 - ▶ 労働者参加の下でのリスク評価と防止・管理措置
 - ▶ 労働者への情報と訓練の提供

加盟国の義務－執行と救済

加盟国は以下の事項のための適切な措置を行う（10条）

1. 国内法令の監視と執行
2. 適切かつ効果的な救済、紛争解決制度の確保
3. 個人のプライバシー保護
4. 制裁
5. ジェンダーに配慮した紛争解決制度等
6. DVの影響の緩和
7. 仕事から離脱する権利の確保
8. 労働監督官および他の関連機関が、強制力ある措置を要求するなど権限が与えられていること。

ILO「仕事における暴力とハラスメントの経験—初のグローバル調査」（2022年）

ILO、ロイドレジスター財団、ギャラップ社による共同報告書。

①身体的、②精神的、③セクシュアルな、暴力とハラスメントの経験について、121の国と地域で、12万5000人を対象にインタビューを実施。これは対象者のうち、当時、雇用されていた7万4364人について分析したもの。



- 世界中に暴力とハラスメントが広がっている。約5分の1の労働者が、人生において少なくとも1種類の暴力・ハラスメントを経験した。3類型を経験した人は6.2%。
- 暴力とハラスメントは繰り返され、継続する。経験者の5人に3人は複数回経験し、多くの者はこの5年以内に生じたと述べた。
- 被害は、若者、移民、賃労働に従事している男女に多い。差別の経験者（ジェンダー、障害、国籍・民族、皮膚の色、宗教など）は暴力・ハラスメントも経験する頻度が高い。
- 約半数しか、誰かに経験を打ち明けていない。公的機関よりは友人や家族に打ち明けている。
- 打ち明けられない理由は「時間の無駄と思った」「評判を落とすのが怖い」など。

日本：批准に向けた国内法整備の課題

1. 日本の法制の特色と課題

- ▶ 4 類型のハラスメントを別個の法で規制⇒個別的
- ▶ 事業主の措置義務のみ
- ▶ 国・事業主・労働者の「責務規定」は努力義務
- ▶ 指針により対象を拡大しているが立法化されていない
- ▶ 措置義務は行政指導と企業名公表により担保されているが…。
- ▶ 労働局による紛争解決は機能しているか？

2. 批准に向けて

- ▶ ILO条約が求める「包摂的で、統合的で、ジェンダーに配慮したアプローチ」にみあう国内法化を。
- ▶ 定義と禁止を定める法規定の必要（条約4条2項a、7条）
- ▶ 人的適用範囲の拡大を立法を通じて行うべき。