

二千十九年の国際労働機関第百八回総会において採択された条約に関する報告書

二千十九年六月十日から同年六月二十一日までジュネーブにおいて我が国の代表の参加の下に開催された国際労働機関第百八回総会は、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第百九十号）」（別冊仮訳文添付）を採択した。よって、国際労働機関憲章第十九条5の規定に基づき、この報告書を提出する。

この条約は、仕事の世界における暴力及びハラスメントが容認することができないものであり、かつ、適切な仕事と両立しないものであることを認識しつつ、仕事の世界における暴力及びハラスメントの定義、当該暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のために加盟国がとるべき措置等について規定したものである。

この条約の趣旨とするところはおおむね妥当であり、我が国においてもハラスメントの防止対策を強化する法改正を行うことなどを通じハラスメントのない職場づくりに向けた積極的な取組を推進しているところであり、暴力及びハラスメントのない仕事の世界の実現に向けて今後も尽力していくが、この条約の内容については、国内法制との整合性の観点からなお検討が必要であり、我が国の法制や実情を考慮し、引き続き

検討を加えることとしたい。

令和二年六月

二千十九年の国際労働機関第百八回総会において
採択された条約（仮訳文）

仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第百九十号）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、一千九百十九年六月十日にその第百八回（百周年）会期として会合し、

フィラデルフィア宣言が、全ての人間は、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ことを確認していることを想起し、

国際労働機関の基本条約との関連性を再確認し、

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等の他の関連する国際文書を想起し、

暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）のない仕事の世界についての全ての者の権利を認識し、

仕事の世界における暴力及びハラスメントが人権の侵害又は濫用に当たるとおそれがあること及び機会均等に對する脅威である当該暴力及びハラスメントが容認することができないものであり、かつ、適切な仕事と両立しないものであることを認識し、

相互尊重及び人間の尊厳に基礎を置く労働の文化が暴力及びハラスメントの防止のために重要であることを認識し、

加盟国が、暴力及びハラスメントの行動及び慣行の防止を容易にするため、暴力及びハラスメントを一切許容しない一般の環境の醸成を促進する重要な責任を有していること並びに仕事の世界における全ての関係者が、暴力及びハラスメントを差し控え、及び防止し、並びにこれらに對処しなければならないことを想起し、

仕事の世界における暴力及びハラスメントが個人の心理的な、身体的な及び性に関する健康、尊厳並びに家庭環境及び社会環境に影響を及ぼすことを認め、

暴力及びハラスメントが、公的サービス及び民間のサービスの質にも影響を及ぼすものであり、並びに人々（特に女性）が労働市場にアクセスし、及び留まり、並びに労働市場において昇進することを妨げるおそれがあることを認識し、

暴力及びハラスメントが、持続可能な企業の促進と両立せず、並びに業務編成、職場関係、労働者の関与、企業の社会的評価及び生産性に対して悪影響を及ぼすことに留意し、

ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントは、女子に対して不均衡に影響を及ぼすことを認め、また、根底にある原因及び危険要因（定型化されたジェンダーの観念、複合的な形態の差別並びにジェンダーに基づく不平等な力関係を含む。）に対処する包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法が、仕事の世界における暴力及びハラスメントを終了させるために不可欠であることを認識し、

家庭内暴力が雇用、生産性並びに健康及び安全に影響を及ぼすおそれがあること並びに政府、使用者団体及び労働者団体並びに労働市場に関する機関が、他の措置の一部として、家庭内暴力の影響を認識し、並びにこれに対応し、及び対処することに寄与し得ることに留意し、

会期の議事日程の第五議題である仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する提案の採択を決定

し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、

次の条約（引用に際しては、二千十九年の暴力及びハラスメント条約と称することができる。）を二千十九年六月二十一日に採択する。

I 定義

第一条

この条約の適用上、

1 (a) 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。

(b) 「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴

力及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。

2 国内法令における定義は、1 (a)及び(b)の規定の適用を妨げることなく、単一概念又は別個概念として定めることができる。

II 適用範囲

第二条

1 この条約は、仕事の世界における労働者その他の者（国内法令及び国内慣行によつて定義される被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者（実習生及び修習生を含む。）、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む。）を保護するものである。

2 この条約は、民間部門であるか又は公的部門であるかを問わず、公式の経済及び非公式の経済の双方において、並びに都市におけるものであるか又は農村におけるものであるかを問わず、全ての分野について適用する。

第三条

この条約は、業務の過程において生じ、又は業務に関連し、若しくは起因する仕事の世界における暴力及びハラスメントであつて、次に掲げるものについて適用する。

- (a) 職場（業務を行う場所である公的及び私的な空間を含む。）におけるもの
- (b) 労働者が支払を受け、休憩若しくは食事をとり、又は衛生設備、洗浄設備及び更衣室として利用する場所におけるもの

- (c) 業務に関連する外出、出張、訓練、行事又は社会活動の間におけるもの
- (d) 業務に関連する連絡（情報通信技術によって行うことができるものを含む。）を通じたもの
- (e) 使用者によって提供された居住設備におけるもの
- (f) 往復の通勤時におけるもの

Ⅲ 中核となる原則

第四条

- 1 この条約を批准する加盟国は、暴力及びハラスメントのない仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重し、促進し、及び実現する。

- 2 加盟国は、国内法令に従い、及び国内事情に応じて、並びに代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきであり、並びに次に掲げることを含む。
- (a) 暴力及びハラスメントを法令で禁止すること。
 - (b) 関連する政策が暴力及びハラスメントに対処するものであることを確保すること。
 - (c) 暴力及びハラスメントを防止し、これに対処するための措置を実施するための包括的な戦略を採用すること。
 - (d) 執行及び監視に係る仕組みを確立し、又は強化すること。
 - (e) 被害者が救済措置及び支援を利用することができることを確保すること。
 - (f) 制裁を定めること。
 - (g) 適当な場合には利用しやすい様式により、手段及び指針を定め、教育及び訓練を発展させ、並びに啓発すること。

(h) 暴力及びハラスメントが行われた場合の監督及び調査の効果的な手段（労働監督機関その他の権限のある機関を通じた手段を含む。）を確保すること。

3 加盟国は、2に規定する取組方法を採用し、及び実施するに当たり、政府、使用者及び労働者並びに使用者団体及び労働者団体について、それぞれの責任の異なる性質及び範囲を考慮に入れつつ、異なり、及び補完的な役割及び機能を認識する。

第五条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止し、及び撤廃するため、労働における基本的な原則及び権利、すなわち、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止並びに雇用及び職業に関する差別の撤廃を尊重し、促進し、及び実現し、並びに適切な仕事を促進する。

第六条

加盟国は、雇用及び職業における平等及び無差別に対する権利（女性労働者及び仕事の世界における暴力及びハラスメントにより不均衡に影響を受ける一又は二以上の被害を受けやすい集団又は被害を受けやすい

状況にある集団に属する労働者その他の者の権利を含む。)を確保する法令を制定し、及び政策を策定する。

IV 保護及び防止

第七条

加盟国は、第一条の規定の適用を妨げることなく、及び同条の規定に適合するように、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を定義し、及び禁止する法令を制定する。

第八条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するため、次のことを含む適当な措置をとる。

- (a) 非公式の経済における労働者にとって公の機関の役割が重要であることを認識すること。
- (b) 関係する使用者団体及び労働者団体と協議した上で、並びに他の手段を通じて、労働者その他の関係する者が暴力及びハラスメントに一層さらされる分野又は職業及び就業形態を特定すること。

- (c) (b)に規定する者を効果的に保護するための措置をとること。

第九条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を防止し、及び合理的に実行可能な限り、特に次のことを行うため、自らの管理の水準に応じた適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。

- (a) 労働者及びその代表者と協議した上で、暴力及びハラスメントに関する職場における方針を策定し、実施すること。
- (b) 職業上の安全及び健康の管理における暴力及びハラスメント及び関連する心理社会的な危険性を考慮に入れること。
- (c) 労働者及びその代表者の参加を得て、暴力及びハラスメントの有害性を特定し、及び暴力及びハラスメントの危険性を評価すること並びに暴力及びハラスメントを防止し、及び管理するための措置をとること。
- (d) 労働者その他の関係する者に対し、適当な場合には利用しやすい様式により、暴力及びハラスメント

の特定された有害性及び危険性並びに関連する防止措置及び保護措置（(a)に規定する職場における方針との関連における労働者その他の関係する者の権利及び責任に関するものを含む。）に関し、情報を提供し、及び訓練を行うこと。

V 執行及び救済措置

第十条

加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。

- (a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視し、及び執行すること。
- (b) 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合には、次のような適当かつ効果的な救済措置並びに安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決のための制度及び手続を容易に利用することができることを確保すること。
 - (i) 職場の段階における申立て及び調査の手続並びに適当な場合には、紛争解決のための制度
 - (ii) 職場の外における紛争解決のための制度
 - (iii) 裁判所

- (iv) 申立てを行った者、被害者、証人及び内部告発者に対する迫害又は報復からの保護
- (v) 申立てを行った者及び被害者に対する法的、社会的、医学的及び行政的支援措置
- (c) 可能な限り及び適当な場合には、関係する個人のプライバシー及び秘密性を保護し、並びにプライバシー及び秘密性に関する要件が濫用されないことを確保すること。
- (d) 仕事の世界における暴力及びハラスメントが行われた場合において、適当なときは、制裁を定めること。
- (e) 仕事の世界における暴力及びハラスメントであつて、ジェンダーに基づくものの被害者が、申立て及び紛争解決のための制度、支援、サービス並びに救済措置であつて、ジェンダーに配慮した、安全かつ有効なものを効果的に利用することができるようにすること。
- (f) 家庭内暴力の影響を認識し、及び合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和すること。
- (g) 労働者が、暴力及びハラスメントに起因する生命、健康又は安全に対する急迫したかつ重大な危険を示す業務の状況（信ずるに足りる合理的な正当性を有するもの）から、報復その他の不当な結果を被る

ことなく、避難する権利を有し、及び経営者に通報する義務を有することを確保すること。

- (h) 労働監督機関その他の関連する当局が、適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメントに対処するための権限を与えられること（即時の措置を要求する命令及び生命、健康又は安全に対する急迫した危険がある場合において業務を停止させる命令を発することによるものを含む。ただし、司法当局又は行政当局に対し不服申立てを行う権利（法令に定めるもの）の行使の対象となるものに限る。）を確保すること。

VI 指針、訓練及び啓発

第十一条

加盟国は、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、次のことを確保するよう努める。

- (a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントが、職業上の安全及び健康、平等及び無差別並びに移住に関する政策等の関連する国内政策において対処されること。
- (b) 使用者及び労働者、使用者団体及び労働者団体並びに関連する当局に対し、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）についての指針、資源、訓練

その他の手段が適当な場合には利用しやすい様式により、提供されること。

- (c) 啓発活動を含む取組が実施されること。

VII 適用方法

第十二条

この条約の規定は、国内法令により、及び国内慣行に適合する労働協約その他の措置を通じて適用する（必要な場合には、暴力及びハラスメントを対象とする既存の職業上の安全及び健康に関する措置を拡充し、又は適合させること並びに特定の措置を策定することによる適用を含む。）。

VIII 最終規定

第十三条

この条約の正式な批准は、登録のため国際労働事務局長に通知される。

第十四条

- 1 この条約は、加盟国であつて自国による批准が国際労働事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国による批准が国際労働事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

3 この条約は、その効力が生じた後は、いずれの加盟国についても、自国による批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第十五条

1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した加盟国であつて1に規定する十年の期間が満了した後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、新たな十年の期間の最初の年に、この条に定める条件に従つてこの条約を廃棄することができる。

第十六条

1 国際労働事務局長は、加盟国から通知を受けた全ての批准及び廃棄の登録について全ての加盟国に通報する。

2 国際労働事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録について加盟国に通報する際に、この条約が効

力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

第十七条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第二百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録された全ての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

第十八条

理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

第十九条

- 1 総会がこの条約を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
 - (a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約が自国について効力を生じたときは、第十五条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
 - (b) この条約は、その改正条約が効力を生ずる日に加盟国による批准のための開放を終了する。
- 2 この条約は、これを批准した加盟国であって1の改正条約を批准していないものについては、いかなる

場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第二十条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

以上は、国際労働機関の総会が、ジュネーブで開催されて二千十九年六月二十一日に閉会を宣言されたその第百八回会期において、正当に採択した条約の真正な本文である。

以上の証拠として、我々は、二千十九年六月二十一日に署名した。

総会議長

ジャン＝ジャック・エルミジェ

国際労働事務局長

ガイ・ライダー