

## 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勧告に関する報告書

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勧告（第二百六号）」（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6の規定に基づき、この報告書を提出する。

この勧告は、「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）」を補足するために採択されたものであって、同条約に規定する事項に関連する細目的な事項等について規定したものである。

この勧告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、この勧告の内容については、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  
採択された勧告（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勧告（第二百六号）

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、二千十九年六月十日にその第百八回（百周年）会期として会合し、

二千十九年の暴力及びハラスメント条約を採択し、

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、

その提案が二千十九年の暴力及びハラスメント条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定して、

次の勧告（引用に際しては、二千十九年の暴力及びハラスメント勧告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。

1 この勧告は、二千十九年の暴力及びハラスメント条約（以下「条約」という。）を補足するものであ

り、条約との関連において考慮されるべきである。

## I 中核となる原則

2 加盟国は、条約第四条2に規定する包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用し、及び実施するに当たり、適当な場合には、労働及び雇用、職業上の安全及び健康並びに平等及び無差別に関する法令並びに刑法において、仕事の世界における暴力及びハラスメントに対処すべきである。

3 加盟国は、全ての労働者及び使用者（暴力及びハラスメントに一層さらされる分野、職業及び就業形態の者を含む。）が千九百四十八年の結社の自由及び団結権保護条約（第八十七号）及び千九百四十九年の団結権及び団体交渉権条約（第九十八号）に適合するように、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認を完全に享有することを確保すべきである。

4 加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとるべきである。

(a) 暴力及びハラスメントを防止し、及び対処する手段として、並びに可能な限り仕事の世界における家庭内暴力の影響を緩和する手段として、団体交渉権の実効的な承認を全ての段階において促進すること。

(b) 労働協約の交渉過程及び内容についての関連する傾向及び良い事例に関する情報の収集及び普及を通じて、そのような団体の交渉を支援すること。

5 加盟国は、国内の法令及び政策における暴力及びハラスメントに関する規定が平等及び無差別に関する国際労働機関の文書（千九百五十一年の同一報酬条約（第百号）及び千九百五十一年の同一報酬勧告（第九十号）、千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第百十一号）及び千九百五十八年の差別待遇（雇用及び職業）勧告（第百十一号）その他の関連文書を含む。）を考慮することを確保すべきである。

## II 防止及び保護

6 国内の法令及び政策における暴力及びハラスメントに関する職業上の安全及び健康の規定は、千九百八十一年の職業上の安全及び健康条約（第百五十五号）及び二千六年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第百八十七号）等の職業上の安全及び健康に関する国際労働機関の関連する文書を考慮すべきである。

7 加盟国は、適当な場合には、労働者及びその代表者が、条約第九条(a)に規定する職場における方針の策定、実施及び監視に参加すべきであることを法令に明記すべきである。また、その方針は、次の要件を満

たすべきである。

(a) 暴力及びハラスメントが許容されないことを明記すること。  
(b) 暴力及びハラスメントの防止のための計画であつて、適当な場合には測定可能な目標を伴うものを作成すること。

(c) 労働者及び使用者の権利及び責任を明記すること。

(d) 申立て及び調査の手續に関する情報を含めること。

(e) 暴力及びハラスメントの事象に関連する内部の及び外部からの全ての通報は、適切な考慮が払われ、適当な場合には処理されることを定めること。

(f) 条約第十条(c)に規定する個人のプライバシー及び秘密性に係る権利については、全ての有害性についての労働者の知る権利との均衡を保ちつつ、明記すること。

(g) 申立てを行った者、被害者、証人及び内部告発者を迫害又は報復から保護するための措置を含めること。

8 条約第九条(c)に規定する職場の危険性評価については、暴力及びハラスメントの可能性を高める要因



(心理社会的な有害性及び危険性を含む。)を考慮すべきである。次に掲げる有害性及び危険性については、特別の注意が払われるべきである。

- (a) 適当な場合には、労働条件及び就業形態、業務編成並びに人的資源の管理から生ずるもの
- (b) 依頼者、顧客、サービス提供者、利用者、患者、公衆等の第三者が関与するもの
- (c) 差別、力関係の濫用並びにジェンダー、文化及び社会の規範であつて暴力及びハラスメントを助長するものから生ずるもの

9 加盟国は、夜間の労働、孤立した仕事、保健、接客、社会的サービス、緊急事態に係るサービス、家事労働、運送、教育、娯楽等の暴力及びハラスメントにさらされるおそれの大きい分野又は職業及び就業形態について適当な措置をとるべきである。

10 加盟国は、移民労働者（特に女性の移民労働者）を仕事の世界における暴力及びハラスメントから保護するため、移住状況にかかわらず、適当な場合には出身国、通過国及び目的地である国において、立法上の措置その他の措置をとるべきである。

11 加盟国は、非公式の経済から公式の経済への移行を促進するに当たり、非公式の経済における暴力及び

ハラスメントを防止し、及びこれらに対処するため、非公式の経済における労働者及び使用者並びに使用者団体及び労働者団体に対し、資源及び支援を提供すべきである。

12 加盟国は、暴力及びハラスメントを防止するための措置により、女性及び条約第六条に規定する集団が特定の職務、分野若しくは職業に参加することを制限され、又はそれらから除外される結果とならないことを確保すべきである。

13 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関する条約第六条の規定は、適用可能な国際労働基準及び人権に関する国際文書に基づいて解釈されるべきである。

### III 執行、救済措置及び支援

14 条約第十条(b)に規定する救済措置には、次の事項を含めることができる。

- (a) 補償を受けて辞職する権利
- (b) 復職
- (c) 損害に対する適当な補償
- (d) 特定の行動が停止されること又は方針若しくは慣行が変更されることを確保するためにとるべき即時

の措置を要求する命令

(e) 国内法令及び国内慣行に基づく訴訟の手数料及び費用

15 仕事の世界における暴力及びハラスメントの被害者は、心理社会的、身体的その他の負傷又は疾病であつて労働不能を生じさせるものの場合の補償を受けることができるべきである。

16 条約第十条(e)に規定するジェンダーに基づく暴力及びハラスメントに係る申立て及び紛争解決のための制度には、次のような措置を含めるべきである。

(a) ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントが行われた場合における専門知識を有する裁判所

(b) 適時のかつ効果的な処理

(c) 申立てを行った者及び被害者のための法的な助言及び支援

(d) 国内で広く話されている言語により、入手可能であり、かつ、利用することができる手引書その他の情報源

(e) 適当な場合には、刑事手続以外の手続における立証責任の転換

17 条約第十条(e)に規定するジェンダーに基づく暴力及びハラスメントの被害者のための支援、サービス及

び救済措置には、次のような事項を含めるべきである。

- (a) 被害者が労働市場に再び参入することへの支援
- (b) 適当な場合には、利用することができる方法によるカウンセリング及び情報提供
- (c) 二十四時間利用可能な緊急用直通電話
- (d) 緊急事態に係るサービス
- (e) 医療、治療及び心理的な支援
- (f) 危機センター（避難施設を含む。）
- (g) 特殊警察部隊又は特別に訓練された公務員による被害者の支援

18 条約第十条(f)に規定する家庭内暴力が仕事の世界に及ぼす影響を緩和するための適当な措置には、次の事項を含めることができる。

- (a) 家庭内暴力の被害者のための休暇
- (b) 家庭内暴力の被害者のための柔軟な就業形態及び保護
- (c) 適当な場合には、家庭内暴力の被害者の解雇（家庭内暴力及びその結果とは関連しない理由による解

雇を除く。)からの一時的な保護

(d) 職場の危険性の評価に家庭内暴力を含めること。

(e) 家庭内暴力の公的な緩和のための措置が存在する場合には、当該措置を紹介する制度

(f) 家庭内暴力の影響についての啓発

19 仕事の世界における暴力及びハラスメントの加害者は、適当な場合には、暴力及びハラスメントの再発を防止し、及び自己の業務への復帰を容易にするため、適当な場合には、責任を負うべきであり、また、カウンセリングその他の措置の提供を受けるべきである。

20 労働監督官及び他の権限のある当局の職員は、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(心理社会的な有害性及び危険性、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント並びに特定の労働者の集団に対する差別を含む。)を特定し、これらに対処するため、ジェンダーに配慮した訓練を受けるべきである。

21 労働監督、職業上の安全及び健康並びに平等及び無差別(ジェンダーの平等を含む。)について責任を有する国内機関の任務は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを対象とすべきである。

22 加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する統計（条約第六条に規定する集団に関するものを含む。）であつて性、暴力及びハラスメントの形態並びに経済活動の分野によつて分類されたものを収集し、公表するよう努めるべきである。

#### IV 指針、訓練及び啓発

23 加盟国は、適当な場合には、次の事項について、出資し、策定し、実施し、及び普及させるべきである。

(a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントの可能性を高める要因（差別、力関係の濫用並びにジェンダー、文化及び社会の規範であつて暴力及びハラスメントを助長するものを含む。）に対処することを

#### 目的とした計画

(b) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する任務を遂行するに当たり、裁判官、労働監督官、警察官、検察官その他の公務員を支援するため、並びに仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止し、及びこれらに対処するに当たり、公の及び民間の使用者及び労働者並びに使用者団体及び労働者団体を支援するためのジェンダーに配慮した指針及び訓練計画

(c) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する一般的な又は分野別の模範となる実施基準並びに危険性の評価手段であつて、労働者その他の条約第六条に規定する集団に属する者の特定の状況を考慮したもの

(d) 暴力及びハラスメント（特にジェンダーに基づく暴力及びハラスメント）が容認できないものであることを伝達し、差別的な態度に対処し、並びに被害者、申立てを行った者、証人及び内部告発者を非難することを防止する自国の様々な言語（自国に居住する移民労働者の言語を含む。）による公衆への啓発活動

(e) 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。）に関するジェンダーに配慮した教育課程及び解説資料であつて、国内の法令及び状況に従った教育及び職業訓練の全ての段階におけるもの

(f) 報道関係者その他の媒体関係者に向けたジェンダーに基づく暴力及びハラスメント（根本原因及び危険要因を含む。）に関する資料であつて、媒体関係者の独立性及び表現の自由を十分に尊重しているもの

(g) 暴力及びハラスメントのない安全で、健康な及び調和の取れた職場の醸成を目的とした公の取組

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、正当に採択した勧告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