

仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する勧告（第 206 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、2019 年 6 月 10 日にその第 108 回(創設 100 周年) 会期として会合し、
2019 年の暴力とハラスメント条約を採択し、
会期の議事日程の第 5 議題である、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する提案の採択を決定し、
その提案が、2019 年の暴力と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、2019 年の暴力とハラスメント勧告と称することができる）を 2019 年 6 月 21 日に採択する。

1 この勧告の規定は、2019 年の暴力とハラスメント条約（以下「条約」という）の規定を補足するものであり、条約の規定と共に考慮されるべきである。

I 基本原則

2 条約第 4 条 2 項における、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及び実施するにあたり、加盟国は、それが適切な場合、労働と雇用、職業上の安全及び健康、平等及び無差別に関する法律、並びに刑事法において、仕事の世界における暴力とハラスメントに対処するべきである。

3 加盟国は、暴力とハラスメントに暴露しやすい産業部門、職種及び働き方にあるすべての労働者及び使用者が、1948 年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号）並びに 1949 年の団結権及び団体交渉権条約（第 98 号）と整合性のとれた、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認を完全に享受できるよう確保するべきである。

4 加盟国は、次の事項のために適切な措置をとるべきである。

(a) 仕事の世界における暴力とハラスメントを防止及び対処し、また可能な限り仕事の世界におけるドメスティック・バイオレンスの影響を緩和する手段として、団体交渉権のあらゆるレベルにおける実効的な承認を推進すること、及び

(b) 交渉手続及び労働協約の内容に関連する動向及び良好な実践に関する情報の収集及び拡散を通じて、前記の団体交渉を支援すること

5 加盟国は、国内法令及び政策における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）及び勧告（第 90 号）、1958 年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）及び勧告（第 111 号）並びに他の関連文書を含む、国際労働機関の平等及び無差別に関する文書が考慮されることを確保する。

II 保護及び防止

6 国内法令及び政策における暴力とハラスメントに関する職業上の安全及び健康の規定においては、1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）及び2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第187号）などの国際労働機関の職業上の安全及び健康に関する文書が考慮されるべきである。

7 加盟国は、適切な場合には、労働者及びその代表者が、条約第9条(a)に規定する職場方針の設計、実施及び監視に参加すべきことを法令に明示し、職場方針では、

- (a) 暴力とハラスメントが容認されないことを明記し、
- (b) 適切な場合には測定可能な目標を含む暴力とハラスメント防止のプログラムを策定し、
- (c) 労働者及び使用者の権利及び責任を明記し、
- (d) 申立及び調査の手続に関する情報を含み、
- (e) 暴力とハラスメントの事案に関するすべての内部の及び対外的な情報通信が十分に考慮され、適切な場合にはそれに基づく行動がなされることを規定し、
- (f) 条約第10条(c)に規定する個人のプライバシー及び秘密保持の権利を、すべての危険について知らされる労働者の権利との均衡をとりつつ明記し、及び
- (g) 申立人、被害者、証人及び通報者を加害または報復から保護する措置を含めるべきである。

8 条約第9条(c)に規定する職場のリスクの評価においては、心理社会的な危険及びリスクを含む、暴力とハラスメントの可能性を増大させる要因を考慮するべきである。次の危険及びリスクには、特別な注意が払われるべきである。

- (a) 適切な場合には就労環境及び働き方、仕事の組織並びに人材管理から生じるもの
- (b) 依頼人、顧客、サービス提供者、利用者、患者及び公衆などの第三者が関わるもの、及び
- (c) 差別、力関係の濫用、並びに暴力とハラスメントを助長するジェンダー、文化及び社会の規範から生じるもの

9 加盟国は、夜業、孤立した労働、医療、ホスピタリティ、社会福祉サービス、救急、家事労働、輸送、教育または娯楽など、暴力とハラスメントへの暴露がより生じやすい産業部門、職種及び働き方に対する適切な措置を採用するべきである。

10 加盟国は、移民労働者、とりわけ女性移民労働者を、適切な場合にはその出身国、経由国及び受入国における地位にかかわらず、状況に応じて、仕事の世界における暴力とハラスメントから保護するための法的その他の手段を講じるべきである。

11 非公式経済から公式経済への移行を促進するにあたり、加盟国は、非公式経済における暴力とハラスメントを防止しこれに対処するために、非公式経済の労働者及び使用者並び

にそれらの団体に対して資源及び支援を提供するべきである。

12 加盟国は、暴力とハラスメントを防止する措置が、女性及び条約第 6 条に規定する集団による特定の仕事、産業部門または職種への参加を制限し、若しくはそこからの排除という結果を招かないことを確保するべきである。

13 条約第 6 条に規定する脆弱な集団及び脆弱な状況に置かれている集団は、適用可能な国際労働基準及び人権に関する国際文書にしたがって解釈されるべきである。

III 執行、救済及び支援

14 条約第 10 条(b)に規定する救済には、次の事項を含むことができる。

- (a) 補償を受けて退職する権利
- (b) 復職
- (c) 損害に対する適切な補償
- (d) 特定の行為を中止させ、若しくは方針または慣行を変更させることを確保するためにとられるべき、即時の強制力のある措置を要求する命令、及び
- (e) 国内法令及び慣行に従った法的手続の手数料及び費用

15 仕事の世界における暴力とハラスメントの被害者に、労働能力の喪失につながる心理社会的、身体的またはその他の負傷若しくは疾病が生じた場合に、補償を受けられるようにすべきである。

16 条約第 10 条(e)に規定するジェンダーに基づく暴力とハラスメントに対する紛争解決の制度には、次の措置を含めるべきである。

- (a) ジェンダーに基づく暴力とハラスメントにつき専門性をもつ裁判所
- (b) 迅速かつ効率的な手続
- (c) 申立人及び被害者に対する法的な助言及び支援
- (d) 国内で幅広く使用されている言語で入手及び利用可能なガイドその他の情報資源
- (e) 適切な場合には、刑事手続以外の手続における立証責任の転換

17 条約第 10 条(e)に規定するジェンダーに基づく暴力とハラスメントの被害者に対する支援、サービス及び救済には、次の措置を含めるべきである。

- (a) 被害者の労働市場への再参加に対する支援
- (b) 適切な場合には利用可能な形式でのカウンセリング及び情報提供
- (c) 24 時間のホットライン
- (d) 緊急サービス
- (e) 医療的措置及び治療並びに心理的支援
- (f) シェルターを含む危機管理センター
- (g) 被害者を支援するための専門の警察部隊または専門の訓練を受けた行政官

18 条約第 10 条(f)に規定するドメスティック・バイオレンスの影響を緩和する適切な措置には、次の事項を含めることができる。

- (a) ドメスティック・バイオレンスの被害者のための休暇
- (b) ドメスティック・バイオレンスの被害者のための柔軟な働き方及び保護
- (c) 適当な場合には、ドメスティック・バイオレンス及びその結果と関連していない理由の場合を除き、ドメスティック・バイオレンスの被害者に対する解雇からの一時的保護
- (d) 職場のリスク評価におけるドメスティック・バイオレンスの包含
- (e) ドメスティック・バイオレンスに対する公的な緩和措置が存在する場合には当該措置への照会システム、及び
- (f) ドメスティック・バイオレンスの影響に関する意識啓発

19 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するために、そして適切な場合には仕事への再統合を促進するために、その責任を追求した上で、適切な場合にはカウンセリングその他の措置が提供されるべきである。

20 労働監督官及び他の権限を有する機関の担当者は、状況に応じ、心理社会的な危険及びリスク、ジェンダーに基づく暴力とハラスメント並びに特定の集団の労働者に対する差別を含む、仕事の世界における暴力とハラスメントを特定しこれに対処するために、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ジェンダー平等を含む平等及び無差別を所管する国家機関の任務は、仕事の世界における暴力とハラスメントを包含すべきである。

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して、条約第 6 条に規定する集団に関するものを含め、性別、暴力とハラスメントの形態、経済活動部門の別に、統計を収集し公表するよう努力すべきである。

IV 指針、訓練及び意識啓発

23 加盟国は、適切な場合には、次の事項につき資金提供、策定、実施及び普及を行うべきである。

- (a) 差別、力関係の濫用、並びに暴力とハラスメントを助長するジェンダー、文化及び社会の規範を含む、仕事の世界における暴力とハラスメントの可能性を増大させる要因に対処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、検察官その他の公務員が、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する任務を遂行することを支援し、公共部門及び民間部門の使用者及び労働者とその団体が、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止し対処するのを援助するための、ジェンダーに配慮した指針及び訓練プログラム
- (c) 条約第 6 条に規定する集団に属する労働者その他の者の具体的状況を考慮した、

一般的または特定の産業部門に向けた、仕事の世界における暴力とハラスメントに関するモデル行動基準及びリスク評価手段

- (d) 国内に居住する移民労働者の言語を含む、国内の多様な言語により、暴力及びハラスメント、とりわけジェンダーに基づく暴力とハラスメントが容認されないことを伝え、差別的態度に対処し、被害者、申立人、証人及び通報者への非難を防止する公的な意識啓発キャンペーン
- (e) 国内の法令及び状況にしたがった、すべてのレベルの教育及び職業訓練における、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に関するジェンダーに配慮したカリキュラム及び教材
- (f) ジャーナリスト及びその他のメディア関係者に対する、その独立性及び表現の自由を尊重した、その根本的原因及びリスク要因を含む、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントに関する資料、及び
- (g) 暴力とハラスメントのない安全で、健康的かつ調和のとれた職場を促進することを目的とした公的キャンペーン