

# ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメント」に関する条約・勧告 (第190号条約／第206号勧告)について

参考資料3

「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する国際労働基準の策定について、2018年5～6月の第107回ILO総会において第1次討議が、2019年6月の第108回ILO総会において第2次討議が行われ、同年6月21日に条約及び勧告が採択された。

## 条約の主な内容

### 【定義及び範囲】

- 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」：単発か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的若しくは経済的損害を目的とした、若しくはこれらの損害を引き起こす若しくは引き起こす可能性がある一定の範囲の許容できない行為及び慣行又はその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- 仕事の世界における労働者及び他の者（国内法令及び国内慣行により定義される被雇用者、契約の状態にかかわらず働く者、インターン及び見習いを含む訓練中の者、雇用が終了している労働者、ボランティア、求職者並びに仕事の応募者を含む。）並びに使用者としての権限、義務又は責任を行使する者を保護する。

### 【核となる原則】

- 加盟国は、自国の法律及び状況に従って、また、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、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で、統合され、ジェンダーに配慮したアプローチを採用しなければならない。
  - ※ 上記のアプローチを採る際には、適用可能な場合には、第三者が関わる暴力及びハラスメントを考慮することとされている。

### 【保護及び防止、執行・救済等】

- 加盟国は、この条約の定義の規定を妨げることなく、また、それに従い、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物を含む）を定義し、禁止するための法令を制定しなければならない。
- 各加盟国は、使用者が、その管理の度合いに応じて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に適切な措置をとり、及び特に、合理的に実効可能な限り、次のこと（抜粋）を求める法令を採用しなければならない。
  - ※ 労働者及びその代表者と協議の上、暴力及びハラスメントに関する職場の政策を採用し、実施すること 等
- 各加盟国は次のこと（抜粋）を行うために適切な措置をとらなければならない。
  - ※ 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及び執行すること
  - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが生じた場合に適切かつ効果的な救済、安全かつ公正で効果的な報告並びに紛争解決のための制度及び手続（職場レベルの申立て、調査手続等、職場外の紛争解決のための制度、裁判所等）を容易に利用できることを確保すること
  - ※ 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が発生した場合における制裁を定めること
  - ※ 家庭内暴力の影響を認識し、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 等