

# ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書

山 田

晋\*

## 一、はじめに―わが国の情況

わが国は果てしない暴力、ハラスメント、差別に充満した「世間」によって構成されているのだろうか。例えば二〇二一年、岡山ではベトナム人技能実習生が二年間にわたり実習先会社で同僚から暴行を受け、広島(1)の労働組合によって救出・保護された事件が起きていたし、自衛隊内での男性隊員による女性隊員への性暴力では、ようやく加害隊員の被害者への直接謝罪が報道された。(2) 自衛隊のケースでは他の隊員は行為を制止することなく、性暴力は慢性的に行われていた。加害隊員は謝罪したが、浜田晴一防衛大臣も自衛隊の最高指揮監督権を持つ岸田総理は謝罪もしなかった。

大臣、国会議員、官僚、企業など官民公あげての果てしない暴力、ハラスメント、差別の展開と連鎖はもはやわが国の風土ともいえる。

いっぽう国際社会では、暴力、ハラスメント、差別を許容しない方向が示されている。(3) 二〇一九年には、暴力とハラスメントの廃絶に向けての包括的国際条約が成立した。国際労働機関（ILO）の「仕事の世界における暴力およびハラス

メントの撤廃に関する条約 (the Violence and Harassment Convention) (一九〇号条約)と、「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する勧告 (Violence and Harassment Recommendation) (二〇六号勧告)」である。従来の国際規範と異なり、女性、移民労働者といった対象の属性ごとの条約ではなく、「仕事の世界」(the world of work) における暴力とハラスメントの廃絶を目的にし、その被害をうける人々を保護することを意図している。

本稿では本条約・勧告の採択後の動向なども含めてその概要を紹介し、わが国の課題を提示する<sup>(4)</sup>。

なお本稿で条約、勧告の日本語訳については、ILO駐日事務所仮訳、連合訳を参照しつつ必要に応じて筆者の修正を加えたものを用いる。

条約採択以前から職場の暴力とハラスメントについて包括的に検討した労作として、大和田敢太『職場のハラスメントなぜ起こり、どう対処すべきか』中央公論新社(二〇一八年)がある。

二〇二三年三月末に、クリアリー (William B. Cleary) 教授は定年により広島修道大学法学部を退職される。教授は外国法、比較法において、法学部、法科大学院での研究と教育に多大の貢献をなされた。拙いものではあるが本稿は教授からのご学恩に対する筆者の誠にささやかな御礼である。教授とは居住地も近く「ご町内」の関係でもあった。教授のご健康とさらなるご活躍を祈念してやまない。

(1) 朝日新聞(一九二二年五月七日)によれば、被害実習生を救出・保護し、実習先会社や管理団体と交渉したのは、もちろん連合ではなく、「福山ユニオンたんぼぼ」であった。同ユニオン執行委員長・武藤貢氏へのインタビューは「実習生と咲かす反骨

の花」朝日新聞・広島版 二〇二二年五月三〇日、参照。

(2) 朝日新聞(一九二二年九月一五日)「社説・陸自セクハラ 根絶へウミを出し切れ」

(3) 二〇一七年、国連・女性差別委員会 (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) は、「一般的勧告」(General Recommendation) で、女性に対するジェンダーに基づく暴力の禁止は、国際慣習法 (customary international law) の一〇の原則の中で展開していたと指摘した (General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, 14 July 2017, CEDAW/C/GC/35, para.2)。

(4) 本条約・勧告に関する先行研究として、採択前の段階での検討として笹沼朋子「労働の世界における暴力とハラスメントに関する国際基準の策定について」愛媛法学会雑誌四五卷一・二号(二〇一九年)一九一頁、採択後に関しては、堀内光子「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(国際労働機関 (ILO) 第190号)」国際女性三三三号(二〇一九年)一一一頁以下・マリイ・クラーク・ウォーカー「暴力とハラスメント禁止条約・勧告は希望」月刊全労連 (Gekkan ZENROREN) 二〇一九年九号、一頁以下・大西玲子「ILO新条約を力にハラスメント根絶」実効ある法改正をめして」月刊全労連 (Gekkan ZENROREN) 二〇一九年九号、一三頁以下・正木佑里恵「ILOハラスメント禁止条約が求める法と意識の水準」世界の潮流を踏まえた日本の役割」立法と調査四三六号(二〇二一年)一三〇頁以下、浅倉むつ子「ハラスメントの防止と撤廃をめざす法政策」ILO第一九〇号条約のアプローチに学ぶ」遠藤美奈・植木淳・杉山有沙「人権と社会的排除」排除過程の法的分析」成文堂(二〇二一年)一七頁以下、笹沼朋子「労働の世界における暴力とハラスメント」が問いかけるもの」愛媛法学会雑誌四六号一・二合併号(二〇二二年)二五頁、浅倉むつ子「暴力とハラスメントのない世界を」浅倉むつ子「新しい労働世界とジェンダー平等」かもがわ出版(二〇二二年)一三九頁以下、など。

Anne Trebilcock, What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO, in Poliakos, Georges P., Kohiyama, Tomi and Lieby, Thomas eds., *ILO 100 : law for social justice*, International Labour Office, 2019, p. 1031.; Dan Markiewicz, Preventing Violence & Harassment, Industrial Safety & Hygiene News, August 1, 2019; Eric Steiner Carlson & Shanna Olney, A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach, *ABA*

ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書(山田)

四四〇(一八八)

*Journal of Labor & Employment Law*, vol. 35, no. 3, 2021, p. 493.

一九〇号条約までの流れについては、Boris, E., *From Sexual Harassment to Gender Violence at Work: The ILO's Road to Convention #190, Labor-Studies in Working Class History of the Americas*, vol. 19, no. 1, 2022, p. 109-参照。

## 二、条約成立の背景

### ① 国際動向

暴力とハラスメントに関する国際規範としては、個別保護対象の中に防止規定を置くものが従来の形式であった。人権の包括的な国際人権規範の典型である一九六六年「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (A規約)は、七条で「すべての者が公正で良好な (just and favourable) 労働条件を享受する権利」を認めているが、二〇一六年の「経済的、社会的および文化的権利に関する委員会」(Committee on Economic, Social and Cultural Rights)の「一般的意見」(General comment)は、同条に関して、すべての労働者がセクシャルハラスメントを含む、身体的・精神的ハラスメントから解放されている権利を認めている。<sup>(1)</sup>「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」(International Covenant on Civil and Political Right) (B規約)は八条で奴隷制・強制労働の禁止を規定する。一九六五年の国連・人種差別撤廃条約 (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination) 五条 (b) 項は暴力または傷害 (bodily harm) に対する身体の安全と国家の保護について規定した。

一九七九年の国連・女性差別撤廃条約 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) は、採択当時はハラスメントの規定はなかったが、のちに女性差別撤廃委員会 (Committee on the Elimination of Dis-

crimination against Women) により、ジェンダーに基づくハラスメントは、女性に対する性差別の一形態として捉えるという解釈がなされている。<sup>(2)</sup>

一九八九年のILO先住民条約(一六九号条約)(Indigenous and Tribal Peoples Convention)は、国際法規としては初めて雇用に関してセクシャル・ハラスメントからの保護を規定する(二〇条)。一九九〇年の国連・移住労働者・家族の権利の保護条約(Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)は、移民とその家族に関して暴力からの身体の安全を規定する(一六条二項)。

なお産業別の対応としては、二〇〇三年にILOの採択した「サービス産業における職場の暴力に関する実務規範」(Code of Practice on Workplace Violence in Service Sectors and Measures to Combat this Phenomenon)がある。<sup>(3)</sup>ここでは職場の暴力に対応するための労使双方の訓練、リスク評価、記録、就労環境の整備など政府、労使の対応について規定する。<sup>(3)</sup>

地域共同体の例としては、一九九四年の「女性に対する暴力の防止、処罰および根絶に関する米州条約(ベレン・ド・パラ条約)(Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women “Convention of Belem do Para”、Convencion Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convencion de Belem do Para”」は、ジェンダーに基づく暴力の撤廃を旨とした地域共同体の条約の典型である。<sup>(4)</sup>他に欧州評議会(The Council of Europe)に於て二〇一一年の「女性に対する暴力と家庭内暴力の防止と撲滅に関する条約(the Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence) (the Istanbul Convention)」を挙げることができる。

<sup>(1)</sup> ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書(山田)

## ② ILOの動向

二〇〇〇年代には労使双方で問題意識のたかまりが見られた。

二〇〇七年にはヨーロッパ・レベルでは職場のハラスメントと暴力の撤廃についての労使協定が締結された。ヨーロッパ労働組合連盟 (European Trade Union Confederation ETUC)・ヨーロッパ経営連盟 (Confederation of European Business BUSINESSEUROPE) などのヨーロッパ・ソーシャル・パートナーによる「職場におけるハラスメントと暴力に関する枠組み協定」(Framework Agreement on Harassment and Violence at Work) である。ここでは問題の予防と対応のための「行動に向けた枠組」が規定された。<sup>(5)</sup> この時期、労使関係で大きな問題となったHIV・エイズに関して、二〇一〇年のILOの「HIV・エイズ勧告(二〇〇号勧告)」(HIV and AIDS Recommendation) は、職場でのHIV感染者への差別、ハラスメント、暴力を禁じている。

二〇一一年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために」(The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) (A/HRC/17/31) は、I. 人権を保護する国家の義務、II. 人権を尊重する企業の責任などに言及したが、ここで「12. 人権を尊重する企業の責任は、国際的に認められた人権に拠っているが、それは、最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される」とされ、ILOの責任は一層重要なものとなった。指導原理(Guiding Principle) 七、二四ではセクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力について、経営側の責任について言及している。<sup>(6)</sup>

さらにILOは二〇一五年に「非公式な経済から公式な経済への移行勧告(二〇四号勧告)」(Transition from the Infor-

mal to the Formal Economy Recommendation) で職場の暴力の撤廃を規定した(二一条 f 項)。

二〇一五年九月に国連総会で採択された「持続可能な開発目標」(Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development SDG) は、ジェンダー平等の達成と女性・女兒のエンパワーメントや、ディーセント・ワークなどを達成目標とし、具体的に「あらゆる場所におけるすべての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」(5.1)、「人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する」(5.2)などを挙げた。このことは暴力とハラスメントの問題につきILOの検討の契機となるものだった。さらに二〇一七年、ハリウッドに端を発した#MeToo 運動も、ハラスメントと暴力の廃絶の潮流を加速するものだった。

ILO 理事会が一九七七年に採択し、以上の潮流にあわせる形で二〇一七年に改訂された「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy; MNE Declaration) では、政府が多国籍企業に対し、適切な労働安全衛生上の標準を提供することを保障すべきことを規定したが、そこに「職場における男女への暴力と戦うべき施策」を含むとされている。

このような一連の流れを受けて、ILO 理事会は第三二五期理事会(二〇一五年一〇月～十二月)で、二〇一八年の第一〇七回総会において「仕事の世界における男女に対する暴力」(“Violence against women and men in the world of work”) についての基準設定(a standard-setting item)を議題とすること、二〇一六年一月の第三二八期理事会にILO 総会の初回の討議のための準備について検討するための方針を提供するための三者構成の専門家委員会を召集することを決定した<sup>(7)</sup>。

ILO 「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書(山田)

四三六(一八四)

翌年の第三二六期には、労政使それぞれ八名からなる三者構成の特別委員会 (Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work) の設置を決定した。<sup>(8)</sup>

特別委員会で討議されるべき議題は以下の諸点である。

- 仕事の世界において暴力と考えられることに関する現在の理解を、その傾向 (trends)、形態 (forms)、事案 (incidence) に関連させて、検証すること。
  - 仕事の世界における暴力のジェンダーの次元 (the gender dimensions) について検証すること。
  - 仕事の世界における暴力の労働者と企業に対する、労働者のウェルビーイングと生産性、そして事業所の業績 (firms' performance) を含む影響を検討すること。
  - 暴力にさらされるリスクの高さ (more at risk of being subjected to violence)、労働者の集団、企業、産業部門、職業 (occupations) を確定すること。
  - 仕事の世界における暴力の予防と解決に関する、国内法、国際法、規則、労働協約、企業政策 (enterprise policies) における対応を検討すること。
  - 上記の基礎に基づき、二〇一八年のILO総会の議題として設定されてきた、仕事の世界における男女に対する暴力についての基準設定事項 (the standard-setting item) のためのガイドラインを提供することである。<sup>(9)</sup>
- 委員会は二〇一九年に理事会に最終報告書を提出した。
- 理事会はこの最終報告書に基づき、文書採択の手続きを進行した。
- 二〇一九年六月の第一〇八回ILO総会で、条約案は賛成四三九、反対七、棄権三〇、勧告案は賛成三九七、反対二二、

棄権四四でそれぞれ採択された。日本政府と労働代表は賛成、使用者代表は棄権であった。

- (1) Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), E/C.12/GC/23, para.48.
- (2) General Recommendations No. 19: Violence against women, 1992; General Recommendation No. 35 on Gender-Based Violence against Women, updating general recommendation No. 19, 2017, CEDAW/C/GC/35.
- (3) MEVSWS/2003/11.
- (4) 山田晋「女性への暴力の防止、処罰、廃絶に関する米州条約（ミレン・ド・バラ条約）」（明治学院大学）社会学・社会福祉学 研究一二七号（二〇二二年）一一一頁以下。
- (5) ヨーロッパ・ソーシャル・パートナーは他に「ヨーロッパ中小企業連盟（European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises UEAPME）市民参加企業・一般的経済利益の企業のヨーロッパ・センター（European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest CEEP）」を参照。European Trade Union Confederation, *Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence and Work-An ETUC Interpretation Guide*, ETUC, 2017.
- (6) より具体的には「Human Rights Council, Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, 23 May 2019, A/HRC/41/43. 参照。」
- (7) Governing Body 325th Session, Geneva, 29 October–12 November 2015 GB.325/PV, para.33 (a), (b); [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_norm/-/relocn/documents/meetingdocument/wcms\\_450050.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/relocn/documents/meetingdocument/wcms_450050.pdf)
- (8) Document GB.326/INS/17, paragraphs.5.7.8.
- (9) Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, MEVWM/2016/7, 2016.

### 二、条約の立脚点

本条約は「暴力」と「ハラスメント」が人權の侵害であり、すべての人々が「暴力」と「ハラスメント」から自由に存在する権利を認めた。すなわち条約前文において、「仕事の世界における暴力とハラスメントは人權侵害または虐待を構成する (a human rights violation or abuse)」ことを宣言した。さらに四条一項において「仕事の世界において暴力とハラスメントから解放されることに對するすべての人々の権利 (the right of everyone to a world of work free from violence and harassment)」を批准加盟国が尊重し促進し実現する義務を規定する。

条約の確めた「仕事の世界において暴力とハラスメントから解放されることに對するすべての人々の権利」は、ILOが追求してきた、ディーセント・ワーク、無差別と平等、労働者の基本権という価値に合致するものである。仕事の世界における暴力とハラスメントは「機会均等に対する脅威 (threat) であり容認できず (unacceptable)」、かつディーセント・ワークと相容れないもの (incompatible) である」ことを前文で宣言している。

そして暴力とハラスメントの防止、廃絶のための施策を追求するにあたっては、「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 (an inclusive, integrated and gender-responsive approach)」を採用する (四条二項)。このことは本条約が人的適用範囲や場所的適用範囲を広くとっていることに帰結する。なお本条約の適用範囲は広範にわたり、このことが逆に批准の困難さを引き起こしているという指摘もある<sup>(1)</sup>。

ILOのガイドブックによれば<sup>(2)</sup>、「包摂的 (an inclusive)」は、「すべての多様なニーズと現実をよりよく把握するため (鑑定 (協議 consultation) を確保するための責任 (the needed) と同様に、保護の幅広い人的範囲に関連する)。

「ジェンダーに配慮したアプローチ (gender-responsive approach)」は、その害悪の多い効果を縮小(緩和)するためと同様に、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの根深い原因 (root causes) に取り組み必要性を要求している。

「統合された (integrated)」アプローチは、「労働と雇用、安全衛生、平等と非差別、そして刑法における諸現象 (phenomenon) を解決する必要性に関連している」「単一の前進 (single way forward) よりむしろ、全般的な規制枠組 (overall regulatory framework) を要求するにあたり、一九〇号条約と二〇六号勧告は、国の環境と法的システムを考慮に入れることで、そのような枠組みは形成される」ということを認識していた。<sup>(3)</sup>

同時に採択された勧告は、条約の条項のより具体的なガイドラインとしての役割を果たす。たとえば、勧告九では、暴力とハラスメントに遭遇するおそれの大きい職種を例示している。

- (1) Mercedes Balado Bevilacqua and Analia V Duran, Violence and harassment at work: an international battle we need to fight, 3 October 2022, International Bar Association, <https://www.ibanet.org/violence-harassment-at-work-argentina>.
- (2) ILO, Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Office, 2021.
- (3) Ibid., p. 23.

#### 四、暴力・ハラスメントの定義

ILOの基本的姿勢は、暴力もハラスメントともに人権侵害であるというものである。本条約は「暴力」と「ハラスメント」を区分して定義していない。議題として挙げた段階では「男女への暴力」が主題であり(のちに「男女」もと

ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書(山田)

れる)、のちに「ハラスメント」が加わった。したがって定義が一本にするというのは、むしろ自然であった。一本化する  
ことで、ハラスメントも暴力であるというメッセージが発せられることになり、問題の顕在化に貢献することとなった。  
条約における定義は以下の通りである。

この条約の適用上、「仕事の世界における暴力とハラスメント」とは、①単発的か反復的なものであるかを問わず、②身  
体的 (physical)、精神的 (psychological)、性的 (sexual)、または経済的 (economic) 害悪 (harm) 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若しくはその可能性のある、③一定の許容できなく (unacceptable) 行為 (behav-  
iours)、慣行 (practices) またはその脅威 (threats) をい、④ジェンダーに基づく暴力とハラスメント (“gender-based  
violence and harassment”) を含む (一条 (a))。

「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、①性またはジェンダーを理由として、②直接個人に対して行われる、  
②または特定の性若しくはジェンダーに不均衡な (disproportionately) 影響を及ぼす、③暴力およびハラスメントをい、  
セクシユアル・ハラスメントを含む (b)。

国内法令においては、上記 (a)、(b) の定義を害しない限り、単一概念または別々の概念として定義することがで  
きる (一条二項)。

ドメスティックバイオレンス (DV) については、家事労働、家内労働を除けば、「仕事の世界」の外部で発生するもの  
であり、使用者責任を負わないが、職場 (workplace) を通じてその効果を緩和する点で使用者の役割はきわめて有益であ  
るといことが専門家委員会では確認された。そしてこのコンセプトは専門家委員会では二つの異なる側面で議論された。

一つはDVの直接的な関連性と影響であり、もう一点はDVの影響を解決する点について使用者が必須の協力者であるということである<sup>(1)</sup>。委員会では労働協約におけるDVへの対応も論じられた。そしてそのことが前文のDVに関する記述と、勧告におけるDVの影響を緩和する手段の例示に結実している(勧告パラグラフ一八)。

ここでは、DV被害者のための休暇(leave)やDVを職場のリスク評価(workplace risk assessment)に含めることなどが、特に注目される。

なお一方で、使用者側は、使用者のコントロールの範囲外で生じた暴力には責任がないとして、DVを条約の範囲とすることには否定的である。特にDVが顕著な社会問題となっているラテンアメリカ諸国ではこの主張は根強い。例えばグアテマラのPrensa Libre紙の二〇一九年八月一〇日電子版における、Rosa María Bolaños, Empresarios piden no ratificar convenio 190 de la OIT, normative contra la violencia y el acoso laboral (<https://www.prensalibre.com/economia/empresarios-piden-no-ratificar-convenio-190-de-la-oit-normativa-contra-la-violencia-y-el-acoso-laboral/>)において、「中央アメリカ・パナマ・ドミニカ共和国企業連盟」(Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana Fedepriicap)の会長、Juan Carlos Sikafyはこの点を強調し、批准の抑止に作用していると語った。

(一) Final Report, para 224.

## 五、条約の人的範囲

本条約の人的適用範囲は、いわゆる「労働者」に限定されない<sup>(1)</sup>。これは扱われる課題ごとに適用対象を柔軟に考えるI

ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書(山田)

LOの傾向の表れである。

本条約の保護対象となる人的適用は以下の通りである（二条一項）。

- ① 国内の法律及び慣行により定義される被用者 (employees as defined by national law and practice)
- ② 契約上の地位にかかわらず働く人 (persons working irrespective of their contractual status)
- ③ インターンと見習いを含む訓練中の人 (persons in training, including interns and apprentices)
- ④ 雇用が終了した労働者 (workers whose employment has been terminated)
- ⑤ ボランテニア
- ⑥ 求職者と求人への応募者 (jobseekers and job applicants)
- ⑦ 使用者の権限、義務または責任を行使する人 (individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer)
- ⑧ 仕事の世界における労働者以外の人

また本条約は、民間部門か公共部門か、都市か農村か、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適用される（二条二項）。

条約は対象を被用者のみに限定していない。雇用関係のないボランテニアや研修実習生にまでその範囲を広げ、顧客、患

者からの暴力やハラスメントも条約の保護に置かれることになる。これは暴力とハラスメントが現実には生じる場面に、広く保護の網をかけた結果である。

戦後、ILOは雇用関係にない者でも保護対象の性質上、必要であれば人的適用範囲を拡大してきた。一九九三年の大規模産業災害防止条約（一七四号条約）（Prevention of Major Industrial Accidents Convention）、家事労働者条約（一八九号条約）（Domestic Workers Convention）、ソーシャル・プロテクション・フロア勧告（二〇二号勧告）（Social Protection Recommendation）などにその傾向を見ることが出来る。

もちろんILO組織の性質ゆえに「仕事の世界」に係る局面に限定されることはやむを得ない。しかしボランティアや顧客を対象としたことは、今後の暴力とハラスメントの問題に大きな影響をもつ。

(1) ILOは労働統計に関しては広い定義を用いている。ILO, 20th International Conference of Labour Statisticians, Resolution concerning statistics on work relationships, Oct. 2018.

## 六、条約の適用範囲 〓 場所

本条約が対象とする暴力とハラスメントは以下の場で生じたものである（二三条）。

- ① 仕事を行う場であつて、公的及び私的な空間（spaces）を含む職場（the workplace）
- ② 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、若しくは労働者が利用する衛生、洗面所及び更衣設備
- ③ 仕事に係る出張（work-related trips）、移動（travel）、訓練（training）、行事または社会活動中（events or social

ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書（山田）

四二八（一七六）

activities)

- ④ 情報通信技術により可能となるものを含め、仕事に関係する通信を通じて行われるもの (through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies)
- ⑤ 使用者が提供する住居 (employer-provided accommodation)
- ⑥ 往復の通勤時

本条約は、暴力とハラスメントが生じる場に関して、「仕事の世界」と認識しており、「職場」より広い範囲を設定している。

ILOはいわゆる「社宅」については消極的な評価であるが、<sup>(1)</sup> 現実には暴力とハラスメントに遭遇する可能性のある人々が居住するのは、使用者が準備した住宅であることが多く、その点も考慮されている。

(1) 一九六一年の労働者住宅勧告 (一一五号勧告) (Workers' Housing Recommendation) を参照のこと。

## 七、条約の基本原則

基本原則として条約は、「仕事の世界において暴力とハラスメントから解放されることに對するすべての人々の権利」を批准加盟国が尊重し促進し実現する義務を規定する (四条一項)。そしてそこでは、代表的な労使団体と協議の上、「包摂的で統合され、ジェンダーに配慮したアプローチ」が採用される (四条二項)。このアプローチの下で、第三者による暴力

やハラスメントも包摂される。批准加盟国がこのアプローチの下で取るべき行動は以下のものを含むべきとされる。

- (a) 暴力とハラスメントの法律上の禁止
- (b) 関連政策における暴力とハラスメントへの対処の確保
- (c) 暴力とハラスメントを防止しこれと闘うための措置の実施に向けた包括的な戦略 (comprehensive strategy) の採用
- (d) 執行と監視の仕組み (enforcement and monitoring mechanisms) の確立または強化
- (e) 被害者の救済と支援の確保
- (f) 制裁の規定
- (g) 必要に応じた、利用可能な形式における、手段、指針、教育及び訓練の確立並びに意識啓発
- (h) 労働監督機関または他の権限を有する機関を通じてものを含め、暴力とハラスメントの事案の監督及び調査のための効果的な手段の確保

また、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止及び撤廃する観点から、加盟国は、労働における基本的原則及び権利（結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止並びに雇用及び職業における差別の排除）を尊重し、促進し、かつ実現し、またディーセント・ワークを促進する（五条）。

加盟国は雇用及び職業における平等及び無差別の権利を確保する法令及び政策を採用しなければならないが、そこには、女性労働者、「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一または二以上の脆弱な集団 (vulner-

able groups) または脆弱な状況に置かれている集団 (groups in situations of vulnerability) に属する労働者及び他の人々」が含まれる（六条）。二〇一八年の討議の段階では「不均衡に影響を受ける人々」に「LGBTi (lesbian, gay, bisexual, trans-gender, intersex) とジエンダーを特定しない人々 (gender -non-conformay people) を入れるか否かが最も議論となった。アフリカ諸国や中東沿岸諸国はこのような文言の入った条約案は認めがたいと主張し、最終的には抽象的な文言となった。<sup>(1)</sup>

この点に関してライダー (Guy Ryde) ILO 事務局長は「条約には LGBTi が書かれていないが、ILO 条約の精神はすべての人々が条約の保護のもとにあるということである」と述べた。<sup>(2)</sup>

(1) Anne Trebilcock, op.cit., p. 1050.

(2) Stephanie Nebehay, U.N. labor body adopts #MeToo pact against violence at work Reuters JUNE 21, 2019, <https://www.reuters.com/article/us-un-labour-harassment-idUSKCN1TMI1CM>. 「ILO 100年 時代と向き合う」(沢治毅彦) 朝日新聞二〇一九年七月一日も参照。

## 八、保護と防止

条約は保護と防止について、加盟国に暴力とハラスメントの禁止法令の立法・制定と、それ以外の施策を求めている。禁止法令に関しては、条約の定義（一条）に影響を及ぼすことなく、また適合するように、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義及び禁止する法令を制定する。

防止については、加盟国は、(a) インフォーマル経済の労働者の事案における公的機関の役割の重要性の認識、(b)

関係する使用者団体及び労働者団体との協議の上、及び他の手段を通じた、労働者及び関係する労働者以外の人が暴力とハラスメントに暴露しやすい産業部門または職種及び働き方の特定、(c) そのような人々を効果的に保護する措置などを含む、適切な措置をとらねばならない(八条)。

加盟国は、仕事の世界における暴力とハラスメントの防止のために、使用者に対し、その支配の程度に応じた (*commensurate with their degree of control*) 適切な措置を採る。また「合理的に実行可能な範囲で (*so far as is reasonably practicable*)」、以下の事項の実施を要求する法令を制定する(九条)。それらは、(a) 労働者及びその代表者との協議の上で、暴力とハラスメントに関する職場方針 (*a workplace policy*) の採用及び実施、(b) 職業上の安全及び健康の管理の側面における暴力とハラスメント及び関連する心理的リスク (*psychosocial risks*) の考慮、(c) 労働者及びその代表者の参加の下での、暴力とハラスメントの危険 (*hazards*) の特定 (*identify hazards*) 及びリスクの評価、並びにそれらを防止及び管理するための措置、(d) 本条 (a) で規定する方針に関連した、労働者及び他の関係者の権利及び責任を含め、特定された暴力とハラスメントの危険及びリスク、並びに関連する防止及び保護措置に関する情報及び訓練の、必要に応じた利用可能な形式で (*in accessible formats as appropriate*)、労働者及び他の関係者に対する提供、といった立法の方向性を示している。

暴力とハラスメントは人権侵害である禁止立法には各国の事情を考慮することは必要ないが、防止のために使用者に一定の行為を要求する法令には、「合理的に実行可能な範囲で」という点が付け加わったのは、やむ得ない点であろう。

しかしILO条約は政労使に対して、ハラスメントと暴力に対する不寛容の強力なメッセージを発している。すでに、国

際食品関連産業労働組合連合会 (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Associations IUF) は、二〇一三年一月の時点で、Melia Hotels International、Arla Foods など七企業と職場におけるハラスメントの撲滅に関する労使協定を締結している。

## 九、執行と救済

暴力とハラスメントから自由な仕事の世界の達成のための実施として、加盟国に要請される措置は、(a) 仕事の世界における暴力とハラスメントに関する国内法令の監視、(b) 暴力とハラスメントの事案における、適切かつ効果的な救済の容易な利用並びに安全、公正かつ効果的な通報及び紛争解決の制度と手続きの確保 (easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures)。(c) 可能な範囲かつ適当な場合に (possible and as appropriate) は、関係者となった個人のプライバシーの保護及び秘密保持、並びにプライバシー及び秘密に関する要請が悪用されないことの確保、(d) 適切な場合における、仕事の世界における暴力とハラスメントの事案における制裁の規定、(e) 仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力とハラスメントの被害者が利用できる、ジェンダーに配慮した安全かつ効果的な (gender-responsive, safe and effective) 申立及び紛争解決の制度、支援、サービス及び救済の提供、(f) ドメスティック・バイオレンスの影響の認識、及び合理的に実行可能な (reasonably practicable) 範囲での仕事の世界における影響の緩和、(g) 労働者が、暴力とハラスメントにより生命、健康または安全に緊急かつ重大な危険があると信ずるに足りる合理的な根拠がある仕事の状況から、報復若しくは不当な結果を被ることなく、また管理者にこれを報告する義務を負った上で離脱する権利の確保、(h) 労働監督官及び他の関連する機関が、適当な場合には、

法律によって定められることのある司法機関または行政機関に対するあらゆる上訴権に服する、即時の強制力のある措置を要求する命令、及び生命、健康または安全への差し迫った危険がある場合に仕事を停止させる命令を発することを含む、仕事の世界における暴力とハラスメントに対処するための権限が与えられていることの確保、などである（一〇条）。

なお通報制度、紛争解決制度とその手続きについては、(i) 申立及び調査手続、並びに適当な場合における、職場レベルの紛争解決制度、(ii) 職場外の紛争解決制度、(iii) 裁判所または裁決機関、(iv) 申立人、被害者、証人及び通報者に対する加害または報復からの保護、(v) 申立人及び被害者のための法的、社会的、医療的及び行政的支援制度が含まねばならない。

救済に関して、勧告は労働者が補償を受けて退職するか、復職するかは労働者の選択によるとする（勧告一四）。

#### 一〇、指針、訓練、意識啓発

各加盟国は、代表的な労使団体と協議し、(a) 労働安全衛生政策、平等・無差別の政策、移民政策といった関連する国内政策において、仕事の世界における暴力とハラスメントについて言及する、(b) 使用者、労働者、それらの団体、関係機関は、適切に利用できる形で、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する指針、資源、訓練または他の手段の提供を受けること、(c) 意識啓発キャンペーンを含む取組みの実施、を確保するように努めねばならない（一一条）。

一一、わが国の課題

二〇二二年六月二五日に発効した一九〇号条約は二〇二二年一〇月末で二〇か国が批准しているにすぎない。ヨーロッパではイタリア、ギリシャ、サン・マリノ、スペイン、イギリスのみである。国連、ヨーロッパ連合、国際的労働団体や市民団体は、条約批准のキャンペーンを展開している。<sup>①</sup>

人権に関して国際法規についてのわが国の対応は、消極的であり、ILO条約についても同様、「後ろ向き」である。近時、ILOの一九五七年の強制労働廃止条約（一〇五号条約）（Abolition of Forced Labour Convention）を批准したが、これは労働者保護への意識の高揚というよりは、経済界の利益が理由としては大きい。「未批准のままでは日本企業が海外からの投資を呼び込むうえで障壁になりかねないと経済界などが要望していた」という。<sup>②</sup>

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（衆議院 第一九八回国会閣法第三八号）でも「国内外におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けて、第百八回ILO総会において仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約が採択されるよう支持するとともに、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと」とされた。<sup>③</sup>にもかかわらず、ILO総会で棄権にまわった使用者側・経済界に付度し、政府は批准に向けた取り組みは行っていない。<sup>④</sup>女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法などが改正されたが、これらは本条約の施行する暴力とハラスメントの根絶とはほど遠いものである。<sup>④</sup>

前述のとおり、暴力とハラスメントの廃絶を目指す一九〇号条約は、ILOの理念の根幹を支える最も重要な条約の一

つと言える。暴力とハラスメントは身体的、精神的損傷だけでなく萎縮効果もある。仕事の世界で暴力とハラスメントが存在すれば、労働者などの人々の自由な意思表示は不可能となり、ILOが重要視する「表現の自由」やソーシヤルダイアログは実現しない。労働組合活動や自由な選択による労働もあり得ない。批准国はこれまでに以上にILO条約、とりわけ八七号条約、九八号条約を遵守することが求められる。<sup>(5)</sup>したがって暴力とハラスメントの根絶の条約は、ILOの存在基盤を支える最も重要なものである。これを批准しないとすれば、わが国のILO、ひいては国際社会への関与は「アリバイ作り」であると批判されてもしかたがない。

さらに本条約を契機に、わが国の「同調圧力」と過剰で不合理な精神主義、集団主義を基礎とする労使関係の抜本的な見直しが求められる。わが国においては、契約に基づく労働が、合理性を欠く「従業員の一致団結」の強制と「連座制」によってゆがめられている。使用者は本条約に関して「指導とハラスメントの区分が曖昧である」と主張するが、これは「ハラスメント・暴力まがいの指導」、「指導まがいのハラスメント・暴力」が常態化していることをはしなくも告白している。

また配転、出向がハラスメント・暴力として行われて、配転法理、出向法理などでそれが隠蔽されてしまうことも柳沢旭教授の指摘するところである。<sup>(6)</sup>

このような労使関係そのものが国際基準から逸脱しており、人権の国際的動向に反抗していることは明らかであり、それはいかなる理由によっても正当化できない。

ILO条約はそれまで曖昧だった暴力とハラスメントを明確に定義し、従来の国際法規にかけていた解決の方法を示した点でも画期的であった。<sup>(7)</sup>その意味で一九〇号条約はまさに「革命的」であり、<sup>(8)</sup>すべての労働者がハラスメントと暴力が

ILO「暴力・ハラスメント撤廃条約」に関する覚え書（山田）

ら解放される構造改革の出発点である。<sup>(9)</sup>

- (1) ILO自体、二〇一九年六月に、加盟国の批准とそれに向けた事務局の戦略の展開を決議した (Resolution, 21 June 2019)。国連の人権理事会 (Human Rights Council) は、ILO条約を歓迎し、加盟国の批准を要請した (Human Rights Council, Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women and girls: preventing and responding to violence against women and girls in the world of work, 11 July 2019, A/HRC/41/L.5/Rev.1)。ヨーロッパ理事会は、二〇二二年十二月までに加盟国の条約批准を要請した (Council Decision, 22, 1/2020 COM (2020) 24)。例として The #Ratify C190 Campaign は、ActionAid International, CARE, International Trade Union Confederation - Asia Pacific, International Women's Rights Action Watch - Asia Pacific の共同キャンペーンである (<https://www.ratifyc190.org>)。以下を参照: Statement by the European Trade Union Confederation Women's Committee on the ratification of ILO C190, 24 June 2021.
- (2) 朝日新聞二〇二一年六月四日。
- (3) 二〇一八年のILO条約の第一次討議の段階でも日本政府は国際基準の設定には消極的であったという。布施恵輔「ILOの暴力とハラスメント禁止条約、勧告制定に向けた動き」月刊全労協二〇一九年四月、一二頁以下、参照。
- (4) 日本弁護士連合会意見書。
- (5) Mercedes Balado Bevilacqua and Analia V Duran, Violence and harassment at work: an international battle we need to fight, 3 October 2022, International Bar Association, <https://www.ibanet.org/violence-harassment-at-work-argentina>
- (6) 柳沢旭「配転命令無効の仮処分と配転法理」学校法人コングレガシオン・ド・ノートルダム事件 (明治学園事件) 福岡高決令和4・2・28 地位保全仮処分申立て事件2022WLJPCA02286001を対象として」山口経済学雑誌七一巻一・二号 (二〇二二年) 四五頁以下。
- (7) Makbule Sahar, The First International Standard on Violence and Harassment in the World of Work, *Business and Human Rights Journal*, vol. 5, issue 2, 2020, p. 289-1, p. 291.

- (8) Diane Desierto, The ESCR Revolution Continues: ILO Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, EJIL:Talk! Blog of the European Journal of International Law <https://www.ejiltalk.org/the-new-ilo-convention-no-190-on-the-elimination-of-violence-and-harassment-in-the-world-of-work/> June 28, 2019.
- (9) Rothna Begun, Two Years After #MeToo: New Treaty Anchors Workplace Protections, Human Rights Watch Women's eNews December 20, 2019 <https://www.hrw.org/news/2019/12/20/two-years-after-metoo-new-treaty-anchors-workplace-protections>.  
いっしょにべ'ただ一つの条約だけで十分なのかという疑問が呈される (Kristina Koldinska, The International Labour Organisation and the EU — Old Friends with New Goals, *Hungarian Journal of Legal Studies*, vol. 60, no. 2, 2019, p. 173–, 183.)°

\* 広島修道大学