

# 暴力とハラスメント禁止条約・ 勧告は希望

ILO 第108回総会仕事の世界における  
暴力とハラスメント基準設定委員会副議長  
同労働者グループスポークスパーソン

マリー・クラーク・ウォーカー

編集部：6月10日から21日まで開催された第108回ILO（国際労働機関）総会で、暴力とハラスメントに関する条約と勧告が新たに採択された。総会最終日の6月21日、総会全体会で委員会の審議報告を委員会議長、報告者、労使の副議長が行った。本稿は、ILO ホームページに掲載された労働者側副議長の報告の要旨である。翻訳は全労連国際局、改行、見出しは編集部による。

## 暴力とハラスメントのない 仕事の世界は人権

今日は歴史的な日です。

私たちはILOの100周年を祝っています。そして暴力とハラスメントという労働者と使用者が世界で直面する最も有害で、複雑な課題に対応する条約と勧告という、誰も置き去りにしない、最高の贈り物について考えることができます。

委員会の最終セッションでの発言を聞き、多くの政府が条約と勧告を支持する発言をしていたことに大変励まされました。この総会全体会に提案されている文書案は、画期的で明確であるだけでなく、实际的で行動を伴うもので、皆が誇りとすべき内容だと確信します。

仕事の世界における暴力とハラスメントを防ぎ、対応するグローバルな最低基準は、何百万の労働者にとって希望です。仕事の世界を暴力とハラスメントから解放するという希望は、可能になったのです。

委員会では、暴力とハラスメントが蔓延している仕事の世界にいる労働者が発言しました。繊維産業の労働者、家事労働者、行商人、DV（ドメスティックバイオレンス＝家庭内暴力）から逃れた人、暴力とハラスメントに苦しむ何百万もの女性労働者のストーリーは依然として日常です。今後の交渉、批准と適用までを可能にする推進力は、この条約と勧告への希望です。

いくつかの重要な成果を振り返ってみましょう。第一に人権です。条約は、ジェンダーに基づくものを含む、暴力とハラスメントのない仕事の世界の権利が全ての人にあると明確にしています。暴力とハラスメントのない仕事の世界は権利なのです。

もちろん、権利には責任も伴います。条約、勧告案は、仕事の世界において互いを尊重する文化に基づく労働を提供・維持し、暴力とハラスメントから逃れ、保護、対応されることで人間の尊厳



暴力とハラスメント基準設定委員会で発言するウォーカー氏  
(右、2018年、ILO 提供)

を守るため、政府、使用者、労働者それぞれに役割を果たすことを求めています。

## C 誰も取り残さない、すべての人のための基準

第二に、誰も取り残さないことです。条約は、契約形態に関わらず、使用者の職権をもつ個人も含め、求職者、実習生、インターン、見習い、ボランティアなど全ての労働者に、保護を提供するという包含的なアプローチをとっています。

条約は、取引先、顧客、患者あるいは公共空間にいる人などの第三者が関与する暴力とハラスメントを考慮し、対処しなければならないことを明確にしています。不特定の人を対象に、公的空間で行われる仕事に関与している労働者にとって、これは大変重要です。

仕事の世界における暴力とハラスメントについて「受け入れることのできない行為と慣行の範囲」と表現したことにより、物理的、心理的、性的あるいは経済的なものであったとしても、それらの行為や慣行が生じさせる危害に焦点をあて、問題の特徴を表現しています。

条約は、暴力とハラスメントが発生する場所と状況を明確に示しています。物理的な意味での職場に加え、社会的な集まり、オンライン上、労働者が休憩し、食事をとり、医療や衛生のために必要な場所、あるいは通勤途上も含まれます。そして、公務と民間を含め、世界の労働者の60%の脆

弱な労働者が働くインフォーマル経済も全て対象としています。

複数の交差するアイデンティティーを持つ人々をどうすれば保護できるのか。委員会での合意プロセスは労働者グループのメンバー全員にとって極めて困難でした。年齢、障害、人種、民族、先住民、性的指向、性自認あるいはどのような理由であっても、全ての人々はこの条約と勧告によって自分が守られていると感じられなければなりません。

当初の案に言及されていた全ての差別要因のリストに対応するだけでなく、既存の国際労働基準や人権の基準に言及することで差別と人権に関する国際的な議論の発展に対応するための表現で合意することに成功しました。

## C ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの意味

第三に、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントについてです。

労働者にとって、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広がりを認識した基準があることは不可欠です。

それが繰り返し発せられるコメントであっても、ジョーク、卑猥で性的な発言、痴漢やそれよりも悪い行為でも、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを我慢するべきではありません。

仕事の世界のジェンダーに基づく暴力とハラスメントの存在は、そのターゲットとなっている人だけでなく、虐待や暴力を証言することによる報復や懲罰を恐れている人をも沈黙させます。それは脅迫の最も効果的な手段であり、仕事の世界に女性の参加を妨げる原因となっています。

「#MeToo」やその他の運動を通じて女性たちは立ち上がり、声を上げています。しかし、仕事

の世界のジェンダーに基づく暴力とハラスメントを除去するためには、私たちが職場に優先的に改革的变化を起こさなければなりません。政府、使用者、労働者全てが果たすべき役割があり、この職場の変化は皆に周知され、不均衡にその影響を受けている労働者が主導しなければなりません。この職場の変化はまた、ジェンダー不平等を常態化し、固定化させ、職場における権力関係を不均衡に保とうとし、暴力とハラスメントを継続させようとする社会規範に対処する戦略を伴わなければなりません。この条約と勧告の両方が、この革新的変化をもたらす明確な道筋を示しています。

## DVも視野に

世界各地で、仕事の世界におけるDVの影響を暴露し、対策をとるための運動が強まっています。研究や調査もなされ、職場での方針や団体協約の規定が作られ、仕事の世界におけるDVの影響を認める立法がされており、DVに関する有給休暇などの支援措置も始まっています。

自分自身あるいは子どもたちの安全と仕事を、天秤にかけるようなことをすべきではありません。条約の規定と勧告に示された指針は、政府に対し将来の行動を明確に示すサインが含まれています。私たちがともに努力すれば、たとえ自宅で安全でない人であっても職場にいるときには安全でいることができます。

条約は、どの産業、職業、仕事の形態の労働者が暴力とハラスメントに晒されやすいのかを特定することを、防止への最初のステップとして求めています。これは私たちにとって重要です。仕事の性質、あるいは仕事の方法ややり方に由来するリスクが存在しているということだからです。ジャーナリズム、繊維産業、医療、鉱山や運輸な



歴史的な条約と勧告の採択で喜びにわく委員会（2019年、ILO提供）

どの業種ではそれぞれに異なる課題があり、個別の対策が必要です。全てに共通する処方箋は存在しません。

条約と勧告は政府に対し、最良の対策をとるために社会パートナーとの協力を求めています。

## これからの100年に生かすことのできる基準

最後に、私たちは仕事の世界における暴力とハラスメントは受け入れられず、ディーセントワークと相いれないという明確なメッセージを発信する国際基準に合意することができました。

仕事の世界にいる人は皆、この条約と勧告が自分に適用されていると感じるべきです。このことが、この国際労働基準の偉大な成果なのです。そしてこのことは、人々の職業生活を向上させ、世界の平和と社会正義、民主主義の促進のため、三者構成主義の価値と力、ILOが果たすべき役割を示しています。私たちは、現在の試練に耐え、ILOのこれからの100年にも耐えうる、そして将来の仕事の世界の課題にも対応する基準の案を示すことができました。

暴力とハラスメントのない仕事の世界の権利を実現するのに必要な機会を作り出し、機運を高めていくことは私たちにかかっています。政府、使用者と労働者が全ての人に安全で尊敬される労働環境を作り出すために協力することで、それは達成できます。ありがとうございました。