



連合

仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶

The Elimination of Violence and Harassment in The World of Work

ILO第190号条約のあらましと連合の取り組み



2021年7月13日
日本労働組合総連合会

仕事の世界におけるハラスメントの実態

全世界の16歳以上の女性の35%(8億1800万人)が
家庭やコミュニティ、職場で性暴力や身体的暴力を受けている
～WHO（世界保健機構）～



G20諸国の女性の約3分の1は仕事中にハラスメントに直面している
～トムソン・ロイター財団～

女性メディア関係者の約半数（48%）が
仕事に関連してセクハラを経験している
～IFJ（国際ジャーナリスト連盟）～



Me Too



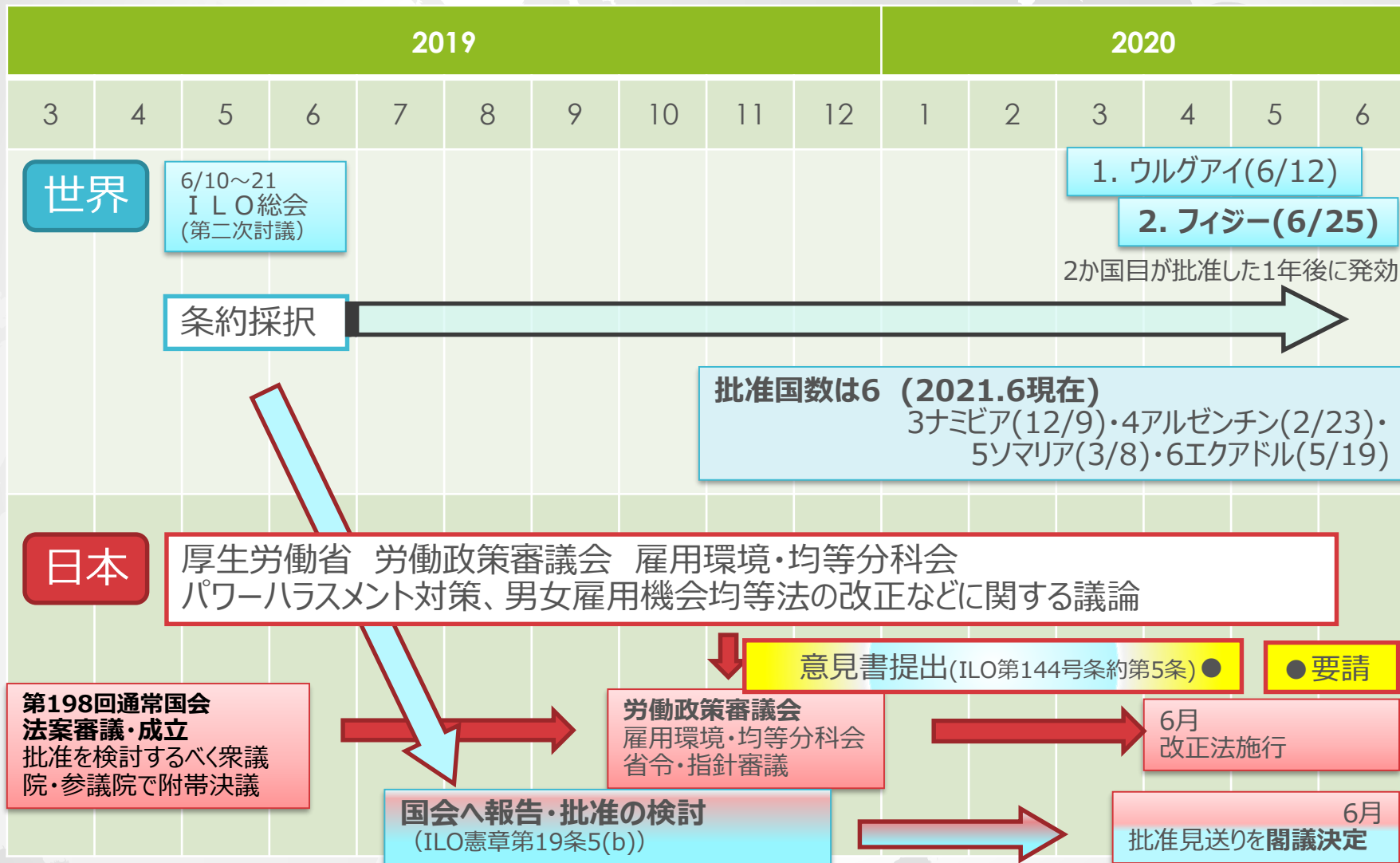
EUの女性の40～50%は、職場で望ましくない性的な誘惑をされたり、
身体的接触またはセクシャルハラスメントを経験している
～UNウィメン（国連女性機関）～

日本では、過去3年間に32.5%がパワハラを経験
また、働く女性の28.7%が過去にセクハラを経験
～厚生労働省委託調査2016年～



世界的にハラスメントの根絶が求められている！

国内外でハラスメント対策の議論



ハラスメント対策が強化

世界

2019年6月 ILO 総会で条約採択
「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」



包括的にハラスメントを禁止する条約

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

2015年国連「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

3 すべての人に健康と福祉を

すべての人びとの健康的な生活の確保と福祉の増進

5 ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等の達成とすべての女性および女性のエンパワーメント

8 働きがいも経済成長も

包括的かつ持続可能な経済成長およびすべての人びとの完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)

10 人や国の不平等をなくそう

各国内および各国間の不平等是正

日本

セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)
 妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ)
 育児休業・介護休業等に関するハラスメント (ケアハラ)

禁止規定はないが
 防止措置はあり!

パワー・ハラスメント (パワハラ) 防止措置すらなかった!

パワハラ防止措置と
 責務規定などが法制化

2019年5月成立
ハラスメント対策関連法

ただし、禁止規定は見送り...

ハラスメント対策関連法（概要） 2019年5月成立

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

◎パワー・ハラスメント防止措置の法制化

→労働施策総合推進法

◎取引先や顧客等からの著しい迷惑行為に

対する望ましい取り組みの明確化

→労働施策総合推進法

◎ハラスメントを行ってはならないとして、

国、事業主、労働者の責務の法制化

→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法

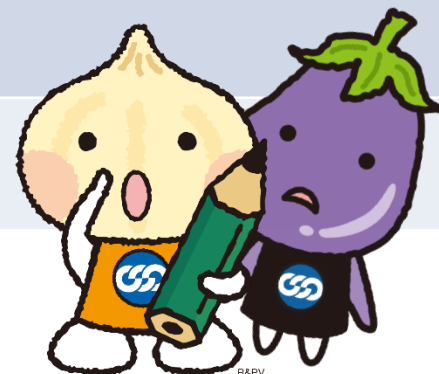
◎ハラスメントの相談を理由とする不利益取り扱いの禁止

→労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法



◆ ハラスメントの一覧

| 名称 | 内容 | 備考 |
|---------------------------------------|---------------------------|---|
| パワー・ハラスメント (パウハラ) | 職場における優越的な関係を背景とした言動 | 性的指向・性自認に関するハラスメントならびに望まぬ暴露であるアウティングを含む |
| セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) | 職場における性的な言動 | |
| マタニティ・ハラスメント (マタハラ) | 職場における妊娠、出産等に関する言動 | 不妊治療に対する否定的な言動を含む |
| ケア・ハラスメント (ケアハラ) | 職場における育児・介護休業等の制度利用に関する言動 | |
| 第三者（就活生やフリーランス等）に対するハラスメント (就活等ハラ) | | |
| 第三者（顧客や取引先等）からのハラスメント (カスハラ) | | |



◆ハラスメント対策関連法の概要

2020年6月1日に施行されたハラスメント対策関連法の概要は以下のとおりです（パワハラの措置義務は、中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることが義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定する。
- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするとともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。

◆ハラスメント対策関連法の概要

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化 (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)

①②④はパワハラ・セクハラ・マタハラ・ケアハラ共通。③はセクハラのみ

- ① **セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主および労働者の責務の明確化**
 - ✓ セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。
- ② **事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止**
 - ✓ 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。
- ③ **自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応**
 - ✓ 事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。
- ④ **調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大**
 - ✓ セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無にかかわらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

◆ 事業主、労働者の責務

ハラスメント対策関連法により、**初めて事業主、労働者の責務が規定**されました。

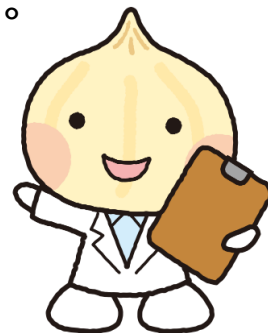
事業主は、職場におけるハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるハラスメントに起因する問題※に対する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（**他の事業主が雇用する労働者および求職者を含む**）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮を行うほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければなりません。

また、事業主は、自らもハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（**同**）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければなりません。

一方、労働者は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者（**同**）に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上の措置（防止措置）に協力するように努めなければなりません。

※ ハラスメントに起因する問題の例

職場環境の悪化、職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化や休職・退職、経営的な損失など。



雇用管理上講ずべき措置

☆ 3 POINT
性的指向・性自認や病歴、
不妊治療等もプライバシー



| ハラスメント防止措置の内容 (労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法) | | パワハラ | マタハラ ケアハラ | セクハラ |
|---|--|------|--------------|------|
| 1 | ハラスメントの内容と、それを <u>行ってはならない</u> 旨の方針等を明確化し、周知・啓発する | ○ | ○ | ○ |
| 2 | 行為者への厳正な対処方針と対処の内容を就業規則等に規定し、周知・啓発する | ○ | ○ | ○ |
| 3 | 相談窓口をあらかじめ定め、 <u>労働者に周知</u> する | ○ | ○ | ○ |
| 4 | 相談担当者は、 <u>被害者が相談を委縮する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも配慮しながら</u> 、ハラスメントの発生の恐れや微妙な場合も含め、内容や状況に応じて適切に対応できるようにする <u>追記例：相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行う</u> | ○ | ○ | ○ |
| 5 | その他のハラスメントと一体的に相談窓口を設置し、一元的に相談に応じる体制を整備する | △ | △ | △ |
| 6 | 事実関係を迅速かつ正確に確認する <u>追記例：相談者の心身の状況や受け止めなどその認識にも適切に配慮する</u> | ○ | ○ | ○ |
| 7 | 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う | ○ | ○ | ○ |
| 8 | 行為者に対する措置を適正に行う | ○ | ○ | ○ |
| 9 | 事実の有無にかかわらず、再発防止に向けた措置を講ずる | ○ | ○ | ○ |
| 10 | 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずる | — | ○ | — |
| 11 | 労働者側も制度等の知識と業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発する | — | △ | — |
| 12 | <u>コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取り組みを行う</u> | △ | — | — |
| 13 | <u>適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取り組みを行う</u> | △ | — | — |
| 14 | 当事者などのプライバシー保護のために必要な措置を講じ、周知する | ○ | ○ | ○ |
| 15 | 相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行って <u>はならない</u> 旨を定め、周知・啓発する | ○ | ○ | ○ |

赤字下線は今回の改正で変更した箇所

○必ず講じる △講じることが望ましい —特に規定なし 10

ILO（国際労働機関）

1919年設立 本部スイス・ジュネーブ 187カ国加盟

日本は設立当初
から加盟

- ・国連の最初の専門機関（政労使の三者構成）
- ・重要な活動に「国際労働基準」の設定等



＜国際労働基準＞

- ・条約（国際最低基準） 190
→各国の批准により、拘束力を伴う
- ・勧告 206
→批准を前提とせず、拘束力はない
- ・条約と勧告による補完

第108回 ILO 創立100周年記念総会

2019年6月10日～21日



ハラスメントに特化した初めての国際労働基準、「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告が圧倒的多数の賛成で採択！

【投票結果】

| | 賛成 | 反対 | 棄権 |
|----|-----|----|----|
| 条約 | 439 | 7 | 30 |
| 勧告 | 397 | 12 | 44 |

日本政府と連合は、賛成
日本経団連は、棄権

2019年ILO総会に向けた取り組み



【5/29 記者勉強会】



【5/31 星稜会館での集会】



【5/31 国会前請願デモ】

【5/31 ILO議連への要請】



【5/31 衆・参への請願行動】



ハラスメントに特化した初の国際条約

ILO条約190号 CONVENTION 190

仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約

CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

- 暴力とハラスメントの定義
- 対象者の範囲
- 具体的な対策
- 脆弱なグループ
- 禁止規定
- 使用者が講じる措置
- ドメスティック・バイオレンスなど

採択後、加盟国は1年以内に自国の国会などに提出し、承認があれば、批准をILO事務局長に通知する。条約は、2カ国の批准1年後に発効。

2021年6月現在、ウルグアイ・フィジー・ナミビア・アルゼンチン・ソマリア・エクアドルが批准。2か国目のフィジーが批准した1年後の2021.6.25に発効。

ILO勧告206号 RECOMMENDATION 206

仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する勧告

RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

- 条約を補完するものとして、具体的な解釈や措置など

ポイント①ハラスメントの定義

ILO条約〈第1条〉

(a)仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、一回性のものであれ繰り返されるものであれ、身体的、精神的、性的または経済的危害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。

日本（労働施策総合推進法）

〈パワーハラスメントの定義〉

職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること。

- パワハラ of 定義は、「雇用する労働者」と限定している以外は包括的。
- 今後、省令・指針の議論でどこまで対象を広げられるかがカギ。
- 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは何かも重要。
- パワハラ of 附帯決議では、「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつも、「労働者の主観」にも配慮することとある。

ポイント②ジェンダーに基づくハラスメント

ILO条約〈第1条〉

(b)「**ジェンダーに基づく暴力とハラスメント**」とは、性別またはジェンダーを理由として直接的に個人に対して向けられた、または特定の性またはジェンダーに偏向して影響する暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。

日本（男女雇用機会均等法）

〈セクシュアル・ハラスメントの定義〉

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。

- 日本は、**ジェンダー・ハラスメント（ジェンハラ）**に関する規制がない。
- 附帯決議で性的指向・性自認に関するハラスメントもパワハラ対象に。
- ジェンハラも国会で「当たり得るものを指針で明示等対応」と局長答弁。
- 労政審でパワハラの対象にジェンハラを含める必要がある。

ポイント③対象者の範囲

ILO条約〈第2条〉

1.この条約は、国内法および慣行で定義された被雇用者、契約上の地位にかかわらず労働する者、実習生および修習生を含む訓練中の者、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者および就職志望者、また、雇用者の権限、義務または責任を行使する個人を含む仕事の世界における労働者とその他の者を保護する。

日本（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）

| | セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) | 妊娠・出産等に関する ハラスメント (マタハラ) | 育児・介護休業等に関する ハラスメント (ケアハラ) | パワー・ハラスメント (パワハラ) |
|-----|--|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 法律 | 男女雇用機会均等法 | 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 |
| 対象 | 雇用する労働者 〈通達?〉 社外の労働者 | 雇用する労働者 | 雇用する労働者 | 雇用する労働者 |
| 行為者 | 〈通達→指針〉 事業主、上司、同僚に限らず、 顧客、取引先、患者、生徒等 | 〈指針〉 上司、同僚 | 〈指針〉 上司、同僚 | 〈指針?〉 事業主、上司、同僚? |

○附帯決議にある顧客やフリーランス、就活生、教育実習生等の対策も含め、指針で被害者・行為者ともに日本の対象範囲を拡大すべき。

ポイント④アプローチ（具体的な対策）

ILO条約 <第4条>

2. 各加盟国は、国内法および国内の状況に即して、かつ労使の代表的組織との協議のうえで、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止し、根絶するための包摂的かつ統合されたジェンダーを意識したアプローチを採用する。そのようなアプローチは、該当する場合、第三者を含む暴力とハラスメントを考慮に入れるべきであり、以下を含む。

| ILO条約 | | 日本 |
|--|---|----------------|
| (a) 暴力とハラスメントを法的に禁止する。 | × | 禁止規定がない。 |
| (b) 適切な政策によって暴力とハラスメントに対処する。 | × | 防止措置では不十分 |
| (c) 暴力とハラスメントを防止しそれらと闘うための措置を実施するための包括的な戦略を採用する。 | × | 業種・業態などの対処が不十分 |
| (d) 執行および監視のための仕組みを強化または確立する。 | × | 防止措置が徹底できていない |
| (e) 被害者が救済および支援を受けられるよう確保する。 | × | 防止措置では不十分 |
| (f) 制裁を設ける。 | × | 行為の結果の制裁はない |
| (g) 適切にアクセス可能な形式で、ツール、指導、教育、および訓練を確立し、認識を高める。 | × | 防止措置が徹底できていない |
| (h) 労働監督官もしくは権限のある当局によるものを含め、暴力とハラスメント事例に対する効果的な監督および調査の手段を確保する。 | × | 体制含め、できていない |

- 必須の対策ではないが、ハラスメントの根絶にむけて取り組むべき。
- 第三者は当然に条約の対象の範囲に入っているが、ここで改めて明記。

ポイント⑤脆弱なグループ

ILO条約<第6条>

各加盟国は、**女性労働者のほか**、仕事の世界における暴力とハラスメントにより過大な影響を受ける1つまたは複数の**脆弱なグループ**、あるいは**脆弱な状況に置かれているグループ**に属する労働者とその他の者のために、雇用と職業における平等および非差別の権利を確保するための法令および政策を採択する。

日本（憲法第14条、ほか）

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

| 脆弱なグループ例示 | 関係法令 |
|--------------|----------------------------|
| 妊娠中および授乳中の女性 | 男女雇用機会均等法 |
| 家族的責任を負う個人 | 育児・介護休業法 |
| 障がいをもつ個人 | 障害者差別解消法、障害者雇用促進法、障害者虐待防止法 |
| 部落 | 部落差別解消推進法 |
| 性的指向・性自認 | 労働施策総合推進法 |

○脆弱なグループの解釈は加盟国に任されているが、日本は対応不十分。

ポイント⑥禁止規定

ILO条約<第7条>

第1条に影響を与えず、一貫する限りにおいて、各加盟国は、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を定義し、禁止するための法令を採択する。

ILOの80カ国調査では、63カ国が労働者、管理者および／または第三者がセクハラを行うことを禁止している。なお、使用者の防止措置義務は32カ国。

日本（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）

ハラスメントを行ってはならないとして、国、事業主、労働者の責務の法制化

- 日本は、防止措置や責務規定はあるが、禁止規定はない。
- 附帯決議「禁止する規定の法制化の必要性について検討すること」。
- 禁止規定の導入に向けて、早期に検討会を開催すべき。

日本が批准している国連の女性差別撤廃条約の委員会からもセクハラ禁止規定を整備するよう日本は勧告を受けている

ポイント⑦使用者が講じる措置

ILO条約 <第9条>

各加盟国は、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を防止するために、使用者に管理の度合いに応じて以下をはじめとする適切な措置を、特に合理的で実行可能な限りにおいて講じるよう求める法令を採択する。

| ILO条約 | 日本 |
|---|--|
| (a) 労働者およびその代表との協議のうえで、あらゆる形態の暴力とハラスメントに関する職場の政策を採用し実行する。 | △ 方針の明確化など、ハラスメント防止措置は事業主の義務。しかし、労使協議は義務でない。 |
| (b) 労働安全衛生の管理において暴力とハラスメントおよび関連する心理社会的リスクを考慮する。 | △ 安全衛生法のストレスチェック制度。ただし拡充必要。 |
| (c) 労働者とその代表の参加のもとで、暴力とハラスメントの危険性を特定し、リスクを評価し、それらを防止および制御するための措置をとる。 | △ 安全衛生法のストレスチェック制度。ただし拡充と産業医との連携、安全衛生委員会との協議など必要。 |
| (d) 特定された暴力とハラスメントの危険性およびリスク、ならびに関連する防止と保護措置について、本条(a)で言及されている政策に関連する労働者およびその他の関係者の権利および責任を含めて、労働者とその他関係者に、適切にアクセス可能な形式で情報および訓練を提供する。 | × 防止措置とストレスチェック制度との連携ができていない。そのため、適切な情報および訓練は提供できていない。 |

- 「適切な措置」を「合理的で実行可能な限り」なので、必須ではない。
- 日本は、防止措置義務があるが、労使協議は義務ではない。
- ハラスメントの危険性特定とリスク評価にストレスチェックの拡充が必要。
- 防止措置とストレスチェック制度を連携させ、取り組みの拡充が必要。

ポイント⑧ドメスティック・バイオレンス

ILO条約〈第10条〉

(f)ドメスティック・バイオレンスによる仕事の世界への影響を理解し、合理的で実行可能な限りにおいて、仕事の世界への影響を軽減する。

日本（配偶者暴力防止法第3条）

3 配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。

四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

- 日本には、DV被害者の就業継続の観点からの保護がない。
- DV被害者のための休暇制度や柔軟な労働形態と保護が必要。
- 連合はDV被害者の職場支援の環境整備を掲げる。
- DVが仕事に与える影響を理解し、職場での支援促進が必要。

【国際公務労連（PSI）の取り組みから】

ドメスティック・バイオレンス有給休暇実現キャンペーンを組合が展開する意義とは？

ドメスティック・バイオレンスは全世界に蔓延している問題

- ▶ 3割の女性が交際中に、親密なパートナーによる暴力を経験している
- ▶ 年間2億7500万人の子どもが、家庭内の虐待を目撃している
- ▶ 80～93%の子どもが、家庭で何らかの形で身体的懲罰を受けた経験がある
- ▶ 1億～1億4000万人の少女・女性が、女性性器切除（FGM）を経験している

ドメスティック・バイオレンス有給休暇が命を救う

ドメスティック・バイオレンス有給休暇は、職場での差別を恐れることなく、サバイバーとその子どもたちに、安全な状況を作ることができる。以下のような緊急事態へ対応するために、サバイバーは、仕事を休む必要が出てくる。

- ▶ 自宅を変えるための引越し（あるいは暴力を振るう家族を別居させる）
- ▶ 新しい銀行口座を開く
- ▶ 本人または子どもが法的・医療支援を受ける
- ▶ 審理のために裁判所へ出向く、カウンセリングを受ける
- ▶ 連絡先を変更する
- ▶ 心身的虐待から回復する

なぜ有給休暇を求めるのか。無給の制度では、サバイバーは仕事を休むことは控えるだろう。

オーストラリアでは、暴力的関係を断ち切るために、平均で18,000ドル、141時間かかるとされる。

ドメスティック・バイオレンスは、職場の問題である。

ドメスティック・バイオレンスは、職場にまでサバイバーについて回り、以下のような影響が現れる。

- ▶ 常習的欠勤
- ▶ 遅刻
- ▶ 生産性の低下
- ▶ 集中力の低下、職場での事故を引き起こしやすくなる
- ▶ 意欲とモラルの低下
- ▶ 同僚とのぎくしゃくした関係
- ▶ ストーカー行為、虐待的なテキストやメールを受けることで、労働者に危害が及ぶ

ドメスティック・バイオレンスは、年間8兆ドルのコストがかかり、世界のGDPに占める5.2%に匹敵し、それは戦争やテロの25倍にのぼる。

ドメスティック・バイオレンス有給休暇は、虐待の連鎖を断ち切る力になる

ジェンダーに基づく暴力の影響を抑え、軽減するための介入は、職場が有効である。サバイバーに対して、実用的な支援を提供する他に、ドメスティック・バイオレンス有給休暇は：

- ▶ 虐待的行為は容認されてはならないという強い政治的メッセージを発信する
- ▶ サバイバーに支援を促す
- ▶ ステイグマを軽減
- ▶ ドメスティック・バイオレンスに総合的に携わる必要性が浮き彫りにされる

労働者の権利を前進させ、ジェンダーに基づく暴力の根絶を！

全ての労働者にドメスティック・バイオレンス有給休暇を！キャンペーンに参加を！

#unions4genderjustice
#StopGBVatWork
#paidDVleave



psi@world-psi.org



@PSIjobunion
@PSIasiapacific



facebook.com/PSIjobunion/

参考文献：
・オーストラリア労働組合評議会（ACTU）（2017）「ACTUは10日間のドメスティック・バイオレンス有給休暇支持をターンブル政権に要求」
・フィアロン・J、ホフラー・A（2014）「ポスト2015年開発アジェンダのための紛争と暴力の費用便益ターゲット」
・世界保健機関（2017）「女性に対する暴力」
・UNICEF（2008）「子どもに対する暴力調査報告書」



www.world-psi.org

ILO条約と日本のハラスメント対策

| | 仕事の世界における暴力とハラスメント | セクシュアル・ハラスメント (セクハラ) | 妊娠・出産等に関するハラスメント (マタハラ) | 育児・介護休業等に関するハラスメント (ケアハラ) | パワー・ハラスメント (パワハラ) |
|----|--|--|--|---|--|
| 法律 | ILO条約 | 男女雇用機会均等法 | 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 |
| 対策 | 禁止規定 ハラスメント防止措置 | ハラスメント防止措置 | ハラスメント防止措置 | ハラスメント防止措置 | ハラスメント防止措置 |
| 責務 | 国、事業主、労働者の責務規定 | 国、事業主、労働者の責務規定 | 国、事業主、労働者の責務規定 | 国、事業主、労働者の責務規定 | 国、事業主、労働者の責務規定 |
| 定義 | 一回性のものであれ繰り返されるものであり、身体的、精神的、性的または経済的被害を目的とするか引き起こす、またはそれを引き起こす可能性のある、許容しがたい広範な行為と慣行、またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。 | 職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること。 | 職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること。 | 職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること。 | 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること。 |

- 日本には、ハラスメントの防止措置はあるが、禁止規定がない。
- 対象者の範囲も広く捉え、ジェンダー・ハラスメントを含める必要がある。

条約採択後の手続

- ILO条約は、国際労働「最低」基準である
- 加盟国として批准を意識した取り組みが求められる
- 条約採択後は、加盟国は国会で報告し、批准について審議する
 - ※189号までのILO条約のうち、OECD諸国平均批准は75、日本の批准は49
- 加盟国は、たとえ未批准でも定期的にILOへの報告が求められる



労働者の強い味方に! & **国内法を変える原動力に!**

ILO条約発効に対する連合の評価

連合事務局長談話（抜粋）

2021年6月25日 ILO総会「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約の発効に対する談話

○様々なハラスメントや差別が後を絶たず、被害者が自ら命を絶つという深刻な事案も依然起きている。

○条約は、第三者との関係での暴力やハラスメント、DVも含み、あらゆる人や場面を保護の対象としている。ハラスメント対策関連法が施行されているが、条約の水準を満たすべく、更なる対策強化が必要。

○条約採択の国会報告（2020年6月）では、「我が国の法制や実情を考慮し、引き続き検討を加える」と後ろ向き。2019年5月成立したハラスメント対策関連法は、条約の支持を求める附帯決議が与野党全会一致で確認されており、極めて残念。速やかに検討を開始すべき。

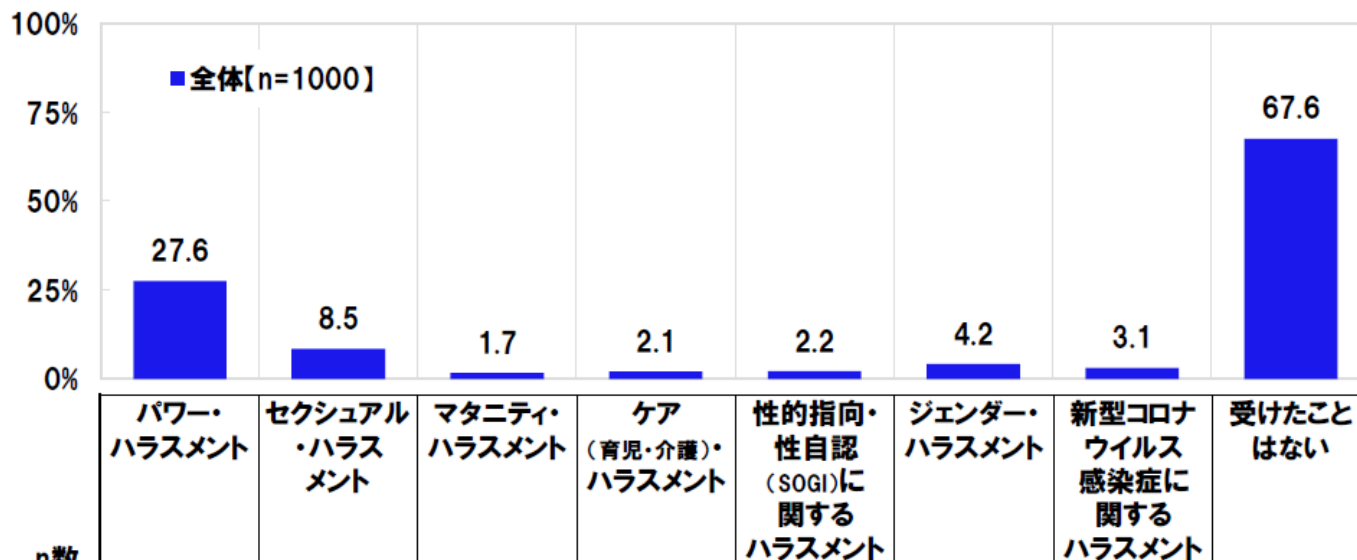
○連合は、ILO設立当初からの加盟国である日本政府に対し、禁止規定を含む国内法のさらなる整備と条約批准を求める。

連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査」

(2021年6月25日実施)

○職場でハラスメントを受けた率「パワハラ」が27.6%で最多
次いで「セクハラ」が8.5%

職場で受けたことのあるハラスメント [複数回答形式]



| | | n数 | パワー・ハラスメント | セクシュアル・ハラスメント | マタニティ・ハラスメント | ケア (育児・介護)・ハラスメント | 性的指向・性自認 (SOGI)に関するハラスメント | ジェンダー・ハラスメント | 新型コロナウイルス感染症に関するハラスメント | 受けたことはない |
|--------|-------|------|------------|---------------|--------------|-------------------|---------------------------|--------------|------------------------|----------|
| 全体 | | 1000 | 27.6 | 8.5 | 1.7 | 2.1 | 2.2 | 4.2 | 3.1 | 67.6 |
| 男女・世代別 | 20代男性 | 125 | 22.4 | 8.0 | - | 3.2 | 4.0 | 3.2 | 2.4 | 72.8 |
| | 30代男性 | 125 | 26.4 | 4.0 | - | - | 2.4 | 1.6 | 3.2 | 72.0 |
| | 40代男性 | 125 | 40.0 | 4.0 | - | 0.8 | 1.6 | 3.2 | 4.8 | 57.6 |
| | 50代男性 | 125 | 26.4 | 4.8 | - | 0.8 | 1.6 | 1.6 | 0.8 | 72.0 |
| | 20代女性 | 125 | 18.4 | 12.0 | 4.8 | 1.6 | 1.6 | 4.8 | 2.4 | 71.2 |
| | 30代女性 | 125 | 27.2 | 16.8 | 4.0 | 2.4 | 0.8 | 8.0 | 3.2 | 64.8 |
| | 40代女性 | 125 | 28.8 | 8.8 | 1.6 | 4.0 | 2.4 | 5.6 | 2.4 | 65.6 |
| | 50代女性 | 125 | 31.2 | 9.6 | 3.2 | 4.0 | 3.2 | 5.6 | 5.6 | 64.8 |

■ 全体比+10pt以上 / ■ 全体比+5pt以上 / ■ 全体比-5pt以下 / ■ 全体比-10pt以下

(%)

連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査」



(2021年6月25日実施)

○4割が「職場でパワハラの内容・方針の明確化や周知・啓発に関して「何も行われていない」

自身の職場で、“ハラスメントの内容・方針の明確化、周知・啓発”に関して行われていること [各複数回答形式]

全体【n=1000】

■ パワー・ハラスメント ■ セクシュアル・ハラスメント ■ マタニティ・ハラスメント ■ ケア・ハラスメント



*青字はハラスメント対策関連法で定められている措置義務

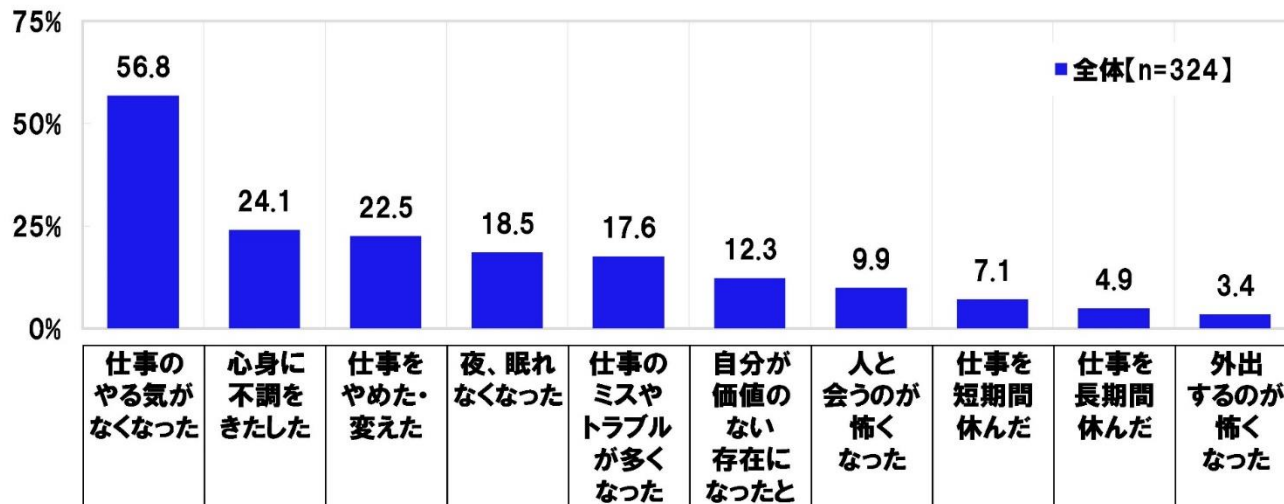
連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査」

(2021年6月25日実施)

○モチベーションが低下、心身への不調、辞める人も

生産性の低下や人材流出の懸念！

職場でハラスメントを受けたことで、どのような生活上の変化があったか [複数回答形式] ※上位10位までを表示
対象:職場でハラスメントを受けたことがある人



| | | n数 | 仕事やる気なくなった | 心身に不調をきたした | 仕事をやめた・変えた | 夜、眠れなくなった | 仕事のミスやトラブルが多くなった | 自分が価値のない存在になったと感じた | 人と会うのが怖くなった | 仕事を短期間休んだ | 仕事を長期間休んだ | 外出するのが怖くなった |
|--------|-------|-----|------------|------------|------------|-----------|------------------|--------------------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| 全体 | | 324 | 56.8 | 24.1 | 22.5 | 18.5 | 17.6 | 12.3 | 9.9 | 7.1 | 4.9 | 3.4 |
| 男女・世代別 | 20代男性 | 34 | 55.9 | 14.7 | 14.7 | 5.9 | 26.5 | 8.8 | 11.8 | 11.8 | 5.9 | 2.9 |
| | 30代男性 | 35 | 65.7 | 20.0 | 28.6 | 17.1 | 14.3 | 11.4 | 2.9 | 5.7 | 2.9 | 5.7 |
| | 40代男性 | 53 | 67.9 | 20.8 | 11.3 | 22.6 | 20.8 | 5.7 | 15.1 | 9.4 | 1.9 | 3.8 |
| | 50代男性 | 35 | 48.6 | 17.1 | 17.1 | 20.0 | 17.1 | 11.4 | 2.9 | 8.6 | - | - |
| | 20代女性 | 36 | 44.4 | 27.8 | 19.4 | 16.7 | 13.9 | 13.9 | 16.7 | 2.8 | 5.6 | 2.8 |
| | 30代女性 | 44 | 50.0 | 31.8 | 29.5 | 13.6 | 13.6 | 13.6 | 9.1 | 6.8 | 6.8 | 2.3 |
| | 40代女性 | 43 | 58.1 | 30.2 | 32.6 | 20.9 | 16.3 | 16.3 | 11.6 | 4.7 | 11.6 | 4.7 |
| | 50代女性 | 44 | 59.1 | 27.3 | 27.3 | 27.3 | 18.2 | 18.2 | 6.8 | 6.8 | 4.5 | 4.5 |

全体比+10pt以上 / 全体比+5pt以上 / 全体比-5pt以下 / 全体比-10pt以下 (%)

ハラスメント条約の批准を求めて



加藤官房長官に重点政策の要請（2021年5月）

仕事の世界における暴力と
ハラスメントの禁止へ

【※は今後の目標】

※ILO条約批准へ

※国内法を改正へ！

批准にはさらなる改正が必要

日本は批准に向けて
さらなる法改正が必要

遅れている日本のハラスメント対策が前進

ハラスメントのない社会の実現

2020年6月

ハラスメント対策関連法施行

2020年6月

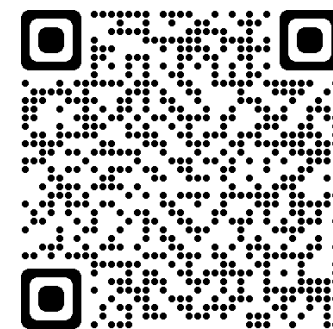
批准見送りを閣議決定

2021年6月25日
ILO条約発効

世界の動き ～批准に向けた取り組みが進む～



国際労働組合総連合(ITUC)と国際NGO
による第190号条約批准ページ
(英語) とキャンペーンgif
<https://www.ratifyc190.org/>



終わりにーハラスメントの根絶にむけて

連合

- より実効性あるハラスメント対策を労働政策審議会で求めていく
- ILO条約批准をめざして、日本政府に働きかけを行っていく
- 職場の規定が法令を上回る禁止規定となるよう取り組みを進める**



協定・協約の取り組み強化！

- 職場のあらゆるハラスメントに対応できる包括的な施策が必要
 - ➡ パワハラの対象範囲を広げていく
- 被害者・加害者に第三者を含めることが必要
 - ➡ パワハラの対象に第三者を含めていく
- ハラスメント行為そのものを禁止する規定が必要
 - ➡ 早期に導入にむけた議論を開始するべき

一人ひとりの声が
社会を変えていく

