

<p style="text-align: center;">PROPOSED CONCLUSIONS</p>	<p style="text-align: center;">結論案</p>
<p>The following are the proposed Conclusions which have been prepared on the basis of the replies received which are summarized and commented on in this report. They have been drafted in the usual form and are intended to serve as a basis for discussion by the International Labour Conference of the fifth item on the agenda of its 107th Session (June 2018).</p>	<p>以下は、これまでに受理し、要約し、本報告書で意見を付した回答に基づいて作成した結論案である。通常の形式で作成しており、第 107 回 ILO 総会 (2018 年 6 月) の議題 5 をめぐる討論のたたき台にしたいと考えている。</p>
<p style="text-align: center;">A. FORM OF THE INSTRUMENTS</p>	<p style="text-align: center;">A. 文書の形式</p>
<p>1. The International Labour Conference should adopt standards on violence and harassment in the world of work. 2. These standards should take the form of a Convention supplemented by a Recommendation.</p>	<p>1. ILO 総会は仕事の世界における暴力とハラスメントに関する基準を採択すべきである。 2. これらの基準は、「勧告」で補足された「条約」の形式をとるべきである。</p>
<p style="text-align: center;">B. DEFINITIONS AND SCOPE</p>	<p style="text-align: center;">B. 定義と範囲</p>
<p>3. For the purposes of these standards: (a) the term “violence and harassment” should be understood as a continuum of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, having the aim or effect of causing physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence; (b) the term “gender-based violence” should be understood as violence and harassment that is directed at persons because of their sex or gender, or that affects persons of a particular sex or gender disproportionately; (c) the term “employer” should mean any person or entity that engages</p>	<p>3. これらの基準の目的上、 (a) 「暴力とハラスメント」という語は、許容しがたい一連の行為と慣行、またはその脅威と理解されるべきであり、それが単発か反復かは問わず、身体的、精神的、性的または経済的危害を引き起こす目的または効果を持ち、ジェンダーに基づく暴力を含む。 (b) 「ジェンダーに基づく暴力」という語は、性別またはジェンダーを理由として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と理解されるべきである。 (c) 「使用者」という語は、直接または間接的に労働者を雇用する個人ま</p>

<p>workers either directly or indirectly;</p> <p>(d) the term “worker” should cover persons in all sectors, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas, including:</p> <p>(i) persons in any employment or occupation, irrespective of their contractual status;</p> <p>(ii) persons in training, including interns and apprentices;</p> <p>(iii) laid-off and suspended workers;</p> <p>(iv) volunteers; and</p> <p>(v) jobseekers and job applicants.</p>	<p>たは法人を意味するものとする。</p> <p>(d) 「労働者」という語は、都市か地方にかかわらず、フォーマル経済およびインフォーマル経済の双方におけるあらゆるセクターの個人を包含し、以下の者を含む。</p> <p>(i) 契約上の地位にかかわらず、あらゆる雇用関係または職業の個人。</p> <p>(ii) インターンおよび実習生を含む訓練中の個人。</p> <p>(iii) 一時解雇または停職中の労働者。</p> <p>(iv) ボランティア。</p> <p>(v) 求職者および求職申請者。</p>
<p>4. Violence and harassment in the world of work should cover situations occurring:</p> <p>(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;</p> <p>(b) in places where the worker is paid or takes a rest break or a meal;</p> <p>(c) when commuting to and from work;</p> <p>(d) during work-related trips or travel, training, events or social activities; and</p> <p>(e) through work-related communications enabled by information and communication technologies.</p>	<p>4. 仕事の世界における暴力とハラスメントは以下の状況を包含する。</p> <p>(a) 労働する場としての公共および私的な空間を含む職場。</p> <p>(b) 労働者が賃金を受け取り、または休憩もしくは食事をとる場所。</p> <p>(c) 通勤時間中。</p> <p>(d) 仕事に関係した旅行、訓練、イベントまたは社会的活動の期間中。</p> <p>(e) 情報通信技術によって可能になった労働関連のコミュニケーションの間。</p>
<p>5. Victims and perpetrators of violence and harassment in the world of work can be employers, workers and third parties, including clients, customers, service providers, users, patients and the public.</p>	<p>5. 仕事の世界における暴力とハラスメントの被害者および加害者は、使用者、労働者、およびクライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、公衆を含む第三者でありうる。</p>

C. PROPOSED CONCLUSIONS WITH A VIEW TO A CONVENTION	C. 条約を想定した結論案
<p>6. The Convention should include a preamble with the following wording:</p> <p>(a) recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity;</p> <p>(b) reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization;</p> <p>(c) recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities;</p> <p>(d) recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence;</p> <p>(e) recalling that violence and harassment in the world of work is a human rights violation, is a threat to equal opportunities, and is unacceptable and incompatible with decent work;</p> <p>(f) acknowledging that violence and harassment affects workers'</p>	<p>6. 本条約には以下の表現を含む前文を付加すべきである。</p> <p>(a) フィラデルフィア宣言が「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」と確認していることを想起し、</p> <p>(b) 国際労働機関の基本的条約の重要性を再確認し、</p> <p>(c) 「世界人権宣言」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する国際条約」「全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約」「障害者の権利に関する条約」など他の重要な国際的文書を想起し、</p> <p>(d) ジェンダーに基づく暴力を含む暴力とハラスメントのない仕事の世界に対するあらゆる人の権利を承認し、</p> <p>(e) 仕事の世界における暴力とハラスメントは人権侵害であり、均等な機会への脅威であり、受け入れ難く、かつディーセントワークと相容れないものであることを想起し、</p> <p>(f) 暴力とハラスメントは労働者の精神的、身体的および性的健康、尊厳、</p>

<p>psychological, physical and sexual health, dignity, family and social environment;</p> <p>(g) recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in, the labour market;</p> <p>(h) noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on workplace relations, worker engagement, enterprise reputation and productivity;</p> <p>(i) recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, is essential to ending violence and harassment in the world of work; and</p> <p>(j) recognizing that domestic violence and other forms of violence and harassment are relevant to the world of work when they have an impact on the workplace and that the world of work and its institutions can contribute to ending domestic violence.</p>	<p>家族および社会環境に影響するものであることを認め、</p> <p>(g) 暴力とハラスメントは公共および民間のサービスの質にも影響し、多くの個人、とくに女性が労働市場にアクセスし、残留し、昇進するのを妨げる可能性があることを認識し、</p> <p>(h) 暴力とハラスメントは持続可能な企業の促進と相容れず、職場の関係、労働者の参加、企業の名声と生産性に否定的に影響することに留意し、</p> <p>(i) ジェンダー・ステレオタイプを含む根本的原因とリスク要因と闘うための包摂的で、統合され、かつジェンダーを意識したアプローチは、仕事の世界における暴力とハラスメントを終結させるために必須であることを認識し、</p> <p>(j) ドメスティック・バイオレンスその他の形態の暴力とハラスメントは、それらが職場に影響する場合、仕事の世界にとって重要であること、また仕事の世界とその制度はドメスティック・バイオレンスの根絶に貢献できることを認識する。</p>
<p>7. Each Member which ratifies the Convention should recognize the right to a world of work free from violence and harassment and adopt, in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive and integrated approach for the elimination of violence and harassment in the world of work that includes:</p> <p>(a) prohibiting in law all forms of violence and harassment;</p> <p>(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;</p>	<p>7. 本条約を批准する加盟国は、暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する権利を承認するとともに、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廃絶するための以下を含む包摂的かつ統合されたアプローチを採用すべきである。</p> <p>(a) あらゆる形態の暴力とハラスメントを法的に禁止する。</p> <p>(b) 適切な政策によって暴力とハラスメントに対処する。</p>

<p>(c) adopting a comprehensive violence and harassment prevention strategy;</p> <p>(d) establishing enforcement and monitoring mechanisms;</p> <p>(e) ensuring access to remedies and support for victims;</p> <p>(f) providing for sanctions; and</p> <p>(g) developing tools, guidance and education and training.</p>	<p>(c) 包括的な暴力およびハラスメント防止戦略を採用する。</p> <p>(d) 強制および監視のための仕組みを確立する。</p> <p>(e) 被害者が救済および支援を受けられるよう確保する。</p> <p>(f) 罰則を設ける。</p> <p>(g) ツール、指導、教育、および訓練を確立する。</p>
<p>Fundamental principles and rights at work and protection</p>	<p>労働における基本的原則および権利ならびに保護</p>
<p>8. With a view to eliminating violence and harassment in the world of work, each Member should respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.</p>	<p>8. 仕事の世界における暴力とハラスメントを根絶する観点から、各加盟国は労働における基本的原則および権利、具体的には結社の自由、団体交渉権の実効的承認、あらゆる形態の強制労働の根絶、児童労働の実効的廃止、雇用と職業に関する差別の根絶を尊重し、促進し、実現すべきである。</p>
<p>9. Each Member should adopt national laws and regulations to prohibit all forms of violence and harassment in the world of work, in particular all forms of gender-based violence.</p>	<p>9. 各加盟国は、仕事の世界におけるあらゆる形態の暴力とハラスメント、とくにあらゆる形態のジェンダーに基づく暴力を禁止するための国内法令を採択すべきである。</p>
<p>10. Each Member should adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination for all workers, including women workers, as well as workers belonging to one or more groups disproportionately affected by violence and harassment, including:</p> <p>(a) younger and older workers;</p> <p>(b) pregnant and breastfeeding workers, and workers with family</p>	<p>10. 各加盟国は、女性労働者、および暴力とハラスメントにより過大な影響を受ける 1 人または複数の以下を含むグループに属する労働者を含め、すべての労働者の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べきである。</p> <p>(a) 若年および高齢の労働者。</p> <p>(b) 妊娠および育児中の労働者、ならびに家族責任を負う労働者。</p>

<p>responsibilities;</p> <p>(c) workers with disabilities;</p> <p>(d) workers living with HIV;</p> <p>(e) migrant workers;</p> <p>(f) workers from indigenous and tribal peoples;</p> <p>(g) workers who are members of ethnic or religious minorities;</p> <p>(h) caste-affected workers; and</p> <p>(i) lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and gender-nonconforming workers.</p>	<p>(c) 障害をもつ労働者。</p> <p>(d) HIV とともに生きる労働者。</p> <p>(e) 移民労働者。</p> <p>(f) 先住民および部族の労働者。</p> <p>(g) 民族的または宗教的少数派に属する労働者。</p> <p>(h) カーストの影響下にある労働者。</p> <p>(i) レスビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックス、ジェンダー・ノンコンフォーミング (性別違和) の労働者。</p>
<p>Prevention measures</p>	<p>防止措置</p>
<p>11. Each Member should take measures to ensure the prevention of violence and harassment in the world of work, including:</p> <p>(a) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned, sectors, occupations and work arrangements in which workers are more exposed to violence and harassment; and</p> <p>(b) taking measures to ensure that such workers are effectively protected.</p>	<p>11. 各加盟国は、仕事における暴力とハラスメントを防止するための以下を含む措置をとるべきである。</p> <p>(a) 関係ある労使の組織と協議のうえで、労働者が暴力とハラスメントに遭遇しやすいセクター、職種、労働形態を特定する。</p> <p>(b) そうした労働者を効果的に保護するための措置をとる。</p>
<p>12. Each Member should adopt national laws and regulations requiring employers to take steps to prevent all forms of violence and harassment in the world of work, and in particular to:</p> <p>(a) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the organization of occupational safety and health;</p> <p>(b) adopt, in consultation with workers and their representatives, a policy on all forms of violence and harassment;</p>	<p>12. 各加盟国は、仕事の世界におけるあらゆる形態の暴力とハラスメントを防止するために、以下をはじめとする措置を使用者に義務づける国内法令を採択すべきである。</p> <p>(a) 労働安全衛生のための組織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。</p> <p>(b) 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方針を採用する。</p>

<p>(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and</p> <p>(d) provide workers with information and training on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures.</p>	<p>(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。</p> <p>(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、労働者に情報および訓練を提供する。</p>
<p>Enforcement, monitoring and victim support</p>	<p>強制、監視、被害者支援</p>
<p>13. Each Member should:</p> <p>(a) take appropriate measures to ensure the monitoring and enforcement of national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;</p> <p>(b) ensure that all workers have easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective dispute resolution mechanisms in cases of violence and harassment, including:</p> <p>(i) complaint and investigation mechanisms at the workplace level;</p> <p>(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;</p> <p>(iii) access to courts or tribunals;</p> <p>(iv) protection against victimization of complainants, witnesses and whistle-blowers; and</p> <p>(v) legal, social and administrative support measures for complainants;</p> <p>(c) provide for appropriate sanctions in cases of violence and harassment in the world of work;</p> <p>(d) adopt additional measures to ensure that victims of gender-based</p>	<p>13. 各加盟国は以下をなすべきである。</p> <p>(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を監視し、強制するための適切な措置をとる。</p> <p>(b) 暴力とハラスメントが起きた場合、すべての労働者が以下を含む適切かつ効果的な救済措置および安全かつ公正で効果的な紛争解決メカニズムを容易に利用できるようにする。</p> <p>(i) 職場段階での申し立ておよび調査の仕組み。</p> <p>(ii) 職場の外部での紛争解決の仕組み。</p> <p>(iii) 裁判所または裁決機関の利用。</p> <p>(iv) 申立人、証人、および内部通報者への危害の防止。</p> <p>(v) 申立人への法的、社会的、および行政的支援措置。</p> <p>(c) 仕事の世界における暴力とハラスメントが起きた場合の適切な罰則を設ける。</p> <p>(d) 仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力の被害者が、専門的な紛</p>

<p>violence in the world of work have effective access to specialized dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;</p> <p>(e) recognize the effects of domestic violence on the world of work and take measures to address them;</p> <p>(f) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life or health due to violence and harassment without suffering undue consequences; and</p> <p>(g) ensure that labour inspectors are empowered to deal with violence and harassment, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life or health.</p>	<p>争解決の仕組み、支援、サービス、および救済が効果的に利用できるような追加的措置をとる。</p> <p>(e) 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、これに対処するための措置をとる。</p> <p>(f) 暴力とハラスメントが原因で生命または健康に重大かつ深刻な危険が及んでいると労働者が信じる合理的な根拠がある労働状況から、不当な影響に苦しむことなく自ら異動する権利を労働者に確保する。</p> <p>(g) 労働監督官に対し、暴力とハラスメントに関して迅速な強制力のある措置を要求する命令、および生命または健康にただちに危険が及ぶ事例においては労働を停止させる命令を発出することを含めた対処権限を付与する</p>
<p>Support and guidance</p>	<p>支援および指導</p>
<p>14. Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, should ensure that:</p> <p>(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination and migration; and</p> <p>(b) guidance, resources, training and other tools are provided to employers and workers and their organizations, and to enforcement authorities; and initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.</p>	<p>14. 各加盟国は、労使の代表的組織との協議のうえで、以下を確保すべきである。</p> <p>(a) 仕事の世界における暴力とハラスメントに対し、労働安全衛生、平等と非差別、および移民などの関連する国内政策によって解決する。</p> <p>(b) 使用者と労働者およびその組織、ならびに法令執行機関に対し、指導、資源、訓練、その他のツールを提供するとともに、認識向上キャンペーンを含む対策を実行する。</p>
<p>Means of implementation</p>	<p>実行手段</p>
<p>15. The Convention should be applied by means of laws and regulations,</p>	<p>15. 本条約は法令という手段によって、ならびに労働協約をとおして、ま</p>

<p>as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.</p>	<p>たは暴力とハラスメントをも対象にする既存の労働安全衛生措置の拡大もしくは適合化、および必要な場合の具体的措置の確立を含め、国内慣行と整合性のある他の措置を通して適用されるべきである。</p>
<p>D. PROPOSED CONCLUSIONS WITH A VIEW TO A RECOMMENDATION</p>	<p>D. 勧告を念頭においた結論案</p>
<p>16. The Recommendation should include a preamble indicating that the provisions of the Recommendation should be considered in conjunction with those of the Convention.</p>	<p>16. 「勧告」には、「勧告」の条項は「条約」の条項と一体で検討されるべきであるとの前文を含めるべきである。</p>
<p>FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK AND PROTECTION</p>	<p>労働における基本的原則および権利ならびに保護</p>
<p>17. In adopting an inclusive and integrated approach for the elimination of violence and harassment in the world of work, Members should address all forms of violence and harassment in the world of work in labour, occupational safety and health, and equality and non-discrimination law, as well as in criminal law where appropriate.</p>	<p>17. 仕事の世界における暴力とハラスメントを根絶するための包摂的かつ統合されたアプローチを採用するにあたり、加盟国は、労働、労働安全衛生、平等と非差別に関する法律、および必要な場合は刑法において、仕事の世界におけるあらゆる形態の暴力とハラスメントに対処すべきである。</p>
<p>18. Members should ensure that all workers, including those in sectors, occupations and work arrangements in which they are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the right to collective bargaining in accordance with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).</p>	<p>18. 加盟国は、暴力とハラスメントに遭遇しやすいセクター、職種、および労働形態の労働者を含むすべての労働者が、「1948年の結社の自由及び団結権保護条約」(第87号)および「1949年の団結権及び団体交渉権条約」(第98号)に基づく結社の自由および団体交渉の権利を完全に享受できるよう確保すべきである。</p>
<p>19. Members should take measures to:</p>	<p>19. 加盟国は以下の措置をとるべきである。</p>

<p>(a) encourage collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment in the world of work and dealing with the effects of domestic violence on the world of work; and (b) facilitate such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.</p>	<p>(a) 仕事の世界における暴力とハラスメントを防止し、是正する手段として、またドメスティック・バイオレンスが仕事の世界に与える影響に対処する手段として、あらゆる段階での団体交渉を奨励する。 (b) そうした団体交渉を、関連する動向ならびに交渉手続きおよび労働協約の内容に関する優れた実践についての情報を収集し、普及させることを通じて促進する。</p>
<p>20. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, and particularly women migrant workers, in origin, destination and transit countries, against violence and harassment.</p>	<p>20. 加盟国は移民労働者、とくに女性の移民労働者を、出身、移住先、および中継国において暴力とハラスメントから保護するための法的またはその他の手段を講じるべきである。</p>
<p>21. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958.</p>	<p>21. 加盟国は、国内法令および政策の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)および「1951年の同一報酬勧告」(第90号)、「1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約」(第111号)および「1958年の差別待遇(雇用及び職業)勧告」(第111号)を含む国際労働機関の平等および非差別に関する文書を考慮するよう確保すべきである。</p>
<p>Prevention measures</p>	<p>防止措置</p>
<p>22. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account the occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, including the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and its Protocol of 2002; the Occupational Safety and</p>	<p>22. 国内法令および政策の暴力とハラスメントに関する労働安全衛生上の規定において、「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約」(第155号)および「1981年の職業上の安全及び健康条約の議定書、2002年」、ならびに「1981年の職業上の安全及び健康に関する勧告」(第164号)、「1985年の職業衛生機関条約」(第161号)および「1985年</p>

<p>Health Recommendation, 1981 (No. 164); the Occupational Health Services Convention (No. 161) and Recommendation (No. 171), 1985; the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194); and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention (No. 187) and Recommendation (No. 197), 2006; and also the Night Work Convention (No. 171) and Recommendation (No. 178), 1990; the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006); and the Domestic Workers Convention (No. 189) and Recommendation (No. 201), 2011.</p>	<p>の職業衛生機関勧告」(第 171 号)、「2002 年の職業病の一覧表勧告」(第 194 号)、「2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約」(第 187 号) および「2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組勧告」(第 197 号)、「1990 年の夜業条約」(第 171 号) および「1990 年の夜業勧告」(第 178 号)、「2006 年の海上労働条約」(改正)、「2011 年の家事労働者条約」(第 189 号) および「2011 年の家事労働者勧告」(第 201 号)を含む国際労働機関の労働安全衛生に関する文書を考慮すべきである。</p>
<p>23. Members should specify that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the policy adopted by the employer on violence and harassment, referred to in point 12(b), and such policy should:</p> <p>(a) state that no form of violence and harassment will be tolerated;</p> <p>(b) establish violence and harassment prevention programmes with measurable objectives;</p> <p>(c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;</p> <p>(d) provide that workers and their representatives are to be consulted, informed and trained, and define the relevant modalities;</p> <p>(e) contain information on complaint and investigation procedures; and</p> <p>(f) provide that all internal and external communications related to violence and harassment are to be duly considered and acted upon.</p>	<p>23. 加盟国は、労働者およびその代表が、12 項(b)で言及したように、暴力とハラスメントに対して使用者が採用する方針の設計、実行、および監視に参加すべきことを明示すべきであり、そうした方針は次のようなものであるべきである。</p> <p>(a) いかなる形態の暴力とハラスメントも容認されないことを述べる。</p> <p>(b) 計測可能な目標をもった暴力とハラスメント防止プログラムを策定する。</p> <p>(c) 労働者および使用者の権利および責任を明記する。</p> <p>(d) 労働者およびその代表とは協議し、情報および訓練を提供することを規定するとともに、適切な様式を定義する。</p> <p>(e) 申し立ておよび調査の手続きに関する情報を記載する。</p> <p>(f) 暴力とハラスメントに関するあらゆる対内的および対外的な情報提供は正当に検討され、実行される。</p>
<p>24. The workplace risk assessments referred to in point 12(c) should take</p>	<p>24. 12 項(c)で言及した職場のリスク評価は、暴力とハラスメントの可能</p>

<p>into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, in particular psychosocial hazards and risks, including those arising from third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and the public, as well as from discrimination, the presence of unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.</p>	<p>性を高める要素、とくにクライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者および公衆などの第三者や、差別、不均等な力関係の存在、およびジェンダー、ならびに暴力とハラスメントを支える文化的社会的規範から生じるものを含めた心理社会的な危険性およびリスクを考慮すべきである。</p>
<p>25. Members should adopt specific measures for sectors, occupations and work arrangements in which workers are more exposed to violence and harassment, such as night work, work in isolation, services, health care, emergency services, domestic work, transport, education and entertainment.</p>	<p>25. 加盟国は、夜間労働、孤立した労働、サービス、ヘルスケア、緊急業務、家事労働、輸送、教育、娯楽など、労働者が暴力とハラスメントに遭遇しやすいセクター、職種、および労働形態を対象にした具体的措置を採用すべきである。</p>
<p>26. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation of women or the other groups of workers referred to in point 10 in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom.</p>	<p>26. 加盟国は、暴力とハラスメントを防止する措置をとった結果、女性または 10 項に言及したその他の労働者グループが、特定の業務、セクターもしくは職種に参加するのを制限され、またはそこから排除されないようにすべきである。</p>
<p>Enforcement, monitoring and victim support</p>	<p>強制、監視、被害者支援</p>
<p>27. The appropriate and effective remedies referred to in point 13(b) in cases of violence and harassment should not be limited to the right to resign with compensation and should include: (a) reinstatement; (b) compensation for material and non-material damages; (c) orders requiring the employer to take measures with immediate executory force to ensure that certain conduct is stopped or that policies or</p>	<p>27. 13 項(b)で言及した暴力とハラスメントが発生した場合の適切かつ効果的な救済措置は、補償付きの退職の権利にとどめるべきではなく、以下を含めるべきである。 (a) 復職。 (b) 物質的および非物質的損害に対する補償。 (c) 使用者に対し、特定の行為を中止し、または方針もしくは慣行を変更するための強制力のある措置をとるよう指示すること。</p>

<p>practices be changed; and (d) legal fees and costs.</p>	<p>(d) 法手続きの手数料および費用。</p>
<p>28. Victims of violence and harassment should have access to compensation in cases of psychosocial or physical disability leading to incapacity to work.</p>	<p>28. 心理社会的または身体的障害によって暴力とハラスメントの被害者が労働能力を喪失した場合、補償を受けられるようにすべきである。</p>
<p>29. The specialized dispute resolution mechanisms for gender-based violence referred to in point 13(d) should include: (a) courts with expertise in cases of gender-based violence; (b) expedited processes; (c) legal advice and assistance for complainants; (d) guides and other information resources available in the widely spoken languages of the country; and (e) shifting of the burden of proof.</p>	<p>29. 13 項(d) で言及したジェンダーに基づく暴力に対する専門的な紛争解決の仕組みには、以下を含めるべきである。 (a) ジェンダーに基づく暴力についての専門知識をもった裁判所。 (b) 迅速な手続き。 (c) 告訴人に対する法的助言および支援。 (d) 国内で幅広く使用されている言語による指針などの情報提供。 (e) 立証責任の転換。</p>
<p>30. The specialized support, services and remedies for victims of gender-based violence referred to in point 13(d) should include: (a) support to help victims re-enter the labour market; (b) counselling and information services, including at the workplace; (c) 24-hour hotlines; (d) emergency services; (e) medical care and treatment; (f) crisis centres, including shelters; and (g) specialized police units to support victims.</p>	<p>30. 13 項(d) で言及したジェンダーに基づく暴力の被害者のための専門的な支援、サービス、および救済措置には以下を含めるべきである。 (a) 労働市場へ再参加する被害者への支援。 (b) 職場でのものを含むカウンセリングおよび情報提供。 (c) 24 時間のホットライン。 (d) 緊急サービス。 (e) 医学的措置および治療。 (f) シェルターを含むクライシスセンター。 (g) 被害者を支援するための警察の専門的部署。</p>
<p>31. The measures to address the effects of domestic violence on the world</p>	<p>31. 13 項(e) で言及したドメスティック・バイオレンスによる仕事の世界</p>

<p>of work referred to in point 13(e) should include:</p> <p>(a) paid leave for victims of domestic violence;</p> <p>(b) flexible work hours for victims of stalking and domestic violence;</p> <p>(c) temporary or permanent transfers of victims of domestic violence to other workplaces;</p> <p>(d) temporary protection from dismissal for victims of domestic violence;</p> <p>(e) workplace risk assessments specific to domestic violence;</p> <p>(f) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and</p> <p>(g) awareness-raising about the effects of domestic violence.</p>	<p>への影響に対処する措置には以下を含めるべきである。</p> <p>(a) ドメスティック・バイオレンス被害者のための有給休暇。</p> <p>(b) ストーカーリングおよびドメスティック・バイオレンス被害者のための柔軟な労働時間制。</p> <p>(c) ドメスティック・バイオレンス被害者の他の職場への一時的または恒久的異動。</p> <p>(d) ドメスティック・バイオレンス被害者の解雇からの一時的保護。</p> <p>(e) ドメスティック・バイオレンスに特化した職場のリスク評価。</p> <p>(f) ドメスティック・バイオレンスの公的な緩和措置がある場合は、そこへの紹介システム。</p> <p>(g) ドメスティック・バイオレンスの影響に関する認識向上。</p>
<p>32. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be assisted through counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment and facilitating their reintegration into work.</p>	<p>32. 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し、かつ労働への再統合を促す観点から、必要な場合はカウンセリングまたはその他の措置を通じて支援を行うべきである。</p>
<p>33. Labour inspectors and other competent authorities should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment, psychosocial hazards and risks, gender-based violence, and discrimination against particular groups of workers.</p>	<p>33. 労働監督官など権限のある当局は、暴力とハラスメント、心理社会的危険性とリスク、ジェンダーに基づく暴力、および労働者の特定グループに対する差別を把握し、対処する観点から、ジェンダーを意識した訓練を行うべきである。</p>
<p>34. The mandate of national bodies responsible for occupational safety and health and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.</p>	<p>34. 労働安全衛生ならびに男女平等を含む平等および非差別に責任を負う国家的機関の任務に、仕事の世界における暴力とハラスメントを加えるべきである。</p>
<p>35. Members should collect and publish statistics on violence and</p>	<p>35. 加盟国は仕事の世界における暴力とハラスメントについて、性別、暴</p>

<p>harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, in particular in respect of the groups of workers referred to in point 10.</p>	<p>力とハラスメントの形態、および経済活動のセクター別、特に 10 項に言及した労働者グループに関して、統計を収集し、公表すべきである。</p>
<p>Support and guidance</p>	<p>支援と指導</p>
<p>36. Members should develop, implement and disseminate: (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment, including discrimination, unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment; (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment, as well as to assist employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment; (c) model codes of practice, workplace policies and risk assessment tools, either general or sector-specific, for all forms of violence and harassment, taking into account the specific situations of disproportionately affected workers; (d) awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;</p>	<p>36. 加盟国は以下を立案、実行、普及すべきである。 (a) 差別、不均衡な力関係、および暴力とハラスメントを支えるジェンダー、文化、社会的規範を含め、暴力とハラスメントの可能性を高める要素を是正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、およびその他の公務員が暴力とハラスメントに関する自らの任務を実行するのを支援するとともに、労使とその組織が暴力とハラスメントを防止し、これに対応するのを支援するための、ジェンダーを意識した指針と訓練プログラム。 (c) あらゆる形態の暴力とハラスメントについて、過大な影響を受ける労働者の具体的状況を念頭に、一般的またはセクター別での手本となる行動規範、職場方針およびリスク評価ツール。 (d) 国内に住む移民労働者の言語を含む国内の多様な言語により、暴力とハラスメント、とくにジェンダーに基づくそれが許容できないことを伝え、差別的態度を是正し、被害者、申立人、証人、および内部通報者への危害を防止するための認識向上キャンペーン。</p>

<p>(e) gender-responsive curricula at all levels of education and vocational training;</p> <p>(f) training programmes and materials for journalists and other media personnel on gender-based violence, including its underlying causes and risk factors; and</p> <p>(g) campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.</p>	<p>(e) あらゆる段階の教育および職業訓練におけるジェンダーを意識したカリキュラム。</p> <p>(f) ジャーナリストなど報道担当者向けの、根本的原因およびリスク要因を含むジェンダーに基づく暴力に関する訓練プログラムと素材。</p> <p>(g) 暴力とハラスメントのない安全で健康的かつ協調的な職場を広げるためのキャンペーン。</p>
<p>37. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and their associations to prevent and address violence and harassment in the informal economy.</p>	<p>37. インフォーマルからフォーマル経済への移行を促進する過程で、加盟国はインフォーマル労働者およびその団体がインフォーマル経済における暴力とハラスメントを防止し、解消するための資源および支援を提供すべきである。</p>