

<p style="text-align: center;"><b>PROPOSED TEXTS</b></p>	<p style="text-align: center;">テキスト案</p>
<p style="text-align: center;">PROPOSED CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK</p>	<p style="text-align: center;">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案</p>
<p>The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th Session on 10 June 2019, and</p> <p>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, and</p> <p>Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and</p> <p>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</p>	<p>国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、2019年6月10日にその第108回会期として会合し、</p> <p>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>国際労働機関の基本的条約の重要性を再確認し、</p> <p>「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>Persons with Disabilities, and</p> <p>Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and</p> <p>Recalling that violence and harassment in the world of work is a form of human rights violation, is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and</p> <p>Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and</p> <p>Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person’s psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and</p> <p>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, and</p> <p>Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement,</p>	<p>ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む、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>仕事の世界における暴力とハラスメントは人権侵害の一つであり、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>各加盟国は暴力とハラスメントの防止を促進するため、それら行為と慣行を断固として容認しない環境を全面的に整備する重要な責任があること、仕事の世界に関わる全ての当事者が、暴力とハラスメントを自制し、防止し、それらに対処する必要があることを想起し、</p> <p>仕事の世界における暴力とハラスメントは、個人の精神的、身体的および性的健康、尊厳、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>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、多くの者、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>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、仕事上の組織、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>enterprise reputation, and productivity, and          Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and          Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address domestic violence, and          Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and          Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,          adopts this ... day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019.</p>	<p>ジェンダーに基づく暴力とハラスメントは、女性と少女に偏向して影響を与えることを認め、ジェンダー・ステレオタイプ、複合的に連関する形態の差別、ジェンダーに基づく不平等な力関係などを含む、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>ドメスティック・バイオレンスは、雇用、生産性、健康および安全に影響を与えうること、また政府、使用者と労働者の組織、労働市場制度は、その他の措置の一環として、ドメスティック・バイオレンスを認識し、それに対応しまた対処するための支援が可能であることに留意する。</p> <p>会期の議事日程の第 5 議題である、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する提案の採択を決定し、</p> <p>その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、</p> <p>次の条約（引用に際しては、2019 年の暴力とハラスメント条約と称することができる）を 2019 年 6 月 XX 日に採択する。</p>
<p>I. DEFINITIONS</p>	<p>I. 定義</p>
<p>Article 1          1. For the purposes of this Convention:</p>	<p>第 1 条          1. この条約の適用上、</p>

<p>(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;</p> <p>(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment;</p> <p>2. Without prejudice to paragraph 1(a) of this Article, violence and harassment may be defined in laws and regulations as a single concept or separate concepts.</p>	<p>(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険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。</p> <p>(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。</p> <p>2. 本条第1項(a)に影響を与えることなく、暴力および嫌がらせは単一の概念または別々の概念として法令の中で定義されることがある。</p>
<p>II . SCOPE</p>	<p>II . 範囲</p>
<p>Article 2</p> <p>This Convention covers workers and other persons, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, in all sectors, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas,.</p>	<p>第2条</p> <p>この条約は、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労働者、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を含むその他の者について適用する。</p>

<p>Article 3</p> <p>This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:</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, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;</p> <p>(c) during work-related trips or travel, training, events or social activities;</p> <p>(d) through work-related communications enabled by information and communication technologies</p> <p>(e) in employer-provided accommodation; and</p> <p>(f) so far as is reasonably practicable, when commuting to and from work.</p>	<p>第3条</p> <p>この条約は、工作中に、仕事に関連して、または仕事に起因して発生する、仕事の世界における暴力とハラスメントに適用する。</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) 労働者が賃金の支払いを受ける場所、休憩もしくは食事をとる場所、または労働者が使用する衛生設備、洗面所、更衣室。</p> <p>(c) 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>(d) 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>(e) 使用者が提供する宿舎。および</p> <p>(f) 合理的に実行可能である限りにおいて、通勤時間中。</p>
<p>Article 4</p> <p>For the purposes of this Convention, victims and perpetrators of violence and harassment in the world of work can be:</p> <p>(a) employers and workers, and their respective representatives, and other persons referred to in Article 2; and</p> <p>(b) in accordance with national law and practice, third parties, including clients, customers, service providers, users, patients and members of the public.</p>	<p>第4条</p> <p>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の被害者および加害者は、以下であり得る。</p> <p>(a) 使用者および労働者、ならびにそれぞれの代表者、ならびに第2条で定めるその他の者、</p> <p>(b) 国内法および慣行に即したクライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、一般の人々を含む第三者。</p>

III. CORE PRINCIPLES	III. 基本原則
<p>Article 5</p> <p>1. Each Member which ratifies this Convention shall recognize the right to a world of work free from violence and harassment.</p> <p>2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the elimination of violence and harassment in the world of work that includes:</p> <p>(a) prohibiting in law violence and harassment;</p> <p>(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;</p> <p>(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;</p> <p>(d) establishing and strengthening enforcement and monitoring mechanisms;</p> <p>(e) ensuring access to remedies and support for victims;</p> <p>(f) providing for sanctions;</p> <p>(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness; and</p> <p>(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment through labour inspectorates or other competent bodies.</p> <p>3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2</p>	<p>第5条</p> <p>1. 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。</p> <p>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根絶するための以下を含む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。</p> <p>(a) 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) 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。</p> <p>(d) 執行および監視のための仕組みを強化し確立する。</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) 制裁を設ける。</p> <p>(g) ツール、指導、教育、および訓練を確立し、認識を高める。</p> <p>(h) 暴力とハラスメント事例に対する労働監督官など権限のある当局による効果的な監督および調査の手段を確保する。</p> <p>3. 本条第2項で定めるアプローチを採用し実施する際には、各加盟国</p>

<p>of this Article, each Member shall recognize the complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.</p>	<p>は、政府、使用者および労働者、ならびにその組織の責任の性質および範囲の多様性を考慮しながら、それぞれの補完的な役割および機能を認識する。</p>
<p>Article 6 With a view to eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall 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, as well as promote safe and decent work.</p>	<p>第6条 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、安全とディーセント・ワークの促進を尊重し、促進し、実現する。</p>
<p>Article 7 Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.</p>	<p>第7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。</p>

IV. PROTECTION AND PREVENTION	IV. 保護および防止
<p>Article 8 Each Member shall adopt laws and regulations to prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.</p>	<p>第 8 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禁止するための法令を採択する。</p>
<p>Article 9 Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including: (a) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors, occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and (b) taking measures to effectively protect such persons.</p>	<p>第 9 条 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適切な措置をとる。 (a) 関係ある労使の組織と協議およびその他の手段を通じて、労働者とその他関係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。  (b) そうした者を効果的に保護するための措置をとる。</p>
<p>Article 10 Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take steps to prevent violence and harassment in the world of work, and in particular, so far as is reasonably practicable, to: (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment; (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;</p>	<p>第 10 条 各加盟国は、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、使用者に以下をはじめとする措置を、合理的に実行可能である限りにおいて、講じるよう求める法令を採択する。 (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。 (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。</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 to workers and other persons concerned 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、労働者とその他関係者に情報および訓練を提供する。</p>
<p><b>V. ENFORCEMENT AND REMEDIES</b></p>	<p><b>V. 強制および救済</b></p>
<p>Article 11</p> <p>Each Member shall take appropriate measures to:</p> <p>(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;</p> <p>(b) ensure that workers and other persons concerned have easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms in cases of violence and harassment in the world of work, including:</p> <p>(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;</p> <p>(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;</p> <p>(iii) courts or tribunals;</p> <p>(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and</p> <p>(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;</p>	<p>第 11 条</p> <p>各加盟国は適切な措置をとり、以下をなす。</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。</p> <p>(b) 仕事の世界における暴力とハラスメントが起きた場合、労働者とその他関係者が以下を含む適切かつ効果的な救済措置、ならびに安全、公正かつ効果的な報告および紛争解決メカニズムを容易に利用できるように保証する。</p> <p>(i) 職場段階での申し立ておよび調査手続き、必要な場合は紛争解決の仕組み。</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。</p> <p>(iv) 申立人、被害者、証人、および内部通報者が危害や報復を受けることの防止。</p> <p>(v) 申立人および被害者への法的、社会的、医療的、行政的支援措置。</p>

<p>(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate;</p> <p>(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;</p> <p>(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;</p> <p>(f) recognize the effects of domestic violence on the world of work and take measures to address them;</p> <p>(g) 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>(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, 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, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.</p>	<p>(c) それら関連する個人のプライバシーおよび秘密を可能な限りかつ適当な場合には保護する。</p> <p>(d) 仕事の世界における暴力とハラスメントが起きた場合、必要な場合は、制裁を設ける。</p> <p>(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、ジェンダーを意識した効果的かつ安全な紛争解決の仕組み、支援、サービス、および救済を効果的に利用できるようにする。</p> <p>(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、これに対処するための措置をとる。</p> <p>(g) 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>(h) 法律によって定められることのある司法または行政当局に対するあらゆる上訴権に従い、労働監督官および適当な場合にはその他の権限ある当局に対し、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の付与を確保する。</p>
---	--

<p style="text-align: center;"><b>VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS RAISING</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>VI. 指導、訓練、認識向上</b></p>
<p>Article 12 Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to 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;</p> <p>(b) guidance, resources, training or other tools are provided to employers and workers and their organizations, and to relevant authorities, on violence and harassment in the world of work, in particular on gender-based violence and harassment; and</p> <p>(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.</p>	<p>第 12 条 各加盟国は、労使の代表的組織との協議のうえで、以下を確保するよう努力する。</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) 仕事の世界における暴力とハラスメント、特にジェンダーに基づく暴力とハラスメントに関して、使用者と労働者その組織、および関係当局に対し、指導、資源、訓練、またはその他のツールを提供する。</p> <p>(c) 認識向上キャンペーンを含む対策を実行する。</p>
<p style="text-align: center;"><b>VII. METHODS OF APPLICATION</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>VII. 適用手段</b></p>
<p>Article 13 The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, 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>第 13 条 本条約の規定は国内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。</p>
<p style="text-align: center;"><b>PROPOSED RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK</b></p>	<p style="text-align: center;">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案</p>

<p>The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th Session on 10 June 2019, and</p> <p>Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and</p> <p>Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019, adopts this ... day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019.</p>	<p>国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、2019年6月10日にその第108会期として会合し、</p> <p>2019年の暴力とハラスメント条約を採択し、会期の議事日程の第5議題である、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する提案の採択を決定し、</p> <p>その提案が2019年の暴力とハラスメント条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定して、</p> <p>次の勧告（引用に際しては、2019年の暴力とハラスメント勧告と称することができる）を2019年6月XX日に採択する。</p>
<p>1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.</p>	<p>1. この勧告の規定は、2019年の暴力とハラスメント条約（以下「本条約」という）の規定を補足するものであり、条約の規定と一体で検討されるべきである。</p>
<p>I. CORE PRINCIPLES</p>	<p>I.基本原則</p>
<p>2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 5(2) of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, and equality and non-discrimination law, as well as in criminal law where</p>	<p>2. 本条約第4条(2)で定める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し実行するにあたり、加盟国は、労働と雇用、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暴力とハラスメントに対処すべきである。</p>

<p>appropriate.</p>	
<p>3. 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>3. 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>4. Members should take appropriate measures to: (a) promote 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) support 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>4. 加盟国は以下の適切な措置をとるべきである。 (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促進する。 (b) 交渉手続きおよび団体労働協約の内容に関する関連動向および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、そうした団体交渉を支援する。</p>
<p>5. 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</p>	<p>5. 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)およびその他の関連文書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しなければならない。</p>

<p>Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.</p>	
<p><b>II. PROTECTION AND PREVENTION</b></p>	<p><b>II. 保護および防止</b></p>
<p>6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization.</p>	<p>6. 国内法令および政策における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、国際労働機関の労働安全衛生に関連する文書を考慮すべきである。</p>
<p>7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 10(a) of the Convention, and such policy should:</p> <p>(a) state that violence and harassment will not be tolerated;</p> <p>(b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;</p> <p>(c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;</p> <p><i>[(d) contain information on complaint and investigation procedures; and</i></p> <p><i>(e) provide that all internal and external communications related to violence and harassment will be duly considered and acted upon.</i></p>	<p>7. 加盟国は、適当な場合には、労働者およびその代表が、本条約第10条(a)で定めるように、職場の政策の設計、実行、および監視に参加すべきことを法令に明示すべきであり、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) 暴力とハラスメントは容認されないことを述べる。</p> <p>(b) 計測可能な目標を、それが適切な場合には、持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><i>[(d) 申し立ておよび調査の手続きに関する情報を記載する。</i></p> <p><i>(e) 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。</i></p>
<p>8. <i>The workplace risk assessment referred to in Article 10(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, in particular psychosocial hazards and risks, including those arising from:</i></p>	<p>8. 本条約第10条(c)で定める職場のリスク評価においては、暴力とハラスメントの可能性を高める要素、とくに心理社会的な危険性およびリスクを考慮すべきである。暴力とハラスメントには、以下によって生じるものを含む。</p>

<p>(a) <i>third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and</i></p> <p>(b) <i>discrimination, the presence of unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.</i></p>	<p>(a) クライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者および一般の人々などの第三者</p> <p>(b) 差別、不均等な力関係の存在、および暴力とハラスメントを助長するジェンダー規範や文化的社会的規範</p>
<p>9. <i>Members should adopt specific measures for sectors, occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned 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.</i></p>	<p>9. 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、労働者とその他関係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>10. <i>Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.</i></p>	<p>10. 加盟国は、移民労働者、とくに女性の移民労働者を、移民の地位にかかわらず、出身国、通過国、および目的国において適当な場合には仕事の世界における暴力とハラスメントから保護するため、法的またはその他の手段を講じるべきである。</p>
<p>11. <i>In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations to prevent and address violence and harassment in the informal economy.</i></p>	<p>11. 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と使用者、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>
<p>12. <i>Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 7 of the Convention.</i></p>	<p>12. 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、女性または本条約第7条で定めるグループが、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><i>13. The vulnerable groups and groups in situations of vulnerability referred to in Article 7 of the Convention should include:</i></p> <p>(a) <i>younger and older persons;</i></p> <p>(b) <i>pregnant and breastfeeding women, and persons with family responsibilities;</i></p> <p>(c) <i>persons with disabilities;</i></p> <p>(d) <i>persons living with HIV;</i></p> <p>(e) <i>migrants;</i></p> <p>(f) <i>indigenous and tribal peoples;</i></p> <p>(g) <i>ethnic or religious minorities;</i></p> <p>(h) <i>caste-affected persons; and</i></p> <p>(i) <i>lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and gender-nonconforming persons.</i></p>	<p>13. 本条約第 7 条で定める脆弱なグループおよび脆弱な状況に置かれているグループは以下を含む。</p> <p>(a) 若年および高齢者</p> <p>(b) 妊娠中および授乳中の女性、ならびに家族責任を負う個人</p> <p>(c) 障がいをもつ個人</p> <p>(d) HIV 陽性者</p> <p>(e) 移民</p> <p>(f) 先住民および部族の人々</p> <p>(g) 民族的または宗教的少数派に属する者</p> <p>(h) カーストの影響下にある者</p> <p>(i) レズビアン、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の者</p>
<p><b>III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE</b></p>	<p><b>III. 強制、救済、支援</b></p>
<p><i>14. The remedies referred to in Article 11(b) of the Convention should not be limited to the right to resign with compensation and should include:</i></p> <p>(a) <i>reinstatement;</i></p> <p>(b) <i>compensation for material and non-material damages;</i></p> <p>(c) <i>orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices be changed; and</i></p> <p>(d) <i>legal fees and costs.</i></p>	<p>14. 本条約第 11 条 (b) で定める救済措置は、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。</p> <p>(a) 復職。</p> <p>(b) 物質的および非物質的損害に対する補償。</p> <p>(c) 特定の行為を中止し、または方針もしくは慣行を変更させるためにとるべき、迅速な強制力のある措置をとるよう指示すること。</p> <p>(d) 法手続きの手数料および費用。</p>



<p><i>15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial or physical disability leading to incapacity to work.</i></p>	<p>15. 心理社会的または身体的障害によって仕事の世界における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><i>16. The dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 11(e) of the Convention should include:</i></p> <p><i>(a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;</i></p> <p><i>(b) expedited procedures;</i></p> <p><i>(c) legal advice and assistance for complainants and victims;</i></p> <p><i>(d) guides and other information resources available in the languages that are widely spoken in the country; and</i></p> <p><i>(e) shifting of the burden of proof in proceedings other than criminal proceedings.</i></p>	<p>16. 本条約第11条(e)で定めるジェンダーに基づく暴力とハラスメントに対する紛争解決の仕組みには、以下を含めるべきである。</p> <p>(a) ジェンダーに基づく暴力とハラスメントについての専門知識をもった裁判所。</p> <p>(b) 迅速な手続き。</p> <p>(c) 申立人および被害者に対する法的助言および支援。</p> <p>(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。</p> <p>(e) 刑事訴訟以外の訴訟における立証責任の転換。</p>
<p><i>17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 11(e) of the Convention should include:</i></p> <p><i>(a) support to help victims re-enter the labour market;</i></p> <p><i>(b) counselling and information services, including at the workplace;</i></p> <p><i>(c) 24-hour hotlines;</i></p> <p><i>(d) emergency services;</i></p> <p><i>(e) medical care and treatment;</i></p> <p><i>(f) crisis centres, including shelters; and</i></p>	<p>17. 本条約第11条(e)で定めるジェンダーに基づく暴力とハラスメントの被害者のための支援、サービス、および救済措置には以下を含めるべきである。</p> <p>(a) 労働市場へ再参加する被害者への支援。</p> <p>(b) 職場でのものを含むカウンセリングおよび情報提供。</p> <p>(c) 24時間のホットライン。</p> <p>(d) 緊急サービス。</p> <p>(e) 医学的措置および治療。</p> <p>(f) シェルターを含むクライシスセンター。</p>

<p><i>(g) specialized police units to support victims.</i></p>	<p>(g) 被害者を支援するための警察の専門的部署。</p>
<p>18. <i>The measures to address the effects of domestic violence on the world of work referred to in Article 11(f) of the Convention should include, as appropriate:</i></p> <p><i>(a) paid leave for victims of domestic violence;</i></p> <p><i>(b) flexible working hours for victims of stalking and domestic violence;</i></p> <p><i>(c) temporary or permanent transfer of victims of domestic violence to other workplaces;</i></p> <p><i>(d) temporary protection from dismissal for victims of domestic violence;</i></p> <p><i>(e) workplace risk assessments specific to domestic violence;</i></p> <p><i>(f) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and</i></p> <p><i>(g) awareness raising about the effects of domestic violence.</i></p>	<p>18. 本条約第 11 条(f) で定めるドメスティック・バイオレンスによる仕事の世界への影響に対処する措置には適当な場合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>19. <i>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.</i></p>	<p>19. 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>20. <i>Labour inspectors and officials of 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 harassment, and discrimination against particular groups of workers.</i></p>	<p>20. 労働監督官など権限のある当局の職員は、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とハラスメント、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>21. <i>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.</i></p>	<p>21. 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>22. <i>Members should collect and publish statistics on violence and 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 referred to in Article 7 of the Convention.</i></p>	<p>22. 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、特に本条約第7条で定めるグループに関して、統計を収集し、公表すべきである。</p>
<p><b>IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS RAISING</b></p>	<p><b>IV.指導、訓練、認識向上</b></p>
<p>22. <i>Members should develop, implement and disseminate:</i>  <i>(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;</i>  <i>(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;</i>  <i>(c) model codes of practice, workplace policies and risk assessment tools on violence and harassment, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to groups referred to in Article 7 of the Convention;</i>  <i>(d) awareness-raising campaigns in the various languages of the</i></p>	<p>22. 加盟国は以下を立案、実行、普及すべきである。  <i>(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、仕事の世界における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。</i>  <i>(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。</i>  <i>(c) 本条約第7条で定めるグループに属する労働者とその他の者の具体的状況を念頭に、暴力とハラスメントに関する一般的またはセクター別での手本となる行動規範、職場の政策およびリスク評価ツール。</i>  <i>(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</i></p>

<p><i>country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;</i></p> <p><i>(e) gender-responsive curricula at all levels of education and vocational training;</i></p> <p><i>(f) training programmes and materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors; and</i></p> <p><i>(g) campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.]</i></p>	<p>とハラスメント、とくにジェンダーに基づく暴力とハラスメント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) 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とハラスメント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拓くためのキャンペーン。]</p>
---	---