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



2019年7月24日

日本労働組合総連合会
総合男女・雇用平等局

仕事の世界におけるハラスメントの実態

連合

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

連合

2018										2019					
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6

世界

ＩＬＯ（国際労働機関）
「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する国際労働基準設定にむけた議論

- 3/7 各国回答結果 結論案公表 (イエローレポート)
- 5/28～6/8 ＩＬＯ総会 (第一次討議)
- 8/8 第一次基準案 (ブラウンレポート)
- 11/8 各国政労使にコメントを求める
- 2/28 修正草案公表 (ブルーレポート)
- 6/10～21 ＩＬＯ総会 (第二次討議)

日本

厚生労働省　労働政策審議会　雇用環境・均等分科会
パワーハラスメント対策、男女雇用機会均等法の改正などに関する議論

- 3/31 検討会報告
- 5月～ 事例収集
- 9月 審議開始
- 12/14 取りまとめ
- 2/14 法案要綱答申
- 第198回 国会法案提出

ハラスメント対策が強化

連合

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」

国際労働運動
ITUC ほか
SUPPORT AN ILO CONVENTION STOP GENDER-BASED VIOLENCE AT WORK!

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児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・・・

ILO条約と日本のハラスメント対策

連合

	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。	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。

ＩＬＯ（国際労働機関）

連合

今年100周年

1919年設立　本部スイス・ジュネーブ　187カ国加盟

・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）189
→各国の批准により、拘束力を伴う

・勧告　205
→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

昨年に続きハードな委員会での議論

連合

◆仕事の世界における暴力・ハラスメ ント委員会

9:00～11:00	労働者グループ会議（10日間で18回）
11:00～13:00	委員会（10日間で24回）
13:00～14:30	昼食休憩
14:30～15:30	労働者グループ会議
15:30～18:00	委員会
18:30～	委員会の続き（ナイト・セッション）

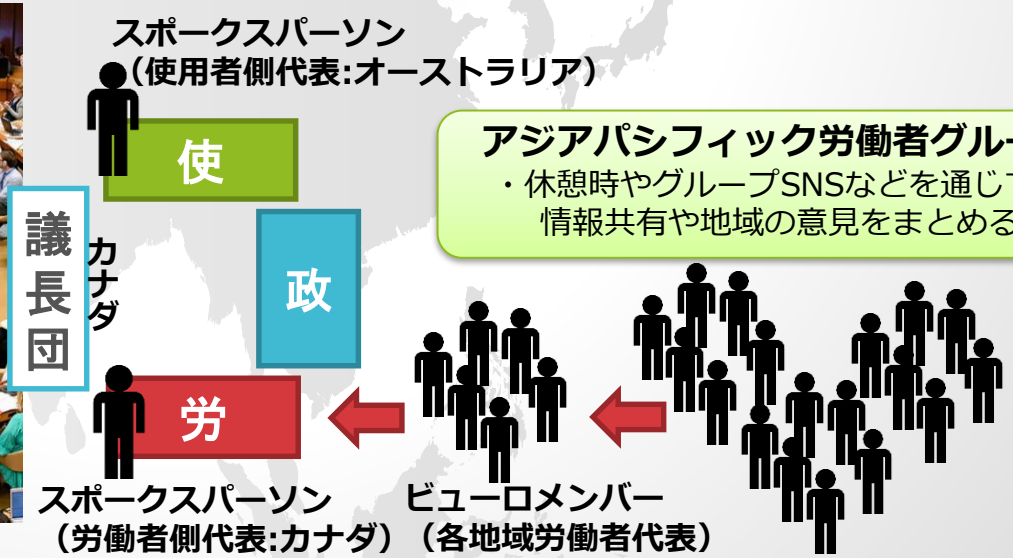
労働者グループ会議
- 各国政府の動向確認
- 進め方の戦略議論
- 修正案に対する方針論議



6/10(月)	6/11(火)	6/12(水)	6/13(木)	6/14(金)	6/15(土)	6/17(月)	6/18(火)	6/19(水)	6/20(木)	6/21(金)
～20:30	～22:05	～22:15	～22:15	～22:15	～22:15	～22:15	～22:15	～18:00	～13:00	ILO総会



政労使三者構成の委員会
・結論案に対する327本の修正案を議論



アジアパシフィック労働者グループ
・休憩時やグループSNSなどを通じて、情報共有や地域の意見をまとめる

ハラスメントに特化した初の国際条約

連合

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

〇暴力とハラスメントの定義
〇対象者の範囲
〇具体的な対策
〇脆弱なグループ
〇禁止規定
〇使用者が講じる措置
〇ドメスティック・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。

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

〇条約を補完するものとして、具体的な解釈や措置など

日本でも大きく報道される

連合

NHK6/22



日経新聞6/21夕

パワハラ禁止「一歩前進」

国内法なく批准には壁

仕事の世界でのあらゆるハラスメントの禁止を明記した条約が、21日の国際労働機関（ILO）本会議で成立する見通しとなった。国内法との差が大きい日本は現状でも専門家などからは「一歩前進だ」と期待する声が上がった。

「お前に意見する権限はない」。民間企業が運営する関東の公共施設に勤めていた男性（58）は上司に時短勤務を申し出たところ、会議室に呼び出され、たびたび説教されるようになった。上司は他の社員に「彼の言うことは聞くなよ」と命じることもあったという。

契約社員だった男性は

「国際的にパワハラは許されないというメッセージになる。国内でも意識が高まればうれしい」と期待する。

条約は「身体的、心理的、性的、経済的被害を引き起こしかねない行為」をハラスメントと定義し、禁止する初めての国際基準だ。仕事の世界の範囲は職場だけでなく通勤中や休憩中、SNS（交流サイト）でのやり取りなども含む。社員のほか、就職活動中の学生

かどうかは各

だ。批准には

た国内法が必要

スメント行為の

がない日本に

ドルは高い。5

ハラ防止を企業

ける関連法が

が、禁止規定は

れなかった。

根本匠厚生労

日午前の記者会

力やハラスメ

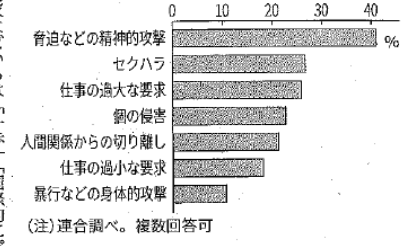
人の人格や尊

るあってはな

為。新たな国

の必要性と意

職場で受けたことのあるハラスメントの内容





国際条約きょう成立へ

ハラスメント根絶に向け、ILO条約案の支持を訴える人たち（5月、東京・

東京新聞6/22

ハラスメント初の禁止

ILO条約採択 実習生なども保護

【ジュネーブ＝共同】国際労働機関（ILO）総会は21日、職場でのセクハラやパワハラなどのハラスメントを全面的に禁止した条約を採択した。法律で禁止し、制裁を設けることなどを盛り込んだ内容。労働者だけでなく、実習生や求職者、ボランティアなど幅広い対象を保護する。ハラスメントを巡る初の国際基準となり、批准すると国内法の整備が求められる。政府関係者によると、日本政府は条約に賛成した。

「#MeToo」運動が世界的に広がる中で採択された。性被害を告発する「#MeToo」運動が世界的な条約は、ハラスメント被害根絶の追い風となる。批准するかどうかは国の判断に委ね

朝日新聞6/22

ハラスメント禁止 条約採択

国際労働機関 日本は法整備課題

る場での暴力やハラス

O）の年次総会で採択され

条約の基準を満たす国内法

毎日新聞6/22

ハラスメント全面禁止 採択

FNN6/22



ＩＬＯ条約採択に対する連合の評価

連合

連合事務局長談話（抜粋）

2019年6月21日ＩＬＯ総会「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約採択に対する談話

○＃ＭｅＴｏｏ運動など、世界各地でハラスメントの根絶が叫ばれる中、ハラスメントに特化した初めての国際条約が採択されたことは、歴史的な成果として大いに評価したい

○昨年の総会では後ろ向きな発言に終始し、態度を保留した日本政府だが、今回条約案に賛成票を投じたことを前向きに受け止める

○日本政府が条約案を支持した背景には、本年5月成立したハラスメント対策関連法、および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たことにあると認識する

○連合は、メディアへの情報発信や街宣行動など、世論喚起に努めつつ、日本政府への働きかけや国内法の整備を強く求めてきたが、今回の条約採択に向けては、これらの一連の行動も寄与したものと考える。

日本における条約の影響

連合

ILO総会で条約が採択されると…。



〇ILO条約は、国際労働「最低」基準である
〇加盟国として批准を意識した取り組みが求められる
〇条約採択後は、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
〇加盟国は、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！

ポイント①ハラスメントの定義

連合

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。

〇パワハラの定義は、「雇用する労働者」と限定している以外は包括的。
〇今後、省令・指針の議論でどこまで対象を広げられるかがカギ。
〇「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。
〇パワハラの附帯決議では、「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

連合

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

連合

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）

連合

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

〇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。
〇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

連合

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

連合

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

〇日本は、防止措置や責務規定はあるが、禁止規定はない。
〇附帯決議「禁止する規定の法制化の必要性について検討すること」。
〇禁止規定の導入に向けて、早期に検討会を開催するべき。

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
セクハラの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

連合

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

連合

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）

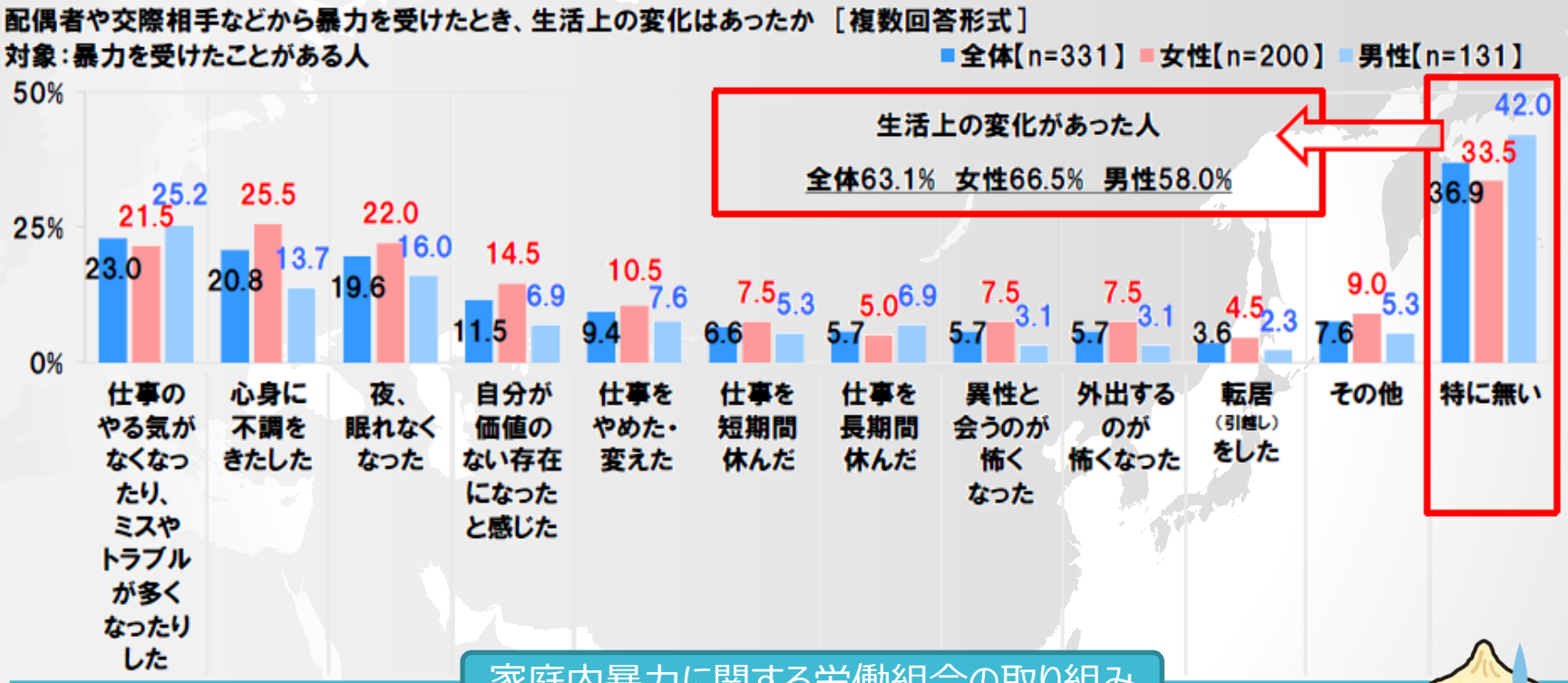
3　配偶者暴力相談支援センターは、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のため、次に掲げる業務を行うものとする。
四 被害者が自立して生活することを促進するため、就業の促進、住宅の確保、援護等に関する制度の利用等について、情報の提供、助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行うこと。

○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。
○連合は今春闘方針でＤＶ被害者の職場支援の環境整備を掲げた。
○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。

連合「ハラスメントと暴力に関する実態調査」

連合

○配偶者等からの暴力は健康だけでなく、仕事面にも影響し、辞める人も



家庭内暴力に関する労働組合の取り組み

オーストラリアの労働組合
　家庭内暴力で毎週女性が死亡している→有給休暇は女性が支援サービスにアクセスするため重要
　　→連邦政府に家庭内暴力に関する10日間の有給休暇の法制化を求めている
CLC-CTC(カナダ労働会議)
　家庭内暴力の被害者が有給休暇を取得できるように運動
　　→オンタリオ州労働法5日間の有給休暇付与するように改正、連邦政府は無給休暇で提案



ハラスメントの根絶にむけて

連合

連合

〇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
〇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
〇情報発信や大衆行動などを含め、世論喚起を行っていく

○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



ハラスメント条約の批准を求めて

連合



菅官房長官にILO条約案支持と批准の要請書を手渡す連合の神津会長、相原事務局長

附帯決議

法案成立後、具体的に内容を規定する省令・指針の策定に大きく影響を及ぼす

2019年5月
パワハラ法案成立

遅れている日本のハラスメント対策が前進

2019年6月
ILO条約採択

日本政府は賛成したものの、批准にはなお慎重な姿勢

改正法案成立

批准にはさらなる改正が必要

日本ILO条約批准

仕事の世界における暴力とハラスメントの禁止へ

ハラスメントのない社会の実現