TEXTS	テキスト
CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK	**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**
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 (Centenary) Session on 10 June 2019, and	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（100 周年）として会合し、
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	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りなく、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、
Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and	国際労働機関の基本的条約の重要性を再確認し、
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	「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、

Persons with Disabilities, and Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and	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、
Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and	仕事の世界における暴力とハラスメントは人権侵害または虐待を構成する可能性があり、暴力とハラスメントは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認識し、
Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and	暴力と嫌がらせを防ぐための相互尊重と人間の尊厳に基づく職場文化の重要性を認識し、
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	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、
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	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、
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	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、

market, and	
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, enterprise reputation, and productivity, and	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、
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	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、
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 the impacts of domestic violence, and	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・バイオレンスの影響を認識し、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。
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	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、
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,	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、
adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and	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

nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019.	ることができる）を 2019 年 6 月 21 日に採択する。
I. DEFINITIONS	I. 定義
Article 1 1.For the purposes of this Convention: (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; (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; 2.Without prejudice to paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.	第 1 条 1.この条約の適用上、 (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。 (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。 2.本条第 1 項（a）および（b）に影響を与えることのない限りで、国内法令における定義は、単一の概念または別々の概念を規定することがある。
Ⅱ. SCOPE	Ⅱ. 範囲
Article 2 1.This Convention protects workers and other persons in the world of work, 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	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

employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer. 2.This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.	ける労働者とその他の者を保護する。 2.この条約は、都市か農村か、民間か公務かにかかわらず、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に適用する。
Article 3 This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work: (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work; (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities; (c) during work-related trips or travel, training, events or social activities; (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies; (e) in employer-provided accommodation; and (f) when commuting to and from work.	第 3 条 この条約は、仕事中に、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。 (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。 (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。 (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。 (d) 情報通信技術によって可能になったものを含む、労働関連のコミュニケーションの間。 (e) 使用者が提供する宿舎。および (f) 通勤時間中。

Ⅲ. CORE PRINCIPLES	Ⅲ.　基本原則
Article 4	第 4 条
1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.	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すべての人の権利を尊重し、促進し、実現する。
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 prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:	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、適用可能なときは、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。
(a) prohibiting in law violence and harassment;	(a) 暴力とハラスメントを法的に禁止する。
(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;	(b) 適切な政策によって暴力とハラスメントに対処する。
(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;	(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。
(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;	(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。
(e) ensuring access to remedies and support for victims;	(e) 被害者が救済および支援を受けられるよう確保する。
(f) providing for sanctions;	(f) 制裁を設ける。
(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and	(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。
(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of	(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

violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies. 3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.	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。 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、各加盟国は、多様性およびそれぞれの責任の程度を考慮しながら、政府、使用者、労働者、それぞれの組織の異なり、また、補完的な役割および機能を認識しなくてはならない。
Article 5 With a view to preventing and 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 decent work.	第 5 条 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、ディーセント・ワークの促進を尊重し、促進し、実現する。
Article 6 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	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。

violence and harassment in the world of work.	
IV. PROTECTION AND PREVENTION	Ⅳ.　保護および防止
Article 7 Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.	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。
Article 8 Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including: (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers; (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and (c) taking measures to effectively protect such persons.	第 8 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) インフォーマル経済の労働者の場合、公的機関の重要な役割を認識する。 (b) 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もしくは職種、労働形態を特定する。 (c) そうした者を効果的に保護するための措置をとる。
Article 9 Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is	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、特に以下をはじめとする適切な措置を、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。

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; (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 (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.	(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。 (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。 (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。
V. ENFORCEMENT AND REMEDIES	**V. 強制および救済**
Article 10 Each Member shall take appropriate measures to: (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work; (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work,	第 10 条 各加盟国は適切な措置をとり、以下をなす。 (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。 (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、以下のような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と手続きを容易に利用できるように保証す

such as: (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level; (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace; (iii) courts or tribunals; (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;	る。 (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。 (ii) 職場の外部での紛争解決の仕組み。 (iii) 裁判所または裁決機関。 (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。 (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。
(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;	(c) 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切に保護するとともに、プライバシーと機密保持の要件が悪用されないようにする。
(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;	(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。
(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;	(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安全かつ効果的な申し立てと紛争解決の仕組み、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。
(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;	(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。
(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe	(g) 暴力とハラスメントが原因で生命、健康または安全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

presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.	ら、報復または他の不当な影響に苦しむことなく逃れる権利ならびに経営に通知する義務を労働者が持つことを確保する。 (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、仕事の世界における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、健康または安全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。
VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS RAISING	**Ⅵ.　指導、訓練、認識向上**
Article 11 Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that: (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; (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible format as appropriate , on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.	第 11 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。 (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。 (b) 使用者、労働者、その組織と関係機関は、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に関する指導、資源、訓練、またはその他のツールを、適切にアクセス可能な形式で、提供される。 (c)認識向上キャンペーンを含む対策を実行する。

VII. METHODS OF APPLICATION	Ⅶ. 適用手段
Article 12 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.	第 12 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。
VIII. FINAL PROVISIONS	Ⅷ. 最終的な規定
Article 13 The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.	第 13 条 この条約の正式な批准は、登録のため国際労働事務局長に通知される。
Article 14 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office. 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.	第 14 条 1. この条約は、加盟国であって自国による批准が国際労働事務局長に登録されたもののみを拘束する。 ２．この条約は、２つの加盟国による批准が国際労働事務局長に登録された日の後 12 カ月で効力を生ずる。 ３．この条約は、その効力が生じた後は、いずれの加盟国についても、自国による批准が登録された日の後 12 カ月で効力を生ずる。
Article 15 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes	第 15 条 1. この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から 10 年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によ

into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.	ってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、登録された日の後 1 年間は効力を生じない。
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.	2. この条約を批准した加盟国であって 1 に規定する 10 年の期間が満了した後 1 年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、新たな 10 年の期間の最初の年に、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。
Article 16	第 16 条
1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.	1. 国際労働事務局長は、加盟国から通知を受けた全ての批准及び廃棄の登録について全ての加盟国に通報する。
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.	2. 国際労働事務局長は、通知を受けた 2 番目の批准の登録について加盟国に通報する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。
Article 17	第 17 条
The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with	国際労働事務局長は、国際連合憲章第 102 条の規定による登録のため、登録された全ての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

the provisions of the preceding Articles.	
Article 18	第 18 条
At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.	理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。
Article 19	第 19 条
1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:	1. 総会がこの条約を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;	(a) 加盟国による新たな改正条約の批准は、その改正条約が自国について効力を生じたときは、第 15 条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.	(b) この条約は、その改正条約が効力を生ずる日に加盟国による批准のための開放を終了する。
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.	2. この条約は、これを批准した加盟国であって改正条約を批准していない国については、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。
Article 20	第 20 条
The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.	この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK	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
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 (Centenary) Session on 10 June 2019, and 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 Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019, adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019.	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（100 周年）として会合し、 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、 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、 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 21 日に採択する。
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.	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。
I. CORE PRINCIPLES	I.基本原則
2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the	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、また、適切な場合は、刑法に

world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.	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。
3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining consistent 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).	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と使用者が、「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）と整合的な結社の自由と団体交渉権の実効的な承認を完全に享受できるよう確保すべきである。
4. Members should take appropriate measures to: (a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in 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.	4. 加盟国は以下の適切な措置をとるべきである。 (a) 暴力とハラスメントを防止・対処し、また、可能な限り、仕事の世界におけるドメスティック・バイオレンスの影響を軽減するための手段として、あらゆる段階での団体交渉の権利の実効的な承認を促進する。 (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。
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	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

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, and other relevant instruments.	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。
II. PROTECTION AND PREVENTION	**II. 保護および防止**
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, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187).	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、例えば、1981 年「職業上の安全および健康条約」（第 155 号）、2006 年「職業上の安全および健康促進枠組条約」（第 187 号）などを考慮すべきである。
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 9(a) of the Convention, and such policy should: (a) state that violence and harassment will not be tolerated; (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives; (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer; (d) contain information on complaint and investigation procedures; (e) provide that all internal and external communications related to	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 9 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。 (a) 暴力とハラスメントは容認されないことを述べる。 (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。 (c) 労働者および使用者の権利および責任を明記する。 (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。 (e) 暴力とハラスメントの事案に関するあらゆる対内的および対外的

incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate. (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.	な情報提供は正当に検討され、適切に実行される。 (f) 本条約第 10 条（c）で言及されているように、すべての危険性を知らされる労働者の権利とバランスを取りながら、個人のプライバシーと機密保持の権利を特定する。 (g) 申立人、被害者、証人、内部告発者を被害や報復から保護するための措置を含む。
8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that: (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource managements, as appropriate; (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.	8. 本条約第 9 条 (c)で定める職場のリスク評価においては、心理社会的な危険性およびリスクを含む暴力とハラスメントの可能性を高める要素を考慮すべきである。以下の危険性とリスクに特に注意を払うべきである。 (a) 適切な場合には、労働条件および取り決め、労働組織および人的資源管理から生じるもの。 (b) 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と関連するもの。 (c) 差別や力関係の乱用、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から生じるもの。
9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, services, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.	9. 加盟国は、夜間労働、孤立した労働、サービス、ヘルス、ホスピタリティ、ソーシャルサービス、緊急業務、家事労働、輸送、教育もしくは娯楽など、暴力とハラスメントによりさらされやすい可能性があるセクターもしくは職種、および労働形態を対象にした適切な措置を採用すべきである。

10. 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.	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切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。
11. 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.	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。
12. 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.	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 6 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。
13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.	13. 本条約第 6 条におけ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への定めは、適用可能な国際労働基準および人権に関する国際文書に従って解釈されるべきである。
III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE	**III. 強制、救済、支援**
14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include: (a) the right to resign with compensation; (b) reinstatement; (c) appropriate compensation for damages; (d) orders requiring measures with immediate executory force to be	14. 本条約第 10 条 (b)で定める救済措置は、以下を含めることができる。 (a) 補償を伴い退職する権利。 (b) 復職。 (c) 損害に対する適切な補償。 (d)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

taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices be changed; and (e) legal fees and costs according to national law and practice.	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。 (e) 国内法および慣行に即した訴訟の費用および経費。
15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.	15. 仕事の世界における暴力とハラスメントの被害者は、労働能力を喪失することになる心理社会的、身体的またはその他のけがもしくは病気の際に、補償を受けられるようにすべきである。
16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as: (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment; (b) timely and efficient processing; (c) legal advice and assistance for complainants and victims; (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and (e) shifting of the burden of proof, as appropriate in proceedings other than criminal proceedings.	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申し立てと紛争解決の仕組みには、以下のような措置を含めるべきである。 (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。 (b) タイムリーで効率的な処理。 (c) 申立人および被害者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利用可能でアクセス可能な指針やその他の情報資源。 (e)刑事訴訟以外の訴訟における適切な場合における立証責任の転換。
17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as: (a) support to help victims re-enter the labour market; (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;	17. 本条約第 10 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のような措置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) 適切にアクセス可能な方法でのカウンセリングおよび情報提供。

(c) 24-hour hotlines; (d) emergency services; (e) medical care and treatment and psychological support; (f) crisis centres, including shelters; and (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.	(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、心理的サポート。 (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もしくは専門的に訓練された警官。
18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include: (a) leave for victims of domestic violence; (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence; (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences; (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments; (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.	18. 本条約第 10 条(f)で定める仕事の世界におけるドメスティック・バイオレンスの影響を軽減する適切な措置には以下を含めることができる。 (a) ドメスティック・バイオレンス被害者のための休暇。 (b) 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形態と保護。 (c) ドメスティック・バイオレンスと無関係な理由とその影響は除く、適切なドメスティック・バイオレンス被害者の解雇に対する一時的保護。 (d) 職場におけるリスクアセスメントにドメスティック･バイオレンスを含めること。 (e) 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。 (f) ドメスティック・バイオレンスの影響に関する認識向上。
19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the	19. 仕事の世界における暴力とハラスメントの加害者は、責任を負うべきであり、また、暴力とハラスメントの再発を防止し、労働への再統合を促す観点から、適切な場合はカウンセリングまたはその他の措

reoccurrence of violence and harassment and facilitating their reintegration into work, where appropriate.	置を提供されるべきである。
20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.	20. 労働監督官とその他の権限のある当局の職員は、適切な場合、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含め、仕事の世界における暴力とハラスメントを把握し、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。
21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.	21. 労働監督、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。
22. Members should make efforts to 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, including with respect of the groups referred to in Article 6 of the Convention.	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、本条約第 6 条で定めるグループを含めて、統計を収集し、公表する努力をすべきである。
IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS RAISING	**IV.指導、訓練、認識向上**
23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate: (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and	23. 加盟国は適切な場合は以下を資金調達し、立案、実行、普及すべきである。 (a) 差別、力関係の乱用、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。

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 in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work; (c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to groups referred to in Article 6 of the Convention; (d) public 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 and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers; (e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances; (f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk	(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仕事の世界における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、公務と民間の労使とその組織が仕事の世界における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) 本条約第 6 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、仕事の世界における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、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、特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公の認識向上キャンペーン。 (e) 国内法と国内の状況に即した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に基づく暴力とハラスメントを含めた暴力とハラスメントに関するジェンダーを意識したカリキュラムと教材。 (f) 独立性と表現の自由を十分に尊重した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

factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and	暴力とハラスメントに関する素材。
(g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.	(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拡げるための公のキャンペーン。