



職場での暴力とハラスメントをなくすために

国際的基準を設置すべき理由



職場での暴力とハラスメントをなくすために 国際的基準を設置すべき理由

はじめに	1
拘束力を持つ国際的基準を設けるべき理由	2
定義と適用範囲	3
仕事の世界での暴力とハラスメント	3
ハラスメントと暴力を受ける危険が高い労働者	5
職場とは何か?	6
ドメスティック・バイオレンスが仕事の世界に及ぼす影響	7
立証責任の転換	8
グッド・プラクティスの例	9
定義と適用範囲	9
手続き上の明確性と保護措置	9
処罰、制裁、補償その他の救済策	10
ドメスティック・バイオレンス	10
勧告	10
定義、適用範囲、平等保護	11
予防と対応	11
手続き上の明確性と保護措置	12
処罰、制裁、補償その他の救済策	12
施行、監視、報告	12
ドメスティック・バイオレンス	12

はじめに

「ミートゥー (Me Too)」運動とはセクハラに対する米国の草の根社会運動を指すフレーズで、2006年にタラナ・バークが考え出し、2017年に10月にハッシュタグ#MeTooとして爆発的に広まった。有力な産業や、一般的に注目されることの少ない周縁化された産業部門の両方における仕事の世界でジェンダーに基づく暴力がいかに広まっているかに光を当てている。セクハラの子な被害者は女性と少女であることが多いものの、男性や少年も同様の暴力とハラスメントの被害を受けている。

世界銀行の報告書「女性・ビジネス・法律2018」によれば、189の経済のうち59には具体的に雇用におけるセクハラに適用される法の規定がない¹。さらに広く見れば、国際労働機関 (ILO) は2016年の専門家会議で、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する法的保護には法律間の調和が取れていない、暴力をもっとも受けやすい労働者に適用されない、「職場」の定義が狭すぎるなどの不備があることを指摘した。専門家会議はまた、セクハラやいじめに対応するには刑法に頼る手段では不十分であること、また使用者が一般的に負う労働者の健康と安全を守る義務には暴力からの保護がしばしば除外されていることも指摘した²。

ILOは仕事の世界での暴力とハラスメントへの対策として新しい基準を定めようとしている。2018年6月にジュネーブで開かれた国際労働総会は、勧告により補完される条約の採択を目指して2019年に第2次討議を行うべく「仕事の世界における暴力とハラスメント」をアジェンダとする決議を採択した。これは仕事の世界でのあらゆる形の暴力とハラスメントをなくすためのまたとない機会であり、政府、使用者、労働者からの支持に値する。われわれは日本政府が下記の要素を考慮に入れたうえで、勧告を伴う条約の採択を全面的に支持するよう求める。

¹ World Bank, “Women, Business and the Law 2018,” <http://wbl.worldbank.org/en/reports> (accessed May 18, 2018).

² International Labour Organization (ILO), “Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016),” 2016, http://www.ilo.org/gender/informationresources/Publications/WCMS_546303/lang-en/index.htm (accessed May 18, 2018).

拘束力を持つ国際的基準を設けるべき理由

地域ごとの人権条約や既存の国際人権条約の確立された解釈によって仕事でのセクハラが人権侵害であることははっきりと認められているが、特に仕事の世界での暴力とハラスメントを対象とする国際法はないに等しい³。勧告を伴うILO条約があればこの不備に対処がされ、効果的な国内法や政策の形成が導かれる可能性がある。

また勧告を伴うILO条約があれば、各国がこれらの問題により積極的に取り組むようになるにつれ、セクハラを含む仕事における暴力やハラスメントへの対応を導くのを助けることにもなるだろう。提案されている条約と勧告は統合的なアプローチを用い、差別禁止法、労働法、労働安全衛生法、その他の民法の間の連関を認めて労働者にきわめて重要な保護を与え、もっとも極端な形の暴力やハラスメントにしか適用されないことが多い刑法上の罰則を補う可能性がある。民法はより広範囲の暴力とハラスメントの予防や監視、救済の手段を強化し、被害者の参加の機会を拡大させ、司法アクセスへの障壁を軽減することができる。

³ United Nations General Assembly Resolution 48/104 on the Declaration on the Elimination of Violence Against Women, art. 2(b), A/RES/48/104, <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm> (accessed May 18, 2018); UN Committee on Discrimination against Women (CEDAW Committee), General Recommendation No. 19, Violence Against Women, (Eleventh session, 1992), art. 24, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_E.pdf (accessed May 18, 2018); CEDAW Committee, General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, UN. Doc. CEDAW/C/GC/35, July 26, 2017, <http://tbinternet.ohchr.org/lavouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=en> (accessed May 18, 2018); UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), <http://tbinternet.ohchr.org/lavouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en> (accessed May 18, 2018); Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa, adopted by the 2nd Ordinary Session of the Assembly of the Union, Maputo, September 13, 2000, CAB/LEG/66.6, entered into force November 25, 2005, art. 13(c); Southern African Development Community Protocol on Gender and Development, art.22; Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence Against Women (Belem do Para)art. 2; Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (the Istanbul Convention), art. 40; European Council Directive 2004/113/EC, 13 December 2004, art. 4(3), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF> (accessed May 18, 2018).

定義と適用範囲

仕事の世界での暴力とハラスメント

ヒューマン・ライツ・ウォッチは世界の多くの国の家事労働者、農業労働者、漁業労働者、縫製労働者、鉱山労働者、軍隊の人員に関連する仕事の世界での精神的、身体的、そして性的な暴力を記録してきた⁴。暴力の影響は身体的、精神的、性的、経済的な危害を含んでいる。

例えば家事労働者たちはヒューマン・ライツ・ウォッチに対し、使用者に日常的に屈辱を与えられ、侮辱され、怒鳴られるという精神的虐待を受けたと説明した。そのため精神衛生が不調に陥った者もいた。彼らはまた、平手打ちや、棒や家庭にある道具、ベルト、靴を使った激しい殴打のほか、湯や熱い食べ物、アイロン、化学物質によって火傷を負わされるなどの身体的暴力を受けたことも報告した。あまりに激しい身体的暴力を受けたために麻痺や失明や死に至った者もいれば、腰痛など慢性的な痛みを訴えた者もいた。

女性労働者や既存のジェンダー分類に当てはまらないジェンダー・ノンコンフォーミングの労働者は職場でのセクハラをことに受けやすい。ILOの条約勧告適用専門家委員会（CEACR）はセクハラを主に職場での差別の一形式として扱ってきた。CEACRは雇用及び職業でのセクハラを「対価型」または「敵対的環境型」の二つに分類する⁵。「対価型」のセクハラは「受け手にとって許容しがたく、不合理で不快な」「身体的な、または言葉を使う、または言葉を使わない性的な性質を持つ行為であり、そのような行為に対する拒絶や服従があからさまに、あるいは暗黙のうちに、その人の仕事に影響を及ぼす決定の根拠として利用される」。「敵対的環境型」ハラスメントは威圧的、敵対的、または屈辱的な職場環境を生み出す行為を指す⁶。

⁴ See for instance, Human Rights Watch, “Gender-based Violence in the Workplace,” <https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace>.

⁵ See International Labour Organization (ILO), “Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, (articles 19, 22 and 35 of the Constitution) General Report and observations concerning particular countries,” General observation, Convention No. 111, 2003, p. 463, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003\)1A.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003)1A.pdf) (accessed May 18, 2018).

⁶ Ibid.

ヒューマン・ライツ・ウォッチは両方の型のハラスメントを記録してきた。「対価型」の一例として、米国のノースカロライナ州のタバコ農場で働くテリサ・G・という女性はヒューマン・ライツ・ウォッチに対し、2011年に上司が彼女の同僚である二人の女性に、雇われないなら自分とセックスをしろと言った。テリサがそのうちの一人が泣いているのを見つけ、なぜ言われたとおりにしたのかと尋ねたところ、同僚はこう答えた。「夫には仕事がない。私にも仕事がない」⁷。

使用者の自宅に暮らす家事労働者たちはヒューマン・ライツ・ウォッチに対し「対価型」と「敵対的環境型」両方の状況を語った。家事労働者たちには大人も子どももあり、彼らは男性使用者やその親戚に身体に触られ、性器を見せられ、家中を追い回され、レイプされそうになり、レイプされたことを詳述した。苦情を述べようとする、自分のせいにされるか、問題を避けるように命じられるか、解雇された。それ以上の危害を恐れて使用者の自宅から逃げた者もいた。

さらに、そのような行為に及んだ者を野放しにするか、セクハラや暴力が起きたと報告する労働者に報復する使用者もいる。一例として、ヒューマン・ライツ・ウォッチの調査によれば、性的暴行を受けた報告をする男女両方の米軍の人員が何らかの報復を受ける確率は、彼らを襲った者が性犯罪について有罪宣告を受ける確率の1.2倍もある。サバイバーに対する報復には、新たな暴行、脅し、嫌がらせから、よくない任務の割り当て、昇進の機会の喪失、除隊を含む懲戒処分、それに刑事告発まであった⁸。

さまざまな国の縫製労働者はヒューマン・ライツ・ウォッチに対し、暴力とハラスメントを含む労働状況について苦情を訴えたところ監督や上司らが彼らに「圧力」をかけてやる気を失わせたり嫌がらせをしたりしたと述べた。縫製労働者たちは使用者に残業を禁じられたり、以前より高い生産目標のためにより長時間働くことを強制されたり、自宅からより離れた別の部門や製造場に異動させられたりなどしたと語った。そのような措置が原因で仕事を辞めざるを得なくなる場合も多かった⁹。

⁷ Human Rights Watch, *Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment*, May 2012, <https://www.hrw.org/report/2012/05/15/cultivating-fear/vulnerability-immigrant-farmworkers-us-sexual-violence-and-sexual>.

⁸ Human Rights Watch, *Embattled: Retaliation against Sexual Assault Survivors in the US Military*, May 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/05/18/embattled/retaliation-against-sexual-assault-survivors-us-military>, *Booted: Lack of Recourse for Wrongfully Discharged US Military Rape Survivors*, May 2016, <https://www.hrw.org/report/2016/05/19/booted/lack-recourse-wrongfully-discharged-us-military-rape-survivors>.

⁹ See for example Human Rights Watch, *“Work Faster or Get Out”: Labor Rights Abuses in Cambodia’s Garment Industry*, March 2013, <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment>.

ハラスメントと暴力を受ける危険が高い労働者

働くセクター、あるいはジェンダー、性的指向、在留資格、人種、民族、その他の地位によって受ける差別のせいで、労働者が職場でハラスメントや暴力を受ける危険がより高くなる場合がある。

家事労働者や農業労働者や不安定な雇用にある労働者は、職場での暴力について労働法のもとで他の労働者と同等の保護を受けない可能性がある。例えば、一部の国では家事労働者はその国の労働法の適用から完全に除外される場合がある。また、米国でのように、職場で働く労働者の数が最低基準に満たなければそこで働く労働者がセクハラ保護を受けられないこともある。

子どもは、就業が認められる最低年齢を満たしている場合でも児童労働に従事している場合でも、使用者が彼らをより脅しやすいとみなすことがあるためにセクハラと虐待を受ける格別な危険にさらされる恐れがある。年が若く成熟度が比較的低いため、子どもは大人に比べてセクハラに抵抗したり苦情を申し立てたりしにくいこともある。

縫製労働者についてのヒューマン・ライツ・ウォッチの報告によれば、短期契約や日払いなど非正規の雇用にある労働者は、雇用保障や不当な解雇に対する法的保護の対象である労働者よりも暴力やハラスメントを受ける危険が高い¹⁰。効果的な苦情処理制度や内部告発者保護制度がない場合も労働者が危険にさらされることになりうる。

移住労働者や難民や庇護申請者は在留資格、言葉の壁、移住先の国の法律に精通していないのが原因で障壁に行き当たることがある。正式書類のない移住労働者は虐待を受けても逮捕や国外退去を恐れて当局に報告したとらない場合がある。在留資格が自分の雇用者と結びついている移住労働者は暴力的な状況に陥る危険がより高い。雇用者のほうでは移住労働者が仕事を辞めれば在留資格を失うのを知っているからである。

industry: *"Whoever Raises their Head Suffers the Most": Workers' Rights in Bangladesh's Garment Factories*, April 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>.

¹⁰ Aruna Kashyap (Human Rights Watch), "Tackling Sexual Harassment in the Garment Industry" commentary, *Just-Style*, December 11, 2017, <https://www.hrw.org/news/2017/12/11/tackling-sexual-harassment-garment-industry>.

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー（LGBT）の労働者も暴力やハラスメント、それに司法アクセスへの障壁にことに直面しやすい。例えば衛生施設にプライバシーがなければトランスジェンダーやジェンダー・ノンコンフォーミングの労働者がハラスメントや暴力の危険にさらされる可能性がある。アリーナというウクライナのトランスジェンダー女性は2014年にヒューマン・ライツ・ウォッチに対し、あるとき使用者が彼女が排尿しているところを見たために彼女がトランスジェンダーであることを知ったと話した。使用者はその後彼女にセクハラを行い、そのせいで彼女は仕事を辞めた¹¹。

職場とは何か？

暴力とハラスメントに関しては仕事の世界に関連する様々な場所を含めることが重要である。いくつかのILOの文書は、仕事が行われる物理的な場所を超えて、通勤など雇用に起因する、または雇用の過程の、または雇用に関連する状況を職場に含める考え方を検討している¹²。ILOの基準や国内法にそのような言語を含めなければ労働者は暴力とハラスメントを受ける危険にさらされたままになりうる。例えば、法律が通勤途中や物理的な職場の外にある手洗い所を物理的な職場だとみなさなければ、そこで同僚にハラスメントをする労働者はその行為について責任を問われない可能性がある。

使用者はまた、労働者が一般人によるものも含めた暴力とハラスメントを受ける危険を高める要因を考慮に入れるべきである。例えば、帰宅の手段を提供せずに夜遅くまで働かせることで、女性労働者が公共交通機関で帰宅中にハラスメントや暴力を受ける危険が高まる可能性がある。

¹¹ Human Rights Watch, “Allegation letter regarding the legal gender recognition procedure in Ukraine, as specified in Order No. 60 of the Ministry of Health of Ukraine,” April 27, 2015, <https://www.hrw.org/news/2015/04/27/allegation-letter-regarding-legal-gender-recognition-procedure-ukraine-specified>.

¹² For instance, ILO Convention No. 155, article 11 refers to “in the course of or in connection with work,” and the ILO Protocol of 2002 to Convention No. 155, article 1, notes that the term “occupational accident” covers an occurrence arising not only in the course of work, but “arising out of” work. The definition proposed for “industrial accidents” in Paragraph 5(a) of ILO Recommendation No. 121 covers any accidents “regardless of their cause, sustained during working hours”, at “any place where the worker would not have been except for his employment”. Paragraphs 5(b) and (c) call for the inclusion of commuting accidents that occur while the worker prepares for work and on the way to and from work.

ドメスティック・バイオレンスが仕事の世界に及ぼす影響

ドメスティック・バイオレンスは世界的に女性が経験するもっともよくある形の暴力である。世界保健機関（WHO）は2013年の報告書で、世界の女性の35%が親密なパートナーから身体的か性的な暴力またはその両方を受けた、またはパートナーではない者から性的暴力を受けたことがあると述べた¹³。ドメスティック・バイオレンスは様々な人権に影響を及ぼし、経済成長や開発を妨げる。

ドメスティック・バイオレンスの体験者は、使用者が彼らを保護するためにほとんど何もしなかったり、裁判の審理に出るために仕事を休んだことなどに対して報復したりすれば暴力を受けるいっそうの危険にさらされうる。使用者はドメスティック・バイオレンスを受けた者が仕事を続けるのを助け一職場が安全な場所であることもある一経済的安定を支える措置を講じることができる。そのような措置がなければサバイバーは身動きが取れず、暴力をふるう者に経済的に依存し続ける可能性がある。サバイバーが回復のために休みを取ったり、目に見える傷を負ったまま出勤したり、加害者が職場に現れたりすると使用者がサバイバーに報復する場合もある。

「アルミネ」はヒューマン・ライツ・ウォッチに対し、2015年にアルメニアの医療センターで働いていた彼女の職場に当時の夫が二度にわたって来たところ解雇されたと話した。彼女はこう語った。「私は24時間のシフトで働いていた。ある晩彼が来て、酔っ払っていた。彼は『お前が本当にここで働いているのか、どこかの愛人と何かしていないかを見に来た。お前にはどこでも働かせない。喉を切ってやる!』』と言った。その後、部長が来て私にもう仕事に来るなと言った。部長はこう言った。『あなたの夫がここに来て家庭の問題を解決しようとするのを認めるわけにはいかない』」。この医療センターはアルミネに何の支援も申し出なかった¹⁴。

¹³ World Health Organization (WHO), “Global and regional estimates of violence against women, Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence,” 2013, <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/> (accessed May 18, 2018).

¹⁴ Human Rights Watch, “Armenia: Little Protection, Aid for Domestic Violence Survivors,” January 12, 2018, <https://www.hrw.org/news/2018/01/12/armenia-little-protection-aid-domestic-violence-survivors>.

立証責任の転換

民事裁判の利用を阻む障壁を軽減し、ハラスメントを含む差別に関する労働事件で立証責任を転換すれば、使用者と労働者との間に不平等な力関係があり、使用者がハラスメントを含む職場での差別と戦うために予防と懲戒の両方に関する措置を取る義務を負うことが認められる。

ILOの条約勧告適用専門家委員会（CEACR）は、労働差別事件の原告がひとたび差別を示すそれらしいまたは一応の証拠を出せば立証責任を使用者に転換するのは「そうでなければ不平等な結果を生み出しうる状況を正すのに有効な手段である」としている¹⁵。

CEACRは2017年のアルバニアについての報告書で「[労働法]の改正に含まれる立証責任の分配」を歓迎した。それによれば、「原告はハラスメントを構成するとされる行為があったことを立証する責任を負う。その後は加害者または使用者がそのハラスメントが意図的なものではなかった（客観的判断による）と立証する責任を負う」。CEACRは「性的ハラスメントやモラル・ハラスメントの事件における立証責任の分配の決定を左右する価値基準として尊厳と安全な職場環境が重視されていること」も歓迎した。とくに「職場環境にハラスメントがない—つまり敵対的でも威圧的でも品位を傷つけるものでも屈辱的でもない—ようにするために使用者は予防と懲戒の両方に関するあらゆる合理的な措置を講じる責任を負う」点である¹⁶。

¹⁵ ILO, “Special survey on the application of Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution),” 1996, para. 231, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) (accessed May 18, 2018).

¹⁶ ILO, Direct Request (CEACR) - adopted 2016, published 106th ILC session (2017); Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Albania (Ratification: 1997), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3301428 (accessed May 18, 2018).

グッド・プラクティスの例

定義と適用範囲

- ・ベルギーは見習い、インターン、別の人の権限のもとで仕事をしている非雇用者（下請人やそれに似た職業上の分類に入る者）に対する「暴力、ハラスメント、セクハラ」を禁じている。
- ・オーストラリアとタンザニアは障がい者を雇用におけるハラスメントや差別から守る具体的な法令を採用した。米国、ホンジュラス、EUは、障がいに基づくハラスメントはセクハラと同様、敵対的職場環境の形を取りうると定めている。
- ・セクハラに関するインドの法律は、職場でのセクハラに対する保護を学生や「職場を訪れている者」（顧客やクライアントなど）、直接または間接的に雇われている者（実習生、見習い、ボランティア、エージェントを通じて雇われた者など）を含む多様な女性にも適用される。
- ・マレーシアは、職場でのセクハラには物理的な職場の範囲を超えて「雇用に起因する、あるいは雇用の過程で起きた」雇用に関連するいかなるセクハラも含まれると定めている。

手続き上の明確性と保護措置

- ・北米、EU、多くのラテンアメリカ諸国は、職場での暴力についての苦情を申し立てるかそれに参加した労働者を使用者や同僚による報復や仕返しから保護している。
- ・ドイツは、雇用者が職場でのハラスメントを止めるために適切な措置を取らなければ被用者には仕事を拒否する権利があると定めている。
- ・EUの法律は、すべての加盟国で適用されるものだが、差別があったと推定できるような事実関係が立証されればその後は立証責任を被告に転換するよう定めている。ここには差別の具体的な形としてのハラスメントが含まれる。
- ・ペルーは使用者に、被害者の要請があった場合にハラスメントをした者または被害者を異動させること、ハラスメントをした者の一時的な停職、被害者への精神的支援、ハラスメントをした者に対する差し止め命令などの予防的措置を取ることを認めている。

処罰、制裁、補償その他の救済策

・アイルランド、ドイツ、英国は、被用者によるハラスメントやいじめ（集団的ハラスメント）について、その被用者がハラスメントをするのを防ぐために合理的な処置がとられていたことを使用者が証明しない限り使用者が責任を負う使用者責任の原則を定めている。ブラジルでは、拘束力のある判例によって、使用者が予防措置をとっていなかった場合には同僚に身体的または性的なハラスメントをする被雇用者の行為について使用者に責任を負わせてきた。

・インドでは、職場でのセクハラについての法律に、その法律のもとで負う義務を果たさない使用者に対する処罰が定められている。

・フィンランドでは、使用者がリスクを軽減するために適切な処置をとらなかった場合、第三者による侵害行為についても補償が認められる。

・オーストラリアと、スペインとカナダの裁判所は、暴力やハラスメントに起因する職場関連の負傷について補償を認めている。

ドメスティック・バイオレンス

・オーストラリアでは、使用者はドメスティック・バイオレンスやジェンダーに基づく暴力の被害者を保護するために労働条件の変更の要請に応じなければならない。

・プエルトリコは、被用者のなかに職場でドメスティック・バイオレンスを受けたことのある者がいる場合には、使用者がその被用者のために訪問者に対する保護命令を申し立てるのを認めている。

・スペインは、ジェンダーに基づく暴力の被害者である女性労働者が労働時間を短縮したり調整し直したりすること、フレックスタイム制その他の労働時間の調整に関する制度を利用することを認めている。

・イタリア、ニュージーランド、カナダのマニトバ州、米国のオレゴン州とカリフォルニア州とコロンビア特別区は、ドメスティック・バイオレンスの被害者のために法定の有給休暇を定めている。

・ブラジルは裁判官に、ドメスティック・バイオレンスの被害者との雇用関係を維持し必要であれば最長で6カ月間の休暇を認めるよう使用者に命じる権限を与えている。

勧告

ヒューマン・ライツ・ウォッチは、職場での暴力とハラスメントを終わらせるためのILO条約に下記の規定を必ず含めるよう勧告する。

定義、適用範囲、平等保護

- ・セクハラを含むすべての形の暴力とハラスメントの包括的な定義。
- ・ジェンダーに基づく暴力を差別の一形式として認めること。
- ・職場と職関係の環境を幅広く定義し、職場への通勤など雇用に起因する、雇用の過程で、あるいは雇用に関連して生まれる状況も含めること。
- ・いかなる性自認の個人にも平等に適用すること。ただし男性と女性との間の力関係が不平等であり広く女性に対する差別があることに鑑みて、ジェンダーに配慮した施行を求めること。
- ・上司、同僚、顧客、クライアントを含む、仕事に基づく幅広い人間関係。
- ・危険にさらされる集団に対する平等保護。これには移住労働者、難民、庇護申請者、非正規移民、LGBTの人々、人種・民族・カースト・宗教・言語の面での少数集団の構成員、妊娠中の女性、比較的若い労働者、不安定な雇用契約にある労働者、障がい者が含まれる。
- ・公共部門、民間部門、インフォーマル経済を含むすべての雇用部門。

予防と対応

- ・国の政策その他の指導に研修、人的資源についての明確な方針や手続き、啓発キャンペーンなどの予防策が含まれるように確保する規定。
- ・研修、模範となるベストプラクティス、申し立ての調査や処理についての使用者のためのガイドライン作成支援を開発するための規定。
- ・暴力とハラスメントへの予防と対処を促進するための、女性労働者の全面的な参加を含めた結社の自由の保護と団体交渉や組合活動の奨励。
- ・すべての労働者が利用することのできる苦情処理のための複数の制度と経路。

手続き上の明確性と保護措置

- ・ サバイバーのプライバシーを尊重する司法および行政上の手続き。
- ・ 民事、行政または非司法的申し立てにおける立証責任についての明確性。
- ・ 暴力やハラスメントを報告する労働者や労働者の代表（例えば組合）の報復からの保護。
- ・ 当事者すべてに対する適正な手続き。

処罰、制裁、補償、その他の救済策

- ・ 行為者に対して民事上の（救済と懲戒に関する）措置と刑事上の罰則を組み合わせること。
- ・ 被害者のための補償、賠償、その他の形の支援や救済策。
- ・ 救済や懲戒に関する措置について使用者の模範となる行動規範やプロトコルの作成。

施行、監視、報告

- ・ 施行と監視を行う機関。その機関は調査、法の施行、被害者支援、データ収集、定期的な報告書の発表をする権限、またセクハラを含む暴力とハラスメントに関する法や政策の不実施の傾向を見つけそれに対処する権限を持つ。
- ・ 上記のような機関に民間および公共部門の使用者が定期的に報告を行う義務。

ドメスティック・バイオレンス

- ・ ドメスティック・バイオレンスの被害者でもある労働者を解雇を含む使用者からの報復から保護すること。
- ・ ドメスティック・バイオレンスのサバイバーに対する合理的な配慮の提供（例えば治療や裁判所での審理への出席）。