

CCN NEWSFLASH

ILO第190号条約職場における暴力とハラスメントとの闘い

課題番号 162 2023年7月～8月 | 2023年8月30日

国際労働機関 (ILO) の第190号条約は、暴力とハラスメントに特化した初の国際条約である。2019年に採択され、2021年に発効した。この条約は、暴力とハラスメントを "身体的、心理的、性的、または経済的な危害を目的とし、その結果生じ、または生じるおそれのある、許容されないさまざまな行動および慣行、またはそのような行動および慣行の脅威であり、それが単発で行われるか、繰り返し行われるかを問わず、ジェンダーに基づく暴力およびハラスメントを含む "と定義している。条約は、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを、"性的または性別を理由として人に向けられる、または特定の性別を持つ人に不釣り合いに影響を与える暴力とハラスメントであり、セクシャルハラスメントを含む "と定義している。暴力とハラスメントを一つの概念として記述するか、国内法で別々に扱うかはメキシコ政府次第である。

この条約は、批准国に対し、暴力やハラスメントを防止し、被害者を保護し、被害を受けた人々に法的資源を提供するための措置を講じることを求めている。同条約は、各国が講じなければならない具体的な措置として、以下を定めている：

1. 暴力やハラスメントを禁止する法律を制定し、施行すること。
2. 暴力やハラスメントに関する意識を高める。
3. 使用者、労働者、その他の関係者に、暴力とハラスメントの防止と対処に関する研修を提供する。
4. 暴力やハラスメントの事例を報告し、調査する仕組みを確立すること。
5. 暴力やハラスメントの被害者への支援と援助の提供。

メキシコは2022年7月6日にこの条約を批准し、2023年7月6日に発効した。連邦労働法 (法) は第3条Bで暴力とハラスメントを "ハラスメント、職場における加害者に対する被害者の実質的な従属関係における権力の行使であり、言語的、身体的、またはその両方の行動で表現されるもの "と定義している。また、セクシャル・ハラスメントを "従属関係はないものの、被害者が無力で危険な状態に陥るような虐待的な権力行使が行われる暴力の

一形態であり、それが1つまたは複数の事象で発生するかどうかは問わない "と定義している。同法はまた、職場における暴力やハラスメントを防止するために、雇用主が講じなければならない一連の措置も定めている：

1. 職場における暴力とハラスメントの禁止。
2. 暴力とハラスメントを防止し、対処するための方針と手順を確立する。

- 3.暴力とハラスメントに関する従業員への研修の実施。
- 4.暴力およびハラスメントのすべての報告を調査すること。
- 5.暴力やハラスメントの加害者に対して適切な懲戒処分を行う。

同法第994条第6項では、職場における差別的行為、セクシャル・ハラスメント行為、労働者に対するハラスメント行為やセクシャル・ハラスメント行為の容認など、これらの行為に関与した、またはこれらの行為が行われないようにした雇用主に対して、「250～5000単位 (UMA)」に相当する罰金を科す。

メキシコは、職場における心理社会的リスクの防止に関する規則であるNOM-035-STPS-2018を発行した。NOM035には、暴力やハラスメントに関する以下のような関連条項が含まれている：

- 1.職場における心理社会的リスクの特定と評価
- 2.心理社会的リスクを予防・管理するための措置を講じること。
- 3.従業員に心理社会的リスクに関する情報とトレーニングを提供する。
- 4.心理社会的リスクを経験した従業員への支援。

NOM035は、企業内でベスト・プラクティスを確立するためのツールとして機能する。同条約は、同法およびNOM035とともに、すべての労働者にとってより安全で尊重される環境づくりに役立つ措置である。NOM035と条約には一定の共通点がある：

- 1.どちらの文書も、職場における暴力とハラスメントを同様に定義している。
- 2.両文書は雇用主に対し、職場における暴力やハラスメントを防止するための措置を講じるよう求めている。
- 3.いずれの文書も、暴力とハラスメントに関する研修を従業員に提供することを雇用主に求めている。
- 4.いずれの文書も、暴力やハラスメントの報告を調査することを雇用主に求めている。
- 5.いずれの文書も、暴力やハラスメントの加害者に対して懲戒処分を行うことを雇用主に求めている

。NOM035には、条約に明記されていない条項も含まれている：

- 1.職場における心理社会的リスクを特定し、評価する必要性。
- 2.心理社会的リスクに関する情報と研修を従業員に提供する義務。
- 3.心理社会的リスクを経験した従業員を支援する必要性。

NOM035のこれらの規定は、職場における暴力とハラスメントをより効果的に取り上げ、防止するものである。したがって、この条約、法律、NOM035は、職場における暴力とハラスメントをなくし、メキシコの労働者にとって安全で尊重される環境を作るための重要な一歩である。

コンタクト:

フランススコ・ペーニャ
パートナー
fpena@ccn-law.com