



2026年1月15日



欧州の銀行部門の社会パートナーによる
職場における暴力とハラスメントの防止に関する共同声明



I. はじめに

欧州の銀行部門の社会パートナーは、健全かつ安全な職場環境の支援と促進に取り組む。全ての従業員は、あらゆる形態の暴力やハラスメントのない職場で、尊厳をもって敬意を払われながら働く権利を有する。暴力やハラスメントが従業員に与える影響は、個人の健康や自尊心を損なうだけでなく、欠勤、離職率、組織風土の観点から、非常に現実的な経済的影響をもたらす可能性がある。

欧州社会パートナーは、職場における暴力とハラスメントを防止するため、あらゆる形態の銀行の多くがこの目標達成に向けた戦略と方針を実施していることを認識するとともに、実施していない銀行に対して、これらの確立を促す。

欧州社会パートナーは、EU指令89/391EEC第5条以下及び第13条、関連する子指令、国内法、団体協約に基づき、全従業員及び職場の労働安全衛生に対する使用者の主な責任と、従業員の共有の義務を認識する。

我々はまた、職場における暴力とハラスメントに対するより広範なEU及び国際的な取り組みも参照する。これにはEU女性権利ロードマップ（「仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力及びセクシャルハラスメントの根絶」にむけた取り組みを含む）¹、暴力とハラスメントに関するILO第190号条約²及び第2063号勧告³、ILOが定める労働安全衛生に関する基本的権利が含まれる⁴。

II. 職場における暴力とハラスメントへの取り組み

欧州社会パートナーは、団体交渉を含むあらゆるレベルでの社会対話が、予防・監視から苦情処理メカニズム及び効果的な是正措置に至るまで、職場（リモートワーク環境を含む）における暴力とハラスメントに対処するための効果的かつ積極的な手段であることを確認する。あらゆる形態の暴力とハラスメントを防止するという目的は、安全で包摂的な労働環境を構築するための前提条件である。したがって、欧州社会パートナーは、まだ対応策が確立されていない場合には、これに対応する戦略を策定することを提起する。

A. ジェンダーに基づく暴力とハラスメント

欧州の社会パートナーは、包摂的かつ一貫した方法で、すべての労働安全衛生対策にジェンダーの視点が組み込まれることの重要性を認識する。ジェンダーに配慮したアプローチとリスク評価は、職場における女性の安全衛生に対する特有の課題（ジェンダーに基づく暴力やハラスメントを含む）ならびにその根本原因（ジェンダースtereotype、不均衡なジェンダーに基づく力関係、多重かつ交差する形態の差別など）が、予防・保護措置を通じて包括的に対処されるようにする上で役立つ。

B. 社会パートナーによる共同アプローチ

欧州社会パートナーは、労使協議会を含む国／部門／（多国籍）企業レベルの各構成員に対し、職場における暴力とハラスメントに対処し予防するための社会パートナー共同行動（団体交渉や団体協約を含む）の実施を促す。各国の法律及び慣行に基づき、従業員及びその労働組合代表者／労使協議会が、受容性を高め、従業員のニーズと実情を反映した政策を確保するため、政策の策定から実施、モニタリングに至るプロセスに積極的に関与すべきである。

¹ [A Roadmap for Women's Rights](#)

² [ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)

³ [ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\)](#)

⁴ [A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work](#)



i. 研修と意識啓発

欧州社会パートナーは、確立された優良事例を考慮し、これを基盤としながら、職場における暴力及びハラスメント防止策の強化を業界に促す。これには、従業員向け定期研修（勤務時間内が望ましい）の一環として、管理職・監督職を含む全従業員を対象に、職場における暴力・ハラスメントの兆候や発生状況の認識方法、企業方針・団体協約・現地の社会対話に沿った適切な対応策について、ジェンダーに配慮した研修と意識啓発を実施することが含まれるべきである。全従業員は、職場における暴力やハラスメントを予防・報告・解決するために利用可能な様々なツールや仕組みについて認識し、その実施に向けて協力するとともに、それらの活用方法について研修を受けるべきである。

ii. 予防

社会パートナーは、確立された優良事例を考慮し、これを基盤としながら、職場における暴力とハラスメントを防止するための包括的アプローチを共同で実施すべきである。予防措置は、遵守状況と有効性を確保し、新たな措置及び／又は組織編制の必要性を評価するため、定期的に評価・見直しを行うべきである。欧州社会パートナーは、ジェンダーを考慮した協働的な企業環境の促進に取り組む。そこでは、オープンなコミュニケーションが奨励され、従業員が平等に扱われ、安心して懸念事項を提起し議論できると感じられる職場環境が醸成される。

iii. 発見、調査、解決

欧州社会パートナーは、メンバー組織に対し、職場における暴力とハラスメントの事例を発見、監視、報告、解決するための明確かつ体系的な方法と手順を、既存の優良事例を活用しつつ、引き続き策定・実施するよう奨励する。これには、潜在的な危険の特定と潜在的なリスク（個人、グループ、およびより広範な労働者に対する）の評価、完全な機密性と公平性を保ちながら事例を迅速に調査・解決すること、ならびに国内法で要求される通り被害者、証人、および／または内部告発者を保護し支援すること（医療面、心理面、社会面、管理面、人事面での支援を利用できるようにすることを含む）のための測定可能な目標が含まれる。これらの方法と手順は、効果的な実施と説明責任を確保するために、責任を明確に規定すべきである。職場における暴力とハラスメントに関する方針を遵守しなかった場合、団体協約や国内法で定義された相応の制裁に関する確立された仕組みが発動されるべきである。

欧州社会パートナーは、従業員が報復を恐れることなく、懸念を表明し、苦情を申し立て、他者を支援し、調査に参加できることが重要であることを強調する。

iv. さらなる支援へのアクセス

社会パートナーは、法的、医療的、心理的、経済的支援を含む、さらなる外部情報へのアクセスを促進し、その実現を支援すべきである。また従業員が経験を共有し、同僚から支援を受けられるよう、臨時のピアサポートグループやネットワークを構築することも考えられる。

C. デジタル化された職場における課題

現代のテクノロジーが銀行産業の雇用に与える影響は、社会パートナーにとって引き続き重点分野であり、我々はデジタル化が金融部門に及ぼす影響は甚大であることを認識している。これらは自律性の向上や職務満足度の増加につながる可能性がある一方で、新たな労働安全衛生上のリスクも生じうる。

欧州社会パートナーによる2021年の「リモートワークと新たなテクノロジーに関する共同宣言」は、「仕事に関連するネット上のいじめなど、テクノロジーによって引き起こされるハラスメントのリスクが高まる」可能性を指摘している⁵。欧州社会パートナーはこれらのリスクに警戒を怠らず、こうした状況を予防、監視し、最小限に抑えるための取組みの準備を整えている。



D. 職場に関連する第三者による暴力とハラスメント

欧州社会パートナーは、職場に関連する第三者による暴力とハラスメントが、被害者の業務、生産性、業績、ならびに職場環境全体に重大な影響を及ぼし得ることを認識している。

使用者は可能な限り、職場関連の第三者による暴力とハラスメントのリスクを予防・軽減するための適切な措置を講じ、被害を受けた労働者に保護と支援を提供する責任を負う。社会パートナーは適切なレベルで共同の取り組みを行い、予防策の強化、報告及びフォローアップ手続きの改善、被害者の職場における支援と安全確保を図ることができる。

E. ドメスティック・バイオレンス

使用者はドメスティック・バイオレンスそのものを防止することはできないが、社会パートナーは適切なレベルで共同の取り組みを行い、ドメスティック・バイオレンスとその職場への影響に関する認識を高め、全従業員が専門サービスを利用できるよう促進・支援し、被害者に対する職場ベースの支援（職場での安全確保の支援を含む）を提供することができる。

欧州社会パートナーは、被害者の大部分が女性となっているドメスティック・バイオレンスが、被害者の仕事、生産性、業績、さらには職場環境全体に重大な影響を及ぼし得ることを認識している。上記の措置は、必要に応じて勤務形態の調整を含め、ドメスティック・バイオレンスの被害者にも提供されるべきである。

III. 共同勧告

上記のあらゆる側面を踏まえ、欧州社会パートナーは、国／部門／（多国籍）企業レベルにおける各メンバーに対し、確立された優良事例を考慮し、これを基盤としながら、職場における暴力とハラスメントに関する防止策の強化を促す。労働組合代表／労使協議会は、方針の策定から実施、監視に至るプロセスに積極的に関与すべきである。

欧州社会パートナーは、以下の取り組みを推奨する：

- 既存および今後の暴力とハラスメント防止に関する内部規則を、その差異を認識しつつ、リモートワーク状況にも拡大適用すること。これには、団体協約を含む職場の方針および手順に、全ての被害者に対する適切な支援・安全対策を組み込むことが含まれる。
- 職場関連の暴力・ハラスメントの被害を受けた従業員に対し、その要請に応じて、柔軟な勤務形態および／または休暇を提供すること。
- 職場関連の暴力とハラスメントの証拠がある場合、可能な限り遅刻や欠勤を理由とした解雇や懲戒処分を控えること。
- 職場関連の暴力とハラスメント、それが職場に与える影響について従業員の認識を高め、情報を提供するとともに、全従業員が容易に利用できる専門サービスを紹介すること。
- 管理職や監督者が職場関連の暴力・ハラスメント事例を認識し対応するスキルと能力を身につけられるよう支援し、必要な手段を提供すること。

IV. 結論及び今後の対応

欧州の銀行部門の社会パートナーは、あらゆる形態の暴力やハラスメントのない、安全で健康的かつ敬意の払われた環境で働くことが全従業員の基本的権利であり、産業の中核的価値であることを確認する。団体交渉を含む継続的な社会対話は、職場における暴力とハラスメントの発生を予防し、これに対処し、是正する上で、極めて効果的かつ積極的な手段である。

欧州社会パートナーは、本共同声明を可能な限り最善の方法で推進し、メンバー組織に対し欧州レベル、国／部門／（多国籍）企業レベルでの活用を強く推奨する。我々は欧州の部門別社会対話の構造内において、優良事例の共有を含む本課題の進捗を注視し情報交換を継続し、メンバー組織に対してもあらゆるレベルで同様の取り組みを強く促す。

⁵ [Joint Declaration on Remote Work and New Technologies by the European Social Partners in the Banking Sector](#)



附録- 追加情報、定義及び参考文献

I. 主なEU及び国際的参照資料

- [EU Directive 2024/1385 on combatting violence against women and domestic violence](#)
- [The EU Roadmap for Women's Rights](#)
- [European Social Dialogue: Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work \(2010\)](#)
- [European Commission: What is gender-based violence?](#)
- [EIGE: Cyber violence against women](#)
- [ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)
- [ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\)](#)
- [ILO: A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work](#)
- [Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence](#)

II. 定義

- 仕事の世界における暴力とハラスメントとは、身体的、心理的、性的、または経済的被害を目的とし、結果をもたらす、またはその恐れのある、単発または反復的な一連の容認できない行為や慣行、あるいはその脅威を指し、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含む。
- ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントとは、個人の性別またはジェンダーを理由として向けられる、あるいは特定の性別またはジェンダーの個人に不均衡な影響を与える暴力及びハラスメントを意味し、セクシャルハラスメントを含む。
- 心理的ハラスメントとは、被害者の権利や尊厳を損ない、身体的または精神的健康に影響を与え、あるいは職業上の将来を損なう可能性のある労働条件の悪化を目的または結果とする反復的な行為と定義できる。
- セクシャルハラスメントとは、その卑劣または屈辱的な性質により個人の尊厳を侵害する、あるいは威圧的、敵対的、または不快な状況を作り出す、性的な含意を持つ言葉や行為を繰り返し加えることを指す。セクシャルハラスメントに準ずる行為には、繰り返しがなくても、行為者自身または第三者の利益のために、性的行為を得ることを真の目的または表向きの目的として用いられる、いかなる重大な圧力形態も含まれる。
- 第三者による暴力とハラスメントは、サービス提供における一般市民／顧客との関わりから生じる職場における暴力とハラスメントの一形態と定義できる。身体的、心理的、言語的、および／または性的暴力を含み、単発の事案またはより体系的な行動パターンとして発生し得る。
- ドメスティック・バイオレンスは、EU委員会により「家族、家庭内、または親密なパートナー間（同居していない場合も含む、元配偶者または現在の配偶者）で発生する、身体的、性的、心理的、経済的暴力のあらゆる行為」と定義される。



2026年1月15日、ベルギー・ブリュッセルにて署名

Michael Budolfson
President, UNI Europa Finance

Jens Thau
**Chairman, European Banking Federation -
Banking Committee for European Social
Affairs**

Elke Maes
Vice-President, UNI Europa Finance

Michael Kammas
**Vice-Chair, European Banking Federation -
Banking Committee for European Social
Affairs**

Arne Fredrik Håstein
**Coordinator of the Banking Social
Dialogue, UNI Europa Finance**

Wien De Geyter
**Vice-Chair, European Banking Federation -
Banking Committee for European Social
Affairs**

Angelo Di Cristo
Head of Department, UNI Finance

Sébastien de Brouwer
Deputy CEO, European Banking Federation

Maureen Hick
Director, UNI Europa Finance

Nina Schindler
**CEO, European Association of Cooperative
Banks**

Peter Simon
**CEO, European Savings and Retail Banking
Group**