

原文	日本語訳
<p>Convention 190 in action: preventing harassment of workers in Japanese banks</p> <p>Labour banks (“Rokin Banks”) in Japan have been promoting workers’ access to finance for many years. They have also been in the vanguard when it comes to adopting international standards around workplace violence and harassment. Rokin Banks modelled their recent harassment guidelines directly on the ILO’s Convention 190, serving as an example and inspiration for legislation elsewhere in Japan, and for financial institutions around the world.</p>	<p>第 190 号条約の実践：労働金庫における役職員のハラスメント防止ガイドライン</p> <p>労働金庫（以下、「ろうきん」）は、長年にわたり働く人々の金融アクセスを促進してきました。また、職場での暴力やハラスメントに関する国際的な基準の導入に関しても、先陣を切っています。ハラスメントに関する最新のろうきんガイドラインは、ILO 第 190 号条約に基づいて作成され、日本国内の他の法律や規則の制定や、世界中の金融機関の模範となっています。</p>
<p>Article 29 July 2021</p> <p>Rokin Banks were first established in the early 1950s by trade unions and consumer cooperatives to enable their members to access finance at a time workers were excluded from the financial sector. Collaboration between Japan’s National Association of Labour Banks (NALB) and the ILO goes back many years. Already in 2011, the ILO documented the experience of Japanese unions and their union-led financial institutions in enhancing workers’ access to finance. And in 2019, at the occasion of the Rokin Banks’ 70-year anniversary, the NALB and the ILO reviewed the Rokin Bank model and strategies to address the challenges caused by a highly competitive financial sector and a changes in the world of work. That same</p>	<p>ニュース記事 2021/07/29</p> <p>ろうきんは、1950 年代初頭に労働組合や生活協同組合によって設立されました。働く人々が金融セクターから排除されていた時代に、組合員が金融サービスを利用できるようにするためです。全国労働金庫協会（NALB）と ILO には長年にわたる協力関係があります。ILO は 2011 年に、日本の労働組合とその組合が主導する金融機関が働く人々の金融アクセスを強化した経験をすでに報告しています。そして 2019 年、ろうきん創立 70 周年を記念すべく、NALB と ILO はろうきんモデルを見直し、競争の激しい金融部門や労働の世界の変化による課題に対処するための戦略を検証しました。また、同報告書では、持続可能な開発目標（SDG s）</p>

原文	日本語訳
<p>report also explored Rokin Banks' contribution to the Sustainable Development Goals.</p> <p>When the ILO adopted Convention 190 on violence and harassment in the workplace in 2019, the Japanese Rokin Banks had already been putting in some work for a couple of years. Soon after the adoption, the Banks passed a resolution to create provisions based on Convention 190 with the aim of creating a pleasant workplace where all managers and employees can work safely and make the most of their abilities. Based on this new unified set of guidelines, each bank will revise its rules and regulations relating to harassment and develop the necessary systems. Drafting the guidelines has been a thorough process, in which both the management of the banks and the Federation of Labour Bank Worker's Union worked closely together and consulted with local levels.</p> <p>The guidelines provide staff, as well as interns, apprentices and applicants, protection against all forms of harassment, including by third parties like clients. They provide a broad protection by establishing internal reporting and complaint mechanisms. They also cover effective remedies and protection against retaliation, by establishing a consultation service for victims. The guidelines also facilitate collaboration between the management and trade unions to enable better monitoring. Incidents are then referred to the management as well as the</p>	<p>達成に向けたろうきんの貢献についても言及されています。</p> <p>ろうきんがハラスメントに関する取り組みをはじめたのは、ILO が 2019 年に職場における暴力とハラスメントに関する第 190 号条約を採択する 2、3 年前です。条約採択後すぐに、ろうきんは、すべての役職者が安全に働き、能力を最大限に発揮できる快適な職場を目指して、190 号条約に基づく規定を作成することを決議しました。この統一されたガイドラインに基づいて、各金庫はハラスメントに関する規則を見直し、必要なシステムを構築していきます。ガイドラインの作成は、金庫の経営側と全国労働金庫労働組合連合会が緊密に連携し、各地域との協議を重ねるなど、徹底したプロセスを経ていきます。</p> <p>ガイドラインでは、役職員、インターン、実習生、求職者を、顧客などの第三者を含むあらゆる形態のハラスメントから保護することを定めています。また、内部通報制度を確立することで、幅広い保護を提供します。さらに、被害者のための相談窓口を設置することで、効果的な救済策を提供し報復からの保護をはかっています。また、ガイドラインは、経営側と労働組合の連携を促進して職場環境を整備することで、より良いモニタリングを可能にしています。ハラスメントの報告は、経営側が、</p>

原文	日本語訳
<p>external specialized agencies and trade unions to ensure that harassment reports are centrally monitored and responded to by persons with necessary expertise and authority.</p> <p>Before the roll-out of these guidelines, the 13 labour banks that are part of the Rokin network each had their own set of rules and manuals. They are now working on updating their rules and manuals based on the guidelines, and this should be completed by the end of the Japanese fiscal year in March 2022.</p> <p>The move by the Rokin Banks is already sparking inspiration among other organizations in Japan. The JTUC-RENGO, a central organisation representing 48 different industrial federation organizations in Japan, hopes to promote cooperation between unions and companies to formulate guidelines for the respective industries.</p>	<p>外部の専門機関や労働組合にも照会し、必要な専門知識と権限を持って一元的に監視・対応できる体制になっています。</p> <p>このガイドラインを導入する以前は、ろうきんに加盟している13の労働金庫が、それぞれ独自の規則やマニュアルを持っていました。現在は、本ガイドラインに基づいて規則やマニュアルを更新しており、2022年3月末までに完了させる予定です。</p> <p>このろうきんの動きは、すでに日本の他の組織にも刺激を与えています。48の産業別連盟組織を代表する労働組合中央組織である連合（JTUC-RENGO）は、労働組合と使用者の協力を促進し、それぞれの業界のハラスメントガイドラインを策定したいと考えています。</p>