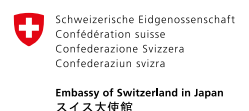




「ビジネスと人権に関する指導 原則」の実践に向けて ～メガスポーツイベントにおける持 続可能な調達の実施を通じて～

実施報告書

2017年9月13日 於：東京

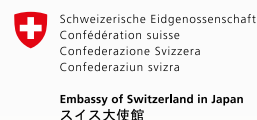


「ビジネスと人権に関する指導原則」の 実践に向けて

～メガスポーツイベントにおける持続可能な 調達の実施を通じて～

実施報告書

2017年9月13日 於：東京



メガスポーツイベント・プラットフォーム (MSE Platform) とは <https://www.ihrb.org/megasportingevents/mse-about>

政府・国際間組織・スポーツ団体・選手会・労働組合・スポンサー企業・メディア・NGO等のマルチステークホルダーから構成されるプラットフォーム。イベント実施に係わるすべての関係者が、メガスポーツイベントのライフサイクル全体における人権尊重の義務と責任を全面的に受け入れ、これに確実に応えることをミッションとして掲げ、このためのダイアログや協働の取組みを展開する。メアリー・ロビンソン (Mary Robison) が議長、人権ビジネス研究所が事務局を務める。

人権ビジネス研究所 (Institute for Human Rights and Business) とは <https://www.ihrb.org/> ビジネスと人権の分野で活動し、この分野での取組みを牽引する国際的なシンクタンク。2009年設立。日々の事業活動に人権尊重の視点を統合すべく、方針策定、取組み推進、説明責任の強化に取り組む。

経済人コー円卓会議日本委員会 (Caux Round Table Japan) とは <http://crt-japan.jp/> 経済人コー円卓会議 (CRT) は、ビジネスを通じて社会をより自由かつ公正で透明なものとすることを目的としたビジネスリーダーのグローバルネットワーク。経済人コー円卓会議日本委員会 (Caux Round Table Japan) は、人権尊重に向けた企業の取組みを支援する。

目次

本報告書について	4
主催者 ^他 挨拶	5
第一部：東京2020大会関係者による講演	8
第二部：ロンドン2012大会関係者による講演	10
第三部：3つのテーマでのパネルディスカッションと ワークショップ	
テーマ1　メガスポーツイベントの準備と実施に おける人権リスク	12
テーマ2　持続可能性に配慮した取組みの実践例	17
テーマ3　東京2020大会における実効的な苦情処理 メカニズム	22
終わりに	29





本報告書について

2017年9月13日(水)、メガスポーツイベント・プラットフォームは、人権尊重の東京オリンピック・パラリンピックの実現を支援する目的で、スイス政府後援の下、経済人コー円卓会議日本委員会とともに、日本で初めて「『ビジネスと人権に関する指導原則』の実践に向けて～メガスポーツイベントにおける持続可能な調達の実施を通じて～」と題したワークショップを開催しました。当日は、国際オリンピック委員会、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会、内閣官房東京オリンピック・パラリンピック競技大会推進本部事務局といった東京2020関連組織およびスポンサー企業その他、国内外NGO、選手組織、国内政府機関(外務省、法務省、厚生労働省)、外国大使館(アメリカ大使館、スイス大使館)より、計41組織76名が参加しました。

このワークショップは、人権尊重の東京オリンピック・パラリンピックの実現に向けて、調達方針と苦情処理メカニズムを実行する上でのポイントと課題を整理し、これを参加者間で共有することを目的として開催されました。プログラムは、主催者挨拶に始まり、ロンドン2012関係者および東京2020関係者(組織委員会および内閣官房)による講演、「メガスポーツイベントと人権リスク」「調達コード」「苦情処理メカニズム」の3つのテーマの下でのパネルディスカッションの3部から構成されました。

本報告書は、このワークショップの内容を報告するものです。

主催者他挨拶

メガスपोर्टिंगイベント・プラットフォーム 事務局 ジョン・モリソン (John Morrison)



私たちは今日、国際的に重要なステップを目にしている。私は、今日という日が、東京2020に永続的な価値をもたらす重要な出発点となることを期待している。不確実な世界にあって、スポーツの持つ力がこれまで以上に重要となっている。スポーツは、世界の人々を繋げ、差別や偏見に打ち勝ち、人間性 (Humanity) への共通の視点を与えてくれるものであり、分断ではなく団結をもたらしてくれるものである。メガスपोर्टिंगイベント・プラットフォームでは、スポーツ組織、政府、開催主催者、スポンサー、メディア、労働組合、NGOが、メガスपोर्टिंगイベントにおける人権尊重の実現に向けて共に議論し、協働している。これまで、本プラットフォームでの議論を経て、4団体 (IOC、FIFA、UEFAとコモンゲームフェデレーション) が人権方針を採択しており、今後、他の団体もこれに続くだろう。このような協働の取組み (Collective Action) が、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の調達コードや苦情処理メカニズムの実践をどのように支援できるかについて議論したい。

日本が、協働の取組みを牽引できる可能性は大きい。多くの日本企業が、社会的責任や人権を含む国際的基準の価値に依拠した経営理念をもっている。このような日本企業が、オリンピックに関連してこの価値の実現にリーダーシップを発揮することは、アジアを含む世界全体に向けて、スポーツにおける人権尊重が具体的で実現可能なものであるという重要なメッセージを伝えることになるだろう。私たちは、今日が、今後続くダイアログとパートナーシップの始まりとなることを願っている。2020年まであと3年、長いようで短く、目前に迫っている。今、行動すれば、起こりうる人権への負の影響を防ぎ、軽減することができるだろう。

“ 2020年は目前に迫っています。今、行動すれば、東京2020大会は、スポーツ記録と同じように力強いレガシーを、人権の文脈においても遺すことができるでしょう。

国際オリンピック委員会 持続可能性部部長 ミシェル・ルメートル (Michelle Lemaître)



オリンピズムの基礎にある人権尊重の考えは、オリンピック憲章の基本原則、IOC行動規範およびミッションに反映されている。人権は、オリンピックの価値に含まれ、人権尊重はIOCのDNAの一部である。昨年12月、取締役会において承認されたIOC持続可能性戦略では、IOCが有する3つの立場（組織、大会権利者、オリンピックムーブメントの牽引者）と、5つの分野（インフラと自然利用、調達と原材料マネジメント、移動、労働、気候）における責任が明記されている。このうち、「調達と原材料マネジメント」と「労働」は本日の議論に直結する。「労働」では、従業員、ボランティア、契約先での労働条件が安全で健康的なものであること、サプライチェーン全体にわたって労働環境が現地の、地域の、そして国家および国際的な基準やプロトコルを遵守したものであることを重視している。また、「調達と原材料マネジメント」では、貴重な資源をライフサイクル全体で管理すること、調達が経済的側面のみならず、環境および社会的側面にも寄与することを重視している。

現地の組織委員会 (OCOG) とデリバリーパートナー (スポンサー・調達企業・国、および、これらすべてのサプライヤー) が持続可能性に配慮した調達手続きを構築し、実践することは、オリンピック大会の成功に不可欠である。IOCは、この分野における東京2020のこれまでの取組みを評価するとともに、人権尊重の東京2020大会の実現に向けた本日のダイアログを全面的に支援する。

“ 東京と日本における多くの組織が、東京2020大会を機に、この重要な分野に変化をもたらし、後世に遺る力強いレガシーを生み出すものと確信しています。

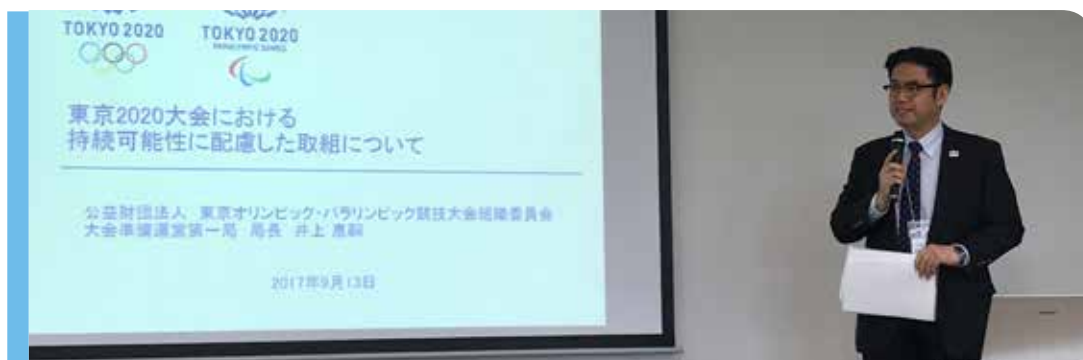


経営者としての経験を通じ、「良い会社」とは倫理観を持って、一人ひとりの人間を尊重し、社会に仕える会社を意味すること、そして、このような「良い会社」こそが、適正な利潤を上げ続ける「強い会社」になることを実感してきた。企業には、オリンピックを機に、人権対応の必要性を認識し、自社の事業とオリンピック・パラリンピックと人権との関わりをサプライチェーン全体において理解することを通じて、「良い会社」になることを目指してほしい。

“ 東京2020大会を機に、日本企業が世界における人権尊重のビジネスの流れを牽引することを期待しています。

第一部:東京2020大会関係者による講演

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 大会準備運営第一局長 井上恵嗣氏



いよいよ開催まで1000日少しとなり、日に日に大会が迫っていることを感じている。すべての運営において大会ビジョンを据えながら、史上最もイノベーティブで、世界にポジティブな改革をもたらす大会にしたい。大会ビジョンにある「レガシー」は、スポーツ以外も含めた様々な分野でのポジティブなレガシーを意味する。レガシーを遺すべくアクションを推進するための「アクション&レガシープラン」の柱の一つに「持続可能性」がある。アジェンダ2020に明記されている「持続可能性の導入」に基づいて、我々も準備を進めている。現在は、持続可能性に配慮した運営計画について、具体的な数値目標を入れた第二版を作成中だ。

オリンピック・パラリンピックがもつ「伝える力」は大きい。ビジョンの一つにある「自己ベスト」は、選手だけではなく、関係者も含めたすべてが2020年という節目にベストを目指すことを意味している。オリパラは、IOC、IPC、東京都、組織委員会だけが進めるものではなく、パートナー企業、関係の皆様、国民全体で作っていくもの。皆様のご支援・ご協力・ご指導をお願いしたい。

“ 人権を中心とした持続可能性に配慮した調達には重要な課題と考えています。調達コードの策定と運用を通じて人権尊重の浸透を図り、スポンサー企業を含めて調達に参加する企業とともに持続可能性の目標を達成したいと考えています。開催国日本にも持続可能性の考え方をしっかりと根付かせることをレガシーにしたいと思います。

内閣官房東京オリンピック・パラリンピック競技大会推進本部事務局 参事官 勝野美江氏



大会組織委員会は大会運営のための時限的措置である。国は、組織委員会や関係機関を支援するべく、特別措置法を設置し、総理大臣を長とする推進本部を設け、担当大臣を置いている。ここには、関係省庁が参加している。国の役割には、全体支援の他、輸送、出入国、セキュリティ等が含まれる。国は組織委員会へ人材を派遣している。事務局も時限的措置によるものであり、2021年3月31日(2020年度)まで存在する。基本方針では、2020年に向けて大会に関係する取組みを加速させるべく、国全体としての総合的な指針を作り、進捗状況の管理や、国としての政策を公表している。基本方針には人権にかかわる記述がある。

持続可能性に配慮した調達コードについては、政府として、ワーキンググループにオブザーバー参加し、アドバイスを行っている。合わせて、ここで得た情報を各省庁へ提供している。調達コード(第一版)制定後、東京他、北海道においても調達コードの説明会を開催した。調達コードには、物品別の個別基準も存在する。そこで求められる認証取得(GAP等)を促進しようと、政府も支援措置をとっている。

第二部:ロンドン2012大会関係者による講演

コミッション・フォー・サステナブル・ロンドン
コミッショナー
ショーン・マッカーシー (Shaun McCarthy)



ロンドン組織委員会 (LOCOG) による持続可能性に配慮したサプライチェーンへの取組みは、当時としては画期的なものであり、リオや東京においても、サプライチェーンへの要求事項を明確にする際のベンチマークとして用いられている。LOCOGは、サプライヤーを保証するべく、すべてのサプライヤーに対してSEDEXへの参加と、製造 & 供給前監査を要求した。その努力にも関わらず、保証されていたはずの玩具工場における人権侵害の実態が明るみになる他 (Playfair Allianceによる調査)、メダル供給元の工場監査がしかるべき時期に実施されていないこと等が判明した。LOCOGの苦情処理メカニズムは、史上初かつ最良の取組みと評価されるものの、サプライヤー工場やその労働者とのコミュニケーションが十分に行われなかったこと、リードタイムが短い商品については苦情内容を精査する前に製造終了することがあり、課題を残した。

ロンドン2012大会からの学びとして次の3点を挙げたい。①LOCOGは、企業側のビジネス上の利益に繋がらない、あるいは、機密性の保持といったことを理由に、サプライヤーに対して工場リストの公開を要求することを拒んだため、工場リストの公開は、アディダス社や、それに倣って自主開示に踏み切った一部のサプライヤーの動きにとどまった、②サプライヤー企業に対するデュー・ディリジェンスは実施されたが、スポンサー企業に対しては実施されなかった、③「サステナビリティ・パートナー」というスポンサーカテゴリーが特別に設置されたが、そこにおいて持続可能性に配慮した取組みが評価されることは

なく、サステナビリティとは名ばかりの金額さえ支払えば手に入れられるものだった。

“ シドニーは「グリーンな(環境配慮の)大会」であり、ロンドンは「最も持続可能性に配慮した大会」と言われます。今、東京は「人権尊重の大会」として人々の記憶に残るチャンスを得ています。

エルゴン・アソシエイツ スティーブ・ギボン (Steve Gibbons)



ロンドンは、オリンピック・パラリンピック開催都市として、持続可能性に配慮した調達コードの策定に留まらず、取組みを更に展開しなければならないという大きなプレッシャーを感じていた。大会2年前(2010年)から外部のステークホルダーと活発なエンゲージメントを開始し、エンゲージメントの場を通じて苦情処理メカニズムやレビュー・パネルを設計、大会前に苦情処理メカニズムを設置した。

提起されたすべての苦情に対して、仲裁し、合意を促し、合意した結果の遂行をもって完了するという、迅速かつ系統だった対応がなされた。大会閉会後は、我々の経験が他のイベントにも活かされることを期待して、ロンドン2012大会における苦情処理メカニズムの設置と運営に係る経験を振り返り、その内容を公開した。

“ 苦情処理メカニズムに対する組織内の理解促進を目的として、LOCOGの主要メンバーに対する苦情処理メカニズムの「売り込み」活動が積極的に展開されました。「売り込み」先は、調達部から広報部や法務部、リーダーシップに係る部署にまで広く及びました。

第三部:3つのテーマでのパネルディスカッションとワークショップ

テーマ1 メガスポーツイベントの準備と実施における人権リスク

最初のパネルディスカッションでは、メガスポーツイベントの開催に係る人権リスクについて議論しました。スイス連邦外務省人権政策課課長補佐のレミー・フリードマン (Rémy Friedmann) がファシリテーターを務め、日本ユニセフ協会広報室長の中井裕真、国際建設林業労働組合連盟のアポリナ・トレンティノ (Apolinar Tolentino)、人権ビジネス研究所広報担当のヘイリー・セント・デニス (Haley St. Dennis)、ヒューマン・ライツ・ウォッチ代表のミンキー・ワーデン (Minky Worden) と同日本代表の土井香苗がスピーカーを務めました。



ヒューマン・ライツ・ウォッチ 代表 ミンキー・ワーデン (Minky Worden)

ヒューマン・ライツ・ウォッチ代表のミンキー・ワーデンは、2024年と2028年の大会において新たに適用される開催都市契約は、腐敗と闘い、人権を支持するIOCの立場を強く反映したものであると、IOCが発表したプレスリリースを引用して紹介した。これは、オリンピック憲章に記された人間の尊厳、これを損なう人権侵害に対処するものである。この新たな開催都市契約が採用されるまでには、NGOや人権擁護者との10年以上にわたる議論の積み重ねがあった。東京の次の夏季オリンピック開催年である2024年までに、アジアでは

3つの大会が開催されるー2018年の平昌、2020年の東京、2022年の北京。東京2020大会には、この新しい基準を遵守する義務はないが、遵守する機会が与えられている。TOCOG、日本政府、すべてのパートナー企業が、新しい基準の遵守を目指す。特に、利用可能かつ広く周知された苦情処理メカニズムの設置を奨励したい。人権侵害があるということを示すことは、恥ずかしいことではなく、むしろ強さを示すことである。

“ **中国における人権侵害の深刻化は既に知られており、特に、労働者の権利、報道の自由、サプライチェーンに関わることが挙げられます。監視機能を働かせることさえできません。だからこそ、東京2020大会は、取り組みレベルを引き上げることを目指すべきです。人権、労働者の権利、差別の禁止、そして報道の自由といったものの水準を引き上げ、高い水準を維持することです。**

ヒューマン・ライツ・ウォッチ 日本代表 土井香苗



ヒューマン・ライツ・ウォッチ日本代表の土井香苗は、東京2020大会に際して世界から注目される国内の人権課題として、移住労働者の問題、特に技能実習制度を挙げた。斡旋業者の存在と労働者が雇用主を変えられない制度により、低賃金や賃金不払い、違法残業、危険な職場環境、強制帰国、携帯電話所持・外泊・恋愛の禁止、性的虐待、パスポートの取り上げ、送り出し機関に対する不当に高額な斡旋手数料の支払いや技能実習期間を満了しなかった場合の保証金・違約金などの名目のもとの金銭支払いなどの人権侵害があり、人身取引・強制労働が頻発していると国際的批判がある。また、送り出し機関への多額の返済の重圧、強制帰国の恐怖、雇用主が変えられないことなどが、苦情申し立ての利用抑制を招いている。TOCOGの調達コードは詳細でレベルが高いものの、実効性の担保に課題を残している。検討段階にある苦情処理メカニズムでは、広く提案を受け付けるとよいだろう。

“ **市民社会の抗議活動の弾圧(北京五輪)や反LGBT法の成立(ソチ)といった、必ずしも調達に係らない事案に対応する苦情処理メカニズムを構築することは、日本が示すことのできるリーダーシップの形ではないでしょうか。**



日本ユニセフ協会広報室長の中井裕真は、調達コード策定の段階において、「子どもの権利条約」「子どもの権利とビジネス原則」が参照されていることを紹介した。メガスポーツイベントが子どもの権利侵害に関わるリスクとして、①ワーク・ライフ・バランス。これが実現しないことによる、家族や子どもたちへの影響、②SNS/テキスト・メッセージを「出会いの場」として介した児童買春、③10代のアスリート(オリンピック)と彼らに憧れる子どもたちが直面するコーチからの暴力(性暴力も含む)、過度なプレッシャー(これによるドーピング使用も含む)、メディアへの過度な露出(over exposure)を挙げた。

“ 「子どもの権利 (child rights)」という言葉のせいでしょうか。日本では、「子どもの権利 (child rights)」が「人権 (human rights)」とは少し違ったものとして捉えられる傾向があるように感じます。そして、このためでしょうか。子どもの権利が往々にしておとなの権利より価値の低いものとして見られる傾向があるようにも感じます。

国際建設林業労働組合 (BWI) アジア太平洋地域代表 アポリナ・トレンティノ (Apolinar Tolentiono)

国際建設林業労働組合 (BWI) アジア太平洋地域代表のアポリナ・トレンティノは、BWIがカタールにおいて実施する、FIFAワールドカップ関連施設を建設す



る移住労働者の保護と人権を促進するための取組みについて紹介した。この取組みは、カタールのSupreme Committee for Delivery & Legacy (SCLD)との覚書 (MOU) に基づくもので、①建設現場と作業員宿泊施設の共同査察、②移住労働者に対する労働安全衛生基準の見直し、③労働安全衛生に関する研修内容の見直しを中心に実施している。共同査察の目的は、BWIが第三者の立場で関与することで、基準の遵守を確実にすることと、苦情処理メカニズム (Worker Welfare Programme) の実効性を高めることにある。この査察では、苦情処理メカニズムが実効的に運営されていることも確認されており、これをFIFA以外の大会にも適用するとよい。東京2020大会に関して、既に、調達コードおよび物品別 (木材) の個別基準への遵守違反が認められており、労働者の権利や労働組合権が侵害されている実状がある。具体的には、労働組合をつくる権利を認めないこと、東京2020大会のメインスタジアムである新国立競技場の建設工事に従事する建設会社社員が長時間労働による過労を原因として自殺したこと、現場で働く移民労働者が労働安全衛生上のリスクをはじめとした様々なリスクに晒されていることが報告されている。

“ 苦情処理メカニズムを実効的なものにするためには、第三者による監視と共同査察、複数の組織での合意に基づく連携した取組みが重要です。

人権ビジネス研究所 広報担当 ヘイリー・セント・デニス (Haley St. Dennis)

人権ビジネス研究所広報担当のヘイリー・セント・デニスは、スポンサー企業および放送事業者はメガスポーツイベントの開催時の主要な資金提供者であり、その役割を通じて人権に影響に及ぼすことを説明した。放送事業者が直面する人権リスクには、現場スタッフの労働環境の他、「表現の自由と検閲」「プライバシーの権利と知る権利」といった報道に係るものがある。放送事業者は、メガスポーツイベントを取り巻く状況について報道できるというユニークな立場にあるが、一方で、大会に関する報道の自由を規制する力が働いた場合には、その影響を大きく受ける。現在、メガスポーツ・プラ

ットフォームには2つのタスクフォース(部会)が設置されている。一つには、AB InBev、adidas Group、Coca-Cola Company、国際経営者団体連盟(IOE)、P&Gが参加し、もう一方には、放送事業者のBT、Discovery、ITV、Skyが参加している。それぞれのタスクフォース(部会)は協働しながら、メガスポーツイベントのスポンサー企業や放送事業者にとって利用可能なデューディリジェンス・ツール(人権リスクを特定し、これに対処するためのツール)の開発に取り組んでいる。この新しい業界ツールは、2017年11月にジュネーブで実施されるSporting Chance Forumの場で発表される予定である。

“ 国家間の調和、連帯、フェアプレーといったスポーツが有する価値は、メガスポーツイベントをスポンサーや放送事業者にとって商業的に魅力あるものにしています。同時に、それらの価値は、スポンサー企業が、メガスポーツイベントにおける人権リスクに対応することの重要性を強調するものであるといえます。



テーマ2

持続可能性に配慮した取組みの実践例

次のパネルディスカッションでは、持続可能性に配慮した取組みの実践例について議論しました。経済人コー円卓会議日本委員会の石田寛がファシリテーターを務め、東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会の持続可能性部部長の田中丈夫氏が東京2020大会の調達コードを説明しました。その後、元コミッション・フォー・サステナブル・ロンドンのショーン・マッカーシー (Shaun McCarthy) がロンドン2012大会の調達コードについて説明しました。さらに、ANAホールディングス株式会社の宮田千夏子氏がANAグループにおける人権リスクの特定手法を、また、株式会社アシックスの吉本譲二氏が調達方針のサプライヤーへの適用方法を説明しました。その後、参加のスポンサー企業を中心としてワークショップを実施しました。

東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 持続可能性部部長 田中丈夫氏



東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会の持続可能性部部長である田中丈夫氏は、持続可能性に配慮した調達コードについて、その策定プロセスと概要について説明した。組織委員会は大量の物品・サービスを調達する。契約する事業者のサプライチェーンは、アジアを中心に世界に広がるため、人権や労働問題を意識した調達活動を進める必要があると考え、持続可能性に配慮した調達コードを2017年3月に策定した。検討にあたっては、環境、人権、およびCSR等の様々なセクターの専門家で構成するワーキンググループで議論し、人権団体や環境NGO、行政機関、事業者団体やパブリックコメントの意見も踏まえた。

持続可能性に配慮した調達コードとは、法令順守を始め、環境問題や人権・労働問題の防止、公正な事業慣行の推進等を考慮に入れた、調達を実施するための基準や運用方法等を定めたものである。組織委員会は、調達コードに基づく調達を実施することにより、大会の運営主体としての社会的責任を果たすとともに、広く社会に持続可能性を重視する姿勢が定着するように促していく。調達コードは、組織委員会が調達するすべての物品・サービスならびにライセンス商品を適用範囲とする。

調達コードの全体構成は「共通事項」と「物品別の個別基準」の大きく2つに分かれている。「共通事項」では、持続可能性に関する5つの分野において、国際的な合意や行動規範を参考とした基準を設定している。これを契約先の先のサプライチェーンにも求めていく。また、担保方法を規定するほか、通報受付窓口(苦情処理メカニズム)の策定を進めている。特に持続可能性が重要なものについて「物品別の個別基準」を設けている。すでに、木材・農産物・水産物・畜産物に関する基準を作成しており、今後、紙とパームオイルについての基準を検討する。さらに、調達コードを、発注手続き・案件公表・入札実施・契約締結・契約履行の中で運用するための解説書を作成する。

通報受付窓口(苦情処理メカニズム)は、調達コードの不遵守に関する通報を受け付け、これに対応する仕組みであり、通報を受けた場合は、事実確認の上で解決に向けて対応する。違反者にペナルティを課することが目的ではなく、当事者間の建設的な対話を促し、双方の合意の下で改善が図られることを目指している。運営の大部分は外部機関に委託の予定であり、また、中立性・公平性を高めつつ、案件の解決促進を図るため、人権、労働、環境等の有識者を委員とする助言機関を設置する予定である。

“ **人権を尊重する社会の実現にスポーツは貢献できると考えており、ここに、我々は力を尽くしていこうと考えています。**

コミッション・フォー・サステナブル・ロンドン (Commission for a Sustainable London) ション・マッカーシー (Shaun McCarthy)

コミッション・フォー・サステナブル・ロンドン(Commission for a Sustainable London: CSL)のション・マッカーシー(Shaun McCarthy)は、(第二部での発表に加えて)自身のロンドン大会での経験を共有した。ロンドン大会では、「これまでで最も持続可能な大会」を提供するという約束を果たすべく、公式の独立機関であるCSLが設立された。CSLは、2005年の招致決定後まもなく設立され、開催翌年の2013年まで存続した。自身が議長を務め、取組みの内容は(ロンドンの)オリンピックBoardに直接報告した。委員会には、①会場建設、演出、輸送、およびレガシーを担当するすべての機関の活動を確認し、保証する、②運営主体の上層部の「critical friend(批判的な友人)」として機能する、③ステークホルダーやメディアと積極的にコミュニケーションをとり、運営主体だけでなく、すべてのステークホルダーと信頼関係を構築するという3つの主要な役



割があった。ロンドンオリンピック・パラリンピック組織委員会 (LOCOG) は、包括的な調達コードを早い段階から構想し、主要な業界団体と議論を重ねた。調達コードの遵守に向けた企業の取組みレベルは様々であったが、多くの企業はロンドン2012大会を自身の持続可能性の取組みにお墨付きを得るよい機会と捉えた。一方で、IOCと契約するスポンサー企業 (TOPスポンサー企業)、特にIOCのオリンピック放送局 (OBS) によって任命される企業は、自分たちには調達コードを遵守する義務はないと感じていた。

コミュニケーション面での教訓として、LOCOGは主要な小売業者の先の製造業者 (LOCOGからみると二次以降のサプライヤー) とコミュニケーションをとることができず、結果として、製造業者 (LOCOGからみると二次以降のサプライヤー) の多くは調達コードや苦情処理メカニズムの存在を認識していなかったこと、また、LOCOGが製造場所の開示を企業に求めることを拒否したことにより、労働組合による介入 (支援) が退けられたことを紹介した。

アメとムチに関して言えば、「世論による裁き」がすべてであり、その機能は世論と積極的にコミュニケーションをとるというCSLの働きによって強化された。「世論による裁き」がすべてという背景には、大会が開催都市における一回限りの「プロジェクト」であるために、時間的な制限から、契約を打ち切り他のサプライヤーを探すという策をとることが難しく (ムチ)、継続的な改善やリピートビジネスの機会 (アメ) がほとんど存在しないという事実がある。したがって、成功における鍵は、①持続可能性の観点から注意深く精査し、契約相手を決定すること、②契約相手に対して教育を実施すること (調達コードの周知や啓発)、③取組みのパフォーマンスを管理すること、④独立した苦情処理メカニズムを設置することにあるといえる。

CSLは「透明性」の文化を創り上げる際に大きな役割を果たした。完全に独立した委員会であったからこそ、すべてのステークホルダーと信頼関係を構築することができた。東京2020大会に残された時間の短さを考えれば、おそらく、CSLと同様の委員会を設置するには遅すぎるだろうし、ロンドンが行ったステークホルダー・エンゲージメントと同様のものを実施するにも遅すぎるだろう。しかし、そうではあっても、今でもまだ遅すぎないことがある。①優れたデュー・デリジェンス・プロセスを設けること、②労働力・保証・パフォーマンス管理を可能にするコミュニケーションあるいは教育プログラムを立ち上げること、③独立した苦情処理メカニズムを設置すること、だ。

ANAホールディングス株式会社 コーポレートブランド・CSR推進部 部長 宮田千夏子氏



ANAホールディングス株式会社コーポレートブランド・CSR推進部部長の宮田千夏子氏は、人権尊重に向けた自社の取組みを紹介した。様々な社会環境を踏まえた上で、人権尊重の重要性を考え、2014年に取組みを開始した。当初から国際的なガイドラインを踏まえるべきと考え、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則った。2015年には国際的に認められた人権についての教育(eLearning)を開始、2016年に人権方針を策定し、人権デュー・ディリジェンスの取組みを、コミットメント(Commit)、評価する(Assess)、行動する(Act)、報告する(Report)として開始した。第三者機関から得た人権リスク情報に基づいて国別および事業リスクを評価し、人権リスクに関する社内マネジメントの状況を分析し、洗い出したリスクについて有識者の意見を得て、絞り込みを行った。現在は、このリスクについての取組みと、取組みの情報開示を進めている。一つ目には、特にグループ会社の委託先で働く外国人労働者に対して適切な労働環境を提供できていることを確認するべく、委託先へ当社の考えを説明しながら、第三者機関が外国人労働者へインタビューを実施している。二つ目には、機内のサービス物品を製造するサプライチェーンの状況確認を進めている。三つ目には、法務部門が中心となって贈収賄についての社内教育を進めている。四つ目には、航空機を用いた人身売買の撲滅に向けた取組みを検討している。苦情処理メカニズムを構築するという課題は残している。今後とも、自社の方針や取組みの社内浸透や情報開示を進めつつ、指導原則に沿って、求められている項目にさらに応えていく。またこれを、組織委員会が設ける調達コードの社内実践に繋げていく。

株式会社アシックス グローバル法務コンプライアンス統括部 CSR・サステナビリティ部 CSR推進チームマネージャー 吉本讓二氏



株式会社アシックスグローバル法務コンプライアンス統括部CSR・サステナビリティ部CSR推進チームマネージャーの吉本讓二氏は、自社のサプライヤーに向けた取組みを、「監査」「キャパシティビルディング」「セルフ・アセスメント」の3点から説明した。「監査」は、我々の要求事項を遵守しない工場との契約を避けるべく、契約時と契約後に実施している。事業統括部が新しい工場と取引を開始する際には、できるだけ早い段階でCSR部に情報を伝え、これを得てCSR部は事業統括部に対して生産国や他のブランドとの取引状況について情報を与える。その後、事業統括部が実際に工場を訪問し、「工場訪問時確認事項」「factory profile」「第三者監査のレポート」の3つの書類をCSR部に提出する。CSR部はこの内容を分析し、必要に応じて事前監査を実施し、リスクが低いと認められた場合には当該工場と契約し、取引を開始する。我々が用いる方針は、TOCOGの調達コードとほぼ同内容であるが、弊社の方針は、「児童労働について15歳未満を禁止」「週に60時間以上は禁止」等のより細かい内容を含められていると言える。取引開始後は、監査を年1回実施する。監査結果はA～Eの5段階で評価し、Cランク以上は継続的な取引が可能な工場としているが、C以上でもできるかぎりEを目指していく。「キャパシティビルディング」は、教育を意味する。2016年度は111社・187名に対して教育を実施した。実施の目的は、工場が自主的に改善できるようになることにある。我々が何を求めているかを知ってもらう上で教育は重要だと考えている。「セルフ・アセスメント」は、質問票を意味する。工場に質問票を送り、回答してもらう。新規の工場での自己評価点数は高くなる傾向にあり、実際に監査に行くことができていることが多い。「このように回答しているけれども、実際には違いますよね」と指摘しながら、このギャップを埋めていく。改善を通じてレベルが向上することを狙いとしている。この3つの活動を通じて、TOCOGの調達コードの浸透を図れると考えており、これを今後も継続していく。

テーマ3

東京2020大会における 実効的な苦情処理メカニズム

最後は、苦情処理メカニズムを実施する上でのポイントと課題について議論しました。ロンドンオリンピック・パラリンピック組織委員会からの苦情処理メカニズム委託先であったエルゴン・アソシエイツのスティーブ・ギボン (Steve Gibbons)、国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織 (ITUC Asia Pacific) の書記長の吉田昌哉、外務省経済局経済協力開発機構室長の正本謙一氏、経済人コー円卓会議日本委員会のディレクターの岡田美穂、世界選手会連合理事の山崎卓也がスピーカーを務めました。その後、厚生労働省の雇用環境・均等局雇用機会均等課の指導係長である河野道子氏と同労働基準局監督課の企画・法規係長である吉田篤史氏の両名が登壇し、労働基準法および労働紛争処理に関する質問に答えました。人権ビジネス研究所のウィリアム・ルーク (William Rook) がファシリテーターを務めました。



エルゴン・アソシエイツ スティーブ・ギボン (Steve Gibbons)



エルゴン・アソシエイツ (ロンドンオリンピック・パラリンピック組織委員会からの苦情処理メカニズム委託先) のスティーブ・ギボン (Steve Gibbons) は、ロンドン大会において苦情処理メカニズムを運用した経験を紹介した。LOCOGは、大会の準備と運営に関わる様々な権利に関する苦情が発生するであろうこと、また、予め、権利に矛盾しない方法で苦情に対応できるように準備することの重要性を理解していた。LOCOGは労働組合やNGOと早い段階から直接に接触しており、LOCOGやサプライヤーは苦情処理メカニズムを試すことにオープンな姿勢を示していた。メガスポーツイベントにおいて苦情処理メカニズムを設置および運用することは初の試みであった。ロンドン大会での苦情処理メカニズムの開発は、2011年に「ビジネスと人権に関する指導原則」が承認される前から進められていた。

メカニズムを通じて受け取った苦情の種類は、インドネシアの工場での労働条件に関するもの、フィリピンの靴工場における労働組合の権利を求めるもの、中国の玩具製造工場で働く若い労働者によるもの、カナダの金属製造業の工場における労働組合の権利を求めるもの、中国の土産品製造工場で働く労働者から寄せられたもの等、様々であった。苦情の多くは、国際労働組合、NGO、メディア等を通じて寄せられた。

ロンドンでの取組みから得た教訓として、次を挙げたい。①ステークホルダーの関与あるいはステークホルダーによる「監視」、②スポンサー・サプライヤー・ライセンサーといった商業パートナーの賛同を得ること、③どのような苦情が寄せられるかを想定すること、④国内法との整合性や政府との連携をはかること、⑤迅速かつ適切に苦情に対応すること、⑥仲介を行う際にも、「ムチ」や強制力はほとんど存在しないこと、⑦イベント開催後を見据えること、⑧「透明性」や「オープンネス」を向上させること、⑨労使関係の円熟化を支援すること、⑩メカニズムにおいて文化的適切性を確保すること、⑪メカニズムの開発にあたり、既存の取組みや優良事例に目を向けること、⑫取組みから得られるプラス面にも目を向けること。

国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織 (ITUC Asia Pacific) 書記長 吉田昌哉



国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織 (ITUC Asia Pacific) 書記長の吉田昌哉は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、近年G7サミットやG20の場において責任あるサプライチェーンが議論されていることを取り上げ、企業行動を「監視」する動きが活発化していると述べた。その背景には、①企業自身もサプライチェーンで何が起きているかわからない。技術革新によってビジネスの分業が進み、スピードも加速しているが、事象が可視化されていないこと、②遵守を企業だけに任せると社会リスクが大きいことがある。矢野会長から「良い会社」や「強い会社」の話があったが、良い企業ばかりではない。低い環境基準や労働基準を求める企業や政府もある。だからこそ、苦情処理メカニズムが必要ではないか。

苦情処理メカニズムの設置と運営においては、労働関係や労使関係を活用いただきたい。①労働組合は企業の内部の人間である従業員の代表であり、経営からは独立している(独立性が担保されている)し、②労使関係・労働組合を使うことで安いコストでの対応が可能だろう。労働組合は絶えず目を光らせており、企業の悪いところを探すのが得意な組織である。労働組合に任せておけば、サプライチェーン上で何が起きているかがわかる。ITUCは151の国と地域で、1億8000万人の労働者を代表している。ITUCとBWIが協力すれば、低コストで効果的な苦情処理メカニズムを実現することができると考えている。ロンドンの例に倣い、組織委員会が、組合やその他のステークホルダーが参画する苦情処理メカニズムをTokyo 2020(組織委員会)下に設置することを期待する。

外務省 経済局 経済協力開発機構室長 正本謙一氏



外務省経済局経済協力開発機構室長の正本謙一氏は、OECD多国籍企業行動指針と日本NCPについて説明した。OECD多国籍企業行動指針は、参加する48か国の多国籍企業に対して、企業に期待される責任ある行動(Responsible Business Conduct)を自主的にとることを求める勧告である。多国籍企業の責任とは、「経済、環境、社会面での発展に積極的に貢献すること」「多国籍企業の行動から生じる悪影響(adverse impact)を避け、もし悪影響が発生した場合にはこれに対応すること」を意味している。また、行動指針の普及等や問題解決支援のために、各国にはナショナルコンタクトポイント(NCP)と呼ぶ連絡窓口が設置されている。

OECD多国籍企業行動指針では、「情報開示」「人権」「雇用・労使関係」等に関して、企業がとるべき行動が定められている。さらに、紛争鉱物、採掘、アパレルといった特定の業界や、機関投資家といった特定のステークホルダー向けにデューデリジエンス・ガイダンスが作成されており、現在は、全分野共通のものを作成中である。これらはウェブサイト上で公開されており、誰でもダウンロードすることができる。

日本NCPは、2000年に設立された。外務省・厚労省・経済産業省の3省から構成され、これに加えて、連合・経団連がメンバーとなる諮問委員会も立上げ、普及活動を行っている。具体的には、広報啓発と個別事案への対応を行っている。日本企業へ問題が提起された場合に、多国籍企業からの情報収集、斡旋、調停を行い、文書を作成する。この過程において、大使館を通じた情報収集も行う。また、ステークホルダーとの連携や、OECD「責任ある企業行動作業部会」への参加を通じて各国との情報交換やピアレビューを実施している。行動指針に関する問題があった場合には、提起を受領し、必要な話を聞き、情報を収集し、初期評価を行い、必要があれば斡旋を行う。当事者間で対話が成立せずに手続きが終了に至った場合にも、原則、企業名を示した報告書を公開する。

これまでに受領した提起には、「雇用・労使関係」に関するものが多い。近年は、「一般方針(デューデリジエンス)」や「人権」に関する提起も増えている。提起された企業の業種は製造業が多く、次に鉱業・採石業、そして金融業である。日本NCPが取り扱った案件はこれまでに9件あり、うち4件は現在も係属中であ

る。日本における第三国の多国籍企業による行動に関するものが2件、国外における日本の多国籍企業による行動に関するものが7件で、大部分は「雇用及び労使関係」に関する案件である。

今回のスポーツイベントとの関係においては、メガスポーツイベント(MSE)に関係する多国籍企業の雇用・労使関係・人権が注目される。日本NCPは、企業の社会的側面に注目が集まる中で、引き続き、多国籍企業行動指針の普及に努めるとともに、NCPに対して問題提起が行われた場合は、手続きに従って問題解決を支援していく。

経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会) ディレクター 岡田美穂



経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)ディレクターの岡田美穂は、組織委員会が受け付けた苦情を企業に移送した場合、これを受理した企業において苦情への早期対応がなされないならば、苦情が未解決のまま事態が深刻化しかねないことに懸念を示した。その上で、組織委員会のみならず企業においても苦情処理メカニズムを理解し、このメカニズム(苦情処理メカニズム)を構築する必要があると述べた。その上で、苦情処理メカニズムを構築し、実効的な運用を図る際の注意点として次の5点を挙げた。①人権理解：セクハラパワハラ・同和問題に限定せず、国際的に認められた人権基準に則ること、②リソース：苦情処理の扱いに関する方針・体制・手続きを整備すること、③適用範囲：雇用関係にある従業員に限定されず、サプライチェーンも含めたすべての労働者やコミュニティにも開かれた、幅広いステークホルダーからの苦情対処を目指すこと、④情報開示：情報を隠し切れる時代ではなく、情報開示に対して前向きな姿勢を涵養すること、⑤自前主義からの脱却：社内・社外・司法メカニズムといった社会に存在する複数の苦情処理メカニズムを組み合わせることで活用すること。苦情処理メカニズムを必ずしも否定的に捉えることはない。これを上手く活用すれば、問題の芽が小さいうちに声(人権リスク)を擲い上げ、問題が大きくなる前に少ないリソースで人権リスクに対処できるというメリットがある。

組織委員会に限定すれば、組織委員会は存命期間7年の暫定組織であり、また、開催までに残された時間は3年とわずかである。組織外にある既存の仕組みを調べ上げ、既にある知見を結集させ、何が対応可能で、何が対応不可能かの分析を早急に行う必要があるだろう。既存の仕組みやリソースである「日本NCP」「厚生労働省が有する労働紛争解決メカニズム」「国際労働組合総連合による労働者の権利を守る仕組み」「社労士会による日曜日や営業時間外の相談受付」「海外団体が擁する多言語に対応できるMediators (調停人、仲介役)」「外務省や各国大使館と連携した、特に国外にある日本企業の子会社やサプライヤーに対して、(調達コードや)苦情処理メカニズムに関する告知活動」等、協力を仰ぐ先もあるだろう。今回のワークショップには、国内外の様々な組織が参加している。組織委員会が望みや期待を明確にして音頭をとれば、皆が知見やネットワークを持ち寄り、実効的な苦情処理メカニズムを実現できる可能性は高いだろう。

イギリスは新しいフレームワークを生む「イノベーション」が得意だと感じるが、既存のフレームワークに基づいて中身を改良する「カイゼン」は日本のお国芸とも言えるだろう。ロンドンで生まれたオリンピックにおける苦情処理メカニズムを、日本において人権面を中心にカイゼンさせ、両国間のコラボレーションで更なるレガシーを遺すことができるとよいだろう。

世界選手会 理事 山崎卓也



世界選手会の理事の山崎卓也は、スポーツのプラットフォームでビジネスと人権の価値を実現することの意味、スポーツのプラットフォームにおけるenforcement (強制力) の存在、取組みがプロモーション効果やブランド強化につながることを説明した。さらに、苦情処理メカニズムのスコープ (適用範囲) について、調達コードに網羅された人権課題はもちろんのこと、それ以外の広く様々な人権を扱う高い基準を設定することが重要であり、今後構築する苦情処理メカニズムでは、調達コードに関わらないものも取り上げることを組織委員会に期待した。

スポーツは強力なenforcement (強制力) のシステムを持っている。FIFAのDRCで下した判決は世界的な効力を有する。FIFAは世界で自分たちのルールを実

行する力を持っている。ルールを遵守しない組織には、勝ち点の剥奪や除名といった処分が下される。これは他の産業にはない強力な制裁(enforcement)と言えるが、スポーツの文脈であれば、実現することができるだろう。

また、プロモーション効果の大きいスポーツの文脈に組み合わせて人権尊重を実現することで、自社のみで取組むよりも高い効果を得ることができる。どのような意識で取組むか(「スポンサー価値や自らのコマーシャルバリューが上がる」という前向きな意識で取組むかどうか)は、取組みの進捗や結果に大きな違いを生むだろう。求められているのは、人権問題をゼロにするという結果へのコミットメントではなく、人権問題に取組むという姿勢へのコミットメントである。

今年5月にFIFAは人権方針を公開し、人権尊重の姿勢を表明した。ここには、選手の権利が含まれており、我々にとっての重要なアチーブメント(目標達成)となった。コミットメントに関する記述もかなり具体的であり、レメディー(是正)への言及もある。さらに重要なことは、「FIFAとして高い基準にコミットすること」「Binding to all FIFA Bodiesであること(World Cupに限らず、FIFAつまりサッカーのあらゆる場面でこれを守ること)」が明記されている。コミットメントは、FIFAのブランドに影響し、我々ステークホルダーもFIFAに対して信頼感を寄せることができる。

苦情処理メカニズムのスコープに関して、調達コードに係る人権課題は当然として射程に入れつつ、調達コードに関わらないものをどのように取り上げていくかは、一つの課題だろう。

“ **取組みの範囲を厳密に限定するのではなく、オリンピックが「信頼されるブランド」であることを示すことが重要ではないでしょうか。苦情処理メカニズムにおいて、調達コードに係らないものも広く取り上げていくと表明することは、アクティビティの本質にかかわることだと思います。**

終わりに



最後に、人権ビジネス研究所のジョン・モリソンは、次の3点を強調した。(1) 救済策の必要性。いくつかの手段があるが、私たちにはさまざまな救済策が必要である。(2) 対話とより広いステークホルダー・エンゲージメントを通じて、救済措置を講じることの必要性。(3) 開示、透明性の文化を創造することへの挑戦。

また、CRT日本委員会の石田寛は、「ビジネスと人権」ならびに「メガスポーツイベントと人権」との関わりに対する社会的関心および理解が、この数年で大きく進化および深化したと述べるとともに、参加者に対して継続的な協力・支援・関与をお願いし、ワークショップの終わりの言葉とした。

謝辞

当日ご参加くださった多くの方々にお礼申し上げます。また、本ワークショップを後援くださったスイス大使館、告知協力いただいたオリンピック・パラリンピック経済協議会(経団連)へ、この場を借りてお礼申し上げます。

主催者は、今回お集まりの皆様の知見とネットワークは、人権尊重の東京2020大会実現にとって不可欠なものと考えます。ここでの議論は始まりの一步に過ぎません。2020年までに残された時間はわずかですが、この場が今後も継続されること、また、これを通じて人権尊重の東京2020大会の開催に向けた主催者のイニシアティブおよびリーダーシップがより強力なものとなり、これを支える関係組織やスポンサー企業のネットワークもまたより強固なものになることを願っています。

John Morrison
Chief Executive, IHRB
Secretariat, MSE Platform

Hiroshi Ishida
Executive Director
Caux Round Table Japan



2017年9月13日(水)、メガスポーツイベント・プラットフォームは、人権尊重の東京オリンピック・パラリンピックの実現を支援する目的で、スイス政府後援の下、経済人コー円卓会議日本委員会とともに、日本で初めてワークショップを開催しました。当日は、国際オリンピック委員会、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会、内閣官房東京オリンピック・パラリンピック競技大会推進本部事務局といった東京2020関連組織およびスポンサー企業その他、国内外NGO、選手組織、国内政府機関(外務省、法務省、厚生労働省)、外国大使館(アメリカ大使館、スイス大使館)より、計41組織76名が参加しました。

このワークショップは、人権尊重の東京オリンピック・パラリンピックの実現に向けて、調達方針と苦情処理メカニズムを実行する上でのポイントと課題を整理し、これを参加者間で共有することを目的として開催されました。プログラムは、主催者挨拶に始まり、ロンドン2012関係者および東京2020関係者(組織委員会および内閣官房)による講演、「メガスポーツイベントと人権リスク」「調達コード」「苦情処理メカニズム」の3つのテーマの下でのパネルディスカッションの3部から構成されました。

本報告書は、このワークショップの内容を報告するものです。

