



第1回サステナビリティ・フォーラム ～2020年に向けてディーセント・ワークを通じた持続可能な開発へ～

日時: 2017年9月21日(木) 13:45～17:30

会場: イノホール&カンファレンスセンター4F ルームB

フォーラム報告書

第一部

開会祝辞: 東京2020組織委員会 副事務総長	布村幸彦	2
基調講演: ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局長	ギータ・ローランス	3
基調報告: 東京2020組織委員会 持続可能性部長	田中丈夫	5

第二部

パネルディスカッション:

モデレーター: 使用者側理事・日本経済団体連合会	松井博志	
- ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局 上級専門家	荒井由希子	8
- 株式会社アシックス グローバル法務・コンプライアンス調達部 CSR・サステナビリティ部 部長	吉本譲二	11
- 日本コカ・コーラ株式会社 調達本部 農産品調達部 部長	遠藤誠司	13
- リクルートワークス研究所 労働政策センター長	中村天江	16
労働組合および市民社会からのコメント:		
- 日本労働組合総連合会 総合企画局 部長	河合弘樹	19
- 一般財団法人CSO ネットワーク 事務局長・理事	黒田かをり	20
総括・今後の活動:		
- ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局長	ギータ・ローランス	21
- 東京2020組織委員会 大会準備運営第一局長	井上恵嗣	22
閉会挨拶: ILO 駐日代表	田口晶子	23

第一部 (13:45~15:00)

[開会挨拶]

ILO 駐日代表 田口晶子

[開会祝辞]

東京オリンピック・パラリンピック
競技大会組織委員会 副事務総長

布村幸彦

2020年東京オリンピック・パラリンピック大会に向けた重要なキーワードが「持続可能性」であり、様々な取組を展開していく。持続可能性とは環境配慮だけを意味するものではなく、人権や労働といった観点からの配慮も重要な要素となる。特に、大会に使用するモノやサービスの調達過程には多くの人に関わるが、そうした人々の人権や労働環境が侵害されないようにしなければならない。



そのためのツールとして、東京2020組織委員会では、「持続可能性に配慮した調達コード」を策定し、調達過程における人権や労働への適切な配慮を求めている。今後は、調達コードに実効性を持たせていくことが重要となる。特に、労働面については事前予防が重要と考える。

今年5月に、ILOのガイ・ライダー事務局長が組織委員会を訪問され、意見交換する機会を得た。そして、調達コードの実効性を確保し、調達過程におけるディーセント・ワークの実現を図るため、両方で協力関係を構築することに合意した。

ILOには、過去のオリンピック・パラリンピック大会といったメガスポートイベントにおけるディーセント・ワークに取り組んできた経験がある。東京大会に向けても、サプライチェーンを通じたディーセント・ワークの推進のため、ILOの知見の提供に期待している。今回のフォーラムが、関係者の意識を高め、持続可能な社会の実現に貢献することを願っている。

[基調講演]

ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局長

ギーター・ローランス

「ビジネス、サステナビリティ、ディーセントワーク：
2020 年および 2030 年に向けた私たちの共通アジェンダ」

<はじめに>

本フォーラムに先立つ 2017 年 5 月、東京 2020 組織委員会 CEO の武藤敏郎氏と ILO 事務局長ガイ・ライダー氏は、東京 2020 大会に関わるパートナー企業の間で社会的責任ある労働慣行を推進し、大会の労働面のサステナビリティを促進することを目的として、パートナーシップを構築することに合意した。この第 1 回サステナビリティ・フォーラムはこのユニークなパートナーシップのキックオフイベントである。



<持続可能な開発と企業の役割>

持続可能な開発の概念は、1987 年のブルントラントレポート以来拡大してきており、今日では経済・環境・社会という 3 本の柱の連動によって構成される持続可能な開発を指すようになった。国連では、2015 年 9 月、2030 年に向けた開発アジェンダ「The Future We Want (私たちが望む未来)」が採択され、開発のありとあらゆる領域を網羅する 17 の持続可能な開発目標 (SDGs) が掲げられた。これは、世界中のすべての国々がサステナビリティの 3 本の柱のバランスを保ちながら持続可能な方法で発展するための目標であり、私たち全員が目標達成のためのパートナーシップに参加することが求められている。ILO の掲げる「ディーセントワーク」、すなわち、自由、均等、安全、人間としての尊厳が確保された仕事を促進することも、SDGs の中において、持続可能な開発を達成するための目標・手段として掲げられている。

ILO は、持続可能な企業の促進を通じた民間部門への関与という重要なアジェンダを有しているが、ここで持続可能な企業とは、企業方針と事業活動 (生産プロセスやサプライチェーンとの取引を含む) の中に持続可能な開発の 3 本柱を組み込んでいる企業を指す。

ディーセントな労働条件のもとで労働者の権利が尊重されていれば、給与が確保され、スキルアップと経済状態の改善の機会が提供され、ひいては貧困撲滅に直接寄与することになる。ILO は持続可能な企業の促進に関して提言を行うため「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」(MNE 宣言) を推進しているが、同宣言には、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係の各分野において、企業が社会的責任のある労働慣行を推進するための方針や慣行を策定するための提言や国連の「保護・尊重・救済」枠組み等も含まれている。

<東京 2020 大会は持続可能な開発を達成する重要なチャンス>

SDGs はスポーツを「持続可能な開発の重要な実現要因」と位置づけ、開発と平和の実現にスポーツがますます貢献していくことを期待している。国際オリンピック委員会 (IOC) も、「サステナビリティ」をオリンピックアジェンダ 2020 の 3 本の柱の 1 つと位置付け、「持続可能な大会」にすることを明確に宣言している。さらに、「IOC サステナビリティ戦略」は「労働力」を 5 つの重点領域の中の 1 つとして大きく取り上げ、東京 2020 組織委員会に対し、国際的な基準や、労働条件に関して開催国で適用されるすべての国際協定、法律、規則を遵守することにより、オリンピック・ムーブメントに関わる労働者、ボランティア、請負で働く人々が確実に保護されることを求めている。

このような流れの中、東京 2020 組織委員会も、「持続可能性に配慮した運営計画」と「持続可能性に配慮した調達コード」において、SDGs と MNE 宣言への明確な言及を行い SDGs の達成に貢献するために必要不可欠な大会パートナーのコミットメント及び遵守事項を定めている。その項目は児童労働の廃止、強制労働の廃止、差別の廃止、長時間労働の禁止、ジェンダー促進、障害者などの社会的弱者の社会的包摂、安全で健全な労働環境、適正な賃金の支払い、結社の自由と団体交渉権の尊重など、SDGs のターゲットと直接的に結びついており、透明な手続きおよびデューディリジェンスに基づく持続可能で責任ある官民の調達慣行の促進を目指している。これはまさに、2020 年および 2030 年に向けた私たちの共通アジェンダである。

<東京 2020 組織委員会との協働に当たり ILO が提供できる支援>

多くの企業がすでに、持続可能な方法、すなわち人間と地球を尊重する方法でビジネスを行うことは企業の長期的な持続可能性に貢献するという認識の下、各自のサステナビリティ戦略、CSR 方針、責任ある調達慣行、デューディリジェンスプロセスをはじめとする持続可能な生産プロセスを通じて、持続可能な開発というアジェンダに関与している。しかし、依然として自らの方針の策定及び実施について頭を悩ませている企業もある。ILO は、労働と雇用の分野でグローバルな方針策定を進めている企業や、これらの方針を国際

労働基準と整合させたいと考えている企業を支援するため、「国際労働基準に関するビジネスのためのヘルプデスク」を運営している。

また、本日のフォーラムのように、具体的な課題への対処方針や慣行、経験について、企業同士で意見交換しグッドプラクティスを共有することも非常に有益であり、今後も大会パートナーやその他の関係者の間でこのような機会をより多く設けることで社会的責任ある労働慣行を促進することができる。

さらに、大会パートナー企業は、調達コードを通じて自社のサプライチェーン上で問題となりうる労働慣行の検証を求められることとなる。その過程で自らの事業活動に関連する問題を関係国の ILO 現地事務所に提起し、政府、企業、労働者による対話・連携を通じた問題対処のための持続的取組みを始めることができる。

このように、東京 2020 大会の準備・実施過程を通じて、すべての人のためのディーセントワークを実現することができれば、それは、日本にとっても、将来のオリンピック・ムーブメントにとっても、大会がもたらす重要なレガシーとなるはずである。

[基調報告]

東京オリンピック・パラリンピック
競技大会組織委員会 持続可能性部長

田中丈夫

「持続可能性に配慮した調達コードについて」



いよいよ3年後に東京でオリンピック・パラリンピック競技大会が開催される。東京 2020 大会で掲げている「大会ビジョン」は

- すべての人が自己ベストを目指し
(全員が自己ベスト)
- 一人ひとりが互いを認め合い (多様性と調和)
- そして、未来につなげよう (未来への継承)

という3つを基本コンセプトとし、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とすることである。

東京 2020 組織委員会では、様々な分野でポジティブなレガシーを残すため、アクション & レガシープランを作成している。これらは 5 本の柱で構成されており、その中には本日のテーマである「持続可能性」も含まれている。

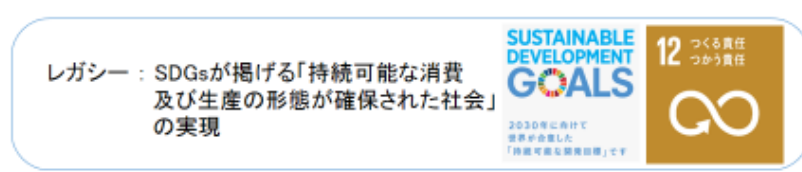
持続可能性の世界的な潮流として、2015 年に国連で「持続可能な開発目標 (SDGs)」が採択されたことが挙げられる。これには、貧困の撲滅や飢餓の解消のほか、健康や教育、ディーセント・ワークの推進など幅広いテーマに関する目標が設定されている。また、SDGs の採択時には、IOC のバッハ会長が、持続可能な開発の実現においてスポーツも重要な役割を果たすことを述べている。IOC は、2014 年に採択した「オリンピック・アジェンダ 2020」の中で持続可能性の導入を打ち出している。今や、オリンピックは単にスポーツの祭典というだけでなく、持続可能性への配慮が求められるイベントになっている。

組織委員会では、今年 (2017 年) の 1 月に「持続可能性に配慮した運営計画 (第 1 版)」を策定した。同運営計画は、東京 2020 大会を持続可能性に配慮した大会とするために、その準備・運営における考え方を示し、関係者の拠り所となるものである。「気候変動」「資源管理」「生物多様性」「人権・労働・公正な事業慣行」「参加・協働」という 5 つの主要テーマを設定し、テーマごとに方針、目標、施策を明記している。「持続可能性に配慮した調達コード」は、この運営計画を実現するためのツールの一つという位置づけである。

大会の準備・運営に当たっては、様々なモノやサービスを調達する。その中で、コスト以外の面にもしっかり目を向けていく必要がある。その一つが労働や人権への配慮である。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の採択を契機に、ビジネスが人権に与える影響への関心が急速に高まっており、オリンピック・パラリンピックやサッカー・ワールドカップなどのメガスポーツイベントにおける人権・労働問題が注目されている。過去には、スポーツ用品の製造過程における児童労働、競技場建設における労働災害の問題などが指摘されている。東京 2020 大会においても、こうした課題を意識した取組を進める必要があることから、調達コードを策定した。

「持続可能性に配慮した調達コード」の概要

- 「持続可能性に配慮した調達コード」とは、法令遵守を始め、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。
- 組織委員会は、調達コードを適用した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促していく



調達コードとは、法令遵守を始め、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、調達コードを適用した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促していく。それによって、SDGsが掲げる「持続可能な消費と生産」の達成というレガシーを生み出せると考えている。調達コードは、適用範囲、持続可能性の原則、持続可能性に関する基準、担保方法、通報受付窓口で構成されている。サプライヤーやライセンサーなどに求める基準としては、法令遵守を始め、環境や人権・労働、経済の側面からの配慮を求めている。労働に関しては、ILOの国際的労働基準を踏まえて、「結社の自由や団体交渉権の尊重」「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「職場における差別の禁止」などについて基準を設けている。また、調達手続きの各段階で調達コードの実効性を確保するための措置を講じる。さらに、違反に関する通報を受け付ける窓口も設置する予定である。

東京2020組織委員会では、調達コードの策定・運用を通して、ディーセント・ワークの実現を目指す。スポンサーを含め、調達に参加する企業の理解・協力も得て進めていきたいと考えており、こうした取組を通じて日本社会に持続可能性のコンセプトが根付いていくことが大会の重要なレガシーになると信じている。本年5月12日に、ILOのガイ・ライダー事務局長が来日し、東京2020大会の成功に向けて協力関係を構築することで合意した。ILOの協力も得て、持続可能な調達に取り組んでいきたい。

第二部 (15:10~17:30)

1. パネルディスカッション：社会的責任ある労働慣行の実例（ILO 及び企業の取組み）

モデレーター：ILO 使用者側理事・日本経済団体連合会 松井博志



ILO ジュネーブ本部 多国籍企業局 上級専門家

荒井由希子

「社会的責任ある労働・経営戦略と雇用創出
－ ILO 多国籍企業宣言の適用事例 －」

2020 大会を支えるさまざまな企業が事業展開する国のうち、今回はアジアに焦点をあて、どのような連携を通じてより多くのより良い雇用を生み出していくことが可能か、これに関するベトナム、パキスタンでの ILO の活動を紹介したい。いずれも日本政府の拠出金により実施しているプロジェクトであり、注目すべきは、多国籍企業との連携を通じて、いかにディーセント・ワーク（SDGs Goal 8）を最大限創出し、進出先の国の持続的開発、包摂的成長に寄与できるかである。

<ベトナム電子産業における ILO プロジェクト>

ベトナムの電子産業は先進諸国のグローバル企業によって統括され、日本企業の存在感と影響力も際立つ。同国最大の輸出産業であり、労働集約的だが地元経済との結びつきが弱く、裾野産業未発達という特質がある。上記を踏まえ、ILO は、2015 年より、ILO 多国籍企業宣言をフレームワークとして用いて、ベトナムに進出する多国籍企業との連携を通じたディーセントワーク創出プロジェクトを展開している。まずはリサーチで当該産業の状況を把握し、同時に多国籍企業宣言の普及、そしてステークホルダーに対する啓発活動・セミナーなどをリサーチの一環として行うことに重点を置いた「アクションリサーチ」の形をとった。その後リサーチの結果・提言を用いてステークホルダーとの共同アクション分野の特定、政策対話の開催、アドボカシー活動などを行っている。

ベトナム・エレクトロニクス産業

多国籍企業及びそのサプライヤーとのパートナーシップを通じたより多くのより良い雇用創出を目指す



企業の社会的責任を考える際、政府の役割の重要性を忘れてはならない。ILO のプロジェクトでは、3本の柱を立て、①企業との連携を通じた労働CSRの実践、②労働監督機能強化によるコンプライアンス向上、③多国籍企業のホーム国・ホスト国間の政策対話を促進している。目指すのは、ウィンウィン関係の構築を通じた雇用創出と労働雇用問題の解決、公正で質のよい労働市場形成、ビジネスソフトインフラの整備である。

劣悪な労働条件など問題が発覚した企業を名指しで批判する Name & Shame の風潮があるが、ILO が目指すのは多国籍企業宣言の原則に沿った好事例の共有による責任あるビジネス慣行の積極的な推進であり、産業レベルでのボトムアップアプローチをとる。ビジネスの為の ILO ヘルプデスクを通じて、CSR ツールやマテリアルの提供なども行っている。日本語版は、ILO 駐日事務所からアクセスできるので参照頂きたい。

プロジェクトのリサーチでは、労働監督の機能不足、女性労働者の占める割合とジェンダー関連問題、低賃金、長時間労働などの特徴が検出されたが、グローバル企業、現地企業、労働者の Win-Win 実現のために取り組んでいる事例も探すことができた。社会的に責任のある企業活動と競争力のアラインメントに関し、サプライヤー企業の能力構築と集団効率性 (collective efficiency) の達成においてカギとなったのは、対話を通じた信頼関係の構築であった。例えば、よい雇用慣行や人事管理システムを導入することでサプライヤー企業における労働環境を向上させ、労使紛争とそれによるラインストップを未然に防いだ事例、またバイヤー側 (ブランド) の行動規範の押し付けではなくサプライヤーとの対話を通じた状況改善への取組を行った事例が挙げられる。更に、技術移転やワークライフバランス実現に関

してマネジメントと労働者の効率的な対話を通じて社内の信頼関係を構築し、対話の結果合意された事項の確実な履行が人材の確保にも好影響を及ぼしたという事例もあった。多くは日本企業の事例である。

2016 年末には、ベトナム政労使によるタスクフォースが立ち上げられ、ILO リサーチの提言の実現を図っている。企業内対話、企業間対話に加え、多国籍企業を交えての対話の促進、教育・訓練機関の育成・充実化に加え、政府内では労働と投資・経済それぞれの担当省庁間で異なる目的がある場合もあり、省庁間調整も必要となる。2017 年には、労働監督機能の強化の一環として、電子産業におけるコンプライアンスキャンペーンを展開した。

<ベトナムプロジェクトの提言と今後の活動>

提言として、良好な労働環境、労使関係と生産性向上のための企業内の対話、技術移転を通じたサプライチェーン全体の集团的効率性向上のための企業間対話（バイヤーとサプライヤー間だけでなくグローバル企業同士の対話も有益）の重要性に加え、政労使の三者構成と多国籍企業の関わりが重要ということを強調したい。多国籍企業が大半を占めるこのような産業で、多国籍企業が果たす役割は、多大である。これを実現する大きなステップとして、ILO は、グローバル企業も参加する新しい「CSR プラットフォーム」の構築に取り組み、10 月にはビジネス界の CSR ネットワークの立ち上げが予定されている。日系企業は好事例にあたるビジネス慣行が多く、業界を主導していくことを期待している。

<パキスタンスポーツ用品製造産業における ILO プロジェクト>

パキスタンのスポーツ用品製造産業でも同様に、そこに進出している多国籍企業やパキスタンの政労使との連携を通じてディーセントワークを促進するプロジェクトを展開しているが、ベトナム電子産業との違いは、現地に拠点を置く多国籍企業が少なく、バイヤー企業を巻き込んでの対話が難しい点にある。バイヤーフォーラムを開催することで、直接の対話の場を設ける方向で検討しているが、現在は、2016 年末に立ち上げられた「持続可能な責任のあるビジネスを促進するタスクフォース」の活動を支援し、キャパシティビルディングや啓発活動を行っている。労働安全衛生に焦点を当てたワークショップも開催した。また、オリンピックムーブメントを活かして、パキスタンオリンピック委員会と共同のもとサステナビリティに関する意識開発、児童労働撲滅キャンペーンなどを進めている。東京 2020 大会で使われるスポーツ用品の多くを作っている産業でもあるので、東京 2020 と ILO のコラボレーションの中でも、今後取り上げていきたい。

CSR、サプライチェーン内の労働問題は、経営問題であり、持続可能で社会的責任あるビジネス慣行を推進するためには、企業トップへの働きかけが肝要である。サプライチェーンは

単なるモノ・サービスの調達網ではない。海外に広がる働く人のチェーンであり、どの段階においても労働者の生活労働条件が人間らしいものであることが重要となる。より多くのより多い雇用創出を通じた持続可能な開発・包摂的成長の促進は、我々の共通の課題である。目指すべきは多国籍企業との対話と連携を通じた Win-Win-Win 関係であり 3 つ目の Win は労働者であることを忘れてはならない。2020 年大会のスローガンは、「みんなの輝き、つなげていこう」である。東京 2020 が、海外サプライチェーン内で働く人々を含め、大会を可能にする全ての人が輝く祭典となるよう祈念している。

モデレーター（松井）：2 つの事例からは、ターゲットとする産業の構造の違いから、サプライチェーンに入っていくことの困難性の違いが浮き彫りになったと思われる。特にベトナムの事例は日系企業の投資が多いことから非常に重要な例であった。



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 部長

吉本譲二

「ベターワークとの共同」

<アシックスの概要>

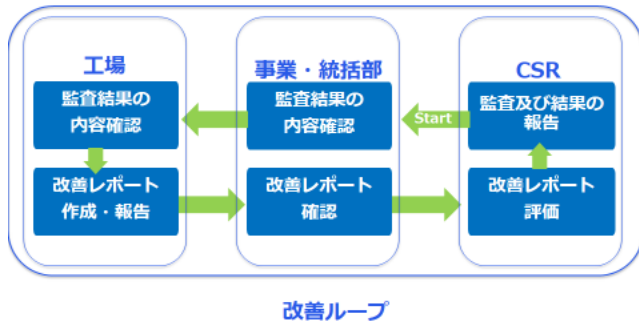
アシックスの社名は創業哲学である“Anima Sana In Corpore Sano”（健全な身体に健全な精神があれば）に由来する。合併した三社の社長の足を合わせると 6 本、だから足シックスが由来という説は都市伝説である。グローバルに事業展開し、海外売上比率が 70% と高い。欧米の NPO とのコミュニケーションが活発となり、それにより CSR 活動が進んだという経緯がある。売り上げ全体に対しシューズが占める割合が高く、アパレルでの成長が今後の課題である。

<スポーツ用品業界の課題>

これまで品質、納期、コストが注目されて来たが、1990 年代の委託先工場での児童労働などが発端となり CSR 面の強化が急速に進んだ。アシックスをはじめとするスポーツ用品業界の特徴として、委託工場（複数ブランドの生産を行う）、労働集約型の生産という点が挙げられる。業界として、人権、環境に対する NGO の強い関心を背景に、Tier2 以降のサプライヤーへの管理も進める傾向にあり、ステークホルダー（複数の同業種ブランド）との共同ダイアログも重視している。

<委託先工場との取組み>

委託先工場との取組み（改善）



委託先工場との新規契約では、まず工場名・所在地等の情報が事業・統括部から CSR 部へ送付される、その後、CSR 部ではリスク分析結果や関連情報の提供を行うとともに、事業・統括部による工場訪問、簡易スクリーニング、Factory Profile、第三者監査レポートを踏まえて事前監査の必要性を検討し、契約前のリスク評価を行っている。また、契約後は「改善ループ」と呼ばれる取組みがあり、これは、監

査実施、工場への監査結果の伝達、改善レポートの提出という流れを繰り返し、工場のレベルを改善していく循環である。監査項目は、一般項目と重点項目に分かれており、重点項目（児童・強制労働、ハラスメント、差別、賃金、労働時間など）は厳しく監査するなどリスクの重みを加味して評価している。監査の種類としては、自社監査、委託監査、ベターワークの監査がある。

<ILO ベターワークとの取組み>

当社委託先工場での事故などをきっかけとして、監査の一部を ILO ベターワークに依頼することとしたが、取組前の期待として、ILO という機関の信頼性、監査の重複の回避、現地労働者とのコミュニケーションの円滑化という点があった。実際に、現地法の専門性の反映、工場に対する教育・訓練の提供、労働者との対話促進による生産性の向上といった効果があった。

<監査での指摘事項例>

工場内での改善例として、

- 工場内消防安全のための整理整頓
- 消火器のメンテナンス
- ミシンのカバーの設置
- 裁断機の両手操作の指導（右写真）
- 化学物質を扱う際の活性炭入りのマスク装着
- 金属カッター使用時の手袋装着
- 化学物質の汚染食い止め措置などが挙げられる。

監査での指摘事項例

電気機械安全



Good



Bad

モデレーター (松井) : ベターワークは、特に国際ブランドが多いアメリカ政府がファンドを拠出し ILO が技術支援を行うプロジェクトで、カンボジア縫製産業から取組が始まった。アシックスの監査の事例を参考に、大きな問題が起こる前に対応することが推奨される。東京 2020 の調達コードが求めているのも、サプライヤーに対するこうした分野の働きかけであると理解しており、最低限 Tier 1 までの取組は必要と考えられ、こうした努力をしなければ世界において信頼が得られないという学びの多い事例である。



日本コカ・コーラ株式会社
調達本部食品原料部 部長

遠藤誠司

「持続可能な調達に向けた取り組み」

コカ・コーラシステムでは、商品に砂糖、コーヒー、茶など多くの農産品原料を使用しているが、特に日本市場では農産品の使用割合が高く、農業とのつながりが深い。持続可能な調達の背景問題として、

- 物品価格の上昇
- 生産者数の高齢化、減少
- 現代奴隷問題、児童労働
- 食品安全

等が挙げられる。特に SNS の発展などにより、人権や食品安全の問題は瞬く間に拡散してしまう。これらの問題と製品品質の密接な関連性から、コカ・コーラシステム独自の持続可能な農産原料基準の策定を行っている。農業の持続可能性保持のため、人権と職場の権利は世界的に最も必要とされている要求事項だが、JGAP2012 ではその基準は存在しなかった。そこで、世界基準を達成するためにコカ・コーラシステムの持続的な農業の基本原則として、アトランタ本社主導により、Sustainable Agricultural Guiding Principle (SAGP)が導入された。

SAGP 認証のため、原料供給者との協業に重点を置き、約 2 年間に亘り茶生産者訪問を行った。アトランタ本社とともにコカ・コーラシステムの持続可能性と安全レベルの向上のための協力を求め、生産者激励と合同説明会を行い、第三者認証を含む認証プログラムを構築して現地訪問監査を行い、JGAP とともに認証発行を行うという流れをとった。この成果として、生産者からつながるサプライチェーンの可視化、つまり一次サプライヤーだけでな

く、畑まで見える化し、生産者とともにつながりを明確化、共有することができた。コカ・コーラシステムは 2020 年までにグローバルに SAGP を達成する予定である。茶、コーヒーは達成済みだが、果実や甘味原料は順調に進行中である。日本コカ・コーラ特有の原料として、ハトムギ、玄米、野菜等も取組中である。

SAGP の効果として、生産者における事業継続性の認識向上及び製造業者における生産者目線の開発促進という Win-Win の関係の創出が挙げられる。SAGP を通じて、生産者には品質向上とブランド維持に対する認識の共有とその結果としての安定的取引の継続の利益が生み出される。コカ・コーラシステムにとっても、生産者に負荷がかからないように在庫管理や発注変更などに関するビジネス上の配慮を行うなど、より持続可能な生産となるよう生産者目線の開発が行われるようになるという利益がある。

SAGPの効果：コカ・コーラとの結びつきの可視化
安定的取引の継続と 生産者目線の開発が期待されます



SAGPの効果：女性支援プログラム（5by20）への展開

女性支援を通じて 技能獲得・承継 雇用機会の創出が期待されます



もう一つの効果は女性支援プログラムで、これは2020年までに世界で500万人の女性の雇用を生み出すというものである。特に生産者の妻である女性に、夫の支援（生産補助や帳簿作成など）ができるようサポートし、その結果、技能獲得・承継、雇用機会の創出を促進している。日本政府の成長戦略にも「女性の雇用」と「強い農業」のキーワードがあり、コカ・コーラシステムの取り組みは、日本の農業政策と相関性があると言える。その他、農業高校への出張授業、女性生産者応援プログラムも実施し、日本の農業の底上げ、持続可能性を目指している。

持続可能な農産品調達への取り組みの深化として、ブランド強化、オリンピック・レガシーへの効果が期待される。現在、新聞媒体等による取り組みの認知、日本農業への貢献に関する組織委員会との協業を行っており、今回のオリンピック・パラリンピック大会の成功とそれ以降の継続的事業成長を引き続き目指していく。

モデレーター（松井）：生産者への直接訪問などさまざまな形で工夫され、調達の中で持続的にWin-Winの関係を構築していることが伺える事例である。コカ・コーラ社は東京2020の調達コードの策定にも深く関与されているということを紹介しておきたい。



リクルートワークス研究所
労働政策センター長

中村天江

「東京 2020 オリンピック・パラリンピックの
人材調達
—世界へと発信できるレガシーを目指して—」

オリンピック・パラリンピックの東京 2020 大会に向けて、81.5 万人の人材ニーズが発生すると推計している。飲食・観光などのサービス産業、スタジアム建設などの建設産業が人材の 2 大ニーズであり、警備や交通でも人材が必要となる。

大会招致の段階から、東京都は人手不足と大会後の失業を懸念していた。ロンドン、リオ両大会の調査から、①多様な人材の就業や、未就業者のスキル形成支援プログラムの実施など、オリンピックは働き方改革を進める大きな契機となる、②両大会では大会直前に失業率が悪化したので人材不足は起きなかったが、現在の日本は、有効求人倍率は過去最高で失業率も低く人材不足の懸念は強い、③両大会ともに警備分野では人材調達に失敗しており、日本も現時点で警備の人材不足は深刻である、ことが挙げられる。

オリンピックでは、平時に人材を集めるときと異なり、ある時期にまとめて多数の人材を調達する「大規模・一過性」という人材調達課題を乗り越える必要がある。「大規模・一過性」の人材ニーズであるがゆえに、

- 人材を確保できない
- 効率的な人材へのトレーニングが必要となる
- 事前に想定しきれない予想外の問題が起こる
- 雇用機会はいずれ消失する
- 働き手の安全を守れない

といった問題が顕在化する。特に日本では人手不足になると、長時間労働やハラスメントなど目に見えにくい形で問題が生じる。このような環境下では、働き手の安全確保やディーセント・ワークの実現は大きなテーマとなる。

そこで、オリンピック・パラリンピックに向けて「人材調達スキーム」を提言したい。人材調達スキームのポイントは以下の 5 点である。

1. 官・民・市民のトライセクターで大会に臨む

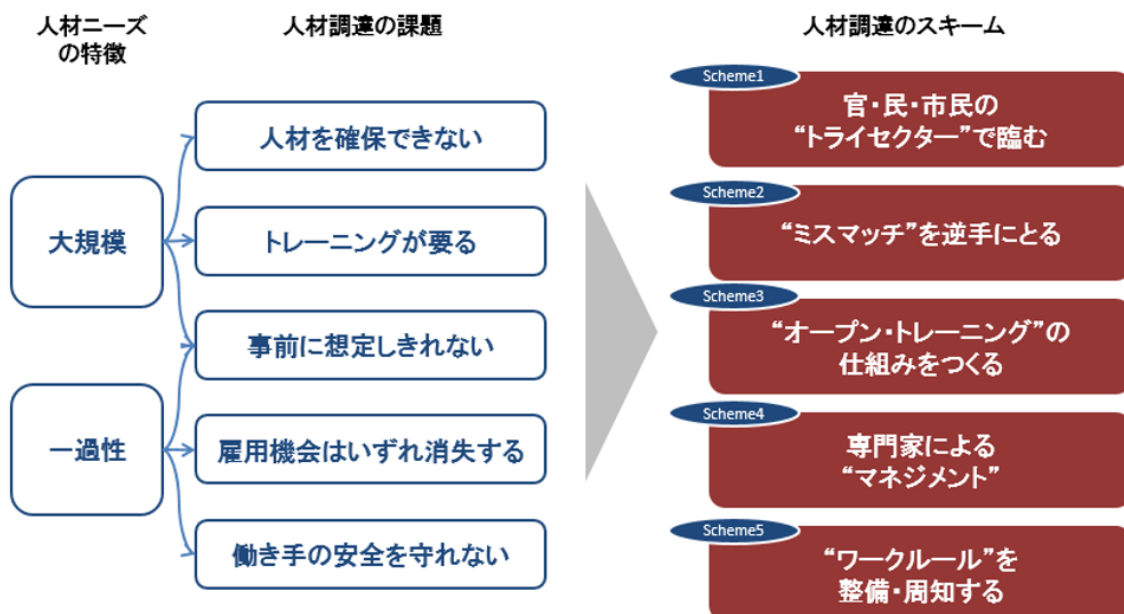
観光や警備の人材調達では、公的機関の人材、民間企業の人材、ボランティアや NPO などの市民からなる「トライセクター・人材ポートフォリオ」を組む。障がい者もボランティアにも参加できるようにする。

2. ミスマッチを逆にとり人材を調達する
 需要がひっ迫している地域・対象ではなく、余裕のある地域・対象から人材を集める。地方学生の「オリンピックジョブ」への参加、高齢化日本らしいシニアボランティアなどを検討する。
3. オープントレーニングの仕組みをつくる
 大会に向けた訓練を効率化し、人材の募集期間や契約期間を短縮するために、オンライントレーニングの仕組みをつくり、広く活用できるようにする。
4. 専門家による人材の調達とマネジメントを行う
 大会の準備や運営では想定外の事態が起こり得る。大規模な人材の調達やマネジメントにはノウハウが必要なため、専門家を配置すべきである。
5. 大会に向けてワークルールを整備、周知する
 働き手の安全を守るため、行政による監督指導を強化し、ワークルールの周知のためのプログラムを組む。人材調達の円滑化に向け規制の見直しも検討する。

人材調達スキームを構築していくには、多様な大会関係者のパートナーシップと、各業界の労使及び市民社会のリーダーシップの発揮が鍵となる。また、人材調達スキームにかかわるデータを取得して取組みを記録し、次の大会につなげていくことが期待される。

オリンピック・パラリンピック大会における人材調達スキーム

Recruit Works Institute



- 多様な大会関係者のパートナーシップと、リーダーシップの発揮
- 人材調達スキームにかかわるデータの取得と取組みの記録

モデレーター（松井）：大会終了後の雇用喪失にどのように対応するのか、すでに人材不足が起きている日本の現状についてどのように乗り越えるか、示唆のある研究結果が発表されたと感じる。

各スピーカーからのコメント

遠藤誠司（コカ・コーラ）

海外の原材料調達に関して、現地とのコミュニケーションが大変難しく、自社の理念を理解してもらえないかという悩みが常にある。他方、企業のビジネス方針で農産地を混乱させてはいけないという思いも持っている。例えば東南アジアにおける識字率の問題もあるなかで、自社の基準をどう伝えていくか、Win-Win の関係構築のためにはどのようにすればよいかがこのからの課題であると感じた。

吉本譲二（アシックス）

実際に工場の労使紛争に直面した体験があったため、対話が改善につながるということに大変共感している。実際に頻繁にストライキが起きていたにもかかわらず労働者との対話がなされていなかった工場において、その障壁を取り除き対話を開始した途端に状況が改善した事例があった。本フォーラムを受けて対話の重要性を再認識している。

中村天江（リクルートワークス）

東京オリンピックに向けて、現在私たちはチャレンジングな局面にある。ILO の活動で印象的なのはディーセント・ワークであるが、東京という成熟都市の働く環境は特徴的であるため、東京で新しいディーセント・ワークの形を模索できれば素晴らしいと感じた。

松井博志（ILO 使用者側理事、モデレーター）

今回はフォーラムの第 1 回であり、今後も事例の共有を通じて大会が成功に導かれること、そして Go beyond compliance, Go beyond 2020 を念頭に、本日の参加者がそれぞれの立場で何ができるか考え、そして活動が続けることが大会の成功につながる。ILO の理事という立場でも今後協力をしていきたい。



2. 労働組合及び市民社会からのコメント



日本労働組合総連合会 総合企画局 部長

河合弘樹

組織委員会持続可能な調達ワーキンググループの委員として連合を代表して意見発信を行っており、本日はその立場からコメントしたい。吉本氏（アシックス）と遠藤氏（コカ・コーラ）から言及があったように、サプライヤーが多層的になると数次先のサプライヤーの労働環境は非常に見えづらくなるだろう。児童労働、ハラスメントなどの問題が仮に起こってしまいメディアで取り上げられると企業にとって大きなダメージとなることを踏まえ、両社とも厳しい監査や生産者に届く丁寧なコミュニケーションを通じて取り組みを強化していることが印象的であった。特に、労働組合を通じたコミュニケーションが行われているのは大変心強く、継続を期待したい。

連合は格差、貧困が世界平和を脅かしていると考えている。東京 2020 を通じ、公正、社会連帯の価値観を尊重し、次の世代のレガシーにしたいという思いで大会に協力を行っている。そのような価値観を重視し、建設やサービスなど大会準備運営段階において、適切な契約で労働者の権利が守られ、フェアトレードが促進されることが好ましい。そして、オリンピックを契機に国内外にこの取り組みが強くアピールされることが望ましい。

直近の新国立競技場の建設に関わる若い労働者の過労自殺という痛ましい事件について、二度と起こらないように法令順守体制の強化など強い対応が必要である。問題解決に向け、組織委員会の調達コード及びグリーンバンスメカニズムが 2 つの重要な取り組みである。

調達コードは、環境を重視したロンドン大会と異なり、人権、労働が明確に位置づけられており、連合としては評価している。他方、組織委員会の調達に適用が限定されている点が課題として指摘できるが、国や地方自治体においても広く同様のルールを策定して運用していく必要がある。調達の元請企業から下請、孫請への周知、遵守の働きかけも重要である。これらの予防策に加え、事後救済としてグリーンバンスメカニズムの構築が重要となる。事実認定、調査、紛争解決を実効性のあるものに行わなければならない。労働に関する通報が多くなることが予想される中で、労働組合を含めた専門家による対応が重要であり、労働組合としても全力で取り組んでいきたい。



一般財団法人 CSO ネットワーク
事務局長・理事

黒田かをり

2020 年に向けてディーセント・ワーク
を通じた持続可能な開発へ
～市民社会の視点・役割～

CSO ネットワークは、1999 年、日米コモン・アジェンダの枠組みのもと、地球規模課題解決に取り組む政府、企業、市民社会組織 (CSO) の連携を推進することを目的に設立され、社会的責任・サステナビリティ推進事業、地域主体の持続可能な社会づくり、社会インパクト評価、SDGs の中では持続可能な公共調達の調査に取り組んでいる。

スポーツイベントにおける持続可能性への道筋として、過去に、アルベールビル大会における自然環境破壊への強い批判があり、同年の地球サミットにおける「持続可能性」の議論を経て、IOC は環境を「第三の柱」に設定、その後のシドニー大会ではグリーンオリンピックが中心コンセプトとして標榜された。アテネ大会では労働・人権問題が批判され、スポーツ用品のサプライチェーン上の労働者の権利保護のためのプレイフェア・キャンペーンが展開、スポーツ用品業界の対策が進む契機となった。北京大会でも、プレイフェア 2008 が行われた。ソチ大会では低賃金、長時間労働などが問題になり、2022 年の FIFA ワールドカップ (カタール) でも労働に関する諸問題が提起されている。こうした中、東京も建設労働などを中心に関心が高まっている。

調達コード自体は画期的な取組みだが、担保システム、モニタリング、グリーンバンスメカニズムをしっかり作っていくことが重要である。この点、市民社会もパブコメ等でインプットを行ってきた。その他、NGO 等 40 を超える団体による東京大会における人権侵害・環境破壊を懸念する書簡の IOC への送付、シーフード・レガシーという団体によるサステナブルシーフードの普及呼びかけなどの例もある。

調達コードの中では多国籍企業宣言及び国連ビジネスと人権に関する指導原則でも触れられている人権デュー・デリジェンスが推奨されており、人権侵害の被害者や脆弱性の高い人々を含むステークホルダーのエンゲージメントが重要となっている。また 2030 アジェンダに向けて、東京 2020 大会は、SDGs と深くかかわり合っている。SDGs には企業の関心が高いが、企業には共通価値の創造とともに、関連法の遵守や責任ある倫理的な企業行動が求められている点を指摘したい。



共通価値創造と企業の基本的責任



市民社会の役割として、社会的に弱い立場に立たされている人たちへの視点での問題提起、働きかけ、持続可能性に配慮した大会への提案、協力、バリューチェーンのステークホルダーとの対話・連携（課題の特定、問題解決、救済、価値創造、社会インパクト評価など）があり、着実に取り組みを進めていく必要がある。

東京 2020 大会はそれ自体がゴールではなく、持続可能な社会の実現に向けた大きな一歩であり、そして労働人権のオリンピック・パラリンピックになることを願っている。

3. 総括・今後の活動 フォーラムの議論の総括及び 2020 年に向けて今後の活動

ILO 多国籍企業局長

ギーター・ローランス

本日は、充実したディスカッションができて、持続可能性に配慮した大会運営計画及び調達コードに基づく関係者連携のキックオフの役割を担うフォーラムであった。スポーツ用品、農業など様々な業界の企業の好事例が紹介され、日本国内の大会準備に向けた動向、取り組みが共有された。



労働災害、長時間労働、賃金、児童労働、女性の権利及びエンパワメントなどのディーセント・ワークの要素について言及されたが、これらは全て調達コードに含まれている。企業が直面するこれらの課題は、サプライヤーとの継続的対話、監査を通じたデータ収集と監査自体を活用したさらなる対話を通じて、改善につなげることができ、その実例とコミットメントが確認された。

また、本日の議論で、労使のみならず政府、パートナー、市民社会、ステークホルダーとの対話の重要性を確認することができた。日本における大会準備及びその過程の労働問題については興味深く、調達される物・サービスの生産過程のみに留まらない日本全体の取り組みについても知ることができた。今後のイベントに向けて考えるべき材料が豊富に提供されたので、東京 2020 組織委員会とともに、具体的なトピックについて協議を開始し、解決に長期的視野が必要となる問題、持続可能な大会運営の観点から直面する重大な課題について、好事例を共有していきたい。大会を持続可能にするために、注力すべき事項について皆様からの意見を期待したい。また、今後の技術的セミナーや第 2 回フォーラムに向けて、組織委員会と精力的に協働していくこととしたい。

東京 2020 組織委員会 大会準備運営第一局長

井上 恵嗣



本日は、持続可能性に関する関係者の理解を深める有意義な機会となった。組織委員会は ILO と連携し、ディーセント・ワークを学び、実践している。2020 年の東京大会では、ロンドン大会やリオ大会の流れを引き継ぎ、持続可能性に最大限配慮した大会としたい。ただし、それは組織委員会単独で成し遂げられるものではない。組織委員会には様々な機関からメンバーが集まっているが、持続可能性にかかわってきた者ばかりではないため、最初から完璧を目指すのは難しいと感じている。ステークホルダー、企業、市民社会と対話し、学び、修正していきながら 3 年後を目指す必要がある。特に、調達に関しては、スポンサーやライセンサーを始めとする企業の理解と協力がカギとなる。

パネルディスカッションにおいては、企業における労働 CSR の取組について、これまでの成果や課題も含めて紹介があった。こうした情報を広く共有することで、企業の取組が進むことを期待しているし、それが定着することが大会のレガシーになると考えている。組織委員会としても、ILO との協力を深めながら、そして皆様との関係を深めながら、普及啓発や情報提供などに取り組んでいきたい。

4. 閉会挨拶：

ILO 駐日代表

田口晶子



ILO は 2019 年に 100 周年を迎えるにあたり、「仕事の未来」をはじめとする 7 つの取組みを行っているが、この 7 つの取組みもすべて持続可能性を高めるものである。本フォーラムでも何度か指摘があったように、この第 1 回サステナビリティ・フォーラムを、今後回を重ねるごとに、ますます ILO の活動、東京 2020 組織委員会の活動に貢献できるものにしていきたい。