

第3回 サステナビリティ・フォーラム

より良い未来へ、ともに進もう。

東京2020大会をディーセント・ワーク実現のゲームチェンジャーに

【共催】公益財団法人 東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
国際労働機関 (ILO)

【日時】2019年9月18日(水) 13:00~16:00

【会場】国連大学本部ビル5階 エリザベス・ローズ国際会議場

開催報告書

第一部

【開会挨拶】

東京2020組織委員会 副事務総長
国際労働機関 (ILO) 駐日代表

山本 隆
田口 晶子

【基調報告】

“東京2020大会の持続可能性の取組について”

東京2020組織委員会 持続可能性部長
<貴重報告を聞いた印象>

荒田 有紀
ヴィック・ヴァン・ヴェーレン

【セッション1】

“労働CSRの現場での実践に向けて”

(モデレーター) ILO ジュネーブ本部 企業局長
(パネリスト) 日本航空株式会社 人財本部人財戦略部部长
日本労働組合総連合会 会長代行
一般社団法人 ASSC 代表理事
関西大学教授

ヴィック・ヴァン・ヴェーレン
福家 智
逢見 直人
下田屋 毅
後藤 健太

質疑応答

第二部

【特別講演】

“スポーツ用品産業におけるディーセント・ワーク創出における課題
—アスリートの「無関心」を「関心」に変えるために—”

日本女子体育大学 体育学部運動科学科スポーツ科学専攻教授
バルセロナ五輪柔道銀メダリスト

溝口 紀子

【特別セッション】

“仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に向けて”

(モデレーター) ILO ジュネーブ本部企業局 多国籍企業ユニット上級専門家
(パネリスト) 東京2020組織委員会 持続可能性担当副部長
日本女子体育大学 体育学部運動科学科スポーツ科学専攻教授
バルセロナ五輪柔道銀メダリスト

荒井由希子
徳弘 欣也
溝口 紀子

【セッション2】

“ディーセント・ワークの実現した社会に向けて”

(モデレーター) 東京2020組織委員会 持続可能性事業課長

(パネリスト) 厚生労働省 大臣官房国際課長

ILO 使用者側理事 日本経済団体連合会

ILO 労働者側理事 日本労働連合総連合会

東京都都市整備局都市基盤部調整担当課長

ILO ジュネーブ本部企業局 多国籍企業ユニット上級専門家

日比野佑亮

秋山 伸一

松井 博志

郷野 晶子

小松 弘尚

荒井由希子

【ビデオ・メッセージ】

日本オリンピック委員会理事、世界オリンピックズ協会理事

ソウル五輪シンクロナイズドスイミング銅メダリスト

小谷実可子

発表資料は、以下のサイトよりご覧いただけます。

<https://tokyo2020.org/ja/games/sustainability/si-20191001-01>

https://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/WCMS_721349/lang--ja/index.htm

第一部

【開会挨拶】



東京 2020 組織委員会 副事務総長
山本 隆

2020年の東京オリンピック開会式までは310日、パラリンピック開会式までは342日となり、1日1日迫ってきていると実感している。現在は各競技のテストイベントを実施しており、約20競技を終えたところだが、実践的な準備の段階に入ってきている。この1年間を振り返ると様々な進展があった。3月には聖火のトーチのデザインを発表した。オリンピック・パラリンピックそれぞれの開催1年前のイベントでは、

メダルのデザインを発表した。チケットは抽選販売を行い、現在はパラリンピックチケットの抽選受付中である。これからも様々な方法で盛り上げていく。

大会の重要なキーワードは持続可能性である。象徴的な取り組みとして、聖火リレーのトーチは、素材の一部に東日本大震災の仮設復興住宅のアルミの建築廃材を再利用した。メダルは金銀銅合わせて約5,000個用意するが、国民の皆様や海外からも協力を得て、小型家電や携帯電話など「都市鉱山からつくる！メダルプロジェクト」として推進したところ、必要な材料がすべて集まり製作を進めている。家庭から出るプラスチックごみを集めて表彰台をつくる「みんなの表彰台プロジェクト」も計画している。さらには、選手村の中にヴィレッジプラザを設けて、全国63の自治体から集めた木材を使って建物を建設している。大会後には各自治体に木材をお返しして、記念モニュメントの作成などに使っていただくという取り組みである。

持続可能性を強く意識した取り組みを進めているが、労働分野の取り組み推進にあたり、ILOとディーセント・ワークの推進に関する協力関係ができたのは大変意義深いことである。創設100周年を迎えたILOから専門的な知見をいただけるのは、組織委員会にとって非常に心強い。今回のフォーラムは協力活動の重要なプロジェクトの1つとして共催するものであり、より多くのよりよい仕事を創出するため、持続可能性に配慮した調達や責任ある労働慣行、ハラスメントの撤廃などに関する情報提供や意見交換を目的に開催するものである。

本日はILOジュネーブ本部からヴィック・ヴァン・ヴェーレン企業局長にもお越しいただいており、国際的な視点からのインプットをいただけると思う。また、スポンサー企業や専門家によるパネルディスカッションなど、ディーセント・ワークの実現に向けて関係者がどのように取り組んでいくべきか考える上で有益な情報が得られるプログラムとなっている。このフォーラム、そして東京2020大会をきっかけに、皆様の取り組みを前に進めるきっかけになれば大変嬉しく、大会後も重要なレガシーとなっていくと信じている。



国際労働機関 (ILO) 駐日代表
田口 晶子

今年で3回目を迎えたサステナビリティ・フォーラムをILOと公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の共催で行えることを非常に光栄に思う。本日お集まりいただいた皆様には、日頃よりILOの活動にご協力いただいていることを感謝申し上げます。

ILOは、国連機関の中で唯一の政労使三者構成の機関で1919年に設立された。現在は187の加盟国から、政府、労働者、使用者のそれぞれの代表者が正式メンバーとして参加している。ILOは今年創設100周年を迎えた。6月に行われた100周年記念総会では、「仕事の未来に向けた創設100周年記念宣言」や仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約が採択された。来年は東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を控え、その準備・運営過程に関わる調達は一層規模が大きくなり、大企業、中小企業、海外企業、先進国企業、途上国企業、零細企業や個人事業主なども含めて、様々な企業が幅広い業種で関連している。そして、そのすべてで労働者が働いている。

この大会に関わるすべての労働者のディーセント・ワークを促進するために、東京2020組織委員会とILOはパートナーシップを結び、合意書を締結した。このフォーラムもそのパートナーシップの活動の一環である。第1回サステナビリティ・フォーラムでは、東京2020組織委員会による持続可能性に配慮した調達コードの説明や東京2020の調達に関わる企業の取り組みが紹介された。昨年の第2回フォーラムでは、多国籍企業、サプライヤー、労働者がwin-win-winとなるような、幅広い関係者のパートナーシップ構築に向けて、企業の実際の取り組みの紹介を含め、活発な議論が行われた。2つのフォーラムの記録は両組織のホームページを通じて閲覧可能である。

今年は過去の議論を更に進展させ、組織委員会の持続可能性に関する取り組みの現状と展望、スポーツと仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に向けた視点の共有、さらにディーセント・ワークの実現に向けた社会的責任ある労働慣行をいかに2020のレガシーとして残せるかについても議論が行われる。主催者としてこれからの議論を非常に楽しみにしている。

【基調報告】



「東京2020大会の持続可能性の取組について」

東京2020組織委員会 持続可能性部長
荒田 有紀

組織委員会の持続可能性の取り組みについて、特に調達コードや通報受付窓口の実施状況を中心に説明する。持続可能性のコンセプトは「Be better, together」であり、昨年6月に発表した。「気候変動」「資源管理」「大気・水・緑・生物多様性等」「人権・労働、公正な事業慣行等」「参加・協

働、情報発信」の5つのテーマに沿って取り組んでいる。

環境分野の取り組みの例としては、パソコンやスマートフォンから得られた金属でメダルをつくるプロジェクトや、選手村で自治体からお借りする木材を建築資材とし、大会終了後は木材をお返しする木材リレー、使用済みプラスチックを再生利用して表彰台を作るプロジェクトを行っている。メダルプロジェクトは金属の回収が終了したが、表彰台プロジェクトは引き続き実施中であり、イオンで回収しているので是非ご協力いただきたい。人権・労働分野の取り組みの例としては、多様性を受け入れる職場づくりに取り組んでいる。組織委員会としてD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）の宣言や、ステッカーを貼った意思表示をしている。

調達コードについては、これまでの2回のフォーラムでも話してきたが、ここ1年の実施状況を紹介する。調達コードを策定しただけでなく、実際に利用いただくための解説やQ&Aを作成してきた。また、組織委員会が結ぶ調達の契約にはすべて調達コードを遵守いただくよう盛り込んでい

る。その上で、サプライヤーやライセンサーが実際にどう取り組んでいるか確認しており、そうしたコミュニケーションを取る中で把握できた状況を紹介すると、コンプライアンスや差別・ハラスメントの禁止については多くの企業で取り組まれている。労働組合がない企業では、労働者の代表と必要な協議はしているが、それ以上の結社の自由や団体交渉権に関する特別な取り組みはあまり行われていない状況だった。サプライチェーンへの働きかけについてもまだ取り組んでいない事業者が多いのが現状であるが、大会を契機に海外のサプライチェーンの取り組みを確認してみようという事業者もいた。大会をきっかけにこうした取り組みが広がるとよいし、ILOともハンドブックを作っているため、そうしたものが活用されながら企業の取り組みが進むことを期待する。

モニタリングの取り組みとしては、昨年秋に、木材調達に関する調査をマレーシアとインドネシアで行った。その結果、生態系の保全や先住民族の権利尊重など持続可能な森林管理に取り組んでいることが確認できた。一方、労働安全や廃棄物処理については一部課題がみられたが、企業が自主的に改善に取り組んだ。保護具の着用や廃棄物の処理は製造業に共通することであり、日本でも同じようなことが起きる可能性はある。今日参加の皆様の中でもサプライチェーンの工場に行く機会があるならば、こうした点もチェックするとよいと思う。

調達コードの通報受付窓口は昨年4月からスタートした。組織委員会が調達する物品等を対象に、持続可能な調達コードの不遵守に関する通報を受け付けるものである。例えば、組織委員会が調達する物品の製造に従事する方々が36協定を超えて残業しているといったことが通報されることを想定している。物品に限らず、清掃などのサービスも含まれる。また、ライセンス商品の製造も対象となる。通報者からは、不遵守による負の影響や具体的にどのように不遵守となっているのかなど、なるべく具体的な情報を出していただくようお願いしている。それによって早期解決につながる。通報後は、当事者の話し合いによる解決を目指すというのが基本コンセプトであるが、案件によってはその通りに進まないこともある。なお、対象案件となった場合は、助言委員会を設置し、専門家から中立の立場で助言いただく仕組みがある。

組織委員会や東京都、日本スポーツ振興センター（JSC）がそれぞれ通報窓口を設置しているが、仮にほかの機関に関する通報があった場合は当該機関の窓口を紹介することになっている。情報公開については、組織委員会で受け付けた情報について、ウェブサイトで概要を公開している。昨年4月の開始以降これまでに9件受け付けている。国内外の案件があり、いずれも組織委員会の調達案件ではなかったが、9件中5件は労働に関するものだった。

課題としては、徐々にこの仕組みは知られてきたものの、海外のサプライチェーンを含め、まだ十分に知られておらず、組織委員会として周知を心がけている。また、通報時に必要な情報についても十分に記載いただけないケースが多く、通報を受けてもどんなケースかを調べるのにかなり時間を要している。ない情報は致し方ないが、なるべく多くの情報を提供いただくとスムーズに進むと思う。組織委員会としては、通報案件がこの制度の対象外だったとしても、関係者へのヒアリングをしたり、対話を促したりするなどできる限りの対応を行なっている。

関連するよい事例を紹介すると、例えば、弁護士を中心とした専門家が、責任あるサプライチェーン推進のためのガイドラインを作成中で現在パブリックコメント受付中である。こうしたガイドラインを将来企業が活用することで、苦情処理メカニズムが大会後も国内企業に広まっていくことを期待している。ILOとの協力については、このようなフォーラムの共催を通じた啓発活動をしているほか、スポンサー企業の先進的な取り組み事例の収集やハンドブックの作成を予定している。また、企業の理解促進のためのツールとして、組織委員会のホームページにもILOの出版物を載せているのでご覧いただきたい。ILOとの協力活動を通じて、調達物品等のサプライチェーンにおけるディーセント・ワークの推進を今後も進めていきたい。

< 基調報告を聞いた印象 >



ILO ジュネーブ本部 企業局長
ヴィック・ヴァン・ヴェーレン :

組織委員会がこれだけの取り組みを既に実践され、対話のプロセスを設け、これまでフォーラムを ILO と共催してきたことを嬉しく思う。最初のスライドで示された気候変動や国際的な課題に関することは、東京 2020 大会が終わった後も続く取り組みになると思う。大会に向けて、人権や気候変動などに関する取り組みを行うことを大いに歓迎する。我々にとって、人権や気候変動に取り組むことはディーセント・ワークの促進を意味する。それこそが、我々が東京 2020 大会のみならず、他の多くの国際的な取り組みにも参画している大きな理由の一つである。

大会準備段階での様々な活動は、東京大会のレガシーにつながる。これらの結果として見たいのは、そこから得られた学びを世界に共有すること、特に書面化された日本企業の取組事例である。ILO と組織委員会間で結ばれた覚書の合意に基づき我々はこれらの活動を実施しているが、組織委員会と密接に連携しながら将来の大会に有益となる資料を残すことは大切である。苦情処理の制度として通報窓口が設置され、どのような対応を組織委員会がしてきたか発表があったが、通報の性質に関するデータを集めることも重要である。それが深刻なものなのか、また何件発生しているのかを知るのには興味深い。個人や企業の機密性を担保する必要もあるが、将来的には一覧を作り、何件の通報が検討され、それらが十分に解決されたのか、また開催国で起きたのか、もしくは素材や機材の調達先の第三国で起きたのか、などが確認できると役立つであろう。

組織委員会の苦情処理メカニズムが、国内の通報窓口や規制の枠組みにいかに関与を及ぼすのかも重要な点である。重大な事案が起きた際には、国内の法律や慣習に従い対処することが期待されるためである。グローバル・サプライチェーンにより事案の対応は複雑化し、非常に困難となっているなかで、複数の国の法規制を扱うような国境横断型の事案も対処されている組織委員会に敬意を表したい。

お話しいただいた調査についても、調査手法を確立し対話のプロセスをとったことは素晴らしいと思う。我々にとって、プロセスは中身と同じくらい大切であり、これらのプロセスがとられたことを歓迎したい。調査結果は興味深く、まだウェブサイトに掲載されていないのならば、近い将来にウェブサイトにて公表されることを期待している。通報は複雑なものもあれば、影響度が低くあまり重要でないものもあると思う。採用されているシステムはすべての通報を網羅するものであり、これまでのすべての通報を対処してきたことを評価したい。

ILO として、大会におけるディーセント・ワーク促進につながるこのようなプロセスに関われること、そして組織委員会のみならず日本の政労使の三者とともに活動を実施していることを大変誇りに思う。また、ILO は日本政府の拠出金でベトナムやパキスタンでプログラムを実施している。日本政府から得られた支援に感謝しており、この場をお借りしてお礼を述べたい。それらのプロジェクトを通じて、ディーセント・ワークが必ずしも尊重されていない国々においてもその進展を遂げることができたためである。また、連合や労働組合を通じた労働者の運動、そして使用者代表である経団連とも協力関係を築きながら、対話のプロセスを日本及び第三国にて続けてきていることを感謝している。

【セッション1】

“労働 CSR の現場での実践に向けて”



モデレーター

ILO ジュネーブ本部 企業局長
ヴィック・ヴァン・ヴェーレン

このセッションは労働 CSR の現場での実践に向けたものである。何が人権なのか、労働問題に関するデュー・ディリジェンスとは何なのか、そして労働 CSR に取り組むことは企業にとってどのような機会をもたらすのかということについても取り上げる。そして CSR 課題に取り組む上で企業がしておくべき留意点、取り組みを進める上での経営陣と労働者の役割についても追求していきたい。

ILO はこれまでにいくつか宣言を採択してきた。その1つは「多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言（ILO 多国籍企業宣言）」であり、政府や使用者、労働者に対して責任ある持続可能な労働環境に関する指針を示している。我々の任務は、世界中で政府や労使を含む社会的パートナーに対して、同宣言で触れられる事項の遵守を促すことである。世界で人権の価値は軽視されがちである。すべての国においてみられる訳ではないが、世界中でみられる傾向である。そのため、社会的パートナーと共に歩む必要があり、このことは今年6月のILO総会で「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」を採択した際にも確認された。同宣言はILO多国籍企業宣言にも言及しており、人間の価値を未来構築の中心に据えている。

本日のフォーラムは東京2020組織委員会とILOのパートナーシップに基づくものであり、社会対話実現の素晴らしい一例である。ステークホルダーが一堂に会し建設的な議論を展開し、その結果、課題に対して協働（ジョイント・アクション）をもたらすことができる。ILOとして、あらゆる意見交換の場をファシリテートするとともに、我々のグローバルな知識・経験も共有したいと思っている。東京2020大会は必ず成功するが、その一助となるよう貢献をしたい。そしてこの東京大会での成功を踏まえて、2024年のパリ大会でさらに高みを目指すようにしたいと思う。

2017年に改正されたILO多国籍企業宣言は、グローバル・サプライチェーンで繋がる世界経済のリアリティに対応するものである。責任あるビジネス・労働慣行における基本的な原則について定めるものである。また、ILO多国籍企業宣言は政府と多国籍企業それぞれの役割について述べられているが、国連ビジネスと人権に関する指導原則で定められた「保護、尊重、および救済」の枠組みに合致している。国家は法の支配を担保する義務がある。多国籍企業は国家の権利を尊重し、当該国の国内法に従って活動する責任がある。多国籍企業が行うデュー・ディリジェンスは、自社の活動やその他の取引関係において、人権に対して起きている、もしくは起こりうる負の影響を特定するものであるが、ILO多国籍企業宣言では、人権および労働に関するデュー・ディリジェンスを実施する上で、結社の自由、団体交渉、労使関係、社会対話に考慮する重要性を強調している。



「JAL グループにおけるジェンダー平等や女性のエンパワーメントの取組みについて」

日本航空株式会社 人財本部人財戦略部部長
福家 智

私たちの企業理念、ビジョン、社会へのコミットメント、ならびに今回のテーマである持続可能な社会、ディーセント・ワーク実現に向けた取組みについて紹介したい。その中でも、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)が我々の取組みではキーになってくる。その中で、女性活躍推進、

LGBT への理解促進の2点にポイントを絞って具体的な取組みを紹介する。

企業理念について、我々全体として目指しているものとして、持続可能な社会、働きやすい会社、社会への貢献に触れている。「JAL グループは全社員の物心両面の幸福を追求し、その上で、お客さまに最高のサービスを提供すること。企業価値を高め、社会の進歩・発展に貢献すること。」と掲げている。前提としてあるのは、全社員の物心両面での幸福であり、それをもってお客さまへのサービスと社会への貢献に取り組んでいこうというのが、我々グループ全員の目指すところとなっている。

企業理念を踏まえてどのような方向性で取り組んでいるのか。まず安全は人の命を守ることであり、「安全憲章」を大前提に航空事業を行う。これを実現するために、「JAL フィロソフィ」と「部門別採算制度」の2つがあり、これらを両輪として取り組んでいるが、JAL フィロソフィは企業理念を実現するための考え方である。人間として何が正しいかで判断するという根本的な道徳に近い考え方を共通に持っている。もう1つは部門別採算制度であるが、これは経営管理の仕組みであり、全員参加型の経営を行っていこうというものである。会社の中を細かい単位に分けて、それぞれの中で会社全体にとって最適なバランスを考えながら企業を運営していくという考え方である。安全をベースにしたフィロソフィと部門別採算の仕組みを活かしながら、客室乗務員、運航乗務員、整備士、空港・貨物のハンドリング、一般管理など色々な部門が、お客さまへ最高のサービスを提供するために連携しながら価値を追求していく。価値とは、お客さまへの提供価値と社会への提供価値である。全員が力を合わせて一機の飛行機を飛ばして、お客さまと社会への提供価値を生み出していくというのが我々の活動である。

企業理念を実現するために目指すものとして、JAL Vision を持っているが、これは東京 2020 の大会ビジョンにも共通する内容である。「世界の JAL に変わります」、「一歩先に行く価値を創ります」、「というのはまさにダイバーシティの取組みであり、多様な人材が集まって新しいものを創っていく。そして「常に成長し続けます」。一方で、オリパラの調達コードへの対応という観点からも活動してきた。当初は、調達コードの環境・人権・労働・経済について取り組みを進めていこうという話だったが、本当にこれだけでよいのか、これをきっかけに会社全体で大会後も続けていける取り組みを行うべきではという議論になり、調達コードの内容も組み込んだ JAL グループ行動規範「社会への約束」を7月に策定した。企業理念を実現するために我々が果たすべき行動の中身を具体的に記載した内容である。項目としては、安全、お客さま満足の追求、ステークホルダーからの信頼、一人ひとりの尊重と働きがい、社会の一員としての使命と責任、豊かな地球を次世代へ、公正な事業活動である。「一人ひとりの尊重と働きがい」とは、人権・多様性の尊重をおとし、働きがいにあふれる労働環境を創っていこうということである。

人権方針も8月に制定した。あらゆる人々の人権を尊重する、まさにダイバーシティとインクルージョンになると思う。人権デュー・ディリジェンスも今後実施予定であり、それで得た結果は情報開示して社会との対話を実施したい。内部のみならず、取引先など関係企業にも、JALの考え方の理解・実践を求めていくアクティビティとし、我々のみならず、サプライチェーン関係メンバーも含めた取り組みとして進めていきたい。

社内での活動として、女性活躍推進は、基本的には休むことを応援するのではなく、働くことを支援するための取り組みを行ってきている。LGBT理解の促進については、13人に1人はLGBTの方であるが、実際に外見からはわからないということもあり、知らず知らずのうちに差別をしてしまう、そうしたことのない会社にするために、理解促進の活動や同姓パートナーシップなどの制度変更、各種イベントに参加することで社内のみならず広く社会にも理解促進に向けて発信しようと取り組んでいる。8月にはピンクドット沖縄というイベントのためのチャーター便を運航した。

働き方改革についてはD&Iと両輪で取り組む必要がある。総実労働時間の削減やテレワークの浸透などで得られた時間を業務品質の向上や自己成長の機会に活用し、最終的には新たな価値創造・企業価値向上につなげていきたい。

これらの活動は、当社の行動規範、人権方針に基づく長く継続的な会社の取り組みとして、今後力を入れていきたいと考えている。



関西大学教授
後藤 健太

私は経済が専門で、最近ではグローバル・サプライチェーンの研究をしている。以前ILOで勤務していたため、現在もILOの仕事に少し関わっており、その関係でCSR、ディーセント・ワークのグッド・プラクティスと企業の競争力について講演したり、勉強会に出たりしている。1つよく聞くのは、「弊社は余裕がないので、ディーセント・ワークについての対応まで回りません。CSR ちょっとできません。」ということである。しかし、CSRはプロビジネスであり、持続可能性はビジネスの根幹にあるはずである。私も大学卒業後しばらくは伊藤忠商事でビジネスに関わっていたため、そういう気持ちもなんとなく肌ではわかるが、ビジネスが今後も持続可能であるというのは当たり前であり、それを担保するだけの話である。よって、プロビジネスなことをやる、より推進するというような立場でCSRに向かっていたことが非常に大事だと思う。

20世紀の世界、アジア、日本では、「統合型」でモノやサービスをつくるが多かった。それが21世紀になると、圧倒的に「グローバル・サプライチェーン、グローバル・バリューチェーン」の世界になった。特にアジアはそうであり、アジアの中に日本があり、そこに個別の企業がある。20世紀でのチャレンジは、統合された自社の中でどうやってディーセント・ワークを進めるかということだった。ところが21世紀はそうではない。自社の中もそうだが、色々な企業が中国、ベトナム、タイの事業所などでやっていることもそうであるし、それに加えて、タイのサプライヤー、それはタイの企業で資本関係がなかったりする企業でもその競争力が全部跳ね返ってくるのが21世紀である。グローバル・サプライチェーンでは、競争力は一社では生まれず、そのネットワーク、パートナーシップの中で生まれる。その中で、どのようにディーセント・ワークを担保するのか。一つは、例えば電子産業の場合は、RBA (Responsible Business Alliance) がある。RBAがつくっているコードがあり、de jure (ルール) ベースのよいプラクティスの担保である。もう一つ、日本

の企業の実践に埋め込まれているものが de facto である。実際にベトナムで操業されている日本企業で多いのは、実践として既に創意工夫を凝らして色々なことをやっているということである。例えば、現地で働いている人たちを一生懸命惹きつけようと取り組んでいる。どこにもルールとして書かれていなくても実践していて、それがベトナムや中国の事業所での生産性を上げている。

2015～2017年に日本政府提出のベトナムのサプライチェーンプロジェクトに関わった。そのレポートはILO 多国籍企業局のホームページに英文で掲載されている。今回のフォーラムでも配布されているILOのピンクのパンフレットはそのレポートに基づく情報を載せている。英文レポートには企業名も書いて具体的な取り組み内容を紹介している。一つの取り組み内容を紹介すると、その企業のベトナムのサプライヤーでは電子産業のため、非常に多くの精密部品を集めてアッセンブルする。そのときのサプライヤーの技術的能力のみならず、サプライヤーがベトナムの労働者を惹きつける能力も大事になる。ベトナムは今や世界でも成長率が高い国であり、労働市場が活発ななかで労働者の引き留めはなかなか難しい。労働者をトレーニングしてやっと技術・知識がついたところで転職してしまうのはビジネスへの痛手となる。そのため色々な施策をしている。例えば、その日系企業は技術者を派遣して、サプライヤーの技術レベルや人事管理の方法などを指導している。パートナーシップの中でこれらを行っている。これが21世紀の競争力の根源である。

メッセージとして伝えたいのは、CSRやディーセント・ワークはプロビジネスであり、新たに何かを加えて負荷をかけることではないということである。既に日頃のビジネスの実践に埋め込まれていることがあるので、一度立ち止まってそれを掘り起こしてみると新たな発見があるかもしれない。



「労働 CSR の現場での実践に向けて」

一般社団法人 ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン (ASSC)

代表理事

下田屋 毅

ASSCは企業のサプライチェーン上の人権、労働、環境の課題解決を行うために、企業、労働組合、NGOの連携を行い、それらの課題解決のために企業が行動を起こすことをサポートすることを考えて活動している。企業のサプライチェーン上における強制労働、児童労働、人身取引など、企業に関わる人権・労働問題が報告されている。これらは企業によって引き起こされている。海外のみならず日本国内でも起きていると指摘されることがある。特に日本は、今回のテーマである東京オリンピック・パラリンピックを2020年に控えて、その準備においても労働者が不足している状況があり、そこに外国人技能実習生などを多用している実態が、海外からの移民労働者の人権搾取として憂慮されているという状況もある。また、その実態を把握するための海外NGOや労働組合などによる調査も行われている。

このような状況下で、国内外にサプライチェーンを持つ日本企業がこれらの問題解決に向けて取り組むことは非常に重要だと考えている。そのために、企業、労働組合、NGOの連携、そして海外関連団体との連携が不可欠となっているため、ASSCがそのような連携を高めながら活動している。我々は企業が行動を起こすための活動を行なっているが、企業がどこに優先順位を付けて、リソースを割いて実施しているかというマテリアリティを特定した上で人権デュー・ディジェンスとしてバリューチェーン全体を含めた事業活動における人権影響評価、そしてそれらを予防・軽減して影

響が生じた際の救済の仕組みの構築のサポートなども行っている。また、CSR・サステナビリティ調達のサポートも行っており、SAQ（自己評価アセスメント）や分析、工場の社会労務監査なども現場経験が豊富にあり対応を実施している。また、これらの活動を実際にどのように行っていく必要があるのか、なぜそれをしなければいけないのかということの説明を含めて、キャパシティー・ビルディングなども行なっている。

また、サプライチェーン上の苦情処理メカニズムとして、ASSC Worker's Voice という仕組みを持っていて、サプライヤーの労働者から人権侵害を含む苦情を受け付けている。携帯電話のアプリケーションも開発しており、これは ASSC が直接苦情を受け付けるとともに、外国人技能実習生を含む外国人労働者が法律などを自分の母国語で学んだり、時間外労働や給与などの情報も得たりして、自分がどういう状況に置かれているのかをこのアプリを通じて学ぶことができるものである。また、イニシアティブも創設・運営しており、外国人労働者のラウンドテーブルを昨年から開催し、特に外国人技能実習生の適切な対応に向けた行動について議論を行っている。

ASSC の活動を通じてわかったことは、企業へのサプライチェーン・CSR 調達に関する要請が高まっており、国連ビジネスと人権に関する指導原則、ILO 憲章などをはじめとする、企業へのサプライチェーン・CSR 調達に対する要請が起きていることである。企業のサプライヤーへの SAQ、社会労務監査や労働者への直接のインタビューなどから、労働者の声を取り入れられ、サステナビリティに配慮された企業活動が促される組織の醸成が強く望まれていると考えている。

この工場への SAQ や実態調査、社会労務監査でのインタビューで、労働者からの声を拾い上げて、工場の改善のための改善計画を提案したりしている。その中で出てくる労働者の声としては、法制度やガイドラインに関する労働者自身の理解不足、そして労働条件や同僚との関係などは概ね良好ということが多い。他方で、ASSC Worker's Voice で労働者から直接出てくる声を聞くと、労働者の理解不足とともに会社側からの説明も不足していること、そして給与の不満、有給休暇の取得、労働時間に関することや会社側の一方的な都合による強制帰国などの事例も挙がってきている。このことから労働者が安全に問題点を話すことができる環境が望まれている。これは現在、Workers driven monitoring という形で注目されており、我々も取り組んでいるという状況である。

海外と国内のサプライチェーンの問題については、社会労務監査の中で、問題の程度はそれぞれ異なるが、労働環境や移民労働、安全衛生などに関する項目が指摘されている。サプライチェーンの課題に対する活動として、課題の理解と情報収集、そして現状把握としてイニシアティブへの参加を促すとともに、工場への SAQ、実態調査、社会労務監査の実施、そして労働者や国際 NGO へのヒアリングなども行っている。また、課題解決の取り組みとして、サプライヤー向けの SAQ 実態調査、社会労務監査で把握した課題の是正勧告、改善計画の継続的なモニタリング、労働者の声を拾い上げること（苦情処理メカニズムの導入や労働組合・NGO とのダイアログ）、イニシアティブへの参加などを継続して行っており、企業が理解して行動を起こしていくことが必要だと考えている。

まとめとして、国際的には考えるよりも行動していくフェーズが既に加速化していると考えている。ESG 投資家からの要請やサステナビリティ報告書、そして現代奴隷法の声明などを通じた情報開示については求められてきているが、今はこれらをどう実施しているように見せるかということよりも、実際の行動が評価されるようになってきている。そして真摯な取り組みが行われていることが、より評価される状況になってきていると考えている。そのためには、ステークホルダーとの対話は勿論だが、人権・労働に関する課題解決に向けたさらなる活動、イニシアティブへの参加や

関連団体との対話、エンゲージメント、またライツ・ホルダーを含む労働者の声に耳を傾けて、良好な職場環境を整備していくことが必要だと考える。



「連合の取り組み～2020 東京オリンピック・パラリンピック競技大会の成功に向けて～」

日本労働組合総連合会 会長代行
逢見 直人

労働 CSR の現場での実践について申し上げたい。この問題を考えるにはまず経済のグローバル化について認識しておく必要がある。グローバル化は世界の貿易の拡大、雇用拡大というプラスの反面、貧富の拡大といったマイナスの

面も引き起こしている。問題は負の側面、とりわけ人権や労働、環境の問題がより深刻さを増しているということである。こうしたグローバル化の負の側面を克服し、持続可能性のある発展が求められている。これらの課題は、国、企業、NGO、個人がそれぞれの役割と責任を果たすことによって進めていかねばならないが、地球環境や貧困、人権などの問題については、とりわけ企業に対する取り組みの強化が求められている。

労働の分野に関しては、モノやカネと違って、労働を提供するのは人であり、市場における取引関係ではあっても、人が人として生きるための基本的な人権が尊重され、生存できる権利が保障されるべきものとして、法律や国際条約によって労働のルールが形成されてきた経緯がある。これに留まらず、企業においては、人的資源という観点から、教育訓練や能力開発によって労働の質を高めるという施策が採られてきた。職場において従業員がいきいきと働く環境を整備することは企業の生産性を向上させ、企業の価値を高めることから、労働環境の整備や福利厚生を高めるための施策も行われてきた。

経営と労働者の関係についても、労働者が団結して労働組合を結成する権利を認め、労働諸条件を経営者と労働組合との間で労働協約として締結するルールも形成されてきた。CSR は、社会の一員としての企業が、経営活動のプロセスに社会的公正性や労働や環境への配慮等をいかに組み込むかという問題と捉えることができる。その基準について共通の認識が作られつつある。労働にかかわる CSR についても、これまで労働の分野で形成されてきたルールや慣行を踏まえつつ、そこに世界に共通する視点を組み込んでいく取り組みがなされてきている。

大切なのは国際行動規範の尊重である。国際行動規範と整合しない他の組織の活動に加担することは避けなければいけない。加担というのは、違法行為または不作為を支援し、そそのかすという概念をいう。加担には法的なもの、違法ではないが不適切な加担行為がある。法的なものには犯罪のような違法行為に加わるという意図を持ちながら、その違法行為の実行に実質的な影響を及ぼす行為、または不作為を行うこととされている。法的でない場合には、経済・社会・環境にマイナスの影響を及ぼす可能性があることを組織が知っていた、または知っていたはずのマイナスの行為を助けた場合に加担したと見なされることがある。

また、組織がこうした不法行為に対して沈黙していた場合、不法行為から利益を得た場合にも、加担したものとみなされる可能性がある。加担が具体的に問われるのは人権侵害に関わる部分だと思う。かつてアパルトヘイト政策をとっていた南アフリカ共和国に対して、投資や取引を行って利

益を得る行動は加担とみなされた。現在でも軍事政権が人権を抑圧し、蹂躪（じゅうりん）する国家がある。国連が制裁決議をしている国もある。そのような国から直接的・間接的利益を得たり、抑圧的行為を黙認したりすることは加担とみなされることがある。労働における基本的権利を侵害している会社からの取引などを通じて、経済的利益を送ることも含まれる。例えば児童労働を行うことで、安価な商品を供給している企業と取引することで利益を得る。そのことを事前に知っていたら加担になる可能性がある。

法的国際行動規範に共通する特徴を自らのデュー・ディリジェンスのプロセスに入れる。このデュー・ディリジェンスというのはなかなかいい日本語がないのだが、マイナス面を回避するための積極的行動を意味する。加担の危険性を認識し、防止し、これに対処することは可能である。デュー・ディリジェンスは2008年に国連人権委員会に報告されたラギー・レポートの考えに基づくものである。これは幅広い支持を受けており、現在OECD、GRI (Global Reporting Initiative)、ILOなどの考え方に組み込まれている。人権や労働に関してはすべての項目で合格することが求められている。やりやすいところ、あるいは都合のいいところだけをやるというのはいけない。言い換えれば、いいところ取り、つまみ食いはいけないということである。また、実践のプロセスでステークホルダーのエンゲージメントを重視していることが特徴である。

社会的責任を実践しているか、その手法が適切であったかをどのように検証するかについては、第三者認証で進める方法がある。また、ステークホルダーエンゲージメントで進める方法もある。労使で進めるのはこのエンゲージメントの手法を意味する。日本では、労働組合は企業の中にある企業別組合と考えるのは普通だが、海外では企業の外にあり、企業への働きかけをしている。また、人権や環境などの分野で活動する様々なNGOがある。こうしたステークホルダーの参画を遮断したりすることではなく、こうした組織の参画を経て実践することを推奨している。このことは企業が社会的責任行動を実践してきたことの証明にもなる。

連合は組織委員会の持続可能性に配慮した調達コードの策定に参画し、労働や人権を基本的原則の一つとして位置付けるように主張し、調達コードにはそうした内容が記載されている。通報受付窓口での苦情処理案件の調停には、中立性、公平性を高めるための助言委員会の委員候補者として連合出身の郷野ILO理事が参加している。オリンピック・パラリンピック施設の建設現場における安全衛生に関する安全衛生協議会には篠原森林労連委員長が就任し、連携を図っている。このような形で、東京2020オリンピック・パラリンピックを成功させていきたいと思っている。

< 質疑応答 >

衆議院議員、ILO活動推進議員連盟副会長、LGBTに関する課題を考える議員連盟会長
馳 浩：

日本航空に、不当解雇問題等については現状どうなっているのか伺いたい。大変関心が深く、この問題があまり長引くのはよくないと思っている。また下田屋さんには、このセッションが行われるのは東京オリンピックに向けての注目が集まっているということだが、そのような観点から、団体（ASSC）として東京オリンピックに向けてどのような課題を指摘すべきだと考えるか伺いたい。

福家：

当社は2010年に経営破綻し、その時の更生計画の一環で事業の大幅縮小を行い、併せて機材を売却した。また、旧株主の皆様へ多大な迷惑をかけ、金融機関の皆様には債権も放棄していただいた。事業縮小に伴い、当時約5万人いた社員を約3万人に減らす人員削減を行った。希望退職等も募ったが人数に至らず、165名の方を整理解雇するというに至った。その後、裁判も起こり、裁判自体は終結しているが、その支援者の皆さんとの間で争議が続いているという状況である。労

働組合ともこの問題についてずっと協議を続けている。いろいろご要求もいただいている中で、何か解決する手立てはないかと協議は続けているが、なかなか合意に至らない部分があり今も続いている。昨年から、再雇用として、整理解雇された方や当時去られた方、かつて会社に在籍された方も対象にして募集を続けているが、年齢的な面もあったりして、なかなか再雇用に結び付かず解決に至っていないというのが現状である。引き続き、会社としても何かできることはないのかを協議しながら考えている。

下田屋：

東京オリンピックに向けて、企業がどのように取り組んでいくべきかという観点から話す。人権デュー・ディリジェンスという形で、国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づいて世界が動いているような状況であり、それを遵守する形で国家の義務そして企業の人権の尊重という形で行動が求められている。そうした中で、企業のサプライチェーン上のどこに人権侵害あるいは労働搾取が起きているかを確認することがまず必要である。人権影響評価のように、ビジネスと人権の指導原則で求められているものについて企業側が取り組みを始めてみるということである。現段階でも、人権方針を定めて、それを自社やグループ内で理解することは進んでいるが、さらに人権侵害がどこで起きているかを特定する作業が必要である。そうした中で国内での外国人労働者や海外での移民労働者の問題が挙がってきている。現代の奴隷制といわれる借金を背負った形で、他国からその国に移って働いているという状況である。そういった労働者がサプライチェーン上のどこにいるかを確認し、対応を行なっていくことがオリンピックに向けて必要である。

<結びのコメント>

後藤：

ベトナムのプロジェクトでもう1つわかったのは、対話の場の重要性である。対話があればたちどころにすべての問題が解決するという訳ではないが、それがなければ問題は解決されない。国内の三者構成を超えて、自社ではなく現地のサプライヤーをどう巻き込むか、新しい対話のメカニズムを考えることがグローバル化時代の1つのチャレンジである。

逢見：

連合はオリンピック・パラリンピックの成功に向けて、働く人の権利の擁護と持続可能性に配慮した調達コードを進めるために、オリンピック担当大臣にこれまで3回要請した。また、「みんなのメダルプロジェクト」へも連合として積極的に協力しており、回収箱を連合に設置した。私自身も古いスマートフォンを寄付した。そのような活動を組合員へも呼びかけながら、大会の成功に向けて今後も対応していきたい。

第二部

【特別講演】

「スポーツ用品産業におけるディーセント・ワーク創出における課題～アスリートの「無関心」を「関心」に変えるために～」



日本女子体育大学 体育学部運動科学科スポーツ科学専攻教授
バルセロナ五輪柔道銀メダリスト 溝口 紀子

オリンピック出身のスポーツ社会学者として、スポーツ用品産業のディーセント・ワーク創出における課題、アスリートの無関心に関心に変えるために、というテーマで話す。20年前、1996年アトランタオリンピック出場時、柔道日本チームの帯同通訳者だったILOの荒井さんと出逢い、それから縁がずっと続いている。現役引退後は渡仏し、2004年アテネオリンピックは仏ナショナルチームのコーチとして参加した。その後は社会学者として研究者としての道を歩むことになった。現在は大学教員の傍ら、スポーツ協会の役員やスポーツメーカーの顧問アドバイザーを務めている。

とりわけフランスのコーチとなって以来、海外から見たスポーツ・サプライチェーン、日本のスポーツ産業に興味・関心を持つようになった。現在は海外ブランドのアドバイザーとしてマネジメントへ助言する立場となり、スポーツ産業のサプライチェーンの在り方を研究している。去年は聴講者としてサステナビリティ・フォーラムに参加した。その際に、スポーツ用品を扱うサプライチェーンもディーセント・ワークに取り組み、労働の金メダルを獲得してほしいという荒井さんのメッセージを聞いて非常に感銘を受けた。とりわけ、超人的なパフォーマンスを発揮する世界一流のスポーツ選手が使うスポーツ用品は、選手にとって極めて重要な道具であるにもかかわらず、それを製造するサプライチェーンの現状は労働条件が整っていなかったり、選手からは生産者の顔が見えない無機質な製品であることに気が付いた。

サッカーボール産業における児童労働はILOが長年取り組んできたテーマであり、パキスタンでは手縫いのサッカーボールの生産に多くの子どもが関わっていた現状を荒井さんが話し、現在ではそれらのスポーツメーカーは徹底した労務管理のもと、子どもの人権保護に取り組んでいることがよくわかった。問題が顕在化し改善されていくことは非常によいことだと思った。とはいえ、サッカー用品以外のスポーツ用品のライセンスとサプライチェーンの現状を鑑みると、道半ばといっても過言ではない。ILOがディーセント・ワークの問題を提起しても、肝心のアスリートが無関心である現状に危機感を持った。私自身も、そのブランドを知っていても、どのような環境で柔道衣が作られているか知らなかった。無関心で、自分が金メダルを取ることにしか関心がなかったというのが正直なところである。

研究者となってスポーツ産業の現状を知り、柔道衣もサッカーボールとあまり変わらない現状を知った。オリンピックで使われる柔道衣は世界的ライセンスブランドメーカーであり、それらの企業のほとんどは自社工場を持たないサプライチェーン方式である。そのことで製造者や責任の所在が曖昧になっている。とりわけ柔道衣は刺し子を使った日本独自の織物であり、伝統工芸品でもある。機械化が難しい縫製技術が必要であり、基本的には手作業である。また、特殊な生地を作るためには織機も特別であり、青い道着は藍染めという特別な技術で手作業でやることが多い。厚い

襟、帯や刺繍は手動ミシンで、時に手縫いで作業することもある。すなわち、家内制手工業が労働の形態である。

現在、世界的に見ると柔道の生産地はパキスタン、中国、ベトナム製が多いが、国内外の世界のトップ選手が着る柔道衣のほとんどは日本製である。日本選手に至っては100%日本製を着ている。その市場を支えているのが、いわゆる外国人労働者、パート、いわゆる女工といわれる配偶者控除の対象となる収入103万円以下の女性労働者に依拠している。とりわけスポーツ用品ではトップ選手が使うカスタム・メイドなどの発注は不規則で予測不能な収入となる。選手の要望に合わせることは無理な納期や高難度のクオリティを求めることになり、就業状況や労働者の権利に関する理解を欠くことになる。すなわち、選手の要求によっては、労働者にとって長時間労働や不安定な事情を招きやすいとも言える。にもかかわらず、そのことがほとんどの選手に伝わっていないのは問題である。日本では安い賃金を女性の労働者に委ねることがある。配偶者控除の関係で103万円以内の収入となるよう賃金を安く抑えることについて、女性労働者自身も納得しているケースが散見される。その結果、女性労働者は二流労働者として扱われることにもなりかねない。また、日本では4月より新たに「特定技能」という在留資格ができ、最近ではこれまで以上に外国人労働者が工場の担い手となっている。

どのようにしてアスリートが労働環境を変えることができるのか。そのためには、スポーツ産業のディーセント・ワークについて、サプライチェーンやブランドメーカーだけでなく、アスリート自身に関心を持つことがきわめて重要である。選手はただ道具やスポーツ用品を試合で使うのではなく、自分が使うスポーツ用品がどのような過程でできているのか、どんな思いで作られているのか、それが選手にも伝わるようにブランドメーカーはサプライチェーンやアスリートにメッセージをフィードバックすることが大切である。そこで、フィードバックする具体的な方法について提言する。現在のアスリートとサプライヤーの関係は見えざる、聞かざる、言わざる、になっている状況である。その逆の取り組みをすることでそれぞれの存在を顕在化することができる。すなわち、可視化、傾聴化、言語化である。

ブランドライセンスメーカーは、製品を選手に提供するだけでなく、どんな思いやコンセプトでどのように製造したかを動画や写真で可視化し、SNSなどで発信することで、選手がサプライチェーンの状況を知ることになり、社会的関心も高まる。また、選手自身もスポーツ用品の製造過程や生産者の思いをSNSなどで発信することが大切である。最近では、消費者などに野菜や農産物の生産者の顔が見えるようにSNSで発信しているが、スポーツ用品も選手自らが生産過程を観察し、発信することで、企業広告に留まらず、品質保証、労働者の保護にもつなげることができる。そのためブランドメーカーは、生産過程の可視化、傾聴化、言語化を進め、サプライチェーンとアスリートのコミュニケーション・対話を深める橋渡しとして汗をかく必要がある。私自身も、オリンピックとして、スポーツ産業に関わるすべての人が人生の金メダルを獲得できるよう、これからもディーセント・ワークに関心を持ち、発信していきたい。

【特別セッション】

“仕事の世界における暴力とハラスメント撤廃に向けて”



ILO ジュネーブ本部企業局 多国籍企業ユニット上級専門家
荒井由希子

今年6月のILO総会で採択された、暴力およびハラスメントに関する新条約（第190号）・勧告（第206号）を紹介する。セクハラやパワハラなど職場における暴力やハラスメントは、全ての人にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を目指すILOの任務の根幹に関わる重要な課題であり、人権侵害または虐待となり得、平等な機会への脅威であり、許容できず、ディーセント・ワークとは相容れない。このような認識のもと、これを初めて国際労働基準という形で直接取り上げたものである。

暴力とハラスメント（嫌がらせ）が初めて定義された。「単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的または経済的害悪を与えることを目的とした、またはどのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威であり、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含むもの」と定義した上で、187の加盟国に対して「断固として容認しない一般的な環境」を全面的に整備する責任があることに改めて注意を喚起している。よく誤解されるが、これはジェンダーに関する新しい国際労働基準ではない。あくまでも、職場または仕事の世界における暴力およびハラスメントに関する条約・勧告である。

暴力とハラスメントの対象として、契約上の地位や契約の形態にかかわらず、あらゆる労働者および従業員を保護することを目指している。研修中の人やインターン、見習い実習生、雇用契約が終了した労働者、ボランティア、求職者や求人広告への応募者も適用対象となる。さらに、「使用者の権限、義務、責任を行使している個人」も暴力やハラスメントの対象になり得ることを認めている。

暴力・ハラスメントの対象として、契約上の地位や契約の形態にかかわらず、あらゆる労働者および従業員を保護することを目指している。研修中の人やインターン、見習い実習生、雇用契約が終了した労働者、ボランティア、求職者や求人広告への応募者も適用対象となる。さらに、「使用者の権限、義務、責任を行使している個人」も暴力やハラスメントの対象になり得ることを認めている。

暴力やハラスメントの発生場所として、職場内のみならず、出張中にも発生するかもしれないと条約で特定しているのは興味深い点である。通勤中も対象となる。日本は通勤時間が長いため、これも関心事かと思う。また、E-mailやSNSなど仕事に関連した通信やコミュニケーションの過程も対象となる。SNSの利用が増加しており、簡単にコミュニケーションできるという利点があるが、そこでもハラスメントが生じる可能性があることを示唆している。それ以外にも、宿泊施設や食事をとる場所などを含めて包括的に特定している。

先ほど述べたように、これは暴力とハラスメントに関する条約であり、ジェンダーに関するものではない。ジェンダーに基づく暴力は女性と女兒に不均衡な影響を与え、またその根本的な原因とリスク要因への取り組みが不可欠であるため、この条約の1コンポーネントとして、ジェンダーが取り上げられている。しかしながら、職場における暴力とハラスメントは、ILOにとっては労働安全衛生の問題である。訪日前に労働安全衛生課の専門家にインタビューをしてきたので上映する。



ビデオ (ILO 本部 労働安全衛生専門家 マナル・アッジへのインタビュー)

アッジ:

私は ILO の労働行政・監督・安全衛生課の労働安全衛生の専門家として、労働分野での化学物質の管理や安全、中小企業における安全衛生プロジェクト、労働安全衛生世界デーなどを担当している。とりわけ、職場での健康増進および心理社会的問題は、暴力やハラスメントと関連が深い

ため、予防への取り組みは大切である。今週は、化学物質のワークショップを開催し、国連の人権と有害物質に関する特別委員会において労働者を有害物質から守るための取り組みが発足した。

荒井:

6月のILO総会では、仕事の世界の暴力とハラスメントに関する新たな国際条約が採択され、加盟国の批准が期待されている。労働安全衛生の専門家として本条約の特筆すべき点は何だと思うか。

アッジ:

非常に長いプロセスを経て採択された条約で、安全衛生の観点から意見を述べた。これは仕事の世界における暴力・ハラスメントを禁じる、初めての非常に強力な国際的取り決めである。暴力やハラスメントは従来から安全衛生の問題であった。職場での身体的・精神的暴力は珍しいことではない。この条約の特徴は、容認されない行為とは何か明確に定義した。一回限りか繰り返すのかを問わず、身体精神経済及び性的に影響する行為をさす。定義は非常に重要で、世界統計の改善や、的を絞った法制定が可能になる。例えば、いじめは職場の暴力やハラスメントに該当すると定義している。これは安全衛生の観点からも大切で、身体であれメンタルであれ、健康に有害なものすべてが重要だと ILO 憲章や宣言にある。

荒井:

企業がこの条約の原則を安全衛生マネジメントシステム (OSHMS) に取り入れるためのアドバイスがあれば。

アッジ:

新たな制度や計画を作る必要はない。2001年制定のILOのOSHMSに関するガイドラインに従うことで優先づけた管理ができる。その場しのぎの対応で問題を収めるべきではない。有害性リスクを見積もり、有害業務を廃止する、あるいは他の対策法でリスク低減に努め、暴力やハラスメントを未然に防ぐことが大切。最後に万が一問題が発生した場合のサポートも考える。ILOのOSHMSはこの問題にも対応可能であり、もっと推進していきたい。まずは企業が安全衛生方針をつくること。暴力とハラスメントに限った方針の必要性は、企業の規模やリスクによる。経営陣が自ら行動を示すことが第一歩で、労働者とどう向き合うのか、被害にあった労働者をどう支援し保護するのか、暴力やハラスメントに関する情報を提供することが大切である。

荒井:

安全衛生に取り組む企業に対し ILO が提供する資料やサービス、技術支援について教えて欲しい。

アッジ：

ILO は国際的な基準を設定する役割を担っており、その基準が各国の法令に反映される。労働者を暴力やハラスメントから守るための法制定を支援することで、国や企業に影響力をもつ。単独の法律であっても関連法の一部であっても同様。次の段階は、国レベルでの枠組みの作成で、政労使三者の諮問機関、研修機関、助言・監視機構などを通じて枠組み作りを支援し、教育や訓練を受けた労働基準監督官が法律の確実な施行を促進する。職場レベルでは、OSHMS を支援する手引きやそれを使った研修も行っている。SOLVE は心理社会的リスクに注目した研修プログラムで、薬物乱用、栄養、運動、睡眠などの要因と相互関連に対処している。職場の人間関係も関連が深い。そのほかストレス予防チェックポイントのための携帯アプリもある。さまざまな事柄を企業内の組織的問題点と関連づけ、うまく機能しているか、改善が必要かチェックする。継続的な改善によって実害が出る前に問題点を改善していく。

荒井：

新しい条約に関連する今後の活動予定は。

アッジ：

職場での暴力やハラスメントは、企業内部だけでなく第三者から被害を受けたり、逆に第三者に被害を与える場合もある。こういった状況の理解にはさらに調査が必要である。次のステップとして、資金や支援を得て調査を行い、問題の本質や実情、特にリスクの高い業種、現行の法律、改善点を検討していく。2020 年の労働安全衛生世界デーのテーマが、「安全衛生から見た暴力とハラスメント」に決まり、その広報用の資料作成にとりかかる。第 190 号条約と第 206 号勧告の推進に向け、企業や加盟国政府、労使団体が必要としているツールと情報を提供していく。

荒井：

最後に何かメッセージはあるか。

アッジ：

今日、安全衛生の領域は拡大している。もはや縦割りで働く時代ではない。専門家も、労働衛生や化学、安全技術だけでなく、人事や法律、テクノロジーも理解する必要がある。これら全ての知識を生かし、複雑化した安全衛生に取り組む必要がある。メンタルな問題は査定して記録する労働災害とは異なる。深刻な事例はもちろん、将来そういった事例に結びつくような状況にも目を向ける必要がある。これらのケースは自殺や不安、うつ病だけでなく、消化器系疾患や糖尿病、高血圧などの原因にもなる。また、暴力やハラスメントなどの精神的ストレスが健康以外の問題も引き起こす。安全衛生の分野に限らず、多様な専門分野を巻き込んでこの難題に取り組むべきである。

(ビデオ終了)

荒井：

このビデオは日本語の字幕を付けて後日 ILO [ウェブサイト](#)に載せる予定である。ビデオで触れていた 2001 年の労働安全衛生のガイドラインは、ILO 駐日事務所が作成した[企業のためのヘルプデスクのウェブページ](#)からも[リンク](#)があるので是非ご覧ください。それでは 2 人のパネリストからコメントをいただきたい。



東京 2020 組織委員会 持続可能性担当副部長
徳弘 欣也

今回新たな条約とそれに関する勧告が採択されたが、組織委員会でも東京 2020 大会への準備を進めるにあたり、暴力やハラスメント、差別を撤廃・排除する取り組みを行ってきたので紹介したい。東京 2020 大会の 3 つの基本コンセプトとして、1 つ目はすべての人が自己ベストを目指すこと、2 つ目は一人ひとりが互いを認め合うこと、3 つ目は未来につなげようということであ

る。2 つ目はまさに多様性と調和についてであり本日のテーマにも沿っている。多様性と調和の重要性を改めて認識して共生社会を育む契機としていきたい。こうした精神は組織委員会だけでなく IOC（国際オリンピック委員会）が採択したオリンピック憲章の基本原則にも掲げられている。こうしたコンセプトのもとで準備をしているが、組織委員会としては、大会に関わるすべての人が人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治、社会的身分、年齢、障害の有無などによる差別やハラスメントを受けずに、受け入れられていると感じられる環境で大会が実行されることを目指して取り組んでいる。誰もがいきいきと活躍できる環境を作るためには、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を実現していくことが大変重要であり、東京 2020 大会でもそれを重視して準備を進めている。

具体的な取り組みとしては、組織委員会の職員に対して、D&I を理解して多様性を尊重することをまとめたハンドブックを作成して周知している。そもそも組織委員会が多様な人材で構成された組織であり、そうした中で多様性をお互い尊重して仕事を進めていこうということである。また、職員のみならず委託事業者なども含めた幅広い意味での大会スタッフに対しても、D&I 意識浸透のための説明会等を実施しながら関係者全員で D&I を推進していこうとしている。組織委員会が調達する物品のサプライヤーやライセンサー等に対して、持続可能性に配慮した調達コードの遵守を求めている。その中でも、差別・ハラスメントの禁止という項目を設けている。具体的には、サプライチェーンに対して調達物品の製造・流通等におけるあらゆる段階での差別・ハラスメントを排除することを求めている。大会開幕まであと 10 ヶ月余りという中で、さらにそういった観点で差別・ハラスメントを排除する取り組みを一層進めていく。組織委員会やサプライヤー等にとっても、こうした条約が採択されたことは非常に意義があると感じており、東京 2020 大会の準備を進めるムーブメントの後押しになると感じている。



溝口 紀子：

暴力とハラスメント撤廃条約が成立したのは喜ばしいことであるが、日本のスポーツ界を振り返ると、2012 年に日本の女子柔道選手がコーチから暴力・ハラスメントを受けていたことに端を発して、連盟のガバナンスや、競技団体の暴力やハラスメントの問題が明らかになっている。この問題が ILO という国際舞台で条約として採択された意義は非常に大きい。スポーツ界ではスポーツ選手が労働者で競技団体が使用者になったり、企業からスポンサーとしてお金をもらったりすることもあるが、この条約成立を機に、暴力やハラスメントという問題を明確にして取り組めると思う。

女性という観点からは、2012 年に競技団体での暴力・ハラスメントの問題が発覚した際は女性がまず声をあげた。ところがもっとひどい暴力を受けていたのは男性選手だった。しかし、当時はまだ男性の方が声をあげられないという現状があった。下村文科大臣（当時）がスポーツ界の暴力・ハラスメントの根絶を訴えて、全柔連もそれに呼応する形で抜本的な改革が始まった。私も連盟の関係者としてそのようなプロジェクトに中心的に関与してきた。男子が実は声をあげられず、女子よりもきつい思いをしていた。選手の声聞く対話の機会がない中でハラスメントが厳しくなり、

暴力も増えていった。労働とスポーツは違うように見えてまったく同じ構造で問題が起きている。女性から発信することで聞きやすい、受け入れやすいということもあると思う。そうした観点から、ジェンダー問題も絡めながら、暴力とハラスメントについて、スポーツ界も含めてこの条約への対応を促進していくことを期待している。

<パネリストのコメントを聞いた印象>



荒井：

この条約は今年6月に採択されたばかりでまだ批准国はなく、これから情報の普及をしていく。条約は、各国が批准した後に国内法が定められ、初めて企業に適用される。勧告は国際労働基準の原則に基づくもので、批准のプロセスを経ずに、企業に対して適用される。今後、新しい国際労働基準がどのような内容なのかを説明するためのツール化をする作業が行われる予定であり、順次共有してい

きたい。

労働安全衛生の問題として暴力とハラスメントを扱う中でジェンダーのコンポーネントがある理由は、ジェンダーに基づく暴力は女性や少女に不釣り合いに影響するという現実があるためである。また、その根本的な原因とリスクへの取り組みが不可欠ということにも由来するが、女性だけではなく、男性と女性両方に対して、職場や仕事の世界で起きる基づく暴力やハラスメントをなくすためにできた条約・勧告である。

溝口さんから、アスリートも働く人であるという話があったが、12月3日～5日に、ジュネーブで「グローバル・ダイアログ・フォーラム：スポーツの世界におけるディーセント・ワーク」が開催されるので紹介する。ILOが初めてスポーツを仕事の一形態として扱い、政労使が集まり議論する場となる。スポーツの選手組合や団体協約の数が近年増加していることやスポーツ産業の経済的な重要性が背景にある。いくつかの顕著な問題として、社会対話の欠如、労働安全衛生（傷害、ドーピング、暴力）、ジェンダー、スキル開発のほか、国際オリンピック委員会や日本オリンピック委員会もよく取り上げているアスリートのセカンドキャリア（スポーツ選手として活躍した後の人生・生活）などについても包括的に議論する。

【セッション2】

“ディーセント・ワークの実現した社会に向けて”



モデレーター

東京 2020 組織委員会 持続可能性事業課長
日比野佑亮

本セッションでは、ディーセント・ワークを取り巻く現在の状況について認識や情報を共有するとともに、2020年、その先を見据えて今後どのような取り組みが求められていくのかといった観点で議論していきたい。



厚生労働省 大臣官房国際課長
秋山 伸一

ILOが進めているディーセント・ワークの実現は、SDGsのゴール8にもあり、先進国、途上国問わず、すべての国、すべての人が実現を目指しているが、課題も多い。例えば、失業や危険な仕事、不安定な収入、男女不平等など様々な課題がある。また、労働の世界ではインフォーマル労働が問題となっており、ILOの推計では世界で働く人の6割以上がインフォーマル労働で生計を立てていて、その大半が社会保障や就労に関わる基本的な権利などを欠いた状態で働いていることが報告されている。これらの課題は一国一産業に留まらず、グローバル化の進展によって国境を超えた幅広い問題となっている。グローバル・サプライチェーン全体での持続可能性の向上を図るためにもディーセント・ワーク実現の重要性は一層高まっている。

では政府として何ができるか。厚生労働省では1974年度からアジア地域を中心にILOに対する任意拠出金を出しており、ディーセント・ワークの実現に貢献してきた。今年度のILOへの任意拠出金は過去最高の5.8億円である。労働分野における取組の実効性を高めるためには、現地に根差した使用者団体、労働組合の関与と協力が不可欠だと考える。この観点からも三者構成主義をとるILOが事業を実施することで最善の結果が期待できると思う。また、ILOは労働分野での専門知識や様々なノウハウを有しており、国連の専門機関として、政労使のみならずNPO・NGOなど各国の開発協力パートナーとのネットワークや高い信頼性があることからILOと開発協力を実施している。

厚生労働省の拠出により実施しているプロジェクトを2つ紹介する。1つ目は2018年12月までベトナムで行った電子機器製造業に関するプロジェクトである。ベトナムの電子産業を対象として、政労使、多国籍企業、サプライヤーとともに、ILO多国籍企業宣言に基づく社会的責任ある労働慣行の促進は企業の競争力向上にも結びつくことの理解を広めてきた。また、労働監督を中心としたベトナム政府の労働行政能力の強化に取り組んできた。法令や労働監督など強制力のある制度的なアプローチだけでなく、企業の現場での戦略や労使コミュニケーションから生まれる事実上の経営や事実上の労働慣行の改善などを通して、制度的なアプローチと事実上のアプローチが相まってWin-winの関係が築かれると考える。プロジェクトでは、ベトナムの政労使のみならず、日本の政労使や多国籍企業も参加した拡大版の三者構成対話を開催した。松井理事や郷野理事にも参加いただいた。こうしたプロジェクトの結果、ベトナムの電子産業における多国籍企業とサプライヤー、業界団体、政府労働団体によって構成される電子機器企業連合が設立された。こうした企業連合において、業界が直面する共通の課題を議論し、政府の政策に反映するためのダイアログを実施している。

もう1つは、フィリピンとミャンマーにおける児童労働撲滅のためのプロジェクトを今年から実施予定である。児童労働や強制労働など根絶すべき様々な労働形態があるが、SDGsでも児童労働撲滅が目指されている。G20やG7でも議論されており、児童労働撲滅に向けた各国の取り組みが謳われている。このプロジェクトでは、労働基準監督機能の強化や政労使による社会対話の促進に取り組んでいきたい。これらの事例を通じた取り組みは、日本企業が多く進出するアジアにおいて、日本企業のLevel playing fieldの確保の観点からも重要だと考えている。厚生労働省としては、国際労働分野における開発協力でILOを通じて引き続き協力していきたい。



ILO 利用者側理事 日本経済団体連合会
松井 博志

秋山さんからご説明あったベトナムのプロジェクトは、経団連としてもプロジェクト形成段階から側面的にサポートした。重要なことは、制度的なことをいかに現場におろしていくかということであり、経団連のような民間団体が役割を十分発揮できる場所だと思っている。一昨年、経団連の中にSDGs本部がつけられ、産業界として積極的に取り組んでいく姿勢を示したことは重要だと思っている。以前から企業行動憲章をつくっていて、ILO 多国籍企業宣言の考え方も盛り込まれている。日本企業が親しみを持って理解してくれるよう、OECDやILOの文書内容を包括的に含めており、会員企業と取り引きする企業にも広めていく努力をしている。多国籍企業宣言とあっても、多国籍企業だけでできるものではなく、さまざまなサプライヤーなどボトムにある企業も取り組むべきであるという考え方に基づき同宣言は改定されている。25 ページ降には運用のためのツールも書いてあるが、重要なのは強制的にやるのではなく、対話が重要であり、それを促進するツールとして活用してほしい。

組織委員会に期待することは、こうした取り組みをオリンピックや一般大衆、スポンサー企業、サプライヤーにより発信してほしい。スポーツイベントだと日本人は関心を持ちやすいが、企業の中ではILOというだけではあまり関心を持たれない実態もなきにしもあらずである。



ILO 労働者側理事 日本労働連合総連合会
郷野 晶子

これまでの発表を踏まえて、組織委員会は非常によくやってくれていて有難いと思うが、労働者から見るとせっかくやっていることがなかなか見えない。これは一般的にそうだが、労使紛争があったときなども日本企業は最終的に解決しないとすべてを公開しないという傾向があると感じている。どこまでやって何ができるかできないかをはっきりするところで、海外の企業と対応が違うと思う。日本人としてはオリンピック全体で調達コードが対象だと承知しているが、海外の労働者から見るときには調達コードの有無は関係ないと思われる。日本の制度をわかった上で申し上げるが、対象外だけどこまでやったとか、これは対象外だというリストだけ出すと日本は誤解されると思う。やっていることを肯定している意味で申し上げたいが、どこまでいいことをやっているのか、せっかくいいことをやっているの、できる限り公開してほしいと思う。

後藤さんの発言で一番印象に残ったのは、CSRはプロビジネスだということである。この概念はなかなか普及せず、企業の方にもわかってもらえない。できればILOにもお願いしたいが、プロビジネスになるという実例、例えば労使関係がよくなって生産性が向上した時に具体的にここまで業績がよくなったという事例があると嬉しい。企業と話していると、発注先企業には組合がない方がよい、要は Cheap labourの方がよいという方向に安易に流れやすい。労使関係を構築して組合を作った方がよいのではと言っても、そうするとコストが上がるので発注できなくなり矛盾が生じると言われてしまう。これを克服するにはデータが必要である。経験上、きちんとした労使関係があった方が生産性が上がり企業にも投資先のサプライヤーにもメリットがあると実感しているが、そのデータがないことが弱点だと思っている。

ディーセント・ワーク実現の問題点としては、特に日本に関しては、多国籍企業のみならず、サプライチェーン企業への基本的な責任の認識が薄いと思う。そこまではできないという感覚があり、私が関係している企業で唯一スポーツ関係の企業だけは、アテネオリンピックの際にいわゆる監査の対象となり、かなりCSRが向上したと実感している。その経験から言うと、CSRは非常に大事だが、そのように攻撃されないと企業もなかなか認識しない現実がある。オリンピックはとてよい機会だが、攻撃されなくてもできるように労使共に努力する必要がある。オリンピックの現場のみならず、9月に発表されたデータによれば、東京の建設現場で64%が労働基準法に違反していたという現実がある。建設現場など、日本の中でもディーセント・ワーク対策を取るべきところは非常に大きいと感じている。建設現場については組合側の問題もあり、組合がなかなかできていないことや下請け構造など色々な問題があり、そのあたりの取り組みが必要である。サプライチェーンのディーセント・ワークを考える際にはコスト・パフォーマンスも考えないといけない。企業と話す時に企業のCSR担当は頑張ってくれるが、購買部とのせめぎ合いも生じると聞いたことがある。この点も克服できるデータがあれば企業のCSR活動にも資すると思う。

ILOに期待する役割は、多国籍企業宣言に基づく技術支援である。途上国のサプライチェーンの一番ボトムのところでは社会対話がなかなかない。三者構成の対話の機会の拡大や中小企業に対する労働基本権の啓蒙活動の促進をお願いしたい。中核的労働基準について、アジアでは批准していても実施していないバングラデシュのような例もあるが、87号条約（団結権）すら批准していないタイやマレーシアの問題もある。このようになかなか進んだ国ですらILOの中核的条約の一番大事なところを批准していない。組合の問題もあるが、ILOとしても政府としても頑張らないといけない問題だと思う。ILO創立100周年記念宣言をいかに活かすかは政労使の役割だと思っている。宣言自体は抽象的なもので優先課題をある程度羅列したものとなっているが、政労使に出された大きな宿題である。1つでも2つでも優先課題に取り組んで成果を上げられればと思っている。



東京都都市整備局都市基盤部調整担当課長
小松 弘尚

東京2020大会にも関連し、本日のテーマのディーセント・ワーク実現にも資する取り組みとしてスムーズビズについて紹介する。大会期間中は東京に延べ1,000万人以上のお客様を迎えるため鉄道の混雑が予測されている。東京2020大会の成功には円滑な輸送の実現と経済活動の維持の両立が非常に重要だと考えている。東京都としては3つの取り組み、1つは働き方改革を推進するテ

レワークの導入、2つ目はラッシュ時の鉄道の混雑を分散するオフピーク通勤の促進である時差ビズ、3つ目は大会中の人やモノの動きを抑制する交通需要マネジメント（TDM）について、今年1月からスムーズビズと総称して一体的に進めている。これにより、大会時の交通混雑緩和はもとより、大会をきっかけに働き方改革が進んで企業の生産性向上につながったり、多様な働き方が定着したりすることを大会のレガシーとして残すことを目標としている。

大会時の交通混雑の予測について。大会の会場がある都心部や臨海部を中心に、一般道路や鉄道がかなり混雑する予測となっている。何も対策を取らないと、例えば部品の搬入が遅れたり、スーパーやコンビニに商品が届かなかったり、鉄道が混んで出勤に間に合わないといった生活や企業活動に影響が出る恐れがある。道路と鉄道それぞれに混雑回避の目標を掲げていて、それについて広く個人や企業に、テレワークや時差ビズ、物流の工夫などスムーズビズの取り組みに参加・協力してもらうことが必要だと考えている。

3つの取り組みについて。1つ目のテレワークは、ICTを活用した時間や場所に捉われない柔軟な働き方として大会期間中の交通混雑の緩和に重要な役割を果たすが、それだけではなく、子育てや介護中の方や高齢者・障害者など多様な人々が生き生きと活躍する社会をつくる上で大きな推進力になると考えている。また、企業にとっても人手不足への対応や生産性向上につながる取り組みとして働く人と企業の双方にメリットがある取り組みだと思う。昨年度東京都で行った調査では、都内の従業員30人以上の企業へのテレワーク導入率は25.1%となっている。東京都では、これを大会開催までに35%にするという目標を掲げており、大会をきっかけにテレワークによる柔軟な働き方が普及してほしい。目標達成に向けた取り組みとして、テレワーク導入を予定・検討している企業に対するコンサルティングや補助制度の用意など、具体的な導入の後押しをしている。導入の予定がない企業に対しても、国とも連携して、東京テレワーク推進センターなどの機関を設置して啓発に取り組んでいる。

2つ目の取り組みとして時差ビズがある。鉄道の混雑緩和は社会の生産性向上にも重要な課題である。鉄道利用者と鉄道事業者の双方に働きかけて、2年前から時差ビズという通勤時間をずらして混雑緩和と働き方改革を促進するムーブメントを推進している。新線の建設などハード面に加えたソフト面の取り組みとして、人に行動を変えてもらうという観点から推進している。鉄道事業者に対しては、オフピーク通勤をする人に特典を付与したり臨時電車を走らせる取り組みをしてもらっているほか、企業に対しては、時差ビズやテレワークなどオフピーク通勤にする働き方を実践するようお願いしている。

3つ目の取り組みはTDMプロジェクトである。大会による交通混雑を想定して、それをリスクと捉えていかに企業活動を維持していくかという観点から、企業に対して大会時BCP（事業継続計画）の作成や実践をお願いしている。アクションプランの作成に向けて企業別の説明会やホームページでの情報提供をしているほか、プロジェクトに登録するとプラン作成のためのコンサルティングを無料で受けられるというメリットがある。

これら3つの取り組みを合わせてスムーズビズとして、働き方改革や企業の生産性向上の流れと連動させながら、人やモノの動きの抑制・工夫などの対策の検討をお願いしている。この夏の取り組みについては、来年の大会本番を見据えて7月22日から9月6日までをスムーズビズ推進期間としてテスト規制を実施し、首都高速道路の流入規制なども行った。道路、鉄道ともに一定程度の混雑の緩和が見られたが、大会本番に向けてさらに多くの企業や個人の皆さまに取り組んでもらいたい。今年秋には、推進中の企業の取組みをスムーズビズ推進大賞として表彰することも予定している。試行の結果をしっかりと検討し、大会本番に向けて対応を強化していく。



ILO ジュネーブ本部企業局 多国籍企業ユニット上級専門家
荒井由希子

まずは、本日のフォーラムにて、政労使、および東京大会開催都市である東京都の代表の皆様が揃ってご登壇下さったことに感謝したい。また、先ほど秋山氏、松井氏がお話された日本政府拠出金で実施しているプロジェクト、そして東京2020とのパートナーシップ活動においても政労使の皆様より大変ありがたいご支援・ご指導を賜り続けていることにつき、この場をお借りしてお礼を申し上げたい。

ILOは国際労働基準を設定する機関だが、設定後にその適用・監視をするとともに国レベルでの適用を促進する技術支援を行っている。ILO多国籍企業宣言についても同様で、宣言の原則をどの

ように企業活動に反映させるか、またはその条約が批准されて国内法になった際その適用を労働監督の機能強化など政府とのエンゲージメントを通じて行っている。ILO 多国籍企業宣言の原則を紹介するのではなく、それを促進するための運用ツールも開発しているのは「アプローチ」が非常に重要になってくるからである。

ILO 多国籍企業宣言は、「予防」と「改善」の両方のアプローチを採用して、グローバル企業による労働者の権利の尊重を強化しているが、「予防」のアプローチで重要なのは成熟した労使関係や社会対話の促進、企業がしっかりとデュー・ディリジェンスを行うこと、そして政府が政府としての役割をしっかりと果たし国内法を執行することである。特に、途上国ではガバナンスの欠如が多くみられることもあり、日本企業の進出先や調達先にあたる途上国でのディーセント・ワークの促進を政労使との連携のもと行っている。ベトナムのプロジェクトが良い例となる。

サプライチェーンの中で、量と質の観点からどのような仕事生まれるかは企業の取引の仕方によっても影響が出てくる。[ベトナムのプロジェクト](#)では、日本企業の進出先となるベトナム政労使間の協力をまず築き上げ、同時に企業内対話、産業内対話、政府との対話などを促進、サプライチェーン内の色々なアクターがいる中、各レベルでWin-win 関係を築いていくことを目指した。日本企業が多く進出しているベトナムの電子産業において、昨年5月には「ホーム・ホスト国間政策対話」を開催した。これは、投資、貿易、並びにグローバル・サプライチェーン上の本国と受入国の間の対話である。日本で日本企業の取るべき行動を話し合うだけでなく、日本企業の活動が進出先の雇用・労働にどのような影響を与えるかという観点から、投資のホーム・ホスト国を交えた政策対話を行うことが重要であり、今後も続けていきたい。

また、ILO 多国籍企業宣言の中に「改善」のアプローチに向けた新たな運用ツールが入った。例えば、「企業・労組間対話」が挙げられる。これは、企業と労働組合の間において問題がある場合、企業と労働組合が自主的に、かつ揃ってILOによる対話のファシリテーションを要請できるものである。この支援は、無料で提供され、対話の内容は部外秘として扱われる。これまで、欧米企業のアジアでの進出先で数件の企業・労組間対話が行われ、全て成功裏に終わっている。

これまで5年間、日本企業とのエンゲージメントを日本国内および企業の進出先の途上国で実施してきた。現在、東京2020-ILOパートナーシップの関連では、国際労働基準や持続可能性に配慮した調達についての理解や実践を促進するツールを開発しており、ハンドブックの作成をCSOネットワークジャパンの協力を得ながら行っている。政労使を含む専門家の方々から頂いたアドバイスやフィードバックを大いに活かしながら作業を進めており、近々公開予定である。ハンドブックの対象は大会のサプライヤー、スポンサー企業やライセンサーだが、東京大会の調達に関与しない事業者にも幅広く活用いただけるものとなっている。最近ではデュー・ディリジェンスを実施している企業も多いと思うが、具体的にどのように行うのか、人権・労働デュー・ディリジェンスに関してはノウハウがよくわからない企業が多いことをうけ、How toの部分を深掘りしていく内容である。第1章では国際労働基準とILO 多国籍企業宣言の紐解きを行い、第2章では持続可能なサプライチェーン・マネジメントにおけるコミュニケーションの重要性やサプライヤーとの対話を通じてWin-win 関係を築く重要性、経営者の役割、リスクをどう評価すべきかなど、チェックリストというよりは実践的なツールとして提供する。その他、企業の事例集も組織委員会と協力して作成している。



【ビデオ・メッセージ】



日本オリンピック委員会理事、世界オリンピックズ協会理事
ソウル五輪シンクロナイズドスイミング銅メダリスト
小谷実可子

私がサステナビリティやディーセント・ワークを知るきっかけとなったのは東京 2020 オリンピック・パラリンピックの招致活動で ILO の荒井さんと知り合ったことである。アスリートが競技で着用するスポーツウェア、そして大会で使われるスポーツ用品、それらが日本国内のみならず、途上国を含んだ海外の工場で作られていることに改めて気付かされた。そして、そこには働く人々がいるということにも思いが及んだ。そんな中、大会に関わるすべての人々の人権が尊重された大会を目指す東京 2020 組織委員会が ILO とタッグを組んだのは、とてもエキサイティングなことだと思う。東京 2020 大会を通じたディーセント・ワークの実現に向けて 2 つのメッセージを送りたい。

まず 1 つ目は現実に目を向けるということ。世界の工場で作られたものを使用する東京 2020 大会、一方で今なお世界では 1,500 万人以上の子供が学校に行かずに働いている。また、4,000 万人以上の人々が現代の奴隷にあたる労働環境に置かれている。この点について、私たちアスリートやオリンピックは知識を高める必要があると思う。勿論、現役の選手たちはそのようなことに気づく機会がなかなかないかもしれない。でも、オリンピックやアスリートたちが世界規模、地球規模での社会貢献を目指そうとしているとき、ディーセント・ワークへの理解を深めた世界への広い視野を持つことが大切である。是非、日本のオリンピック委員会やオリンピックズ協会の仲間たちにも働きかけたいと思う。

2 つ目は、スポーツには世界を変える力があるということ。フレンドシップ、リスペクト、エクセレンス、このオリンピック精神に基づき、そして世界中の子どもたちの幸せを願って、私たちアスリートたちも児童労働は許さないという強い精神を持っていこうと思う。よりよい未来に向けて、東京 2020 大会がディーセント・ワーク実現のための大きな一歩となるよう祈っている。

<結びの言葉>

日比野：

東京 2020 組織委員会は来年の大会に向けて ILO との協力を一層進めていきたい。モノやサービスのサプライチェーンには沢山の人が関わっている。そうした人々のディーセント・ワークが実現できるよう、組織委員会としては調達コードと通報受付窓口の取り組みをさらに進めていきたい。また、こうした取り組みが大会後もいろいろなところに広がっていくよう発信に努めていきたい。



Photo by Tokyo 2020, ILO Office for Japan