

2015年11月16日

提出先：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

「2020年東京オリンピック・パラリンピック 人権ステートメント（案）」の提出

経済人コー円卓会議日本委員会（以下、CRT日本委員会）と人権ビジネス研究所（以下、Institute for Human Rights and Business: IHRB）は、一般から募集した意見の内容を取り纏め、「2020年東京オリンピック・パラリンピック 人権ステートメント（案）」を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（以下、組織委員会）に提出いたします。私たちは組織委員会に対して、本文書の内容に沿った、人権ステートメントおよび関連文書の策定を求めます。なお、本文書の取り扱い、人権ステートメントに沿った取り組みについての責任は、組織委員会にあります。

* * * * *

2020年7月～9月にかけて、東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。2020年東京オリンピック・パラリンピック（以下、2020年東京大会）は、環境、人権、労働などをめぐる現代的課題の改善に資するものでなければならないとの意識の下、東京オリンピック・パラリンピック持続可能性に関する検討会メンバー¹は、「東京オリンピック・パラリンピック持続可能性テーマ（案）」を策定し、2015年3月30日～4月24日の期間、2020年東京大会に向けて組織委員会が重視すべきと考える持続可能性テーマについて意見を募集しました。日本、イギリス、アメリカ、スイスから50件を超える意見が寄せられ、この意見には、組織委員会に対して人権・労働課題への対応と、ステークホルダー・エンゲージメントの実施を求める声が多くありました。

これを受けて、また、2020年東京大会の「成功」においては、2020年東京大会のイベント・ライフサイクル全体において人権が確実に尊重されるために、組織委員会の人権についての見解を明示することが重要であるという認識の下、CRT日本委員会とIHRBは、一般の皆様から「2020年東京オリンピック・パラリンピック 人権ステートメント（案）」についての意見を募集いたしました。2015年6月16日～7月10日の期間に、日本、アメリカ、東南アジアの8つの組織から意見が寄せられました。本文書は、これらの意見を取りまとめた結果です。私たちは、組織委員会が本文書をひな形として用い、2020年東京大会に向けて人権ステートメントを策定することを求めます。なお、寄せられた意見の詳細（担当者名および組織名を含む）については、添付資料2をご覧ください。

¹ 東京オリンピック・パラリンピック持続可能性に関する検討会メンバーの一覧は以下をご覧ください。
http://crt-japan.jp/blog/2015/03/30/tokyo_olympic_paralympic-games_2020/

経済人コー円卓会議日本委員会
専務理事兼事務局長
石田 寛



人権ビジネス研究所
エグゼクティブディレクター
ジョン・モリソン



経済人コー円卓会議日本委員会について

経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会（<http://crt-japan.jp/>）は、ビジネスを通じて社会をより公正で透明性の高いものとすることを目指して活動するグローバル団体であり、

（<http://www.cauxroundtable.org/>）、企業に対して主に「ビジネスと人権」分野における実践的なアドバイスを提供しています。2020年オリンピック・パラリンピックの東京開催が決定する前年（2012年）より、東京オリンピック・パラリンピックの実施に際して懸念される人権リスクについて理解を深めるためのセミナーやイベントを開催してきました。

また、2014年には「CSRリスクマネジメントに関する国際会議」を開催し、人権ビジネス研究所（IHRB）の協力を受けて「メガスポーツイベントと人権」をテーマとしたワークショップを実施いたしました。2015年3月には、組織委員会、国際オリンピック委員会、日本オリンピック委員会、国際パラリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、日本政府、スポンサー企業に対する「2020年東京オリンピック・パラリンピック持続可能性に関する要望書」を発表しました（<http://crt-japan.jp/blog/2015/03/20/olympic-request/>）。また、東京オリンピック・パラリンピックでの持続可能性に関する検討会としての活動を展開しています。

（http://crt-japan.jp/blog/2015/03/30/tokyo_olympic_paralympic-games_2020/）

人権ビジネス研究所について

人権ビジネス研究所（The Institute for Human Rights and Business : IHRB）（<http://www.ihrb.org/>）は、ビジネスと国際的に宣言されている人権基準との関係に関する卓越性と専門知識のグローバルセンター（行動するシンクタンク）であり、企業活動が人権侵害を引き起こすことなく、良い結果を招くことを目指した政策の方向付け、実践、説明責任の強化に取り組んでいます。IHRBのメガスポーツイベント・プログラム

（<http://www.megasportingevents.org/>）は、国際的な研究や交流、支援、普及・啓発活動を通じ、メガスポーツイベントにおける人権の実践を推進するものです。2013年には「エクセレンスの実現に向けて～メガスポーツイベントと人権」（仮邦題）（*Striving for Excellence: Mega-Sporting Events and Human Rights*）と題する報告

（<http://www.ihrb.org/publications/reports/striving-for-excellence-mega-sporting-events.html>）を発表し、さらに2014年には学習用ウェブプラットフォーム

（<http://www.megasportingevents.org/>）を開設しました。

2020年東京オリンピック・パラリンピック 人権ステートメント（案）

1. はじめに

2020年に東京オリンピック・パラリンピック（以下、2020年東京大会）が開催されます。オリンピック競技大会は2020年7月24日から8月9日まで、続いてパラリンピック競技大会は2020年8月25日から9月6日まで開催されます。東京都が招致にあたり国際オリンピック委員会に提出した立候補ファイルによれば、世界各地から競技大会に訪れる観客のために、オリンピックに約780万枚、パラリンピックに約230万枚のチケットが用意される予定です。

大会準備や競技の実施には、多くの企業や組織および個人が関わります。IOCと契約を結ぶワールドワイドオリンピックパートナー12社、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会（以下、組織委員会）と契約を結ぶ東京2020ゴールドパートナー14社からの資金提供が確定しています²。競技大会を特別なものとするために、約80,000人³のボランティアが、タイムキーパー、座席案内など観戦関連業務から医療関係者、選手送迎の運転手までの幅広い裏方の仕事を担当する予定であり、その募集は2018年に開始される見込みです⁴。開催期間中の訪日者数は1,000万人を超すことが想定されています⁵。

2020年東京大会の成功は、大会の企画・準備・実施に携わる組織委員会と、組織委員会に協力する多くの関連企業、組織、これらの従業員、ボランティア、観客および東京都民、関係する市町村の熱意にかかっています。組織委員会および日本政府にとって、大会に係わる、あるいは大会から影響を受けるこれらの人びとの権利を尊重かつ促進することは最優先事項です。

2. 2020年東京オリンピック・パラリンピック（2020年東京大会）：東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の約束

2020年東京大会では、オリンピック・パラリンピック・ムーブメントの成果が具体的に示されます。人権尊重は、スポーツを人権として捉える「オリンピズムの根本原則」や、すべての近代人権基準の基礎である「世界人権宣言」において謳われています。

組織委員会は、2020年東京大会を通じて、「世界人権宣言」やその他の関連する国際規範や

² 東京オリンピック・パラリンピック組織委員会. <http://tokyo2020.jp/jp/#> (2015年5月29日現在)

³ NHK NEWS WEB. 2020年東京オリンピック・パラリンピック関連ニュース. 2015

<http://www3.nhk.or.jp/news/0904olympic/>

⁴ 東京オリンピック・パラリンピック組織委員会. Tokyo 2020 Games Foundation Plan. 2015.

http://tokyo2020.jp/jp/plan/candidature/dl/tokyo2020_candidate_entire_1_jp.pdf

⁵ 読売新聞. 五輪ボランティア育成…通訳や誘導など8万人. 2013

<http://www.yomiuri.co.jp/olympic/2020/20131216-OYT1T01461.html>

基準や原則に則り（添付資料1）、国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」を支持し、国内法を遵守し、（整合性が確保された人権に関する国際条約や原則はもちろんのこと）国内においてまだ批准されていない国際的な人権および労働者の権利に関する国際的な基準についても支持します。

さらに組織委員会は「オリンピック憲章」「オリンピズムの根本原則」「オリンピック・アジェンダ 2020」に基づいて取り組みを展開し、社会に対してよき便益が最大限にもたらされるように努めます。

添付資料1（P11 から P16 に掲載）では、組織委員会が人権尊重の取り組みを推進する上での指針となる、関連する基準と法を紹介しています。

2.1 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）の適用

組織委員会は、人権を尊重する責任を果たすべく、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）において詳述される手順に従います。これには、(a) 方針によるコミットメント、(b) デュー・ディリジェンスの実施、(c) 苦情の軽減を可能とするメカニズムを採用することが含まれます。さらに組織委員会は、人権ステートメントを公開し、これを“組織内外のすべての人々、ビジネスの取引先、他の関係者に通知し”、また“組織全体に浸透させるために、必要な事業方針及び手続きの中にこれを反映します”⁶。特に、組織委員会が実施するデュー・ディリジェンスのプロセスにおいては、“潜在的に影響を受けるグループやその他の関連するステークホルダーとの有意義な協議を組み込む”⁷必要があります。

2.2 「人権ステートメント」の適用範囲

「人権ステートメント」は、組織委員会の取り組み、組織委員会が雇用する者、組織委員会のコマーシャル・パートナー（スポンサー、サプライヤー、サブコントラクター、およびその他のコマーシャル・パートナーを含む）に適用されます。組織委員会は、その、コマーシャル・パートナーが本文書を採用すること、あるいは彼らが同様の人権ステートメントを策定することを推奨します。組織委員会、以下で説明される4つのコンセプトに基づいて仕事の方向性を定め、組織委員会のすべての契約関係（partner relationships）においてこれを重視します。2015年5月27日、2020年東京大会に向けた特別措置法が成立しました。これに基づき、安倍首相は五輪担当相に遠藤利明氏を起用、翌月6月25日には東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック大会推進本部が設置されました。19を超える省が参加した2020年オリンピック・パラリンピック東京大会推進室（内閣オリパラ室）はこれに引き継がれ⁸、大会の成功に向けて、内閣府、各省、都庁、組織委員会が力を結集させる仕組みが用意

⁶ 人権理事会。ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために。原則16。2011。
<http://www.hurights.or.jp/japan/img/hrc1731framework.pdf>

⁷ 同上、原則18。

⁸ 内閣官房。<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tokyo2020/>。2013

されました⁹。組織委員会は、省庁や関係機関間でのパートナーシップのみならず、日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、その他の地方自治体、公共および民間パートナーにおいても4つのコンセプトが採用されるように促します。

3. 2020年東京大会の基本となる4つのコンセプト

組織委員会には、2020年東京大会の方向性を定め、大会を統括する責任があります。組織委員会における決定は、以下の4つのコンセプトに基づきます。

- ・ 人間性
- ・ セキュリティ
- ・ 多様性と包括性
- ・ 市民の自由（言論や思想などの自由）

これらは、「スポーツには世界と未来を変える力がある」という大会ビジョンに整合するものであり、すべてのイベント・ライフサイクルに貫かれ、2020年東京大会に係わるすべての計画と活動に取り入れられるべきものです。

3.1 人間性—安全衛生と雇用条件

イベントの実施、会場設営、チケット販売、物品販売、その他を円滑に行う責任は組織委員会にあります。運営活動の多くは民間のパートナーに外部委託されます。組織委員会には、東京が安全で持続可能な大会を実施できるよう、すべての従業員、公共および民間パートナーが守るべき基準を定める責任があります。

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR 第7条）ならびに一連の国際労働機関（ILO）の条約では、働きがいのある人間らしい労働条件を求める権利が規定されています。この権利には、適正な賃金を受け取る権利、同一労働に対して同一賃金を得る権利、安全かつ健康的な作業条件を求める権利、機会均等の権利、バランスの取れたライフスタイルと家族生活を脅かす長時間労働をする必要はないことが含まれています。男性及び女性にとって重要な健康ニーズについての詳細は、世界保健機関（World Health Organisation: WHO）の取り組みやその枠組み¹⁰、女性のエンパワーメント原則（Woman's Empowerment Principles: WEPs）¹¹に記載されています。

組織委員会はこうした問題を真摯に受け止め、直轄業務における労働条件の改善に繋がる、また、会場および関連する施設の建設等に携わるビジネスパートナー・サプライチェーンにとっての指針となる、具体的な安全衛生基準とガイダンスを策定します。

⁹ <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/06/25/national/toshiaki-endo-appointed-olympics-minister/#.Vkjs-ZXovIX>

¹⁰ WHOによる取り組みの詳細については、以下文書（英文）をご確認ください。

Workplace Model and Initiative: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44307/1/9789241599313_eng.pdf

WHO Healthy Workplaces Framework: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

¹¹ 女性のエンパワーメント原則（WEPs）については、以下をご覧ください。

http://wepprinciples.org/Site/ToolsAndReportingWepMaterials/#Calls_to_action（英語）

国連ウイメン日本協会 HP: <http://www.unwomen-nc.jp/wep%ef%bd%93>

安全衛生に関する事項は、人権課題と密接な係わりを持っています。職場でのハラスメントや、特に外国人または移住労働者に対して、安全衛生に関する適切な研修が労働者本人の理解できる言語で行われなければ、言語の壁が職場での事故につながり人権課題がより深刻化するおそれがあります。

派遣労働者および外国人あるいは移住労働者の搾取に関する状況は、特に建設業および農業（食糧提供）、サービス業（おもてなしに関する業務）、ケータリングに関する業界との関わりにおいて、さまざまなスポーティングイベントの主催者が直面している課題です。東京オリンピック・パラリンピックの実施は、国外からの労働者を含む労働力にも支えられることが想定されていますが、特に、移住労働者は不安定で脆弱な経済状況にあり、悪質な人材斡旋（出身国におけるものも含む）の中で人身売買や負債労働の被害者になり得ます。よって、組織委員会にとって派遣労働者や移住労働者の人権や労働権を守ることは最優先事項です。

組織委員会は、国籍や性別や法的地位にかかわらず、移住労働者を含む、すべての労働者の権利を尊重します。組織委員会は、2012年に策定された「尊厳ある移民のためのダッカ原則（Dhaka Principles for Migration with Dignity）」¹²に沿って、移住労働者の権利の確保に取り組みます。数ある取り組みの中でも、2020年東京大会に係わる外国人労働者が倫理的に好ましい方法で職の斡旋を受けていることを確実にするために、送り出し機関や組織に対してデュー・ディリジェンスを実施します。外国人技能実習制度の下で働く外国人労働者は、就労先組織の規模（大企業、多国籍企業、中小企業、個人事業主）や従事する産業にかかわらず、他の労働者と同等の権利を保障されるべきです。

組織委員会は、以下の規約および条約を指針とします。

- ・ 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR 第7条）
- ・ 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年採択）
- ・ 適正な賃金に関する事項を含めた1970年の最低賃金決定条約（第131号、日本は1971年に批准）
- ・ 労働者の代表の権限を認める事項を含めた1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号、日本は1965年に批准）
- ・ 1949年の団結権及び団体交渉についての原則の適用に関する条約（第98号、日本は1953年に批准）
- ・ 1930年強制労働に関する条約（第29号、日本は1932年に批准）、2014年の議定書
- ・ 1957年の強制労働廃止条約（第105号）（日本、未批准）
- ・ 1949年の移民労働者条約（改正）（第97号）（日本、未批准）

¹² 「尊厳ある移民のためのダッカ原則」 <http://www.dhaka-principles.org/>

合わせて、以下の条約に則り、組織委員会は児童労働の廃止と、強制労働の廃絶に向けた取り組みを行います。

- ・ 1973年の最低年齢条約（第138号、日本は2000年に批准）
- ・ 1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号、日本は2001年に批准）

組織委員会は、2020年東京大会におけるリスクを軽減するための体制を整備します。

3.2 セキュリティ

組織委員会は、2020年東京大会が安全で安心なうちに実施されることを確約します。選手と観客の双方が、安全で安心な環境で大会を楽しむことができるよう、適切な安全対策がとられる必要があります。会場建設、実施に不可欠な製品やサービスの製造といった大会の準備から実施に至るまでのイベント・ライフサイクル全体において、セキュリティ上の問題、および潜在的な人権への負の影響が考慮されなければなりません。組織委員会は、中央省庁が設けた体制と密接に連携し、セキュリティに関する方針を定め、人権デュー・ディリジェンスを通じて直轄および関連業務が及ぼしうる人権への影響を測定し、2020年東京大会のセキュリティに関する計画の一部としてこれを防ぎ、軽減します。

組織委員会、パートナー、および公共及び民間のセキュリティプロバイダーは、課題に対処するため、関連する以下の国際的な基準を指針とします。また、すべての組織が、国際的な基準を順守し、これを促進するために適切な手法を設けることを期待します。

- ・ 国連の法執行官のための行動綱領
 - ・ 法執行官による力および火器の使用に関する基本原則
 - ・ 保安と人権に関する任意の原則
- 本原則は、人権と企業の社会的責任に関心を持つ米国、英国、オランダおよびノルウェー政府、資源エネルギー分野の企業ならびに非政府組織（NGO）によって、操業の安全および保安の維持を目的として、資源業界に携わる企業向けに2000年に策定されたものです。しかし、この原則の精神は、資源業界に留まらず、イベントに関連する業務にも適用されうるものです。
- ・ （警備業務に関して）プライベート・セキュリティ・サービス¹³・プロバイダー向けの国際行動規範
 - ・ （ICT業務に関して）「ビジネスと人権に関する国連指導原則」の実施に係わるICT部門向けガイド

¹³ <http://www.gii.co.jp/report/fd128453-us-private-security.html>

3.3 多様性と包括性

2020年東京大会は、年齢、性別、性的指向および性自認、人種、民族的背景、国籍、出身地、宗教、信条、障がいの有無、配偶者の有無、社会経済的背景にかかわらず、すべての人にとっての大会であり、多様性を賛美するものです。組織委員会はいかなる理由であれ、差別を許しません。

組織委員会は、どのような差別にも立ち向かいます。特に、2020年東京大会において女性の力が最大限に発揮されるように、制度化された女性差別に立ち向かいます。これには、妊娠している女性に対する適切な措置、職場におけるセクシャルハラスメントの問題に対応するための詳細規定、性差に基づく暴力・ハラスメント・差別による苦痛を軽減するための方針、これらの実施や策定を含みます。

組織委員会は、2020年東京大会の実施に係わるすべての側面において、多様性と包括性を推進します。なお、多様性と包括性に関する方針の策定においては、以下のILO条約との整合性を確保します。

- ・ あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(1965年、日本は1995年に加入)
- ・ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(1979年、日本は1985年に批准)
- ・ 障害者の権利に関する条約(2007年、日本は2014年に批准)
- ・ 1951年の同一報酬条約(第100号、日本は1967年に批准)
- ・ 1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号、日本は未批准)
- ・ 1983年の職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第159号、日本は1992年に批准)

3.4 市民の自由(言論や思想などの自由)

組織委員会は、1996年に採択された市民的及び政治的権利に関する国際規約において述べられている以下の権利を尊重します。

- ・ 第17条 プライバシー、家庭、住居、通信、名誉及び信用の尊重
- ・ 第18条 思想、良心及び宗教の自由
- ・ 第19条 意見及び表現の自由
- ・ 第20条 戦争宣伝及び憎悪の唱導の禁止
- ・ 第21条 集会の自由

組織委員会は、他人の権利および自由を侵害しない限りにおいて、宗教・無宗教、政治的立場に係わらずすべての人びとの参加を歓迎します。また、オリンピック・パラリンピック区域、会場、またはその他のエリアにおける、セクシャルハラスメントやそれに

Caux Round Table Japan

Shibuya Sanshin Mansion 505, 29-33 Sakuragaoka-cho, Shibuya-ku, Tokyo, 150-0031, JAPAN

TEL: +81-3-5728-6365 FAX: +81-3-5728-6366

<http://www.crt-japan.jp/EN/index.html/>

類似するハラスメント、人種差別主義的、同性愛嫌悪的、およびそれに類似するいかなる行動も容認しません。組織委員会は、2020年東京大会の全日程を通して、これらの権利と自由が国内法および国際的な人権規約に則って尊重されるべく、地方及び中央政府と協働します。

4 説明責任、透明性、報告

組織委員会は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)において説明される手順に則って、人権ステートメントの実効性を確保します。組織委員会は、直轄業務を通じて引き起こしあるいは助長し、またはその公共および民間パートナーとの取引関係によって事業、商品またはサービスに直接関係する、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を考量評価し、その結論を取り入れ実行します。また、人権ステートメントに基づいて活動が展開されていることを確認し、また、どのように負の影響に対処したかを報告します。有意義かつ継続的なステークホルダー・エンゲージメントは、説明責任を果たし、取り組みの透明性を高める上で、欠かせないものです。

4.1 情報開示

ステークホルダー・エンゲージメントの実施および報告に際しては、関連する以下の国際的な基準およびガイドラインを指針とします。

- ・ アカウンタビリティ社 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES)
- ・ グローバル・レポーティング・イニシアティブ (GRI) G4 イベントセクターガイドライン
- ・ 国連の指導原則レポーティングフレームワーク (国連指導原則に沿った人権項目についての企業報告ガイダンス) UN Guiding Principles Reporting Framework

以上

添付資料 1

以下では、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会が人権尊重の取り組みを推進する上での指針となる、すべての関連する国際的な基準と法などを紹介しています。

1 オリンピックと人権

1.a オリンピック憲章（1925年、最新の改正：2014年）¹⁴

2014年12月8日に改訂されたオリンピック憲章には、オリンピック競技大会の開催やオリンピック・ムーブメントに関する一連のルールやガイドラインがまとめられており、オリンピズム、スポーツ、オリンピック・ムーブメント、人権に関して、以下のように記されています。

オリンピズムの根本原則

第2条： オリンピズムの目的は、人間の尊厳の保持に重きを置く平和な社会を奨励することを目指し、スポーツを人類の調和の取れた発展に役立てることにある。

第4条： スポーツをすることは人権の1つである。すべての個人はいかなる種類の差別も受けることなく、オリンピック精神に基づき、スポーツをする機会を与えられなければならない。オリンピック精神においては友情、連帯、フェアプレーの精神とともに相互理解が求められる。

第6条： このオリンピック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

¹⁴ オリンピック憲章. (2014).

<http://www.joc.or.jp/olympism/charter/pdf/olympiccharter2014.pdf>

1.b オリンピック・アジェンダ 2020 (2014 年採択) ¹⁵

近年、(2008年北京大会および2014年冬季ソチオリンピックの前など)開催都市における人権侵害に対する非難をスポンサーに求める要請や、メガスポーツイベントに関連した人権侵害疑惑に関するメディアや人権活動家からの報告(カタール国内における2022年ワールドカップの準備に伴う出稼ぎ労働者の搾取疑惑など)が増えています。こうした圧力を受けて、メガスポーツイベントに人権を組み入れる必要性に世界の関心が集まっています。2014年12月、オリンピック・ムーブメントはオリンピック・アジェンダ2020を承認しました。オリンピック・アジェンダ2020には、持続可能性の導入(提言4、提言5)、さまざまな能力を持つ人々のための関係強化(提言7)、男女平等の推進(提言11)、性的指向による差別の禁止(提言14)、コミュニティとの交流(提言23)、社会との対話の促進(提言39)など一連の人権関連の改革が盛り込まれています。それぞれの具体的内容は以下の通りです。

提言 4 : オリンピック競技大会のすべての側面に持続可能性を導入する

提言 5 : オリンピック・ムーブメントの日常業務に持続可能性を導入する

提言 7 : さまざまな能力を持つ人々のためにスポーツを運営する組織と関係を強化する

提言 11 : 男女平等を推進する

1. IOC は国際競技連盟と協力し、オリンピック競技大会への女性の参加率 50%を実現し、オリンピック競技大会への参加機会を拡大することにより、スポーツへの女性の参加と関与を奨励する。
2. IOC は男女混合の団体種目の採用を奨励する。

提言 14 : オリンピズムの根本原則第 6 項を強化する

- ・ IOC はオリンピズムの根本原則第 6 項に、性的指向による差別の禁止を盛り込む。

提言 23 : コミュニティと交流する

提言 39 : 社会との対話およびオリンピック・ムーブメント内の対話を促進する

- ・ オリンピック・ムーブメントの代表者、その関係者、市民社会の代表者を招集する。
- ・ あらゆる職業および経歴の代表者と、社会におけるスポーツの役割とその価値について対話を行う。

¹⁵ 国際オリンピック委員会. (2014). http://www.ioc.or.jp/olympism/agenda2020/pdf/agenda2020_j.pdf

2 国際人権基準

2.a 世界人権宣言 (1948 年)

世界人権宣言は、個人の権利と自由を擁護するために、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準を宣言したものです¹⁶。宣言は根本的な性質を有することから、現在では国際法の基盤をなすものとして広く認められています。特に、宣言に織り込まれた原則は国際習慣法とみなされ、国家・政府による署名や批准がなくとも、法的な基準として認識されています。

世界人権宣言に関する詳細について、以下をご覧ください。

<http://www.ungcn.org/gc/principles/humanRights.html>

2.b ウィーン宣言及び行動計画 (1993 年)¹⁷

ウィーン宣言及び行動計画は、1993 年 6 月にウィーンで開催された世界人権会議により採択されました。この宣言では、人権の性質は「普遍的、不可分、相互に依存し、関連するもの」と記されています。

5. すべての人権は、普遍的、不可分、相互に依存し、関連している。国際社会は、同一の立場に基づき、かつ同様に重点を置いて、公平かつ平等な方法で、人権を全世界的に取り扱わねばならない。国、地域の特殊性及び種々の歴史的、文化的及び宗教的背景の重要性は考慮されねばならないが、すべての人権及び基本的自由の促進及び保護は、その政治的、経済的及び文化的制度の如何を問わず、国家の義務である。

¹⁶ 国連. 世界人権宣言. (1948). <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

¹⁷ 国際連合人権高等弁務官事務所. ウィーン宣言及び行動計画.(1993).
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>

3 ビジネスと人権

3.a 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)¹⁸

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」¹⁹(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)は、国家の保護、企業の責任、救済へのアクセスの3本柱から構成され、企業の責任に関しては、事業活動に伴う人権への負の影響を防止し、また軽減するための国際的な原則です。UNGPは2011年6月16日に国連人権理事会で全会一致により承認されました。「企業と人権」の枠組みを、企業の人権尊重の責任に関するものとして国連が初めて承認したイニシアチブであり、ひいては営利事業体として運営する民間の企業や団体が国際的に宣言された人権基準を尊重する際の手引書(ロードマップ)として国際的に承認されたものです。

UNGPは、以下を3本柱として、「保護、尊重及び救済」枠組みの実施について概説しています。

- 人権を保護する国家の義務
- 人権を尊重するという企業の責任
- ビジネス関連の人権侵害による被害者の救済手段へのアクセス

UNGPの原則15には、企業の人権尊重責任を果たすプロセスが次のように規定されています。

原則15：人権を尊重する責任を果たすために、企業は、その規模及び置かれている状況に適した方針及びプロセスを設けるべきである。それには以下のものを含む。

- (a) 人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント;
- (b) 人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス
- (c) 企業が引き起こす、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス

¹⁸ 国際連合人権理事会、「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重および救済」枠組実施のために <http://www.hurights.or.jp/japan/img/hrc1731framework.pdf>

4 日本政府と人権

基本的人権の尊重は、「国民主権」、「平和主義」と並んで日本国憲法で定められている3大原則の1つです。人権は、日本国憲法第III章（第10条～40条）において規定されています。また、憲法で定められている人権は、当該権利がその性質上国民のみに適用されるものではない範囲内において外国人にも適用されます。

4.a 主な人権に関する国際的な条約とILO条約 - 日本の批准/未批准の状況

日本政府が国際的取り組みに協調して批准した、または未批准の、主な人権に関する国際的な条約とILO条約は以下の通りです。

人権に関する国際的な条約	批准年
世界人権宣言（1948年）	※ ²⁰
国際人権規約（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約/ICCPR）	1979年
女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約	1985年
児童の権利に関する条約	1994年
あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約	1995年
拷問および他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約（UNCAT）	1999年
先住民族の権利に関する国際連合宣言（2007年）	-----
強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約	2009年
障害者の権利に関する条約	2014年
すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約	未批准

	ILO宣言と条約	日付	状況
	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言	1998年	一部批准
巡 母	1930年の強制労働条約（第29号）	1932年11月21日	発効
	1930年の強制労働条約の2014年の議定書	2014年	未発行
	1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）	1965年6月14日	発効
	1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）	1953年10月20日	発効
	1951年の同一報酬条約（第100号）	1967年8月24日	発効
	1973年の最低年齢条約（第138号）	2000年6月5日	発効
	1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）	2001年6月18日	発効
	1957年の強制労働廃止条約（第105号）	未批准	

²⁰ 日本は、1979年6月21日、社会権、自由権両規約を批准し、これらは1979年9月21日に効力が生じました。2つの選択議定書（「市民的及び政治的権利に関する国際規約の選択議定書」及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約の第二選択議定書」）については、日本はいずれも締約国になっていません。<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/udhr/pdfs/kiyaku.pdf#00>

	1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）	未批准	
その他	1949年の移民労働者条約（改正）（第97号）	未批准	
	1989年の原住民及び種族民条約（第169号）	未批准	
	1983年の職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第159号）	1992年6月12日	発効