

2015年6月16日

「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）」
に対する意見の募集について

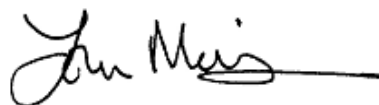
2020年7月～9月にかけて、東京オリンピック・パラリンピックが開催されます。2020年東京オリンピック・パラリンピック（以下、2020年東京大会）は、環境、人権、労働などをめぐる現代的課題の改善に資するものでなければならないとの意識の下、東京オリンピック・パラリンピック持続可能性に関する検討会メンバー¹は、「東京オリンピック・パラリンピック持続可能性テーマ（案）」を策定し、2015年3月30日～4月24日の期間、2020年東京大会に向けて組織委員会が重視すべきと考える持続可能性テーマについて意見を募集しました。日本、イギリス、アメリカ、スイスから50件を超える意見が寄せられ、この意見には、組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東京大会の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、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の人権に関する見解を明確に示すことが重要であるという認識の下、このたび、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（Institute for Human Rights and Business: IHRB）は「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）」を策定しました。ここにこれを開示し、下記の通り、皆さまよりご意見を募集いたします。

頂いたご意見は、CRT日本委員会および人権ビジネス研究所において取り纏め、これに基づいて最終版を作成し、ご意見をお寄せくださったすべての皆さまのお名前とともに、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に提出し、組織委員会が人権ステートメントを採用するように働きかけます。

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



本案作成者

経済人コー円卓会議日本委員会
ディレクター
岡田 美穂

人権ビジネス研究所
研究員 – メガ・スポーティング・イベント担当
ルーシー・エイミス

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/

1. 資料の入手方法

CRT 日本委員会および人権ビジネス研究所の HP よりダウンロードいただけます。

CRT 日本委員会 HP : <http://crt-japan.jp/en/>

人権ビジネス研究所 HP : <http://www.megasportingevents.org/>

2. 募集要項

■ 意見募集期間

2015年6月16日（火）から7月10日（金）（日本時間）

■ 意見提出先・提出方法

以下の要領に従い、電子メールにて、CRT 日本委員会 (yourcomments@crt-japan.jp) までご送付ください。電子メールによる提出時のファイル形式は、Word ファイルとしてください。なお、電話、FAX、郵送での送付はお受けしかねますので、あらかじめご了承ください。

■ 記入要領

宛先：CRT 日本委員会 E-mail アドレス: yourcomments@crt-japan.jp

件名：「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）」に対する意見

本文：組織名および氏名（組織名、部署名及び担当者名）：

電話番号・e-mail アドレス：

※組織委員会へ提出する文書において、匿名でのご意見の掲載を希望される場合は、その旨、お申し出ください。

■ 募集意見

本文書に対するどのようなご意見も歓迎いたします。特に、追加されるべき項目がありましたら、ご記入ください。ご意見およびご提案の内容については、できる限り詳しくご記入ください。また、ご意見は、該当する本文書の題目、ページ数、パラグラフの段落数と合わせてご記入ください。

■ お問い合わせ先

Tel: 03-5728-6365 Fax: 03-5728-6366 E-mail: yourcomments@crt-japan.jp

3. ご意見の取り扱い

ご提出いただきましたご意見については、CRT 日本委員会と IHRB において検討し、可能な範囲で本文書に反映いたします。ご意見の内容が、本文書と同じあるいは対立する場合には、ご意見の内容を本文書に反映することが難しい場合がありますので、予めご了承ください。ご意見の内容は、匿名を希望された場合を除き、氏名および団体名とともに CRT 日本委員会および人権ビジネス研究所の WEB ページ上にて後日公開の予定です。

住所、電話番号、ファックス番号および e-mail アドレスは、公開いたしません。ご意見の中に、個人に関する情報であって特定の個人を識別しうる記述がある場合及び個人・法人等の財産権等の権利を害するおそれがあると判断される場合には、公表の際に当該箇所を伏せさせていただきます。なお、いただいたご意見についての個別の回答はいたしかねますので、あらかじめ、その旨をご了承ください。

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） - 意見募集用

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日まで開催されます。また、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を訪れる観客のために用意されるチケットはオリンピックで約780万枚、パラリンピックで約230万枚の予定です。

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、東京2020ゴールドパートナー13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は、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幅広い裏方の仕事を担う約80,000人のボランティアが必要とされ³、その募集は2018年に開始される予定です⁴。開催期間中の訪日者数は1,000万人を越す見込みです⁵。

2020年東京大会の成否は、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数多くの関連企業、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。

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、すべての近代人権基準の基礎となっている国連の「世界人権宣言」を尊重すること、国連「ビジネスと人権の指導原則」を支持すること、国内法（人権に関する国際的な条約及び基準を法制化した国内法も含む）に準拠すること、そして日本国内でまだ法制化されていない人権および労働権に関する国際的な基準の精神に遵守することを確約します。また、東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、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に遵守して指針を策定し、可能な限り自らの仕事を通じて社会的便益をもたらされるよう努めます。

添付資料1（P11からP15に掲載）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

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>

と法などを紹介しています。

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年東京大会は、オリンピック・パラリンピック・ムーブメントが具体的な成果として示されるものです。東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、スポーツを人権として捉えるオリンピック憲章ならびにオリンピズムの根本原則、添付資料1で概説している、オリンピック・アジェンダ2020、世界人権宣言、関連する国際条約および国際的基準、国内法に則り、人権の尊重を確約します。また、(a) 方針によるコミットメント、(b) デュー・ディリジェンスのプロセス、(c) 苦情の軽減を可能とするプロセスを採用し、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）に定める「人権を尊重する責任」の履行を示す手順に従うことを確約します。さらにUNGPsに則り、組織委員会は人権ステートメントを公開し、組織委員会内外の“すべての社員、取引先、他の関係者にむけて社内外にわたり”広め、また“企業全体にこれを定着させるために必要な事業方針及び手続きの中に反映”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、“潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーとの有意義な協議を組み込む”⁷ことの必要性を認識しています。

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会には、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。東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の各決定は「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）」、「説明責任、透明性、報告」⁸の5つのコンセプトを基本とし、「スポーツには世界と未来を変える力がある」というビジョンと整合するものであるべきと考えます。

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、2020年東京大会を実施するという使命を念頭に置き、上記コンセプトに基づいて仕事の方向性を定めるべきと考えます。2013年10月4日、日本政府は、19を超える省が参加する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）を内閣官房に新設しました⁹。このような中央省庁と連携した取り組みの他、東京都や日本オリンピック委員会、日本パラリンピック委員会、地方自治体、公共および民間パートナーと連携したプロジェクトにおいても、その基礎に5つのコンセプトを位置づけるべきであると考えます。

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 CRT 日本委員会および IHRB は、2014 年グラスゴー大会によって採択された the Approach to Human Rights のモデルを参照し 5 つのコンセプトを位置づけました。その一切の責任は CRT 日本委員会と IHRB にあります。

⁹ 内閣官房。 <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tokyo2020/>。2013

2.1 2020年東京大会の基本となる5つのコンセプト

2020年東京大会ではイベントライフサイクルにおけるすべての計画と活動の基本に「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）」、「説明責任、透明性、報告」の5つのコンセプトを位置づけます。

2.1.1 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東京オリンピック・パラリンピック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、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。

東京オリンピック・パラリンピック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にとっての指針となる、具体的な安全衛生基準を策定します。

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、東京オリンピック・パラリンピック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いかに守るかは最優先事項です。

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、以下の規約および条約を指針とします。

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/>

- ・ 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、日本は一部批准）
- ・ 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）

合わせて、以下の条約に則り、東京オリンピック・パラリンピック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）

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、2020 年東京大会に何らかに関連しうるリスクを軽減するための体制を整備します。

2.1.2 セキュリティ

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、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。安全性の確保における潜在的な人権影響は、準備段階における会場建設に始まり、実施段階のイベント時にまで、大会のライフサイクル全体に及びます。東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、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する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においてこれを管理します。

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、日本政府、地方政府、公共及び民間のセキュリティプロバイダーとともに、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¹⁰・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

2.1.3 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、オリンピック・パラリンピック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、多様性および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。

- ・ 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）

2.1.4 市民の自由（言論や思想などの自由）

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、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

¹⁰ <http://www.gii.co.jp/report/fd128453-us-private-security.html>

- ・ 第21条 集会の自由

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、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。また組織委員会は、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り尊重されるべく、地方及び国家当局と協働します。

2.1.5 説明責任、透明性、報告

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会は、「ビジネスと人権に関する指導原則」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、どのように人権ステートメントに基づいて実際に活動が行われたかをモニターし、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、欠かせない取り組みです。

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

特に、以下の内容についての情報開示を行います。

- ・ 本ステートメントにおける人権に関する約束事項の遵守状況
- ・ 意見および苦情の受付状況とその内容
- ・ 意見および苦情への対処の内容

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）¹¹

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、オリंपィズム、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。

オリंपィズムの根本原則

第2条：オリंपィズムの目的は、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、オリंपィック精神に基づき、スポーツをする機会を与えられなければならない。オリंपィ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：人種、宗教、政治、性別、その他の理由による、国または個人に関する差別はいかなる形態であれ、オリंपィック・ムーブメントと相容れない。

¹¹ オリंपィック憲章. (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) ¹²

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)、性的志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、性的志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。

¹² 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¹³。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)¹⁴

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。

¹³ 国連. 世界人権宣言. (1948). <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

¹⁴ 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)¹⁵

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」¹⁶(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

¹⁵ 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

4.a 日本国憲法

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.b 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
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
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
中核	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	
	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	
	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