



東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会

持続可能性に配慮した調達コード（第3版）

【解説】

TOKYO 2020

(目次)

はじめに

調達コードの項目別解説

1. 趣旨
2. 適用範囲
3. 調達における持続可能性の原則
4. 持続可能性に関する基準
5. 担保方法
6. 通報受付窓口
7. 物品別の個別基準
8. その他

コラム：国連のビジネスと人権に関する指導原則と人権デュー・ディリジェンス
サステナビリティ条項のモデル条項について

はじめに

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では、2017年3月に「持続可能性に配慮した調達コード（第1版）」を策定しました。これは組織委員会が東京2020大会の準備・運営に向けて調達する物品・サービスやライセンス契約に当たって適用されるものです。さらに、2018年6月に、紙やパーム油の個別基準を追加した「第2版」として改定しています。また、2019年1月には、木材の個別基準の見直しを行い、「第3版」に改定しています。

本解説は、組織委員会の調達やライセンス商品の販売に関心のある事業者が、調達コードの内容について理解を深めることができるよう、項目ごとの背景情報や考え方、具体的な取組事例等を取りまとめたものです。

事業者の皆様が、本解説を参照・活用し、調達コードの遵守に向けて必要な取組を進めることを期待しています。

調達コードの項目別解説

1. 趣旨

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」という。）は、東京2020大会において、「持続可能性に配慮した運営計画（第2版）」（2018年6月）に基づき、「環境」、「社会」及び「経済」の側面を含む幅広い持続可能性に関する取組を推進する。

その中で、組織委員会は、大会の準備・運営段階の調達プロセスにおいて、大会開催のために真に必要な物品・サービスを調達していくとともに、経済合理性のみならず持続可能性にも配慮した調達を行うことを通じてその社会的責任を果たしていくべきと考えており、その具体を検討するための原則として、「持続可能性に配慮した調達コード 基本原則」（2016年1月）を策定している。

また、この間に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」においても、「持続可能な消費及び生産のパターンを確保する」という目標が設定されているが、東京2020大会において持続可能性に配慮した調達に取り組むことは、企業や公共部門における持続可能な慣行の導入・促進を含め、社会全般における消費・生産パターンの変革というレガシーにつながるものである。

この「持続可能性に配慮した調達コード」においては、上記基本原則の下、持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範（「持続可能な開発目標」、「パリ協定」、「世界人権宣言」、「ILO 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO 中核的労働基準を含む）」、「国連グローバル・コンパクト」、「OECD 多国籍企業行動指針」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」など）を尊重し、法令遵守を始め、地球温暖化や資源の枯渇などの環境問題や人権・労働問題の防止、公正な事業慣行の推進や地域経済の活性化等への貢献を考慮に入れた調達を実現するための基準や運用方法等を定める。

その上で、組織委員会は、本調達コードの遵守を、サプライヤー、ライセンサー及びサプライチェーンをはじめとする関係者との共同の取組として推進するとともに、SDGs が掲げる持続可能な消費及び生産の形態が確保された社会の実現に向けて、本調達コードと同様の取組が拡大し、デリバリーパートナーやサプライヤーを含め広く社会に持続可能性を重視する姿勢が定着するよう働きかけていく。

《解説》

「持続可能性」とは、30年ほど前に登場した概念ですが、簡単に言うと、「環境」、「社会」、「経済」という3つの調和がとれた社会の発展を目指そうということです。その背景には、人類の経済活動が拡大するに伴い、1970年頃から地球環境問題が加速的に悪化し、また、貧困や格差拡大が深刻化したことがあります。そして、直近では2015年に国連で「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」（この中で17の「持続可能な開発目標（SDGs）」が設定されています。）が採択され、持続可能な社会の実現が世界共通の目標となっています。

そのような中、国際オリンピック委員会（IOC）の「オリンピック・アジェンダ2020」において、「オリンピック競技大会の全ての側面に持続可能性を導入する」ことが明記されるなど、オリンピックにおいても持続可能性が重視されるようになっていきます。また、国際パラリンピック委員会（IPC）は、「パラスポーツを通じて障がい者にとってインクルーシブな社会を創出する」ことを目指しており、これは人権尊重をベースとする持続可能性の考えと重なるものです。

東京2020大会の準備・運営に当たっても、こうした流れを踏まえて様々な側面から持続可能性への配慮に取り組むこととしています。その取組を総括するものが「持続可能性に配慮した運営計画」であり、さらにその計画を調達面から実現するためのツールがこの調達コードということになります。

本調達コードは、持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範等を参考に、持続可能性に配慮した調達を行うための基準や運用方法等について定めたものです。組織委員会は、東京 2020 大会の準備・運営に必要な調達の実施において、サプライヤー等に本調達コードの遵守を求めるとともに、東京都や政府機関等に対しても大会関係の調達における本調達コードの尊重を働きかけていきます。

また、東京 2020 大会で持続可能な調達に取り組むことは、我が国の企業が、本調達コードに準拠するような CSR に積極的に取り組み、その取組を開示する状況を作り出すとともに、東京都をはじめとする自治体や国が、本調達コードを参考に、公共調達において持続可能性に配慮する状況を作り出すことで、大会後も持続可能な消費・生産に向けた取組が社会全体で広がる契機になり得るものです。

事業者にとっても、持続可能性への配慮に取り組むことは、東京 2020 大会の調達に参加するチャンスにつながるだけでなく、今後、国際的に持続可能性への対応が求められる中で、競争力を高め、将来的な事業の維持・発展に資するメリットがあると考えています。組織委員会では、こうしたレガシーの観点も含め、調達コードの意義が幅広い方々に理解していただけるよう普及啓発に取り組んでいきます。

2. 適用範囲

本調達コードは、組織委員会が調達する物品・サービス及びライセンス商品（以下、「調達物品等」という。）の全てを対象とする。これには、パートナー企業から調達するものを含む。

組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーに対し、調達物品等の製造・流通等に関して、調達コードを遵守することを求める。また、組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーに対し、それらのサプライチェーンも調達コードを遵守するように働きかけることを求める。

調達コードの遵守やサプライチェーンへの働きかけの方法については、5. 担保方法に規定する方法に従うものとする。

《解説》

組織委員会は、調達物品等に関して締結する調達契約やライセンス契約において、サプライヤーやライセンシーが調達コードを遵守するよう求めます（本調達コードにおけるサプライヤーやライセンシーの定義については「別添 1 用語」を参照してください）。

また、調達物品等の製造・流通等の全体において持続可能性の確保を図る上では、サプライヤーやライセンシーだけでなく、それらのサプライチェーンに対しても、調達コードの趣旨や内容を周知し、これを遵守するよう求めていくことが重要です。サプライヤーやライセンシーがどのようにサプライチェーンへの働きかけを行うべきかについては、「5. 担保方法 (5) サプライチェーンへの働きかけ」において詳しく示しています。

3. 調達における持続可能性の原則

組織委員会は、持続可能性に配慮した大会の準備・運営を実現するため、透明性やデュー・ディリジェンスの概念を含む 4 つの原則に基づいて持続可能性に配慮した調達を行う。

<4つの原則>

- (1) どのように供給されているのかを重視する
- (2) どこから採り、何を使って作られているのかを重視する
- (3) サプライチェーンへの働きかけを重視する
- (4) 資源の有効活用を重視する

また、組織委員会は、調達総量の抑制に努めるとともに、調達物品等が、選手、大会スタッフ、観客など全ての関係者にとって、安全かつ衛生的であり、また、関係者の宗教的・文化的多様性に十分配慮され、差別・ハラスメントのないものとなるよう留意する。

<<解説>>

組織委員会では、2016年1月に公表した「持続可能性に配慮した調達コード 基本原則」において、調達コードの基礎となる考え方を4つの原則として示しています。

本調達コードは、この原則をベースとしつつ、さらに各分野の専門家で構成するワーキンググループ等で議論を重ねて作成されたものです。

<<参考>>

4つの原則の内容については、「持続可能性に配慮した調達コード 基本原則」(2016年1月)の文書 (<https://tokyo2020.jp/jp/games/sustainability/data/sus-principles-JP.pdf>) を参照してください。

4. 持続可能性に関する基準

4つの原則を踏まえ、調達物品等に関して、サプライヤー及びライセンサー並びにそれらのサプライチェーン(以下、「サプライヤー等」という。)に求めることを、持続可能性に関する基準として以下のとおり定める。

<<解説>>

本章においては、調達物品等の種類にかかわらず、持続可能性に関する配慮として重要な事項を「持続可能性に関する基準」として定めています。これらの基準は、サプライヤーやライセンサーだけでなく、それらのサプライチェーンにおいても満たされるべきものです。

基準は、「全般」、「環境」、「人権」、「労働」、「経済」という分野ごとに設定していますが、各基準の中でも、基本的に達成されることが前提となっているものと、必須ではないが積極的な検討や行動を促すものがあります。(1つの基準の中に、両方の要素が含まれている場合もあります。)

前者については、関連する法令等の遵守を基本として、「～しなければならない(～してはならない)」という表現で求めています。これらは、法令遵守に始まり、差別・ハラスメントや児童労働・強制労働の撤廃、環境汚染の防止などの特に重要な社会課題に関するものであり、最低限これらをクリアしていることが調達コードの遵守の目安になります。組織委員会がサプライ

ヤーやライセンサーを選定する際等にも、こうした課題に係るリスクを低減するために事業者がどのように取り組んでいるかについてより重点的に確認することになります。

また、後者については、法令上の義務を超えた、より望ましい社会の構築に貢献し得る取組を「～すべき」という表現で推奨しています。このような取組については様々な内容が想定されますので一律に義務付けることとはしていませんが、こうした基準を設けている趣旨を理解した上で、自社でできることがないか真剣に検討し、可能な限り取り組むことが期待されます。また、こうした取組の現状や予定についてもサプライヤーやライセンサーの選定時等に開示・説明を求める予定です。

なお、以下の各基準の解説では取組事例を掲載していますが、これと同じことをしなければならないというものではありません。後述の「5. 担保方法」の章で解説しているように、どこにどのようなリスクがあるかを考慮した上で、重要度に応じた効果的な取組を検討することが重要です。また、取組の内容としては、方針や計画の作成、実施のためのルールや体制の整備、関係者への周知・啓発、実施結果の把握・公表などが考えられますが、PDCA の考え方に立って常に改善を図っていくことが重要です。

(1) 全般

①法令遵守

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、各国現地法及び国際法を含め、関係する法令等を遵守しなければならない。

《解説》

法令遵守（コンプライアンス）は、企業が事業活動を行うに当たっての前提であり、すべての企業行動の基本に置くべき項目といえます。

法令遵守の確保に向けた取組として、自社に適用される法令の把握を始め、社内規程やマニュアルの整備、内部通報・相談窓口の設置、社員への啓発・教育活動などが挙げられます。

《取組事例》

- ・コンプライアンス徹底のための、適法な業務遂行を含む全社的な行動規範を策定している。
- ・コンプライアンスを徹底するための内部統制の仕組みを構築する。
- ・コンプライアンスのための体制や手続きを規定する内部規程を策定している。
- ・コンプライアンス担当部署を設置し、コンプライアンスについて定期的な監査・モニタリングを実施している。
- ・法令違反等に関する内部通報・相談窓口を設置・運営している。
- ・事業を行うに当たって遵守しなければならない関連法規等を整理し、関係部署へ周知徹底を図っている。
- ・業界団体が主催するコンプライアンス研修に職員を参加させている。
- ・コンプライアンスに関するメールマガジンの配信や簡易テストの実施により、社員の意識啓発を図っている。

②報復行為の禁止

サプライヤー等は、法令違反や差別、調達コード違反等の行為を通報した者に対し、通報したことを理由として報復行為を行ってはならない。

《解説》

各種の通報窓口（公益通報窓口、自社で設置する内部通報・相談窓口、組織委員会が設置する調達コードに関する通報受付窓口等）へ法令違反や差別・ハラスメントの被害などを通報した者に対して、通報したことを理由に解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません。

《取組事例》

- ・内部通報規程において、通報者の秘密をはじめとする通報に係る秘密を守ること、通報によって人事上の不利益な取扱いを受けないことを保証している。
- ・通報によって不利益を受けないことを含め、内部通報制度の内容について社員に周知している。
- ・通報者に報復や不利益な取扱いが起きていないか通報から一定期間経過した後に確認している。

《参考》

消費者庁公表の「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」（<http://www.caa.go.jp/planning/koueki/minkan/shikumi.html>）においても、通報者に対する不利益な取扱いの禁止や通報に関する秘密保持等を徹底することが含まれています。

(2) 環境

現在、日本国内では環境に関する法令や各種方針・ガイドライン等の整備が進んでいることから、組織委員会の調達においても、「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」（平成12年法律第100号）に基づく調達を原則とし、環境負荷低減のために国や東京都等が策定する方針等（国の「環境物品等の調達の推進に関する基本方針」や東京都の「東京都グリーン購入推進方針」及び「東京都環境物品等調達方針（公共工事）」等）に定める水準を満たす物品・サービスを求めることとする。

その上で、個別の物品・サービスの環境性能等については、「持続可能性に配慮した運営計画」において定める目標等も踏まえて指定することとする。

また、物品・サービスそのものの性能についてだけでなく、その製造・流通等においても、環境負荷を低減するための配慮がなされるよう求めていく。

《解説》

地球環境問題への社会の関心が高まる現在、環境への負荷をできる限り低減することが求められています。そのため、組織委員会では、国や東京都と同様にグリーン購入を推進します。そ

のほか、製造・流通等を含め、環境負荷の低減に向けた重要な配慮について各基準で示しています。

事業者においては、まずは自社の事業が環境に与えている影響を把握した上で、負の影響を減らすように事業活動を見直していくことが大切です。その際、LCA 評価などに基づき、ライフサイクル全体での環境負荷低減を考慮することも必要です。

一方、環境に関する取組については、省エネルギーを例に取っても、空調の適温化から省電力型設備の導入、輸送方法の変更など幅広い方法があり得ますので、各事業者の実情に合わせた計画的・効果的な取組が求められます。また、計画や目標を立ててそれを実行し、さらにその結果を踏まえて改善に取り組むことが重要です。

《参考》

環境省の「エコアクション 21」のサイト (<http://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/04-5.html>) では、中小事業者を含む幅広い事業者向けに、環境対策全般に係るガイドラインや自己チェックシートなどを提供しています。

① 省エネルギー

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における消費エネルギーの低減に取り組むべきである。その例として、低炭素型原材料の使用、省エネルギー効果の高い設備・物流の導入や建物の断熱化、エネルギー管理システムの導入等が挙げられる。

《解説》

省エネルギーとは、エネルギーを効率的に使用し、その消費量を削減する取組です。石油、石炭などの燃料資源の有効利用につながり、地球温暖化防止を図る上でも重要です。

《取組事例》

- ・グループ全体のエネルギー使用量を大幅に削減する（野心的な）目標を設定している。
- ・製造工場において、照明機器の LED 化、冷凍機等熱源機器の効率改善、省エネ型空調設備の導入を進めている。
- ・各営業所で、低環境負荷 OA 機器の導入や営業車のハイブリッド車や EV、FCV への変更など、エネルギー使用効率の大幅な向上を推進している。
- ・輸送効率改善のため、輸送トラックの IT による運行管理等に取り組んでいる。
- ・複層ガラスや性能の高い外皮を利用して建物の断熱性を高めている。
- ・低炭素型コンクリートの開発・導入を推進している。
- ・デマンドコントローラを活用して電力需要を管理・抑制している。
- ・製造工場において、エネルギーマネジメントシステムの国際規格である ISO50001 認証を取得している。

《参考》

東京都地球温暖化防止活動推進センター（クールネット東京）のサイト

(<https://www.tokyo-co2down.jp/>) や東京商工会議所の「省エネ診断・実践ガイド」のサイト (<http://eco-hint.tokyo-cci.or.jp/diagnosisguide>) では、中小事業者でも取り組める省エネ対策のテキストや事例が紹介されています。

② 低炭素・脱炭素エネルギーの利用

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に関して、CO₂ 排出係数のより低いエネルギーを使用すべきである。その例として、再生可能エネルギーや天然ガスなど CO₂ 排出のより少ない燃料等に由来する電気や熱を使用することが挙げられる。

《解説》

地球温暖化対策のためには、温室効果ガスの排出がより小さいエネルギーへ移行していくことが不可欠です。例えば、燃料を石炭からガスに転換することも効果的であり、さらに、再生可能エネルギーである太陽光や風力による発電は、化石燃料発電に比べて CO₂ 排出を大幅に削減することができます。また、バイオマスは、大気中の CO₂ を増加させない「カーボンニュートラル」と呼ばれる特性を有しています。

《取組事例》

- ・工場内の使用電力の 20%以上を 2020 年までに再生可能エネルギー由来にする計画を策定している。
- ・太陽光発電システムを導入し、太陽エネルギーを電気として利用している。
- ・バイオマス発電施設を設置し、持続可能な燃料を使用して発電した電気を自社で消費している。
- ・工場用の電源及び熱源として熱電供給システムを導入し、天然ガスを積極的に使用している。
- ・東京都から再生エネルギー電力量認証を受けている。
- ・小売電気事業者から、排出係数の低い電気を調達している。
- ・直接再生可能エネルギーを調達することが難しいため、利用した電力分について、グリーン電力証書や再生可能エネルギー由来の J-クレジットを購入・無効化し、まかなっている。

③ その他の方法による温室効果ガスの削減

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における温室効果ガスの発生低減に取り組むべきである。その例として、ノンフロン冷媒（自然冷媒）を用いた冷凍冷蔵機器等への代替、オフセット・スキームの活用等が挙げられる。

《解説》

エネルギーに関する取組以外にも、温室効果ガスを削減する方法はあります。例えば、冷媒に使用されるフロン類の温室効果は二酸化炭素に比べて非常に大きいため、ノンフロン製品（炭化水素、二酸化炭素やアンモニア等を冷媒とするもの）の導入等によりフロン類の使用削減を進めることが重要です。

このほか、CO₂など温室効果ガスの削減活動を直接実施できない場合でも、オフセット・スキームを活用することで温暖化対策に貢献することができます。国内では、温室効果ガスの排出削減量・吸収量をクレジットとして認証し、クレジットを取引できる制度（J-クレジット制度）があります。クレジット創出者や保有者からクレジットを購入・無効化することで、自社の削減計画の達成に充てることができます。

《取組事例》

- ・事業活動に伴う温室効果ガスの排出総量を大幅に削減する（野心的な）目標を設定している。
- ・製造、流通、販売工程や施設で使用する冷凍冷蔵機器や給湯器等について、ノンフロン冷媒のものへ切り替えを進めている。
- ・フロンの漏洩を防止するための適正な措置を講じている。
- ・HFC等を使用している製品を廃棄する際の回収・無害化に努めている。
- ・自社工場からの排出された温室効果ガスを相殺するため、J-クレジット制度で認証されたクレジットを購入・無効化している。

《参考》

ノンフロン製品については、環境省の「ノンフロン化の推進」サイト (<http://www.env.go.jp/earth/ozone/non-cfc.html>) を参照してください。

J-クレジット制度の概要や取組事例については、J-クレジット制度事務局のサイト (<https://japancredit.go.jp/>) を参照してください。

④ 3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進

サプライヤー等は、調達物品等に関して、汎用品の活用や分離・分解の容易な構造の採用等により、大会後に再使用・再生利用しやすい製品とすべきである。

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通において、再生品や再生資源を含む原材料を利用すべきであり、また、廃棄物の発生抑制や再使用、再生利用のほか、再使用・再生利用ができない場合のエネルギー回収などの方法で資源の有効利用に取り組むべきである。

《解説》

リデュースとは、廃棄物の発生を抑える取組を指します。環境負荷の低減を図る上では、原材料の効率的な利用などにより、まずリデュースを追求することが重要です。その上で、発生する廃棄物については、できる限りリユース（そのまま、若しくは、部品等として再使用すること）の可能性を検討する必要があります。それが難しい場合はリサイクル（原材料として再生利用すること）に回すとともに、リサイクルされた原材料を積極的に利用することで資源の循環利用を図ることができます。

また、設計や製造の段階から使用後の分解のしやすさ等に配慮することで、こうした3Rの取組の効果的な推進につながります。

《取組事例》

- ・自社の行動方針において、資源の有効活用や廃棄物の抑制及び再資源化などを通じて良好な環境の維持・保全に努めることを宣言している。
- ・環境計画を策定し、廃棄物発生量の削減目標を設定している。
- ・環境配慮設計を推進しており、使用後の回収・再生利用を念頭に分解の容易な設計を採用している。
- ・再生紙や再生樹脂等の導入・活用を進めている。
- ・生産工程の見直しによる製品ロスや廃水の発生抑制を図っている。
- ・分別回収ボックスの適正配置等により、ごみの分別を徹底している。
- ・工場におけるリサイクルの推進により廃棄物削減に取り組んでいる。

⑤ 容器包装等の低減

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、製品自体の容器包装や、製品を詰める箱、輸送用パレットなどの梱包・輸送資材の最小化に取り組むべきである。また、再使用・再生利用しやすい容器包装及び梱包・輸送資材を使用すべきである。

《解説》

製品の容器や流通過程の梱包を削減することは、資源の有効利用、輸送効率の向上による温室効果ガスの排出削減などの効果が期待できます。また、繰り返し使用できる梱包・輸送資材を採用したり、再使用・再生利用のしやすさを考慮して容器等の素材を選択したりすることも重要です。

《取組事例》

- ・自社の環境行動計画の中で、包装資材の改善による環境負荷の低減に取り組むこととしている。
- ・製品の容器包装の簡素化・軽量化に努めている。
- ・リターナブルボックスの導入により梱包材の使用量を削減している。
- ・従来のプラスチックと紙の複合容器からプラスチック素材に単一化し、分別しやすい容器としている。

⑥ 汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、各種環境法令に基づき、大気・水質・土壌等の汚染を防止し、化学物質（製品に含有するものを含む）を適切に管理し、また、廃棄物を適切に処理しなければならない。また、サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、環境や人間の健康への悪影響の回避に取り組むべきである。

《解説》

サプライヤー等には、その事業活動により環境を汚染しないよう、ばい煙や排水等に係る排出基準などの法規制を遵守することが求められます。また、化学物質の種類によっては、製品

への含有量の管理・表示や外部への排出量・移動量の届け出等が必要な場合があります。事業活動に伴って発生する廃棄物についても、法令に基づき適切に処理しなければなりません。

その上で、環境や人間の健康に悪影響を与えるリスクをできる限り低減する観点から、自主的な基準や目標を持って取り組むことが期待されます。

《取組事例》

- ・環境への影響を低減するための中期目標を策定し、その中で、環境負荷の高い化学物質の代替や削減を掲げている。
- ・適用される法令の確認、法令に適合する設備の設置や法定点検の実施等により、事業における汚水や有害物質の排出を基準以内に抑制している。
- ・法令及び周辺自治体との協定に基づき、排出ガスや排水による影響を監視している。
- ・工程の見直しによる塗料等の化学物質使用量の削減に取り組んでいる。
- ・水質汚濁の少ないプロセスや機器を採用している。
- ・法令に則り、化学物質の有害性を確認し、必要に応じ、有害性情報や取扱い及び保管上の注意等の情報提供を行っている。
- ・有害性の化学物質について、その種類、使用量、保管量、使用方法、使用場所、保管場所等を経時的に把握し、記録・管理している。
- ・大気汚染について、法令より厳しい自主管理基準を設定している。

⑦ 資源保全に配慮した原材料の採取

サプライヤー等は、調達物品等に関して、森林・海洋などからの資源を使用する場合には、違法に採取・栽培された資源を使用してはならない。また、サプライヤー等は、調達物品等に関して、森林減少・劣化の抑制（森林減少ゼロに向けた取組の普及）の観点を含め、資源の保全に配慮して採取・栽培された原材料を使用すべきである。

《解説》

森林・海洋などからの資源に関して、違法に採取・栽培された資源の使用を回避するためには、リスクが指摘されている資源について、第三者認証を受けた製品を採用したり、流通経路や原産地等の情報も参考にリスクを把握した上で、調達先を通じて合法性を確認したりすることが有効です。

木材については、合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（通称「クリーンウッド法」）により、木材関連事業者は取り扱う木材等について、合法性の確認をすることが求められています。

また、合法性を確保することに加えて、資源を保全し持続的に利用するための取組に基づいて採取等された原材料を使用することが望まれます。SDGsにおいても、「2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林と再植林を大幅に増加させる」ことを目指しているように、森林減少・劣化の抑制に向けた努力が求められています。

《取組事例》

- ・持続可能性に配慮した、原産地まで追跡可能な原材料のみ購入するという目標を掲げている。
- ・違法な木材や水産物を排除するための調達方針を策定するとともに、リスクに応じて調達先の対応状況を確認している。
- ・森林認証用紙や環境に配慮された原材料から製造した用紙を採用している。
- ・循環型素材や非枯渇資源とみなされるものを原材料とする製品を使用する。
- ・エコマークやグリーンマーク、間伐材マークの付いた原材料や製品を使用している。
- ・製品に配合するものを含め、水使用量の削減や再利用に取り組んでいる。

⑧生物多様性の保全

サプライヤー等は、調達物品等に関して、資源保存や再生産確保のための措置が講じられていない絶滅危惧種の動植物に由来する原材料を使用してはならない。また、サプライヤー等は、原材料の採取・栽培時を含む調達物品等の製造・流通等において、希少な動植物の保全、生物やその生息環境への影響の少ない方法による生産等により、生物多様性や生態系への負荷の低減に取り組むべきである。

《解説》

世界的には IUCN（国際自然保護連合）が、日本国内では環境省及び地方公共団体が、野生生物種ごとの絶滅危機の度合いを査定しており、絶滅のおそれのある種を「絶滅危惧種」として分類しています。

本調達コードにおいては、生物多様性保全の観点から、資源保全や再生産確保のための措置が講じられているものを除き、絶滅危惧種に区分される動植物を使用しないよう求めています。ワシントン条約などの条約や法令に基づく取引規制等を遵守することも必要です。

希少な動植物を使用している可能性がある場合は、原材料やその原産地、関係する規制や分類状況の確認、当該動植物に係る資源保全や再生産確保のための措置の有無の確認等により、調達コードの違反リスクを低減できると考えられます。

また、絶滅危惧種であるかどうかにかかわらず、事業活動を行う上では、様々な生物やその生息環境に影響を与える可能性があるため、負の影響を低減するよう配慮することが望まれます。

《取組事例》

- ・環境方針において、生物多様性の保全を位置づけている。
- ・自社の製品の原材料にワシントン条約などの国際法や現地の法令に触れるものがないかを確認している。
- ・野生生物を原材料とする場合、その種が絶滅危惧種に該当しないことを確認している。
- ・原材料の生産や採掘が現地の生物多様性に悪影響を与えるものではないか等についての情報を収集し、調達に反映している。
- ・原材料の生産や採掘が保護区域内（国立公園や海洋保護区など）で行われている場合、その保護区域の設置理由や目的と齟齬がないことを確認している。

- ・地域の生態系に適した場内緑地の保全を実施している。
- ・自社で策定した生物多様性ガイドラインに基づいて、事業所周辺の生態系について調査し、希少な種を中心に保全活動に取り組んでいる。
- ・社員に対して、生物多様性に関する教育を定期的に行っている。

《参考》

絶滅危惧種等の情報については以下を参照してください。

IUCN レッドリスト：<http://www.iucn.jp/redlist/protection/redlist/iucnredlist5>

環境省レッドリスト：<http://www.env.go.jp/nature/kisho/hozen/redlist/index.html>

環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」(<http://www.env.go.jp/press/11485.html>)では、幅広い分野の事業者が生物多様性の保全と持続可能な利用に取り組む上で必要となる基礎的な情報や考え方などがとりまとめられています。

(3) 人権

組織委員会は、「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」というオリンピック憲章の理念を強く支持する。また、ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）の観点を重視する。

《参考》

オリンピック憲章は日本オリンピック委員会（JOC）のサイト (<http://www.joc.or.jp/olympism/charter/>) にも掲載されています。

①国際的人権基準の遵守・尊重

サプライヤー等は、調達物品等に関して、人権に係る国際的な基準（特に世界人権宣言、人種差別撤廃条約、自由権規約、社会権規約、拷問等禁止条約、女子差別撤廃条約、児童の権利条約、障害者権利条約、強制失踪条約、人身売買等禁止条約、先住民族の権利に関する国際連合宣言）を遵守・尊重しなければならない。

《解説》

人権は、すべての人に与えられた基本的権利であり、普遍的かつ不可分な権利です。これまでも、人種差別や非人道的な扱いを防止し、全ての人々が基本的な人権を等しく享受できるよう、世界人権宣言を始めとして、多くの条約や宣言が設定されています。

サプライヤー等には、関連する当該国の国内法を遵守することはもちろんですが、当該国がこうした条約等を批准していない場合（対応する国内法が整備されていない場合）でも、その趣旨を理解し、尊重することが求められます。

また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」においても、企業が取り組むべきこととして、

- ・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
- ・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
- ・企業が引き起こし、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が挙げられています。人権デュー・ディリジェンスについては、本解説 49～51 ページのコラムも参考にしてください。

《取組事例》（人権全般を尊重するための取組）

- ・あらゆる人の人格や個性を尊重し、不当な差別や人権侵害の防止を内容とするコンプライアンス方針を有している。
- ・差別の禁止や児童労働・強制労働の禁止並びに結社の自由と団体交渉権の尊重、人権デュー・ディリジェンスの実施等を内容とする自社グループの人権方針を策定している。
- ・ダイバーシティとインクルージョンに関する経営トップのコミットメントを公表している。
- ・人権デュー・ディリジェンスに関するガイダンスを作成し、それに基づき、サプライチェーンにおける人権リスクの評価及び優先度付け、リスク軽減策の検討を行っている。
- ・人権啓発に関するパンフレット等の配布やポスターの掲示などを行っている。
- ・社員に対して人権やダイバーシティに関する啓発活動や研修を実施している。
- ・国際社会で求められる人権に対する理解を深めるために、様々な国際規範をベースとした研修を行っている。

《参考》

中小企業庁のサイト (http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/) では、人権啓発に活用できるパンフレット等が掲載されています。

日本弁護士連合会では、日本企業向けの人権デュー・ディリジェンスの手引きとして、「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」

(https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150107_2.html) を公表しています。

②差別・ハラスメントの禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等によるいかなる差別やハラスメントも排除しなければならない。

《解説》

人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分などによる差別やハラスメント（嫌がらせ）はオリンピック憲章の理念に反するものであり、全ての人々の人権を尊重するためにこれを排除することが求められます。このほか、差別・ハラスメントの事由には、

肌の色、言語、政治的その他の意見、国または社会のルーツ、財産を理由とする場合を含みません。

国際的には、女子差別撤廃条約、自由権規約・社会権規約、人種差別撤廃条約、障害者権利条約等において差別禁止が謳われていますし、日本の法律上も、例えば、男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進等における性別を理由とする差別を禁止しており、また、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて雇用管理上必要な措置（方針の明確化及びその周知・啓発、相談窓口の設置等）を講じることを事業主に義務付けています。また、障害者差別解消法は、障がい者に対する不当な差別的取扱いを禁止するとともに、社会的障壁の除去の実施について合理的な配慮を事業者に求めています。

《取組事例》

- ・人種、宗教、国籍、性別、性的指向・性自認、年齢、障がいの有無等を理由とした不当な差別をしないことを明記した行動規範を策定している。
- ・全社員に対して、障がいを理由とする差別について、障害者差別解消法や障害者雇用促進法の研修を行っている。
- ・セクハラ、マタハラ、パワハラ等のいかなるハラスメントも容認しないことを含むコンプライアンス行動規範を策定している。
- ・差別やハラスメントを就業規則等で明確に禁止するとともに、違反した場合は懲戒処分の対象となりうる旨を定め、社員に対し周知している。
- ・セクハラ防止に関するガイドラインに性的指向・性自認に関するハラスメントも含まれる旨を明記している。
- ・事業所ごとに差別・ハラスメント相談窓口を設置するとともに、相談員向けマニュアルを策定するなどして、プライバシーの保護とともに、相談者・協力者が不利益を受けることのないよう徹底している。
- ・全社員を対象としたハラスメント防止のための研修を開催している。
- ・ハラスメント防止に関するリーフレットの配布やポスターの掲示を行っている。

《参考》

障がいを理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針について、内閣府のサイト

(<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/taioshishin.html>) に掲載されています。

また、厚生労働省から、以下のようなハラスメント対策の参考文書が公表されています。

「セクシャルハラスメント対策に取り組む事業者の方へ」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088194.html>)

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」

(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>) が公表されています。

「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシャルハラスメント対策は事業主の義務です！！」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf>)

③地域住民等の権利侵害の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、地域住民等に対する不法な立ち退きの強制や地域の生活環境の著しい破壊等を行ってはならない。

《解説》

事業活動を行う上で、土地を取得・利用等する場合などには、法律に従った手続きを踏むことが必要です。

一方で、法令上の義務かどうかにかかわらず、影響を受ける地域住民や先住民族の人々の理解が得られるよう努力することが重要です。例えば、「先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド」においても、事業によって影響を受ける先住民族の、自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（Free, Prior, Informed Consent：FPIC）を得ることが推奨されています。

《取組事例》

- ・人権方針において、先住民族の権利を尊重することを明記している。
- ・住民の立ち退きを要する場合には、法律に則った対応・手続きを確実にしている。
- ・新規事業の開始や工場の建設、採掘地域の変更の際には、計画から実行までの各段階で、地域住民を対象に有意義な説明会を開催している。
- ・操業に関する苦情や相談について住民が連絡できる窓口を設けている。窓口には住民が現地語で連絡でき、誠実な対応がなされる体制となっている。
- ・関係する社員に FPIC（情報に基づいた自由な事前同意）に関する研修を実施している。

《参考》

「先住民族の権利に関する国際連合宣言に関するビジネス参照ガイド」
(https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/IndigenousPeoples/BusinessGuide.pdf)

④女性の権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、女性の権利を尊重し、女性のエンパワメントや男女共同参画社会の推進、リプロダクティブヘルス・ライツの観点から、女性人材の登用や育児休暇の充実等に配慮すべきである。

《解説》

女性があらゆる分野で経済活動に参加できるように、女性人材の登用など女性のエンパワメントを推進することは、女性の人権への理解を深めるばかりでなく、社会や企業の持続的な発展につながります。

日本国内においても、長年の取組により、男女共同参画は着実に前進してきましたが、例え

ば、雇用の分野においては、管理職に占める女性割合が少ないことや男女間の賃金格差など、女性の活躍推進が十分とはいえない状況があります。

女性の活躍推進のためには、性差別禁止、性別や妊娠・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの禁止の徹底に加えて、男女とも仕事と子育て・介護等とを両立できる環境の整備が必要ですが、そのためには、全ての労働者について長時間労働の削減や多様で柔軟な働き方の実現を図っていくとともに、仕事や家事・育児等に対する男性の意識改革を促していくことも必要です。さらに、リプロダクティブヘルス・ライツの観点を企業・労働者ともに十分に認識する必要があります。また、DVなどの性暴力が就業に与える影響は大きく、安全衛生の観点も含め、相談などの体制整備も求められています。

《取組事例》

- ・女性社員の活躍支援を含むダイバーシティ・インクルージョン方針を策定している。
- ・国際的なガイドラインである「女性のエンパワメントのための指針」に署名している。
- ・女性幹部社員が相当程度少ない場合、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標や行動計画を設定している。
- ・女性社員のキャリア形成支援や職場環境の整備を推進している。
- ・女性差別を撤廃し、ジェンダーバイアスを排除するため、評価や登用基準を透明化している。
- ・クォータ制導入などポジティブアクションや男女間賃金格差の是正に取り組んでいる。
- ・時短制度の延長や男女の育児休業制度の分野などで、法定を上回る両立支援制度を整備している。
- ・性別により両立支援制度の利用が偏らないよう、男性の育児休業取得促進などの取組を行っている。
- ・法定を上回るセクハラ・マタハラ対策を講じている。
- ・リプロダクティブヘルス・ライツに関する研修会を行っている。
- ・原材料生産国において、収入機会の増加を通じた女性のエンパワメントのため、現地の女性グループに技術支援を行っている。

《参考》

「女性のエンパワメント原則」

(http://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weeps/index.html) は、女性のエンパワメントを進めたい企業・団体が取り組むべきことを7つの原則として示しています。

また、内閣府男女共同参画局がとりまとめている女性の登用促進等に係る啓発資料

(http://www.gender.go.jp/policy/chihou_renkei/torikumi/bunya.html#josei) や厚生労働省の「ポジティブアクションを推進するための業種別『見える化』支援ツール」

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>) も参考になります。

⑤障がい者の権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、障がい者の権利を尊重し、その経済的・社会的活動への参加を支援するため、障がい者の雇用促進や職場環境のバリアフリー化、

障がい者授産製品の使用等に配慮すべきである。

《解説》

障がいのある人にとっては、車いすに対応したトイレの不足等の「物理的なバリア」、就業や生活に関わる「制度・慣行的なバリア」、視覚や聴覚等の障がいによる情報入手やコミュニケーションに係る「情報面のバリア」、障がい者への無理解から生じる差別や偏見といった「心のバリア」など、日常生活または社会生活を営む上で様々なバリアがあります。こうした社会が作り出すバリアが障がいのある人の社会参加を妨げてきたという「障がいの社会モデル」が障害者権利条約や障害者差別解消法などに反映されており、そうした理念に基づく取組が求められています。

こうした社会的なバリアを解消し、障がいのある人を含む全ての人々にとって住みよい平等な社会づくりを進めていくために、国や地方公共団体による各種施策と合わせて、事業者における積極的な取組が期待されています。

《取組事例》

- ・障がい者雇用に関する基本方針を策定している。
- ・法定を上回る障がい者雇用率の目標を設定している。
- ・事業所等のバリアフリー化や障がいの特性に応じた業務方法の見直し等の合理的配慮の提供により、障がいのある社員にとっても働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる。
- ・障がいのある社員が事業主や上司に対して合理的配慮を求めることができるよう、社内の体制整備や社員に対する研修を行っている。
- ・自治体の障がい者就労支援企業の認定を受けている。
- ・障がいのある社員を受け入れた職場向けのガイドラインを作成している。
- ・障がいのある社員の就労環境について意見交換するワークショップを実施している。
- ・障がいのある社員のための相談体制を整備している。
- ・障がいの有無等に関連する差別・ハラスメント相談窓口を設置し、効果的な苦情解決に取り組んでいる。
- ・誰でも使いやすいユニバーサルデザインを採用している。
- ・商品やサービスの内容について点字や音声による表示・案内を行っている。

⑥子どもの権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、子どもの権利を尊重し、その健全な育成を支援するため、児童労働の禁止のほか、子ども向け製品・サービスの提供の際の安全性の確保や子どもを世話する親・保護者への支援等に配慮すべきである。

《解説》

世界人口のほぼ3分の1は18歳未満の子どもであり、企業にとって子どもは、消費者や将来の社員などとしても重要なステークホルダーです。一方、子どもは社会的に脆弱な立場にあり、企業が子どもに及ぼす影響は、長期にわたり、不可逆的なものとなる危険性もあります。そのよ

うな観点から、企業が参照すべきものとして、「子どもの権利とビジネス原則」が発表されています。同原則では、

- ・すべての企業活動および取引関係において児童労働の撤廃に寄与する
- ・若年労働者、子どもの親や世話をする人々に働きがいのある人間らしい仕事を提供する
- ・製品とサービスの安全性を確保し、それらを通じて子どもの権利を推進するよう努める
- ・子どもの権利を尊重し、推進するようなマーケティングや広告活動を行う

など 10 の原則を挙げ、これに取り組むことで、ビジネスが子どもの権利を尊重し、その健全な育成を支援できる可能性を示しています。

サプライヤー等には、多様な形で子どもの権利を尊重し、積極的にサポートできる可能性を模索することが期待されています。

《取組事例》

- ・子どもの権利を含む人権を尊重するという方針を策定・公表している。
- ・子どもの利用を想定した商品や施設の安全性試験を必須としている。
- ・子育て中の社員のための柔軟な勤務制度を整備している。
- ・将来を担う人材育成の観点から、子ども向けの環境教育等を実施している。

《参考》

「子どもの権利とビジネス原則」(<https://www.unicef.or.jp/csr/pdf/csr.pdf>) は、ユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンにより策定されたものです。

⑦社会的少数者（マイノリティ）の権利尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、民族的・文化的少数者、性的少数者（LGBT 等）、移住労働者といった社会的少数者（マイノリティ）の人々の権利を、他の人々と同様に尊重し、それぞれの特性に応じたプライバシー保護にも配慮しつつ、これらの人々が平等な経済的・社会的権利を享受できるような支援に配慮すべきである。

《解説》

ダイバーシティとインクルージョンのある社会の実現に向けては、民族・文化、性的指向・性自認、国籍等の多様性を認め、偏見や差別をなくしていくとともに、マイノリティの人々が他の人々と同様の権利を享受できる社会を目指す必要があります。

例えば、企業が、LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーという、性的指向・性自認が非典型的な人々）等の性的少数者に関する施策として、社員の理解を深めるための研修を開催したり、同性パートナーがいる社員に家族手当を適用するなどの事例も増えてきており、同様の取組がさらに広がることが期待されます。なお、性的指向や性自認に関する情報には厳正なプライバシー対応が求められるため、本人の望まない周囲や外部への情報提供は厳に慎むべきことが研修等の中で共有される必要があります。

《取組事例》

- ・多様な社員の活躍支援を含むダイバーシティとインクルージョンに関する方針を策定している。
- ・事業場内に礼拝スペースを設け、様々な宗教的・文化的背景を持つ社員が働きやすい職場環境の整備を行っている。
- ・外国籍の社員、LGBT の社員、障がいのある社員が意見・要望を伝えることができる相談窓口を設けている。相談窓口の設置に当たっては、相談者のプライバシー確保に配慮している。
- ・自己の性自認に基づいたトイレ使用を認めたり（不快に感じる人については性別を問わないトイレの利用を推奨するなど）、性別を問わないトイレや更衣室の設置や健康診断への配慮等、LGBT の人が働きやすい職場設備を整備している。
- ・性別にかかわらず使用できるパートナーシップ制度を設けている。
- ・異文化や性的指向・性自認に対する理解促進のために、社内各層への研修や勉強会・セミナーなどを開催している。
- ・性的指向や性自認に関するプライバシー保護のため、情報管理に関する規程やマニュアルを整備している。

《参考》

（一社）社会的包摂サポートセンターでは、「性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」（<http://279338.jp/entry-193.html>）を公表しています。

また、企業・団体等における LGBT など性的マイノリティに関する取組を評価する指標として、「PRIDE 指標」（<http://www.workwithpride.jp/pride/prideindex2016.pdf>）があります。

(4) 労働

労働は、製造・流通等の各段階に関係するものであり、国内外で児童労働や長時間労働、外国人労働者の問題が指摘される中、組織委員会は、適正な労務管理と労働環境の確保を求めていく。また、ワーク・ライフ・バランスの推進も必要である。

《解説》

労働は、国連グローバル・コンパクトの10原則のうち4つを占めるなど、持続可能性に関する分野の中でも特に重要です。なかでも長時間労働は、過労死が国際語化するなど、日本においては顕著な課題です。

労働分野において取り組むべき課題は、労使関係、労働時間管理、労働安全衛生など多岐にわたりますが、労働者に対して責任ある行動を取る姿勢が事業者に求められています。

①国際的労働基準の遵守・尊重

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、労働に関する国際的な基準（特にILOの提唱する労働における基本的原則及び権利（ILO中核的労働基準を含む））を遵守・尊重しなければならない。

《解説》

労働に関する国際的な労働基準としては、ILO（国際労働機関）が定める様々なILO条約及び勧告があります。サプライヤー等には、関連する当該国の国内法を遵守することはもちろんですが、当該国がこうした条約等を批准していない場合（対応する国内法が整備されていない場合）でも、その趣旨を理解し、尊重することが求められます。

特に、以下に挙げるa～dの4点は「労働における基本的原則及び権利」と呼ばれ、労働者の基本的な権利を保護するための基礎として、様々なイニシアティブやガイドラインでも採用されているものです。本章②～⑤においてもこれを踏まえた基準を設定しています。

- a) 結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認
- b) あらゆる形態の強制労働の撤廃
- c) 児童労働の実効的な廃止
- d) 雇用及び職業における差別の撤廃

《取組事例》（国際労働基準の遵守・尊重を含む労働関係全般に関する取組）

- ・人権の尊重に関する行動規範を策定・公表し、基本的人権の尊重や国内外における労働者の権利尊重、取引先や協力企業まで含めた児童労働や強制労働の排除に取り組むこととしている。
- ・コンプライアンス行動規範内に、ILO中核的労働基準への支持を明記している。
- ・グループ行動規範において、社員の基本的な権利を尊重することを規定している。
- ・人事労務管理マニュアルを整備し、社内での周知、実施状況の定期的チェックなどを行っている。
- ・業界団体が作成しているサプライヤー行動規範に沿った取組を展開している。
- ・CSRに関する情報共有プラットフォームに登録し、第三者監査を受けている。
- ・雇用と職業における差別の撤廃、児童労働・強制労働の排除を含む調達基本方針を策定し、取引先に要請し、状況に応じてモニタリングを行っている。
- ・経営幹部及び社員に対して労働関係の啓発活動や研修を実施している。
- ・進出先の工場の労働環境の改善に向けて、公的機関、使用者団体、労働組合・労働者代表、市民社会など幅広いステークホルダーとの対話を実施している。
- ・職務評価制度を導入し、同一価値労働同一賃金の賃金体系を導入している。

《参考》

ILOのヘルプデスク（<http://www.ilo.org/tokyo/helpdesk/lang-ja/index.htm>）では、国際労働基準に関する様々な情報（Q&Aを含む。）を提供しています。

②結社の自由、団体交渉権

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者に対して、組合結成の自由及び団体交渉の権利といった労働者の基本権を確保しなければならない。

《解説》

結社の自由とは、自由かつ任意に、職業上の利益を促進し守るための団体を設立し、加入する

権利の尊重を意味します。また、団体交渉権とは、使用者と自由に交渉する労働者の権利であり、結社の自由において不可欠な要素です。

サプライヤー等は、報復・脅迫・嫌がらせその他の干渉を受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、団体交渉の権利などについて、事業活動を行う各国・地域の適用法令を踏まえて対応することが必要です。日本においても、憲法 28 条の労働基本権の定めに基づく労働組合法の中で、組合員であることを理由とする不利益取扱の禁止、労働組合への支配介入の禁止、団体交渉応諾義務等が定められています。

《取組事例》

- ・自社の CSR 方針において、結社の自由や団体交渉権を尊重することを掲げている。また、方針策定に当たっては、ステークホルダー（使用者団体や労働組合・労働者代表など）と協議している。
- ・労働組合との間で締結している労働協約において、労働者の権利についてその正当な行使を認めること、組合員であること及び正当な組合活動に従事したことによって不利益な取り扱いを受けないことを明記している。
- ・経営方針、経営内容などの諸課題や人事労務に関する課題について、会社と労働組合（労働者代表）が相互に意見交換する機会を定期的に設けている。
- ・全ての社員が利用できる組合活動等に関する相談窓口を設けている。

③強制労働の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、いかなる形態の強制労働もさせてはならず、また、人身取引に関わってはならない。

《解説》

労働は自主的に提供されることが基本であり、本人の自由意思により職業の選択ができる状況にあることが重要です。

強制労働または強制的な労働とは、私的制裁・報復や経済的不利益等の脅威によって強制され、かつ自らが任意に申し出たものではない一切の労働のことであり、例えば、本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働などを指します。離職の自由がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の使用者への預託を義務付けて返還の要請に応じない行為も強制的な労働の一種とみなされます。法及び労使協定によって定められた範囲を超えた長時間労働も、それが処罰、解雇、最低賃金以下の低賃金となることの脅威の下に行われる場合は、強制労働となる可能性があります。こうした観点から、日本では特に外国人技能実習生の処遇について厳しい目が注がれています。

また、人身取引（トラフィッキング）は、重大な犯罪であり、基本的人権を侵害する深刻な問題です。

《取組事例》

- ・ 自社の行動基準において、強制や意思に反しての就労をさせないことを具体例等を併記して明示している。また、取引先にも同様の要請をした上で継続的にモニタリングを行っている。
- ・ 退職に関する事項を含め、労働条件を十分明示した雇用契約書の作成または労働条件通知書の交付を行うとともに、雇用に関する各種条件について十分な理解を得られるよう努めている。
- ・ 身分証明書・パスポート等を取り上げたり、本人の意思に反した苦役などの不当な労働をさせていない。
- ・ 社員向け教育の中で、一切の強制労働を禁止する方針について周知している。

④児童労働の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、いかなる形態の児童労働もさせてはならない。

《解説》

児童労働とは、一般的に ILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢（一般的に 15 歳）に満たない者を就業させることや、若年労働者の保護を怠ることを指します。

児童労働によって教育の機会を奪われ、十分な教育を受けられないまま大人になることで貧困から抜け出せない状態が続いてしまいます。また、成長過程にある子どもの心身の健全な発達を阻害するおそれもあります。

児童労働の発生リスクは、産業ごとのサプライチェーンの構造や当該地域の貧困レベルによっても左右されます。自社のサプライチェーンに特有の児童労働リスクとその原因を把握し、児童労働の排除に取り組むことが重要です。

《取組事例》

- ・ 自社の行動基準において、児童を就業させないことを明示している。また、取引先にも同様の要請をした上で継続的にモニタリングを行っている。
- ・ 15 歳未満の者は採用しないことを就業規則で規定している。
- ・ 採用時のチェック項目に入社時の年齢確認を入れている。特に海外での採用時は検証可能な手段により年齢確認を徹底している。
- ・ 年齢が確認、証明できる書類を入社時の提出書類に含めることを就業規則において制定し、運用している。
- ・ 社員向け教育の中で、一切の児童労働を禁止する方針について周知している。
- ・ 合法的な就業年齢に満たない児童が職場において発見された場合に、当該児童を即座に仕事から引き離せるような体制を備えている。
- ・ 児童労働に頼らなくても生計を立てられるようなレベルまで成人労働者の賃金を保障している。
- ・ 業界全体として問題に取り組むため、他の企業、業界団体及び使用者団体と連携している。

⑤雇用及び職業における差別の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者について、人種、国籍、宗教、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、社会的身分等による雇用や賃金、労働時間その他労働条件の面でのいかなる差別もしてはならない。

《解説》

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることを指します。差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的指向・性自認、障がいの有無、宗教、政治的見解、組合加入や組合活動の有無、配偶者の有無などがあります。また、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされます。

例えば、差別の対象になりやすい外国人の場合、法務省の外国人住民調査報告(2017年3月)によれば、「外国人であることを理由に就職を断られた」という回答が25%に及ぶなど、いまだに雇用・労働における差別は深刻です。

《取組事例》

- ・差別の禁止及び機会の平等を掲げ、その実現のための具体的手続きを定めた人権方針を策定し、経営トップのコミットメントとして社内外に発信している。
- ・就業規則の中で、職場におけるセクシャルハラスメント、マタハラ、SOGIハラ(性的指向=Sexual Orientation、性自認=Gender Identityを理由とする差別やハラスメントのこと)や差別の禁止などを定めるとともに、違反した場合の懲戒措置を明記している。
- ・採用選考に当たっては、性別、国籍、信条、年齢、性的指向・性自認等にかかわらず、応募者の適性・能力・意欲に基づき採用選考することを内部規程に定めている。
- ・採用や昇進に関する審査書類に性別欄や婚姻の有無に関する情報欄を設けていない。
- ・経営幹部及び採用面接員に対して研修を実施し、差別についての意識を高めるとともに、就職差別につながるような質問禁止事項の徹底を図っている。
- ・賃金、昇進機会及び能力開発における機会の平等が確保されているか、客観的指標を用いて定期的に審査している。
- ・差別に関する苦情や相談を受け付ける窓口を設け、内容に応じて専門的な第三者機関に処理を委託している。

⑥賃金

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者に対して、法令で定める最低賃金を支払わなければならない。

サプライヤー等は、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金の支払いに配慮すべきである。

《解説》

最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指します。使用者は最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。

また、法定の最低賃金とは別に、企業等の自主的な取組として、最低限の生活水準の維持に必要な賃金として算定する「生活賃金」の考えを導入する例があります。（ただし、「生活賃金（living wage）」という言葉の定義は使用する団体によって様々であり、統一された定義はありません。）

《取組事例》

- ・ 自社の方針において、適正な賃金の支払いを定めている。
- ・ 各都道府県の最新の最低賃金額と給与データベースの照合を行い、最低賃金法に抵触していないことを確認している。
- ・ 海外の事業所においては、全ての賃金関連法令を遵守した規則を定め、これに基づいて支給している。
- ・ 未払い残業代が発生しないように、タイムカードやパソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認した労働時間に基づいて社員の給与・手当を正確に支払い、賃金台帳に記録している。

⑦長時間労働の禁止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、違法な長時間労働（労働時間等に関する規定の適用除外となっている労働者については健康・福祉を害する長時間労働）をさせてはならない。

《解説》

長時間の労働は、心身の疲労を蓄積させ、健康障害を生む原因となります。日本においても長時間労働の是正に向けた対策が強化されており、法定限度または労使協定で定められた限度を超えた労働とならないよう、労働者の労働時間・休日・休暇を適切に管理することが重要です。

また、必要な人員を確保することやICTの活用等による生産性向上など、長時間労働が起きにくい環境づくりに取り組むことが望まれています。農業や漁業など労働時間等に関する規定の適用除外（労働基準法第41条）とされている場合も含め、労働者の健康・福祉を守る観点から、サプライチェーン全体を通じて長時間労働を是正していく必要があります。そのため、適正な納期の設定やサービスの内容に見合った価格での取引などに配慮することが求められています。

さらに、男女共同参画の観点からも、長時間労働は女性活躍の阻害要因として対策の必要性が指摘されており、女性活躍推進法等に基づく対策が求められています。

《取組事例》

- ・ 自社のCSR方針において過重労働の抑制を掲げている。
- ・ 時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）の遵守を確認する体制を整えている。
- ・ 年間総労働時間に関する削減目標を設定している。
- ・ 休日なしの連続勤務を禁止している。
- ・ サービス残業防止のための職場パトロールを実施している。

- ・ 勤怠管理電子システムの導入により、労働基準との適合を検証できるシステムを運用している。
- ・ 労働時間を週単位で管理し、一定の超過勤務時間に達した社員に警告を出している。
- ・ 週1回定時退社日（ノー残業デー）を設けている。
- ・ 長時間労働是正の好事例を社内で共有している。
- ・ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」や次世代育成支援推進法に基づく「くるみん認定」を受けている。
- ・ 勤務間インターバル制度（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること）を導入している。
- ・ 所定時間内に仕事を終えることを積極的に評価している。

《参考》

国（厚生労働省）においても長時間労働削減に向けた取組が進められています。
<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

⑧職場の安全・衛生

サプライヤー等は、安全衛生に関する法令等に基づき、安全衛生委員会等の設置やメンタルヘルスケアを含め、調達物品等の製造・流通等に従事する労働者等にとって身体的・精神的に安全で健全な労働環境・条件を整えなければならない。また、サプライヤー等は、労働者にとって仕事と生活の調和のとれた労働環境の整備に配慮すべきである。

《解説》

労働者が安全・健康に働くことができる環境を整えることは、企業にとって最優先かつ不可欠なテーマです。サプライヤー等は、労働安全衛生法等の法令に従って必要な措置を講じ、労働災害を未然に防止することはもちろん、労働者が快適に作業できるよう作業条件・環境の適正な整備や健康管理により、労働者の安全と健康を確保しなければなりません。建設工事に関しては、「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」も踏まえて、いわゆる一人親方を含む事業場全体の安全管理を図る必要があります。

また、仕事と生活との調和のとれた働き方が可能となるよう、時間外労働の縮減や有給休暇の取得促進などに取り組むことが期待されます。

《取組事例》

- ・ 労働関係法令を遵守し、安全で健全な職場環境を維持することを含む行動方針を策定している。
- ・ 安全操業に万全の注意を払うことをグループ行動指針に定めている。

- ・毎年、安全方針とスローガンを設定するとともに、安全衛生計画を立案している。
- ・安全装置等の設置、機械装置の定期的な検査・メンテナンスの実施などの安全対策を取っている。
- ・危険作業に従事する社員に対して、保護具の支給と着用の徹底を図っている。
- ・安全衛生委員会において、リスクアセスメントによる職場の安全対策を審議するとともに、現場のパトロールを行い、ルール of 徹底等に努めている。
- ・社員に対して法定健康診断及びメンタルヘルスに係るストレスチェックを受けさせるとともに、その結果や社員の実情を踏まえ、業務量の調整等の措置を講じている。
- ・職場及び生活施設（食堂、トイレ、寮、更衣室等）の安全衛生を適切に確保している。
- ・労働安全マネジメントシステムの国際規格 OHSAS18001 認証を取得している。
- ・社員に対して労働安全衛生に関する各種教育・啓発や訓練を実施している。
- ・緊急避難経路や非常口を確保している。
- ・メンタルヘルス講習会を実施している。
- ・有給休暇取得率の目標設定やノー残業デーの実施等、ワーク・ライフ・バランスを推進している。
- ・ハラスメントを受けた場合のメンタルヘルス面などの対策を講じている。

《参考》

厚生労働省の「職場の安全サイト」(<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/index.html>) では、職場の安全衛生を確保する上での参考になる情報が集約されています。

⑨外国人・移住労働者

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等のために自国内で働く外国人・移住労働者（技能実習生を含む。）に対しては、関連する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収などの違法又は不当な行為を行ってはならず、法令や行政指導に基づき、当該労働者の理解可能な言語で労働条件を書面で交付しなければならない。また、サプライヤー等は、外国人労働者のあっせん・派遣を受ける場合、当該あっせん・派遣をする事業者が法令に基づく許可を受けているか、外国人労働者の権利を不当に侵害していないか等について確認すべきである。このほか、サプライヤー等は、適切な住環境への配慮、外国人労働者が苦情申入れ・相談を容易に行えるようにするための体制整備や権限ある労働関係機関との連携にも取り組むべきである。

《解説》

外国人・移住労働者は、社会的地位が低い場合が多く、また、言葉の問題などもあり、搾取されやすい立場にあると言えます。例えば、旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか、詐欺まがいの募集や移動・連絡の制限といった問題が指摘される場合があります。

日本国内においては、約 27 万人（2017 年末時点）の外国人技能実習生が在留していますが、制度の適正な実施や技能実習生の保護のために必要な手続等が技能実習法その他関係法令で定

められており、それが確実に実施されていないかもしれません。

サプライヤー等には、上に挙げたような課題に十分留意した上で、法令に沿った雇用手続きや労働管理の実践が求められますし、サプライチェーンにおいて外国人・移住労働者の権利が尊重されているか確認すること（デュー・ディリジェンス）が推奨されます。組織委員会としても、サプライヤー等がデュー・ディリジェンスを行う際に参考となる事例・ツール等の紹介に取り組んでいきます。

《取組事例》

- ・外国人労働者または移民労働者を雇用する場合、法的な就労資格を有することを確認している。
- ・外国人労働者については、採用のプロセスを厳格化し、人材派遣会社による手数料の徴収やパスポート・身分証明書の保管がないか、母国語で書いた雇用契約書を渡しているかなどをチェックしている。
- ・賃金をはじめとする労働条件のほか、食生活や医療等に関することを含め、外国籍社員からの英語や母国語での質問や相談を受け付け、適切な助言や援助ができる体制としている。
- ・工場内等における表示を外国人労働者が理解できる言語で記載している。
- ・技能実習生に対して、安全で衛生的な住居を提供するとともに、その住居費・光熱費等は適切な実費としている。
- ・経営幹部、外国籍社員が配属される職場の管理職を対象にした研修を実施している。
- ・海外進出先拠点において、現地市民の雇用、昇進、技能開発などを優先して行っている。また、現地における雇用計画について現地の政府機関や労働者団体と協議を行っている。

《参考》

厚生労働省のサイト

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/ginou_jisyu-kakuho/index.html) では、技能実習生の労働条件の確保・改善のために、技能実習生を受け入れる事業主が留意すべき点を説明しています。

法務省入国管理局では、不正行為の件数等について毎年公表しています（平成 28 年については、http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00124.html）。不正行為には、以下のような行為が該当します。

- ・暴行・脅迫・監禁
- ・旅券・在留カードの取上げ
- ・賃金等の不払
- ・人権を著しく侵害する行為
- ・偽変造文書等の行使・提供
- ・保証金の徴収等
- ・講習期間中の業務への従事
- ・二重契約
- ・技能実習計画との齟齬
- ・名義貸し

- ・実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」
- ・監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」
- ・行方不明者の多発
- ・不法就労者の雇用等
- ・労働関係法令違反
- ・営利目的のあっせん行為
- ・再度の不正行為
- ・日誌等の作成等不履行
- ・帰国時の報告不履行
- ・研修生の所定時間外作業

(5) 経済

近年、事業活動の公正さに対する社会的な関心が高まっている。また、持続可能性は環境、社会、経済という3本柱で構成されるものであり、経済活動・事業活動においてもこの3つが調和することが期待されている。特に、日本経済の基盤を形成する中小事業者も含めて、大会に関連する調達に積極的に取り組むことは、新たな市場の開拓や専門技術の向上等を通じて日本経済の持続的成長に貢献する。さらに、東日本大震災等によって深刻な被害を受けた被災地の復興への配慮も必要である。このため、組織委員会は、公正な事業慣行や地域経済に関する取組についても重視する。

《解説》

腐敗行為は、健全な競争や経済の発展を阻害するものであり、贈賄や不公正な競争によって不当に利益を得ているような場合は、企業として社会的責任を果たしているとはいえません。組織の社会的責任に関する国際規格であるISO26000においても、「公正な事業慣行」が中核課題のひとつとされています。

また、持続可能性を求める国際的な潮流が拡大する中、事業者が持続可能性への配慮を進めることで、競争力の向上を通じて地域の持続的な発展に寄与することが期待されます。

さらに、東京オリンピック・パラリンピックでは「復興」もテーマのひとつであり、東日本大震災等によって深刻な被害を受けた被災地の復興を促すための取組を重視することが期待されます。

①腐敗の防止

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、贈収賄等の腐敗行為に関わってはならない。

《解説》

贈賄とは、公務員およびそれに準じる者に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入

手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことをいいます。

《取組事例》

- ・贈収賄防止に関する行動方針を策定している。
- ・国内外を問わず、公務員またはこれに準じる立場の者に対して、不正に金品その他の経済的利益を供与することを禁止する内容のコンプライアンス行動規範を策定している。
- ・贈収賄防止のためのガイドラインを作成し、社員に周知している。特に調達担当者への教育を徹底している。
- ・交際費のチェック強化、政治献金などの支出記録の保存等に取り組んでいる。
- ・主要国の法規制動向やガイドラインの内容に関する定期的な教育を実施している。

《参考》

企業が外国公務員贈賄防止対策を図る上での参考として、経済産業省が「外国公務員贈賄防止指針」(http://www.meti.go.jp/policy/external_economy/zouwai/)を公表しています。

②公正な取引慣行

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、独占禁止法や下請法を遵守し、ダンピング、買いたたき、談合等の不公正・反競争的な取引を行ってはならない。

《解説》

サプライヤー等は、独占禁止法や下請法に基づき、不当廉売（ダンピング）や買いたたき、談合等をしないよう求められます。

《取組事例》

- ・各国の競争法及び独占禁止法を遵守し、公正な取引を行うことを含むコンプライアンス方針を策定している。
- ・公正な競争を行うことや取引先と適正な関係を保つことを内容とする行動規範を策定している。
- ・カルテル・談合防止に関する社員向けガイドラインを作成し、社員への教育・研修を行っている。
- ・独禁法に関する相談窓口を設置し、法律の解釈や適用について疑問がある場合は同窓口にご相談することを徹底している。
- ・下請法の遵守状況をチェックする社内体制を設けている。
- ・独禁法違反のリスクがある部門の社員に対して、違法行為類型や業務遂行上の留意事項などについて教育・啓発を実施している。

《参考》

経済産業省の「中小企業向け独占禁止法の手引き」

(<http://www.meti.go.jp/publication/downloadfiles/kartell.pdf>) など、国から各種の手引きやガイドラインが出されています。

③紛争や犯罪への関与のない原材料の使用

サプライヤー等は、調達物品等の原材料について、武装勢力や犯罪組織の資金源となるなど、紛争や犯罪に関与するものを使用してはならない。

《解説》

本調達コードで主として想定しているのは、紛争地域等で産出される4種の鉱物（タンタル、すず、タングステン、金）です。紛争地域においては、これらの鉱物の採掘に人権侵害行為をおこす武装勢力が関与し、その資金源となっていることが指摘されています。近年、米国やEUでこれらの鉱物に関する規制が強化されていますが、規制の直接の対象となっていない企業でも、海外の取引先から同様の対応を求められる可能性があります。

こうした紛争・犯罪に関与した原材料を回避するためには、特にリスクが指摘されている資源に関して、原産地や流通経路の特定、リスクの評価、高リスクの場合における第三者監査等の手続を実施することが有効です。

《取組事例》

- ・紛争地域において不当な方法で採掘された鉱物を製品に使用しないというグループ方針を策定している。
- ・紛争鉱物対応ガイドラインを制定し、取引先にも紛争鉱物問題への理解と対応を求めている。
- ・自社内部の対応体制を整備し、業界団体の開発したツールを利用して、紛争鉱物の使用状況や精錬所情報の調査を実施している。
- ・社内の調達担当者を対象に、紛争鉱物調査に関する研修を実施している。

《参考》

OECDは、鉱物供給事業者向けの手引きとして、「OECD 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」（仮訳：http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/oecd_ddg_jp.pdf) を公表しています。

④知的財産権の保護

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、第三者の知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）及び営業秘密を侵害してはならない。

《解説》

第三者の知的財産を無断で利用するようなことがないよう、製品・サービスの開発・販売等する際には十分注意する必要があります。第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも知的財産の侵害にあたります。

《取組事例》

- ・他社の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めることを自社の行動指針に定めている。
- ・自社製品が第三者の知的財産権を侵害することのないよう、第三者の特許を徹底的に調査している。
- ・知的財産に関係する社員への研修やeラーニングを実施している。
- ・下請・納入業者に対して第三者の知的財産権を侵害していないことの確認を義務付けている。
- ・他社からの転職者に対して前職等の著作物や秘密情報を自社で使用・開示等することを禁止している。

⑤責任あるマーケティング

サプライヤー等は、調達物品等のマーケティングにおいて、不当景品類及び不当表示防止法（昭和37年法律第134号）が禁止する不当表示を行ってはならない。また、サプライヤー等は、調達物品等のマーケティングにおいて、差別的または誤解を与える広告を回避し、子どもに悪影響のある広告を制限するなど、消費者や社会に配慮すべきである。

《解説》

製品やサービスに関する広告等の表示については、法令の規制に従って、事実と異なる表示や、消費者や顧客に内容を誤認させる表示を行わないようにしなければなりません。

また、広告が差別的な表現を含まないか、子どもに悪影響を与える内容（暴力的な表現、危険や誤使用を招くおそれのある表現など）となっていないか、情報に影響されやすい子どもに配慮しているか等の観点からもチェックすることが望まれます。

《取組事例》

- ・コンプライアンス行動規範において、自社製品への不当表示等を行わないことを明記している。
- ・広告に関する自社基準を設定するとともに、商品や広告の表示・表現を審査する仕組みを構築している。
- ・製品・商品・サービスに関する表現についての関連法令に基づき、顧客・消費者が正しく理解できる説明を行っている。
- ・不当表示を防止するため、関係する社員に対して研修等を行っている。

《参考》

NGO、企業、有識者、関連機関等によって、「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン」（<http://www.savechildren.or.jp/partnership/crbp/pdf/fm.pdf>）が策定されています。

⑥情報の適切な管理

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等において、個人情報に法律に基づき取り扱うとともに、大会に関する業務上知り得た機密事項がサイバー攻撃や内部不正等により外部に漏洩しないよう適切に管理しなければならない。また、サプライヤー等は、情報セキュリティに関するリスクの高さに応じた情報アクセスの管理強化や漏洩防止体制の確立のほか、万が一、情報が外部に漏洩した場合の原因究明・被害収束のための体制確立などの対策に取り組むべきである。

《解説》

サプライヤー等は、顧客や社員の個人情報を法令に従って適切に取り扱う必要があります。日本の個人情報保護法では、目的外利用の禁止、取得時の利用目的の通知、第三者提供の制限などを定めています。

また、個人情報も含め、情報セキュリティに対する社会的要請や法的責任が拡大しています。取り扱う情報の性質に応じて、社員等が遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画の立案・実施、監査など、社内外に影響を与えないための対策を組織的に講じることが重要です。

《取組事例》

- ・コンプライアンス基本方針において、業務上知り得た顧客情報は厳正に管理し、定められた目的以外には使用しないことを明記している。
- ・最重要事項については、セキュリティを強化した専用のシステムで保管し、アクセス制限や利用状況を記録することで、外部からの攻撃や内部からの情報漏洩を防止している。
- ・情報管理規程の策定、セキュリティソフトの導入、情報管理のためのトレーニング等に取り組んでいる。
- ・個人情報を保護するための社内規程を整備し、定期的に監査や教育を実施している。
- ・ビッグデータを利活用するに当たり、ビッグデータ特有のプライバシーリスクを踏まえた対策を導入している。
- ・営業秘密の管理状況を定期的に監査している。
- ・ISO27001 認証（情報セキュリティマネジメントシステムに関する国際規格）を取得している。

《参考》

個人情報保護委員会の「法令・ガイドライン等」(<https://www.ppc.go.jp/personal/legal/>) 及び「中小企業サポートページ（個人情報保護法）」

(https://www.ppc.go.jp/personal/chusho_support/) では、個人情報保護法に関する基本的な情報やガイドラインなどが提供されています。

(独) 情報処理推進機構の「中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン」

(<https://www.ipa.go.jp/security/keihatsu/sme/guideline/>) では、中小企業が取り組むべき情報セキュリティに関する対策の指針を示しています。

このほか、(独) 情報処理推進機構の「組織における内部不正防止ガイドライン」

(<https://www.ipa.go.jp/security/fy24/reports/insider/>) 及び経済産業省の「秘密情報の保護ハ

ンドブック」(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf>)では、内部不正対策に関するガイドラインなどが提供されています。

また、経済産業省と（独）情報処理推進機構が共同で「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」(http://www.meti.go.jp/policy/netsecurity/mng_guide.html)及び「サイバーセキュリティ経営ガイドライン解説書」(<http://www.ipa.go.jp/security/economics/csmgl-kaisetsusho.html>)を作成しています。

⑦地域経済の活性化

東京大会が求める持続可能性に配慮した調達への参加は、日本の地域・中小事業者が国際的な競争力を高めて活性化し、地域が持続的に発展していく上での有益な経験となる。そのため、組織委員会は、東京都による「ビジネスチャンス・ナビ 2020」の取組等とも連携して、日本国内の事業者による持続可能な調達への取組を後押しする。

サプライヤー等は、調達物品等の製造・流通等における各種業務の発注や原材料の調達等に関して、ビジネスチャンス・ナビ 2020 も活用し、環境面や社会面にも配慮した日本国内の中小企業・農林水産事業者の受注機会の確保や国産品の利用に配慮すべきである。

《解説》

組織委員会は、物品やサービスの調達に当たり、中小企業世界発信プロジェクト推進協議会が運営する「ビジネスチャンス・ナビ 2020」を活用することで参入機会を幅広く提供しつつ、本調達コードに対応できる事業者を選定することで、より多くの事業者が持続可能性に取り組むことを促していきます。

また、サプライヤー等が、原材料の調達先や業務委託先を検討するに際して、持続可能性に取り組む中小事業者やその製品を活用することが推奨されます。

なお、「ビジネスチャンス・ナビ 2020」には、民間企業同士のマッチングのための機能がありますので、受注した案件についてその一部を委託したり原材料を調達したりする際に当該機能を活用することで、持続可能性への対応を含め、条件に合致する取引先を開拓することが可能になります。

《取組事例》

- ・ 広く門戸を開放して公正に取引先を選定するとともに、調達資材の選定に当たっては環境保全その他の CSR 活動に積極的に取り組む取引先のを優先する方針を立てている。
- ・ 地域社会に貢献するため、現地調達活動を推進するとともに、調達取引先と連携してサプライチェーン CSR 活動の強化に努めている。
- ・ ビジネスチャンス・ナビ 2020 を使って、環境配慮や社会配慮の優れた取引先候補を調査している。
- ・ 社員食堂等において、持続可能性に関する認証を受けた地元産食材の使用に取り組んでいる。

《参考》

調達手続については、組織委員会のサイト (<https://tokyo2020.jp/jp/organising->

committee/procurement/guide/) を参考にしてください。

組織委員会からの受注を希望する事業者は、ビジネスチャンス・ナビ 2020 (<https://www.sekai2020.tokyo/bcn/>) に事前登録する必要があります。

5. 担保方法

《解説》

前記「4. 持続可能性に関する基準」においては、様々な分野・項目に関する要求事項を規定していますが、この「5. 担保方法」においては、サプライヤー等がこうした基準の遵守に向けて取り組むことを促し、また、その遵守状況等を確認できるようにする観点から、ISO20400 なども参考に、サプライヤーやライセンシーに求める対応について規定しています。

(1) 調達コードの理解

サプライヤー又はライセンシーとなることを希望する事業者は、組織委員会が別途作成する解説等を参照・活用するなどして、事前に調達コードの内容を確認しなければならない。

《解説》

サプライヤーやライセンシーとなることを希望する事業者は、調達コードの遵守に向けてどのような取組を実施すべきか理解する必要があります。その上で、自社の取組が調達コードが期待する水準と比較して十分か、また、不十分な点についてはどのように取り組むべきかといった検討につなげることが望まれます。

調達コードの正確な理解のためには、調達コードの各規定を逐条解説する本解説を参照することが有益です。

(2) 事前のコミットメント

サプライヤー又はライセンシーとなることを希望する事業者は、調達コードの遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）しなければならない。

《解説》

調達コードの遵守に向けて取り組むことを誓約（コミット）することは、組織委員会のサプライヤー又はライセンシーとなること的前提条件となります。具体的には、調達契約やライセンス契約の締結等に併せて、誓約書（別添様式2）を提出するよう求められます。

(3) 調達コードの遵守体制整備

サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会との間の契約締結の前後を通じて、自社に関連する持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価した上で、そのリスクの高さに応じて、

調達コードを遵守するための体制を整備すべきである。

《解説》

○ 体制整備における留意点

ここで規定している「調達コードを遵守するための体制」については、PDCA サイクルの下、内部統制システムを構築・運用していくことが有効です。内部統制システムの要素としては、経営トップのコミットメント、方針・規程の策定、組織体制の整備、情報伝達ルートの確保、研修・教育、監査・モニタリングなどが挙げられます。これらの取組の有効性を継続的にレビューし、PDCAによって改善していくことも必要です。

一方、調達コードは、サプライヤーやライセンサーに画一的な体制の整備を求めるものではありません。事業の規模や内容、直面するリスクに即した体制となっていることが重要です。また、できる限り既存の内部統制システムの活用を検討した上で、不十分と思われる要素を補充することが効率的といえます。

○ リスクベース・アプローチの採用

上記の体制整備を含め、調達コードへの対応に当たっては、いわゆるリスクベースのアプローチが効果的です。これは、事業活動が与えるインパクトやリスクがその業種、国・地域、規模などによって大きく異なる中で、前記「4. 持続可能性に関する基準」の各項目について一様な対応を取るべきではなく、自社の事業活動における持続可能性に関するリスク（例：人権侵害、児童労働、環境汚染等が起きるリスク）を評価した上で、負のインパクトを与えるリスクが高い分野について優先的かつ重点的に対応することが効果的・効率的であるとの考えに基づいています。言い換えると、（法令遵守は大前提として）リスクが低い分野については取組を省力化してよいということでもあります。このように、重要度に応じたメリハリのある取組が肝要です。

○ デュー・ディリジェンス

リスクベース・アプローチを採用する前提としては、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価することが必要ですが、このようなリスク評価に当たっては、事業活動が法令に違反する危険性がないかという視点だけではなく、事業活動が地域住民・労働者・消費者などのステークホルダーに負のインパクトを与えていないかという視点も重要です。

こうした視点をもった的確な対処を図る上では、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に対して求める人権デュー・ディリジェンスの手法が参考となります。人権デュー・ディリジェンスとは、事業活動が人権に及ぼす負のインパクトを評価し、これに対処することです。人権デュー・ディリジェンスの具体的な内容については、本解説 49～51 ページのコラムを参照してください。

デュー・ディリジェンスについては、現在、世界各国でその実施や開示がルール化されつつあり、域外企業が影響を受ける場合も存在します。サプライヤーやライセンサーとなる企業においては、調達コードの遵守だけでなく、より広く法令違反やレピュテーションリスクを回避する観点からも、積極的にデュー・ディリジェンスの実施を検討することを推奨します。

(4) 伝達

サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会との間の契約締結の前後を通じて、調達コードの内容を自社の関係する役職員及びサプライチェーンに伝達するために、研修・教育などの適切な措置を講じるべきである。

《解説》

○ 役職員に対する研修・教育の必要性と留意点

サプライヤーやライセンシーの企業において調達コードに対応するための具体的な取組を担うのは、管理部門のみならず、様々な部署の役職員である可能性があります。そのため、関連する役職員に対して研修・教育などにより調達コードの内容を周知・徹底することが、内部統制システムの要素の一つとしても重要です。

また、ここでもリスクベース・アプローチが有効であり、すべての役職員に万遍なく一様に研修を実施するより、リスクの高い事業活動に関与している役職員に対し、より重点的に研修・教育を実施することが効果的です。

さらに、研修・教育に当たっては、本解説で記載されている調達コード策定の背景や取組事例についても説明することにより、調達コード遵守に向けた役職員の理解やモチベーションを高める効果が期待できます。

○ サプライチェーンに対する研修・教育の必要性と留意点

「(5) サプライチェーンへの働きかけ」の規定のとおり、サプライヤーやライセンシーには、そのサプライチェーンに調達コードを遵守するよう働きかけを行うことが期待されています。ただ、サプライチェーンの中には、中小企業や新興国・途上国の企業であって、そもそも調達コードに関する知識や対応するキャパシティが不足している場合もあると思われます。このような場合には、関連するサプライチェーンに対して研修・教育などを行い、調達コードの内容を周知することが有益です。

サプライチェーンへの伝達に当たっても、法令遵守を前提に、リスクを踏まえてメリハリをつけるべきという点は自社の役職員への伝達と同様です。

○ サプライチェーンへの伝達に当たっての留意点

調達コードの伝達については、人権侵害の被害者となりやすいサプライチェーンの末端の労働者等にも理解できるように周知を図ることが重要です。特に、サプライチェーンが途上国にある場合、調達コードを現地語に翻訳した上で、自社のウェブサイトに掲載したり、サプライチェーンに配布して事業場内への掲示を求めたりする方法が考えられます。

○ 相談窓口の設置の有用性

役職員やサプライチェーンに対する伝達に当たっては、研修・教育に加えて、調達コードの遵守に当たって懸念や不明点を有する者が適時相談できる窓口を社内に設けておくことも有益です。

(5) サプライチェーンへの働きかけ

サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会との間の契約締結の前後を通じて、調達コードを遵守した調達物品等の製造・流通等が行われるように、サプライチェーンに対して調達コード又はこれと同様の調達方針等の遵守を求めるなどサプライチェーンに働きかけるべきである。このような働きかけにあたって、サプライヤー又はライセンシーは、自社のサプライチェーンにおける持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価した上で、リスクの高いサプライチェーンや分野に関してより重点的に働きかけを行うべきである。

サプライヤー及びライセンシーは、サプライチェーンへの働きかけにあたっては、共存共栄の理念に基づき、サプライチェーンとの共同の取組として調達コードの遵守を推進できるように、サプライチェーンとのコミュニケーションを重視すべきである。

サプライヤー及びライセンシーは、サプライチェーンへの働きかけやコミュニケーションを確実にするため、サプライチェーンとの間の契約に、組織委員会が別途作成するサステナビリティ条項のモデル条項又はこれに類似する条項を挿入することを検討すべきである。

《解説》

○ サプライチェーンへの働きかけの必要性

持続可能性に関する問題の多くは製造・流通等の過程の上流で発生することが多い状況にあります。この場合、サプライヤーやライセンシーが調達コードを遵守するだけでは問題は解決しません。そのため、製造・流通等の全体における持続可能性配慮の浸透に向けた取組が必要となります。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」においても、企業に対し、そのサプライチェーンが人権侵害を生じさせている場合に、影響力を行使し是正を働きかけることを要求しています。また、国際的にも、こうした趣旨を踏まえ、英国現代奴隷法をはじめ、サプライチェーンの透明性を確保するための様々な法規制が導入されています。

○ リスクベース・アプローチの採用

多様な資材・原料の調達に関し、多数のサプライチェーンが存在する場合に、その全てに万遍なく様に働きかけを行うことは困難です。特に、直接的な契約関係のない場合はなおさらです。そのため、サプライチェーンへの働きかけについても、リスクの高いサプライチェーンや分野に関してより重点的に働きかけを行うことを推奨しています。

○ リスク評価における留意点

リスクベース・アプローチを採用する前提として、サプライチェーンにおける持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価することが必要です。この確認・評価に当たって、人権デュー・ディリジェンスの手法を参照することが有用であることは「(3) 調達コードの遵守体制整備」と同様です。

サプライチェーン上のリスクを評価するに当たっては、自社のサプライチェーンの構造を把握した上で、自社のサプライチェーンが活動する国・地域、業種、取引先などに関し、各国政府・NGO・メディアが提供する事例・データ・指数などの情報を活用することより、リスク評

価を行うことが有益です。

ただし、サプライチェーンが重層的かつグローバルに存在する場合には、物理的な距離に加え、言語・文化上、取引関係上のギャップの存在から、リスクを正確に把握することが困難な場合もあります。そのため、特にリスクが高いことが疑われるサプライチェーンに関しては、専門家への相談や関係するステークホルダーとの対話を行ったり、必要に応じて現地調査を実施したりすることが望ましいと言えます。

○ 共存共栄の理念に基づくボトムアップ・アプローチの採用

サプライチェーンへの働きかけに当たって、サプライチェーンに調達基準の遵守を一方的に要求し、監査を実施するトップダウン型の管理手法については様々な弊害が指摘されています。従来の調達実務を無視した要求がなされた場合、サプライチェーンにおける調達基準の遵守コストがいたずらに増大する危険性がありますし、発注側企業の監査コストが増大する可能性もあります。

こうした課題を踏まえれば、持続可能性への配慮を発注企業側とサプライチェーンの共同の取組として推進することが望ましく、そうしたボトムアップ型の取組は、中長期的な信頼関係を重視する日本独自の「共生」の文化にも整合するといえます。

ボトムアップ方式の共同取組に当たっては、サプライチェーンに一方的に調達コードを遵守する負担を課すのではなく、サプライヤーチェーンとの間のコミュニケーションが重要です。サプライチェーンとの間の情報交換を通じてリスクの高さに応じた効果的・効率的な対応策を見出すことにより、遵守コストや監査コストの削減という両者にとってのメリットが期待できます。

○ サステナビリティ条項の導入の有効性

以上のようなサプライチェーンへの働きかけやコミュニケーションの効果を高めるためには、サプライヤーやライセンサーがサプライチェーンとの間で結ぶ取引契約において、サステナビリティ条項を導入することが有益です。これにより、サプライチェーンへの働きかけを実施していることを組織委員会や外部のステークホルダーに対し明確にし、透明性を図る機能も期待できます。

いかなるサステナビリティ条項を契約書に加えるかについては、サプライヤーやライセンサーとそのサプライチェーンとの間の協議を踏まえて検討すべきものですが、参考となるモデル条項を本解説において示しています。

《取組事例》

- ・ 自社の事業行動に関するリスクや機会を評価・分析し、重要度の高い分野やサプライチェーンを特定している。
- ・ サプライチェーンに対して、環境・人権・労働・コンプライアンスに関する要望事項を調達先ガイドラインとして示している。
- ・ サプライチェーンとの間で締結する取引基本契約書において、人権デュー・ディリジェンスに関する条文を明記し、契約の新規締結時や改定時に締結している。
- ・ サプライチェーンに対するアンケート調査を実施し、環境・人権・労働を含めた多岐にわたる

取組状況を確認している。また、さらに上流のサプライチェーンに対しても同様の働きかけを行うことを求めている。評価の低いサプライチェーンに対しては、改善に向けた指導・教育などを行っている。

- ・取引先に対して、社員教育教材の提供、ヘルプデスクによるサポートなど、管理体制・ルールの構築を支援している。
- ・業界団体で作成している CSR 推進ガイドブック及びセルフアセスメントシートを用いて主要なサプライチェーンに自己点検を依頼している。
- ・人権、労働、環境を中心とした観点からサプライチェーンの CSR 取組状況を点検している。

(6) 取組状況の記録化

サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会との間の契約締結の前後を通じて、サプライチェーンへの働きかけを含む調達コードの遵守に向けた取組状況を、組織委員会の求めがある場合にいつでも提供できるように、可能な限り十分記録化すべきである。

サプライヤー及びライセンシーは、特に調達物品等を製造（組立・仕上段階）及び保管する施設（当該施設がサプライチェーンのものである場合を含む。）の名称及び所在地について、組織委員会の求めがある場合に提供できるようにしておかなければならない。また、当該施設に関連するその他の情報についても、組織委員会の求めがある場合にできる限りこれを提供できるような体制を検討すべきである。

《解説》

○ 取組状況の記録化の必要性及び留意点

組織委員会は、後記「(7) 取組状況の開示・説明」に基づき、サプライヤーやライセンシー（あるいは、これらになることを希望する事業者）が、調達コードに関連する持続可能性への配慮についてどのような取組を実施しているのか、または実施する予定であるのかを確認することとしています。

サプライヤーやライセンシーにおいては、自社の遵守体制整備やサプライチェーンへの働きかけを含め、持続可能性に関するリスクを適切に評価した上で合理的な取組を実施（予定）していることを開示・説明できるよう記録化しておくことが有益です。その際、リスク評価のプロセスや結果を含めて記録化しておくことが透明性の観点でより望ましいといえますし、組織委員会以外のステークホルダーから説明を求められた場合にも有効です。

記録化の方法や様式は企業の実情に合わせたものでよく、また、すでに CSR 活動等の記録や報告書作成を行っている場合は、それらをベースにすることが効率的です。逆に、これまでこうした記録化を行っていない場合には、業界団体等から公表されている自己チェック（セルフアセスメント）用の様式なども活用し、自らの取組状況を見える化することが最初のステップとして有効です。

○ 製造・保管施設に関する情報の重要性

調達コードは、調達物品等の製造・流通等に関して持続可能性の配慮を要求するものであることから、トレーサビリティの観点からも、調達物品等がどこで製造・保管されているのかとい

う情報は重要です。そのため、調達物品等の製造施設（組立・仕上段階）や保管施設については、これらがサプライチェーンの施設である場合を含め、その名称及び所在地情報を準備するように求めています。

(7) 取組状況の開示・説明

サプライヤー又はライセンシーとなることを希望する事業者は、サプライチェーンへの働きかけを含む調達コードの遵守に向けた取組状況（取り組むことを予定しているものを含む）について、組織委員会が調達物品等の種類や規模等を踏まえて指定する方法により開示・説明しなければならない。また、契約締結後においても、サプライヤー及びライセンシーは、取組状況について、組織委員会の求めに応じて開示・説明しなければならない。

《解説》

○ 開示・説明の内容

組織委員会は、サプライヤー又はライセンシーとなることを希望する事業者に対し、調達コードに関連する取組の状況について開示・説明を求めます。開示・説明のための基本様式（別添様式1）については、調達案件が公表されたときに速やかに提出できるよう作成しておくことが望ましいでしょう。

また、組織委員会は、サプライヤー又はライセンシーとなることを希望する事業者の取組状況に不明な点がある場合や持続可能性との関係で特に重要性が高いと考える課題については、追加して開示・説明を求める場合があります。さらに、契約締結後においても、必要に応じて開示・説明を求める場合があります。

○ 取組を実施しない理由に関する開示・説明の必要性

「4. 持続可能性に関する基準」には、P4~5で述べた通り、達成が必要な事項と、望ましい取組として推奨される事項が存在しています。前者は、「～しなければならない（してはならない）」という文末で規定し、要求事項や禁止事項を明確に定めています。一方、後者については「～すべき」と末尾を規定し、明確な義務とはしていません。

しかし、「～すべき」と規定した基準についても、組織委員会は、サプライヤーやライセンシーが当該基準についてどのように取り組んでいるのか、また、取組を何ら実施しない場合には、その正当な理由について説明を求めます。

(8) 遵守状況の確認・モニタリング

組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーとの間の契約締結の前後を通じて、持続可能性に関するリスクの高さに応じて必要があると認めるときは、サプライヤー等の調達コードの遵守状況に関し、確認・モニタリングを実施する。

サプライヤー及びライセンシーは、当該確認・モニタリングに協力しなければならない。上記確認・モニタリングの結果さらなる調査が必要と認める場合、組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーに対し、組織委員会が指定する第三者による監査の受け入れを求めることが

ある。サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会がサプライチェーンにおける調達コードの遵守状況を確認・モニタリングし、または監査の受け入れを求める場合についても、これに可能な限り協力しなければならない。

《解説》

○ 確認・モニタリング及び第三者監査に関する協力の必要性

組織委員会は、調達コードの遵守状況に関する確認・モニタリングを実施するに当たっても、リスクベース・アプローチを採用しており、リスクの高さに応じて必要がある場合に、書面によるアンケートや担当者との面談などの方法により遵守状況について確認します。また、さらに調査が必要と考えられる場合には、第三者による監査を検討します。サプライヤー及びライセンシーには、組織委員会が確認・モニタリングや監査を円滑に実施できるよう協力していただく必要があります。

○ サプライチェーンへの働きかけに関する協力の必要性

組織委員会はサプライチェーンとの間で直接の契約関係を有しないため、サプライチェーンにおける調達コードの遵守状況を確認・モニタリングし、または監査の受け入れを求めようとする場合に困難が生じる可能性があります。そのため、確認・モニタリング等に関するサプライチェーンへの働きかけなどについて、サプライヤーやライセンシーに協力を求める場合があります。

なお、サプライヤーやライセンシーがこのような働きかけを円滑に行えるよう、サプライチェーンの対応について規定したサステナビリティ条項をサプライチェーンとの取引契約に挿入することも効果的です。

(9) 改善措置

サプライヤー及びライセンシーに調達コードの不遵守があることが判明した場合、組織委員会は、当該サプライヤー及びライセンシーに対し改善措置を要求し、一定期間内に改善計画書を提出することを求める。この場合、サプライヤー及びライセンシーは、当該期間内に、改善計画書を提出した上、組織委員会から承認された計画書に従って、改善に取り組み、その結果を組織委員会に報告しなければならない。

サプライチェーンにおける調達コードの不遵守が判明した場合、サプライヤー及びライセンシーは、組織委員会の求めに応じ、サプライチェーンに対する改善要求の働きかけに協力しなければならない。

組織委員会は、サプライヤー及びライセンシーが調達コードの重大な不遵守があるにもかかわらず適切に改善に取り組んでいないと認められる場合、契約を解除することができる。ただし、サプライヤー及びライセンシーのサプライチェーンにおける調達コードの不遵守に関しては、サプライヤー及びライセンシーが本調達コードの規定及び組織委員会の要請に基づきサプライチェーンに対し適切な働きかけを行っている限り、契約解除の対象とはならない。

《解説》

○ 改善措置の要求への対応

前記「(8) 確認・モニタリング」の規定のとおり、組織委員会による遵守状況の確認・モニタリングや監査を実施した結果、調達コードの不遵守が判明することが考えられます。加えて、「6. 通報受付窓口」の規定のとおり、通報受付窓口に、調達コードの不遵守に関する通報があった結果、判明する場合も考えられます。

サプライヤーやライセンシーは、自身に調達コードの不遵守があることが判明した場合、組織委員会の要求に応じ改善措置を実施する必要があります。サプライヤーやライセンシーは、組織委員会との間で十分なコミュニケーションをとりながら改善措置を実施するために、改善計画書の提出や計画の実施状況の報告を行う必要があります。

また、サプライヤーやライセンシー自身ではなく、サプライチェーンに調達コードの不遵守があることが判明した場合、組織委員会がサプライチェーンに対し改善措置を求める際にこれに協力する必要があります。

○ 段階的な措置の規定

「1. 趣旨」で述べているとおり、組織委員会は、本調達コードの遵守をサプライヤー等をはじめとする関係者との共同の取組として推進すること、サプライヤー等とのコミュニケーションを通じて社会全体で持続可能性の底上げを図ることを意図しています。

そのような観点から、組織委員会は、たとえサプライヤー等に調達コードの不遵守が判明した場合でも、契約を継続し難い特段の事情がない限り、直ちに契約を解除することはありませんが、サプライヤーやライセンシーが、調達コードの重大な不遵守（自社において深刻な法令違反があった場合等のほか、サプライチェーンに対する改善要求の働きかけに全く協力しない場合等は、重大な不遵守となる可能性があります。）があるにもかかわらず適切に改善に取り組んでいないと認められる場合には契約を解除する場合があります。

また、組織委員会は、「(5) サプライチェーンへの働きかけ」の規定のとおり、サプライヤーやライセンシーに対しても、サプライチェーンとの共同の取組として調達コードの遵守に取り組むことを推進しています。一方で、サプライヤーやライセンシーの中には、サプライチェーンにおける不遵守を理由に組織委員会から契約を解除されるリスクを懸念するところもあるかもしれません。そのため、サプライチェーンにおいて調達コードの不遵守があった場合でも、サプライヤーやライセンシーが、(5)、(8)、(9)を踏まえ、サプライチェーンに対して、リスクの高さに応じた働きかけを行い、また、組織委員会の求めに応じてモニタリング・監査の受入や（一定期間内における）改善措置の働きかけ（不遵守を改善しないサプライチェーンについて使用を停止するよう求められる場合もあります。）が講じられている場合は契約解除の対象としない旨を規定しています。

6. 通報受付窓口

組織委員会は、調達コードの不遵守に関する通報（調達コードの不遵守又はその疑いを生じ得る事実をその内容とするもの。以下、単に「通報」という。）を受け付け、これに適切に対応するため、通報受付窓口を設置する。

組織委員会は、通報を受けた場合、当該通報の対象となっているサプライヤー等に対して事

実確認を求めるほか、調達コードの不遵守又はその疑いがあると認められる場合等には、必要に応じて、前記 5 に定める改善措置の要求等を行い、またはサプライヤー等と関係するステークホルダーとの間のコミュニケーションの促進等を図ることも含め、それらが解決するよう必要な対応を行う。

通報の受付手続及びその対応等の詳細については、組織委員会の『「持続可能性に配慮した調達コード」に係る通報受付窓口 業務運用基準』（2018 年 4 月）によるものとする。

《解説》

組織委員会では、サプライヤー等による調達コードの遵守を確保するため、前記「5. 担保方法」に従って、サプライヤーやライセンシーの候補から事前のコミットメントや取組状況の開示・説明を受けるとともに、リスクの高さに応じた確認・モニタリングを実施することとしています。

一方、上記のようにリスクを低減するための対策を講じたとしても、調達コードの不遵守が起きる可能性はなお残ります。そのため、組織委員会は、不遵守またはその疑いを生じ得る事実がある場合にそれを通報することができる窓口を設置しました。

通報の受付手続やその対応等の詳細については、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」も踏まえて別途検討し、2018 年 4 月に通報受付窓口の業務運用基準を策定しました。業務運用基準においては、対象案件、通報の手段、処理プロセス、情報公開等について定めています。また、個々の（対象案件に該当する）通報案件の処理に当たり、中立性・公平性を高めるため、専門的な知見を有する者からなる助言委員会を設置することとしています。詳細はウェブサイト上 (<https://tokyo2020.org/jp/games/sustainability/sus-code/>) の関連文書を参照してください。

《参考》

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>) においては、非司法的苦情処理の仕組みの実効性基準として、「正当性」「利用可能性」「予測可能性」「公平性」「透明性」「権利適合性」「持続的な学習源」「関与（エンゲージメント）と対話に基づくこと」という 8 つの要件を挙げています。

7. 物品別の個別基準

以下のものについては、4～6 が適用されるほか、それぞれ別添の調達基準が適用される。

- ・ 木材（別添 2-1）
- ・ 農産物（別添 2-2）
- ・ 畜産物（別添 2-3）
- ・ 水産物（別添 2-4）
- ・ 紙（別添 2-5）
- ・ パーム油（別添 2-6）

《解説》

重要な物品・サービス等やその原材料等については、個別に基準や確認方法等を設定してい

ます。

個別基準が設定されるものについても、本調達コードの 4～6 の規定は共通して適用されます。

8. その他

組織委員会は、東京都及び政府機関等に対して、本大会関係で調達する物品・サービスにおいて、調達コードを尊重するよう働きかける。

組織委員会は、透明性の観点からも、持続可能性に配慮した調達の実施状況について公表する。また、PDCA の考え方に則り、調達コードの必要な改定を適宜行うこととする。

サプライヤー等には、本調達コードで規定する事項に留まらず、社会における最新の課題やニーズを的確に把握し、持続可能性の一層の向上に取り組むことが期待される。

〈解説〉

本調達コードは、現在の社会課題を踏まえて検討した結果をとりまとめたものですが、こうした課題は時代とともに変わるものであり、それに合わせて対応も見直していく必要があります。

本調達コード自体も、最新の社会課題や運用上の課題等を踏まえて改定する可能性がありますが、それにかかわらず、各サプライヤー等の自主的な動きとして、より高い水準での持続可能性配慮を推進することが望まれます。また、東京 2020 大会のレガシーの観点からは、本調達コードが適用される調達物品等以外の物品・サービスの製造・流通等についても、調達コードに示されている持続可能性への配慮を推進することが期待されています。

別添1 用語

本文書における用語の意味は以下のとおりとする。

| 用語 | 意味 |
|-------------|--|
| 物品・サービス | 工事、建築資材・副資材、設備・備品・消耗品、各種サービス等 |
| ライセンス商品 | 組織委員会とのライセンス契約に基づいて、ライセンシーによって製造・販売等される物品 |
| サプライヤー | 組織委員会が契約を締結する物品・サービスの提供事業者（1次サプライヤー） |
| ライセンシー | 大会エンブレム等を用いた公式ライセンス商品を製造・販売等する事業者 |
| デリバリーパートナー | 計画策定や大会開催に向けて、財政その他の支援を行う、政府や地方公共団体、民間機関 |
| サプライチェーン | 原材料の採取を含め、サプライヤー・ライセンシーに供給するまでの製造や流通等の各段階を担う事業者（2次サプライヤー、3次サプライヤーなど） |
| パートナー企業 | IOC並びに東京2020のスポンサーシッププログラムに基づき、東京2020大会の運営等に不可欠な専門的ノウハウ、商品・サービス及び資金を提供する企業 |
| 製造・流通等 | 組織委員会への納品・サービス提供またはライセンス商品の販売等までの、国内外における、原材料の採取、製造、建設、流通、運営などのプロセス。（持続可能性の観点からは、原材料採取から廃棄に至るまでのライフサイクル（またはバリューチェーン）全体を通じた視点も重要であるが、調達コードが対象とする範囲の明確化の観点から、組織委員会への納品・サービス提供までとする。） |
| デュー・ディリジェンス | 企業活動における法令違反や人権侵害等の負のリスクや影響を評価した上で、その結果を踏まえた対策を講じ、さらにその効果について検証する継続的なプロセス |
| 女性のエンパワメント | 女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつこと。 |

| | |
|------------------------|--|
| <p>リプロダクティブヘルス・ライツ</p> | <p>性と生殖に関する健康と権利。子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由にかつ責任をもって決定でき、そのための情報と手段を得ることができる基本的権利。</p> |
| <p>ワーク・ライフ・バランス</p> | <p>仕事と生活の調和のとれた状態。国内では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号）の施行を受け、国等においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する調達等の取組が進められている。</p> |

調達コードの「5. 担保方法 (3) 調達コードの遵守体制整備」等で求められているように、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価し、これに対処するに当たっては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に対して求めている「人権デュー・ディリジェンス」の手法が参考になります。

そこで、本コラムでは、同指導原則や人権デュー・ディリジェンスとはどのようなものなのか、また、調達コード遵守のための体制整備等に当たってどのように活用できるのかについて解説します。

1 ビジネスと人権に関する指導原則

「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「指導原則」という。)は、2011年の国連人権理事会において全会一致で採択された原則であり、全ての国家と企業を対象とするグローバルな行動基準です。日本政府も2016年11月に、指導原則を実施するための行動計画を数年以内に策定することを公表しています。

指導原則は、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」という3本柱で構成されています。その中で、2本目の柱である「人権を尊重する企業の責任」においては、企業が取り組むべきものとして、①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、②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、③企業が引き起こし、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、の3点を挙げており、中でも人権デュー・ディリジェンス (Human Rights Due Diligence) (以下、「人権 DD」という。)の実施は、企業の人権尊重責任の中核的要素となっています。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の3本の柱

1. 人権を保護する国家の義務
2. 人権を尊重する企業の責任
 - ① 人権尊重に関する方針の策定
 - ② 人権 DD の実施
 - ③ 人権への負の影響の是正
3. 救済へのアクセス

2 指導原則における人権 DD

「デュー・ディリジェンス」とは、「適切な注意を払うこと」を意味します。指導原則17においては、人権 DD を、企業活動による人権への悪影響(人権リスク)を特定し、予防・軽減するプロセスとしています。

人権リスクの特定と評価について、指導原則18では、潜在的なものも含め、企業が関与するあらゆる悪影響を特定し、評価すべきとしています。また、企業が人権リスクに関して判断を誤

ることがないよう、人権専門家の知見を活用したり、ステークホルダーと対話を行ったりする必要性を強調しています。

さらに、企業は、このような人権リスクの評価結果を企業活動に取り込み（指導原則 19）、その実効性を継続的に追跡評価し（指導原則 20）、また、人権 DD のプロセスを外部のステークホルダーに開示すること（指導原則 21）も推奨されています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

- (1) 企業活動の人権への影響を評価する
- (2) 評価結果を企業活動に取り込み、適切な対応を図る
- (3) 対応の効果を追跡評価する
- (4) 対応状況を外部に開示する

指導原則は、企業活動と人権侵害の関係性について3つに分類し、各分類に応じて異なる対応を要求しています。具体的には、企業活動が①人権侵害を直接引き起こす場合や②助長する場合には、人権侵害を停止し、被害回復を行うべきとしています。また、サプライチェーンにおいて人権侵害が発生した場合などで③企業の事業、商品またはサービスが関係する場合においても、企業が人権侵害企業に対してその影響力を行使し、是正を働きかけることを要求しています。

③の影響力の行使の方法としては、まず企業が負の影響を防止または軽減する影響力を有する場合にはそれを行すべきとしています。次に、企業が影響力を欠く場合であっても、他のアクターとの協力等による影響力の強化を検討すべきとしています。その上で、企業が負の影響を防止・軽減する影響力を欠き、また、影響力を強化することもできない場合にはじめて取引関係の終了を検討すべきとしています。

3 調達コード遵守に向けての活用

従来、日本では、企業が直面する人権課題は差別やハラスメントの問題に限定して認識されることが多い状況がありました。しかし、指導原則が企業に尊重を求める人権は、国際的に認められた人権という概念であり、広く環境・社会・経済に関する問題を含むものです。そのため、人権リスクは、調達コードが想定する「持続可能性に関するリスク」の中核をなすものと言えます。

東京 2020 大会の調達に参加する、あるいは参加を希望する企業においては、調達コードの遵守に向けて、指導原則が要求する人権 DD の手法を参考に、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価し、そのリスクの高さに応じた対応を取ることが期待されます。また、調達コードでは、サプライヤーやライセンサーからそれらのサプライチェーンへ働きかけを行うよう推奨していますが、これについても、指導原則が定める影響力の行使の方法を参照することが望まれます。

なお、近年、米国の連邦調達規則の改正や英国の現代奴隷法の制定に代表されるように、欧米を中心に人権 DD に関する規制の導入が進んでいます¹。こうした規制については、直接の対象

1：米国の連邦調達規則は、最も重大な人権侵害の一つの形態である人身取引を防止するための詳細な手続を規定しています。また、英国現代奴隷法では、一定売上規模の事業者に対して、サプライチェーンにおける強制労働や人身取引の有無に関する調査・開示を義務付けています。

となっていない企業でも、その適用を受ける顧客企業から同様の対応を求められる（実質的な域外適用となる）可能性があります。そのため、指導原則に基づく人権 DD の実施に取り組むことは、調達コード遵守のためのみならず、域外適用を受ける規制に対応したり、将来の法規制に備えたりする観点からも有益であるといえます。

（参考資料）

財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）・特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラム「ビジネスと人権に関する指導原則 翻訳版」

<http://www.hurights.or.jp/japan/aside/ruggie-framework/>

企業活力研究所 CSR 研究会「新興国等でのビジネス展開における人権尊重のあり方についての調査研究報告書」（2014）

http://www.bpfj.jp/act/download_file/68127081/12058495.pdf

日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引）」（2015）

http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2015/opinion_150107_2.pdf

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「ビジネスと人権－日本企業の挑戦」（2016）

https://www.eyjapan.jp/services/specialty-services/ccass/human-rights/pdf/ccass_hr_brochure_jp.pdf

サステナビリティ条項のモデル条項について

1. モデル条項の目的及び位置づけ

「持続可能性に配慮した調達コード」の「5. 担保方法 (5) サプライチェーンへの働きかけ」では、組織委員会と契約するサプライヤーやライセンサーに対し、それらのサプライチェーンにおいても調達コードが遵守されるようリスクの高さに応じた働きかけを行うことを推奨していますが、その働きかけを確実にするためのツールの一例として、サステナビリティ条項のモデル条項を以下に示します。

サプライヤーやライセンサーは、本モデル条項をサプライチェーンとの調達契約に導入することが期待されます。ただし、本モデル条項はあくまで一例であり、実際にはこれを参考にしながら、サプライチェーンに対する影響力の程度に応じて修正し、または覚書や誓約書とするなど、各々の実情に応じて活用すべきものです。

2. サステナビリティ条項のモデル条項

本モデル条項では、甲を発注企業、乙を受注企業としています。

本モデル条項は、発注企業と受注企業との間の調達契約等に挿入することを想定していますが、すでに調達契約を締結している場合などには、別途「持続可能性の配慮に関する覚書」等として合意することも考えられます。

第〇条（持続可能性の配慮）

1（本条項の目的）

甲は、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が策定した「持続可能性に配慮した調達コード」（以下、「調達コード」という。）の遵守に取り組むことを誓約しているところ、甲及び乙は、調達物品等の製造・流通等における持続可能性の配慮を両者の共同の取組として推進するために、本条項に合意する。

2（調達コードの遵守）

乙は、甲が乙から調達する物品・サービスの製造・流通等に際して、調達コードの内容を確認し、その遵守に向けて必要な措置を講じる。

3（サプライチェーンへの働きかけ）

乙は、乙のサプライチェーンに対して、調達コード又はこれと同様の調達方針等の遵守を求めるなどの働きかけを行う。

4（発注企業による情報提供）

甲は、乙に対し、調達コードの遵守に取り組む上で有用な情報を提供するよう努める。

5（受注企業による報告）

乙は、甲の求めに応じて、甲に対し、調達コードの遵守やサプライチェーンへの働き

かけの状況を報告する。

また、乙は、乙又は乙のサプライチェーンにおける調達コードの不遵守またはその疑いを生じ得る事実が判明した場合、甲に対し、速やかに報告する。

6（発注企業の調査権・監査権）

甲は、乙の調達コードの遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求めることができ、乙は、これに協力する。

また、乙は、甲の求めに応じて、乙のサプライチェーンに対し、調達コードの遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求める。

7（改善措置）

甲は、乙に調達コードの不遵守があることが判明した場合、乙に対し、改善措置を要求することができる。

また、乙は、乙のサプライチェーンにおける調達コードの不遵守が判明した場合、甲の求めに応じて、乙のサプライチェーンに対し、改善措置を要求する。

8（解除権）

甲は、前項の甲の乙に対する改善措置の要求にもかかわらず、乙が相当な期間内に調達コードの不遵守を是正せず、その結果調達コードの重大な不遵守が継続した場合、乙との間の調達契約を解除することができる。

9（損害賠償の免責）

甲が前項の規定により、乙との間の調達契約を解除した場合、乙に損害が生じたとしても、甲は何らこれを賠償ないし補償することを要しない。

3. モデル条項の解説

（1）第1項：条項の目的

第1項は、調達物品等の製造・流通等の全体において持続可能性が確保されるように、発注企業と受注企業が共同して取組を推進するというサステナビリティ条項の目的を規定しています。これは、調達コードの「5. 担保方法（5）サプライチェーンへの働きかけ」において、サプライチェーンとの共同の取組として調達コードの遵守を推進するというボトムアップ型のアプローチを推奨していることを踏まえた内容となっています。

また、サステナビリティ条項の導入は、受注企業に調達コード遵守の責任を転嫁することを目的とするものではないことを明確にする観点から、発注企業が調達コードの遵守に取り組むことにコミットしていることが前提となっていることも述べています。

（2）第2項：調達コードの遵守

第2項は、受注企業の調達コード遵守について規定しています。

なお、調達コードの「5. 担保方法（3）調達コードの遵守体制整備」を踏まえ、持続可能性に関するリスクを適切に確認・評価した上で、そのリスクの高さに応じて体制を整備するよう求める文言を追加することも考えられます。

(3) 第3項：サプライチェーンへの働きかけ

第3項は、本条における受注企業がそのサプライチェーンに対して調達コードの遵守を働きかけるよう求めています。

なお、調達コードの「5. 担保方法 (5) サプライチェーンへの働きかけ」の規定と同様、リスクの高いサプライチェーンや分野に関してより重点的に働きかけを行うよう求める文言を追加することも考えられます。

(4) 第4～6項：コミュニケーションツール

調達コード遵守の推進に当たり、サプライチェーンとのコミュニケーションを重視していることを踏まえ、第4～7項は、発注企業・受注企業間のコミュニケーションツールを規定しています。

第4項は、発注企業側からの情報提供について規定しています。発注企業は、受注企業に対し、調達コードに関する情報・研修を提供するなどし、調達コードの遵守を支援することが期待されています。

また、受注企業側からの情報提供として、第5項は受注企業の報告義務、第6項は発注企業の調査権・監査権について規定しています。

(5) 第7～9項：段階的措置

調達コードの「5. 担保方法 (9) 改善措置」の規定の通り、組織委員会は、サプライヤーによる調達コードの不遵守が判明した場合でも直ちに取引を解消することはせず、改善措置を要求した上で、要求に関わらず調達コードの重大な不遵守が是正されない場合にはじめて解除するものとしています。これと同様に、本条第7項は改善措置要求、本条第8項は要求に応じない場合の解除という段階的措置を定めています。また第9項は第8項に基づく解除の場合の損害賠償の免責について定めています。

4. モデル条項の活用にあたっての留意点

(1) モデル条項の活用の推奨

サステナビリティ条項の導入は、サプライチェーンとの間のコミュニケーションを促進する機能があります。また、サプライヤーやライセンサーがサプライチェーンへの働きかけを実施していることを組織委員会及び外部のステークホルダーに対して明確にし、透明性を図る機能も期待できます。

いかなるサステナビリティ条項を契約書に挿入するかについては、サプライヤーやライセンサーとそのサプライチェーンとの間の協議を踏まえて検討すべき事項ですが、本モデル条項を活用・参照することが推奨されます。

(2) 両当事者間の合意とすることが困難な場合の対応

発注企業・受注企業間の共存共栄の理念に基づく共同の取組を継続的に推進する観点からは、上記の通り、両者が持続可能性の配慮に関する条項を調達契約に導入し、または覚書を締結することが望ましいといえます

しかし、調達実務においては、発注企業が多数の資材を取り扱っていることや受注企業が多数に上る場合もあります。このような場合、発注企業が受注企業との間で持続可能性の配慮に関する条項を導入したり、覚書を締結したりするのは煩雑であることから、受注企業から一方的に持続可能性の配慮に関する誓約書を取得せざるを得ないケースも存在します。そこで、受注企業が

ら誓約書を取得する場合のモデル誓約書を以下の通り提示します（「貴社」が発注企業、「当社」が受注企業であることを前提として記載しています）。

持続可能性の配慮に関する誓約書

1（誓約書の目的）

貴社は、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が策定した持続可能性に配慮した調達コード（以下、「調達コード」という。）の遵守に取り組むことを誓約しているところ、当社は、調達物品等の製造・流通等における持続可能性の配慮を、貴社との共同の取組として推進するために、本誓約書のとおり誓約します。

2（調達コードの遵守）

当社は、貴社が当社から調達する物品・サービスの製造・流通等に際して、調達コードの内容を確認し、その遵守に向けて必要な措置を講じます。

3（サプライチェーンへの働きかけ）

当社は、当社のサプライチェーンに対して、調達コード又はこれと同様の調達方針等の遵守を求めるなど働きかけを行います。

4（発注企業からの情報提供）

当社は、貴社から、調達コードの遵守に取り組む上で有用な情報が提供される場合は、当該情報を踏まえて適切に対応します。

5（報告）

当社は、貴社の求めに応じて、貴社に対し、調達コードの遵守やサプライチェーンへの働きかけの状況を報告します。

また、当社は、当社又は当社のサプライチェーンにおける調達コードの不遵守またはその疑いを生じ得る事実が判明した場合、貴社に対し、速やかに報告します。

6（調査・監査への協力）

貴社が、当社の調達コードの遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求める場合、当社は、これに協力します。

また、当社は、貴社の求めに応じて、当社のサプライチェーンに対し、調達コードの遵守状況を調査し、又は第三者による監査の受け入れを求めます。

7（改善措置）

当社は、当社に調達コードの不遵守があることが判明した場合、貴社からの改善措置の要求に対応します。

また、当社は、当社のサプライチェーンにおける調達コードの不遵守が判明した場合、貴社の求めに応じて、当社のサプライチェーンに対して改善措置を要求します。

8（解除権）

前項の貴社の当社に対する改善措置の要求にもかかわらず、当社が相当な期間内に調

達コードの不遵守を是正せず、その結果調達コードの重大な不遵守が継続した場合、貴社から当社との間の調達契約を解除されても異議を述べません。

9（損害賠償の免責）

貴社が前項の規定により、当社との間の調達契約を解除した場合、当社に損害が生じたとしても、当社は、貴社に対し、何らこれを賠償ないし補償することを求めません。

企業名 _____

提出日(西暦) 年 月 日

持続可能性の確保に向けた取組状況について

| 分野・項目 | 取組状況 |
|---|---|
| (1) 全般 | |
| ①法令遵守 コード本文 4ページ コード解説 6ページ | 各国現地法や国際法を含む関係法令等の遵守(コンプライアンス)について、 <input type="checkbox"/> 方針や行動規範等を策定している。 <input type="checkbox"/> 規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/> 周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/> その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/> 今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/> 取り組む予定はない。(または、事業の性質上該当しない。以下同様) (具体的な取組内容) |
| ②報復行為の禁止 コード本文 4ページ コード解説 7ページ | 法令違反等を通報した者に対する不利益な取扱いの禁止について、 <input type="checkbox"/> 規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/> 周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/> その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/> 今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/> 取り組む予定はない。 (具体的な取組内容) |
| (2) 環境 | |
| ①省エネルギー コード本文 4ページ コード解説 8ページ | エネルギー効率の高い機器・物流の導入などによる省エネルギーの推進について、 <input type="checkbox"/> 方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/> 具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/> その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/> 今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/> 取り組む予定はない。 (具体的な取組内容) |
| ②低炭素・脱炭素エネルギーの利用 コード本文 4ページ コード解説 9ページ | 再生可能エネルギーなどCO2排出の小さいエネルギーの利用について、 <input type="checkbox"/> 方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/> 具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/> その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/> 今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/> 取り組む予定はない。 (具体的な取組内容) |
| ③その他の方法による温室効果ガスの削減 コード本文 4ページ コード解説 9ページ | ノンフロン製品の導入やオフセット・スキームなどによる温室効果ガスの削減について、 <input type="checkbox"/> 方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/> 具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/> その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/> 今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/> 取り組む予定はない。 (具体的な取組内容) |

| | |
|---|--|
| <p>④3Rの推進</p> <p>コード本文 4ページ コード解説 10ページ</p> | <p>廃棄物のリデュース(発生抑制)、リユース(再使用)、リサイクル(再生利用)の推進について、 <input type="checkbox"/>方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/>具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑤容器包装等の低減</p> <p>コード本文 5ページ コード解説 11ページ</p> | <p>製品の容器や梱包・輸送資材の削減及び再使用・再生利用の推進について、 <input type="checkbox"/>方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/>具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑥汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理</p> <p>コード本文 5ページ コード解説 11ページ</p> | <p>汚染防止・化学物質管理・廃棄物処理の適正な実施について、 <input type="checkbox"/>方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/>具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑦資源保全に配慮した原材料の採取</p> <p>コード本文 5ページ コード解説 12ページ</p> | <p>違法に採取された資源の使用回避など、資源保全に配慮した原材料の使用について、 <input type="checkbox"/>方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/>具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑧生物多様性の保全</p> <p>コード本文 5ページ コード解説 13ページ</p> | <p>希少な動植物の保全など、生物多様性への配慮について、 <input type="checkbox"/>方針・計画等を策定している。 <input type="checkbox"/>具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>(3)人権</p> | |
| <p>①国際的人権基準の遵守・尊重</p> <p>コード本文 5ページ コード解説 14ページ</p> | <p>世界人権宣言など国際的な基準を踏まえた、人権全般の尊重について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>②差別・ハラスメントの禁止</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 15ページ</p> | <p>人種・宗教・性別などの理由を問わず、あらゆる差別とハラスメントを防止することについて、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |

| | |
|---|--|
| <p>③地域住民等の権利侵害の禁止</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 17ページ</p> | <p>不法な立ち退きの強制などによる地域住民等の権利侵害を防止することについて、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>④女性の権利尊重</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 17ページ</p> | <p>女性のエンパワメントや男女共同参画等を推進するための配慮について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑤障がい者の権利尊重</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 18ページ</p> | <p>障がい者の経済的・社会的活動への参加を支援するための配慮について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑥子どもの権利尊重</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 19ページ</p> | <p>子どもの健全な育成を支援するための配慮について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑦社会的少数者の権利尊重</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 20ページ</p> | <p>社会的少数者による平等な経済的・社会的権利の享受を支援するための配慮について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>(4)労働</p> | |
| <p>①国際的労働基準の遵守・尊重</p> <p>コード本文 6ページ コード解説 21ページ</p> | <p>国際的労働基準を踏まえた、労働関係全般の適正化について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>②結社の自由、団体交渉権</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 22ページ</p> | <p>労働組合の設立・加入の権利及び使用者と自由に交渉する権利の尊重について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |

| | |
|---|---|
| <p>③強制労働の禁止</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 23ページ</p> | <p>労働者本人の自由意思によらない強制労働や人身取引の防止について、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>④児童労働の禁止</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 24ページ</p> | <p>最低就業年齢に満たない児童の就業禁止について、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑤雇用及び職業における差別の禁止</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 24ページ</p> | <p>能力・適性等の合理的要素以外の理由による、採用・昇進等での差別の防止について、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑥賃金</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 25ページ</p> | <p>関係法令に基づく賃金の適正な支払いについて、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑦長時間労働の禁止</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 26ページ</p> | <p>法定限度または労使協定で定められた限度を超えた長時間労働の防止について、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑧職場の安全・衛生</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 27ページ</p> | <p>労働者が安全かつ健康に働くことのできる労働環境の整備について、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑨外国人・移住労働者</p> <p>コード本文 7ページ コード解説 28ページ</p> | <p>外国人・移住労働者(技能実習生を含む)の法令に則った雇用手続き及び労働管理について、 □方針等を策定している。 □規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 □周知・啓発に取り組んでいる。 □その他の取組を行っている。 □今後、取組を始める予定。 □取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |

| | |
|---|--|
| (5) 経済 | |
| <p>① 腐敗の防止</p> <p>コード本文 8ページ コード解説 30ページ</p> | <p>公務員等に対する贈賄など腐敗行為の防止について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>② 公正な取引慣行</p> <p>コード本文 8ページ コード解説 31ページ</p> | <p>独占禁止法や下請法を遵守した公正な取引慣行の推進について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>③ 紛争や犯罪への関与のない原材料の使用</p> <p>コード本文 8ページ コード解説 32ページ</p> | <p>紛争や犯罪に關与する原材料の使用防止について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>④ 知的財産権の保護</p> <p>コード本文 8ページ コード解説 32ページ</p> | <p>第三者の知的財産権や営業秘密の侵害防止について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑤ 責任あるマーケティング</p> <p>コード本文 8ページ コード解説 33ページ</p> | <p>不当表示の防止その他広告における配慮について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑥ 情報の適切な管理</p> <p>コード本文 9ページ コード解説 33ページ</p> | <p>個人情報の保護その他情報の適切な管理について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>規則・制度や体制を整えて取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>周知・啓発に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>⑦ 地域経済の活性化</p> <p>コード本文 9ページ コード解説 35ページ</p> | <p>環境・社会配慮に取り組む中小企業等への配慮について、 <input type="checkbox"/>方針等を策定している。 <input type="checkbox"/>具体的な取組を実施している。 <input type="checkbox"/>その他の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。</p> <p>(具体的な取組内容)</p> |

| | |
|--|---|
| <p>サプライチェーンへの働きかけ等</p> <p>コード本文 9ページ コード解説 38ページ</p> | <p> <input type="checkbox"/>重要な分野・サプライチェーンの把握に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/>サプライチェーンへ自社のCSR調達方針等を展開している。 <input type="checkbox"/>サプライチェーンの持続可能性やCSRに関する取組状況を調査している。 <input type="checkbox"/>上記以外の取組を行っている。 <input type="checkbox"/>今後、取組を始める予定。 <input type="checkbox"/>取り組む予定はない。 </p> <p>(具体的な取組内容)</p> |
| <p>取組状況等の公開</p> | <p>上記の持続可能性に関する取組について、取組状況や実績などを公開している場合は、公表物名称、公開場所又はリンクを記載すること。</p> |
| <p>その他</p> | <p>上記以外に、持続可能性に関する独自の取組のある場合は自由に記載すること。</p> <p>法人、役員または使用人(サプライチェーンを含む)が、過去5年以内に上記各項目に対応する法令に関し、違法行為等で送検以上の司法処分履歴がある場合は記載すること。</p> |

納入予定物品の製造施設について

| | |
|---------|---|
| 製品名 | <ul style="list-style-type: none">・提出時点で確定していない場合は、想定される製造場所を記載・複数ある場合はそれぞれについて記載 |
| 製造場所名称 | |
| 製造場所所在地 | |
| その他 | <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none">・従業員数・ISO認証の取得状況・業界自主基準への適合監査の実施状況・表彰実績など |

企業名

住所

HPアドレス

部署名

担当者名

電話番号

メールアドレス

誓約書

平成 年 月 日

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
事務総長 武藤 敏郎 殿

下記契約の締結にあたり、当社の持続可能性の確保に向けた取組状況については、〇月〇日付けで提出したとおりであることを表明するとともに、貴会が策定する「持続可能性に配慮した調達コード」の遵守に向けて取り組むことを誓約します。

1. 契約件名 :

2. 契約番号 :
(契約管理番号)

住 所

会 社 名

代表者名

印