

労働者のための公正な移行



労働組合ガイド

「気候変動と
インダストリー4.0が推進する
グローバルな転換への準備」



公正な移行とは？

公正な移行の目標は、すべての労働者、特に温室効果ガス削減努力や新技術導入の影響を受ける可能性のある産業の労働者に、希望に満ちた明るい未来を提供することである。



公正な移行は、労働者と家族、彼らが属する地域社会や文化が信頼し、楽しみにし、支援し、その実現に専心できる未来を提供しなければならない。私たちは明るい未来を求めて闘わなければならない。

民間部門は、公正な移行と持続可能な未来との橋渡しにおいて役割を果たす。特に大手多国籍企業との労働協約に、持続可能な産業政策と公正な移行の原則を盛り込むべきである。責任ある行動は長期的に見て優れたビジネスである。

しかし、持続可能な産業政策と公正な移行は、公益に資する公共政策と主に関係がある。インダストリアルールは、民間部門だけによる公正な移行という構想を受け入れない。カジノ経済は今日の問題を生み出すばかりであり、これらの問題を解決しない。それでは持続可能性にたどり着けない。

公共政策支援は常に、1998年のILO宣言で定義される労働における基本的原則および権利を保障しなければならない。組合員の権利を保護しなければならず、組合は移行期間中に制度的安定性（機関としての組合の保護）を要求しなければならない。

私たちの要求は完全に合理的で、技術的に可能で、無理なく実現できるものである。

よりクリーンで持続可能な経済への移行は、労働者とその地域社会にとって経済的・社会的に正当かつ公正でなければならない。先端技術や持続可能なエネルギー、よりグリーンな産業は、ほんの一握りの億万長者だけではなく、すべての人に利益を与えなければならない。オックスファムの報告によれば現在、26人が地球の人口の半分と同じ額の富を支配している。そのような時代にあって、変化の費用と便益をよりよく共有する必要があることに疑問の余地はないだろう。

公正な移行を求める闘いは、強力な社会的保護プログラム（医療、所得保障、社会サービス、教育）を求める長期的な組合の要求を支援すると同時に、そのような要求によって支援される。

持続可能な産業政策と公正な移行プログラムを要求するにあたっては、政治指導者に、ある意味で彼らが原則としてすでにそれらに取り組んでいることを思い出させなければならない。

気候変動

気候変動は万人の幸福への深刻な脅威であり、その主な原因は人間の活動である。この証拠には反論の余地がない。気候変動に関する政府間パネルの科学者は厳しく警告している——地球温暖化による産業革命前からの平均気温の上昇を1.5°C未満に抑え、環境の激変を避けるために、世界の国々に残された行動の期限は約12年である。

この意欲的な目標は手の届く範囲内にあり、技術的に可能である。欠けているのは、行動を起こす政治的意思と、必要な転換によって社会的な一貫性を維持する公正な移行計画である。



パリ協定と公正な移行

2015年にフランスのパリで開催された国連気候変動枠組条約（UNFCCC）第21回締約国会議（COP21）は、気候変動危機に取り組むための一連の原則に合意した。労働組合活動家がうまく介入したおかげで、パリ協定は公正な移行を要求している。

パリ協定の基礎は、各国が温室効果ガス削減への独自の約束を策定したうえで、進展を監視して証明可能な報告書を作成しなければならないことである。UNFCCCは定期的に全体的な進展を評価し、科学的な助言に基づいて、加盟国に自国の約束の意欲レベルを高めるよう勧める。

“

「よりクリーンで持続可能な経済への移行は、労働者と地域社会にとって経済的・社会的に正当かつ公正でなければならない」



- 2015年にCOP21で採択された気候変動に関するパリ協定の重要な要件
- 2018年にCOP24で採択された連帯と公正な移行のためのシレジア宣言の主題
- すべての人にとって環境面から見て持続可能な経済と社会に向けた公正な移行のためのILO指針で定義
- 公正な移行プログラムへの投資は、ILO文書「気候変動と公正な移行：投資家行動のためのガイド」でILO責任ある投資原則によって説明
- 国連の持続可能な開発目標に反映

労働組合もまた、迫り来る変化に敢然と立ち向かわなければならない。インダストリー4.0について議論している——労働組合4.0はどのようなのか。組合は、現在および将来の組合員にとって信頼性と妥当性を保つために、何を必要があるか。協力し合うことを拒否したり、守りようのないものを守ろうとしたりすれば、組合は信頼性も妥当性も維持できない。

持続可能性、特にその社会的側面は、基本的に組合の闘いである。労働者や労働者の家族、彼らに依存している地域社会を代表して発言する権限や能力を有する存在は、労働組合をおいてほかにない。いま下される決定によって未来が決まる。

パリ協定の序文に記載されている重要な文言は、各国が自主的に決定する約束は「労働力の公正な移行ならびにディーセント・ワークおよび良質な雇用の創出が必要不可欠であることを考慮し」なければならないというものである。

これはポーランド・カトヴィツェで2018年に開催されたCOP24で大幅に強化された。COP24の狙いは、パリ協定を実施できるようにするルールブックの作成だった。公正な移行に関する宣言が採択された——これは労働運動にとって大きな功績である。



カトヴィツェの2018年COP24

この宣言は、公正な移行を提供するという国連加盟国側の明確な約束を示している。政府に約束を守らせるのは、グローバル労働運動やその他の市民社会組織の責務となる。広範囲に及ぶ経済転換が起ころうとしており、オーストラリア建設・林業・鉱山・エネルギー労組(CFMEU) 鉱業エネルギー部門のトニー・マヘ会長が簡潔に述べたように、「この転換は公正に行うこともできれば、不正に行うこともできる」。選ぶのは私たちが。



インダストリー4.0

インダストリアル・グローバルユニオンは、仕事の世界を急激に変化させている一連の破壊的な技術や作業構造を表現するために、インダストリー4.0という用語を使っている。これらには特に、高度デジタル化、人工知能、半自動的な相互接続機械、先進ロボット工学、3D印刷、ナノテクノロジー、先進バイオテクノロジー、プラットフォーム作業が含まれる。技術自体は問題ではない。問題は技術の導入を推進しているロジックであり、現段階では労働コストと労働基準を引き下げようとしている。

これらの新技術の実施を誘導できれば、労働時間短縮と労働安全衛生改善による質の高い仕事を創出することができる。インダストリオールのインダストリー4.0戦略の主眼は以下のとおり。

- インダストリー4.0をめぐる世界・地域・国家・企業レベルの議論が行われる際、労働者の全面的な参画を要求
- 人権および労働者の権利、特に情報、訓練・教育およびプライバシーの権利を保護
- この転換を通して、労働者と家族、彼らに依存している地域社会にとって公正な移行を実現

私たちが気候変動その他の環境危機に関して行動を起こすかどうか、技術変化を支持するか無視するかにかかわらず、これらの変化は生じる。移行が起こり、私たちに与えられた唯一の選択肢は、この移行が雇用や資源（水、エネルギー、沃地など）の暴力的な争奪戦、人権と社会的保護を完全に捨て去った破れかぶれの土壇場の生き残り合戦になるか、それとも、今日の労働者を尊重・保護しつつ持続可能な産業で新しいディーセント・ワークを創出する、秩序ある公正な移行になるかである。

公正な移行は、社会・経済・環境のあらゆる面で持続可能な未来に至る経路を与える。この移行が本当に公正なものとなるには、明るい未来——労働者と家族、彼らが依存している地域社会が支え、その実現に専心できる未来を指し示さなければならない。

「環境が保護され、経済が繁栄する未来への公正な移行のために、労働者は、社会的対話を指針として、強力な社会的保護と労働者支援に基づく持続可能な産業政策を必要とする」

労働組合の要求は？

社会的対話

私たちは対話への参加を要求する。構造変化と雇用に関するマルチステークホルダーによる公正な移行タスクフォース/委員会/円卓会議を設置し、適切に構成し、適切に資金を供給するよう要求する。企業、現地、国家、地域および世界レベルで、これらの議論を行うよう要求する。社会的対話によって、次の基本構造と基本規則を確立すべきである。

- 目標は持続可能な産業政策と公正な移行プログラムを実施し、万人のために産業の転換を管理することであるという目的に関する声明
- 常設機関の設置（全国監視機関、常設円卓会議など）
- 現地、地域および国家計画の間で政策の首尾一貫性を確保するという公認の目標。例えば、各都市が「環境に優しい」産業を誘致するために競い合えば、底辺への競争のメンタリティーを助長するだけである。
- あらゆる議論で基本的労働権を中核原則として承認——強力な組合だけが、迫っている産業転換で労働者の利益を守ることができる。

持続可能な産業政策・計画

私たちが完全なパートナーとする社会的対話プロセスを通して、持続可能な産業政策・計画を策定するよう要求する。政府・使用者は企業、現地、国家、地域および世界レベルで、持続可能な産業政策——社会・環境・経済すべての側面で持続可能な政策——を実施しなければならない。これらの政策や計画は、より環境に優しい産業を促進するとともに、産業転換の影響を受ける労働者にとって公正な移行も保証しなければならない。

持続可能な産業政策は公益に資する公共政策と主に関係があるが、企業レベルでそのような政策を策定することによって企業が果たす役割もある。政府は構成メンバーの代表として責任を果たさなければならない。

産業政策と持続可能な産業政策

どんな産業政策も、融資やインフラ、税金のような奨励策・抑制策を利用し、特定の産業を優遇したり妨げたりする。今まで、これらの政策の結果の持続可能性が考慮されたことはめったになかった。持続可能な産業政策は、あらゆる国や地域、部門に合わせて、より持続可能な産業基盤を設計することを産業政策の目標とすべきである、と疑いなく認識している。

- 持続可能な産業政策は環境、経済および社会を一体的に扱う。その目的は、温室効果ガス削減による真に持続可能な環境を作ることでなければならない。滅びた惑星に雇用は存在しないのだから、かつての鉱業・産業用地を修復して環境的に再生し、種と空間を保護し、エネルギーと資源を節約して責任をもって循環的に利用する。持続可能な産業政策は経済的に持続可能で、効率性と生産性を高めると同時に新たな機会を生み出し、これを雇用創出の保証に結びつけなければならない。この政策は真に持続可能な社会を目指さなければならない。そのような社会では、技術変化が万人に利益を与え、富と所得の格差が縮小し、人権・労働権が保障され、社会的弱者が保護され、個人、家族、地域社会および文化が繁栄する機会がある。
- この政策は国連持続可能な開発目標へのコミットメントを基礎としなければならない。

準備はいいか？

国際労働機関と公正な移行

ILOは2013年、持続可能な開発とディーセント・ワーク、グリーン・ジョブに関する決議を採択し、公正な移行のための政策枠組みを提案した。

ILOは2015年に三者構成専門家会議を開催し、環境維持、企業のグリーン化、社会的一体性およびグリーン・ジョブの促進に向けて、国の政策や部門別戦略に関する経験のILO事務局による徹底的な見直しに基づき、ガイドライン案を審査・修正・採択した。



国際労働機関

これはパリ気候協議（COP21）に影響を及ぼすことを目指して実施された。

その結果策定されたILOの公正な移行のための指針（完全書名：「すべての人にとって環境面から見て持続可能な経済と社会に向けた公正な移行のための指針」、ILO文書識別番号:wcms_432859.pdf）は、潜在的環境規制の影響を管理し、よりグリーンで持続可能な企業の発展を促進するための9つのキーポイントを確認している。

● 持続可能な産業政策は、優遇された産業が安全で健康的な職場を生み出し、労働者が仕事の危険について知り、危険な仕事を拒否または中止し、安全衛生政策、プログラムおよび手順に完全に参加する権利を保障するようにしなければならない。

● 企業、特に多国籍企業は、社会的対話を通して企業レベルで持続可能な補完的政策を策定しなければならない。

● 公正な移行を保証する国家レベルの持続可能な産業政策は、地域・現地レベルで具体化する必要がある。

● それぞれの地域社会が固有のアクション・プランを立てるべきである。例えば、低炭素産業の投資・開発計画、再生可能エネルギーの生産・保存計画、エネルギー効率改善計画である。

● 道路や鉄道、水、エネルギー配給（電気、ガス）、通信とインターネット・アクセス、汚水処理、廃棄物管理・再生利用施設、照明、森林・国土の計画・管理、工場からの排出や騒音の規則、教育施設、教育水準の高い労働者、のような必要なインフラを確認、改良または開発する必要がある。

● 地域計画は地域経済が直面する長所、短所、機会および脅威を確認すべきである。

雇用創出と雇用アクセス

雇用は社会で富を分配し、個人、家族および地域社会に繁栄する手段を与える望ましい主要な方法である。したがって、ディーセント・ワークの創出を持続可能な産業政策の目標に掲げなければならない。ディーセント・ワークは、ILOのディーセント・ワーク・アジェンダで定義されており、「公正な所得を提供する生産的な仕事の機会、職場における安全と家族の社会的保護、自己開発と社会的統合の見通しの改善、自分の関心事を表明し、団結して自分の生活に影響を及ぼす決定に参加する人々の自由、すべての男女の機会と待遇の平等を伴う」ものである。新産業を求めてディーセント・ワーク創出の可能性を調べるにあたっては、サプライチェーン/バリューチェーン全体を考慮し、すべての雇用で労働権と労働基準を尊重しなければならない。

社会が持続可能な未来に向かって進む中で、大量の雇用が生み出されるが、失われる雇用もあることに疑問の余地はない。そのような影響を受ける雇用に就いている労働者を完全に保護しなければならない。

● 民間産業に奨励策を提供する場合は、未開発地域よりも既存の現場のよりグリーンな生産・製品への転換を優先しなければならない、雇用保障と結びつけるなければならない。

● 1人分の雇用が失われるたびに、少なくとも1人分の適正な新規雇用を創出することを目標にすべきである。

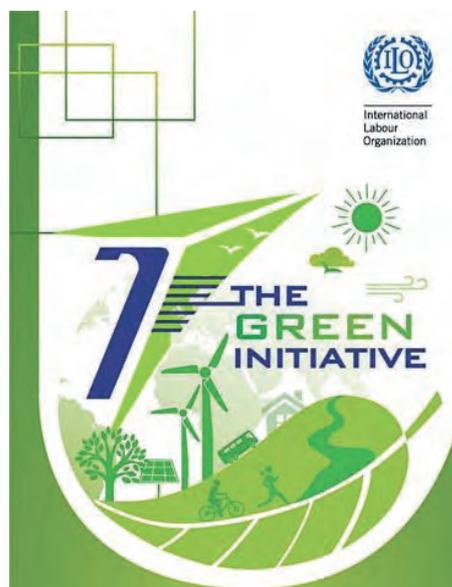
● 雇用が失われる場合は、影響を受けた労働者に適正な新規雇用を斡旋し、完全に保護するために必要に応じて賃金保証や補助金を提供する。

● 新しいエネルギー技術、新しい生産技術、新製品、鉱区や産業用地の再生・回復・再建、エネルギー効率を高めるための建物改装は、多くの雇用を創出する可能性がある。これらの雇用は、持続不可能な産業から追い出された労働者に優先的に提供すべきである。

エネルギー

エネルギーは多くの点で持続可能性の難問全体を解決する鍵である。予測できる手ごろなコストで確実に供給される十分なエネルギーを利用できれば、その他すべての問題を解決することができる。そのようなエネルギー供給が不足していれば、持続可能性は達成できない。

● エネルギー計画（国家・地域レベル）は、安定した手ごろなコストでエネルギーの確実な供給を確保する、持続可能な将来のエネルギー構成を設定すべきである。



持続可能な 未来に向けた 公正な移行の ために

- I. 政策の首尾一貫性と制度（国別）
- II. 社会的対話（マルチステークホルダー）
- III. マクロ経済成長政策
- IV. 産業別・部門別政策（グリーン・ジョブ、ディーセント・ワーク）
- V. 企業政策
- VI. 技能政策（教育含む）
- VII. 労働安全衛生
- VIII. 社会的保護政策（医療、所得保障、社会サービス）
- IX. 労働市場政策

- 再生可能エネルギーと持続可能な低炭素技術(炭素捕捉など)に十分投資してディーセントな雇用を創出し、斜陽産業で離職したり解雇されたりした労働者を吸収しなければならない。
- 再生可能エネルギー・プロジェクトは労働者に、生活賃金以上の賃金(医療保険と年金を含む)やその他の良好な労働条件を提供しなければならない。
- 持続可能な産業政策は「ブレークスルー技術」の要求に警戒すべきである。持続可能な技術、特にエネルギーへの研究開発投資が増えているため、真のブレークスルーがあるだろう。しかし、短期的な利益を追求する不当なブレークスルーの要求もあるかもしれない。ブレークスルー技術を探求するという決定に際しては、まずリスクや影響を評価しなければならない——その技術は労働者や家族、彼らが暮らす地域社会にとって何を意味するか。

労働市場調整プログラム

公正な移行は、これまでのどんな移行プロセスとも異なったものになるだろう。伝統的なトップダウン型の労働市場調整プログラムはまったく不適切であり、代わりにカスタマイズされた労働者中心の解決策を導入しなければならない。労働市場調整プログラムは、個人と家族、地域のニーズや要求を考慮に入れるべきである。労働者に焦点を絞った創造的な労働市場政策には、生涯学習の原則に基づく財政的・物理的に利用可能な教育・訓練を受ける絶対的な権利と、自分のニーズや要求を最もよく満たすものを選択する労働者の権利を盛り込まなければならない。これは組合や使用者、教育機関が提供する技能訓練から実習プログラム、中等・高等教育まで、すべての教育を含むだろう。事務員が機械工としての見習訓練を受けたがったり、鉱山労働者が音楽の勉強を希望したりした場合は、最終的に社会の利益になるのだから支援すべきである。

公正な移行は実施に費用がかかるが、社会への見返りは非常に大きい。これは例えば、第二次世界大戦後にアメリカの復員軍人再統合プログラムが明らかな利益をもたらしたことによって証明された。この「復員兵援護法」は実質的に軍人のための公正な移行プログラムであり、復員軍人に提供された教育その他のプログラムは、米国史上有数の繁栄の時代に原動力を提供するうえで役立った。

例えば、失業保険制度の対象範囲の拡大によって資金を供給する選択肢がある。それはコストの問題ではなく、優先順位と公平の問題である。

- カスタム化が鍵である。影響を受けたあらゆる労働者のための計画と方針がなければならない。
- 雇用・生計手段の喪失や産業の衰退が労働者に及ぼす影響を緩和するために措置を講じなければならない。そのような措置として、所定の移行期間中は業務上の理由で労働者を解雇しないという約束や、「よりグリーンな」経済で創出された新規雇用を優先的に選び、必要に応じて引っ越しなどの援助を受ける権利が挙げられるだろう。
- 転換中に労働組合権を保護しなければならない。
- 所定の移行期間中(例えば5年間)、影響を受けた労働者の所得を保障し、完全に保護する。
- 高齢労働者の早期退職やつなぎ年金を利用できるようにすべきである。
- 同じ使用者または別の使用者のもとで、新しい技能に基づく新規雇用に就く経路を促進すべきである。
- 地域社会が新しい持続可能な産業を発展させるうえで支援する補助金を支給すべきである。
- 現地・国家・世界レベルのグローバル枠組み協定で、団体交渉が果たす役割がある。移行権を保障する協定を求め、影響を受けた労働者を同じ使用者のもとで保持し、再教育し、配置転換しなければならない。



これら9つのキーポイントのすべて、特にIVは明らかに、公正な所得を提供する生産的な仕事のためにILOのディーセント・ワーク・アジェンダを取り入れている。このアジェンダには、職場における安全と家族の社会的保護、自己開発と社会的統合の見通しの改善、労働における権利(団結して、自分の生活に影響を及ぼす決定に参加する自由など)、すべての男女の機会と待遇の平等が含まれる。

公正な移行をめぐる討議にILOが参加する意義は大きい。これによって公正な移行の概念は初めて国際的に通用する定義を与えられ、国連専門機関の中で制度上の生命を吹き込まれる。

持続可能な開発のための2030アジェンダのパリ協定など、他の原文の公正な移行への言及は、たとえ明確に触れていなくても自動的にILOの定義を引き合いに出す傾向が出てくるだろう。しかしながら、すべてのILO文書と同様に、公正な移行のための指針を上限ではなく下限とみなさなければならない。



公正な移行と石炭鉱業部門のインダストリアル加盟組織

2018年10月にインドのデリーで、インダストリオールの石炭鉱業労組グローバル・ネットワーク会議が開かれた。会議の目的は、公正な移行の達成に向けた取り組みを徐々に拡大し、気候変動やインダストリー4.0、危険な労働条件に起因する課題に直面している炭鉱労働者の利益を守ることである。オーストラリア、ボ

ツワナ、ブルガリア、ジョージア、インド、インドネシア、モンゴル、スペイン、南アフリカ、トルコ、ウクライナ、ベトナムの石炭鉱業部門のインダストリアル加盟組織が、公正な移行は強力な社会的保護プログラムと持続可能な産業政策の保証があれば、炭素排出目標を達成するための措置が講じられる中で炭坑労働者の雇用を確保する解決策に

なる、と強調した。政府・使用者は、経済開発レベルが異なる国々の能力と脆弱性を考慮し、環境に悪影響を及ぼさない石炭利用技術の研究開発に十分な資源を投資・配備しなければならない、と参加者は述べた。組合は、進行中のテクノロジー変革の影響を評価する必要があることも強調した。

公正な移行とエネルギー部門のインダストリアル加盟組織



エネルギー産業が大規模な変化に見舞われている中で、50カ国・70組合の代表200人以上が、労働者の権利と生活水準を守るために公正な移行を要求する決意を団結して表明した。2018年7月にインダストリアル・エネルギー部門世界会議に集まった代議員たちは、気候変動排出目標の結果としてのみならず、技術変化や民営化、不安定雇用化、エネルギー需要の増大にも起因する課題に直面する中、エネルギー労働者を最大限守るのは労働組合であると結論づけた。

「組合の力を強化して政府・企業と協議の席に着き、公正な移行を保証する持続可能な産業政策を国家レベルで創出できるようにしなければならない」

ヴァルター・サンチェス インダストリアル書記長



公正な移行とITUC

国際労働組合総連合 (ITUC) は全国労働組合の中央組織を統一しており、それらの組織を通して163カ国で約1億700万人の労働者を代表している。ITUCは2018年の第4回世界大会で、公正な移行の必要性に何度か言及することを支持した。

- 大会は、増加している著しいグローバルな不平等に遺憾の意を表明し、デジタル化された低炭素経済への公正な移行を要求する。
- ITUCは、仕事の世界におけるすべての転換を公正な移行の枠内で行うよう要求する。

- 政府は意欲を高め、雇用と公正な移行への投資を確保しなければならない。
- 気候変動と闘うには、持続可能な低炭素技術への投資が必要である



カナダで勢いづく公正な移行

カナダのクリーンな成長と気候に関するアクション・プランの目標は、2050年までにカーボンニュートラルを達成することであり、まず2030年までに石炭火力発電からの排出を段階的に削減していく。

労働組合は、カナダ石炭火力発電労働者および地域社会のための公正な移行タスクフォースを支持し、主導している。メンバーは組合代表と地方政府代表、市民社会、専門家である。このタスクフォースは特に、石炭火力発電部門の労働者3,500人の今後に関して政府に勧告を行う。

カナダの公正な移行プロセスは、雇用保険の拡大、高齢労働者のつなぎ年金、訓練・教育バウチャー、労働者の維持・再教育・配置転換への使用者の同意、新規雇用開発を支援するための地域社会への補助金を構想している。



ドイツにおける公正な移行の実施

ドイツの意欲的な気候目標は、2030年までにエネルギーの65%を再生可能エネルギーによって供給し、2030年までにエネルギー部門の排出を1990年代の水準と比べて60%以上削減することを求めている。現在、石炭火力発電はドイツの電力の約40%を生産しているが、ドイツのエネルギー部門からの二酸化炭素排出に占める割合は80%を超えている。ドイツの計画をさらに複雑にしている要因は、この計画が、ドイツの発電の約10%を供給し続けている原子力を2022年までに段階的に廃止しようとしていることである。

ドイツの労働組合は、このプロセスに助言する計画を立てるための「成長、構造変化および雇用」に関する委員会を支持した。その結果、インフラなどの地域開発に20年間で400億ユーロが配分される。目標は、1人分の直接雇用が失われるたびに1人分の適正な新規雇用を創出し、石炭火力発電を廃止して(必要なエネルギー貯蔵技術やエネルギー効率改善とともに)

再生可能エネルギーに置き換えるよう確保することである。石炭火力発電所や褐炭鉱山のすべての直接雇用労働者に、新しい技能による新規雇用への就職、つなぎ収入、高齢労働者のつなぎ年金などの計画と経路を提供する。

ドイツの計画の特徴は「余剰人員解雇なし」の約束である。つまり、発電所や露天掘り鉱山で、業務上の理由で労働者を解雇しないということである。雇用が失われる場合、影響を受けた労働者は適正な新規雇用を斡旋され、前職と新しい仕事との給与に差があれば一時金による補償を受ける。この計画は鉱区と工場の再生にも取り組

んでいる。取り決めの一部はこれから再交渉される。ドイツ政府は労働者に対する企業の財政的義務を保証するので、企業が破産した場合は国家が支払う。ドイツの組合には、組合員に公正な移行を提供してきた長い歴史がある。

ドイツ鉱山化学エネルギー産業労組(IG BCE)とその前身組織は、鉱業労働者が著しく減少する中で、過去25年間にわたって公正な移行の確保に重要な役割を果たしてきた。団体交渉プロセスを通じて、新しい労働力調整モデルに基づく革新的な協約が締結されている。

「ドイツの鉱業で利用されている公正な移行モデルは、どうすれば組合がそのようなプロセスを扱うことができるかを示す非常に優れた例だ。この転換にあたってソーシャル・パートナー、特にIG BCEが実施した活動を称賛する」

ケマル・ウズカン インダストリアルオール書記次長



南アフリカで組合が公正な移行を要求

全国鉱山労組 (NUM) と南アフリカ全国金属労組 (NUMSA) の労働者は2018年11月17日、プレトリアの街頭でデモを繰り広げた。労働者たちは、公正な移行計画なしで石炭火力発電所を閉鎖し、エネルギーを民営化し、独立系発電事業者に再生可能エネルギー契約を発注するという政府案に憤慨し、政府庁舎まで行進し

て苦情を読み上げた。イルヴィン・ジム NUMSA 書記長は次のように述べた。「公正な移行によって、化石燃料から再生可能エネルギーへの移行の結果として職を失う可能性のある石炭火力発電所の労働者が、訓練を受けて再生可能エネルギー部門に吸収されるようにすることを要求する」

デービッド・シブンジ NUM 書記長が付け加えた。「政府に対し、恩をあだで返すようなことをしないよう要求する。エスコムを犠牲にして民間資本を優遇する買電契約を破棄せよ」



スペインで公正な移行に合意

スペインの気候法案は、再生可能エネルギー供給の割合を2050年までに100%、2030年までに70%にしようと努めている。石炭火力発電所と原子力発電所は2030年までに段階的に廃止される。

スペインは鉱業・エネルギー労組との合意により、下記3つの要素から成る計画を立案した。

- 炭鉱労働者と地域社会のための公正な移行

- 地域再開発プログラム
- 国家監視機関

労働者の多くは年齢が48歳を超えているか、勤続年数が26年を超えており、早期退職を提示される。若年労働者は1万ユーロの解雇手当と勤続年数1年当たり35日分の賃金を受け取る。旧採掘現場を修復して環境的に再生するために追加資金を利用できるようにし、その改善努力で創出された雇用は元鉱山労働者に優先的に与えられる。鉱山社

会のインフラ改良用に資金を確保しておく。例えば廃棄物管理、リサイクル施設や浄水場、公共施設 (ガス、照明)、森林回復、大気浄化、騒音公害の削減などである。

それぞれの鉱山社会が、再生可能エネルギー開発計画やエネルギー効率改善計画、新産業投資・開発計画など、具体的なアクション・プランを立案する。

地域レベルにおける公正な移行 —— 米ニューヨーク州

ニューヨーク州は、9ギガワットの沖合風力発電能力を生み出し、さらに州内のあらゆる公共建築を改装する計画に着手している。この計画はClimate Jobs NYを通して労働組合の支持・支援を受けた。

この沖合風力プロジェクトは、現行賃金率（医療保険、年金を含む）や、その他の充実した労働条件を提供する。

組合との技能訓練に州政府資金を利用できるようにする。沖合風力バリューチェーンの労働基準に関する包括的合意をめぐり、潜在的な風力開発事業者の一部と労働組合の間で議論が進められている。

地域レベルにおける公正な移行 —— 米カリフォルニア州

再生可能クリーンエネルギー100%というカリフォルニア州の目標は、組織労働者に支持されている。ロサンジェルス公共交通機関は、組織労働者と地域グループの連合の支援を受けている。

カリフォルニア州議会は、再び組織労働者から圧力を受けて、電気自動車への補助金を良好な労働慣行と関連づけた。カリフォルニアの山火事対策の資金調達をめぐる議論で、適正な労働基準を取り上げる予定である。

地域レベルにおける公正な移行 —— ノルウェー・オスロとカナダ・バンクーバー

いくつかの都市は、公正な移行の概念を市の意思決定に組み入れるために対策を講じている。C40世界大都市気候先導グループは、「世界有数の90都市を結びつけ、6億5,000万人を超える市民とグローバル経済の4分の1を代表」している。

ノルウェーのオスロは、C40、ITUCおよび国際運輸労連とともに公正な移行に関するオスロ宣言を発表した。一方、バンクーバーは、2018年にプリティッシュコロンビア労連およびITUCとともに公正な移行円卓会議を設立した。

公正な移行とビジネス

企業には先頭を切って持続可能な未来を目指す責任があると考えられるビジネスリーダーの有力な代弁機関であるBチームは、企業レベルで公正な移行のためのガイドラインを策定している。ITUCとその公正な移行センターがガイドライン策定を援助した。この指針は、「企業が自社の労働者と自社が活動する地域社会に公正な移行を保証するために従うべき実施上の配慮点、措置およびプロセス」について概説している。Bチームの主張によれば、企業レベルにおける公正な移行は労働者・組合との社会的対話に基づく計画であり、その狙いは排出を削減して効率を高めると同時に、労働者および労働者に依存している地域社会のために機会と楽観を生み出すことである。Bチームは、責任ある行動は優れたビジネスでもありと考えている。



公正な移行とオーストラリア労働組合協議会

オーストラリア労働組合協議会（ACTU）は、石炭火力発電部門労働者および彼らに依存している地域社会のための公正な移行に関する案を発表した。オーストラリアは、これまでの移行を社会的責任を持って管理していない。目的は、その歴史を繰り返さないようにすることである。オーストラリアは気候変動に関するパリ協定への関与によって、各国が自主的に決定する約束の決定にあたって公正な移行の確保を約束している。

オーストラリア政府がこれから採択するACTU枠組みは、3つの主要要素を確認している。

- 移行計画—オーストラリアの移行が公正かつ公平な方法で管理されるよう確保し、影響を受けた労働者と地域社会がクリーンエネルギー経済で確実・適正な雇用に就けるよう支援する。
- 雇用計画—クリーンエネルギー経済における新規雇用の創出に焦点を当てる。
- エネルギー計画—手ごろな価格の確実な電力供給を確保する持続可能な将来のエネルギー構成を設定する。



公正な移行

— ヨーロッパの組合の鉱山地帯イニシアティブ

欧州労働組合連合（ETUC）は、ある研究プロジェクトで、製造活動と雇用を維持しつつ排出を大幅に削減するために具体的に何が必要かを、労働組合とともに調査しようと目指した。

7地域の事例研究を調べた。すなわち、イギリスのヨークシャーとハンバー、ドイツのノルトライン・ウェストファーレン、スペインのアストゥリアス、ベルギーのアントワープ地域、スウェーデンのノールボッテン、ブルガリアのスタラザゴラ、ポーランドのシレジアである。これらの地域には、産業遺産と現在のエネルギー生産、製造業の面で類似性がある。それぞれの地域に、国の政策・歴史や地理的条件に起因する独自の特徴があるが、ヨーロッパの政策枠組みで定められた規模での脱炭素は、各地域の産業と労働力に多大な影響を及ぼす非常に大きな課題である。

この研究は成功の秘訣をいくつか確認した。

- 低炭素産業への公正な移行のための地域戦略
- ブレークスルー技術の展開の加速
- 労働組合と使用者の関与
- 技能への投資
- 脱炭素への現地レベルの支援

公正な移行

— ドイツの労働組合による産業転換への対応

ドイツの4大組合——ECG（鉄道・運輸労働者）、IGメタル（金属・自動車・関連産業労働者）、IG BCE（鉱山・化学・エネルギー労働者）およびIG BAU（建築・建設・林業労働者）は、工業生産の大規模な転換が進展していることを認識し、技術的・社会的変化に直面して労働者の権利を効果的に擁護すべく協力することで合意した。

経済・社会の発展を方向づけたいと考える労働組合は今後、より緊密に協力しなければならない。協力の基礎は、「連帯社会における持続可能な高業績産業」に関する共同で立案された立場である。これはインダストリー4.0や再生可能エネルギー、投資、成長といった主題を網羅している。ドイツの組合は公正な移行の要求も調整している。



労働者のための公正な移行 労働組合ガイド

発 行 2019年6月
日本語版発行 インダストリアル・グローバルユニオン日本加盟組織協議会
東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4F 金属労協/JCM内
印 刷 所 株式会社 コンポーズ・ユニ



公正な移行 ようやく日の目を見た概念

インダストリアルとその前身組織の加盟組織が、公正な移行の概念を発案・命名した。それ以来、この概念はグローバル労働運動全体に広まっている。ブラジル・リオデジャネイロの2016年大会で、インダストリアルは公正な移行の達成へのコミットメントを再確認した。

- よりクリーンで持続可能な経済への移行は、労働者と地域社会にとって経済的・社会的に正当かつ公正でなければならない。
- 工業生産は、技術革命と生産のデジタル化の進展に見舞われており、この傾向は今後さらに強まるだろう。……これらの根本的变化は労働者や地域、社会全体に大きな利益をもたらし、生活水準を改善する可能性があるが、インダストリアルは、影響を受ける労働者のために必要な公正な移行プログラムを伴わない変革は受け入れない。
- インダストリアルは……持続可能な産業政策を立案するとともに、大いに必要とされる社会的公正のない変革に反対し、影響を受ける労働者にとって公正な移行を求めて運動する。