



# アクション・プラン 2021-2025

インダストリアル・グローバルユニオン第3回世界大会2021年9月14~15日



## I- 世界の政治・経済・社会・労働情勢の概観と分析

### はじめに

もう 1 つの世界は可能であり、必要である。それを達成するには、平和と民主主義と権利を求めて全世界の組合が連帯し協力する必要がある。私たちの使命は、万人のために適正な生活水準を実現し、社会的公正、平等および公平を確保することである。これには利用しやすく質の高い無償の普遍的義務教育、質の高い公衆衛生ケア、効率的で手ごろな料金の公共交通手段、質の高い住宅・衛生サービス、娯楽や文化生活の時間を取れる雇用が含まれる。表現の自由の政治的権利、報道の自由、結社の自由は民主的社会に不可欠である。

インダストリアル・グローバルユニオンは、連帯を広げて全加盟組織を支援し、企業によるか政府によるかにかかわらず人権・労働権の侵害に対して動員し組織化することに尽力している。ジェンダー平等と女性の権利向上は、インダストリオールのすべての活動と行動に欠かせない。

### 世界的展望と分析

世界の経済・社会・労働生活は、エネルギー技術や生産技術のデジタル化・自動化・移行の急速拡大、気候変動、人口動態、変化する貿易ルールおよび政治環境によって構造転換に見舞われている。これは仕事の世界、特に持続可能で安定した適正な雇用にとっての課題とリスクの両方を変化させている。

インダストリアルは全世界の製造業労働者の代表として、ディーセントな雇用と持続可能な生活に向けた公正な移行の概念に基づいて、この大規模な転換を管理できるようにする途方もなく大きな責任を負っている。

### 現行システムの失敗

新型コロナウイルス危機が始まってから、すべてが変わったが、実は何も変わっていない。この世界的な危機は、グローバル経済システムの失敗を浮き彫りにしている。この状況を変えるために働きかけなければならない。世界が危機に見舞われたのは今回が初めてではない。労働運動は数々の危機に見舞われてきた。それでも今回はこれまでと違い、世界中の組織労働者への影響が甚大である。

さらに、COVID-19 パンデミックの影響は労働者や地域社会によって異なる。このパンデミックは、その勃発前からすでに不利な状況に置かれていたグループに、不釣り合いに大きな影響を与えている。特に、貧しい女性労働者、不安定労働者、インフォーマル経済の労働者、先住民、移民労働者、難民、少数集団である。

医療用品、特に COVID-19 のワクチンや潜在的治療薬への普遍的なアクセス権が、政府の購買力やその他の市場力学に左右されてはならない。一級市民と二級市民がいてはならず、誰も置き去りにしてはならない。協力と連帯と公正の道を外れないことが重要である。私たちはワクチン接種への普遍的なアクセス権を支持する。

このパンデミックが医療や経済、社会に及ぼす影響から回復するにあたり、私たちは旧来どおりのやり方に戻るべきではない。そうではなく、より公正な新しい世界を築き、受け入れがたいレベルの不平等、社会的保護の欠如、大多数の人々の適切な生活・労働条件、迫り来る気候崩壊に取り組めるようにすることが絶対に必要である。

今、何十万人もの死者が出ており、市場に決定権を委ねる時ではない。労働者がまた危機の代償を払われるのを見過ごすことはできない。ただ現状を続けることはできない。現在のモデルは持続不可能であり、変革しなければならない。

仕事の世界と社会で以前から見られる男女不平等が深化・悪化し、ここ数十年で達成された不安定な進歩を危機にさらしている。新しい社会契約と人間中心の開発モデルが必要である。

### 民主主義を求める闘い

世界の多くの国々で民主主義が危機にさらされている。

インダストリアル・グローバルユニオンと加盟組織は、すべてのクーデターの企てや、人々の自由意志と投票に対する反民主主義的な干渉に断固として反対する。人権尊重に基づいて真の民主主義を擁護し、影響を受ける国の人々と団結する。

世界中の労働者がグローバル化への幻滅感を深めており、先進国においてさえ国際基準が尊重されなくなっている。利己主義、連帯の不足、あからさまな拝金主義が結びついて、保守的な右翼政党やポピュリズムを復活させ、ナショナリズムに退行する環境を生み出している。

民主主義国においてさえ独裁的・権威主義的指導者が出現して力を強めており、外国人嫌悪や人種差別を擁護したり、女性蔑視によって差別やセクシャル・ハラスメント、その他の種類のジェンダーに基づく暴力を合法化したり、民主的権利や自由を踏みにじるなどし、恐怖や分裂、排除を誘発している。これが今度はテロや紛争をおおっている。

多くの国々で法の支配と公正な裁判を受ける権利が破綻しており、民主的勢力や市民社会に対して利用されている。

### 課税の公正

富裕層に対する過少な課税は、世界中で不平等を拡大させている要因の 1 つである。多くの国々で所得税や法人税、相続税が引き下げられている一方で、賃金労働者はますます重い税を負担するようになっている。各国政府がグローバルなデジタルコングロマーットの規制や課税を怠っているため、グローバル経済の多くの部門で独占力が強まる状況を許している。グローバルなデジタルプラットフォームの労働政策、税務政策および社会政策に関する法律を制定しようという政治的意思が欠けている。インダストリアル・グローバルユニオンは課税の公正を求めて闘わなければならない。

長年の緊縮政策と公共支出削減は、医療サービスを含む必要不可欠な社会サービスをぎりぎりまで切り詰めた。世界各国は、特に医療・教育分野で良質な公共サービスに投資しなければならない。今こそ、回復力を高める形で経済・生産・社会システムを立て直す時である。公共サービスの再建には数十億ドル規模の投資が必要である。

世界中で社会と職場における公正を要求して獲得するために、一般民衆や市民社会、労働組合によって組織された抵抗運動が広がっている。人々は正々堂々と意見を述べる権利を利用し、悪化する不平等を埋めるために立ち上がっている。インダストリアル・グローバルユニオンは、全世界で成長している正当かつ合法的な闘いに加わり、そのような闘いを支持している。



現在の多国間機構は、世界中で抑圧的なナショナリズムの高まりを食い止めることができていない。国際連合と多国間機関（国際金融機関をはじめ、安全保障から開発、環境、人権、女性、難民、金融の統治、貿易、子どもの生活改善に至る義務を担う機関）は効力を失っており、少数のためではなく最大多数のために改革し、特に健康と幸福の実現に関して、国連持続可能な開発目標（SDGs）の達成を優先させなければならない。

### **持続可能な貿易と持続可能な産業政策の促進**

グローバル・レベルでは、現行の貿易協定が労働者の権利と持続可能な開発の促進に貢献していないという強力な政治的メッセージを強調しなければならない。グローバルな貿易政策を推進している主要なフォーラムで、世界中の労働者のニーズ、包括的な経済成長および持続可能な開発を考慮した代替的な貿易政策への政治的要求を行わなければならない。

数十年に及ぶ産業空洞化とグローバルな生産・貿易ネットワークへの依存は、食料から個人用保護具、さらには基本的な医薬品・医療用品に至る必需品を、すぐさま生産または徴発する能力を枯渇させた。最前線に商品を供給するために多くの産業で進められている再転換も、持続可能な産業政策の策定に役立つだろう。この政策は、私たちが要求している緊急景気刺激策と職場対策の指針を示さなければならない。さもなければ、社会と環境にさらに損害を与える危険を冒すことになる。

中国が追求しているような破壊的な開発モデルと不公正貿易慣行は、労働者の経済的・社会的権利を抑圧している。これは世界中で持続可能な開発に多大なる脅威をもたらし、労働者の権利に下向きの圧力を加えている。

中国を含む多数の国々で、労働者が結社の自由と団体交渉の基本的権利の行使にあたって、大きな制度上の制約に直面していることが実に気付きである。中国の労働者は、労働者を代表するために自由な労働組合を結成し、賃金・労働条件に関して団体交渉を行う権利や、集団行動を起こす法的権利（スト権を含む）を奪われている。各国政府は、労働者の結社の自由と団体交渉の権利を尊重し、自由で独立した労働組合が機能しやすい環境を作るべきである。

人の移動が歴史上かつてないほど激しくなっている。気候変動、人口動態、都市化、ディーセントな雇用の不足、絶対的貧困、迫害、戦争および社会・政治不安によって、大量の移民が発生している。亡命を求める権利は、保護しなければならない基本的人権である。

### **不平等の拡大**

資本所有者に利益を与えることを目的とする不公正で持続不可能なグローバル経済モデルの結果、不平等や大量失業、不完全雇用、不安定な契約、インフォーマル経済からの雇用が歴史的水準に達している。それは意図的に不平等に作られたモデルであり、グローバル企業が政府と人々を支配・統制し、民主主義そのものを脅かしている。一部の人々に富を集中させておくために、性別や人種、宗教、性的嗜好といった特徴に基づいて人々を分裂させる手段として、差別が利用されている。

金融危機はこのシステムに固有の市場の失敗を暴露し、その影響は回復期にもなお尾を引いている。

実体経済は依然、十分に規制されていない金融市場に縛られている。ほとんどの部門で、合併・買収が独占や寡占を生み出している。投資は大多数の労働者に利益を与える回復をもたらすには不十分で、不平等が悪化し、今や世界の上位1%の最富裕層が富の半分以上を支配している。

## 多国籍企業とグローバル・サプライチェーン

多国籍企業は、規制を回避するために貿易協定を悪用したり、公共サービスの民営化を要求したりすることによって、公的支配の衰退に付け込んでいる。外国投資が多い国々では労働条件や賃金、社会保障が改善しておらず、不安定雇用も減少していない。2008年に世界経済危機が勃発してから、労働コストおよび労働者の権利の削減と利潤増大を求める多国籍企業の圧力に屈し、120カ国以上が何らかの労働改革を実施している。意図的にミスリードや誤解を狙ったニュースや情報の歪曲や、それと関連して、真実の概念そのものと正確で偏りのない情報を受け取る人々の権利に疑いを投げかけようとする試みも見られる。

グローバル・サプライチェーンは、経済と人々の生活にますます影響を及ぼすようになっており、貿易、生産、投資、雇用関係、そして労働そのものを激変させている。

現在、国際貿易の80%を多国籍企業のグローバル生産ネットワークに関連づけることができる。実体経済では、世界貿易の60%が50社のサプライチェーンに依存。この50社は労働者のわずか6%しか直接雇用しておらず、1億1,600万人の隠された労働力に頼っている。

重要なことに、サプライチェーンを通して調達している企業は、サプライヤーや下請業者に雇用される労働者に対する責任を回避しようとしている。国際的な生産分断、雇用関係の性質の変化、少数の大企業によるこれまでにない権限の獲得が重なって、世界中でより激しい労働搾取が生じている。これらのサプライチェーンの末端では、労働者が最低限の生活しかできないインフォーマル経済で働いており、この状況は女性や子どもを含む数百万人の労働者に影響を与えている。関連部門では、これらの労働者には雇用契約も社会的保護なく、職業的リスクを防止するための措置もない。

この支配的な企業グローバル化モデルは、そのほかにも極めて大きな難題をもたらしている。例えば、雇用の不足、多くの社会の高齢化、気候課題、技術革新の新しい波、新しいビジネスモデル（デジタルプラットフォームなど）や新しい不安定な形態の労働の増加である。

## 私たちのグローバル化観

私たちの代替策は、持続可能性と環境保全、それに地域統合と生産的相補性に根差した人間中心のグローバル化モデルである。このモデルでは貿易協定に、持続可能な開発に関する拘束条項、労働者・人権・環境の保護、それらの権利を要求する権利、規制権力の承認、公共サービスを提供する義務が盛り込まれる。

誰も置き去りにしてはならず、これはグローバル労働運動の重要な責任である。

グローバル化の利益は、これまでのところ平等に共有されていない。企業のグローバル化を規制しなければ、今後も社会・環境基準に関する底辺への競争が激化する。

インダストリアル・グローバルユニオンは、投資を民主的に見直し、公的領域と人間のニーズを優先するグローバル資本の公正な規制、民主的なグローバル・ガバナンスを要求する。公正貿易、持続可能で包括的な開発、グローバルな課税の公正と透明性、世界的規模の良い統治を実現するには、腐敗や不法貿易、偽造への取り組み、低開発諸国における繁栄と平等、グローバルに対応すべき自然な世界的現象としての移民への対処を行わなければならない。

さらに、グローバルな経済活動の利益を公正に分配する必要がある。私たちは、国際労働・環境基準の尊重を保証するための拘束力のある国際的実施メカニズム、敗北する危険のある者に対するグローバル化の影響を和らげるための支援の拡大、すべての年齢のすべ

ての人が普遍的な社会的権利として学習・訓練機会を利用できる制度、団体交渉制度の強化、揺りかごから墓場まで普遍的な医療・所得保障を確保するための社会的保護フロアの確立・維持・強化を要求する。

これらはすべて、グローバル化がすべての場所で、すべての人々に利益を与えるようにすることを目指している。

## 労働組合運動の歴史的役割

コロナウイルス危機は、ハゲタカ資本主義経済体制に疑問を投げかける可能性を示している。過去の危機と同様に今回の危機も、労働者が自分の力だけで生活でき、組合が労働者の生活を守れることを証明している。組合は、連帯行動を強化して労働者の安全衛生と雇用、所得を強力に擁護することによって、グローバルな議題の推進に向けて重要な役割を再開することができる。

## インダストリアル・グローバルユニオンの闘争継続が必要

組合や進歩的運動、政党には、新しい社会を建設する機会がある。インダストリアル・グローバルユニオンがこれに加わるには、キャンペーンや行動を組織し、労働者が何としても必要としている解決策を提供できるようにしなければならない。

これは現在の労働組合行動の中で行わなければならないが、私たちが現状に満足しているということではない。私たちの行動は組織化の原則、人々を結集させるという原則を指針とし、断片化した組織ではなく部門・産業でより強力な組織を作り、資本に抵抗できる職場の力を生み出さなければならない。

下記を主な原則とする必要がある。

- ・ 世界中で労働者の真のニーズに応じて組織化すること。
- ・ 希望を生み出し、絶望に落ち込んでいるかもしれない人々に希望を与えるために行動すること。
- ・ 労働者の技能向上に見合った適正な賃金を求めて努力すること。
- ・ 偽装自営など、すべての形態の不安定雇用の継続的な増加に反対すること。
- ・ 労働者と家族、地域社会のためにより良い生活を要求すること。
- ・ 普遍的な公共サービスと持続可能な未来への公共投資を求めて闘うこと。
- ・ 仕事の世界と社会で男女平等を擁護・促進すること。
- ・ 地域社会や国民に主導権を与え、声なき人々に発言権を与えること。

## 行動の呼びかけ

私たちはグローバルな労働組合の連帯と行動によって反撃し、私たちが望む世界のモデルを構築している。このアクション・プランにより、戦略目標に従って対応をさらに強化し調整していく。このアクション・プランは、ともにインダストリアル・グローバルユニオンを構成している加盟組織と書記局が実施する。よりよい世界のビジョンを求めて、私たちの目的を支持する他のグローバル・ユニオンや社会運動、その他の組織と協力する。このアクション・プランを支持することによって、私たちの集団的な目標の達成に必要と判断した行動を取るために全力を尽くす。

インダストリアル・グローバルユニオン加盟組織には、よりよい世界、より輝かしい未来を構築できる決意と能力、権限がある。一緒に取り組もう！

人々に力を！

公正な未来のために団結！

## II- インダストリアル・グローバルユニオンの戦略目標・行動

### 1. 労働者の権利の促進

- 1.1 世界中で**基本的労働組合権**が攻撃されている。各国政府は労働における権利を弱める法律を相次いで導入しており、あまりにも多くの国々がまだILO第87号条約および第98号条約を批准していない。労働者に組合設立権や組合加入権を与えない国が増えている。世界各国の政府がスト権と団体交渉に対する攻撃を利用して労働組合の合法的な役割を弱めようとしており、労働者が権利の行使を理由に解雇・逮捕・拘留されている。サプライチェーンでは労働者の権利が尊重されなくなっている。インダストリオールの使命は、すべての場所で労働者の権利を擁護、促進および改善すると同時に、使用者と政府による攻撃から労働者を守ることである。目標は、結社の自由に対する権利、団体交渉権およびスト権の普遍的な承認と効果的な実施、安全で健康的な職場、あらゆる形態の差別の根絶である。ここでILO基準が中心となる。

民主主義と労働者の基本的権利を求めて闘うために、ILO条約と付随法体系（労働安全衛生など）を尊重し、実施しなければならない。政府・使用者は、これらの方針の適用にあたって、労働者の結社の自由に対する権利および団体交渉権を尊重し、あらゆる形態の差別を控えなければならない。女性や最も弱い集団を保護するために、特別な注意を払わなければならない。COVID-19が女性や子ども、身体障害者、少数民族や宗教的少数派、移民・難民など、社会から取り残された集団に明らかに不釣り合いに大きな影響を与えていることを考慮して、これらの人々の権利を保護するために具体策を講じなければならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・ 結社の自由に対する基本的権利と団体交渉権、適切な最低賃金、労働時間の制限、労働安全衛生により強く焦点を当てる、仕事の未来に向けたILO創立100周年記念宣言を促進する。
・ すべての国際労働基準の批准、実施および尊重を目指して努力する。
・ 国際・国内労働基準の政策、執行および実施のギャップを埋めるうえで加盟組織を支援する。
・ 労働者と組合の権利が脅威や攻撃にさらされた場合にグローバルな連帯支援を組織・動員し、国家権力による労使関係への干渉に反対する。
・ 加盟組織が労働権侵害に対応する能力を強化できるよう支援する。
・ 組合間の同盟や他組織との戦略的提携を構築し、権利を促進・擁護する集団的な力を最大限に高める。
・ LGBTQ+労働者や移民労働者など、既存の基準によって保護されていない労働者の権利を拡張するために運動する。



・直接使用者・主要企業両方の法的責任を規定し、労働者の権利の尊重を確保する政策や法律を策定するための指針を与える、グローバル・サプライチェーンに関する ILO 条約を要求する。

- 1.2 賃金危機との闘いは、広がり続けるグローバルな不平等と闘ううえで不可欠である。年々、少数の超富裕層がせしめる富の割合が増加し、労働者に残される割合が縮小している。労資の力の均衡は資本側に大きく傾いており、これは賃金危機を招いている。労働分配率も賃金の価値も目減りし続けている。何百万人もの労働者にとって、家族の基本的ニーズを満たすとともに生活の質を改善するために、生活賃金が緊急に必要とされている。これは大企業がサプライチェーンの労働者全員の労働から得ている多額の利益のほんの一部にすぎない。

生産性上昇率と賃金上昇率との格差拡大は、団体交渉の適用範囲を縮小させている直接的な原因である。政府が産業別交渉の解体によって組合の力を制限するための法律を導入している国々では、労働協約の対象となる労働者数が激減している。世界中の労働者が、組合員が生み出した富のより公正な分配を組合が取り決められるようにすることによって社会の安定促進を目指すメカニズムを利用できない状況にある。労働者の大部分が産業別労働協約の対象となっている国々では、賃金不平等が小さい。

グローバル・サプライチェーンの拡大を駆り立てているのは、特に低賃金と劣悪な労働条件、不十分な規制・実施に乗じるために立案されたビジネスモデルである。サプライチェーンの頂点に立つバイヤーの購買・契約慣行は、最下層の労働者が直面する条件に重大な影響を及ぼす。サプライチェーン労働者は巨大多国籍企業の利益に貢献しているが、これらの企業はサプライヤーに、より安い価格で製品を生産することを絶えず要求しており、その一方で企業利潤が急増している。

組合の力は、ブランドの購買・契約慣行と関連づけた産業別団体交渉を通して、衣料産業の生活賃金に向けたACTイニシアティブを推進する。ACTは、すべての部門のグローバル・サプライチェーンで適正な賃金・労働条件を求める団体交渉を達成する方法の実例になり得る。

すべての政府間機関と国家は、雇用とディーセント・ワークをマクロ経済政策の中心に据え、COVID-19 パンデミックと闘って危機からの持続可能な回復を促進しなければならない。世界的な金融機関は、後発開発途上国による債務支払いを直ちに帳消しまたは停止しなければならない。

普遍的な社会的保護と質の高い公共サービスを求めて闘うために、グローバルな協調的努力を実施して普遍的な社会的保護を達成し、労働者とその家族への社会的・経済的影響を軽減しなければならない。これらの措置には、臨時労働者、自営業者、プラットフォーム労働者、インフォーマル経済の労働者（移民労働者を含む）など、すべての労働者に対する賃金補助金と失業手当・有給病気休暇の延長を盛り込むべきである。政府・使用者は、迅速な救済策や法的措置によって苦難を軽減し、国内外で移民労働者の流れを保護・規制しなければならない。

同様に、良質な医療・医薬品へのアクセスは、すべての人の権利でなければならない。万人のための社会的保護に資金を供給し、最貧困国がパンデミックに対応できるよう支援するには、グローバル・レベルの協力が必要である。各国政府は、普遍的な基本的社会ケアと医療保険の提供によって社会的保護を拡大し、フォーマル雇用に就いていない労働者とその家族も含めて、すべての労働

者を保護しなければならない。質の高い公共サービスを強化するために、医療や水、公衆衛生、食料、シェルターへの普遍的なアクセスを確保するために投資を行うとともに、これらのシステムに十分な人員が配置され、労働者の権利が尊重されるよう保証しなければならない。女性の負担を軽減するために、すべての人に質の高い公共保育サービスへのアクセスを保証すべきである。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・ 不平等を縮小させるとともに、賃金・労働条件を引き上げ、企業に競争優位を与えるために利用されている基準の引き下げを阻止する手段として、産業別交渉を促進する。
・ 多国籍企業に、自社の商品を生産するために支払う賃金に対して責任を負わせる。
・ 拘束力のある実施可能な産業別協約を達成し、不安定労働者を含むすべての労働者に自分たちが生み出す富の正当な分け前を保証するために闘う。
・ 生活賃金のための国家行動計画の策定と実施を支援する。
・ 賃金決定機構・構造への労働者・労働組合の参加を促進する。
・ 性別による賃金格差をなくすための団体交渉要求など、同一労働同一賃金を確保するための取り組みを促進する。
・ ブランドの購買慣行と関連づけた産業別団体交渉を通して、衣料産業の生活賃金に向けた ACT イニシアティブを実施する。
・ 生産国の全国衣料労組の能力を強化し、世界的な衣服ブランドとそのサプライヤーを産業別全国交渉の席に着かせる。

- 1.3. 労働における**女性の権利**に関する進展ははるかに小さい。関連産業には、ジェンダー平等や、より良い雇用への女性のアクセスを妨げる障害が今なお数多くある。仕事の分離や女性の能力に関する根強い社会通念は、最も賃金が少なく最も不安定な仕事に女性を追い込むために利用されている。セクシャル・ハラスメントとジェンダーに基づく暴力は、多くの女性を雇用する産業で蔓延しており、現在主として男性を雇用している部門への女性の参入を妨げる大きな障害となっている。企業は、女性に男性と同じ機会を与えるために必要な変革を怠っている。女性が関連部門でより良い雇用に就くには、男性には求められない方法で自分の能力を証明しなければならない。ジェンダー平等は女性だけが解決すべき問題ではなく、労働組合の中核的問題であり、男女が協力しなければ解決できない。

ジェンダー平等を求めて闘うために、全レベルの意思決定に女性代表を適切に参画させる必要がある。COVID-19 危機への長期的対応の取り組みに女性を組み込み、この危機の影響に関する男女別データを収集することが絶対に必要である。

ロックダウン中により大きな危険にさらされている女性に対する暴力を根絶するために、ILO 第 190 号条約の批准を政治面の最優先課題としなければならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・ 女性労働者の権利を促進・保護するために行動を起こす。
・ 女性委員会の下に男女同数のメンバー（女性委員会の女性と若年労働者を含む）から成るジェンダー平等タスクフォースを設置し、産業で女性の参加拡大に取り組み、民主主義の強化によって傘下組合で女性が主導的役割を獲得できるよう確保する。
・ 関連産業で働いている女性の認知度を高め、女性が伝統的に排除されてきた仕事で女性、特に若い女性の雇用を促進する。
・ 部門とネットワークで戦略を策定し、関連産業のジェンダー区分に取り組んでジェンダー平等の障害を取り除く。
・ 職場と労働組合、社会全体で女性に対する暴力反対キャンペーンを続ける。
・ 国際労働基準の批准、実施および尊重を目指して努力し、ILO 第 111 号、第 183 号および第 190 号条約を含めて女性の権利とジェンダー平等の保護・増進を促進する。
・ 拘束力のある実施可能なサプライチェーンのコミットメントなどにより、ジェンダー平等ならびに差別、セクシャル・ハラスメントおよびあらゆる形態の暴力からの女性の保護に向けて、団体交渉努力において加盟組織を支援する。

- 1.4. **不安定雇用**の継続的な増加は、私たちが苦勞して得たすべての権利を脅かす。世界中で、すべての地域、すべての産業で、使用者は不安定な契約で労働者を雇うことによって雇用保護を回避する方法を見つけている。労働基準が低下しており、不安定労働者は労働組合に加入する可能性が小さく、組合費を支払う能力も低いので組合が弱体化している。企業は何層もの下請けや外注、代理店を間に挟み、自社の利益に貢献する労働者に対する責任を回避している。特に若年労働者は将来の見通しが暗く、安定した雇用に就ける機会が狭まり、組合加入による保護のないまま、生涯にわたって不安定な雇用に甘んじることになりそうである。使用者が不安定雇用に依存するビジネスモデルを選んだからといって、労働者の権利を否定してはならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・ 不安定雇用反対キャンペーン、不安定労働者の組織化、不安定労働者の権利確保のために労働組合を支援する。
・ 不安定雇用が男女労働者に異なる影響を及ぼすことを確認して認識を高め、講じられた対策が男女双方に平等に利益を与えるようにする。
・ 組合機構が不安定労働者の組合加入を妨げている場合は機構改革を促進する。
・ 不安定雇用が労働者と社会全体に及ぼす影響に対する認識を高める。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不安定雇用を制限し、労働組合加入権や常用労働者に与えられるものと同等のその他の権利・給付をはじめ、不安定労働者の権利を保障する法律を求める。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ インフォーマル経済に取り組むために具体的な措置を講じる。労働組合運動において、この部門の労働者を認識し、フォーマル経済への移行を支援する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 不安定雇用を常用雇用に転換し、不安定労働者の条件を改善し、不安定労働者の権利を保護する労働協約の交渉を奨励する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用者が長期雇用契約や訓練・教育を通して若年者に投資することを要求する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ すべての形態の不安定雇用をなくするためにキャンペーンを続ける。</li> </ul>

- 1.5 組合員が職場で命を落としている。関連産業で**死傷事故や病気**が続発しているが、使用者は責任を取っていない。世界中で毎年何千人もの鉱山労働者が死亡しており、鉱山労働者は職場で死亡するリスクが職務の一部であることを受け入れるよう求められている。クレーン操作、鋼板の落下、ガス爆発は船舶解撤場に絶えず存在するリスクであり、この産業の死亡事故や重傷事故の年間発生件数は報告されているよりもはるかに多い。職業病は、使用者の怠慢に起因する事故よりもさらに多くの労働者の命を奪っている。電子労働者は多数の有害化学物質にさらされており、がんや血液疾患、流産、出生異常の発生率が高まっている。すべての産業の労働者が、ストレスや反復性疲労、過労、毒物暴露の日常的な危険にさらされ続けている。政府は、労働者を死なせたり重傷を負わせたりしている企業を処罰せず、労働者が労働組合活動のために殺害あるいは攻撃されても見て見ぬふりをしている。使用者にとって、職場の安全性を維持するよりも労働者を死なせたり傷つけたりするほうが、ずっと安上がりで簡単なのである。

労働者の安全衛生のために、インダストリアル・グローバルユニオンは労働安全衛生を、知る権利、危険な作業を中止する権利、参加する権利に関する労働者の権利と使用者の責任の問題とみなし続けるべきである。安全な労働条件はサプライチェーンの労働者にとっても不可欠であり、多国籍企業はサプライチェーンにも責任を負わなければならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働安全衛生の確保に不可欠な要素として、結社の自由の尊重を促進する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全衛生を ILO 基準としての基本的権利と認め、COVID-19 を職業病と認めるよう求めるとともに、生物学的な危害および危険に対する保護に関する新しい ILO 条約の採択を求めて運動する。鉱山における安全および健康に関する ILO 第 176 号条約の批准を求めてキャンペーンを続ける。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政府・使用者に対し、アスベストやシリカなど特定の危険を根絶するための行動を要求する。</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての労働者に、自分の仕事の危険を知って理解する権利、危険な仕事を拒否する権利、安全衛生関連の意思決定に本格的に参加する権利を与えるよう要求する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ジェンダーに対応した安全衛生アプローチを立案し、使用者に対し、新しい第 190 号条約に沿って、労働安全衛生の管理にあたりジェンダーに基づく暴力を考慮に入れることを要求する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>各国政府に対し、強制力のある強力な規制枠組みや検査メカニズムを導入し、事故や病気から労働者を保護するとともに、労働者の福祉を増進し、抑止力として機能する十分に強力な罰則によって違反者に制裁を加えるよう求める。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>使用者に自分たちが引き起こした死傷事故や病気に対する法的責任を負わせるよう要求する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生情報へのアクセス、訓練、労働安全衛生関連問題に関する介入メカニズムへの労働者の参加を支援する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>バングラデシュの火災予防および建設物の安全に関する協定の他の署名者とともに、現行の 2018 年アコードに取って代わり、他の国々にも適用範囲を広げる法的拘束力のある新協定を取り決める。これによって労働者は、すべての生産国でブランドに工場の安全に対する責任を負わせ、バングラデシュにおける RSC 活動への必要な支援を確保することができる。</li> </ul>

## 2. 組合の力の構築

- 2.1 資本はグローバルであり、組合も**グローバルに組織化して行動**しなければならない。組合は世界最大の民主的組織である。私たちの強さは団結の強さ次第である。国家戦略だけでは組合員のために勝利を収めることにならず、政府が自分たちを守ってくれることを当てることもできない。サプライチェーンの労働者も含めて世界中の労働者を組織化すれば、多国籍企業の力に対抗することができる。あらゆる場所の労働組合の関心は、サプライチェーンの末端の労働者を組織化することにある。賃金が少なく権利が抑圧されている場所を企業が見つめることができる限り、生産はそこに移動する。すべての場所のすべての労働者に、労働組合に加入して賃金・労働条件の改善を要求する権利がある。世界中で組合員数を増やすうえで、成功する強力な文化とプログラムが必要である。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>「非標準的な形態の雇用」に就いている労働者（一般に不安定労働者）も含めて、グローバル・サプライチェーンで全労働者を組織化するにあたって加盟組合を支援することにより、グローバルな組合の力を強化する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル・サプライチェーンの職場を確認して組織化するための調査を支援する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>関連産業部門でグローバル・キャンペーンに取り組み、産業・企業で組合の力を強化する。インダストリアルは、多国籍企業とそのサプライヤーにお</li> </ul>

ける戦略的な組織化・交渉キャンペーンによって加盟組織を支援する能力の強化を優先させ、可能な限り他のグローバル・ユニオンと連携する。
・新しい効果的な形態の組織化の立案など、教育・能力強化プログラムを支援する。
・すべての産業で企業別組合ネットワークの結成を支援して、世界的な主要企業のサプライチェーン全体で組合の代表を団結させるために資源を提供し、組合の力を強化する戦略を立案・実施する。

- 2.2 労働組合運動のための**変革的アジェンダ**が必要である。変化する職場の組織化という課題に対応するには、現在の組合機構と活動方法を変える必要がある。サプライチェーンが拡大するにつれて、仕事が外部委託されて不安定になっており、組合員の中核である常用労働者が減少している。労働組合運動が生き残れるか否かは、変化する仕事の世界で新しい形態の雇用に就く労働者のニーズに応えるために、組織機構や優先課題を転換できるかどうかにかかっている。

インダストリオール・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・私たち自身の組織機構を検証し、集団行動戦略の策定・実施に、より効果的に加盟全国組合を関与させる方法を見つける。
・労働組合の要求や組織機構に自分たちのニーズが反映されていない労働者（特に若年労働者、LGBTQI+労働者、ホワイトカラー労働者）と組合を関連づける新しい方法を見つける。
・労働組合のための変革的アジェンダを生み出し、不安定労働者など特定の労働者グループの組織化に備えさせる。
・若い女性労働者を支援して統合する具体策を取り、青年政策を促進し、インダストリオールの組織機構で強力な若者参画を確保する。
・ソーシャルメディアその他の手段の力を利用して労働組合のメッセージを伝え、新しい形態の組織化を開発する。
・地域社会およびより広い社会で同盟を築き、共同行動を通して世界・国家レベルで、より多くの労働者を労働組合運動に参加させて集団的な力を強化する。

- 2.3 組合の力の強化は労働者を**組織化して団結**させる能力にある。成功を収める組合の特徴は有力、団結、民主的、独立、代表的および自立である。そのような組合は産業レベルで組織化しており、組合員を支持して運動する能力を持っている。グローバルな組合運動の力の源泉は全国組合である。分裂した小規模組合は運動全体を弱める。分裂を克服し、労働者の政治的・社会的・経済的利益を促進するために団結する必要がある。グローバル枠組み協定などの手段を利用するにあたっては、構造化された戦略的な協力・連携が極めて重要である。

インダストリオール・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・組合員から集めた組合費を資金源に、持続可能で民主的な組織機構を確立するために組合を支援する。
---

・統合や同盟、国別協議会の設置の奨励により、加盟組織間の団結を強化して（部門レベルで、あるいは常用労働者と不安定労働者の平等な代表に関して）分裂を克服する。
・非加盟組合に接触し、加盟を視野に入れて協力を模索する。
・労働組合協力プロジェクトを通して受け取った資金を結集し、労働組合を強化するために追加支援を行い、それらの計画・実施に加盟組織を関与させる。

- 2.4. 労働組合機構は今なお男性に支配されており、**女性は組合員としても指導者としても相変わらず十分に代表されていない**。現在の労働組合環境は女性によそよそしい場合があり、女性の問題が組合の優先課題に反映されていなかったり、女性が指導的地位に就いていなかったりする。関連部門における組織化は、依然として男性中心の生産労働者の勧誘を重視する傾向がある。変化する仕事の世界で労働組合運動が生き残れるようにするには、増加している非生産業務の労働者の勧誘方法を見つけなければならない。この種の仕事は女性の割合が高い。そのためには文化や働き方を根本的に変える必要がある。女性が既存の構造に適合することを期待するのではなく、組合におけるリーダーシップの捉え方を変え、女性が男性と並んでしかるべき位置を占められるようにする必要がある。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・女性組合員を勧誘して引き留めておき、労働力における女性の存在をよりよく反映させるための取り組みを支援する。
・関連産業で女性が働いている分野や女性にとって重要な問題に対する組合の知識を高める。
・女性の組合加入と指導的地位への就任に関するマッピングやデータ収集を行う。
・傘下組合で女性の平等な受容を妨げ、その結果、組合を弱体化させている組合の文化、組織機構および意思決定プロセスにおける障害を確認して対処する。
・目標の実現に必要な組織化、訓練、団体交渉、予算配分など、組合への女性の参加・参画を拡大するための具体策を促進する。
・規約の条項、より包括的なリーダーシップ構造と選挙プロセスの開発などにより、労働組合で女性のリーダーシップを促進する。
・コミュニケーションにあたって労働組合における女性の認知度を高める。
・地域女性機構を設置する。

- 2.5 国内労働法による保護が弱まるにつれて、組合員の労働条件に対する多国籍企業の権限が強まっている。**グローバルな労使関係**を通して多国籍企業と拘束力のある協定を交渉・締結するために、組合の力を強化しなければならない。団体交渉は、国家・企業レベルで雇用関係を規制するための不可欠な手段である。これらの協定が効果を上げるのは、強制力があるからである。強制力のある労

使協定をグローバル・レベルに広げる必要がある。バングラデシュ協定は、法的拘束力のあるメカニズムによって多国籍企業に責任を負わせることができるという証拠である。多国籍企業とグローバル・ユニオンの間で締結される協定が増えているが、協定に関連する紛争をグローバル・レベルの調停や拘束力のある仲裁によって解決できるメカニズムはまだない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サプライチェーン労働者を対象とする拘束力のあるグローバル協定の交渉、締結および実施を通じて、グローバルな労使関係の発展を引き続き主導する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他のグローバル・ユニオンと協力しながら、利用しやすい効率的・効果的な国際労働調停・仲裁メカニズムを開発し、拘束力のあるグローバル協定を実施してグローバル・ユニオンと多国籍企業との紛争を解決する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ このメカニズムをグローバル協定に盛り込むために多国籍企業と交渉する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ より強力かつ効果的なグローバル協定を支持して国際レベルで結集する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ILO が提供する新しい手段（紛争仲裁プロセスを実施するために任命された専門仲裁人など）の検証などによって、紛争解決メカニズムの強化に取り組み続ける。</li> </ul>

### 3. グローバル資本への対抗

- 3.1 **グローバルな企業の力がかつてないほど強まっているため、それに対抗するために拘束力のあるグローバルなルールが緊急に必要とされている。** 多国籍企業は、自社のグローバル戦略に従わせるためにたびたび各国政府を脅し、耐え難い条件を押しつける。例えば、労働基準を非常に低い水準に抑え、組合を遠ざけて下方スパイラルを生み出している。企業に自社が及ぼす悪影響に対する責任を負わせる各国政府の権限と意思に制限が課せられていることは、誰の目にも明らかである。グローバル企業は社会契約を反故にしているため、多国籍企業の管理・規制の強化を求める声が強くなっている。人権実績に関する企業監査に支えられた自主規制は完全に信頼性を失っており、その自主規制を支持するおびただしい量の任意報告メカニズムは、労働者の権利が尊重されているということを納得させることができていない。国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）は、多国籍企業への社会の期待を総合しているため広く支持されているが、企業に拘束力のある義務を課すには至っていない。

今回の COVID-19 危機で、規制されていないグローバル・サプライチェーンにおいて労働権が甚だしいリスクにさらされていることが明らかになったため、持続不可能なグローバル・サプライチェーンを規制するために、グローバルな貿易・生産モデルに取り組みなければならない。多国籍企業は、雇用を維持するために、サプライヤーもサイクルを管理できるよう支援しなければならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多国籍企業による人権侵害から人々を保護するために拘束力のある法律文書を求めて闘い続け、例えば、有効な是正システムに支えられたビジネスと人権に関する拘束力のある国連条約を支持する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 拘束力のある法律によって、国際レベル・国家レベルで人権と労働権の義務的デューデリジェンスを規制することを求めて運動する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多国籍企業に拘束力のある義務を課す法律を国家レベルで導入し、サプライチェーンの労働権に対する責任を負わせるために闘う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サプライチェーンに関する ILO 条約を実現し、国境を越えた折衝や団体交渉のために中核的労働基準に基づくグローバルな枠組みを盛り込ませるために闘うとともに、中核的労働基準に ILO の労働安全衛生基準を追加するよう要求する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国際金融機関 (IFI) の一般的条件に基づく巨額インフラプロジェクトのための公的調達や手続きに ILO 基準を組み込むよう要求する。</li> </ul>

- 3.2 企業の力が制御できなくなっているため、それに対抗して運動しなければならない。企業欲モデルは反組合的であり、結社の自由を否定してサプライチェーンで貧困賃金しか支払っていない。労働者の安全や人並みの生活のチャンスよりも利益を優先するビジネスモデルのために、労働者は自分の命や生活を犠牲にしている。企業欲は、労働者を常用雇用契約で雇うのではなく、ますます多くの労働者を柔軟かつ一時的に利用するという形で表面化している。また、任意ではなく強制によってクラウド労働者やプラットフォーム労働者、雇用契約のない労働者を利用するという形でも現れている。私たちは、**多国籍企業に、企業の利益を生み出す労働者全員の賃金・労働条件に対して責任を負わせるために行動を起こす。**

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グローバル企業に立ち向かうために全国組合を強化し、多国籍企業全体で労働者を動員しようとする国境を越えた組織化キャンペーンを重点的に支援する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働協約に関する情報交換（協調交渉戦略など）を奨励する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特に同じ多国籍企業の内部で、国際連帯を支持してストその他の形態の直接行動を起こす組合の権利を擁護する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業別キャンペーンや戦略的研究を実施し、全国レベルの強力な行動を基盤にグローバルな行動を構築する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グローバル・サプライチェーンで労働者の権利と労働条件を改善する戦略を策定し、産業部門の垣根を越えて協力しながら、多国籍企業の購買業務の改善に取り組む。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サプライチェーンの底辺で女性が特定の役割を果たしていることを認め、女性のニーズに取り組むための具体的な行動を提案する。</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーポレート・ガバナンスと投資に影響を及ぼし、国際労働基準を実施し、持続可能な雇用を創出するために、労働者の資本を結集する戦略を策定する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的責任のある投資家との同盟を構築し、労働者の権利を侵害する企業への投資を阻止する。</li> </ul>

- 3.3 グローバルな労使関係制度の構築は、グローバル資本に対抗するうえで重要な要素である。社会的対話と労働協約は、社会的公正を促進して包括的な社会・経済の進展を達成するための重要な手段である。**多国籍企業とサプライチェーンで国際的に組織化**し、グローバル・レベルで直接対話・交渉を要求しなければならない。インダストリアルは連帯や共同行動のために労働者を団結させ、自らが設置するグローバル組合委員会・ネットワークについて使用者の承認を要求する。インダストリアルはバングラデシュ協定によって、UNI グローバルユニオン、バングラデシュの衣料労組および市民社会組織と提携して、初めて**法的拘束力のあるグローバル・サプライチェーン協定**を達成した。拘束力のあるサプライチェーン規制のない状態が続く中で、多国籍企業に責任を負わせることができる強制力のある協定を増やしていく必要がある。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・多国籍企業と活発に対話して強力な労使関係を構築し、企業とそのサプライチェーンの全レベルで組合の懸念を表明できるようにする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・多国籍企業と強力かつ拘束力のあるグローバル協定を交渉・締結し、世界中のサプライチェーンで、すべての労働者に組織化、雇用保障および団体交渉権を保障する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル枠組み協定（GFA）を利用してジェンダー平等の積極的な促進を確保する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業とのグローバルな労使関係の枠組みを開発し、拘束力と強制力のあるGFAをサプライチェーンに対するデューデリジェンス義務の不可欠な部分として認め、あらゆるレベルの苦情処理制度と救済策を設ける。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバル労働組合ネットワークやグローバル従業員代表委員会を設置し、資源によって支援し、維持し、全世界の同じ多国籍企業の事業所の組合代表間で組合の力を強化する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャンペーンや多国籍企業との対話を通して、仕事の世界で女性の権利を保護し促進する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国境を越えたサプライチェーンで労働者代表を結びつける。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際労働調停・仲裁（ILCA）メカニズムを開発し、グローバル・ユニオンと多国籍企業との拘束力のある協定を実施するために利用できるようにする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・拘束力のある紛争解決条項をグローバル枠組み協定に盛り込むよう交渉する。</li> </ul>

・産業サプライチェーンを変革するために、最有力企業に照準を絞って、地球規模産業の基準を定める多数の多国籍企業との協定を追求し、バングラデシュ協定と生活賃金に関する ACT 協定を足掛かりにグローバルなサプライチェーン労使関係を目指す。

#### 4. 持続可能な産業政策

4.1 インダストリアルは、採取から最終消費者製品に至る製造サプライチェーン全体で労働者を代表しており、持続可能な産業政策を要求するうえで重要な役割を担っている。インダストリアルは、産業は雇用と国家経済開発の主要な原動力であり、満足できる生活水準の基礎であることを認識している。産業を発展させ、社会進歩の原動力としての産業雇用を確保することは、このグローバルな闘いの重要な部分である。労働者は、各産業の未来を決定する政策について発言権を持たなければならない。政府は**産業政策手段**を利用できなければならない。政府が適切な政策余地を維持し、雇用創出と持続可能な開発のために投資を規制できるようにすることが不可欠である。民选的に選出された政府は、説明できない国際仲裁メカニズム（例えば ISDS）によって多国籍企業に訴えられるおそれなしに、国民のために自由に政策を立案・採択・実施できなければならない。

持続可能な産業政策を擁護して製造業雇用を確保するために、製造業は国民経済の原動力であり続けなければならない。地球資源は実体経済のために割り当てなければならない。製造業への投資を奨励・促進しなければならない。政府間機関や政府による経済対策と併せて、税の透明性を完全に確保しつつ雇用を維持する条件を整えなければならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・包括的成長と完全雇用、ディーセント・ワークを確保し、政府・企業双方に責任を負わせる経済政策を求めて運動する。
・社会・経済・環境面の持続可能性を促進する強力な産業政策を要求する。
・組合に対し、国家レベルで政府・使用者団体に関与し、高賃金の確かな雇用を保護・創出する措置や持続可能な雇用の保証を盛り込んだ産業政策を立案するよう奨励する。
・労働組合を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。
・各都市が「環境に優しい」産業を誘致するために競争するなど、現地、地域および国家計画の間で政策の首尾一貫性を要求する。
・各産業部門で持続可能性に向けた行動に取り組み、部門間の相乗効果を求める。
・地域や国でインダストリオールの持続可能な産業政策目標およびプログラムを広め、加盟組織間で認識を高めて行動を奨励する。

- 4.2. **貿易**はそれ自体が目的ではなく、労働者と社会全体に利益を与えなければならない。貿易政策は、適切に利用すれば、適正な経済・社会・環境開発に基づく繁栄した包括的社会をもたらす重要な要因の1つになる。しかし、貿易協定で財・サービスの生産条件を考慮できるようにすることを明白に拒否すれば、実質上、グローバル経済における底辺への競争を助長することになる。インダストリアルオールは、貿易政策フォーラム/プロセスへの労働組合としての働きかけのための10指針を確認した。貿易協定には、中核的協定に強制力のある労働権を盛り込まなければならない。これらの権利は、特に結社の自由、団体交渉、それに強制労働、児童労働、差別および危険で不健康な労働条件の禁止に関するILO条約・勧告に明白に言及し、それらを組み込まなければならない。迅速で効率的な拘束力のある解決メカニズムを通して、これらの基準のすべてを広く適用し、効果的に実施しなければならない。これらの基準の尊重は、締約国が協定の利益を得るための前提条件でなければならない。これは万人に利益を与える正当なグローバル化の達成に不可欠である。

インダストリアルオール・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・労働者の権利の強力かつ強制力のある保護を盛り込み、これを保証する公正な貿易協定を求めて運動する。
・貿易政策フォーラムに働きかけ、貿易協定で労働者の利益が保護されるよう確保する。
・貿易に関するインダストリアルオールの指針を実施するために、国内・地域・世界レベルで協調行動を取り、介入戦略を策定する。

- 4.3 **エネルギー**は必需品かつ公共財であり、公的機関は、特に環境ニーズや破壊的な新技術が推進する急激な変化を受けて、エネルギーの抽出、生産、伝送および配給にあたり、一般の人々のために公共政策に基づきエネルギーの生産と利用を管理しなければならない。気候危機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。インダストリアルオールは、エネルギー集約型の製造業で働く産業労働者だけでなく、あらゆる形態のエネルギー抽出・生産・伝送・配給に従事する労働者をも代表しているため、エネルギー政策に積極的に影響を及ぼすことができる独自の立場にある。エネルギー政策は、特にエネルギー貧困の影響を受ける世帯の増加を踏まえて、社会的一体性と平等な待遇、環境保護、手ごろなコストのアクセス改善を支援する法律上および規制上の枠組みを通して公益に資するべきである。

インダストリアルオール・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・気候変動に取り組むための国家エネルギー政策・構造の急激な変化に労働者が直面する中で、労働者の利益を十分考慮した進歩的なエネルギー政策を立案し、エネルギー労働者に求められる技能や資格を大きく変化させる新技術に適応する。
---

- |  |
|--|
| ・ 関連各国が民主的議論によってバランスの取れたエネルギー構成を開発するよう支援し、国によってエネルギー構成が大きく異なる事実を受け入れる。 |
| ・ エネルギー市場のさらなる自由化と規制緩和に抵抗する全世界の加盟組織を全面的に支持する。                          |

- 4.4. **公正な移行 (JT)** 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の生活と権利を確保することである。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。政府と民間部門の資本所有者の両方が、持続可能な未来につながる公正な移行の代価を払わなければならない。

私たちが気候変動に関して行動を起こすかどうか、技術変化を受け入れるか無視するかにかかわらず、これらの変化は起こっている。私たちには、この転換に働きかけ、労働者ならびに私たちが住んでいる地域社会の利益のためにそれに影響を及ぼす歴史的責任がある。移行が起こっており、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、今日の労働者の尊重・保護に対する私たちの要求を満たす合理的かつ正当な働きかけになるかである。

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。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一貫性を維持する JT 計画である。

インダストリアルオールは、悲観的な未来への移行も不公正な移行も支持しない。

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はずである。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援し、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。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 JT 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。だが、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。インダストリアルオールは、民間部門だけによる JT という構想を受け入れない。

環境が保護され、経済が繁栄する未来への JT 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。強力な組合だけが、迫り来る産業転換で労働者の利益を守ることができる。

公正な移行政策を実施し、気候変動、デジタル化など、変化をもたらす要因の影響を回避しなければならない。「グリーン・リカバリー」は、持続可能な産業政策の中核としなければならない機会である。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・ 気候変動、エネルギー転換、デジタル化など、経済、産業および労働条件の変化をめぐる転換に対処できる JT を求めて闘う。
・ JT のための公的規制を要求するとともに、企業、現地、国家、地域および世界レベルの討議に労働組合が加わる権利を要求し、社会的対話を通して基本構造と基本規則を確立できるようにする。
・ 影響を受ける労働者全員に JT を保証するために、常設機関（全国監視機関、常設円卓会議など）の設置を要求する。
・ あらゆる議論で基本的労働権を中核原則として承認するよう要求する。
・ 持続可能な産業政策の立案と公正な移行に向けた戦略や政策、措置がジェンダーに対応したものとなるよう確保する。

- 4.5 デジタル化の急速拡大、自動化、エネルギーと生産技術の変化は、仕事の世界で（例えば安全確実な仕事に）大きなリスクをもたらしている。インダストリアルが求めている仕事の未来は、**インダストリー4.0** が社会のすべての層にもたらすであろう積極的な変化を利用しつつ、政府がこの移行を社会的責任のあるものにしようとしていない中で、労働者が企業の社会的債務を払わされないようにすることである。利益が私物化され、コストが一般大衆に転嫁されるのを認めることはできない。使用者や政府がデジタル化や先端技術にはメリットがあると主張すれば、私たちは、デジタル化の導入は労働者にとって、社会全体にとってどんな利益があるか問いかけなければならない。技術は労働者の役に立たなければならない、インダストリー4.0 が労働強化と不安定雇用増加の新たな波となることを決して許してはならない。

コロナウイルス危機により新しい労働様式（テレワーク、モバイルワーク、リモートワーク、在宅勤務など）が急速に拡大しているという事実を踏まえて、労働者の権利・利益を保護しなければならない。この種の労働様式が従業員にとって適正なものとなるようにするために、国際基準、国の法令および労使関係を通して緊急に規制しなければならない。インダストリアル・グローバルユニオンは、そのような労働の自由選択、平等な待遇、労働時間、切断する権利、業務用機器の支給、安全衛生、プライバシー、結社の自由および団体交渉などの一般原則に基づき、行動の基盤として加盟組織向けの指針を策定しなければならない。

インダストリアル・グローバルユニオンは以下のとおり行動する。

・ インダストリー4.0 をめぐる世界・地域・国家・企業レベルの議論と、将来の産業・技術転換への労働者の全面的な参画を要求する。
・ 引き続き技術への集団的対応を促進し、資本の力と不平等を促進したいという資本の願望を制限する。



<p>・加盟組織に対し、適切な労働市場政策（技能の変化やインダストリー4.0に適した資格を考慮した改良型の国家教育・訓練・再訓練・技能政策を含む）と、その立案や提供への組合の参加を要求するよう奨励する。</p>
<p>・その過程で、3つの主な権利を要求する。すなわち、地方・地域・全国・国際レベルにおける労働者代表の情報・協議権、教育・訓練（生涯学習）に対する権利、職場と家庭における一定水準のプライバシー権である。</p>
<p>・教育を施し、リスクの高い仕事・職務・産業や男女労働者に対する異なる影響の確認、STEM（科学・技術・工学・数学）における女性の促進など、インダストリー4.0に関連する労働組合戦略にジェンダーの視点を統合する。</p>
<p>・インダストリー4.0の影響に対応するために労働組合4.0を求める。</p>
<p>・ILO基準、国の法令および団体交渉によって、新しい労働様式（テレワーク、モバイルワーク、リモートワーク、在宅勤務など）を適切に規制・保護することを求めて運動する。</p>

\*\*\*