

COP26 に関するインダストリオール・グローバルユニオンと インダストリオール・ヨーロッパ労働組合の共同宣言

今こそ行動のとき！ 公正な移行を今日、実現しなければならない！

2021年11月1～12日にグラスゴーで開催される第26回気候変動枠組条約締約国会議（UNFCCC）に際して、インダストリオール・グローバルユニオンとインダストリオール・ヨーロッパ労働組合（全世界の産業、エネルギーおよび鉱業部門で合計5000万人以上の労働者を代表）は各国政府に対し、ついに行動を起こし、万人のために、すべての世代のために公正な移行を実現するよう求める！

国際労働組合運動は長年、気候野心の高まりに見合った公正な移行を確保する必要性を主張してきた。可能な限り早く気候中立性を達成するために、世界的な努力を強化する差し迫った必要があることを無視することはできない。気候変動は万人に影響を与えており、最近世界中で発生している異常気象によって注目を集めているが、労働者と貧困者が真っ先に代償を払わされることがあってはならない。気候変動への緩和・適応措置は、すべての人に平等に影響を及ぼすわけではない。世界中の労働者が移行の真ただ中にあり、日常業務を通して気候野心を実施する主体になるだろう。

私たちは、2015年パリ気候協定への公正な移行概念の包含と、それを現場で実施する方法に関するILOガイドラインの作成を求めて運動した。ILOガイドラインは、公正な移行枠組みに定める9つの政策分野で、政府、使用者および労働組合を含む政労使対話が必要であることを強調している（注1）。2018年のCOP24では、締約56カ国が連帯と公正な移行のためのシレジア宣言を採択、「労働力の公正な移行とディーセント・ワークおよび良質な雇用の創出は、低温室効果ガス排出と気候回復力のある開発への効果的かつ包括的な移行を確保するために重要である」と強調した。シレジア宣言は、すべての関連ステークホルダーにその実施を促した。

注1) ILO, 2015, p.3, 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。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

大きな進展があったにもかかわらず、公正な移行は多くの場所で、紙に書かれたきれいごとにはすぎない場合があまりにも多い。善意の宣言と声明に続いて、いま具体的な行動を起こさなければならない。特にCOVID危機の影響で雇用が失われ、社会的対話が尊重されず、労働者は不安定な状況に追いやられた。そこで、インダストリオール・グローバルユニオンとインダストリオール・ヨーロッパ労働組合は各国政府に対し、紙に書かれた物語から、現場の措置と資源によって公正な移行を実施する段階に進むべきときが来たと主張する。これを達成するために、すべての国で、UNFCCC報告プロセスに公正な移行計画を系統的に盛り込まなければならない。

私たちは、歴史的に、グローバルノースの工業国が地球温暖化の大きな原因となったことを認める。気候危機は現在、世界中ですべての国々による強力な行動を必要としているが、私たちは、共通ではあるが差異化された責任に基づく公平な排出目標の必要性と、後発開発途上国で気候行動の資金を供給することの必要性を認める。さらに、多国籍企業はサプライチェーンで必要な移行を実施し、サプライチェーンの労働者のためにも公正な移行を確保しなければならない。

移行はすでに進行中である！ 世界の製造・経済開発は急激な変化に見舞われているが、その原因は気候変動に関して行動を起こす必要があることだけではない。グローバル化でバリューチェーンの再構築が続いており、先端デジタル化、人工知能、3D プリント、その他の画期的技術など、破壊的技術の急速な採用により、先進国・発展途上国ともに、持続可能な産業政策の実施と労働市場の移行の予測を迫られている。グリーンな低炭素技術やサーキュラーエコノミーの創出・成長は、気候危機の打開策を見いだす大きな可能性を提供する。だが、組合員がすでに目にしているように、グリーン雇用は自動的に適正または「良質な」雇用になるわけではない。公正な移行を達成するには、新規雇用を良質な雇用とし、中核的労働基準、特に結社の自由と効果的な団体交渉に対する権利を尊重しなければならない。そのためには強力な社会的対話を行い、移行の予想と管理に労働組合を全面的に参加させる必要がある。さらに団体交渉は、すべての労働者のために具体的で質の高い成果をもたらさなければならない。

そのうえ、多くの主要経済が気候野心の強化を発表し、関連労働者が働く部門で移行と混乱の速度を速めるかもしれない長期的な気候中立性目標を定めている。

COVID-19 パンデミックを受けて、私たちの集団的要求はこれまで以上に強くなっている。**今日の労働者とその子どもたちの公正な未来を確保するために、今すぐ行動しよう！** COVID-19 は、世界中で既存の構造的変化を加速させる要因となっており、全世界で何百万もの労働者の生活を危険にさらしてもいる。現在の危機の結果、共通の部門・企業における大規模なリストラ、工場閉鎖、労働者のレイオフが見られる。さらに、パンデミック対策、労働者保護策、経済回復計画において、グローバルノースとグローバルサウスとの分裂がこれまで以上に深まっている。労働者は最前線に立たされ、直接健康リスクにさらされたことがたびたびあるが、この世界的な緊急事態は数百万人の労働者を貧困・苦況に陥れた。

だが過去 1 年間にわたって、多くの国々、特にグローバルノースで回復計画が策定され、グリーンな低炭素回復とより良い復興の機会として、この危機に取り組んでいる。私たちは、それらの回復プログラムが世界的な回復に貢献し、全世界で労働者を含むすべての人々のためにより良い復興を実現してほしいと願っている。

その文脈において、インダストリオール・グローバルユニオンとインダストリオール・ヨーロッパ労働組合は、第 26 回国連気候会議における政府と締約国に対する共同要求を再確認し、製造労働者を解決策の一部にして万人のための持続可能な未来への移行に関係者を関与させる公正な移行を要求する！

以下、締約国が最終的に約束を果たすために必要な要素を改めて列挙する。

1. **全世界での持続可能な回復と産業政策への明確な取り組みが必要である。** 全国・地域レベルで計画・戦略を導入し、気候中立性に向けた産業部門の転換と、環境と気候に優しい新興産業部門における質の高い雇用創出の両方への投資に照準を絞り、ディーセント・ワークと包括的な職場を確保する必要がある。研究開発と革新のために十分な資金と施設を確保し、経済の対象部門とサプライチェーンに提供するとともに、脱炭素や雇用創出、社会開発にとって重要な画期的技術の開発を支援しなければならない。そのためには官民両部門による投資計画が必要である。世界経済危機下で回復の達成に向けて集団的努力を進めている時期にあって、すべての回復計画がパリ協定の約束に沿って、持続可能な回復・経済と万人のための公正な未来の構築を目指すようにすることが重要である。

さらに、健全な産業政策は、炭素依存性や社会的要求の地域差を考慮しながら、エネルギー効率を促進して炭素リーケージを防止しなければならない。持続可能な開発と適正な雇用創出は、特に低炭素移行の影響を最も大きく受け、大量失業に直面している地域で実現させる必要がある。どの労働者も、どの地域も置き去りにしてはならない。したがって、そのような政策の開発を奨励して指針を与えることを優先課題としなければならない。
2. **あらゆる社会的プログラムと社会的保護を強化しなければならない。** これには保健福祉、失業保険、年金、そして何よりも教育・再教育・訓練・再訓練、それに包括的な生涯学習制度が含まれる。労働者が再形成されたグローバル産業に順応するには、移転可能な知識や技能、資格の取得機会を自由かつふんだんに利用できなければならない。影響を受けた労働者の社会的保護を確立するには、一般的な社会的保護の強固な土台が必要である。COP26 は、気候危機への対処の必要性を口実に、まさに社会的保護が何よりも必要とされている時期に、コスト削減や緊縮政策を実行することはできない点を明確にしなければならない。
3. **持続可能な産業の未来を達成するには、創造的で大胆な労働力調整プログラムが必要である。** トップダウン型の伝統的な労働力調整プログラムはめったに効果を上げないことが判明しているが、大規模なものになる可能性がある産業転換に直面して公正な移行を実現するには、そのような調整への新しいアプローチ——私たちが予想している経済の急変によって影響を受ける個人の要求や願望に対応したアプローチが必要である。「フリーサイズ」のアプローチはない。私たちの第一選択は常に既存の雇用をよりグリーンにし、それらの部門で労働者の生活を守ることだが、移行の影響が部門や仕事によって異なることは明白である。例えば、鉱業、エネルギー、鉄鋼、アルミニウム、航空宇宙、自動車、化学部門の労働者の課題や機会は、それぞれ違ってくる。脱炭素を実施するために集団的努力を行う中で、大多数の部門で雇用の移行が起こり、新規雇用が創出されるが、雇用がなくなることもあるだろう。社会の平和のためには、雇用面で影響を受けるかもしれない労働者に注意を払う必要がある。若年労働者は質の高い訓練・教育プログラムを受講する機会を高く評価するかもしれないが、高齢労働者にとっては早期退職への適正なつなぎ雇用が最も役立つだろう。中途採用者は、よりグリーンで持続可能な産業の新規雇用に移行するために、包括的な継続教育と生涯勤労プログラムに支えられた他の種類の

サポートを必要とするかもしれない。家族と今日の産業に依存している地域社会や機関も、特定の支援を必要とする。COP26 では、今日の労働者と明日の労働者に積極的な未来を改めて保証しなければならない。

4. **グリーン成長を進むべき道としなければならない——そして、グリーン雇用は良質かつ適正な雇用にならなければならない！** 「新しい」成長はグリーン成長でなければならない。グリーン成長にはグリーンテクノロジーと適応産業戦略が必要であることには誰もが同意しているが、私たちは労働組合組織として、このグリーン成長はグリーン雇用および優れた労働基準にもならないと要求する。有用で持続可能な仕事（生産およびサービス）を行う労働者を敬意ある方法で扱い、不安定な労働条件に追いやらないようにする必要がある。未来の産業は人のための産業でなければならない。良好な労働条件は万人にとって、特に「新しい」グリーンな技術と産業において基本的ニーズである。それは、すべての労働者のためのニューディールであり、労働組合組織化の拡大、部門別交渉、新しい労働者の権利、週労働時間の短縮、賃金・労働条件の改善によって、すべての労働者を対象に新しい協約を結び、労働者を貧困と不安定から救い出さなければならない。
5. **労働者は移行の真の主体であり、議論への参加によって承認されなければならない！** 急速な技術変化、作業環境の変化、新しい安全衛生リスクの出現、労働市場におけるニーズの変化というこの状況下で、私たちは政府、業界および企業に対し、効果的な社会的対話メカニズムに労働組合を本当に関与させるよう求める。労働者は、職場の未来を定めるトップダウン方針を受動的に受け入れるのではなく、持続可能な移行経路を積極的に共同で考え出すべきである。これは労働者が会社を構成するステークホルダーの1人として、気候危機の管理において完全に承認され、したがって、移行過程の統治に全面的に関与するということでもある。結社の自由、団結権、団体交渉権をはじめとする中核的労働基準の効果的な適用によってのみ、私たちは良質な雇用、強力な安全衛生体制、すべての労働者グループの平等、変化の予想について期待に沿うことができる。私たちは、**労働者の権利は人権であること**を締約国に思い出させる。締約国による明確な取り組みと効果的な適用によってのみ、締約国は公正な移行を果たすことができる。

上記の各項目は、第 26 回国連気候会議への私たちの期待を明快に示している。パンデミックが全世界を悩ませ、各国経済を弱体化させ、世界中で不平等と貧困を悪化させている中で、私たちは気候に関するコミットメントを果たし、万人のために回復力のある公正で持続可能な未来を構築し、かつ労働者の権利を完全に承認しなければならない、失敗は許されない！

製造労働者と彼らを代表する労働組合は、この任務を引き受ける準備ができています。