

「組織化で公正な未来を」

アクション・プラン
(2025-2029)



現在の世界の政治・経済・社会・労働情勢に関するインダストリアル・グローバルユニオンの分析と視点

1. インダストリアル・グローバルユニオンは、第4回大会において、搾取と不平等、人権・労働権侵害に対する結集、抵抗および組織化によって、全加盟組織ならびに全労働者へのグローバル連帯・支援を表明するというコミットメントを再確認する。第4回大会は、もう1つの世界が可能かつ必要であることを繰り返し述べる。
2. 創設以来、インダストリアル・グローバルユニオンの使命は、社会的公正、平等および公平を確保し、万人のために適正な生活水準を実現することである。これは、レクリエーションや文化生活の時間と適切な公共サービスの享受を提供する製造業雇用に基づく、持続可能な産業政策の実施を含む。産業は、数十年に及ぶ産業空洞化のあらゆる取り組みに対抗して、国家経済の原動力であり続けなければならない。
3. ネオファシズムに対抗しながら民主主義、平和および自由を求めて闘うことが依然、私たちの主な政治的優先事項である。インダストリアルは、民主主義の基本、特に表現、言論、結社および平和的集会の自由を擁護し、世界中の人民および労働者と団結する。
4. 独裁政権、専制政権、全体主義政権、腐敗した政権およびファシスト政権、極右政治、外国人嫌悪・人種差別、差別、ジェンダーに基づく暴力、女性蔑視、性差別およびその他の形態の虐待との闘いへのインダストリオールのコミットメントは、民主的権利・自由を擁護し、恐怖や分断、排除、テロ、紛争、戦争に対抗するうえで、いつまでもその行動の主軸になる。
5. 世界中で労働者の基本的権利が攻撃されており、労働組合結成権・加入権、団体交渉権、スト権が侵害されている。労働組合活動は多くの国々で違法とされ、労働者は権利の行使を理由に解雇され、逮捕され、拘束されている。これらの基本的権利はどんな状況でも促進されなければならない、インダストリアルが行うすべての活動やキャンペーンの中心となる。
6. 多くの国々でジェンダー平等が損なわれており、女性の権利が攻撃されている。過去1世紀に獲得された権利のこの逆転は、民主主義だけでなく労働組合権一般に対する脅威でもある。インダストリアルは、女性の権利の擁護・促進において、引き続きその指導的地位を維持していく。
7. ネオリベラル・モデルは企業欲と相まって、次から次へと危機をもたらしており、世界中で労働者に多大な影響を及ぼしている。本大会は、緊縮政策を推進し、労働者に自分たちがもたらしたのではない永続的な危機の責任を取らせようとする、政府のあらゆる試みを拒絶する。利益をより公正に分配し、資本家階級が適切な税を支払うことなく利益を大幅に増やし続けている状況をなくす必要がある。
8. グローバル・サプライチェーンは、経済において、特に貿易、生産、投資、雇用関係、そして労働自体において、重要な役割を果たし続けている。企業とブランドは相変わらず、世界中で労働搾取モデルにより、サプライヤーと下請業者に雇用される労働者に対する責任を逃れようとしている。これは何百万人もの労働者に影響を及ぼし、社会的保護もなく、職業上の危険の防止策もないインフォーマル経済に彼らを追いやっている。
9. 不平等は世界的に甚大な影響をもたらし、経済成長から政情安定、社会的一体性に至る側面に影響を及ぼしている。市場志向のアプローチと限定的な政府介入を優先させる政策は、所得不平等を助長している。ほとんどの国々で生活費が急上昇し、労働者は無力感を深めている。戦争と紛争は、多数の危機を引き起こしている。それらの危機の主な原因はエネルギー・食品価格の高騰であり、全世界でインフレ率を押し上げている。
10. 必要なのは、社会的・生態学的に人道的、持続可能かつ公正で、世界のすべての人々に貢献し、誰も置き去りにしない経済システムである。
11. 世界は、新技術やデジタル化、オートメーション、人工知能によって、大きな変容を遂げている。気候変動の要求を満たして経済の脱炭素化を達成するために、エネルギー部門と生産部門で著しい変化が見られる。新しい人口構造が出現し、国際貿易・投資ルールが変化し、政治環境も変化している。科学・技術革新のための研究は、生活・労働条件の改善を目指さなければならない。

12. これらの変化は、仕事の世界において、特に持続可能で安定した適正な雇用に多くの課題をもたらしている。私たちが経験し続けている仕事の世界の急激な変化の主な原因は、国家間の競争激化、事業の外部委託、職場の世代交代、技術変化の速度、気候変動・適応である。
13. グローバルノースとグローバルサウスの国々は、公正な移行を達成するために緊密に協力する必要がある。現在のグローバル化した世界では、気候変動に関して言えば、すべての国々の人々と文化が1つの運命共同体を形成している。グローバルサウス諸国は当然ながら、社会が発展できるように経済開発の進展や国内での価値創造の拡大を求めて努力している。しかし、南側諸国には自国経済をより環境に優しいものにするための財政力がなく、労働者の組織率が低い傾向が見られる。南側諸国は、変化を推進するために先進工業国の支援を必要とする。
14. グローバルノースとグローバルサウスの組合間の協力改善が不可欠である。さまざまな地域の組合間の連帯・協力は、不平等に取り組んで労働組合ネットワークを強化するために極めて重要である。包括方針により、組合活動に女性やLGBTI+の人々、若年・高齢労働者、ホワイトカラー労働者、移民・難民、身体障害者を関与させなければならない。
15. 失業の増加、不平等、労働条件の悪化は、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に必要な貧困削減戦略に悪影響を与えているが、リモートワークは持続可能な社会・経済活動に貢献している。
16. 全世界で、労働市場のインフォーマル化が進んでいる。多くの国々で雇用形態が急激に変化している。これは標準的な雇用形態から非標準的な雇用関係への変化である。
17. これらの雇用は、労働者に労働における基本的原則および権利を提供しないことが多いため、一般に不安定である。そのような権利には、結社の自由と団体交渉権、有給休暇を取得する権利、社会的保護を受ける権利が含まれる。この雇用関係は、労使関係と労働者保護の弱体化ももたらし、社会的保護や労働組合保護、雇用保障、賃金交渉など、さらなる責任を労働者に転嫁する。
18. 仕事の世界が目まぐるしく変化し、資本家階級が労働者の民主的組織を攻撃する中で、労働組合はますます組合員数が減っており、労働者の力が急激に弱まっている。したがって、労働権の尊重、生活賃金による適正な雇用、普遍的な社会的保護、デュー・ディリジェンスを通じたビジネスに対する説明責任の確保、社会的対話による気候・技術に関する公正な移行措置の確保を保証するために、新しい社会契約が大いに必要とされている。
19. 企業と政府に私たちの要求を突きつけるために、私たちのすべての活動を労働組合の権力資源拡大に向けて調整する。これには、戦略的組織化、現在の課題に適応する傘下労働組合の組織開発だけでなく、志を同じくする組織との同盟構築も含まれる。
20. インダストリアルオールは、多国籍企業に対抗して世界機関に私たちの議題を提示する闘いにおいて、キャンペーンを通して引き続き組合連帯を増強していく。その際に、組合の役割強化は、企業の力に起因する不均衡と不平等に取り組むうえで重要である。
21. インダストリアルオールは内部で、加盟組合の積極的な参加を奨励し、意思決定において平等なジェンダー代表とさまざまなグループの包摂を確保することによって、民主主義、透明性および包摂を補強する。
22. したがって、第4回インダストリアルオール・グローバルユニオン大会は全加盟組織に対し、グローバルな組合連帯、キャンペーン、抵抗および組合の力の構築によって行動を起こすよう求める。インダストリアルオールと加盟組織は、より良い世界を求めて、他のグローバル・ユニオン、社会運動および志を同じくする他の組織との協調を続ける。
- 組織化で公正な未来を！

戦略的目標・行動

A-平等と労働者の権利を求める闘い

23. 現在進展している不平等の拡大は、至る所で貧困を永續させている。不平等は全世界で多大な影響を与えており、経済成長から政情安定まで、そして社会的一体性から平和まで、あらゆる分野に影響を及ぼしている。市場志向のアプローチを優先させて政府介入を制限する政策は、所得と富の不平等を助長している。必要なのは、社会的・生態学的に持続可能かつ公正で、世界のすべての人々に貢献する経済システムである。
24. 大規模な不平等は社会に悪影響を及ぼす。少数の裕福なエリートの手に経済力・政治力を集中させる。彼らはその力を利用して、広範な集団を犠牲に自分たちの利益になるように政策や制度を作る。この結果、社会的に無視された集団が十分に代表されず、民主主義的な制度が損なわれる。より強力な労働組合と労働協約だけが、新たな物語を描くことができる。
25. 労働者と政府、企業の協定である新社会契約が早急に必要とされており、すべての労働者に保証される普遍的な労働権の基準を確立すべきである。その実施は、権利の尊重、最低生活賃金と団体交渉によるディーセントな雇用、社会的保護の普遍性を確保するだろう。この契約により、デュー・ディリジェンスと説明責任が営業活動の最前線に置かれ、社会的対話が気候変動と技術の公正な移行措置への道を開くことにもなる。再分配政策と社会保障プログラムの策定・促進は、この契約の必要不可欠な構成要素である。
26. 不平等の拡大は、賃金が低水準にとどまっている労働者に悪影響を与えている。不安定性と雇用不安が高まり、ジェンダー賃金格差が広がり、交渉力が低下している。インフォーマル雇用と仕事の不安定性が急速に広がっており、これは著しい搾取およびディーセント・ワークの不足と関係がある。特に、移民労働者は汚名を着せられ、深刻な権利侵害と不公正にさらされている。短期契約の継続的利用と、外部委託を促進するシステムは、企業欲の名の下で労働者の搾取と格差を永續させている。
27. 仕事の世界におけるジェンダー不平等に取り組むことが不可欠である。すべての仕事で女性の雇用を促進し、ジェンダー賃金格差の撤廃措置を推進し、労働におけるジェンダーに基づく差別をなくすことが、インダストリアル・グローバルユニオンの優先行動方針である。私たちは関連部門やネットワークで、関連産業におけるジェンダー分離に対処し、ジェンダー平等を妨げる障害を取り除き、女性の介護責任の負担に取り組み、同等の責任を支持し、ケアエコノミーへの投資を増やし、ケアのための公的資金確保を強く主張する戦略に、引き続き取り組んでいく。継続的な訓練や技能開発、指導プログラムのために包括的なアプローチが必要である。
28. 現在、若年労働者は労働組合運動で必ずしも広く代表されているとは限らない。だが、仕事の未来に関する討議に彼らの声を盛り込むことが重要である。これらの若年労働者は、気候変動が産業の労働者や世界の人々に及ぼす影響など、未解決のグローバルなジレンマを抱え、その矢面に立たざるを得ないため、これは特に懸念されている。若年者は、不平等の課題の解決策を見つけるうえで極めて重要な役割を果たす。インダストリアルは今後とも包括的な組織として活動し、行動の計画にあたって雇用関係にかかわらず若年労働者の視点を組織的に考慮し、若年労働者が組織のすべての側面と階層に積極的に参加できるようにしていく。
29. 組織化と職場代表、団体交渉、動員は、不平等と闘うために私たちが自由に使える最も重要な手段である。したがって労働組合は、この目標を達成するために国際協力を強化し、適切に連携しなければならない。加えて、労働組合運動は全体的な不平等を減らすために、より公正かつ累進的な再分配課税を求めて闘い、タックスヘイブンに対して行動し、最終的に国に関係なくすべての労働者の労働条件を改善すべきである。
30. 新規雇用は技術進歩から生まれるので、インダストリアルは、再生可能エネルギーなど、新たに発達している部門における労働者の組織化を優先し続ける。その際にインダストリアルは、既存の雇用を保護して新規雇用を創出する持続可能な経済のための戦略を策定し、移行している産業のニーズに合わせた政府・企業の包括的なリスキング・プログラムを要求する。

31. 安全衛生は労働における基本的原則および権利である。労働安全衛生は、交渉すべき特典でも求めるべき恩恵でもない。それは権利である。インダストリアルにとって、国際労働機関 (ILO) の労働安全衛生 (OSH) 枠組みを活用して職場の安全衛生条件改善と組合の力の強化を目指す、戦略的・協調的アクション・プランの開発が重要な議題になるだろう。

32. したがってインダストリアルは、

- 全世界に組合員を擁する組織としてのインダストリアルの力を利用して加盟組織を連帯させ、団結権・団体交渉権を求めて闘う全労働者の基本的労働組合権を確保する。
- グローバル・ガバナンス構造の変化を要求する支援行動を通して不平等に取り組むために、さまざまな地域の組合間、特にグローバルノースとグローバルサウスの組合間で、連帯と協力 (ネットワークの統合を含む) を強化する。
- 女性、LGBTI+の労働者、若年・高齢労働者、ホワイトカラー労働者、移民・難民、障害者の組合活動への積極的関与により、包括の方針を強化する。
- 地域・部門・部門横断的分野で労働安全衛生に関する行動や慣行を補強する。
- 引き続き不安定雇用に反対するキャンペーンを行い、特に契約労働者の組織化とインフォーマル労働のフォーマル化に力を入れる。
- ILO第111号、第183号および第190号条約をはじめ、女性の権利とジェンダー平等の保護・増進を促進する国際労働基準の批准、実施および尊重に関して、女性労働者向けのキャンペーンを行い、ジェンダーに対応した安全衛生アプローチを開発して、女性労働者のニーズが男性のニーズと同様に考慮されるようにする。
- 労働組合教育によって青年の課題に取り組み、適正で持続可能な雇用を守るために青年に固有のニーズや関心事を組織的に包摂する。
- あらゆる種類の労働者 (ホワイトカラーを含む) を擁護するための行動を確保し、加盟組合が労働者のニーズをよりよく理解して彼らの具体的な提言を支持しやすくしようと努力する。

B-労働組合の力の構築

33. 特に戦略的組織化による組合の力の構築は、インダストリアル加盟組織の主要な目標である。組織力は、労働者が連合・団結して組合を結成する能力から生じる。組合員は組合の最も貴重な資源であるため、主要な目標は、組合員を増やし、職場で強力かつ効果的な組合基盤を形成することである。しかし、ただ大勢の組合員がいるだけでは十分ではない。組合は活動的な組合員を必要とする。労働組合は、効果的に活動を実施するための財源と熟練者も必要とし、組織開発を通して新たな課題に適応しなければならない。

34. 下請契約の利用増加とサプライチェーンの継続的拡大から多くの問題が生じている。組合は、さまざまなレベルで、またグローバルノース諸国とグローバルサウス諸国を含む国家間で、強固な協力関係を築くことに価値を置いている。インダストリアルは、グローバルノースとグローバルサウスの間でこの協力と連帯を促進・調整するにあたって、極めて重要な役割を果たしている。

35. 国際的手段は、グローバル・サプライチェーンと人権デュー・ディリジェンスの重要性が高まっている環境下で、労働者に権利を与えて連帯を構築する機会を提供する。これらの手段を効率的に利用することが極めて重要であり、そのためには具体的な行動によってサプライチェーン全体で意識を高めて能力を強化し、効果的な実施を確保する必要がある。同時に、そのような手段はグローバルサウスの現実のバランスを取らなければならない。

36. 組合組織化のアプローチと戦略の未来、組合の議題、機構、行動、方法および戦術の転換に検討を加えることが明らかに必要である。その狙いは、労働者に権限を与え、包括的な参加型の方法によって職場で強力な組合基盤を構築し、最も弱い集団を置き去りにしないようにすることである。組合は、労働組合がない新旧産業を組合に開放する方法についての戦略や行動を策定し、組合の力を組織・結集・構築するために新技術を利用する必要がある。

37. 効果の弱い法律や不十分な法施行が繰り返し組織化の妨げになっている。団結権、団体交渉権およびスト権は、多くの国々で日常的に侵害されている基本的人権である。

38. 組織化は、労働者を労働組合行動の中心に据える。つまり、組合はより包括的、参加的かつ民主的になり、組織機構と意思決定プロセスを改革または活性化させ、加盟費を通して持続可能な財政基盤を構築するとともに、能力強化によって知識を強化し、転換がもたらす現在の課題と可能性に適応できるようにする必要がある。インダストリアルは今後も、この努力において加盟組織を支援していく。
39. インダストリアルにとって、オルグ向けの訓練プログラムの実施、組織化のアプローチやコンセプト、戦略に関する加盟組織との協議、加盟組織による戦略的組織化キャンペーンを支援する行動の調整によって、部門別・地域別・企業別活動において戦略的組織化を優先させることが絶対に欠かせない。例えば、若年労働者、女性労働者、ホワイトカラー労働者、不安定労働者といった特別標的グループを関与させ、組織化するための方法・戦略である。
40. 志を同じくする組織と連絡を取って協力しながら、地方・地域・国家・国際レベルで組織化キャンペーンや政治的ロビー活動を立案することが重要になる。
41. さまざまなレベルにおけるデュー・ディリジェンスの実施は、パラダイム・シフトになるだけでなく第一歩となる可能性もある。デュー・ディリジェンス法を効果的な法律にするには、かなりの量の作業が必要である。これには、この法律の性質や、組合が力を強化するために効果的に同法を利用できる方法の説明が含まれる。人権デュー・ディリジェンス (HRDD) 法は、資本に責任を負わせるための仕組みとしてだけでなく、組織化や団体交渉、組合キャンペーンを支援する戦略的な手段としても利用される。インダストリアルは、これらの法律を活用して組織化努力を強化し、多国籍企業とサプライチェーンで労働者の権利、特に結社の自由と団体交渉権を保護する方法について、加盟組織向けの訓練プログラムを開発する。この点で、社会的対話は今後とも重要なメカニズムである。
42. インダストリアル内部でジェンダー変革的な議題を促進する必要がある。そのためには、文化を根本的に変革して組合の活動方法を修正し、女性の平等な参画、参加およびリーダーシップを確保する必要がある。女性が既存の機構に従うことを期待するのではなく、傘下組合内部で力関係や組織機構、文化を根本的に変える必要がある。これにはリーダーシップに対する私たちの認識を再定義し、女性が男性と同じ目線に立てるようにする必要がある。
43. 多くの国々で、若者はフォーマル経済で良質な雇用を見つけるのに苦労しており、不安定な状態で就労してグローバル・サプライチェーンで搾取に直面していることが多い。若年者の失業率は憂慮すべき水準に達し、年々高まり続けており、ニートの若者の比率も同様である。この結果、労働組合は、雇用形態に関係なく若年労働者を勧誘・組織化するために、新しい戦略や慣行を採用する必要に迫られている。労働組合は、青年に影響を及ぼす利害や問題を確認し、革新的な組合化モデルによってより多くの若年労働者を組織化することを目的とするキャンペーンを開始する必要がある。
44. したがってインダストリアル・グローバルユニオンは、
- 部門別・地域別・企業別活動において組織化を優先事項とし、行動を起こして戦略的組織化を実施する。
 - 戦略的組織化の分野で合意と組織能力を開発し、そのような組織化を効果的に実施する加盟組織の技能や能力を構築するとともに、これらの努力において組合を支援する。
 - 労働者と労働者代表が発言権を持つデュー・ディリジェンス・プロセスおよびその他の手段（貿易協定の労働者保護措置など）、支援活動、組織化・団体交渉・基本的権利保護のためにデュー・ディリジェンスを利用する方法に関する意識向上と能力強化に投資する。
 - グローバルサウスとグローバルノースの組合の間で相互の連帯に関する戦略的なパートナーシップを構築し、組合の分断と競合を避けるために各国で組合協力・団結に向けて努力する。
 - 女性の平等な受容を妨げている組合の文化、組織機構および意思決定プロセスにおける障害に対処する。組織化、訓練、団体交渉、必要な予算配分など、組合への女性の参加・参画を拡大するための具体策を推進し、労働組合における女性のリーダーシップを促進する。

C-資本への責任賦課

45. ブランドと多国籍企業が説明責任や詳細な調査を避けるために用いる戦略を認識しておかなければならない。これらの戦略には、国家機構の利用、移転、社名変更慣行、下請契約が含まれる。これらの課題に効果的に対応するために、国際連帯を強調し、率直な対話を促進し、キャンペーンへの労働者の包摂を確保することが極めて重要である。
46. インダストリアルは、多国籍企業で積極的な戦略と機構を確立し、戦略的焦点や協力、的を絞った行動の重要性を強調する必要がある。インダストリアルは、効果的に労働組合連帯を強化し、能力を高め、戦略的産業で労働者の権利を支持する潜在力を有している。安定した機能的な労使関係と社会的対話を確保するために、明確に定義された目標を掲げる企業別キャンペーンをインダストリオールの活動の中核とすべきである。
47. 企業別キャンペーンは、組合の成長を促進するために資本に対抗するインダストリオールの努力の一部となる。それぞれのキャンペーンは、資本に責任を負わせ、組織化や組合員数の増加、組合承認の獲得に向けて加盟組織を支援するように立案される。
48. 特に内部交渉やグローバル協定の確立との関連で、透明性とオープンなプロセスが極めて重要である。多国籍企業の本国の組合は、グローバルノース-グローバルサウス間の平等を確保するうえで不可欠な役割を果たす。文化的多様性とジェンダーの側面に対する感受性の必要性を認め、それらを多国間協力の中心に据えることが重要である。
49. 国内・国際レベルにおける活動しやすい法的環境の整備と並んで、インダストリアルは、グローバルな労使関係を通して多国籍企業やブランドと拘束力・強制力のあるグローバル協定を交渉・締結することにより、組合の力を強め続けていく。これに加えて、紛争を解決するために効率的・効果的な国際労働調停・仲裁メカニズムを確立する必要がある。
50. 各多国籍企業の主要加盟組織が推進する強力で十分に機能する労働組合ネットワークの構築、情報交換、共同戦略の策定、国境を越えた集団行動の実施は、効果的な労働組合の力を生み出すために重要である。労働組合権の侵害に取り組むために透明で開かれた包括的な苦情処理制度が明らかに必要だが、権利侵害の発生を最初に回避するために優れたリスク管理と予防措置も必要である。さらに、組合つぶしにおける国家や政府の役割・影響を考慮しなければならない。だが、組合つぶしをしたり、労働者が組合加入・結成を希望したときに中立を保たず、外部弁護士や専門の組合つぶし屋を雇ったりする経営陣も、無視してはならない。
51. もう1つの重要な側面は、戦略的なキャンペーン方針の確認である。反応の早い積極的なアプローチを採用するとともに、潜在的部門のマッピング作業を進める必要がある。大きな可能性と影響がある部門に、世界レベルでバランスよく重点を置くことが極めて重要である。
52. 企業とブランドに対する戦略や行動にジェンダー問題を組み込むことが欠かせない。グローバル枠組み協定(GFA)がジェンダーに対応した文言を使い、積極的にジェンダー平等を促進するよう確保することが重要である。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ことも同様に重要である。
53. 若年労働者は、雇用保障と収入、社会的保護を保証する標準的な雇用契約へのアクセスを必要とする。企業は、確認された技能ギャップに取り組むために、若年者向けの具体的なプログラムを実施すべきである。したがってインダストリアルは、使用者が、長期雇用の約束、訓練、生涯学習、質の高い実習プログラム、有給インターンシップによって、若年者に投資するようにしようと呼びかけている。
54. したがってインダストリアルは、
- 企業を標的にして多国籍企業とサプライチェーンで労働者に権利を与えるために、キャンペーンに資源を割り当てる。具体的な研究の実施、より効果的な労働組合ネットワークやグローバル・ユニオン評議会、同様の機関の構築、組合員の動員によって、加盟組織間の連携・協力の強化を促進する。
 - サプライチェーン慣行に関して多国籍企業の透明性と説明責任を支持・要求する。
 - 多国籍企業を交渉の席に着かせることを目指す企業別キャンペーンを展開し、それを支えるためにキャンペーンの概要と計画を明示して現場レベルで十分に関与し、併せて産業研究と国境を越えた集団行動を行う。
 - 戦略的部門に投資し、キャンペーンを行う。
 - サプライチェーン全体の全労働者を対象とする拘束力・強制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。

D-公正な移行を通じた未来の形成

55. 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。主要な目標は、その過程で雇用が失われるたびに質の高い新規雇用を創出することではない。しかし、特に不均一な経済成長、まったく異なる政治権力、使用者・従業員間ならびに国家間の固有の利害の対立を特徴とするグローバル環境下では、公正な移行の実現は複雑な作業である。
56. 公正な移行を通して仕事の未来を実現するための包括的戦略の策定は、産業・製造部門で雇用の持続可能性と公平性を確保するのに不可欠である。地方・国家・世界レベルで包括的かつ公平な産業政策を擁護することが欠かせない。これらの政策により、社会的対話と団体交渉を通して質の高い組合雇用の創出を確保すべきである。
57. 労働者代表を保証するために政府、使用者および国際機関との提携を促進し、労働者が移行に関する意思決定プロセスの中心となるようにする。データ駆動型アプローチを利用して政策や施策の効果を定期的に監視するメカニズムを確立し、リスクリング・プログラムや技術的統合の有効性を評価する。
58. グローバルサウスの国々は、公正な移行の達成に不可欠である。しかし、これら各国はさらなる経済開発を推進している。これらの国々は多くの場合、よりグリーンな経済に移行するための資金力がない。その上、これらの地域の労働者は組織率が低い傾向があり、最も代表的な経済部門では多様性が大きい。これらの要因は全体として、公正な生態学的移行を団結して強く要求することを困難にしており、
59. 気候変動対策の必要性の受け止め方は、地理的な位置や、気候に起因する損害を軽減するための財政力に応じて、国によって異なる。多くの多国籍企業が環境保護に取り組んでいると見せかけており、一部の国々は、汚染や危険な生産を他国に移転することによって気候目標を達成しようとしている。
60. 労働組合は、公正な移行を支持するうえで中心的役割を引き受けることができるし、実際に引き受けなければならない。しかし、特に労働者の権利と労働組合の関与のない公正な移行の概念をめぐる、多くの課題が原因で障害に直面している。労働組合の発展も不均一であり、国家・国際政策決定に影響を与える能力にばらつきがある。さらに、労働者の利害は、グローバル経済における立場によってそれぞれ著しく異なる場合がある。
61. インダストリアルは最高レベルの社会的対話を通じて、数百万人の確かな組合雇用を創出する公正な移行を求めて闘い続ける必要がある。インダストリアルと加盟組織は、適切に構成されて適切に資金を供給される、雇用の構造的変化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/常設機関の設置と、それらの機関に参加する権利を要求する。インダストリアルはさらに、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。
62. インダストリアルは、人工知能、ロボット化、インダストリー4.0を受け入れるべく専心している。このコミットメントは、透明性とアルゴリズム管理、労働安全衛生(OHS)、労働者のリスクリングおよび組織化に焦点を当てる、インダストリオールの人工知能方針の実施を確保する。インダストリアルは、人間の労働を補う形でのAIとロボティックスの責任ある統合を支持する。このアプローチは、技術進歩が十分な支援・保護制度のない配置転換を招かないようにする。
63. したがってインダストリアルは、
- 全レベルで質の高い高賃金の組合雇用の促す産業政策を支持し、労働者の権利尊重、対話と団体交渉の促進、公正な移行の擁護の状況に関連するすべての措置が考慮されるようにする。
 - 特に技能再教育・資格再取得問題を中心に産業転換と持続可能な開発に関連する意思決定に労働者を関与させることによって、公正な政策を強く要求するとともに、既存の雇用を保護して新しい質の高い雇用機会を創出する持続可能な経済に向けた移行努力において、各国の組合を支援すべく協力する。

- サーキュラーエコノミーへの公正かつ仕事豊富な移行を促進しつつ、労働者の権利を保護し、サーキュラーエコノミーが及ぼす可能性のあるプラスの効果と、公正かつ仕事豊富な移行およびILOとの連携の必要について、政労使を教育するために組合主導のイニシアティブを開発し、廃棄物を減らして再利用・修理・リサイクルを促進する包括的で仕事豊富なビジネスモデルや慣行を推進する戦略を策定する。
- デジタル読解力、先進生産技術、グリーンスキルに重点を置いて、持続可能な設計や修理、再製造、リサイクルといった分野で、労働者のリスキリング/アップスキリングを行う訓練プログラムを要求・開発する。
- 拡大生産者責任、優遇税制、公的調達、リサイクル・再利用を促進する規制のようなサーキュラーエコノミー慣行を支援しつつ、労働者の権利を保護する、一貫性のある包括的な政策を支持する。
- 転換プロセスにおいて、また貿易と投資に関する政策・慣行において、労働権、賃金平等および機会均等の支持を優先しなければならない。この支持は労働者保護措置の優先を特に重視すべきである。
- 技術変化およびよりグリーンな経済への移行のジェンダー化された影響、したがって、これらの移行に対するジェンダーニュートラルな戦略がジェンダー平等に与える悪影響を認識する。

本部 地域事務所

ラテンアメリカ・カリブ海事務所

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industrialunion.org

アフリカ事務所

Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industrialunion.org

ラテンアメリカ・カリブ海事務所

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industrialunion.org

南アジア事務所

B 42, first floor
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industrialunion.org

東南アジア事務所

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Email: seao@industrialunion.org

2025年7月