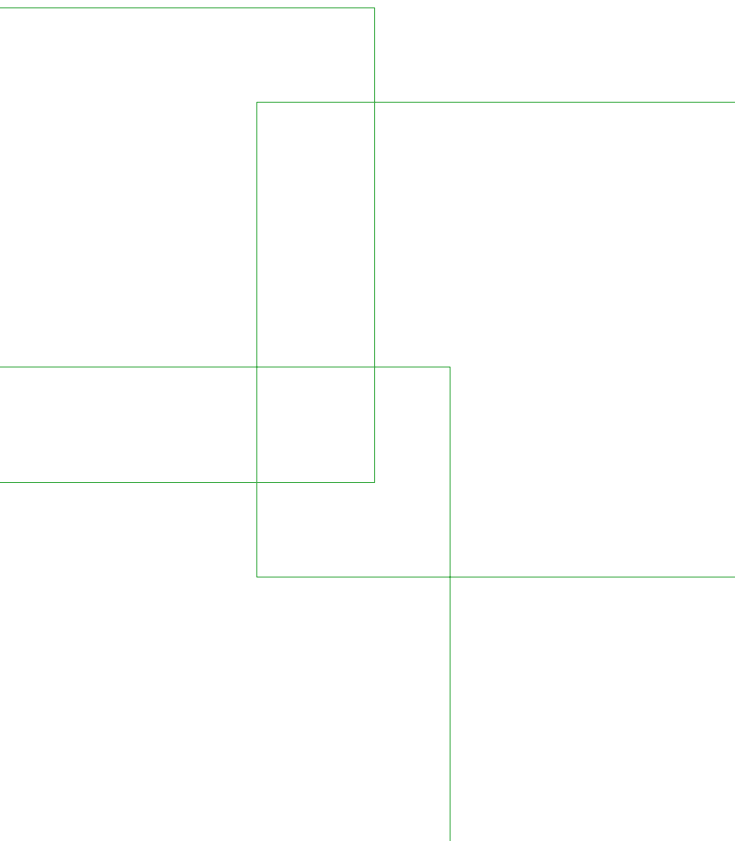


公正な移行のためのガイドライン  
すべての人々にとって環境的に持続可能な  
経済・社会を目指して



公正な移行のためのガイドライン  
すべての人々にとって環境的に持続可能な  
経済・社会を目指して

Guidelines for a just transition  
towards environmentally sustainable  
economies and societies for all

---

ILOの出版物で採用されている呼称は、国連の慣行に従ったものであり、そこに記載されている資料の提示は、いかなる国、地域、領土、その当局の法的地位、またはその境界線の画定に関する国際労働機関の側のいかなる意見の表明をも意味するものではありません。

署名入りの記事や研究、その他の寄稿物で表明された意見の責任は、その著者のみが負うものであり、出版物は、そこに表明された意見を国際労働局が支持するものではありません。

企業名や商業製品、プロセスを記載することは、国際労働機関（ILO）による推奨を意味するものではなく、特定の企業、商業製品、プロセスを記載しないことは、不承認を意味するものではありません。

---

日本語版翻訳： 朴勝俊（2021/11/20）

この作品の原版は、ジュネーブの国際労働機関（ILO）から  
Guidelines for a just transition towards a environmentally sustainable economies and societies for all  
というタイトルで、英語で出版され、ILOの許可を得て日本語に翻訳されています。  
著作権(英語版) 2015年 国際労働機関(ILO)。 著作権(日本語版) 2021年 朴勝俊。

ILOは、日本語訳の品質や正確性について責任を負いません。

## I. 背景と範囲

国際労働総会は、第102回総会（2013年）において、「持続可能な開発、ディーセント・ワーク、グリーン・ジョブ」に関する決議と決定（以下、決定 conclusion）を採択し、公正な移行のための政策的枠組みを提示しました。

ILO総務体は、第321回会期（2014年6月）において、会議の決定のフォローアップとして、2015年に三者間専門家会議を開催するという提案を承認しました。

運営母体の決定を受けて、事務局は2015年10月5日から9日にかけて、三者構成の専門家会議<sup>1</sup>を開催し、以下のとおりとしました。

- 環境の持続可能性や、企業のグリーン化、社会的包摂、グリーン・ジョブの促進に向けた、各国の政策や産業部門別戦略の経験をまとめ、徹底的にレビューした上で、ガイドラインのドラフトを見直し、修正し、採択すること。
- 公正な移行の枠組みと特定された9つの政策分野のそれぞれにおいて、三者間対話を通じて、政策策定に関する教訓や模範例を抽出する。
- 構成員による国レベルでの普及と実践的な適用という点で、ガイドラインに実際的な効果を与える方法を提言し、全ての人々のための環境的に持続可能な経済・社会への、公正な移行に関する政策ガイドラインを採択すること。

専門家によって合意された以下のガイドラインは、各国の状況や優先順位に応じて、政策枠組みを策定・実施・監視するための具体的な選択肢を、政府や社会的パートナーたち（労使）に提供するために、拘束力のない実践的な方向付けを目的としています。

本ガイドラインは、決定に記載されているビジョンや、機会と課題、指導原則、実施すべき政策の類型に基づいています。また、本ガイドラインは、決定の付録に記載されている国際労働基準を、政策分野を超えて取り入れています。

以下の文章は、現在の政策ガイドラインの基礎となる決定の文章の一部をそのまま転載したものです。これらの部分には、ビジョンや、機会と課題、指針が含まれています<sup>2</sup>。また、重要な政策分野と制度的取り決めの枠組みに関する序論<sup>3</sup>と、権利に関するパラグラフも掲載しています<sup>4</sup>。後者には、決定の付録として、公正な移行の枠組みに関連するいくつかの国際労働基準と決議への参照が含まれています。この付録は、この文書の附属書<sup>1</sup>として掲載されています。

---

<sup>1</sup>附属書2、参加者一覧を参照。

<sup>2</sup> 2013 ILC conclusions, paras 1-13.

<sup>3</sup> 2013 ILC conclusions, para.14(1), (2) and (3).

<sup>4</sup> 2013 ILC conclusions, para.14(m).

## II. 私たちのビジョン

※強調文字は翻訳者による

1. ディーセント・ワーク・アジェンダの4つの柱（社会的対話、社会的保護、労働における権利、雇用）は、持続可能な開発の不可欠な構成要素であり、強力で持続可能かつ包括的な成長と開発のための、政策の中心でなければなりません。
2. 持続可能な開発とは、将来の世代が自らのニーズを満たす能力を損なうことなく、現在の世代のニーズを満たすべきであることを意味します。持続可能な開発には、**経済的側面、社会的側面、環境的側面**の3つの側面があり、これらは相互に関連し、同等の重要性を持ち、共に取り組まなければなりません。
3. 私たちの包括的な目標である、3つの側面での持続可能な開発を達成するために、世界共通の目的を共有しつつも、各国の状況や優先事項に応じて、それぞれの国が利用できるさまざまなアプローチやモデル、ツールがあります。
4. 本稿で述べられているように、環境的に持続可能な経済への、万人のための**公正な移行**は、うまく管理され、万人のためのディーセント・ワークや、社会的包摂、貧困の撲滅という目標に寄与するものでなければなりません。
5. ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と、**貧困撲滅、環境の持続可能性**は、21世紀を代表する3つの課題です。経済は、増加する世界人口のニーズを満たすために生産的でなければなりません。社会は包括的で、すべての人にディーセント・ワークの機会を提供し、不平等を是正し、効果的に貧困を解消しなければなりません。
6. 経済・企業・雇用のグリーン化に言及するとき、私たちはそれを**持続可能な開発**と**貧困撲滅**の文脈で考えます。これらは、持続可能な開発を実現するための重要な手段のひとつであり、政策立案のための選択肢を提供するものです。この意味で、私たちは、国連持続可能開発会議（リオ+20）で採択された「**私たちが望む未来**」という文書を歓迎します。
7. 経済のグリーン化は、社会的な目標を達成するための多くの機会をもたらします。先進国でも途上国でも、経済の新たな成長エンジンとなる可能性があり、**貧困撲滅と社会的包摂**に大きく貢献する**ディーセント・グリーン・ジョブ**を差し引きで増加させます。経済のグリーン化は、天然資源を持続可能な形で管理し、エネルギー効率を高め、廃棄物を削減する能力を高めるとともに、不平等に対処し、レジリエンス（回復力や強靭さ）を高めます。雇用の緑化と、従来部門と新興部門の両方における**グリーン・ジョブ**の促進は、競争力のある、低炭素で環境的に持続可能な経済と、持続可能な消費と生産のパターンを育成し、気候変動との闘いに貢献します。
8. 環境的・社会的に持続可能な経済への移行は、雇用の創出や、雇用の改善、社会正義、**貧困撲滅**の強力な推進力となります。エネルギーや資源の効率を高め、汚染を防ぎ、天然資源を持続的に管理することで、すべての企業や仕事をグリーン化することは、イノベーションをもたらし、レジリエンスを高め、貯蓄を生み出し、新たな投資や雇用を促進します。
9. 持続可能な開発は、労働世界(the world of work)の積極的な関与によってのみ可能となります。持続可能な企業を育成し、すべての人々にディーセント・ワークを提供することによって、現在と将来の世代のために環境を保護し、**貧困を撲滅し、社会正義を推進する**うえで、政府・使用者・労働者は受動的な傍観者ではなく、**新しい働き方を開発**することができる、**変化の担い手**なのです。

10. 環境的に持続可能な開発への道には、ILOと加盟国の幅広い努力と活動が必要です。加盟国はそれぞれの国の現実に合わせて、能力や行動力を大きく変化させています。この文脈において、ILOのマンデート（権能）の範囲内での協力や、情報共有、共同行動は貴重なものとなるでしょう。
11. 私たちは、「環境と開発に関するリオ宣言」（1992年）で示された「共通であるが差異ある責任」の原則を想起します。

### III. 機会と課題

12. 環境的に持続可能な経済・社会への移行において、労働世界は、例えばいくつかの大きなチャンスを得ることができます。
  - (a) 環境的に持続可能な生産・消費および天然資源の管理への投資を通じて、多数のディーセント・ジョブを新たに創出する可能性を実現することにより、総雇用が差し引きで増加します。
  - (b) 農業や、建設、リサイクル、観光などの分野で、環境に配慮した製品やサービスを提供するとともに、より生産性の高いプロセスを実現することで、大きな規模で、雇用の質と収入の向上が図れます。
  - (c) 例えば、環境的に持続可能な安価なエネルギーへのアクセス改善や、環境サービスへの支払いを通じた社会的包摂は、女性や農村地域の住民にとって特に重要な意味を持ちます。

一方で、いくつかの大きな課題に直面しています。

- (d) 経済の再編によって労働者が解雇されたり、企業や職場のグリーン化によって雇用が生まれたり失われたりする可能性があります。
- (e) 資産や生計手段の喪失や不本意な移住を避けるために、企業・職場・コミュニティが気候変動に適応する必要があります。
- (f) エネルギーおよび商品価格の上昇は、貧困層の収入に悪影響を及ぼしうるものです。

これらの環境や雇用の問題の、規模の大きさと緊急性を考えると、世界には、これらの問題にそれぞれ個別に、あるいは順番に取り組むための資源も時間もないことが明らかです。一緒に取り組むことは、選択肢ではなく必要条件なのです。

### IV. 指導原則

13. 環境的に持続可能な経済・社会への移行は、以下の原則に基づいて行われるべきです。
  - (a) 持続可能性の目標と道筋について、社会的に強く合意することが大前提です。社会的対話は、あらゆるレベルにおける、政策の立案と実施のための制度的枠組みの、不可欠な部分でなければなりません。すべての重要なステークホルダーに対して、十分な情報に基づいた継続的な協議が行われなければなりません。

- (b) 政策は、仕事における基本的な原則と権利を尊重し、促進し、実現するものでなければなりません。
- (c) 政策やプログラムは、様々な環境に関わる課題や機会において、ジェンダーの側面を強く考慮する必要があります。公平な結果を促進するために、個別のジェンダー政策を考慮する必要があります。
- (d) 経済や、環境、社会、教育・訓練、労働の各分野における、一貫した政策によって、企業・労働者・投資家・消費者が、環境的に持続可能で包摂的な経済・社会への移行を受け容れ、推進できる環境を提供する必要があります。
- (e) また、これらの一貫した政策は、より多くのディーセント・ジョブの創出を促進するために、すべての人々のための公正な移行の枠組みを提供する必要があります。これに適うものとしては、雇用への影響の予測や、失業や転居に対する持続可能で適切な社会的保護、技能開発、そして団結権や団体交渉権の効果的な行使を含む社会的対話が含まれます。
- (f) どこにでも適用可能な解決策はありません。各国の発展段階や、経済部門、企業の種類や規模など、それぞれの状況に合わせて、政策やプログラムを策定する必要があります。
- (g) 持続可能な開発戦略の実施においては、各国の国際協力を促進することが重要です。この文脈で、私たちは、国連持続可能開発会議（リオ+20）の成果文書を、実施方法に関する第六節を含めて、思い起こします。

## V. すべての人々のための公正な移行のための、主要な政策分野と制度的取り決め

14. 以下の要素は、すべての人々のための公正な移行の課題に取り組むための、基本的な枠組みを構成しています。

- (1) 持続可能な開発と貧困撲滅の観点から経済をグリーン化するには、それぞれの国で、マクロ経済政策や、産業政策、産業部門別政策、労働政策を、組み合わせる必要があります。これらの政策は、環境的に持続可能な活動に官民の投資を動員・誘導することにより、持続可能な企業が繁栄し、ディーセント・ワークの機会を創出できる環境を作り出すものです。その目的は、ダイナミックな高付加価値部門において、サプライチェーン全体でディーセント・ジョブを創出することにあります。これらの部門では、雇用とスキルのアップグレードが促進されるだけでなく、広範な雇用機会を提供する労働集約的な産業における、雇用創出と生産性の向上も促進されます。
- (2) この課題はいくつかの領域にまたがっているため、すべての分野で持続可能な開発を主流化(mainstreaming)し、雇用当局と、それ以外の財政や、計画、環境、エネルギー、交通、健康、経済・社会開発など、さまざまな分野の省庁との間で、協力・調整を行う必要があります。適切な政策枠組みの構築において、国際レベル(international)、国家レベル(national)、地域レベル(regional [ここではアジア・ヨーロッパ・アフリカなどの地域区分のこと])、産業部門レベル(sectoral)、地方自治体レベル(local)の、全ての重要なステークホルダーの参加を確保するために、制度的な取り決めを実施する必要があります。持続可能な開発の3つの側面を効果的に統合するためには、国家レベルの機関の間だけでなく、地域レベルや世界レベルの国際機関の中でも、内部の一貫性を追求する必要があります。

- (3) 環境・経済・社会の持続可能性に同時に取り組むための、主要な政策分野は以下の通りです。
- I. マクロ経済・成長政策
  - II. 産業政策・産業部門別政策
  - III. 企業政策
  - IV. 技能開発
  - V. 職業上の安全と健康
  - VI. 社会的保護
  - VII. 積極的労働市場政策
  - VIII. 権利
  - IX. 社会的対話と政労使三者構成原則

2013年のILC決定の第14項(m)では、「国際労働基準は、経済のグリーン化に関連する労働世界にとっての課題、さらに広くは持続可能な開発と貧困撲滅への移行に対処するための、強固な枠組みを提供する。結社の自由や団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働と無差別、社会的対話、三者間協議、最低賃金、労働行政と監督、雇用政策、人的資源開発、職業上の安全および健康(OSH)、社会保障など、いくつかの国際労働基準がこの点で重要である（付録参照）」と述べています。



## すべての人々のための公正な移行のための、政策の一貫性と制度的な取り決め<sup>5</sup>

### 15. 各国政府は

- (a) 持続可能な経済への移行において、持続可能な企業の発展と、全ての人々のためのディーセント・ワーク、社会的包摂、貧困の撲滅を可能にするために、社会的対話と規制的枠組みに基づく安定した政策シグナルを提供すべきです。
- (b) 全ての人々のための、環境的に持続可能な経済・社会に向けた公正な移行の枠組みにとって最も重要な、国際労働基準（ILC 2013年決定の付録に記載）を検討・推進し、その批准と完全な実施を目指すべきです。
- (c) 持続可能な開発目標の達成に向けた国家計画や政策、および国家の環境・気候変動行動計画に、公正な移行のための規定を含めるべきです。
- (d) 公正な移行のための規定を、ある省庁だけに割り当てるのではなく、関連するすべての省庁のアジェンダに統合すべきです。
- (e) 財政や政治情勢の変化に対応できる政策やプログラムを確立するために、経済計画関連省庁や財務省を含む、重要な省庁間の緊密な連携を促進すべきです。
- (f) 移行を導き、地域経済にとって必要な変化に対応するために、広域・地域レベルの政府機関の制度的・技術的能力を確立・強化すべきです。
- (g) 社会的対話を通じて、あらゆるレベルの政策プロセスの場面で労使(social partners)の参加の機会を提供し、重要なステークホルダーとの協議を促進すべきです。
- (h) 必要に応じて、基本的な労働市場データのアベイラビリティ（収集・確保）とアクセス（利用可能性）を確立・強化し、環境政策の雇用および社会経済的影響の事前評価を実施し、政策選択に役立てるべきです。
- (i) 環境的に持続可能な経済・社会政策の研究と影響評価を行い、政策措置の最適なバランスを確保すべきです。
- (j) 環境的に持続可能な社会への移行を可能にする政策を、効果的に導入するために、国際機関の支援を得て、政府・使用者団体・労働者団体の間での協力的な取り組みを奨励し、それに積極的に関与すべきです。

<sup>5</sup> この文書の残りの部分では、「移行」という用語は「環境的に持続可能な経済・社会への公正な移行」を意味します。

## 16. 政府と労使は

- (a) 持続可能な開発目標の達成を含む、経済・社会・環境政策の実施に関する協定の締結を検討すべきです。
- (b) デーセント・ワーク国別プログラム(Decent Work Country Programmes)など、国際機関の支援を適宜うけつつ、資金や補助(support)、支援(assistance)を動員すべきです。
- (c) 環境的に持続可能なマクロ経済政策や産業部門別政策に関する知識や模範例(best practices)を共有すべきです。
- (d) 15(h)に記載されているように、雇用評価や社会経済評価の結果を議論・分析し、政策の選択に活用すべきです。
- (e) 以下のようにして、協力を促進すべきです。
  - (i) 国際的なレベルでは、持続可能な開発目標(SDGs)を達成するために、支援や能力開発を通じてお互いに協力します。
  - (ii) 特に、低炭素で気候変動に強い農業や、再生可能エネルギー、天然資源の回復、森林再生活動に関しては、南南協力などを含む取り組みを行います。
  - (iii) 国家レベルでは、労使が政府機関と協力して、その国の慣例に沿った政策を策定・実施・監視します。
  - (iv) 産業レベルでは、労使が、団体交渉を含むあらゆる形態の社会的対話を通じて、デーセント・ワークを確保し、技能のニーズや雇用の課題を予測し、適切かつ継続的な訓練を設計する上で重要な役割を果たすことができます。
  - (v) 地域レベルでは、地方自治体や使用者、労働組合、研究・研修機関が協力して、公正な移行のための措置を、地域の持続可能な経済開発に効果的に組み込む必要があります。
  - (vi) 企業レベルでは、労使が協力して環境への悪影響を抑制し、労働者の技能開発を支援することができます。

## 社会的対話と政労使三者構成(tripartism)に関する政策

### 17. 各国政府は

- (a) 適用可能な国際労働基準の中でも、公正な移行の枠組みにとって最も重要な項目に沿って、政策設計から実施、評価までのすべての段階で、また国家から企業レベルまでの全てのレベルで、社会的対話を積極的に推進し、それに関与することにより、デーセント・ワークを伴う環境的持続可能性にむかう道筋について、合意を形成すべきです。
- (b) 国家の社会的・経済的・環境的な目標を実現するための、最良の手段を議論するために、あらゆるレベルでの対話のメカニズムやストラクチャー(仕組み)の創設・開発・公式化を促進すべきです。

## 18. 労使は

- (a) 公正な移行の枠組みや、持続可能な開発、ディーセント・ワーク、女性と男性のためのグリーン・ジョブに関連する動向について、メンバーの意識と理解を高め、ガイダンスを提供すべきです。
- (b) 国家の持続可能な開発政策の策定・実施・監視において積極的な役割を果たし、ディーセント・ワークと社会的包摂を伴う社会的・経済的・環境的な持続可能性をもたらす上で、使用者と労働者の組織が極めて重要な役割を果たすことを、明確にすべきです。
- (c) 機会を評価し、移行によってもたらされる課題を解決するために、企業レベル、部門レベル、国レベルでの社会的対話に、組合員が積極的に参加するよう促すべきです。
- (d) 使用者団体と労働者団体の間の協力を促進する具体的な方法として、適宜、あらゆるレベルの団体交渉および労働協約を通じて、個々の環境条項の採用を促進すべきです。これはまた企業に対して、排出削減をはじめとする環境規制を遵守し、持続可能性に関する企業の目標を達成し、労働者と管理職の研修を開発することをうながす、具体的な方法にもなります。

## マクロ経済・成長政策

### 19. 政府は、労使と協議の上、以下のことを行うべきです。

- (a) **持続可能な開発と公正な移行をマクロ経済と成長政策に統合すべきです。**
  - (i) 公正な移行の枠組みをマクロ経済政策に組み込むために、政府と、国際機関、使用者・労働者団体が協力して取り組むべきです。
  - (ii) 持続可能な生産・消費パターンを促進するマクロ経済・成長政策を採用し、持続可能な企業のための環境を整え、生産的な完全雇用と万人のためのディーセント・ワークを経済・社会政策の中心に据えるべきです。
  - (iii) 持続可能な開発に向けた企業のイノベーションを促進するためのインセンティブ制度を、開発し、再編成すべきです。
- (b) **経済成長と社会的・環境的目標を調和させるべきです**
  - (i) 持続可能なマクロ経済政策を、国家の中長期の開発計画や行動計画に組み込むべきです。
  - (ii) 長期的なコミットメントを示すために、社会的・環境的な課題について、安定した目標を持つ行動計画の採用を検討すべきです。
  - (iii) 長期的な資金ニーズを明確にし、公正な移行の枠組みを実施するための持続可能な資金メカニズムを確立すべきです。

**(c) 適切な規制と政策措置を採用すべきです**

- (i) 経済的に持続可能な活動への移行を促進するために、税金や、補助金、インセンティブ制度、価格保証、融資などの適切な組み合わせを検討・特定すべきです。
- (ii) 経済的に持続可能な活動への移行のせいで、不相应の影響を受ける人々に対する補償にも役立つ、**環境税制改革の実施**を検討すべきです。
- (iii) 政策措置の意図とルールの一貫性を高めるために、政策パッケージの採用と影響に関する効果的なモニタリングと評価を提供すべきです。
- (iv) 必要に応じて、**的を絞った財政政策措置や、市場的手法、公共調達、投資政策**などを用いて、政策の有効性を向上させるべきです。
- (v) 中小企業(MSME)などの様々なターゲットグループに合わせた情報やガイダンスを通じて、規制の遵守を促し、遵守を監視し、適用可能な場合には割当制度(quotas)を実施すべきです。

**(d) 経済のグリーン化に公的資金を投入すべきです**

- (i) **公共投資**を利用して、できるかぎり環境への悪影響が少ないインフラを整備し、天然資源を修復・保全し、人や企業の移転リスクを低減するためにレジリエンスを優先すべきです。
- (ii) 財政収入を**社会的保護**や**積極的労働市場政策**に振り向け、雇用創出を促進し、労働者が環境の持続可能性のための政策に適応できるようにすべきです。
- (iii) **公共調達**を利用して、環境的に持続可能な商品やサービスへの移行を促し、特に中小企業などの企業や不利な立場にあるグループが公共調達に応募できるようにすることによって、社会的包摂を促進すべきです。

**(e) 貿易政策や投資政策を策定すべきです**

- (i) 社会的・経済的・環境的な持続可能性を達成するために、環境に優しい技術へのアクセスを促進するために、国内のグリーン産業を初期段階で育成するために、そしてグリーンイノベーションと雇用を奨励し促進するために、貿易政策や投資政策を活用すべきです。

## **産業政策および産業部門別政策**

20. 政府は、労使と協議の上、以下のことを行うべきです。

- (a) 各部門の社会的・経済的・環境的な持続可能性を継続的に向上させるための目標を設定し、各産業部門の固有の状況と、そこに属する企業の種類や規模に合わせて、産業部門別の政策やプログラムを策定すべきです。

- (b) 気候変動政策などの社会・経済・環境政策を成功裏に実施するための合意形成と社会的受容を促進するために、産業部門レベルで効果的な社会的対話を促進すべきです。
- (c) また、他のステークホルダーと協議の上で、経済のグリーン化にとって重要な部門や下位部門における商品やサービスの需要や投資、市場開発を促進するためのインセンティブや権限(mandate)、そして必要な場合には規制を確立すべきです。
- (d) 安定的かつ予測可能で透明性の高い方法で、市場創出とインセンティブのための政策手段を使用し、投資家に明確なシグナルを与え、市場と価格の歪みを最小限に抑え、イノベーションを奨励し、公共資源の効果的な利用を確保すべきです。
- (e) 移行の影響を最も強く受ける可能性のある産業や、地域、コミュニティ、労働者に特別な注意を払うべきです。
- (f) とりわけ廃棄物処理・リサイクル部門などにおいて、**正社員化をすすめ、ディーセント・ワークを促進するための措置**を講じるべきです。
- (g) 持続可能な開発への移行のせいでマイナスの影響を受ける部門の企業や労働者を支援するために、失業保険や給付金を含む社会的保護や、技能訓練やスキル向上、労働力の再配置、その他の適切な措置を通じて、補完的な政策を形成してゆくべきです。
- (h) 個々の部門のニーズに留意しつつ、関連する国際労働基準（2013年のILC決定の付録で参照されているもの）の批准や、その他の方法での実施を検討すべきです。

## 企業政策

21. 政府は、労使との協議の上で、以下のことを行うべきです。

- (a) 企業が社会的・経済的・環境的規制を遵守しながら、生産性を高め、雇用を創出し、ディーセント・ワークを促進するために、2007年のILC決定と、同決定で定義された17の条件（2013年のILC決定の付録で参照されているもの）に沿って、評価と社会的対話に基づいて、持続可能な企業経営のための環境を提供すべきです。
- (b) 財政改革や税制改革においては、**環境税・賦課金の遵守を強化する最善の手段を考慮すべきであることを、念頭におくべきです。**
- (c) 企業とりわけ中小企業のレジリエンスを高め、経済活動の中断や、資産・雇用・収入の喪失を回避すべきです。
- (d) 気候変動の影響に対するレジリエンスを強化し、防災に関する情報や保険を促進するために、企業団体や労働者団体その他の利害関係者と緊密に協力して、**気候変動の緩和策や適応策、災害対策に関する国の政策や計画を策定**すべきです。
- (e) 協同組合や起業家を含む中小企業に対する、移行支援に特別な注意を払うべきです。

- (f) 経済的・社会的な持続可能性に沿って、省エネ・効率化対策や、クリーンなエネルギー調達のための対策など、環境に配慮した手法を採用する企業に対して、財政的インセンティブ（助成金、低利融資、税制優遇措置）を提供すべきです。
- (g) WTOルールやその他の国際協定に適合する、公共調達の国内調達率要件（ローカルコンテンツ要件）において、適宜、企業による持続可能な製品やサービスを優遇し、中小企業や協同組合も調達プロセスに参加できるようにすべきです。
- (h) 企業と労働者のかなりの割合がインフォーマルな部門において、フォーマル化と、社会・経済・環境政策への認識を促進する目的で、的を絞ったプログラムを確立すべきです。この文脈では、とりわけ協同組合モデルの利用が正規職化のための効果的な手段となりえます〔インフォーマルな企業とは法人格をもたない企業等のことで、インフォーマルな雇用とは労働法や社会保障法などの保護が及ばない雇用のこと〕。

## 22. 政府と労使は以下のことを行うべきです

- (a) グリーンビジネスの実践や、エコイノベーション、規制制度、コンプライアンスの達成方法などについて、特に中小企業に焦点を当てたビジネス情報や助言を、ユーザーフレンドリーなツールキットのようなアクセスしやすい形式で提供すべきです。
- (b) 既存の企業に対しては、環境マネジメントシステムやコンプライアンスシステムを構築するための技術的支援や、助言、サービスを提供すべきです。グリーンテクノロジーのスタートアップ企業に対しては、エコ起業の文化を育むための啓発・教育キャンペーンを行い、技術的支援や助言、サービスを提供すべきです。
- (c) 経営者および労働者に対し、高炭素・高公害・資源集約的な企業運営から、事業を移行するための支援を提供すべきです。このような支援には、お互いが合意した有利な条件での技術移転メカニズムや、環境的に持続可能な経済への公正な移行を促進するための、イノベーションおよび優良事例の共有に対する支援が含まれるべきです。

## 23. 公正な移行のための他の政策と合わせて、政府と労使は以下のことを行うべきです。

- (a) スキルアップや再教育のための研修機会を（移行の影響を受けた労働者に対しても）提供し、グリーンな企業活動や、環境に優しい技術とイノベーションに関する入門教育を行うべきです。
- (b) グリーンテクノロジーの研究開発を行う企業に対する資金面・技術面の支援や、クラスター開発とインキュベーションに関する支援を検討すべきです。
- (c) 環境に配慮した経済・社会への移行のせいで、深刻な影響を受ける企業や労働者に対する支援策を検討すべきです。

- (d) 対話の文化や知識の共有、相互の助言を推奨することにより、制度化された職場協力を促進すべきです。それは、資源とエネルギーの効率を高め、廃棄物を削減し、生産的な雇用とディーセント・ワークを促進する、安全でクリーンな技術と作業方法を導入することを目的としたものです。
- (e) 低炭素政策をはじめとする環境的に持続可能な長期政策を企業が採用することを促進し、雇用を創出・保護しながらこの目標を達成するための手段について、労働者とその代表者を、そして必要に応じて政府を、関与させるべきです。

## 技能開発政策

24. 政府は、労使と協議の上で、以下のことを行うべきです。

- (a) より環境的に持続可能な経済への移行を支援するために、技能開発政策を見直し、変化に対応できる訓練や技能開発、カリキュラムを支援すべきです。
- (b) 技能開発政策や技術・職業教育訓練制度を、環境政策や経済のグリーン化と連携させ、技能開発に関する二者間協定や三者間協定の締結を検討すべきです。
- (c) 産業界や研修機関と協力して、技能ニーズの評価や、労働市場の情報収集、中核技能の開発を通じて、技能の需要と供給を一致させるべきです。
- (d) 進化する技能ニーズの特定と予測や、職業技能プロフィールと訓練プログラムの見直しと調整に、高い政策優先度と資源を割り当てるべきです。
- (e) 一般的な技能と、科学・技術・工学・数学の技能の両方を習得することを奨励し、基礎訓練や生涯学習のカリキュラムに組み込むべきです。

25. 政府と労使は

- (a) 即応性と協調性のある労働市場制度と訓練システムを実現するための、社会的対話に参加し、教育・技能政策の開発と実施のすべての段階で、利害関係者のニーズを調整すべきです。
- (b) すべての人々が、とりわけ若者や、女性、国境を越えて再就職する必要がある労働者、そして中小企業の経営者と労働者が、**技能の習得と承認の機会に平等にアクセス**できるようにすべきです。そのためには、個別の訓練サービスを提供し、適切な時期と期間を確保することにより、個人が仕事と家庭および生涯学習の関心事を両立できるような、支援政策を推進すべきです。
- (c) 求職者の雇用適正(employability)を高めるために、訓練プロセスの一環として、仕事に関連したトレーニングや実践的な経験を促進すべきです。
- (d) 環境政策と合致するグリーン・ジョブのための技能を促進するために、技能検定などの適切な承認の手段を含む、全体的な技能開発政策を策定すべきです。
- (e) 企業と労働者のあいだの相互学習を促進するとともに、グリーン起業の教育・訓練を行い、持続可能な慣行とグリーンテクノロジーの使用を広めるべきです。

- (f) 企業が、とりわけ協同組合を含む中小企業が、現在の労働力の管理と技能向上、将来の職業プロフィールと技能ニーズの予測、そしてポータブルで雇用適正のある技能を労働者に与えることに関して、政府や訓練提供者との連携を支援すべきです。

## 職業上の安全と健康(OSH)に関する政策

26. 政府は、労使と協議の上で、以下のことを行うべきです。

- (a) 気候変動や資源不足、あるいは人間の健康と環境に関連するその他のリスクに起因する、職業上の安全と健康(Occupational safety and health policies, OSH)に関するリスクの増加や、新たなリスクに関する評価を行い、職場の安全と健康を確保するための適切な防止策・保護策を特定すべきです。
- (b) 必要に応じて、移行に関連する技術や作業工程、新素材に関するOSH基準の改善や適応、開発、認識向上を行うべきです。
- (c) 2013年のILC決定の付録1に沿って、適用可能なOSH基準を採択・実施し、遵守状況を監視するための十分な能力を、労働監督機関に提供すべきです。
- (d) OSH政策の一貫性を高め、規制と施行に関して労働衛生・環境機関その他の管轄機関の間で、協力するよう努めるべきです。
- (e) 大規模な産業事故のリスクから労働者・公衆・環境を保護するための国家政策を、一貫したアプローチの必要性を強調しつつ、策定し、実施し、定期的に見直すべきです。
- (f) 重大な事故やリスクの、差し迫った脅威がもたらされている状況に関連して、適切な予防・保護・安全プロセスの利用を促進し、国や地方レベルで法律を執行する政府の能力を強化すべきです。
- (g) 製品や、新技術、仕事のライフサイクルにおけるOSHリスクの範囲を、よりよく理解するための研究を行い、その知識を職場での予防と安全性の改善に役立てるために、企業へのインセンティブを与え、技術支援を行うべきです。
- (h) 必要に応じて、職場における労働者と使用者の合同OSH委員会あるいはそれと同様の組織の設置を実現し、促進し、あるいは準備して、適宜、環境に関する問題の導入を検討すべきです。
- (i) 製品や生産工程のサプライチェーン全体で有害物質を削減し、最小化し、そして可能であればそれをなくすよう、企業を規制し、インセンティブを与えるべきです。
- (j) 製品およびプロセスのライフサイクルを通じて、健康・安全・環境への悪影響を緩和するために、企業が適切な措置を講じることを保証するために、適切な法律を評価・特定すべきです。

27. 政府と労使は

- (a) 必要に応じて、持続可能性に関する認証プログラムに、OSHの側面を含めるべきです。



- (b) グリーン・ジョブにおいて、労働者に対して労働安全衛生に関する職業訓練スキームや継続的な研修プログラムを提供し、使用者や、労働安全衛生委員会の構成員、および労働監督官に対しても、適切な労働安全衛生研修を促進すべきです。
- (c) 材料の回収やリサイクルなど、経済のグリーン化に関連する活動において、インフォーマルな企業や労働が労働安全衛生に与える影響に対処すべきです。こうした活動において、研修や技能構築、認証、そして必要な場合には法律の制定を通じて、フォーマル経済への移行を促進すべきです。

## 社会的保護政策

28. 政府は、労使と協議の上、以下のことを行うべきです。

- (a) 国際労働基準（付録1）に沿った適切な**社会保護制度**を促進・確立して、医療や所得保障、社会的サービスを提供すべきです。それはまた、レジリエンスを高め、経済的・環境的な脆弱性や衝撃の影響から人々を守り、生産的な雇用や、ディーセント・ワーク、社会的包摂、移行期における貧困撲滅などの目標に寄与するものです。
- (b) 環境被害や移行の課題に対する政策措置や対応のなかに、社会的保護を統合すべきです。それは、特に天然資源に大きく依存している労働者や、大きな構造変化に直面している労働者など、悪影響を受ける可能性が高い人々のためです。この観点からとりわけ、国内法に沿った、退職後の生活を守るための措置の利用も検討すべきです。
- (c) 付録1に列挙されている基準に示されている社会保障の措置とともに、気候変動の被害の軽減や、移行が生活・収入・仕事におよぼす困難を緩和するのに役立つ、革新的な社会保護メカニズムを促進すべきです。
- (d) 適用可能な場合には、気候変動へのレジリエンスを高め、天然資源を修復し、生産的で持続可能な資産を新たに創出するための、**雇用保障制度 (employment guarantee schemes)**や**公的雇用**を活用すべきです。
- (e) 適切な社会保護措置を、気候変動への適応・緩和政策の重要な一部として、気候変動にたいする国の対応に統合すべきです。
- (f) 環境的に持続可能な経済への移行や気候変動の影響などにより、国境をまたぐ労働者の移動が生じた場合の、**社会保護資格のポータビリティ**に関する、二国間の議論を促進すべきです。
- (g) 気候変動やその他の環境災害の影響を受ける人々のために、とりわけ農民や中小企業のために、法律に則った公的保険の役割を考察し、その利用を検討すべきです。
- (h) 三者間メカニズムを発展させ、気候変動がもたらす課題を特定・理解し、適切で予測可能かつ革新的な社会保護措置を策定して、既存の利益を保護するのが妥当な場合には保護するほか、新たな社会的ニーズを考慮すべきです。
- (i) クリーンエネルギー対策の導入に伴う社会的保護の設計・見直しの際には、光熱費や、エネルギー集約的な商品やサービスに対する支出割合が著しく高い低所得世帯に対して、補償を行うことを検討すべきです。

## 積極的労働市場政策

29. 政府は、労使と協議の上で、以下のことを行うべきです。

- (a) 環境的に持続可能な経済への移行を背景として起こる、労働市場の需要の変化にさらされる企業や労働者を支援すべく、雇用へのアクセスを容易にし、雇用適正を高め、訓練を行うなど、健全な労働市場政策を奨励すべきです。
- (b) 気候の変化や資源の劣化、構造変化の影響を受けている地域や産業の失業者や、失業のリスクを抱える労働者に、特に注意を払うべきです。これにはインフォーマル経済に属する人々も含まれます。
- (c) 環境的に持続可能な経済への移行において、企業や労働者のニーズに応え、正規の労働市場の外にいる人々にも手を差し伸べるような、効率的かつ効果的な雇用サービスの提供を促進すべきです。
- (d) 官民の民間の雇用サービス提供者を通じて、グリーン経済における個別の職業や起業機会に直結する、オーダーメイドのコースを開発・支援すべきです。
- (e) 公共職業安定所を改編・強化し、移行エージェントとしての役割をさらに強化すべきです。公共の雇用サービスは、情報提供やガイダンス、マッチングサービス、訓練を行うべきです。これらのサービスは、求職者に手を差し伸べる革新的な方法を拡大することで、改善することができます。
- (f) 公共の仕事や雇用プログラムを支援することを検討すべきです。これには、貧困撲滅と生態系保護を結びつける取り組みなどのほかに、構造的・技術的变化によりすでに解雇され、さらに環境的に持続可能な経済への移行や気候変動などによって悪影響を受けている労働者を対象としたプログラムが含まれます。
- (g) 積極的な雇用政策の導入を検討すべきです。とりわけ労働者が教育を受けたり、職場体験やオン・ザ・ジョブ・トレーニング(OJT)を通じて雇用適性を高める技能を身につけたりすることを可能にする、的を絞った補助金の導入を検討すべきです。

**A. 労働における基本的原則および権利に関する条約**

- 結社の自由および団結権の保護に関する条約、1948年（第87号）
- 団結権および団体交渉権に関する条約、1949年（第98号）
- 強制労働条約、1930年（第29号）
- 強制労働廃止条約、1957年（第105号）
- 同一報酬条約、1951年（第100号）
- 差別待遇（雇用および職業）条約、1958年（第111号）
- 最低年齢条約、1973年（第138号）
- 最悪の形態の児童労働条約、1999年（第182号）

**B. ガバナンス条約**

- 雇用政策条約、1964年（第122号）
- 労働監督条約、1947年（第81号）
- 三者の間の協議（国際労働基準）条約、1976年（第144号）
- 労働監督（農業）条約、1969年（第129号）

**C. その他の技術条約**

- 社会保障（最低基準）条約、1952年（第102号）
- 社会政策（基本的な目的および基準）条約、1962年（第117号）
- 有給教育休暇条約、1974年（第140号）
- 人的資源開発条約、1975年（第142号）
- 作業環境（空気汚染、騒音および振動）条約、1977年（第148号）
- 労働行政条約、1978年（第150号）
- 労働関係（公務）条約、1978年（第151号）

---

<sup>1</sup> この附属書は、2013年のILC決定の附属書のコピーです。

- 団体交渉条約、1981年（No.154）
- 職業上の安全および健康条約、1981年（第155号）
- 労働衛生機関条約、1985年（第161号）
- 化学物質条約、1990年（第170号）
- 大規模産業災害防止条約、1993年（第174号）
- 職業上の安全および健康促進枠組み条約、2006年（第187号）

#### **D. 勧告**

- 人的資源発勧告、2004年（第195号）
- 中小企業における雇用創出勧告、1998年（No.189）
- 協同組合の促進勧告、2002年（No.193）
- 社会的な保護の土台勧告、2012年（第202号）

#### **E. 決議**

- 持続可能な企業の促進に関する決議 - 2007年6月、国際労働総会
- 貧困削減のための農村地域の雇用促進に関する決議 - 2008年6月、国際労働総会

付録2 参加者一覧（原文のまま）

**Annex 2. List of Participants**  
**Tripartite Meeting of Experts on Sustainable**  
**Development, Decent Work and Green Jobs**

Geneva  
5-9 October 2015

---

**CHAIRPERSON PRÉSIDENT**  
**PRESIDENTE**

Ms Esther BYER SUCKOO, Minister of Labour, Social Security and Human Resource Development, St-Michael, Barbade

**EXPERTS NOMINATED BY GOVERNMENTS EXPERTS**  
**DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS EXPERTOS**  
**NOMINADOS POR LOS GOBIERNOS**

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

Ms Márcia MUCHAGATA Adviser / Minister's Office Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

**GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA**

Mr Thomas DE GRAAT, Referent, Federal Ministry of Labour and Social Affairs

**INDONESIA, REPUBLIC OF INDONÉSIE,**  
**RÉPUBLIQUE DE INDONÉSIE, REPÚBLICA DE**

Ms Rahma IRYANTI, Deputy Minister for Poverty Reduction, Labor and SMEs, The Ministry of Planning and Development / National Development Planning Agency

**KENYA KENIA**

Mr Joseph Yidah AJANGA, Deputy Labour Commissioner, Ministry of Labour, Social Security and Services

**MAURITIUS MAURICE MAURICIO**

Mr Jaynarain MATHOORA, Assistant Director, Ministry of Labour, Industrial Relations, Employment and Training

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Mr Ian MACUN, Director: Collective Bargaining, Department of Labour

**TURKEY TURQUIE TURQUÍA**

Mr Göksel KUŞLU, Expert, Ministry of Labour and Social Security, General Directorate of External Relations and Services for Workers Abroad

**UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS**

Ms Kristin SPARDING, International Relations Officer, Office of International Relations, U. S. Department of Labor

**EXPERTS NOMINATED BY THE EMPLOYERS' GROUP EXPERTS DÉSIGNÉS PAR LES  
GROUPE DES EMPLOYEURS EXPERTOS NOMINADOS POR EL GRUPO DE LOS  
EMPLEADORES**

**COLOMBIA COLOMBIE COLOMBÍA**

Sra Nancy Raquel IBARRA PALACIOS, Directora de Producción y Consumo Sostenible Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

**INDIA INDE**

Mr Rajinder Singh MAKER, Director General, Employers Federation of India (EFI)

**PAKISTAN PAKISTÁN**

Mr Fasihul Karim SIDDIQI, Secretary General of EFP & Secretary Global Compact Network Pakistan, Employers Federation of Pakistan (EFP)

**SOUTH AFRICA SUD AFRIQUE SUDÁFRICA**

Ms Vanessa Lerato PHALA, Executive Director: Social and Transformation Policy Business Unity South Africa (BUSA)

**SRI LANKA**

Ms Thamali Daswinie SENANAYAKE, Head of HR Division / Focal point for Green Jobs The Employers Federation of Ceylon (EFC)

**TRINIDAD AND TOBAGO TRINITÉ-ET-TOBAGO TRINIDAD Y TABAGO**

Ms Suzetta ALI, Chairperson, Employers Consultative Association of Trinidad and Tobago (ECATT)

**UGANDA OUGANDA**

Mr Shaffi Masai MANAFA, Corporate Affairs Manager, Federation of Uganda Employers

---

**ZAMBIA LA ZAMBIE ZAMBIA**

**EXPERTS NOMINATED BY THE WORKERS' GROUP EXPERTS DÉSIGNÉS PAR  
LES GROUPE DES TRAVAILLEURS EXPERTOS NOMINADOS POR EL GRUPO DE  
LOS TRABAJORES**

**ARGENTINA ARGENTINE**

Sra Marta PUJADAS, Directora del área jurídica del UOCRA - CGTRA

**BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA**

Mr Bert DE WEL, Advisor energy and climate policies, CSC/ACV

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

Mr Kjeld Aagaard JAKOBSEN, Consultant, Central Única dos Trabalhadores - CUT

**INDONESIA, REPUBLIC OF INDONÉSIE,  
RÉPUBLIQUE DE INDONÉSIA, REPÚBLICA DE**

Ms Rulita WIJAYANINGDYAH, Secretary General, Indonesian Forestry and Allied Workers' Union (KAHUTINDO)

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Mr Josua Fred MATA, Secretary General, SENTRO

**SOUTH AFRICA SUD AFRIQUE SUDÁFRICA**

Mr Woodrajh AROUN, Parliamentary Officer, National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA)

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

Mr Bruno ESTRADA LOPEZ, Economist, Assistant to the General Secretary, CCOO

**UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS**

Mr Brad MARKELL, Executive Director, AFL-CIO Industrial Union Council