United Nations
Global Compact

公正な移行の基礎知識
企業向け解説書

この解説書は、国連グローバル・コンパクト公正な移行に関するシンクラボの会員企業およびパートナー機関との協力により作成されました。公正な移行の礎と意義、企業が優先すべきアクション、関連の行動領域とビジネスケースを取り扱いながら、すべての人に公正な移行を確保するうえで企業が果たす役割に関する初歩的知識を提供するものとなっています。この解説書には「重要用語集」と「リソースガイド」も含まれています。

免責事項：この解説書で表明された見解は、必ずしも国連グローバル・コンパクトのものでも、公正な移行に関するシンクラボの会員企業とパートナーのものではありません。本書で紹介された企業名や事例は、学習目的でのみ掲載されているものであり、国連と本書の著者による個別企業に対する支持表明を意味するものではありません。本書はシンクラボを構成する各組織から意見表明をいただいていますが、これら組織と連携している企業やステークホルダーの見解または立場を表明するものではありません。本書の内容は、適切な形で出典を示すことを条件に、引用、使用することができます。

公正な移行に関するシンクラボについて

公正な移行に関するシンクラボは、公正な移行に関連する重要分野に関するビジネス・リーダーシップとソートリーダーシップを形成し、定義づけ、重要なビジネス課題に取り組み、政策提言の機会と良いビジネス慣行を洗い出すとともに、国連グローバル・コンパクトのネットワークを通じて、学びを広く普及することを目指しています。シンクラボに参画した企業には、A.P. Møller – Mærsk、Accenture、AIA Group、CEMEX、DP World、Enara Capital、Enel SpA、Garanti BBVA、Iberdrola、Johnson Controls、Lenovo Group、LONGi、Mahindra Group、Majid Al Futtaim、Meta、Microsoft、Moody's Corporation、National Australia Bank、Nestlé、Novozymes A/S、Ørsted、ReNew Power Pvt. Ltd.、Sappi Southern Africa Ltd.、TriCiclos、Unilever、Wipro Ltd. および Woolworths Holdings Limited が含まれています。

本書の作成に当たっては、下記の協力もいただきました。
国連グローバル・コンパクト SDGs のための CFO 連合
国連グローバル・コンパクト海運の公正な移行タスクフォース

国連グローバル・コンパクト公正な移行に関するシンクラボのパートナー機関は、下記のとおりです。

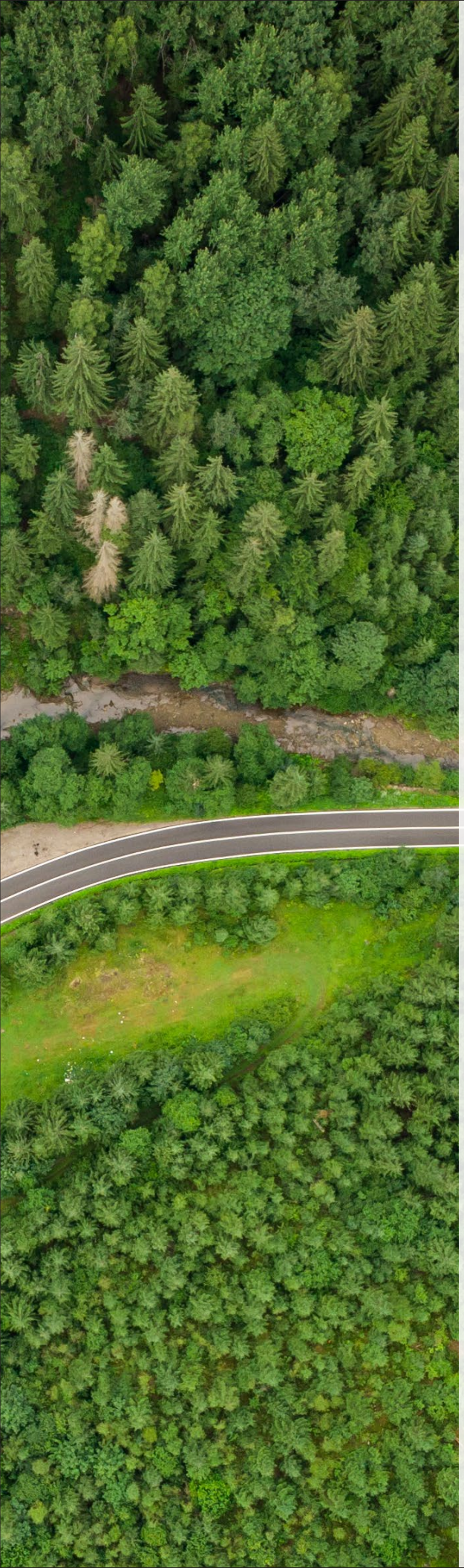
Caring for Climate | UN Global Compact | UNEP | UNFCCC | International Labour Organization | ITUC CSI IGB | Just Transition Centre – Decent Jobs on a Living Planet

CDP – Disclosure Insight Action | Duke University | IOE – A powerful and balanced voice for business | IRENA – International Renewable Energy Agency

PRI – Principles for Responsible Investment | SEI – Stockholm Environment Institute | Sustainable Energy for All | The B Team

unicef – for every child | UN Global Compact – United Nations Global Compact | World Resources Institute

公正な移行に関するシンクラボは、本書の作成にあたって意見表明と寄稿をいただいたパートナー機関と会員企業に感謝いたします。



目次

1. 要旨 4

2. 人間を気候変動対策の中心に 5

3. 公正な移行：その起源と意義 6

4. ビジネスが公正な移行に果たす役割 8

5. アイデアを行動へ：優先的アクションと行動領域 9

6. ビジネスケース：企業が取り組む理由 16

7. 公正な移行をビジネスの現実とするために 18

8. 重要用語集 19

9. リソースガイド 23

要旨

アントニオ・グテーレス国連事務総長は、2021年8月のIPCC報告書を人類にとってのコード・レッド（非常事態）だと表現しました。気候危機に立ち向かうためには、果断な一貫性のあるアクションが必要ですが、これは労働者やコミュニティ、各地域に大きなインパクトを及ぼします。公正な移行は、ネット・ゼロへの移行を活用してディーセント・ワーク（やりがいのある人間らしい仕事）を推進し、社会的なインクルージョンを促進し、貧困を根絶しようとするものです。人間を気候変動対策の中心に据えれば、クライメート・トランジション（気候変動緩和のための低炭素社会への移行）自体に必要な支援や参加も確保できます。

公正な移行のビジョン、重要な機会と課題、指導原則は、国際労働機関（ILO）の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（ILOガイドライン）に定められています。グテーレス事務総長は各国に対し、持続可能な開発の環境面、経済面、社会面に同時に取り組むための最低基準として、ILOガイドラインの適用を呼びかけています。パリ協定も、気候変動と持続可能な開発関連の目標をともに追求する必要性を指摘するとともに、「労働力の公正な移行や、ディーセント・ワークと質の高い雇用の創出が必須であること」を認めています。

民間セクターは、公正な移行の達成に中心的な役割を果たさねばなりません。企業は自社の方針や戦略だけでなく、すべての人にとって公正な移行につながる公共政策環境を提唱することによっても、公正な移行をサポートできます。企業のアクションは、国連グローバル・コンパクト10原則とその他の重要文書によって裏づけられた責任ある企業行動と権利の尊重を基盤とするところから始まります。企業の潜在的な力が存分に発揮されるためには、社会対話とステークホルダー・エンゲージメントを踏まえ、排出量ネット・ゼロと環境のサステナビリティへ向けて社会面、経済面、そして雇用面へのインパクトを最大化する移行計画が必要となります。

気候変動とクライメート・トランジションは各地域、産業、個別の企業に異なる形で影響を及ぼします。公正な移行の諸原則は普遍的なものであるとはいえ、その適用の仕方は企業や部署によって異なります。この解説書では、こうした違いのいくつかを明らかにしたうえで、すべての企業が公正な移行の原則を理解し、現状の慣行に見られるギャップを洗い出し、整合性を高めるための構想を練るうえで役立つ7つの優先的アクションの概略を示します。

1. マッピング：自社のインパクトと影響力を踏まえ、公正な移行に関して社内関係者の関与を引き出し、（自社事業との）重要なタッチポイントのマッピングを行うとともに、優先課題を洗い出します。

2. 土台作り：断固とした方針と慣行を通じ、労働者の権利やその他の人権を尊重するとともに、職場でのジェンダーの平等と社会的公正を確保します。

3. エンゲージメント：移行計画の策定、実施及びモニタリングの中核に、労使二者間、政労使三者間および影響を受ける全てのステークホルダーとの対話を位置づけます。

4. 計画の策定：社会対話とステークホルダー・エンゲージメントを踏まえ、公正な移行に向けた長期的な事業計画を策定し、以下の点に留意します。

- -雇用創出とリスキリング、能力向上を優先する
- -ローカルな社会的、経済的な便益を図る
- -社会的公平性を促進する
- -顧客の公平なアクセスを支援する
- -企業とステークホルダー双方の気候変動へのレジリエンス強化に貢献する

5. 行動：継続中の社会対話を統合し、ステークホルダーを巻き込み、人権と環境への影響、その関係性に関するデュー・ディリジェンスを実施することにより、関連の部署全体で公正な移行計画を実行に移します。

6. 連携：重要な課題に対して、より協調した行動をとるために労働者団体や政府と対話します。公正な移行を可能とするために雇用主団体や地域・セクター別のイニシアチブ、サプライチェーン全体の連携を図ります。

7. 学習－統合－発信：学習、協力と説明責任を促進するため、公正な移行に関連するアクション、課題およびインパクトを測定、報告します。

公正な移行を民間セクターが支援すれば、一般の人々だけでなく、ビジネスにも恩恵が及びます。公正な移行は、企業がリスクやコストを削減し、生産性を高め、ステークホルダー（顧客、政策立案者、投資家を含む）との関係性を改善し、システミック・リスクを緩和することに役立つからです。公正な移行は究極的に、企業にとってのビジネスチャンスであり、私たちの社会にとっての優先課題であり、地球にとって不可欠なこともあるのです。

人間を気候変動対策の中心に

- 気候危機に立ち向かうためには、決定的な一貫性のあるアクションが必要ですが、これは労働者やコミュニティ、各地域に大きなインパクトを及ぼします。
- 公正な移行は、ネット・ゼロと気候変動へのレジリエンスへの移行を秩序ある、包摂的かつ公正なものとし、ディーセント・ワークの機会を創出し、誰ひとり取り残さないようにするための取り組みです。そのためには、社会対話、ステークホルダー・エンゲージメント、そして基本的な労働者の権利やその他の人権の普遍的尊重に根差す公正なプロセスを確立しなければなりません。
- 公正な移行は、単独で実践できるものではありません。それは気候変動の緩和・適応活動のための原則ベースのアプローチであり、あらゆる国とセクターに関係するものだからです。

> **気候変動の課題に取り組めば、私たちの経済と社会に大きな変化が生じ、それは当然のことながら、人々や家族、コミュニティに、そのアイデンティティやウェルビーイングの根幹に触れる大きなインパクトをもたらします。公正な移行は後付けではできません。それは気候変動対策に欠かせない要素であると同時に、私たち全員の責任でもあるのです**
>
> **アミーナ・J・モハメッド国連副事務総長**

人類は気候変動、生物多様性の喪失、汚染と廃棄物増大という三重の地球規模の危機と、不平等、貧困、食料不安の危機に同時に直面しています。これらの危機は、全世界で数百万人のウェルビーイングと暮らしを脅かし、システミックな経済・金融リスクを作り出し、社会不安や政情不安を高めています。ネット・ゼロへの移行をはじめ、私たちが抱える社会と環境の課題に立ち向かうためには、決定的なアクションが必要ですが、そのためには政府や企業、労働者、地域社会、金融セクター、市民社会、そして一般市民から幅広い支持と参加を得る必要があります。同時に、温室効果ガス排出量ネット・ゼロへの移行に向けた構造変革を行えば、労働者や家庭、コミュニティ、企業、産業、各地域に対するインパクトに伴い、多くの課題と機会が生まれます。

公正な移行は、ネット・ゼロへの移行と気候変動へのレジリエンスを秩序ある、包摂的かつ公正なものとし、ディーセント・ワークの機会を創出し、誰ひとり取り残さないようにするための取り組みです。そのためには、インパクトを受けるあらゆる集団との社会対話とステークホルダー・エンゲージメント、そして基本的な労働者の権利やその他の人権の普遍的尊重に根差す公正なプロセスを確立しなければなりません。

公正な移行は、単独で実践できるものではありません。それは気候変動の緩和や適応について実施中の活動と、将来的なアクションのための原則ベースのアプローチです。それはまた、気候変動対策を支える金融、テクノロジーおよび能力構築の戦略にも適用されます。公正な移行は、あらゆる経済セクター（エネルギーだけでなく）や地域、国のほか、それらの間の関連性にも関係するものだからです。政府、企業、労働者とその団体、コミュニティ、権利擁護者、市民社会組織のいずれにも、果たすべき役割があります。気候変動対策の中心に人間を置けば、クライメート・トランジションそれ自体に必要な支持と参加も確保できます。結局のところ、公正な移行は気候変動対策に欠かせない手段であり、単なる「付け足し」ではないのです。

この解説書では、企業が公正な移行に果たす役割を取り上げます。まず、公正な移行の基礎と意義について述べることにより、状況を確認します。そのうえで、企業が優先すべきアクションや妥当な行動領域、対策を取ることで得られるビジネスケースの概要を示します。また、野心的で包括的かつ効果的な移行計画の策定を図る企業をサポートするための重要用語集とリソースガイドも含まれています。

公正な移行：その起源と意義

- 公正な移行のビジョン、重要な機会と課題、指導原則は、国際的な政労使三者間合意を通じて2015年に採択されたILOガイドラインに定められています。
- 公正な移行とは、持続可能でインクルーシブな経済成長と開発の実現でディーセント・ワークが果たす役割を重視しつつ、環境、社会、経済という持続可能な開発の3つの次元に同時に、一貫性のある形で取り組むことを指します。
- パリ協定は、気候変動と持続可能な開発関連の目標をともに追求する必要性を指摘するとともに、「各国が定める開発優先課題に応じた労働力の公正な移行や、ディーセント・ワークと質の高い雇用の創出が必須であること」を認めています。

公正な移行のビジョン、重要な機会と課題、指導原則は、国際的な政労使三者間合意を通じて2015年に採択された国際労働機関（ILO）の「**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**」（ILOガイドライン）[1]に定められています。ILOガイドラインは政策枠組みと、政府や社会的パートナーがこの政策枠組みを策定、実施、モニターする方法に関する実用的ガイダンスを提供するものとなっています。これによって企業には、自社の方針や戦略だけでなく、公正な移行全般を促す政策環境を求めてゆくことによっても、公正な移行をサポートする余地が生まれています。

ILOガイドラインによると、公正な移行は、**環境と開発に関する世界委員会**が1987年に確立した持続可能な開発という理念に根差しています。そして現在、この理念を体現しているのが「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に盛り込まれた**持続可能な開発目標（SDGs）**です。公正な移行とは、持続可能な開発の環境面、社会面、経済面に縦割り型ではなく、総合的に取り組むことを意味します。その意味で、SDGsの目標13（気候変動に具体的な対策を）で触れられている気候変動対策計画は、単なる環境保全戦略ではなく、その他のグローバル・ゴールズ（SDGsの別称）にも貢献する機会にもなります。SDGsの目標8（働きがいも経済成長も）は、力強く持続可能かつインク

1. 国際労働機関（ILO）、社会対話、社会的パートナー、政労使三者間などについて詳しくは、「重要用語集」をご覧ください。

図1

機会を生かし、	課題を管理し、	公正なプロセスを確保することで、	スピーディーな移行の実現を
気候変動対策と持続可能な開発を両立させるためには、人間らしい労働条件でグリーン・ジョブを創出し、労働力のリスキリングとスキルアップを図り、ジェンダーの平等と社会的公正（図2）、包摂を促進し、貧困を削減し、グローバル・ゴールズの実現に貢献できる機会を生かさねばなりません。	公正な移行はまた、移行の経済的、社会的なインパクトとリスクの公正な管理も意味します。具体的には、事業資産やインフラへのリスク、雇用の減少とディーセント・ワークの不足、人権（土地権や先住民族の権利を含む）へのリスク、その他の特に社会的最弱者層に対する負のインパクトなどが挙げられます。労働者や気候変動の矢面に立たされているコミュニティ、企業に対する負のインパクトの評価、防止および軽減は、気候変動対策と一体不可分の要素とすべきです。	ネット・ゼロへの移行の社会経済的成果として、インクルージョンや正義、効率を達成するためには、公正なプロセスの導入が必要です。社会対話やステークホルダーとの真摯な協議をネット・ゼロへの移行の基盤としなければなりません。このようなプロセスは、ネット・ゼロへの移行の手続き面、代表面での公正に寄与することで、方向性の一致を高め、リスクを軽減します。また、社会的パートナーやその他のステークホルダーが移行計画に追加できる価値の活用にもつながります。	公正な移行は、ネット・ゼロへの移行に公正なプロセスを埋め込み、その社会的、経済的機会を生かし、そのインパクトを公正に管理することにより、スピーディーな移行を容易にします。また、ネット・ゼロへの移行に伴う社会契約を強化し、経済とビジネスのレジリエンスを改善するとともに、インクルーシブな社会にも貢献します。このホリスティックな手法は、気候変動関連のシステミック・リスクを緩和し、ビジネスの移行リスクを削減し、政府による気候関連の政策立案を容易にすることで、私たちの気候変動対策の成功に貢献します。

ルーシブな経済成長と開発の実現に重要な役割を果たすため、公正な移行の中心的な重点課題と言えます。

人間中心の気候変動対策の実現は、社会的包摂を促進すると同時に、生産的な完全雇用、労働における権利、社会対話、社会的保護というディーセント・ワークの4本柱をサポートする脱炭素戦略にかかっています。

パリ協定によると、持続可能な開発は気候変動対策の基盤でもあります。パリ協定は、気候変動と持続可能な開発関連の目標を同時に追求する必要性について述べるとともに、潜在的な相乗効果の多くを指摘しています[2]。そして具体的に「各国が定める開発優先課題に応じた労働力の公正な移行や、ディーセント・ワークと質の高い雇用の創出が必須であること」を認めています。グラスゴー気候合意も、パリ協定の履行にあたって公正な移行を確保する必要性を認識しています。

国連グローバル・コンパクトは、国連事務総長の特別イニシアチブとして、各地の企業に対し、人権、労働、環境、腐敗防止の分野における普遍的な10原則に業務と戦略を整合させ、グローバル・ゴールズを支持するアクションを起こすよう求めています。10原則は、ILOガイドラインやグローバル・ゴールズ、パリ協定と共通の基盤を有し、専らビジネスを対象とする手段として、企業が公正な移行の中で、その野心を実現することに役立ちます。

図2

気候のジェンダー的次元

気候変動はジェンダーや所得、年齢、民族性に関するものを含め、既存の不平等をさらに悪化させます。仕事の世界や気候変動リスクへのエクスポージャー、適応のためのリソースへのアクセスにおけるジェンダーの不平等は、気候変動とその適応、緩和活動が女性に及ぼすインパクトを不当に大きくします。同時に、女性は大人も子どもも、公正な移行に向けた変化をもたらす重要な主体であり、その有意義な参画なしに気候変動対策の成功は望めません。

2. パリ協定第2条、第4条、第6条、第7条、第10条を参照。

ビジネスが公正な移行に果たす役割

- 企業がネット・ゼロ移行計画に活動を整合させようと努める中で、公正な移行の原則は、同時に人々に対する恩恵も最大限に高めるためのガイダンスとなります。
- このアプローチを採用すれば、人々にとって利益となるだけでなく、企業の存在意義を高め、財務面で重大なリスクを軽減することにより、ビジネスにも利益をもたらします。

民間セクターは、公正な移行の達成に中心的な役割を担うべきです。中小・零細企業（MSMEs）をはじめとする企業は、全世界で多くの雇用を提供し[3]、イノベーションと富の創造に欠かせない存在となっています。企業は労働者を雇用し、これに訓練機会を提供し、技術を開発・展開し、消費者や公共セクター、その他企業に物品とサービスを供給し、事業活動地のコミュニティにインパクトを与え、政府への働きかけを行うなど、多くの形で社会や経済に影響を及ぼしています。企業がこうした活動をネット・ゼロへの移行と整合させようとする中で、公正な移行の原則は、そのバリューチェーン全体でディーセント・ワークと社会的包摂を同時に進展させるための指針となります。

公正な移行アプローチの採用は、人々だけでなく、企業にとっても利益となります。自社の社会と経済に対するインパクトを管理する企業は、ステークホルダーとの関係を改善し、より大きな存在意義を認められるようになります。これにより、法的リスクや風評リスクを含め、財務面の重大なリスクも多く軽減できます[4]。公正な移行の原則は、企業のサステナビリティの環境・社会・ガバナンス（ESG）の全次元をカバーすることで、企業がこれらの次元にまたがるリスクを管理することにも役立ちます。その中には、例えば労働関係など社会的要因から派生するクライメート・トランジション・リスクや、熱ストレスなど、気候リスクへの物理的エクスポージャーに起因する人的資本リスクやオペレーショナル・リスクが含まれます。気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言と整合する報告を目的とするものを含め、気候変動リスクの厳正な管理と開示を行うためには、こうした因果関係の把握が必要となります。公正な移行の原則はまた、ESGの3次元間の相乗効果を明らかにすることにも役立つ可能性があります。個別企業に対する恩恵に加え、公正な移行は事業環境のサステナビリティ向上にも役立ちます。特に、政治的、経済的、社会的リスクを含め、気候変動や不平等、経済再編に関連するシステミック・リスクを軽減します。

3. フォーマル雇用 10 件のうち 7 件は、中小企業が創出しています。International Organization of Employers (IOE), MAKE TRANSITIONS WORK: CLIMATE CHANGE AND EMPLOYMENT - GUIDANCE NOTE, 2020.
4. Moody's, RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES, 2021.

アイデアを行動へ：優先的アクションと行動領域

- 企業による公正な移行への支援は、責任ある企業行動と労働者の権利を含む権利の尊重を基盤とするところから始まります。こうした支援は、社会対話とステークホルダー・エンゲージメントに基づき、社会面、経済面、環境面のインパクトを最適化する移行計画を通じ、フルに実現できます。
- 図４に概要を示した７つの優先的アクションは、企業が公正な移行の原則を理解し、現状の慣行におけるギャップを洗い出し、整合性を高めるためのアイデアを出すことに役立つ可能性があります。
- 気候変動とネット・ゼロへの移行は、各地域や産業、企業に異なる形で影響しますが、これは特に「廃止・抑制」と「積極的移行」、適応と中小企業（SMEs）に多く当てはまります（図５）。
- 多くの企業にとって、クライメート・トランジションはあらゆる事業分野や部署に影響しますが、同じことは公正な移行にも当てはまります。図６には、いくつか関連の行動領域と、公正な移行原則の適用方法の事例が掲げてあります。
- 企業は直接の事業活動地域だけでなく、政策立案者や社会的パートナーと対話し、環境の整備を支援することによって、さらに組織的な形で公正な移行に貢献することもできます。

企業にとって、ネット・ゼロ移行への正義、公平性、ディーセント・ワーク、社会的包摂の埋め込みは、責任ある企業行動と労働者の権利を含む人権の尊重を基盤とすることから始まります[5]。この基盤を土台としながら、企業は下記の条件を満たす移行計画の策定を通じ、そのポテンシャルをフルに発揮できます。

1) 社会対話とステークホルダー・エンゲージメントに基づいている。
2) 社会的に弱い立場にある集団に特別に配慮しつつ、労働者とコミュニティに対するインパクトを評価し、これを公正に管理している。
3) 社会、経済、雇用面のコベネフィットを積極的に追求している。

図3

公正な移行に向けた環境の整備

ビジネス環境は、事業活動に影響する政策、法律、制度および規制の諸条件が複雑に絡み合ってでき上がります。劣悪なビジネス環境は、生産性と投資収益率を損ない、雇用とその創出に必然的なインパクトを及ぼします。特に適切なインセンティブや金融サービスへのアクセス、充実した制度への依存度が高い中小企業にとって公正な移行を図るために必要なエコシステムを整備するうえで、政府は重要な役割を果たすべきです。そうすれば、企業は直接の事業活動地域だけでなく、政策立案者や社会的パートナーと対話し、公正な移行に向けた環境の整備を求めることによって、さらに組織的な形で公正な移行に貢献することもできます。

下記に概要を示すアクションは、ILOガイドラインの指導原則およびThe B Teamと公正な移行センターが発行した「公正な移行：ビジネスガイド」に基づくもので、それぞれの気候変動対策の進捗状況に関係なく、企業が公正な移行の原則を理解し、現状の慣行におけるギャップを洗い出し、ディーセント・ワークの進展と社会的包摂促進に向けたアイデアを出すために役立つことを目的としています。

5. この基盤は、国連グローバル・コンパクトの10原則、ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）およびOECD多国籍企業行動指針（OECDガイドライン）に定められています。

図4

優先的アクション	ディーセント・ワークの進展 雇用 – 労働における権利 – 社会対話 – 社会的保護	社会的包摂の促進 機会 – リソースへのアクセス – 発言力 – 権利の尊重
マップ作り	自社のインパクトと影響力に照らしつつ、公正な移行への理解を構築し、重要なタッチポイントをマップ化し、優先課題を洗い出すための内部の調査とエンゲージメント	
基盤の整備	▪ **労働における権利**の尊重 ▪結社の自由と団体交渉権 ▪児童労働、強制労働および雇用差別の撤廃 ▪労働安全衛生の権利 ▪ 職場における**ジェンダーの平等とダイバーシティ、公平性、インクルージョン（DEI）**の促進	▪ **人権を尊重するとともに、効果的なデュー・ディリジェンスその他、UNGPと整合する慣行を通じたものを含め、人権侵害への関与を排除** ▪ **責任ある企業行動の国際原則との整合**
エンゲージメント	▪ 労働者団体の**社会対話**、特に下記への巻き込み ▪再編と座礁資産にまつわる計画 ▪脱炭素戦略 ▪雇用に大きなインパクトを及ぼす戦略 ▪「積極的移行」におけるグリーン事業の拡張	▪ 特にネット・ゼロへの移行で新たな市場、新たなサプライチェーン、新たなステークホルダーが生まれる中で、**影響を受けるあらゆる集団との公平で充実したステークホルダー・エンゲージメント**を事業計画で主流化 ▪ エンゲージメントにおいて、**公平で包摂的な参加**の原則尊重、および特に子どもなど一定の集団につき、安全な参加を確保
計画の策定	▪ 個人のキャリアとコミュニティが、企業とは異なる時間枠で動いていることを認識したうえで、**中長期的な事業計画**にリソースを配分 ▪ 労働における権利を含む人権の**デュー・ディリジェンス**を戦略的な意思決定に統合 ▪ 気候変動に対するソリューションの考案、設計および実施で、**ジェンダーの不平等**に取り組むとともに、ソリューションに乗数効果をもたらす存在として女性を活用 ▪ **社会対話とステークホルダー・エンゲージメント**を計画策定に統合 ▪ 重要なビジネス機能間の**エンゲージメントと調整**を改善	

	ディーセント・ワークの進展 雇用 – 労働における権利 – 社会対話 – 社会的保護	社会的包摂の促進 機会 – リソースへのアクセス – 発言力 – 権利の尊重
計画の策定	▪ 雇用へのインパクト評価を移行計画策定に統合し、**雇用創出とリスキリング／スキルアップ**を優先 ▪ 特に開発途上国で、インフォーマル経済の労働者を**正規化** ▪ **サプライチェーン全体でディーセント・ワークの進展を図るため、**フットプリントを活用	▪ ビジネス決定で影響を受ける**弱者層を保護し、**事業活動による**地域社会への貢献を最大限に高める**ための計画を策定 ▪ 場所に根差した**社会経済的インパクトの評価**を計画策定に統合 ▪ 安全な低炭素製品に対する**公平な顧客アクセス**をサポート
行動	▪ 公正な移行計画を**行動へ**：関連の企業慣行の具体例については、図６の行動領域を参照 ▪ 健全な環境を得る権利など、人権と環境へのインパクトや、こうしたインパクト間の関係性に関する**社会対話、ステークホルダー・エンゲージメントおよびデュー・ディリジェンス**を継続的に実施	
連携	▪ 労働者団体との社会対話やステークホルダー・エンゲージメントに**政府**を関与させ、地域的または全国的レベルで重要課題にまつわる協調の効果を改善 ▪ **政策提言**を通じて公正な移行を支援することで、公正な移行に資する「野心のループ」を駆動 ▪ **使用者団体**やその他市民社会組織の力を借りて、あらゆるセクターとあらゆる種類の企業を対象とする包括的で一貫したアプローチを確保 ▪ 能力開発や基準設定、再雇用、移行の道筋など、共有する課題に取り組むためのプラットフォームとして、場合によっては政府との協力も視野に入れながら、**地域別・セクター別のパートナーシップ**を開発 ▪ 労働における権利を推進し、雇用創出を促し、社会対話を強化し、社会的保護を充実させるために、効果と説明責任を兼ね備えた**市民社会組織**と連携	
学習 – 統合 – 発信	▪ 説明責任やステークホルダーとの協力を強化し、自他の経験から学ぶため、公正な移行に関連する**アクション、課題およびインパクトを測定、報告** ▪ **サステナビリティと人権に関する報告枠組み**と国連グローバル・コンパクトのコミュニケーション・オン・プログレス（CoP）を活用し、公正な移行のサポートに関連する重要要素を開示 ▪ ギャップや潜在的な悪影響を特定、把握できるよう、**自社の方針と慣行を見直すとともに、**必要に応じてこれを適応	

気候変動とネット・ゼロへの移行は、各地域と産業、個別の企業に異なる形で影響します。以下では、公正な移行における４つの重要課題と、その解決に資するビジネス行動の概要を示します。

図5

	廃止・抑制	積極的移行	気候変動適応	中小企業
課題	排出量の多い産業で急激に脱炭素化を進めれば、雇用の減少とリストラが生じかねません。	新興のグリーン産業やグリーン技術は、雇用の質や人権リスクの問題を抱えるおそれがあります。	気候変動のインパクトとリスクの分布は一様でないほか、適応戦略も勝者と敗者を作り出すおそれがあります。	中小企業は、その発展と移行を環境の整備に依存しています。
重要なアクション	戦略的計画の立案に**社会対話を統合する。** 労働者の定着、再訓練、再配置を通じて**雇用へのインパクトを緩和**するとともに、社会的保護に貢献する。	**新規雇用をディーセント・ワークにする。** ▪ 労働者の権利と労働基準 ▪ スキルアップの機会 ▪ 公正な賃金 ▪ 社会的保護 ▪ ジェンダーと社会的平等 人権への負のインパクトを**防止、軽減、是正する。**	適応戦略の設計で、**クロスボーダーまたはクロスセクターのインパクトに配慮する。** ローカル、グローバル双方の適応優先課題に**投資と事業計画を整合させる。**	使用者団体や商取引関係の**パートナーシップに政策立案者を巻き込み、**政策の整備を促進する。 ▪ 規制 ▪ インセンティブ ▪ 能力育成 ▪ 金融

多くの企業にとって、クライメート・トランジションは複数のビジネス分野やビジネス機能に影響を及ぼしかねませんが下表に示すとおり、これは公正な移行にも当てはまります。

図6　　下表は、様々なビジネス領域に公正な移行原則を適用する方法の事例を掲げたものです。

行動領域

労働力

労働安全衛生を含む労働における権利

- 国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）に従い、しっかりとした方針と慣行を採用し、これをモニターするとともに、救済へのアクセスを確保する。

人的資本開発と雇用創出

- 人的資本開発と雇用創出の機会を評価し、リスキリングやスキルアップに投資するとともに、しっかりとした労働慣行を実践することで、特に新たな生産・流通技術、デジタル化および新規ビジネスモデルについて、この投資の収益を増大させる。

社会対話

- 本格的な社会対話を通じ、公正な移行計画の策定、実施およびモニタリングなどに関し、成熟した労使関係を育成する。
- 労働者団体と協力し、技術とスキルに関する機会を特定、追求する。

ジェンダーと社会的公正

- 採用、昇進、賃金に関する公平性を評価、改善する。
- 差別のない職場をつくる。

社会的保護

- 適正な給付の支給に貢献する。
- 責任ある税務慣行を採用する。
- 公正な移行に関するリスク分析をビジネス戦略、サステナビリティ戦略、人的資本戦略に反映させるための経路を強化する。

政府関係と政策提言

政労使三者間の社会対話

（各国の政労使三者間社会対話を参照）

- 全国／地域レベルでのさらに幅広いアクションとの協調を図る。
- ILOガイドライン政策枠組みの9つの重点分野について、社会的パートナーに関するそのガイダンスを活用しながら、労働者団体や政府と共同で方針を策定する。
- 使用者団体の力を借りる機会を模索する。

アドボカシーとエンゲージメント

- 政策提言とディーセント・ワーク、社会的包摂への取り組みの整合性を高める。
- あらゆる規模のサステナブル企業が活動できる環境の整備を提言する。
- 公正な移行に関連する労働基準と決議（ILOガイドライン附属書1）の履行を推進する。
- 適切かつ財務的にサステナブルな社会的保護制度を促進する。

リスク

リスクマネジメント

- 公正な移行に関連するリスクを特定、評価、軽減し、公正な移行の認識をリスクマネジメント・システムに統合する。
- 社会対話とステークホルダー・エンゲージメントを、リスクの特定と軽減を含むリスクマネジメントの厳格化に活用する。

- 公正な移行に関するリスク分析をビジネス戦略、サステナビリティ戦略、人的資本戦略に反映させるための経路を強化する。

関連リスク

- 風評：例えば、雇用の減少その他、企業の再編成などに際する負のインパクト、および、新たな事業活動またはサプライチェーンにおける負のインパクトをもたらす移行計画
- 人的資本／オペレーショナル：例えば、スキル不足、安全衛生および物理的気候リスク
- 法律／政策
- 市場：例えば、座礁資産に起因する評価リスク
- テクノロジー

測定と報告

公正な移行を測定、開示するための**重要データ**とは

- 労働関係と社会対話、キャリアの管理と向上、人的資本投資、ジェンダーの平等とDEI、企業の再編成管理を含め、人的資本と職場に関する慣行
- 社会的弱者や社会から隔絶された状態にある集団に適用されるもの、取られた対策、目標達成のために配分されたリソースを含め、人権に関する方針と慣行
- 実績重視型のターゲット、および、目標やターゲットの達成に向けた進捗状況とその実効性
- 事業活動や製品の社会的インパクトの公平性に関する監査
- 場所に根差した社会経済的インパクト評価
- ステークホルダー・エンゲージメント慣行
- 社会・経済開発の促進

学び

- ビジネス戦略チームやサステナビリティ・チームと協調し、学びと効率の改善を図る。
- 既存の枠組みやプラットフォームを活用し、学びの共有の促進を図る。
- ギャップや潜在的な悪影響を把握、特定できるよう、自社の方針や慣行を見直し、必要に応じてその適応を図る。

経営

経営慣行

- ビジネス戦略、ネット・ゼロ計画、労働関係と社会対話、人権に関する方針と慣行、SDGs戦略、ステークホルダー・エンゲージメント、パートナーシップなど、主なビジネス機能間の関係性と調整を改善する。
- 資源・エネルギー効率の改善、無駄の削減、生産的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テクノロジーと作業法方法の採用を目指し、対話と知識共有、相互的アドバイスの文化を育むことにより、職場での協力を促進する。

製品のデザインと流通

顧客のアクセスと安全

- 低炭素の製品とサービスに対する顧客の公平なアクセスをサポートする。
- 製品のデザインと流通で、安全性と公平性を優先させる。
- GHG排出量と有毒汚染物質などに関するライフサイクル・アセスメントを実施する。

人権デュー・ディリジェンスと社会的リスク／インパクトの管理

人権方針と慣行

- デュー・ディリジェンス、現実のインパクトと潜在的インパクトの評価、苦情処理メカニズム、情報開示など、UNGPと整合する人権リスクの防止・軽減・是正措置を実施する
- UNGPに沿い、子どもやその他、社会的弱者や社会から隔絶された状態にある集団の権利やニーズ、直面する課題に特に注意を払う。

社会経済的インパクトの管理

- 戦略的決定を下す際、社会的なリスク／インパクトの評価やモニタリングとステークホルダー・エンゲージメントを効率化する。
- 特に新規の、または進化を遂げつつある事業活動やサプライチェーンに係る移行戦略で、社会的不公正を評価し、これに対処する。

サプライチェーン／調達

サプライヤー・エンゲージメント

- ディーセント・ワークと権利の尊重を促進する。
- サステナブルな生産工程とインプットを奨励する。
- 中小・零細企業の研修、レジリエンスおよびグローバル・サプライチェーンへのアクセスをサポートする。
- 移行リスクと物理的気候リスクを洗い出し、管理する。
- 安全で健康的な労働環境と、差別のない職場に関するものを含め、能力の開発とベストプラクティスの共有を行う。

調達プロセス

- 再生エネルギー調達プロセスなど、調達プロセスに労働者の権利と人権に関する判断基準を埋め込むことで、サプライヤーが労働における権利その他の人権を尊重し、公正な報酬と生活賃金を支給し、安全で健康的な労働環境を提供できるようにする。
- デュー・ディリジェンスやモニタリングを実施するとともに、実効的な救済へのアクセスを確保する。

ポリシーエンゲージメント

- 中小企業の発展と移行に向けた環境整備をサポートする。

気候変動に対するレジリエンス

- サプライヤーと地域社会の気候変動に対するレジリエンス強化に投資する。

外部とのパートナーシップ

地域別／セクター別イニシアチブ

研究機関

市民社会

ビジネスケース：企業が取り組む理由

公正な移行は、企業がリスクとコストを削減し、生産性を高め、顧客や政策立案者、投資家などステークホルダーとの方向性のすり合わせを改善し、システミック・リスクを軽減することに役立つため、これによってビジネスのレジリエンスが高まる可能性もあります。

社会対話と良好な職場環境はリスクやコストを軽減する一方で、生産性を改善

社会対話と労働者の権利尊重は、労働者との関係と労働力計画を改善し、それによってオペレーショナル・リスクやテクノロジー・リスク、市場リスクを軽減できる可能性があります。労働者との良好な関係は、デジタル化と仕事の未来に関するものを含め、イノベーションと、そのために必要な柔軟性を促進します[6, 7]。また、訴訟費用や、雇用の減少、座礁資産およびリストラ関連の風評リスクを削減するうえでも鍵を握ります[8]。特に中小企業にとって、職場での協力関係の発展は、生産性に桁違いの効果を及ぼし、グローバル・サプライチェーンへのアクセスを広げる可能性があります[9]。良好な労働慣行はまた、労働者の採用や定着を改善し、それによって離職コストが低下するとともに、生産性向上に鍵を握る要素である人的資本への投資にインセンティブも生まれます[10]。スキルのニーズを評価し、リスキリングやスキルアップに投資し、教育や訓練、生涯学習のための休暇を提供すれば、スキル不足のリスクが軽減され、人的資本とテクノロジーのコストも下がります[11, 12]。

本格的な労働安全衛生方針に公平な気候変動適応戦略を組み合わせれば、異常気象や熱ストレスその他の気候災害危機に起因するリスクの削減に役立ちます。こうしたリスクには、事業活動や労働者の健康、労働生産性に対するリスクが含まれます。従業員のダイバーシティと包摂を促進すれば、業績が上がります[13]。良い労働慣行の重要な側面である非正規労働者の正規化は、労働者の権利を推進し、その社会的保護へのアクセスを改善するだけでなく、特に国からの援助という点で、こうした労働者に依存する産業のレジリエンスも高めます。

ステークホルダーの重視はリスクを削減し、脱炭素化／適応計画の付加価値を増大

公正な移行は共通言語となりつつあり、脱炭素や人的資本管理、責任ある企業行動、人権（労働者の権利を含む）の尊重、グローバル・ゴールズなど、ビジネス慣行の複数の次元を横断し、ステークホルダー間のすり合わせをしやすくしています。この枠組みを活用してステークホルダー間のすり合わせを支援すれば、企業の存在価値が高まり、ビジネス決定に対する支持も固まります。

図7

金融機関や市民社会組織、ビジネス／業界プラットフォーム、政府機関、多国間機関、研究機関などを含むステークホルダーのグローバル連合であるワールド・ベンチマーキング・アライアンス（WBA）は、グローバル・ゴールズに対する民間セクターの貢献の評価とベンチマーキングに中心的な役割を演じています。WBAはステークホルダー間のすり合わせと、脱炭素関連のものを含む企業のソーシャル・インパクトに関する情報へのアクセスを改善するため、「公正な移行アセスメント」と「ソーシャル・トランスフォーメーション枠組み」を開発しました。WBAのベンチマークは、企業が公正な移行に関するステークホルダーの期待値とのすり合わせやインセンティブの改善を目的に利用できる重要なツールとなっています。

図8は、方向性のすり合わせと信頼の改善に寄与することでリスクを削減し、脱炭素・適応戦略の付加価値を高めるステークホルダー重視型慣行を示しています。

6. Global Deal, A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE, 2021.
7. Workforce & Organizational Research Center, JOB QUALITY MAPS.
8. 企業の再編成管理に関連するリスクは、グローバルな盲点とされています。Moody's, RISING FOCUS ON JUST TRANSITION WILL RAISE RISKS FOR MOST EXPOSED COMPANIES, 2021.
9. ILO, SCORE TRAINING: CATALOGUE and PROMOTING THE CAPACITY OF SUPPLIERS IN GLOBAL SUPPLY CHAINS.
10. Global Deal, A BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE, 2021.
11. Just Transition Centre and The B Team, JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE.
12. Deloitte による「2020 年グローバル人的資本トレンド」調査に回答した企業の 53% は、その社員の半数以上が今後 3 年間にスキルとケーパビリティの変更を強いられるだろうと述べています。Deloitte, BEYOND RESKILLING.
13. Investor Responsibility Research Center Institute and Harvard Law School's Labor and Worklife Program, THE MATERIALITY OF HUMAN CAPITAL TO CORPORATE FINANCIAL PERFORMANCE, 2015.

図8

公正な移行におけるステークホルダー重視型のプラクティス

コミュニティ

自社の事業活動、サプライチェーンまたは移行計画によって影響を受けるコミュニティとのエンゲージメントは、こうしたコミュニティとの関係を改善し、コミュニティのレジリエンス強化に向けた効果的な投資計画を共同で策定し、気候変動対策計画に関するその知見と支持を獲得するとともに、人権リスクを特定、軽減する機会となります。コミュニティとのエンゲージメントはまた、物理的な気候変動リスクと移行計画の環境・社会リスクに関する情報へのアクセスも改善します。

サプライチェーン

サプライチェーンとのエンゲージメントは、テクノロジー・リスク、政策リスク、法的リスク、気候変動リスクを含め、企業が幅広いリスクを特定、管理することに役立つ可能性があります。サプライヤーと協調することで、低炭素生産に必要となるテクノロジーと関連のスキルを特定、開発、展開すれば、サプライチェーンの安定や、ネット・ゼロ社会における規模の経済に貢献できます。サプライチェーン全体とのエンゲージメントは、効果的な適応戦略や、中小企業の発展と移行に資する方針の策定にとっても重要となります。

政府

「王道」の環境・労働・人権基準を企業の製品やサービスに埋め込めば、政府当局との関係を改善し、法的リスクや規制リスクを削減できます。また、政府は社会・環境面で実績のある納入業者を優遇する傾向にあるため、これによって政府調達に食い込めるチャンスも生まれます。密接な社会対話やステークホルダー・エンゲージメントと良好な労働・人権慣行を兼ね備えた企業は、ポリシーエンゲージメントという点でも有利な立場を得て、法律や規制に対する影響力が高まります。

顧客

製品とサービスのライフサイクルで環境に配慮するとともに、その設計でアクセス可能性、安全性、公平性を優先すれば、ネット・ゼロ経済の競争優位に鍵を握る要素であるビジネスのレピュテーション、顧客のロイヤルティ、ブランド認知度がいずれも高まることによって、リスクが減少する一方、製品需要が増大します。

労働者

労働者の権利を尊重し、社会対話に労働者団体を巻き込めば、従業員との関係や生産性が高まり、イノベーションや計画策定が容易になるほか、幅広いリスクとコストの削減にもつながります。さらに詳しくは、16頁の「社会対話と良好な職場環境はリスクやコストを軽減する一方で、生産性を改善」をご覧ください。

投資家と金融機関が公正な移行に取り組み始めたことで、企業にも影響が

国連責任投資原則（PRI）が調整役となって2020年に発表された「気候変動に関する公正な移行を支援する投資コミットメント声明」が100兆ドルを超える資産を運用する投資家によって支持されたことは、労働者と社会に対する配慮を気候変動対策戦略に統合しようとする決意を示すものと言えます。コミットメント声明とこれに付随する「投資家行動のためのガイド[14]」は、投資戦略、コーポレート・エンゲージメント、資本配分、政策提言とパートナーシップ、学習と透明性という、投資家行動の5つの重要分野を取り上げています。排出量ネット・ゼロを約束する金融部門アクターのグローバル連合「グラスゴー金融同盟」（GFANZ）も、金融機関と投融資先の企業の両方を対象とするベストプラクティスに関する「公式ガイダンス」と、その政策提言に公正な移行を取り入れています。

公正な移行関連の金融セクターの活動は、企業に機会とリスクの両方をもたらします。グリーンボンドやソーシャルボンドなど、社会・環境問題に特化した債券の基準を満たす企業やプロジェクトは、優遇条件で融資を受けられる可能性があります。例えば、移行計画への融資手段として、トランジション・ファイナンスが成長を見せていますが、その中には公正な移行関連の評価基準が含まれているものもあります。また、株主の間では近年、エンゲージメントや委任決議などを通じ、ESG関連のアクティビズムを強める動きも見られます。投資家が関連分野でのソーシャル・インパクトやビジネスリスクへの関心を示す中で、公正な移行はこのエンゲージメントでも重要なトピックとして浮上しています。公正な移行でグッドプラクティスを確立すれば、企業が借入資本や自己資本を充実させ、投資家の期待に沿うことで、株主の敵対的なアクションを防ぐことにも役立ちます。

企業のESG慣行やインパクトに対する投資家の関心の高まりは、金融規制当局のほか、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）や、GRI基準を設定したグローバル・サステナビリティ基準審議会（GSSB）など、独立の基準設定機関によって策定されたサステナビリティ報告枠組みにも反映されています。特に人権や人的資本管理が気候関連の情報開示とともに、重要な開示項目として浮上する中で、公正な移行は、企業がリスクとインパクトに関する報告環境における投資家の重要な懸念をいくつか特定、管理することに役立つ可能性もあります。

国連グローバル・コンパクト会員企業は、労働者の権利や人権、環境のサステナビリティを含め、公正な移行関連の重要な次元について報告するためのプラットフォームとして、コミュニケーション・オン・プログレスを活用することもできます。

経済全体の公正な移行のサポートはシステミック・リスクを軽減

充実した企業慣行を通じた直接的なものや、より幅広く社会対話や政治的アドボカシー、パートナーシップを通じたものを含め、民間セクターによる公正な移行への支援は、経済の成長と発展に寄与します。これによって、経済、不平等、貧困に関連するシステミック・リスクが軽減されます[15]。また、公正な移行はネット・ゼロへのスピーディーな移行を容易にすることにより、経済の安定と成長、グローバルな安全保障と公衆衛生を含め、気候変動それ自体により生じるシステミック・リスクも軽減します。

公正な移行をビジネスの現実とするために

規模の大小に関係なく、企業は公正で持続可能な世界をつくるという共有の志を実現するうえで、なくてはならない変化をもたらす主体です。ネット・ゼロへの移行による構造変革は、正義や人権、公平性、そしてサステナビリティを私たちの経済と社会の核心に据えられる100年に1度の機会です。気候変動対策のチャンスを掴み、その課題を管理できるかどうかは、民間セクターのアクションと支援にかかっています。

公正な移行の原則は、これを現実のものとするために価値のある指針を企業に提供しています。この解説書では、あらゆる企業が起こせる優先的アクションの概要を示すとともに、公正な移行の原則を適用できる行動領域をいくつか明らかにしました。しかし、普遍的な青写真といえるものはありません。よって、その第一歩は、それぞれの企業が自社のインパクトや影響力を勘案しながら、独自の道のりを描くことから始まります。それは、内部の能力を開発し、重要なタッチポイントを把握し、優先課題を明らかにすることに他なりません。公正な移行は、企業にとってのビジネスチャンスであり、私たちの社会にとっての優先課題であり、地球にとっての必要性でもあるのです。

14. 国連PRI、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス・アンド・ポリティカル・サイエンスのグランサム気候変動・環境研究所およびハーバード大学の「責任ある投資イニシアチブ」が共同で策定。

15. World Economic Forum, GLOBAL RISKS REPORT 2022.

この解説書で用いられている重要用語集

B

Bipartite（労使二者間）

労働者と使用者の代表が関与すること

C

Climate justice（気候正義）

気候正義とは、気候変動の恩恵と負担が不平等に分配されており、気候変動の最悪の影響を受ける人々の中には、その原因に最も寄与していない人々も多いという事実に取り組む理念とムーブメントを指します。よって、気候正義では、気候変動への対応でグローバルサウスと先進国が担うべき役割と責任をはっきりさせることを重視します。気候正義は、社会的正義と環境のサステナビリティを統合するという理想を公正な移行と共有しています。気候正義を訴える組織は、公正な移行の強い味方になりうると同時に、その重要プロセスのいくつかについて、貴重な知見を提供します。

気候正義の原則は国際的な性質を持ちますが、これを訴える組織は、ローカルな文脈で活動する草の根運動を代表する傾向にあります。対照的に、ILO公正な移行ガイドラインは、幅広く多様なステークホルダーが国際的に合意した目的や指導原則の枠組みとなっています。公正な移行の原則は、地域や経済部門に関係なく適用されるべきもので、パリ協定をはじめとする国際条約でも認識されています。

Collective bargaining（団体交渉）

組織化された労働者団体による賃金その他の雇用条件に関する交渉

D

Decent work（ディーセント・ワーク）

ディーセント・ワークは、生産的な完全雇用、労働における権利、社会対話、社会的保護の４本柱からなっています。

E

Environmental justice（環境正義）

環境正義とは、社会から隔絶された貧困コミュニティが資源抽出、有害廃棄物その他の土地利用関連の危害に不当に多くさらされていることに取り組む理念とムーブメントを指します。環境正義は、社会的正義と環境のサステナビリティを統合するという理想を公正な移行と共有しています。気候正義を訴える組織は、公正な移行の強い味方になりうると同時に、その重要プロセスのいくつかについて、貴重な知見を提供します。一例として、民主的組織に関するヘメス原則をご覧ください。

環境正義を訴える組織は、ローカルな文脈で活動する草の根運動を代表する傾向にあります。対照的に、公正な移行は、幅広く多様なステークホルダーが国際的に合意した諸条件の枠組みとなっており、地域や経済部門に関係なく適用されるべきものであるとともに、パリ協定をはじめとする国際条約でも認識されています。

F

Freedom of association（結社の自由）

結社の自由とは、労働組合やビジネス団体など、交渉や政策立案で自身の利益を代表するものを含め、組織を結成したり、これに加入したりする権利を指します。世界人権宣言（UDHR）では、結社の自由が基本的人権とされています。また、労働者が使用者との間で有意義な議論や交渉をすることを可能にするのは、その集団的な発言力であるという理由から、結社の自由は団体交渉権とも密接に結びついています。

G

Guiding Principles of Just Transition（公正な移行の指導原則）

ILOガイドラインにある公正な移行の指導原則は、下記に掲げるとおりです。これらの原則は公共政策との関連で策定されましたが、企業をはじめ、他のアクターにも該当します。「(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」

H

Human rights（人権）

人権とは、人種や性別、国籍、民族、言語、宗教その他いかなる地位にも関係なく、すべての人に固有の権利を指します。人権には、生存と自由の権利、奴隷制と拷問からの自由、言論と表現の自由、労働権、教育を受ける権利など、多くの権利が含まれます。これらの権利は誰にでも差別なく備わっています。国連総会が1948年に採択した世界人権宣言は、普遍的に保護すべき基本的人権を定めています。世界人権宣言は世界的、地域的レベルで恒久的に適用される70以上の人権条約採択のきっかけを作りました。

I

International Labour Organization（国際労働機関）

国際労働機関（ILO）は、国連で労働問題を所掌する機関です。国際労働基準を定め、労働における権利を推進するとともに、やりがいのある人間らしい雇用機会の創出、社会的保護の拡充、労働関連問題に関する対話の強化を働きかけています。ILOは、政府と労使の代表が参集するという独自の構造を備えています。ILOは187か国が加盟する、国連で最も古い機関の一つです。詳しくはILOのリーフレットをご覧ください。

J

Just transition（公正な移行）

公正な移行とは、気候変動対策の社会的、経済的な機会を最大限に増やしながら、その課題を慎重に管理することを指します。公正な移行は、持続可能な開発に根差し、環境戦略を活用しながら、ディーセント・ワークの進展と社会的包摂の促進、貧困の根絶を図ります。そのためには、（場合により政府を交えた企業と労働者の代表間の）社会対話に基づく公正なプロセス、関係コミュニティを含め、影響を受けるあらゆる集団間のステークホルダー・エンゲージメント、および、基本的な労働者の権利とその他の人権の普遍的な尊重が必要です。公正な移行は（エネルギーだけでなく）あらゆる経済部門、あらゆる地域、あらゆる国に関係するホリスティックなアプローチです。

L

Living wage（生活賃金）

労働者が住宅、食料、医療その他の必需品を含む基本的ニーズを充足するために必要な賃金。生活賃金は現地の生活費に応じ、地域ごとに違いがあるほか、法定の最低賃金を上回ることが多くあります。生活賃金は、労働者が貧困に陥るのを防ぎます。

P

Policy framework of the ILO Guidelines（ILOガイドライン政策枠組み）

ILO公正な移行ガイドラインの政策枠組みは、マクロ経済・成長政策、産業政策および産業部門別政策、企業政策、技能開発、職業上の安全と健康、社会的保護政策、積極的労働市場政策、権利に関する政策、社会対話と政労使三者構成に関する政策という、9つの重要政策分野を取り上げています。また、政策の一貫性を確保する必要性を含め、公正な移行の課題に取り組むために必要な制度的取り決めの概要も示しています。

R

Responsible business conduct（責任ある企業行動）

責任ある企業行動とは、あらゆる企業がその事業活動による負のインパクトを避け、これに対処しつつ、事業活動地国の持続可能な開発に貢献するという期待と、これに関連する行動基準を指します。国内法規へのコンプライアンス以上のものを企業に期待することに加え、責任ある企業行動は国連グローバル・コンパクト10原則、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）、ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、（多国籍企業宣言）、OECD多国籍企業行動指針（OECDガイドライン）および子どもの権利とビジネス原則など、国際的に広く認められた基準にも定められています。

Rights at work
（労働における権利）

労働における基本的原則および権利には、結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用および労働における差別の排除、安全で健康的な労働環境が含まれます。安全で健康な労働環境の権利は、2022年6月、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に追加されました。

S

Social dialogue
（社会対話）

社会対話には、政労使または労使の代表間の経済・社会政策関連の共通関心事項に関するあらゆる種類の交渉、協議または情報共有が含まれます。社会対話は、社会的・経済的目標を達成するための手段であると同時に、人々にその社会と職場における発言力と利害関係を付与するという理由から、それ自体が目的にもなります。社会対話は労使（社会的パートナー）間で行われることも、政府を加えて政労使間で行われることもあります。社会対話は、政策措置の設計を改善し、その効果的な実施に貢献できるほか、結果の質を高められる可能性もあります。詳しくはILOの社会対話をご覧ください。一部の法域では、社会対話が企業再建を行う際の必要条件となっています。

Social inclusion
（社会的包摂）

社会的包摂とは人々、特に恵まれない立場にある人々の社会参加の条件を改善することを指しますが、そのためには機会やリソースへのアクセス、その発言力、人権の尊重を強化する必要があります。

Social partners
（社会的パートナー）

労働組合などの労働者団体と使用者団体を指します。

Social protection
（社会的保護）

社会的保護は社会保障とも呼ばれ、生涯を通じて貧困と脆弱性を削減、防止することを目指す一連の政策やプログラムを指します。社会的保護の主要分野は、子ども・家族手当、母性保護、失業手当、労災手当、疾病手当、医療保障、老齢年金、障害者手当、遺族給付の9つです。

T

Transition in
（積極的移行）

グリーン企業、産業およびテクノロジーの成長

Transition out
（廃止・抑制）

GHGを大量に排出する産業における急激な脱炭素化

Tripartite
（政労使三者間）

労働者、使用者および政府の代表が関与すること

リソースガイド

1. 主な枠組み：基盤の整備

公正な移行のビジョン、重要な機会と課題、指導原則は、国際的な政労使三者間のコンセンサスにより2015年に採択された国際労働機関の「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」（ILOガイドライン）に定められています。ILOガイドラインは、政府と社会的パートナーに政策枠組みと、この枠組みをいかに策定、実施、モニターするかに関する実践的ガイダンスを提供しています。公正な移行は現在、持続可能な開発のための2030アジェンダ（グローバル・ゴールズ）に定められている持続可能な開発への統合型アプローチを体現するものです。同様に、パリ協定は、気候変動対策を貧困の根絶や持続可能な開発と関連づけ、「自国が定める開発の優先事項に基づいた、労働力の公正な移動並びに適切な仕事及び質の高い仕事の創出が必要不可欠である」ことを認識しています。

企業による公正な移行へのサポートは、責任ある企業行動と、労働者の権利を含む人権の尊重を基盤とするところから始まります。この基盤は、国連グローバル・コンパクト10原則、ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（多国籍企業宣言）、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）およびOECD多国籍企業行動指針（OECDガイドライン）に定められています。

2. 一般的なリソース：全体像の把握

「ILO世界の雇用及び社会の見通し2018年版－仕事でグリーン化」は、全世界の公正な移行に向けた大枠の骨組みとして、ディーセント・ワーク、グリーン・ジョブとグリーン企業、社会対話、労働基準、社会的保護、グリーン・スキルなど、環境のサステナビリティと仕事の世界との結びつきに関する知見を提供しています。この調査はさらに、ILOのグリーン・ジョブ関連刊行物という形で、セクター別、地域別、トピック別の豊富なデータベースへと発展を遂げています。

国連気候変動枠組条約（UNFCCC）の関連で採択されたCOP26公正な移行宣言は、公正な移行を国際的にサポートしてゆくための重要優先課題の概要を示しています。また、公正な移行に関連するUNFCCCの活動を概観する「労働力の公正な移行およびディーセント・ワークと質の高い仕事の創出：テクニカルペーパー」は、公正な移行と、気候変動緩和政策・対策との間の結びつきに関する知見を提供しています。

150の各国使用者団体と5,000万社の企業を代表する国際使用者連盟（IOE）が発行したガイダンスノート「移行の達成：気候変動と雇用」（ポリシーペーパーとしても発表）は、気候変動の文脈における社会・雇用政策の課題と機会について詳述しています。「雇用、公正な移行および気候ガバナンスに関するガイダンスペーパー」は、COP26やグラスゴー気候合意など、使用者に影響するさらに最近の動向を取りまとめています。ガイダンスペーパーはまた、使用者団体が関連の問題でそのメンバーを支援できる方法に関する指針も提供しています。

国際労働組合総連合（ITUC）は、332の国内加盟団体といくつかの地域機関などを通じ、163か国の労働者2億人を代表しています。ITUCの公正な移行センターが作成した「公正な移行：OECDへの報告書」は、公正な移行の重要なコンセプトと原則の概要を示したうえで、これが企業、国、コミュニティ、投資家のレベルでどのように適用されるのかに関する事例を紹介しています。

We Mean Business Coalitionが発表した調査報告書「経費の削減と雇用の創出」は、クリーンエネルギーを活用したネット・ゼロへの移行を加速する政策を政府が採用すれば、将来的な光熱費を削減し、雇用を創出しながら、先進国、途上国双方のGDP成長を維持できることを実証しています。

3. 主要トピック：諸相の理解

ジェンダー

ILOのテクニカルペーパー「公正な移行：ジェンダーの平等と社会的正義の達成に欠かせない道筋」は、仕事の世界でジェンダーに配慮した気候変動対策を確保するうえで、公正な移行がいかに基本的に重要かを略述しています。そして、気候変動と緩和・適応活動によるインパクトのジェンダー的次元を明らかにしたうえで、政策の道筋とベストプラクティスを特定しています。
公正な移行センターのサマンサ・スミスがUNウィメ

ンの委託を受けて作成した専門家報告書「公正な移行とジェンダーの再検討」は、公正な移行のジェンダー的側面と、気候緊急事態への効果的対応におけるその死活的重要性を労働運動の視点から捉えたものです。

スキル

ILOの報告書「さらに環境にやさしい未来のためのスキル：グローバルな視点」は、32か国での調査に基づき、ネット・ゼロへの移行がスキルと、グリーン・スキルの開発に必要な政策に及ぼす効果をグローバルに捉えています。

社会対話

ITUCの「社会対話の2030アジェンダへの貢献」は、ケーススタディやベストプラクティスを含め、グローバル・ゴールズの達成に向けた社会対話の重要性を取り上げています。Global Dealの「社会対話のビジネスケース」は、この報告書を敷衍したものです。

ILOが発行している「各国政労使三者間の社会対話」に関する手引書は、企業が国内レベルで政府や労働者団体との対話を図る際に参考となります。ILOのワーキングペーパー「公正な移行の促進における政労使三者間の社会対話の役割：主要国の事例」は、環境にやさしい職場を支援し、企業レベルで公正な移行を促進する際に政労使三者間の社会対話が果たす役割を分析しています。グローバル・サプライチェーンにおける国境を越えた社会対話は特に大きな課題となりますが、この問題については、ILOの「クロスボーダーの社会対話に関する専門家会合における検討用報告書」と同会合の最終的結論で取り上げられています。

ILOの報告書「グローバルな枠組み合意：グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークの達成」は、多国籍企業とグローバルな労組連盟の間で締結されたこれら合意が、グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワークをどのように前進させているかをさらに詳しく示しています。

ILOの「社会対話報告書2022年版：包摂的で持続可能かつレジリエントな復興に向けた団体交渉」は、この旗艦報告書の第1弾として、雇用と所得に対するコロナ禍のインパクトの軽減に団体交渉が果たす役割を重点的に取り扱っています。

社会的保護

ITUCの報告書は「公正な移行における社会保障の役割」を取り上げています。

仕事の質

ITUCからの寄稿を受けて世界資源研究所が作成した「グリーン・ジョブの利点：気候に優しい投資のほうが雇用創出に役立つ理由」は、持続可能な投資が従来型の投資よりも多く雇用を創出するというエビデンスを提示するとともに、新規の雇用を質の高い仕事とするための措置の概要を示しています。労働力・組織研究センターによる「仕事の質マップ」と関連の調査は、業績の特定側面に貢献する仕事の質の属性に関する知見とエビデンスを提供しています。

国連グローバル・コンパクトは、持続可能な開発との関係、ビジネスケース、アクションの可能性を含め、生活賃金に関する包括的なリソースを提供しています。

貧困の根絶

国連人権高等弁務官事務所による「経済復興における『公正な移行』：プラネタリー・バウンダリー内における貧困の根絶」は、公正な移行で貧困層の人権を強化できる可能性を取り扱っています。

若者と子ども

若い女性と男性は、気候変動の仕事の世界へのインパクトの影響を特に受けやすくなっています。同時に、若者は社会と環境のサステナビリティに資する仕事に就きたいという想いも強く持っています。グリーン経済で必要とされる新たなスキルも比較的簡単に獲得できます。こうした力学と関連の機会は「若者のためのグリーン・ジョブ」報告書やILOの報告書「若者のためのグリーン・ジョブとグリーンな未来」にまとめられています。若者に機会を作り出すためには、グリーン企業が成長できる環境を整備しなければなりませんが、この点は報告書「グローイング・グリーン：若者のためのグリーン起業エコシステムの整備」で論じられています。

子どもは、気候変動により命を落としたり、損害を受けたりするおそれが圧倒的に高くなっています。異常気象に耐える能力も低いほか、有毒化学物質や気温の変化、疾病による影響を受けることも多くあります。仮に生き延びられたとしても、その影響は一生続き、不平等や貧困が数世代にわたって続くだけでなく、さらに深刻化することにもなります。国連児童基金（UNICEF）によると、地球上のほとんどの子どもが

現在、何らかの気候・環境ショックやストレスにさらされており、およそ10億人の子どもが「極めて高いリスク」に直面していると見られます。さらに詳しくは報告書「子どもと若者のための気候変動・環境政策の策定を子どもや若者とともに」および「気候危機は子どもの権利の危機」をご覧ください。

人権

人権とビジネス研究所による「すべての人のための公正な移行：ビジネス、人権と気候変動対策」は、公正な移行と人権との間の重要な結びつきについて述べるとともに、企業が人権のグッドプラクティスを活用し、どのように公正な移行をサポートできるかに関するガイダンスを提供しています。

「先住民族と気候変動：ディーセント・ワークを通じて被害者から変革をもたらす主体へ」は、持続可能な開発と気候変動対策のパートナーとして先住民族の女性と男性のエンパワーメントを図るうえでのディーセント・ワークの重要性を概説しています。

4. 企業向けガイダンス：行動

戦略

公正な移行センターとThe B Teamによる「公正な移行：ビジネスガイド」は、公正な移行におけるビジネス行動の概要を示す基本的なリソースで、ビジネスケースの解説のほか、エンゲージメント、計画、行動の3つのステップに分けた提言も盛り込んでいます。包摂的資本主義協議会による「公正なエネルギー移行：企業行動の枠組み」は、公正な移行をサポートする企業慣行を取り扱ったビジネス重視型の手引書です。GRI、国連グローバル・コンパクト、持続可能な開発のための世界経済人会議による「SDG Compass：SDGsの企業行動指針」は企業に対し、戦略の整合やインパクトの測定・管理など、グローバル・ゴールズに対する自社の貢献に関するガイダンスを提供しています。

デュー・ディリジェンスとリスク／インパクト評価

国連ビジネスと人権に関する指導原則は、人権に関するベストプラクティスを定めていますが、その中には人権デュー・ディリジェンスを含め、サプライチェーンに適用される幅広い慣行も含まれています。「子どもの権利とビジネス原則」は、職場やマーケットプレイス、コミュニティで子どもの権利を尊重、サポートするために企業が取れる幅広いアクションに関するガイダンスを提供する文書です。国際金融公社（世界銀

行グループの一員）は、環境的・社会的リスク評価の指針となる枠組みとして、ステークホルダー・エンゲージメントやプロジェクト関連の情報開示に関するガイダンスを盛り込んだ「環境と社会の持続可能性に関するパフォーマンス基準（IFCパフォーマンススタンダード）」を策定しました。IFCパフォーマンススタンダードはしばしば、その専門的参考書の役割を果たす「世界銀行グループ環境・健康・安全ガイドライン」（EHSガイドライン）」と併用されています。

サプライチェーンと調達

国連グローバル・コンパクトの「サプライチェーンにおける公正な移行（JUST TRANSITION IN SUPPLY CHAINS: A BUSINESS BRIEF）」は、公正な移行の概念を移行計画やリスク管理戦略の中心に据え、サプライチェーン全体の管理における重要な柱とすることで、企業の適切な気候変動リスク管理に役立ちます。

国連グローバル・コンパクトが提供する「持続可能な調達のためのディーセント・ワーク・ツールキット」には、ディーセント・ワークの重要性を理解し、ディーセント・ワークの意義をサプライヤーに発信し、自社のプロセスにディーセント・ワークを埋め込むためのツールが盛り込まれています。生活賃金に関する国連グローバル・コンパクトの活動（セクション3を参照）では、サプライチェーン全体でいかに生活賃金を達成できるかという問題にも取り組んでいます。

Salesforceとパートナーが作成した「1メガワットを超えて：再生可能エネルギー調達プロセスへの社会的・環境的インパクトの埋め込み」は、再生可能エネルギーの調達に社会と環境へのインパクトを埋め込むための手引書です。同様に、Ceresの「クリーンエネルギーの公正、持続可能かつ公平な開発のための実践」も、関連のベストプラクティスを簡単に紹介しています。国際金属・鉱業評議会（ICMM）は、採掘活動による地域社会への恩恵を最大限に高めるとともに、負のインパクトがある場合、これを管理することなどにより、業界がグローバル・ゴールズとパリ協定をサポートできるよう、鉱業原則を策定しました。

中小企業（SMEs）向け

中小企業を特定的に対象とし、その具体的な課題を取り上げたり、協調を支援したりするリソースも数多く作成されています。中小企業気候ハブは、中小企業が気候変動対策を取り、将来に向けて強靭なビジネスを構築できるようエンパワーメントを図るグローバルな取り組みです。気候ハブはClimate Fitをはじめ、いくつかの教育、測定および報告用ツールへのアクセスを提供しています。

Climate Fitは、中小企業が排出量を削減し、人とコミュニティにまつわるトレーニングを統合できるよう支援する研修コースです。気候ハブはまた、中小企業が金融機関や大企業、公共／開発機関からの資金援助を受けられるよう支援する「金融支援ガイド」も提供しています。B Labsの「Bインパクト・アセスメント」は、環境やコミュニティ、顧客、サプライヤー、従業員および株主に対するインパクトを測定、管理、改善するためのツールを中小企業に提供しています。

ILOの「持続可能な企業活動のための事業環境整備プログラム」は、中小企業をはじめとする企業を含むステークホルダーが、ビジネス環境に対する重大な制約を明らかにできるよう支援することを目的としています。このプログラムのねらいは、共有の政策提言を作成し、効果的な政策の採用を支援し、起業家の成長力を発揮させるための政労使三者間対話を促進することにもあります。プログラムは2007年ILO総会の「持続可能な企業の促進に関する結論」をベースに、持続可能な企業発展のための環境整備に係る17の柱を掲げています。

国連グローバル・コンパクトの「中小企業エンゲージメント戦略：2021-2023」は、サステナビリティへの中小企業の有意義なエンゲージメントを加速、拡大するための戦略とビジョンを定めています。

測定、報告、コミュニケーション

企業はその全般的戦略またはビジョンの一環として公正な移行に向けた意欲を伝えたり、その目的で既存のプラットフォームを活用したりできます。具体例としては、The B Teamとの協力で作成された国連事務総長の「公正な移行のためのビジネス誓約」や、包摂的資本主義協議会の公正な移行コミットメント・データベースなどが挙げられるでしょう。

公正な移行に関連する問題への取り組みの進捗状況の測定と報告をサポートできる主なリポーティング枠組みとしては、社会と環境に対するインパクトの報告基準であるGRI基準や、労働慣行の報告枠組みである労働情報開示イニシアチブ、さらには財務上マテリアルなサステナビリティ要因の特定と報告をサポートするSASB基準が挙げられます。SASB基準は、国際サステナビリティ基準審議会が現在策定中のISSB基準の基盤

の役割を果たすことになります。加えて、グローバル・インパクト投資ネットワークのIRIS+システムは、社会や環境へのインパクトの測定と管理をサポートしています。ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス・アンド・ポリティカル・サイエンスのグランサム気候変動・環境研究所が発行している「大粒から小粒へ：公正な移行に向けた意欲を投資家の行動へ」は、その付録の36~38頁で、公正な移行の重要側面を特定し、これを既存の報告基準と照合しています。また、Synergyが南アフリカのNGO「貿易・産業政策戦略」（TIPS）の委託を受けて策定した「公正な移行への投資家向け社会指標の初期枠組み」でも、国連SDGsやIRIS+指標との照合が行われています（23~24頁）。

国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）にも独自の報告フレームワークがあります。（GRI基準も最近、UNGPとの整合性を高めるために改定されました。）不平等関連財務情報開示タスクフォースは、社会的不平等に対するビジネスの寄与度の測定と報告を支援するために策定中の枠組みです。

5. 企業の評価：ステークホルダーの関心の理解

企業報告に関する基準を補完するものとして、公正な移行への企業の貢献を評価するための枠組みも多く用いられています。その中には、企業が公に報告しているデータに依存するものも多くあります。具体的には、排出量の多いセクターで用いられているワールド・ベンチマーキング・アライアンス（WBA）の公正な移行アセスメントや、WBA加入企業全体（世界で最も影響力の大きい2,000社）で用いられるソーシャル・トランスフォーメーション・フレームワークが挙げられます。WBAの手法は誰でも利用できるため、投資家やその他のステークホルダーはこれを使って、加入企業以外の評価も行えるようになっています。Climate Action 100+の公正な移行指標も、一般に入手できる情報を用いて、世界で最も排出量が多い企業の公正な移行に向けた実践を評価しています。再生可能エネルギーと人権ベンチマークは、一般に入手できる情報を用いて、世界最大の再生可能エネルギー企業をその人権慣行という点でランク付けしています。WBAの企業人権ベンチマークは、企業の人権慣行を比較するための指標です。このベンチマークも主として一般に入手できる情報を用いていますが、外部のデータソースも分析し、人権侵害の疑いに対する企業の対応を評価しています。ShareActionの報告書「2021年の労働情報開示：トレンドとインサイト」は、労働情報開示イニシアチブを通じて開示されたデータを用いて、全報告企業から得られた主な動向と知見を検討しています。ShareActionはまた、その報告書「銀行による低炭素社会に向けた取り組み第2回調査」向けに、公正な移行に関する問題を含め、欧州最大の銀行20行の気候変動への対応を検討しました。ESGデータを提供しているMoody's ESG Solutionsは、その調査やソートリーダーシップ、サービスで公正な移行を取り扱っています。また、2021年の報告書「公正な移行への関心の集中で、最大のエクスポージャーを抱える企業のリスクは増大」では、公正な移行とビジネスリスクとの関係を取り上げ、企業の慣行に見られる重要なギャップを明らかにしています。この報告書は、ネット・ゼロへの移行により最大の影響を受けるセクターの企業の評価をベースに、公正な移行に関連する7つの指標を用いています。

6. 金融／投資：投資家とのすり合わせとインパクト重視の投資

金融セクターが取るべき道筋

金融セクターは、ネット・ゼロへの移行を先導する役割を演じます。近年は、排出量削減に向けたホリスティックなアプローチの必要性を認識し、ネット・ゼロへのコミットメントを行った多くの金融機関と投資家が、その方針や戦略に公正な移行の原則を取り入れるようになりました。このことは、多くのターゲットを絞ったイニシアチブや、重要なグローバル枠組みにも反映されています。例えば、脱炭素を約束する金融機関のグローバルな連合であるグラスゴー金融同盟[16]（GFANZ）は、その金融・企業部門向けガイダンスに公正な移行原則を取り込み始めました。GFANZは2021年11月の進捗状況報告書で、企業の移行計画に係るベストプラクティスの一環として、脱炭素戦略が公正な移行をどのようにサポートするのかについて、企業の情報開示を提言しました（60~61頁）。また、金融機関に対しては、公正な移行の原則とグローバル・ゴールズをそれぞれのネット・ゼロ移行計画（71頁）、ターゲット（73頁）および政策提言（17頁）に取り込むよう提言しています。さらに、G20各国政府に向けた行動要請では、公正な移行を効果的な気候変動対策の最重要要因の一つに据えています。

2022年6月、GFANZは金融機関向けに、ネット・ゼロを達成するための信頼できる志の高い戦略をどのように策定、実施できるかに関するガイダンス案を発

16. GFANZ は銀行、アセットマネジャー、アセットオーナー、保険、金融サービス会社およびコンサルタントのアライアンスと、パリ協定に整合したポートフォリオ構築を支援する投資家のイニシアチブ（PAII）で構成されています。

表しました。（重点的な対象は金融機関ではあるものの、その共通枠組みには、企業や規制当局、政府その他のステークホルダーにも明確で一貫性のある有用な情報を提供するねらいがあります。）共通枠組みには、ネット・ゼロへの公正な移行の一環として、多排出資産のマネージド・フェーズアウトのための提言とガイダンスも盛り込まれています。

2022年5月のG20 サステナブルファイナンス作業部会向けにILOが作成した「公正な移行の財源確保とトランジション・ファイナンスの役割」は、公正な移行と持続可能な開発の目標と金融セクターの方向性整合に向けたガイダンスを提供しています。この報告書は、金融方針決定で配慮すべき社会的要素と雇用関連の要素を特定し、金融市場インフラの構成要素のうち、強化が可能なものを明らかにするとともに、こうした構成要素を新興の移行ファイナンス枠組みの諸要素と関連づけています。

投資家と銀行関連のイニシアチブ

公正な移行は、投資家にとっての懸案事項として浮上し、投資戦略やコーポレート・エンゲージメント、資本配分決定、政策提言とパートナーシップ、学習と協調を含め、幅広い活動で勘案されるようになっています。これについては、国連PRIの「気候変動に関する公正な移行を支援する投資コミットメント声明」と、これに付随する「気候変動と公正な移行：投資家行動のためのガイド」に略述されています。

銀行セクターも、公正な移行に関する活動を活発化させています。「公正な移行と銀行セクターに関するホワイトペーパー」は市中銀行と開発金融機関の両方について、こうした動向を多く取り上げています。英国に本拠を置く銀行、投資家、金融機関、大学および労働組合の連合である公正な移行金融アライアンスは、公正な移行を支援するイニシアチブを数多く実施していますが、これらは同アライアンスの2021年報告書「Just Zero」で紹介されています。

投資家のエンゲージメント

サステナブル投資家は近年、そのESG目標の達成に向けた前進を図るためのコーポレート・エンゲージメントを本格化させています。「大粒から小粒へ：公正な移行に向けた意欲を投資家の行動へ」は、公正な移行を支持する投資家の企業とのエンゲージメントの指針となる枠組みを提供しています。宗教間企業責任センターが採択した「公正な移行における職務標準とコミュニティへのインパクトに関する投資家の期待声明」には、投資家の主な要請が略述されています。公正な移行を求める投資家は、公正な移行を促進するためのコーポレート・エンゲージメントに特化した投資家連合です。ワールド・ベンチマーキング・アライアンスが主導するコレクティブインパクト連合は、公正な移行に関する投資家の企業とのエンゲージメントを含む活動を行っています（投資家からのレターを参照）。Climate Action 100+が最近発表した公正な移行指標の初結果は、この投資家連合による今後のエンゲージメント活動の参考となります。

労働組合の中にも、機関投資家として、労働者の退職年金や医療補助の財源となる資本の投資を配分、管理するものが多くあります。その投資に対する積極的アプローチを反映し、労働組合はワーカーズキャピタル委員会を通じて団結しつつ、コーポレート・エンゲージメントの指針として、ITUC株主決議原則を策定しています。

投資家の間では、人権のための投資家アライアンスや、国連PRIによる人権と社会問題のための協調的スチュワードシップ・イニシアチブのAdvanceなどを通じ、人権を擁護しようとする機運も高まっています。

インパクト投資

インパクト投資も、公正な移行の支援に欠かせない役割を果たします。企業はインパクト資本の投資対象となることも、インパクト資本の投資家となることも、インパクト投資のエコシステムで独自の役割を果たすこともあり得ます。インパクト投資研究所の「SDGsと公正な移行への機関投資家資本の動員」は、このセクターが果たす役割を概観する報告書です。同研究所はまた、場所に根差したインパクト投資に関するツールキットと実施ガイドも作成しています。インパクト投資研究所が英国で立ち上げた公正な移行ファイナンス・チャレンジは最近、投資商品について「公正な移行」ラベルの開発計画を発表しました。

グローバル・インパクト投資ネットワークのインパクト測定・管理システムIRIS+は、社会と環境へのインパクトにまつわる効果的なデータ実践に便宜を図ることにより、インパクト投資のエコシステムで中心的役割を果たしています。このシステムには質の高い仕事など、公正な移行に関連するインパクトが数多く取り込まれています。

開発金融

国内、二国間、多国間に関係なく、多くの開発金融機関（DFI）は以前から、ディーセント・ワークを中心的な開発目的としてきました。気候変動対策がその戦略で中心的な位置を占めるようになる中で、こうした機関は現在、ディーセント・ワークと気候変動対策、持続可能な開発に対する協調的なアプローチを前進させるうえで鍵を握る役割を演じるようになっています。

譲許的資本や技術援助、政策立案者との調整に係る能力は、開発金融機関にとって重要な資産です。「MDB公正な移行ハイレベル原則」は、大手多国間DFI数行がその活動に公正な移行を埋め込むために採択した枠組みです。これに従い、アジア開発銀行はエネルギー・トランジション・メカニズムを立ち上げたほか、欧州復興開発銀行の戦略には公正な移行イニシアチブが盛り込まれています。

報告書「国際開発協力のコンテクストにおける公正な移行」は、労働組合の役割を特に重視しながら、公正な移行の枠組みが気候変動対策との関係で国際協力をいかに容易にするかを取り上げています。

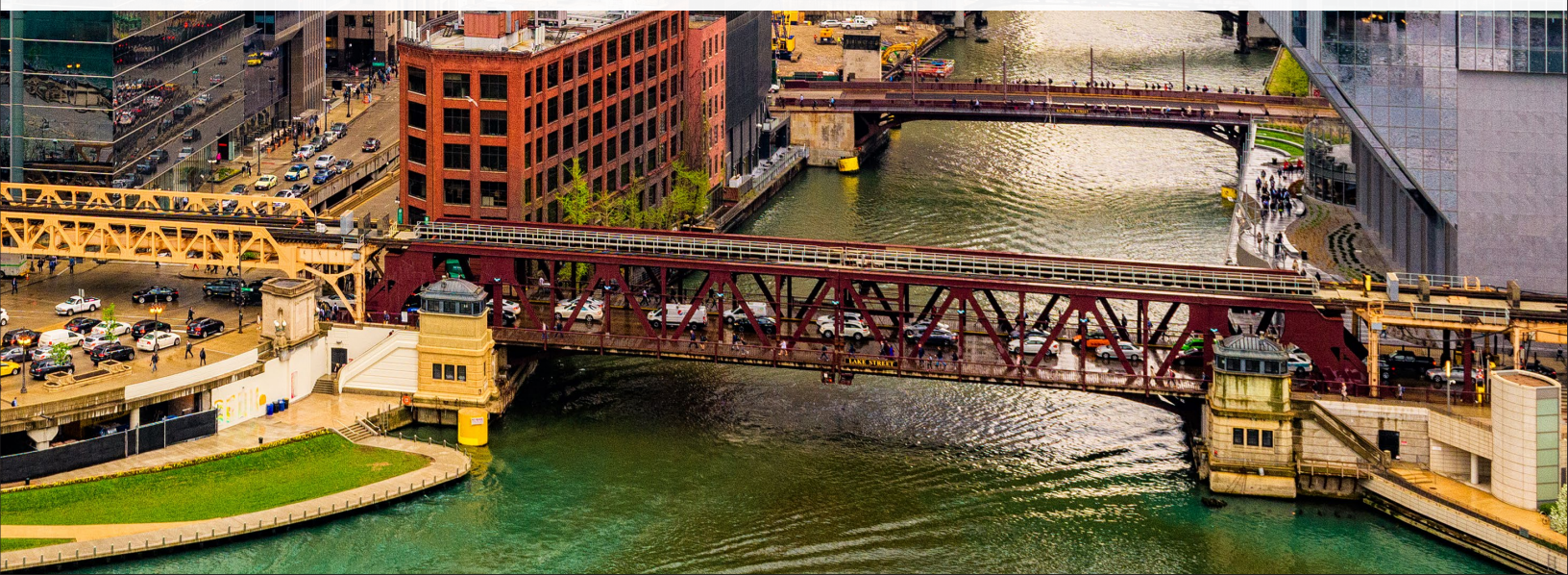
7. シンクラボ・パートナーのイニシアチブと活動：力を合わせて

ILOの傘下で公正な移行への支援を図るグローバルな協業への取り組み「雇用のための気候アクション・イニシアチブ」（CA4J）には、公正な移行措置を実施するビジネス界のメンバーが加わっています。CA4Jは各国で、雇用重視型の気候変動政策、包摂的な社会的保護政策、本格的な社会対話と研究・知見をサポートしています。国際的には、アドボカシーとアウトリーチ、能力開発、研究とイノベーションを促進しています。公正な移行の加速を図るため、ITUCとパートナーは、社会対話とステークホルダー・エンゲージメント、能力開発および政策対話における戦略的インプットを支援するためのプラットフォームとして、公正な移行センターを設けています。

国際再生可能エネルギー機関が確立した公正かつ包摂的なエネルギー移行のための協業枠組みは、各国とその他ステークホルダーを結集し、公正で包摂的なエネルギー移行を促進するための優先的領域と具体的アクションを明らかにすることを目指しています。

8. 政策イニシアチブの事例：政府の役割の活性化

多くの国では、政府が国内での公正な移行支援に特化した政策イニシアチブを確立しています。こうしたイニシアチブには、焦点を絞った資金援助、開発・多角化の計画策定と政策調整を担当する機関、経済と気候に関する調査分析、社会対話と地域社会への働きかけのメカニズムや、民間のアクター向けの正式なガイダンスといった要素が盛り込まれています。具体例としては、スコットランドの公正な移行委員会、南アフリカの大統領府気候委員会、欧州委員会の公正な移行メカニズム、米国の石炭・発電所コミュニティと経済の再活性化に関する省庁間ワーキンググループおよび英国移行計画タスクフォースの民間セクター移行計画のためのセクター中立的フレームワークが挙げられます。またCOP26で発表された公正なエネルギー移行パートナーシップは、国際的な政策イニシアチブとして画期的な意義を持っています。このパートナーシップは南アフリカ、米国、英国、フランスおよび欧州連合による長期的な政府間協定です。そのねらいは、公正な移行を中心的な目的としながら、国内の気候変動政策の文脈の中で、南アフリカの脱炭素を加速することにあります。



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権

企業は、

1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働

企業は、

3 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

5 児童労働の実効的な廃止を支持し、

6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境

企業は、

7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

9 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

企業は、

10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

国連グローバル・コンパクトの10原則は、世界人権宣言、国際労働機関の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、環境と開発に関するリオ宣言、国連腐敗防止条約を根拠としています。

国連グローバル・コンパクトについて

国連事務総長による特別イニシアチブとして、国連グローバル・コンパクトは世界各地の企業に対し、その業務と戦略を人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則に整合させるよう呼びかけています。私たちの野心は、10原則を支持し、変革を可能にする責任ある企業とエコシステムを通じて持続可能な開発目標（SDGs）を達成することにより、ビジネスが持つグローバルなコレクティブインパクトを加速、拡大することにあります。
160か国以上の1万5,000社を超える企業と3,000を超える非企業団体が署名し、69のローカル・ネットワークを擁する国連グローバル・コンパクトは、企業のサステナビリティに関する世界最大のイニシアチブです。国連グローバル・コンパクトは”One Global Compact”として一丸となり、より良き世界の実現にむけて重要な問題にかかわるインパクトを及ぼしています。

さらに詳しい情報は、ソーシャルメディアで**@globalcompact**のフォローとともに、国連グローバル・コンパクトのウェブサイト（ unglobalcompact.org ）をご覧ください。

United Nations
Global Compact

© 8 September 2022. United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA

Published in September 2022, and updated in October 2023.

Design: Laura Turlybekova, Lyubava Krol