



United Nations
Global Compact

公正な移行と 再生可能エネルギー 企業向け解説書



目次

はじめに	4
再生可能エネルギーセクターに おける公正な移行	5
新たな規範の構築	6
企業の事例と知見	6
労働者と連携することの利点	7
将来に向けたスキルアップ	8
生物多様性とコミュニティへの配慮	9
包括的なアプローチの採用	10
政府の役割	11
政府の公正な移行へのアプローチ	13
各国の公正な移行への取り組み事例	13
企業によるアドボカシー・アジェンダ	15
企業向けの10の提言	18



主要メッセージ

気候変動により大災害が起きるリスクの高まり、現時点で電力を利用できない7億3,300万人に持続可能なエネルギーを提供する責務、そして持続可能な開発のために電力を提供する必要性から、再生可能エネルギーへの移行は急務となっています。企業には、この移行を公正なものとし、誰ひとり取り残さないようにするために果たすべき重要な役割があります。公正な移行と再生可能エネルギーに関するこの企業向け解説書では、各国で策定されつつある公正な移行政策の背景、ビジネスがこうした政策に責任ある形で影響力を及ぼすためのアドボカシー・アジェンダ、企業によるベストプラクティスの事例と成功要因、および、企業が自社の内外で公正な移行を推進し、パリ協定や2030アジェンダの目標達成を支援するための10の提言を取り扱います。

- 1.** グリーン・トランジションの結果として、雇用は正味で増大すると見られるものの、あるコミュニティまたは産業で失われた雇用は、同じ場所で、同じスキルを要求する同様の仕事へと直ちに転換されるわけではないため、ミスマッチが生じます。政府やビジネスには、このミスマッチを最小限に抑え、社会的セーフガードを提供するとともに、再生可能なエネルギー経済のニーズを充足するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に向け、労働者の再訓練やリスキリングを行ううえで、果たすべき役割があります。
- 2.** 企業は公正なエネルギー移行の緊急性を認識し、野心的なターゲットを定め、公正な移行計画を策定するとともに、その進捗状況を公表すべきです。
- 3.** 企業は、公正な移行の強力な賛同者になるとともに、政府と社会的パートナーに対し、包括的な政策を策定し、公正な移行計画を練るよう呼びかけるべきです。それはすなわち、企業が野心的かつ効果的な公正な移行イニシアチブを推進できる環境を整備することに他なりません。



はじめに

化石燃料を原動力とするエネルギーシステムから、再生可能なエネルギー¹源やテクノロジーを基盤とするシステムへの移行は、国民経済や社会のあらゆる側面にインパクトを与えることとなります。この移行は、数百万人の雇用を作り出し、持続可能な成長を後押しし、福祉を改善できる可能性を秘めています。同時に、例えば、このプロセスでは、化石燃料関連で失われた雇用と同じ場所や時期に新たな雇用が創出されるとは限らず、新たな雇用は異なるスキルを必要としたり、異なるセクターに関わるものであったりする可能性があるため、移行の過程で雇用のミスマッチが生じることもあるでしょう²。人々のニーズを移行の中心に据えれば、こうした課題に対処し、公正な移行を確保することに役立つでしょう。

国際労働機関（ILO）によると、公正な移行とは「あらゆる関係者にとってできる限り公正かつ包摂的な形で経済のグリーン化を図り、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ことにより、経済のグリーン化を図ることを指します。そのためには、気候変動対策の社会的・経済的機会を極大化しつつ、課題が生じた場合には、インパクトを受けるあらゆるグループとの効果的な社会対話や、労働における基本的な原則と権利の尊重などを通じ、これを極小化し、慎重に管理することが必要です³」

企業による公正な移行への支援は、責任あるビジネス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。このことは国連グローバル・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、国連ビジネスと人権に関する指導原則、ならびに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。

2015年にILO理事会が採択した「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」（以下「ILO公正な移行ガイドライン」）は、公正な移行のビジョン、重要な機会と課題、指導原則を定めています。

労働における基本的な原則と権利に加え、国連ビジネスと人権に関する指導原則をはじめとする文書は、企



**私たちに必要なのは、
自滅をもたらす化石燃料の復活ではなく、
再生可能エネルギーによる革命である。**

アントニオ・グテーレス
国連事務総長

業の人権尊重の実践に対する基本的な期待を定めているため⁴、資源抽出や製造、展開、土地利用を含め、バリューチェーン全体のあらゆる再生可能エネルギー・プロジェクトは、これを中心として進めるべきです。

このようなガイドラインと原則は、企業が移行に取り組むべき方法について洞察と基礎を提供する一方、政府は企業が公正な移行を加速しながら、労働者の権利と人権を保護できる環境を整備するための措置をスマートに組み合わせる役割を担います⁵。

この企業向け解説書では、再生可能エネルギー企業が公正な移行の促進に果たす役割だけでなく、「オフテイクヤー」と呼ばれる、エネルギーを大量に消費する企業が、持続可能な形で生産されたエネルギーを求める際に果たす役割にも焦点を当てます。再生可能エネルギー企業には、国営か民営かにかかわらず、専ら再生可能エネルギーの生産を事業として営む企業、化石燃料から再生可能エネルギーと関連サービスへの移行の最中であるか、この移行を済ませたハイブリッド企業が含まれます。

この企業向け解説書は、化石燃料に基盤を置くエネルギー経済が環境に大きなダメージを与えており、その気候と健康へのインパクトが貧しく、社会から隔離された人々に不当に大きくなっているという事実から議論をスタートします。再生可能エネルギーの開発が社会または環境に及ぼすインパクトに関連する問題は、このコンテキストに沿って理解される必要があり、企業は過去の過ちを繰り返さないための機会があることを認識しなければなりません。よって本書では、化石燃料への長期的な依存を減らすために、再生可能エネルギー企業に焦点を当てています。その他のエネルギー企業も、本書の提言を参考にすることで、恩恵を得られる可能性があります⁶。

1. この企業向け解説書では、国際再生可能エネルギー機関（IRENA）の定義に従い、バイオエネルギーや地熱エネルギー、水力エネルギー、海洋エネルギー、太陽エネルギー、風力エネルギーを含め、再生可能なソースから持続可能な形で生産されるあらゆる形態のエネルギーを意味するものとして「再生可能エネルギー」という表現を用います。よって、原子力やガス、その他の化石燃料から派生するテクノロジーは除きます。

2. IRENA and International Labour Organization (ILO), *Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2021* (Abu Dhabi, Geneva, 2021).

3. International Labour Organization, “[Frequently Asked Questions on Just Transition](#)”.

4. Institute for Human Rights and Business (IHRB), “[Just Transitions for All: Business, Human Rights, and Climate Action](#)”, 2020.

5. 各国が最近になって、クリーンで健全かつ持続可能な環境に対する権利を人権として認識するため、重要な措置を講じていることは特筆すべきです。最新の動きとして、2022年7月28日に採択された国連総会決議 A/RES/76/300 が挙げられます。

6. The B Team や BSR (Business for Social Responsibility) をはじめとする組織は、より幅広い化石燃料・エネルギーセクターを対象に、公正な移行を重点とするイニシアチブを、企業が支援や着想を得られるような形で実施しています。BSR, “[Collaborative Initiatives: Energy for a Just Transition](#)” and “[Council for Inclusive Capitalism](#)”.

再生可能エネルギーセクターにおける公正な移行

再生可能エネルギーを需給両面で支える存在として、企業は欠かせません。また、エネルギー資源の最も効率的な利用を確実にし、エネルギーへのアクセスを改善する革新的なアプローチの開発の鍵も握ります。本書の対象範囲と重点事項には、下記が含まれています。

- ・ **生産者と提供者**：再生可能エネルギー技術企業、独立系発電事業者、公益事業者など
- ・ **オフテイカー**：データセンター、電気自動車（EV）充電ネットワーク、海運会社など、再生可能電力またはゼロエミッション燃料の大口消費者
- ・ **関連の業界または技術革新者**：送電事業者、EV設計業者、倉庫会社、素材・部品製造業者、需要サイドおよびデジタル管理ツールの開発業者などの事業者

再生可能エネルギー・エコシステムの特に重要な構成要素は次の2つです。

再生可能エネルギーの生産者と提供者の中には、化石燃料から移行中の企業もありますが、これらの企業は移行の人権と雇用に対する影響を把握し、その対策計画を練ったり、教育機関との協力による（再）訓練と技能（再）開発プログラムを通じて労働者をサポートしたり、労働組合や先住民族、コミュニティ団体とのパートナーシップを形成したり⁷、該当する労働基準やその他の基準を遵守したり、インパクトを受ける労働者やコミュニティと対話したり、移行の恩恵の公平な共有を確保したりすることにより、移行を公正なものにするために直接的な役割を果たします。公正な移行では、不利な条件に置かれたコミュニティにエネ

ギーへのアクセスを提供することと、女性や少数民族のための機会を創出することに特に注意を払わなければなりません。これらの企業は、自社の事業活動またはバリューチェーンを通じた再生可能エネルギー要素の生産と製造により、化石燃料関連の雇用が失われた地域でディーセント・ジョブの機会を創出することもできます。

再生可能エネルギーのオフテイカーは、このセクターの重要なプレイヤーになりつつあります。鉄鋼や化学、長距離輸送、海運・空運など、多排出セクターでの事業活動で大量の電力を消費している企業が、再生可能エネルギーセクターとの直接的パートナーシップで、環境にやさしいエネルギー源へのアクセスを確保しようとしているからです。例えば、グローバル海運会社の中には⁸、メタノールやグリーン水素などにより、必要なエネルギーをより持続可能な形で調達するためのパートナーシップ関係を結んでいる企業があります。

米国だけを見ても、2016年から2020年までの間に、大口消費企業が新規風力・太陽光開発プロジェクトと21.78ギガワット（GW）の電力購入協定を結んでいます。これに2021年の1年だけで、さらに17GWが追加されました⁹。よって、このような企業には、電力供給事業者とのエンゲージメントを深めるチャンスが生まれています。官民のオフテイカーはともに、環境と社会に対するインパクトの厳正な評価基準をその調達決定に組み入れ、政府やサプライヤーに持続可能なエネルギーに対する優遇措置を求めることにより、公正な移行の鍵を握る役割を果たすことができます。

7. 事例については、IHRB、["Community Ownership of Renewable Energy: How it Works in Nine Countries"](#), 21 February, 2023 を参照。

8. Maersk、["Maersk and the Spanish Government to explore large-scale green fuels production"](#), 3 November, 2022.

9. Microsoft、["Environmental justice in renewable energy procurement: Lessons learned from Microsoft and Volt Energy Utility"](#) (2022, p. 6).

新たな規範の構築

各国は再生可能エネルギーへの移行ペースを速める中で事実上、公正な移行に向けた新たな規範を構築しています。撤退または移行産業の影響を受ける企業、労働者、消費者およびコミュニティが参加する社会対話とステークホルダー協議を通じて公正な移行計画を明示的に策定している国は、再生可能エネルギーが当たり前になる未来への準備が比較的整っているとと言えます。しかし、その関係者のすべてが、包括的なプロセスの恩恵を十分に理解しているとは限りません。

ワールド・ベンチマーキング・アライアンスの「公正な移行アセスメント2021」によると、公正な移行に資する企業のアクションはいくつか見られるものの、バリューチェーン全体を通じて影響を受けるステークホルダーも支援する形で、体系的なネット・ゼロへの移行を確実にするためには、企業が環境的・社会的リスクへの取り組みを改善することが欠かせません¹⁰。国際労働組合総連合その他による最近の報告書は、社会対話がまだ規範化されていないとして、こう指摘しています。「加盟組合とその組合員のほとんどは、いつ、どのような形で移行が起きるのか、今の仕事のうち、何が変化したり、なくなったりするのか、新たにどのような仕事生まれるのか、労働者が新たな仕事に就くための道筋はどうなるのか、はっきりと把握できていないのが現状です¹¹」

ケンブリッジ大学サステナビリティ・リーダーシップ研究所は、公正な移行の環境、社会面への革新的アプローチが恩恵をもたらすという調査結果を発表するとともに、特に移行の社会的側面への取り組みが、競争力を削ぐことはないとして指摘しています。それどころか、安定的で権利に基づき、一般市民への説明責任を備えたイノベーションやグッドガバナンスと関連づけられれば、事業の成功にさえつながる可能性もあります¹²。

公正な移行プロセスをかなり進めている企業もあるため、そのような企業の取り組みや、ポジティブな成果につながった、またはつながりつつある成功要因から、多くを学ぶこともできます。

10. World Benchmarking Alliance, *Just Transition Assessment 2021* (2021, p. 9).

11. International Trade Union Confederation LO Norway and IndustriALL Global Union, *Just Transition and the Energy Sector, 2022 Roundup* (2022, p. 25).

12. University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership, “[The Competitive Sustainability Index: New Metrics for EU Competitiveness for an Economy in Transition](#)”, 2022

企業の事例と知見

ILO公正な移行ガイドラインは、社会対話を公正な移行プロセスの中心要素としています。労働者や女性、地主、先住民などが、意思決定過程に全面的に参加する必要があります。再生可能エネルギーセクターの中には、土地集約的性質を持つセクターもあることから、このようなプロセスは特に重要になります。また、公正な移行は「誰ひとり取り残さない」という理念とさらに幅広く結びついており、その中には企業、特に中小企業(SMEs)も含まれています。

以下のセクションでは、シンクラボ参加企業から提供された公正な移行イニシアチブの実例をいくつかご紹介します。

労働者と連携することの利点

Ørstedと北米建設労働組合 (NABTU) の協定

Ørstedはグリーンエネルギー企業になるという戦略的決定を下すまで、欧州でも有数の石炭集約型電力会社でしたが、現在では発電容量で世界有数の再生可能エネルギー企業となり、海上風力発電では再大手となっています。Ørstedはこの移行の結果、業績が大幅に上向き、炭素排出量も86%削減されたとしています¹³。この移行で得られた教訓は、ホワイトペーパーにまとめられているほか、同社が北米などへの事業拡大を図る中で、引き続き実践に移されています。

Ørstedとそのパートナーは、NABTU（建設労働者の組合の連合体）と連携し、海上風力発電所建設に携わる労働者に必要なスキルの洗い出しを図るとともに、こうしたニーズを「東海岸でのØrstedのプロジェクト・パイプラインを満たすために必要な労働力、スケジュール、作業範囲および認証要件と突き合わせることで、米国におけるまったく新しい産業で今後何年にもわたり、広範な雇用機会を作り出すとともに、再生可能エネルギーセクターにおける公正な移行の経済的可能性を高めて14] います。ØrstedとNABTUはまた、同社の海上風力発電プロジェクトの今

後の開発に係る長期的戦略計画の策定でも連携しています。

成功要因：

- 戦略的決定の結果としての、企業最高レベルでの公正な移行へのコミットメント
- 米国の法制に充実した労働基準が定着していることによる恵まれた政策環境
- 海上風力発電企業と労働組合の連携を促せるホワイトハウスの仲介能力
- 社会対話に基づく労働問題への包括的アプローチが、労働組合や地域社会とのポジティブな関係構築につながったこと

¹³Ørsted, "Our Green Business Transformation: What we did and lessons learned".

¹⁴Ørsted, "North America's Building Trades Unions (NABTU) and Ørsted Sign Landmark MOU for U.S. Offshore Wind Workforce Transition", 18 November, 2020.

将来に向けたスキルアップ

Mahindra Susten による スキル開発を通じた公正な移行

インドの再生可能エネルギー企業Mahindra Sustenは、再生可能エネルギーへの移行に必要なスキルの提供に努めると同時に、社会的に弱い立場にあるコミュニティを支援しています。カルジャットにある同社の研修訓練センターはその好例です¹⁵。太陽光発電(PV)の技術的スキル(業界内に不足している能力)の取得を重点としており、それにより女性や若者が持続可能な雇用機会を得ることに繋がっています。

カルジャット・センターでは、女性140人を含む4,500人以上の技術者が熟練労働者としての技能訓練を受けたほか、1万人以上が半熟練労働者としての訓練を受けています。また、8人の起業家がソーラー産業でのスタートアップ支援を受けたほか、女性の訓練への参加も積極的に奨励されています。

Mahindra Groupが2022年に戦略的パートナーシップ関係を結んだOntario Teachers' Pension Plan Board現在、Mahindra Sustenの株式の30%を保有しています。その結果として、同社は太陽エネルギー、ハイブリッド・エネルギー、総合エネルギー貯蔵および24

時間操業(RTC)のグリーンエネルギー・プラントに重点を置いた、再生可能エネルギー事業を強化する予定です¹⁶。

成功要因

- 農村地域と経済的に弱いエリアの候補者を優先的に選抜
- ソーラー技術導入プロセスの包括的な理解を最短の時間で確保
- モジュールと訓練実施方法、体系的な訓練カリキュラム、高度な実習、ゲスト講師による授業、ケーススタディーの重視
- 新・再生可能エネルギー省(MNRE)およびインド政府のスキル・インディア・ミッションとの連携
- 最高経営層からの継続的サポート

15.Mahindra Susten, "Mahindra Susten Center of Excellence", 8 August, 2019.

16.Ontario Teachers' Pension Plan, "Mahindra Group and Ontario Teachers' to form a strategic partnership in the renewable energy space/", 17 September, 2022.

生物多様性とコミュニティへの配慮

Iberdrolaの2030生物多様性計画とCONVIVEプログラム

Iberdrolaの生物多様性計画は「2030年までに生物多様性に対してネットでの正のインパクトを及ぼし、自然や人間と調和の取れたエネルギーモデルの実現に向けたトランスフォーメーションを牽引する」ことを目標として明言しています¹⁷。同社はまた、自社とサプライチェーンの活動を通じ、2050年までに正味の森林破壊を止めるという目標の達成も約束しています。この戦略の遂行には、生物多様性面で価値の高いエリアで新規のインフラ整備プロジェクトを実施しないことなどが必要となります。

Iberdrolaは、生物多様性と調和する再生可能エネルギー・プロジェクトの開発に寄与しつつ、土地や地域社会の改善にも資する既存のあらゆるイニシアチブや協業、アライアンスの統合を目的に、CONVIVEプログラムを立ち上げました¹⁸。プログラムは、社会経済開発への寄与（主としてローカルレベル）、生物多様性の保護と強化、経験や専門家からの教訓の学習（第三者とのパートナーシップによるものを含む）の3つを活動領域としています。

成功要因：

- 自社最高レベルでの力強いビジョンと賛同
- 生物多様性保全と自社の脱炭素戦略の結び付け
- プロジェクト、ローカル、グローバルの各レベルで、デザイン、知見、ベストプラクティス、コミュニケーション、認知を組み合わせ、いくつかの分野を横断する協業作業にフォーカスすることによる高い水準のエンゲージメント
- 以前に学んだ教訓、具体的には、ローカルレベルでイニシアチブを実施する際には、コミュニティの関与とサポートを確保し、環境と調和した形で策定を行う必要があるという教訓の適用

17.Iberdrola, "Biodiversity of ecosystems and sustainable development".

18.Iberdrola, "CONVIVE Programme".

包括的なアプローチの採用

Enel – サルデーニャ島の電化

Enelはサルデーニャ島での取り組みを通じ、公正な移行へのコミットメントをさらに進めつつあります¹⁹。サルデーニャの天然ガス・インフラはほぼ未整備であり、電力は主に石炭や石油精製工程の残渣から生産されています。将来的な再生可能エネルギー開発のポテンシャルを鑑み（2020年の時点で、風力は発電量全体のわずか15%、太陽光に至っては7%にすぎなかったため）、Enelは同島で化石燃料による発電量（全体の75%）を2030年までに9.6TWhから1.2TWhに削減できるかどうか、テストしようと考えました²⁰。

2021年に発足したこのプロジェクトのねらいは、環境にやさしい港からゼロ・インパクトの宿泊施設、さらにはモビリティの完全電化に至るまで、全面的に持続可能な産業を確保し、地域経済の大黒柱である観光業の支援を図ることにあります。また、PVシステムを農業セクターに統合し、作物収量を改善することも目指しています²¹。

同社は現地の機関やNGOと対話し、プロジェクトに直接関与させました。一例として、現地の労働者が再生可能エネルギーの生産、電気自動車充電スタンドの設置、環境にやさ

しい港の整備に必要なスキルや、エネルギー資源の最も効率的な利用を確保するためのデジタルスキルを身につけられるようにするため、サルデーニャ高等技術研究所と連携しています。

成功要因

- 自社のリーダーシップによる新規ビジネスモデルのイノベーションと実験の奨励
- 現地のステークホルダーを巻き込み、それぞれに見合ったソリューションの開発につき、関係自治体と密接に協業することにより、一つの地域で新規ビジネスモデルを試験的に実施
- 日次の目標とゴールを設定し、各プロセスの特性を理解した上で規模を拡大し、現地で働くグループをリモートでサポートし、創造性や水平思考、アジャイルな手法を重視することにより、リードタイムを短縮

19. Enel, [Sustainability Report 2022](#) (2023, p. 188).

20. Enel and Rossi-Doria Centre of Economic and Social Research – Roma Tre University, [Multi-stakeholder Energy Compact: Sardinia Electrification](#) (pp. 1–2).

21. 同上。

政府の役割

政府と規制当局は、公正な移行に必要な政策を整備するとともに、公正な移行を目指す措置などが、公的調達慣行や再生可能エネルギー・プロジェクトに盛り込まれるようにするために、中心的な役割を担っています。ILO公正な移行ガイドラインは、公正な移行を推進するための具体的なステップや政策措置を定めているため、政府はこれを実施に移すべきです。

企業は現状、多額の先行資本投資コスト、特に開発途上国での送配電インフラの未整備やアクセスの欠如、規制上のハードル、再生エネルギーの選択幅の狭さ、専門知識の欠如、エネルギー需要とサステナビリティ目標の両立など、再生可能エネルギーへの移行や再生可能エネルギー事業の拡大に際し、数多くの潜在的障壁に直面しています。こうした障壁の中には政府が対処できるものもあります。展開に必要なインフラの整備に加え、国や地域のコミットメントや、再生可能エネルギーをエネルギーシステムに統合するための政策など、支援的な政策が必要です²²。この企業向け解説書の関連で特に重要なのは、構造改革と公正な移行政策です。これらによって、企業の公正な移行に向けた取り組みの指針となる枠組みを整備しなければなりません。

中小零細企業には特に配慮すべきです²³。中小企業は（全企業の90%と全従業員の50%を占め）、国民経済と地域経済の根幹を成していますが²⁴、専門知識や制度面での能力、また資金にも限りがあります。政府は、中小企業がどこで関連情報を見つけられるか、どのような支援が期待できるかを周知する必要があります。例えば、スコットランド政府は公正な移行委員会の提言に基づき²⁵、その公正な移行計画案に中小企業の脱炭素を援助する財政支援を盛り込みました²⁶。

同様に、全国使用者団体や商業会議所その他の協議会も、中小企業の懸念事項に取り組む提言を出すことができるでしょう。

以下は、政府が活用できる政策手段の例です。

- 充実した社会的保護の措置を盛り込んだ経済多様化と産業化のための構造政策
- 労働者の権利とウェルビーイングを保護、促進する法規制（社会対話、労働安全衛生などを含む）
- 教育／スキル開発政策
- 補助金・課税・調達政策
- 金銭的インセンティブ
- 環境と社会へのインパクトに関する厳格な評価基準
- 過度な行政手続きを緩和しつつも、社会的・環境的保護措置を盛り込める条件の整備
- 人権デュー・ディリジェンス要件とサプライチェーン内での該当する労働・環境基準の執行
- パリ協定に基づき提出される、各国が決定する貢献（NDC）への公正な移行項目の盛り込み

国、地方政府、自治体の別に関わらず、多くの政府はその脱炭素戦略でこれら手法の少なくともいずれかを採用しています。そのうちの顕著な例は、次節で示すとおりです。

22.IRENA, *World Energy Transitions Outlook 2022* (Abu Dhabi, 2022).

23.ILO, *ILO Policy brief: How MSMEs can contribute to and benefit from a just transition* (September 2022). を参照。また、以下の補足的ILO刊行物も参照。*ILO Policy brief: Sectoral Policies for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* (August 2022) and *ILO Policy brief: Greening macroeconomic policies: Current trends and policy options* (November 2022).

24.UN Global Compact, *SME Engagement Strategy 2021–2023* (2022, p. 4).

25.The Scottish Government, *Just Transition: A Fairer, Greener Scotland* (Edinburgh, 2021).

26.The Scottish Government, *Draft Energy Strategy and Just Transition Plan – delivering a fair and secure zero carbon energy system for Scotland* (Edinburgh, 2023, p. 35).

図1.

公正なエネルギー移行パートナーシップ

公正なエネルギー移行パートナーシップ (JETP) は、新興経済国が石炭からの移行を果たすための支援として考案された新しい資金調達モデルです。COP26で発表された初のJETPは、南アフリカの公正な移行を可能にするため、85億ドルの動員を当初の目標としました²⁷。これに次いで、インドネシアとベトナムについてもJETPが立ち上げられたほか、その他の国とも話し合いが進められています。パートナーには政府や多国間開発銀行、国立銀行、開発金融機関が含まれています。

他のどのような協定とも同じく、その成否は実施方法によって決まります。JETPが成功を収めるためには、再生可能エネルギーの展開や化石燃料の段階的廃止だけでなく、労働力の育成や教育、公正な移行によって職を失った人々に対する即時救済をはじめとする社会政策など、社会的正義の要素にも注意を払う必要が出てきます。また、エネルギーシステムに対する地方自治も確保せねばなりません。

影響を受ける労働者との社会対話やコミュニティ（および該当する場合、先住民族）との協議を含む慎重な計画に基づいて、下記の諸点に取り組む必要もあります。

金融：JETPによる資金調達だけで、公正な移行のコストを全部カバーできるわけではありません。例えば南アフリカについて、カバーできるのはエネルギー移行に必要な額の10%に満たないほか²⁸、インドネシアについても、その割合はごくわずかにすぎません²⁹。特に再生可能工

エネルギーのプロジェクトについて、追加的投資を呼び込むためには、政治的意志の持続と長期的な政策や経済の安定が必要になります。さらにJETPでは、受益国に提供される資金が公的債務を増やすメカニズムに偏向しないよう努めなければなりません。債務負担の増大リスクには、ドナー国からの無償資金援助比率を引き上げる、債務気候スワップを活用する、JETPスキームから企業に資金供与する代わりに、市場で民間企業向けの融資を調達するなどの手段で取り組むことができます。また、JETPの中で「公正」要素は、最も確立と資金調達が難しい要素でもあります³⁰。

労働：再生可能エネルギーセクターの熟練人材の不足は、プロジェクトの開発や、再生可能エネルギーシステムの建設、設置および保守管理などの分野で、専門的な知識が必要となるため、課題となる可能性があります。訓練とスキル開発は公正な移行の中核的要素であり、労働者だけでなく、将来的な使用者にとっても利益となるため、JETPでは、こうしたニーズを満たすために十分な資金を提供すべきです。

社会と環境へのインパクト：社会と環境へのインパクトを予測し、これに対処するための資金を提供しない限り、JETPは公正なものとは言えません。特に雇用の減少や住民の移住という点で、コミュニティ全体に及ぶインパクトに配慮するとともに、脆弱な立場にある人々に対する危害を回避せねばなりません。現場改善や汚染エリアの用途変更、さらなる環境へのダメージの回避も不可欠です。

27.United Kingdom and United Nations Climate Change, "Political Declaration on the Just Energy Transition in South Africa", 2 November, 2021.

28.European Commission, "Joint Statement: South Africa Just Energy Transition Investment Plan", 7 November 2022.

29.Bloomberg NEF, "Net-Zero Transition Potentially a \$3.5 Trillion Investment Opportunity for Indonesia", 11 November, 2022.

30.IRENA and Climate Policy Initiative (CPI), *Global Landscape of Renewable Energy Finance 2023* (Abu Dhabi, IRENA, 2023, pp. 110–111).

政府の 公正な移行への アプローチ

どの国にも当てはまる公正な移行政策はありません。政府の中には、包括的な戦略を策定しているものもあれば、公正な移行の具体的な側面に対処する政策を策定しているものもあります。

パリ協定に基づく提出文書の中で、公正な移行に触れている政府も多くあります。62か国の政府は、各国のNDCを強化／更新する中で直接的に公正な移行に言及しているほか、提出された低排出開発戦略51件の過半数が、直接的または間接的に公正な移行に言及しています（2022年3月時点）³¹。加えて、国内で公正な移行に関する委員会、タスクフォース、対話や関連の政策を確立している国も19か国を超えています³²。これは、移行は公正である必要があると多くの国が重要視していることの表れですが、それを確保するためには、国および地域の法律に基づく具体的で拘束力のあるコミットメントを通じ、成文化されなければなりません。

31. Sangji Lee, [Issue Brief: Just Transition](#) (New York, United Nations Development Programme Climate Promise, 2022, p. 3).

32. 同上。

33. Spain, Ministry for Ecological Transition and the Demographic Challenge, [Just Transition Strategy Strategic Energy and Climate Framework](#) (Madrid, 2020).

34. Spain, Ministry for Ecological Transition and the Demographic Challenge, Instituto para la Transición Justa, [Spain, towards a just energy transition](#) (2022, pp. 4-5 and 16).

35. South Africa, National Planning Commission, [National Development Plan 2030: Our future – make it work](#) (2012, p. 211).

36. South Africa, Presidential Climate Commission, [A Framework for a Just Transition in South Africa](#) (2022, pp. 4 and 16-20).

37. European Commission, [Joint Statement: South Africa Just Energy Transition Investment Plan](#), 7 November, 2022.

各国の 公正な移行への 取り組み事例

スペインは、石炭を段階的に廃止するという方針に沿い、2019年に「公正な移行戦略」を発表しました³³。この戦略には、幅広い国民参加プロセスに基づき、エネルギー移行の社会的課題に取り組むツールである「公正な移行協定」が含まれています。実際に展開された措置としては、早期退職または希望退職という形で影響を受けた労働者に対する社会扶助、影響を受けた従業員を解体作業や環境回復プロジェクト、その他公正な移行協定の枠組みで支援を受けている事業活動で雇用するためのサポートを提供するジョブバンクの創設、グリーン・トランジションを推進し、多様かつ持続可能な経済を作るための戦略的セクターへの投資などが挙げられます。公正な移行協定は公正な移行戦略に盛り込まれているほか、スペインの2021年法第7号にも規定されています³⁴。

南アフリカは、2012年に発表した「国家開発計画2030」に公正な移行を盛り込みました³⁵。これを受けて、2022年に発表された「公正な移行枠組み」では、コミュニティや社会的パートナーとの幅広い協議が定められました。この枠組みには、人材・スキル開発に取り組む政策措置、産業開発、経済多様化およびイノベーション、ならびに、社会的保護措置が盛り込まれています³⁶。南アフリカはフランス、ドイツ、英国、米国および欧州連合（EU）をパートナーとし、COP26で「公正なエネルギー移行パートナーシップ」を、COP27では「公正なエネルギー移行（JET）投資計画」をそれぞれ発表しています³⁷（図1を参照）。

図2.

サプライチェーン全体での人権保護

労働者の権利は人権であるため、企業はその公正な移行戦略で人権にも配慮しなければなりません。国連ビジネスと人権に関する指導原則は各国や企業に広く受け入れられています。国連グローバル・コンパクトの「ビジネスと人権ナビゲーター」は、企業が自社の事業活動やサプライチェーンで人権に及ぼすインパクトを理解し、対処するうえで役立ちます³⁸。しかし、世界の各地域では、ビジネス関連の人権問題に取り組む人権活動家に対する攻撃が依然として、何百件も報告されており、その中には再生可能エネルギーセクターに関連するものも含まれています³⁹。政府は、ビジネスと人権を重点とする措置を策定、執行する重要な役割を担っており、企業に人権デュー・ディリジェンスの実施を促したり、義務づけたりする法体系を多く導入しています⁴⁰。

これを地域的に見ると、欧州連合（EU）は企業のサステナビリティ報告要件に加え⁴¹、デュー・ディリジェンス指令の策定にも取り掛かっていますが、これが採択されれば、大企業は、自社の事業活動、その子会社およびビジネスパートナーによる人権と環境への負のインパクトを防止する義務を負うこととなります。この義務に違反した企業は、罰金刑に処せられ、民事責任を追及されます。指令はまた、自社のビジネス

モデルや戦略のパリ協定への準拠も企業に要求することになります⁴²。

その他、国レベルでは次のような取り組みが挙げられます。

- 2021年のドイツの法律は企業に対し、国際的に広く認められた人権と一定の環境基準を尊重することにより、そのサプライチェーンでデュー・ディリジェンス義務を果たすよう要求しています⁴³。
- フランスでは、2017年の「デュー・ディリジェンス法」が大企業に対し、自社の活動、子会社、下請会社およびサプライヤーに起因する人権と環境への深刻なインパクトのリスクを洗い出し、これを防止するための年次「デュー・ディリジェンス計画」を公表するよう義務づけています⁴⁴。
- スペインやオランダをはじめとする国々でも、デュー・ディリジェンスに関する立法や政策が策定中です。

38.UN Global Compact, "Business & Human Rights Navigator".

39.Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, *Sustainable Global Supply Chains: G7 Leadership on UNGP Implementation* (2022, p. 20).

40.Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, "Mandatory Human Rights Due Diligence (mHRDD)".

41.European Commission, "Corporate sustainability reporting".

42.Council of the European Union, "Council adopts position on due diligence rules for large companies", 1 December, 2022.

43.Markus Krajewski, Kristel Tonstad and Franziska Wohltmann, "Mandatory Human Rights Due Diligence in Germany and Norway: Stepping, or Striding, in the Same Direction?", *Business and Human Rights Journal* 6, No. 3 (2021).

44.Business & Human Rights Resource Centre, "France's Duty of Vigilance Law".

企業による アドボカシー・ アジェンダ

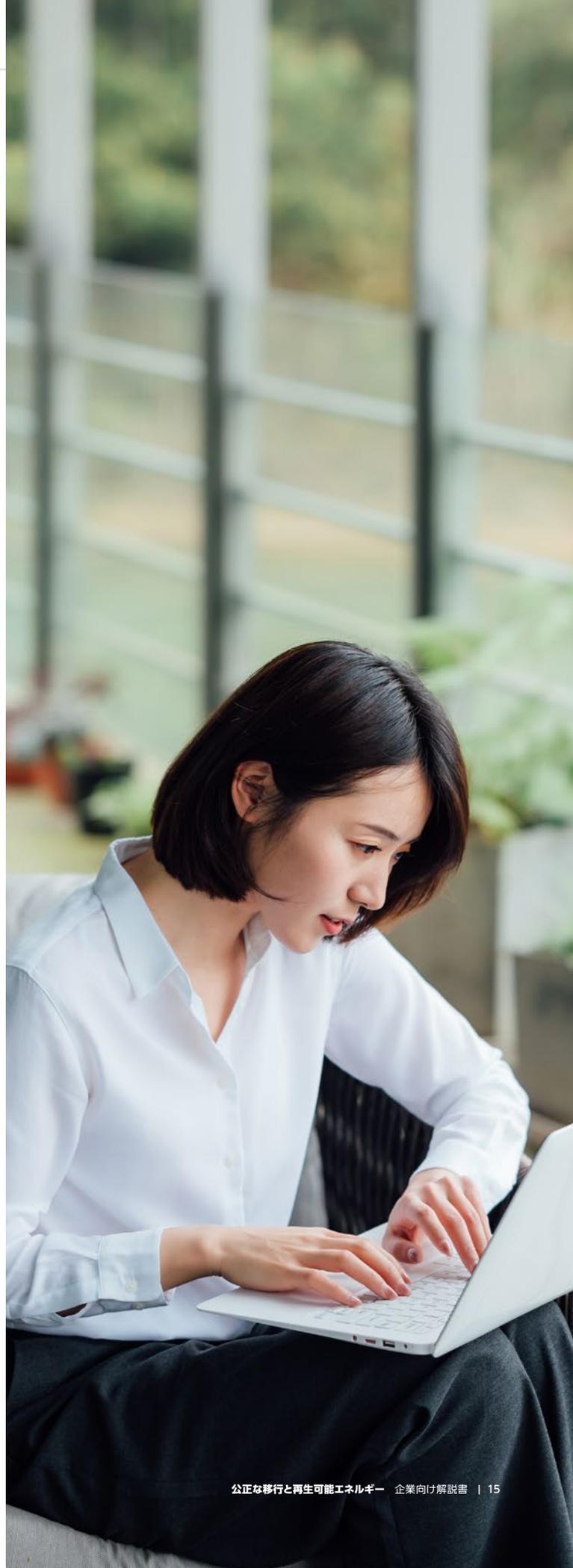
企業は政府と連携したり、そのニーズや課題を一貫して明確に打ち出したりすることにより、公正なエネルギー移行に関する政策や立法の推進を支援するうえで積極的な役割を果たすことができます。その具体的手段として、自社のエネルギー移行計画や関連する公正な移行方針を公表することが挙げられます。そうすれば、エネルギーの移行を加速し、官民の信頼を醸成し、かつ、コミュニティと消費者にとって経済的な利益となり、労働者にとっても公平で野心的なループを作ることができます。使用者・企業会員組織（EBMO）は、気候変動の緩和と適応に関する取り組みに向けてビジネスをサポートし、組織化するうえで鍵を握っています⁴⁵。

以下のアドボカシー・アジェンダは、公正な移行に関するシンクラボの議論から生まれたアイデアを反映するもので、各国や各地域の政府に対する企業のアドボカシーへの取り組みに合わせて変更することができます。

- ・ **価格とスピードを環境面、社会面の期待値と均衡させる**：政府は一般的に、再生可能エネルギーに関する目標を早急かつ最低価格で達成できるプロジェクトを求める一方で、コスト高につながる環境的、社会的な措置の実施も企業に期待します。公正な移行を確保するためには、政府が競争入札などで、社会的保護や環境保全の措置を重視すれば、先行費用こそかさむものの、入札の結果として生じる社会経済的価値が高まると同時に、開発中のプロジェクトの遅れでコストが生じるリスクを削減できることを認識する必要があります。例えば米国では、判断基準のウェイト配分を価格70%、社会的要素20%、遂行能力10%とする入札案件が出てきています。これによって適切なインセンティブが生まれます。その他、価格以外に配慮すべき基準としては、中小企業の参加、社会的に隔離された人々を対象とするものを含む現地での雇用創出の可能性、現地の産業や企業の発展の可能性と低開発地域で経済活動を創出できる機会などが挙げられます⁴⁶。

45. ILO, *The role of Employer and Business Membership Organizations (EBMOs) in supporting business adaptation and mitigation to climate change* (Geneva, 2022).

46. IRENA, *Renewable energy auctions: Status and trends beyond price* (Abu Dhabi, 2019).



- ・ **スキルと訓練への投資に対するインセンティブを提供する**：政府は、目的に見合った有能な労働力を確保するための支援を行わなければなりません。海上風力発電やグリーン水素などの比較的新しい産業は、欧米以外に必要なスキルを備えた労働者の発掘に苦心しています。しかも、先進国、途上国の両方で、太陽光発電施設の設置と保守管理を行うスキルが不足しています。政府は、使用者や労働組合とともに設置したスキル協議会のネットワーク確立を支援したり、特に若者の教育と訓練に対するモデル化アプローチを促進したりすることができます。このようなモデルは、教育機関や労働組合、使用者を含め、関連するステークホルダーがすべて関与するものとなります。また、参加者がスキルやニーズを実効的にモニター、予測し、これが教育のシステムやプログラムに生かされるような設計とすべきです。スキルへの投資を促せば最終的に、現地労働者の雇用を義務づけるよりも大きな効果を生む可能性があります。
- ・ **再生エネルギー革命に向けて、ルールと基準を調和させる**：国が違えば、企業が再生可能エネルギー・プロジェクトで直面するルールや要件、規制も大きく異なるばかりか、同じ国内でも、地域が違えば適用されるルールが異なる場合さえあります。しかも、政権交代があった場合、ルールは変わらないという保証はどこにもありません。同じマーケットの中で、さらにはマーケットが違って、政府や規制当局が一貫した安定的なビジネス環境を支えていれば、投資家にとって明るい兆しとなるだけでなく、プロジェクト立ち上げのプロセスが合理化され、ILO公正な移行ガイドラインとの整合性確保もしやすくなるでしょう。
- ・ **再生可能エネルギーの早期普及に向け、事務手続きを簡素化する**：同様に、計画策定プロセスを短縮し、行政手続きを加速し、許可条件や手順を簡素化するとともに、環境と社会に対するインパクトの適切な評価と緩和を確保する政策も必要です。例えば南アフリカ政府は、再生可能エネルギー導入へのインセンティブとして、分散型電源プロジェクトの登録要件を1MW以上から100MW以上に引き上げました⁴⁷。

47. IRENA Coalition for Action, [Scaling Up Renewable Energy Investment in South Africa](#) (2021, p. 1).



- ・ **中小企業の特殊な状況を認識する**：政府と社会的パートナーによる中小企業支援プログラムでは、公正な移行措置を実施し、再生可能エネルギーや持続可能な代替策へのアクセスを拡大するために、資金と制度的能力の制約を軽減すべきです。減税から、公正な移行措置に関するガイダンスへのアクセス改善に至るまで、幅広い支援策が考えられます。
- ・ **再生可能エネルギー関連技術とインフラの効果的かつ公正な利用を支援する**：補助金改革など、政府主導型のプログラムで、関連のインフラを整備するなどして、化石燃料と再生可能エネルギー間のコスト競争力格差を縮め、公平な競争条件を確保することもできます。どのような政府プログラムを導入する場合でも、最も脆弱な立場にある人々を保護するための社会的保護措置を盛り込み、すべての人にとって普遍的なエネルギー・アクセスの原則を基本とすることに留意すべきです⁴⁸。
- ・ **開発途上国で、民間資本を再生可能エネルギーへの投資に誘導できる条件を整備する**：エネルギー移行で誰ひとり取り残さないためには、すべての人が安価で安全、かつ持続可能で現代的なエネルギーを利用できるよう、アクセスを改善しなければなりません。再生可能エネルギーの実装には多額の先行投資が必要ですが、開発途上国では資本費用が7倍にも跳ね上がるおそれがあります⁴⁹。開発途上国は、全世界の再生可能エネルギー投資のごく一部しか受け取っていませんが、政府や金融機関は、投資のリスクを軽減することで、民間資本を開発途上国の再生可能エネルギー投資に誘導できる条件を整備するうえで、重要な役割を果たすことができます。⁵⁰

48. SDGs 目標7は、すべての人が安く安全で、持続可能な現代的エネルギーずっと利用できるようにすることを求めています。ターゲット7.1は2030年までに、誰もが安い値段で、安定的で現代的なエネルギーを使えるようにすることを目指しています。

49. United Nations' High-Level Expert Group on the Net Zero Emissions Commitments of Non-State Entities, *Integrity Matters: Net Zero Commitments by Businesses, Financial Institutions, Cities and Regions* (2022).

50. IRENA and CPI, *Global landscape of renewable energy finance, 2023* (Abu Dhabi, IRENA, 2023).



Photo: ILO/Legoupi S.

企業向けの10の提言

公正な移行に関するシンクラボは（再生可能エネルギーに関する本書に加え）ファイナンス、適応とサプライチェーンの側面から、ビジネスがどのように公正な移行を加速できるかについて、一連の企業向け解説書を作成しています。企業は、これら企業向け解説書に掲げられたすべての提言のほか、下記を考慮するよう促されています。

1 公正な移行のための計画を策定する： ネット・ゼロを確約する企業数は増えてきています。ILO公正な移行ガイドラインに基づき、これを公正なやり方で明確に計画、実施すれば、インパクトを受ける側だけでなく、企業自身、特に真っ先に行動を起こした企業にとっても、大きな利点が生まれます。

2 意欲的な目標を公表し、進捗状況について報告する： 再生可能エネルギー化100%という目標を定めることが、変革を牽引します。公正な移行を実現するためには、バリューチェーン全体を通じて同じく野心的な社会・環境目標を定め、これを企業のトップが公に発信することが必要になります。

3 包括的で透明性がある： ILO公正な移行ガイドラインの中心となるのは社会対話です。労使間の対話に加え、企業と、新規投資が行われるコミュニティの間、さらに該当する場合には、先住民族との対話も欠かせません。社会的配慮を適正に埋め込んだ環境影響評価を行えば、負のインパクトと同時に、これをどうすれば回避、緩和または補償できるのかも早期かつ明確に洗い出せるはずです。また、影響を受ける可能性のある人々を十分に関与させながら、透明性が確保された形で準備を行う必要もあります。透明性がある情報発信を行えば、周辺のコミュニティの不安を克服し、将来的な遅れやコストを避けることに役立つ可能性があります。

4 人権を尊重する： 基本的な労働権に加え、人権の尊重をプロジェクトの開発、運営および廃止の中心に据える必要があります。プロジェクトで先住民族が先祖伝来の土地やリソースからの強制退去や移住、再定住を強いられることになる場合には、自由意志による事前のインフォームド・コンセントの原則を認識することが重要です⁵¹。再生可能エネルギー・プロジェクトの候補地またはその近隣に暮らしているか、プロジェクトの影響を受ける可能性のある人々との協議も欠かせません。プロジェクトの計画段階では、ステークホルダーの懸念に有意義な形で取り組むとともに、その後も継続的な対話を維持すべきです。企業は人権を尊重しつつ、デュー・ディリジェンスを用いて人権侵害を避けるべきです。また、国連ビジネスと人権に関する指導原則に従い、人権への悪影響にも対処すべきです。

5 労働力のダイバーシティを積極的に求める： 企業には、新規投資分野に関する現地のスキル養成に投資する責任があります。その際には、ジェンダー、年齢、少数民族など、労働力のダイバーシティ向上の確保に配慮すべきです。これは社会にとって利益となるだけでなく、成功すれば、生産性の向上やより良い意思決定、企業文化の改善にもつながることが実証されています。女性労働者の比率はエネルギーセクター全体で低いいため、再生可能エネルギーセクターの状況は比較的良好であるとはいえ、女性が直面する障壁の除去に向け、さらに取り組む必要があります⁵²。

51.自由意志による事前のインフォームド・コンセントというこの原則は、先住民族の権利に関する国際連合宣言で認識されています。

52.IRENA, *Renewable Energy: A Gender Perspective* (Abu Dhabi, 2019, p. 3).

6

地域社会に投資する：化石燃料からの移行を図っている地域では、失われた雇用に代わって、同じ場所で似たような雇用が新たに生まれるとは限らないため、労働市場でミスマッチが生じることが多く、これがコミュニティ全体に大きなインパクトを及ぼすおそれがあります⁵³。企業は解雇される労働者に早期退職手当や社会的保護を提供できます。また、化石燃料が豊富なエリアに再生可能エネルギーも豊富にあるとは限らないとはいえ、立地条件さえ整えば、そこで再生可能エネルギー・プロジェクトに投資するのが望ましいと言えます。労働者の支持を取り付けるためには、新規雇用をディーセント・ジョブとすることが欠かせません。また、共同所有権などを通じ、再生可能エネルギーへの投資で恩恵を受けるコミュニティは、地域開発も受け入れる可能性が高くなります⁵⁴。

7

現地の生態系を尊重する：再生可能エネルギー開発では（バリューチェーン全体を通じて）、生物多様性の喪失や森林その他生態系の破壊を避けるべきです。多くの農村部や沿岸部の生活は、健全な生態系に支えられています。「死んだ地球に仕事はない」というスローガンは繰り返し聞かれます。特に懸念すべきは、再生可能エネルギー技術に多く必要とされる希土類金属や鉱物の採掘です。企業は国連環境計画の鉱物・金属管理の環境的側面に関する国連環境総会決議 UNEP/EA.5/Res.12 に留意すべきです⁵⁵。

8

公正な移行を政府に働きかける：企業は（個別に、またはEBMOを通じるか、共同で）、豊富なリソースと政府への影響力を活用し、この課題に取り組むための気候変動・エネルギー政策の強化を図るべきです。同様に、事業者団体の内部でも、ネット・ゼロと公正な移行を目指す戦略を損なうのではなく、これを加速する政府の政策に対する支持を訴えることができます。

9

人を起点とする気候変動対策の機会を受け入れ、従来の考え方を変える：多くのエネルギー企業は、化石燃料を中心とする資産からの移行を図る中で、公正なエネルギー移行を受け入れています。大口消費を行う企業やオフテイカーは、責任ある形で生産された再生可能エネルギーの調達にコミットしています。中には、法律や政策で公正な移行を謳っている国もあります。ビジネスリーダーには、再生可能エネルギーは将来的にコストがかかりすぎる、信頼性に欠ける、そもそも実現できるはずがない、とする主張を退ける機会と責任があります。

10

再生可能エネルギーセクターの経験を他セクターの教訓とする：この企業向け解説書は再生可能エネルギーセクターを重点的に取り上げていますが、エネルギー移行を日々経験している企業が得た教訓は、自動車産業や農業、海運業、製造業など、その他のセクターにも応用できます。最も大きな成功を収める移行は、社会対話とより幅広い意味でのステークホルダー協議に根差すものです。成果は野心的な目標を掲げ、これを公言し、社会対話に参画し、ステークホルダーとの連携を図ることによって、確保できるのです。

53.IRENA and ILO, *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2022* (Abu Dhabi, Geneva, 2022).

54.IRENA Coalition for Action, *Stimulating investment in community energy: Broadening the ownership of renewables* (Abu Dhabi, IRENA, 2020).

55.United Nations Environment Assembly of the United Nations Environment Programme, *UNEP/EA.5/Res.12* (7 March 2022).

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。会員企業には、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。

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たこの企業向け解説書では、各国で生まれつつある公正な移行政策の背景、企業がこうした政策に責任ある形で影響を及ぼすためのアドボカシー・アジェンダ、企業によるベストプラクティスの事例、および、自社の内外で公正な移行を推進し、パリ協定と2030アジェンダの目標達成を支援するための10の提言を取り上げています。

免責事項：この企業向け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もありません。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おりますが、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。

本書の著者は、Varda Groupのケリー・リグです。

本書の作成に当たっては、下記の協力もいただきました。



**CFO
COALITION
FOR THE SDGS**



**Maritime
Just Transition
TASK FORCE**



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



**International
Labour
Organization**



**Duke
UNIVERSITY**



A powerful
and balanced
voice for business



THE B TEAM



**United Nations
Global Compact**



**WORLD
RESOURCES
INSTITUTE**

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

© 16 May 2023. United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA