

# インダストリアル アクション・プラン2025-2029

## ① 序論…歴史的転換期に 立つ世界の労働運動

新型コロナウイルス感染症からの社会・経済的回復が道半ばの中、世界の労働者は気候危機の深刻化、民主主義の後退、地政学的緊張の高まりといった複合的な危機に直面している。資源やエネルギーをめぐる争奪が激化し、グローバル企業の経済的影響力はかつてないほど強まっている。一方で、サプライチェーンの複雑化や人権侵害のリスク増大など、労働者を取り巻く環境はかつてないほど不安定かつ脆弱になっている。

こうした情勢を背景に、2025年11月、インダストリアル・グローバルユニオンの第4回世界大会がオーストラリア・シドニーで開催された。4年に一度のこの大会には、世界中から1000名を超える代表が参加し、次期4年間(2025~2029)におけるグローバルな活動方

針を示す新たな「アクション・プラン」を採択した。

本プランは、多国籍企業と資本が引き起こす負の側面を労働者の側からいかに制御し、ディーセント・ワークと持続可能な社会の実現を図るかという国際労働運動の核心課題に正面向き合うものである。今大会は、単なる政策論議の場にとどまらず、「行動する4年間」の起点として、明確な戦略とビジョンを世界に発信する場となった。

## ② 4つの柱…構造と理念

アクション・プランは、今後4年間の国際労働運動の行動指針として、あらゆる取り組みを包括する4本の柱を基盤として構成されている。

1. 平等と労働者の権利を求める闘い
2. 労働組合の力の構築
3. 資本への責任賦課
4. 公正な移行を通じた未来の形成

この4本柱はそれぞれに固有の課

題領域を担いつつ、相互に補完・連関し合う構造となっている。例えば、「労働者の権利」の保障がなければ、

気候変動への対応における公正さは成立しない。「資本への責任賦課」を強化するには、強固な「組織化」が前提となる。各柱は縦割りではなく、交差的に機能する戦略枠組みとして設計されている点の特徴である。

また、全体を貫く横断テーマとして、ジェンダー平等、若年層の参画、デジタル化への対応、移民労働者の保護などが盛り込まれており、国際労働運動の多様性と包摂性を反映した内容となっている。とりわけ、労働運動の再構築と勢力回復の鍵として「新たな組織化モデル」が重視されており、草の根からの結集と国際的連携の双方が強く意識されている。

この構造的枠組みの下、各柱には具体的な行動項目が定められており、加盟組織の実践を後押しする内容となっている。次章では、4本柱それ

ぞれの重点テーマと取り組みの方向性を詳述する。

### 〈4つの柱の概要〉

#### 第1の柱…平等と労働者の権利を求める闘い

インダストリアルは、結社の自由、団体交渉権、ILO中核的労働基準の尊重など、基本的な労働者の権利の保護と強化を最重要課題として掲げている。具体的には、各国政府による労働者の権利侵害や、グローバル企業による不当な組合排除への対抗を含む、包括的な権利擁護の行動が示されている。

とりわけ、ILO190号条約の批准と国内法整備を通じた職場における暴力・ハラスメントの根絶、ジェンダー平等の実現、LGBTI+の権利保護、若年層・障がい者・移民・少数民族などの包摂的参加の確保といった課題への取り組みが強調されている。加盟組織には、各国の実情

に応じた法制度整備の働きかけと並行して、組合内の規約改正や活動方針における具体的施策の導入が求められる。

こうした取組を支えるために、インダストリアルは、加盟組織への研修・セミナーの提供、政策提言の支援、国際連帯によるキャンペーンの展開などを進めていく。特に、性暴力に関する意識変革と実効的な防止対策を組合主導で行うよう促している。

さらに、AI・アルゴリズム管理・デジタル監視の拡大といった技術革新が労働者の尊厳やプライバシーに与える影響を深刻に捉え、デジタル時代に即した人権保護の原則を策定する方針が示されている。職場への技術導入については、透明性と労使協議の原則が重視されており、技術による監視・評価の仕組みに対し労働組合が意見を述べる制度の整備が提案されている。

公共サービスの拡充や、失業保険、医療、介護といった社会保障制度の強化も平等実現の基盤と位置づけられており、社会的保護をすべての労働者に適用させるための政策形成に組合が積極的に関与することが求められている。

インダストリアルはまた、社会的不平等の拡大や、移民排斥・人種差別といった排外主義的な言説に対し、組合が反差別・包摂の価値を軸に社会運動を主導していく立場を明確にしている。これらを国際機関や政府への政策提案と組み合わせることで、全世界的な労働環境の向上をめざすとしている。

### 第2の柱：労働組合の力の構築

急速な産業構造の変化、雇用形態の多様化に対応するため、組合の組織化と内部体制の強化は最重要の戦略課題とされている。特に、インフォーマル労働者、非正規雇用、女性、若年層、移民といった従来の組織化の枠外にあった労働者へのアプローチが強調されている。

組織化の具体策として、インダストリアルはキャンペーン支援、戦略的資源配分、ベストプラクティスの共有ネットワークの形成を行う。また、加盟組織による自律的な組織化戦略の策定を促し、実効性の高い計画への資金や技術的支援を集中する方針が掲げられている。

同時に、産業構造の転換に対応する能力を高めるため、教育訓練制度の整備や幹部養成プログラムの強化

が求められている。特に、組合幹部層の多様化と次世代リーダーの育成が、持続可能な運動に直結する重要課題とされる。

組合の内部改革としては、民主的な意思決定構造への見直しや、女性・若年層の参画推進に重点が置かれている。性別や世代に関わらずすべての組合員の声が反映される体制を整備し、ジェンダー主流化の観点から意思決定機関の構成を再設計することが奨励されている。

さらに、活動の成果を可視化するため、統計データの収集と活用、定量・定性評価によるPDCAサイクルの導入も提案されている。争議時における国際的緊急連帯体制の強化や、SNS等を活用した情報発信力の向上、バーチャル集会などの導入も取り組みの一環として重視されている。

### 第3の柱：資本への責任賦課

インダストリアルは、グローバル企業とサプライチェーンに対する制度的な拘束力の強化を運動の中心に据えている。特に、グローバル枠組み協定(GFA)の拡大とその履行徹底を軸に、企業の人権・労働権尊重を担保する新たな仕組みの整備が求められている。

GFAは単なる合意文書ではなく、履行状況のモニタリング、違反時の是正措置、第三者による検証体制、労働者参加型の監視メカニズムなどを含む制度的な構築が必要とされる。また、企業と組合の信頼関係に基づく対話の維持と、透明性の確保を重視する方針が示されている。

人権デュー・デリジエンス(HRDD)については、国際的に義務化の動きが進む中で、企業に人権リスクの特定・予防・是正の義務を課す法整備が求められている。インダストリアルは各国政府への働きかけを強めるとともに、企業に対しても独自の行動規範やガイドラインの整備を求めている。

企業の社会的責任(CSR)やESG投資においても、労働者の視点が必要な実態を改善すべく、投資機関への働きかけ、評価指標の見直し、企業の非財務情報開示制度の改

アクションプラン



善が求められている。ガバナンス分野では、取締役会等における労働者代表の参加促進、組合の意見が企業戦略に反映される仕組みの構築も重点項目とされる。

脱税、租税回避、利益移転による社会的損失を是正するため、国際税制の整備を促進し、OECD・ILOなどと連携した制度提言を強化。企業買収による雇用喪失リスクにも対応するため、労働者の事前協議権の確保や雇用維持条項の導入が提案されている。

#### 第4の柱…公正な移行を通じた未来の形成

気候変動や産業構造の転換が進む中で、労働者の雇用・生活を守る「公正な移行(Just Transition)」が戦略の中核として掲げられている。インダストリアルは、労働者を「変化の受け手」ではなく「変化の担い手」として位置づける視点から、制度設計の主導権を労働側が握ることを重視している。

再生可能エネルギーやデジタル技術への移行に伴う雇用喪失や再配置の影響を最小化するため、政府による社会的対話の場の創設、職業訓練・再教育制度の整備、職種転換のための

支援政策の確立が必要とされている。また、地域経済の回復力を高める産業戦略と、脱炭素への移行による新たな雇用創出の支援策も重要な柱となっている。

さらに、公正な移行を進める意思決定モデルとして、政府・企業・労働組合等による三者構成が提案されており、すべてのステークホルダーの関与を確保する体制整備が求められている。女性や若年層の参画、マイノリティの意見反映など、包摂性を高めた政策設計が強調されている。

グローバル・サウスにおいては、インフォーマル労働からの移行支援、最低賃金制度の整備、法制度未整備地域への労働基準適用といった支援が求められている。また、技術移転や資金支援の国際枠組み、現地労働者の声を反映する対話体制の整備も含め、南北問題の克服に向けた制度的アプローチが提示されている。

全体として、アクション・プラン2025-2029は、インダストリアルが国際労働運動の先頭に立ち、各国の実情に即した具体的な活動を支援・展開していく姿勢を明確にした行動指針である。日本の労働組合にとっても、このアクション・プラン

を踏まえて、国際連帯や政策提言の方向性を強化していくことが、今後の戦略形成において不可欠である。

### ③ 日本代表団の発言

世界大会では、加盟各国の代表から、現場の課題とそれに基づく行動提起が相次いだ。日本からはJCM加盟産別の代表者が登壇し、各柱に関連する現場の実情や政策的要望を訴えた。

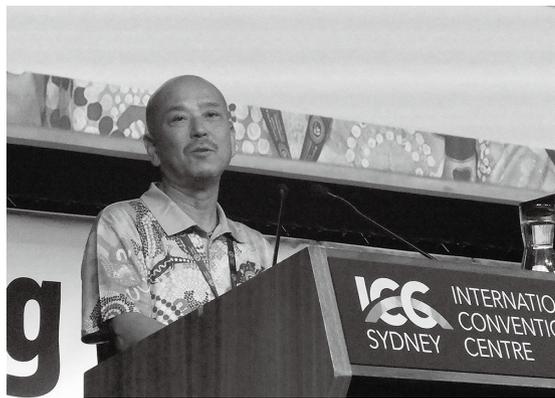
まずICT・電機・電子部会を代表して、神保電機連合会長は「公正な移行」を推進する重要性を強調した。特にAIやロボット技術の導入に際し、労働者の権利や雇用を脅かすこ

とがあつてはならず、透明性の確保やプライバシー保護、アルゴリズム管理の重要性を訴えた。インダストリアルが掲げるAIガイドラインの実現に向け、部門としての取り組み強化を提起。さらに、労働者のリスキリング推進や、社会対話を通じた技術変化への対応の必要性にも言及し、産業横断での協力を呼びかけた。神保会長は、ICT・電機・電子部会の共同部長として今後も本部と連携しつつ、デジタル化と労働の調和を目指す取り組みを推進していく姿勢を明確にした。

次に、造船・船舶解撤部会の共同部長を務める津村基幹労連委員長が登壇し、「労働組合の力の構築」に関連して発言。世界の造船業界が軍事・防衛船の需要増などを背景に回復基調にある一方、熟練労働者不足という共通の課題に直面していることを指摘した。そのうえで、若者や女性にとっても魅力ある職場づくりや、移民労働者が公平に働ける労働環境の確保が持続可能な産業形成に不可欠であると訴えた。また、急増が見込まれる船舶解撤の分野について、グローバルノース(造船国)とグローバルサウス(解撤国)の連携強化が重要であり、現場労働者の団結と



神保電機連合会長



上：津村基幹労連委員長  
下：河野 JAM 副会長

国際連帯の力で、安全で持続可能な産業の発展を実現していく決意を表明した。

河野 JAM 副会長は、ホワイトカラーの職場におけるメンタルヘルス問題や職場での孤立の深刻化を背景に、労働者が自らの声を上げにくい環境が広がっていることを訴えた。そうした中で、「支え合いの文化を再構築し、組合がつながりのプラットフォームになるべき」と主張。さらに、日系企業の海外展開が進む中で、ホワイトカラー労働者が国を越えてつながる重要性を指摘し、職場横断的なネットワークの構築を通して、新し

い運動のあり方を模索する姿勢を示した。

### 〈JCMとしてのアクション・プランの受け止め〉

今回のアクション・プラン2025-2029は、気候変動、デジタル化、地政学的緊張、格差の拡大といった複合的な危機の時代に、世界の労働者が連帯し、共通のビジョンと戦略を持って立ち向かうための重要な指針である。JCMとしても、その内容は現在の日本の労働組合が直面している課題と多くの点で重なり、自組織の活動に落とし込むべ

き具体的な示唆が多く含まれていると受け止めている。

とりわけ「組合の力の構築」に関しては、日本でも組合組織率の低下や若年層・非正規雇用層への組織化の難しさが続いており、インダストリアルが重点課題として掲げた「戦略的な組織化」、「女性や若年層の意思決定参画の促進」、「国際的な連帯構築」は、日本においても喫緊のテーマである。現場の声を土台にした草の根の組織化、ジェンダー平等に資する組織運営の見直し、人材育成強化など、JCMが今後注力すべき分野として認識を新たにした。

また、「資本への責任賦課」では、グローバルサプライチェーン上での人権侵害や労働搾取に対し、グローバル枠組み協定(GFA)や人権デュー・デリージェンス(HRDD)を通じた責任ある企業活動の追及を強化する姿勢が明確に示されている。製造業を中心とする日本の金属産業にとっても、調達先や取引先の行動を含めた人権リスクの管理は今後一層の取り組みが求められる分野であり、国際的な潮流を踏まえた対応の加速が急務である。

「公正な移行」では、脱炭素化やデ

ジタル技術の急速な進展により、雇用構造や職務内容が大きく変わる中、影響を受ける労働者が「取り残されない」ための制度整備の必要性が強調された。リスキリング(再教育・再訓練)、セーフティネットの拡充、地域と連携した新たな雇用創出など、JCMとしても加盟組織や行政、産業界との連携のもとで具体的な取組を進めていくことが求められる。

このほか、「平等と労働者の権利を求める闘い」では、ILO条約の遵守やLGBTI+を含むマイノリティの権利確保、AIによる労働監視への対抗といった新たな課題への対応が示された。日本においても、法制度や企業行動に対するモニタリング、政策提言力の強化といった役割を担うことが必要である。

JCMとしては、このアクション・プランを、国際的な潮流と自国の課題を接続する「羅針盤」と捉え、加盟組織とともにその実践につなげていく。世界の仲間と連帯しつつ、国内でも社会的対話の拡充、政策への関与、現場の実践の強化を通じて、アクション・プランの精神を具現化していきたい。