



# WBA 公正な移行（ジャスト・トランジション）評価メソドロジー

2021年7月



# 目次

目次 .....	2
エグゼクティブサマリー .....	4
はじめに .....	5
WBAベンチマーク .....	5
公正な移行（Just Transition）：脱炭素化とエネルギー転換における社会的評価 .....	5
なぜ、450社の公正な移行への貢献を評価する必要があるのか .....	6
公正な移行（Just Transition）アセスメント .....	9
この評価方法を開発するために私たちはどのようなことをしたのか .....	9
公正な移行（Just Transition）アドバイザリー・グループ - 参加者と主な学習内容 .....	9
ステークホルダーとの協議 - 参加者と主な学習内容 .....	10
評価方法の範囲と深さ：GHG高排出セクターの企業を評価するための公正な移行（Just Transition）の基礎 .....	11
なぜ、公正な移行に対する企業の貢献の基礎を評価するのか .....	11
方法論 .....	13
公正な移行(Just Transition)インディケーターのフォーマット、スコアリング、ウェイト付け ....	13
公正な移行(Just Transition)インディケーター .....	13
JTI 1: 公正な移行における社会的対話(Social Dialogue)とステークホルダー・エンゲージメントの基礎 .....	16
JTI 2: 公正な移行(Just Transition)プランニングの基礎 .....	20
JTI 3: 包括的でバランスのとれた労働力のためのグリーンでディーセントな雇用の創出と提供またはアクセスの支援のための基礎 .....	23
JTI 4: 包括的でバランスのとれた労働力の確保と再教育・スキルアップの基礎 .....	26
JTI 5: 公正な移行に向けた社会的保護と社会的インパクト・マネジメントの基礎 .....	28
JTI 6 : グリーンでディーセントな雇用創出、従業員の維持、教育と再訓練、公正な移行を支える社会的保護に関する政策と規制のためのアドボカシーの基礎 .....	32
公正な移行に関連する主要な課題と、その認識方法 .....	35

コミュニケーション	35
エネルギーへのアクセス	35
トランジション・ミネラル	35
先住民族	35
土地と環境の権利	36
子どもの権利	36
気候変動への適応	36
重要な人権課題としての気候変動	37
事業に対する物理的リスク	37
これからの道	38
2021年のアセスメント	38
公正な移行（Just Transition）とコア・ソーシャルの気候・エネルギー・ベンチマークへの統合	38
セクター別インディケーター	39
ANNEX1：寄せられた主なご意見の概要	40
ANNEX2：コンサルテーションに参加した人	53
ANNEX3：公正な移行（Just Transition）アドバイザリー・グループのメンバー	54
ANNEX4：セクター別のインディケーターとなりうるトピック候補	54
ANNEX5：公正な移行インディケーターを開発するために検討した資料	56

## エグゼクティブサマリー

持続可能な開発は、経済、環境、社会の各要素の間で適切なバランスを取ることによってのみ達成することができます。<sup>1</sup>経済の脱炭素化は、気候正義が特に最も脆弱な人々の人権尊重に裏打ちされた労働者とコミュニティのための解決策を含む場合にのみ成功し、パリ協定は「労働力の公正な移行（Just Transition）とディーセントワーク(Decent Work)と質の高い雇用の創出という要請」を考慮します。<sup>2</sup>企業は、移行がもたらす社会的な負の影響を緩和することで「公正な」移行に貢献し、責任ある方法で移行を加速するための強固な政策とインセンティブの推進を支援することで、実現可能な環境を支援する必要があります。民間部門は、低炭素社会への移行を促進する上で重要な役割を担っていますが、誰一人取り残されないよう、コミュニティ、労働者、組合、政策立案者と連携していくなければならない。

ワールドベンチマークリングアライアンス（WBA）は、私たちの社会、地球、経済を持続可能な開発目標（SDGs）達成の道筋に乗せるために必要な7つのシステム・トランسفォーメーションを特定しました。これらのトランسفォーメーションを行動に移すため、WBAはアライアンスと密接に連携し、最も影響力のある2,000社のSDGsへの貢献度を評価・測定する、一般に入手可能で無料の一連のベンチマークを開発しています。私たちはこれらの企業を「SDG2000」と呼んでいます。これらの企業のうち450社は脱炭素化とエネルギー（Decarbonization & Energy, D&E）のシステム・トランسفォーメーションに最も影響力のある企業として特定されています。

WBAは、低炭素社会の実現に民間企業が果たすべき重要な役割に鑑み、2023年までにこれら450社について、パリ協定の目標との整合性や低炭素社会への移行に向けた取り組みなどを評価し、公正な移行（Just Transition）に向けた貢献度を確認する予定です。

この方法論では、**2021年**に企業を評価するために使用する公正な移行（Just Transition）インディケーターと、それを形成したマルチステークホルダーフィードバックを紹介します。その後、脱炭素化とエネルギー・システム・トランسفォーメーションのスコープにある**180社**を評価する予定です。石油・ガス会社**100社**、電気事業者**50社**、自動車メーカー**30社**です。この方法論では、2021年以降の公正な移行に対する企業の貢献度を評価するための狙いと期待も定めています。

WBAの公正な移行評価は、この種のものとしては初めて、高排出セクターの世界的に影響力のある企業の公正な移行への貢献と低炭素化への整合性に関するランキングと洞察を、一般に無料で公開するものです。これらの評価は、誰も置き去りにしない脱炭素化とエネルギー転換のためのユニークで重要なアカウンタビリティ・メカニズムとなり得るものです。

<sup>1</sup>J. Cartwright, "Toward a Just Transition", World Resources Institute. [www.wri.org/climate/expert-perspective/toward-just-transition](http://www.wri.org/climate/expert-perspective/toward-just-transition) から入手可能。

<sup>2</sup>国連、「パリ協定」、2015年。で入手可能。

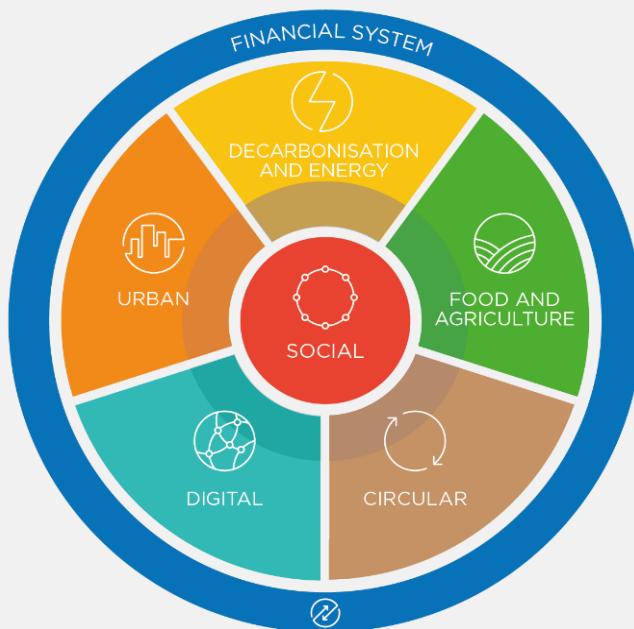
[https://unfccc.int/files/essential\\_background/convention/application/pdf/english\\_paris\\_agreement.pdf](https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf)。

# はじめに

## WBA ベンチマーク

WBAは、[7つのシステム・トランスフォーメーション](#)にまたがる2,000社のベンチマークを実施しています。WBAのベンチマークの中心に人を据えるため、食品、金融、都市、脱炭素とエネルギー、デジタル、自然のトランスフォーメーション・ベンチマークにおいて、それぞれの方法論に普遍的かつトランスフォーメーションに特化した一連の社会インディケーターを盛り込み、「誰一人置き去りにしない」という原則を埋め込む予定です。

図1：WBAの7つのシステム・トランスフォーメーション



## 公正な移行（Just Transition）：脱炭素化およびエネルギー転換における社会的評価

私たちは、脱炭素化およびエネルギー転換に取り組む450社を評価し、パリ協定および関連するSDGsに対する進捗を測定しています。これらの企業は現在、低炭素移行を評価する（[ACT](#)）手法を用いて評価されており、その結果はすでに[WBA気候エネルギー・ベンチマーク](#)の作成に使用されています。

「社会的変革」（ソーシャル・トランスフォーメーション）はWBAモデルの中心に位置し、2021年1月に私たちの[ソーシャル・トランスフォーメーションのフレームワーク](#)が発表されました。このフレームワークにより、WBAは、私たちのすべてのトランスフォーメーションベンチマークに社会的基準を組み込むことを約束しました。脱炭素化およびエネルギー転換については、これらの社会的基準は、共通のコア・ソーシャル・インディケーター（Core Social Indicator (CSI)：WBAのベンチマークの対象である2,000社すべてに適用）および2021年に開発された初期の一連の公正な移行インディケーター（ジャスト・トランジション・インディケーター（JSI））に基づくものとなります。CSIは、JSIとACT低炭素化移行インディケーターと組み合わせることで、450社の気候・エネルギー・ベンチマーク企業に対して、公正な脱炭素化およびエネルギー移行への貢献度を測定することが可能になります。

図2：脱炭素化とエネルギー転換に向けた社会的評価の統合



2021年には、石油・ガス、電力、自動車製造セクターの180社を対象に、**ACT**手法を用いて脱炭素化のパフォーマンスとその軌道を評価する予定です。これらの評価と並行して、WBAは「公正な移行（**Just Transition**）評価」を試験的に実施します。これは、**ACT評価**、**CSI**による評価、および私たちの新しい**JSI**による評価をまとめたものです。これらのインディケーターと試験的なジャスト・トランジション・アセスメントの展開により、WBAは2022年から気候エネルギー・ベンチマークランキングに社会インディケーターを統合するためのアプローチを改良する予定です。

## なぜ、450社の公正な移行への貢献を評価する必要があるのか

持続可能な開発は、経済、環境、社会の各要素の間で適切なバランスを取ることによってのみ達成することができます。<sup>3</sup>エネルギー転換が人権とSDGsの実現に貢献するためには、再生可能エネルギー部門も持続可能でなければならず、特に最も弱い人々の人権を尊重するという企業の基本的責任に裏打ちされたものでなければなりません。したがって、企業は、移行がもたらす社会的な負の影響を緩和し、責任ある方法で移行を加速させるための強固な政策とインセンティブの推進を支援することによって、「公正な」移行に貢献する必要があります。

脱炭素化のニーズと労働者やコミュニティの権利の尊重のバランスをとる「公正な移行」という概念は比較的新しく、まだ発展途上にあります。現在では、政府、企業、その他のステークホルダーへの期待という点で、関係者によって多少異なる理解がなされています。公正な移行という概念は、国際的な目標や協定の中で確立されています。労働力の公正な移行とディーセント・ワーク及びクオリティ・ジョブ（quality jobs<sup>4</sup>）の創出という必須条件は気候変動に関する国際社会のコミットメントである2015年のパリ協定で言及されています。

<sup>3</sup>J. Cartwright, "Toward a Just Transition", World Resources Institute.

<sup>4</sup>国連、「気候変動枠組条約、その第21回締約国会議報告書（FCCC/CP/2015/10/Add.1）に含まれるもの」、2015年。利用可能な場所：[unfccc.int/files/meetings/paris\\_nov\\_2015/application/pdf/paris\\_agreement\\_english\\_.pdf](http://unfccc.int/files/meetings/paris_nov_2015/application/pdf/paris_agreement_english_.pdf).

公正な移行は、国際労働機関（ILO）による2015年のガイドライン<sup>5</sup>でも取り上げられており、その目的は、世界中の政府、労働者、使用者が「環境に優しい低炭素経済への構造変化のプロセスを活用し、大規模にディーセントな雇用を創出し、社会的保護を促進」できるようにすることです。<sup>6</sup>さらに、持続可能な開発目標<sup>7</sup>（SDGs）には、共に公正な移行を達成することができる複数のターゲットが含まれています。特に、すべての人のためのディーセント・ワークの促進（SDG8）、気候変動との闘い（SDG13）のターゲットは、SDGsのターゲットと合わせて、これに関連するものです。

- 社会的保護制度の実施（SDGs1.3）
- 健康な生活の確保と幸福の促進（SDGs3）
- 雇用とディーセントな雇用のために適切なスキルを持つ若者と成人の数を増やす（SDG4.4）
- すべての女性と女児に対するあらゆる形態の差別をなくす（SDGs 5.1）
- すべての人が、安価で信頼できる、持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する（SDG7）
- インフラ整備や産業のレトロフィットによる持続可能性の向上（SDG9.4）
- より大きな平等を実現するための賃金・社会的保護政策を採用すること（SDG10.4）。

公正な移行とは、経済、産業セクター、企業が低炭素で社会的に公正かつ環境的に持続可能な活動へ移行することと言えます。<sup>8</sup>企業は、この移行において重要な役割を担っており、SDGsとパリ協定の双方にとって重要な役割を担っています。<sup>9</sup>化石燃料からのCO<sub>2</sub>排出量が世界の温室効果ガス（GHG）排出量の3分の2以上を占める中、石油・ガスや電気事業などのエネルギー生産者は、自動車製造、輸送、建設・不動産、重機・電気機器、金属・鉱業などの排出量が多いセクターと同様に、世界の炭素依存度を減らす上で極めて重要な役割を担っています。<sup>10</sup>WBAの気候・エネルギー(Climate & Energy, C&E)ベンチマークでは、2023年までにこれら高排出セクターの主要企業450社を評価対象とすることを目標としています。

<sup>5</sup>国際労働機関（ILO）「すべての人のための環境的に持続可能な経済と社会への公正な移行のためのガイドライン」、2015年。[http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS\\_432859/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang--en/index.htm)で入手可能。

<sup>6</sup>同上

<sup>7</sup>2015年にすべての国連加盟国によって採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」は、現在から将来にわたって、人々と地球の平和と繁栄のための共有の青写真を提供するものです。その中心は17のSDGsであり、先進国、途上国を問わず、すべての国がグローバルなパートナーシップのもとで行動を起こすための緊急要請となっています。"国連経済社会局、「17の目標」、2015年。入手先：[sdgs.un.org/goals](http://sdgs.un.org/goals).

<sup>8</sup>ジャスト・トランジション・センターとBチーム、「ジャスト・トランジション。A Business Guide」、2018年。入手先：[bteam.niceandserious.com/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf](http://team.niceandserious.com/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf).

<sup>9</sup>UNFCCC, "Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs (technical paper)", United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC), 2016.入手先：<https://unfccc.int/sites/default/files/resource/docs/2016/tp/07.pdf>

<sup>10</sup>これらのセクターは、WBAの気候・エネルギー・ベンチマークの対象です。さらに参照。World Benchmarking Alliance, "It takes a system to change a system:SDGsに関する企業のベンチマークのための「7つのシステム・トランスフォーメーション」、2021年。

<https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/07/Systems-Transformations-Report-2021-FINAL.pdf>にて入手可能。

これらの「D&E 450」（脱炭素化とエネルギー：Decarbonization & Energy 450）は、約2400万人を雇用<sup>11</sup>し、製品、サービス、事業活動、サプライチェーンを通じて、数億人の人々に影響を与えています。

低炭素経済への移行を公正かつ公平に行なうことは、労働者やコミュニティにとって、コストよりも大きな利益をもたらします。うまく管理できれば、移行は「気候変動による膨大な人的・経済的コストを防ぎ、...実質的な新規雇用を創出し、不平等を減らす」ことになります。<sup>12</sup>ILOは、気候政策と持続可能な慣行への移行により、世界で1,800万人の雇用が純増すると見積もっています。<sup>13</sup>うまく管理しなければ、移行が妨げられたり、座礁資産（投資額を回収できる見通しが立たない資産）を取り残された労働者やコミュニティの両方をもたらす可能性があり、それは企業や投資家にとってのシステムリスクにもなります。<sup>14</sup>人々が意思決定に積極的に関与せず、国家が既存の権利義務を履行しない場合、人々は移行を阻止するために行動する可能性が高くなります。結局のところ、脱炭素化のためのコミットメントと並んで、社会的基準の実施のためのコミットメントが優先されなければ、低炭素社会への移行は成功しないのです。

公正な移行を支えるのは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則（UNGPs）」に概説されている人権を尊重する企業責任です。低炭素化という文脈の中で、UNGPsは、企業が脱炭素化に伴う人権への影響にどのように対処すべきかを定めています。企業は、自らの活動によって損害を引き起こしたり、その一因となることを避け、事業、製品、サービスとの関係によって生じる悪影響を防止または軽減すべきとしています。<sup>15</sup>これはSDGsの実現の基本であるため、（2021年評価の）対象となる180社は、コア・ソーシャル・インディケーターにおいて、UNGPsに基づく人権の尊重について評価を受けることになります。

低炭素社会への移行に関して、企業による一定の前進が見られる一方で、「公正な移行」という概念はまだ比較的新しいものです。D&E 450の企業サンプルを対象とした予備調査では、大多数が公正な移行を支援するための行動を示していないことが明らかになりましたが、他の第三者機関による調査では、少数派、特にヨーロッパの電力会社が正しい方向へ進み始めていることが示されています。<sup>16</sup>WBAは、公正な移行評価を開発・利用することで、企業が変化のためのロードマップを確認できるようにし、産業界、投資家、市民社会、政府、より広いステークホルダーに、政策、関与、資本配分といった分野で十分な情報に基づいた選択を行うための情報を提供します。以下のセクションでは、手法の開発、公正な移行のための重要な課題、そして2021年に最初の公正な移行評価を提供するために使用される、私たちの基本的なジャスト・トランジション・インディケーター（公正な移行インディケーター）を紹介します。

<sup>11</sup>2023年までにWBA Climate and Energy Benchmarkの評価対象となる450社のリストのうち、WBAのSDG2000評価による推定値です。企業一覧はこちらでご覧いただけます：[www.worldbenchmarkingalliance.org/sdg2000/](http://www.worldbenchmarkingalliance.org/sdg2000/)。

<sup>12</sup>Robins, N., Brunsting, V., and Wood, D., "Climate change and a just transition:A guide for investor action"、Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and the Initiative on Responsible Investment, 2018.[www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2018/12/Climate-change-and-the-just-transition\\_Guide-for-investor-action.pdf](http://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2018/12/Climate-change-and-the-just-transition_Guide-for-investor-action.pdf)より入手可能。

<sup>13</sup>ILO「世界雇用・社会見通し2018」。グリーン・ウィズ・ジョブズ」、2018年。入手先：[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_628654.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628654.pdf).

<sup>14</sup> 12を参照

<sup>15</sup>OHCHR, "Guiding Principles for Business and Human Rights", Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2011.[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)で入手可能。

<sup>16</sup>Robins, N., Szwarc, K., and Müller, S., "From the Grand to the Granular:Just transition ambitions into investor action", Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and Centre for Climate Change Economics and Policy, London School of Economics and Political Science, (draft, unpublished as at June 2021).



# 公正な移行（Just Transition）アセスメント

## この評価方法を開発するために私たちはどのようなことをしたのか

[WBAの公正な移行を評価する](#)アプローチでは、インディケーター開発の指針となる6つのハイレベルな公正な移行のトピックを発表しました。これは、ILO、The B Team、Just Transition Centre、BSR、IHRBのJust Transitions Programmeおよび[Just Transitions For All](#)のペーパーなど、多くの組織の活動を基に作成されたものです。また、トピッククリストの作成にあたり、市民社会組織や投資家イニシアチブの代表者にも相談し、彼らの期待を理解した。このように、トピックは国際的な規範や基準によって企業に課せられた一連の期待や、労働組合、企業イニシアチブ、その他の関係者によって明示された期待を包含しており、公正な移行の一環として満たされる必要があるものです。2021年のアセスメントで使用されるトピックとインディケーターを開発・改良するために、私たちは以下のことを行いました。

1. 公正な移行に関する既存の WBA インディケーター、パートナーや他の主要なステークホルダーのインディケーターのマッピングを含む、机上のスコーピング調査を実施した。
2. WBAの「公正な移行を評価するアプローチ」（2021年2月発行）に掲載された、自動車製造業の主要企業30社の2020年気候・エネルギーベンチマーク（CEB）とCHRBベンチマークの知見を統合した。
3. ジャスト・トランジション・トピックスの範囲に関連して、専門家のステークホルダーとダイアログを実施（2020年10月～2021年1月）。
4. WBA Just Transition Advisory Group (JTAG) を設立し、公正な移行に関するマルチステークホルダー・エキスパートを集めた（2021年2月～4月）。
5. 6つのインディケーター案を含むジャスト・トランジション手法のドラフトを公表（2021年3月）。
6. ジャスト・トランジション方法論（案）に関するパブリック・コンサルティングを実施（2021年4月～5月）。
7. この最終的な方法論にフィードバックを取り入れた（2021年6月）。
8. この最終的な方法論を発表（2021年7月）。

ステップ1から5は、[WBA's approach to assess the just transition](#)と[WBA's draft just transition](#)で説明されており、ここでは詳細を繰り返しません。

## 公正な移行（Just Transition）アドバイザリー・グループ - 参加者と主な学習内容

WBA Just Transition Advisory Group (JTAG) は、複数のステークホルダーからなる専門家集団です。JTAGは、公正な移行（Just Transition）インディケーター（JTI）を策定し、企業評価に適用する際の諮問機関としての役割を担っています。また、JTAGは、公正な移行を支援し、企業の行動を変えるために、集団的影響を与える機会を特定します。16名のメンバーは、公正な移行に関するトピックの専門知識を持ち、労働組合、市民社会、企業や雇用者、政策立案者、投資家からなる5大陸にまたがるメンバーで構成されています。2021年7月現在のメンバー一覧は、[ANNEX3](#)を参照してください。

2021年4月、JTAGの最初の本会議が開かれ、WBAと各メンバーとの1対1の通話で生まれたトピックや意見を共有し、まとめました。労働組合や労働者団体の主要な思想家たちは、社会的対話を前面に押し出すことの必要性をこの作業に印象づけた。WBAの公正な移行評価の価値という点で、いくつかのテーマが浮かび上がった。共有されたゴールは以下のようにまとめられる。

- グローバルな期待：公正な移行に対する企業の貢献について、共通の基本事項、期待される規範、優れた実践とはどのようなものかを設定すること。



- 過去の過ちを繰り返さないようにすること。例えば、特定のGHG高排出セクターに蔓延している不正な慣行を低炭素経済にも持ち込まないようすること。
- 研究、CHRBベンチマーク、エンゲージメントで協力し、相互の作業で重複を避けること
- 現在の問題のあるモデルから脱却し、ビジネス慣習を変えること。
- このような、「移行」を「評価可能」なものにし、企業がその道を歩み始めるのを支援すること。
- 企業とのエンゲージメントをサポートし、政策、投資家、財務の議論を進展させるなど、行動を促進すること。
- 多くの企業がこの旅の始まりにいることを認識しつつ、評価が低いレベルの目標を設定しないようにすること。
- 異なる背景から学び、異なる知見を統合すること。

## ステークホルダーとの協議 - 参加者と主な学習内容

2021年5月から6月にかけて、WBAはオンライン技術調査や4つのラウンドテーブルを通じて、公正な移行評価手法のドラフトについて様々なステークホルダーと公開協議を行った。

- 欧州、北米、中南米、アフリカ、アジア太平洋地域の市民社会組織、金融機関、企業、学界、政府から70名以上が参加したマルチステークホルダー・ラウンドテーブルを2回開催。
- 市民社会組織を対象としたラウンドテーブルを1回開催。
- 公正な移行に関するPRI投資家ワーキンググループおよび公正な移行に関する「明日のための金融」タスクフォースとのラウンドテーブルを1回実施。

円卓会議参加者、アンケート回答者については、[ANNEX2](#)を参照してください。

協議から得られた重要な教訓は、「期待」はインディケーター要件案よりもさらに踏み込んだものであること、ベストプラクティスの概要を示し、企業にロードマップを提供すること、一方でインディケーターは、比較的新しいテーマであることを踏まえ、公正な移行に対する企業の貢献度を測るのに適したシンプルなものである必要があること、でした。

市民社会組織は、コミュニティの権利、土地の権利、先住民の権利、人権擁護者、人種的正義、交差性、サプライチェーンに沿って深刻な疑惑に対処し問題を評価する方法、意味のある社会的対話とステークホルダーの関与の最重要性、南半球と北半球の文脈上の差異など、公正な移行に関する一連の重要な問題を提起しました。

投資家からは、公益事業部門に対する投資家の期待のニュアンスの違い、気候変動の影響を最も受けた地域で高い雇用レベルを持つセクターに関する物理的リスクと適応、「公正な移行」という用語が世界的に使用されていないことなどが挙げられました。また、投資家が通常のビジネスを超えて、世界や地域の状況における「公正な移行」への企業の貢献についてクラス最高の事例を理解するために、評価を利用する必要性も提起されました。もう一つの提案は、確立された投資家の気候変動や社会的枠組み（TCFDなど）を参考にすることで、企業が現地規制との整合性を引き合いにして反動的な行動を取ろうとする際に、信頼性とコントロールを維持するために、インパクトや行動を最もコントロールし帰属させることができると投資家が考える分野について企業の透明性を保つというアイデアが得られた。

企業側からは、このアセスメントはタイムリーであり、民間セクターのロードマップとして有用であるとの意見が出された。また、「公正な移行」という言葉が必ずしも一般的でないため、エネルギー移行における人権尊重のための企業の行動がどうあるべきかを明確にすることが重要であること、クリーンエネルギー活動のみを行っている企業にとっては、関連しないインディケーターもあることを認識しました。また、気候変動と社会問題の間に緊張関係がある場合、ロビー活動の努力を一致させることの難しさや、社会的保護の第一の責任は企業ではなく政府にあるとの見解も示しました。

[ANNEX1](#)では、寄せられたフィードバックの概要とWBAからのハイレベルな回答を掲載しています。



## 評価方法の範囲と深さ：GHG高排出セクターの企業を評価するための公正な移行（Just Transition）の基礎

公正な移行（Just Transition）は新しい概念です。低炭素経済への移行の必要性が多くの事業部門に及んでいることから、相当数の部門において正当な移行評価を行うことが議論されています。現段階では、WBAは脱炭素化とエネルギー・システムの転換に不可欠な高排出セクターに優先的に取り組んでいます。

図3：WBAジャスト・トランジション・メソドロジーの対象範囲 2021年

**WBAの公正な移行（Just Transition）評価手法の適用範囲**は、現在、気候とエネルギー・ベンチマークの適用範囲に含まれる高排出セクターの企業を対象としています。「公正な移行（Just Transition）」は、他のセクターにおける社会的に公正な移行を指す言葉として使用することができます。

2022年以降、ワールドベンチマークアライアンス（WBA）は、すべてのベンチマークに社会的基準を導入し、「誰一人取り残さない」転換を実現することを目指しています。WBAが、食料・農業、デジタル、金融の各分野を含むソーシャル・トランسفォーメーション・フレームワークを用いて、ベンチマークの対象となる2000の企業や金融機関の評価を構築し、人権やジェンダーに関するスポットライト社会評価を発表している様子については、上記のWBAのサイトをご覧ください。

### なぜ、公正な移行に対する企業の貢献の基礎を評価するのか

重要な決定の一つは、公正な移行の評価においてその深さと詳細さを決定することでした。私たちは、これらの評価について、非常に詳細で綿密なインディケーターを作成するという選択肢を検討してきました。ACTの方法論の詳細さを模倣し、脱炭素化とエネルギー転換の対象となる各セクターについて、詳細な方法で評価を行うという選択肢もありました。例えば、ACT手法には、気候変動問題の管理に関するモジュールがあり、そこには、気候変動問題に対する取締役会レベルの監督、気候変動に関する取締役会レベルの専門知識、企業の低炭素移行計画の内容、気候変動対策や気候変動シナリオテスト/分析を行う経営者の報酬インセンティブに関する5つのインディケーターが入っています。このインディケーターは、土地、水、環境被害、FPIC（Free, Prior and Informed Consent）といった特定のテーマについて、人権を尊重した活動を行うよう企業に明確な期待を寄せる一部のステークホルダー（特に市民社会団体）の期待に沿うものであったと思われる。

これらの課題は、当社のD&Eトランسفォーメーションの対象となる企業の事業活動の多くに大きく関連していますが、必ずしもWBAの評価の対象となるすべての企業に関連しているわけではないことを認識しています。ファンダメンタルズ（基礎）に焦点を当てることで、これらのより詳細なトピックの一部は、最初の評価ではカバーされませんが、無視されるわけではありません。35ページの「公正な移行に関する主要課題」のセクションでは、これらの問題の詳細と、今後のWBAの作業でどのように対処できるかを定めています。これには、ステークホルダーの企業への主要な期待の一部として強調すること、WBAの今後の評価に組み込む方法を検討すること、自主的にこれらの問題をより詳細に検討しているパートナーと緊密に連携することなどが含まれます。



WBAが、「公正な移行」に対する企業の貢献という基礎に焦点を当てたのは、2022年末までに5つのセクターにわたる比較的新しいテーマについて、選択された340社を評価するために必要な簡素化と緊急性を根拠としています。公正な移行に貢献する努力を示している企業もありますが、<sup>17</sup>ほとんどの企業は、脱炭素化に伴う社会的マイナス影響の緩和と社会的プラス影響の最大化と並行して低炭素化を実現するための包括的アプローチを策定している段階であることを、WBAは認識しています。<sup>18</sup>多くのステークホルダーが、公正な移行に貢献する民間企業の役割を理解するために画期的な取り組みを行ってきましたが、企業が取るべきステップやその評価方法に関する細かな点については、まだ具体的になり始めたばかりです。そこでWBAは、企業が公正な移行に向けた変化を促進するためのロードマップを開発することに焦点を当て、同時に、企業が移行に着手しているかどうか、どの程度着手しているかを規模に応じて把握することにしました。このように、あらゆるセクターに適用可能な「公正な移行」の基本的なインディケーターを通じて、「公正な移行」に対する企業の貢献の「現状」を理解することができるようになります。

従って、2021年のアセスメントでは、移行が労働者やコミュニティに与える影響を考慮し、対処することによって、公正な移行に貢献する道を歩み始めた企業と、そうでない企業を区別することになります。2021年に最初の180社を対象にこれらの基本的な行動を評価することで、何がうまく機能しているか、また、おそらくコンサルテーションで提起された主要課題に焦点を当てたセクター固有のインディケーターを開発することによって、何がうまく機能しているのか、今後の反復のために評価方法を修正・構築する必要があるかどうか、を学習できるはずです。以下のセクター別インディケーターのセクションでは、2022年以降に対象となる各セクターに関連するいくつかの追加インディケーターの開発に関する我々の考えを詳述しています。

このようなファンダメンタルズ・アプローチをとったとしても、これまでの調査によれば、2021年に評価を受ける180社の大半は、私たちのコア・ソーシャル・インディケーターや公正な移行インディケーターのスコアは低いと予想されます。私たちは、企業を（社会の期待に従って）より良く識別する能力を高めるというインディケーターの機能を希薄化するかどうかを検討しましたが、現在のインディケーターは、国際的に合意された規範と基準に根ざした基本的な期待に基づくものです。これらの評価は希薄化されるべきではなく、企業の情報開示の現状にもかかわらず、人権と持続可能な開発の実現のための基本であるベスト・プラクティスを支えています。

2021年に評価対象となる3つのセクターについて、主要な知見を得るために何を計画しているかについては、38ページの「これからの方」のセクションで詳しく説明しています。次のセクションでは、これらの所見を得るために使用するインディケーターを説明します。

<sup>17</sup>Robins, N., Szwarc, K., and Müller, S., "From the Grand to the Granular:公正な移行の野望を実現するためにinvestor action」、Grantham Research Institute on Climate Change and Environment and Centre for Climate Change Economics and Policy, London School of Economics and Political Science, (draft, unpublished as at June 2021).

<sup>18</sup>私たちのコンサルテーション、主要な自動車製造企業30社を対象とした2020年気候・エネルギー・ベンチマーク（CEB）および企業人権ベンチマーク（CHRB）から得られた知見の統合、およびD&E450の一部の企業の予備調査も、この知見を裏付けています。

# メソドロジー（評価方法）

## 公正な移行（Just Transition）インディケーターのフォーマット、スコアリング、ウェイト付け フォーマット

次のセクションでは、6つのインディケーター（JTI 1-6）について詳しく説明します。各インディケーターは、インディケーター本文、インディケーター要素、インディケーター・ガイダンス、出典、利用可能なスコア、重み付け、そしてどのWBA CSIおよびACTインディケーターの上に構築され、または連携しているかという、一定の形式に従っています。各インディケーターは、一連の'期待'のセットとして導入されます。（社会の）期待とは、企業が行うべきことであり、「良いこととはどのようなことか」を語るもので、インディケーターそのものは、こうした（社会の）期待に向けたものですが、必然的に詳細度は低くなります。

### スコアリング

各JTIは、0～2ポイントの範囲で採点されます。インディケーターは公開された情報をもとに採点されます。評価は、公正な移行に関連することを確実にするために、最新の公表情報（過去3年以内）に焦点を当てます。各インディケーターは、利用可能なスコアのセクションで、各要素を満たすことが0点から2点の間のスコアにどのように反映されているかを説明しています。簡単にするために、各インディケーターには(a)～(d)の4つのインディケーター要素があり、各要素は通常0.5ポイントに相当します。例えば、(a)と(b)は満たしているが、(c)と(d)は満たしていない場合、最大2点のうち1点を獲得することになります。

### ウェイト付け

各JTIは、JTI1（公正な移行における社会的対話とステークホルダー・エンゲージメントの基礎）とJTI2（公正な移行計画の基礎）を除き、1倍でウェイト付けされます。これらのインディケーターの相対的な重要性を考慮し、JTI 1とJTI 2は2倍でウェイト付けされるため、最大で2ポイントが4ポイントに相当することになります。したがって、6つのJTIは、合計で16ポイントとなります。

18のCSIがあり、そのうち2つのインディケーターは2倍の重み付けがされており、最高得点は20点です。2022年には、CSI、JSI、ACTインディケーターの相対的な重み付けが確認され、完全に統合されたランキングになる予定です。

## 公正な移行（Just Transition）インディケーター

このセクションでは、企業が公正な移行にどのように貢献すべきかについてステークホルダーが抱く期待と、企業がその期待に応えているかどうかを評価するためのインディケーターを提示します。これらのインディケーターは、方法論のコンサルテーション期間中に受け取ったフィードバックに基づいて改訂されました。インディケーターの草案は[こちらでご覧いただけます](#)。

この方法論では、他のWBAの方法論と定義を一致させました。次ページの表は、これらの定義と、公正な移行の評価方法における実際の意味を示しています。

各インディケーター分野について、まず、国際的な規範や基準、あるいは新たなグッドプラクティスとして定義された、企業の貢献に対する期待値を示す。次に、高排出セクターの企業が公正な移行を達成するために必要な**基本的行動を示す**インディケーター要素（a）～（d）を提示します。これらの基本的なインディケーターは、意図的に範囲を限定しているため、企業への期待値が設定されていても、インディケーター自体の詳細には反映されていない場合があります。

図 4:定義

WBA ソーシャル・トランスフォーメーションおよび公正な移行（Just Transition）に関する方法論の定義	公正な移行の評価方法論における応用
労働者：企業との契約関係の有無や内容に関わらず、企業のために仕事をする個人を指す。	自社の業務に従事する労働者を対象とし、正社員、パートタイマー、労働者（ゼロ時間契約の労働者を含む）、契約による個人請負業者が含まれる。
影響を受けるステークホルダー：企業の事業、製品、サービスによって人権に影響を受けている、または影響を受ける可能性のある個人。 <sup>19</sup>	潜在的または実際に影響を受けるあらゆるステークホルダーを対象とする。多くのコミュニティが、エネルギー移行において、ポジティブまたはネガティブな影響を受ける。このことは、関連するインディケーター要素のガイドanceで強調されている。
ビジネス上の取引関係：ビジネスパートナー、バリューチェーン内の事業体、および事業、製品またはサービスに直接関連する国または国以外の事業体との関係。バリューチェーンにおける第一階層以上の間接的な関係や、合弁事業における少数株主と多数株主の地位も含まれる。また、上流と下流の両方の関係を対象とする。 <sup>20</sup>	公正な移行は、企業自身の事業だけでなく、そのバリューチェーンに属する労働者にも影響を与えることになります。そのため、企業が取引関係に影響を与える行動や、公正な移行の影響に対する計画について、期待または要求される箇所やインディケーターを方法論で規定している。ビジネス上の取引関係には、バリューチェーンの上流と下流の両方の事業体や個人が含まれます。エネルギーや製品の消費者、特に現在持続可能なエネルギーにアクセスできない人々は、脱炭素化とエネルギー転換の影響を受けることになります。そのためインディケーター要素のガイドanceでは、これらのステークホルダーとの関係において、どのような企業の行動を評価するのかを強調している。
脆弱なグループ。特定の条件または特性（経済的、身体的、政治的、社会的など）を持ち、企業や組織の活動の結果、一般集団よりも深刻な悪影響を受ける可能性のある個人のグループ。	脆弱なグループには特定の権利があり、GHG高排出セクターに属する企業の活動から不当に影響を受けることがよくある。
(例：子どもや若者、高齢者、元戦闘員、HIV/AIDS 感染世帯、人権擁護者、先住民族、国内避難民、移住労働者とその家族、国家や民族、宗教、言語的少數派、性的指向、性自認、性表現、性特徴に基づき差別される可能性がある人たち(例：レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターナラーセックスなど)、障がい者、難民・帰還民、女性)	従って、この方法論における期待値とインディケーターは、企業が脆弱なグループの権利を尊重するために行動を起こすことが期待または要求されるケースを明示している。
注：脆弱性と影響は、性別によって異なる場合がある。 <sup>21</sup>	このようなグループの具体的な権利がいかに公正な移行にとって基本的であるか、またWBAがこのことをどのように認識しているかについては、以下の主要課題のセクションで詳しく説明されている。

<sup>19</sup>WBA, "Social transformation framework", 2021.入手先：[assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/WBA-Social-Transformation-Framework-FINAL.pdf](https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/WBA-Social-Transformation-Framework-FINAL.pdf).<sup>20</sup> 同上<sup>21</sup>GRI、「GRI ユニバーサル・スタンダード 2021」、2021 年。<https://www.globalreporting.org/media/2hybjfz0/item-03-gri-universal-standards-project-gri-universal-standards-2021.pdf> にて入手可能。



企業には、公正な移行へのアプローチにおいて、上記で定義した4つの主要なステークホルダー・グループにどのように対処するかについて、期待が寄せられています。様々な関係があるため、企業は特定のステークホルダー・グループと多かれ少なかれ強く結びついています。インディケーターは、企業が支配力を行使するには限界があることを理解した上で、これらの関係を反映するものです（例えば、企業が第三者に対して「何かを要求する」ことと「期待する」ことが可能なのはどこかを理解すること）。

下の表はステークホルダー・グループとの関係で、インディケーターの広範な範囲を示しています。

図5:期待される範囲とインディケーター要素

労働者、影響を受けるステークホルダー、取引関係、および脆弱なグループに関するインディケーター要求の範囲				
JTI	労働者	影響を受けるステークホルダー	取引関係	脆弱なグループ
1 - 社会的対話とステークホルダー・エンゲージメント	JTI 1(a) JTI 1(b) JTI 1(c) JTI 1(d)	JTI 1(b) JTI 1(c) JTI 1(d)	期待されているが、インディケーターでは評価されていない。	JTI 1(b)
2 - 公正な移行計画	JTI 2(a) JTI 2(b)	JTI 2(a) JTI 2(c)	JTI 2(d)	JTI 2(c)
3 - グリーンでディーセントな雇用の創出と提供、またはアクセスのサポート	JTI 3(a) JTI 3(b) JTI 3(c) JTI 3(d)	JTI 3(a) JTI 3(b) JTI 3(c) JTI 3(d)	期待されているが、インディケーターでは評価されていない。	JTI 3(d)
4 - 人材の確保と再教育・スキルアップ	JTI 4(a) JTI 4(b) JTI 4(c) JTI 4(d)	JTI 4(a) JTI 4(b) JTI 4(c) JTI 4(d)	期待されているが、インディケーターでは評価されていない。	JTI 4(d)
5 - 社会的保護と社会的影響管理	JTI 5(a) JTI 5(b) JTI 5(c)	JTI 5(a) JTI 5(b) JTI 5(d)	JTI 5(a)	期待されているが、インディケーターでは評価されていない。
6 - 政策・規制のためのアドボカシー	JTI 6(a) JTI 6(b) JTI 6(c) JTI 6(d)	JTI 6(a) JTI 6(b) JTI 6(c) JTI 6(d)	期待されているが、インディケーターでは評価されていない。	期待されているが、インディケーターでは評価されていない。

## JTI 1: 公正な移行における社会的対話（ソーシャル・ダイアローグ）とステークホルダー・エンゲージメントの基礎

### 期待

企業は、公正な移行に関して有意義な社会的対話（ソーシャル・ダイアローグ）とステークホルダー・エンゲージメントを持つことが期待されています。

- 公正な移行に向けた企業の計画（JTI2でより深く取り上げています）は、結社の自由と団体交渉の自由を中心とした、職場における基本原則と権利の尊重<sup>22</sup>を中心に据えるべきものです。
- 企業は、労働者、労働組合（結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合は、それに相当する労働者団体）、および必要に応じて政府と継続的に社会的対話（ソーシャル・ダイアローグ）を行い、気候関連のリスクと機会を探り、脱炭素化が労働者と地域社会に及ぼす影響を予測する必要があります。<sup>23</sup>
  - 社会的対話<sup>24</sup>の主な目的は、情報交換と提案を促進し、企業計画に関するある程度のコンセンサスを得ることです。<sup>25</sup> ILO のディーセント・ワークの4本柱の一つとして、社会的対話は、労働者と組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体）の有効な参加と、意思決定と結果に影響を与える機会を持つよう有意義な交渉を保証しなければなりません。<sup>26</sup>
- 企業は、低炭素化がバリューチェーン全体の労働者やコミュニティに与える影響を考慮し、グローバル、国、地域、セクター、ローカルレベルで社会的対話（ソーシャル・ダイアローグ）とステークホルダー・エンゲージメントを実施すべきです。これは、公正な移行政策のフレームワーク構築において、すべての関連するステークホルダーの参加を確保するように調整された適切な制度的プロセスを通じて行われるべきです。<sup>27</sup>
- 企業は、取引先と協力してステークホルダーと有意義なエンゲージメントを持ち、エンゲージメントの中でステークホルダーの権利を尊重することを取引先にも期待すべきです。
- 企業は、取締役会に従業員代表を置き、公正な移行の課題に関する最初のダイアローグから、計画、モニタリング、報告を通じての目標設定とその実現に至るまで、労働者や組合と定期的な対話を行うべきです。
- 企業は、その取引先が公正な移行について、社会的対話（ソーシャル・ダイアローグ）や影響を受けるステークホルダーとのステークホルダー・エンゲージメントを持つことを公に期待すべきです。

<sup>22</sup>労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年）は、結社の自由及び団体交渉の権利の効果的な承認（87号、98号）、あらゆる形態の強制労働の排除（29号、105号）、児童労働の効果的廃止（138号、182号）、雇用及び職業に関する差別の排除（100号、111号）の8条約で規定されている労働における基本原則及び権利について規定しています。

<sup>23</sup>特定の管轄区域では、特定の社会的パートナーが企業計画の策定、交渉、同意に関与することが法的要件となっています。

<sup>24</sup>19ページ以下の定義をご参照ください。

<sup>25</sup>TUDCN-RSCD、「2030アジェンダに対する社会的対話の貢献。すべての人のための持続可能な経済と社会への公正な移行を促進する」、2019年。<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sdjt-final-en.pdf>で入手可能。

<sup>26</sup>ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all", 2015. 利用可能なサイト：[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)

<sup>27</sup>同上



- 企業は、すべてのステークホルダーが知識を共有し、方向性について交渉できるように、特に気候変動対策や労働・人権に関心のあるコミュニティや市民団体など、関連するすべてのステークホルダーと協議する必要があります。<sup>28</sup>
- 企業は、どのステークホルダーとどの程度定期的に関わるかを決定するプロセスを持つべきであり、同時に、脆弱なグループや無視されがちなグループを含め、実際に影響を受ける可能性のあるすべてのステークホルダーのニーズを確実に考慮する必要があります。これらのインディケーターについては、子どもや若者、先住民を含む前述の脆弱なグループの定義に従い、企業が彼ら固有の権利を尊重するための行動をとることを期待しています。
- 企業は、ステークホルダー・グループが人種や性別の多様性をもって構成されていることを確認し、企業がそのエンゲージメントから人々を排除していないことを確認する必要があります。
- 企業とステークホルダーとの話し合いは、公式・非公式を問いませんが、透明性が高く、（人種や性別の多様性を含め）包括的であるべきで、ステークホルダーが適切なコミュニケーションチャネルを通じて移行を理解し、権利を十分に行使するために必要なすべての情報を確実に入手できるようにする必要があります。
- 交渉において、企業とそのステークホルダーは、新しい雇用だけでなく現在の雇用もディーセントなものにし、労働者に再教育と能力開発の機会を提供し、社会的保護に貢献し、公正な移行政策を擁護するために雇用者がどのように取り組むかを話し合う必要があります。<sup>29</sup>

以下のインディケーターは、企業への期待すべてを評価するものではなく、公正な移行への貢献の基本となる期待要素を評価するものです。

JTI 1	公正な移行における社会的対話とステークホルダーの関与の基本	
インディケーター	会社は社会的対話（ソーシャル・ダイアローグ）にコミットし、公正な移行に関してエンゲージするステークホルダーのカテゴリーを開示し、影響を受けるステークホルダーとの継続的な社会的対話と有意義なエンゲージメントについて開示する。	
インディケーターとなる要素（複数可）	<p>(a) 会社は、労働者、組合または同等の労働者団体（結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合）を含む、二者間または三者間の交渉のための適切な当事者と社会的対話に参加することを公にコミットしている<sup>30</sup>。</p> <p>AND</p> <p>(b) 会社は、公正な移行に関してエンゲージするステークホルダーのカテゴリーとその特定方法を開示している（少なくとも、労働者、組合、または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合は同等の労働者団体、及び影響を受けるステークホルダーを含む）。</p>	<p><b>インディケーター・エレメント・ガイダンス</b></p> <p>企業が「公正な移行（Just Transition）」という言葉を使う必要はない。しかし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インディケーター要素(a)は、例えば、グローバルユニオンとの枠組み協定や、労働者の過半数を代表する者との1つ以上の公正な移行協定によって満たされるでしょう。このコミットメントは文書によるものでなければならぬ。</li> </ul>

<sup>28</sup>WWF, "Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plans", 2021.<https://just-transitions-plan.wwf.eu/ja> で入手可能。  
<https://just-transitions-plan.wwf.eu/en>

<sup>29</sup>ジャスト・トランジション・センターとBチーム、「ジャスト・トランジション。A Business Guide」、2018年。  
<https://bteam.org/our-thinking/reports/just-transition-a-business-guide> より入手可能。<https://bteam.org/our-thinking/reports/just-transition-a-business-guide>

<sup>30</sup>19ページの定義をご参照ください。

	<p>AND</p> <p>(c) 会社は、公正な移行を支援するアプローチの一環として、特定されたステークホルダー（少なくとも、労働者、組合または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体、影響を受けるステークホルダーを含む）とエンゲージするための手順を開示している。</p> <p>AND</p> <p>(d) 会社は、公正な移行のすべての側面において、ステークホルダー（少なくとも、労働者、組合または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体、影響を受けるステークホルダーを含む）との社会的対話と有意義なエンゲージメントについて開示している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 要素(b)を満たすために、会社は少なくとも       <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 低炭素（エネルギー）移行がもたらす社会的影響について、脆弱なグループを含め、関与するステークホルダーのカテゴリーを開示する。</li> <li>○ 従事するステークホルダーに労働者やコミュニティを含める。</li> <li>○ ステークホルダーの特定方法を開示する</li> </ul> </li> <li>● インディケーター要素(c)は、例えば、低炭素（エネルギー）移行による社会的影響を管理するためのアプローチの一環として、特定されたステークホルダーとのエンゲージメントのために会社がとるステップの開示によって満たされる。</li> <li>● 要素(d)を満たすために会社は少なくとも       <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公正な移行に関する社会的対話の一例を開示する。</li> <li>○ 公正な移行に関して影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントの例を1つ開示する。</li> <li>○ 例えば、OECDのデューディリジエンス・ガイダンスに基づき、エンゲージメントの頻度が文脈に合っているか、及び／又は、脆弱なグループを含む特定されたステークホルダーが継続的にエンゲージされるメカニズムがあるかなど、エンゲージメントが有意義かつ継続的であることをどのように保証しているか説明する。</li> </ul> <p>公正な移行のあらゆる側面に関する社会的対話とは、以下の側面が対話の中で議論されることを意味する：公正な移行計画、包括的でバランスのとれた労働力のためのグリーンでディーセントな雇用の創出と提供またはアクセス支援、包括的でバランスのとれた労働力のための労働者の保持と再教育またはスキルアップ、社会的保護と社会的影響管理、正当な移行をサポートする政策や規制に対するロビーイング。</p> </li> </ul>
出典	<p>ILO Fundamental Principles and Rights at Work 1998; ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all"; Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition: A Business Guide"; IHRB, "Connecting the Just Transition and Business and Human Rights Agenda"; SEI, "Seven principles to realize a just transition to a low carbon economy"; OHCHR, "Report on the "just transition" in the economic recovery: eradicating poverty within planetary boundaries"; LSE Grantham Research Institute and the Initiative on Responsible Investment, "Climate change and just transition: A guide for investor action"; GRI Disclosure 2-29 (specifically 2-29-a-i<sup>31</sup>, 2-29-a-iii<sup>32</sup> and guidance to these).</p>	

スコアあり	4つの要素をすべて満たすと2点、4つの要素のうち3つを満たすと1.5点、2つを満たすと1点、1つを満たすと0.5点、いずれも満たさない場合は0点としている。
ウェイト付け	ダブル加点（16点満点中4点）。
このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI	<p>JTIは、以下のWBAのコア・ソーシャル・インディケーター（CSI）を中心に構築されている。</p> <p>CSI 6：影響を受ける、または受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント</p> <p>CSI 12：団体交渉の基本的な考え方</p> <p>このインディケーターには、CSI6に含まれる、人権リスクの特定と評価において、影響を受けるステークホルダーおよび潜在的なステークホルダーとのエンゲージメントに関する基本的な期待を企業がどのように満たしているかは含まれない。</p> <p>また、CSI12に含まれる団体交渉に関する基本的な期待も含まれていない。</p>

有用な定義	
二者間交渉の当事者	二者とは(i) 結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合、労働者、労働組合または同等の労働者団体 (ii) 使用者。これらのグループはソーシャルパートナーと呼ばれている。
三者間交渉の当事者	三者とは(i) 結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合、労働者、組合または同等の労働者団体、(ii) 使用者、および(iii) 政府。
社会的対話	経済・社会政策に関する共通の関心事について、政府、雇用者、労働者の代表者間、または代表者間で行われるあらゆる種類の交渉、協議、または単なる情報交換のことです。政府が公式な当事者である三者間プロセスとして存在することもあれば、政府の間接的関与の有無にかかわらず、労使（または労働組合と使用者団体）間の二者間関係のみからなることもある。社会的対話のプロセスは、非公式なものから制度化され、多くの場合、その2つが組み合わされています。国、地域レベル、企業レベル。専門家同士、分野別、またはこれらの組み合わせ <sup>33</sup> で行われることもある。
ステークホルダー・エンゲージメント	企業がステークホルダーの関心や懸念を聞き、理解し、対応することを可能にする、企業とそのステークホルダーとの間の継続的な相互作用と対話のプロセス。 <sup>34</sup>

有意義なステークホルダー参画のためのガイダンスとなる有用なリソース	
有意義なステークホルダー・エンゲージメント	有意義なステークホルダーの関与」に関するガイダンスは、以下の通りです。OHCHR, "Guiding Principles on Business and Human Rights", 2011; Shift, "Meaningful Engagement with Affected Stakeholders", 2018; Shift, "Doing Business with Respect for Human Rights", n.d.; Australian National University, "Stakeholder participation: IAP2 public participation spectrum", n.d.; BSR, "Legitimate and Meaningful: Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence", 2014. As the GRI Universal Standards 2021 <sup>35</sup> note, 'meaningful stakeholder engagement is characterized by two-way communication and depends on the good faith of participants on both sides. It is also responsive and ongoing, and includes in many cases engaging with relevant stakeholders before decisions are made'.

<sup>31</sup>GRI 「GRIユニバーサル・スタンダード2021」、2021年。

<sup>32</sup>同上

<sup>33</sup>ILO, "What is Social Dialogue", n.d. Available at: [www.ilo.org/infodial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/infodial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm).

<sup>34</sup>WBA、「Social transformation framework」、2020年。

<sup>35</sup>GRI 「GRIユニバーサル・スタンダード2021」、2021年。

## JTI 2：公正な移行（Just Transition）プランニングの基礎

### 期待

企業は、以下を尊重し、促進する公正な移行計画を策定し、実施することが期待されます。

労働者、コミュニティ、影響を受けるステークホルダーの基本的権利

- 企業の公正な移行計画の基礎となるのは、人権の尊重、ディーセントワークの保護と促進、低炭素移行に起因する既存および潜在的な不平等への対処に対するコミットメントであるべきです。<sup>36</sup>したがって、企業の公正な移行計画は、国際人権規約や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、特に結社の自由と団体交渉の権利などの国際人権基準に沿ったものであるべきです。<sup>37</sup>
- 繙続的な社会的対話（JTI1参照）を通じて、企業は強固で測定可能な、証拠に基づく公正な移行計画を策定すべきです。これは、パリ協定の目標と人権を尊重する企業の責任の両方に裏打ちされるべきであり、二者間および／または三者間の交渉の合意された成果を反映すべきものです。<sup>38</sup>この計画は、すべての事業活動を対象とすべきあり、また、短期と長期の両方の目標を考慮する必要があります。公正な移行計画が効果的であるためには、政府や関係者の気候変動に対する回復力に関する幅広い行動と連携させる必要があります。<sup>39</sup>
- 客観性を確保し、労働者やコミュニティが直面する気候関連のリスクと機会を評価するために、公正な移行計画は、有意義で継続的な社会的対話とステークホルダーとのエンゲージメントを通じて策定されなければなりません。<sup>40</sup>公正な移行計画の策定と実施において、企業、労働者、労働組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体）、そして必要に応じて政府が有意義な協力をを行うことにより、企業は脱炭素化のプラスとマイナスの両方の影響を予測し、継続的に学習内容を統合していくことができるようになります。<sup>41</sup>
- 効果的な公正な移行計画には、企業がどのようにグリーンでディーセントな雇用（公正な収入、安全で妥当な労働条件、結社の自由と団体交渉の権利を効果的に提供する雇用）の創出を確保するかに関連する期限付きの測定可能な指標と、企業が脆弱で疎外されたグループを含む労働者を維持、再配置、再スキルアップする方法、社会的保護への貢献により企業活動の労働者とコミュニティへの社会的影響を管理する指標<sup>42</sup>（下記の指標3および指標4で詳しく参照）を含める必要があります。社会的保護は、移行に伴う既存または潜在的な不平等を解消し、地方、地域、国レベルでのコミュニティ経済の再生や多様化への投資を促進することができます。<sup>43</sup>
- 公正な移行に対する責任は、会社組織内の最高意思決定レベル（例：取締役会レベル）にあり、責任を負う個人または委員会は、公正な移行の問題についての専門知識を有するべきです。

<sup>36</sup>ILO「すべての人のための環境的に持続可能な経済と社会に向けた公正な移行のためのガイドライン」、2015年。<sup>37</sup>BSR「気候+ジャスト・トランジション。アクションのためのビジネスケース」、2018年。入手先：[www.bsr.org/reports/BSR\\_Climate\\_Nexus\\_Just\\_Transition.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Climate_Nexus_Just_Transition.pdf).

<sup>38</sup>交渉による合意の概念は、TUDCN-RSCD, "The contribution of Social Dialogue to 2030 Agenda"に明示されています。「すべての人のための持続可能な経済と社会への公正な移行を促進する」、2019年。<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sdjt-final-en.pdf>で入手可能。上記P19の社会対話のための二者間・三者間当事者の定義も参照。

<sup>39</sup>ジャスト・トランジション・センターとBチーム、「ジャスト・トランジション。A Business Guide」、2018年。

<sup>40</sup>Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition: A Business Guide", 2018.

<sup>41</sup>BSR「Climate + the Just Transition:The Business Case for Action」、2018年。

<sup>42</sup>ジャスト・トランジション・センターとBチーム、「ジャスト・トランジション。A Business Guide」、2018年。

<sup>43</sup>ILO「すべての人のための環境的に持続可能な経済と社会への公正な移行のためのガイドライン」、2015年。



- 企業は、取引関係者に対しても、労働者、影響を受けるコミュニティ、その取引先に対して移行がもたらす社会的影響を緩和する手段を、自らの公正な移行計画の中に含めることを公に期待すべきです。
- 企業は、労働者や地域社会の基本的な権利（土地や環境の権利、脆弱なグループや疎外された人々の権利など）を尊重しなければなりません。（これらのインディケーターについては、子どもや若者、先住民を含む前述の脆弱なグループの定義に従います）。

以下のインディケーターは、企業への期待すべてを評価するものではなく、公正な移行への貢献の基本となる期待要素を評価するものです。

JTI 2	公正な移行（Just Transition）プランニングの基礎	
インディケーター	会社は、公正な移行が労働者、影響を受けるステークホルダーとその取引関係（サプライヤーを含む取引先や消費者等）に及ぼす社会的影響を緩和する低炭素移行計画を実証し、公正な移行計画の策定における社会的対話とステークホルダー・エンゲージメントを実証している。	
インディケーターとなる要素（複数可）	<p>(a) 会社は、公正な移行計画の策定において、組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体）を含む社会的対話、およびより広範なステークホルダーとの対話の両方にどのようにエンゲージしているかを示している。 AND (b) 低炭素社会への移行が労働者に及ぼす社会的影響を緩和するため、達成時期を明記した測定可能なインディケーターを定めている。 AND (c) 会社は、低炭素社会への移行が、脆弱なグループを含む影響を受けるステークホルダーに及ぼす社会的影響を緩和するため、達成時期を明記した測定可能なインディケーターを定めている。 AND (d) 会社は、低炭素化が自社の取引先や消費者に及ぼす社会的影響を緩和するため、達成時期を明記した測定可能なインディケーターを定めている。</p>	<p>インディケーター・エレメント・ガイダンス企業が「公正な移行（Just Transition）」や「プラン」という言葉を使用する必要はない。ただし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響との関連性を示すものでなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>要素(b)(c)(d)は、例えば、低炭素（エネルギー）移行による社会的影響を緩和するための、期限を限定した測定可能なインディケーターを一つ以上持つていれば、満たされるでしょう。</li> <li>(b)の労働者については、例えば、どこで何人の雇用（直接雇用と請負）を創出するかを定量的に示すこと。</li> <li>(c)については、影響を受けるステークホルダー、特にコミュニティに対して、例えば、コミュニティ給付基金の数やその支払い額を定量化すること等である。</li> <li>(d)については、取引関係、特に低炭素エネルギーや製品の消費者、特に低炭素エネルギーへのアクセス不足の影響を受けている消費者が対象。例えば、いつまでに特定の数の消費者にクリーンなエネルギーを提供するかを開示すること等である。</li> </ul>
出典	Just Transition Centre and the B Team, "Just Transition: A Business Guide"; UNFCCC, "Just Transition of the Workforce, and Creation of Decent Work and Quality Jobs"; WWF, "Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plans Annex: Indicators for assessment"; WWF "Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plans"; Climate Action 100+ Net zero Company Benchmark; GRI 11: Oil and Gas Sector 2021, Disclosure 3-3 and S11.2.1	
スコアあり	4つの要素をすべて満たすと2点、4つの要素のうち3つを満たすと1.5点、2つを満たすと1点、1つを満たすと0.5点、満たさない場合は0点としている。	
ウェイト付け	ダブル加点（16点満点中4点）。	
このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI	<p>JTI2は、以下のWBAのコア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）とACTインディケーターを中心に構築されている。</p> <p>CS1：人権尊重へのコミットメント      CS2：労働者の人権を尊重するコミットメント      CS3：人権に関するリスクと影響の特定      CS4:人権に関するリスクと影響を評価する      CS5：人権に関するリスクおよび影響評価の統合と対応      CS12：団体交渉の基本的事項</p>	

<b>このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI</b>	ACT：インディケーターとなる「低炭素移行計画」。 JTI2では、人権や労働者の権利に対する正式な方針のコミットメントや人権デュー・ディリジェンスの基本に関する要件は、CSI1-6に含まれているため含まれていない。このインディケーターは、ACTの評価に含まれる企業の低炭素移行計画の評価は含まれない（ACT Oil & Gasインディケーター5.3; ACT 電力インディケーター4.3 ; ACT 自動車インディケーター5.3）。
--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### JTI 3: 包括的でバランスのとれた労働力のためのグリーンでディーセントな雇用の創出と提供またはアクセスの支援のための基礎

#### 期待

企業は、グリーンでディーセントな雇用を創出し、提供または支援することにより、低炭素経済への移行に伴う雇用の喪失の影響を最小限に抑えることが期待されています。

- 低炭素経済への移行が労働者やコミュニティに与える社会的影响を軽減するため、民間部門は、伝統的部門の労働者の生活に配慮し、それを犠牲にしないような雇用機会を生み出す方法で、グリーンでディーセントな雇用の創出とアクセスを計画することが期待されています。
  - 労働者と影響を受けるステークホルダーのために適切かつディーセントな雇用を確保することは、移行における最大の課題の一つです。したがって、企業は、包括性と多様性を包含する新たなグリーンでディーセントな雇用を創出し、提供またはアクセスを支援することによって、低炭素移行がもたらす社会的・経済的影响を最小限に抑えることにコミットすることが期待されています。
  - 雇用創出へのコミットメントの一環として、企業は、新しい雇用がディーセント・ワーク（ILOのディーセント・ワーク・アジェンダに沿ったもの）であり、ILOの基本的な労働基本権を促進すること、男女を問わずより平等な機会を生み出すこと、社会的保護の適用と効果を高め、公正な収入を提供し、労働衛生を取り入れ、雇用を形式化し、（政府、労使組織との間の）三者間の社会的対話を強化すべきです（JTI1で詳しく説明）。グリーン雇用の創出や支援に関する意思決定プロセスに、労働者、労働組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体）、コミュニティとの有意義なステークホルダー・エンゲージメントを組み込むことが基本です。これにより、質の高い適切な雇用機会の創出において、これらのグループの優先順位と選好が考慮されることが保証されます。
  - 企業は、移行プロセスが引き起こす可能性のある、または助長する可能性のある雇用の喪失リスク（該当する場合）を含む、気候変動リスクと機会の評価を実施し、開示する必要があります。このアセスメントにより、労働者やコミュニティに対して起こりうる影響を判断し、雇用創出に関するビジネスのリスクと機会を理解するための基礎が得られます。
- 持続可能な産業におけるディーセント・ワークの機会へのアクセスをすべての人に保証するために、企業は、新しいセクターへの職業の変更または再配置を含む、従業員のための再教育と再配置の機会のさまざまなシナリオを組み込む必要があり、教育や多職種研修は、新しい労働市場で求められるスキルや、新たな役割における技術知識の高い需要を供給するべく以下を提供すべきです。
- <sup>44</sup> (JTI4でさらに詳しく参照)。

<sup>44</sup>ILO「より環境に優しい未来のためのスキル。32の国別調査に基づく世界的な見解」、2019年。で入手可能。  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_732214.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf)。

- 企業は、取引先がグリーン雇用とディーセント雇用（関連する場合）を創出し、提供または支援することによって、低炭素経済への移行に伴う雇用の喪失の影響を最小化することを強く期待るべきです。

以下のインディケーターは、企業への期待すべてを評価するものではなく、公正な移行への貢献の基本となる期待要素を評価するものです。

JTI 3	包括的でバランスのとれた労働力のために、グリーンでディーセントな雇用を創出し、提供またはアクセスすることを支援するための基本的な事項	
インディケーター	会社は、必要に応じて、雇用喪失のリスクを評価し、開示する。また、ジェンダー・バランスと脆弱なグループのインクルージョンを確保する方法で、グリーンでディーセントな雇用を創出し、提供またはアクセス支援とに取り組み、適切な行動を取ることにコミットする。	<p><b>インディケーター・エレメント・ガイダンス</b>            企業が「公正な移行（Just Transition）」という言葉を使う必要はない。しかし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インディケーター要素(a)を満たすためには、コミットメントが低炭素化の文脈の中で明示されている必要がある。企業は、グリーン雇用の創出、促進、支援にコミットすることができるが、これは、産業の種類や、低炭素社会への移行に伴う企業活動の変化に依存するためである。</li> <li>要素(b)について。               <ul style="list-style-type: none"> <li>会社は、従業員（社員、非社員）と地域社会という両方のステークホルダーに適用される雇用剥奪のリスクと影響を特定するための明確なプロセスを持たなければならない。</li> <li>企業が雇用の喪失を評価するためのグローバルなプロセスを有する場合、そのアプローチは会社が事業運営を行う各特定の場所で使用されていると想定される。</li> <li>（適用可能性に応じて）評価で考慮すべき項目は、新規雇用の創出数、解雇された労働者を吸収するために創出された新規雇用、破壊された雇用、そして、労働者のリロケートへの適応能力である。</li> <li>企業が事業活動する現場での雇用離職リスクアセスメントの実施例は、これらの要素を満たすのに十分だろう。</li> </ul> </li> </ul>
インディケーターとなる要素（複数可）	<p>(a) 同社は、低炭素社会への移行の一環として、グリーンでディーセントな雇用を創出し、提供またはアクセス支援することをコミットしている。</p> <p>AND</p> <p>(b) 低炭素社会への移行に伴う雇用喪失のリスクと、それに関連する労働者や影響を受けるステークホルダーへの影響を評価し、開示している。</p> <p>AND</p> <p>(c) 労働者やその他の影響を受けるステークホルダーのために、グリーンでディーセントな雇用を創出し、提供またはアクセス支援するための手段を示している。</p> <p>AND</p> <p>(d) グリーンでディーセントな雇用が、女性や弱い立場の人々の機会均等を保証するための手段を示している。</p>	<p><b>インディケーター・エレメント・ガイダンス</b>            企業が「公正な移行（Just Transition）」という言葉を使う必要はない。しかし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>インディケーター要素(a)を満たすためには、コミットメントが低炭素化の文脈の中で明示されている必要がある。企業は、グリーン雇用の創出、促進、支援にコミットすることができるが、これは、産業の種類や、低炭素社会への移行に伴う企業活動の変化に依存するためである。</li> <li>要素(b)について。               <ul style="list-style-type: none"> <li>会社は、従業員（社員、非社員）と地域社会という両方のステークホルダーに適用される雇用剥奪のリスクと影響を特定するための明確なプロセスを持たなければならない。</li> <li>企業が雇用の喪失を評価するためのグローバルなプロセスを有する場合、そのアプローチは会社が事業運営を行う各特定の場所で使用されていると想定される。</li> <li>（適用可能性に応じて）評価で考慮すべき項目は、新規雇用の創出数、解雇された労働者を吸収するために創出された新規雇用、破壊された雇用、そして、労働者のリロケートへの適応能力である。</li> <li>企業が事業活動する現場での雇用離職リスクアセスメントの実施例は、これらの要素を満たすのに十分だろう。</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用機会損失がない、あるいは雇用機会損失がマイナスでないと主張する場合（例：低炭素電力会社）でも、要素(a), (c), (d)を満たすことで、本インディケーターを完全に満たすことが可能。</li> <li>● 要素(c)と(d)について。           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 企業が事業を展開する1つの拠点で行われた対策の少なくとも1つの例を提示することができる。</li> <li>○ 要素(d)を満たすために、企業は、少なくとも労働者のためにグリーンでディーセントな雇用を創出し、提供または支援するために取られた措置を実証する必要がある。</li> </ul> </li> </ul>
出典		Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition: A Business Guide"; LSE Grantham Research Institute and the Initiative on Responsible Investment, "Climate change and just transition: A guide for investor action"; UNFCCC, "Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs"; BSR and We Mean Business, "Climate + Just Transition, the Business Case for Action"; ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all"; ILO, "Gender, labour and a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all"; ILO "World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs. ILO "Centenary Declaration for the Future of Work", 2019.
スコアあり		4つの要素をすべて満たすと2点、4つの要素のうち3つを満たすと1.5点、2つを満たすと1点、1つを満たすと0.5点、満たさない場合は0点としている。
ウェイト付け		シングルウェイト（2点）。
このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI		<p>JTIは、以下のWBAのコア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）を中心に構築されている。</p> <p>CSI 2：労働者的人権を尊重するコミットメント      CSI 9：安全衛生の基礎      CSI 10：生活賃金の基礎      CSI 11：労働時間の基礎      CSI 12：団体交渉の基礎      CSI 13：人材の多様性に関する情報開示の基礎      CSI 14：ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基礎</p> <p>本インディケーター案では、CSI2、9、10、11、12、13、14に含まれる上記の要素を含んでいない。</p>
有用な定義		
グリーンな雇用		グリーンな雇用は、持続可能な開発の中心であり、環境保護、経済発展、社会的包摂というグローバルな課題に対応するものである。従って、この概念は、資源効率を高めることによって適正な雇用機会を創出する努力を結集し、低炭素持続型社会の構築に責任を負うすべてのセクター、産業、ステークホルダーに対して適用される。 <sup>45</sup> ディーセントな雇用は、製造業や建設業などの伝統的な分野でも、再生可能エネルギーやエネルギー効率などの新しいグリーン分野でも、環境の保全や回復に貢献することができる。 <sup>46</sup>

<sup>45</sup>ILO, "Green Jobs", n.d. Available at: [www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm).<sup>46</sup>ILO、「グリーンな雇用とは何か」、2018年。[www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_220248/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm)より入手可能。



## JTI 4：包括的でバランスのとれた労働力の確保と再教育・スキルアップのための基礎

### 期待

企業は、適切な技能開発・訓練を通じて、雇用の創出・維持・再就職を可能にすることが期待されています。

- 公正な移行計画を作成する際、企業は低炭素化によって生じる地域やセクターレベルでの既存および潜在的なスキル、教育、訓練のギャップを特定する必要があります。<sup>47</sup>このプロセスは、すべての関連するステークホルダーを巻き込み、客観的かつ協力的であるべきで、脆弱で周縁化されたグループが正規の雇用市場に参入または存在する際に直面する特定のスキルギャップと障壁を考慮する必要があります。
- 移行が雇用に及ぼす影響を緩和する計画の一環として、企業は、スキルギャップを埋めるための訓練と能力開発をどのように促進し、余剰人員削減を避け、非正規雇用や不安定雇用の増加を防ぐかについて、測定可能な指標を含めるべきです。これには、スキルアップや再教育、キャリアマネジメント、新技術や環境に配慮したビジネス手法の習得のための研修の機会も含まれるべきです。
- 資格取得や就職につながる実習・訓練生制度や、労働者の長期的な雇用を可能にする生涯学習プログラムも検討されるべきです。
- 企業はまた、組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体）、政府、そして新しい雇用機会の提供に重要な役割を果たす研究機関やグリーンテクノロジー機関を、訓練と技能開発の発展と促進のためのリソース提供によって支援する必要があります。これは、労働者のニーズと意見が反映され、多岐に渡る産業セクターにおいて現在移行に影響を受けている、または受ける可能性のあるすべての労働者のニーズが保証されるように、使用者と労働組合間の継続的な社会的対話に支えられたものであるべきです。
- JTI3で述べたように、公正な移行の目的のひとつは、現在公式の経済関係では十分に配慮されていないグループに投資することで、労働力内部や外部との既存の不平等を解消することです。したがって、企業の技能移行に関する予測、計画、実施は、多様性と、あらゆるレベルの労働者に対する訓練と雇用機会への平等なアクセスを確保し、若者、女性、脆弱なグループを含めるために適切に設計されるべきです。
- 企業は、低炭素経済への移行により離職した労働者の再教育やスキルアップを約束し、適切な行動をとることを取引先にも公に期待すべきです。

<sup>47</sup>WWF, "Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plans", 2021.



以下のインディケーターは、企業への期待のすべてを評価するものではなく、公正な移行への貢献の基本となる期待要素を評価するものです。

JTI 4	包括的でバランスのとれた労働力に向けた労働者の確保と再教育・技能向上の基礎	
インディケーター	低炭素経済への移行により解雇・離職した労働者の再教育やスキルアップに取り組み、ジェンダーバランスと脆弱なグループの取り込みを保証するように、適切な行動をとることを会社はコミットしている。	
インディケーターとなる要素（複数可）	<p>(a) 低炭素経済への移行に伴い離職した労働者への再教育やスキルアップを公にコミットしている。</p> <p>AND</p> <p>(b) 低炭素社会への移行に伴い、労働者のスキルギャップや影響を受けるステークホルダーを特定するためのプロセスを開示している。これには、組合（結社の自由と団体交渉の権利が制限されている場合は、それに相当する労働者団体）や地域社会とのエンゲージメントを含んでいる。</p> <p>AND</p> <p>(c) 会社は、労働者と影響を受けるステークホルダーに、再教育および/またはスキルアップ、研修または教育の機会を提供するための手段を実証している。</p> <p>AND</p> <p>(d) 会社は、その提供する再教育やスキルアップ、研修や教育の機会が、女性や脆弱なグループにとって機会均等であることを保証する手段を実証している。</p>	<p><b>インディケーター・エレメント・ガイダンス</b></p> <p>企業が「公正な移行（Just Transition）」という言葉を使う必要はない。しかし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 要素(b)について           <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 要素を満たすためには、スキルギャップを特定するための企業のプロセスは、低炭素社会への移行と明確にリンクしていなければならない。低炭素経済への移行とリンクしない一般的な教育や再教育プログラムは、このインディケーターを満たすのに十分ではない。</li> <li>◦ この要素を満たすために、会社は、次のことを考慮して、従業員やその他のステークホルダーが必要とする新しいスキルを特定する必要がある。即ち、会社の事業運営に対応した、地元と地域の労働市場、必要となる労働力のカテゴリー、既存の教育、スキルセット、嗜好など。</li> </ul> </li> <li>• 要素(c)、(d)については、対策の例として、以下のようなものがある。           <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 労働者およびコミュニティのための継続的で適切な研修サービスへの資金提供および/またはサービス提供。</li> <li>◦ 技術・職業教育訓練（TVET）機関が、労働市場のスキル需要について最新情報を入手し、必要とされるスキルセットと知識の適切なトレーニングを提供するための資金援助および/または支援。</li> <li>◦ 適切な教育および再訓練プログラムやコースを開発し提供するために、組合、職業訓練機関、地域開発センターに対して、財政的およびその他の方法で支援および能力提供を行うこと。</li> </ul> </li> </ul>

出典	Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition: A Business Guide"; ILO, "World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs"; BSR and We Mean Business, "Climate + Just Transition, the Business Case for Action"; WWF, "Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plans Annex: Indicators for assessment"; ILO, "Gender, labour and a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all"; ILO "Skills for a greener future: a global view".
スコアあり	4つの要素をすべて満たすと2点、4つの要素のうち3つを満たすと1.5点、2つを満たすと1点、1つを満たすと0.5点、満たさない場合は0点としている。
ウェイト付け	シングルウェイト（2点）。
このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI	JTI4は、以下のWBAのコア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）を中心に構築されている。  CSI 13: 人材の多様性に関する情報開示の基礎 CSI 14: ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基礎  このインディケーター案には、CSI13に含まれる労働力の多様性開示の基本は含まれていない。 また、CSI14の「男女共同参画と女性のエンパワーメントの基本」も含まれていない。



## JT15：公正な移行に向けた社会的保護と社会的インパクト・マネジメントの基礎期待

企業は、社会的保護に貢献し、公正な税金を納め、低炭素化が社会的保護に及ぼす影響を正当な移行計画や関連活動において管理することが期待されています。

- 政府は、労働者とコミュニティに社会的保護を提供することに第一義的な責任を負っています。しかし、企業は、低炭素移行による被害を最小限に抑えることができる社会的保護制度に貢献する上で重要な役割を担っており、企業が事業運営を通じて行う社会的保護の状況にかかわらず、個人の人権を尊重する責任を果たすべきです。<sup>48</sup>
- 企業は、低炭素社会への移行が誰一人取り残さないようにするために必要な社会的保護のための資金を政府に提供するように、公正な税を支払うことで、公正な移行、およびより広範な持続可能な開発に貢献することが期待されています<sup>49</sup>。（a）の要素に関して、企業は、国ごとの納税報告を求める責任ある税の基礎に関するCSI16も満たさなければなりませんが、実効税率の観点から企業が支払う税の「公正さ」は評価されません。
- あらゆる形態の社会的保護は、公正な移行に関する企業の分析、計画、行動の一部として織り込まれ、継続的な社会的対話に支えられなければなりません。つまり、企業は労働者やその代表者、また必要であれば政府やコミュニティと協力し、影響を受けるステークホルダーに対する企業の移行活動の影響を特定し、それらに対処するための効果的な社会的保護措置を提起しなければなりません。
- 公正な納税と国の社会的保護制度の支援に加え、企業は、低炭素移行活動が労働者、コミュニティ、取引関係に提供された社会的保護に与える影響を、移行の様々な状況を考慮しながら、どのように特定するかを実証する必要があります。また、その評価結果と、その影響に対処し、社会的被害を最小化するために必要な追加的な社会的保護手段を開示しなければなりません。この評価の一環として、企業は、適切な国の社会的保護制度がない国で事業を行う場合、社会的保護を提供するためには必要な措置を検討しなければなりません。
- 企業は、歴史的に化石燃料に依存してきた地域社会における経済活動や収益の減少に対処するため、例えば、単独または政府との協力により、地域社会に助成金や融資を提供する基金を設立したり、地域社会の再生を支援するイニシアチブに投資したりして、貢献する必要があります。<sup>50</sup>
- 社会的保護プログラムは、正規雇用の労働者のみに恩恵を与えるなど、労働者グループと地域社会の間の既存の不平等を永続させないことが重要であり、したがって、恩恵は様々な特定のグループのニーズに合わせて調整されなければなりません。<sup>51</sup>このため、企業はステークホルダー、特に労働組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合はそれに相当する労働者団体）、政府、その他地域や国レベルの関連するステークホルダーとエンゲージメントを実施し、脆弱なグループや疎外されたグループを包括する社会的保護政策やプログラムにどのように貢献できるかを理解する必要があります。<sup>52</sup>
- 企業は、取引先が契約上の合意を通じて社会的保護に貢献することを公に期待し、低炭素移行に影響を受ける労働者やその他のステークホルダーに社会的保護を提供する、または提供できるように支援する努力する必要があります。

<sup>48</sup>ILO 「すべての人のための環境的に持続可能な経済と社会への公正な移行のためのガイドライン」、2015年。入手先：[www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf).<sup>49</sup> Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition:A Business Guide" , 2018.利用可能なサイト：<https://bteam.org/assets/reports/Just-Transition-A-Business-Guide.pdf>.

<sup>50</sup>ジャスト・トランジション・センター、「Just Transition:A Report for the OECD」、2017年。で入手可能。  
<https://www.oecd.org/environment/cc/g20-climate/collapsecontents/Just-Transition-Centre-report-just-transition.pdf>.

<sup>51</sup>UNRISD 「気候変動対応において人権に基づく社会的保護が必要な理由。A Just Transition」, 2019.入手先：  
[socialprotection-humanrights.org/expertcom/why-human-rights-based-social-protection-is-needed-in-climate-change-responses-a-just-transition/](http://socialprotection-humanrights.org/expertcom/why-human-rights-based-social-protection-is-needed-in-climate-change-responses-a-just-transition/).

<sup>52</sup>ジャスト・トランジション・センター、「Just Transition:A Report for the OECD」、2017年。

以下のインディケーターは、企業への期待すべてを評価するものではなく、公正な移行への貢献の基礎となる期待要素を評価するものです。

JTI 5	公正な移行に向けた社会的保護と社会的インパクト・マネジメントの基礎	
インディケーター	<p>会社は、低炭素化が労働者や影響を受けるステークホルダーの社会的保護に及ぼす影響を特定する方法を解説し、その事業活動を通じて社会的保護に貢献する方法を説明している。会社は、その取引先が社会的保護に貢献することを強く期待している。</p>	
インディケーターとなる要素（複数可）	<p>(a) 会社は、労働者や影響を受けるステークホルダーのための既存の社会的保護制度への貢献と、その取引先が労働者や影響を受けるステークホルダーの社会的保護に貢献することへの期待、を公に開示している。 (企業は、責任ある納税の基本に関するCSI16も満たしていかなければならない)</p> <p>AND</p> <p>(b) 会社は、低炭素化が労働者や影響を受けるステークホルダーの社会的保護に及ぼす影響を、特定するためのプロセスを開示している。</p> <p>AND</p> <p>(c) 会社は、低炭素社会への移行が、事業運営を通じて、労働者の社会的保護に及ぼす影響の特定と対応に、どのように貢献しているかを実証している。</p> <p>AND</p> <p>(d) 会社は、低炭素社会への移行が、事業運営を行う地域のステークホルダーの社会的保護に与える影響の特定と対応に、どのように貢献しているかを示している。</p>	<p><b>インディケーター・エレメント・ガイダンス</b></p> <p>企業が「公正な移行（Just Transition）」という言葉を使う必要はない。しかし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• (a)、(b)、(c)の要素では、「影響を受けるステークホルダー」は、企業の事業運営に関わるコミュニティを指している。</li> <li>• 要素(a)について。 <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 企業は、年金や医療へのアクセスなど、国の社会的保護制度をどのように支援しているかを開示する必要がある。これは低炭素移行に特化したものである必要はなく、既存の政府制度をより広く支援する方法や、政府制度が提供されていない場合に一般的な便益を提供する方法であってもよい。</li> <li>◦ 会社は、契約上の合意を通じて、その取引先が労働者や地域社会の社会的保護（年金や医療など）にどのように貢献することを期待しているかを開示していかなければならない。これは例えば、供給業者の行動規範や調達の原則などを通じて行うことができる。</li> </ul> </li> <li>• (b)については例えば、ある工場を閉鎖する際に実施した社会的影響評価について説明することができる。</li> <li>• (c)および(d)を満たすために、会社は、国や制度を通じて提供される既存の社会保護給付と、低炭素移行活動が労働者やコミュニティに与える影響を緩和するために特に必要な給付との間の「社会保護のギャップ（social protection gap）」解消に寄与するためにとる措置をそれぞれ開示する必要がある。これは、会社が事業を展開している場所での一例で満たすことができる。例えば、職を失った労働者に退職金を支給したり、地域経済を支援するためのコミュニティファンドを設立したりすることが考えられる。</li> </ul>

出典	Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition: A Business Guide"; Just Transition Centre, "Just Transition: A Report for the OECD"; BSR and We Mean Business, "Climate + Just Transition, the Business Case for Action"; UNRISD, "Why Human Rights-Based Social Protection is Needed in Climate Change Responses: A Just Transition"; ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all"; IHRB, "Just Transitions for All – Business, Human Rights and Climate Action".
スコアあり	4つの要素をすべて満たすと2点、4つの要素のうち3つを満たすと1.5点、2つを満たすと1点、1つを満たすと0.5点、満たさない場合は0点としている。
ウェイト付け	シングルウェイト（2点）。
このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI	<p>JTIは、以下のWBAのコア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）を中心に構築されている。</p> <p>CSI 10: 生活賃金の基礎        CSI 16: 責任ある納税の基礎</p> <p>このインディケーター案には、CSI10に含まれる生活賃金の基礎は含まれていない。        要素(a)は、企業がCSI16（責任ある納税の基礎）を完全に満たしていることが必要である。</p>

有用な定義	
社会的保護	「社会的保護は、特定の生活リスクからの保護と社会的ニーズという普遍的なニーズに応える人権である。効果的な社会保障制度は、所得保障と健康保護を保証し、それによって、貧困と不平等の防止と削減、社会的包摶と人間の尊厳の促進に寄与する。社会的保護は、ライフサイクルを通じて、特に病気、失業、労災、出産、家族の責任、病気による失業、家計支持者の喪失、退職後、老齢期において、医療と保健サービスへのアクセスを確保するための現金または現物による給付の提供を通じて、これを実現するものである。したがって、社会保障制度は、労働者と地域社会全体の福利に対する重要な投資であり、教育や職業訓練、栄養、必要な商品やサービスへのアクセスを容易にする。 <sup>53</sup>
社会的影響管理（ソーシャル・インパクト・マネジメント）	<p>社会影響評価（SIA）は、計画された介入策（政策、プログラム、計画、プロジェクト）およびそれらの介入策によって引き起こされる社会変化のプロセスが意図する、あるいは意図しない社会的影響（プラスとマイナスの両方）を分析、監視、管理するプロセスを含むものである。その主な目的は、より持続可能で公平な生物物理学的および人間的な環境をもたらすことである。<sup>54</sup></p> <p>社会的影響管理に関するガイダンスは、以下をご参照ください。</p> <p>Frank Vanclay, "International Principles for Social Impact Assessment", 2003; International Finance Corporation, "The Social and Environmental Impact Assessment Process", n.d.; WBCSD, "Guidelines for Environmental &amp; Social Impact Assessment", 2016.</p>

<sup>53</sup>ILO, "International Labour Standards on Social Security", n.d. Available at: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm>.

<sup>54</sup>Frank Vanclay, "International Principles for Social Impact Assessment", 2003.で入手可能。

[https://www.socialimpactassessment.com/documents/0303%20Vanclay%20IPA%20V21N1%20SIA%20International%20Principles\\_1.pdf](https://www.socialimpactassessment.com/documents/0303%20Vanclay%20IPA%20V21N1%20SIA%20International%20Principles_1.pdf).

## JTI 6: グリーンでディーセントな雇用創出、従業員の維持、教育と再訓練、公正な移行を支える社会的保護に関する政策と規制のためのアドボカシーの基礎

### 期待

企業は、公正な移行を支援する政策や規制を擁護し、公正な移行に適した政策を損なわないようになります。

- 企業は、個人として、あるいは業界団体や雇用者組織を通じて、政府に対して、公正な移行目標と政策を確保し、グリーンテクノロジーとノウハウの開発と普及に投資し、再教育とグリーン雇用創出を促進するよう主張する必要があります。<sup>55</sup>
- 社会的対話とステークホルダーのエンゲージメントを通じて、企業は、社会的保護、すべての人のためのグリーンでディーセントな雇用の創出、労働者の維持、教育、再教育、訓練、雇用の正規化、より包括的な労働市場、技術の開発と普及を含む、公正な移行に関するテーマについて、より強い団体行動と政策の調整を主張し協力する必要があります。<sup>56</sup>
- 企業は、公正な移行に配慮した政策を損なう業界団体や雇用者団体に資金を提供してはなりません。
- 企業は、支援する業界団体や雇用者団体について定期的にデューデリジェンスを行い、団体名、公正な移行を支援する政策や規制とロビー活動の整合性、不整合を修正するための行動計画などを完全に開示する必要があります。
- 脱炭素化政策は、労働者やコミュニティの安全や生活を守るために政策と対立すると見なされることがあります。しかし、低炭素社会への公正な移行を実現するために、企業はその影響力と専門性を活かし、脱炭素化と社会的利益を最大化するための解決策を見出し、政策立案を推進する必要があります。
- 企業は、取引先が公正な移行政策と規制を擁護することを公に強く期待すべきです。

以下のインディケーターは、企業への期待すべてを評価するものではなく、公正な移行への貢献の基礎となる期待要素を評価するものです。

<b>JTI 6</b>	公正な移行を支えるグリーンでディーセントな雇用創出、従業員の維持、教育と再訓練、社会的保護に関する政策と規制のためのアドボカシーの基礎
インディケーター	ロビー活動と公正な移行を支援する政策や規制との間にずれがある場合、会社は、そのずれに対処するための方策を開示している。 会社は、グリーンでディーセントな雇用の創出、雇用の維持・教育・再教育、社会的保護のための政策や規制について働きかけている。

インディケーターとなる要素（複数可）	<p>(a) 会社は、公正な移行を支援する政策や規制とロビー活動の整合性を把握するためのプロセスを開示している。</p> <p>AND</p> <p>(b) 会社は、そのロビー活動が、公正な移行を支援する政策や規制と整合していない箇所を開示している。</p> <p>AND</p> <p>(c) 会社は、公正な移行を支援する政策や規制とロビー活動の間に何らかのずれがある場合、それに対処するための行動計画を開示している。</p> <p>AND</p> <p>(d) 会社は、グリーンでディーセントな雇用の創出、労働者の雇用維持・教育・再教育、及び労働者と影響を受けるステークホルダーの社会的保護、を可能にする公正な移行政策と規制について、地域・国・国際レベルで、直接または労働組合・雇用者団体を通じて働きかけを行っていることを実証している。</p>	<p><b>インディケーター・エレメント・ガイダンス</b></p> <p>企業が「公正な移行（Just Transition）」という言葉を使う必要はない。しかし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。</p> <p>このインディケーターは、公正な移行を支援する政策や規制に対する企業のロビー活動を評価するものであり、社会的要素を含まない気候変動のみに配慮した政策への支援は十分とは言えない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>要素(b)を満たすために、企業は不整合の詳細情報を提供しなければならない。不整合とは何か、なぜ存在するのかを説明せずに、不整合を特定するだけでは不十分である。</li> <li>企業は、すべてのロビー活動がすでに公正な移行を支援する政策や規制と整合していることを証明できれば、要素(b)と(c)を満たすことになる。</li> <li>要素(d)を満たすために、企業はグリーンでディーセントな雇用の創出に加えて、雇用維持・教育・再研修、または社会的保護のいずれかのためのロビー活動を実証しなければならない。</li> </ul>
出典	<p>Just Transition Centre and The B Team, "Just Transition: A Business Guide";</p> <p>ILO, "Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all";</p> <p>LSE Grantham Research Institute and the Initiative on Responsible Investment, "Climate change and just transition: A guide for investor action";</p> <p>PRI, "Converging on Climate Lobbying: Aligning Corporate Practice with Investor Expectations".</p>	
スコアあり	4つの要素をすべて満たすと2点、4つの要素のうち3つで1.5点、2つで1点、1つで0.5点、いずれの要素も満たさないと0点である。	
ウェイト付け	シングルウェイト（2点）。	
このJTIが基づく、ACTインディケーターとWBAのCSI	<p>JTI6は、以下のWBAのコア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）とACTインディケーターを中心に構築されている。</p> <p><b>CSI 18：責任あるロビー活動と政治的関与の基礎</b></p> <p><b>ACTインディケーター：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「業界団体とのエンゲージメントに関する企業方針」</li> <li>「支持する業界団体は、気候変動に否定的な活動や立場をとっていない」</li> <li>「重要な気候変動政策に対する立場」。</li> </ul> <p>このインディケーターは、気候変動に対する企業の姿勢や、政策立案者や業界団体とのエンゲージメントにおいて企業がどのように表明しているかについての評価を含んでおらず、上記の3つのACTインディケーターを通じて評価される。ACT評価において、低炭素化に取り組んでいると評価されるには、（他の要素とともに）国際的な低炭素化に関する公約を公にコミットし気候変動に対する分野横断的な取り組みを主導していることが必要である。（例：イニシアティブの創設メンバー/メインスポンサー/スポークスパーソン）</p>	

<sup>55</sup>ジャスト・トランジション・センターとBチーム、「ジャスト・トランジション。A Business Guide」、2018年。<sup>56</sup>BSR、「気候+ジャスト・トランジション。The Business Case for Action」、2018年。

### 有用な定義

アドボカシー	個人またはグループが、他者を嗜好、推奨、主張、支持または弁護し、他者に代わって嘆願するあらゆる行為。アドボカシーには、事実、ロビー活動、人間関係やメディアの利用、政府関係者や一般市民とのコミュニケーションを用いて、公共政策、法律、予算に影響を与えるための活動や出版物が含まれるが、これらに限定されるものではなく、政治、経済、社会機関またはより広い社会における決定や認識に影響を与えることを主目的とする。 <sup>57</sup>
ロビー活動	公的な意思決定に影響を与える目的で、組織されたグループによって、またはグループを代表して行われる、公務員、政治的意思決定者または代表者との直接的または間接的なコミュニケーション。

<sup>57</sup>Alliance for justice, "What is Advocacy? 定義と例のファクトシート"2016.入手先：[mffh.org/wp-content/uploads/2016/04/AFJ\\_what-is-advocacy.pdf](http://mffh.org/wp-content/uploads/2016/04/AFJ_what-is-advocacy.pdf).

# 公正な移行に関する主要な課題とその認識方法

この評価方法では、公正な移行への貢献度について、グローバルに影響力のある企業を評価するためには使用できる、セクターにとらわれない基本的なインディケーターを開発しました。

私たちは、以下の課題が公正な移行を達成するための重要な側面と考えられていることを認識しており、その重要性の理由は、私たちのコンサルテーションにおいて様々なステークホルダーによって強調されました。以下では、これらの基本的なインディケーターの中で、どこが取り上げられているか、また、今後WBAの活動においてどのように取り組むことができるかを説明します。

## 地域社会

多くのコミュニティの経済や社会基盤は、GHG高排出セクターに属する企業の事業活動に依存しています。これらのコミュニティは、低炭素化から取り残される特別なリスクにさらされています。したがって、企業はコミュニティとの対話に参加し、移行がコミュニティに与える社会的影響を緩和し、管理することが重要です。これらのセクターを問わない基本的なインディケーターでは、コミュニティは「影響を受けるステークホルダー」に含まれ、影響を受けるステークホルダーにはコミュニティが含まれることをインディケーター・ガイダンスで強調しています。

## エネルギーへのアクセス

SDG7が目指す、炭素エネルギーへの依存を大幅に減らしつつ、現代的エネルギーサービスへの普遍的なアクセスを提供するためには、民間企業の積極的な関与が必要です。そこでWBAは、脱炭素化とエネルギー転換のこの側面への貢献度について、企業を評価する方法を探っています。

特に、電力事業はSDGs7達成に貢献することができます。これらの基本的なインディケーターについては、セクターにとらわれないように、JT12(d)：「低炭素化が自社の取引先や消費者に及ぼす社会的影響を緩和するため、達成時期を明記した測定可能なインディケーターを定めている。」を含めています。これは、特に低炭素エネルギーや製品の消費者、特に低炭素エネルギーへのアクセス不足の影響を受ける人々を意味すると、インディケーター要素のガイダンスで説明しています。今後、SDG7に対する企業の貢献をより完全に評価する方法の開発に、引き続き取り組むことを目指します。

## トランジション・ミネラル

電気自動車のバッテリーやソーラーパネルなど、低炭素社会への移行に必要な技術の生産に向けて、リチウム、コバルト、銅、ニッケルなどのトランジション・ミネラルの需要が高まっています。そのため、これらの鉱物を供給する採掘事業において、人権と環境を尊重することが極めて重要です。

この方法論では、すべての企業がその取引先（サプライヤーを含む）に対して、公正な移行に関するしっかりと計画と社会的対話、及びステークホルダー・エンゲージメントを実施することを強く期待することを、求めています。

2022年からは、特に自動車製造、電力事業、重機・電気機器、金属・鉱業セクターにおいて、トランジション・ミネラルに関連した企業の活動をより深く評価できるよう、セクター別のインディケーターの開発に取り組んでいきます。これは、WBAのネイチャー・トランジション・ベンチマークが方法論の開発において探求する分野でもあります。

私たちは、ビジネスと人権リソースセンター（BHRCC）のJTAGメンバーと協力し、WBAの公正な移行の知見をBHRCCのトランジション・ミネラル・トラッカーの知見と合わせて説明し、ステークホルダーのための学習を最大化するように、引き続き取り組んでいきます。

## 先住民族

原住民及び種族民(Indigenous and Tribal Peoples)条約第169号（1989年ILO）は、原住民（先住民族）および種族民が意思決定に参加することを定めています。原住民及び種族民は、自由意思に基づき、事前に情報を与えられた上での合意（FPIC）の権利を有する：「彼らまたは彼らの領域（土地）に影響を与える可能性のあるプロジェクトに対して、合意を与えるか否かを決定することができる。」<sup>58</sup> 原住民（先住民族）は、公正な移行に関する多くのセクターにとって重要なステークホルダーであるが、必ずしもすべての産業セクターに対してそうであるとは限りません。

これらのセクターにとらわれない基本的なインディケーターでは、原住民（先住民族）を含む「脆弱なグループ」（GRIの定義による）という用語を使用しています。社会的対話とステークホルダー・エンゲージメントに関するJT1では、企業が公正な移行に関してエンゲージしている、脆弱なグループを含むステークホルダーのカテゴリーを開示しているかどうかを評価します。公正な移行計画に関するJT2では、企業は、低炭素移行が脆弱なグループを含む影響を受けるステークホルダーに及ぼす社会的影響を緩和するための、期限付きの測定可能な一連の目標を持っていなければなりません。JT3とJT4では、企業は、移行の一環として開発されたグリーンでディーセントな雇用、再教育プログラムが、これらのグループの取り込みを保証し、これらの機会への平等なアクセスを提供することを示すよう求められています。JT5とJT6では、脆弱なグループは、社会的保護やアドボカシーの要件としてインディケーターに明示されていませんが、影響を受けるステークホルダーの項目で期待されている中に含まれています。私たちは、GHG高排出セクターの主要企業の公正な移行への貢献を評価するために使用される、セクターにとらわれない基本的なインディケーターに、このように「脆弱なグループ」を組み込んでいます。2022年からのセクター別インディケーターの策定を検討する中で、先住民への影響が大きいセクターの企業を評価する方法の開発に取り組む予定です。セクター別のインディケーターである「CHRBベンチマーク」では、先住民に関するインディケーターを開発しており、そこから学ぶことができます。

## 土地と環境の権利

コミュニティの権利は、JT2の期待において、土地の権利や環境の権利となりうることを説明しています。土地の権利と環境の権利は、現在、CHRBベンチマークの一部として評価されており、WBAのネイチャー・トランスフォーメーション・ベンチマークが方法論の開発において探求する分野でもあります。

## 子どもの権利

低炭素化への移行は、特に次世代が教育を通じて、更に経済活動への移行する際に、子どもや若者に影響を与えます。これらのセクターを問わない基本的なインディケーターでは、（GRIが定義する）「脆弱なグループ」という用語を使用しており、これには子どもも含まれます。社会的対話とステークホルダー・エンゲージメントに関するJT1では、企業が公正な移行に関してエンゲージしているステークホルダーのカテゴリーを開示しているかどうかを評価します。JT3では、移行の一環として創出される雇用はグリーンでディーセントなものでなければならず、したがって、子どもの権利を尊重し、公正な賃金とその家族の社会的保護を保証することで、彼らの福祉に直接貢献することになります。また、JT4では、新しい労働市場のニーズに対応するために企業が作成する再教育プログラムは、必要に応じて適用可能な場合には、子どもや若者を含む脆弱なグループに対する機会均等を組み込まなければなりません。JT5と6において、社会的保護やアドボカシーに関連する企業の要求事項には脆弱なグループは明記されていませんが、影響を受けるステークホルダーの下にある期待事項には含まれています。GHG高排出セクターの基幹企業の公正な移行への貢献を評価するために用いられる、セクターにとらわれないこれらの基本的なインディケーターに、このような形で「脆弱なグループ」を組み込んでいます。児童労働は現在、「CHRBベンチマーク」で評価されていますが、2022年からのセクター別インディケーターの開発に取り組む中で、児童の権利に大きな影響を与えるセクターの企業をどのように評価するか検討する予定です。

<sup>58</sup>ILO 「ILO 先住民族および種族民衆条約第 169 号の実施」。包摂的で持続可能かつ公正な未来に向けて).(2019)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_735607.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_735607.pdf) にて入手可能。

## 気候変動への適応

気候変動は、異常気象、森林火災、海岸浸食、塩分濃度の上昇など、広範囲にわたって壊滅的な影響を及ぼしています。すでに移住や人命の喪失を引き起こしています。たとえパリ協定の気温目標の範囲内に収まったとしても、今世紀中に気候は変化し、その影響を管理する必要があります。この重要な分野に貢献するため、私たちは、気候変動への適応に対する民間セクターの貢献度を評価し、推進する方法も探っています。これは、複数のWBAトランスフォーメーションにまたがる可能性があります。

## 重要な人権課題としての気候変動

「国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に従い、企業は人権を尊重する責任があり、これには環境への影響や被害によって生じる人権への悪影響を引き起こしたり、助長したりすることを避けることも含まれます。企業は、自らの活動によってそのような影響が生じた場合、それに対処するとともに、取引関係によって生じた事業、製品またはサービスに直接関連する人権への悪影響を防止または軽減するよう努める責任があります。企業は、適用されるすべての環境法を遵守し、環境保護を通じて人権を尊重する責任を果たすための明確な方針にコミットし、人権デューディリジェンス（顕在的人権影響評価（impact assessment）を含む）を実施して、環境の人権への影響を特定、防止、緩和し、その対処方法を説明し、環境への影響を通じて自らが引き起こす、または助長するあらゆる人権上の悪影響を是正できるようにすべきです。<sup>59</sup>

WBAのコア・ソーシャル・インディケーター(CSI)は、UNGPsに沿った人権尊重のための企業の取り組みを評価するものです。UNGPsは、環境関連の人権リスクなど、企業にとって重要な人権リスクについて明確には規定していません。公正な移行（Just Transition）インディケーターの開発において、WBAは、企業がデューディリジェンスの過程で顕著な人権リスクとして気候変動を含めるかどうかを評価すべきかどうか、ステークホルダーと協議を行いました。健全な環境に対する権利は国際人権法ではまだ規定されていませんが、国際的な法的背景が進化していることを踏まえ、WBAは現在、[ネイチャーハブ](#)・トランスフォーメーション・ベンチマークを含むより広範なベンチマークに健全な環境に対する権利を組み入れる方法を検討しています。コンサルテーションで寄せられた意見については、[ANNEX1](#)の表を参照されたい。

## 事業に対する物理的リスク

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言にあるように、企業や投資家は、移行リスクや物理的リスクを通じて気候変動の影響を受けることになります。WBA気候・エネルギー・ベンチマークは、ACT手法により、[移行リスクに関するパフォーマンスを評価します](#)。今後、WBAの評価において物理的リスクをどのようにカバーするかを検討します。

<sup>59</sup>国連、「安全で清潔かつ健康的で持続可能な環境の享受に関する人権義務の問題に関する特別報告者の報告書」、2018年。入手可能。[A/HRC/37/59 - E - A/HRC/37/59](#)

# これからの道

## 2021年のアセスメント

GHG排出量の多い3つのセクター（石油・ガス（100社）電力事業（50社）自動車メーカー（30社））の180社が、WBAのコア・ソーシャル・インディケーター及び公正な移行（Just Transition）インディケーターについて評価を受けます。評価結果は2021年第4四半期に予定されており、COP26に向けた道筋やCOP26での議論に反映されます。

2021年のアセスメントをサポートするために、以下の成果物を予定しています。

### 1. 以下を含む公正な移行（Just Transition）インサイト・レポート。

a. 脱炭素化へのアプローチに関する企業のパフォーマンスと、公正な移行インディケーター（JTI）に関する企業のパフォーマンスの比較。「脱炭素化」と「社会」の軸でグラフ化することで、ステークホルダーは、第一に、低炭素化の道を歩む企業と、脱炭素化とエネルギー転換による社会的影響に取り組む企業の間に相関関係があるのかないのか、第二に企業が同業他社と比較してどうなのか、第三にアプローチが成熟しているという観点からセクター間でどう比較しているのかを把握できるようになります。

私たちは、「公正な移行計画」に関するJTI2と、「低炭素移行計画」に関するACTインディケーターの関連性を認識しています。今後、この2つのインディケーターの結果を統合し、企業のパフォーマンスに相関性があるかどうかを分析する予定です。また、アドボカシーに関するJTI6と、ポリシー・エンゲージメントに関するACTメソドロジーのインディケーターとの関連性も認識しています。この2つのインディケーターの結果を統合し、企業のパフォーマンスに相関があるかどうかを分析します。

b. 企業のスコア表

c. スコアの範囲を示すバンディング表。

d. 評価結果のテーマ別分析および総評。

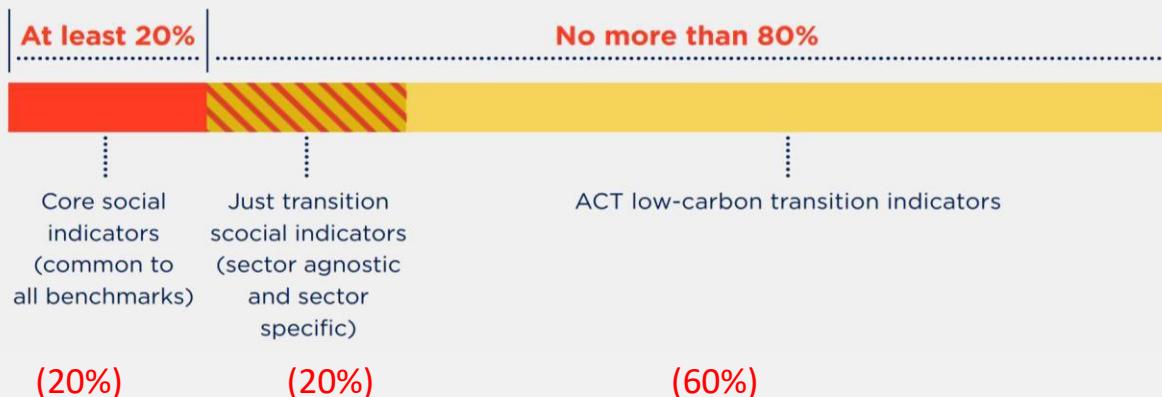
### 2. インディケーターごとの企業スコア：企業やその他のステークホルダーは、WBA Climate and Energy Benchmarkのページにあるリンクから、コア・ソーシャル・インディケーターおよび公正な移行に関するインディケーターに対する個々のスコアを確認できるようになります。これにより、企業やステークホルダーは、公正な移行にどのように貢献しているか、あるいはまだ貢献していないかを、詳細なレベルで確認することができ、同業者間の比較が可能になります。

## 公正な移行（Just Transition）とコア・ソーシャルの気候・エネルギー・ベンチマーク（CEB : Climate & Energy Benchmark）への統合

2022年からは、3つの評価パートを組み合わせて、気候エネルギー・ベンチマークの総合ランキングを作成する予定です。つまり、各セクターの気候・エネルギー・ベンチマーク（CEB）における企業のランキングは、コア・ソーシャル、公正な移行（Just Transition）、ACTの各評価を合わせた総合得点で生成されることになります。

WBAの全てのトランسفォーメーション・ベンチマークにおけるアプローチに従い、コア・ソーシャル評価の結果は、CEBランキングの合計スコアにおいて、少なくとも20%の重み付け/割合を占めることになります。我々は、公正な移行インディケーター（JTI : Just Transition Indicator）に割り当てるべきウェイト/割合についてステークホルダーと協議し、回答者の大多数は、これを20%とし、コア・ソーシャル・インディケーター(CSI)を20%、ACT評価を60%とすべきであると提案しました。

図6:ACTインディケーター、CSI、JTIのスコアリング



また、ACT、Core Social、Just Transitionの各スコアを合算して開示するか、乗算して開示するかで、どちらが最も意味のある、意思決定に有用な比較ができるかをステークホルダーと協議しました。合算することを提案したのは少数派であった。協議では、ステークホルダーが評価のどの部分が全体の総合スコアをどう生み出しているかを知ることができるよう、スコアを細分化して表示することに強い支持がありました。このような詳細情報は、アセスメント結果を意思決定に有用に展開することに大きく貢献すると考えられています。このフィードバックの詳細は、[ANNEX1をご覧ください](#)。

## セクター別インディケーター

セクターを問わないインディケーターは、GHG高排出企業が公正な移行に貢献するために必要な基本的行動を評価することを可能にします。この公正な移行ワークストリームは、WBAのソーシャル・トランسفォーメーション・フレームワークによって導かれています。このフレームワークは、私たちのトランسفォーメーション・ベンチマークに「誰一人取り残さない」という原則を埋め込むことにより、人をベンチマークの中心に据えることを目的としています。

公正な移行インディケーター（JTI）は、脱炭素化とエネルギー「D&E」(Decarbonization & Energy)のトランسفォーメーションに特化したものです。私たちの目標は、誰も置き去りにしない方法でD&E転換を真に推進するために、D&E(Decarbonization & Energy)のベンチマークとなるセクター（GHG高排出国およびエネルギー企業）に最も関連するトピックに深く踏み込むことです。そのため、いずれはこの基本的な6つのインディケーターを基に、セクター別のインディケーターを通じて、各D&Eセクターに特化した企業の貢献を促進することを目指しています。

2022年以降のさらなる評価のために、セクター固有のインディケーターを開発する可能性についてステークホルダーと協議しました。回答者の大多数は、セクター固有のインディケーターの開発と適用を支持しています。このフィードバックの詳細は、[ANNEX4で読むことができます](#)。私たちは、2022年にセクター別のインディケーターを開発することの利点を検討することを目指していますが、最初の公正な移行アセスメントの結果によって情報を得ることになります。

## ANNEX1：寄せられた主なご意見の概要

フィードバック領域／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
一般	国際労働機関（ILO）の「公正な移行ガイドライン」は、公正な移行について権威ある世界的な記述をしている。ILOは、「公正な移行」の基礎となる労働基準の例として、結社の自由と団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働と非差別、労働安全衛生、最低賃金を挙げている。	ILOの「公正な移行」ガイドラインは、インディケーターを設定する際に重要な役割を果たし、方法論全体を通じて参照される。 企業は、コア・ソーシャル・インディケーターの中で、ILOの中核的労働基準やその他のディーセント・ワーク基準の尊重に取り組んでいるかどうかを評価される。
一般	労働組合の観点からは、社会的対話に参加し、結社の自由と団体交渉の権利を守っている企業とそうでない企業を明確に区別するならば、公正な移行というトピックに関する情報と得点は価値があると言えるでしょう。	企業は現在、JT1の社会的対話と、コア・ソーシャル・インディケーターのILO中核的労働基準および団体交渉の基本に関するコミットメントについて評価されている。 最終案では社会的対話がより強調され、その重要性と公正な移行計画を構築する前に整備する必要性を示すために「最初に来る」ようになった。
一般	労働者や地域社会は、企業が講じる措置に「含まれる」だけでなく、より積極的な役割を果たすようにするべきである。	JT1は、労働者や地域社会を含む影響を受けるステークホルダーとの有意義なエンゲージメントを示すことを求めている。  GRIユニバーサルスタンダード2021 <sup>60</sup> 、「有意義なステークホルダー・エンゲージメントは、双方のコミュニケーションによって特徴付けられ、双方の参加者の誠意に依存する。また、ステークホルダーの懸念に応答的でかつ継続的に実施され、多くの場合、意思決定前に関連するステークホルダーとエンゲージすることを含む。』と述べている。

<sup>60</sup>GRI 「GRIユニバーサル・スタンダード2021」、2021年。

フィードバック領域 /インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
一般	複数のステークホルダーが、評価方法のフレームワークにおける人権の統合を強化し、SDGsと人権の実現のために再生可能エネルギーセクターも持続可能でなければならないという認識を持つことを推奨した。	これは、方法論の骨組みに組み込まれ、UNGPsに従って人権を尊重する企業のアプローチを評価するコア・ソーシャル・インディケーターにリンクされている。
一般	企業が公正な移行に向けた責任ある取り組みを実施するためのベストプラクティスやガイダンスを含めるべき。	この「期待」は、このテーマに関するベストプラクティスを概説し、指標とともに、企業が公正な移行にどのように貢献するかについてのロードマップを定めている。
(例) JT1(計画)		
コンサルテーションアンケートからの質問です。私たちは、企業の公正な移行計画の基本を評価しようとしています。そこで、JT1の草案を、「労働者とコミュニティ」からサプライチェーンに広げるべきか？		
(例) JT1(計画)	サプライチェーン/バリューチェーンの計画を評価するべき。これは必要ではあるが、企業に求めることが多いという意見もあった。また、これを含めることが不可欠であると強調する人もいた。	バリューチェーンの範囲に関する要素(d)がJT2に追加された（現在は計画も対象）。
コンサルテーションアンケートからの質問です。WBAは、ACT低炭素移行計画インディケーターで一定以上のスコアを得た企業に対して、JT1のみで評価を行うべきですか？		
(例) JT1(計画)	JT1の条件付き採点（例：ACTの低炭素化インディケーターで25%以上のスコアを獲得した企業のみJT1の評価を受けるべき）については、大多数のステークホルダーが反対した。	この条件付の評価は行わないが、Just transition indicatorとACT low carbon transition plan indicatorの相関性を評価するために企業のスコアを比較する予定。「これからの道」の項を参照。
コンサルテーションアンケートからの質問です。このインディケーターの明確性、実現可能性、有用性について何かご意見はありますか？		
(例) JT1(計画)	インディケーターは、以下のようないくつかの要素も考慮することができる。 <ul style="list-style-type: none"><li>- 公正な移行計画の責任体制（公正な移行または気候変動全体を管理する担当者または委員会。ただし、公正な移行の問題を扱う明確な職務権限があること）</li><li>- 報酬制度におけるインセンティブ</li></ul>	これらは、（現在の）JT2の期待値として追加された。

フィードバック領域 ／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
(例) JTI2 (社会的対話とステークホルダーの参画)		
このインディケーターの明確性、実現可能性、有用性について、何かご意見は？		
(例) JTI2 (社会的対話とステークホルダーの参画)	社会的対話は、公正な移行を確保するため不可欠であり、ステークホルダー・エンゲージメントとは区別される。社会的パートナーとステークホルダーの区別を明確にすることが重要である。	社会的対話とステークホルダー・エンゲージメントのインディケーターはJTI2だったが現在はJTI1になっている。社会的対話に関する要素(a)が(現)JTI1に追加された。
(例) JTI2 (社会的対話とステークホルダーの参画)	このインディケーターは、自己申告した指標に不備がある可能性を避けるため、自社評価を補完するデューデリジェンス・プロセスの必要性を含むべきである。	期待値に追加された。
(例) JTI2 (社会的対話とステークホルダーの参画)	考慮した異なるステークホルダーの間で得点を分けるべき。企業がコミュニティ・エンゲージメントに関する情報を開示していても、2番目に影響を受けるステークホルダーであるため、加点はできないようだ。従業員、労働組合、または同等の労働者団体は、最も影響を受けるステークホルダーであるが、採点はこのステークホルダーに限定されるべきではない。	このインディケーターの要件に、コミュニティを含む「影響を受けるステークホルダー」が追加された。
(例) JTI2 (社会的対話とステークホルダーの参画)	ステークホルダー・グループが人種や性別の多様性で構成されていることを確認するための基準を含め、企業がそのエンゲージメントから人々を排除していないことを確認する。	期待値に追加された。
(例) JTI2 (社会的対話とステークホルダーの参画)	気候変動、エネルギー転換、社会的・環境的影響の管理、ビジネスにおけるローカルコンテンツの開発、雇用条件、その他多くのテーマについて、地元、国内、海外の複数のステークホルダーと協議が行われる。このような協議は、企業がポートフォリオを進化させ（再生可能エネルギーや低炭素活動に向けて）、新規事業を開発し、エネルギー効率を向上させる際に行われるものである。これらは、正式には「公正な移行」と呼ばれないかもしれないが、「公正な移行」という目標に貢献するものです。WBAはこのことをどのように説明するのか。	我々は、方法論において、企業が「公正な移行」という言葉を使用する必要はないとして、これを考慮した。ただし、企業が開示する情報は、低炭素（エネルギー）移行とそれによる社会的影響の関連性を示すものでなければならない。

フィードバック領域 /インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
JTI3	コンサルテーションアンケートからの質問：低炭素社会への移行に伴い、グリーンでディーセントな雇用を創出・提供・支援するというコミットメントには、ジェンダーバランスや脆弱なグループを含めるというコミットメントを含めるべきか？	
JTI3	グリーンでディーセントな雇用には、これらの脆弱なグループの雇用を減少させず、低炭素移行に伴う就労可能な雇用の量を減らさないような雇用の創出が含まれていることが重要である。 低炭素社会への移行は、すべての脆弱なグループを公平に包摂し、既存のジェンダーの固定観念（ステレオタイプ）や不平等を再生産しない場合にのみ、成功する。	ジェンダーバランスの確保と脆弱なグループの包摂へのコミットメントは、CSIとJTI3(d)の文言に組み込まれ、女性と脆弱なグループの包摂とグリーンでディーセントな雇用へのアクセスへの機会均等の重要性が強調されている。
JTI3	このインディケーターは、あらゆる形態の包括性と多様性を反映する必要があるため、別の表現で捉えることも可能である。「ジェンダーバランスの確立」や「脆弱なグループの取り込み」ではなく、より具体的な言葉で成果を導くことが提案されている。例えば、「女性、有色人種、その他の脆弱なグループに対する包摂を優先するコミットメント」や「会社は、人種や性別の多様性を確保するためのクオータを採用している」などが提案される。	これは、JTI3(d)の文言に含まれている。この要件には、「包摂」、女性や脆弱なグループの機会均等という用語が明示されている。脆弱なグループのカテゴリーのサブグループなどのさらなる定義は、図4-定義(p. 14)の脆弱なグループの定義に含まれているため、インディケーターの説明には含まれていない。
JTI3	優先すべきは、最も優れたプロファイルを持つ人、またはそれをカバーする能力を持つ人のために、グリーンでディーセントな雇用を作り出すことである。企業がすでにジェンダーに基づくポリシーを推進するためのコミットメントを行い、その行動原則の一部として非差別を含んでいる場合、公正な移行に関連する特定のジェンダーに基づくコミットメントを持つ必要はない。会社は、これを保証するために2つの独立したコミットメントを持つこともある。 1.トレーニング、スキルアップ、キャリアマネジメントを通じた従業員の長期雇用可能性、2.多様性と非差別性。	ジェンダー平等と非差別のコミットメントは、コア・ソーシャル・インディケーター(CSI2、CSI14)で評価される基本的な事項である。本インディケーターの評価においては、これらのポリシーも評価の対象となるが、低炭素化の文脈の中でこれらの政策が実施されていることが明確でなければならない。

フィードバック 領域/インディ ケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
	コンサルテーションアンケートからの質問：公正な移行に関するJT13案では、公正な移行のためのグリーンでディーセントな雇用への企業の貢献度を評価できるようにするとともに、グリーンでディーセントな雇用が創出されるセクターに属する企業の評価もできるようにすることを目指している。「創出し、提供またはアクセス支援する」という表現は両方に属する企業の評価に対して適切か？	
JT13	この表現は、このインディケーターを弱めるかもしれない。このインディケーターで異なるセクターを比較するのは問題かもしれない。ある企業は（業界や政治環境などの理由で）容易にこれを示すことができるが、他の企業は示すことができないからである。例えば、石油・ガスの段階的な廃止により雇用の縮小を余儀なくされた企業Aが、グリーンでディーセントな雇用を創出した場合、石油・ガスの廃止により雇用の縮小を余儀なくされグリーンでディーセントな仕事へのアクセスをサポートする企業Bは同じ順位になる。	企業の業種や移行によって生じる変化の性質によって、各用語（創造、提供、支援）の適用性を区別するために、インディケーターに「必要に応じて(where relevant)」という文言を追加した。 WBAは、これらの用語の相違と、これらの基本的かつ不可知論的なインディケーターにおける具体的な表現の複雑さを認識している。 したがって、この問題に取り組むためのセクター固有のインディケーターの開発が今後検討されることになる。
JT13	企業は、この問題についての記録を提示したかどうかで評価されるべきである。インディケーターでは「対策を示す」ことが求められているが、その対策がどの程度成功したのか（成功しなかった対策についてどうするのか）を報告する必要がある。つまり、何%の雇用の移行が必要で、そのうちの何%が社内/セクター内/他業種との比較で成功したのか、などである。	これらの基準/カテゴリの一部は、JT13(b)のガイダンスに含まれている。このインディケーターは、企業のコミットメント、雇用喪失の特定、グリーンでディーセントな雇用の創出と支援に向けた施策など、最も基本的かつ不可知論的な要件を評価することを目的としている。したがって、JT13(c)のグリーンでディーセントな雇用の創出における進捗を測定するための定量的インディケーターの開示に関する具体的な要件はこの最初の方法論に含まれる。
	コンサルテーションアンケートからの質問：WBAは、企業がCSI2およびCSI9-14を満たしているか、部分的に満たしている場合、JT13の評価のみを実施すべきか？	
JT13	WBAは、データギャップが生じないよう、コア・ソーシャル・インディケーターのスコアが高いかどうかに関わらず、公正な移行に関するインディケーターですべての企業をベンチマークすべきである。ディーセントな雇用を創出することを証明するのに苦労しているセクターや企業を評価することは、ディーセントな雇用の創出という要件と同時に、公正な移行を考慮することの重要性を示すことになる。	このアプローチは採用されている。JT13（およびその他のインディケーター）は、コア・ソーシャル・インディケーターのいくつかを基に構築されている。WBAは、データギャップを回避し、調査結果についてより包括的な洞察を生み出すために、公正な移行評価の全インディケーターを独立して評価する予定である。

フィードバック領域 ／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
コンサルテーションアンケートからの質問：このような分野での実践を評価できるように、ILO レベルのベストプラクティスの補足説明を加えるべきか？もしそうなら、この説明には何を含めるべきか？		
JTI3	この方法論は、結社の自由と団体交渉の権利、非差別と同一労働同一賃金、強制労働と児童労働の排除に関するILO中核8条約について、ILOが定義したベストプラクティスの基準期待値を概説するものでなければならない。UNGP報告フレームワークやUNGP12など既存の基準との整合を図ることは、一貫性を保つ上で有用であろう。私たちは、政策だけでなく、成果や実践を重視したインディケーターを推奨する。	ILOの労働における基本的権利、団体交渉および結社の自由の基礎は、コア・ソーシャル・インディケーターの要件の一部として含まれている。ILO労働基本権は本方法論のJTI 1の出典に含まれ、このインディケーターへのフィードバックで推奨された一般的なILO出版物は、JTI 3の関連出典に追加された。
コンサルテーションアンケートからの質問：このインディケーターの明確性、実現可能性、有用性について何かご意見は？		
JTI3	このインディケーターは、教育センター（学校、大学、TVETセンターなど）を含む関連アクターとのステークホルダーの連携を測定するものであるべき。	この勧告は、JTI1(c)の要件の一部として含まれている。教育および再訓練プログラムを保証するために企業がとる可能性のある措置の一部として、TVETセンターとのエンゲージメント、資金提供、支援に関する具体的な言及は、JTI4(c)のガイダンスに含まれている。
JTI3	ディーセントな雇用とは何か、どのような種類の雇用を指しているのか、さらに明確にする必要がある。労働者としての雇用だけなのか、それとも技術職や管理職など新たに創出された雇用すべてなのか。男女別の労働者数なのか、それとも単純な労働者数だけなのか。	この方法論の文脈におけるグリーンでディーセントな雇用の定義が含まれている。
JTI4	コンサルテーションアンケートからの質問：労働者の再教育やスキルアップのためのコミットメントは、ジェンダーバランスや脆弱なグループの包摂を含めるためのコミットメントを含むべきか？	
JTI4	再教育やスキルアップへのコミットメントは、脆弱なグループ（少数民族、女性、障害者）を明示的に含むべきである。ガイドラインは、各国の労働者の文化や民族性に基づいてカスタマイズされるべき。 外国人（出稼ぎ）労働者には具体的なガイドラインが必要。	ジェンダーバランスの確保と脆弱なグループの包摂は、CSIとJTI4(d)の文言に盛り込まれ、女性と脆弱なグループの包摂の重要性を強調し、再教育やスキルアップ、研修や教育へのアクセスの機会平等に確保した。

フィードバック領域 ／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
コンサルテーションアンケートからの質問：このインディケーターの明確性、実現可能性、有用性について何かご意見は？		
JTI4	方法論には、期待される訓練と技能開発の資金調達方法についての開示が含まれている必要がある。	このインディケーターは、公正な移行評価の最初のパイロット版では、基本的な要件を維持するために含まれていなかった。しかし、教育・再教育プログラム・サービス、TVET機関、組合職業訓練機関、再教育プログラム開発のための地方センターへの資金提供は、教育・再教育・スキルアッププログラム提供のための潜在の方策として、JTI4(c)および4(d)の評価のガイダンスに含まれている。
JTI4	現地労働者の割合と、他の市場からの労働者の流入の割合を具体的に尋ねてください。	このインディケーターは、低炭素移行における教育や再教育の最も基本的で不可知な要件を測定するものであるため、この提言はインディケーターの要件に統合されていない。 この提言は、今後の公正な移行評価方法の改定において検討される予定。
JTI4	JTI4(a)は公的コミットメントではなく、ポリシーであるべき。このインディケーターは、取締役会の能力にも着目し、企業のリーダーが受けた公正な移行に関する研修（公正な移行に関する労働力の一部としてのリーダーシップのアップスキル）を評価する必要がある。	現時点では、この公正な移行評価の初版では、インディケーター要素は公的コミットメントとして残る。 WBAは、ポリシー・コミットメントは組織の最高レベルで署名され、より大きなコミットメントを意味することを認めており、したがって、将来的には、公的コミットメントから方針への変更が検討される。本方法論は基本的なものであるため、検討すべき特定のスキルや取締役会のコンピテンシーに関する更なる要件は本方法論には含まれていない。

フィードバック領域 ／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
JT15	コンサルテーションアンケートからの質問：このインディケーター案が、企業に求められる基本的な行動を含んでいることから、「事業運営を通じて」という表現は、企業に求めすぎではないか。	
JT15	ビジネスと人権のデューディリジェンスを行う企業は、サプライチェーンを通じて調達するコンテクストにおける社会的保護制度について理解している必要がある。	サプライチェーンにおける社会的保護制度を理解するという企業への要求は、現時点ではインディケーターではなく、期待事項として含まれている。しかし、JT15(a)では、サプライチェーンにおける社会的保護のニーズに応えるための基本的な第一歩として、自社の取引先が労働者やコミュニティの社会的保護に貢献することを期待することが求められている。
	コンサルテーションアンケートからの質問：もし、要求が多すぎるのであれば、代わりに、企業が事業運営を通じて、社会的保護にどのように貢献しているかを示す2つの例を要求する方が、より実現可能で有意義ではないか。	
JT15	企業に施策の例のみの開示を求めるることは、チエリー・ピッキング・アプローチを助長するものであり、企業は事業運営全体で社会的保護を保証することを期待されるべき。	JT15(a)では、広義の国の社会保障制度にどのように貢献しているかを示し、JT15(d)では、低炭素化への移行プロセスやその結果より生じる特有の追加的な社会的保護のニーズに対して、そのギャップを埋めるためにどのように取り組んでいるかを、最低2例開示することが求められている。これは、ほとんどの企業が事業全体にわたって社会的保護を保証することはできないが、まず移行の影響を評価し、それに対する対策を講じることで、その実現に向けた一歩を踏み出すべきであることを認識したものである。

フィードバック領域 ／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
コンサルテーションアンケートからの質問：このインディケーターの明確性、実現可能性、有用性について何かご意見は？		
JTI5	公害や廃棄物などの地域社会への影響に対する責任を社会的保護の範囲に含めるとともに、地域社会における税収減に対する責任を含めるべき。	このインディケーターでは、企業が地域社会に与える影響（税収の損失も含まれる可能性がある）をどのように特定し、対処しているかを評価するものである。ただし、現時点では、インディケーターの基本的な性格を考慮し、その影響と対策がどのようなものであるべきかは規定しない。私たちは、企業が評価で特定した影響に対処するために実施する対策を期待する。したがって、企業が影響として公害や税収の損失を特定した場合、それらに対処するために実施する措置を示す必要がある。
	労働者代表は、国境を越えた移動の状況における社会的保護の権利のポータビリティについて何か盛り込むべきかどうか知りたい。	現時点で、これが公正な移行のための社会的保護の基礎に関する評価であり、どのような影響（この場合は国境を越えた移動）を企業が特定し、対処すべきかがインディケーターに規定されていないことを考慮すると受給資格のポータビリティについては特に言及されていない。
JTI6 コンサルテーションアンケートからの質問：JTI6(b)の範囲は、公正な移行政策のためのアドボカシーを評価するのに十分なほど包括的か？JTI6(b)に含めるべき他の公正な移行のトピックはあるか？		
JTI6	コミュニティの税収基盤に対する企業の影響に注目するか？	JTI5では、低炭素化が地域社会に与える影響をどのように把握し、対処しているかを評価しているが、地域社会の税基盤の具体的な内容までは踏み込んでいない。 JTI5(a)は、CSI16を満たすことを要求しているが、これには国ごとの納税報告に関する要件も含まれている。
	失われた雇用、創出された雇用、賃金インディケーターに関するデータの開示は極めて重要である。	JTI3では、低炭素化によって生じる雇用の喪失リスクとそれに関連する労働者や影響を受けるステークホルダーへの影響度をどのように評価し、開示しているかを求めているが、このインディケーターは、ここまで踏み込んではない。

フィードバック領域 /インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの対処方法
	あるステークホルダーは、このインディケーターが、ある国の政府が導入する可能性のある「公正な移行」政策や規制のすべてを、企業が常に擁護し支持すべきであると仮定していることに懸念を示した。	このインディケーターは、企業がそのロビー活動を通じて政府の政策や規制と企業方針とを整合させるためにとっているプロセスを、企業方針との差異をどのように理解し対処しているかの開示情報によって評価するものである。その際、企業は、政策や規制がどの程度目的に合っているか、また、例えばステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、これに対処するために取っている措置の詳細を提供することができる。これにより、企業は、自らの影響力を用いて、公正な移行目標に沿った政策立案を形成し、気候変動と社会政策・規制間の潜在的な対立の解決にどう貢献するかを開示することができる。
コンサルテーションアンケートからの質問：このインディケーターの明確性、実現可能性、有用性について何かご意見は？		
JTI6	JTI6を達成するためには、ACTのロビー活動に関するインディケーターで最低基準値を満たす必要がある。	2022年のスコア統合の一環として検討されている。
スコアリング		
コンサルテーションアンケートからの質問：脱炭素社会への移行における社会的（公正）な要素に対する企業の貢献の相対的重要性を最もよく反映し、様々な高排出セクターにおける企業の公正で有意義な比較を保証するのはどちらでしょうか。		
スコアリング（総合）	アンケートでは、最終的なスコアの構成として、以下の2つの選択肢があった。 総合得点=ACT(60%)+JTI(20%)+CSI(20%) または 総合得点=ACT(70%)+JTI(10%)+CSI(20%) 上記の60-20-20の組み合わせに3倍以上の回答者が投票した。	2022年に評価の統合に伴う採点が決定される予定。
ウェイト付け		
コンサルテーションアンケートからの質問：2つのオプション（加算式と乗算式）のうち、どちらが、公正な脱炭素社会への移行に対する企業の貢献度を表す上で、最も有意義で意思決定に有用な表現となり、様々なGHG高排出セクターにおける企業の公正で有意義な比較を確実にするか？		

ウェイト付け	<p>アンケートでは 1.5 オプションAには、オプションBの2倍の関係者が投票した。</p> <p>オプションA：加算式 – 例. ACTスコア(XX/70%) +JTIスコア(XX/10%) + CSIスコア(XX/20%) = XX%。</p> <p>オプションB：乗算式 – 例. ACTスコア(XX/70%)×(JT+CSIスコアXX/30) = XX%</p> <p>座談会では、加算方式を支持する意見がいくつ か出された。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● すべてのステークホルダーがスコアではなく 基礎データを見るわけではありませんが、多 くの投資家は最終的なスコアしか見ない（だ から0は0になるだけ）。</li> <li>● 投資家は、複合スコアはあまり参考にならな いと考えており、異なるインディケーターの スコアを見たいと考えている。</li> <li>● 掛け算をすると多くの企業が除外され、掛け 算をしないとより広い範囲のデータが得られ る可能性がある。</li> <li>● スコアを別々に見ることで、ビジネスケー スがより明確になるのではないか。</li> <li>● 1つのスコアで集計できないと、取り組みに 支障をきたす可能性がある。</li> <li>● 値値と進歩を示すことができれば、なぜその 価値があるのかを論証することができる。</li> <li>● スコアを別々に見ることで、他のスコアリ ングと一緒にされることなく、良い社会的 実践と悪い社会的実践を浮き彫りにするこ とができる。</li> <li>● チームは別々であることが多いので、社内 では楽だ。</li> <li>● 全体的にうまくいっている人にだけ報酬を与 えるのではなく、業界のダイヤルを動かした 方がいい。</li> </ul>	2022年に評価の統合に伴 う重み付けを決定する予 定。
--------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------

フィードバック領域 ／インディケーター	ご意見・ご感想	対応/フィードバックへの 対処方法
	<p>掛け算の手法の論拠は以下の通り。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>最終的なスコアがどのように決定されたかを理解することも難しくなる。</li> <li>加えて、社内ではどちらか一方だけでは成り立たないという主張をしながらも、社会的な側面を伝えようとしている。</li> </ul>	
デューディリジェンスにおける重要な人権課題としての気候変動		
コンサルテーションからの質問WBAは、「会社は、人権デューディリジェンスにおいて、気候変動を重要な人権課題として認識している」のように、企業がデューディリジェンスにおいて気候変動を重要な人権課題として含めているかどうかを評価すべきでしょうか。		

気候変動デューディリジェンス	<p>この提案は、さまざまなステークホルダーから支持を受け、指摘を受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 評価対象となる企業が気候変動に大きく寄与していることを考えると、現在および移行期のいずれにおいても、気候変動に関連した人権への影響を持つ可能性が高いと考えられる。</li> <li>• これは、EUでの押しつけだ。</li> <li>• 気候や天候の変化は、労働者の安全に影響を及ぼす。</li> <li>• 環境破壊が地域社会に与える影響については十分な保護がないため、環境上の人権への影響を考慮する必要がある。</li> </ul> <p>一部の関係者からは、「やめておいた方がいい」という声もあった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働者、地域社会、サプライチェーンへの移行という文脈で、そのコンセプトが十分にカバーされている。</li> <li>• 人権に関するリスクや影響は、しばしば特定の行為者に帰することができる（例えば、企業は地域住民のきれいな水を得る権利に影響を与えるかもしれない）ため、気候変動に関連するグローバルな人権影響に対する責任を特定の企業の活動に帰することは、かなり問題が多く、今回提案した評価は適切とは思われない。</li> <li>• しかしながら、企業は、自らの活動に関連する人権リスクを評価し、対処する際に、気候変動の現在および予測される影響を考慮することができる。</li> <li>• 将来、評価を精緻化し、反映させる時間ができたときに、含めるべき。気候変動と大気汚染は、それぞれ別の対応で考えるべき。</li> </ul>	国際的な法的背景と、環境衛生の権利を尊重する企業責任を取り巻く複雑さを考慮し、WBAは、Natureベンチマークを含むより広範なベンチマークにこれを組み込むための最善の方法を検討しているところである。
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

## ANNEX2 : コンサルテーションに参加した人

マルチステークホルダー・ラウンドテーブルと投資家ラウンドテーブルには、以下の組織が参加しています。

- Africa investor (Ai)
- African Climate Foundation
- Amundi AM
- Aquatic Life Institute
- BP
- Business and Human Rights Resource Centre
- Calvert Research and Management
- CBGA Robson LLP
- CDC Group
- Ceres
- EdenTree Investment Management
- ExxonMobil
- Fair Wear Foundation
- FILE Foundation
- FMO Entrepreneurial Development Bank
- GRESB
- Institute of Environmental Science and Technology (ICTA-UAB)
- IHS Markit
- International Labour Organisation (ILO)
- Impact Management Project (IMP)
- Impact Investing Institute
- Interfaith Center on Corporate Responsibility
- International Organisation of Employers
- Investor Advocates for Social Justice
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (ipieca)
- Jobs to Move America
- Kepler
- Kite Insights
- Lancaster University Management School
- Laborers' International Union of North America (LIUNA)
- London School of Economics
- M&G plc
- Marathon Oil
- Ministerio de Energía
- M-Trust leadership
- National Business Initiative
- Occidental
- Okta
- Origin Energy
- Porticus
- Principles for Responsible Investment
- REPSOL
- Rights CoLab
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Scottish Government
- Shell
- Suncor Energy
- Sustainable Hospitality Alliance
- The J.W. McConnell Family Foundation
- The Social Investment Consultancy Africa
- TOTAL SE
- Trafigura
- UN Principles for Responsible Investment (PRI)
- Vigeo Eiris
- We Mean Business

市民社会ラウンドテーブルには、以下の団体が参加しました。

- Oxfam
- International Federation for Human Rights (IFHR)
- African Climate Foundation
- The Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights (GI ESCR)
- Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC)
- Earth Works
- Southern Voice
- Espacio Público

## ANNEX3：公正な移行（Just Transition）アドバイザリー・グループのメンバー

2021年7月現在、WBAのJust Transition Advisory Group (JTAG) のメンバーは以下の通りです。

- Jessie Cato, Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC)
- Sam Harris, Business for Social Responsibility (BSR)
- Cynthia McHale, Ceres (part of Climate Action100+ (CA100+))
- Christina Herman, Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR)
- Nick Robins and Sabrina Müller, Grantham Research Institute on Climate Change & the Environment
- Scott Jerbi, Institute for Human Rights and Business (IHRB)
- Laura Kelly, International Institute for Environment and Development (IIED)
- Mette Lund, Just transition and green jobs expert
- Samantha Smith, Just Transition Centre - International Trade Union Confederation (ITUC)
- Emily Hickson, The B Team
- Professor Dev Nathan, Institute for Human Development
- Robert Marinkovic, International Organisation of Employers (IOE)
- Hubert Danso, Africa Investor (Ai) Group
- Juan Luis Dammert and David Manley, Natural Resource Governance Institute

## ANNEX4：セクター別インディケーターのトピック候補

コンサルテーション期間中、私たちは次のようなことを投げかけました。

*WBA Climate & Energy* ベンチマークは現在、石油・ガス、電力、自動車製造セクターの企業を評価しています。将来的には、運輸、建設・不動産、重機・電気機器、金属・鉱業の各セクターの企業も評価対象とする予定です。我々のスコーピング調査と協議の結果、方法論のドラフトに示された基本的なインディケーターに加えて、セクター固有のインディケーターを作るべきであると判明しました。あなたは賛成ですか？同意する場合、セクター固有のインディケーターを作成すべきトピックをいくつか挙げてください。

大多数のステークホルダーは、セクター固有のインディケーターの開発を支持しています。オンライン調査およびコンサルテーション・ラウンドテーブルでは、セクター別インディケーターの開発を支持する以下のようなフィードバックを得ました。

- "我々は、セクター別のインディケーターが重要であると考えることに同意します。"
- "提示された基本インディケーターに加え、セクター固有のインディケーターは、自らの目標への貢献度を認識・特定するために不可欠です。"
- "これは、サプライチェーンの違いが関わる分野で、公正な移行の計画が自社のオペレーションに与える影響と、企業がサプライチェーンに与える影響・レバレッジの違いが関わってきます。しかし、6つのインディケーターは良いスタートであり、まずこれらの産業すべてに適用されるべきものです。"
- "WBAは、気候変動の影響を最も受ける地域で高い雇用レベルを持つセクター、例えば猛暑の中で働く屋外労働者や農業従事者を含めることを検討すべきです。"

セクター	今後のインディケーターとなりうるトピックに関するステークホルダーのフィードバック
複数セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>採掘や電力など、場合によっては、コミュニティは土地の権利のために、何らかのロイヤルティや利益分配を受けることになります。多くの場合、これらが減少または消滅した場合、公正な移行計画はその影響に対処する必要があります - これは雇用以上に重要なことです。</li> </ul>
オートモーティブ	フィードバックはまだ受けていません。
電気事業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>規制当局の役割（支持的か非支持的か）。</li> <li><a href="https://www.rlami.co.uk/institutional-investors/our-views/2020/expectations-for-energy-utilities-just-transition-strategies/">https://www.rlami.co.uk/institutional-investors/our-views/2020/expectations-for-energy-utilities-just-transition-strategies/</a>. RLAMIはエネルギー公益事業に対するセクター別の期待文書を作成したが、これはさらに発展させることができる。</li> <li>RLAMは、1年以上にわたって電力会社と関わってきました。彼らは、電力会社に対する投資家の期待を概説し、特定のセクターの企業が社会的摩擦を回避するために低炭素化移行をどのように調整すればよいか、いくつかのニュアンスを理解している。</li> </ul>
石油・ガス	コンサルテーションでいただいたご意見はない。
輸送	コンサルテーションでいただいたご意見はない。
不動産・建設	<p>不動産</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>テナントの役割</li> <li>エネルギー効率。</li> <li>パブリックスペース</li> <li>ゴミの分別</li> </ul> <p>建設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン従業員vs.直接従業員。すべてが下請けで、顧客主導／オーナー主導。</li> </ul>
金属・鉱業	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動化の役割、再教育と雇用の代替の可能性、大規模採掘と職人採掘の採掘計画、施設の再生と閉鎖、国際的に活動する企業の移行のペースに影響を与えるかもしれない関連する公共政策の検討、先住民コミュニティとのエンゲージメントは、採掘セクターにより関連しているでしょう。異なる法的管轄圏で活動する企業のための関連する公共政策の検討。</li> <li>金属・鉱業と建設業は、すでに重要な未解決の社会問題を抱え、比較的労働集約的であるため、優先的に取り組むことができます。</li> <li>資源採掘の場合、レッドフラッグ（危険信号）として、コミュニティと実際に対立しているかどうかを指摘するのも面白いかもしれません。この方法論は、企業から来る情報を探すので、反対側からチェックすることが必要。</li> </ul>
重機および電気機器	コンサルテーションでいただいたご意見はない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>小売業/リテール・セクター</li> <li>エレクトロニクス製造業</li> <li>特定の再生可能エネルギー・サブセクション - 例：ソーラーパネルメーカーとソーラー機器の非リサイクル性への対処、バッテリーメーカーと電化輸送のサプライチェーンにおけるその他のメーカーなど。</li> </ul>

## ANNEX5：公正な移行に関するインディケーターを作成するための検討した資料

### **WBAとClimate Action 100+ Net Zero Company Benchmark：公正な移行（Just Transition）指標に関する協力**

WBAとクライメート・アクション100+（CA100+）のチームは、互いのジャスト・トランジション指標開発プロセスにインプットするために協力しています。CA100+のCynthia McHaleはWBA Just Transition Advisory Groupの一員であり、WBAはCA100+ Just Transition Indicator Groupの一員です。

WBAのジャスト・トランジション・インディケーターの草案を作成するにあたり、我々はこれまでのCA100+の作業を基に補完するよう努めた。例えば、WBAの公正な移行に関する手法は、CA100+のベンチマークに含まれる「公正な移行の原則」をすべて含んでおり、これらは公正な移行に関する確固たる企業ポリシーに必要な重要な要素として特定されています。

WBAの公正な移行評価手法の草案は、この種のものとしては初めてのものであり、他のイニシアチブのための主要なリソースとなることが期待されます。今後、CA100+のジャスト・トランジション・インディケーターが開発され、一般に公開された後、WBAはWBAとCA100+のジャスト・トランジション・インディケーターのマッピングを公表することを検討します。

黒文字=コア・ソーシャル・インディケーターを開発するために検討した資料

緑色の文字=公正な移行に関するインディケーターを作成するために見直した追加資料

#### **原則と規範的基準**

- 國際労働機関（ILO）の条約。
  - 結社の自由及び団体交渉の権利（条約第87号及び第98号）。
  - 児童労働の実効的な廃止（条約第138号、第182号）
  - あらゆる形態の強制労働の撤廃（条約第29号、第105号）
  - 雇用と職業に関する差別の撤廃（条約第100号、第111号）
  - 労働安全衛生（条約第155号）
  - 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（2015）
  - 労働時間（条約第1号、第14号、第106号）
- 経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development）。
  - OECD国際商取引における外国公務員に対する贈賄の禁止に関する条約（1997年）
  - OECD責任ある企業行動のためのデューディリジェンス・ガイダンス（2018年版）
  - OECD多国籍企業ガイドライン（2008）
  - OECDの税源浸食と利益移転に関する包括的枠組み（2021）
- 国連
  - ビジネスと人権に関する指導原則のジェンダー的側面（2019年版）
  - ビジネスと人権に関する指導原則（2011年）
  - 人権インディケーター：評価と実施のためのガイド（2012年）
  - 市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）

- 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(1966)
- 持続可能な開発目標（2015）
- 女性差別撤廃条約(1979)
- あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(1965)
- 児童の権利に関する条約(1989)
- 世界人権宣言(1948)
- 国連グローバル・コンパクト
  - 国連グローバル・コンパクトの10原則(2018年)

#### [企業報告フレームワーク、開示イニシアティブ、ベンチマーク](#)

- [Assessing low Carbon Transition \(ACT\) Auto, Electric Utilities and Oil and Gas methodologies](#)
- [Climate Action 100+ Net-Zero Company Benchmark](#)
- [BankTrack Human Rights Benchmark](#)
- [B-Lab SDG Action Manager](#)
- [Consumer Goods Forum Sustainability Supply Chain Initiative](#)
- [Future-Fit Business Benchmark](#)
- [GRI - Oil & Gas Sector Standard 2021](#)
- [KnowTheChain](#)
- [Platform Living Wage Financials](#)
- [Ranking Digital Rights](#)
- [Renewable Energy & Human Rights Benchmark Methodology](#)
- [Social and Labor Convergence Program](#)
- [Sustainability Accounting Board Standards \(SASB\)](#)
- [Transparency International UK – Corporate Political Engagement Index 2018: Rating Private Sector Political Transparency](#)
- [United Nations Conference on Trade and Development – Guidance on core indicators for entity reporting on contribution towards implementation of the Sustainable Development Goals](#)
- [United Nations Guiding Principles Reporting Framework](#)
- [WBA Corporate Human Rights Benchmark methodologies](#)
- [WBA Digital Inclusion Benchmark methodology](#)
- [WBA Gender Benchmark methodology](#)
- [Workforce Disclosure Initiative](#)
- [World Economic Forum – Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation: Consultation Draft](#)
- [World Economic Forum – Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation: White Paper](#)
- [WWF – Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plans Annex: Indicators for assessment](#)

#### [その他](#)

- [Australian National University - Stakeholder participation: IAP2 public participation spectrum](#)
- [BSR and We Mean Business - Climate + Just Transition, The Business Case for Action](#)
- [BSR - 21st Century Social Contract \(Principle 4\)](#)
- [BSR - Legitimate and Meaningful: Stakeholder engagement in Human Rights Due Diligence](#)
- [B Team – A New Bar for Responsible Tax: The B Team Responsible Tax Principles](#)

- B Team and Just Transition Centre - [Just Transition: A Business Guide](#)
- Climate Disclosure Standards Board – CDSB Framework for reporting environmental and climate change information: Advancing and aligning disclosure of environmental information in mainstream reports
- Critical Resource – A Manifesto for Better ESG Data in the Resource and Energy Sector
- Danish Institute for Human Rights – Indicators for Business
- Ethical Trading Initiative – Base Code
- European Commission – Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union
- Fair Labor Association – Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks
- Fair Wear Foundation Labour Standards
- Frank Vanclay - International Principles for Social Impact Assessment
- Future-Fit Business Benchmark BE21 – The right tax is paid at the right time
- General Data Protection Regulation (EU) 2016/679
- Global Living Wage Coalition
- GRI (Global Reporting Initiative) – Discussion Paper: Corporate Reporting on Poverty
- GRI (Global Reporting Initiative) – Exposure Draft of Universal Standards: GRI 101, GRI 102 and GRI 103, 2020
- GRI (Global Reporting Initiative) – GRI Universal Standards 2021
- GRI (Global Reporting Initiative) and UN Global Compact – Business Reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets
- Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and the Initiative on Responsible Investment - Climate change and a just transition: A guide for investor action
- Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment - From the Grand to the Granular: Translating just transition ambitions into investor action (draft, unpublished as at June 2021)
- Green Livelihood Alliance - Supporting Evidence for a Just Energy Transition - Global South & North perspectives
- IHRB – Just Transitions for All: Business, Human Rights and Climate Action
- IHRB – Connecting the Just Transitions and Business and Human Rights Agendas
- ILO - Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all
- ILO – Implementation Plan 2030 Agenda for Sustainable Development
- ILO - Gender, labour and a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all
- ILO – Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future.
- ILO - Centenary Declaration for the Future of Work, 2019.
- Institute for Human Rights and Business – Just Transitions for All: Business, Human Rights and Climate Action
- Institute for Human Rights and Business – Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic: Examining Companies' Responsibilities for Workers and Affected Communities
- International Finance Corporation - The Social and Environmental Impact Assessment Process

- International Trade Union Confederation – 2019 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers
- ITUC, CSI, IGB - ITUC Economic and Social Policy Brief: The Role of Social Protection in a Just Transition
- Living Wage Foundation – The Sustainable Development Goals and the Living Wage
- [London School of Economics - Climate Change and the Just Transition](#)
- Office of the High Commissioner for Human Rights – Tacking Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans & Intersex People: Standards of Conduct for Business
- [Office of the High Commissioner for Human Rights - Report on the “just transition” in the economic recovery: eradicating poverty within planetary boundaries](#)
- Principles for Responsible Investment – Advancing Tax Transparency: Outcomes from the PRI Collaborative Engagement 2017-2019
- [Principles for Responsible Investment - Converging on Climate Lobbying: Aligning Corporate Practice with Investor Expectations](#)
- Responsible Lobbying – An Evaluation Framework
- Shift – Leadership and Governance Indicators of a Rights-Respecting Culture
- Shift – Respecting Trade Union Rights in Global Value Chains: Practical Approaches for Business
- [Shift - Meaningful Engagement with Affected Stakeholders](#)
- [Shift - Doing Business with Respect for Human Rights](#)
- Social Accountability 8000 International Standard
- Social and Human Capital Coalition – Social and Human Capital Protocol
- [Stockholm Environment Institute - Seven principles to realize a just transition to a low-carbon economy](#)
- Transparency International UK – Open Business: Principles and Guidance for Anti-Corruption Corporate Transparency
- Transparency International UK – Wise Counsel or Dark Arts? Principles and Guidance for Responsible Corporate Political Engagement
- [TUDCN-RSCD - The contribution of Social Dialogue to the 2030 Agenda: Promoting a Just Transition towards sustainable economies and societies for all](#)
- UK Equality and Human Rights Commission – Business and human rights: A five-step guide for company boards
- United Nations – Global Sustainable Development Report 2019: The Future is Now: Science for Achieving Sustainable Development
- United Nations Children's Fund, UN Global Compact and Save the Children – United Nations Children's Rights and Business Principles
- [United Nations Framework Convention on Climate Change - Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs](#)
- United Nations Global Compact – SDG Ambition Benchmark Reference Consultation Draft
- United Nations Research Institute for Social Development – Measuring Corporate Sustainability Towards Accounting Fit for the SDGs
- Women's Empowerment Principles
- WBA – It Takes a System to Change a System: Seven Systems Transformations for Benchmarking Companies on the SDGS
- [WBCSD - Guidelines for Environmental & Social Impact Assessment](#)



- [World Bank – Managing Coal Mine Closure: achieving a Just Transition for All](#)
- [World Business Council for Sustainable Development – Reinventing Capitalism: A Transformation Agenda](#)
- [WWF – Toolkit for assessing effective Territorial Just Transition Plan](#)

# 資金提供者

ワールドベンチマークアライアンスの資金提供は、以下の通りです。

