

G20 労働雇用大臣会合に向けた労働組合声明

松山

2019年9月1～2日

<仮 訳>

2019年、2011年以降世界経済の7割にのぼる国や地域に影響を及ぼす広範囲な減速が観測されている。全世界の債務残高は生産高の3倍に達し、企業の社債債務は金融危機前の2倍に膨らんでいると国際機関は警告している。相当額の企業債務が向こう数年で償還期限を迎えるが、こうした企業の収益が既存債務の借り換えを支えられるとは思われない。同時に、気候危機が何十億もの人々の生活を脅かし、すでに多くの人々を移住に追い込んでいる。各国政府やグローバル・ガバナンス機構はゼロ炭素経済や他の緩和策への公正な移行を進めるための意欲的な政策や効果的な投資策に失敗している。だが、何も手を打たずに対応がさらに遅れば、その代償は特に発展途上国や移行経済圏、先進国の弱者にいつそう重くのしかかると科学者は警告している。

経済成長モデルによって不安定な雇用に追いやられる労働者が増え、労働市場機構が弱体化するなか、世界の所得格差は拡大し続けている。世界のほとんどの国では、2008年よりも所得格差が広がっている。多くの労働者が人間らしい生活を送るために必要な収入を得ておらず、賃金は上がらないばかりか、インフレによって実質的に目減りしている。2018年のITUCの調査によれば、働く人々の59%が資金のやりくりがほとんどできていない、収入の範囲内でやっていくことに苦勞している、財政的になんとかできていない、しばしば必要なものが得られていないか、借金を背負うという状況である。

社会的保護が不十分ということは、失業者を含む脇へ追いやられた人々、雇用から離れた人々、難民や移民、その他の人々は、貧困から抜け出す手助けという極めて重要な機会を逃すということである。多数の高齢者が貧困生活を強いられるなか、年金の十分性を確保することが、人間の尊厳を保証し、格差を減らし、貧困に関する持続可能な開発目標（SDGs）を達成するための取り組みの鍵となる。世界の約3人に1人はいかなる年金制度も享受しておらず、OECD加盟国の65歳以上の高齢者の約10人に1人は貧困生活を余儀なくされている。

公共サービス、とりわけヘルスケアや教育といった分野は社会に平等をもたらすものである。社会情勢をさらに低減させる次の危機が訪れる前に、公共サービスを強化し、財源投入する必要がある。一部の国々で行われている拙速な民営化や官民パートナーシップは、公共サービスを破壊するのみならず、往々にして政府の責任を回避する方法と見られている。

所得格差はジェンダー格差の側面も強い。女性の1時間当たりの賃金は依然として男性よりも20%低く、低賃金の不安定でインフォーマルな雇用で女性が占める割合は著しく高くなっている。無報酬の育児や介護労働の大部分を担っているのは女性であり、その労働の価値は10兆ドルにのぼると試算されており、ほとんどが過小評価されたままであり、単に認識されていないことも多い。

ごく少数のエリートが、富の不平等をさらに深刻化させる技術的イノベーションやデジタル化の恩恵や利益を独占しており、技術変革が社会の幸福向上につながる保証はない。実際に労働者は、技術の活用によって雇用の安定が損なわれ、経済活動のインフォーマル化が進み、労働競争が激化し、職場の監視が強化されるさまを経験している。技術的な優位性が共有されるという保障に踏み込む代わりに、政府はWTOのeコマース交渉においてデジタル経済を規制するため自らの権限を遠ざける交渉をあげて行っている。

この文章はG20労働大臣の働きに対して重大な影響を及ぼす。

仕事の未来におけるILO100周年宣言の目標を実現するための行動をとる

労働組合は、ILO100周年の中で讃えられている社会契約と、職業安全衛生と十分な最低賃金、最大労働時間で構成される労働者保護の土台が実施する必要性を再確認する。このことは、現在のグローバル経済モデルとデジタル化が生み出している不安定と格差を是正し、政府や公共機関に対する人々の信頼を取り戻すために必要不可欠である。

我々は政府と多国間機構に対して、ILO仕事の未来世界委員会報告書に基づき、また100周年宣言で設定された目標を実現させるための視点を持ちながら、仕事の未来に関する議論を起こすことを求める。

労働組合はさらに G20 の労働雇用大臣に対し、社会契約の推進と実行に向けた世界的に協調した取り組みを主導するよう要請する。これは、雇用形態や国籍にかかわらず労働者の権利を保証し、社会対話の構造を保証するものである。また、「公正な移行」は効果的な気候変動対策や包摂的な技術配置を保証する。

さらに、労働組合は G20 労働雇用大臣に対し、ディーセント・ワークと社会正義に関する過去のコミットメントをすべて実施すること、「公正な移行」を推進し、基本的権利を強化すること、サプライチェーンにおける普遍的な社会保護と実効性あるコンプライアンスによる「デューディリジェンス」を義務化することにより、アジェンダ 2030 の目的を達成するよう求める。

労働者保護の土台を確立する。 ILO 仕事の未来世界委員会は各国政府に対し、普遍的労働諸権利保障を確実にするよう求めた。このことは、労働者保護の土台として ILO100 周年宣言に反映され、これはすべての労働者に適用される。これは生まれてから老人になるまで、普遍的な社会保護の保障のために伴うべきである。G20 政府はこうしたコミットメントを実行するための取り組みが求められる。

国家を超えた団体交渉／国境を超えた社会対話を含むすべてのレベルにおける団体交渉と社会対話は、公正な賃金と労働条件、進歩的な平等にとって不可欠であり、ゼロ炭素経済への公正な移行とデジタル経済に向けた労働力確保へ備えることに必要なものを含んだ構造変化を管理する。G20 政府は、労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言を批准し、効果的に実施すべきであり、他の政府が倣うよう勧め、求めるための政策調整をすべきである。

不安定な雇用への対応を図る。 過去数年にわたり非正規の就業形態が増加しており、一国内あるいは国を超えて労働者の経済的不安定の増大や、貧困の深刻化、格差の拡大につながっている。不安定な雇用の増加は、労働市場を柔軟化する改革、税制優遇のインセンティブ、法律上の矛盾、域外適用とガバナンスのギャップ、適用されない法律など、さまざまな要因によって引き起こされている。デジタル経済に関しては、一部の国において、労働者がフリーランスや自営のサービス供給者として指定される、あるいは間違った分類をされると、労働者による団結権や団体交渉権の行使を競争法が妨げることとなる。また、プラットフォーム企業がテクノロジーを利用して労働法で規制されない雇用関係を生み出し、使用者責任を回避していることを労働組合は明らかにしている。非公式な形で結果としての拡大を伴うという非正規雇用の拡大が、

労働者や経済に対して負の影響を与えているという証拠がある。L20 は、各大臣に対してプラットフォーム経済における偽装請負対策への取り組みと負の影響が広がることを防ぐための取り組みを早急に取り組むことを求める。その方策は、すべての労働者に適用される国際労働基準と一致し、他の経済のように、プラットフォームにおける平等な労働者保護と団体交渉権を保障すべきである。

完全なジェンダー平等を実現する。 現在の変化率のまま推移すれば、2025 年までに女性の労働参加率を 25%上昇させるというブリスベン・サミットで掲げた目標の達成は困難とみられる。だが今年、G20 がこの目標からさらに踏み込み、女性の雇用の質に目を向ける必要性を認識するようになったことは歓迎したい。例えば、ワークライフバランスの確保、根強い賃金格差や社会的保護のジェンダー格差、貧困高齢者の増加、不安定な非正規雇用またはインフォーマル雇用のもとで働く女性の割合が不釣り合いに高い状況への対応が不十分なことなどがこれに含まれる。G20 は第 63 回国連女性の地位委員会の勧告を実行に移し、社会的保護や不可欠なサービス、持続可能なインフラに女性や女兒がアクセスしやすくなるように措置を講じるべきである。

さらに、G20 は仕事の世界での女性や男性に対する暴力やハラスメントに関する ILO 条約（第 190 号）と勧告（第 206 号）を支持すべきである。2020 年、G20 各国政府は、刑法、民法および労働法が適用される行為を含め、ジェンダーに基づく暴力を発見・防止・是正するためのあらゆる措置を講じるとともに、立法を通じて家庭内暴力被害者の有給休暇使用を促進すべきである。

長時間労働を是正し、労働者の時間主権を拡大する。 多くの国で仕事によるストレスは健康に深刻な影響をもたらす主要な労災となっている。これは、仕事によるプレッシャーのみならず、仕事に対するコントロール喪失感によるものでもある。ILO 仕事の未来世界委員会は、最大就業時間に制限を設け、労働時間に関してより大きな自主性を労働者に持たせる政策の立案を求めている。労働時間の上限と同じように、変形労働時間制契約で働く労働者や不完全雇用者の経済的安定性を高めるために、最低就業保証時間を定めるべきである。過度な長時間労働や時間主権の欠如は、多くの国でますます問題化している。時間外労働の削減やつながらない権利は、労働者が自らの時間をコントロールする権利を大きく向上させ、ワークライフバランスに寄与する。

すべての人々に生涯学習へのアクセスを保障する。 ILO 仕事の未来世界委員会と ILO100 周年宣言は、人間中心のアジェンダと人々の能力を高める教育への継続的な

アクセスが極めて重要であることを明らかにした。ゆりかごから墓場まで、すべての人々が教育を受ける機会、輝かしい未来と拡大する不平等の一つの違いを生み出す。国が資金提供する質の高い幼児教育やケア、完全無償の初等・中等教育、生徒に対して人間の能力も開発する確かな機関を伴った質の高い職業教育や訓練部門、高等教育部門や生涯を通じた学習機会へのアクセスをすべての人々は持つべきである。政府は、すべての人々へのアクセスを保障すべきである。つまり、雇用されていない人々、移民や難民、その他脆弱な集団である。変化する世界において生涯教育の機会へアクセスする重要性は過小評価されるべきではない。このようなアクセスは、十分な資金を有した公共機関で働く確実な契約をもつ質の高い教師がいて初めて成功する。

労働者は自らの権利を保護し、能力開発と市民生活への参加を促すため、スキル開発に加えて、訓練と教育は労働仲裁の優位性を涵養すべきである。この仕組みは、社会対話の枠組みにおける交渉の目的であるべきである。なぜなら、教育システムと労働関係に特化しているからである。

ILO 条約第 102 号および勧告第 202 号を踏まえ、年金をはじめとする社会的保護の権利を保証する。世界の人口の半分以上が、いかなる社会的保護制度の対象にもなっていない。包括的な社会的保護を享受しているのは人口の 3 割にも満たない。社会的保護の拡充を目指す SDG 目標があるにもかかわらず、多くの国が緊縮財政を背景に社会的保護プログラムの規模を縮小している。特に老齢年金の十分性と保障範囲の維持が危ぶまれている。高齢化に直面し、多くの政府が年金改革を給付の十分性と財政の持続可能性の必然的なトレードオフ調整として位置づけてきた。G20 の政策協調を現役期間の延長や年金給付の縮小、拠出と給付の関係の厳密化へと促す可能性のある提言について、低賃金の不安定な仕事に就いている女性や労働者に、過度な不利益をもたらすおそれがあるとの懸念をもって注視している。

こうした提言は、社会的保護の対象範囲の拡大を目指す国際的コミットメントを実行するために、各国政府が拠出型社会保障や ILO 基準に沿った社会保護の土台整備をはじめとする社会的保護の拡大に向けた取り組みを強化すべき時に行われている。社会的保護の対象拡大は、変化し続ける仕事の世界における雇用喪失や労働力移動への対応にも役立つ。とりわけ然るべく調整された有効な労働政策とともに、社会保護の土台は、エンプロイアビリティや雇用の質とレベルに関する正の影響を有することが証明されてきている。

各国政府は、年金基金が何兆ドルもの資産を失った 2008 年の金融危機の教訓を忘れるべきでない。OECD によると、世界の年金資産が 2008 年末において 5.4 兆米ドルあるいは 20%減少したと推定される。OECD 加盟国では、投資損失が回復するまでに 8 年以上を要した。金融危機から 10 年経った 2017 年の時点でも、確定給付年金制度の積立比率は 2007 年当時よりも下回っている。

年金制度の持続可能性を高めることは、人口動態の問題や資金市場のパフォーマンスの問題に限らない。それは、雇用の質と量、正規化、および正規労働市場への参加障壁除去、税収の活用に深く基づいている。女性の完全雇用促進、インフォーマル経済における無数の仕事のフォーマル化、労働市場における移民の均等待遇と参加率向上の実現、弱い立場にある労働者の雇用障壁の撤廃を図る施策はいずれも、人口減少を補う効果がある。

さらに、社会保障の拠出・給付の保護とポータビリティを仕事間と国家間の両方において向上させる施策を講じることにより、多数の労働者の所得保障を改善することができる。移動可能性の利益を促進する地域間や多国間の仕組みを強化・整備・促進すべきである。

ILO100 周年宣言で合意された多国間システムの意欲的な改革を提言する。 労働雇用大臣は、ILO100 周年宣言で描かれたとおり、ILO に多国間システムにおける中心的な役割を与えるために取り組むべきである。「社会、貿易、金融、経済、環境の各政策間の強固かつ複雑で重要な繋がりを認識し、仕事の未来に向けた人間中心のアプローチの追求における政策の一貫性を推進する」ため、ILO は他の国際機関との協力を強化すべきである。これに加え、公正な経済を涵養することは、すべての国における持続可能な経済開発を進め、環境保全と保護、コンプライアンスを、職場における労働安全衛生と同様、労働基準と一致させるための WTO 改革を必要とする。ILO、世界銀行、IMF との間での政策調整は、金融統治機構が ILO 宣言に書かれているゴールに到達する支援のために必要であり、これは貧困と不平等の更なる拡大を助長する勧告に取り組む代わりとなる。

ディーセント・ワークとアジェンダ 2030 のための革新的な経済社会政策を提言

G20 労働雇用大臣は、より幅広い G20 プロセスの関係性を強め、国際的な政策協調を促すイニシアティブに取り組まなければならない。労働大臣は、革新的な経済政策

アジェンダを提言すべきである。つまり、気候変動に関する取り組みとゼロ炭素経済に向けた公正な移行への投資によって不平等を削減し、インフラや公共サービス、ケア経済への投資に関する財政支出拡大を促進し、社会的保護を拡大させるものである。

人間中心の技術革新に向けた国際枠組みを支援する。 G20 労働雇用大臣は、透明性のあるデータ管理に関する国際的な規範的枠組みを提言すべきである。それはつまり、個人のデータおよびプライバシー保護、サイバースペースにおける規制および法執行、デジタルの産業化およびデジタルデバイドへの橋渡し、独占の破壊と公正な競争政策、仕事の場に新技術を導入するにあたり、労働者の権利を保護し、労働者の代表を昇進させることである。G20 は、労働者に関するデータを含む個人データの保護、アクセスおよび利用に関する基準を設定し、職場調査やアルゴリズムにより生成される差別的な決定に直面する労働者の権利を保護し、デジタル活動への課税に関する規制を行うため、WTO の枠組みの外で多国間協力を打ち出す必要がある。

脱税を撲滅し、累進課税を確実に実施する。 大規模な脱税と租税回避によって、本来であれば重要な公共サービスや社会的保護に充当できる政府の正当な財源が奪われている。OECD の試算によると、多国籍企業による税源侵食と利益移転の結果、全世界の政府が年間 1000 億～2400 億ドルの税収を失っている。G20 の一部の参加国は、脱税マネーを呼び込もうと競い合っている。

さらに、G20 の多数の国の退行的な課税政策によって、超大企業や富裕層が相応の税負担を課されない状況がつくられている。一部の国で実施されている法人税と投資関連税を引き下げる税制改革や、付加価値税 (VAT) などの逆進的な課税の引き上げは、富裕層に有利に働き、低所得層や中間層を不当に苦しめている。キャピタルゲイン税、金融取引税 (FTT)、富裕税などのより累進的な課税を通して税基盤を拡大することが、課税の公平性と国家財政の持続可能性の向上に寄与する。

L20 は、多国籍企業とその子会社を 1 つの企業体として見なす数式を割り当てるという原則に基づき、多国籍企業のグローバルな利益に課税することを求める。各国政府は国別の公開報告を求めるべきである。国際課税の最低基準を設けるべきである。各国の徴税当局は、十分な職員の数、物的資源、訓練プログラムで補強されなければならない。

労働市場を安定させ、完全雇用を追求するため国家の財政余力を取り戻す。2008年金融危機の後、金融政策がグローバルおよびユーロ圏経済における成長を効果的に回復させた一方、世界の大多数の国における財政緊縮策は経済回復の足かせとなってきた。超低金利で慢性的な経済、労働市場の停滞の只中において、負債と赤字を優先的に削減することは、不均衡で不平等な成長を不必要なほど拡大、涵養してきた。G20労働大臣は、地域財政ルールの体系的な見直しをすべきであり、緊縮経済の代わりに失業率をさらに低下させ、賃金成長を回復させるリフレ政策を促進させるべきである。これに対応して、IMFや国際金融機関は、途上国の経済成長を阻害し、債務負担をさらに悪化させる厳格な譲許性を緩和すべきである。

ケア経済とインフラへの公的投資を拡大する。ケア経済への公的投資は雇用創出、雇用の質の向上、フォーマル化につながる大きな可能性を持ち、女性の就労を妨げる無報酬の育児や介護などの家庭的責任の軽減と新たなディーセント・ワークの機会創出の両面で、女性に特に良い影響をもたらすことがG20労働組合会議(L20)の調査結果からわかっている。ケア経済への投資は、すべてのケア労働者を平等に扱うことを伴わなければならない。さらに、専門認定や技能認定によるケアセクターの賃金引き上げや労働条件の改善が、ケア関連職の魅力を高め、結果としてフォーマルなケアサービスの利用可能性と質の向上につながる。そのためには、職場での暴力や虐待にさらされ、社会的保護や最低限の労働安全対策の対象にもなっていない女性がその大半を担う数多くの仕事をフォーマル化することを規定した、家事労働者条約(第189号)の批准と実施が不可欠である。

インフラへの公共投資は、排出削減や脱炭素、エネルギー効率向上、工業化促進、持続性向上のための各国目標達成と同様、ディーセントな雇用創出の大きな可能性を有している。

よりよい富の再分配を促す公共サービスへ投資する。緊縮財政政策と予算調整は、雇用喪失、利用者の負担増加、サービスの質低下へつながる公共サービスへの予算制約を課してきた。しかしながら、公共サービスは、全市民の一般利益、平等な権利と処遇を保障し、社会統合の基礎となる。すべての社会的、経済的、環境的不平等との闘いに不可欠な公共サービスは、富を再配分し、すべての人々にユーティリティとサービスを提供する。公共サービスへの投資はアジェンダ2030で挙げられた多くの目標達成に向けて必要不可欠である。アジェンダ2030のゴールのうち、ジェンダー平等、貧困削減、衛生、教育に関するものである。これらに加え、政府が提供する雇用は、

仕事のあらゆる平等性の土台を設定する役割を果たし、また、民間部門を含む一般賃金レベルへ直接影響を及ぼす。

G20 各国政府は、質の高い公共サービスを設計し、予算付けするためのコミットメントを改める必要がある。全市民、とりわけ貧しい人々は健康や育児、ユーティリティ、一般に、人権を享受することができる条件設定に依存している。

ゼロ炭素経済への公正な移行を促進する。 気温上昇を 1.5°C未満に抑えるという意欲的な世界の気候目標を達成するには、気候政策の社会的影響と労働者やその家族への影響を十分に考慮した、公正な移行のための措置の実施が欠かせない。各国政府は、合意した公正な移行のための措置が、意欲的な気候政策に対する人々の信頼を築くために十分なものとなるよう、国・地域・セクターレベルでの社会対話プロセスを構築し、保証しなければならない。公正な移行のための措置を講じなければ、気候変動対策への意欲が労働者からは生まれず、新たな質の高い仕事へ投資できる必要性が奪われかねない。

移民労働者の権利を保護する。 軋轢を生む政策や外国人嫌悪には反対しなければならず、政府は均等待遇、基本的人権、移民や難民の労働市場への取り込みを保証する取り組みを強化すべきである。この点に関して、労働雇用大臣会合では、ILO や OHCHR の役割を支える国連「安全で秩序ある正規移住のためのグローバル・コンパクト (GCM)」の実施の強化を実行すべきである。各大臣は、保護の対象をその地位が合法か非合法かにかかわらず、国連「移民労働者条約」と ILO 条約第 97 号および第 143 号の批准と実施に向けたスケジュールを策定すべきである。こうした取り組みは、移民の権利や保護を保証し、法規を守らない雇用主を訴追するための法執行および労働監督の強化と組み合わせて行うべきである。

最低生活賃金は全ての労働者に保証されるべきであり、移民の地位に依存してはならない。労働関連法、社会保障制度などに関する権利と規則、労働組合への加入方法を、母語または本人が理解できる言語で移民労働者に伝えるべきである。例えば、移民労働者が母語を使用できるワンストップの相談・支援制度があれば、移民労働者の基本的人権の深刻な侵害の多くを未然に防ぐことができる。

現代奴隷制度を撲滅する。 大臣は、仕事の世界における児童労働、強制労働、人身売買および現代奴隷制度を根絶する 2018 年の G20 戦略を実行するための努力をさら

に高めるべきである。これは、特定された高リスク部門への然るべき対策を設定し、適用させるための基礎として、8.7 共同報告として認識している。

来年の G20 へ向け、サウジアラビアはカファラ制度すべてを直ちに廃止し、国家労働委員会とともに団結権とすべての労働者の基本権を保障すべきである。

ILO 勧告第 204 号を踏まえてインフォーマル経済をフォーマル化し、労働者保護の対象をインフォーマル労働者に拡大する。 各大臣は労働監督官を強化し、特にインフォーマル雇用率が高いセクターにおいて労働者の権利に関する教育と意識向上に取り組むべきである。2018 年の労働雇用大臣会合の宣言と ILO 勧告第 198 号を踏まえて、プラットフォーム企業の従業員を含む、弱い立場にある労働者や偽装自営業者を救済するための労働法改正や法令順守体制の強化などの措置を講じるべきである。各国政府はセクター別・地域別・国別の特異性や強みを考慮しながら、雇用の質の向上を図るための包括的な国別行動計画を策定すべきであり、その計画には、2015 年の労働雇用大臣会合で合意した通り、明確な目標と段階的实施、相互レビュープロセスを盛り込んだ戦略、ソーシャルパートナーの参加を明記すべきである。ILO100 周年宣言はこのことを強化する。

サプライチェーンにおける人権デューディリジェンスを義務付ける。 労働組合は労働大臣に対し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則 (UNGPs)」を完全に実施するため、国内法の下で、サプライチェーンにおける強制的な人権デューディリジェンス、実効性のある苦情処理メカニズムや救済へのアクセス、を要請する。さらに、G20 は強制的な透明性に関する立法を支援し、企業に対して企業活動とサプライチェーンにおける人権侵害に取り組むための行動を明らかにするよう求めるべきである。

2016 年の ILO 総会は、サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク欠如に取り組むため、ILO に対して政策ガイダンスの立案および基準設定を検討するよう求めた。2016 年 ILO 総会での成果文書で約束されたように、政府は国連指導原則の実施を国営企業から始めるべきである。G20 は、各国の国営企業がその活動において国連指導原則を適用するのを支援する役割を果たしうる。

このことに加え、G20 は国際的な法的拘束力を持ち、「指導原則」ほど包括的で企業の刑事責任を強める国連「ビジネスと人権に関する条約」の交渉プロセスを支援することによって世界的な取り組みを主導する。

労働者をデューデリジェンス・プロセスの設計や実施に関与させ、労働者の権利に関する基準を実行し、不満の声を上げることを容易にするため、G20 は、多国籍企業が労働組合とパートナーを組む、あるいは労働組合と直接合意に至るよう後押ししなければならない。労働組合との合意は様々な形を取りうるし、それは職場、企業、産業部門、国際のレベルでなされうる。こうした合意は、労働協約、国際枠組み協約、約束、覚書を含む。

G20 はこの分野において数々のコミットメントを有している。サプライチェーンに関する過去の G20 のコミットメントの実施は、サプライチェーンにおける不公正な賃金、不安定な雇用、インフォーマル労働、児童労働、強制労働への早急な対応につながる。

G20 政策調整を改善し、過去のすべてのコミットメントを実現する。

過去のすべてのコミットメントを実施する。 G20 の財務大臣と労働大臣は、議長国ロシアのもとで、団結権と団体交渉権を尊重し、促進することに合意した。また、議長国トルコのもとでは、労働分配率の低下を監視し、是正することに合意している。各国の大臣はこれらの目標を実行に移し、団結し、集団交渉を行う基本的な権利を始めとする労働者保護を実現する取り組みのスケジュールに合意すべきである。

G20 は過去数年にわたって、労働者の権利と保護の強化および格差是正に対するこれらおよび他のコミットメントを表明してきた。G20 各国政府は、過去の G20 の場でなされたものを含む国際約束と一貫する各国政策を実行しなければならない。これらのコミットメントを全うするための行動を起こし、取り組みを重ねていくことが、今後の首脳会合にとって重要となる。L20 は将来の全ての議長国に対し、主要な優先事項を実施し、自己評価・相互評価・独立評価プロセスの構築に時間を割くとともに、G20 の政策協調の効果の測定を始めることを要請する。新たな政策課題も検討すべきだが、過去のコミットメントを実施しなければ、G20 の信頼性ならびにグローバル・ガバナンスの合意形成や国際協調を主導する能力を著しく損なうことになる。これらは G20 創設の目的であり、近い将来起こり得る世界経済危機の回避のためにきわめて重要なことである。

政策の一貫性のために組織として創造的になる。労働大臣は財務大臣との会合を再開すべきであり、雇用作業部会はフレームワーク作業部会と緊密に協力すべきである。所得格差、気候危機、その他の国際的不正には、金融措置だけでも労働政策だけでもなし得ない。また、雇用作業部会は、労働分配率に関する下位部会の取り組みを強化することによって、所得格差を是正し、世界的公約である 2030 年の期限までにディーセント・ワークに関する SDG 目標 8 を達成するための国際的な行動が一貫して展開されるようにすべきである。議長国アルゼンチンのもとで設立された教育大臣との政策調整を維持すべきであるという注目すべき主張がある。

多国間システム内で利用可能な政策資源を拡充するため、雇用作業部会は国連貿易開発会議（UNCTAD）を同作業部会や大臣会合に招聘し、重要な政策助言を取り入れるようにすべきである。

G20 における労働者代表の位置づけを高める。L20 は G20 に対し、労働雇用大臣会合以降も、他の閣僚会合や首脳会合において、労働者代表の意見表明権を確立し、労働者のインプット——調査、政策提言、適正な慣行、ソーシャルパートナーシップが効果的に発揮された経験など——を考慮することを求める。

世界経済と労働者に更なる損害を与えうる差し迫った金融危機という現実的な危険性がある。2008 年の金融危機から得た教訓に基づいて、G20 各国首脳および労働大臣が労働者とコミュニティへの損害を抑え、新たな世界秩序を導くために先手を打ちそのための方法デザインすることは重要であり、喫緊の課題である。そしてこの新たな世界秩序とは社会正義、平等、持続可能性に資するものである。