

# 基礎研 レポート

## 低賃金は ESG リスク、 脱・環境対策偏重のススメ

日本生命保険 執行役員、PRI(国連責任投資原則) 理事 木村武  
kimura51838@nissay.co.jp

### 【要旨】

- SDGs の 2030 年達成に向けたグローバル社会の動きが遅れる中、国連グローバルコンパクトは、企業の実行を加速させるためのイニシアティブ「Forward Faster」を 23 年夏に始動させた。同イニシアティブには 5 つの重点分野が設定されているが、社会（S）課題として取り上げられているのは、人権でもなければ、人的資本でもない。日本ではまだあまり馴染みのない「生活賃金」である。
- これは、人権や人的資本が重要でないからではない。むしろ、重要だからこそ——人権や人的資本に対する企業の実行を一層促進するために——、生活賃金に焦点をあてている。
- 以下では、ESG の観点で生活賃金がグローバルに関心が高まっている背景、ならびに、日本の生活賃金の実態について紹介し、日本でも、企業や投資家が生活賃金に関する課題に取り組んでいくことの重要性について読者と共有したい。

本レポートは、NIKKEI Financial（2024/10/3）への寄稿を日本経済新聞社の許可を得て転載したものである。

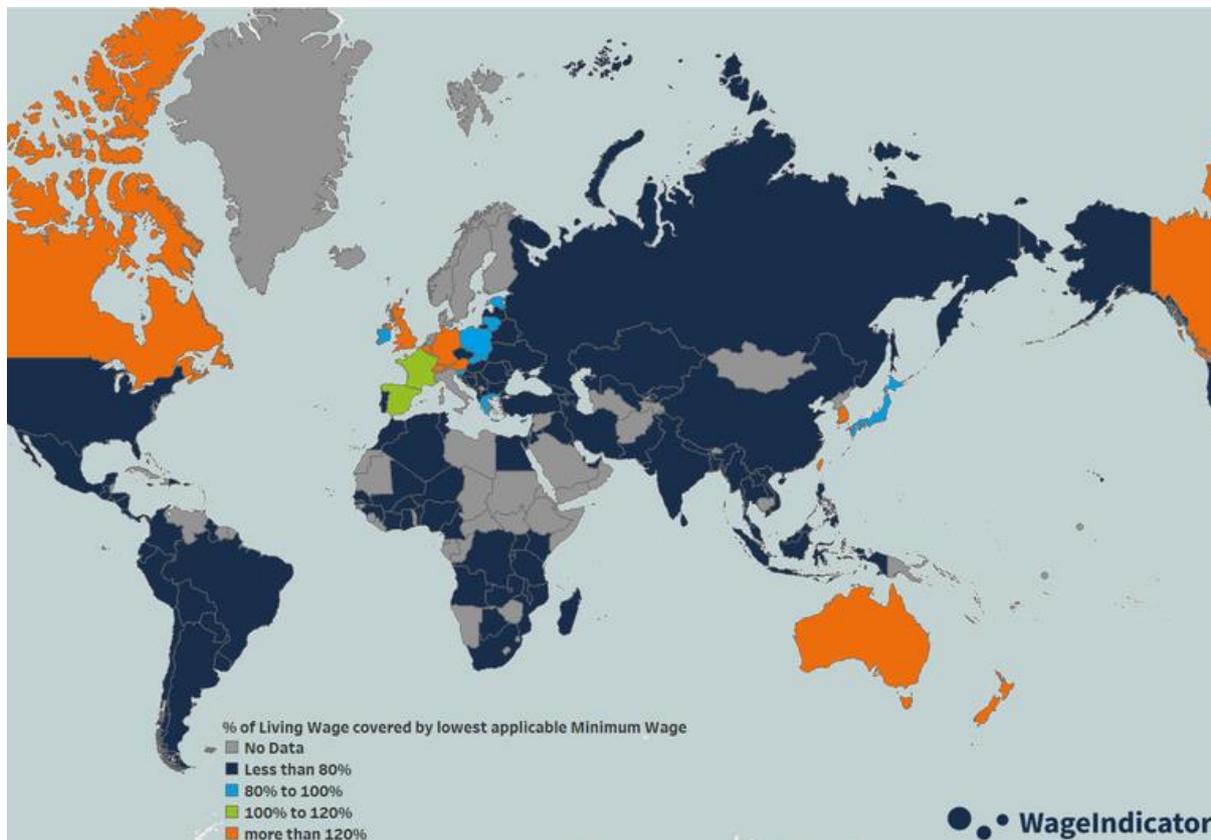
### 1—— 最低賃金と生活賃金の違い

生活賃金（living wage）とは、労働者とその家族が基本的な生活水準を維持するために必要な賃金水準である。具体的には、食費や住居費、教育費、医療費、交通輸送費、衣服費など、最低限の生活に必要な費用をカバーする労働所得が生活賃金である。一方、最低賃金（minimum wage）とは、法的に保障された「働いて受け取る賃金の最低額」である。

最低賃金制度は多くの国で導入されているが、ヨーロッパの一部の国やカナダ、オーストラリアなど（下図の黄緑と橙色の国）を除くと、ほとんどの国（青と濃紺色の国）において、最低賃金が生活

賃金を下回っている。つまり、最低賃金では、労働者とその家族は基本的な生活を送ることができないということである。このことは、日本や米国も当てはまる。米国では、最低賃金による生活賃金のカバー比率が8割未満となっている。

### 最低賃金による生活賃金のカバー比率（最低賃金÷生活賃金、単位%）

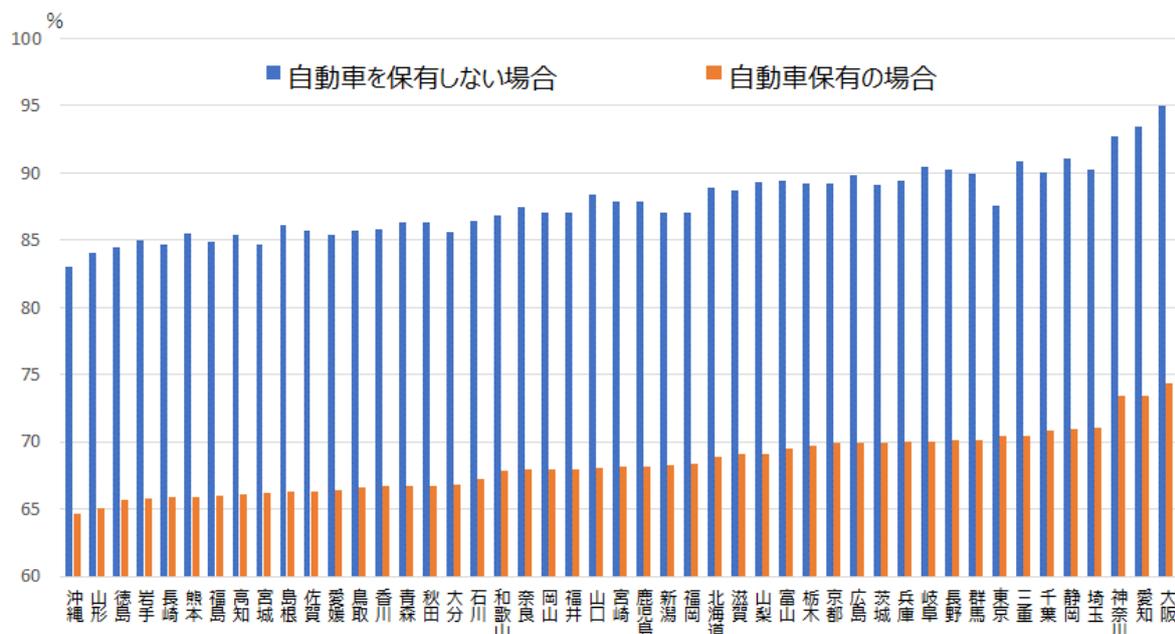


(出所) ”Minimum Wages meet cost of living in only a few countries worldwide”, WageIndicator, August 26, 2022

## 2—— 日本の生活賃金の実態

日本の生活賃金については、日本労働組合総連合会（連合）が公表している。これによると、最低賃金による生活賃金のカバー比率は、都道府県によって異なるが、80%台が多い。ただし、これは自動車保有を前提としない生活賃金の場合である。自動車保有に伴う費用を勘案した場合には、最低賃金による生活賃金のカバー率が70%以下に落ちる都道府県が多い。都市圏に比べると地方圏では、自家用車は生活必需品としての側面がより強いため、最低賃金で基本的な生活水準を維持するのは非常に困難ということになる。

## 最低賃金÷生活賃金

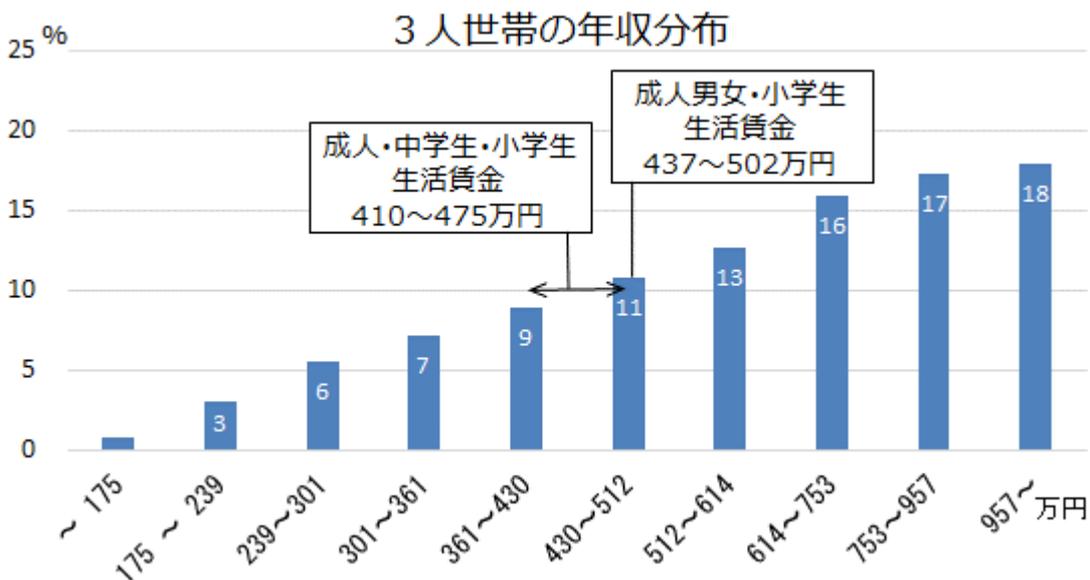
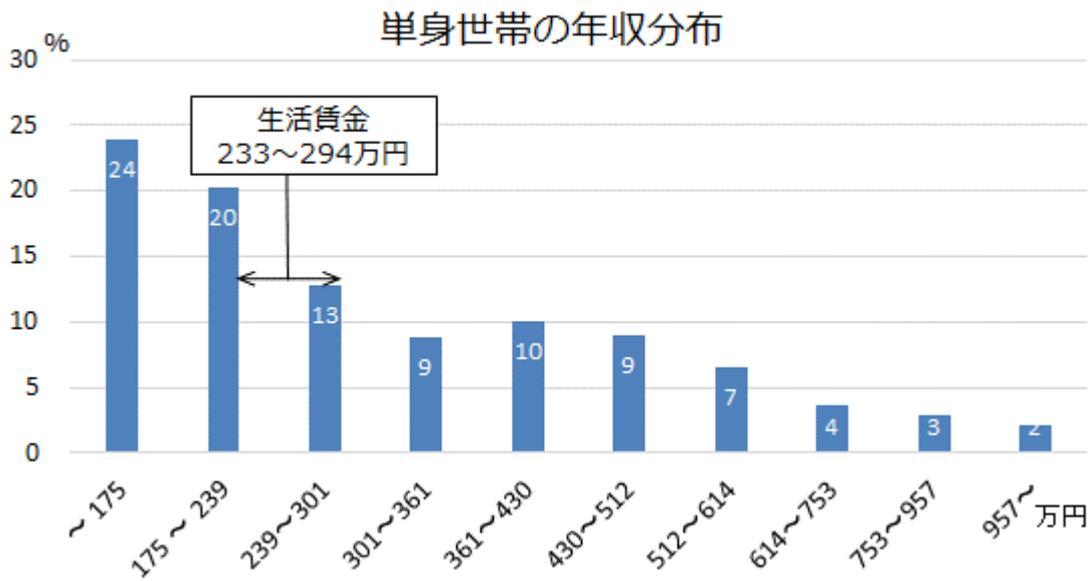


(出所) 連合リビングウェイジ (2023簡易改訂版)

生活賃金の視点からみた社会課題がどれほど重要かは、生活賃金未満の労働所得で生計を余儀なくされている世帯数の多寡に依存する。各世帯に必要な生計費は、世帯の構成員数によって変わるので、それに応じて生活賃金の水準も異なる。下図に、単身世帯と3人世帯の年収分布と生活賃金（年収換算ベース）の水準を示した。生活賃金は、自動車保有の有無で2パターンを示している。

単身世帯をみると、少なくとも4割の世帯が生活賃金未満の所得で生計を立てている。3人世帯でも、少なくとも2～3割の世帯が生活賃金未満の所得での生計を余儀なくされている——図は省略するが、2人世帯や4人世帯も同様の結果——。

なお、詳細は省略するが、賃金構造基本統計調査をみると、生活賃金未満で働く労働者は、雇用形態別では正規雇用者よりも非正規雇用者において、企業規模別では大企業よりも中小企業において多い。



(出所) 家計調査年報 (2023)、連合リビングウェイジ (2023 簡易改訂版)。

(注1) 連合リビングウェイジは、さいたま市の生活賃金を計算したもの。家計調査年報の所得分布と比較するには、生活賃金の全国平均 (都道府県人口による加重平均値) を用いることが望ましい。上図では、全国平均の試算値が概ね埼玉県の生活賃金と等しいことを確認したうえで、さいたま市の生活賃金 (連合リビングウェイジ) を掲載している。

(注2) 単身世帯数は、未婚率の上昇や高齢化の影響で増加傾向が続いている。単身世帯のうち、就業していない高齢層の年収は主に年金であり、雇用主から支払われる賃金ではないため、この部分については生活賃金の議論とは関係ないことに留意する必要がある。

### 3— ESGの視点とシステムレベル・リスク

日本において、これだけ多くの労働者が生活賃金未満で生計を立てていることは、企業や投資家にとって何を意味するだろうか。

企業にとってみると、非正規雇用の増加などによって賃金コストを抑制することは短期的な利益につながる。しかし、生活賃金未満で従業員を働かせ続けることは、従業員とその家族の生活の質 (well-

being) の改善支援に消極的であるとステークホルダーから受け止められる可能性がある。サステナビリティ経営を謳いながら、持続可能な労働環境の提供に消極的であるという、「サステナビリティ・ウォッシング」の評判リスクに晒されかねない。また、生活賃金未満の雇用契約では、高い離職率による人手不足に加え、従業員のモラルや労働生産性の低下から、企業価値を長期的に毀損する可能性があることが[多くの分析で示されている](#)。これらは重大なESGリスクである。

そして、この問題は企業単体の問題にとどまらない。多くの企業が他社と比較した相対的な収益水準に重きを置けば、囚人のジレンマに陥り、互いに賃金コストを抑制し続け、経済全体に負の外部性を撒き散らすことになる。所得不平等の拡大に伴う、低所得者層の社会への不満拡大など社会の不安定化に加え、[経済全体の生産性（GDP）を下押しする](#)ことになる。つまり、生活賃金の問題は、サステナビリティに関連する重大なシステムレベル・リスクといえる。日本に関していえば、[全雇用者の約4割を非正規雇用者に依存](#)している労働システムそのものが、システムレベル・リスクを抱え込んでいるとみることもできる。単一の企業、セクター、地域よりも大きな規模で生活賃金の問題が広がっているため、投資家は、分散投資を行っても、同問題が投資ポートフォリオに与える影響やリスクをヘッジしたり軽減したりすることは困難である。気候変動の影響も、生活賃金の問題も、システムレベル・リスクという点で同じである。年金基金や生命保険会社などの機関投資家にとっては、投資リターンの長期パフォーマンスの低下につながり得る重大なリスクである。

#### 4—— システム思考と生活賃金

SDGs達成に向けた企業の取組みを加速させるための、国連グローバルコンパクトのイニシアティブ「Forward Faster」の重点分野は、（1）気候変動対策、（2）水のレジリエンス、（3）ジェンダー平等、（4）生活賃金、（5）サステナブル・ファイナンス、の5つである。これら5分野が設定されたのは、それぞれがSDGsの17ゴール全体の達成に欠かせない基本的要素だからだ。例えば、生活賃金は、下図の通り、様々なゴールの達成に同時に寄与する要素と考えられる。つまり、生活賃金を挺に、人権に関連する様々なSDGsの達成を同時に促進するという「システム思考」がForward Fasterのベースになっている。システム思考とは、様々な課題について個別に解決策を探るのではなく、課題間の相互関連性を踏まえて包括的な解決策を見出すアプローチである。

## 生活賃金とSDGsの関係

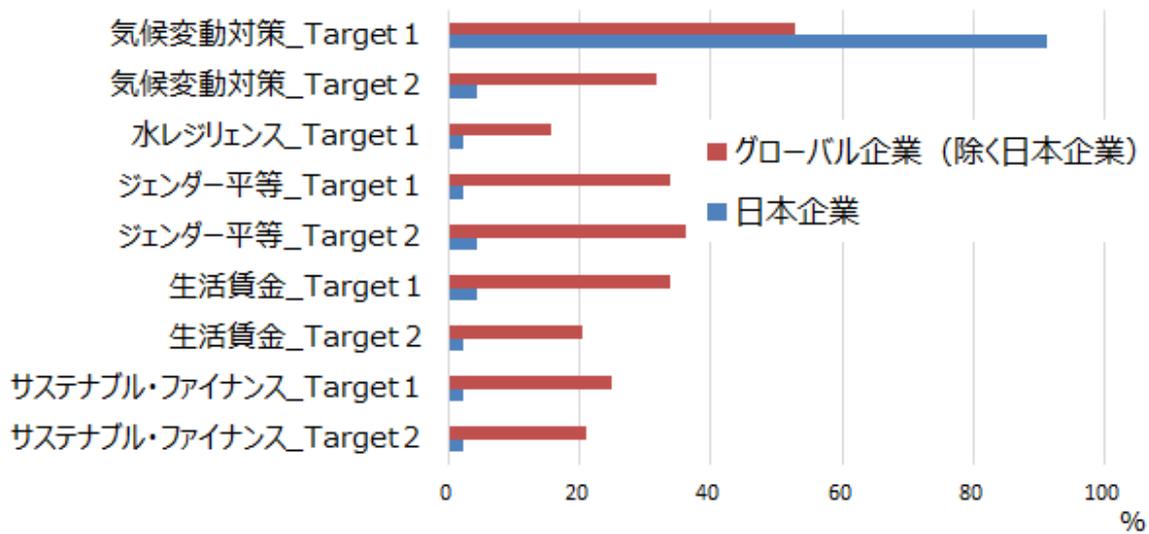


(出所) The Human Rights Opportunity, Shift Project, July 2018

Forward Fasterは、生活賃金について、自社の従業員だけではなく、サプライチェーンの労働者についても考慮することを推奨しており、これもシステム思考をベースにした課題解決アプローチといえる。大企業が取引先の中小企業に対して、調達コストの過度な引き下げを要請している場合、中小企業が従業員に対して生活賃金を支給することは困難だ。この問題の根本的解決には、大企業による「責任ある購買慣行 (responsible purchasing practices)」の徹底が必要になる。サプライチェーンの労働者の生活賃金が確保されれば、取引先企業が生産する製品の品質や信頼性が向上し、ショック発生時のサプライチェーンの回復力 (resilience) も高まることが期待できる。社会全体のサステナビリティの観点からは、大企業はサプライチェーン上の他社のGHG排出量 (S3) の管理を期待されるように、サプライチェーン上の他社の生活賃金支給の管理も期待されるようになっている。

現在、Forward Fasterに参加している企業は、グローバルで約1700社ある（うち、日本企業は45社で、主に大企業）。参加企業は、5つの重点分野からコミットする分野を選択したうえで——1分野でも、複数分野でも選択可能——、信頼性の高い野心的かつ測定可能な目標を設定し、国連に毎年報告することが求められる。日本を除くグローバル企業は、生活賃金も含め5分野に満遍なくターゲットを設定している。一方、日本企業は、ほとんどの先が気候変動対策のみに焦点をあてており、（サプライチェーンの労働者を含む）生活賃金の確保にコミットしている企業は極めて限定的である。これは、日本において生活賃金が社会課題として重要でないからではなく、生活賃金を新たなESG課題として認識する日本企業がまだ少ないことが背景にあるとみられる。

### Forward Fasterの重点5分野にコミットしている企業の割合



(注) 重点5分野は、水レジリエンスを除くと、それぞれ2つのターゲット指標がある。生活賃金に関しては、①自社の従業員の何割が生活賃金を支給されているか、②生活賃金支給のマイルストーン管理を伴うアクションプランをサプライチェーン上の取引先と策定しているか、の2つがターゲット指標になっている。

## 5 Next Step

EUでは、2024年初から適用が開始されたESRS（欧州サステナビリティ報告基準）が、企業に対して生活賃金（適正賃金）の情報開示を求めている。そうした規制環境にない日本では、企業の生活賃金に対する意識が相対的に低くなることはやむを得ない面もあるだろうが、先に指摘した通り、生活賃金の問題が長期的な企業価値低下というESGリスクになり得ることは十分留意する必要がある。日本では、「生産性向上が先か、賃上げが先か」という議論がしばしば持ち上がる。これは、賃金を「コストとみるのか、投資とみるのか」という議論に行き着く。賃金をコストとみる企業経営者は、生産性が上昇し会社が成長してはじめて（原資が確保されて）、賃上げが可能と考える。一方、賃金を（人的資本）投資とみる企業経営者は、賃上げの先行を厭わない。[日本は前者のタイプの経営者が少なくない](#)。しかし、人口が減少し人手不足が深刻化していく中で、賃上げや人的資本投資を先行せずに、

生産性の上昇を待つことのリスクは年々大きくなっている。ESG のリスクと機会という視点から、長期的な企業価値の改善を考えた場合、生活賃金の支払いを人的資本投資（の必須項目）として捉えていく必要性は高まっている。

日本の投資家にも課題がある。ESRS の適用が開始された EU はもちろん、米国でも、投資家が企業との対話（エンゲージメント）において、生活賃金を主要テーマの一つとして位置づけ始めている。昨年、米国の機関投資家 136 先（AUM 計 4.5 兆ドル）が共同で生活賃金に関する [声明](#) を公表している。従業員に対して生活賃金を支払っていない企業は ESG リスクに直面していること、そして、生活賃金の問題が経済全体の生産性を低下させるシステムレベル・リスクとなって投資家（とその受益者）に影響を及ぼし得ることを踏まえ、企業に改善を促している。社会（S）課題に関しては、これまで、環境（E）課題の GHG（温室効果ガス）排出量のような定量的に測定可能な指標がなかったため、企業評価が難しい側面があった。しかし、生活賃金は、GHG 排出量と同様に定量的に測定可能な指標であり、投資家としても追跡しやすいため、今後、[投資家の間で関心がさらに高まっていくとみられる](#)。日本の機関投資家も、こうしたグローバルな動向に遅れることのないように、生活賃金に対する認識を深めていく必要がある。

生活賃金に関する課題解決に向けた政府の対応も重要だ。企業が囚人のジレンマに陥り、非正規雇用の増加など賃金コスト削減の戦略から抜け出せずにいる場合には、最低賃金の引上げによって、生活賃金とのギャップを縮小させていくことが望ましい。同時に、サプライチェーンにおける中小企業の労務費の価格転嫁を後押しする環境整備も重要となる。今年 6 月に閣議決定された「[新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版](#)」には、（生活賃金に関する言及はないが）これら 2 つの要素が既に取り込まれている。今後、政府は、福祉政策や労働システムといったより大局的な観点から、生活賃金について検討していく必要がある。 [北欧諸国において最低賃金制度が無い](#)のは、労働組合の組織率が高く団体交渉力が強いことに加え、政府による「積極的労働市場政策」など手厚い福祉政策によって労働者が守られているためである。一方で、労働組合主導で決まった賃金水準が労働市場を均衡させる賃金水準を上回れば、失業率は高くなる——実際、北欧諸国の失業率は日本よりも高い——。日本の低失業率には、正規労働者の雇用安定が労働法（解雇権乱用法理）によって保護される中、非正規労働者が雇用の調整弁として機能してきたことが寄与している。生活賃金に関しては、各国の福祉政策や労働法制と独立に論じることはできない。

最後に、中央銀行の金融政策である。国民経済厚生観点から、インフレ率と生活賃金の関係をどう捉えるべきかは、中央銀行にとって難しい課題である。生活賃金は生計費をベースにしたものであるため、インフレによって生計費が増加すれば、生活賃金もそれにスライドして上昇する。一方、最低賃金のインフレ・スライドの度合いが低ければ、生活賃金と最低賃金のギャップはインフレによって拡大する。したがって、生活賃金と最低賃金のギャップの拡大を防ぎ、労働者の生活の質（well-being）の悪化を予防するうえで、物価安定は重要である。では、企業が生活賃金支給のために賃金を引き上げた場合、中央銀行はこれをインフレのシグナルと受け止めるべきだろうか。生活賃金の支給が労働生産性の増加を伴うのであれば、インフレを伴うことなく実質賃金の上昇が可能となる。したがって、中央銀行は、賃金の上昇について、景気循環に伴う労働市場の過熱感のシグナルなのか、それとも生産性上昇のシグナルなのか識別する必要がある。そのためにも、中央銀行は、サステナビリ

ティという切り口から、企業や投資家との対話を深めていくことが重要になる。

以上

**木村武（きむら・たけし）** 日本生命保険執行役員、PRI（国連責任投資原則）理事。1989年に日本銀行入行。米国連邦準備制度理事会（FRB）金融政策局への出向を経て、企画局政策調査課長、松江支店長、金融機構局審議役、決済機構局長を歴任。この間、FSB/AGV（金融安定理事会、脆弱性分析グループ）やBIS/CPMI（国際決済銀行、決済・市場インフラ委員会）のメンバーとして活動。2020年に日本生命保険入社、21年にPRI理事に就任（23年末に再任）。工学博士、経済学修士。

---

（お願い）本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。