



**FORWARD  
FASTER**

**FORWARD FASTER**

**生活賃金**

**アクション・ガイド**

## はじめに

Forward Faster イニシアチブに関するこの一連のアクション・ガイドでは、すでにイニシアチブに賛同したか、賛同を検討中の企業向けに、主な用語の定義や行動事例を提供し、さらに企業が2030年までの目標達成に係る戦略を策定する中で活用できる、中間目標、リソース、政策提言、重要業績評価指標 (KPI) について、目標に即した詳しい追加情報を提供する。

## 課題背景

貧困層を含め、社会的最弱者層の生活改善は、持続可能な開発目標 (SDGs) 全体に共通する包括的テーマである。仕事があっても、自分自身や家族を貧困から救うことのできない労働者が多くいる。すべての労働者が基本的ニーズを満たし、自身と家族の暮らしを、誰が見てもまともな水準 (ユニバーサルにディーセントな水準) で支えられるような賃金を得られるようにすることは、誰一人取り残さない人間中心のサステナビリティ・アプローチを確保するための基礎となる。

生活賃金または生活所得とは、世界人権宣言第25条に定めるとおり、人々が十分な生活水準を享受できるようなベンチマークとなる所得水準を指す。十分な食料や水、住宅、教育、医療、輸送、衣服その他の生活必需品を含め、ディーセント・まともな生活水準の達成に必要な所得、すなわち生活賃金または生活所得を得られていない労働者は、全世界で10億人を超えると見られている。こうした人々は、国際労働機関 (ILO) の統計でカバーする全労働者の約3分の1、全世界の小規模農家の過半数に上る。

生活賃金を求める声は、法定最低賃金でしばしば労働者のニーズが充足できない現実から沸き起こっている。ほとんどの国に最低賃金は定められているものの、常に一律に適用されているものでもなく、幅広い社会的対話を伴わずに金額が設定されることが多い。最低賃金はインフレに見合う頻度で調整がされず、あらゆるカテゴリーの賃金労働者や、小規模農家、自営業者など、賃金労働者以外の人々には適用されていない。世界各地で生活費が高騰する中、今後はさらに状況が悪化すると考えられている。

生活賃金ギャップを埋めるためには、賃金政策の領域を越えた一連の措置が必要になる可能性もある。例えば根本的な生産性が低い場合には、これが賃金上昇を妨げかねない。サプライチェーンで見た場合、上流生産者の商品やサービスの下流の買手が支払う価格も、サプライヤーが生活賃金を支払う能力に影響する。よって、生活賃金を促進するための包括的戦略では、従業員や労働者の能力を高めることで低生産性企業の生産性を向上させることや、正規雇用への移行の促進や、サプライヤーが生活賃金を支払えるよう、責任ある購買慣行を導入するための措置も検討すべきである。国のレベルでは、経済成長率の上昇と、この成長による成果の公平な分配の両方に寄与するミクロ、マクロの経済政策を組み合わせることで、持続的な賃金上昇が可能になる。すべての人に最低限の生活所得を確保するためには、全国民を対象とする最低限の社会保障を含む手段とも組み合わせる必要があるだろう。一定の賃金水準を定めても、それだけではすべての人に最低限の生活水準を保証できないからである。例えば、子どもの数が世帯によって異なる場合や、特殊なニーズを抱えているがためにより多くの所得が必要となる世帯がある。こうした状況下では、最低所得保証や家族手当、失業手当、障害手当といった社会的移転のメカニズムも不可欠となる。

企業は、法律遵守よりも先に歩を進めることで、全従業員が自身とその被扶養者のニーズを満たす所得を確保し、健康とウェルビーイングの水準を高められるようにすることができる。企業は、自社の従業員に対する責任を全うするための具体的なコミットメントを通じ、生活賃金の課題解決に寄与できる。業界あげての共同行動や関連ステークホルダーとの連携を、責任ある購買慣行や国内的枠組みの環境整備で促進すれば、企業はその影響力を使って、バリューチェーン内の生活賃金達成を後押しすることもできる。



生活賃金は、ディーセント・ワーク（やりがいのある人間らしい仕事）に欠かせない要素であると同時に、開発の土台として、ゴール1の「貧困をなくそう」、ゴール8の「働きがいも経済成長も」をはじめ、ゴール5の「ジェンダー平等を実現しよう」やゴール10の「人や国の不平等をなくそう」を含め、SDGsの複数のゴール達成に直接寄与し、2030アジェンダ全体の実現に向けた前進を生む。

## 全従業員の生活賃金に関する目標

2030年までに、全社の従業員が100%、生活賃金を得られるようにする。

### 主な用語・要素の定義

- **生活賃金**とは、1人の労働者がある特定の場所での標準的な1週間の労働の対価として受け取る、自身とその家族にディーセント（まとも）な生活水準を確保するために十分な報酬で、グローバル生活賃金連合（GLWC）が定義するものを指す。まともな生活水準の要素には食料、水、住宅、教育、医療、輸送、衣服のほか、不測の事態への備えなど、必須のニーズが含まれる。生活費を計算する際には、国家の責任も勘案すべきである。
- **従業員**とは、ある企業が自社の業務のために直接雇用する労働者を指す。常勤と臨時雇いの従業員、正社員、パート社員、保証なしの時間給制従業員などがすべて含まれる。
- **生活賃金推計**とは、特定場所の特定人数の世帯に係る生活費の推計値を指し、食費、住居費、医療費、教育費に加え、その他必須の物品・サービスや不測の事態に係る費用から算出される。この推計には、世帯内の労働者の数や賃金労働者の数に関する重要な推計根拠が絡んでくる。例えば、1世帯で2人が働いていれば、家族のニーズを満たすのに十分な賃金でも、賃金労働者1人しか含まない世帯には不十分なこともある。生活賃金の推計値は地域ごとに、さまざまな機関が独自の手法を用いて算定、発表している。こうした機関は生活賃金を推計するため、現地の食費、住居費、教育費、医療費、交通費その他に関するデータ（世界保健機関や食糧農業機関が定めたものなど、グローバルスタンダードと整合するもの）を収集する。生活費を計算する際には、国家の責任も勘案すべきである。生活賃金推計値は、標準的労働時間に対する従業員給与に焦点を絞るべきであり、残業手当や臨時ボーナス、諸手当などは支給が保証されていない限り、推計値に含めるべきではない。持続可能な貿易イニシアチブ（IDH）は、信頼できる生活賃金推計手法の最低要素に関する一連の客観的基準を策定している。

### 報告する項目

目標の達成をコミットした企業は、以下の設問への回答により、国連グローバル・コンパクトに毎年報告する。

- 貴社の従業員の何パーセントが生活賃金を支給されていますか。  
 xx%  
 現在、データを収集中



- 生活賃金未満で働く従業員の賃金水準別内訳はどのようになっていますか。

自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の90%から99%	
自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の75%から89%	
自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の50%から74%	
自社が営業する国・地域に係る生活賃金推計値の50%未満	
合計	100%

- 現行賃金の測定に用いた手法、および、その比較対象として用いた生活賃金推計値を提供してください。使用した生活賃金推計値は政府・国際機関等による検証を受けていたり、社会的対話の枠組み内で策定されていたりしますか。
- この目標につき、過去1年間でどのような進展があったかを記してください。

## 企業が進捗状況改善に向けて取ることができる行動

(注記：以下に記した行動は包括的なものではなく、生活賃金経済を前進させる機会を増やすための行動や考え方を提案するものにすぎない。[生活賃金分析ツール](#)には、さらに多くの行動が掲げられているので、参照のこと。)

### 認識と理解：

- 生活賃金の概念と、法定最低賃金または交渉で成立した最低賃金との関連性を理解する。
- 法定最低賃金の遵守で生活賃金に対する期待が満たせるかどうかについて、労働者やその代表と議論する。
- 生活賃金ギャップを測定・追跡し、自社の業務全体における賃金に関する社会的対話の参考とするため、労働者団体が策定した信頼できる生活賃金推計値と賃金指標を把握する。

### アプローチ：

- 直接雇用従業員全員に生活賃金を支払うという、経営トップの明確な支持が得られた方針またはコミットメントを定める。
- 直接雇用従業員に支払われる現行賃金と、信頼できる生活賃金推計値との間にあるギャップを明らかにする。

### 賃金設定と賃金支払：

- 法定最低賃金（および該当する場合には団体協約）を満たす賃金が常に支払われるようにするため、国内法（および団体協約）の修正を常に把握する。
- 業界内で一般的な報酬率の分析に基づき、賃金の決定と見直しを行うとともに、そのような作業を行っているときや支払時に、労働者とその代表に対し、賃金の決定と見直しに関する情報をきちんと提供する。



- 給与体系と個別労働者の賃金を決定するため、賃金に関する正式な方針と手順を定める。
- 基本給の水準や給与体系、基本給の見直しについては、労働者やその代表の意見を聴取する。
- 不当な賃金差別に関する申立を受け付けるための苦情処理メカニズムを確立する。

### 目標の設定と進捗状況のモニタリング：

- 生活費推計値を下回る賃金の支払事例を把握し、これに対処すべく、定期的に賃金を見直すプロセスとともに、すべての労働者に賃金が全額、期限どおりに支払われるようにするためのプロセスを導入する。
- 生活賃金に関するコミットメントの履行に関するパフォーマンス基準・KPIを確立する。
- 生活賃金プログラムなど、従業員の啓発と研修を制度化する。

### パートナーやステークホルダーの巻き込み：

- 全世界または各国で、直接雇用の労働者や、第三者請負業者・派遣会社が雇用する労働者に係る生活賃金の実現を主眼とするパートナーシップに参画する。

## 参考となるリソース

- [生活賃金分析ツール](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [生活賃金ウェブページ](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [生活賃金に関する野心的行動の達成：レファレンスシートと実施のガイダンス](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [IDH生活賃金ロードマップ](#) (IDHサステナブル・トレード・イニシアティブ) および [生活賃金アクション・ガイド](#)

## 実施上のガイダンスとなる国連グローバル・コンパクトのプログラム

- [国連グローバル・コンパクト・アカデミー](#)：ビジネスリーダーと実務者双方に、サステナビリティ戦略を迅速に実行に移すためのスキルと知識を提供する国連グローバル・コンパクトの主たる学習プラットフォームである。それぞれに見合ったペースで学べることから、社員が生活賃金というトピックについて親しみ、独自のスピードで行動を起こす準備をすることができる。
  - [「全従業員に生活賃金を確保するには」](#)：このウェビナーは、サプライチェーン上の労働者へ生活賃金支払いを推進した企業の行動例を聞き、賃金が低い従業員を企業がどのように守ることができるか、生活賃金と賃金格差是正がディーセント・ワークに欠かせない要素であることを取り上げる。
- [「生活賃金」ピア・ラーニング・グループ](#)：国連グローバル・コンパクトでは、重要なサステナビリティ課題につき、志を同じくする企業のプロフェッショナル同士でベストプラクティスや難題を共有できる安全な場として、ピア・ラーニング・グループを提供している。グローバル・コンパクト・ローカル・ネットワークと共同で運営されるピア・ラーニング・グループでは、ファシリテーター付きのセッションや厳選された参考資料、グループ討論を通じ、最新のベストプラクティスについて学ぶ機会を参加者に提供する。あなたの国のローカル・ネットワークがピア・ラーニング・グループを運営しているかどうかは、[こちら](#)でご確認を。



# サプライチェーンにおける生活賃金普及に関する目標

生活賃金または生活所得の実現を目指すため、請負業者やサプライチェーン上のパートナー、その他の主要ステークホルダーと共に、測定可能で期限付きマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定する。

## 主な用語・要素の定義

**請負業者** は、コア請負業者とノン・コア請負業者に分かれる。コア請負業者とは、企業に労働者を提供する人材紹介会社や派遣会社などの第三者を指す。この場合の労働者は、ユーザー企業の直接雇用従業員ではないが、ユーザー企業に監督されながら、ユーザー企業のコアビジネスに他の雇用形態を通して従事する従業員または労働者と同一の、またはこれに準じる職務・役割を果たす。例としては、メーカーの生産ラインで働く労働者や、介護施設でケアを提供する労働者が挙げられる。ノンコア請負業者とは、企業に役務を提供する第三者の請負業者またはサービス業者を指す。この場合の労働者は、ノンコア請負業者の監督下で、清掃、配膳または警備サービスなど、ユーザー企業のコアビジネスではない役務を提供する。

**サプライチェーン・パートナー** とは、第三者の、物品や素材のサプライヤーを指す。

**主要ステークホルダー** とは、各国の政府、政策立案者、企業、雇用者側の団体、労働組合、マルチステークホルダー型イニシアチブなどで、持続可能な賃金形成プロセスに欠かせないものを指す。

**生活所得** とは、特定の場所のある世帯が、世帯構成員全員にディーセント（まとも）な生活水準を確保するために必要となる手取り年間収入を指す。まともな生活水準の要素には食料、水、住宅、教育、医療、輸送、衣服のほか、不測の事態への備えなどの必須のニーズが含まれる。

## 報告する項目

目標の達成をコミットした企業は、以下の設問への回答により、国連グローバル・コンパクトに毎年報告する。

- 生活賃金や生活所得の実現に努めるため、請負業者との間で、測定可能で期限付きのマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定していますか。はい/いいえはいの場合：それは自社の請負業者全体のうち、どれだけの割合に当たりますか。100%未満の場合：対象となる請負業者をどのように選定しましたか（リスクの高い地域に所在する、リスクの高い商品・セクターであるなど）。
- 生活賃金や生活所得の実現に努めるため、サプライチェーン上のパートナーとの間で、測定可能で期限付きのマイルストーンを伴う、共同アクション・プランを策定していますか。はい/いいえはいの場合：それは自社のサプライチェーン上のパートナー全体のうち、どれだけの割合に当たりますか。100%未満の場合：対象となるサプライチェーン上パートナーをどのように選定しましたか（Tier 1サプライヤーである、リスクの高い地域に所在する、リスクの高い商品・セクターであるなど）。
- 測定可能な目標の内容と、この目標の達成に向け、過去1年間で見られた進展について情報を提供してください。



## 企業が進捗状況改善に向けて取ることができる行動

(注記：以下に記した行動は包括的なものではなく、生活賃金経済を前進させる機会を増やすための行動や考え方を提案するものすぎない。[生活賃金分析ツール](#)には、さらに多くの行動が掲げられているので、参照のこと。)

### 認識と理解：

- 生活賃金の概念と、法定最低賃金または交渉で成立した最低賃金との関連性を理解する。
- サプライチェーンの中で、どこに低賃金が存在しているかを把握する。
- 請負業者やサプライチェーン全体の関係者との賃金に関する社会的対話の参考とするため、各地各国の労働者団体が策定した信頼できる生活賃金推計値と賃金指標を把握しつつ、生活賃金ギャップを測定、追跡する。

### アプローチ：

- 請負業者やサプライチェーン上のパートナーが雇用または派遣する労働者に生活賃金を確保する、経営幹部層の明確な支持が得られたポリシー・コミットメントを定める。このようなコミットメントには、ディーセント・ワークの前進を支援する責任ある購買慣行も含まれる。
- 請負業者やサプライチェーン上のパートナーが支払う賃金に関する情報を収集する。
- 取引のある請負業者とサプライチェーン上のパートナーが支払う現行賃金と、信頼できる生活賃金推計値との間にあるギャップと、これに影響を受ける労働者の数を明らかにする。

### 請負業者やサプライチェーン上のパートナーの巻き込み：

- 同一価値労働同一報酬の観点上、また不当な低賃金の観点上、リスクの高いサプライヤー側労働者を特定するため、第三者の請負業者やサプライチェーン上のパートナーの人権デュー・ディリジェンス（および関連の監査、認定および保証活動）を実施する。
- 結社の自由をサプライヤー契約書の重要な要素とすることにより、サプライチェーン全体において労働者の団体交渉権獲得を支援する。
- 生活賃金推計値未満の賃金を受け取っている労働者の数に関するデータを含め、賃金に関するデータを、請負業者やサプライチェーン上のパートナーに定期的に提供するように要請する。
- 請負業者やサプライチェーン上のパートナーが従業員に生活賃金を支払えるよう、自社の購買慣行の分析と適応を図る。
- 賃金の透明性、能力ベースの賃金体系、毎年の賃金見直しや労働者代表との交渉を含み、確固な人権方針とも関連づけられた効果的な責任ある賃金管理システムを開発できるよう、請負業者やサプライチェーン上のパートナーが、支援する。
- ガイダンスや研修の提供により、請負業者やサプライチェーン上のパートナーが、低賃金・同一価値労働同一報酬問題に取り組めるよう、支援する。

### 目標の設定と進捗状況のモニタリング：

- 対象となる労働者の賃金決定に適用できる団体協約を把握する。



- 信頼できる生活賃金推計値を用いて、生活賃金ギャップを計算するとともに、これら推計値を社会的パートナーとともに検証する。
- 生活賃金の実現に関するパフォーマンス基準・KPIを、共同アクション・プランに盛り込む。

### パートナーやステークホルダーの巻き込み：

- すべての労働者が生活賃金を達成することに焦点を置いたパートナーシップやイニシアチブに参画する。
- 労働者とその家族のニーズだけでなく経済的要因にも配慮し、定期的な見直し・広い法的適用者層などに支えられる適切な法定最低賃金の設定に向け、政策立案者を巻き込み、提言する。
- すべての人に対する最低限の社会的保護と、不平等に取り組む経済・財政政策の導入を政策立案者に提言する。

## 参考となるリソース

以下のリソースは、それぞれに見合ったペースで学べることから、社員が生活賃金というトピックについて親しみ、独自のスピードで行動を起こす準備をすることができる。

- [生活賃金分析ツール](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [ディーセント・ワーク推進にむけたサプライチェーン上の賃金改善](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [持続可能な調達のためのディーセントワーク・ツールキット](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [生活賃金に関する野心的行動の達成：レファレンスシートと実施のガイダンス](#) (国連グローバル・コンパクト)
- [IDH生活賃金ロードマップ](#) (IDHサステナブル・トレード・イニシアティブ) および [生活賃金アクション・ガイド](#)

## 実施上のガイダンスとなる国連グローバル・コンパクトのプログラム

- [国連グローバル・コンパクト・アカデミー](#)：ビジネスリーダーと実務者双方に、サステナビリティ戦略を迅速に実行に移すためのスキルと知識を提供する国連グローバル・コンパクトの主たる学習プラットフォームである。それぞれに見合ったペースで学べることから、社員が生活賃金というトピックについて親しみ、独自のスピードで行動を起こす準備をすることができる。
- [「生活賃金」ピア・ラーニング・グループ](#)：国連グローバル・コンパクトでは、重要なサステナビリティ課題につき、志を同じくする企業のプロフェッショナル同士でベストプラクティスや難題を共有できる安全な場として、ピア・ラーニング・グループを提供している。グローバル・コンパクト・ローカル・ネットワークと共同で運営されるピア・ラーニング・グループでは、ファシリテーター付きのセッションや厳選された参考資料、グループ討論を通じ、最新のベストプラクティスについて学ぶ機会を参加者に提供する。あなたの国のローカル・ネットワークがピア・ラーニング・グループを運営しているかどうかは、[こちら](#)でご確認を。



## 環境整備

企業から政府への、[企業行動を] 支援するような政策の導入をもとめる明確なメッセージの発信は、SDGsの達成を支援する行動となる。そのような政策は、企業がForward Fasterイニシアチブの野心的な目標を達成するうえでも役立つことでしょう。そのような政策は、SDGsと整合する投資をどんどん行うための、政府からの明確で信頼性あるシグナルであるといえる。

すべての労働者に生活賃金を確保することに向け、企業は政府に次のことを呼びかけることができる。

- 労働者とその家族のニーズや人権の充足に向け、社会的パートナーと連携し、国際的基準に従い適切な最低賃金を設けるとともに、これを定期的に調整すること。
- 国内の賃金決定制度と社会的対話を強化すること、賃金に関する団体交渉や、広い法的適用者層と法的な執行に支えられる団体協約を促進すること。

## THE TEN PRINCIPLES OF THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT



### HUMAN RIGHTS

- 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.



### LABOUR

- 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- 5 the effective abolition of child labour; and
- 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



### ENVIRONMENT

- 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.



### ANTI-CORRUPTION

- 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

The Ten Principles of the United Nations Global Compact are derived from: the Universal Declaration of Human Rights, the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the Rio Declaration on Environment and Development, and the United Nations Convention Against Corruption.

Design: Laura Turlybekova

## ABOUT THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

As a special initiative of the United Nations Secretary-General, the UN Global Compact is a call to companies worldwide to align their operations and strategies with Ten Principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. Our ambition is to accelerate and scale the global collective impact of business by upholding the Ten Principles and delivering the Sustainable Development Goals through accountable companies and ecosystems that enable change. With more than 18,000 companies and 3,800 non-business signatories based in over 160 countries, and 62 Local Networks, the UN Global Compact is the world's largest corporate sustainability initiative — one Global Compact uniting business for a better world.

For more information, follow [@globalcompact](https://twitter.com/globalcompact) on social media and visit our website at [UNGLOBALCOMPACT.ORG](https://unglobalcompact.org).



United Nations  
Global Compact

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