

2025年9月18日 全10頁

生活費危機の時代に重要な「生活賃金」

多様なステークホルダーとの「賃金をめぐる対話」が企業の課題に

金融調査部 研究員 中 滯

[要約]

- 物価高騰に直面する高所得国において「生活費危機 (cost of living crisis)」が深刻化するなか、人間らしい生活を享受するのに必要な賃金水準である「生活賃金 (living wage)」に対する関心が強まっている。国際社会は、貧困や不平等の是正等における生活賃金の不可欠な役割について合意し、企業にも行動を求めている。
- 生活賃金の普及において先行する米国や英国の事例をみると、法定最低賃金は生活賃金を大幅に下回る場合があり、最低賃金では尊厳ある暮らしは困難である。近年、米国と英国では企業に対して生活賃金に関する方針の策定や情報開示を求める株主提案が提出されており、ステークホルダーとの対話の重要性が高まっている。
- 日本企業のあいだでは、統合報告書やサステナビリティレポート等で生活賃金に関する情報開示を行う企業があり、最近では一部の企業が有価証券報告書において生活賃金の重要性に言及するようになった。これまでの日本企業の生活賃金に関する取り組みは、人権に関わる課題として位置づけられている場合が多い。
- 企業にとって、生活賃金の重要性に対する認識を高め、その考え方に対する理解を深めることが重要であると考えられる。日本でも物価上昇が進むなか、賃金に関する情報開示の拡充について議論が進んでいる。ステークホルダーとの「賃金をめぐる対話」は、これからのサステナビリティ推進において重要な課題となると考えられる。

1. 高所得国における「生活費危機」と「生活賃金」

国際社会において「生活賃金 (living wage)」をめぐる議論の展開がめまぐるしい。2024年3月、国際労働機関 (ILO) 理事会は、同年2月のILO賃金政策専門家会合で合意に達した「生活賃金」の概念を支持する決議を採択した¹。この合意は、生活賃金を「労働者とその家族が人間らしい生活を享受するために必要な賃金水準であり、各国の状況を考慮しつつ、通常の労働時間において行われる労働について算出されるもの」と定義する。賃金政策専門家会合では、

¹ ILO “ILO reaches agreement on the issue of living wages” (2024年3月15日付)

経済・社会開発と社会正義の追求の他、貧困と不平等の是正、まともで（ディーセントで）尊厳ある生活の確保のために、生活賃金が不可欠な役割を果たすことも合意された。

この合意を受け、2025年4月、ILOは、史上初の生活賃金に関するプログラムを、国際労働組合総連合（ITUC）、国際経営者団体連盟（IOE）と共同で開始したことを発表した²。このプログラムには、ILOの方法論による生活賃金の推計と、ILO加盟国に対してエビデンス（根拠）に基づく賃金設計を支援するための「賃金データハブ」の設立等の取組みが含まれる。プログラムは、オランダとドイツによる支援を受けたものだが、ILOは、他の政府、民間セクター、その他の関心を寄せる組織からさらなる支援者を求めるとしている。

企業の自発的な行動を促す動きもある。2023年、国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた企業の集合的行動を促すイニシアチブである、「フォワード・ファスター」を開始させた³。このイニシアチブでは、「ジェンダー平等」、「気候変動対策」、「水のレジリエンス」、「SDGsファイナンスと投資」に並んで「生活賃金」が重点分野として定められている。これらの分野は、SDGsの進捗を左右し、企業行動によるインパクトが特に大きい分野としてUNGCが注力するものである。

フォワード・ファスターにおける生活賃金の取組みには、2つの目標がある⁴。1つ目は全従業員の生活賃金に関する目標で、「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」ことである。2つ目は、「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」ことである。これらの目標に向けて企業ができることとして、生活賃金の概念や法定最低賃金との関連性を理解することや、社会的対話の参考とするための生活賃金ギャップの測定・追跡等が挙げられている。

生活賃金をめぐる議論が活発化する背景には、激しい物価高騰を経験する高所得国における「生活費危機（cost of living crisis）」の深刻化があると考えられる。米国では、「最も重要なファイナンス面の問題⁵」をたずねる世論調査で、「インフレや高い生活費」との回答が、2022年から最新の2025年の調査まで、一貫して最多の割合を占めた⁶。2025年調査では「住宅費用」と「金欠や低賃金」との回答割合が次に多かった。また、英国では、基本的な生活費のために借金に追われる人々が存在し、これまでは支援団体を訪ねることのなかった人々が借金の相談に来るとい⁷。人として尊厳のある暮らしを支える生活賃金の実現は、低・中所得国

² ILO “First ever ILO programme on living wages launched by heads of ILO, ITUC and IOE”（2025年4月16日付）

³ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「Forward Faster～時代により遅れないために。より速く、より前へ。～」（最終アクセス：2025年8月21日）

⁴ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「FORWARD FASTER 生活賃金アクション・ガイド」（最終アクセス：2025年8月21日）

⁵ 以下、この世論調査を含め、英語で書かれた資料等の日本語訳は、断りのない限りすべて大和総研による。

⁶ Gallup “Inflation Still Top U.S. Financial Problem, but Fewer Cite It”（2025年4月30日付）

⁷ BBC NEWS JAPAN「『基本的な生活費のため常に借金に追われている』英団体が懸念」（2022年12月5日付）

だけではなく、急速な物価上昇に直面する高所得国においても重要な課題である。

こうした背景から、本稿では高所得国における生活賃金に焦点を当て、特に取組みが先行している米国と英国での展開を概観する。そして、日本企業による取組みの現状を情報開示の側面から明らかにする。最後に、日本における生活賃金の重要性について議論したい。

2. 米国と英国における生活賃金をめぐる展開

(1) 生活賃金はいかに推進されてきたか

米国において生活賃金の概念は長い歴史を有するが、具体的な取組みは自治体が制定する条例として始まったと考えられる。1994年にメリーランド州ボルチモアで「生活賃金条例」が制定され、それ以来、同様の条例を制定する動きが各地に広まったとされる。この生活賃金条例は、自治体が公契約を締結する事業者の労働者に対し、生活賃金を支払うことを定めるものである。2000年代には、ニューヨークやロサンゼルス等の大都市をはじめ、多くの自治体で制定されるようになった⁸。

米国で企業における生活賃金を推進する組織・団体の一例として、「米国で最も公正な企業」ランキングを公表する非営利団体の JUST capital が挙げられる。JUST capital は、その企業評価の方法論において、生活賃金を1つの評価項目としている。生活賃金の額を算出する団体等も複数ある。JUST capital が採用しているのはマサチューセッツ工科大学の“Living Wage Calculator”である⁹。これに基づいて米国の生活賃金（時間額、大人単身世帯）を州別にみると、最も高い州はハワイ州で29.92ドル、最も低い州はウェストバージニア州で19.43ドルと見積もられている¹⁰。いずれの州においても、生活賃金に対する最低賃金の割合は45~46%程度と半額にも満たず、最低賃金では尊厳のある生活ができないことがわかる。

英国における生活賃金の普及は、労働組合、宗教団体、非営利組織（NPO）等のさまざまな団体によって組織された市民運動として、2001年にロンドンで開始されたとされる¹¹。市民組織化を推進する草の根同盟である、現在の Citizens UK によって推進されたこの運動は、最低賃金では生活できないロンドンで生活の質を維持するための賃金額を算出し、雇用主に自主的な導入を求める取組みであった。2005年にロンドン市が導入を決定して以降、民間企業にも導入が拡大していった。米国においては、生活賃金が主に公契約における取組みとして開始されたのに対して、英国における生活賃金の普及は、その初期から民間企業の自主的な取組みを求めるものであったのが特徴であると考えられる。

2011年には、Citizens UK の内部に Living Wage Foundation が設立され、生活賃金の普及・

⁸ 笹島芳雄，2009，「アメリカ合衆国の最低賃金制度の経緯，実態と課題」，労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』51(12)：pp.55-67.

⁹ <https://livingwage.mit.edu/>（最終更新日：2025年2月10日）

¹⁰ 中央値に該当するのはペンシルベニア州で22.91ドル、平均値は23.08ドルである。

¹¹ 労働政策研究・研修機構「『生活賃金』の現状」（2015年10月）

推進を担っている。同財団は、実際の生活費に基づく「実質生活賃金 (the real Living Wage)」を公表する他、生活賃金に取り組む企業等を“Living Wage Employers”として認証する制度を運用している。認証されると、“Living Wage Employer”のロゴが使用可能となり、生活賃金の支払いに取り組んでいることを示すことができる。また、Living Wage Foundationのウェブサイトにて名称が掲載される。

同財団が公表する実質生活賃金 (2024-25) は、英国全土で 12.60 ポンド (時間額)、ロンドンで 13.85 ポンドに設定されている (図表 1)。英国には、最低賃金法に基づき 1999 年に導入され、18 歳から 20 歳までに適用される「最低賃金」と、2016 年に 25 歳以上向けに導入され、現行制度では 21 歳以上に適用される「全国生活賃金」という名称の法定最低賃金制度がある。英国全土では、全国生活賃金の引上げにより法定最低賃金と実質生活賃金との差が縮小しつつあるものの¹²、実質生活賃金は、英国のなかでも格段に生活費の高いロンドンを別に算出する。ロンドンの実質生活賃金は 13.85 ポンドと依然として全国生活賃金の 12.21 ポンド (2025 年 4 月時点) よりも高く、ロンドンでは法定最低賃金で尊厳ある生活を送ることは難しいことがうかがえる。

図表 1 英国の「実質生活賃金 (2024-25)」と法定最低賃金 (2025 年 4 月時点)

	実質生活賃金	最低賃金	全国生活賃金
金額	12.60ポンド(英国全土) 13.85ポンド(ロンドン)	10ポンド(英国全土)	12.21ポンド(英国全土)
位置づけ	自主的な取り組み	法定の制度	法定の制度
対象	18歳～	18歳～20歳	21歳～

(注)「最低賃金」は、18 歳未満とアプレンティス (見習い) 向けに異なる金額 (7.55 ポンド) が設定されている。

(出所) Living Wage Foundation および英国政府ウェブサイトより大和総研作成

(2) 企業に生活賃金の支払いを求める株主提案

近年、米国と英国では、企業に生活賃金の支払いを求める株主提案の提出が目立っている。米国では、ESG 投資の観点から社会問題や環境問題に取り組む NPO である The Shareholder Commons (TSC) が、2024 年に薬局チェーンのウォルグリーン、小売チェーンのウォルマート、ターゲット、クローガーに対して、生活賃金に関する方針の策定を要求する株主提案を提出した。ウォルグリーン以外の 3 社に対する株主提案は Legal & General Investment Management (LGIM) を代理するものであった。提案はいずれも否決された。賛成率は、最も低かったウォルマートで約 4%、最も高かったクローガーで約 17%であった (図表 2)。なお、TSC は 2025 年の株主総会でこれら 4 社に対し「生活賃金を支払っておらず、低賃金や所得格差の問題によって全体経済や投資家のポートフォリオを脅かしている」として、取締役の再任に反対する提案を出した。いずれの取締役も再任されている。

英国では、責任投資を推進する NPO である ShareAction が、2025 年に複数の投資家を取りま

¹² 労働政策研究・研修機構「最低賃金、2025 年 4 月より時給 12.21 ポンドに引き上げ」 (2024 年 11 月)

とめ、アパレル製造小売チェーンのネクスト、スーパーマーケットチェーンのマークス&スペンサー（M&S）、アパレル小売チェーンのJDスポーツに対し、実質生活賃金未満で働く従業員の数を含む、詳細な情報開示等を求める株主提案を提出した。ShareAction はウェブサイトでの声明を公表し、「生活費の圧迫や生活必需品・サービスの価格が高騰し、低賃金労働者に最も大きな打撃を与えているなか、どれだけの数の従業員が実質生活賃金未満で働いているのか、株主は小売業者に対してさらなる透明性を求めている」と、提案の主旨を述べている¹³。

ShareAction の声明からは、生活賃金が、低賃金の問題であると同時に、企業内の報酬格差の問題として認識されていることが読み取れる。声明では、小売セクターは他のセクターと比較して特に低い賃金で働く人々が多いことに加えて、「この3社は上級役員に対して莫大な報酬パッケージを支払っている。ネクストの最高経営責任者（CEO）が受け取る報酬は、平均的な従業員の226倍である。M&SのCEOは200倍、JDスポーツのCEOは88倍である」として、企業内の報酬格差が著しいことを指摘している。生活賃金をめぐるステークホルダーの問題意識は、賃金の水準が低いことだけではなく、賃金の格差と不平等にもあると考えられる。

同声明によると、提案に参加した個人投資家の1人はその理由について「誰もが適切な生活賃金を必要としているからです」と述べている。そして、「家では生活に困窮しているながら、職場では最高の仕事ができるなんてあり得ません。これらの大企業は従業員を公平に取り扱うロールモデルになるべき企業です。誰もが名前を知る企業なので、正しい行動をとらなければ広く知られることになるでしょう」と続けている。

結果として、提案はすべて否決された。しかし、ネクストでは約27%、M&Sでは30%を超える賛成率を獲得した（図表3）。英国において、生活賃金に関する株主提案に一定の支持が集まる背景には、価値観や立場性を問わず、多くの人々にとって問題の重要性が理解されやすいことがあると考えられる。賃金は、有償労働に従事している限り誰もが受け取るものであり、その多寡は生活の質に決定的な影響を及ぼす。生活費危機が叫ばれるなか、すぐに貧困状態に陥る可能性はあまり高くない階層の人々のあいだでも、尊厳のある生活を送るための生活賃金の重要性が広く共有されているのではないかと、筆者は推測する。

図表 2 米国企業に提出された生活賃金に関連する株主提案への賛成率

開催年月	企業	賛成率
2024年1月	ウォルグリーン	9.7%
2024年6月	ウォルマート	4.4%
2024年6月	ターゲット	13.0%
2024年6月	クローガー	16.6%

(注) 賛成率は、「賛成」と「反対」の合計に占める賛成票の割合

(出所) 各社 Form 8-K より大和総研作成

図表 3 英国企業に提出された生活賃金に関連する株主提案への賛成率

開催年月	企業	賛成率
2025年5月	ネクスト	26.9%
2025年7月	M&S	30.7%
2025年7月	JD スポーツ	13.7%

(注) 賛成率は、「賛成」と「反対」の合計に占める賛成票の割合

(出所) 各社開示資料より大和総研作成

¹³ ShareAction “Shareholders lead charge tackling low wages on Britain’s high street” (2025年3月27日付)

3. 日本企業の生活賃金に関する情報開示と取組みの現状

(1) 統合報告書等における情報開示の始まり

米国や英国の企業にとって生活賃金の支払いが重要な課題となるなかで、日本企業のこれまでの取組みを確認する。日本企業による生活賃金に関する情報開示は、2019年頃から行われている。当時、生活賃金の位置づけは「人権尊重」、「雇用・処遇」、「企業の社会的責任（CSR）監査」とさまざまで、情報開示媒体も企業によって異なっていた（図表4）。

最も初期の事例の1つと考えられるのは、丸紅の「統合報告書2019」である。生活賃金は「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」の中で言及されており、人権尊重の取組みの一環として「法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに配慮する」と述べられている。NTTドコモグループは「サステナビリティレポート2019」において、雇用・処遇に関する基本方針を述べるなかで生活賃金に言及している。そこでは「社員に対して法定最低賃金の順守にとどまらず、従業員およびその家族が人並みの生活を営むのに十分な生活賃金を支払うことの重要性について認識しています」とある。セブン&アイ・ホールディングスは、「CSRデータブック2019」で、工場における「CSR監査」の監査項目の一例として生活賃金を挙げており、「賃金は、国・地域の法的水準以上であること」とされている。

これらの3社は、日本企業の中でも早くからサステナビリティ課題としての生活賃金の重要性に気づき、情報開示を行っていた企業であると考えられる。情報開示の媒体や取組みの位置づけは各社で異なるものの、全社に共通しているのは、生活賃金を、最低賃金と比較してより高い水準のものと理解し、その支払いの重要性を認識していることである。

図表4 早期に情報開示に取り組んだ日本企業による生活賃金の開示媒体、位置づけ、記述内容

企業名	開示媒体	位置づけ	生活賃金に関する記述
丸紅	統合報告書2019	人権尊重	法定最低賃金を遵守するとともに、 生活賃金 以上の支払いに配慮する。不当な賃金の減額を行わない。
NTTドコモグループ	サステナビリティレポート2019	雇用・処遇	社員に対して法定最低賃金の順守にとどまらず、従業員およびその家族が人並みの生活を営むのに十分な 生活賃金 を支払うことの重要性について認識しています。
セブン&アイ・ホールディングス	CSRデータブック2019	CSR監査	賃金は、国・地域の法的標準以上であること。

（注）太字での強調は筆者による

（出所）各社開示媒体より大和総研作成

(2) 有価証券報告書における情報開示への展開

最近では、有価証券報告書で生活賃金に関する情報開示を行う企業がみられる（図表5）。ファーストリテイリングは、2022年8月期の有価証券報告書でサプライチェーン上の労働者の最

低賃金を保障する取組みに言及している。日東富士製粉は、2023年3月期の有価証券報告書で「従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守すると共に、生活賃金以上の支払いに努めます」と述べ、同社の人権等への取組みとして取引先に伝え、理解と実践を促すとしている。

図表5 有価証券報告書において生活賃金に関する情報開示を行う日本企業とその記述の事例

企業	決算期	有価証券報告書における記述(一部抜粋)
ファーストリテイリング	2022年8月	2021年12月には、サプライチェーンで働く人々のより豊かで安定した暮らしの実現に向けて、最低賃金の保障だけではなく、「生活賃金」(衣食住などの基本的なニーズを満たし、相応の社会生活が営める賃金水準)の実現に向けた目標や取り組みを公表しました。
日東富士製粉	2023年3月	従業員には少なくとも法定最低賃金を遵守すると共に、 生活賃金 以上の支払いに努めます。また、賃金の不当な減額を行いません。
岩崎通信機	2024年3月	特定された人権リスクのうち、岩通グループが直接的に影響を与えるリスクとして「労働安全衛生」、「各種ハラスメント」を想定しています。サプライヤーにおけるリスクとしては「賃金の不足・未払、 生活賃金 」、「労働安全衛生」、「社会保障を受ける権利」、「強制的な労働」を想定しています。
花王	2024年12月	人権デュー・ディリジェンスの一環としての 生活賃金 への取組み議論
ルネサスエレクトロニクス	2024年12月	当社グループは、従業員が良好な生活の質を維持できるよう、 生活賃金 を提供することを約束し、事業を展開している国の 生活賃金 水準の包括的な見直しを実施する予定です。2025年12月までに、当社グループの報酬が一般的な 生活賃金 基準を満たしていることを証明できるようにするための戦略的計画を策定する予定です。
ドウシシャ	2025年3月	従業員の労働時間等の適切な管理を行い、過度な時間外労働を禁止し、 生活賃金 以上の支払いに配慮する。不当な賃金の減額を行わず、従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
味の素	2025年3月	グローバルイシューに関する動向ウオッチと実態把握、方針策定(責任ある採用、 生活賃金 など)
エクシオグループ	2025年3月	適正な報酬・ 生活賃金 の支払い
NCD	2025年3月	当社グループが実施する人権デュー・ディリジェンスの結果、最優先で対処すべき人権課題として以下を特定し、リスクの防止および軽減に努めております。・賃金の不足・未払い、 生活賃金
森六	2025年3月	人権デュー・ディリジェンスの一環として、当社グループの事業運営において特に留意すべき人権課題について整理を進めています。(中略)その過程で、従業員に関わる人権課題として、「ハラスメント」「労働安全衛生」「長時間労働」「賃金・ 生活賃金 」「ジェンダー関連」「環境・気候変動」「知的財産権」「児童の権利」「強制労働」「賄賂・腐敗」「差別」など、配慮すべき点があることを認識しています。
森永製菓	2025年3月	2023年に、有識者・専門家にご意見を伺いながら、「森永製菓グループ人権方針」を改定し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な枠組みと規範を尊重することを宣言いたしました。その中で、差別・ハラスメント・児童労働・強制労働・人身取引の排除に加え、 生活賃金 を満たす賃金の実現に努めること(中略)等を明示しております。

(注) 太字での強調は筆者による。一部抜粋箇所の前後は省略されている場合がある。

(出所) 各社有価証券報告書を基に大和総研作成

岩崎通信機と花王は、それぞれ2024年3月期と12月期の有価証券報告書において、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の一環として生活賃金を取り上げている。一方、ルネサスエレクトロニクスは、2024年12月期の有価証券報告書で、人的資本とダイバーシティに関する取組みとして「従業員が良好な生活の質を維持できるよう、生活賃金を提供することを約束」している。また、「2025年12月までに、当社グループの報酬が一般的な生活賃金基準を満たし

ていることを証明できるようにするための戦略的計画を策定する予定」と述べている。

2025年3月期の有価証券報告書においては、絶対的な数は少ないものの、生活賃金に言及する企業の数が増加した。また、人権に関わる課題としての生活賃金の位置づけが明確になったと考えられる。ドウシヤは、サステナビリティ基本方針の中で生活賃金の支払いに配慮すると述べている。味の素は、人権DDの推進における従業員に関する取り組みとして、生活賃金に関する動向と実態の把握を掲げている。エクシオグループ、NCD、森六、森永製菓は、人権DDにおいて特定された課題の1つとして生活賃金を挙げている。

(3) 生活賃金に関する日本企業の取り組み

ANAホールディングスは「人権報告書2023」において、生活賃金に関連した2つの取り組み事例を紹介している。1つは、苦情（グリーバンス）処理に関するもので¹⁴、同社の苦情処理システム「Ninja」に寄せられた「もう少し給料が上がると良い」という意見に対し、「生活賃金が保証されているか定期的に確認します」と対応したことが紹介されている。もう1つはステークホルダー・エンゲージメントに関するもので、ESG投資家・専門家との対話で「(前略)生活賃金がセクターを超えたサプライチェーン共通のリスクであり、サプライチェーンマネジメントの強化(中略)に引き続き注目している」との意見が出されたことが明らかにされている¹⁵。

ステークホルダーとの対話で生活賃金を取り上げる他の企業としては、新電元工業が挙げられる。同社の「新電元グループサステナビリティレポート Sustainability Report 2024」では、「定期的に労使協議会を開催して、生活賃金の確保をはじめ様々な労働条件や経営課題について意見を重ね、常に相互理解を欠かさぬよう努めています」と述べられている¹⁶。

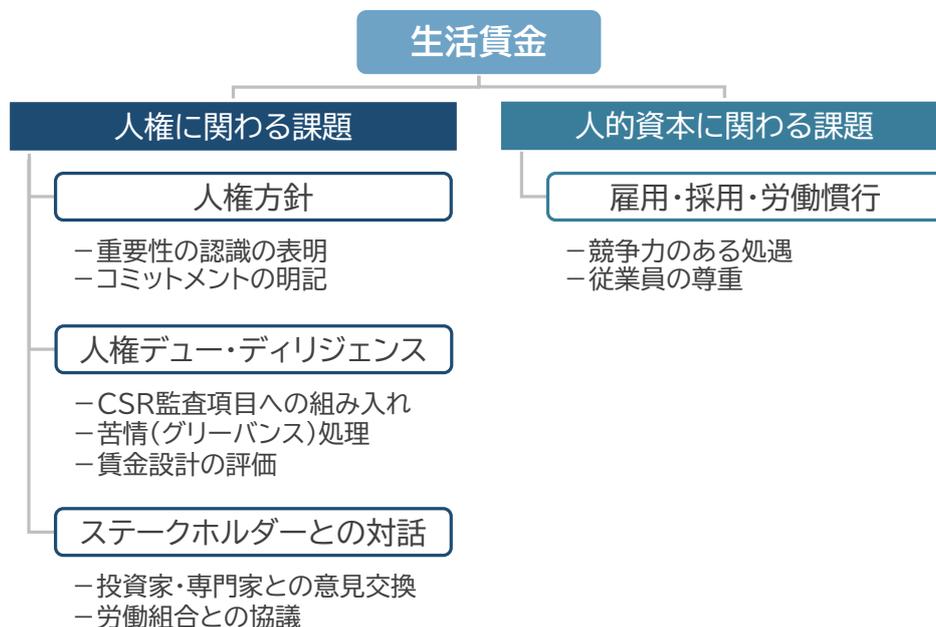
統合報告書やサステナビリティレポート、そして有価証券報告書等、さまざまな媒体に示された事例を踏まえると、日本企業における生活賃金の取り組みは大きく分けて、「人権に関わる課題」として取り組まれているものと、「人的資本に関わる課題」として取り組まれているものがあると考えられる(図表6)。前者の位置づけには、人権方針での生活賃金の重要性やコミットメントの表明、人権DDの一環としての取扱い、ステークホルダーとの対話での言及、等の事例がある。後者の位置づけとしては、雇用・採用・労働慣行に関連して、生活賃金を、競争力のある処遇や従業員の尊重のために位置づける事例等が含まれる。これまでのところ、生活賃金について何らかの取り組みを行う日本企業のあいだで、生活賃金は人権に関わる課題として位置づけられていることが多いとみられる。

¹⁴ 企業活動によって人権侵害を受けた個人を救済する仕組みをグリーバンス・メカニズム(苦情処理メカニズム)という。詳しくは、大和総研WOR(L)D「[グリーバンス・メカニズム](#)」を参照。

¹⁵ ANAホールディングス「人権報告書2023」

¹⁶ 新電元工業「新電元グループサステナビリティレポート Sustainability Report 2024」

図表 6 日本企業における生活賃金に関する取組みの位置づけ



(出所) 各種資料より大和総研作成

4. 日本企業の生活賃金に関する情報開示と取組みの現状

日本では2003年以来、日本労働組合総連合会（連合）が「連合リビングウェイジ（連合LW）」を算出・公表し、生活賃金を推進している。連合LWは、「労働者が健康で文化的な生活ができ、労働力を再生産し社会的体裁を保持するために最低限必要な賃金水準を連合が独自に算出しているもの」であり、直近の2024年の改定では「物価変動や生活スタイルなど様々な情勢の変化を踏まえ、算出」したものとされる¹⁷。

連合LWには、各都道府県別の金額に換算した「都道府県別リビングウェイジ」もある。それによると、生活賃金が最も高いのは東京都で1,680円（時間額、成人・単身世帯の場合）である（図表7）。最も低いのは鹿児島県で1,380円であり、地域差が大きい（図表8）。いずれの都道府県でも、最低賃金の生活賃金カバー率は60%台後半から70%台前半である¹⁸。日本においても物価上昇が続くなかで、これまでになかった生活苦を経験しつつある人や、将来的に生活苦に陥る可能性を危惧している人は増えていると考えられ、英国や米国で顕在化している生活費危機は、決して日本の人々にとっても無関係なこととは捉えられない。

このような日本の状況の下で、生活賃金は、中長期的な企業価値のゆくえに密接に関わる問題である。帝国データバンクによると、2025年1月から6月まで、退職や採用難等を理由とす

¹⁷ https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/living_wage.html（最終アクセス：2025年8月21日）

¹⁸ 自動車非保有の場合、生活賃金は東京都で1,350円、鹿児島県で1,080円であり、最低賃金の生活賃金カバー率はそれぞれ86.1%、88.2%となる。

る「人手不足倒産」の件数は 200 件を超えた。給与水準をはじめ、よりよい条件を求める労働者・求職者の傾向はさらに強まると予想されている¹⁹。日本において、人材の確保・定着を図るのに十分な賃金水準の実現は、企業活動の持続可能性において最も重要な課題の 1 つになっているといえるだろう。企業には、自社の従業員をはじめ、求職者、投資家、その他の多くのステークホルダーの視点から、働く人の尊厳のある生活を支えるのに十分な賃金を支払っているかがより強く問われていくのではないだろうか。生活賃金は、ILO が定義するように、尊厳のある生活を送るための賃金水準であり、それを上回る水準が支払われることで初めて、人権の尊重やウェルビーイングの向上が実現するものであると考えられる。

図表 7 2024 連合 LW の上位 10 都道府県における最低賃金とその生活賃金カバー率

都道府県	生活賃金	最低賃金	カバー率
東京	1,680	1,163	69.2
神奈川	1,600	1,162	72.6
千葉	1,540	1,076	69.9
埼玉	1,530	1,078	70.5
京都	1,520	1,058	69.6
大阪	1,510	1,114	73.8
兵庫	1,500	1,052	70.1
愛知	1,480	1,077	72.8
滋賀	1,480	1,017	68.7
北海道	1,480	1,010	68.2

(注) 生活賃金は自動車保有の場合のもの。最低賃金は時間額 (円)。カバー率は生活賃金に対する最低賃金の割合 (%)

(出所) 連合「都道府県別リビングウェッジ (2024 年 9 月 25 日公表)」より大和総研作成

図表 8 2024 連合 LW の下位 10 都道府県における最低賃金とその生活賃金カバー率

都道府県	生活賃金	最低賃金	カバー率
鹿児島	1,380	953	69.1
宮崎	1,390	952	68.5
群馬	1,410	985	69.9
大分	1,410	954	67.7
岐阜	1,430	1,001	70.0
和歌山	1,430	980	68.5
愛媛	1,430	956	66.9
佐賀	1,430	956	66.9
青森	1,430	953	66.6
秋田	1,430	951	66.5

(注) 生活賃金は自動車保有の場合のもの。最低賃金は時間額 (円)。カバー率は生活賃金に対する最低賃金の割合 (%)

(出所) 連合「都道府県別リビングウェッジ (2024 年 9 月 25 日公表)」より大和総研作成

一方で、情報開示の面からみると、人権課題としての生活賃金の重要性を示している日本企業は一定数が確認されたものの、決して多くはない。現時点で企業には、生活賃金の重要性に対する認識を高め、その考え方に対する理解を深めることが求められると考えられる。

なお、賃金に関する情報開示制度の動きとして、2022 年に日本でも男女間賃金格差の情報開示が義務化されている。2025 年 6 月には、女性活躍推進法の改正によって「常時雇用する労働者の数が 101 人以上の企業」へと義務化の対象となる企業の範囲が拡大している。さらに、金融庁が公表した「コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラム 2025」では、有価証券報告書において「従業員給与・報酬の決定に関する方針、従業員給与の平均額の前年比増減率等の開示を求める」と述べられており、賃金の変化率に関する情報開示も議論の俎上にある。日本企業にとって、さまざまなステークホルダーとの「賃金をめぐる対話」は、これからのサステナビリティに関する取り組みおよび情報開示において重要になるのではないだろうか。

¹⁹ 帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査 (2025 年上半期)」 (2025 年 7 月 4 日)