

目標8 働きがいも経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

1. 解説

経済活動は就業する一人一人の働きにより成り立っています。長期的に経済成長を続けるためには、産業の多様化やより生産性の高い産業の拡大を図っていく必要がありますが、その一方で、それらを担う人々が獲得する収入や健康、教育、就業機会などの面において、著しく不利な立場に置かれる人たちをなくし、皆が適切な生活を持続的に営んでいけることが重要です。言い換えれば、収入やその他の面における不平等は長期的な経済成長を阻害します。したがって、目標8では、持続可能な経済成長の達成とともに、そのために不可欠な要件である包摂的かつ持続可能な雇用の拡大を目指しています。

ターゲット8.1と8.2はともに経済成長の達成を直接の目的としており、8.1では国民一人当たりの経済成長、8.2では労働者一人当たりで生み出される経済価値の成長を目指すものです。8.3は政府に対して生産活動の創出や拡大を促す仕組み作りを求めたものです。8.4では、世界の全ての国々が持続可能な消費と生産に向けた対策を講

じることを求めています。8.5から8.8までは、生産的かつ人間らしい雇用の実現・参加を確保するために対処すべきターゲットです。8.5では、全ての人々に働きがいがあり、同一労働の対価において差別のない仕事が確保されることを目指しています。8.6では、生産活動への参加に不利な状況にある若者を減らすことを意図しています。8.7では児童労働をはじめとして非人間的な労働の撲滅を、8.8では全ての労働者の権利と労働環境の改善を求めたものです。続く8.9では、地域における雇用創出や持続可能な地域経済の成長につながる観光業の促進、8.10では日常の生計活動や将来の生活設計において重要な金融サービスへのアクセスを全ての人々が得られるように求めたものです。これらに加えて、世界全体としてこの目標を達成するためには国際レベルでの協力が欠かせないことから、8.aでは特に開発途上国の輸出拡大による経済成長の促進のための支援を、8.bでは若年雇用に関する国際社会の取り組みの促進を目指しています。

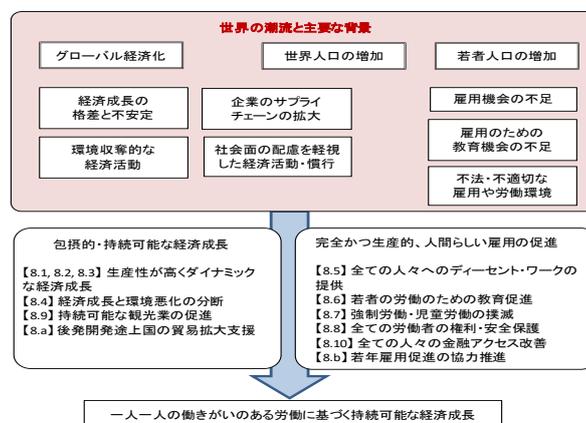
ターゲット

8.1	各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率7%の成長率を保つ。
8.2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイ

	ノバージョンを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
8.3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
8.4	2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10年計画枠組みに従い、 経済成長と環境悪化の分断 を図る。
8.5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、 完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事 、並びに同一労働同一賃金を達成する。
8.6	2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
8.7	強制労働を根絶 し、現代の奴隷制、人身売買を終わらせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、 全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進 する。
8.9	2030年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる 持続可能な観光業を促進 するための政策を立案し実施する。
8.10	国内の金融機関の能力を強化し、全ての人々の 銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大 する。
8.a	後発開発途上国への貿易関連技術支援のための拡大統合フレームワーク（EIF）などを通じた支援を含む、開発途上国、特に後発開発途上国に対する 貿易のための援助を拡大 する。
8.b	2020年までに、 若年雇用のための世界的戦略及び国際労働機関（ILO）の仕事に関する世界協定の実施 を展開・運用化する。

2. 世界の現状

ゴール 8 の各ターゲットが求められる背景には、世界や各国における様々な要因が多層的に絡み合っ
て生じています。世界における主要な潮流と背景は以下のように表されます。



図：ターゲット相互の関係

2-1. 世界の失業者数

世界全体の失業者数は、2000年には1億8千万人でしたが、2017年には2億100万人強に達し、2018年にはさらに270万人増えると予測されています¹。失業者のうち約7割が新興国、2割が先進国、残りの1割が途上国に居住しています。ILOは、世界の生産年齢人口の拡大に伴い新たに職を求める人々に対応するためには、2016年から2030年の間に世界で4億7千万人分、年間では約3千万人分の仕事が生み出される必要があると予測しています²。

一方、既に働いている就業者であっても、「雇用の質」において不利な立場に置かれている人々があります。その一つが、**働いていても貧しい人々**、すなわち低賃金労働者や賃金が支払われない家族従事者などです。**途上国・新興国における就労者のうち約3割が1日の収入が3.10ドルを下回る貧困勤労者**です。もう一つは**脆弱な就業者**と呼ばれ、例えば自営業者や家族従事者などで社会保障へのアクセスが十分でない人々などを指します。**脆弱就業者は2017年には世界全体で14億人で全就業者数の4割強を占め、中でも途上国では全就業者数の約8割、新興国では約5割が該当すると見られています**³。

このような失業状態や、働いていても貧しい人々や不安定な状況に直面する人々が拡大することは、その国の社会不安の増大や、国外での就労を目指す移民の増加などをもたらす要素となります。

¹ ILO, 2017. *World Employment and Social Outlook - Trends 2017*.

² 国連 Sustainable Development Goals ウェブサイト
http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8_Why-it-Matters_Goal-8_EconomicGrowth_2p.pdf

³ ILO, 2017. *World Employment and Social Outlook -*

2-2. 若者と労働

世界経済やその国の社会・経済状況の変動等によりもたらされる雇用環境の悪化は、特に若者に大きな影響を及ぼします。2017年の**世界全体の若者（15-24歳）の失業者数は7,090万人で失業者全体の35%以上を占めると推定されています**⁴。1997年から2007年までの20年間で、全世界の若者人口は1億3,900万人増加したにも関わらず、若者の就業人口は3,500万人減少しました。**失業率をみると、2017年には若者が13.1%に対してより年長の人々（25歳以上）が4.4%と約3倍の格差があり、この格差は過去20年間ほとんど変化がありません**⁵。また、若者就業者についても4人に3人以上がインフォーマル（非公式）経済部門で働いており、これはより年長の人々よりも高い割合です。労働市場への参加のみならず、就業者にとっての良質な仕事の獲得という点からも、若者が年長世代と比較して不利な状況に置かれていることが分かります。

更に、若者の労働市場への参加を促進する上で、就業しておらず、教育や訓練も受けていない状況にある**ニート**（NEET）への対策は重要な課題となっています。2017年において世界全体の若者の5人に1人がニートであり、そのうち77%は女性であると推測されています。

2-3. ジェンダーと労働

Trends 2017.

⁴ ILO, 2017. *Global Employment Trends for Youth 2017*.

⁵ 同上。

労働市場におけるジェンダー格差は依然として解決すべき最重要課題です。2007年の世界全体における労働参加率は男性が77%、女性が51%でしたが、2017年にはそれぞれ76%、49%と推測されており、男女間で大きな格差が見られるだけでなく、この10年間でその格差にはほとんど変化がありませんでした⁶。失業率で見ると2017年には男性が5.5%、女性が6.2%でした。2014年にブリズベンで開催された主要20カ国・地域(G20)サミットでは、2025年までに男女の労働参加率のギャップを25%縮小することが公約されましたが、もしもこの目標が達成されたならば、世界で2億人超の追加労働力を生み出すとともに、2025年の世界のGDPを5.8兆ドル押し上げる可能性があるとしてILOは試算しています⁷。

労働市場におけるジェンダー格差は日本においても未だに大きな努力が必要な問題です。2017年の日本の男女の労働市場参加率はそれぞれ70%、49%でした。男女の参加率の差は21%ポイントで世界平均よりはやや少ないものの、依然として大きな格差があります。2025年までに世界の労働参加率のギャップが25%縮小されたならば、日本では290万人の女性労働力が追加的に増加し、GDPが1,769億ドル押し上げられると予想されています⁸。

労働参加率に男女格差がある要因としては、配偶者またはパートナーが女性の労働を望まないといった家庭や社会、宗教における差別的規範の存在、育児・介護サービスの不足、安全な交通手段の利用可能性の制約などが挙げられます。

2-4. 強制労働・児童労働

強制労働は、脅迫や支配などにより強いられる自らの意思に基づかない労働・サービスであり、仮に賃金が支払われていたとしても強制労働に当たる場合もあります。2016年に、世界で約2,490万人が民間組織・個人や公的機関により強制労働の被害を受けたと推計されています⁹。1,000人当たりの被害者数はアジア・太平洋地域では約4人で、世界で最も高い割合となっています。企業を含む民間組織や個人による強制労働の被害者は、家事労働、建設業、製造業、農漁業などで意思に反する労働を強いられています。経済のグローバル化によって商品発注元の企業はサプライチェーンの末端の現場にますます目が届きにくくなり、強制労働者が生み出した製品やサービスが合法的な流通網を通じて、私たちが購入する食品や衣料となるケースも多いと考えられます。

また、**児童労働**も世界規模で広がる大きな問題です。成長の途上にある児童の社会的、知的、精神的な発達を阻害し、読み書きや技能習得の機会をも奪う児童労働は、人権侵害である搾取の一形態です。2016年には全世界で5~17歳の子供の実に10人に1人に当たる1億5,200万人が児童労働に従事し、そのうち半数近くの7,300万人は危険性の高い仕事を行っていたと推計されています¹⁰。児童労働者の3分の2は家族農業や家族ビジネスに関わる家族従事者であり、経済セクター別には大部分が農業(71%)、次いでサービス業(17%)、工業(12%)となっています。なお、児童労働の中でも最悪の形態の一つが児童

⁶ ILO, 2017. *World Employment Social Outlook Trends for Women 2017*.

⁷ 同上。

⁸ 同上。

⁹ ILO, 2017. *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*.

¹⁰ ILO, 2017. *Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016*.

強制労働で、民間の企業・個人、性的搾取ビジネス、公的機関により合わせて約 430 万人（2015 年）の児童が被害を受けたと見られています¹¹。

2-5. 経済成長と環境の持続可能性

経済成長を生み出すにはインフラ整備や生産活動のために多くの資源を利用する必要があります。持続可能な経済成長を実現するにはそうした資源が将来にわたり確保されなければなりません。また、経済活動を担う国民の健康で豊かな生活が確保され続けることも重要です。しかしながら多くの国では、資源の活用と引き換えに環境悪化や将来の人々の健康や福祉を犠牲にする「持続不可能」な形で経済成長を遂げています。[経済成長と環境悪化の分断](#)が求められる理由がここにあります。世界銀行が 178 カ国を対象に、1990-2015 年の各国の経済成長率と環境悪化率（温室効果ガス、持続可能レベルを超えた森林木材資源の伐採、環境リスク要因による早期死亡に起因した労働生産減少にかかるコストを考慮）の関係を分析した調査¹²によると、**経済成長しながら環境悪化を減少させた国は全体の 5%と程度と極めて限られてお**

り、大部分の国は経済成長ペースを下回ったものの環境悪化が見られるか、経済成長ペースを上回る環境悪化を示しています。特に高所得国の 70%、中所得国の 40%の環境悪化は経済成長を上回りました。

2-6. 世界貿易と途上国

国際貿易は、発展途上国が外国市場とのつながりを持つことによって企業や労働者が技術・スキルや生産性を改善し、経済成長と貧困削減を達成するための重要な役割を果たします。2016 年の**世界の商品輸出総額における後発開発途上国の商品輸出は 1%にも満たないものでした**¹³。このような貿易小国が国際市場でのプレゼンスを拡大するためには、生産技術やキャパシティー、マーケティング能力、流通システム、輸送インフラといった国内の制度・システムの改善や企業自身の技術向上への取組みが求められます。それに加えて、陸地に囲まれた国や島嶼国など地理的に不利な条件を抱えている国や、非関税障壁などによって外国市場へのアクセスが制約されているなどの問題に直面している国もあります。

¹¹ 同上。

¹² World Bank, 2017. *Atlas of Sustainable Development*

Goals 2017.

¹³ WTO, 2017. *World Trade Statistical Review 2017.*

3. ゴール達成のために私たちができること

各国の**政府**は本ゴール及びターゲット達成のために、国内の社会事情や労働事情・課題に沿って国内法の整備や施策の推進を図る必要があります。また、労働に関する国連専門機関である国際労働機関（ILO）で設定された国際労働基準の批准を進める役割を担っています。以下では主に民間企業や個人にとって関わりの深い取組について述べます。

企業が自らの取組を考える上で、[国連グローバル・コンパクトの労働原則](#)¹⁴が参考になります。国連グローバル・コンパクトは、参加企業及び団体が遵守すべき4分野・10原則を定めています。4分野の一つが労働分野で、「結社の自由と団体交渉権の実効的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の撤廃」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用と職業における差別の撤廃」の4つの原則から構成されます。これらは、特にターゲット8.5、8.7、8.8と直接的な関わりをもつものであり、企業がこれらの原則を踏まえた事業活動を推進することは、本ゴールの達成につながります。これらの4原則の由来は、ILOが定める国際労働基準の中でも基幹的な8条約（中核的労働条約）が表す4つのカテゴリーであり、労働者の基本的な権利に関する原則として尊重、促進、実現することが求められています。

企業が**強制労働の撤廃**に貢献する方法として、まずは強制労働の[原因や様態](#)¹⁵を理解し、自社やサプライチェーンの中で行われている、あるいはその可能性がある**強制労働を特定する**ことが重要です。そのために、サプライヤーやその下請業者

などに対する[デューデリジェンス（精査）](#)などを含む十分な[サプライチェーン管理](#)を行う必要があります。

強制労働が発見された場合、それが企業の影響の及ぶ範囲内である場合には、それらの労働者を解放するために[影響力を行使して適切なサービスを提供](#)することが考えられます。強制労働が個別ではなく地域における慣行として発生している場合も珍しくないことから、解放された労働者が適切な[代替手段にアクセスするために支援](#)することや、更には企業が[地域社会と連携](#)してより幅広い地域の取組に協力することも重要な貢献となり得ます。

また、上記のようなサプライチェーン管理を実行する前提として、社内において、自社の事業活動において発生し得る強制労働を含めた労働課題についての[知識・理解を広める](#)とともに、社外に対しては業界団体などと連携してそれぞれの事例や対応策を他の企業にも共有し、[業界全体として問題に取り組む](#)ことも可能です。

児童労働においても、上記同様の取組が考えられます。特に調達先のサプライチェーンが地理的に離れた国に及び企業は特に注意する必要があります。

雇用と職業における差別は、対象者が自身の仕事上の長所や固有の要件に関係しない特徴のために、異なるまたは不利益な扱いを受ける時に生じます。それらの差別は、採用から雇用期間、雇用終了のあらゆる局面において、様々な雇用条件に関

¹⁴ <http://www.ungcjin.org/gc/principles/labour.html>

¹⁵ 強制労働の様態の具体例は、国連グローバル・コンパクト「労働原則 ビジネスのためのガイド」に述べられています。ILOの以下のウェブサイトから閲覧可能。

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms_201118.pdf

して起こり得ます。差別は潜在的に企業内に緊張をもたらすものであると共に、技能や能力をもつ人々が十分に活躍する機会を制約することによって、最終的にはその企業の業績に悪影響を及ぼし、更には評判をも損なうこととなります。

企業は第一に、関係するそれぞれの国や自治体の法令を遵守する必要があります。同時に、各国・地域において多様性の在り方や差別の様態が異なり得ることに十分に留意しつつ、従業員の間には存在する多様性を認識することが重要です。従業員の採用、配置、訓練、昇進が差別的要素によらない、個人の資格、技能、経験などに基づく明確な方針、手続き、体制を打ち出すと共に、差別があると認められた場合の申立て・処理等の仕組みを従業員に提供することも必要です。

こうした企業の政策を実効的に推進するためには、これらの政策と実務に関する訓練を通じて従業員への普及を図ることも有効でしょう。障害に関する従業員の啓発や、障害をもつ従業員や取引先、顧客による社内施設等への適切なアクセスを確保するための物理的な環境改善に努めることも重要です。

企業の外部から、私たちがゴール達成のためにできることとして、ESG 投資を通じた貢献が考えられます。ESG 投資とは、財務情報だけでなく、環境 (E)・社会 (S)・ガバナンス (G) という非財務的な観点も考慮しながら収益を追求する投資手法を指します。世界の主要な機関投資家が積極的に ESG 投資を取り入れつつあり、全世界における ESG 投資の残高は 2016 年に約 22.8 兆ドルにまで拡大しています¹⁶。日本でも年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が ESG 指数に基づく運用を開始しました。ESG の各要素のうち特

に社会面において、人権や雇用・従業員への配慮、サプライチェーン管理を含む顧客や調達先に関わる取組みなど、本ゴールと直接関係をもつ労働面での企業の対応が評価されることとなります。機関投資家のみならず、個人投資家も対象にした ESG 指数に基づく上場投資信託 (ETF) の販売が日本でも開始されており、私たちが ESG 投資を拡大することを通じて、企業の取組み強化を促すことが期待できます。

もちろん、企業の労働面での対策の状況に応じて、私たちが消費者や顧客として商品やサービスを購入する企業を選ぶことも有効な手段と考えられます。但し、その判断の前提として、各企業がどのような問題を課題と捉え取り組んでいるのかについての情報が明らかにされる必要があります。私たちがそうした情報の公開に積極的な企業を応援することは、他の企業にも対策の重要性を認識させると共に情報公開を促進し、長期的には業界などより広い範囲で具体的な取組みが進むことにつながることを期待できます。

¹⁶ Global Sustainable Investment Alliance, “Global

Sustainable Investment Review 2016”