

世界賃金報告 2008/2009 (要旨)

最低賃金と団体交渉： 整合性のある政策へ向けて

金融経済危機下の賃金

2009年における賃金の低下

ILOの最初の世界賃金報告は、労働者にとって難しい時期が前方に控えていると予言した。経済の低成長やマイナス成長は、極めて不安定な物価と相まって、多くの労働者、特に低所得世帯・貧困世帯の実質賃金を侵食し、多くの国では、中間層にも深刻な影響が及ぶであろう。賃金に関する緊張は高まり、職場は賃金関連紛争への脆弱性を増すだろう。2008年10月に発表された世界の経済成長に関する国際通貨基金（IMF）の推計及び予測、及び経済成長と賃金との過去の統計上の関係に基づき、この報告書は、2009年に、先進国では賃金上昇が最大で0.1%、世界全体でも1.7%にとどまると推計している。本報告書の執筆後に改定された数値によれば、2009年には、先進国で0.5%の下落、世界全体でも1.1%の上昇を超えることはないという結果になっている。

労働市場関係機関はこれまで以上に重要性を増す

現在の状況下では、政府には、国民の購買力を維持し、それにより国内消費を刺激するために、強いコミットメントを示すことが求められている。まず第一に、労使には、GDPにおける収益の割合に対して賃金の比率がさらに低下することを防ぐための方策を協議することが求められる。第二に、最も脆弱な労働者の購買力を保護するため、できる限り最低賃金の水準を上げるべきである。第三に、最低賃金及び賃上げ交渉は、公的な介入、例えば、所得支援政策などにより補完されるべきである。全体として、本報告書は、労働市場関係機関の価値を再確認する必要があるとの見解を支持している。

賃金に見る主要動向 1995-2007

大多数の国々で賃金上昇は低い

世界的に見て、賃金雇用者数は全雇用のほぼ半数を占め、この割合は男女ともほとんどの地域で上昇している。本報告書の推計によると、2001-07年の実質平均賃金伸び率は、データが入手できた世界の国々の半数において1.9%かそれ以下であった。しかし、非常に大きな地域差がみられた。開発途上国内で賃金上昇率が中央値にあたる国の賃金は年率約0.9%上昇した。同様に、中南米とカリブ海地域では0.3%、アジアでは1.7%であり、1990年代初頭の経済の初期移行段階で発生した賃金の大幅減少から回復したCIS及び非EUの中欧・南欧・東欧諸国では14.4%を上回った（注1）。これらの差異は国レベルにも表れている。例えば、日本、スペイン及び米国では実質賃金の伸びはほぼ0%であるが、中国、

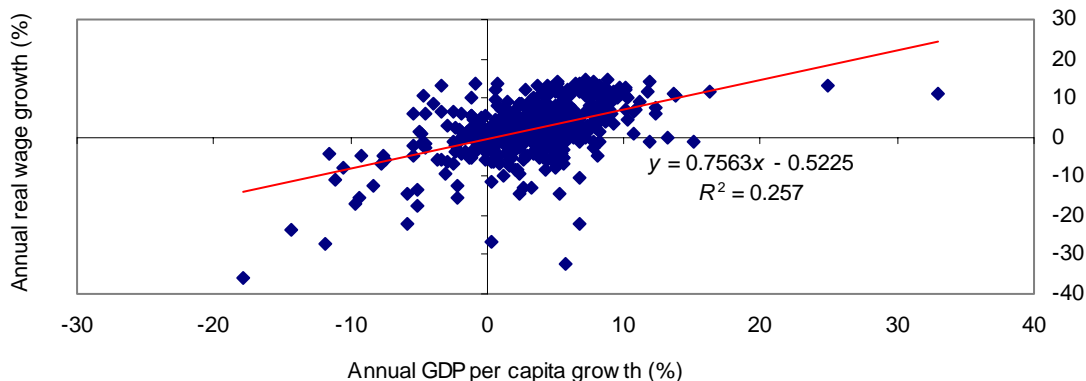
ロシア及びウクライナでは年率 10%以上の伸びを達成した。中央値に近い年間約 2.0%の賃金上昇率となっているのはインド、メキシコ、ポーランド及び南アフリカであった。

(注 1) これらの世界的及び地域的予測は、世界人口の約 70%にあたる 83 カ国の賃金データに基づく。アフリカ及び中東諸国の推計については困難であり、報告書では扱っていない。

一人当たり GDP 成長率に遅れて反映される賃金上昇

1995－2007 年の期間に、一人当たり GDP は 1%ポイント上昇したが、平均賃金は 0.75%しか上昇しなかった(図 1「一人当たり GDP 成長率と実質賃金の変化、1995-2007 年」参照)。いわゆる 0.75 という「賃金弾性値」で確認されたのは、賃金の上昇率は一人当たり GDP に遅れて反映されるものであること、そして実質賃金の上昇は生産性の伸びに遅れて反映されるということである。この弾性値は、1995－2000 年の 0.80%から、2001 年以降は 0.72%へと低下した。ほぼ 4 分の 3 の国において、賃金の GDP に占める割合は、収益やその他の所得に対する割合と比較して見ると、一貫して下降傾向が見られた。注目すべき事実は、賃金は経済拡大期には完全に成長と対応しないのに、経済下降期には過度に対応する傾向にあることである。一人当たり GDP が 1%下落すると、賃金の下落率は 1.55%になることがその象徴である。

図 1 「一人当たり GDP 成長率と実質賃金の変化、1995-2007 年」



資料出所：ILO 賃金データベース

持続する賃金格差

1995 年以来、上位階層の賃金と低階層の賃金の格差は、データが入手できた国々の 3 分の 2 以上で拡大した(注 2)。先進国では、ドイツ、ポーランド及び米国で上位階層の賃金と低階層の賃金の格差が最も急速に拡大した。その他、格差が急拡大した地域はアルゼンチン、中国及びタイであった。賃金格差の縮小に成功した国の中には、フランス、スペイン、ブラジル、インドネシアがあるが、後者の二カ国は不公平が高水準で維持されている。男女別の賃金格差は未だに大きく、縮小のペースは非常に緩慢である。データが入手できた国の約 80%で男性の賃金に対して女性の平均賃金の増加が見られたが、変化額は僅かで無視して

よいほどの国もある。大半の国々で、女性の賃金は、平均して男性の70–90%の間にあるが、世界の他の地域、特にアジアではさらに低い比率である国も珍しくない。

(注2)賃金格差をD9/D1と呼ばれる比で測定した。D9は賃金配分において十分位階級のうちの第9分位の上限值を示し(または第10分位の下限值)、D1は第1分位の上限值を示す。

最低賃金と団体交渉

最低賃金は多くの国々で社会的課題として見直される

労働市場で賃金水準が高いグループと低いグループに二分した場合、低いグループで不公平が拡大していることから生ずる社会的緊張を減少させるために、最近、最低賃金が活性化してきている。2001–07年、世界的に見て、最低賃金は実質年率平均5.7%上昇した。これは、最低賃金の実質価値が減少した過去とは対照的である。最低賃金所得者にとっての実質的利益は、先進国及びEU(3.8%増)と開発途上国(6.5%増)の双方にとって価値あるものであった。最低賃金は平均賃金にも比例して増加し、2000–02年の37%から2004–07年の39%へと伸びた。

団体交渉の結果が適用される労働者の範囲は低下したが、依然として高い国々もある

団体交渉の結果が適用される労働者の範囲は、国によって大きな相違がある。小規模企業で働く労働者や非正規雇用契約の増加を含め、様々な要因で、団体交渉は多くの国々で低調だったり減少しつつある。同時に団体交渉の対象範囲は、デンマーク、フィンランド、ポルトガル、スペインとスウェーデンなどのヨーロッパ諸国で依然として高く、時には拡大している。そして、アルゼンチン、スロヴェニア、南アフリカを含め、団体交渉の活性化に成功してきた国々も多くある。

団体交渉と最低賃金は賃金成果を向上させる

団体交渉の結果が適用される労働者の範囲の拡大は、賃金を経済成長に対応させ、また賃金の格差是正に貢献できることを保障する。「適用範囲が大きい」国々では(定義では被用者の30%以上をカバーしていること)、賃金弾性値は0.87である。換言すれば、一人当たりのGDPが1%ポイント上昇すれば、平均賃金は0.87%ポイント増加するということである。これは、適用範囲が低い国の賃金弾性値が0.65であることと対照的である。同時に、最低賃金が高いことは、賃金水準が低いグループの間で賃金格差を縮小できることであり、男女間の賃金格差も縮小できることになる。

政策の整合性が重要である

補完的で整合性のある一連の最低賃金と団体交渉政策の設計に関する優良な慣行としては、以下のものが含まれる。

- 最低賃金を団体交渉の代用として用いるべきではないこと
- 最低賃金設定システムをできる限り簡素で運営可能なものに留める

- 最低賃金水準と社会的給付をできるだけ切り離すようにする—そうしないと、社会保障予算にマイナスの影響が及ぶことを恐れて、政府が最低賃金を上げることしばしば避けることになる
- 最低賃金に、労使と同様に労働監督官が関与する信頼できる実施メカニズムを伴わせる
- 最低賃金法の保護対象からしばしば除外される家内労働者など、脆弱なグループを含む範囲に適用を拡大する。これは、男女平等に対する最低賃金の影響を最大限にするために特に重要である

© 国際労働機関 2008 年

この要旨は、ILO の公式文書ではない。文中で表明された意見は、必ずしも ILO の見解を反映するものではない。文中の呼称は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業、商品、製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

この要旨は、以下の情報源を明示することにより、転載自由。
ILO 広報局 4 route des Morillons, 1211 Geneva 22, Switzerland

なお、英語による詳細は、www.ilo.org まで。