

エグゼクティブ・サマリー

第一部：主な賃金動向

背景

ここ数年、賃金の動向を監視する必要性についての認識が高まっている。そして、賃金の停滞を防止して世界中の何百万人ものワーキングプアの賃金水準を上昇させ、公正な分配を確保し、行き過ぎた賃金及び収入格差を減少させ、持続可能な経済の主要な柱として消費を下支えするような、持続可能な賃金政策の必要性がますます認識されるようになっている。

世界的に低い賃金上昇率

この『世界賃金報告』2016-17年版の第一部では、2008-09年の金融危機の後、世界の実質賃金上昇率は2010年に回復に向かったものの2012年以降は減速し続け、2.5%であった上昇率が2015年にはこの4年間で最低水準の1.7%に低下したことを示す。上昇のペースが最も高かった中国を除外すると、実質賃金上昇率は2012年の1.6%から2015年の0.9%へと低下した。

新興・開発途上国経済で低い賃金上昇率

世界の賃金の上昇は、金融危機後の時期はほぼ常に、中国を初めとするアジア太平洋地域の新興・開発途上国ならびにその他の開発途上国及び地域での相対的に高い賃金上昇によって大きく牽引されていた。最近になると、こうした動向は減速または後退に転じてきた。G20の新興国及び開発途上国の実質賃金上昇率は、2012年の6.6%から2015年の2.5%へと低下した。地域別の賃金上昇率について本報告書では、アジアにおける2015年の実質賃金上昇率は比較的堅調な4.0%に留まっていたが、中央及び西アジアでは3.4%に低下し、また暫定値としてアラブ諸国では2.1%、アフリカでは2.0%とそれぞれ推定されていることを示す。2015年における実質賃金は、中南米及びカリブ海諸国では1.3%低下し（主としてブラジルでの賃金下落による）、東欧では5.2%低下した（主としてロシア連邦及びウクライナでの賃金下落による）。

先進諸国で高い賃金上昇率

これと対照的に先進諸国では賃金上昇率が高まった。G20の先進諸国における実質賃金上昇率は2012年の0.2%から2015年には1.7%となり、過去10年間で最高である。2015年における実質賃金上昇率は、米国で2.2%、北欧・南欧・西欧では1.5%、そして欧州連合(EU)諸国では1.9%に上昇した。この動向は、米国とドイツでの急速な賃金上昇でほとんど説明がつく。このような賃金上昇が今後も持続するか、あるいは先進諸国が従来の賃金停滞パターンへと逆戻りするかは、今のところ不透明な状況である。デフレリスクが多く、多くの国々で増大している経済状況では、賃金の低下自体が重大なリスク要因となりかねず、不況下の賃金物価スパイラルへと至る可能性がある。

世界的に見ると、北米及び一部の欧州諸国での回復は、新興・開発途上国での賃金低下を相殺するには十分でなかった。先進国と開発途上国との間での賃金上昇率の差異の縮小は、両諸国間における賃金の収斂の過程が減速していることも意味している。

労働所得分配の複合的動向

実質賃金の動向は、GDP成長率や物価インフレのような経済的要因の影響を受けるが、その他の複数の要因も関わっている。今日多くの研究文献で指摘されていることであるが、ここ数十年間、世界の大半の国において、賃金上昇率は労働生産性の伸びに遅れをとっており、GDPの労働分配率の低下が生じている。これは、グローバリゼーション、スキル重視の技術、労働市場制度の弱体化、そして大企業が生み出した余剰資金の投資家への還元

を求める金融市場からの圧力増大といった諸要因が組み合わさった結果だと考えられる。この 2016-17 年版報告書では、2007 年～2010 年の期間に多くの国々で、予期されたとおり労働分配率に景気循環と逆の上昇の動きがある程度見られたのち、2010 年～2015 年の期間には、労働分配率が再び長期的下降を始めた国が半数をわずかに超えたことを示す。中国、ドイツ、米国は例外ではあるものの、この三カ国においてさえ労働分配率はそのピーク時の水準を大幅に下回る状態のままである。

賃金の不平等と最低賃金

平均賃金を見ても様々な賃金労働者集団の間で賃金がどのように分配されているかの実態は分からない。ここ数十年間に世界の多くの国々で賃金の不平等が拡大したことは動かしがたい事実である。不平等はある程度水準までは労働者の個人的及び生産上の特性の差異を反映するものではあるが、行き過ぎた不平等のもたらす社会・経済的なマイナスの影響を懸念する声が高まっている。本報告書では、賃金不平等の増大、世帯所得不平等の増大、労働分配率の低下の間によく見られる相関関係を明らかにしている。

近年多くの国では、低賃金労働者を支援して賃金不平等を緩和する一つの政策として、最低賃金を導入または強化した。最低賃金が適切な水準で設定された場合、雇用に重大な悪影響を及ぼすことなく低賃金労働者（その多くは女性）の所得引上げが可能となることは最近立証されている。しかしながら最低賃金の設定には微妙なバランスが必要であり、しっかりとした根拠に基づいて、社会的パートナーと十分に協議をした上で、必要に応じ社会的パートナーが対等な立場で直接参加して行うべきである。本報告書では様々な国の中位賃金に対する最低賃金の水準を数値で比較している。

ジェンダーによる賃金格差

賃金分布を全体的に俯瞰した場合にも様々な労働者集団間での賃金格差が存在する。その一つがジェンダーによる賃金格差であり、女性の平均賃金は男性のそれと比較して低い。このジェンダーによる賃金格差は、データが利用可能な国のほとんどで一般に経時的な縮小傾向を見せているものの、問題解決には至っていないことが種々の研究によって判明している。本報告書では、広範な国々におけるジェンダーによる時給の格差に関する入手可能な最新の推計値を提供しているが、その値はほぼゼロから 45%近くまで世界各国で極めて多様である。

第二部：職場における不平等

賃金不平等は上位で顕著に

ある国の賃金の不平等の度合いは様々な方法で評価することができる。本報告書では各国の全給与所得者を賃金の低い順に 10 集団（十分位）または 100 集団（百分位）に区分し、大部分の国で賃金はほとんどの区分では徐々に高くなるが、全被用者中の賃金上位 10% で、特に上位 1% で急激に跳ね上がることを示す。欧州では、上位 10% がそれぞれの国で全被用者に支払われる賃金全体の平均 25.5% を得ており、それは下位 50% の稼得総額 (29.1%) に近くなっている。データは厳密に比較可能ではないものの、新興経済国の中には上位 10% の得る割合がさらに高い国があり、例えばブラジルで 35%、インド 42.7%、南アフリカ 49.2% となっている。南アフリカとインドの下位 50% は、支払われる額全体のそれぞれ 11.9% と 17.1% しか得ていない。

労働者の特徴では賃金分布の実質的な部分を説明できない

本報告書によれば、賃金の額及び賃金不平等は、個人の技能に関わる特徴（例えば教育水準、年齢、在職期間）のみによって決まるのではなく、その他にも例えばジェンダー、企業規模、契約の種類、産業部門など多くの重要な要因がある。先進国と開発途上国の両事例に関する記述統計から、大学の学位が必ずしも高賃金の仕事を保証するものではなく、

また、賃金上位の被用者には不動産部門と金融部門の比率が高いこと、女性の割合は賃金の十分位の上位になるにつれて減少の度合いが高いことがわかっている。例えば欧州では、賃金最下位の 3 つの十分位の労働者の平均 50%～60%を女性が占めている。この女性の割合は上位 10%の被用者では 35%、上位 1%の高収入被用者では 20%となっている。新興・開発途上国の中には、この差異がいっそう顕著な国もある。本報告書はまた、教育水準、年齢、在職期間といった個人の技能に関わる特徴に基づき賃金の説明を試みる標準的モデルについても述べてはいるが、このモデルでは現実にもまれる多様な賃金分布の実質的な部分を説明することができない。実際には、個人の実賃金と、個人の技能に関わる特徴から予測される賃金との間には、大きな（時には著しい）隔たりが存在している。

企業間における不平等

技能に基づく従来の議論では現実の賃金の多様性を実質的に説明できないことから、賃金不平等の決定要因として職場に対して関心が向けられた。近年の研究によれば、**企業間における不平等**（企業間での平均賃金の相違によって測定）の拡大が、1981 年から 2013 年までの期間における米国での賃金不平等の拡大に重要な関与を果たしたとされる。また 1996 年から 2012 年までの期間におけるブラジルでの賃金不平等の減少にも、企業間の賃金不平等の実態が反映されたことが裏付けられている。米国での企業間の大きな不平等は主として二極化の広がりが原因であると考えられたが、それはある企業に高技能労働者が集中し、またある企業には低技能労働者が集中する状況であり、そうした状況は周辺事業を再構築したり下請事業者またはフランチャイズ加盟者へとアウトソーシングしたりする動きと一致している。ブラジルで企業間の不平等が減少したのは、最低賃金が高めであることが主な原因と考えられた。

企業間における不平等の程度

本報告書によれば、個人間での賃金不平等と企業間での賃金不平等に大きな相違のある国が存在するものの、多くの国では、個人間での賃金不平等と企業間での賃金不平等がともに低水準（スウェーデンやノルウェー）、または両タイプの賃金不平等がともに高水準（英国やルーマニア）なことに実際に一定程度の相関がある。企業間での不平等は、先進国よりも開発途上国で大きい傾向がある。先進国では、上位 10%の企業における平均賃金は下位 10%の企業の 2 倍～5 倍となる傾向があるが、この割合はベトナムでは 8 倍、南アフリカでは 12 倍にのぼる。本報告書ではまた、平均賃金が低いか高いかのいずれかである企業の割合が高い英国に比べて、ノルウェーは平均賃金が中程度の企業の割合が高いことも示している。開発途上国では構造的な相違を反映して、多数の低中賃金企業と平均賃金が遙かに高い少数の企業との間に大きな格差が見られる傾向にある。

企業内における不平等

企業間での不平等は近年の賃金動向を左右する重要な要素となっているものの、これが常に全体的な賃金不平等の最大原因であるわけではない。以前の資料の示すところによれば、米国における全体的な賃金不平等の多くは、**企業間での不平等よりも企業内での不平等**が原因であると考えることができる。そして、近年の賃金不平等の拡大要因は多くの場合に企業間の不平等であるとはいえ、10,000 人超の従業員を擁する「巨大企業」の労働者においては両タイプの不平等ともほぼ同様の規模で大幅に増大している。

欧州における賃金不平等ピラミッド

欧州では 2010 年、全体的な賃金不平等の半分近くは企業内の賃金不平等に起因していた。本報告書では、企業をその平均賃金によってランク付けし、支払われた賃金の最低水準と最高水準を調査することにより、欧州では、特に平均賃金が比較的高い企業内において、賃金不平等が大きいことを示す。個人の賃金をその所属企業の平均賃金と比較してみると、大半（約 80%）の人々は当該平均賃金に満たない金額しか稼得していないことが判明した。最下層には自社の平均賃金より遥かに低い賃金しか得ていない労働者も存在し、

こうした企業内での大きな不平等が過度な低賃金の原因として挙げられている。また、最上位 0.1%の人々が 1 時間当たり 211 ユーロを得ているのに対し、その所属企業の 1 時間当たり平均は 45 ユーロとなっている。本報告書では、少数企業の少数個人に対する極端な高額支払いにより不平等な賃金分布「ピラミッド」がいかに形成されているのかを明らかにすべく、企業間だけでなく企業内での賃金不平等の範囲と程度についてグラフィックスを用いて説明している。この分析を先進国経済と開発途上国経済のいずれに対しても行うのが望ましいのであるが、開発途上国経済に関しては、「対応」データセット（つまり、労働者とその所属企業の両者に関する情報を備えたデータセット）は実際にはほとんどない。

職場におけるジェンダー賃金格差

本報告書では、欧州の「対応」データを用いてジェンダーによる賃金格差についても分析している。ジェンダーによる賃金格差は、2002 年から 2010 年の間に欧州の大部分の国で縮小してはいるが、依然として明白である（また、賃金分布の下位と中間層よりも上位で大きい）ことが判明した。欧州全体での時給のジェンダーによる格差は約 20%であるが、所得上位 1%では 45%に達する。この 1%の中でも最上位の給与所得者である最高経営責任者になると、ジェンダーによる賃金格差は 50%を越えている。このようなジェンダーによる賃金格差は、平均賃金が高い企業ほど大きい。欧州で平均賃金が最も高い上位 1%の企業では、ジェンダーによる賃金格差は 50%に近い。本報告書では、労働市場におけるこうしたジェンダー賃金格差が労働者の若年時から存在するが 40 歳を超えると大きく拡大することも示す。

第三部：要約と結論

世界的規模での政策協調の必要性

平均賃金の停滞と労働分配率の低下により、社会的・経済的な影響が考えられる。社会的側面では、賃金上昇率が経済成長率に相応していないために、労働者とその家族は経済発展の成果を自分たちも正当に得ているとは感じられず、フラストレーションを募らせることになる。経済的側面では、賃金上昇率が低ければ家計消費が冷え込み、そのため特に多くの大規模経済圏で賃金の停滞が同時に生じた場合は総需要が減少する可能性がある。この点では、2015 年に様々な国で高い賃金上昇率がみられたことは、国境を越えて好ましい経済効果を及ぼした。経済的に実現可能であるならば、賃金の上昇は持続され、あるいはいっそう促進されるべきである。ただし、国によっては高い賃金上昇率は企業や雇用に関して持続可能ではない形で人件費を増大させる場合もあり、その結果として輸出または投資が大幅に減少することになる場合もあるため、これをすべての国に当てはめることはできない。各国ごとにその国にふさわしい取り組みが必要とされる。

『世界賃金報告』の以前の版では、あまりに多くの国が同時期に賃金抑制政策を施行するか、または輸出促進の目的で賃金カット競争となる事態を避けるために、世界的規模での政策協調を求めてきた。このどちらも地域的または世界的な総需要の落ち込みまたはデフレをもたらす恐れがあるためである。これに関連して、近年の G20 首脳会議では賃金政策がアジェンダに盛り込まれるようになったのは明るい進展である。2016 年の G20 では、実質的な賃金上昇及び生産性向上を達成すべく、マクロ経済政策の実施が提唱された。また、最低賃金や団体交渉などの労働市場制度及び施策を強化して、生産性向上の改善が賃金上昇によりよく反映されるようにする持続可能な賃金政策の方針も提唱された。

各国ごとに実行可能な政策措置の分野

持続可能な賃金上昇と発展の成果をすべての人々が確実かつ正当に共有できるよう、効果的な政策をあらゆるレベルで実行するためには、目標を高く掲げた精力的な行動が必要である。こうした政策対応では、長期的動向とともに最近の進展も考慮に入れる必要がある。適切な政策対応はとりわけ、賃金動向や賃金不平等を良い方向または悪い方向へと向

かわせる具体的な要因に対処しなければならない。こうした観点から、多くの動向は同じ発展段階にある国々に広範な影響を有することは認識しながらも、各国の政策はその国の経済におけるパターンと推進要因に基づいていなければならない。

最低賃金と団体交渉—最低賃金と団体交渉により、企業間の不平等と企業内での不平等を同時に減少させられる可能性がある。しかし、団体交渉はそれを実施する種々の方法によって異なった効果をもたらす。団体交渉が、国、産業またはその部門レベルにおいて、複数の使用者の関わりの下で横断的に協調的に実施される場合は、より多くの労働者が対象に含まれ、不平等は企業内及び企業間の両方で減少されやすくなる。政府が特定の部門または国のすべての労働者に労働協約を拡充することによって、こうした効果が強化されることもある。団体交渉制度が小規模で、会社レベルまたは職場レベルでなされる場合、効果はその企業内の賃金不平等に限定される。ILO は団体交渉と最低賃金に関する国際労働基準を備えているほか、近刊にこの 2 つのテーマに関する政策指針があるが、ここでも最低賃金と団体交渉が政策ツールとして相互に補完し合うものであることを指摘している。

団体交渉による不平等削減のための使用者と労働者による新たなイニシアティブ—企業間での不平等拡大、特に発注者とその下請事業者との間での不平等拡大の問題に取り組むべく、サプライチェーンのすべての部分を団体協約に組みこむことを目指して、近年になって新たな提案やイニシアティブが出てきている。国際レベルにおいては、買い手市場である競争環境では企業レベルでの賃上げは困難であることを強く訴える企業もあった。この点で興味深い動きの一つは、衣類製造国において産業レベルでの複数使用者との団体交渉を促進するために、一部の世界的有名ブランドが製造業者と労働組合とともに共同イニシアティブを開始する決定を下したことである。¹

トップの給与：企業の自主規制か法令強化か？—本報告書で述べた企業内の賃金不平等の大きさを考えたならば、賃金不平等を社会的許容範囲内に収めるために企業が自主規制の役割を担うべきことは明らかである。最高経営責任者の多くはその報酬を事実上自ら決定しており、役員報酬を社会的価値観に適った公正なものにしようと株主が試みても、会社の業績に見合った額にすることさえできないことが多い。ILO は次のように考えている。「持続可能な企業は、団体交渉や労働者への情報提供、協議や参加といった、社会対話と良好な労使関係の実現に取り組んでいる。これらは、共通の価値観、信頼と協力、そして社会的に責任ある行動を促し、そのため双方にとって有利となる状況を生み出す効果的な手段である」（ILO、2007 年、第 5 段落）。トップの給与を規制するイニシアティブは過去において、報酬の透明性や株主の「報酬への発言権」に重点を置いていた。現在では、企業の長期的業績よりも短期的な株主の利益に基づく報酬パッケージを抑制するために、いっそうの規制が必要なのではないかという問いも提起されている。

持続可能な企業のための生産性向上—企業間での平均賃金の相違が全体的な賃金不平等の重要な決定要因であることからして、持続可能な企業において生産性向上を促進することで、平均賃金の上昇と賃金不平等の減少が同時にもたらされる可能性がある。生産性向上と不平等とをトレードオフする必要はない。ただ、仮に企業間での不平等の増大が二極化とアウトソーシングのせいであるならば、付加価値の低い産業部門で生産性を改善する余地はほとんどないとも考えられる。より一般的には、2007 年の ILO による「持続可能な企業の促進に関する結論」で、不平等と差別は持続可能な企業の発展とは相容れないと認識し、持続可能な方式での企業の創出及び成長または変革に資する環境の重要性が強調されている。こうした可能性を開くような

¹ ACTイニシアティブについては、<http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>を参照のこと。

環境においては、経済成長の主要な推進力の一つである合法的な利益追求は人間の尊厳と環境の持続可能性、そしてディーセント・ワークを尊重する発展の必要性和両立可能である。

男女をはじめ異なる労働者集団の間での不平等賃金に対する取組み—労働市場制度や賃金政策は、脆弱で不利な立場にある集団や差別を蒙りやすい集団を対象を含めて保護するものでなければ、不平等の減少に真の効果は期待できない。ジェンダーによる賃金格差すなわち男女間での平均賃金の相違は、いまだに世界的に憂慮されている問題である。本報告書は、ジェンダーによる賃金格差があらゆる種類の企業で見られ、とりわけ平均賃金の高い企業において格差が大きいという事実を明らかにしている。このことは、今日においても、同一価値労働同一賃金の権利を保障する法律、政府による同権利の実効のある実施、そして同権利を主張する労働者による司法制度の効果的利用を本質的に補完するものが、企業レベルの職務評価であることを示唆している。最高経営責任者の報酬を一定の範囲に収めるための施策もまた、本報告書に記されたような男女の最高経営責任者間に広がる大きな賃金格差を縮める効果を持つと考えられる。

不平等削減のためのその他の施策

これまで述べた施策は言うまでもなく、不平等をいかに減少するかを取組みの全容ではない。この点については、『世界賃金報告』が隔年で刊行されており、前回の版では賃金・家計所得とより広範な不平等との関係が考察され、その中で不平等問題に対するその他の一連の政策措置について提言がなされていることは、想起するに値する。

賃金及び不平等に取り組むための、税制及び所得移転といった財政政策—多くの先進国経済では近年、税制の累進性の度合いが低下しており、労働市場に生じる不平等が増幅されている。企業や個人の税金逃れに取り組んだり、低所得世帯に的を絞った減税を提供したりする改革によって、税制の累進性の低下をある程度は取り戻すことは可能である。より累進的な課税や増税もまた、最高経営責任者が報酬の引上げを要求する意欲を抑える効果により、役員報酬の減額に役立つことが期待される。また、直接的な現金であれ、公的な雇用機会や雇用保障という形であれ、食料品に対する補助金であれ、低所得世帯に対して支出がなされる所得移転をつうじて、不平等削減のための財政政策を行うことも極めて重要である。多くの国々が社会的保護制度を拡充したとはいえ、世界全体では多くの人が未だに健康保険も老齢年金も受けておらず、さらに児童・家族手当もなく、失業、障害、労働災害、出産のための保護もなしに暮らす人々が世界の大勢を占めているのである。(ILO、2014b)

総合的対策の重要な要素として賃金と賃金分布に間接的に影響を与える政策—このような政策には、質の高い教育、従業員の実能の向上を図る継続的プログラム、そして求職者と仕事とのより良いマッチングが含まれる。加えて、非標準的な雇用形態にある労働者（特に臨時労働者や派遣労働者）が蒙る賃金格差に取り組む政策も含まれる。このような形態の雇用は多くの先進工業国で増えており、また開発途上諸国でも以前は標準的雇用により構成されていた労働市場部門において増加傾向にある。採用すべき施策としては、非標準的雇用の労働者に対して、「標準的」契約に基づく労働者が享受している保護を差し伸べ、また雇用上の様々な取決めをつうじて提供される保護をさらに整備するよう努めなければならない。そうすることによって、労働者間での平等な待遇という原則が守られ、職業上の地位に基づく差別が回避される。そして性別に基づく間接的差別が減少し、特定の労働者集団に対する報酬と労働条件を他よりも低くして人件費を削減する目的のためだけに非標準的形態の仕事が利用されることは確実に防止されるのである(ILO、2016b)。