



International
Labour
Office

Geneva

世界給与・賃金レポート

最低賃金の国際比較

組合等の団体交渉などの効果，経済に与える影響など

ILO（国際労働機関） 編著

田村勝省 訳



世界給与・賃金レポート

最低賃金の国際比較

組合等の団体交渉などの効果，経済に与える影響など

ILO（国際労働機関）編著

田村勝省 訳

International Labour Office, Geneva

（株）一灯舎

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

本書は国際労働事務局（本部ジュネーブ）が下記の書名のもとに刊行した原著を、同本部の許可を得て訳出したものである。

記

Global Wage Report 2008/09.
Minimum wages and collective bargaining. Towards policy coherence
世界給与・賃金レポート
最低賃金の国際比較 組合等の団体交渉などの効果、経済に与える影響など

Copyright © 2008 International Labour Organization
日本語翻訳版著作権 ©2009（株）一灯舎

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解を示すものでもない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は現著者のみが負い、国際労働事務局による刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは国際労働事務局の不支持を表すものではない。

本書の翻訳は（株）一灯舎によってまとめられたものであり、翻訳の正確性については（株）一灯舎が責任を負う。翻訳と原文の間に何らかの矛盾がある場合は原文に従う。

序文

労働の世界にとっては賃金雇用と賃金が最も重要である。世界の労働力のおよそ半分は賃金を得るために働いている。賃金労働者やその家族の生活水準や生計は、賃金水準とそれがいつどのように調整され支給されるかに左右される。賃金はまた消費全体の重要な構成要素であり、一国の経済パフォーマンスの鍵を握る要因である。

財・サービスの国際貿易に直接・間接に参加している労働力の著増や、低・中・高所得国間における相互依存の高まりを背景に、今や賃金ははっきりとグローバル化についての議論の中心におかれるようになっている。このような状況下では、世界中の賃金水準とトレンドに関するデータを一般利用に供するのは国際労働機関（ILO）の責任である。本報告書では、最近の賃金トレンドに関して国や各地域によって大きなバラツキがあることを示したい。一部の少数の諸国では急上昇しているが、それ以外の多くの諸国では非常に緩やかな上昇にとどまっている。

一般的なトレンドとしては、賃金の上昇率は1人当たりGDPの成長率に比べて大幅に低いといえる。大半の諸国では国民所得に占める賃金のシェアは低下しており、生産性の伸びと賃金の伸びの間にはラグが存在することが示めされている。この報告書では次のことを示す証拠も提示してみたい。すなわち、景気上昇期に賃金は経済全体の成長率と同じ速さで上昇しないのに、景気下降期にはそれよりも速く鈍化するということである。2008年に加速化した世界景気の鈍化が急速に広まるなかで、これと同じパターンが繰り返されるとすれば、リセッションはもっと深くなり、景気回復は遅れることになるだろう。

ほとんどの国では賃金の不平等が拡大している。トップ層の賃金が大多数の賃金労働者の賃金よりもずっと速いピッチで上昇しているためだからである。ただし、団体交渉のカバレッジが高い諸国では賃金格差が縮小しているようである。

ILOは万人のために機会を提供するという公正なグローバル化の推進に積極的に関与している。ILOのかかげる「適正な仕事（ディーセント・ワーク：働きがいのある人間らしい仕事）の実現に向けた取り組み」は、職場・雇用・企業の発展における権利、社会的保護、社会的対話、三者協議という4つの戦略的な要素に基づいて前進するために必要な、実際的な方法を提供している。グローバル化と開放的な経済・社会が正当であるかどうかは、結果がもっと公正になるかどうかにより大きく左右される。この公正さにとって最も重要なのは、働いている男女が自分の生み出した富について公正な分け前に与えるという能力である。

2008年6月に開催された国際労働会議（ILO 総会）は「公正なグローバル化の社会正義に関する ILO 宣言」を採択した。これは各国および雇用者や被雇用者の団体に、均衡のとれた経済的・社会的な政策を推進するという原則を銘記してもらうとともに、そのために必要なアプローチを制定したものである。この宣言では次のような政策を支持している。すなわち、「万人のために進歩の果実の正当なシェアと、最低の生活賃金を全被雇用者と保護を必要とする人々に対して確保することを企図している賃金や所得、労働時間、その他の労働条件に関する政策」。このような原則を有効な政策に結びつけるために、ILO は政策立案者や社会的パートナーに、多数の諸国における最近のトレンドについての情報や分析を提供している。

本報告書は各国の統計局、省庁、その他の機関から ILO に提供されたデータを整理して理解し易くしたものである。賃金の水準・トレンド・分布に関するデータの範囲・規則性・比較可能性については、まだ大きな改善の余地が残っている。ILO はこの努力に関しては、各国、各地域、他の国際機関と協力しながら支援する用意がある。グローバル化の社会的な面を強化するということは、経済成長の社会的な成果に関するデータを収集し、利用可能にするために、これからももっと資源を投資しなければならないということも意味するのである。

この種の報告書は、適正な仕事についての目標を推進しようとしている加盟国を、ILO が後押しするのに最善の方法の 1 つである。それは、賃金政策の構成要素や生産性・経済パフォーマンス・物価・賃金などの相互関係について、ILO の技術支援を提供できる能力が高まるからである。

ファン・ソマヴィア

ILO 事務局長

謝辞

主要な貢献者

本報告書を作成したのはILOの社会的保護部門にある労働保護局(PROTRAV)の「労働・雇用条件プログラム」(TRAVAIL)によっている。この報告書は次の人々で構成されるチームの成果である。Patrick Belser, Yongjian Hu, Nassul Kabunga, Shangheon Lee, Manuela Tomei, Daniel Vaughan-Whitehead. Patrick Belserが主任編集者となり、Charlotte Beauchampが編集・出版の調整を行った。

個別の貢献

Chang-Hee LeeとJohn Ritchotteがそれぞれ中国とカンボジアにおける団体交渉と最低賃金に関して貢献してくれた。以下のように各国の専門家が自国の背景研究とデータを提供してくれた。Ernesto Kritz (アルゼンチン), Claudia Dedecca (ブラジル), Helia Henriquez (チリ), Rodolfo Tascan Chen (コスタリカ), Carlos Salas (メキシコ), Jorge Bernedo Alvarado (ペルー), Juan Manuel RodriguezとGraciela Mazzuchi (ウルグアイ), Charles Ackah (ガーナ), Haroon BhoratとSumayya Goga (南アフリカ), Godius Kahyarara (タンザニア), Wang XiaとSu Hainan (中国), Ganesh Chand (フィジー), Rayaprolu Nagaraj (インド), Armida S. Alisjahbana (インドネシア), Gunna Jung (韓国), Esther F. Guirao (フィリピン), Worawan Chandoevwit (タイ), Nguyen Thi Lan Huong (ベトナム)。

特に感謝

以下のチーム/個人に特に感謝したい。本報告書のために貴重なデータを提供してくれたパナマのILO/SIAL(情報分析システム)チーム全体。それにはMónica Castillo, Manuel Córdova, Rigoberto García Torres, Bolívar Pinoが含まれる。賃金不平等に関するデータを親切に提供してくれたOECDのPaul Swain。50カ国以上に及ぶ途上国および体制移行国について、最低賃金水準に関する最近のデータを提供してくれたグローバル労働モニターのPeter Peekとそのチーム。本報告書の実証分析と

内容全体を改善するために、研究者仲間として査読してくれた Edward Anderson と Andrés Marinakis.

その他貢献者

報告書作成のさまざまな段階で、以下のように大勢の方々から有益なコメントをいただいた。Peter Auer, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Christine Evans-Klock, François Eyraud, Elaine Fultz, Susan Hayter, Frank Hoffer, Jeff Johnson, David Kucera, Malte Luebker, Adriana Mata-Greenwood, Alena Nesporova, Sten Toft Petersen, Stephen Pursey, Catherine Saget, Sylvester Young.

翻訳出版にあたって：

英語の wage は、日本語に直訳すると「賃金」となるが、欧米や世界の多くの国々ではいわゆるホワイト・カラー（オフィス従業員）も含み、より広義である。即ち、日本の給与と賃金を示す用語である。より広い言葉としては、役員に対する remuneration を含む報酬があるが、日本で給与を意味する salary は国際的には使われていない。本書では、wage を賃金と訳してあるが、給与を含んでいる。

（一灯舎注記）

目次

序文	iv
謝辞	vi
目次	viii
はじめに	1

Part I 賃金の主要トレンド（1995–2007 年） 3

第 1 章 経済的な文脈	3
第 1 節 経済成長率が高いが先行きは暗い	3
第 2 節 世界的な経済統合の継続	5
国際貿易	6
外国直接投資	6
労働移住	7
第 3 節 インフレ	8
第 2 章 総賃金	9
第 1 節 定義と統計	9
第 2 節 平均賃金	12
賃金と生産性	14
2008 年と 09 年の賃金予測	17
第 3 節 賃金シェアの変化	19
第 3 章 賃金の分布	24
第 1 節 賃金不平等は問題か？	24
第 2 節 賃金不平等のトレンド	26
第 3 節 賃金不平等と経済発展	27
第 4 節 賃金不平等と性差	29

Part II 最低賃金と団体交渉 33

第 4 章 最近のトレンド	33
第 1 節 最低賃金の復活	33
第 2 節 団体交渉のカバレッジに関する対照的な動向	36
第 5 章 賃金の結果に対する制度の影響	39
第 1 節 団体交渉・生産性・賃金	40
第 2 節 制度と賃金不平等	42
第 3 節 文献に基づく発見	43

第 6 章 一貫した賃金政策の設計	45
第 1 節 最低賃金を有効かつ適正な賃金フロアとして活用	46
適正な賃金のフロアとは何か？	46
最低賃金の引き上げ	48
単純さの維持	49
順守・カバレッジ・一貫性	51
第 2 節 団体交渉を最低賃金とともに推進	52
協調アプローチの促進	53
団体交渉を活性化する措置の実例	53
団体交渉のモニタリングと賃金統計の収集	55

Part III 要約と結論 57

第 7 章 主な発見と政策意義	57
第 8 章 新たな問題と今後の対応策	59
技術的補遺 I：賃金シェア	61
技術的補遺 II：制度と不平等	64
参考文献	66
統計付録	71

表

表 1 総雇用に占める賃金・給与労働者の割合（％）	11
表 2 最低賃金のトレンド	35
表 3 団体交渉のカバレッジ（2007 年ないし最新年）	38
表 4 全国および部門別の最低賃金（最低賃金制度のある諸国に占める割合）	49
表 5 最低賃金と家事労働者（主要国）	52

図

図 1 経済成長：GDP の年変化率（1980-2007 年、ドル建て 2000 年不変価格）	4
図 2 経済成長と安定性：1980-94 年と 1995-2007 年の比較	5
図 3 貿易（輸入＋輸出）の対 GDP 比（1980-2006 年）	6
図 4 対内純 FDI の対 GDP 比（1980-2006 年）	7
図 5 インフレ：GDP デフレーター（1980-2006 年、年変化率）	8
図 6 食料価格 パネル A. 食料価格指数（2000-08 年） パネル B. 穀物価格の見通し（1996-2017 年）	10
図 7 実質賃金の伸び	14
図 8 1 人当たり GDP 成長率と実質賃金の変化	15
図 9 1 人当たり GDP 水準と賃金水準（購買力平価 PPP ベース）	16
図 10 世界の賃金弾力性にかかわる比較推計値	17
図 11 消費者物価指数（CPI）の変化と名目賃金の変化の関係（1995-2007 年）	18
図 12 最貧家計の食費が総支出に占める割合（データが入手可能な最新年）	20

図 13 賃金シェアのトレンド：1995-2000 年平均と 2001-07 年平均の比較	
パネル A. 調整済み賃金シェアの諸国	22
パネル B. 未調整賃金シェアの諸国	23
図 14 賃金不平等 (D9/D1 比率)：1995-97 年と 2004-06 年の比較	25
図 15 さまざまなタイプの不平等拡大：例示	27
図 16 主要国における賃金不平等の要因分解：D9/D5 と D5/D1 の変化 (1995-2000 年と 2001-06 年の比較)	28
図 17 賃金不平等と経済発展 (2006 年あるいは最新年)	
パネル A. ジニ係数 (賃金不平等全体)； パネル B. D9/D1 比率	30
図 19 1 人当たり GDP 成長率と実質賃金上昇率： 団体交渉カバレッジ率が低い ($\leq 30\%$) 諸国	41
図 20 1 人当たり GDP 成長率と実質賃金上昇率： 団体交渉カバレッジ率が高い ($> 30\%$) 諸国	41
図 21 賃金格差 (D9/D1) と団体交渉カバレッジ率 (2005 年、EU 諸国)	43
図 22 平均賃金との相対比でみた最低賃金	47
図 23 ラテンアメリカにおける名目賃金とインフレ率 (1996-2007 年)	48

ボックス

ボックス 1 ILO 10 月調査	13
ボックス 2 中国：団体交渉のトレンド	40
ボックス 3 ウルグアイ：団体交渉と賃金政策の再活性化	54
ボックス 4 カンボジア：団体交渉のための基盤としての最低賃金	55

技術的補遺 表

表 A1 賃金シェアの変化に関するパネル回帰分析結果	62
表 A2 賃金不平等と制度的要因	65

統計付録 表

統計付録表 A1：平均賃金と「賃金シェア」	73
統計付録表 A2：最低賃金	80
統計付録表 A3：不平等	87
統計付録表 A4：背景指標	94

はじめに

世界全体で賃金の水準と分布に関して、1995年以降の主要なトレンドはどうなっているであろうか？ 経済成長とグローバル化はこのような賃金トレンドにどう影響したのだろうか？ 最低賃金や団体交渉の役割はどうだったのだろうか？ これが今回のILOとして初めての『世界賃金報告』が取り組んだ主要な疑問である。

本報告書は3つのパートに分かれている。パートⅠでは平均賃金と賃金分布の主要なトレンドが要約されている。1995-2007年の期間について、平均賃金が1人当たりGDPの伸びにおくれを取ったことが示されている。われわれの解釈では、これは生産性の上昇が賃金の上昇に十分反映されていないことを意味している。また、近年のように経済統合の進展が特徴となっているので、GDPに占める賃金のシェアが低下している、また男女間賃金格差の縮小が期待を下回り極めて遅々としている、賃金は労働者間で不平等が総じて拡大しているといった傾向が顕著になっている。この報告書のもう1つの目玉として、世界の賃金の伸びについて2008年についてわれわれの推定値、09年について同予測値を提示した。

本シリーズが今後出版される際、パートⅡでは特に注目すべき個別の話題を取り扱う計画にしている。本年の報告書では、賃金に影響する2つの重要な労働市場制度である最低賃金と団体交渉に焦点を当てた。まず、このような制度に関する若干の統計を提示してある。それによると、最低賃金が復活したことが確認され、団体交渉のカバレッジに変化があったことが裏づけられている。さらに、われわれの統計分析が示すところによれば、賃金政策は賃金所得に重要なプラス効果をもたらす。つまり、団体交渉は全体として賃金不平等を縮小させ、経済成長と平均賃金の結び付きを強める一方、最低賃金は労働市場のボトムから半分の層における不平等を削減することができる。しかし、政策立案者にとってのチャレンジの1つは、団体交渉と最低賃金について、相反するのではなく補完し合う制度を開発することである。そこで、本報告書では、団体交渉を「締め出さない」最低賃金制度をどのように設計するかについて、具体的な勧告を提示する。

パートⅢでは、具体的な政策勧告を行うとともに、さらに研究を必要とする問題を特定している。われわれの政策勧告は2008年と09年の経済成長が低くなっているということを背景に、特に緊急性を帯びている。食料を中心とした価格の高騰は、低賃金労働者の実質賃金だけでなく、中流階級に属している多数の労働者の実質賃金をも侵食する可能性が大きい。このような流れのなかで、われわれの勧告は次の通りである。政府は積極的な賃金政策を実施すべきである。社会的パートナー間の交渉を促

進して、総所得について被雇用者と雇用者の分け前が等しくなるようにすべきである。可能な限り最低賃金を引き上げて、低賃金労働者の購買力を保護すべきである。さらに、われわれとしては、このような賃金政策を所得補助措置を含んだ包括的な対応策の一環にするよう勧告している。

最後に、賃金に関するこの初めての報告書において、多くの重要な問題がより詳細な検討に値する、あるいは検討の対象外になっている、ということをわれわれは痛切に感じた。そのため、パートⅢでは今後発行される『世界賃金報告』で扱う可能性のあるテーマをいくつか示した。これには男女間の賃金不平等、職種間の賃金格差、賃金と労働生産性の関係に関する厳密な分析などが含まれる。今後の主要な努力は、この第1号の報告書のために作成された賃金統計に関して、新しいデータベースを改善することにも振り向けなければならない。これが賃金の果たす役割の理解を改善して、適正な仕事と社会正義にアクセスするのに大きな貢献になることを期待したい。

世界の賃金トレンドに関する議論を正しい位置関係に置くために、第 1 章では主要な経済トレンドを簡単にレビューする。可能な限り 1995-2007 年に焦点を当てるが、データの入手可能性に関連した理由から、分析を 2001-07 年に限定せざるを得ないこともある。経済成長やインフレなど重要なマクロ経済要因に焦点を当てるが、国際貿易・外国直接投資・人の移動などを通じた世界経済のグローバル化にかかわるトレンドも検討する。このような要因はすべて、賃金動向に大きな影響を与えるものと一般的には考えられている。賃金動向そのものについては第 2 章と 3 章で検討する。

第 1 章 経済的な文脈

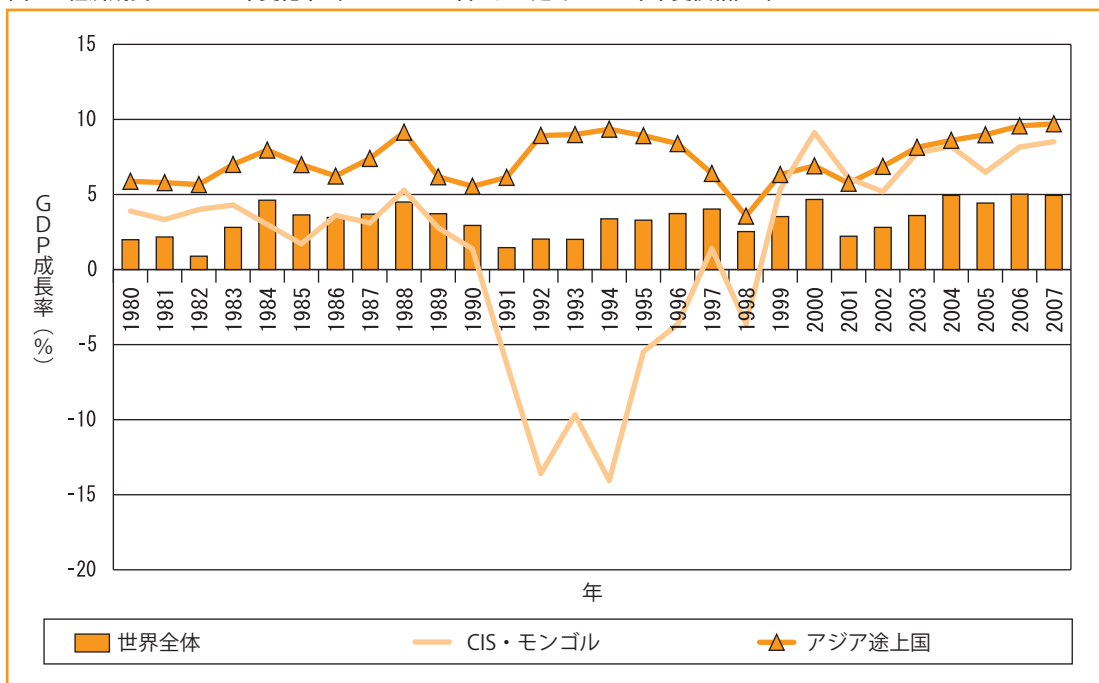
第 1 節 経済成長率が高いが先行きは暗い

世界の経済成長率でみる限り、1995-2007 年は成功であったように思われる。ただし、アジアやラテンアメリカの金融危機、体制移行国の執拗な経済的チャレンジなど、深刻な経済的困難に直面した地域もなかにはあった。図 1 は世界全体の GDP 成長率の推定値を示したものである。世界経済は過去 30 年間にわって年平均 3.3% で成長してきたが、高成長の新興諸国に牽引されてきていることがわかる。この期間中、成長率は 1980-94 年の年平均 2.9% から 1995-2007 年の 3.8% へと加速化している。これは注目すべきことであり、一見では世界の賃金の伸びにとって非常に好ましい環境になっていたように思われる。

しかし、図 1 にある 2 つの地域、アジアの途上国と独立国家共同体（CIS）諸国の推定値は、地域ごとに大きなバラツキがあることが明確である。アジアの途上国は平均を上回る高い成長率を経験したが、CIS 諸国は 1990 年代の深刻な経済的崩壊から回復する途上にあった。その他の開発途上地域は 1995 年以降、総じて平均より高いパフォーマンスを享受し、アフリカは年 4.8%、西半球は年 3.2% と堅実な成長率を享受した。ただし、特に 2000-02 年を中心にラテンアメリカは厳しい経済的困難に遭遇した。

止むを得ないことながら、但し書きがいくつか必要である。第 1 に、個別国の経験は地域全体のトレンドと異なることがしばしばで、その違いが大きいこともある。2001-07 年には高成長を遂げていた地域においてさえ、一部の諸国では経済成長率が低下したり、あるいはマイナスになったりしている。アフリカのコートジボワールとラテンアメリカ・カリブのグアテマラやハイチがその例である。実際問題として、経済成長率の各国間格差は 1990 年代には拡大傾向をたどり、前回の金融危機の悪影

図1 経済成長：GDPの年変化率（1980-2007年，ドル建て2000年不変価格，%）



出所：IMF.

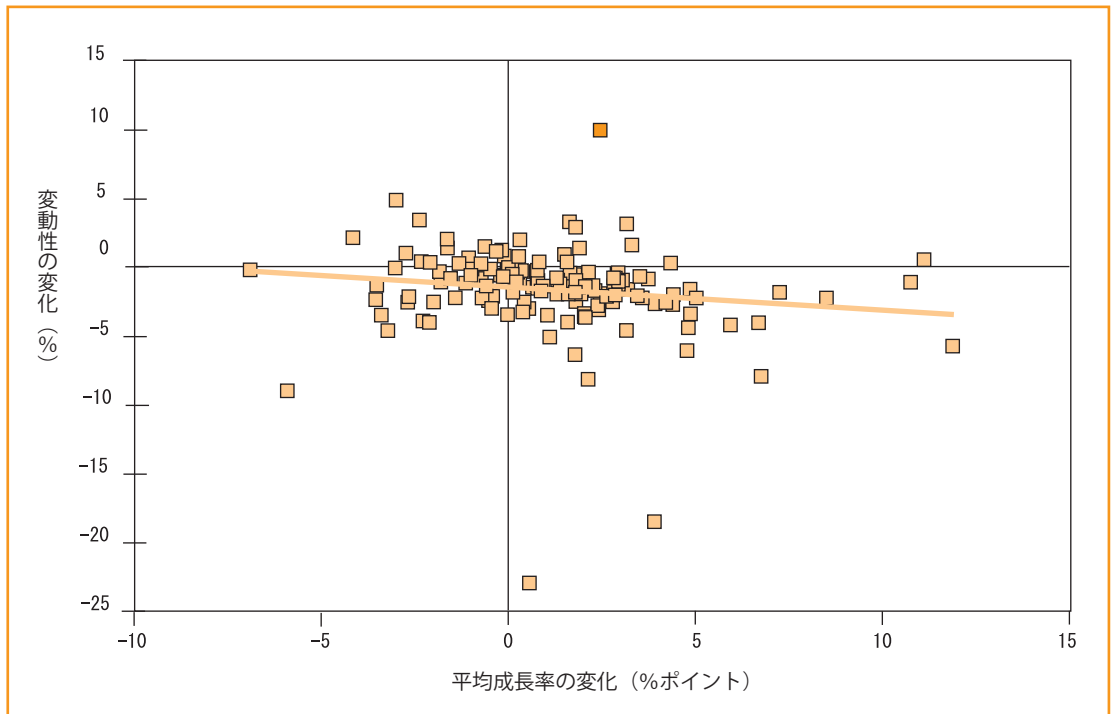
響が最大限に表れた1998年にピークに達している¹。第2に、経済成長率については年平均だけでなく、長期的な安定性を検討することが重要である。経済パフォーマンスが乱高下すると、賃金の決定がむずかしくて予測不可能になる。この観点では、経済成長率の変動性が1998年以降低下していることが注目される。これは図2で示されている。大半の諸国が1995-2007年には1980-94年と比べて、高い成長率を何とか達成しており、しかも変動性が減少していることがわかる。

しかし、2008年の状況と2009年の展望はあまり明るくない。アメリカの金融危機を原因とする世界経済の鈍化は不可避であるとみられる。鉱工業生産が減速し、消費者心理が暗転しつつあるという明確な証拠が表れてきている。2008年中に国際通貨基金（IMF）は2008年の世界経済成長率見通しを3.9%に引き下げたが、このような鈍化傾向は2009年も続くと予測されている。IMFの2009年の見通しも3.0%へと下方修正された²。しかし、多数の途上国と体制移行国では世界経済鈍化の影響が顕在化し始めたばかりであることを考慮すれば、そのような下方修正はむしろ楽観的であるとみられる。2008-09年に世界経済がプラスの経済成長を維持するというIMFの予測は、途上国が6%以上の成長を持続するということを前提にしている。これとは対照的に、先進国の成長は2008年に2%未満、09年には1%未満になると

1 各国間の経済成長率格差はサンプルに含まれる諸国について、GDP成長率にかかわる標準偏差に基づいて推定した。

2 IMF World Economic Outlook 2008 (updated in October 2008).

図2 経済成長と安定性：1980-94年と1995-2007年の比較



注：「平均成長率の変化」は両時期における年平均 GDP 成長率の相違、「変動性の変化」は両時期における GDP 成長率の標準偏差の変化を指す。
出所：IMF。

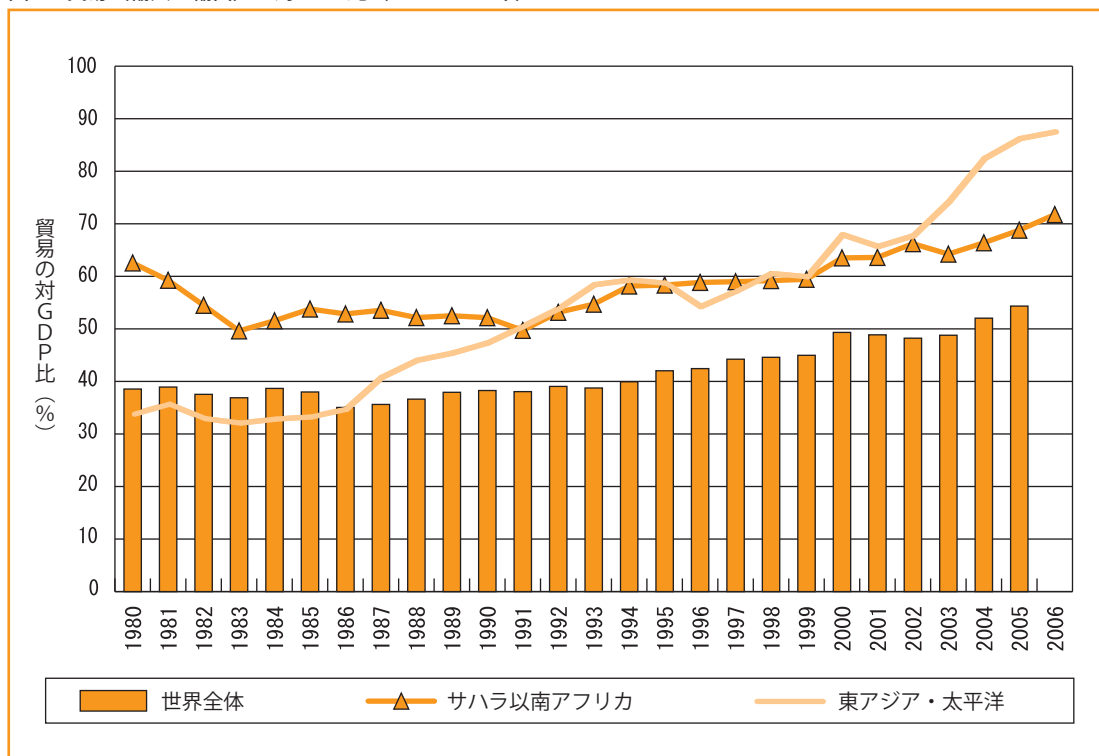
予想されている。

第2節 世界的な経済統合の継続

グローバル化の進展は近年の堅調な経済成長の背景になっている。この報告書はグローバル化の概念的な問題を議論することを意図したものではないので、ここではグローバル化の3つの重要な側面——国際貿易、外国直接投資、労働移住——について簡単にレビューするにとどめたい。グローバル化のこのような3つの側面は、多かれ少なかれ、賃金の水準と分布に影響することが広く認められている。潜在的な意義が多面的であるにもかかわらず、データベースは賃金全体の水準——特に労働者が賃金上昇を通じてグローバル化の利益をどの程度享受したか——と、いわゆる「スキル・プレミアム」——熟練労働者と未熟練労働者の賃金格差——に対する影響に焦点が絞られている。国際貿易が賃金不平等に及ぼす影響についての懸念は、ILO と世界貿易機関（WTO）事務局との共同研究でも認識されていた³。

3 Jansen and Lee (2007). グローバル化や途上国の不平等に関する文献についてのより理論的なレビューは、例えば、Anderson (2005) や Goldberg and Pavcnik (2007) を参照。

図3 貿易（輸入＋輸出）の対 GDP 比（1980-2006 年）



出所：IMF データベース。

国際貿易

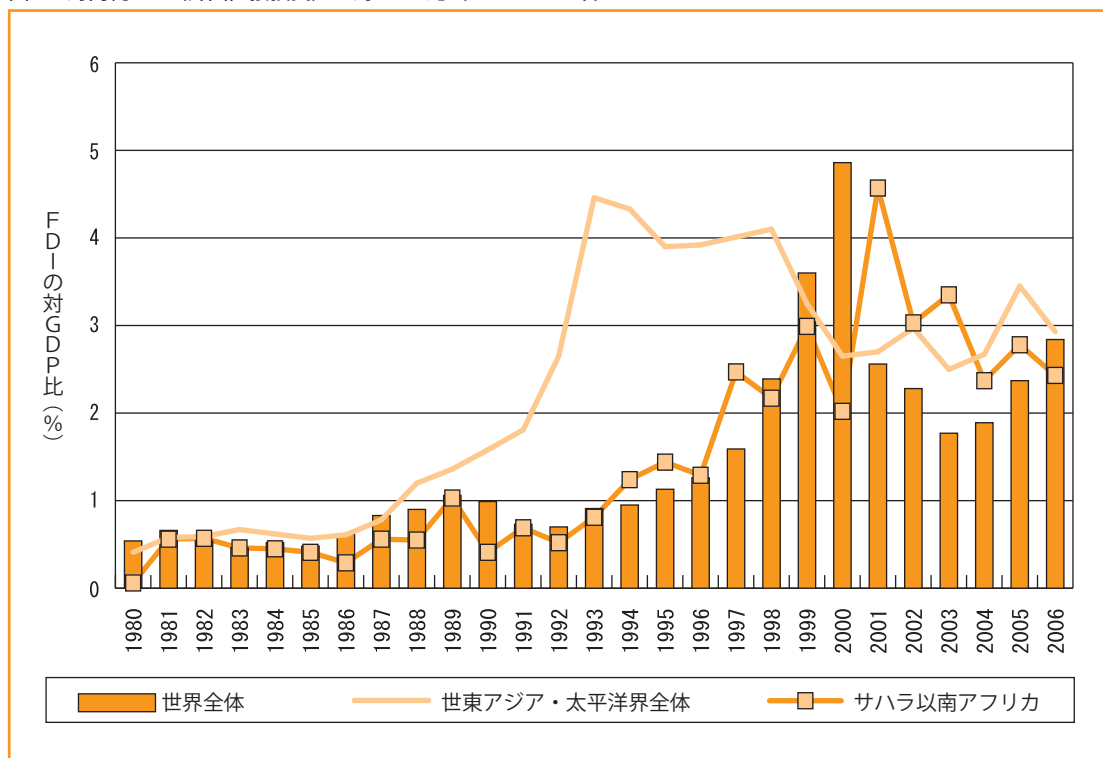
世界全体でみると、貿易が GDP に占めるシェアは 1980 年代以降一貫して拡大しており、最近では 50%を超えている（図 3 参照）。地域別にみると、変化が最も顕著なのはアジア・太平洋であり、サハラ以南アフリカでも着実な上昇傾向がみられる。しかし、このようなグローバルな姿は個別国の対照的な動きを覆い隠している。データが入手可能なすべての国がいわゆる「グローバリザー」というわけではない。自国経済を開放する政策が一般的な流れになっているにもかかわらず、サハラ以南アフリカの多くの諸国を含め、世界の 3 分の 1 の諸国では貿易のシェアが低下している。その結果、貿易シェアの各国間格差は拡大しているのである⁴。

外国直接投資

グローバル化のもう 1 つの牽引力は外国直接投資（FDI）であり、1980-2006 年の間に著増を示している。ただし、大きな乱高下を伴っていた（図 4 参照）。世界全体でみると、FDI の対 GDP 比は 1980 年代には平均 1%にすぎなかったが、2000 年には約 4.9%のピークに達し、その後は 2-3%で安定的に推移している。国際貿易の

4 サンプル諸国の貿易シェアの標準偏差は 1995 年の 44.8 から 2006 年の 60.3 へと大きくなっている。

図4 対内純 FDI (外国直接投資) の対 GDP 比 (1980-2006 年)



出所：IMF データベース。

場合と同じく、FDI フローについても国ごとのバラツキは年とともに拡大している⁵。これは次のことを示している。すなわち、貿易と外国直接投資の分野では開放政策という一般的な流れがあるにもかかわらず、各国が世界経済との統合に実際に成功した程度についてはバラツキが大きくなっている。

労働移住

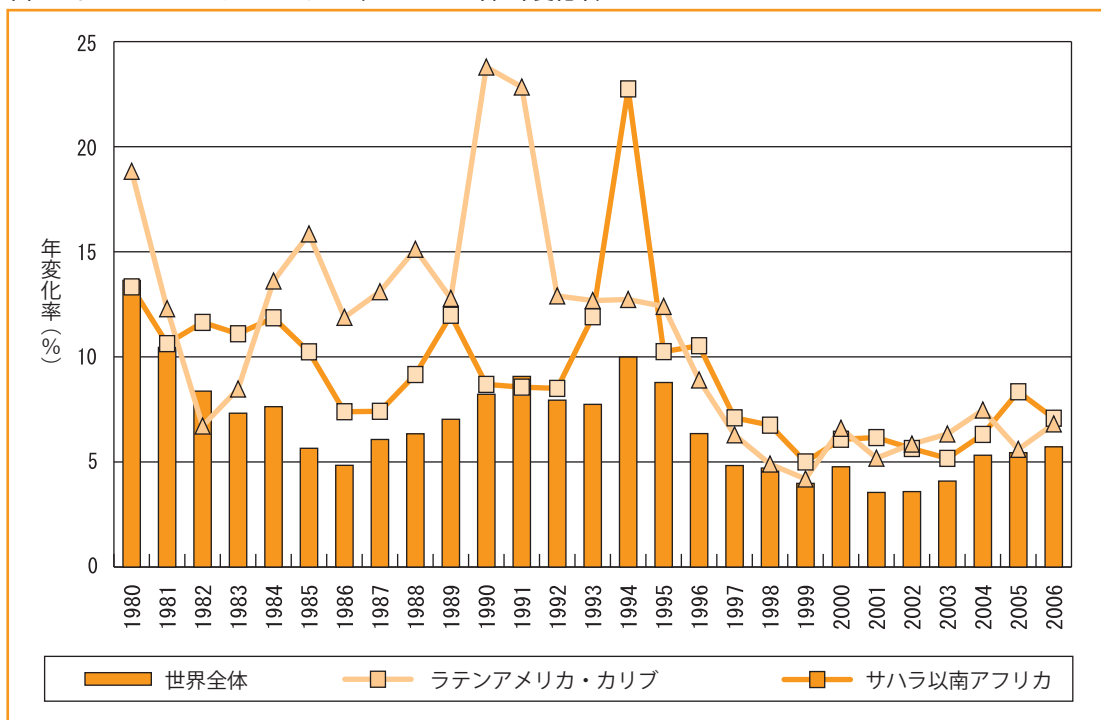
途上国から先進国への労働移住も過去 20-30 年間に増加している。このようなフローの世界的規模の正確な把握は困難であるが、ILO が 2004 年に行った推計では、世界全体で経済的に活動的な移民が約 8,600 万人いて、そのうち 3,200 万人は途上地域に居住している⁶。移住の誘因はさまざまであるが、途上国と先進国の間の賃金格差が通常は重要な一因であるとされている。労働移住は特にアメリカとヨーロッパで引き続き顕著である。欧州連合 (EU) に居住している非 EU 諸国出身者の数は、2006 年で 1,850 万人、総人口の 3.8% と推定されている⁷。湾岸諸国も重要な行き先となっており、総労働力に占める移民労働者の比率が極めて高くなっている。

5 民間資本フロー全体にかかわる変動性はもっと顕著である。それが一部の識者が FDI を民間資本フローの「明るい面」と考えている理由である。

6 ILO (2004) を参照。

7 Council of Europe (2008) を参照。

図5 インフレ：GDP デフレーター（1980-2006 年，年変化率）



出所：IMF データベース。

第3節 インフレ

物価は2006年まではそれ以前の時期と比べて比較的安定していた。図5が示すように、世界の平均インフレ率は1980年代から90年代初めにかけて5-10%のレンジで変動していた。周知の通り、ラテンアメリカ地域は1980年代から90年代初めにかけて、債務危機とより広範な経済的混乱を背景に、インフレの高騰で大打撃を受けた。高インフレは対外債務が多く、政治的に不安定な諸国を中心に、サハラ以南アフリカにも影響を与えた。1990年代前半における世界的なインフレの高騰にとっては、ヨーロッパ・中央アジアの体制移行国における未曾有のインフレ（1991-94年には年100%超）も大きな原因であった。しかし、最近、インフレはほとんどの地域でかなり沈静化しており、世界のインフレ率は5%程度に抑制されている⁸。2005年にはすべての途上地域でインフレ率は9%を下回った。これは第2次世界大戦後としては初めての記録的な低水準である。

2006年以降、食料と石油の価格高騰を主因にインフレ圧力が積み上がっている。図6（パネルA）でみるように、国際連合の食糧農業機関（FAO）が算出している食料価格指数は、2000年から08年5月までの間に2倍以上になった。過去2年半における価格高騰が主因である。最も顕著な価格高騰は雑穀類、小麦、コメなど穀物に

8 消費者物価（CPI）でみたインフレは低かったものの、一部の先進国を中心に資産価格のインフレはもっと高かった。後者は人々が保有する富の価値を削減する効果をもつ。

ついてみられ、3倍以上になっている（パネルB）。このような穀物の価格は将来的にも高水準にとどまるものと予想されている。

燃料価格も変動が激しかった。IMFの一次産品価格指数によると⁹、2005-07年の間に30%以上も上昇した。石油価格は高騰を続けて2008年半ばにピークに達し、それ以降は下落に転じている。この乱高下の原因としては投機が指摘されている。しかし、需要の増加や供給の制約を考えると、石油価格は長期的には上昇するものとみられる。将来的には、石油価格の高騰は排出削減のインセンティブになり、新しいエネルギー源の開発を牽引する可能性が大であろう。気候変動と戦うためには両方が必要である。このような最近の動向をみると、「安い食料」と「安い石油」の時代は間もなく終わりを迎えるだろう。世界貿易が価格の安定性にもたらすプラス効果——途上国が安価な工業品を輸出することに伴うもの——も終焉しつつあるといえよう。これは、例えば、中国の輸出価格が最近上昇に転じたことで示めされている。

第2章 総賃金

本章では賃金に関して主要なトレンドを見出すために、経済全体にかかわる平均賃金（実質ベース）と賃金がGDPに占めるシェアという賃金水準に関する2つの主要指標を検討する。第1の指標は賃金の購買力が時とともにどのように変化したのか、あるいはしなかったのかを示す。しばしば「賃金シェア」といわれる第2の指標は経済的な付加価値のうち賃金に回った割合を示す¹⁰。この2つの指標は密接に関係している。平均賃金の伸びが1人当たりGDPの伸びよりも低ければ、賃金シェアが低下するのが普通である¹¹。もし、それとは反対に、平均賃金が1人当たりGDPよりも速く上昇すれば、通常は賃金シェアが利潤を犠牲にして上昇することになる。しかし、賃金トレンドを議論するに先立ち、賃金の定義を簡単にレビューすることによって、賃金に関する包括的な統計を収集することが困難であることを強調しておきたい。

第1節 定義と統計

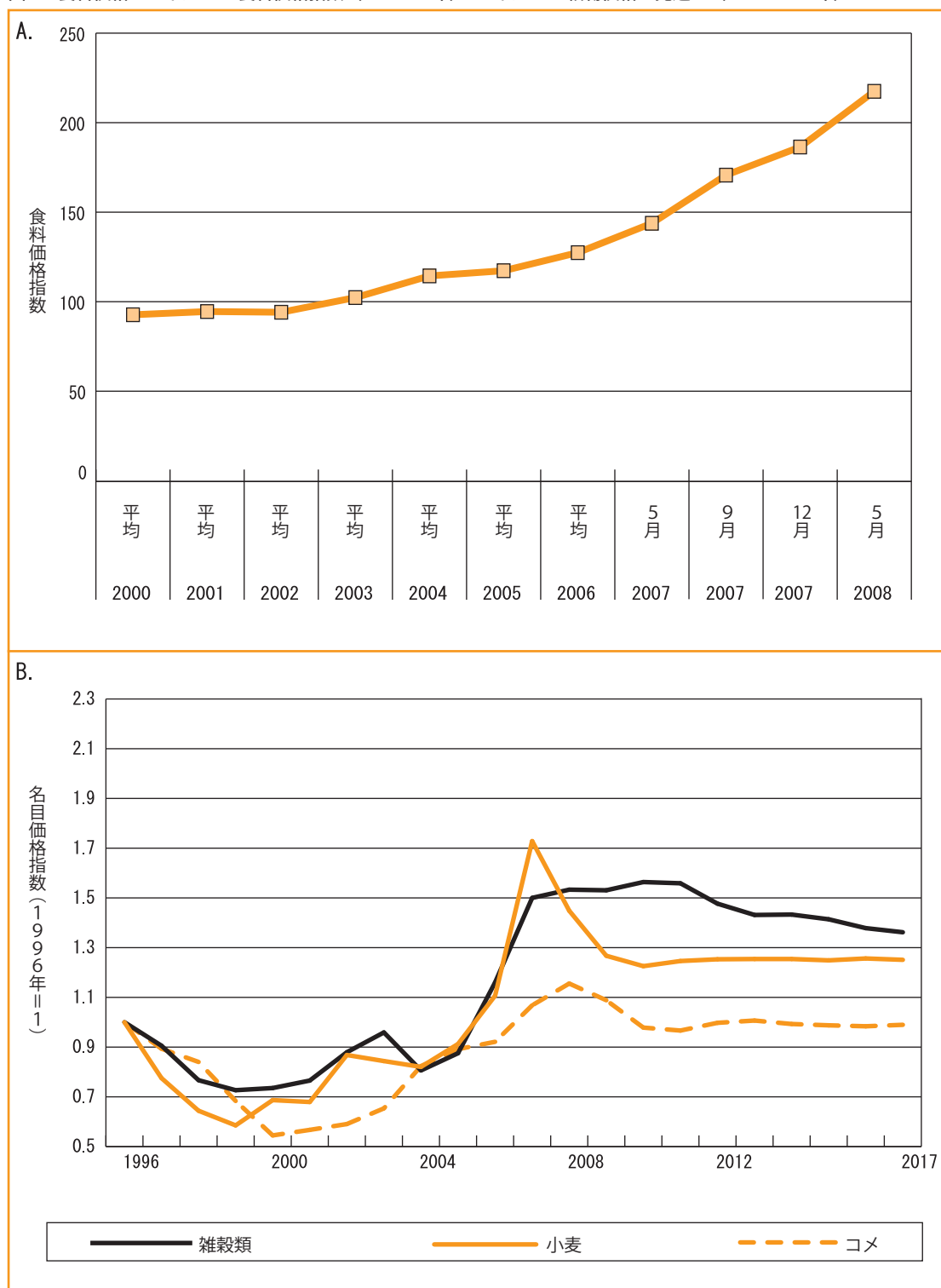
本報告書で使う賃金統計は一般に入手可能であるが、一定期間について被雇用者が受け取る総報酬で構成されており、仕事をしてない期間（年次休暇など）の支払いや定期的な賞与も含まれる。報酬は通常は現金で行われるが、一部の現物支給が含まれることもある。原則として、「賃金」はグロスの稼ぎを指すため、被雇用者の可処分手取り賃金とは異なる。後者は賃金から税金、年金や社会保障の拠出金、その他の控

9 この指数には石油、天然ガス、石炭の価格が含まれている。

10 付加価値は生産的活動によって生み出された所得の総計であり、従業員報酬、営業余剰、地代、混合所得が含まれる。いわゆる「生産アプローチ」では、GDPは全産業における付加価値の総計（財・サービスにかかわる純租税と補助金で増額される）として測定される。例えば、OECD（2002）、Chapter 2を参照。

11 雇用対人口比率が年ごとに不変にとどまるとした時には、通常はそうであるが、このようになる。雇用比率が大幅に上昇した時には、平均賃金の伸びが1人当たりGDPの伸びに大きくおくれを取ったとしても、賃金シェアは安定的に止まることができる。

図6 食料価格 パネルA. 食料価格指数（2000-08年） パネルB. 穀物価格の見通し（1996-2017年）



注: パネルAの食料価格指数は6つの商品グループ指数（肉、酪農品、穀物、オイル、脂肪、砂糖）の加重平均。食料価格指数の高騰は、2倍以上になった穀物と酪農品の価格上昇が牽引した。

出所: FAO 推定値 (<http://www.fao.org/wsorldfoodsituation/FoodPricesIndex/en>); OECD-FAO (2008)。

表1 総雇用に使われる賃金・給与労働者の割合 (%)

	賃金・給与労働者		雇用者		自己採算労働者		寄与的家族従業者	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
世界全体	43.1	46.9	3.4	2.9	30.8	33.0	22.7	17.2
先進国・EU	82.4	84.3	6.4	6.3	8.7	7.8	2.5	1.6
中央・南東ヨーロッパ (非EU・CIS)	77.1	76.6	2.9	3.8	14.2	16.1	5.7	3.6
東アジア	32.4	42.6	2.8	1.2	33.4	38.2	31.4	18.0
東南アジア・太平洋	33.0	38.8	2.1	2.1	34.8	35.2	30.1	23.9
南アジア	17.1	20.8	1.5	1.0	45.6	47.4	35.8	30.8
ラテンアメリカ・ カリブ	64.4	62.7	4.4	4.7	24.5	27.1	6.7	5.5
北アフリカ	54.4	58.3	7.9	9.6	17.7	16.2	20.0	15.9
サハラ以南アフリカ	20.6	22.9	3.1	3.0	49.1	48.7	27.2	25.4
中東	58.5	61.5	3.9	5.2	28.6	22.6	9.0	10.6

出所：ILO, Key Indicators of the Labour Market (2008), <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>.

除額を差し引いたものである。賃金は雇用者の総労働コストとも異なる。後者には社会保障、年金制度、職業訓練などにかかわる負担コストが含まれる。

すべての労働者が賃金を受領しているわけではない。賃金はいわゆる「有給雇用」にだけ結び付いている。有給雇用には雇用者などすべての自己雇用者、自己採算労働者、寄与的家族従業者、生産者協同組合の労働者などは含まれない。表1によれば世界全体の雇用のうち約半分は「有給被雇用者」（略して「被雇用者」）が占めている。しかし、地域的なバラツキが顕著である。被雇用者が総雇用に使われるシェアは先進国では80%を超えているが、このシェアは途上国ではずっと低いことがしばしばである。南アジアとサハラ以南アフリカでは20%強にとどまっており、女性労働者に関しては通常はさらに低い。しかし、全体として、有給雇用が至る所で増加しているようで（ラテンアメリカを除く）、特に東アジアでは急増している。女性の総雇用に使われる有給雇用の割合も上昇傾向にあるが、地域ごとに大きな相違がある。これは時とともに、賃金が雇用関連の総所得にとってますます重要な側面になっているということを示している¹²。

現在、賃金統計は先進国では広く入手可能となっている。今やほとんどの先進国は定期的に平均賃金に関するデータを収集しており、また、それほど定期的ではないが、中位賃金と賃金分布（トップ賃金労働者とボトム賃金労働者の格差）の両方、あるいはいずれか一方に関するデータも収集している。定期的な調査を実施していない諸国のなかには、データ収集システムを改善する過程のところもある。例えば、アイルラ

12 賃金雇用の上昇トレンドが寄与的家族従事者の大幅な減少を伴っていることが興味深い点である。これは農業部門における雇用の割合が低下していること、自己採算労働者のシェア（非公式経済の規模を示す指標）が上昇していることなどが原因である（ILO 2008 参照）。

ンドがそうである。同国は経済全体の所得に関するデータをこれまで2回（2003年と06年）しか収集したことがない。他のすべての諸国では、賃金統計は毎月、毎四半期、あるいは毎年、事業所ベースの調査を通じて収集されている。多数の国際機関はこのような各国の賃金統計を編集している¹³。この報告書はこのような統計情報源を利用している。

これとは対照的に、途上国では賃金統計は不足しているのが普通である。これは賃金統計が最も複雑な統計の1つであるだけでなく、十分な財源とインフラを必要とするためである。本報告書で用いたラテンアメリカのデータは国レベルの家計調査データからILO/SIAL（情報分析システム）が直接的に処理したものである¹⁴。その他の地域については、さまざまな情報源に依存しなければならなかった。それにはILOの『労働統計年報』（一部の諸国が提供した賃金データが含まれている）や各国統計局が出している多種多様な刊行物が含まれる。このような努力にもかかわらず、途上国の賃金データは不完全なままであり、アフリカ諸国のデータは特に不足している。データの質も問題である。例えば、CISを初めとする一部地域については、給与の過少報告ないし非報告といった問題がみられる。また、賃金データの多くは月給ではなく時給となっている。

このようなむずかしい問題がある結果として、われわれのデータベースはまさに仕掛品として取り扱うべきである。本報告書で用いたデータの質と指標の数は徐々に改善されていくものと期待される。それは各国が適正な仕事のさまざまな側面に関して、より良い統計を作成することができるように、ILOが努力を拡充しているからである¹⁵。将来的には、労働者のグループ相互間や各国相互間の比較が容易になるように、職業別賃金に関するデータを体系的に収集できれば有益であろう。それはILO加盟国に対して、ILOが行っている賃金と労働時間に関する世界的な調査、すなわち、いわゆる「10月調査」（ボックス1参照）を近代化・簡素化したバージョンとの関連で、職業別賃金データの提供を要請することにより可能であろう。それまでの間、データの比較可能性に関してこのような潜在的な問題に対処するため、本報告書では各国における長期的な変化を発見して、それを国際比較することに焦点をおく。換言すれば、賃金水準を国際比較することではなく、世界中でみられる変化を国際比較することに焦点がおかれている。

第2節 平均賃金

データの制約を念頭におきつつも、2001-07年の賃金上昇率について若干の推定値を示してみたい¹⁶。これは世界の人口の約70%をカバーする83カ国の賃金データに基づく推計値である。世界全体では平均賃金は年率1.9%で上昇したものと推定さ

13 OECD, Eurostat, UNECE, AMECO のデータベースを参照。

14 包括的なデータセットの提供についてILO/SIALに深謝したい。

15 ILO (2008) を参照。

16 本節では「賃金」という用語は、特記なき限り「実質賃金」を意味する。

ボックス1 ILO 10月調査

「ILO 10月調査」は49業種の159職種にかかわる賃金と労働時間、および93品目の食料品小売価格の世界的な年次調査である。本調査は毎年10月を対象に、1つは賃金と労働時間に関するもの、もう1つは小売価格に関するもの、という2つの質問状を使って実施されている。この質問状は担当報告機関に渡してもらうため各国政府宛に送付される。該当機関は可能な限り多くの職種と品目について情報を提供するように要請されている。ILOは特別な調査を実施するのではなく、既存の国内情報源から入手可能なあらゆる情報を提供するように報告機関に要請している。それには事業所調査や家計調査が含まれる。賃金に関連する調査結果はILO統計局によって公表され、オンラインでも入手可能になっている (<http://laborsta.ilo.org/>)。

残念ながら、データは多くの諸国と多くの年について不完全である。それどころか、長期的にみると、ILO加盟国による報告は減少傾向をたどっている。1985年には調査に応じて少なくとも1つの職種に関して賃金を報告した国が71カ国あったが、2002年には回答があったのはわずか43カ国にとどまった (Oostendorp 2005)。さらに、各国はILOに報告するに当たって用いている定義や単位がまちまちである。その結果、報告された賃金はいくつかの面で各国相互間ではもちろん、時には国内的にも比較不可能である。例えば、平均月給を報告している国があるかと思うと、単位当たりの賃金ないし給与を報告している国もある。全体として、まったく同じベースで報告されている賃金はわずか5.7%にすぎないと推定されている (Freeman and Oostendorp 2001)。このような定義の問題に加えて、調査に応じて回答され、ILOが調整せず公表したデータの質に関しては、さまざまな問題点が指摘されている。このような要素を総合すると、調査した統計の大半は比較不可能であるといえる。

以上の結果、10月調査に基づくデータはほとんど使われていない。一部の研究者は各国間比較のために入手可能なデータを使おうと試みたことがある。ただし、データのクリーニング（単位の調和、異質なデータの除去など）や、すべてのデータを報告形態にかかわらず標準的な月次平均賃金率に転換するモデルの使用などを含む、複雑で時間のかかる標準化の手続きを適用したのである。しかしながら、そのためには多数の前提をおいたということである。ILOの『主要労働市場指標』は厳選した19の職種グループを抽出している。それについてはデータのカバレッジと質が実質賃金指数を算出するのにある程度適切だからである (ILO 2008)。

しかし、将来的には、質問状の簡素化・近代化を念頭において10月調査を見直して、カバーする職種を少なくすることによって、もっと信頼できる完全なデータを入手することが有益かもしれない。それはILOだけでなく、加盟国にとっても利益があるだろう。加盟国は現状では非常に長い質問状を受領しているが、完璧な回答をすることはほとんどできない。2007年12月に改訂された「国際標準職業分類」(ISCO)は、この広範なILO調査の修正に関する作業に着手する好機となるだろう。

出所：ILO Occupational Wages and Hours of Work and Retail Food Prices; Statistics from the ILO October Inquiry (各号)；Freeman and Oostendorp (2001); Oostendorp (2005)。

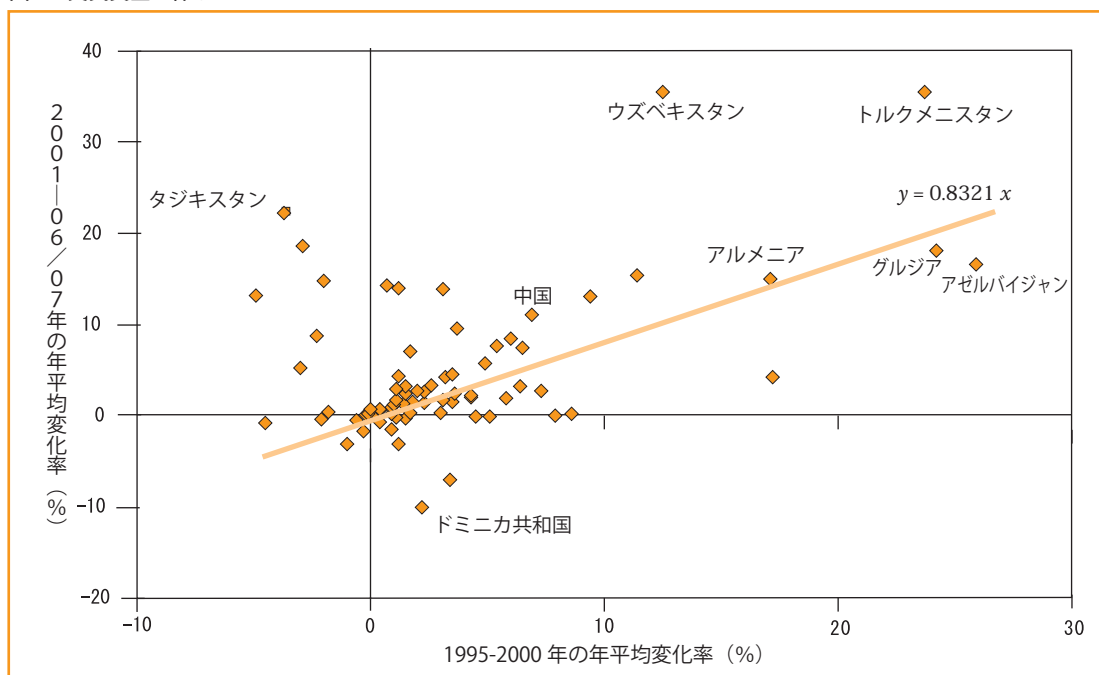
れる¹⁷。ただし、地域ごとに大きなバラツキがある。先進国については、中位国の賃金は年約0.9%の上昇となっている。比較可能な数字はラテンアメリカ・カリブ0.3%、アジア1.8%、CISおよび非EU中央・南東ヨーロッパはずっと高い14.4%となっている¹⁸。それ以前の時期と比較して、データが入手可能な諸国の大半については、賃金上昇率は鈍化傾向にあることがわかる。これは図7で示されている。各国における1995-2000年と2001-07年という2つの期間における上昇率が図示されている。トレンド・ラインの傾きは1より小さいので、賃金上昇の鈍化が示めされている。

国レベルでは、アルメニア、アゼルバイジャン、グルジア、トルクメニスタン、ウズベキスタンなどCIS諸国は、最良の記録を示しており、賃金の年平均上昇率は10%以上に達している（統計付録参照）。中国を除くと、上昇率の高いトップテンはすべてこの地域の諸国である。しかし、この素晴らしいパフォーマンスは回復過程の一環である。1990年代初めに経済体制移行が実施されたが、その初期段階で生じた賃金の大幅な削減に対する反動増を反映したものである。一部の諸国では、近年にお

17 本節では中位国における平均賃金の年平均上昇率を示す。

18 アフリカと中東の諸国に関する推計値は頑健ではないため言及しなかった。

図7 実質賃金の伸び



注：含まれているのは両期間についてデータが入手可能な諸国のみ（74カ国）。

出所：ILO Wage Database.

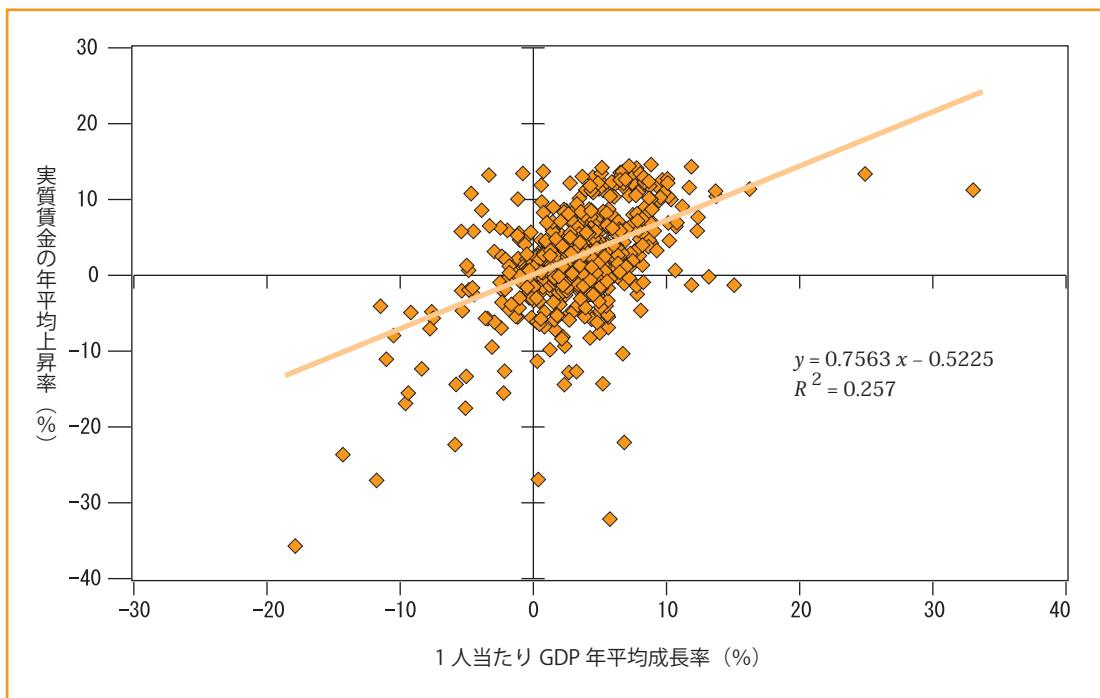
ける空前の上昇率にもかかわらず、現在の賃金水準は依然として体制移行前の水準を下回っている。例えば、アルメニアでは実質賃金は1990年代前半の初期水準の5分の1にまで下落した。その後の10年間にわたる持続的な上昇でトレンドは逆転したものの、2006年になっても実質賃金はまだ1991年水準をやや下回っていた¹⁹。対照的に、ドミニカ共和国などこの期間中に実質賃金の低下を経験した諸国もなかにはある。

賃金と生産性

一般的には、1995-2007年の経済成長は平均賃金の伸びを伴っていたといえる（マイナスの事例も若干あるが）。経済成長と賃金上昇率のこのようなプラスの相関関係は図8に示されている。平均してみると、一国の賃金上昇率は1人当たりGDP成長率が高ければ高いほど速くなっていることがみてとれる。これは次のことを確認するものである。すなわち、通常は経済が拡大し、労働生産性が上昇して初めて、賃金の数年間にわたる持続的な上昇も可能になるということである。一例として中国をみると、実質賃金は年平均約11%で増加しているが、これは2桁の経済成長のおかげである。逆に、経済が収縮している時に、持続的な賃金上昇を期待するのはまったく現実的ではない。したがって、例えば、アルゼンチンでは2001-03年の金融危機下で

19 アルメニアについてはWorld Bank (2007)を参照。Statistical Committee of the Commonwealth of Independent States (2007)も参照。

図8 1人当たり GDP 成長率と実質賃金の変化



出所：ILO Wage Database.

1人当たり GDP が減少した際、賃金も年平均 11%の低下を示した。

生産性と賃金の関係として、平均賃金水準は労働生産性が高い国で高くなっているという点が指摘できる。多種多様な研究において、各国間の国際的な賃金格差は主として経済発展や労働生産性の格差を反映したものであるということが示されている²⁰。これは図9でわかる。60カ国について2006年の賃金水準と1人当たり GDP を図示したものである。各国間の賃金格差の大部分は1人当たり GDP で測定した労働生産性の国際的な違いで説明することができる（ただし1人当たり GDP は必ずしも生産性に関して信頼できる指標ではない）。これもやはり、「経済という機械の生産性が提供できるものを超える」賃金を期待するのは非現実的だということを示している²¹。換言すれば、すべての社会のために望ましい堅実で持続的な賃金の上昇を確保するためには、健全な経済パフォーマンスが必要となる。

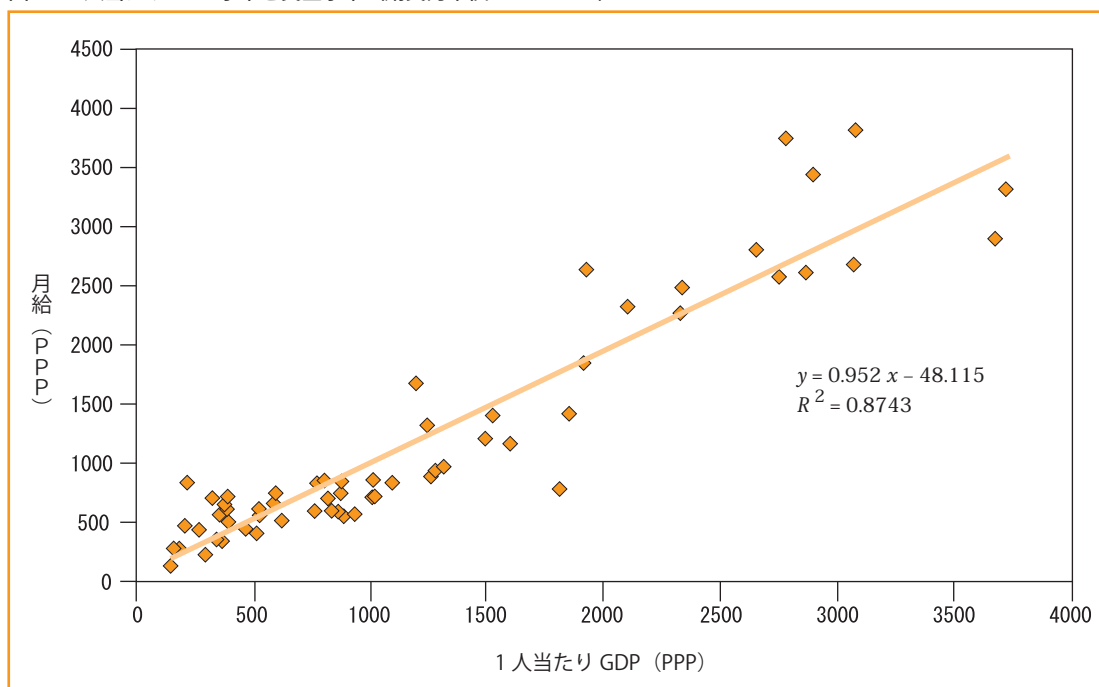
しかし、経済成長と賃金の関係は一般に考えられているほど単純ではない。図8は経済成長と実質賃金の変化は全体としてはなるほど正の相関関係にあることを示しているものの、その関係はあまり強くないようである。回帰線の傾きは「GDP に対する賃金の弾力性」（略して「賃金弾力性」と呼ぶことができる²²。典型的には、

20 例えば Rodrik (1999) を参照。

21 この処方箋は Keynes (1936) による。

22 回帰分析は次の方程式による。（賃金上昇率）= $a + b$ （1人当たり GDP 成長率）。1人当たり GDP の年平均成長率（生産性上昇率の代理変数）と実質賃金の年平均上昇率に関するデータを収集した。

図9 1人当たりGDP水準と賃金水準（購買力平価 PPP ベース）



出所：ILO Wage Database.

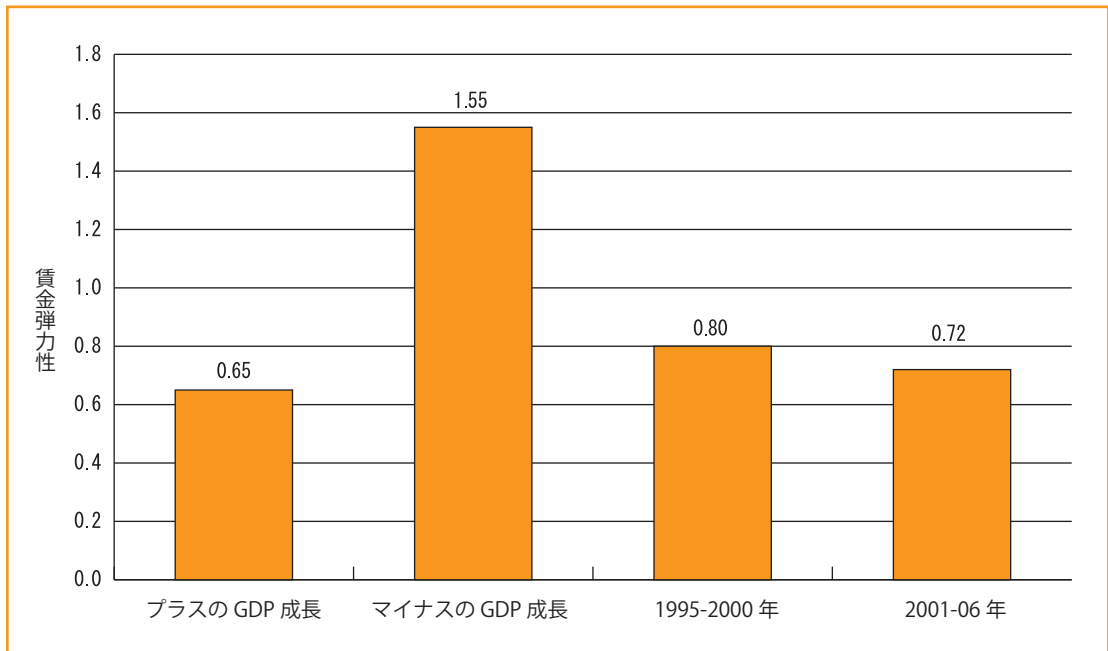
1人当たりGDPが1%変化すると実質賃金も1%変化することになる。したがって、1人当たりGDPと賃金がまったく同じテンポで伸びれば、傾き（賃金弾力性）は1になる。しかし、われわれの分析では賃金弾力性は約0.75と推計される。これは1995-2007年全体を通じて実質賃金は経済成長よりも伸びが低かったということを意味する。1人当たりGDPが年1%増加すると、賃金は平均して年0.75%上昇したということである。

このような結果の解釈として、1つには、賃金上昇率が生産性上昇率を近年下回っているとの幅広い懸念を裏付けたものであるといえる²³。しかし、この解釈は1人当たりGDPが労働生産性を示すのに適切な指標であるとの前提に立っている。実際には、これは一般的で伝統的な前提ではあるものの²⁴（労働者1人当たりGDPのデータは入手が困難なため）、1人当たりGDPは労働生産性の指標としては不完全であることが判明している。つまり、1人当たりGDPを使って2カ国の労働生産性を比較するのは、非常にミスリーディングな場合がある。一方、1人当たりGDPを使うにしても、その変化ならば労働生産性の長期的な変化についてはリスクの低い代理変数に

23 可能性は低いが、1人当たりGDPの伸びは圧倒的に雇用対人口比率の上昇によって牽引されているとの解釈があり得よう。しかし、それは理論的には1人当たりGDPが労働者1人当たり産出（生産性）よりずっと速く増加するという状況につながってしまう。しかし、実際には雇用対人口比率の年ごとの変化はごくわずかである。

24 例えばRodrik (1999)あるいはFlanagan (2006)を参照。

図 10 世界の賃金弾力性にかかわる比較推計値



なる²⁵。

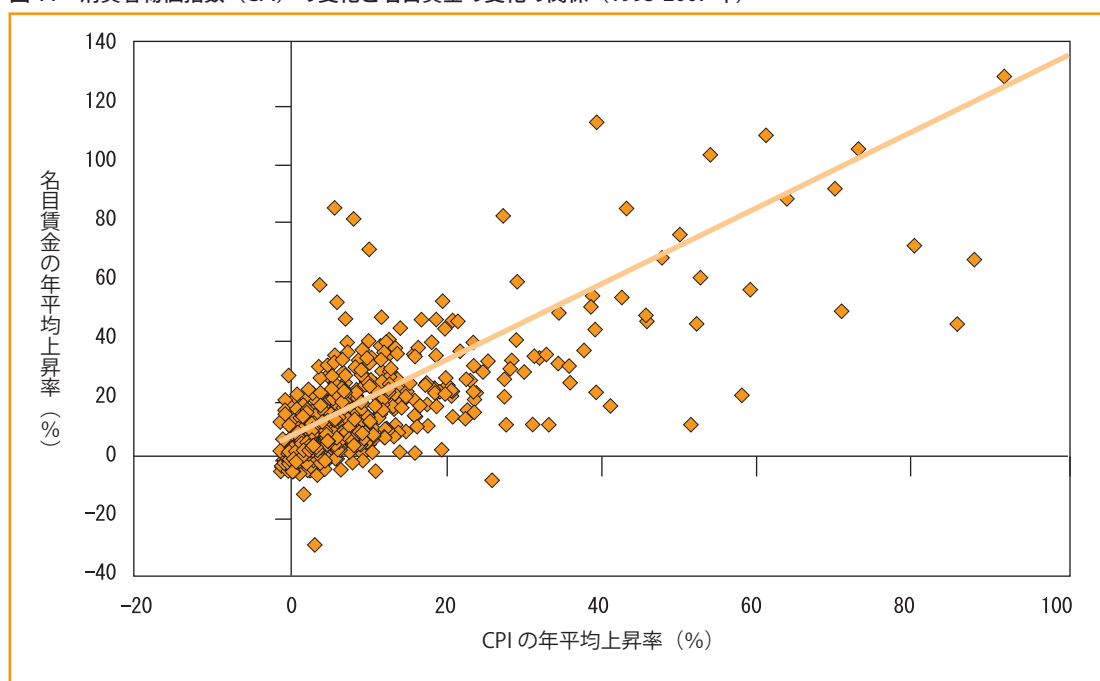
このような一般的な観察は図 10 に示されている次の追加的な指摘で補完することができる。第 1 に、賃金と経済成長の関係は典型的には経済の下降期に変化することがみとれる。経済の拡大期には賃金は 1 人当たり GDP の変化に十分感応的でないのに対して、経済の下降期には賃金は非常に感応的で、GDP よりも大幅に低下する傾向がみられる。これが 1990 年代後半に経済危機を経験した諸国の多くで（特に一部のアジアやラテンアメリカの諸国）、実質賃金が最近の経済の著しい回復にもかかわらず、必ずしも危機以前の水準に戻っていない理由であろう。第 2 に、経済成長と賃金の連動性が長期的に弱くなっている可能性がある。賃金弾力性は 1995-2000 年と 2001-06 年を比較すると、確かに低下しているというのがわれわれの推計結果である。これは GDP の伸びとの相対比でみた賃金の伸びの低下に関する前述の観察と整合的である。現状ではこのトレンドから確固たる結論を導き出すのは困難である。相違が 0.80 から 0.72 への低下と非常に小さいためである。

2008 年と 09 年の賃金予測

2008 年と 09 年はそれ以前の時期に比べると、経済成長率が低く消費者物価が高いという特徴をもつことになりそうである。名目賃金のカットは例外にとどまりそうであるが、2008-09 年には名目賃金増加の大部分が物価上昇で「浸食される」こと

25 当該国の人口ないし雇用の伸びが特に大きくない限り。

図 11 消費者物価指数 (CPI) の変化と名目賃金の変化の関係 (1995-2007 年)



出所：ILO Wage Database.

になろう。GDP 成長率に関する IMF の予測と賃金弾力性に関するわれわれの発見に基づけば、2008 年の実質賃金上昇率は先進国で 0.8%，世界全体で 2.0%になるものと推計される。さらに 2009 年については、実質賃金上昇率は先進国で 0.1%，世界全体で 1.7%と予測される。

実質賃金は世界全体では引き続き上昇するものの、なかには減少を経験する諸国も出てくるであろう。一部の諸国では食料価格が高止まりして、労働者は大きな打撃をこうむるだろう。名目賃金に迅速かつ同じ程度の調整が生じない限り、このようなインフレのトレンドは実態的には実質賃金と労働者の生活水準を押し下げることになる。図 11 でみるように、われわれのデータセットが示すところによれば、実質賃金の減少はまったく異常なことではない。特にインフレが非常に高い時にはそういえる。1995-2007 年全体について、実質賃金がマイナスになった国は入手可能な観察値全体の約 4 分の 1 に達している（45 度線を下回るすべてのデータ点がそれである）。

多くの諸国では食料価格の高騰が労働争議の引き金となった。例えば、ベトナムでは食料価格の急騰を主因とするインフレの上昇が大衆の懸念事項となり、全国の至る所で労働争議を引き起こしている。政府の統計によると、2008 年第 1 四半期には約 300 件のストライキが発生している。2007 年第 1 四半期には 103 件だったので大幅な増加といえる。違法な職場放棄に関して、労働者は雇用者に補償の義務を負うとした新しい労働法規にもかかわらず、こういう事態が発生したのである。ストライキは次のような事情・懸念を反映したものといえる。農村部の農業コミュニティを去っ

て、ハノイやホーチミンシティの周辺の新しい工業地帯で就職したのに、賃金の購買力が低下し、食料コストが上昇する、という状況に直面した。

このような諸国でも賃金は全体としては上昇したとみられるが、一部の労働者は実質賃金の低下を経験するだろう。特に食料価格インフレは途上国では、貧しい労働者や家計にとってより厳しいものがあるだろう。このようなグループは所得のうち食料購入に支出する割合がずっと高いからである。図 12 はこの点を示すために、データが入手可能な諸国の最貧 10% 層について、総支出に占める食料支出の割合を示したものである。これによると、先進国（デンマーク、オランダ、スイス）では、食費は総支出の 20% 未満にとどまっているが、多くの途上国では 60% 超となっている。アルメニア、ニジェール、ルーマニアなど一部の諸国では 70% を凌駕している。このような諸国では、過去数カ月における食料価格の高騰は、追加的な収入源が提供されない限り、貧困家計の健全性を脅かす懸念がある。

食料価格の高騰は貧困家計の食事が悪化することにつながるだけでなく、家族員の福祉にとって重要なその他の財・サービスの購入を削減することにつながりかねない。子供はもちろん、女性、なかでも妊娠している女性や授乳中の母親が最大の被害を受けるだろう²⁶。低所得の女性がこれに対処する戦略として、有給労働——往々にして非公式部門の非正規職——を増やす可能性があり、そうでなくても長い労働時間がいっそう長くなるおそれがある。

第3節 賃金シェアの変化

賃金上昇率が経済成長率を下回ると、通常は労働者が経済的なパイ全体（GDP）のなかで受け取る分け前は低下することになる²⁷。この結果はしばしば賃金シェア（被雇用者報酬が GDP 全体に占める割合）という概念でとらえられており、各国および国際的な議論で大きな関心と呼んでいる²⁸。驚くことではないが、賃金シェアはしばしば労働者の「公正な取り分」の指標という意義を付与されている。賃金シェアの低下は通常は経済的利益のうちより大きな取り分が利潤に振り向けられているということを示唆するからである。これは不公平であるばかりか、将来の経済成長に悪い影響ももたらすであろう²⁹。一方、賃金シェアの低下は必ずしも購買力の低下を意味しない。経済が高成長を遂げている状況下では、賃金シェアの低下は単に賃金の上昇率が利潤の増加率よりも低いことを意味するだけであろう。そのような環境下では、購買力は増加しているが、期待ほどではないということになる。

賃金シェアの動態がますます重要な政策意義をもっていることから、多数の各国当

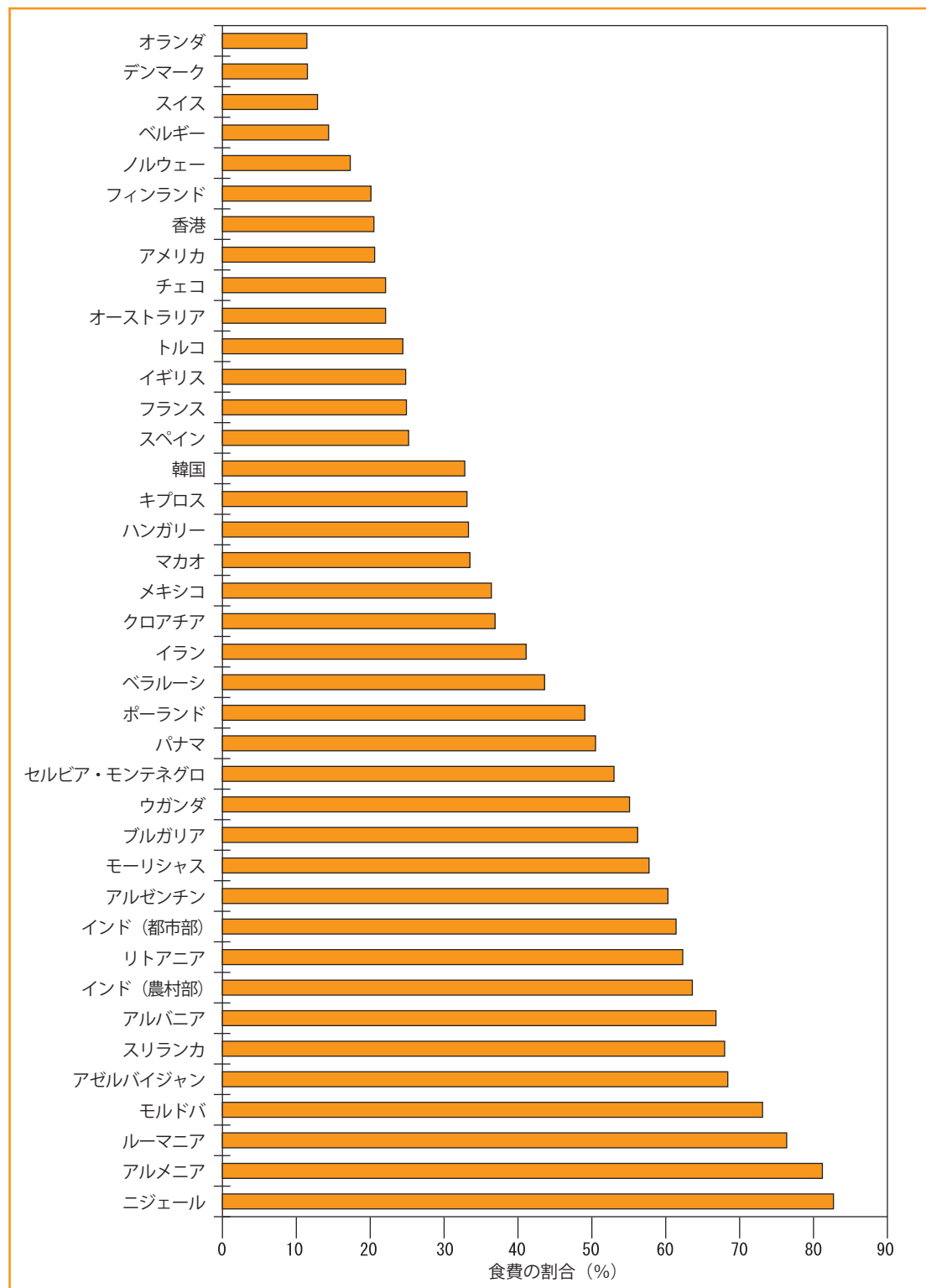
26 IFPRI (2008).

27 これはやはり雇用と人口が年ごとにある程度安定しているということを前提にしている。注 11 参照。

28 例えば Krueger (1999) や Luebker (2007) を参照。

29 限界消費性向は資本所得よりも労働所得について高いため、通常は賃金シェアの増加はプラスの経済効果をもつと考えられている。ヨーロッパに関する最近の研究によれば、賃金シェアが 1% ポイント増加すると GDP は 0.17% 増加すると推計されている (Stockhammer 2008)。

図 12 最貧家計の食費が総支出に占める割合（データが入手可能な最新年）



出所：ILO Wage Database.

局や地域的・国際的な機関および学者が、賃金シェアのトレンドとその基本的な原因を分析してきている³⁰。このような研究は多種多様な推計方法や分析の枠組みを用いているものの、その結果は賃金シェアの低下が、景気変動を制御しても、支配的なトレンドであるということと整合的であるのが普通である。データの入手が容易な諸国の賃金シェアのトレンドは図13のパネルAに示されている。これは1995-2000年と2001-07年における賃金シェアの変化を比較したものである。支配的なトレンドが賃金シェアの低下であることがみてとれる。サンプルに含まれている諸国の4分の3（38カ国中28カ国）で賃金シェアが低下している。大幅な低下はブルガリア、ラトビア、ポーランドといった一部の体制移行国でみられる。これら3カ国では2つの期間の比較で、賃金シェアが4%ポイント以上低下したと推定されている。われわれの分析によれば、賃金シェアの低下という一般的なトレンドは趨勢的な（非循環的な）トレンドを示すものである（統計付録の表A1にある「トレンド係数」の説明を参照）。このトレンドには重要な例外もある。それにはチェコ、アイスランド、ルーマニア、スウェーデンが含まれる。ヨーロッパ諸国の長期にわたる時系列データを用いた研究によれば、賃金シェアは1970年代半ばにピークを打って、それ以降は加速度的なペースで鈍化しているようである³¹。

このような少数の諸国——ほとんどがEUとその他の先進国——については大きな関心が払われたものの、途上国を中心にその他の諸国に関してはほとんど何もわかっていない。この問題に取り組むべく、われわれは国連の国民所得勘定統計に基づき、賃金シェアに関して若干的の追加的な推計を行った。その結果は図13のパネルBに示されている。ほとんどが途上国についてであるが、一部の追加的な先進国も含まれている。推計方法が異なるため、変化の規模は2つのパネルをまたいで比較されるべきではない（賃金シェアを算出する方法論をめぐる議論に関しては技術的補遺Iを参照）。しかし、パネルBの全体的な姿はパネルAに類似している。賃金シェアはパネルBに含まれるほぼ3分の2の諸国で低下しており、中国、カザフスタン、キルギスタンなど体制移行国では特に顕著である。全体として、すべての諸国を考慮に入れると、GDPが年1%上昇した場合、賃金シェアは平均すると0.05%低下すると推定される。

このようなトレンドの原因を考えると、少なくとも3つの要因が可能性として指摘できる。第1に、観察されている賃金シェアの低下は労働組合の弱体化によるものであると主張されている。その可能性については本報告書のパートIIで検討したい。第2に、技術進歩が利潤との相対比で賃金が低下している原因だと考えられる。これは明らかにIMFが支持している説明である³²。われわれ独自の統計分析が示唆するところによれば、グローバル化がこのストーリーには一役買っている可能性がある。

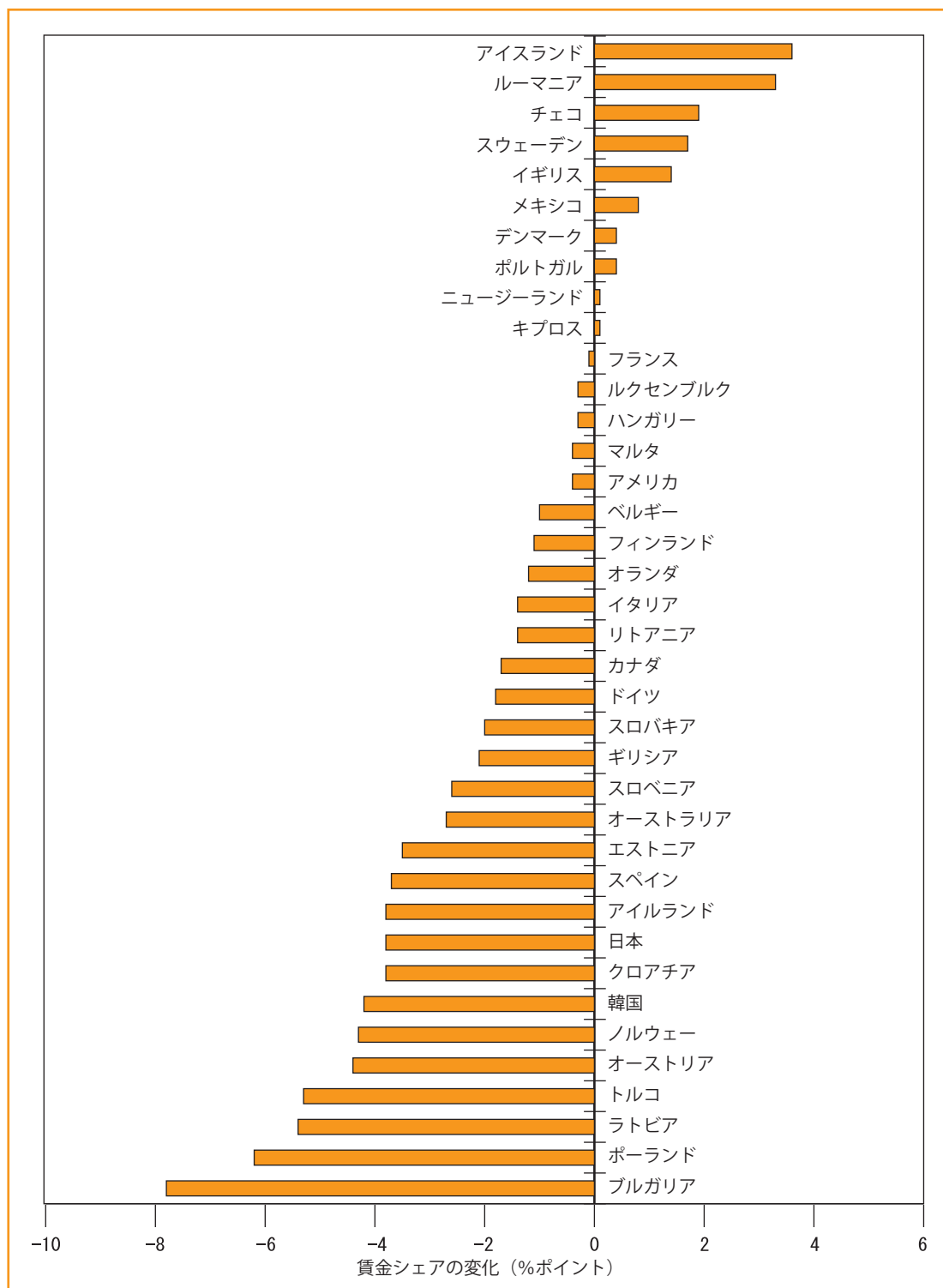
30 ADB (2007); European Commission (2007a, b); IMF (2007a, b); OECD (2007).

31 European Commission (2007).

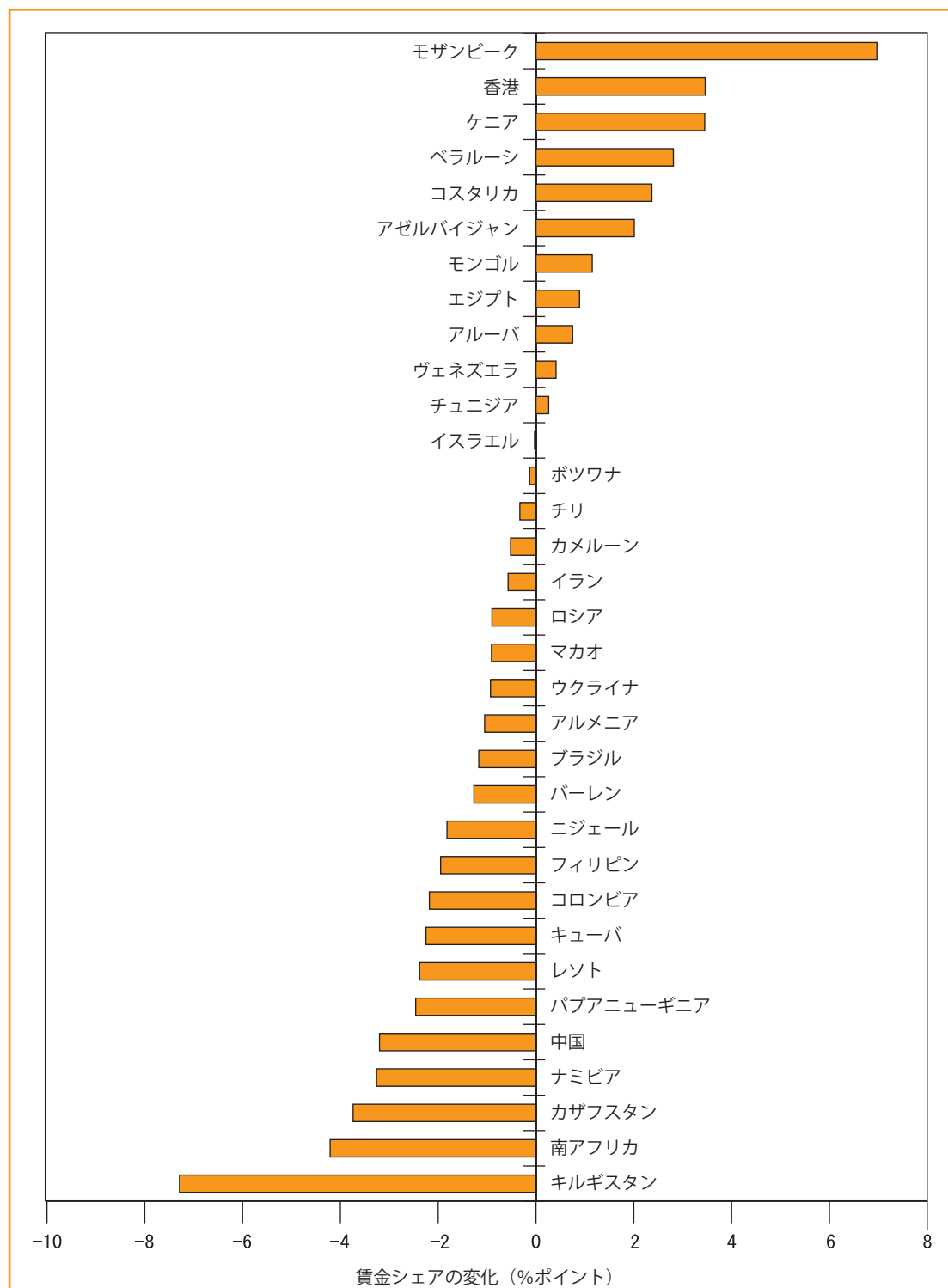
32 IMF (2007a, b)を参照。主張は次の通り。賃金シェアの低下は資本に有利な労働生産性の変化(主として資本対労働比率の変化にかかわるもの)と、熟練労働者だけに有利なスキル構造の変化(いわゆるスキル偏向型技術変化)が要因である。

図 13 賃金シェアのトレンド：1995-2000 年平均と 2001-07 年平均の比較

パネル A. 調整済み賃金シェアの諸国



パネルB. 未調整賃金シェアの諸国



注：未調整の賃金シェアはILOによる推定値。
出所：AMECO; United Nations (国民所得勘定)。

過去 10 年間をみると、GDP に占める貿易のシェアが増加している諸国では、賃金シェアの低下が最も大きくなっている（回帰分析の全容は技術的補遺 I を参照）。このようなグローバル化との関係が確立しているのは、経済統合の拡大と賃金シェアの低下がタイミング的に一致しているからである。貿易と賃金シェア低下の結び付きについては、競争の激化——特に労働集約的製品の市場に大規模な低賃金輸出国が台頭したこと——が賃金の抑制要因として作用したという説明が考えられる³³。

第 3 章 賃金の分布

第 1 節 賃金不平等は問題か？

平均賃金と賃金シェアは賃金の集計値であり、したがって賃金が労働者の間でどのように分布しているかの理解には役に立たない。賃金シェアが多くの諸国で低下しているなかで、賃金分布の問題はいっそう重要性を増している。もちろん、賃金不平等は複雑な問題であり多面的である。近年、特にグループ相互間の賃金不平等に関心が集まっている。例えば、性別、教育水準、年齢、民族、移民の地位、正規・不正規などによる相違がある。このように問題が複雑であり、世界的な分析に必要な関連データが不十分なことから、本年の報告書では取り扱わない。その代わりに、われわれとしては高賃金労働者と低賃金労働者を比較したり、このような極端なグループを中位賃金労働者と比較したりできる単純な指標を検討する。

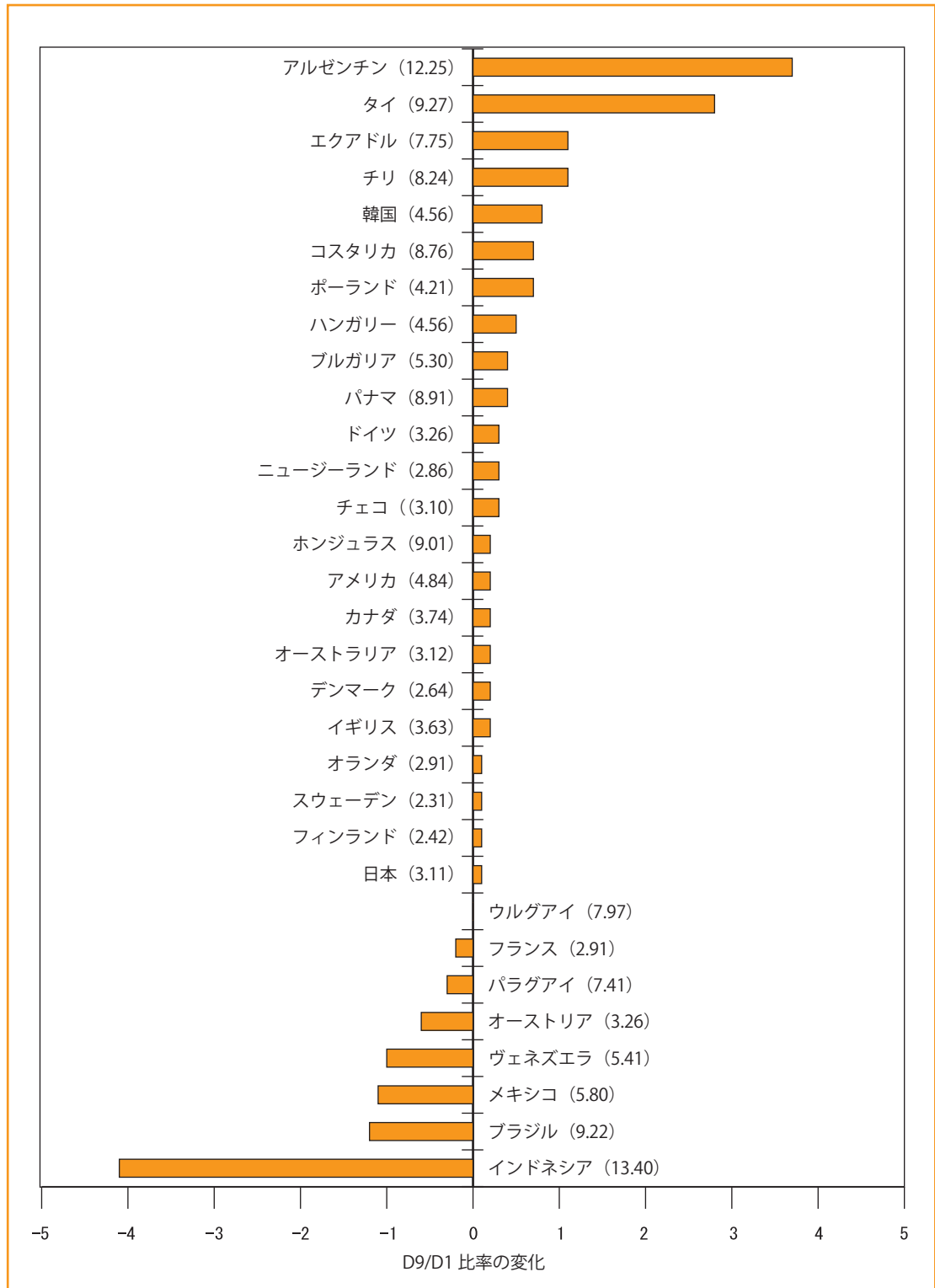
また、賃金不平等のトレンドを経済成長と性差の両方との関係で検討する。しかし、それに先立ち、不平等がなぜ問題なのかというもっと基本的な問題に取り組んでおきたい。この問題をめぐる議論は近年活発化している。一般原則として、賃金報酬は労働者の貢献度とパフォーマンスを反映すべきであるということが広く認められている。それには個人的な格差があるのは必然的であるため、したがって賃金不平等は経済的現実の極めて「自然な」側面であるということになる。一方で、不平等があまりに大きいことは道徳的、社会的、政治的な論拠から受け入れられない可能性がある。この点は公的政策にとっては重要である。特に何が人々の満足水準を決定するのかに関する最近の研究成果を考えると特にそういうことができる。人口調査によると、幸福という主観的な感じ方は所得の絶対水準よりも、各個人の所得がその他の人々と比べてどうかということに大きく依存している³⁴。さらに、不平等が大きいことには多くの経済的コストが伴う。例えば、犯罪率が高くなる、私のおよび公的な安全保障に対する支出が増加する、公衆衛生の結果が悪化する、平均的な教育達成度が低下するなどが考えられる。多くの研究文献は貧困削減を達成するためには、不平等を削減することが重要であることを強調している³⁵。

33 貿易が賃金に及ぼす総合的な効果は、直接的効果、短期効果、長期効果を総合して検討することによって評価が可能である。このような効果は規模が違い得る。Majid (2004) を参照。

34 Layard (2006)。

35 Ferreria and Ravallion (2008); UNDP (2007)。

図14 賃金不平等 (D9/D1 比率) : 1995-97 年と 2004-06 年の比較



注：カッコ内の数字は最新の比率。

出所：ILO Wage Database.

第2節 賃金不平等のトレンド

何らかのトレンドを示すために、最初に高賃金労働者と低賃金労働者を比較する。特に労働者のボトム10%層が受領している賃金水準（この賃金の下限は一般にD1と呼ばれている）と、トップ10%が受領している賃金水準（D9と呼ばれている）を比較する³⁶。この結果は図14に示されているが、これは1995-97年と2004-06年という2つの時期における賃金不平等全体を示す比率の変化を示したものであるが、サンプル中の3分の2以上の諸国が賃金不平等の拡大を経験したことがわかる。しかし、特にブラジル、メキシコ、ベネズエラなどラテンアメリカ諸国を中心に重要な例外がみられる³⁷。賃金不平等の拡大が最大だったのは、アルゼンチン、韓国、タイなど深刻な経済危機に見舞われた諸国に加えて、ブルガリア、ハンガリー、ポーランドなど旧体制移行国である。

このような賃金不平等の拡大は確かに政策上の関心を呼ぶが、政策含意をただちに引き出すことはできない。この点に関して1つの重要な疑問は、不平等拡大の原因は賃金尺度でみて高い層における変化にあるのか、それとも低い層の変化にあるのか、あるいは両方が相まったものなのかという点にある。どれかによって政策含意はまったく異なってくる。この点を例証するために、図15は3つの相異なるタイプの賃金不平等拡大を類型化したものである。第1の「崩壊するボトム」は、最低賃金が悪化する結果として賃金不平等が拡大する状況を示している。第2の「飛翔するトップ」は、トップの賃金所得が他の賃金グループを上回る速さで増加するという逆のケースである。第3のタイプは両方の変化が同時に起こっているケースで、賃金所得の「分極化」に帰結する。現実には通常はこのようなタイプの混合であるが、われわれの単純な類型化によって、賃金不平等の水準全体の変化が必ず賃金不平等に関する2つの下位カテゴリー、すなわちトップ所得層と中位所得層の間の不平等（D9/D5）と中位所得層と低所得層の間の不平等（D5/D1）の積であるという事実が明確になっている³⁸。

賃金不平等拡大の基本的な原因は国によってさまざまである。図16はいくつかの諸国について、上半分における賃金分布（D9/D5）と下半分における賃金分布（D5/D1）の両方における賃金不平等の変化を示したものである。1995-2000年と2001-06年を比較してある。不平等が拡大した国は図の左側、縮小した国は右側に集めてある。不平等が拡大した諸国のなかで、イギリスやアメリカなど先進国は「飛翔するトップ」という賃金カテゴリーに入っている³⁹。ただし、ドイツは例外で、「崩壊する

36 理論的に言うと、D9は賃金分布の9番目の十分位層の上限（あるいは最上位層の下限）を指し、D1はボトム十分位層の上限を指す。

37 この数字は2つの平均比率の変化を指しているのだから、変化の規模は国ごとに、主として賃金不平等の水準に応じて大きく異なっている。

38 $(D9/D1) \text{ の変化} = (D9/D5) \text{ の変化} + (D5/D1) \text{ の変化}$ 。このように分解すると、不平等拡大の各タイプは次のように表現できる。

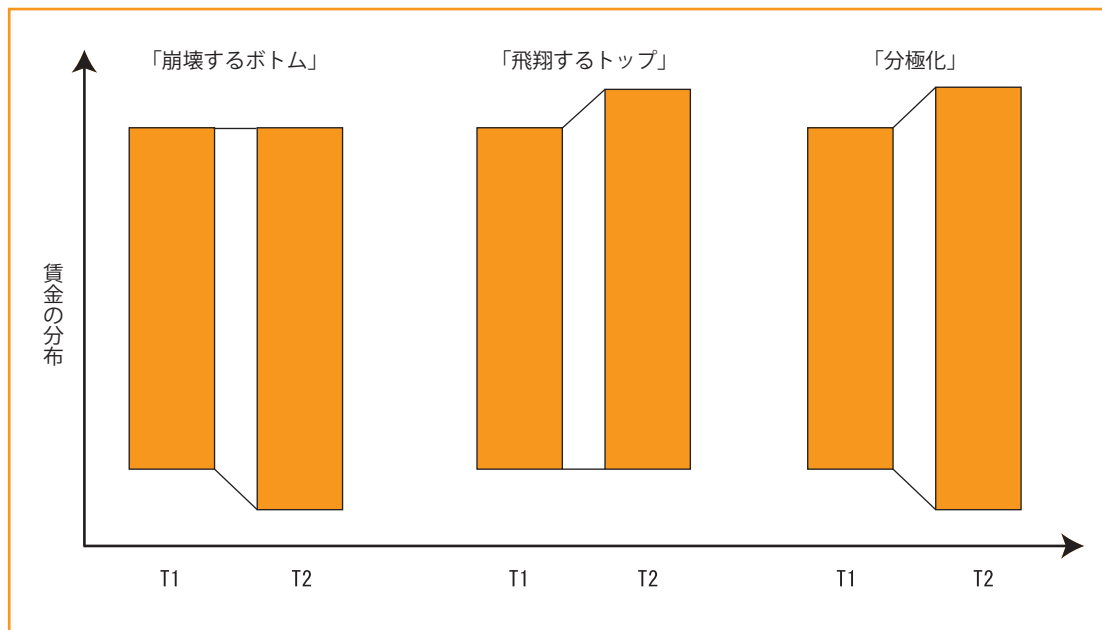
「崩壊するボトム」：D9/D1は安定しているのにD5/D1が上昇する。

「飛翔するトップ」：D5/D1は安定しているのにD9/D5が上昇する。

「分極化」：D9/D5とD5/D1の両方が上昇する。

39 両国とも、D9/D5が大幅に上昇しているのに、D5/D1の変化が無視できる程度か（アメリカ）、小さいか（イギリス）である。

図15 さまざまなタイプの不平等拡大：例示



注：T1 は初めの状態、T2 は新しい状態を指す。

ボトム」という賃金カテゴリーに入っている。オーストラリアについてはある程度「分極化」しているという特徴がみられる⁴⁰。途上地域の諸国は圧倒的に「崩壊するボトム」という賃金シナリオに属している。アルゼンチン、チリ、タイでは、賃金不平等が全体として拡大している原動力は中位賃金層と最低賃金層の間の不平等拡大に求められる。

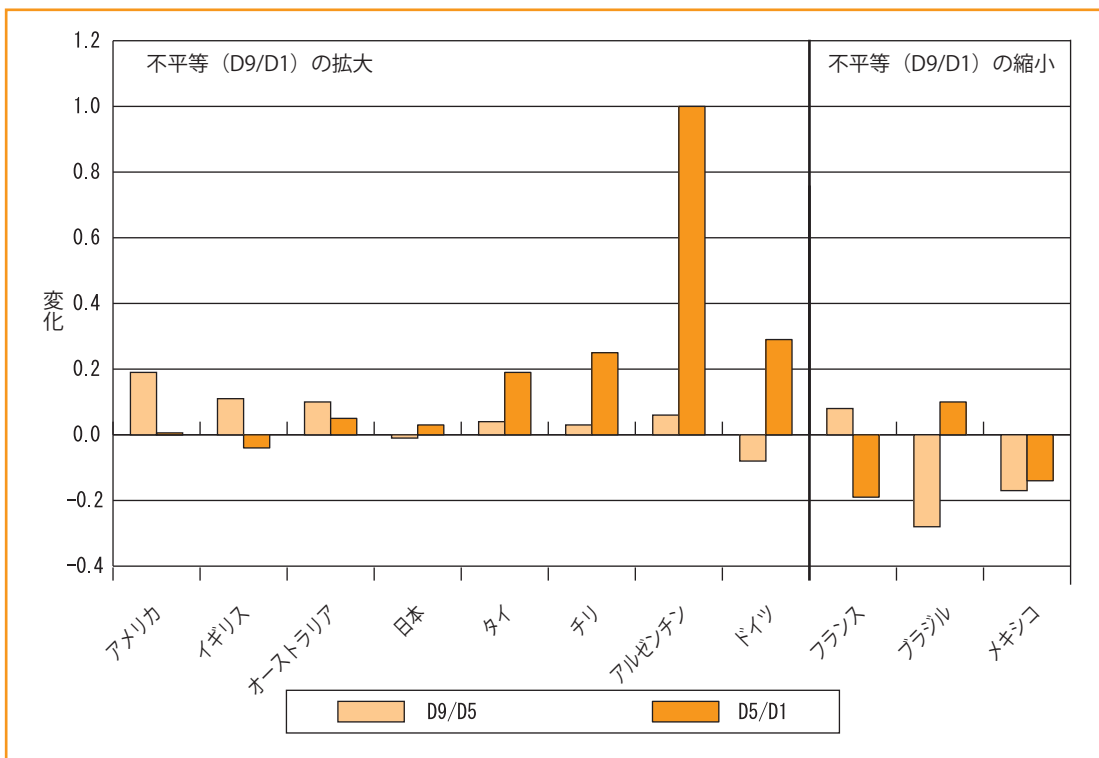
1995 年以降賃金不平等が縮小している諸国についても、同じようなバラツキがある。フランスの場合、不平等縮小は中位賃金と最低賃金の格差圧縮が主因である。正反対のケースがブラジルであり、中位賃金と高賃金との格差が大幅に縮小している(中位賃金の急増が主因)。ところが、メキシコは両面で不平等が縮小するというケースになっている。

第3節 賃金不平等と経済発展

賃金不平等の問題は経済発展の文脈で大いに議論されてきている。1つの広まっている受け止め方によると、不平等は経済成長という広範なプロセスの一環である。この理解はしばしばいわゆる「クズネッツ曲線」で表されている。これはノーベル経済学賞受賞者サイモン・クズネッツ（1901-85 年）に因んだ呼び方であり、工業化の時期には不平等が最初は拡大し、それから安定し、最終的には縮小するというもので

40 オーストラリアではトップ所得層の相対賃金が大幅に増加したものの、D5/D1 もそれより小幅ではあったが相当大的な増加をみせている。

図 16 主要国における賃金不平等の要因分解：D9/D5 と D5/D1 の変化（1995-2000 年と 2001-06 年の比較）



出所：ILO Wage Database.

ある⁴¹。一般にはこの関係のことを、不平等が経済発展の初期段階においてはある程度「自然な」副産物であり、発展の後期段階において「自然に」縮小する論拠であると解釈されてきている。この見方は不平等を削減する政策介入に反対する勧告を伴っているのが普通である。そういった政策が意図せずして経済成長を窮地に陥れる恐れがあるためである。しかし、別の見方によれば、不平等があまりにも大きいと実際には経済成長にとって悪い、ということを論拠に政策介入は正当化される⁴²。

政策介入と経済成長の間の潜在的なトレードオフについては十分な検討が必要ではあるが、少なくとも次の2つの点はある程度明確にしておくべきだと思われる。第1に、クズネッツは発展の後期段階で観察される不平等の縮小を「自然」とであるとみずから主張したことはない。それどころか、クズネッツが不平等の縮小に貢献していると指摘した主要要因は、「都市部低所得層の政治力増大」に牽引された「議会の干渉と政治的決定」であった⁴³。第2に、クズネッツが観察した統計的な関係は経済成長

41 経済成長と不平等の間には逆U字型の関係がある。

42 「良い」不平等と「悪い」不平等を区別することによって、このような意見を何とか調整する試みがなされている。すなわち、不平等は基本的な諸力に応じて、経済成長にとって良くも悪くもなるとしたのである。例えば、Chaudhuri and Ravallion (2007) は、不平等が「経済インセンティブ（市場内で生み出される）の役割」を反映していれば「良い」と考える一方、「個人が市場と結び付くのを妨げ、投資や人的および実物資本の蓄積を制限する不平等」は悪いとした。

43 Kuznets (1995) を参照。往々にして看過されているこの事実を思い出させてくれたことについて、Malte Luebker に感謝したい。

と（賃金不平等ではなく）所得不平等を結び付けたものである。所得には賃金だけでなく、資産所得や所得取引が含まれ、個人よりも家計のレベルで測定されるのが普通である。最近の研究によると、大恐慌や第2次世界大戦を経過して、アメリカで所得不平等が大幅に低下したのは、ほとんどが賃金格差の縮小ではなく累進課税の影響とされている⁴⁴。

それでは、経済発展は賃金不平等にどう影響するのか？ 図17は比較的少数の国について賃金不平等にかかわる2つの相異なる指標を示したものである。賃金のジニ係数（賃金不平等の全体的な程度を推定したもの）と、トップ賃金層とボトム賃金層の賃金格差（D9/D1）に関するわれわれの指標がそれである。この2つの指標が発展段階を示すための1人当たりGDPに対して図示されている。1人当たりGDPが低い諸国では、平均すると、賃金不平等が大きくなっていることがわかる。対象国が限定的であるためこのような図から明確な結論を引き出すことは困難であるが、経済発展が高いほど賃金不平等が小さいという相関関係があるように思われる。しかし、途上国についてはジニ係数（パネルA）のバラツキには大きなものがあることは指摘しておかなければならない。そのため、1人当たりGDPと賃金分布の間には、有意な関係が何も認められないというのが実情である。さらに、上述のトレンドが示すところによれば、近年で最も重要な動向の1つは、賃金不平等は国民所得の水準とは無関係に多数の諸国で拡大している。

第4節 賃金不平等と性差

不平等についてもう1つの基本的な側面は男女間の賃金格差である。この問題は特別な関心に値するものの、既存のデータと研究が制約されているため、現段階でグローバルな視点から男女間賃金格差に関して包括的な分析を提示するのは困難である。にもかかわらず、本節では平均賃金のデータが性別に分解されている諸国の限定的なサンプルに基づき、全体像を示してみたい。

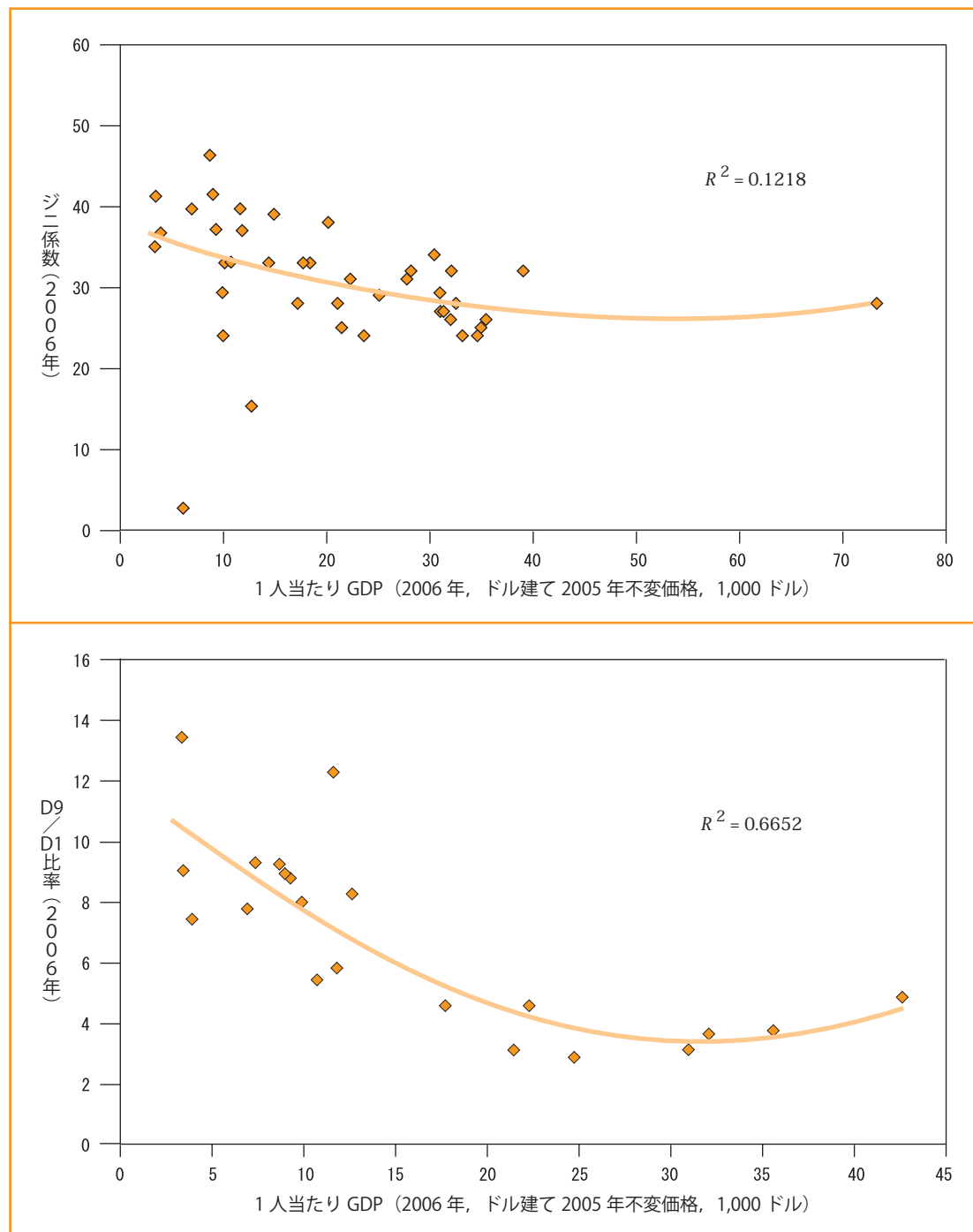
われわれの限られた分析結果は図18に示されている。それによると、賃金格差は大きく、その縮小は非常に遅々としていることがわかる。男女間賃金格差を女子賃金比率（女子平均賃金の男子平均賃金に対する比率）で測定すると、賃金格差は全体として近年縮小傾向にある。データが入手可能な諸国については、その80%において男女間給与格差は縮小している。しかし、変化の規模は小さく、なかには無視できる程度でしかない国もある。全体として、この発見は既存の研究と整合的である。すなわち、男女間賃金格差はむしろ安定的である、あるいは縮小傾向にあるといっても非常に緩慢である、というのがこれまでの研究結果であった⁴⁵。したがって、男女間賃金格差は最近の環境変化を考慮に入れてみると、落胆せざるを得ないものであったことが明らかである。その最近の環境変化としては、女性の教育面での達成度の向上、職場経験に関する男女間格差の漸進的な縮小、第1節でみた良好な経済環境などが

44 Piketty and Saez (2007) を参照。

45 Gupta (2002); ITUC (2008); Plantenga and Remery (2006)。

図 17 賃金不平等と経済発展（2006 年あるいは最新年）

パネル A. ジニ係数（賃金不平等全体）； パネル B. D9/D1 比率



注：パネル A と B の対象国はデータの制約から異なっている。詳細に関しては統計付録を参照。

パネル A では、0 は完全な平等、100 は完全な不平等、5%水準で有意。

パネル B では、比率が高いほど不平等が大きい。

出所：ILO Wage Database.

指摘できる。過半数の諸国では、女性の賃金は男性の賃金の 70-90%に相当している。ヨーロッパ諸国ではこの比率は平均約 0.75⁴⁶ に達しているといわれているが、特にアジアを中心にこれより高い比率に達している諸国も少なくない⁴⁷。

男女間賃金不平等の縮小が緩慢であるということは、所得水準の上昇と男女間賃金格差縮小の関係が単純でないことを意味している⁴⁸。グローバル化が男女間賃金格差に及ぼす影響に関しても、文献の結論はさまざまである⁴⁹。輸出指向型成長が女性の相対賃金に与える効果はマイナスであるとする研究もなかにはある⁵⁰。一方、他の多くの研究によれば、輸出指向型の FDI は女性により高い賃金をもたらす結果になることもあるが、FDI がより生産性の高い国内指向型の生産にシフトするのに伴って、逆の結果につながることもある⁵¹。さらに、別の研究が明らかにしているところによれば、女性対男性の賃金比率が上昇した諸国では、賃金格差のうち生産性格差で説明できない割合が上昇している⁵²。

将来に向けての重要なチャレンジは、内容は異なっても価値が等しい仕事をしている男女は等しい報酬を受けるようにすることにある。これは「同一価値労働同一賃金」の原則である。同じ仕事をしている男女に同じ賃金を保証するという面でも、依然として問題が残っている。特に専門職、役員レベルの職務、熟練を要する業務を中心に、同じような職務に従事している男女間の賃金格差は、確かに執拗であり、拡大さえしているようである⁵³。研究によれば、初心者レベルの賃金は特に熟練労働者の場合を中心に、女性の方が男性よりも低い傾向にある⁵⁴。もう 1 つのチャレンジとして、女子労働者にとって適当な仕事や家庭融和措置が欠如していることと、非自発的なパートタイマーの比率が高いことが指摘できる。本書のパート II では、団体交渉や最低賃金制度がどのようにして男女間賃金格差の縮小に貢献できるかを検討する。

46 Plantenga and Remery (2006).

47 Gupta (2002); ITUC (2008) を参照。

48 Gupta (2002), figure 1.

49 Seguino and Grown (2006).

50 Osstendorp (2004).

51 Braunstein and Brenner (2007).

52 Liu (2004).

53 53. Pay Equity Task Force (2004).

54 Kunze (2003).

Part II 最低賃金と団体交渉

この初めての『世界賃金報告』のパートIIでは、最低賃金政策と団体交渉が賃金に及ぼす影響に光を当てる。最低賃金と団体交渉はともに、ルール・慣行・政策——公式なものか否か、あるいは成文化されているか否かには関係なく——を含むものとして一般に定義されている広範な労働市場制度の一環をなしており、そのすべてが労働市場の機能の仕方に影響する⁵⁵。賃金は（パートIでみたように）労働生産性と一般経済情勢に関係があるが、労働組合や最低賃金政策を含む一連の制度にも影響される⁵⁶。実際には、このような制度の相対的な影響力は国ごとに、また、時とともにさまざまであるが、ほとんどの諸国では被雇用者と雇用者が相互作用しながら、賃金を決定する社会や労働市場にかかわる統治構造の一環をなしている⁵⁷。世界中の各国政府は、社会的に望ましい、あるいは道徳的に受け入れ可能な、または自国の社会正義の考え方に一致する結果の達成を目指して、市場の失敗を是正する賃金政策を実施している。

第4章では、まず、最低賃金水準と団体交渉協定によってカバーされている労働者数の両方について、何らかのグローバルなトレンドを提示したい。最低賃金については復活がみられるものの、団体交渉のトレンドは対照的である。第5章では、団体交渉と最低賃金が賃金の結果にどう影響するかに関して若干の証拠を提示する。この証拠によると、この2つの賃金政策は効果がまったく異なる。団体交渉が賃金水準と賃金分布の両方に影響するのに対して、最低賃金の影響は労働市場の下半分の賃金分布に対するものに限定されている。そこで、第6章では、最低賃金を活用することの重要性を強調したい。それは、しばしばみられるように、社会的パートナー間における交渉の恒久的な代替手段としてではなく、社会的保護手段として適正な賃金フロアを設定するためである。第6章では、最低賃金と団体交渉の首尾一貫した連関について、単純ではあるが適切な若干の勧告も提示したい。

第4章 最近のトレンド

第1節 最低賃金の復活

ILOの定義によると、最低賃金は賃金分布のボトムにいる労働者を保護するため

55 Berg and Kucera (2008), p.11.

56 公平性に関する規範的な基準も一役買っている。例えば、Dickens et. al (2007) を参照。賃金交渉など経済的な決定や行動は、社会的ネットワーク、文化、政治、宗教などに「根差している。Granovetter (2005) あるいは Gibbons (2005) を参照。

57 この主張は Hirsch (2006) による。

に、賃金体系にフロアを設定する賃金である⁵⁸。最低賃金はほとんど普遍的な賃金政策となっており、ILO加盟国の90%以上で導入されている⁵⁹。しかし、最低賃金の水準は国によって大きなバラツキがある。改定の率と頻度についても同様である。最低賃金水準にかかわる世界的なトレンドを裏付けるために、最低賃金に関するILOのデータベースを更新すべく、新しいデータを収集した。このような新しいデータは2000-07年の時期に焦点を当てている。拡充されたわれわれのデータには全体として、今や100カ国以上の最低賃金水準に関する情報が集まっており、人口ベースで世界全体の約90%をカバーしている。このような諸国について実質ベース（インフレ調整済み）で最低賃金の年間伸びを推計した。これは最低賃金を稼ぐ人々の購買力を示す指標となる。さらに、追加的に国レベルの指標を2つ算出した。第1は最低賃金の平均賃金に対する比率であり、これは各国が最低賃金政策によって賃金不平等をどの程度削減したかを示す指標となる。第2は最低賃金の1人当たりGDPに対する比率であり、これは最低賃金率の変化が労働生産性の全体的な水準の変化とどのような関係にあるのかという情報を提供してくれる⁶⁰。

最低賃金にかかわる指標を算出することに関連して、概念上の問題をここで明確にしておきたい。名目および実質の最低賃金の変化は計算が簡単だと思われるかもしれないが、必ずしもそうではないのである。ほとんどの諸国に最低賃金率が複数あることが主因である。本報告書で詳しく後述するように、各国にはしばしば複数の最低賃金率があり、それが地域、年齢、経済活動ないし職種によって異なっている。このため1国について1つの最低賃金水準を推計することが困難になっている。したがって、最低賃金を1人当たりGDPや経済全体の平均賃金と比較するのも困難である。一般的なルールとして、若干の例外はあるが、われわれとしては最も適切と思われる最低賃金（通常は最も多くの労働者適用されるもの）を選択した。地域的な格差の大きい大国の場合、最も適切な地域の最低賃金率の平均値を使用した。

トレンドが明らかにしているところでは、近年、最低賃金は復活を謳歌している。世界全体で、2001-07年にサンプルのうち70%以上の諸国で最低賃金の実質ベースで上昇した。すべての諸国の最低賃金は実質ベースで年平均5.7%もの上昇を示している。これは今世紀初頭と比較すると、最低賃金を稼いでいた人々にとっては極めて大幅な購買力の増大を意味する。また、最低賃金の実質価値が低下したそれ以前の時期とは好対照をなしている。最低賃金を得ている人々の実質的な増加は、先進国（プラス3.8%）でも途上国（プラス6.5%）でも大幅であった。

58. 法律的な観点からすると、最低賃金は法的効力をもち、罰金あるいは他の制裁の脅威の下で執行可能でなければならない。

59. 重要な例外はバーレーン、サウジアラビア、アラブ首長国連邦など一部の湾岸諸国である。依然として保護が不十分な移民労働者を大勢抱えている。

60. もちろん、ここでもやはり、最低賃金の1人当たりGDPに対する比率は非常に不完全な指標である。1人当たりGDPが労働生産性の指標としては不完全なためである。しかし、特に途上国では平均賃金よりも入手可能なことが多い。また、長期的な労働生産性の変化を推計するには、1人当たりGDPの変化を使うことが一般的に認められている。ただし、最低賃金の対1人当たりGDP比率は国際比較の際には慎重な解釈が必要である。雇用人口の割合が国によって異なるためである。より適切な最低賃金指標に関する詳細な議論については、例えばSaget (2008)を参照。

表2 最低賃金のトレンド

	最低賃金の 実質上昇率 (%)	最低賃金 / 平均賃金 (%)		最低賃金 / 1人当たり GDP (%)	
	(2001-07 年)	(2000-02 年)	(2004-07 年)	(2000-02 年)	(2004-07 年)
先進国	+3.8	39	39	38	37
途上国	+6.5	36	40	76	68
合計	+5.7	37	39	68	60

出所：ILO Wage Database.

先進国における最低賃金の復活を最も象徴的に示しているのはイギリスであろう。同国は1980年代に産業別の最低賃金制度を廃止して、99年に新しい全国的な最低賃金制度を採用した。それ以降、全国の最低賃金は実質ベースで年3.5%ずつ上昇を続けている。イギリスに加えて、スペインも最低賃金を比較的急ピッチで引き上げており、アイルランドは2000年初めに初めて全国的な最低賃金を導入した。EU新規加盟国では最低賃金が総じて大幅に引き上げられているが、これは旧加盟国の水準に漸進的に追い付くためである。

途上国ではもっと積極的に最低賃金を引き上げている。これは脆弱で、労働組合員になっていない労働者に社会的保護を提供するためである。ブラジル、中国、南アフリカなど各地域では大国がこのような上昇トレンドの主な牽引車となっている。例えば、中国では、賃金不平等の拡大に関して懸念が高まるなかで、2004年に最低賃金に関する新しい規則が公布された。アルゼンチンとブラジルでは、最低賃金政策が活性化されたが、これは低賃金労働者の賃金低下傾向を逆転させるためであった。さらに、南アフリカでは、さまざまな経済セクターにいる何百万人という低賃金労働者の賃金を下支えするため、賃金フロアが2002年に導入された。

しかし、個別国の経験はこのような上昇トレンドからは乖離することがある。オランダでは最低賃金の価値が停滞している。そのため、最低賃金と連動している社会保障給付金の停滞にもつながった。アメリカでは連邦の最低賃金は2001-07年の間に実質的に約17%も下落した。そこで、2007年末に10年振りに引き上げられた。この価値の低下は2008年と09年に予定されている連続的な引き上げで補填されることになるだろう。グルジアでも最低賃金は2001-07年に実質で年6%という勢いで価値が低下した。アフリカの相当数の諸国でも低下した。しかし、全体としては、このような事例は最低賃金率が世界全体で上昇傾向をたどるなかで少数にとどまっている。

最低賃金を平均賃金や1人当たりGDPと比較すると、やや複雑な姿がみえてくる(表2参照)。最低賃金は平均賃金との比較では、途上国における上昇トレンドを主因に上昇してはいるが、小幅な上昇(2000-02年の37%から2004-07年の39%への上昇)にとどまっていることがわかる。1人当たりGDPとの比較では、最低賃金は先進国では安定しているものの、世界全体では低下している(68%から60%へ)。これは主として途上国では平均労働生産性が堅調に伸びたにもかかわらず、それが労働市場の下の方では最低賃金の引き上げという対応措置に必ずしも十分反映されな

かったことが主な原因である。

最低賃金の水準についても各国間で大きな格差が残っている。先進国のなかでは、スペインとイギリスが最低賃金を平均賃金の約 35% と比較的 low に設定している。一方、フランスでは全職域成長最低賃金 (SMIC)⁶¹ が平均賃金の約 50% と、先進国のなかでは最高水準に引き上げられた。旧体制移行国では最低賃金は急上昇したが、それでも相対的には低水準にとどまっている。例えば、エストニアでは、最低賃金の実質価値は 2001-07 年に急上昇したが、水準そのものは現在ようやく平均賃金の 32% に達したに過ぎない。グルジアやロシアなどその他の CIS 諸国では、その比率は 2007 年で平均賃金の 10% 程度とさらに低い。一般的に、最低賃金の水準は引き続きラテンアメリカが最も高く、この地域では平均すると平均賃金の 50% 超となっている。

第 2 節 団体交渉のカバレッジに関する対照的な動向

次に、団体交渉の利益を享受している労働者の数についての世界的なトレンドを検討したい。これは理論的には、いわゆる団体交渉の「カバレッジ」で測定することができる。それは労働協約でカバーされる賃金労働者の割合と定義されている。残念ながら、そのようなカバレッジに関する統計情報は依然としてかなり不足している。それには少なくとも次の 2 つの理由がある。第 1 に、さまざまな尺度が用いられているからである。未調整の団体交渉カバレッジ率という 1 つの尺度は、労働協約でカバーされている被雇用者数が被雇用者総数に占める割合（すなわち賃金労働者総数に占める割合）である。この指標は賃金労働者の雇用が労働協約によって規定されている度合いを示す。調整済みの団体交渉カバレッジ率というもう 1 つの尺度は、分母から団体交渉の資格がないすべての被雇用者を控除している。それには特定の公務員グループ（警察官や軍人など）や、非公式経済部門の労働者が含まれる。もし尺度が異なるのであれば、その結果としてのデータは有意義な国際比較に利用することはできない。

第 2 に、データの欠如についてもっと面倒な理由は推計が困難だという点にある。ほとんどの諸国で団体交渉協定がカバーする労働者の正確な数を把握することは困難である。このような協定に関しては登録のプロセスやモニタリングが存在しないからである。団体交渉が十分モニターされているのは、団体交渉が最も発達している（カバレッジ率もおそらく最も高い）諸国だけである。ただし、フィリピンなど途上国についても若干の例外はある。他の推計方法としては、家計調査や労働力調査による補完が考えられる。しかし、途上国では、回答者に、その仕事が労働協約でカバーされているか否かを尋ねるような質問を含んでいることは稀である。

このような困難に鑑み、カバレッジに関するデータはしばしば交渉当事者によって推定されている。本報告者でも同じような方法を採用した。二次的な情報源から既存の統計を収集し、それを労働代表者に対して実施した特別調査で補完した。この調査

61. *Salaire minimum interprofessionnel de croissance.*

は2008年6月の国際労働者会議（ILC）の際に実施された。このような方法では正確な推計値の入手が困難であるため、われわれとしては各国をカバレッジ率が15%未満、15-50%、50-70%、70%超という4つの幅広いカテゴリーに分類した。この結果は表3に掲げてある。

第1の際立った結果は、ヨーロッパ諸国を例外として、団体交渉のカバレッジ率は典型的には低いということである。アジア諸国では15%未満が普通で、実際には5%未満のこともしばしばである。ヨーロッパでは、団体交渉のカバレッジ率は相対的に高い。大半のEU諸国では、被雇用者の70%が団体交渉協定でカバーされている。強制的な拡張適用メカニズムが導入されているオーストリアでは、カバレッジ率は実際にほぼ100%に達している。しかし、すべてのヨーロッパ諸国が高カバレッジ率型になっているわけではない。ハンガリー、ポーランド、イギリスではカバー率は被雇用者の半分以下にとどまっており、ラトビアでは15%未満となっている。

一部の国では、すでに低いカバレッジ率が低下傾向をたどっている。1995年以降カバレッジ率が急激に低下している国が数カ国あるが、それはドイツ、オランダ、イギリスなどの西ヨーロッパ諸国に加えて、チェコやスロバキアなど中央・東ヨーロッパの諸国である。ラテンアメリカでは、1990年代に社会的対話メカニズムの活用が減少したことと、リベラルな改革が実施されたことが団体交渉カバレッジ率と労働組合組織率の低下につながったものと一般的にはみられている。例えば、ペルーでは、団体交渉カバレッジ率は8%未満と史上最低水準に達し、労働協約の数も1980年代初めの2,000件から2007年の300件に激減している。タンザニアでは、他の多数のアフリカ諸国と同じく、カバレッジは低下している。これは中央集権的な賃金政策が企業レベルの賃金交渉に取って代わられたからである⁶²。

カバレッジ率のこのような低下を説明するのに役立つ重要な要因として、労働組合員数の減少⁶³と社会的対話制度の分権化が指摘できる。労働協約が全国レベルあるいは産業レベルで締結された中央集権的なシステムの下では、団体交渉カバレッジは高くなる。これがヨーロッパと、団体交渉が企業レベルで行われている多くのアフリカやアジアの諸国とではカバレッジ率が異なる一因であろう。分権化と企業レベルの交渉に向けたトレンドについては、中央・東ヨーロッパの多くに諸国に加えて、オーストラリア、イギリス、アメリカ、ニュージーランドに関しては十分な証拠が提示されている。

カバレッジ低下に寄与しているもう1つの要因は、中小企業に雇用されている、あるいは非正規な形態の契約——有期契約、臨時/派遣契約、パートタイム契約など——で雇用されている労働者の数が増加していることにある。彼らは団体交渉の対象外とされているのが普通である⁶⁴。例えば、韓国では金融危機を受けて有期契約雇用の急増を経験している。他の諸国も同じような現象がみられる⁶⁵。カバレッジ率の低

62 Kahyarara (2008).

63 Visser (2006) を参照。

64 例えば Cazes and Nesporova (2007) を参照。

65 Lee and Eyraud (2008). 以下も参照。Alvarado (2008); Eyraud and Vaughan-Whitehead (2007); Kahyarara (2008).

表3 団体交渉のカバレッジ（2007 年ないし最新年）

	15%未満	15-50%	51-70%	70%超
	ラトビア, リトアニア	ハンガリー, ポーランド, スロバキア, イギリス	チェコ, ドイツ, ルクセンブルク,	オーストリア, ベルギー, デンマーク, フィンランド, フランス, ギリシア, イタリア, オランダ, ポルトガル, ルーマニア, スロベニア, スペイン, スウェーデン
非 EU	セルビア, トルコ	スイス		ノルウェー
CIS 諸国				ベラルーシ, ロシア, ウクライナ
北アメリカ	アメリカ	カナダ		
その他先進国	ニュージーランド	オーストラリア, 日本		
東アジア	韓国		中国	
太平洋諸島	キリバス			
南アジア	ネパール	インド		
東南アジア	インドネシア, マレーシア, フィリピン, シンガポール, タイ			
中央アメリカ	エルサルバドル, メキシコ, ニカラグア			
南アメリカ	ブラジル, チリ, コロンビア, ペルー	ベネズエラ		アルゼンチン, ボリビア, ウルグアイ
中東	アラブ首長国連邦			
北アフリカ	モロッコ			スーダン
サハラ以南アフリカ	ブルンジ, コモロ, マラウイ, モーリタニア	南アフリカ, ガーナ, ケニア, スワジランド, タンザニア, トーゴ	ギニア, レソト	エチオピア, ニジェール, セネガル

注：

1. 団体交渉カバレッジ率は雇用条件が労働協約によって規定されている度合いを示す指標である。団体協約でカバーされている被雇用者数の被雇用者総数（すなわち賃金・給与労働者総数）に対する比率として定義される。この比率は交渉する権利を認められていない被雇用者数を考慮に入れていないという意味で「未調整」である。権利を認められていない被雇用者に関するデータは推定が困難で、信頼できるデータの入手が容易ではない。
2. 団体交渉カバレッジ率は必ずしも組合組織率（組合員数の有給被雇用者総数に対する比率）と同じではない。主な違いは、前者が労働協約の非組合員への適用を認めている拡張適用メカニズムの存在を反映していることから生じる。拡張適用メカニズムはヨーロッパ諸国では比較的一般的であり、アフリカ（南アフリカなど）やラテンアメリカ（アルゼンチンなど）などの地域でもみられる。

出所：ILO 特別調査（2008 年国際労働会議開催中に実施）；労働組合員数と団体交渉カバレッジに関する ILO の内部データベース；OECD；その他の各地域や各国の情報源。

下には男女格差という重要な側面がある。非正規雇用の割合は女性の方が男性よりも高く、女性が支配的な産業（一部のサービス産業を含む）ではカバレッジ率が男性が支配的な産業に比べて低くなっているのである⁶⁶。

一部の途上国では、小規模な公式部門ではカバレッジが高いものの、大きな非公式部門ではカバレッジがゼロであるということを銘記しておく必要がある。例えば、ガーナでは、公式部門においては組合は比較的強いものの、総雇用の約88%は非公式部門の雇用であると推定される。したがって、ガーナでは本当の団体交渉が確かに行われており、労働組合は非公式部門にも手を伸ばそうと努力はしているものの、それは引き続き途方もないチャレンジとなっている。例えば、ガーナの組合の推計によれば、農業部門の労働者のうち商業的農業を中心に公式部門に属しているのはわずか約8%にとどまっている⁶⁷。非公式部門にいる労働者の雇用条件は、もし自営業者でなければ、雇用者と被雇用者の非公式な交渉か、あるいは雇用者によって一方的に決定されるのが一般的である。

一方、団体賃金交渉の弱体化という明確な否定的トレンドはみられないことは強調しておく必要がある。これは重要な相殺する動きがあるためである。第1に、団体交渉カバレッジがヨーロッパでは高水準を維持しており、上昇することさえあった。例えば、デンマーク、フィンランド、ポルトガル、スペイン、スウェーデンがその適例である。加えて、アフリカやラテンアメリカの一部の途上国でもカバレッジが上昇している。例えば、南アフリカでは労使交渉評議会協定でカバーされた正規雇用による労働者数は、アパルトヘイト廃止後の10年間で2倍になっている。これは主として公共部門で労使交渉評議会システムが普及したおかげであるが、繊維産業など民間部門でも同じ動きがみられる⁶⁸。

賃金交渉という概念がまだ定着していない旧体制移行国でも、団体交渉を復活ないし導入する努力が積極化している。ラトビアやリトアニアなど東ヨーロッパ諸国では、カバレッジ率は低いが、賃金を団体交渉の一部に含める努力が活発化している。例えば、スロベニアでは強力な拡張適用メカニズムが導入され、その結果としてカバレッジ率は今やほぼ100%に達している。このような拡張適用が可能なのは、会社はすべてを包括する商工会議所の会員になることが義務付けられているからである。その会議所が団体交渉においては雇用者団体として機能する。中国における最近の動きにも顕著である（ボックス2参照）。ただし、結社の自由に関しては問題が残っている。

第5章 賃金の結果に対する制度の影響

前章で説明したトレンドには重要な意味がある。というのは、団体交渉と最低賃金は賃金に甚大な影響を及ぼすからである。本章では、団体交渉が平均賃金の上昇と賃

66 Rubery et al. (2005).

67 Ackah (2008).

68 Bhorat and Goga (2008).

ボックス2 中国：団体交渉のトレンド

団体交渉は中国では1990年代まで、いくつかの実験ベースのものを除くと事実上存在しなかった。労使関係は中央計画経済の下で行政介入を通じて調整されていた。1995年1月に労働法が施行されたのを受けて状況は徐々に変化し始めた。その法律によって団体交渉（中国語の「集体协商」は「集団協議」という意味）という概念が導入されたのである。

団体交渉の動きは最初は緩慢であったが、2000年代初めになって弾みがついてきた。中国政府は「調和のとれた社会の建設」という優先目標を旗印に、よりバランスのとれた社会的・経済的發展に政策をシフトしたことが背景にある。政府、中華全国総工会（ACFTU）、中国企業連合会（CEC）は2001年に、さまざまなレベルで三者協議メカニズムの創設に着手し、団体交渉の推進は中国全体で優先課題となった。公式統計によると、労働協約でカバーされる労働者の数は2000年の6,600万人から05年には1億200万人に増加している。

しかし、中国では多くの労働協約が法的に最低限の条件を反復したものとさほど変わらず、労使双方が本当に交渉したわけではないことは周知の事実であった。例えば、賃金水準は2000年代初めまでほとんどの労働協約には含まれていなかった。これは現在でも相当数の企業では依然として事実であるが、労働協約の質と団体交渉のプロセスが漸次改善しつつあるとの兆候もみられる。公式統計によると、賃金協定でカバーされる労働者の数は2000年の2,700万人から05年の3,700万人に増加している。中国における団体交渉の影響度をみるには、一般的な労働協約でカバーされる労働者の数よりも、賃金協定でカバーされる労働者の数の方が信頼できる指標のようである。

近年のもう1つの著しい変化として、地域レベルで労働協約の件数が増加している点が指摘できる。ほとんどの団体交渉は2000年代までは企業レベルで行われていたことを考えると、ACFTU傘下の労働組合が地域ないし部門のレベルで団体交渉を行うという新たな慣行を發展させるのに成功してきたといえる。地域別ないし部門別の協約のなかには、一部の地方政府が設定した義務的な最低賃金を上回る水準で妥結した最低賃金を盛り込んでいるものもあると報じられている。

2008年1月に施行された労働契約法がさまざまなレベルで、団体交渉のスピードを加速化させる可能性があろう。中国で形成されつつある労使関係には欠陥があるものの、将来的には真の団体交渉に基づくシステムに向けて、漸進的ではあるが着実な動きが進展する余地はあるだろう。

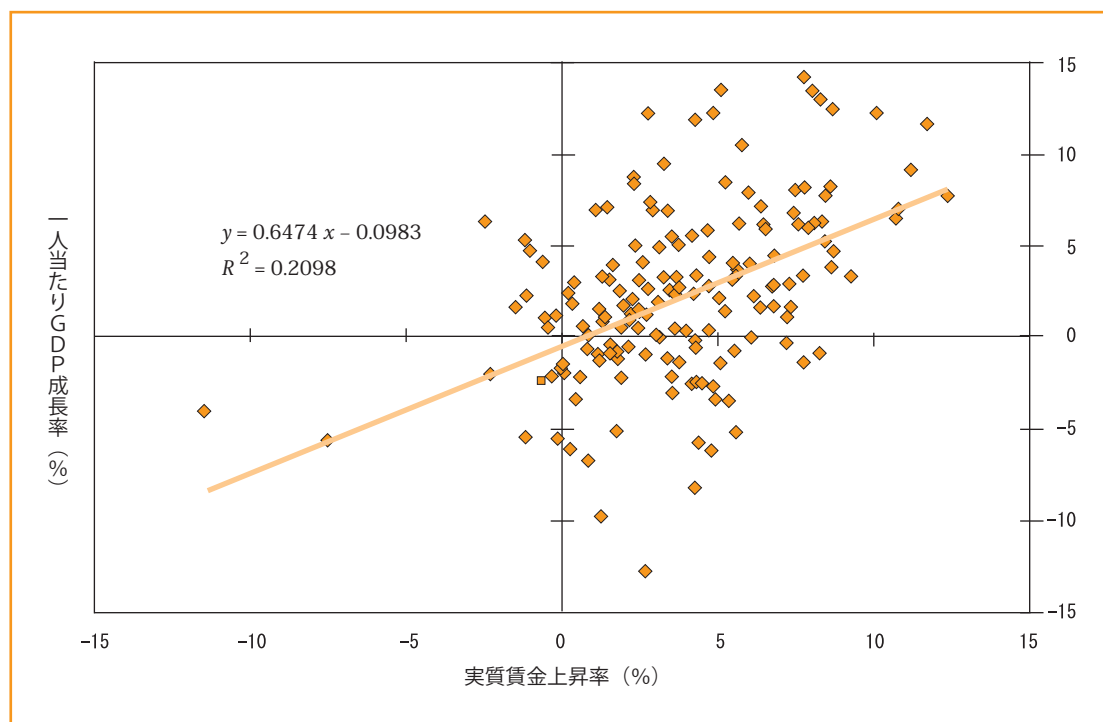
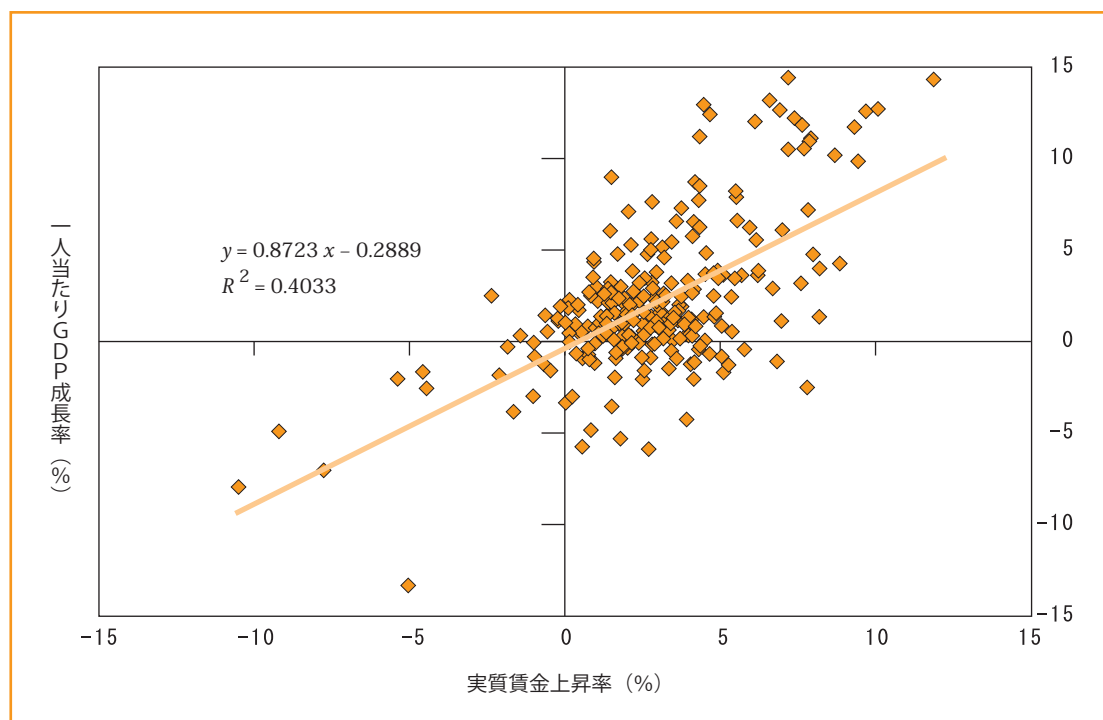
出所：Chang-Hee Lee (ILO, Beijing) のからの寄稿。

金不平等全体の縮小に寄与している一方、最低賃金が労働市場の下半分における賃金不平等の縮小に寄与しているという統計分析を提示する。

第1節 団体交渉・生産性・賃金

最初に、団体交渉が平均賃金に及ぼす効果を検討する。本報告書ですでに検討したように、賃金と経済成長の連動が明らかに弱まっていることに鑑み、団体交渉が賃金弾力性（1人当たりGDPの変化に対する賃金の感応度）にもたらすインパクトを検証したい。そのために、サンプル諸国を「高カバレッジ」グループと「低カバレッジ」グループの2つに分けた。高カバレッジはカバレッジ率が30%超、低カバレッジは30%以下と定義する。この境界線によってサンプル諸国はほぼ同じ規模の2つのグループに分けられる。

分析の結果として、団体交渉と賃金弾力性の間には正の相関関係があることが示唆される。図19でみるように、低カバレッジ国の賃金弾力性は0.65と、世界平均の0.75（第2章第2節で算出）を下回っている。換言すれば、団体交渉が賃金決定の大きな手段ではない諸国では、1人当たりGDPが1%増加すると、典型的には平均賃金は0.65%上昇するにとどまる。高カバレッジ国の場合、この賃金弾力性はずっと大きい。図20によれば、そのような諸国では、1人当たりGDPが1%増加すると、平均賃金は0.87%も上昇する。したがって、団体交渉のカバレッジが高いほど、実質賃金は

図 19 1人当たり GDP 成長率と実質賃金上昇率：団体交渉カバレッジ率が低い（ $\leq 30\%$ ）諸国図 20 1人当たり GDP 成長率と実質賃金上昇率：団体交渉カバレッジ率が高い（ $> 30\%$ ）諸国

経済成長との連動性が強まるといえそうである⁶⁹。

カバレッジは賃金の成果にとって重要な決定要因ではあるものの、団体交渉が行われるその水準と、さまざまなあり得る水準間の調整の程度も大きな影響力をもつ。残念ながら、適切なデータが欠如していることから、われわれ独自の分析ではその効果を把握することはできなかった。他の研究結果では、中央集権的あるいは調整型の交渉、ないしはその両方の組み合わせ方式と賃金不平等（男女間賃金格差を含む）が小さいということとの間には強い関係があることが確認されている⁷⁰。逆に、団体交渉の分権化は多数の諸国で（オーストラリアやチリを含め）、賃金格差が大きいということにつながっている⁷¹。しかし、一部の研究者が強調しているところでは、交渉システムと労働市場パフォーマンスの関係は、通常考えられているほど単純ではないため、一般化すべきではない⁷²。分権化が賃金成果の国別相違に与える効果をもっと深く理解するためには、より精緻な分析が必要であろう。

第2節 制度と賃金不平等

賃金弾力性に加えて、最低賃金と団体交渉が賃金不平等にどう影響するかもみておこう。データの制約からわれわれの分析は主として先進国を対象とする。ただし、アジアとラテンアメリカの諸国も含まれる（詳しい結果は技術的補遺Ⅱに示されている）。これについてもやはり、団体交渉カバレッジが極めて重要であることがわかった。結果が示すところによると、高カバレッジ国では賃金不平等が賃金分布の全体と下半分の両方について大幅に小さい⁷³。ヨーロッパ諸国の場合、図21は団体交渉と賃金不平等との結び付きが単純な相関関係にあることを示している。他の要因も不平等に影響するが、デンマーク、フィンランド、フランス、オランダ、スウェーデンの場合、カバレッジが高くて、賃金不平等が小さいことがみてとれる。これに対して、ポーランドとイギリスの場合、カバレッジが低くて、賃金不平等が大きくなっている。

最低賃金に関する分析はそれほど強固ではない。若干の驚きではあるが、最低賃金が高いほど（平均賃金の40%超）、賃金不平等全体が大きくなっている⁷⁴。この結果の解釈には今後さらなる分析が必要であろう。1つの仮説としては、因果関係の逆転ということがあり得る。すなわち、全体の不平等が高い国は最低賃金をより厳格に活用しているということである。一方、最低賃金が高いほど、賃金分布の下半分では賃金不平等が小さくなっている⁷⁵。この後の結果はむしろ直感的にわかる。というのは、

69 団体交渉のカバレッジが高いと、賃金および経済パフォーマンスとの連動性が強まるので、「賃金シェア」（所得の労働者と雇用者への分割）にも影響があるだろう（技術的補遺Ⅰを参照）。

70 Bertola et al. (2002); Blau and Kahn (1996, 1999); OECD (2004)。

71 Hall (2007); Riveros (1994) をそれぞれ参照。

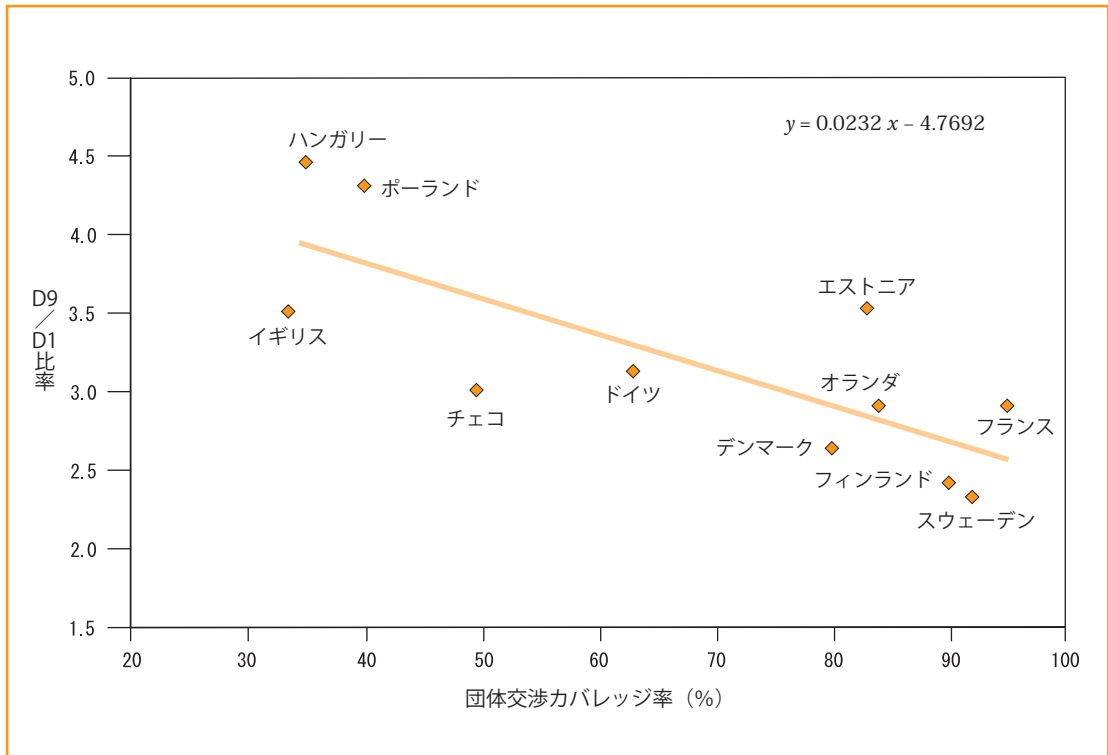
72 例えば Freeman (2007) を参照。

73 本報告書のパートⅠで示したように、全体的な賃金不平等は高賃金労働者対低賃金労働者の比率（D9/D1）で測定され、賃金分布の下半分における不平等は中位賃金労働者対低賃金労働者の比率（D5/D1）で測定される。

74 D9/D1 で測定。

75 換言すれば、最低賃金は D5/D1 比率の低下と関係があるが、D9/D1 の各国間相違を説明には有意ではない。

図 21 賃金格差 (D9/D1) と団体交渉カバレッジ率 (2005 年, EU 諸国)



出所：ILO Wage Database.

最低賃金というのはまさに低賃金労働者を保護することを意図したものであるからである⁷⁶。先進国と途上国の双方で、最低賃金は確かに活性化している。それは労働市場の下半分における不平等拡大に伴う社会的緊張を削減するためである。例えば、ヨーロッパでは貧困労働者の増加が政府に圧力をかけた。一部のヨーロッパ諸国では、最低賃金は移民労働者と競合している未熟練労働者の賃金を保証する、という重要な役割を果たしたことがわかっている⁷⁷。

第3節 文献に基づく発見

上述した制度が賃金の成果に及ぼす影響は世界中で理解が深まり評価されるようになってきている。ただし、初期の研究では雇用効果に焦点が当てられていた。労働組合が賃金不平等の削減に貢献したことは、実証的に十分確立した発見となっている⁷⁸。最近の研究によって次の点が認められるようになっている。すなわち、団体交

76 と同時に、われわれの統計分析結果はモデルの仕様と推計方法に敏感であることも指摘しておかなければならない。つまり、この分析から確たる結論を導き出すのは困難であるという意味である。これは各国間における最低賃金のパラツキは単一の変数でとらえることはできないという事実を反映したものである。最低賃金の複雑な体系とそれに伴う運用や影響の多様性に関しては、本報告書の後の方で検討する。

77 Dustmann et al. (2007a).

78 レビューは Machini (2008) を参照。

渉は雇用全体や経済パフォーマンスにあまり大きなマイナス効果を与えることなく、賃金にプラス効果をもたらしている⁷⁹。世界銀行が発行した文献を包括的にレビューした結論によれば、結社の自由と団体交渉を実質的に保証している国とそうでない国の国際比較研究では、「経済パフォーマンスについてほとんど系統的な相違がないことが明らかになっている」⁸⁰。同様に、最近の一連の研究も、最低賃金に関する単純な固定観念を排して、最低賃金はもし適切な水準に設定されれば、雇用水準に悪い影響をほとんど、あるいはまったく与えることなく、適正な賃金にアクセスできる労働者の数を増やし、男女間格差を縮小できることを示している⁸¹。と同時に、最低賃金や団体交渉が多数の社会経済的な変数に及ぼす有害な影響に関しては、広く認められていた考えを排する文献が増えてはいるものの、政策立案者としては設計が悪い政策は雇用や経済指標に悪影響をもたらし得ることを無視すべきではないであろう。

制度が賃金に及ぼす効果を一般的な形で定量化するのは困難である。団体交渉に関して、既存の研究の多くは（カバレッジではなく）組合数が賃金にどう影響するかに焦点を当てている。イギリスやアメリカなどのような諸国については、同じような職について組織化されているものとそうでないものを比較して、組織化すると賃金は一般的に10%以上上昇すると推定されている。フランス、ドイツ、スウェーデンなどでは、強力な拡張適用メカニズムがあるので——賃金に関する労働協約は非組合員労働者にも適用される——、このような賃金プレミアムはほとんど消滅している⁸²。また、次の点についても証拠が提示されている。賃金プレミアムは特にイギリスやアメリカでは近年低下する傾向にあり、それは労働組合の力の衰えを反映している可能性がある⁸³。さらに、アメリカの過去20年間における賃金不平等拡大の3分の1は、組合組織率の低下で説明可能であると推定されており、同じような発見はドイツについても報告されている⁸⁴。残念ながら、他の諸国に関しては労働組合が賃金に及ぼす効果の研究はほとんどない。

最近の最低賃金に関する研究は、賃金分布の下半分における不平等への影響も推定を試みている。アメリカに関するある研究は次のような有力な証拠を発見している。すなわち、最低賃金が増えると、賃金分布のボトム10%層に属する労働者の賃金率を引き上げて、賃金不平等が拡大するトレンドを一部逆転させるのに貢献している⁸⁵。この研究の推計値によれば、アメリカで最低賃金が10-15%上昇すると、年間総賃金の0.2%とわずかではあるが再配分効果がある。途上国でも再配分効果がますます研究の焦点となってきている。例えば、ブラジルでは、最低賃金しか得ていないのは労働者の12.5%にすぎず、最低賃金が賃金の分布を圧縮する大きな効果をもっ

79 Cahuc and Zylberberg (2004); Manning (2003); Tzannatos (2008).

80 Aidt and Tzannatos (2002), p. 4.

81 特に the UK's Low Pay Commission. による the comprehensive research commissioned を参照.

82 Blanchflower and Bryson (2002) を参照.

83 Hirsch (2008) を参照.

84 アメリカについては Lemieux (2007), ドイツについては Dustmann et al. (2007b) を参照.

85 Gard and Krueger (1995).

ていることが判明した⁸⁶。さらに、文献で明らかになるところによると、最低賃金は賃金分布のボトムにおける男女間賃金格差を抑制するのに役立っている。低賃金労働者のなかでは女性が相対的に多く、女性の高給職への移動可能性も男性に比べて低い。したがって、女性は団体交渉が限定的な仕事や部門に集中しているといえる。最低賃金は通常は性別で分離されている異種職業について比較可能な賃金を設定することによって、賃金決定における性差の偏見に対処するのに役立つ。

一般的に、賃金不平等の決定要因は非常に複雑であり、広範囲な要因がさまざまな形とさまざまなウエイトで同時に作用することによって、さまざまな結果をもたらしている。大きな関心を呼んだ1つの要因はスキル偏向的技術進歩であり、それは熟練労働者を優遇して分極化につながることがある⁸⁷。しかし、技術進歩がどの程度賃金不平等と関係があるかに関してグローバルな絵を描くのは、本報告書の範囲を超えている。われわれ独自の分析では、1人当たりGDP、貿易比率、FDIフローなどといった経済変数の変化が、賃金不平等の国別相違を説明する統計的な有意性をもっているようには思えない（技術的補遺I参照）。

第6章 一貫した賃金政策の設計

本章では最低賃金や団体交渉に関する政策の適切な定義と設計に焦点を当てる。すでにみたように、多くの諸国で団体交渉は困難なチャレンジに直面しているが、それはグローバル化、新しい雇用形態、あるいは下請けの発展と関係している可能性がある。一部の諸国では団体交渉は硬直性の原因であり、したがって一般的な勧告としては高いレベルにおける団体交渉を企業レベルの交渉で置き換えるべきであるとされていた。このような事例の多くにおいては、労働市場のなかで最も脆弱な労働者を保護するために、政府は団体交渉に代わるものものとして最低賃金政策に転向したようにうかがえる。強力な団体交渉が行われている状況下で、政府としてはどうやら最低賃金を通じて賃金決定への介入を余儀なくされたようである。その結果として、産業、部門、職業などごとの最低賃金という非常に複雑なシステムにつながった場合もある。

団体交渉の代わりにあまりに複雑な最低賃金制度に依存するのは、少なくとも2つの理由から不運である。第1に、団体交渉の役割には脆弱な労働者の保護を大きく上回るものがある。実際に最低賃金よりも広範囲にわたる労働者の利益になる。団体交渉には賃金交渉を超えて、労働時間や雇用の質など労働条件にかかわる他の側面が含まれているからである。第2に、多種多様な産業の多種多様な労働者の賃金率

86 Lemos (2007); Dedecca (2008).

87 レビューに関してはMachin (2008)、コンピュータ普及の役割に関してはAutor et al. (2006)を参照。このアプローチに伴う当然の限界は、技術変化の程度が少なくとも同等であるにもかかわらず（例えばアングロサクソン諸国と大陸ヨーロッパ諸国の間で）、賃金不平等がなぜ国ごとに大きく異なっているのかをうまく説明できないことにある。それが制度的な要因が近年における賃金不平等の変化をもっとうまく説明できる要因として浮上してきた理由でもある（例えばLemieux 2007を参照）。加えて、技術変化では産業レベルにおける賃金動態の多くが説明できないのが普通である（例えばBerg 2004を参照）。

を設定している最低賃金は、団体交渉を促進するどころか足を引っ張ることになりかねない。最低賃金をめぐる社会的パートナー間の交渉のなかには団体交渉の促進に貢献したものもあったが、多くの場合、複雑な最低賃金は団体交渉を「締め出す」ことになっている。否定的な経験は慎重さと一貫性をもった政策設計の重要性を示唆している。そこで、以下では、最低賃金と団体交渉にかかわる補完的で一貫性のある政策の設計に関して、若干の良い慣行をレビューしておきたい。

第1節 最低賃金を有効かつ適正な賃金フロアとして活用⁸⁸

最低賃金制度を設計する際には、2つの重要な原則を念頭におくべきである。第1に、最低賃金を意図された目的のために活用しなければならない。すなわち、適正な賃金のフロアを設定するためである。第2に、社会的パートナーを関与させなければならない。最低賃金制度の設計とモニタリングだけでなく、最低賃金水準の設定にかかわる意思決定にも関与すべきである。

適正な賃金のフロアとは何か？

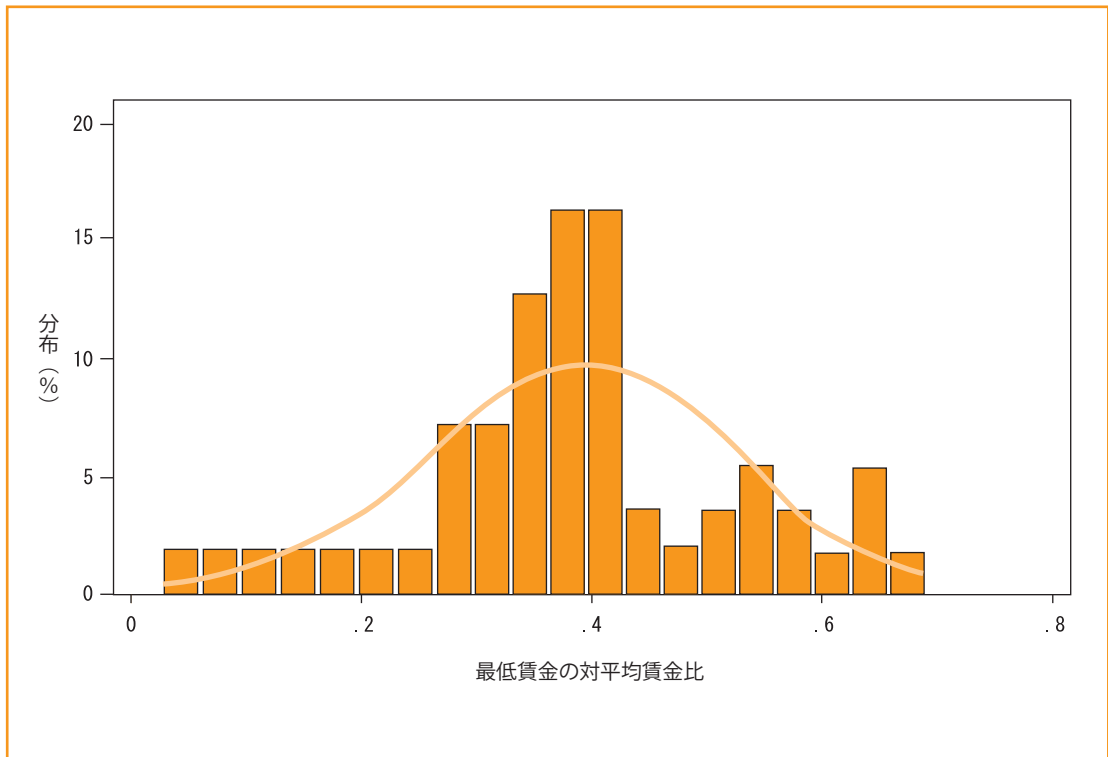
一般原則としてILO第131号条約は各国に最低賃金水準の決定に際しては、バランスのとれたアプローチをするよう要請している。労働者やその家族のニーズと、生産性や高雇用水準を維持する必要性など経済的要因の両方を考慮に入れるべきである。実際の最低賃金水準は、当然ながら、適正な賃金フロアに関する受け止め方に応じて国ごとに違っている。「適正な（ディーセント）賃金フロア」という用語は、最低賃金が適正であると考えられる位に十分高いと同時に、あくまでも賃金のフロアとして十分低く設定されなければならないということを示唆している。図22によると、平均賃金との対比でみた最低賃金の水準には国ごとに大きなバラツキがあるものの、平均賃金の40%程度の諸国が比較的多い。最低賃金の理想水準を検討する際に、これは有益な参考になるだろう。

この非常に大雑把な参考水準を念頭におきながら、最低賃金水準はより詳しい各国固有の分析を通じて決定されるべきである。最低賃金の利益を最大化すると同時に、潜在的なマイナス効果を最小化するためには、最低賃金水準は研究ベースの政策決定を通じて決定し、適用に当たっては系統的なモニタリングを伴うことが必要不可欠である。さらに、賃金分布のボトムにおける男女間賃金格差を縮小するためには、最低賃金は女性が支配的な職業ないし部門で一般的な水準を上回るところに設定すべきであることを銘記しておく必要がある⁸⁹。最低賃金にかかわる善意の政策決定が堅実な

88 本節はEyraud and Saget (2005)が行った極めて包括的な研究を援用・敷衍したものである。また、最低賃金に関するILO条約にも依拠している。それは1928年に採択された「最低賃金決定制度にかかわるILO26号条約」と1970年に採択された「最低賃金決定にかかわるILO131号条約」である。全体として、ILO加盟国181カ国のうち合計119カ国が、この2つの条約のうち少なくとも1つは批准している。今世紀に入ってからどちらか一方あるいは両方の条約を批准した諸国には次が含まれる(131号条約を批准した順)。モルドバ(2000年)、韓国(2001年)、アンティグア・バーブーダ(2002年)、アルバニア(2004年)、アルメニア(2005年)、ウクライナ(2006年)、モンテネグロ(2006年)、中央アフリカ共和国(2006年)、キルギスタン(2007年)。

89 Rodgers and Rubery (2007)。

図22 平均賃金との対比でみた最低賃金



出所：ILO Wage Database.

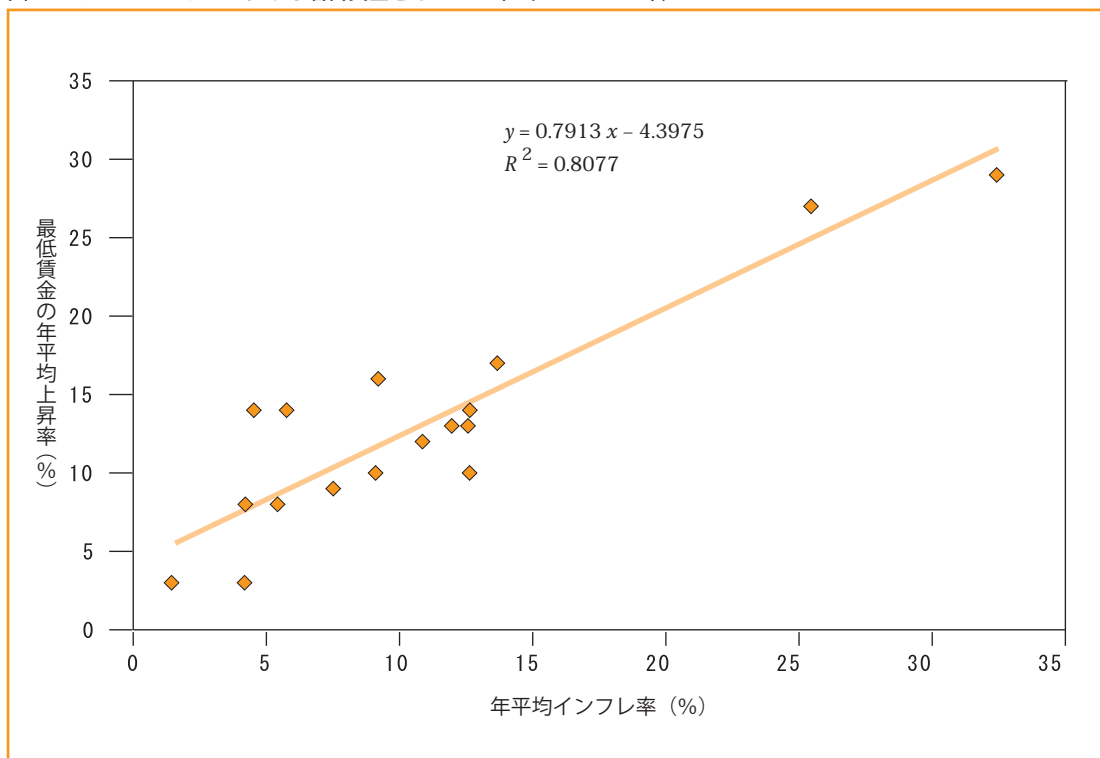
証拠や研究を欠き、それがために目標を達成できないということがしばしばである。最低賃金に関する良い政策と良い社会的対話には良い研究が必要なのである⁹⁰。

最低賃金の決定には必ず社会的パートナーを関与させるべきである。このようなパートナーは最低賃金のカバレッジと率の両方について関与すべきである。大多数の諸国では政府が社会的パートナーと何らかの協議を経て、最低賃金に関する最終決定を行っている。少数ではあるが相当数の諸国では、最低賃金率は社会的対話を通じて独立的な三者で構成される機関が直接的に決定している。三者構成機関が決定を下すと、政府は雇用者および労働者の代表者と合意することが実質的に義務となっている。事例はごく少ないが、国家的な最低賃金が社会的パートナーによって直接交渉される場合もあり（ベルギーやギリシアなど）、政府の唯一の公的な役割は交渉結果を公式化することに限定されている。

他の諸国では、部門別の最低賃金はもっぱら団体交渉を通じて決定されている。例えば、ドイツ、イタリア、スイスではそういう形になっている。このシステムは確かに柔軟性に富んでいて、最低賃金の決定に対する国家介入が回避されている。しかし、当然の限界がいくつか徐々に明らかになっている。第1に、そのようなシステムは団体交渉が定着している一部のヨーロッパ諸国では大多数の労働者を効果的に保護す

90 そのような研究を促進するため、ILOは最低賃金を決定する際の指針にすべく、標準的な参考事項を最近作成した（要請があれば提供可能）。

図 23 ラテンアメリカにおける名目賃金とインフレ率（1996-2007 年）



出所：ILO Wage Database.

ることができるものの、団体交渉のカバレッジが典型的には低い途上国においてはほとんど実効性がない。第2に、ヨーロッパ諸国においてさえ、団体交渉カバレッジの低下と労働市場のなかで規制されていない分野における「ワーキング・プア」の増加を背景に、社会的緊張が非常に高まっている。ドイツと（程度は軽いが）スイスでは、このような欠陥を受けて、すべての賃金労働者に適正な賃金フロアを提供するために、全国的な最低賃金導入の可能性に関する議論が復活している。

最低賃金の引き上げ

最低賃金は定期的に調整すべきである。これは、物価の上昇に直面した対象労働者の購買力を維持し、経済に対して時折大きなショックを与えることを回避するためである。貧しい労働者や家計の福祉は賃金と直面する物価に大きく依存している。したがって、物価が上昇した際に名目最低賃金を調整することは、最低賃金の初期水準を設定することと同じくらい重要である。食料と石油の価格が急騰し、2008年と09年に高インフレが予想されているという現状では、最低賃金の速やかな調整がいっそう重要である。

ラテンアメリカにおける過去の事例をみると、インフレは一般的に（中期的に）、名目最低賃金の比例的な調整によって補償されている（図23参照）。しかし、インフレと最低賃金調整の間にはラグが生じ得ることもデータは示している。高インフレ

表4 全国および部門別の最低賃金（最低賃金制度のある諸国に占める割合）

	全国最低賃金（％）	部門別 かつ／あるいは 職種別最低賃金
ラテンアメリカ・カリブ	43	57
アジア・太平洋	47	53
アフリカ	69	31
中東	100	0
先進国・EU	67	33
中央・南東ヨーロッパ （非EU）および CIS	100	0
合計	60	40

出所：ILO Wage Database.

の場合、このラグは大きな人間苦の原因になりかねない。最低賃金を調整する場合、消費者物価指数（CPI）は平均的な消費者が負担する物価を反映したものであり、経済全体の価格インフレをモニターするために使われている指標にすぎないということも銘記しておく必要がある。食料価格が急騰した場合、CPIは典型的には最低賃金を得ている人々が消費する財・サービスの価格上昇を過小評価することになる。貧困家計では所得のうち食料に支出する割合が高いためである。換言すれば、最低賃金の稼ぎ手が経験するインフレ率はCPIを大幅に上回っている可能性がある。最低賃金を調整する際にはこの点を考慮に入れるべきである。例えば、中国では、多くの省が2007年と08年に最低賃金を引き上げたが、これは食料価格の高騰とその低賃金労働者に対する影響を考慮してのことであった。

インフレの高騰期に、最低賃金の引き上げはいわゆる「賃金物価スパイラル」（賃金と物価がお互いを追いかけて上昇する状態と定義される）につながるリスクがあると盛んに主張された⁹¹。このような考え方は、最低賃金はしばしば団体交渉のベンチマーク、あるいは非公式部門の賃金として考えられおり⁹²、したがって、最低賃金より上の労働者の賃金にも影響する、という事実と関係がある。最低賃金が物価に影響するというのは事実であるが、その効果は、特に単純な全国一律の最低賃金の場合、総じて小さいことがわかっている⁹³。したがって、最低賃金が経済全体にわたるインフレ高騰の引き金になるという懸念は往々にして誇張されている。

単純さの維持

査定賃金決定制度の設計を単純に維持することが重要である。世界中で大半の国は比較的単純で全国的な最低賃金制度を実施している（表4参照）。全国的最低賃金は経済全体の賃金フロアであり、すべての労働者に適用される。地域や労働者にかかわ

91 Layard et al. (1991).

92 Saget (2006).

93 最低賃金が物価に与える影響に関する文献のレビューについては Lemos (2004) を参照。

る大分類に応じて違った適用（特に若年労働者、あるいは家事労働者などその他のグループを別扱いにする）の可能性がある。この実例としては、イギリスの全国最低賃金制やフランスのSMICがある。もう1つの例として、アメリカの連邦最低賃金制があり、2007年には75周年を祝っている。そのような比較的単純な最低賃金制度を導入している途上国もかなりの数に上り、それにはブラジル、中国、フランス語圏の西部アフリカ諸国が含まれる。全国的な最低賃金はオランダやポルトガルの例が示すように、男女間平等の改善に貢献している。

少数の諸国は部門別（業種別）と職種別のいずれか、または両方という複雑な最低賃金制度を実施している。経済活動別あるいは職種別に最低賃金を公的当局が決定するシステムというのは、途上国では比較的しばしば見受けられる（表4でわかるように）。このようなシステムは一部の部門で団体交渉が欠如していることを穴埋めするために実施されていることが多い。例えば、南アフリカでは、組合が組織されておらず、労働力が脆弱であることが特徴となっている部門について、政府が「部門別決定」によって最低賃金を設定している。2002年以降、これには家事労働者や農場労働者——経済のなかで賃金が最も低くて最も貧しい人々を含むカテゴリー——も含まれるようになった。アフリカ、アジア、ラテンアメリカにおいては相当数の諸国で、このような部門別ないし職種別に強制的な最低賃金を設定するという制度が存在している。このような部門別最低賃金制度はそれによって保護されている労働者にとって重要であると同時に、（脆弱な労働者が特徴的な部門について設定されている場合には）、他の部門で行われている団体交渉を補完するのに有益なこともある。しかし、多くの場合、アフリカやアジアの諸国で支配的な複数最低賃金制度は、団体交渉を「締め出す」結果につながってきた。典型的には、最低賃金が賃金フロアを提供することから逸脱して、企業レベルの賃金政策を実質的に決定するという方向にシフトすると、このようなことが起こりやすくなる。そうなったシステムは最低賃金の設定メカニズムというよりも、実質的に賃金決定方法といった方がいいものに変質している。極端な場合、そのようなシステムはしばしば国家を有力な当事者とする団体交渉の代替物になる。

例えば、ベトナムでは、あらゆるタイプの労働者の賃金は最低賃金の倍数によって設定されている。社会的給付金も最低賃金に連動している。また、それほど中央集権的でない他の諸国でも若干の混乱が生じている。インドネシアでは、公式部門におけるほとんどの賃金は結局のところ最低賃金の周辺に固まっているため、地方政府が最低賃金を発表した後では大した交渉は行われていない。同様に、フィリピンでは、地方委員会が企業レベルの賃金交渉を補完しているようで、企業は労働者とは交渉せずに、単に委員会による年次賃金調整を待っているだけとなっている。バングラデシュ、スリランカ、インドなどの南アジアにも同じような事例がある。インドでは政府が45種類の職種・業種について一連の最低賃金を設定し、地方政府も地方レベルで同じことを行っているため、結果として、国全体で職種・業種別に推定1,230もの最低賃金率が設定されている。

年金、障害者手当、出産給付金などといったさまざまな社会的保護が最低賃金水準に連動している場合には、別の面倒が生じる。実際には、これは退職やその他の給付

金は最低賃金の上昇に伴って上方改訂されるということを意味する。例えば、アルジェリアでは、最低年金は最低賃金水準の75%と定められている。ブラジルでは、最低賃金は退職・病気・失業にかかわる給付金のベンチマークになっている。これは最貧年金生活者の購買力を維持するためには有効かもしれないが、実際には社会保障予算に対する悪影響を恐れて、政府の最低賃金引き上げを妨害することがしばしばである。このため最低賃金は有効性を欠く政策になってしまっている。有効性を発揮するためには、最低賃金は低賃金労働者に賃金フロアを提供することに焦点を絞る一方、社会的給付金はできるだけ最低賃金と連動させないようにすべきである。

順守・カバレッジ・一貫性

最低賃金が有益であるためにはきちんと執行される必要がある。したがって、最低賃金は信頼できる執行メカニズムを伴っていなければならない。法令順守は企業が労働査察当局の立ち入り検査を受ける可能性と、法令非順守の場合に課される罰金の水準の関数である、ということは周知の通りである⁹⁴。残念ながら、多くの諸国で労働査察当局は人員が不足しており、罰金も軽すぎる。その結果、最低賃金は実効性のある政策ではなく、「張子の虎」ととどまっていることが多い。多数の国別研究に基づく証拠によると、法令非順守は特に途上国を中心に極めて多い。例えば、ラテンアメリカでは、最低賃金を下回る賃金労働者の割合はしばしば20%を上回って、45%に達することさえあると推定されている⁹⁵。労働法の順守を確保するためには社会的パートナーの役割も重要である。雇用者団体も労働組合も過少支給している雇用者に圧力をかけることができるし、社会的な仲間圧力も雇用者による悪い慣行を思い止まらせることができる。

男女間の平等に対する最低賃金の影響力を最大化するためには、カバレッジと順守がまさに決定的に重要である。女性が圧倒的に多い職種や部門は、法的にあるいは事実上、最低賃金法規の保護から除外されているのが普通だからである⁹⁶。賃金フロアが業種の最低水準という形になっている場合、カバレッジは往々にして不完全で、さまざまな低賃金部門は適用外のままとされ、女性が支配的な職種ないし業種では最低水準が高く設定されている可能性が最も低い⁹⁷。これは家事労働者について設定された——たとえ最低賃金法規の適用対象となっている場合でも——貫して低い最低賃金で証明されている（表5参照）。この問題は最近オランダで、最低賃金の適用を臨時労働者および家事労働者にも拡大することで対処された。ポルトガルでは、家事労働者について設定された低い最低賃金率を漸進的に引き上げて、他の最低賃金労働者に適用される賃金率に一致させる政策が肯定的な効果をもたらしている。

最後に、最低賃金は他の政策と隔離して決定・評価されるべきではない。実際に、最低賃金は低賃金・貧困・不平等に対する一連の措置の単に1つの構成要因にすぎ

94 Squire and Suthiwart-Narueput (1997) を参照。

95 Cunningham (2007) を参照。

96 Rubery (2003) を参照。

97 Rubery et al. (2005) を参照。

表5 最低賃金と家事労働者（主要国）¹

家事労働者が最低賃金法のカバレッジから除外されている国	家事労働者の最低賃金が最低の部類の国	家事労働者が一般労働力と同じ最低賃金を享受している国
バングラデシュ、カンボジア、中国、エジプト、インド ² 、インドネシア ³ 、イラン、日本、ヨルダン、マレーシア、パキスタン、ペルー、韓国、サウジアラビア、セネガル、スリランカ、タイ、アメリカ ⁴ 、イエメン	アルゼンチン、ベルギー ⁵ 、チリ、コロンビア、コスタリカ、コートジボワール、グアテマラ、イタリア、マリ、ニカラグア、パナマ、パラグアイ、フィリピン、南アフリカ、スペイン、スイス	ボリビア、ブラジル、ブルガリア、クロアチア、チェコ、エストニア、フランス、アイルランド、カザフスタン、ラトビア、モルドバ、オランダ、ポルトガル、ロシア、ルーマニア、トリニダード・トバゴ、チュニジア、トルコ、イギリス、ベトナム、ジンバブエ ⁶

注：

1. すべての地域から計 56 カ国。
2. 中央政府が 45 職種について最低賃金を設定しているが、家事労働はそれから除外されている。にもかかわらず、中央および地方政府は事前通告があれば追加的な職種について最低賃金率を設定することが認められている。家事労働について最低賃金を設定しているのカルナタカ、ケララ、アンドラ・プラデシュ、タミル・ナードゥ、ビハール、ラジャスターンの各州。
3. 法律の適用は企業に雇用されている労働者に限定。したがって、企業のために、あるいは企業のなかで働いていない家事労働者は対象外。
4. 除外されるのは臨時ベースで採用されている家事労働者（ベビーシッターなど）と病人や高齢者のための「コンパニオン」のみ。
5. 肉体労働者と同じ率であるが、報酬の一部は一定の割合まで現物支給が可能。
6. 最低賃金法がカバーしているのは 2 種類の労働者のみ、それが家事労働者と農業労働者。

ないと考えるべきである。というのは、最低賃金は賃金労働者に利益をもたらすだけだからである（しかも最低賃金法によってカバーされる賃金労働者だけである）。大勢の貧しい人々が最低賃金の枠外に残されている国もなかにはある。したがって、最低賃金は対象を絞った所得政策など数多くの補完的な政策を伴っていなければならない⁹⁸。対象を絞った貧困削減のためには、最低賃金だけでは効果がないのは確かである。最低賃金は個人に対して支払われるのに対して、貧困を削減する所得移転の重要な単位は家計ないし世帯である。したがって、最低賃金は所得移転との関連で使うべきではない。

第2節 団体交渉を最低賃金とともに推進

最低賃金の設計が良ければ、団体交渉の「クラウドディング・アウト」は回避できるだろう。最低賃金と団体交渉が包括的な賃金政策のなかで補完的で相互に強化し合う要素として機能するためには、政府としては最低賃金に対する依存に団体交渉を促進する措置やインセンティブを随伴させるべきである。本節ではそれをどうやって行うべきか、どうやったらできるかの可能性について検討したい。

98 Neumark (2008) など一部の学者は次のように主張している。実際にはマイナスの所得税の方が貧困との戦いにおいてはより効率的であり、すべての貧困層の利益になるだろう。それは貧困層が労働市場にいるかどうかとは無関係である。しかし、実際には、そのような税制の適用可能性は議論と疑問を呼ぶだろう。ただし、その理由は雇用者が適正な賃金のコストを国家に移転するインセンティブに影響があるためではなからう。

協調アプローチの促進⁹⁹

ILOの基本原則の1つに、団体交渉は結社の自由という権利を支持する枠組みのなかで行わなければならないということがある。結社の自由はさまざまな要素で特徴付けられるが、それには労働者や雇用者が国家の干渉なしに自由に連合する権利や、自分たちの好きな団体を設立する権利も含まれる。また、労働者は雇用者による組合員労働者の解雇など反組合的な差別措置から保護されるべきである。近年における著しい肯定的な動きにもかかわらず、結社の自由は依然としてチャレンジである。労働組合活動に対する政府介入は依然として繰り返し発生している問題であり、ILOが反組合的な差別の措置や干渉に関して受け取っている苦情の件数は増加している。団体交渉の権利を重要なカテゴリーの労働者に依然として付与していない国がいくつかある。それには家事労働者、農業労働者、船員、公務員などが含まれる。労働組合指導者の暗殺が深刻な懸念になっている国さえなかにはある。

政府としては結社の自由を保証するだけでなく、さまざまなすべてのレベル——企業、産業、部門、国など——において団体交渉を促進する環境を作り、そのようなレベルでの結び付きを確保すべきである。さまざまなレベルの交渉のおかげで、調整された交渉システムは効率性と公平性を高めることにつながり得るという認識がまさに強まりつつある。さまざまなレベルに関与している組合と雇用者は、団体交渉協定を交渉する際には、経済のより広範なニーズを考慮に入れていることがわかってい¹⁰⁰。例えば、中央・東ヨーロッパ諸国では、国家的な三者構成機関と企業レベルの賃金決定の間にそれを媒介する部門別交渉が欠如しているため、国家レベルで決定された賃金引き上げと企業レベルで観察される現実の賃金上昇とはつながりがない¹⁰¹。

団体交渉を活性化する措置の実例

前項では団体交渉をさまざまなレベルで促進することの重要性を強調した。どうしてもそうできるかを検討するために、本項では多数の事例を示したい。なかには明らかに当該国に固有で、異なる環境下では模倣が困難なものもある。

ラテンアメリカにおける最近の経験によれば、国家介入は団体交渉を活性化ないし再活性化するのに有効であり得ることが示唆されている。1990年代に、社会的対話の欠点と、ラテンアメリカ地域全体に共通する企業レベルの交渉の柔軟性と促進の追求が、大きな賃金不平等の原因であることが判明した。ILOの考えでは、「ラテンアメリカ諸国の対外ショックからの回復が遅れたのは、国際的な混乱がもたらした分配上の対立に対処する制度を欠いていたからである」¹⁰²。しかし、それ以降、同地域の多くの諸国は賃金や団体交渉にかかわる制度の再開発に努力している。

アルゼンチンでは、団体交渉を刺激したことで、経済成長が賃金トレンドの改善に

99 本節の一部はILO (2007) とILO (2008) からの援用。

100 ヨーロッパの相対評価に関してはMarginson and Sisson (2004) を参照。より一般的なレビューに関してはTzannatos and Aidt (2008) を参照。Baccaro and Simoni (200) も参照。

101 Ghellab and Vaughan-Whitehead (2003)。

102 ILO (2002)。

ボックス3 ウルグアイ：団体交渉と賃金政策の再活性化

2005年にウルグアイ政府は社会的対話と団体交渉を最優先課題に掲げた。この目的は次の3つの柱に基づく包括的な戦略を通じて追求された。団体交渉と労働組合活動を推進するための一連の法律の制定、社会的対話のために全国的な三者メカニズムの活用、賃金交渉を刺激するために部門レベルでの団体交渉と賃金委員会の再活性化（これまで除外されていた公共部門と農業を含む）がそれである。

と同時に、政府は2つの主要な手段を通じて賃金決定に関して積極的な役割を果たすことを決定した。第1に、政府は三者による部門別賃金委員会を再活性化した。同委員会は賃金協定を交渉し、過去のインフレと予想インフレに合わせて賃金を年2回調整することとなった。また、賃金委員会は各カテゴリーの労働者について最低賃金を設定する役割を与えられた。第2に、政府は全国的な最低賃金を意図的に引き上げて、適正な賃金フロアを提供するというかつての機能を回復させた。このため、政府はすべての社会的給付金の算定基準として最低賃金を使うことを停止した。

このような政府の政策シフトは団体交渉と賃金の両方に直接的なインパクトをもたらしている。久し方振りに団体交渉に復帰したことを受けて、多数の協定が三者間のコンセンサスという形で採択された。より精緻化された賃金決定基準（企業の規模や地理的な場所など）を導入した協定もいくつかあった。あるいは、安全と衛生、訓練、非賃金付加給付など賃金以外の問題も対象にするよう拡張されたものもある。

深刻な危機を経てからの経済回復という流れを背景に、最低賃金と団体交渉が再活性化されたため、賃金の悪化トレンドに歯止めがかかっている。2005-06年に平均賃金は実質ベースで9.1%上昇し賃金格差も縮小した。それが雇用増加および社会的保護プランと相まって、政府が貧困との戦いで成功を収める（この間に貧困は13.7%低下）のに貢献したものとみられる。男女間賃金格差、地域的な賃金格差、教育水準による賃金格差なども縮小している。しかし、ウルグアイの賃金格差は依然として極めて大きい。

出所：Juan Manuel Rodoriguez and Graciela Mazzuchi からの寄稿。

つながる重要な経路になった。同国では賃金の引き上げを目指すという政府の決定が最終的には団体交渉を刺激したのである。政府は社会的パートナーの合意を得て、大統領命令によって一般的な賃金引上げを義務化した。それが2003年には社会的パートナーによって労働協約に盛り込まれた。これを受けて、経済活動のあらゆる部門で本当の団体交渉が次第に再活性化することとなり、対象となる労働者の数は2004年の120万人から、05年210万人、06年350万人へと増加した。ラテンアメリカのもう1つの事例はウルグアイで、政府は積極的な三者政策を実施した（ボックス3参照）。

その他の地域でも最低賃金とともに団体交渉を活性化する試みがみられる。アジアではカンボジアが適例である（ボックス4参照）。ヨーロッパ・CISの体制移行諸国の一部では有望なトレンドが見受けられる。例えば、ブルガリアでは2005年に、「2009年までのブルガリア共和国の経済・社会発展」協定が社会的パートナーによって調印された。これは団体交渉と最低賃金の両方を促進することが目的である。

新たに表面化してきたもう1つの問題は、「拡張適用メカニズム」の適切な活用である。労働協約はこれに基づいて、ある産業ないし部門に属する他の雇用者と労働者にも拡張適用される。このような拡張適用の慣行はカバレッジの水準を大幅に引き上げることができる。拡張適用メカニズムがさまざまな諸国で活用されている程度は、団体交渉カバレッジの国別相違に関して単一では最も強力な決定要因であることがわ

ボックス4 カンボジア：団体交渉のための基盤としての最低賃金

カンボジアの労働法は次のように規定している。最低賃金は労働問題を担当する省が同国最高の三者による協議機関である労働諮問委員会（LAC）の勧告に基づいて設定する（カンボジア王国労働法第107条第2項，1997年）。

カンボジアでは2000年と06年の2回にわたり最低賃金の設定を経験していた。3回目の賃金調整が2008年4月に行われた。すべてが繊維・衣服・靴の部門への適用に限定され、すべてがインフレと労働争議の後であった。

政府は2000年に初めて最低賃金を設定するに先立ち、雇用者と労働組合と協議した。それとは対照的に、2006年には雇用者とさまざまな政治的色彩を帯びた17の労働組合団体が新しい最低賃金の交渉で指導権を握った。社会的パートナーが産業界全体の最低賃金を決定するという初めての試みとなった。交渉は決定的な結論に至らなかったものの、この経験は社会的対話の確立にとって重要な第一歩となり、団体交渉に対する態度が変化するお膳立てをすることになった。結局、政府がLACの勧告に基づいて、2007年1月1日からの3年間について新しい最低賃金を設定した。

インフレ圧力の余波で政府は2008年4月に、追加的な賃金引き上げについて組合の要求に同意した。政府は効果はほとんど同じであるにもかかわらず、新しい最低賃金と呼ぶ代わりに、「生計費調整」というレッテルを貼った。

ILOはカンボジアでは、同じ地域の他の諸国におけるのと同様に、最低賃金の決定と団体交渉を通じた賃金決定を区別するよう一貫して主張している。企業レベルの団体交渉はまだ揺籃期にあるものの、ホテル業界が最も成熟しており、衣服・建設・その他の産業でも発展が続けている。ILOカンボジア事務所はこのような動向を、政策助言、訓練・能力開発、法規制の見直しなどを通じて支援している。三者機関を構成する各代表は、労使関係と団体交渉の環境は近年改善していることについて意見の一致をみている。

出所：John Ritchotte (ILO, Cambodia) からの寄稿。

かっている¹⁰³。多種多様な拡張適用メカニズムがほぼすべてのヨーロッパ諸国で用いられており¹⁰⁴、団体交渉を刺激する有力な手段となっている。特に雇用者にとっては自分が署名していない労働協約の実施を強制されるため、雇用者団体に加盟して交渉プロセスに参加しようという強力なインセンティブになっている。

団体交渉のモニタリングと賃金統計の収集

最後に、労働協約のトレンドにかかわるモニタリング・報告・統計分析は、団体交渉を促進する基本的な方法の1つであってしかるべきである。ほとんどの国で、登録プロセスが欠如しているため、協約の数・内容・拡張適用に関するトレンドを追跡・モニターすることは不可能である。例えば、ブラジルでは、雇用者や労働者は部門・職業・地域（通常は市町村レベルから）ごとに組織化されている。さらに、組合は雇用者団体（convenio colectivo）あるいは直接的に企業（acordo colectivo）と交渉することができる。他の多くの諸国と同様に、労働協約の中央集権的な登録やモニタリングが欠如しているため、情報に基づいた政策の意思決定が阻害されている。

団体交渉を活性化するためには、賃金に関するしっかりしたデータを収集しなければならない。しっかりした賃金統計は分析やマクロ政策の立案に有益であるばかりか、賃金に関する社会的対話のために良好な環境を形成するためにも極めて重要である。鍵を握る賃金統計について共通の理解がなければ、さまざまなレベルにおける労働者と雇用者の団体交渉（最低賃金にかかわる三者交渉を含む）は建設的ではない

103 Traxler et al. (2001).

104 EIRO (2002).

だろう。双方がそういうデータを利用することが可能な場合でも、統計の作成方法に関して信用がなければ、信頼性さえ疑問視される懸念があろう。したがって、有効な賃金交渉を促進するためには信頼できる透明な賃金統計が重要であることは、いくら強調しても強調しすぎることがない。透明性と信頼性はデータの収集と処理の両方について確保すべきであって、その結果としての賃金統計は社会のすべてのメンバーに対して「公共財」として、迅速で容易なアクセスができる形で利用可能にすべきである。このような目標と原則については近年著しい進展があったものの、世界の多くの地域ではまだ達成されていないのが実情である。

第7章 主な発見と政策意義

本報告書は全体として、明らかに良好な経済環境にもかかわらず、賃金労働者が落胆する状況を検討してきた。2001-07年にインフレは低く、経済成長率は実質で年4%に達した。しかし、賃金上昇率は経済パフォーマンス全体におくれを取ったのである。われわれの推定によれば、実質賃金の伸びは2001-07年に1.9%にとどまった（ただし、体制移行国のなかには際立った回復をみせたところもある）。われわれのサンプルに含まれている諸国について1995-2007年をみると、1人当たりGDPの年平均成長率が1%高まっても、賃金は平均0.75%の上昇率にとどまることになる。この賃金弾力性（賃金上昇率のGDP成長率に対する感応度）が近年さらに弱まっているという暫定的な兆候がみられる。このようなトレンドは、人・物・資本の国際的な移動の増加という特徴をもつ経済統合が進展する流れのなかで生じている。

このような賃金の低い伸びを受けて、GDPに占める賃金のシェアが利潤に比べて低下している。われわれの推計によれば、GDP成長率が1%高まると、賃金シェアは平均的に0.05%低下する。また、国際貿易の開放度が高い諸国ほど賃金シェアの低下幅が大きいく、ということも判明した。これは開放性を背景に、輸入に職を奪われるという懸念が賃金要求を抑制しているからだとみられる。労働者相互間の不平等も拡大している。われわれのサンプルに含まれている諸国の3分の2以上で、全体的な賃金不平等が拡大している。これはトップ賃金が上昇した小数の国とボトム賃金が中位賃金との比較で低下した多数の国がある、という両方の事情を反映している。男女間の賃金格差も大きく、縮小は遅々としている。これは女性の教育達成度が近年上昇していることや、職場経験という点では性差が縮小していることを考えると、失望せざるを得ない現象といえよう。

現在の経済環境はあまり良好とはいえず、2009年についても展望は明るいとはいえない。世界経済は今やエネルギーと食料の価格高騰を主因にインフレが上昇し、経済全体が鈍化する時期を迎えている。IMFも世界経済の成長率見通しを2008年について3.9%に、09年について3.0%に下方修正している。このような予測は低成長期間が長期化する可能性を示唆するものである。したがって、賃金の伸びについて将来を展望すると、やはり不確実であるといわざるを得ない。結局、実質賃金の伸びは2008年について平均すれば、先進国で0.8%、世界全体でも2.0%を超えることはないであろう。2009年については暫定的ではあるが、同じく0.1%、1.7%と予測される。

多くの労働者にとっては厳しい時期が待ち受けているように思われる。低成長ないしマイナス成長と変動の激しい物価動向が相まって、特に低賃金の貧困家計を中心に

大勢の労働者の実質賃金は侵食を余儀なくされるだろう。多くの諸国では、中流階級も影響される可能性大である。その結果、賃金をめぐって緊張が高まる懸念があり、職場は賃金関連の争議に巻き込まれやすくなるだろう。そのような問題は 2008 年夏にはさまざまな諸国ですでに報告されていた。ベトナムとバングラデシュが適例であり、他のアジアやアフリカの諸国でも散見された。ワーキング・プアの増加や貧困の一般的な増加も懸念される。

何ができるだろうか？ 短期的には、政府は人々の購買力を保護し、そうすることによって国内消費を刺激するという断固たるコミットメントを示すことが奨励される。そのためには、賃金政策について一貫性のある組み合わせが必要である。第 1 に、団体交渉を促進すべきであり、社会的パートナーは賃金シェアのさらなる悪化と賃金格差の拡大を防止する方法を交渉することを奨励されるべきである。ただし、当該部門や企業の固有な状況を考慮に入れなければならない。第 2 に、最低賃金水準は最も脆弱な労働者を保護するために可能な限り維持すべきである。現状では賃金を唯一の調整変数にするのは、公正なことでも望ましいことでもなからう。仮に賃金が不釣り合いな負担を強いられると、その結果は GDP に占める賃金のシェアが利潤と比べてさらに低下することになる。

最低賃金と賃金交渉の重視は所得支持措置を通じた公的介入によって補完されるべきである。そうすれば貧困家計の利益になるだろう。さらに、本報告書で強調したように、世界中の賃金労働者の大半は組織化されていないか、または労働協約でカバーされていないかである。加えて、企業に対する圧力が増大している状況下で、最近のマクロ経済動向を考えると賃金交渉は難航する公算大である。これは賃金交渉だけでは現在の経済的圧力に対処するのに十分ではない可能性があることを意味する。

中期的にはどうだろうか？ 制度的要因が賃金に及ぼす影響に関するわれわれの研究結果が示唆するところによれば、賃金という成果は労働市場制度を効率化することによって改善可能である。団体交渉のカバレッジを高くすれば、経済成長率と賃金上昇率の連動性は改善する。われわれの試算では、団体交渉が被雇用者の 30% 以上をカバーしている諸国では、経済成長率が 1% と高まると賃金が 0.87% 上昇するのに対して、カバレッジがそれより低い諸国では 0.65% の上昇にとどまっている。われわれの解釈では、団体交渉は生産性と賃金の連動性を強化するのに役立つ。また、われわれの分析では、団体交渉は全体的な賃金不平等の縮小に貢献してきている。さらに、最低賃金は有効に活用すれば、労働市場のボトム半分における賃金不平等を縮小することもできる。

このような結果は、労働市場制度を再活性化する必要があるという見方を支持している¹⁰⁵。団体交渉や賃金交渉が賃金決定の最も有効な方法であるという原則を強調する必要があるだろう。というのは、それは労働者と雇用者双方のニーズや利害を反映しているからである。また、最低賃金が新しいグローバルな文脈のなかでできる貢献を考えると、それを再検討する必要性もあるだろう。さらに、賃金政策とその他の

105 この点に関しては Berg and Kucera (2008) も参照。

社会・経済政策との整合性を強化する必要があるだろう。その際には、先進国と途上国両方の労働者にとって適正な賃金と社会正義を確保するという目的に向けて貢献する観点がなければならない。

第8章 新たな問題と今後の対応策

前章でみた提案は政策の全体的な方向性を示したものであるが、世界中の諸国が政策行動として容易に採択できる具体的かつ革新的な政策措置に翻訳するためには、さらなる研究と分析が必要である。本報告書が賃金に関する世界的なトレンドを提供するというILOの新しいイニシアティブに基づく初めての刊行物として、焦点を当てたのは各国のマクロレベルの動向であるということも強調しておかなければならない。したがって、各国国内のより複雑な動きの詳細な分析は含んでいなかった。例えば、部門別（産業別）や労働者の種類別の動向は対象外であった。より直接的な適用性のある政策介入を開発するというのを念頭におくと、（とりわけ）以下の問題がさらなる体系的な研究に値するものとみられる。

賃金動向はより綿密にモニターする必要がある、賃金統計や分析方法も改善の必要がある。本報告書を通じて強調したように、この点で重要なチャレンジは、世界の賃金統計について国のカバレッジを拡張し、データの質を高めることによって改善しなければならないということである。賃金の伸びに関するグローバルな推計や、賃金と労働生産性など適切なマクロ経済変数との関係にかかわる分析について、引き続き確実に改善していくためには極めて重要なことといえる。賃金が経済成長や労働生産性の変化とどう相互作用しているかについて、われわれの理解を改善し、賃金シェア（GDPのうち被雇用者報酬が占めている割合）のトレンドを詳細に分析するためには、統計の改善が必須なことは確かである。

賃金の格差ないし不平等は多数の理由から、世界中でますます重要な問題になってきている。本報告書でも最近の動向について重要な側面を概観したが、この問題はもっと深い分析に値する。例えば、男女間賃金格差は特に開発途上世界に焦点をおいて徹底的な調査が必要である。男女間賃金格差の程度と変化やその基本的な要因を突き止めて、政策決定のベースとして利用すべきである。労働力や雇用形態の多様化が賃金に影響することにも留意しておくべきである。これは精査を必要とするが、特に特定の種類の労働者や雇用形態に伴う差別的処遇のリスクに関して懸念が高まっていることが背景としてある。例えば、非公式性、非正規雇用、移住が賃金に及ぼす影響に関する研究が、より良い政策対応を開発するためにはぜひとも必要である。

同じように重要なのは、最低賃金制度の設計・管理をどのような改善すればいいかという問題である。各国の経験に基づいて最低賃金制度の有効性と適切性の確保に役立つ要因のリスト作成を目的として、研究が非常に進展してきている。しかし、最低賃金にかかわる政策決定の指針とするためには、このような要因に関してはもっと精緻な研究が必要である。一方、低賃金労働者を保護するために最低賃金水準を設定す

るに当たって、インフレの加速化に寄与するリスクを回避しつつ、物価の変動をどう反映させるかについては、もっと関心を払うべきである。自動的なインデクセーション制（インフスライド制）はまさにこの理由から多くの諸国で廃止されている。

本報告書では賃金水準の変化に集中したが、賃金の決定および支払いにかかわる方法も重要であることは周知の通りである。賃金決定方法が異なれば、労働者のインセンティブも（良い方向にも悪い方向にも）異なってくるし、賃金水準も異なってくる。したがって、賃金システムの重要性は過小評価すべきではない。この点で、賃金を企業の利益やその他の業績に連動させる、先進国と途上国の両方で大きな注目を浴びている業績連動型給与制度やプロフィット・シェアリング制度などは、さらなる研究に値する。このような制度の発展が、賃金は生産性の水準と一致すべきであるという雇用者の懸念に対応すると同時に、労働者のために賃金シェアを維持するのにどう役立つのかに関しては、もっと詳細な研究を行う価値があるだろう。多くの諸国にとって懸念材料になっていて深い分析を要するもう1つの分野として、給与水準を民間部門と一致させ、国家的な賃金政策との全体的な整合性を確保するためには、公的部門の給与をどう改革すべきかという問題がある。

最後に、賃金決定における団体交渉の役割はさらなる研究に値する。これは特に、先進国では組合員数や団体交渉構造の変化について議論が継続している一方、体制移行国と途上国では団体交渉を促進するための重要なイニシアティブが導入されているためである。本報告書で検討したように、最低賃金や団体交渉の補完的な活用の利益をどうやって最大化したらいいかを理解することは非常に重要である。交渉システムやその調整メカニズムのあり方によって賃金への影響が異なるという点も、さらなる研究対象になるだろう。特に重要なチャレンジになるのは、賃金に関する労働協約を非正規雇用の労働者や非公式部門の労働者を中心とした非組合員にどうやって拡張適用するかを探究することであろう。

技術的補遺 I：賃金シェア

定義と方法

賃金シェアは通常は被雇用者の総報酬を GDP と比較することによって測定される。いわゆる「未調整」賃金シェアは総報酬の GDP に対する比率として定義される。これは次の式で測定される。

$$\text{未調整賃金シェア} = \text{被雇用者総報酬} / \text{GDP}$$

しかし、この方法の問題は、被雇用者数とその賃金（被雇用者総報酬を得るためには両者の積を求める）がわかっているということに依存している点にある。そうすると特に長期にわたる時系列データの場合を中心に解釈がむずかしくなる。例えば、20 世紀前半のアメリカにおける賃金シェアの上昇を検討した実証研究が示唆しているところによれば、上昇の大半は賃金水準の上昇ではなく賃金雇用の増加が原因である。したがって、いわゆる「調整済み」賃金シェアを定義した方がいいことになる。それは通常は次の式で定義される。

$$\text{調整済み賃金シェア} = (\text{被雇用者 1 人当たり総報酬} \times \text{総雇用}) / \text{GDP}$$

残念ながら、雇用構造に関して比較可能で一貫した時系列データが入手不可能な場合、調整済みの賃金シェアを推定するのは不可能である。したがって、本報告書では(図 13 のパネル B で示した) 未調整のシェアだけを算出した。多くの途上国では大規模な自己雇用が存在するため、これは不幸なことである。この理由から、データの解釈に当たっては十分な注意が必要であり、絶対水準の単純な国別比較は回避すべきである。このような制約から、この報告書では比較的短期間（約 10 年間）における、しかも各国相互間ではなく、各国国内の変化に集中して分析した。

より一般的な但し書きとして、賃金シェアを解釈する際には以下の点に注意が必要である。第 1 に、被雇用者の報酬は概念的に労働所得とは異なる。というのは、重要な形の非賃金報酬の一部が含まれていない可能性があるためである。第 2 に、焦点を拡張して自己雇用を（したがって「労働所得」を）をカバーしようとするれば、測定問題はいっそうチャレンジングになる。賃金シェアを分析するために、自己雇用から労働所得の帰属計算を試みた研究もなかにはある¹⁰⁶。実際問題として、調整済みの賃金シェアは労働シェアの概数とみることもできるだろう。しかし、それが健全な実証データに基づいたアプローチとして許容されるのかどうか、必ずしも定かではない¹⁰⁷。

106 例えば European Commission (2007a) を参照。

107 例えば Krueger (1999) を参照。

パネル回帰分析

近年における貿易・外国直接投資・(FDI) の変化と賃金シェアの変化の関係を探るため、2つのパネル・データセットを作成した。第1のパネルは先進国と中所得国を中心に、1995-2007年における調整済みの賃金シェアで構成される。第2のパネルは途上国を中心に1995-2006年における未調整の賃金シェアで構成される。他の定量分析手法と比較して、パネル回帰分析はデータをうまく使っており、パネル間の異質性を制御することによって推定値が改善する。このモデルにはGDP成長率も含めた。賃金シェアとの潜在的な関係も織り込むためである。

表A1は賃金シェアに関するパネル回帰分析の結果を示したものである。モデルⅠは(調整済み)賃金シェアが経済成長と貿易シェアにどう反応するかを示している。モデルⅡは途上国中心の未調整賃金シェアに焦点を絞っている。同じパネルに2回登場している国はない。さらに、モデルⅢは2つのデータセットをプールして、総合的なインパクトを評価した。これはもちろん2つの比較不可能な指標をプールするリスクを犯している。しかし、われわれが関心をもっているのは、そのようリスクが大幅に削減される国内における長期的な変化だけである。

その分析結果は経済発展と賃金シェアが過去10年間にわたって逆方向に動いてきたことを示している。総合的には、GDPが年1%成長すると、賃金シェアは0.047%低下するということである。この負の相関関係は(途上国の)未調整賃金シェアの場合、特に明確である。表A1では3つモデルすべてについて、貿易シェアの係数がマイナス値になっていることが示されている。これは貿易の対GDP比率が高まったことが、過去10年間ににおける賃金シェアの低下に寄与した可能性を示唆している。プールしたモデルでは、貿易(輸出+輸入)の対GDP比率が1%上昇すると、賃金シェアは0.05%

表 A1 賃金シェアの変化に関するパネル回帰分析結果

	モデルⅠ (未調整賃金シェア) 係数	モデルⅡ (調整済み賃金シェア) 係数	モデルⅢ (プール・データ) 係数
定数	-0.047 (0.082)	0.249** (0.127)	0.014 (0.065)
GDP の年変化	-0.043* (0.025)	-0.071*** (0.026)	-0.047*** (0.017)
貿易比率の年変化	-0.049*** (0.01)	-0.048*** (0.013)	-0.05*** (0.008)
FDI 比率の年変化	-0.013 (0.012)	0.027 (0.028)	-0.002 (0.010)
観察値	370	233	603
パネル	36	28	64
ワルド検定値 ²	41.31	22.61	60.61

注：***, **, * はパラメーターが、それぞれ 1%, 5%, 10% の水準で有意であることを示す。カッコ内は標準偏差。パネルデータのモデルの推定には FGLS (実行可能な一般化最小二乗法) を使用。貿易比率は貿易(輸出+輸入)が GDP に占める割合。FDI 比率は FDI (純フロー) が GDP に占める割合。すべての地域別データは世界銀行の World Development Indicators に基づく。GDP は不変価格による。原データは IMF の World Economic Outlook Database に基づく。データセットの詳細に関しては統計付録を参照。

低下するとされている。驚いたことに、貿易比率の変化に対する賃金シェアの感応度は3つのモデルの間でほとんど同じである。それとは対照的に、FDI比率に関する結果はまちまちで、有意な発見はみられない。賃金シェアに技術が影響している可能性は制御されていないことも指摘おかなければならない。たとえ技術進歩が貿易シェアの上昇に関係があるとしても、貿易と技術の影響は区別するのがむずかしい可能性があるだろう。

技術的補遺 II：制度と不平等

団体交渉は先進国の場合、賃金格差を縮小させるのに有効な手段として知られている。あまり知られていないのは、賃金不平等の国別相違に最低賃金が及ぼす統計面での影響である。そこで次のような単純なパネル回帰分析を行った。表 A2 によると、団体交渉は全体的な賃金不平等（D9/D1）が小さいことと、労働市場のボトム半分における不平等（D5/D1）が小さいことの両方と相関関係にある。それに対して、最低賃金は労働市場の下半分における賃金不平等が小さいことと相関関係があり、やや意外なことに、全体的な不平等（D9/D1）とも相関関係がある。これは因果関係が逆になっている可能性を示唆している。すなわち、全体の不平等が大きい諸国は最低賃金をより厳しく適用する傾向にあるということであろう。一方、シミュレーション結果はモデル仕様の変化に敏感なようである。しかし、前述したように、貿易と賃金シェアの逆相関関係は、たとえこのような制度的な要因を顧慮に入れても有意で、依然として強固である。

賃金シェアと制度的要因との間に相関関係が存在する可能性は、最近、国際機関の報告書で議論されている¹⁰⁸。このようなレポートは先進国の場合には、このような連関に若干の実証的な裏付けを与える役割を果たしている。賃金不平等に関して適用した統計的な戦略を用いて、賃金シェアに関するわれわれの新しいデータ（既存のデータセットに比べてずっと広範囲にわたっている）について一連の統計分析を行った。その結果として次のことがわかった。すなわち、団体交渉カバレッジと最低賃金は賃金シェアと正の相関関係にあるが、係数は統計的に有意ではない（詳細はここには掲載しないが、travail@ilo.prg で要求すれば入手可能）。一方、推計結果はモデル仕様の変化に敏感なようである。しかし、前述した貿易比率と賃金シェアの負の相関関係には、制度的な要因を考慮に入れたとしても、依然として有意で強いものがある。

108 European Commission (2007a); European Commission (2007b); IMF (2007a); IMF (2007b); OECD (2007).

表 A2 賃金不平等と制度的要因

従属変数	独立変数	モデル I	モデル II	モデル III
D9 / D1	定数	6.414*** (0.097)	6.513*** (0.143)	6.570*** (0.150)
	1 人当たり GDP 年増加		-0.015 (0.018)	-0.027 (0.019)
	貿易比率の年変化			0.008 (0.007)
	FDI 比率の年変化			-0.010 (0.012)
	団体交渉力バレッジ (カバレッジ > 30% なら 1)	-2.277*** (0.110)	-2.43*** (0.124)	-2.571*** (0.131)
	MW 対 AW 比率 (比率 ≥ 0.4 なら 1) >	0.641*** (0.176)	0.629*** (0.182)	0.689*** (0.185)
	観察数	225	225	220
	パネル	28	28	28
	定数	2.716*** (0.055)	2.769*** (0.063)	2.772*** (0.064)
	1 人当たり GDP 年増加		-0.017* (0.010)	-0.012 (0.011)
D5 / D1	貿易比率の年変化			-0.001 (0.005)
	FDI 比率の年変化			0.001 (0.004)
	団体交渉力バレッジ (カバレッジ > 30% なら 1)	-0.538*** (0.069)	-0.548*** (0.069)	-0.636*** (0.068)
	MW 対 AW 比率 (比率 ≥ 0.4 なら 1)	-0.169** (0.073)	-0.173** (0.073)	-0.093 (0.074)
	観察数	214	214	209
	パネル	27	27	27

注:***, **, * はパラメーターが、それぞれ 1%, 5%, 10% の水準で有意であることを示す。カッコ内は標準偏差。パネルデータのモデルの推定には FGLS (実行可能な一般化最小二乗法) を使用。モデル I は制度的な要因だけを考慮している。すなわち、団体交渉と最低賃金 (MW) の平均賃金 (AW) に対する比率がダミー変数として特定されている。モデル II では 1 人当たり GDP と制度的要因の両方が含まれている。モデル III は完全なモデルで、貿易と FDI の比率の変化が含まれている。貿易比率は貿易 (輸出 + 輸入) が GDP に占める割合。FDI 比率は FDI (純フロー) が GDP に占める割合。1 人当たり GDP の年成長率、貿易比率、FDI 比率は世界銀行の World Development Indicators のデータベースに基づく。データセットの詳細に関しては統計付録を参照。

参考文献

- Ackah, C. 2008. "Wage trends and wage policy in Ghana", unpublished report prepared for the ILO.
- Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, DC, World Bank).
- Alvarado, J.B. 2008. "Salarios y políticas salariales en el Perú", paper prepared for the ILO *Global Wage Report*, mimeo (Geneva, ILO).
- Anderson, E. 2005. "Openness and inequality in developing countries: A review of theory and recent evidence", in *World Development*, Vol. 33, No. 7, pp. 1045–1063.
- Asian Development Bank (ADB). 2007. *Key Indicators 2007: Inequality in Asia* (Manila, ADB).
- Autor, D.; Katz, L.; Kearney, M. 2006. "The polarization of the US labour market", NBER Working Paper No. 11986 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Baccaro, L.; Simoni, M. 2007. "Centralized wage bargaining and the Celtic Tiger phenomenon" in *Industrial Relations*, Vol. 26, No. 3, pp. 426–455.
- Berg, J. 2004. "Technology v. trade v. social institutions: Understanding rising wage inequality in the Chilean cosmetics industry", in W. Milberg (ed.): *Labour and the globalisation of production: Causes and consequences of industrial upgrading* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan).
- Berg, J.; Kucera, D. (eds). (2008). *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Geneva, ILO and New York, Palgrave Macmillan).
- Bertola, F.; Blau, F.; Kahn, L. 2002. "Comparative analysis of labour market outcomes: Lessons for the US from international long run evidence", in A. Krueger; R. Solow (eds): *The roaring nineties: Can full employment be sustained?* (New York, Russell Sage and Century Foundations), pp. 159–218.
- Bhorat, H.; Goga, S. 2008. "Wage formation and wage trends in South Africa", paper prepared for the ILO *Global Wage Report*, mimeo (Geneva, ILO).
- Blanchflower, D.; Bryson, A. 2002. "Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited", NBER Working Paper No. 9395 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Blau, F.; Kahn, L. 1996. "Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison", in *Economica* (supplement), Vol. 63, pp. S29–S62.
- . 1999. "The effect of wage inequality and female labour supply on the gender pay gap: A cross-country analysis, 1985 to 1994", working paper (Ithaca, NY, Cornell University).
- Braunstein, E.; Brenner, M. 2007. "Foreign direct investment and gendered wages in urban China", in *Feminist Economics*, Vol. 13, Nos 3 & 4, pp. 213–237.
- Cahuc, P.; Zylberberg, A. 2004. *Labor economics* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Card, A.; Krueger, D. 1995. *Myth and measurement* (Princeton, NY, Princeton University Press).
- Cazes, S.; Nesporova, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).
- Chaudhuri, S.; Ravallion, M. 2007. "Partially awakened giants: Uneven growth in China and India", in A. Winters; S. Yusuf (eds): *Dancing with giants: China, India and the global economy* (Washington, DC, World Bank).

- Council of Europe. 2008. *Economic migration, social cohesion and development: towards an integrated approach*, report prepared for the 8th Council of Europe Conference of Ministries Responsible for Migration Affairs, Kiev, 4–5 Sep.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries* (Washington, DC, World Bank).
- Dedecca, C.S. 2008. “A evolução recente dos salários no Brasil”, paper prepared for the ILO *Global Wage Report*, mimeo (Geneva, ILO).
- Dickens, W. et al. 2007. “How wages change: Micro evidence from the International Wage Flexibility Project”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 2, pp. 195–214.
- Dustmann, C.; Frattini, T.; Preston, I. 2007a. *A study of migrant workers and the enforcement issues that arise*, Report to the Low Pay Commission, Jan.
- ; Ludstreck, J.; Schoenberg, U. 2007b. “Revisiting the German wage structure”, IZA Working Paper No. 2685 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- European Commission. 2007a. *Labour market and wage developments in 2006* (Brussels).
- . 2007b. “The labour income share in the European Union”, in *Employment in Europe* (Brussels).
- European Industrial Relations Observatory (EIRO). 2002. “Collective bargaining coverage and extension procedures”. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm> [6 Sep. 2008].
- Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO).
- ; Vaughan-Whitehead, D. (eds). 2007. *The evolving world of work in the enlarged EU – Progress and vulnerability* (Geneva, ILO).
- Ferreira, F.; Ravallion, M. 2008. “Global poverty and inequality: A review of the evidence”, World Bank Policy Research Working Paper No. 4623 (Washington, DC, World Bank).
- Flanagan, R. 2006. *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy* (New York, Oxford University Press).
- Freeman, R. 2007. “Labor market institutions around the world”, NBER Working Paper No. 13242 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Oostendorp, R. 2001. “The occupational wages around the World data file”, in *International Labour Review*, Vol. 140, No. 4, pp. 380–401.
- Ghellab, Y.; Vaughan-Whitehead, D. (eds). 2003. *Sectoral social dialogue in future EU Member States: The weakest link* (Budapest, ILO and European Commission).
- Gibbons, R. 2005. “What is economic sociology and should any economists care?”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, No. 1, pp. 3–7.
- Goldberg, K.; Pavcnik, N. 2007. “Distributional effects of globalization in developing countries”, in *Journal of Economic Literature*, Vol. XLV, pp. 39–82.
- Granovetter, M. 2005. “The impact of social structure on economic outcomes”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, No. 1, pp. 33–50.
- Gupta, N. 2002. “Gender, pay and development: A cross-country analysis”, in *Labour and Management in Development*, Vol. 3, No. 2, pp. 1–19.
- Hall, R. 2007. “The first year of Work Choices: Industrial relations in Australia in 2006”, in *Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, pp. 307–309.
- Hirsch, B. 2006. “Emerging labor market institutions for the twenty-first century, by Freeman R., Hersch J., and L. Mishel”, book review, in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 2, Article 81.
- . 2008. “Sluggish institutions in a dynamic world: Can unions and industrial competition coexist?”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 22, No. 1, pp. 153–176.

- International Food Policy Research Institute (IFPRI). 2008. *High food price: The what, who, and how of proposed policy action*, Policy Brief, May. Available at: www.ifpri.org [22 Sep. 2008].
- International Labour Office (ILO). 2002. “News: Latin America and the Caribbean”, in 2002 *Labour Overview* (Lima, ILO Regional Office).
- . 2004. *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004 (Geneva).
- . 2007. ESP paper GB/298.11 (rev.), Mar. (Geneva).
- . 2008. *Key Indicators of the Labour Market*, 5th ed. (Geneva).
- International Monetary Fund (IMF). 2007a. “The globalization of labor”, in *World Economic Outlook: Spillovers and cycles in the global economy* (April 2008) (Washington, DC).
- . 2007b. “Globalization and inequality”, in *World Economic Outlook: Globalization and inequality* (October 2008) (Washington, DC).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. *The global pay gap* (Brussels).
- Jansen, M.; Lee, E. 2007. *Trade and employment: Challenges for policy research* (World Trade Organisation and International Labour Office, Geneva).
- Kahyarara, G. 2008. “Wages in Tanzanian labour market”, paper prepared for the ILO *Global Wage Report*, mimeo (Geneva, ILO).
- Keynes, J.M. 1999 [1936]. *General theory of employment, interest and money* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan).
- Krueger, A. 1999. “Measuring labor’s share”, in *American Economic Review*, Vol. 89, pp. 45–51.
- Kunze, A. 2003. “Gender differences in entry wages and early career wages”, in *Annales d’Economie et de Statistique*, Nos 71 & 72, pp. 245–265.
- Kuznets, S. 1955. “Economic growth and income inequality”, in *American Economic Review*, Vol. XLV, pp. 1–28.
- Layard, R. 2006. “Happiness and public policy: A challenge to the profession”, in *The Economic Journal*, Vol. 116, March, pp. C24–C33.
- ; Nickell, S.; Jackman, R. 1991. *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market* (Oxford, Oxford University Press).
- Lee, S.; Eyraud, F. (eds). 2008. *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Geneva, ILO and Oxford, Chandos).
- Lemieux, T. 2007. “The changing nature of wage inequality”, NBER Working Paper No. 13523 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Lemos S. 2004. “The effect of the minimum wage on prices”, IZA Discussion Paper No. 1072 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- . 2007. “Minimum wage effect across the private and public sectors in Brazil”, in *Journal of Development Studies*, Vol. 43, No. 4, pp. 700–720.
- Liu, A.Y.C. 2004. “Gender wage gap in Vietnam: 1993 to 1998”, in *Journal of Comparative Economics*, Vol. 32, No.3, pp. 586–596.
- Luebker, M. 2007. “Labour shares”, ILO Technical Brief No. 1 (Geneva, ILO).
- Machin, S. 2008. “An appraisal of economic research on wage inequality”, in *Labour*, Vol. 22, Special issue, pp. 7–26.
- Majid, N. 2004. “What is the effect of trade openness on wages?”, ILO Employment Strategy Papers No. 18 (Geneva, ILO).
- Manning, C. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).

- Marginson, P.; Sisson, K. 2004. *European integration and industrial relations: Multilevel governance in the making* (Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan).
- Neumark, D. 2008. "Alternative labor market policies to increase economic self-sufficiency", IZA Discussion Paper No. 3355 (Bonn, Institute for the Study of Labor).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2002. *Measuring the non-observed economy: A handbook* (Paris, OECD, IMF, ILO and CIS Stat).
- . 2004. *Employment Outlook* (Paris).
- . 2007. *Employment Outlook* (Paris).
- Organisation for Economic Co-operation and Development/Food and Agriculture Organization (OECD-FAO). 2008. *Agricultural Outlook 2008–2017* (Paris).
- Oostendorp, R. 2004. *Globalization and the gender wage gap*, World Bank Policy Research Working Paper (Washington, DC, World Bank).
- . 2005. "The standardized ILO October Inquiry 1983–2003", mimeo (Amsterdam, Free University).
- Pay Equity Task Force. 2004. *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final Report (Ottawa). Available at: www.payequityreview.gc.ca [9 Sep. 2008].
- Piketty, T.; Saez, E. 2007. "How progressive is the US federal tax system? A historical and international perspective", in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 1, pp. 3–24.
- Plantenga, J.; Remery, C. 2006. *The gender pay gap: Origins and policy responses – A comparative review of thirty European countries*, report prepared for the European Commission, Brussels.
- Riveros, L.A. 1994. *Chile's structural adjustment: Relevant policy lessons for Latin America*, FOCAL Working Paper No. FC1995-9 (Toronto, University of Toronto).
- Rodgers, J.; Rubery, J. 2003. "The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote gender equality", in *International Labour Review*, Vol. 142, No. 4, pp. 543–556.
- Rodrik, D. 1999. "Democracies pay higher wages", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114, No. 3, pp. 707–738.
- Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Declaration Working Paper 19 (Geneva, ILO).
- ; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. 2005. "How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, No. 3, pp. 184–213.
- Saget, C. 2006. "Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia, and South Africa", ILO Working Paper, Conditions of Work and Employment Series No.16 (Geneva, ILO).
- . 2008. "Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies", in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 1, pp. 25–42.
- Seguino, S.; Grown, C. 2006. "Gender equity and globalization: Macroeconomic policy for developing countries", in *Journal of International development*, Vol. 18, pp. 1–24.
- Squire, L.; Suthiwart-Narueput, S. 1997. "The impact of labor market regulations", in *The World Bank Economic Review*, Vol. 11, No. 1, pp. 119–144.
- Statistical Committee of the Commonwealth of Independent States. 2007. *Official statistics of the countries of the Commonwealth of Independent States* (CD-Rom) (Moscow).
- Stockhammer, E. 2008. "Wage flexibility or wage coordination? Economic policy implications of the wage-led demand regime in the Euro area", Political Economic Research Institute Working Paper No. 160 (Amherst, MA, University of Massachusetts).
- Traxler, F.; Blaschke, S.; Kittel, B. 2001. *National labour relations in internationalised markets. A comparative study of institutions, change and performance* (Oxford, Oxford University Press).

- Tzannatos, Z. 2008. “The impact of trade unions: What do economists say?”, in J. Berg; D. Kucera (eds): *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Geneva, ILO and New York, Palgrave Macmillan), pp. 150–191.
- ; Aidt, T. 2008. “Unions and microeconomic performance: A look at what matters for economists (and employers)”, in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 257–278.
- United Nations Development Programme (UNDP). International Poverty Centre. 2007. *Poverty in focus: The challenge of inequality* (Brasilia).
- Visser, J. 2006. “Union membership statistics in 24 countries”, in *Monthly Labour Review*, Vol. 129, No. 1, pp. 38–49.
- World Bank. 2007. *Armenia labor market dynamics* (Washington, DC).

統計付録¹⁰⁹

目次

統計付録表 A1：平均賃金と「賃金シェア」	73
統計付録表 A2：最低賃金	80
統計付録表 A3：不平等	87
統計付録表 A4：背景指標	94

109 完全なデータセットは ILO のウェブサイト (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>) から入手可能.

統計付録表 A1：平均賃金と「賃金シェア」

表 A1 は実質賃金の平均上昇率を示したものである。この指標は賃金の購買力の変化をとらえたものである。この表は単純な年上昇率を2つの時期に分けて示してある。第1期は1995-2000年、第2期は2001-07年をカバーしている。本報告書で使用している賃金統計は被雇用者が一定の期間に関して、働いていた期間だけでなく、働いていなかった期間（年次休暇など）について、受領した定期的なボーナスも含む総報酬で構成されている。特記がない限り、賃金の水準は原則としてグロスの所得を指す。賃金の水準ではなく賃金の変化を示したものである。賃金水準の国際比較はデータ収集にさまざまな手法を使っていることや、月給を報告している国もあれば週給や時給を報告しているもあるという事実に影響されているからである。実質賃金の上昇率を推計するために、まず名目賃金を消費者物価指数（CPI）で除することによって実質賃金を算出し、それから次の式に当てはめる。

$$GR_t = \left(\frac{RW_t}{RW_{t-1}} - 1 \right) \times 100$$

ここで GR_t は t 年における実質賃金の上昇率、 RW_t は t 年における実質賃金の水準、 RW_{t-1} は $t-1$ 年における実質賃金の水準である。

表 A1 は同じ2つの時期について、賃金がGDPに占めるシェア（いわゆる「賃金シェア」）の単純平均水準も示している。2つの時期について調整済みと「未調整」の賃金シェアの両方をそれぞれ示してある。後者は被雇用者の総報酬がGDPに占めるシェアであるが、前者には自営業者の所得の一部も追加してある（詳細は技術的補遺Ⅰ参照）。この表にはいわゆる「トレンド係数」も示されているが、その符号は2つの期間にわたる賃金シェアの変化の方向を示す。プラスの符号は1995年から2007年にかけて賃金シェアが上昇傾向にあったことを意味する。逆にマイナスの符号は低下傾向を意味する¹¹⁰。各国のトレンド係数 β は次のように計算されている。

$$Ws_t = \alpha + \beta t$$

ここで Ws_t は賃金シェアの水準を表し、時間変数 t はトレンド変数として知られている。

110 賃金シェアが比較的大きく変動していれば、平均賃金のシェア変化の方向とトレンド係数の符号の間に相違が生じる場合があるということを意味する。これは平均賃金のデータが連続でないのに対して、トレンド係数はそのような年に関するすべてのデータを考慮に入れているからである。

データ源

賃金に関するデータは各国の情報源（通常は統計局）だけでなく、国際的な情報源（UNECE <国連ヨーロッパ欧州委員会>，EU 統計局，CIS 統計委員会など）からも入手した。ラテンアメリカ・カリブ諸国については，平均賃金は国レベルの家計調査から ILO/SIAL（情報分析システム）によって直接推計した。CPI に関するデータは IMF の World Economic Outlook のデータベースから入手した。調整済み賃金シェアに関するデータは欧州委員会経済金融総局（DG ECFIN）の年次マクロ経済データベースである AMECO から入手した。未調整の賃金シェアはわれわれの推計値であり，国連の *National Accounts* (2008) に掲載されている被雇用者報酬と GDP を使用した。

統計付録表 A1

	平均実質賃金の 伸び (%)		調整済み賃金 シェア (%)：平均			未調整賃金 シェア (%)：平均		
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	トレンド 係数	1995- 2000 年	2001- 05/06 年	トレンド 係数
アフリカ								
アルジェリア	4.95	5.63						
アンゴラ								
ベニン								
ボツワナ	7.91	-0.12				32.91	32.79	-0.12
ブルキナファソ								
ブルンジ								
カメルーン						20.21	19.69	-0.17
カーボベルデ								
中央アフリカ共和国								
チャド								
コモロ								
コンゴ共和国								
コンゴ民主共和国								
コートジボワール						22.15		-0.12
ジブチ								
エジプト	8.62	0.14				27.15	28.04	0.24
赤道ギニア								
エリトリア								
エチオピア								
ガボン								
ガンビア								
ガーナ								
ギニア								
ギニアビサウ								
ケニア						33.56	37.01	0.63
レソト						18.39	16.01	-0.46
リベリア								
リビア								
マダガスカル								

	平均実質賃金の 伸び (%)		調整済み賃金 シェア (%)：平均			未調整賃金 シェア (%)：平均		
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	トレンド 係数	1995- 2000 年	2001- 05/06 年	トレンド 係数
マラウイ								
マリ								
モーリタニア								
モーリシャス	2.33	1.34						
モロッコ								
モザンビーク						19.31	26.29	1.74
ナミビア						41.14	37.88	-0.53
ニジェール						16.74	14.92	-0.31
ナイジェリア								
レユニオン								
ルワンダ								
サントメ・プリンシペ								
セネガル								
セイシェル	-0.13	0.15						
シエラレオネ								
ソマリア								
南アフリカ						49.57	45.36	-0.7
セントヘレナ島								
スーダン								
スワジランド								
タンザニア								
トーゴ								
チュニジア						36.64	36.90	-0.08
ウガンダ								
ザンビア								
ジンバブエ								

アジア・太平洋

アフガニスタン								
バングラデシュ								
ブータン								
ブルネイ								
カンボジア								
中国	9.43	12.93				55.15	51.95	-0.72
クック諸島								
東ティモール								
フィジー	-2.75							
仏領ポリネシア								
グアム								
香港 (中国)						49.37	52.83	0.82
インド	1.09	1.58						
インドネシア	1.22	4.19						

	平均実質賃金の 伸び (%)		調整済み賃金 シェア (%)：平均			未調整賃金 シェア (%)：平均		
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	トレンド 係数	1995- 2000 年	2001- 05/06 年	トレンド 係数
キリバス								
北朝鮮								
韓国	3.23	4.11	72.08	67.85	-0.63			
ラオス								
マカオ (中国)						33.35	32.44	0.31
マレーシア								
モルディブ								
マーシャル群島								
モンゴル		3.62				24.75	25.90	0.10
ミャンマー								
ナウル								
ネパール								
ニューカレドニア								
ニウエ島								
北マリアナ諸島								
パキスタン								
パプアニューギニア						23.40	20.94	-0.80
フィリピン						26.63	24.68	-0.26
サモア (米領)								
サモア (西)								
シンガポール	5.75	1.80						
ソロモン諸島								
スリランカ	0.36	-0.77						
台湾 (中国)	1.71	0.16						
タイ	-0.02	0.59						
トケラウ諸島								
トンガ								
ツバル								
バヌアツ	-3.00	5.13						
ベトナム								
ワリス・フツナ諸島								

中央・東ヨーロッパおよび CIS

アルバニア	6.04	8.28						
アルメニア	17.11	14.78				41.33	40.28	-0.04
アゼルバイジャン	25.93	16.43				21.94	23.95	0.36
ベラルーシ	11.36	15.20				43.32	46.12	0.38
ボスニア・ヘルツェゴビナ	17.20	4.12						
クロアチア	7.30	2.61	69.60	65.78	-0.59			
グルジア	24.23	17.89						
カザフスタン	6.93	10.93				37.32	33.58	-0.64
キルギスタン	3.10	13.65				33.16	25.87	-1.25

	平均実質賃金の 伸び (%)		調整済み賃金 シェア (%)：平均			未調整賃金 シェア (%)：平均		
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	トレンド 係数	1995- 2000 年	2001- 05/06 年	トレンド 係数
マケドニア	1.15	2.78						
モルドバ	1.20	13.82						
モンテネグロ								
ロシア	0.71	14.13				45.99	45.10	-0.41
セルビア	-1.99	14.58						
タジキスタン	-3.67	21.96						
トルコ		2.85	62.23	56.93	-0.63			
トルクメニスタン	30.34	35.25						
ウクライナ	-2.87	18.37				45.76	44.83	-0.18
ウズベキスタン	12.50	35.17						

先進国・EU

アンドラ					
オーストラリア	1.76	1.41	58.06	55.32	-0.36
オーストリア		0.74	61.55	57.14	-0.69
ベルギー	0.91	0.78	61.96	60.92	-0.52
ブルガリア	10.69	2.31	54.90	47.08	-1.15
カナダ	0.91	0.13	57.79	56.08	-0.27
キプロス	1.95	2.58	57.03	57.16	-0.01
チェコ	3.48	4.43	50.69	52.56	0.22
デンマーク	0.97	0.83	56.88	57.32	0.03
エストニア	5.39	7.50	52.24	48.77	-0.45
フィンランド	1.54	2.32	55.65	54.51	-0.91
フランス	0.38	0.60	57.37	57.32	-0.04
ドイツ	0.40	0.51	59.16	57.38	-0.33
ジブラルタル					
ギリシア	3.49	1.41	54.36	52.22	-0.24
グリーンランド					
ハンガリー	1.72	6.86	52.81	52.50	-0.18
アイスランド	4.26	1.85	65.29	68.93	0.79
アイルランド			52.74	48.95	-0.50
マン島					
イスラエル	2.98	0.20			
イタリア			55.21	53.85	-0.21
日本	-0.62	-0.60	65.19	61.38	-0.56
ラトビア	3.73	9.42	52.46	47.10	-0.56
リヒテンシュタイン					
リトアニア	6.51	7.29	50.83	49.44	-0.03
ルクセンブルク			51.03	50.77	-0.21
マルタ	-4.53	-0.91	51.58	51.22	-0.16
モナコ					
オランダ	1.42	1.19	59.76	58.58	-0.21

	平均実質賃金の 伸び (%)		調整済み賃金 シェア (%)：平均			未調整賃金 シェア (%)：平均		
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	トレンド 係数	1995- 2000 年	2001- 05/06 年	トレンド 係数
ニュージーランド	1.03	1.13	46.80	46.94	0.10			
ノルウェー	2.25	2.50	50.79	46.49	-0.70			
ポーランド	4.26	2.07	57.11	50.87	-1.00			
ポルトガル		0.59	63.75	64.18	-0.02			
ルーマニア	-2.28	8.57	64.63	67.89	0.39			
サンマリノ								
スロバキア	1.51	3.12	45.25	43.29	-0.29			
スロベニア	-2.12	-0.48	65.57	62.97	-0.48			
スペイン	-0.23	0.02	59.66	55.95	-0.58			
サンピエール島・ミクロン島								
スウェーデン		1.08	56.96	58.66	0.14			
スイス						64.04	67.25	0.52
イギリス	6.35	3.12	62.44	63.84	0.17			
アメリカ		0.03 ¹	62.49	62.10	-0.08			

ラテンアメリカ・カリブ

アンギラ								
アンティグア・バーブーダ								
アルゼンチン	0.21	0.13				55.87	56.61	0.25
アルバ								
バハマ								
バルバドス								
ベリーズ								
バミューダ								
ボリビア						34.03		0.48
ブラジル	-1.84	0.25				38.19	37.03	-0.14
英領バージン諸島						37.32	40.52	0.51
ケイマン諸島								
チリ						39.75	39.42	-0.05
コロンビア	-4.85	13.03				36.53	34.36	-0.35
コスタリカ	1.10	-0.27				44.87	47.23	0.24
キューバ						36.61	34.36	-0.37
ドミニカ								
ドミニカ共和国	2.25	-10.06						
エクアドル		4.51						
エルサルバドル	1.24	-3.23						
仏領ガイアナ								
グレナダ								
グアドループ島								
グアテマラ	5.13	-0.19						
ガイアナ								
ハイチ								

	平均実質賃金の伸び (%)		調整済み賃金シェア (%)：平均			未調整賃金シェア (%)：平均		
	1995-2000 年	2001-07 年	1995-2000 年	2001-07 年	トレンド係数	1995-2000 年	2001-05/06 年	トレンド係数
ホンジュラス	4.55	-0.18						
ジャマイカ								
マルティニーク島								
メキシコ	3.12	1.60	42.71	43.55	-0.01			
モントセラト島								
蘭領アンティル								
ニカラグア	2.61	3.22						
パナマ	0.92	-1.62						
パラグアイ	1.51	-0.42						
ペルー	-0.34	-1.79						
プエルトリコ								
セントクリストファー・ネービス								
セントルシア								
セントビンセント・グレナディーン諸島								
スリナム								
トリニダードトバゴ								
タークス・カイコス諸島								
ウルグアイ	3.39	-7.06						
ベネズエラ						32.55	32.96	0.33
米領バージン諸島								
中東								
バーレン	-0.96	-3.20				37.27	35.99	-0.26
イラン						23.78	23.21	-0.07
イラク								
ヨルダン		0.61						
クウェート								
レバノン								
オマーン								
カタール								
サウジアラビア								
シリア								
アラブ首長国								
ヨルダン川西岸・ガザ								
イエメン								

1. 中位賃金。

統計付録表 A2：最低賃金

表 A2 は最低賃金に関する情報を提供している。最初の 2 つの欄は「最低賃金決定制度の創設に関する条約（第 26 号）」と「最低賃金決定条約（第 131 号）」の 2008 年 1 月 1 日現在における批准状況を示したものである。「1」の値は批准済みの加盟国、「0」の値は未批准の加盟国、空欄は当該国が ILO 非加盟国であることをそれぞれ示す。次に、表 A2 は 2001-07 年のトレンドについて、以下の 3 つの指標を掲載している。①最低賃金の実質ベースの年上昇率。これは名目賃金を消費者物価指数（CPI）の水準で除したものの変化で算出。②最低賃金の対 1 人当たり GDP 比率の変化（%ポイント）。③最低賃金の対平均賃金比率の変化（%ポイント）。最後に、表 A2 は最低賃金の水準に関して次の 3 つの指標も提供している。①購買力平価（PPP）を使って国際ドルで表示した最低賃金（国際ドルはアメリカで米ドルと同じ購買力を有する）、②最低賃金の対 1 人当たり GDP 比率、③最低賃金の対平均賃金比率。

データ源

最低賃金に関するデータは主として各国情報源が出所で、ILO が長年にわたり収集して、ILO の法的データベース（<http://www.ilo.org/public/english/protection/contrav/>）を通じて一般に利用可能となっている。このデータベースは本報告書のために補完・更新された。

統計付録表 A2

	ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
	26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)
アフリカ								
アルジェリア	0	0	3.50%	-16.16%		294	53.97%	
アンゴラ	1	0	2.84%	-23.12%		126	27.03%	
ベニン	1	0	0.00%	-1.17%		136	106.16%	
ボツワナ	0	0	0.04%	-4.56%	0.15%	209	15.25%	
ブルキナファソ	1	1	0.30%	-22.14%		158	151.37%	
ブルンジ	1	0						
カメルーン	1	1	-2.46%	-9.19%		94	53.77%	
カーボベルデ	0	0						
中央アフリカ共和国	1	1						
チャド	1	0	-0.40%	-93.11%		131	93.93%	
コモロ	1	0						
コンゴ共和国	1	0						
コンゴ民主共和国	1	0	-16.24%	0.00%		351		
コートジボワール	1	0		-		126	87.82%	
ジブチ	1	0						
エジプト	1	1	9.05%	7.45%		174	38.03%	
赤道ギニア	0	0						

	ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
	26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)
エリトリア	0	0						
エチオピア	0	0	3.58%	-35.72%		116	173.38%	
ガボン	1	0						
ガンビア	0	0						
ガーナ	1	0	5.91%	8.29%		115	96.68%	
ギニア	1	0						
ギニアビサウ	1	0						
ケニア	1	1	4.33%	39.93%		225	158.63%	
レソト	1	0	-2.14%	-44.82%		202	189.10%	
リベリア	0	0						
リビア	1	1						
マダガスカル	1	0	12.13%	31.79%		83	92.76%	
マラウイ	1	0	-3.32%	-79.51%		53	81.50%	
マリ	1	0	-0.85%	-23.75%		118	136.92%	
モーリタニア	1	0						
モーリシャス	1	0	3.12%	-0.91%	2.53%	188	20.21%	
モロッコ	1	0	-0.32%	-22.78%		383	112.91%	
モザンビーク	0	0	8.50%	60.81%		143	207.06%	
ナミビア	0	0						
ニジェール	1	1	1.58%	-21.94%		125	224.54%	
ナイジェリア	1	0	-7.91%			133	78.59%	
レユニオン								
ルワンダ	1	0						
サントメ・プリンシペ	0	0						
セネガル	1	0	-2.13%	-29.04%		140	99.87%	
セイシェル	1	0						
シエラレオネ	1	0						
ソマリア	0	0						
南アフリカ	1	0	0.96%	29.98%	-2.95%	244	29.98%	
セントヘレナ島								
スーダン	1	0	19.99%	26.20%		108	59.42%	
スワジランド	1	1						
タンザニア	1	1	3.20%	-25.73%	-6.66%	116	110.75%	
トーゴ	1	0						
チュニジア	1	0	0.67%	-12.97%		412	66.15%	
ウガンダ	1	0	-4.62%	-7.01%			11.16%	
ザンビア	1	1	52.03%	42.28%		96	87.57%	
ジンバブエ	1	0						

アジア・太平洋

アフガニスタン	0	0						
バングラデシュ	0	0	4.63%	2.06%		69	63.60%	

	ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
	26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)
ブータン								
ブルネイ	0	0						
カンボジア	0	0	-0.87%	-69.83%		156	103.80%	
中国	1	0	8.26%	-9.36%	-6.43%	204	46.28%	37.54%
クック諸島								
東ティモール	0	0						
フィジー	1	0						
仏領ポリネシア								
グアム								
香港 (中国)								
インド	1	0	1.51%	-13.58%	0.92%	113	50.92%	22.84%
インドネシア	0	0	8.70%	-0.73%	12.06%	142	45.82%	64.03%
キリバス	0	0						
北朝鮮								
韓国	1	1	8.44%	9.91%	5.64%	815	39.44%	28.85%
ラオス	0	0	6.87%	-0.63%		65	38.02%	
マカオ (中国)								
マレーシア	0	0						
モルディブ								
マーシャル群島	0	0						
モンゴル								
ミャンマー	0	0						
ナウル	1	0						
ネパール	0	1	3.64%	13.30%		133	132.40%	
ニューカレドニア								
ニウエ島								
北マリアナ諸島								
パキスタン	0	0	-1.60%	-24.56%		118	54.50%	
パプアニューギニア	1	0						
フィリピン	0	0	0.32%	-26.78%	1.94%	424	150.64%	90.81%
サモア (米領)								
サモア (西)	0	0						
シンガポール	0	0						
ソロモン諸島	1	0						
スリランカ	1	1	1.02%	-7.61%		122	36.01%	
台湾 (中国)			0.46%	-5.16%	0.62%	955	38.02%	36.67%
タイ	0	0	-0.21%	-16.94%	-3.01%	304	46.17%	55.95%
トケラウ諸島								
トンガ								
ツバル								
バヌアツ	0	0						
ベトナム	0	0	13.93%	20.40%	32.57%	120	55.71%	58.45%

ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)

ワリス・フツナ諸島

中央・東ヨーロッパおよび CIS

アルバニア	1	1						
アルメニア	1	1	25.60%	10.10%	5.59%	109	26.49%	26.01%
アゼルバイジャン	0	1	46.51%	5.34%	8.31%	97	15.27%	18.69%
ベラルーシ	1	0	59.37%	19.07%	22.87%	196	21.57%	25.80%
ボスニア・ヘルツェゴビナ	0	1						
クロアチア	0	0	1.72%	-10.24%	-2.91%		44.41%	30.68%
グルジア	0	0	-6.31%	-9.76%	-15.72%	24	6.13%	5.42%
カザフスタン	0	0	15.04%	-4.11%	-0.38%	138	14.99%	19.75%
キルギスタン	0	1	26.24%	7.29%	1.68%	26	15.34%	8.55%
マケドニア	0	1						
モルドバ	0	1						
モンテネグロ	0	1						
ロシア	0	0	29.75%	-3.15%	-5.76%	70	5.69%	8.13%
セルビア	0	1						
タジキスタン	0	0	23.00%	0.24%	-4.90%	19	12.06%	12.12%
トルコ	1	0	6.86%	14.26%	24.67%	605	56.30%	65.02%
トルクメニスタン	0	0						
ウクライナ	0	1	12.70%	2.43%	-3.88%	208	35.88%	34.05%
ウズベキスタン	0	0	13.13%	-2.77%	-10.07%		18.09%	10.54%

先進国・EU

アンドラ								
オーストラリア	1	1	1.11%	-5.38%	-1.81%	1 557	51.53%	57.16%
オーストリア	1	0						
ベルギー	1	0	0.00%	-4.50%	-1.57%	1 459	49.98%	40.60%
ブルガリア	1	0	7.03%	0.27%	6.45%	275	29.19%	41.76%
カナダ	1	0	-0.05%	-4.48%	-0.13%	1 146	35.79%	41.52%
キプロス	0	0						
チェコ	1	0	6.09%	1.76%	3.00%	560	27.71%	36.80%
デンマーク	0	0						
エストニア	0	0	10.05%	-0.41%	4.65%	419	23.84%	33.69%
フィンランド	0	0						
フランス	1	1	2.03%	2.65%	3.45%	1 402	50.84%	48.29%
ドイツ	1	0						
ジブラルタル								
ギリシア	0	0	-0.10%	-9.49%	-1.87%	931	33.30%	37.39%
グリーンランド								
ハンガリー	1	0	9.26%	-0.68%	-4.37%	498	31.39%	33.83%
アイスランド	0	0						

	ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
	26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)
アイルランド								
マン島								
イスラエル	0	0						
イタリア	1	0						
日本	1	1						
ラトビア	0	1	8.69%	-9.32%	-7.70%	339	23.39%	30.15%
リヒテンシュタイン								
リトアニア	0	1	3.01%	-11.91%	-10.68%	370	25.13%	33.09%
ルクセンブルク	1	0	1.67%	-4.68%		1 655	24.87%	
マルタ	1	1	0.51%	-2.26%	3.85%	439	22.98%	53.63%
モナコ								
オランダ	1	1	0.02%	-3.24%	-2.21%	1 483	46.39%	38.28%
ニュージーランド	1	0	3.31%	5.91%	7.18%	1 252	56.93%	51.83%
ノルウェー								
ポーランド	0	0	1.91%	-7.98%	-1.91%	500	36.77%	35.25%
ポルトガル	1	1	0.36%	-0.37%	-0.49%	665	36.86%	34.67%
ルーマニア	0	1	12.80%	-6.75%	-3.09%	237	24.94%	30.09%
サンマリノ								
スロバキア	1	0	5.32%	-2.56%	2.54%	479	28.40%	40.21%
スロベニア	0	1	7.63%	-2.90%	-1.85%		38.59%	41.11%
スペイン	1	1	3.51%	3.17%	7.04%	857	34.26%	36.29%
サンピエール島・ミクロン島								
スウェーデン	0	0						
スイス	1	0						
イギリス	0	0	4.09%	3.53%	3.92%	1 431	48.88%	36.52%
アメリカ	0	0	-0.71%	-3.63%	-0.89%	1 014	26.54%	33.67%

ラテンアメリカ・カリブ

アンギラ								
アンティグア・バーブーダ	0	1						
アルゼンチン	1	0	14.03%	16.73%	37.85%	553	49.92%	72.90%
アルバ								
バハマ	1	0						
バルバドス	1	0						
ベリーズ	1	0						
バミューダ								
ボリビア	1	1	1.53%	-17.36%		199	59.60%	
ブラジル	1	1	6.48%	5.39%	11.13%	267	33.07%	42.41%
英領バージン諸島								
ケイマン諸島								
チリ	1	1	2.45%	-11.39%	2.92%	377	32.43%	42.81%
コロンビア	1	0	1.46%	-8.99%	-11.63%	389	69.41%	58.96%

	ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
	26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)
コスタリカ	1	1	0.41%	-8.35%	2.90%	446	51.95%	49.23%
キューバ	1	1						
ドミニカ	1	0						
ドミニカ共和国	1	0	-0.29%	-16.04%		221	37.60%	
エクアドル	1	1	6.49%	-9.24%	-4.79%	443	73.83%	65.34%
エルサルバドル	0	1	-1.00%	-6.94%	3.13%	304	62.42%	54.93%
仏領ガイアナ								
グレナダ	1	0						
グアデループ島								
グアテマラ	1	1	2.38%	11.43%	3.59%	335	85.58%	48.22%
ガイアナ	1	1						
ハイチ	0	0	-2.61%	-17.61%		90	83.57%	
ホンジュラス	0	0	4.15%	11.33%	8.17%	284	83.44%	37.99%
ジャマイカ	1	0	5.48%	13.87%		369	57.54%	
マルティニーク島								
メキシコ	1	1	0.23%	-4.05%	-1.15%	202	18.99%	26.79%
モントセラト島								
蘭領アンティル								
ニカラグア	1	1	4.05%	16.38%	4.30%	198	90.93%	27.02%
パナマ	1	0	0.82%	-19.13%	-1.12%	464	53.90%	50.93%
パラグアイ	1	0	0.59%	-31.48%	9.93%	569	152.23%	94.62%
ペルー	1	0	1.68%	-16.42%	3.74%	326	50.14%	40.47%
プエルトリコ								
セントクリスト ファー・ネービス	0	0						
セントルシア	1	0						
セントビンセント・ グレナディーン諸島	1	0						
スリナム	0	0						
トリニダードトバゴ	0	0	-1.69%	-16.33%		313	20.55%	
タークス・カイコス 諸島								
ウルグアイ	1	1	9.50%	4.91%	20.69%	219	22.62%	36.71%
ベネズエラ	1	0	3.50%	-12.05%	1.37%	382	37.70%	62.40%
米領バージン諸島								

中東

バーレーン	0	0						
イラン	0	0						
イラク	1	1						
ヨルダン	0	0	-0.79%	-17.58%	-3.36%	234	57.52%	31.12%
クウェート	0	0						

	ILO 条約批准状況 (2008 年 1 月 1 日現在)		2001-07 年における 最低賃金 (MW) の変化			最低賃金の水準 (2007 年ないし最新年)		
	26 号条約	131 号条約	年上昇率 (実質, %)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)	PPP (ドル)	MW/1 人当 り GDP (%)	MW/ 平均 賃金 (%)
レバノン	1	1	-1.82%	-11.81%		341	36.35%	
オマーン	0	0						
カタール	0	0						
サウジアラビア	0	0						
シリア	1	1	8.71%	17.01%		262	69.93%	
アラブ首長国	0	0						
ヨルダン川西岸・ガザ								
イエメン	0	1						

統計付録表 A3：不平等

表 A3 は各国レベルで不平等を測定するのに広く使われている指標をいくつか示したものである。最初の 4 つの欄はジニ係数を示している。初めの 2 つの欄は賃金に基づいており、個人間の賃金分布が完全に平等な分布から乖離している度合いを測定したものである。それに対して、3 番目と 4 番目の欄の係数（より広範囲に入手可能）は、賃金ではなく所得の分布にかかわるものである。ジニ係数は値が大きければ大きいほど不平等が大きいことを意味する。次の欄は賃金について、トップ、中位、ボトム の 10% 層を比較している。D9 は労働者のうちトップ 10% 層がもらっている賃金の下限、D5 は中位賃金（賃金分布を上下等しい 2 つの部分に分かつ）、D1 はボトム 10% がもらっている賃金の上限である。したがって、D9/D1 は賃金労働者のトップとボトム間の全体的な不平等を示す指標であり、上半分の分布における不平等（D9/D5 比率）と下半分の分布における不平等（D5/D1 比率）に分解することができる。

データ源

不平等に関するデータは国際的な情報源（OECD、WIDER< 世界開発経済研究所 > や多種多様な各国情報源から入手した。ラテンアメリカ・カリブ諸国の不平等については、国レベルの家計調査から ILO/SIAL（情報分析システム）によって直接推計した。

統計付録表 A3

	ジニ係数				10% 層の比率							
	賃金：平均		所得：平均		賃金の D5/D1：平均		賃金の D9/D5：平均		賃金の D9/D1：平均		所得の D9/D1：平均	
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年

アフリカ (アフリカについては入手可能なデータが存在しない)

アルジェリア
 アンゴラ
 ベニン
 ボツワナ
 ブルキナファソ
 ブルンジ
 カメルーン
 カーボベルデ
 中央アフリカ共和国
 チャド
 コモロ
 コンゴ共和国
 コンゴ民主共和国
 コートジボワール
 ジブチ
 エジプト
 赤道ギニア

	ジニ係数				10%層の比率							
	賃金：平均		所得：平均		賃金の D5/D1：平均		賃金の D9/D5：平均		賃金の D9/D1：平均		所得の D9/D1：平均	
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年
エリトリア												
エチオピア												
ガボン												
ガンビア												
ガーナ												
ギニア												
ギニアビサウ												
ケニア												
レソト												
リベリア												
リビア												
マダガスカル												
馬拉ウイ												
マリ												
モーリタニア												
モーリシャス												
モロッコ												
モザンビーク												
ナミビア												
ニジェール												
ナイジェリア												
レユニオン												
ルワンダ												
サントメ・プリンシペ												
セネガル												
セイシェル												
シエラレオネ												
ソマリア												
南アフリカ												
セントヘレナ島												
スーダン												
スワジランド												
タンザニア												
トーゴ												
チュニジア												
ウガンダ												
ザンビア												
ジンバブエ												

アジア・太平洋

アフガニスタン

[illegible]

	ジニ係数				10%層の比率							
	賃金：平均		所得：平均		賃金の D5/D1：平均		賃金の D9/D5：平均		賃金の D9/D1：平均		所得の D9/D1：平均	
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年

パヌアツ

ベトナム

ワリス・フツナ諸島

中央・東ヨーロッパおよび CIS

アルバニア

アルメニア 43.68 45.10 7.73 12.01

アゼルバイジャン 3.12

ベラルーシ 32.82 34.17 4.54 3.22

ボスニア・ヘルツェゴビナ

クロアチア 29.00

グルジア 51.84 47.66 16.29 17.12

カザフスタン

キルギスタン

マケドニア

モルドバ 11.33 9.38

モンテネグロ

ロシア 13.70 14.63 10.87

セルビア 28.27 28.08 3.90 3.68

タジキスタン

トルコ 45.50

トルクメニスタン

ウクライナ 4.56

ウズベキスタン

先進国・EU

アンドラ

オーストラリア 30.06 30.42 1.63 1.66 1.81 1.87 2.96 3.10

オーストリア 25.33 25.60 3.69 3.33

ベルギー 28.33 27.60 3.85 3.50

ブルガリア 25.00 25.17 4.95 5.44

カナダ 29.63 2.00 2.00 1.79 1.84 3.59 3.69

キプロス 29.00 28.33

チェコ 25.33 1.65 1.72 1.73 1.77 2.85 3.04

デンマーク 20.33 23.80 1.47 1.52 1.69 1.72 2.48 2.61

エストニア 36.00 34.67 6.75 6.15

フィンランド 22.80 26.00 1.40 1.42 1.69 1.71 2.37 2.43

フランス 28.67 27.33 1.58 1.48 1.94 1.99 3.06 2.96

ドイツ 26.00 26.00 1.60 1.76 1.83 1.79 2.93 3.14

ジブラルタル

ギリシア 34.33 33.60 7.39 5.33

グリーンランド

	ジニ係数				10%層の比率							
	賃金：平均		所得：平均		賃金の D5/D1：平均		賃金の D9/D5：平均		賃金の D9/D1：平均		所得の D9/D1：平均	
	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年	1995- 2000 年	2001- 07 年
英領バージン諸島												
ケイマン諸島												
チリ					2.81	3.00	2.62	2.62	7.36	7.86		
コロンビア												
コスタリカ	38.77	38.16			3.52	3.51	2.29	2.39	8.07	8.38		
キューバ												
ドミニカ												
ドミニカ共和国												
エクアドル	44.50	42.98			3.99	3.93	2.34	2.23	9.33	8.79		
エルサルバドル												
仏領ガイアナ												
グレナダ												
グアデループ島												
グアテマラ												
ガイアナ												
ハイチ												
ホンジュラス	41.60	42.99			3.81	3.88	1.91	2.44	7.27	9.47		
ジャマイカ												
マルティニーク島												
メキシコ	41.97	38.05			2.91	2.78	2.34	2.16	6.81	6.01		
モントセラト島												
蘭領アンティル												
ニカラグア												
パナマ	39.58	42.00			3.47	3.73	2.46	2.35	8.52	8.78		
パラグアイ	39.70	38.71			4.12	4.27	2.05	1.95	8.46	8.33		
ペルー	47.00	44.67			3.30	3.10	2.40	2.39	7.93	7.41		
プエルトリコ												
セントクリストファー・												
ネービス												
セントルシア												
セントビンセント・グ												
レナディーン諸島												
スリナム												
トリニダードトバゴ												
タークス・カイコス諸島												
ウルグアイ	30.48	29.49			4.24	4.92	1.89	1.80	8.02	8.84		
ベネズエラ	37.51	36.31			3.58	3.32	2.17	2.06	7.76	6.85		
米領バージン諸島												

中東

(中東については、入手可能なデータが存在しない)

バーレーン

統計付録表 A4：背景指標

表 A4 には 4 つの指標が示してある。GDP 年成長率の平均、貿易（輸出＋輸入）の対 GDP 比率の平均、消費者物価、総雇用に占める賃金雇用のシェアがそれぞれである。GDP の量は経済のなかで活動している家計、政府、産業が生み出した付加価値の総計で、不変価格で測定したものである。これは一国の経済発展を表すために広く使われている指標である。貿易の対 GDP 比とその長期的な変化は、当該国がグローバル経済に関与している程度を示す指標として使われている。賃金・給与雇用のシェアは ILO の統計出版物のなかで最も頻繁に引用されている指標の 1 つである。

データ源

GDP 成長率と貿易の対 GDP 比率は世界銀行の World Development Indicators と IMF のデータベースから算出した。賃金・給与雇用のシェアは ILO の Key Indicators of the Labour Market (KILM) の第 5 版から抽出した。

統計付録表 A4

	GDP 年成長率 (%)： 平均		貿易（輸出＋輸入） の対 GDP 比率 (%)： 平均		CPI (2000 年 = 100) の年変化率 (%)： 平均		賃金雇用のシェア (%)			
	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
アフリカ										
アルジェリア	3.25	4.61	53.21	63.52	6.45	2.56	61.9	49.8	59.8	2004
アンゴラ	7.09	13.20	149.63	130.63	1 004.61	49.88				
ベニン	5.22	3.96	46.05	40.65	3.81	2.66				
ボツワナ	7.69	4.96	90.78	82.33	8.37	8.57	74.4	72.0	73.2	2003
ブルキナファソ	6.60	5.95	37.51	33.03	2.41	2.08	5.8	1.4	3.6	1994
ブルンジ	-2.44	2.82	27.45	41.87	19.55	6.99				
カメルーン	4.51	3.62	40.61	44.41	3.06	2.53	29.3	8.7	19.2	2001
カーボベルデ	6.58	5.54	79.64	83.68	4.18	1.91	43.8	33.0	38.9	2000
中央アフリカ共和国	3.18	0.55	40.45	33.99	1.05	2.49				
チャド	2.42	11.08	50.29	94.66	3.31	0.84	8.8	0.8	4.9	1993
コモロ	1.83	1.92	54.68	46.68	2.42	3.53				
コンゴ共和国	2.73	3.78	132.83	135.71	5.16	3.02				
コンゴ民主共和国	-3.12	4.51	48.97	59.48	336.37	15.58				
コートジボワール	3.87	0.35	73.83	85.73	2.95	3.04				
ジブチ	-0.94	3.56	88.91	89.04	2.01	2.89	75.4	78.7	75.8	1991
エジプト	5.10	4.63	43.37	51.54	4.98	6.28	62.2	50.8	60.0	2005
赤道ギニア	31.91	20.27	216.15	160.25	4.14	5.63	30.7	6.0	21.1	1983
エリトリア	1.45	2.67	104.24	90.14	10.37	16.92	79.6	75.6	78.3	1996
エチオピア	5.13	7.03	31.67	47.16	1.81	8.76	49.3	42.7	46.3	2006
ガボン	1.17	2.21	97.46	89.88	2.14	1.25	58.6	29.2	45.2	1993
ガンビア	3.90	4.45	106.59	97.17	1.93	8.66				
ガーナ	4.29	5.40	82.23	100.88	25.20	14.96				

	GDP 年成長率 (%)： 平均		貿易（輸出＋輸入） の対 GDP 比率 (%)： 平均		CPI（2000 年＝100） の年変化率 (%)： 平均		賃金雇用のシェア (%)			
	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
ギニア	4.31	2.82	46.49	54.27	4.27	20.37				
ギニアビサウ	1.62	0.87	58.56	85.50	22.86	1.61				
ケニア	2.53	4.45	53.57	57.36	8.64	9.65				
レソト	3.46	3.77	133.93	156.39	8.03	7.05	22.5	29.9	25.7	1999
リベリア	32.07	0.06	58.65	76.31		8.91				
リビア	1.15	4.10	47.39	66.60	2.19	-0.35				
マダガスカル	3.48	3.45	55.05	62.31	9.84	11.42	16.0	10.8	13.4	2005
マラウイ	6.06	2.87	65.21	69.08	30.20	12.62	29.0	3.9	16.1	1987
マリ	5.36	5.68	61.14	69.48	1.59	1.90	15.2	11.4	13.6	2004
モーリタニア	3.82	4.69	92.04	103.03	5.32	7.78				
モーリシャス	5.16	4.12	127.16	119.59	6.26	6.06	78.7	83.9	80.4	2006
モロッコ	2.23	4.97	58.01	64.53	1.88	1.96	46.8	33.4	43.2	2006
モザンビーク	6.81	8.29	46.17	75.24	14.58	11.74				
ナミビア	3.61	4.46	103.87	101.77	8.18	6.10	76.0	68.8	72.8	2004
ニジェール	2.87	4.16	41.36	40.94	2.68	1.54				
ナイジェリア	2.98	5.73	80.14	86.89	12.27	12.39				
レユニオン										
ルワンダ	14.04	5.47	31.25	37.62	6.69	8.13	9.4	3.3	6.0	1996
サントメ・プリンシペ		6.93			35.04	15.56				
セネガル	4.32	4.39	63.17	67.64	1.43	2.08	14.4	7.5	11.3	1991
セイシェル	5.10	0.28	141.84	199.32	2.97	2.09	78.5	85.9	81.1	1987
シエラレオネ	-4.29	11.97	43.53	56.88	21.37	8.56	11.3	3.7	7.6	2004
ソマリア										
南アフリカ		4.23	48.64	57.47	6.68	5.26	81.7	80.0	80.9	2004
セントヘレナ島										
スーダン	6.39	7.82	24.78	37.88	44.12	8.03				
スワジランド	3.39	2.33	170.74	175.71	6.99	6.80	82.7	67.4	76.4	1997
タンザニア	4.00	6.56	47.51	48.04	12.86	5.29	15.3	6.1	10.5	2006
トーゴ	5.08	2.44	73.90	82.76	2.54	2.08				
チュニジア	5.08	4.85	89.82	98.38	3.10	3.12			64.3	2003
ウガンダ	7.38	5.73	33.82	39.98	5.43	5.01	22.2	7.5	14.5	2003
ザンビア	1.89	5.05	67.53	69.69	28.97	16.60			18.7	2003.0
ジンバブエ	0.76	-5.45	80.88	68.87	37.08	2092.55	51.0	23.1	37.7	2002.0

アジア・太平洋

[illegible]

	GDP 年成長率 (%) :		貿易 (輸出+輸入) の対 GDP 比率 (%) :		CPI (2000 年 = 100) の年変化率 (%) :		賃金雇用のシェア (%)			
	平均		平均		平均					
	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
東ティモール										
フィジー	2.25	1.63	122.69	126.98	3.46	2.91	59.4	56.6	58.6	2005
仏領ポリネシア	2.82		29.97							
グアム										
香港 (中国)	3.65	4.85	267.79	342.03	1.46	-0.17	83.0	93.5	87.8	2006
インド	6.13	7.61	24.14	36.28	7.61	4.78				
インドネシア	2.22	5.06	65.46	60.35	19.15	9.10	40.1	33.8	37.9	2006
キリバス	5.69	1.95	100.17	108.97	1.23	0.55				
北朝鮮										
韓国	5.32	4.69	68.79	77.87	3.99	2.90	66.8	67.7	67.2	2006
ラオス	6.32	6.62	69.73	62.50	56.10	9.17	14.3	5.4	9.7	1995
マカオ (中国)	0.34	13.18	148.99	165.43			88.1	93.8	90.7	2006
マレーシア	5.80	4.88	202.58	213.47	3.14	2.17	75.5	77.5	76.2	2003
モルディブ	8.36	7.87	167.35	160.07	2.84	2.74	21.3	28.8	23.8	2000
マーシャル群島	-3.08	3.03								
モンゴル										
ミャンマー	3.32	7.29	113.45	131.64			37.1	41.8	39.3	2003
ナウル	7.62	8.43	2.35		22.45	26.27				
ネパール	4.57	3.26	57.83	46.96	7.32	5.10				
ニューカレドニア	1.37		43.44				80.5	89.1	83.8	1996
ニウエ島										
北マリアナ諸島										
パキスタン	3.55	5.48	34.30	32.99	7.94	5.86	40.0	25.7	37.3	2006
パプアニューギニア	0.51	2.39	103.76		11.94	5.73				
フィリピン	4.08	5.02	100.20	101.09	7.00	4.85	51.0	49.7	50.5	2006
サモア (米領)										
サモア (西)	4.39	4.29	92.35	101.40	3.66	5.22				
シンガポール	6.70	5.13		417.45	0.90	0.88	81.3	89.9	84.9	2006
ソロモン諸島	-0.65	2.90	127.60	82.92	9.41	8.00				
スリランカ	5.12	4.79	81.09	78.44	8.08	10.09	56.0	54.5	55.5	2006
台湾 (中国)					1.42	0.97			71.6	2002
タイ	2.08	5.02	100.10	133.41	4.28	2.77	44.3	42.9	43.7	2006
トケラウ諸島										
トンガ	2.08	1.48	47.54	53.96	3.38	9.31				
ツバル										
バヌアツ	1.31	2.47	99.70	102.07	2.35	2.26				
ベトナム	7.39	7.75	95.68	131.08	3.82	6.49	29.8	21.2	25.6	2004
ワリス・フツナ諸島										

中央・東ヨーロッパおよび CIS

アルバニア	6.32	5.43	48.80	66.71	13.39	3.01				
-------	------	------	-------	-------	-------	------	--	--	--	--

	GDP 年成長率 (%)： 平均		貿易（輸出＋輸入） の対 GDP 比率 (%)： 平均		CPI (2000 年 = 100) の年変化率 (%)： 平均		賃金雇用のシェア (%)			
	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
アルメニア	5.43	12.61	76.70	70.92	8.25	3.45			48.8	2006
アゼルバイジャン	3.97	18.00	76.84	104.54	3.20	7.73				
ベラルーシ	3.57	7.98	118.57	131.22	130.37	19.14				
ボスニア・ヘルツェゴビナ	28.63	5.23	106.02	96.74	3.31	2.26	72.2	73.1	72.5	2006
クロアチア	4.00	4.92	92.38	103.47	4.30	2.48	75.6	78.7	77.0	2006
グルジア	5.36	8.38	57.44	78.03	14.61	7.11	34.3	34.5	34.4	2005
カザフスタン	0.77	10.16	79.94	93.98	17.12	7.68	64.1	60.2	62.2	2004
キルギスタン	3.80	4.30	87.79	90.87	24.09	4.89	48.0	49.9	48.8	2005
マケドニア	2.30	2.19	89.07	102.31	2.37	1.47	68.5	74.4	70.8	2006
モルドバ	-2.13	6.34	122.31	134.91	22.71	11.11				
モンテネグロ	-0.47	5.08	91.67	105.89		3.00	77.1	85.4	80.5	2005
ロシア	0.79	6.50	57.27	58.00	39.34	11.95	91.8	93.1	92.4	2006
セルビア	4.52	5.61	49.92	65.40	47.03	13.01	69.8	77.6	73.0	2006
タジキスタン	-1.68	8.80	148.36	117.92	121.98	11.03				
トルコ	4.58	4.80	51.08	62.01	74.11	17.60	59.9	46.7	56.5	2006
トルクメニスタン	2.82	11.60	141.49	126.65	224.87	7.59				
ウクライナ	-3.60	7.60	97.20	107.05	31.52	8.38	81.9	80.0	81.0	2006
ウズベキスタン	3.07	6.27	50.48	64.43	41.58	13.67				

先進国・EU

アンドラ										
オーストラリア	3.94	3.27	40.75	40.55	1.93	2.78	84.9	90.6	87.5	2006
オーストリア	2.77	1.97	79.54	98.62	1.25	1.82	84.7	88.7	86.5	2006
ベルギー	2.66	1.88	144.64	164.88	1.60	1.93	82.4	88.2	84.9	2006
ブルガリア	-0.07	5.54	102.32	126.10	243.16	5.89	84.1	89.9	86.9	2006
カナダ	3.92	2.61	78.37	75.38	1.73	2.21	89.8	92.1	90.9	2006
キプロス	4.21	3.51	92.08		2.85	2.52	73.3	85.1	78.5	2006
チェコ	2.25	4.51	111.71	135.19	6.78	1.98	79.4	88.9	83.5	2006
デンマーク	2.89	1.68	75.69	90.22	2.31	1.85	88.2	94.2	91.1	2006
エストニア	5.44	8.54	153.83	159.66	9.95	3.84	88.8	95.3	92.0	2006
フィンランド	4.63	3.22	68.94	73.89	1.58	1.18	82.9	91.6	87.1	2006
フランス	2.70	1.72	49.02	52.86	1.28	1.98	86.2	92.5	89.1	2005
ドイツ	1.99	1.22	55.05	72.38	1.07	1.69	85.6	90.8	87.9	2006
ジブラルタル										
ギリシア	3.23	4.29	43.43	46.54	4.57	3.36	60.9	67.9	63.6	2006
グリーンランド										
ハンガリー	3.60	3.83	116.58	135.84	15.18	5.34	84.3	90.9	87.3	2006
アイスランド	4.10	3.97	72.01	76.25	2.85	4.33	79.1	92.1	85.0	2006
アイルランド	9.70	5.28	156.23	161.91	2.65	3.15	76.4	93.3	83.6	2006
マン島	8.85	5.73				79.70	92.3	85.4	2001.0	
イスラエル	5.15	2.90	68.10	80.85	6.41	1.65	82.9	91.4	86.8	2006

	GDP 年成長率 (%) :		貿易 (輸出+輸入) の対 GDP 比率 (%) :		CPI (2000 年 = 100) の年変化率 (%) :		賃金雇用のシェア (%)			
	1995- 2000 年 平均	2001- 06/07 年	1995- 2000 年 平均	2001- 06/07 年	1995- 2000 年 平均	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
イタリア	2.06	0.97	47.77	51.76	2.42	2.36	69.7	79.5	73.6	2006
日本	1.16	1.55	19.36	23.25	0.32	-0.20	85.6	85.9	85.7	2006
ラトビア	4.58	9.02	96.20	100.52	7.14	5.74	86.7	90.2	88.4	2006
リヒテンシュタイン										
リトアニア	4.08	7.94	103.68	114.93	8.58	2.12	82.4	86.2	84.3	2006
ルクセンブルク	5.37	3.84	230.82	280.24	1.60	2.30			93.5	2005
マルタ	4.79	1.62	188.42	166.82	2.98	2.18	82.7	94.2	86.4	2006
モナコ										
オランダ	3.89	1.73	120.82	128.14	1.89	2.03	84.5	90.8	87.1	2005
ニュージーランド	2.84	3.17	59.72	61.20	1.45	2.58	77.9	87.3	82.2	2006
ノルウェー	3.77	2.50	72.96	71.55	2.30	1.47	88.2	95.1	91.5	2006
ポーランド	5.68	4.02	52.12	70.26	12.80	1.97	73.4	78.2	75.6	2006
ポルトガル	4.12	1.01	65.90	65.82	2.40	2.84	74.3	77.0	75.6	2006
ルーマニア	0.20	6.03	62.74	77.26	68.83	11.68	65.5	67.1	66.2	2006
サンマリノ	2.25	4.09					88.3	92.3	89.9	2006
スロバキア	4.06	5.94	124.66	157.67	8.22	4.89	83.1	92.0	87.0	2006
スロベニア	4.27	4.07	106.48	121.64	8.23	4.21	81.4	86.2	83.6	2006
スペイン	3.88	3.41	52.19	57.03	2.59	3.25	79.3	86.1	82.1	2006
サンピエール島・ミクロン島										
スウェーデン	3.35	2.65	76.78	85.91	1.14	1.55	85.8	94.6	90.0	2006
スイス	1.75	1.67	74.35	84.10	0.74	0.86	82.1	86.5	84.1	2006
イギリス	3.15	2.59	56.89	56.56	1.60	1.78	82.0	91.7	86.5	2006
アメリカ	3.87	2.45	24.31	24.69	2.48	2.67	91.4	94.0	92.6	2006

ラテンアメリカ・カリブ

アンギラ					63.20	66.10	64.6	2001.0		
アンティグア・バーブーダ	3.21	5.31	161.17	132.28	1.40	1.97	77.9	82.5	80.0	1991
アルゼンチン	1.74	4.12	21.92	38.84	-0.10	12.18	72.5	80.2	75.8	2006
アルバ	5.30	-0.57	226.94						96.8	1997
バハマ	3.62	0.60			1.23	2.08	81.6	87.4	84.4	2004
バルバドス	3.12	0.01	112.50	109.09	2.56	3.44	79.5	89.5	84.4	2004
ベリーズ	5.01	4.99	110.62	118.38	1.20	3.13	66.9	73.9	69.3	2005
バミューダ	3.37									
ボリビア	3.66	3.42	48.69	57.93	6.31	4.51	38.5	26.5	33.3	2002
ブラジル	2.41	3.28	17.44	26.90	7.61	7.42	60.9	65.5	62.9	2004
英領バージン諸島					83.90	91.90	87.3	1991.0		
ケイマン諸島					86.40	93.40	89.8	2006.0		
チリ	5.27	4.31	57.18	70.28	5.16	2.87	69.6	73.7	71.1	2006
コロンビア	1.66	4.38	36.68	43.16	15.61	5.71	52.9	53.0	53.0	2006
コスタリカ	4.80	5.08	89.17	95.85	12.69	10.93	69.0	73.7	70.7	2006
キューバ	4.32	3.50	33.40				76.1	92.0	82.0	2006

	GDP 年成長率 (%): 平均		貿易 (輸出+輸入) の対 GDP 比率 (%): 平均		CPI (2000 年 = 100) の年変化率 (%): 平均		賃金雇用のシェア (%)			
	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
ドミニカ	2.07	3.99	120.86	106.60	1.44	1.83	63.6	75.6	68.3	2001
ドミニカ共和国	7.28	5.23	88.63	86.75	6.55	17.00	45.7	66.5	52.7	2005
エクアドル	1.14	4.71	55.03	59.08	47.88	5.15	63.1	54.5	59.7	2006
エルサルバドル	3.62	2.87	61.96	70.60	3.92	3.50	63.7	42.5	54.7	2006
仏領ガイアナ										
グレナダ	5.90	2.07	117.55	113.92	1.68	2.82	68.6	75.2	71.3	1998
グアデループ島										
グアテマラ	4.12	3.26	44.43	46.78	7.62	7.30	30.7	25.6	28.9	2002
ガイアナ	3.16	1.94	207.58	201.51	5.76	6.97	52.2	52.9	52.4	1992
ハイチ	1.36	0.41	38.78	53.75	14.08	17.40	17.4	21.2	18.9	1990
ホンジュラス	3.24	4.32	97.11	98.28	16.07	7.47	48.7	52.6	49.9	2005
ジャマイカ	0.37	1.77	96.22	99.09	11.76	10.66	57.6	66.1	61.2	2006
マルティニーク島										
メキシコ	3.51	2.44	61.88	59.64	19.40	4.31	65.5	65.3	65.4	2006
モントセラト島							78.3	87.4	82.3	1991
蘭領アンティル							84.0	92.0	87.8	2000
ニカラグア	5.18	3.33	67.55	80.03	11.00	8.13	59.3	57.4	58.4	2002
パナマ	4.17	5.82	162.86	135.01	1.18	1.92	62.7	72.4	66.2	2006
パラグアイ	0.77	3.37	104.44	97.11	8.81	8.93	44.7	45.7	45.1	2003
ペルー	3.53	5.38	32.26	38.93	6.92	1.87	60.3	47.4	54.9	2006
プエルトリコ	4.18	5.58	166.61	181.21			79.6	91.4	84.8	2006
セントクリストファー・ ネービス							81.8	88.7	85.0	2001
セントルシア							58.8	70.6	64.1	2000
セントビンセント・グ レナディーン諸島							71.2	79.4	74.0	1991
スリナム	1.45	5.75	60.26	70.35	36.57	12.55	77.8	86.8	80.7	1998
トリニダードトバゴ	4.82	8.68	99.68	98.25	3.91	5.79	76.4	83.0	79.0	2005
タークス・カイコス諸島										
ウルグアイ	1.57	2.89	39.46	51.87	13.88	10.29	67.6	73.2	69.9	2006
ベネズエラ	1.36	4.88	48.59	52.33	45.09	20.60	56.7	60.1	57.9	2006
米領バージン諸島										

中東

バーレン	4.25	6.18	148.22	141.58	0.40	1.94				
イラン	3.83	5.45	34.84	56.64	18.27	14.41	52.4	41.5	50.3	2005
イラク	18.43	-2.30								
ヨルダン	3.70	6.00	116.68	127.79	2.78	3.66				
クウェート	2.42	6.42	90.86	88.46	1.82	2.54				
レバノン	3.25	3.48	59.88	58.54	4.21	2.27				
オマーン	3.67	4.93	87.05	96.30	-0.02	1.84	87.8	87.8	87.8	2000

	GDP 年成長率 (%) : 平均		貿易 (輸出+輸入) の対 GDP 比率 (%) : 平均		CPI (2000 年 = 100) の年変化率 (%) : 平均		賃金雇用のシェア (%)			
	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	1995- 2000 年	2001- 06/07 年	男	女	合計	最新年
カタール		10.35	87.00	93.51	3.32	7.29	98.7	99.9	98.8	2004
サウジアラビア	2.19	4.01	63.53	75.82	-0.43	1.37				
シリア	2.91	4.30	65.80	71.25	0.44	5.75	49.8	46.6	49.2	2001
アラブ首長国	5.65	8.01	142.03	150.09	2.27	6.27				
ヨルダン川西岸・ガザ	6.14	-0.81	89.09	84.72			60.2	55.0	59.3	2006
イエメン	6.54	3.79	84.48	78.00	15.00	13.01	50.7	13.8	41.6	1999

ISBN978-4-903532-55-4

C3033 ¥1500E

発売元／オーム社

定価(本体1,500円【税別】)



9784903532554



1923033015003

ILO（国際労働機関——国連の一部）によって、今回初めて発表された世界各国の給与や賃金についての詳細な比較研究レポート（2008/2009）は、日本の今日の実情を考える上で重要な示唆を与えるものである。例えば、EU 諸国に比べると日本での賃金労働者や若者や中間層の給与や労働条件についての保護対策が不十分であり、経済不況によって翻弄されるままになっている。政府および有識者、企業経営者や NGO、NPO などが関心を持って考えて行動すべき多くのテーマ（最低賃金の国際比較 / 組合等による団体交渉などの効果と経済に与える影響）を提供している。本書は大学における雇用労働問題、分配論、雇用制度論、経済成長と労働などのテキストや参考書としても役立つであろう。

（以下、本文より）

- 世界経済の実質成長率は 2001 年から 2007 年の間に年平均 4% に達したが、実質給与・賃金の上昇は年率 2% を切っている。
- 人・モノ・資本の国際移動、特に生産のグローバル化、中国等新興途上国の躍進は、各国の労働条件の改善にはつながっていない。
- 国際貿易の開放度の高い国ほど、GDP に占める給与や賃金のシェアの低下幅が大きくなり、労働者相互間の所得格差が拡大している。
- 対策としては、政府は短期的には、国民の購買力を保全し、国内消費を刺激するという断固たるコミットメントを示すことが奨励される。
- 最近のマクロ経済動向を考えると、賃金交渉は難航する公算が大である。これは賃金交渉だけでは現在の経済的圧力に対処するのに十分でないことを意味する。
- 中期的には、制度面の改善が給与・賃金により効果を及ぼす。それには、労働市場の諸制度の効率化と活性化、団体交渉を促進して被雇用者の分け前を向上させ、低所得層への所得補助措置の実施が必要である。