

第 1 部：賃金の主な動向

2017 年の世界の賃金上昇率は 2008 年以降最低

2017 年の世界の賃金上昇率は、2016 年の水準を下回っただけでなく、2008 年以降最も低く、世界金融危機以前の水準をはるかに下回った。世界の実質賃金上昇率（すなわち物価上昇率で調整したもの）は、2016 年の 2.4% から 2017 年のわずか 1.8% に低下している。巨大な人口と急激な賃金の上昇が世界平均に大きく影響する中国を除外するならば、実質賃金上昇率は 2016 年の 1.8% から 2017 年の 1.1% に下落した。

実質賃金の伸びは、データの入手頻度の低い時間当たりの賃金率ではなく 1 ヶ月当たりの総賃金を使用して計算されるため、変動は時間当たりの賃金と平均労働時間数の両方を反映している。

景気回復と失業率低下にもかかわらず、高所得国の賃金上昇率が鈍化

G20 の先進国の実質賃金上昇率は、2015 年の 1.7% から 2016 年には 0.9%、2017 年には 0.4% に低下した。東欧を除いたヨーロッパでは、実質賃金上昇率は 2015 年の 1.6% から 2016 年の 1.3% に低下し、フランスやドイツをはじめとする国の賃金上昇率の低下とイタリアとスペインの実質賃金の下落により、2017 年にはさらにゼロに近づいた。一方、東欧では、実質賃金上昇率は 2015 年の 4.9% の下落から回復し、2016 年の 2.8% から 2017 年の 5.0% へと上昇を続けている。米国の実質賃金上昇率は、2015 年の 2.2% から 2016、2017 年共に 0.7% に低下した。

各国の GDP 成長率の回復と失業率の緩やかな低下を考慮すると、2017 年の高所得国における賃金上昇の鈍化には幾分困惑させられ、激しい議論の対象となっている。抑制された賃金上昇率の説明としては、生産性上昇率の鈍化、グローバル競争の激化、労働者の交渉力の低下、失業統計では適切に測れない労働市場の緩和、また、企業の賃金引き上げを妨げている不透明な経済見通しなどがあげられる。¹

この賃金上昇の鈍化を考えると、2017 年の高所得国における経済成長の加速は、個人消費ではなく主に投資支出の増加によるものであったことは驚くにはあたらない。

国や地域によって多様性のある、低・中所得国における堅調な賃金上昇

G20 の新興・途上国では、実質賃金上昇率は近年変動し、2015 年の 2.9% から 2016 年には 4.9% に上昇し、2017 年には 4.3% に低下している。

アジア太平洋の労働者は、2006～17 年の間、すべての地域の中で最高の実質賃金上昇

¹ OECD, 2018; IMF, 2017 参照。

率を達成した。しかし、ここでも 2017 年の賃金上昇率は 2016 年の 4.8%から 3.5%に低下した。中央アジアおよび西アジアでは、賃金上昇率は 2016 年の 3.0%から 2017 年には 0.5%に低下した。中南米・カリブでは、2017 年の実質賃金上昇率は 2016 年に比べてわずかに伸びたが、1%以下の比較的低い水準にとどまっている。アフリカでは、多数の国々で賃金データが初めて収集されたため、実質賃金は 2017 年に 3.0%減少したように見える。これは主に、地域の加重平均に大きな影響を及ぼす 2 大国であるエジプトとナイジェリアの負の賃金傾向に起因している。もし、この 2 カ国がサンプルから除外されていれば、アフリカの実質賃金は 2017 年には 1.3%の緩やかな上昇を遂げたと推定される。

より長期的に見ると、1999 年から 2017 年間の実質賃金は、G20 の先進国においてわずか 9%しか上昇していないのに対し、G20 の新興・途上国ではほぼ 3 倍の伸びが示されている。しかし、低・中所得国の多くでは平均賃金が低いままであり、労働者とその家族のニーズを満たすには不十分である。

高所得国において生産性上昇率に遅れをとる賃金上昇率

高所得国 52 カ国における 1999～2017 年間の平均賃金と労働生産性の推移を見ると、2015～2017 年の間にその 2 つの推移の差は縮小したものの、平均して、労働生産性（計 17%）は実質賃金（13%）よりも急速に上昇した。概して、賃金と労働生産性の分断は、なぜ多くの国で労働所得分配（GDP における労働者報酬の比率）が 1990 年代初頭のそれを大幅に下回っているのかを説明している。

低所得国において最大の賃金格差

世界の賃金労働者の約 75%の賃金分布を反映した 64 カ国の賃金に関する調査データを用いた本報告書によると、賃金格差が最も小さい国々は高所得国に、賃金格差が最も大きいのは低・中所得国に見られる。高所得国では、賃金格差がスウェーデンで最も小さく、チリで最も大きい。低・中所得国では、南アフリカとナミビアで格差は最大で、アルメニアとモンゴルで最小である。

第 2 部：男女間賃金格差の測定と背景の理解

男女間賃金格差の測定

原数値でみた男女間賃金格差

本報告書第 2 部では、男女間賃金格差の世界的な分析を行っている。国連の持続可能な開発目標（SDGs）の目標 8 におけるターゲット 8.5 は、2030 年までに「同一価値労働同一賃金」を達成することを目指し、「女性と男性の労働者の平均時間給」を比較することを主な指標として指標 8.5.1 の中で提案している。

国連の SDG 指標 8.5.1 で提案されているように、平均（平均値）時間給を用いて男女間

賃金格差を推定すると、世界の賃金労働者の約80%をカバーする73カ国のデータに基づいて算出された世界の（加重）男女間賃金格差は約16%となる。この格差は国によって大きな違いがあり、平均時間給の男女間賃金格差は、パキスタンの34%からフィリピンの-10.3%までの幅がある（フィリピンでは女性は男性より平均して10.3%高い収入を得ていることを意味する）。

しかし、原数値で男女間賃金格差を測定する方法はいくつかある。最も一般的に使用されている2つの方法は、「平均値による男女間賃金格差」（上記の推定値に使用）と「中央値による男女間賃金格差」である。後者では、女性の賃金分布の中央に位置する値を男性の賃金分布の中央に位置する値と比較する。時間給よりも月給を用いて比較するとさらに相違が生じる。この4つの異なる組み合わせ（平均値/中央値および時間給/月給）を使って算出すると、どの測定値を使用するかによって、加重世界推計は約16%から22%まで変動する。月給の中央値を使用すると、男女間賃金格差は22%となる。

補完的方策：要素別加重男女間賃金格差

本報告書によると、ほとんどの国—特に女性の賃金雇用への参加率が低い国—では、女性は男性とは異なる特性を持ち、特定の時間給に集中する傾向がある。このような不規則性を特徴とする賃金分布では、「平均値」または「中央値」という単一の数字に基づく男女間賃金格差の推計は、このような集団によって完全に偏り歪められているため解釈が難しく、政策立案者にあまり役に立たない情報しか提供しない可能性がある。

したがって、本報告書は、これらの集団（例えば、女性が公共部門や高等教育を必要とする職務に集中する傾向がある場合）の存在に起因する主要な「構成効果」の一部を除外して補完的な男女間賃金格差の推計を算出する方法を提案している。要するにこの方法では、女性・男性賃金労働者をより同質なサブグループに分け、各サブグループの男女間賃金格差を推定し、それから、賃金労働者の総人口における各サブグループの規模を反映した加重を用いて、すべてのサブグループの推定男女間賃金格差の加重平均を作成する。この方法を用いると、2カ国を除くすべての国で平均時間給における男女間賃金格差がプラスとなり、平均時間給における世界の男女間賃金格差は約16%から19%に増加する。

男女間賃金格差の背景にある要因とは？

時間給分布における男女間賃金格差の推定

本報告書では、賃金分布のさまざまなポイントにおける時間給の男女間賃金格差を推定している。高所得国では、高賃金層で男女間賃金格差が拡大している点が特筆すべきである。対照的に、低・中所得国では、女性労働者が相対的に多くを占める低賃金層で男女間賃金格差はより大きい。しかし、世界の労働市場には共通のパターンがある。より低い時間給からより高い時間給に移行するにつれて、女性労働者の割合は低下、場合によっては急激に減少するのである。

男女間賃金格差のどの部分は、雇用における男女の属性と特性の違いによって「説明できる」のだろうか？

男性は女性よりも高学歴だから、或いは労働生産性の向上に関連する識別可能な特性や属性を持っているから、女性よりも賃金が高いのだろうか？ 本報告書は、男女の労働市場の属性の差異によって「説明できる」要素に賃金格差を（分布のさまざまな部分と全体的に）分解する Fortin、Lemieux と Firpo（2011 年）の革新的な方法を使用している。そして、特に教育の役割と、男女の特性によって「説明できない」要素を取り上げている。労働市場の属性とは、いわゆる人的資本の特性（一般的には年齢、経験、教育）、個人の仕事を定義する特性（職業分類や労働時間など）、そして職場の特性（産業部門、地理的位置など）を意味する。

国によって大きな差異はあるものの、概して、教育やその他の労働市場の属性は、賃金分布の異なるポイントにおける男女間賃金格差をあまり説明できないことが判明した。所得層にかかわらず、男女間賃金格差の説明がつかない部分がほぼすべての国で大半を占めている。

高所得国では、教育は男女間賃金格差の平均 1%未満しか（一部の国ではそれ以上）寄与していない。この結論は、高所得国では働く女性の学歴が男性より高いことが多く、低学歴が男女間賃金格差の説明にはならないため、驚くにはあたらない。おそらくもっと驚くべきことは、低・中所得国の多くで女性は概して男性よりも低学歴であるにもかかわらず、学歴の低さは低・中所得国の大半における男女間賃金格差を説明する要素としてあまり顕著ではないことであろう。実際のところ、教育水準の低い女性の大部分は労働市場に参入せず、或いは賃金労働者ではなく自営業者として働くことが多い。要するに女性の賃金労働者は、類似の職業群の男性よりも高学歴なことが多いのである。

男女間賃金格差の「説明できない」部分の背後にあるものを理解する：

女性の仕事の過小評価と母親であることの賃金格差

男女間賃金格差の説明できない部分の背後には何があるのだろうか？ その答えの一部は、同一価値の仕事でも女性は賃金が低くなることに関連している。本報告書では、完全な回答ではないもののこの問題についていくつかの視点を提示し、多くの国で女性が同じ職種に就いている男性より高学歴であっても、男性より賃金が低い状況を明らかにしている。これは、同じ職種であっても、男性より女性の方が教育に対する賃金リターンが低い傾向があることを示している。

答えの別の側面は、女性労働力が圧倒的多数を占める職業や企業における女性の仕事の過小評価に関連している。本報告書は、いくつかの国で、同じような教育水準の男女の賃金が、他の職種よりも女性労働力が圧倒的多数を占める職業では低くなる傾向があることを明らかにしている。欧州賃金構造調査（SES）のデータを用いてさらに分析すると、従業

員数、経済部門、所有者、そして賃金に関する労働協約の面で類似していても、女性労働力が圧倒的多数を占める企業では賃金が低くなる傾向があることが明らかになっている。

最後に、本報告書は、子どものいる女性と子どものいない女性の賃金格差として定義される「母親賃金格差」についても報告する。母親賃金格差は、カナダ、モンゴル、南アフリカにおける 1%以下からトルコにおける 30%にまで及ぶと推定されている。母親の賃金の低下は、労働市場参加における中断や労働時間の減少、より家族に優しい一方賃金が低い仕事における雇用、企業における母親のキャリアを不利にしてしまう固定観念に基づく雇用・昇進の決定など、さまざまな要因が関係すると考えられている。

第3部：どの方向へ進むのか？

世界の男女間賃金格差を漸進的に縮小するためには何ができるだろうか？ 男女間賃金格差を縮小するための政策や措置はいろいろあるが、男女間賃金格差を引き起こし、説明する要因は国や賃金分布のポイントによって異なるため、この質問に対する回答は必然的に各国固有のものとなる。

データの改善

まず、本報告書は、良質なデータの重要性を強調し、多くの国で賃金分布に関するよりよいデータの必要性を強調している。特に低・中所得国では、男女の平均賃金に関する統計は非常に限られている。実現可能な選択肢の1つは、例えば、男女間賃金格差に関する具体的なモジュールを横断調査に導入することによって、既存の調査を見直し、変更することである。資金力のある国では、パネルデータはライフサイクルにおける出来事の解釈に関連した問題の解決にある程度役立つ可能性がある。

男女間賃金格差に対する単純な措置を超える必要性

本報告書はまた、手短な措置を超えて、男女それぞれの賃金構造をより詳細に調査し、賃金労働者のより均一なサブグループにおける男女間賃金格差を分析し、主要な構成効果のいくつかを制御している要素別加重男女間賃金格差を計算することを推奨している。これは特に女性の労働力参加が低く、女性が特定の部門や職種に集中している場合に有効である。

賃金分布のどこで男女間賃金格差が最大かを明らかにし、

既存の労働市場制度の有効性を見直す

重要な問題は、ある国における男女間賃金格差が、賃金分布の最下位、中央、或いは最上位のどれにおける賃金格差によって主に引き起こされているかである。これには重要な政策上の意味合いがある。例えば、法的適用範囲が広く適切に策定された最低賃金は、より低い賃金水準で男女間賃金格差を縮小する可能性があるが、労働者の社会的弱者集団に拡大され、男女間賃金格差や賃金の透明性に関する規定を含む労働協約は、賃金分布のより上位に

においても同様の効果を上げる可能性がある。最後に、管理職や高給の女性の割合を促進する政策や措置は、最上位においてプラスの効果をもたらす可能性がある。非公式経済の公式化を促進する措置もまた、女性を法的かつ有効な保護の下におき、女性が自分たちの利益をより良く守る権限を与えることにつながり、女性が大きな恩恵を受ける可能性がある。

教育・変化する固定観念・雇用・昇進に関する決定における事業主の偏見との戦いを通じて、男女間賃金格差の「説明がつく」部分に取り組む

本報告書の分解分析法によると、男女間賃金格差の一部は、教育水準を含む、労働市場における男女の属性の違いと、女性がより低賃金の職業や産業で働く傾向があるという事実によって説明できる。これらの要因の重要性は国によって異なる。有給雇用の女性が男性よりも学歴が低い場合、女子の就学率に照準を合わせた教育政策は、今後の男女間賃金格差の縮小に寄与する可能性がある。男女の二極化や職業分離を縮小するには、例えば高賃金の雇用機会を提供する科学、技術、工学や数学（STEM）の領域に女性を引き付けたり、或いは雇用や昇進の決定における事業主の偏見に対処したりといった、意識や固定観念を変える必要があるかもしれない。

男女間賃金格差の「説明できない」部分に取り組む

本報告書によると、多くの国で男女間賃金格差の最大部分は男女の属性や特性の違いによって説明できないことが明らかになっている。したがって、女性に対する賃金差別を禁止する国の法令や男女の同一賃金を促進する措置に焦点を絞る国が増えている。しかし、道のりはまだ長い。世界の40%の国々が「同一価値労働同一賃金」の完全な原則を採用しているが、残りの国々は代わりに狭義の「同一労働同一賃金」原則に焦点を合わせている。さらに、いくつかの国では（通常は大規模な）企業に従業員の賃金の開示を要求し、男女の差異を明らかにするために賃金の透明性を促進する措置を講じている。近年、いくつかの国で積極的な賃金平等法（pay equity laws）が採用されている。これは、事業主に定期的な報酬慣行の調査と男女間賃金格差の評価、そして賃金差別による格差を解消する措置を講じることを義務づけている。

各国はまた、賃金引き上げ等、女性労働力が圧倒的多数を占める職業や産業における女性の仕事の過小評価に対処するための可能な方法を検討しなければならない。この不公平な扱いを排除することは、男女間賃金格差を直接的に狭める方法であるだけでなく、より多くの男性を教育や保健分野に引き込むなど、職業分離を縮小するための条件でもある。

母親賃金格差を縮小するためには何ができるのだろうか？ 家庭における男女間のより公平な役割分担、適正な育児サービスと高齢者の介護サービスは、多くの場合、女性の職業選択に違いをもたらすことにつながるだろう。柔軟な労働時間制度に関する会社の適正な方針も重要である。出産後に女性の復職を支援するプログラムの欠如は、労働市場における不在期間が長期化した後の再就職の際に女性が直面する賃金面でのペナルティの一因と

なる。

男女間賃金格差解消への進展を加速すべき時

社会や仕事におけるジェンダー平等への意識や関心が、各国や国際的な公開討論においてこれほど顕著であったことはこれまでなかった。国連のSDGの目標8は、2030年までに「若者や障害者を含むすべての女性および男性の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）ならびに同一労働同一賃金を達成する」という目標を設定している。この目標を支援するために、ILO、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）、経済協力開発機構（OECD）を含む複数の関係機関が関わる新たな取り組みとして2017年9月に開始された同一賃金国際連合（EPIC）は、男女の同一賃金の達成を目指している。男女不平等に取り組む具体的かつ協調的な行動を支持する国際的な気運が高まっている。

しかし実際には、男女間賃金格差の縮小の進展は遅々としたものである。より積極的かつ断固とした行動が必要である。上記の特定の措置に加えて、いくつか一般的な考慮事項を提示する。第一に、進展を加速させるには、政治的関与と社会変革の両方が必要となる。男女間賃金格差の解消には、教育、労働および社会的保護を強化し、社会基盤を改善するための公共政策が必要であるが、その有効性は、社会規範と男女の固定観念を変えることに少なくともある程度は依存する。第二に、男女間賃金格差に対処するには、ジェンダー平等に対する包括的かつ横断的な取り組みが必要である。確かに男女間賃金格差は、凝り固まった固定観念に根差しているだけでなく、労働市場の内外で女兒と女性が直面する多くの不利益をとらえる要約指標でもある。したがって、男女間賃金格差を縮小または解消するための措置は、より広範なジェンダー平等政策全般に組み込まれるべきである。第三に、各国の状況に応じた適切な政策の組み合わせは、それぞれの国の状況によって決まること、そして、国によって異なる状況下の最大要因—従って最も効果的な救済策—を特定するために堅牢な分析作業が必要であることを再度強調したい。