

序文

男女間賃金格差 (gender pay gap)^{*} は現在における最大の社会的不公正の 1 つであり、近年、この不公正を根絶することにおいて気運が高まっているのを目にするのは喜ばしい限りである。この努力の中心にあるのは「持続可能な開発目標」(SDG) の目標 8.5 である。いくつかの目標のなかで、この目標は、国際連合の『持続可能な開発のための 2030 アジェンダ』の枠組み内で、「同一価値労働同一賃金」を要請している。SDG の目標 8.5 の達成を後押しするために、ILO は国連女性機関 (UN Women) および経済開発協力機構 (OECD) と共同で、「同一賃金国際連合」(EPIC : Equal Pay International Coalition) を設立した。これは世界全体を通じて男女間賃金格差の解消を加速化するためのイニシアティブである。われわれのこのような努力が成功することは、決定的に重要である。というのは、各国内および各国相互間における賃金不平等を含む不平等が、万人のためにより良い持続可能な未来を達成することにおいて引き続き著しい障害になっているからだ。

そこで、本年の ILO の『世界給与・賃金レポート』——このシリーズの第 6 回目——では、仕事の世界における容認することのできない不平等の形態としての男女間賃金格差をより良く理解するために、男女間の賃金不平等に関する詳細な考察を提供している。また、本レポートは、世界および地域別の最近の賃金トレンドを比較したデータや情報を提供するというこれまでの版の伝統を継続している。それが示すところによると、世界全体では 2017 年における賃金上昇率は 16 年よりも低くなっただけでなく、08 年以降では最低水準に低下し、世界的な金融危機以前にみられた水準を大きく下回る状態が続いている。これは依然として謎である。というのは、近年において世界中の主要国で経済成長が回復し、失業が漸減しているからだ。また、その謎を解くための可能な説明——とりわけ生産性の伸びが低いことや、世界的に競争が激化していること——が提示されてきてはいるものの、今や広く認識されているのは、賃金の伸びが低いことが持続可能な経済成長の達成にとって障害になっているということである。コンセンサスが得られつつあるのは、賃金の引き上げ、所得不平等の削減、そしてディーセント・ワーク機会の増進が、国連の 2030 年アジェンダの達成に成功しようとするのであれば、引き続き中心的な役割を果たす挑戦課題である、ということだ。

本年のレポートのパート II は男女間賃金格差にあてられている。この話題に関しては多くのことがすでに書かれており、世界全体を通じて男性の給与の方が女性よりも高い理由を説明することを目的とする膨大な量の調査が実施されてきている。なぜ別の新たなレポートが必要なのか？ 第 1 に本レポートでは、男女間賃金格差の推定において一般に使われている標準的な測定値に関して、批判的な評価を提示している。その評価を受けて、男女間賃

* [訳注] pay は労働に対する「給料、賃金」を表す最も一般的でくだけた語であり、一方、wage は主に肉体労働に対する「賃金」で、米英では時間給、日給、週給で支払われることが多い (出典：ジーニアス英和辞典)。一方、日本語における「賃金」と「給料」については、「賃金/給料を支払う」というとき、前者は金銭の全体的な平均や水準などに、後者は個人個人の所得としての金銭に注目している。また、「給与」は給料・手当などの総称である (出典：明鏡国語辞典)。一般に、「equal pay for equal work」に対しては「同一労働同一賃金」という訳語が割り当てられていることもあり、本レポートでは、pay に対しては「賃金」という訳をあてている。本書レポートの主題である「gender pay gap」には「男女間賃金格差」という日本語をあてている。本書 27 ページの脚注 3 も参照。

金格差を測定する、新しい、補完的で単純な方法を提案している。この方法が政策策定および男女間賃金格差の推移をモニタリングするための有用なツールになることを願っている。このことに対応して、パートⅡにおける推定値——約 70 カ国、世界中の賃金被雇用者の約 80%を対象に含んでいる——は、現状では、平均すると女性は男性よりも約 20%下回る賃金を支給され続けていることを示している。第 2 に、このレポートでは、このような数字の背後にあることの理解を深めるために、男女間賃金格差を分析および分解している。証拠は次のことを示している。すなわち、実際には男女間賃金格差のほとんどは、通常の賃金決定の根底にある多種多様な客観的な労働市場の特性のどれによっても説明することができない。例えば高所得国では、男女間賃金格差のほぼ全てが説明不可能なままとなっている。

それでは、男女間賃金格差の背後にある要因にはどのようなものがあるのか？ このレポートの示すところでは、教育はほとんどの国において主要な問題ではない。世界全体を通じて、女性の賃金被雇用者は教育達成度の面では男性と比べて——より良いということではないにせよ——、ちょうど同じくらい優秀である。ところが、産業や経済部門における性差による職種の分離や分極化は、賃金格差の鍵を握る要因として際立っている。伝統的に男性が支配的なカテゴリーでは、女性の比率が引き続き低く、類似しているカテゴリー内では女性の給与は一貫して男性を下回っている。そのような職業においては、女性の教育達成度が男性と同じか高くても、格差の実態は変わらない。男女に関する分極化も重要な要因である。本レポートの示すところでは、例えばヨーロッパでは、女性労働者が圧倒的に多い(女性化度の高い)企業における労働は、生産性に関する特性は似通っていても性別構成が異なっている企業における労働と比べて、賃金について 14.7% の不利益を被る可能性がある。この 14.7% という格差は、女性化された部門で働く人の年収ベースで約 3,500 ユーロ(約 4,000 ドル)の損失に換算できる。最後に、レポートは、母親になった(子供のいる)女性には職業人生を通じて持続する可能性のある賃金ペナルティがもたらされるのに対して、父親であることの地位は一貫して賃金プレミアムと関係していることを示している。

本レポートのパートⅢでは、男女同一給与を達成するための政策措置が数多く提案されている。本レポートのパートⅠおよびⅡで示されている実証的な証拠と総合されて、パートⅢが、政策当局、社会的パートナー、学者、主要な利害関係者に対して、世界全体における給与不平等の根絶に貢献する貴重な情報源を提供することを望んでいる。



ガイ・ライダー
ILO 事務局長

目次

序文	iii
謝辞	v
概要	1
PART I 主要な賃金動向	
1 はじめに	9
2 世界の賃金動向	10
2.1 賃金動向	10
2.2 世界全体の状況	11
3 地域別の賃金動向	14
4 過去10年間にわたる賃金指数	18
5 高所得国における賃金と生産性	20
6 賃金不平等	23
PART II 男女間賃金格差を測定し、その背景を理解する	
7 はじめに	25
8 男女間賃金格差を測定する	27
8.1 未補正男女間賃金格差	27
8.2 未補正男女間賃金格差を超えて	32
8.3 補完的な指標：要素別加重された男女間賃金格差	41
9 男女間賃金格差の背後にはどのような要因があるか？	50
9.1 時間当たり賃金分布全域における男女間賃金格差を推定する	50
9.2 男女間賃金格差のどの部分が、労働市場における男性と女性の特性の相違によって説明可能か？	59
9.3 男女間賃金格差の説明不可能な部分の背景にあるものを理解する：女性の仕事の過小評価と母親賃金格差	67
PART III どの方向に前進するのか？	
10 持続可能な賃金上昇のための措置	87
11 男女間賃金格差を削減する	88
12 より良いデータの必要性	89
13 男女間賃金格差の単純な指標を超越する必要性	90
14 男女間賃金格差を賃金分布にわたって探求し、労働市場制度の有効性をレビューする	90
15 男女間賃金格差の「説明可能」な部分に取り組む：教育、分極化、そして職業分離	92
16 男女間賃金格差の「説明不可能」な部分に取り組む：女性化した職業や企業における仕事の過小評価、そして同一賃金の実施	93
17 母親賃金格差を削減する	95
18 男女間賃金格差縮小の進展を加速化する時である	96

補遺

I	世界の賃金トレンド：方法論の問題	99
II	国と地域別の実質および名目賃金の伸び	107
III	地域および所得水準による国・行政区(テリトリー)のグループ分け	125
IV	グローバル給与・賃金データベース(Global Wage Database)の包含率	129
V	各国のデータ源	131
VI	男女間賃金格差の分解	135
VII	時給分布上の位置・順位別にみた男女賃金被雇用者の教育達成度	141
	参考文献	149

ボックス

1	アフリカの賃金統計	16
2	確率分布関数と累積分布関数：実例	39
3	要素別加重男女間賃金格差：実例	42
4	男女間賃金格差の分解：実例による説明	61
5	企業レベルでの男女間賃金格差に関する実証的証拠	76
6	小企業のためのスイス同一賃金ツール	80
7	データ内での父親的地位——警告	80
A1	賃金とは何か？	101

図

1	世界全体の年平均実質賃金の伸び(2006-17年)	11
2	G20 諸国の年平均実質賃金の伸び(2006-17年)	11
3	G20 諸国の実質平均賃金の累積的上昇率(1997-2017年)	12
4	年平均経済成長率(2006-17年, 不変価格による実質 GDP)	12
5	インフレ率(2006-17年, 平均消費者物価)	13
6	地域別の年平均経済成長率(2015年と17年, 不変価格による GDP)	14
7	地域別のインフレ率(2015年と17年, 平均消費者物価)	14
8	地域別の年実質賃金上昇率(2006-17年, % 変化)	15
9	先進 G20 諸国の平均実質賃金指数(2008-17年)	18
10	新興 G20 諸国の平均実質賃金指数(2008-17年)	19
11	高所得国における平均実質賃金と労働生産性の動向(1999-2017年)	20
12	主要指標：主要高所得国における前年比変化率(2007-17年)	21
13	ジニ係数でみた 64 カ国の賃金不平等の推定(時給)	24
14	時給を使った男女間賃金格差	30
15	月給を使った男女間賃金格差	31
16	賃金格差と女性におけるパートタイム労働の割合	32
17	給与格差と男性におけるパートタイム労働の割合	33
18	賃金構造(選定国)	34
19	時給を使った要素別加重男女間賃金格差	44
20	月給を使った要素別加重男女間賃金格差	45
21	要素別加重男女間賃金格差：民間部門雇用 対 公共部門雇用(時給平均値)	46
22	要素別加重男女間賃金格差：フルタイム雇用 対 パートタイム雇用(時給平均値)	47
23	未補正の男女間格差と要素別加重男女間格差(ともに時給平均値使用)の比較： 未補正男女間賃金格差で見た国のランク付け(5 グループ内での)に基づく分類	48

24	主要国の賃金分布全域における男女間賃金格差(最近年)	52
25	時間賃金分布上の最上位と最下位の百分位層(C)と中間領域の十分位層(D)における男女それぞれの割合(主要国, 最近年)	54
26	時間当たり賃金の分布における第1分位層と第9分位層における男女間賃金格差	56
27	時間当たり賃金の分布における最上位と最下位の百分位層における男女それぞれの割合(最近年)	57
28	時間当たり賃金の分布における第2-10百分位層と第91-99百分位層における男女それぞれの割合(最近年)	58
29	男女間賃金格差の分解(教育が関係する説明される効果を分離, 主要国, 最新年)	63
30	図29に示された男女間賃金格差の3つの構成要素の加重平均(最近年)	68
31	職業・女性化・教育と男女間賃金格差(主要国, 最近年)	71
32	女性化度でみた賃金と職業	75
33	ヨーロッパにおける女性化度による時間賃金(2014年)	77
34	ヨーロッパにおける女性化度別および賃金プロファイル別の時間当たり賃金(2014年)	78
35	年齢・労働市場参加率・男女間賃金格差(所得グループ別主要国, 最近年)	82
A1	総雇用における有給被雇用者のシェア(1995-2017年)	100
A2	国・地域別の実質賃金の伸び(2008-17年)	114
A3	時給分布上の場所・順位別にみた男女賃金被雇用者の教育達成度	142

表

8.1	要素別加重男女間賃金格差のエジプトに関する詳細	43
9.1	男女間賃金格差の分解に向けた労働市場の人的資本的素質, 属性, および特性	60
9.2	主要国における母親と父親それぞれの給与格差(最近年)	81
A1	各国の名目・実質賃金の伸び(2013-17年)	107
A2	地域による国・行政区(テリトリー)のグループ分け	125
A3	所得レベルによる国・行政区(テリトリー)のグループ分け	126
A4	グローバル給与・賃金データベースの包含率: 2017年(%)	129
A5	グローバル給与・賃金データベースの包含率: 2007-2017年(%)	129

概要

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年の世界全体の賃金上昇率は、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ままである。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ではなく1カ月当たりの総賃金を使用して計算される。それゆえ、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は鈍化

G20の先進国では、実質賃金上昇率は2015年の1.7%から2016年の0.9%、そして2017年における0.4%へと低下した。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、およびイタリアとスペインの実質賃金の下落により、2017年にはゼロに近い値へとさらに低下した。対照的に、東ヨーロッパでは、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および2017年共に0.7%に低下した。

様々な国における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は幾分困惑させられるものであり、このことは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可能な説明としては、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、またこれらに加えて、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が、個人消費ではなくむしろ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。

低・中所得国における賃金上昇はより堅調であるものの、 国や地域横断的にみると大きな差異がある

G20の新興・開発途上国では、実質賃金上昇率は近年は変動しており、2015年の2.9%から2016年には4.9%に上昇し、2017年には4.3%に低下した。アジア・太平洋諸国の労働者は、2006-17年において、すべての地域の中で最高の実質賃金上昇を経験した。しかしこの地域でさえ、2017年における賃金上昇は2016年に比べて低く、2016年の4.8%

1 OECD, 2018; IMF, 2017 参照。

から 2017 年の 3.5% へ低下した。中央アジアおよび西アジアでも、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(ラテンアメリカ)・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増加したものの相対的に低いままであり、1% 以下の水準にとどまっている。アフリカでは、相当に多くの国で賃金データが初めて収集された。この地域の実質賃金は、全体として、2017 年に 3.0% 減少したようである。これは、加重された地域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における負の賃金傾向に主に起因している。仮にこの 2 カ国が標本から除外されるならば、アフリカの実質賃金は、2017 年には穏やかに 1.3% 上昇したと推定される。

より長期的に見ると、1999 年から 2017 年の間における実質賃金は、G20 の新興国・開発途上国ではほぼ 3 倍になったのに対して、G20 の先進国は全体としてはそれよりも大幅に低く、9% の増加に留まった。しかし、低・中所得国の多くでは平均賃金は低いままであり、労働者とその家族のニーズを満たすには不十分である。

高所得国では賃金の上昇は生産性の上昇に遅れを取っている

高所得国 52 カ国における 1999-2017 年の期間の平均賃金と労働生産性の推移をみると、本レポートは、平均では、労働生産性の上昇(全体で 17%)は実質賃金の上昇(13%)よりも急速であったことを見出している。そうではあるものの、2015 年から 17 年の間に、この 2 つの値の傾向の差は狭まった。概して、賃金と労働生産性が結び付いていないことは、なぜ多くの国で労働分配率(GDP における労働者報酬の割合)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。

賃金格差は低所得国において最大

64 カ国の賃金に関する調査データ——世界の賃金労働者の約 75% の賃金分布が反映されている——を用いた本報告書によると、賃金格差が最も小さい国は高所得国に、賃金格差が最も大きい国は低・中所得国に見られる。高所得国の間では、賃金格差が最も小さいのはスウェーデンであり、最も大きいのはチリである。低・中所得国の間では、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

未補正数値でみた男女間賃金格差

本報告書のパート II 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標として設定しており、その中で、「女性と男性の労働者の平均時間給」の比較を主な指標として提案している。

国連の SDG 指標 8.5.1 で提案されているように、男女間賃金格差を推定するために時間給の平均(平均値)を用いることによって、本レポートは次のことを見出している。すなわち、世界全体の約 80% の被雇用者を含む 73 カ国に関するデータに基づくと、世界の(加重)男女間格差は約 16% である。この格差は国によって大きく異なっており、時間給の平均の男女間格差は、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、未補正数値の男女間賃金格差を測定する可能な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、「賃金平均値の男女間格差」(上記の推定値に使用)と「賃金中央値の男女間格差」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した方がより大きな相違が生じる。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)を用いることで、本レポートは、どの測定値を使うかによって、加重された世界全体に関する推定値は16%から23%の値をとるを見出している。月給の中央値を使用すると、男女間賃金格差は22%となる。

補完的方法：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つ傾向があり、そして特定の時間給に集中(クラスター化)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、解釈が難しくなる可能性があり、政策立案者に有用さが限定的な情報しか提供しないかもしれない。というのは、推計は、特定の時間給へのそのような集中によって完全な偏りが生じ、歪められているからだ。

したがって本報告書は、そのようなクラスター(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」の一部を除外する、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、女性および男性の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する。そして次に、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？

時間給分布を通して見られる男女間賃金格差の推定

本報告書では、64カ国に関する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。高所得国の間では、賃金分布の最上部における男女間賃金格差の乖離は特筆に値する。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るにしたがって、女性労働者の割合は低下し、場合によっては急激に減少する。

男女間賃金格差のどの部分が、賃金雇用に就いてい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？

学歴が高い、ある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ことが理由で、男性は女性よりも賃金が高いのだろうか？ 本報告書は、男女の労働市場属性における差異によって「説明できる」要素に(分布の様々な部分および全体における)賃金格差を分解する Fortin, Lemieux and Firpo (2011) の革新的な方法を用いている。また、特に教育の役割を1つの要素として、男女の特性によって「説明できない」要素も取り上げている。労働市場の属性とは次のことを意味する。それは、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)や、生

産が行われる職場の特性(産業部門、地理的位置など)である。

国によって大きな差異はあるものの、平均では、教育やその他の労働市場の属性は、賃金分布の様々な点における男女間賃金格差を比較的わずかしき説明しないことを本レポートは示している。所得グループにかかわらず、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)要因として関与していない。この一般的に見られる発見は、高所得国では有給雇用就いている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ことから、驚くにはあたらない。おそらくより驚くべきことは、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る。しかし実際には、教育水準の低い女性の大部分は労働市場に参入していない、あるいは賃金労働者ではなく自営業者(own-account worker)として働いている。実際に、女性の賃金労働者は、類似の職業群の男性よりも学歴が高い傾向がある。

男女間賃金格差の「説明できない」部分の背後に何があるかを理解する：

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、同一価値の仕事に対して女性は賃金が低いことと関連がある。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することによって、本レポートは、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、女性の賃金は男性より低いという状況が多くある国でみられることを明らかにしている。これは、同じ職種に就いている場合でも、男性より女性の方が教育に対する賃金支払いが低い傾向があるという事実を示している。

答えの別の部分は、女性労働力が圧倒的多数を占める(女性化の度合いが高い)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示している。欧州賃金構造調査(SES)のデータを用いたさらなる分析も、従業員数や経済的な部門、統治形態、賃金に関する労働協約の形態といった他の要素が同じ企業と比較して、高度に女性化している企業は賃金が低い傾向にあることを示している。

最後に、本レポートは、子供がいる母親(mother)とそれ以外の女性(non-mother)の間の賃金格差として定義される「母親賃金格差」、さらに子供がいる父親とそれ以外の男性の間の賃金格差として定義される「父親賃金格差」についても調べている。本レポートの推定によれば、母親賃金格差の範囲は、カナダ、モンゴル、ないし南アフリカの1%あるいはそれ以下から、トルコの30%以上となっている。対照的に、父親であることの割増賃金(プレミアム)は、モンゴルにおける2%から、韓国でみられる26%の範囲におよぶ可能性がある。母親に対する賃金が低いこと、および父親に対する賃金が高いことは、複数の要因と関係がある。父親の場合、雇用者は、子供のいない男性に相対して、子供のいる父親に関して偏った見識を有しているのかもしれない(おそらく、子供のいる父親は、仕事に関してより責任感があり、そしてより優れたコミットメントをすると(雇用者は)認識している)。母親の場合、賃金ペナルティを決定付けている要因には、労働の中断、あるいは労働時間の削減が含まれているのかもしれない。その他に、より家族に配慮した仕事では給料が低い、母親の経歴を不利にするような企業レベルでの型にはまった採用や昇進決定などがある。

第3部：どの方向へ進むのか？

世界全体を通じて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、この間に対する答えは、不可避免的に国固有のものになるだろう。事実、パートⅡにおける実証的な証拠に関して際立っていることがあるとすれば、それは、男女間賃金格差は、普遍的に存在する現象である一方で、各国を通じて格差の形態と構成を比較するならば、その本質において非常に不均質であることだ。男女間賃金格差をもたらし、そして説明する要因は国ごとに大きく異なっており、また分布の様々な部分でも異なっていることから、国固有のアプローチに従う必要がある。

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、多くの国における賃金分布に関するより良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部門横断的な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へ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率が低く、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。しかし、手短な措置の先へ進むためには、実証的な証拠の完全なセットを生成することを目指した標準化された手続きを実装する必要がある。その際には、手短な措置を出発点として用い、それに続いて賃金分布の様々な部分における賃金格差をレビューし、そしてそれらの分解を行うことになる。標準化された手続きを実装することは、政策策定者が賃金不平等を削減することに、よりの絞って影響を与える政策を設計するのに役立ち得る。

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、ある特定の国における男女間賃金格差が、賃金分布の最下位、中央、あるいは最上位のどの領域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、より低い賃金水準における男女間賃金格差を縮小する可能性がある。一方で、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層に対して同様の効果を持つ可能性がある。最後に、上級職や高賃金の役職に就く女性の割合を高めることを促す措置や政策は、最上位層においてプラスの効果を持ち得る。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、自分たちの利益をより良く守る権限を女性に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、固定観念の変革、そして雇用と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、将来的に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、および数学 (STEM) の領域に女性を引き付けるために、あるいは雇用や昇進の決定における事業主の偏見に対処するために、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

本報告書は、多くの国で男女間賃金格差の最も大きな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を見出している。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。近年では、いくつかの国において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、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、そのような産業に対しては賃金を引き上げることによって、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、例えば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、このことに加えて、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も、労働市場における長期化した不在期間の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っている。

男女間賃金格差解消への進展を加速すべき時

社会だけでなく、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、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。EPCI は、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 (UNWomen)、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月に立ち上げられた。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あまりにも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、ここではいくつかのより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、社会規範と男女に関する固定観念を変えることに少なくともある程度は依存している。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している多くの不利益をとらえている要約的な指標でもある。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。そして第三に、次のことを再度強調しておく。すなわち、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における最大要因——したが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。