

オーストラリアにおける男女の賃金格差 ——モダン・アワードを中心に

The Gender Wage Gap in Australia:
Focusing on the Modern Award

澤木朋子（明治大学大学院）
Tomoko Sawaki (Meiji University)

Abstract

The purpose of this paper is to examine gender inequality in Australia in terms of industry and occupational segregation and the wage system, particularly in terms of the characteristics of the Modern Awards. Much research in Australia focuses on industry and occupational segregation between men and women as a factor. The concentration of women in industries and occupations traditionally associated with women's domestic and caring responsibilities also illustrates the gender pay gap and other labour market inequalities. Australia's wage setting, particularly for employees who rely on Modern Awards, is skewed towards Part-time work rather than Full-time and towards informal work, with a younger average age, more women and a higher proportion of low-paid workers than the labour force.

Furthermore, there are quite a few opinions that say that the work done by women is undervalued, and the Fair Work Commission also recognises that the separation of men and women in industry and occupation is a factor in gender-based undervaluation when revising the Modern Awards, and it has been pointed out that the Australian Labor Court, needs to review the undervaluation of industries where many women work in terms of wage setting.

キーワード

男女賃金格差、産業・職業分離、モダン・アワード、賃金設定方法

1 本研究の目的と背景

本稿の目的は、産業や職業による男女間の職業分離と賃金制度、なかでもモダン・アワードというオーストラリア特有な賃金設定方法に注目し、それらと男女賃金格差の関係を考察することである。

この約 40 年間でオーストラリアの女性の労働力率は大きく変化した。オーストラリア統計局 (Australian Bureau of Statistics、以下 ABS) によると、1980 年 44.4% であったが、2024 年には 62.7% まで上昇し、全雇用者のうち女性の占める割合は、1980 年 36.3% から 2024 年 47.8% に増加するなど、現在では半数近くを女性が占めている (ABS 2024a)。また、年齢別労働力率は、15~24 歳 (72.2%)、25~54 歳までに至ってはいずれも 80% を超えている (ABS 2024b)。女性の労働市場への積極的な参加は、女性の所得に関しても大幅に増加させた。かつて日本と同様に女性は M 字型の就労構造であったこと想起すれば、このオーストラリアの女性の労働力率の増加や継続就労は男女平等に向かって大きく進んだことに注目すべきであろう。2024 年度の世界 Gender Gap Index をみてもオーストラリアは 24 位と日本の 118 位と比べ大きな差をつけている (World Economic Forum 2024: 12)。

しかし、全く問題がないというわけではない。仕事と家庭の問題、性別役割分業への根強い意識など日本と同様なジェンダー問題を抱えている。同じくジェンダー問題を抱えていることに注目すれば、雇用慣行や制度についての相違があるものの、オーストラリアの政策・社会制度・労使関係を探求することで日本への何かしらの示唆が得られるのではないだろうか。

本稿で主に検討するジェンダー問題は男女の賃金格差である。女性が労働市場への参加といった部分では大きく前進したのだが、賃金格差は未だ根強く残っている。その要因として、女性のパートタイム労働率の高さ、短時間勤務や離職によるキャリアアップ中断や昇進機会の喪失、上級職における介護やその他家庭責任に対応するための職場の柔軟性の欠如などがあげられる (KPMG 2022: 14)。また、全体的に女性の仕事は過小評価されるために低賃金となっていると言及している研究もあり (Pocock and Alexander 1999: 77-76)、なかでも、多く研究されてきたのが産業や職種といった労働市場において男女間で性別に偏りが生じる、いわゆる男女間の職業分離である⁽¹⁾。これは、家庭内で女性が無償労働で行っている家事・育児、介護などに関連するケア産業や、また補助的な仕事、教育、子どもに関わる産業などに女性が集中していることで男女間の賃金格差が生じているとされている (Macdonald and Charlesworth 2021: 481-482, Charlesworth and Smith 2018: 87, Australian Human Rights Commission

2017: 7, Cortis and Meagher 2012: 379)。

では、職業分離と男女賃金格差についての関係はどのようにになっているのだろうか。本研究では、その解明の手がかりとしてオーストラリアの賃金設定方法に注目する。

オーストラリアには政府機関が賃金を決定する全国一律の最低賃金 (National Minimum Wage) 以外に、アワード (Award) という賃金設定方法がある (現在はモダン・アワードという)⁽²⁾。詳しくは後に述べるが、特定の産業や業種における賃金、その他の労働条件を規制する法律である。賃金においては、全国最低賃金より高く設定すること、労働条件は現在のオーストラリアの公正労働法 (Fair Work Act 2009) の条文 (第 59 ~131 条) の全国雇用基準 (National Employment Standard) に定められている権利を保障することとしている。つまりモダン・アワードとは特定の産業や職種において賃金やその他の労働条件を定めている法律であり、それは労使交渉ではなく、政府により設定され、労使はこれに従う義務があるという大きな特徴がある。

モダン・アワード以外の賃金設定方法として労使協約や個別契約があるが、モダン・アワードの賃金設定は労使協約や個別契約より低い傾向にある。またモダン・アワードで働く従業員の特徴として女性や若者、雇用形態でいうと、パートタイム⁽³⁾ や季節や期間限定勤務や派遣などのカジュアル・ワークなどに顕著である。男女間の職業分離からおこる賃金格差は、オーストラリアの賃金設定方法によるところが大きい、という指摘もあることから、男女間の職業分離と賃金設定方法との関係性を見ていくことで、オーストラリアの男女の賃金格差についての問題点を明らかにしたい (Wright and Buchanan 2013: 6-7)。

本論は、以下のような構成とする。2 では、オーストラリアの賃金格差において歴史的背景から現状までを確認する。3 では、オーストラリアのモダン・アワードという独特な賃金設定方法について言及する。4. では、モダン・アワードに依存している従業員⁽⁴⁾について割合やその特徴を分析する。その後、5 で男女格差解消に向けて何が必要なのか、モダン・アワードと女性が多く就く仕事の評価について考察する。最後 6 にまとめと今後の課題について明らかにしたい。

2 男女の賃金格差

(1) 歴史的背景

公正労働委員会 (Fair Work Commission、以下 FWC) によると、オーストラリアの最低賃金制度の基礎となったのは、1907 年のハーベスター判決である。ハーベスター判決では、未熟練労働者の 1 日 7 シリング、または週 42 シリングが、「文明社会で生活オーストラリアにおける男女の賃金格差

する人間とみなされる平均的な従業員の通常のニーズ」を考慮した「公正かつ妥当な」賃金であると決定した。この賃金は、家族賃金を考慮したものであり、男性、妻、子供3人（14歳未満）が質素に、しかし快適に暮らせるようにと設定されたものである。当時メルボルンの公的機関が1日7シリングを最低賃金額として支給していたことに影響しており、熟練労働者には、1日10シリングなど、より高い金額が適用された（FWC 2022b: 6）。

その後、1912年には、裁判所はハーベスター判決の「家族賃金」または「生活賃金」が女性にどのように適用されるかという問題を初めて検討し始める。同裁判所は、伝統的に男性が行っている仕事に女性が雇用され、例えば果物狩りや製粉（粉ひき）など男性労働者と同じ仕事である場合には、男性の最低賃金全額を支払うべきであると決定した。この原則は事実上、従来の稼ぎ手とみなされていたもの、すなわち男性を保護しようとするものであった。しかし、果物狩り、荷造りや製粉など、伝統的に女性が従事してきた分野において、女性は家族を扶養する法的義務を負っていないなどの理由から、「独身女性が自らの努力によって自活する通常」を賄うに十分とみなされる賃金が支払われることになった。ヒギンズ判事はこれを男性の基本給の54%と定め、その後第二次世界大戦後は男性の基本給の75%となった（FWC 2022b: 9）。

長らく続いた男女の賃金格差であったが、1969年女性の食肉加工労働者や連邦公務員を代表する労働組合が、男女の賃金平等のために仲裁委員会に提訴した。この時、同委員会が「同一労働同一賃金」を採用するが、女性が多く働く産業については除外された。そしてこの制度の恩恵を受けることができたのは働く女性の約18%以下であった（Australian Council of Trade Unions, The 1969 Equal Pay case）。こうした状況を受けオーストラリア労働組合評議会（Australian Council of Trade Unions, 以下ACTU）は、調停仲裁委員会に更なる男女の同一賃金支持を主張し、その結果1972年調停仲裁委員会は「同一価値労働同一賃金」を採用し1975年まで段階的に導入した。1912年以来続いている男女における不平等な賃金制度は法律上廃止されることとなる。

しかしながら、この「同一価値労働同一賃金」は仕事の価値がどのように判断されるのかが大きな問題となった。調停仲裁委員会の「同一価値労働同一賃金原則」によると、賃金率は性別によるものではなく、仕事の価値を比較することにより決定されることが原則とされていたのだが、仕事の価値を客観的に示すことは非常に困難であった。賃金率に不満を持つ多くの女性が、正当な賃金率を獲得するための活動やキャンペーン等をおこなったが成果は得られなかった（ATCU, The 1972 Equal Pay decision, Macdonald and Charlesworth 2013: 573, Gunderson 1989: 57）。

オーストラリアの労働組合や女性の同一賃金を求める闘いの一方で、オーストラリアの労使関係は次第に変化していくこととなる。1970年から80年代、長らく続いた景気が低迷してきた。オーストラリア経済を長らく支えてきた羊毛などの第一産業である輸出の低迷から社会は鉱業などの産業に主軸を変え、また、製造業における国際競争力の必要性が求められた(Harris 2024: 32)。オーストラリア経済もまたグローバル経済から逃れることはできず、労働市場における規制緩和も余儀なくされた(Western et al. 2007: 402)。1996年に制定した職場関係法により、オーストラリア労使関係委員会による労働者に対する労働条件等の政府介入権限を制限し、使用者はより柔軟な労使関係を求め、調停仲裁制度から企業間交渉による個別契約制度を構築していった。調停仲裁制度が完全に廃止されたのはしばらく先となるが、労働組合側もこの経済状況により、使用者に対し協調路線を取らざるを得なかった。次第に労働組合の力も脆弱化し、1987年にATCUに加盟していた316組の労働組合は1999年には52組まで減少した。

男女同一賃金を求め、労働組合の働きや男女平等への運動が行われたが、長らく続いた強い政府による介入は終焉を迎え、オーストラリアの労使関係は集権的な取り決めから企業による個別への取り決めへと変化していった。

(2) 産業・職業分離とジェンダー問題

オーストラリアの男女格差において特徴的なもののひとつは産業・職業における性別分離である。社会的イデオロギーによって、特定の仕事は「男性の仕事」、他の仕事は「女性の仕事」と定義づけされてきた(Karmel and MacLachlan 1986: 193-194, Chang 2000: 1694-1695, Barón and Cobb-Clarke 2008: 241, Blau et al. 2012: 493, Workplace Gender Equal Agency 2016)。「女性の仕事」と定義されるものは、性別役割分担に従って女性が家庭内で行う家事労働と関連付けられることが最も一般的であった。そしてこれらの仕事は地位が低く、過小評価され、低賃金といった傾向にある(Peetz and Murray 2019: 134)。

Millen(1994)は、男女間の職業分離において「女性が担う仕事」の賃金が低いことが男女賃金格差の一因になっていることを明らかにしており、Wooden(1999)によつても同様な見解が報告されている(Millen 1994: 371, Wooden 1999: 169-170)。

Chang(2000)は、「職業上の性別分離は、男女間の不平等が継続していることの徵候であり、原因であるかもしれない」と述べている(Chang 2000: 1659-61)。

一方で、男女間の職業分離がオーストラリアの男女賃金格差に寄与していないという研究もある。Rimmer(1991)によると、1986年アファーマティブ・アクション法(Affir-

mative Action (Equal Employment Opportunity for Women) Act 1986) によって、女性が限られた産業や職種に集中しているという構造的格差を打破し、労働市場のあらゆる分野、技能レベルで男女が均等に参加できる社会の実現を目指すといった政策が取られたのであるが、男女間の賃金格差のほとんどは、個々の職業における賃金の不平等に起因するものであり、「女性が担う仕事」といった男女構成の偏りによるものではない、と示している (Rimmer 1991: 215)。また、実際には、男女間の職業分離がなければ賃金格差はさらに大きくなる可能性があることを明らかにしている。

しかし、Coelli (2014) は、この結果は職業分離をどの程度の範囲でカテゴライズするかによって違いがあることを考慮すべきと述べており、より細分化された職業でみると当てはまらないこと指摘している (Coelli 2014: 54-55)。

オーストラリアの男女間の職業分離とジェンダー問題については、男女平等政策などが取られるなか、雇用や賃金においてどのような影響を及ぼしているかについての研究もされており見解も様々である。しかし、男女間の職業分離と賃金設定方法についての研究はあまり議論されていない。

このようにオーストラリアでは、その後も男女平等を達成するため、2012年に職場ジェンダー平等法 Gender Equality Act が施行されている。この法律は、雇用および職場における男女平等の推進（平等な報酬を含む）、雇用主が女性の完全かつ平等な参加を妨げる障壁を取り除く為の支援を行うこと、雇用問題に関する性別に基づく差別の撤廃を促進すること、男女平等に関する問題についての雇用主と従業員の間の職場協議を促進すること、雇用および職場における男女平等の推進を通じて、オーストラリアの事業の生産性および競争力を向上させることを目的としている。

男女間の職業分離と賃金設定方法を詳しく見ていく前に、次節にて現在のオーストラリアの男女賃金格差の現状を ABS と職場ジェンダー平等局 (Workplace Gender Equal Agency、以下 WGEA)、2つの資料をみていくこととする。

(3) 賃金格差の現状

2021年のオーストラリアにおける男女賃金格差は Average Weekly Earnings, ABS によると、週平均給与（残業除く）は 14.2%、残業等を含む総収入でみると 16.7% であり、両数字とも対象は正規のフルタイム従業員のみである。全従業員を含めると男女賃金格差は未だ 30% を超えている (ABS 2021)。次に、WGEA の数値であるが、その前に WGEA について言及しておく。

WGEA とは職場ジェンダー平等法に基づき設置された政府機関である。WGEA は、

2014年から職場ジェンダー平等法に関する以下6項目の報告書を政府に提出することを従業員100人以上雇用している企業の雇用主に義務付けている。

報告書の記載内容は、①職場における男女比、②取締役会や理事会等の男女比、③男女平等賃金について（男女間の給与の違い、同一価値労働同一賃金）、④従業員の契約条件、柔軟な働き方の取組、家族やケア責任への支援について、⑤職場において男女平等に関する問題を従業員と協議しているか、⑥法律文書に明記されているその他の事項として性別による差別の有無である（WGEA 2012a, WGEA 2012b）。

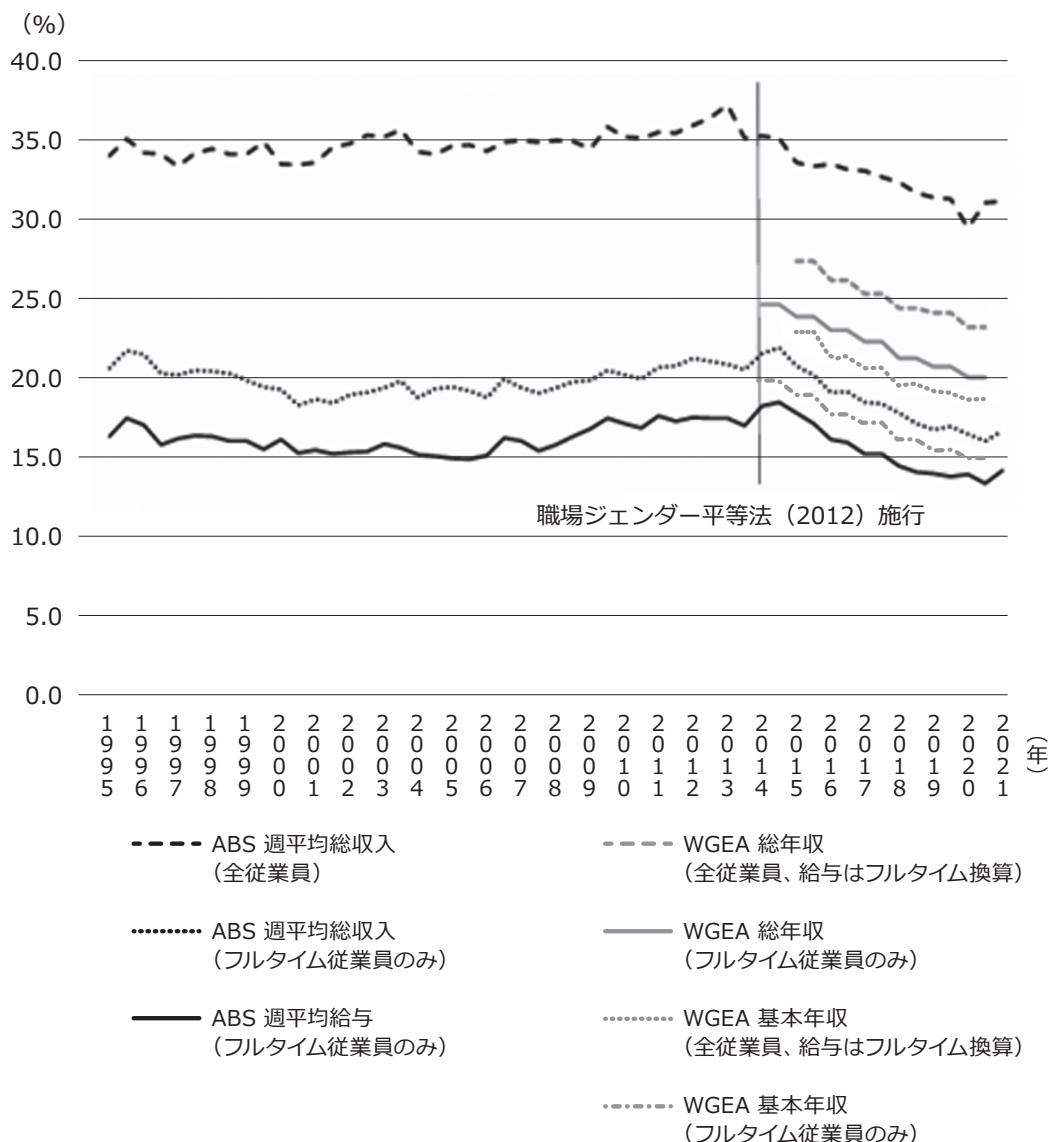
WGEAの報告では、基本年収の男女賃金格差は15%であり（フルタイム従業員）、これを全従業員（フルタイム換算）になると格差は17.5%に拡大する。また総年収でみると、フルタイム従業員20.1%、パートを含む全従業員（フルタイム換算）であると23.3%にも格差が広がってしまう（WGEA 2021）。

重要なことは、2007年あたりから見られるようになった男女間賃金格差の増加が職場ジェンダー平等法の施行にともない企業からの報告書を義務化した2014年以降（次頁図の縦線参照）縮小傾向にあるということである。この状況は歓迎するべき傾向ではあるが、今世紀に入ったばかりの頃をわずかに縮小しただけに過ぎない（Glennie et al. 2021: 10-11）。

では、図では確認することはできないが時給換算も確認しておきたい。2023年5月現在、フルタイムの平均時給は、\$50.5（男性）\$46.2（女性）で格差8.5%、パートタイムの平均時給は、\$41.7（男性）\$41.2（女性）とほぼ格差はみられない。全従業員でみても、\$48.2（男性）\$43.5（女性）で格差は9.8%となる。よって、平均的、特に時給ベースでみるとオーストラリアにおける男女間賃金格差は特に大きな格差はないように見える（ABS 2023a）。では、どのような部分で男女の賃金格差がみられるのか、オーストラリアの賃金格差の問題は何なのか、産業・職業を通して再確認したいと思う。

3 モダン・アワードと性別による産業・職業分離

オーストラリアの賃金設定方法は、大きく3つに分類できる。まず1つはモダン・アワード（Modern Award）、そして労働協約（企業協約）、個別契約である（ABS 2023b）。モダン・アワードについては以下(1)で述べるが、労働協約は、企業レベルにおいて労使間交渉を通して従業員の賃金率や条件を定めるもので実施期間が定められている。これらの協約は、多くの場合、組合または選出された代表者が従業員を代表して交渉する。また労使協約は産業裁判所に登録することができる。個別契約とは、雇用主と従業員との間で個別に賃金率やその他の雇用条件を設定する一対一の取り決めであり、コモンロ



- 1) ABS の週平均給与とはフルタイム従業員の週通常時間 38 時間である。総収入は、ボーナス・残業代含む。
- 2) WGEA の基本年収は税控除前。総年収は、ボーナス・残業代含む。

図 オーストラリアの男女賃金格差（推移）（出典：Glennie M. et al. 2021）

一契約と呼ばれる場合もある⁽⁵⁾。

(1) モダン・アワード (Modern Awards)

・アワードからモダン・アワード

モダン・アワードが雇用条件を定めた法律であるということは先にも述べたが、モダン・アワードを理解するにあたり、1904 年の連邦調停仲裁制度から振り返る必要がある。オーストラリア連邦は、19 世紀後半に頻繁に起こったストライキやロックアウトなど労使間における労働争議とそれが引き起こす混乱は、仲裁による強制解決をおこなうことで回避しようとした。特に労働条件や賃金等を政府が強制的に解決する仕組みとした。これを連邦調停仲裁法 (Conciliation and Arbitration Act 1904) といい、この制度によって労使間の諸問題は国家の強制的な規制と介入により解決されてきたのである (Commonwealth Conciliation and Arbitration Part I.2.I)。

仲裁の終結時には、労働裁判所により下される命令、「アワード」として残され、当該労使紛争の当事者に対して裁定が下された場合、それが拘束力を有することになる。裁定は、使用者と労働組合間の最低労働条件として機能することになった。

しかしグローバル化が進む中、柔軟性を重視した労働法に変わったことで長年続いた仲裁制度も廃止となり、2009 年に新たに施行された公正労働法によって当時 1,560 存在したアワードは、あまりにも複雑かつ現代にそぐわないとのことから 122 のモダン・アワードに置き換えられた (現在は 120)。

以後、モダン・アワードは産業・職業別に FWC が見直しをおこなっている。FWC の委員は公正労働法により、オーストラリア政府の推薦によりオーストラリア総督が任命し、委員長、副委員長 (2 人)、委員長代理、委員、専門委員 (6 人) により構成されている (第 575 条)。また、同法は FWC の委員についてそのポジションごとに必要な資格を定めている。例えば、委員長や副委員長は、連邦裁判官又は労使関係、法律もしくは経済産業に知識経験のある者から選任されなければならない旨定められている (第 627 条)。実際は、裁判官、労働組合、使用者団体、人事労務の専門家、政府職員などから選任されている。個別労働紛争の調整については、委員の中から候補者名簿 (panel) が作成され、候補者名簿の中から事案ごとに担当委員が定められる。

モダン・アワードは、全国職場関係制度⁽⁶⁾の対象となる全ての従業員に適用され⁽⁷⁾ (労働協約や個別契約の者は除く)、例えば、飲食の準備、提供や販売などの仕事をしている従業員は、ファストフード産業アワード 2020 の賃金表にある「従業員分類レベル 1⁽⁸⁾」週最低賃金 \$974.80 (最低時給 \$25.65) となっている。2024 年現在のオーストラリアの

全国最低賃金は、時給 \$24.10 で週給 \$915.8 となっており、産業・職業によりどのアワードが適用されるかによって賃金は変わるが、モダン・アワードに記載されている職種やレベルによって詳細な賃金が記載され、それは、全国雇用基準を下回ってはならないとされている。

FWC は全国最低賃金(National Minimum Wages) を毎年見直しており(第 285 条)、モダン・アワードもこれに沿って同様の見直しがおこなわれる。従って、こうした経緯からわかるように、グローバル化と規制緩和が進行する中にあっても、事実上、特定の産業と職業に従事する従業員の賃金と労働条件は国による規制がおかかれていることになっているのである。

・モダン・アワードの内容と特徴

モダン・アワードは公正労働オブズマン (Fair Work Ombudsman) によって管理されている。その規制の内容についてであるが、FWC によって賃金が決定されるが、公正労働法の全国雇用基準において、①最大週間労働時間、②柔軟な勤務形態の請求、③育児関連休暇、④年次休暇、⑤個人・介護休暇及び忌引き休暇、⑥地域社会貢献休暇、⑦永年勤続休暇、⑧公休日、⑨解雇予告および余剰人員整理手当、⑩公正労働法の情報説明など労働条件の最低基準を定めている(第 61~122 条)。2024 年の法改正により、カジュアル従業員としての雇用期間が 12 か月以上を超える場合は正規従業員に転換させなければならないとされた。この改正もモダン・アワードに適用される(第 66A ~ 66AAD 条)。

モダン・アワードは、多少の記載の違いはあるものの内容は以下のようになっている。第 1 部適用と運用、第 2 部雇用の種類、第 3 部労働時間、第 4 部賃金・手当・職業分類、第 5 部時間外労働と割増賃金率、第 6 部休日・休暇、第 7 部職場の代議員、協議、紛争解決、第 8 部雇用の終了と解雇等で構成されている。また、従業員のスキルによってレベル別と定義も詳細に記入されている(例: 製造業と関連産業・職種アワード 2020)。

モダン・アワードの特徴としては、全国最低賃金とは違い、産業別・職種別に基づく様々な賃金が存在していることである。そして、同一職種・職務に対する同一賃金を保障しており、男女で異なる賃金を設定することはない。このことから、男女賃金格差をむしろ是正する可能性を持つのだが、同時に女性がより多く働く産業・職業にモダン・アワードが適用され、これら業種に対する賃金のイメージが固定化されてしまうことで、男女賃金格差を拡大させてしまう側面も持っている。つまり、男女が産業・職業間でど

のように分布しているのか、また賃金が産業・職業間でどのように設定されているのかに
よってかなり複雑な形で左右されることから、モダン・アワードの内容や水準が大きな
意味と影響を持っていることは明らかである。

(2) 産業・職業分離

・産業・性、雇用形態別従業員数

オーストラリアの従業員数について産業別・性別による分離の程度を確認する。ABSの調査結果によれば、従業員数は、約1,400万人で、男性752.1万人、女性656.8万人となっている(ABS 2023c)。うち男性が多く働いている産業をあげると、建設業114.5万人(女性16.2万人)、専門・科学・技術サービス71.7万人(女性56.1万人)、製造業66.4万人(女性26.1万人)などである。一方女性が多く働く産業としては、医療・ソーシャルケア164.3万人(男性51.0万人)、教育・トレーニング83.6万人(男性31.8万人)、小売業72.6万人(男性61.3万人)である。その他、男女で大きく産業差がみられるのは、鉄鉱業(男性23.3万人:女性は6.7万人)、電気・ガス・水道・廃棄物サービス業(男性12.1万人:女性は4.3万人)となっている。

では、雇用形態別ではどうだろうか。フルタイム雇用で男性が多く働いている産業は、建設業で102.9万人(女性9.5万人)、専門・科学・技術サービスでは63.3万人(女性39.7万人)、次いで製造業の60.9万人(女性18.0万人)となっている。女性においては、医療・ソーシャルケアが83.7万人(男性37.2万人)、教育・トレーニングが45.6万人(男性22.7万人)の2産業のみフルタイム従業員が男性より多い。一方、パートタイム雇用で男性が多く働いている産業は、行政・保安39.4万人(女性10.4万人)、建設業11.5万人(女性6.7万人)、運輸、郵便・倉庫業10.5万人(女性5.3万人)の3産業である。その他の産業のパートタイム従業員はいずれも女性の方が男性より多くなっている。圧倒的に多い産業としては、やはり医療・ソーシャルケアや教育・トレーニングとなっている(ABS 2023b、次頁表1参照)。

・産業・職業別モダン・アワードの構成比

現在、120のモダン・アワードがある。従業員の割合が多いモダン・アワードは、「一般小売業アワード2020」11.0%、「社会・地域・在宅ケア・障害者サービス産業アワード2010」10.5%、「ホスピタリティ産業アワード2020」9.5%、「ファストフード産業アワード2020」7.9%、「レストラン産業アワード2020」5.4%、「児童サービス業アワード2010」4.8%といった産業で従業員が多いことが分かっている。続いて、「事務員民間部門アワード

産業	フル(男)	フル(女)	パート(男)	パート(女)	男性	女性
鉄鉱	226.9	55.7	6.4	12.2	233.3	67.9
製造	609.4	180.9	55.0	80.5	664.4	261.4
電気・ガス・水道・廃棄物サービス	113.3	34.8	7.8	8.9	121.1	43.7
建設	1,029.6	95.0	115.8	67.5	1,145.4	162.5
卸売	243.5	97.7	37.6	34.1	281.1	131.8
小売	392.4	294.1	221.4	431.9	613.8	726.0
宿泊・飲食サービス	193.3	167.8	217.1	329.6	410.4	497.4
運輸、郵便・倉庫業	455.3	121.0	105.0	53.0	560.3	174.0
情報メディア・通信	97.7	50.8	19.6	15.7	117.3	66.5
金融・保険サービス	258.3	203.1	20.3	55.0	278.6	258.1
レンタル、賃借・不動産サービス	91.2	77.1	24.3	27.6	115.5	104.7
専門・科学・技術サービス	633.8	397.5	83.5	163.8	717.3	561.3
事務管理・サポート	127.3	117.8	73.8	98.7	201.1	216.5
行政・保安	420.1	366.1	394.9	104.9	815.0	471.0
教育・トレーニング	227.9	456.6	90.4	379.9	318.3	836.5
医療・ソーシャル	372.3	837.9	138.6	805.4	510.9	1,643.3
芸術・娯楽サービス	71.5	55.2	59.1	64.4	130.6	119.6
その他サービス	243.9	113.3	43.2	113.2	287.1	226.5
全産業	5,807.7	3,722.4	1,713.8	2,846.3	7,521.5	6,568.7

表1 産業、性、雇用形態別従業員数(千人) (出典: ABS 2023b より筆者作成)

ード 2020」、「医療従事者およびサポートサービス業アワード 2020」、「車両修理サービスおよび小売業 2020 アワード」、「清掃サービス業 2020 アワード」が約 3% から 4% を占めており、残りの 110 のモダン・アワードは、ごく少数の従業員で構成されている。上位 5 つのモダン・アワードで働く従業員は全体の約半数以上を占めていることから、モダン・アワードに依存している従業員の構成比も上記の産業によって非常に偏りがあることが分かっている (Yuen and Tomlinson 2023: 16-17)。

オーストラリアにおける産業別、性、雇用形態別従業員数は、表 1 によって確認済みであるが、モダン・アワードとの関連でみるとどうなるだろうか。女性が多く働く産業であった、医療・ソーシャルケア、教育・トレーニング、小売業などは、モダン・アワードの「社会・地域・在宅ケア・障害者サービス産業アワード 2010」、「児童福祉サービスアワード 2010」、また、「一般小売業アワード 2020」など、上位に挙げられていたモダン・アワー

ドと一致している。

以上のことから、女性が多い産業と従業員を不均衡にカバーしているモダン・アワードから男女の賃金格差はどのように関係があるのだろうか。次章でモダン・アワードに依存している従業員の特徴からそれをみていくことにする。

4 モダン・アワードに依存している従業員

(1) モダン・アワードに依存する従業員

Statistical report- Annual Wage Review 2023-24 によると、モダン・アワードにより定められた賃率によって賃金が支払われている従業員は全体の 23.2% であり (2023 年)、労働協約が 34.0%、個別契約が 38.7% となっており、モダン・アワードは 2014 年の 18.8% から増加している (FWC 2024b: 75)。モダン・アワードに依存する従業員の男女比は、男性 41.9%、女性 58.1% と女性が多い。雇用形態別では、フルタイム 24.8% に対し、パートタイムは 65.2% となっている。モダン・アワードに依存していない従業員では、男女比は男性 51.5%：女性 48.5% と男性と女性の比はそれほど変わらず、雇用形態では、フルタイム 66.2%、パートタイム 33.8% となっていることから、モダン・アワードに依存している従業員を全体的にみてもパートタイムで働く従業員が多い事が分かる。

では、モダン・アワードに依存する従業員の特徴についてさらに詳しく見てみよう。

(2) モダン・アワードに依存する従業員の特徴

モダン・アワードに依存する従業員が働く産業に偏りがあることは先に述べた。これらの産業を女性の多い順に表示したのが次頁表 2 である。女性従業員は 10 の産業だけで 100 万人を超えており、モダン・アワードに依存している従業員が全体で約 300 万人であることから (ABS 2023a)、全体の約 3 分の 1 を占めている。女性割合が多い産業は、児童サービス業アワード 2010 で 96.1%、医療従事者およびサポートサービス業アワード 2020 は 91.2%、事務員民間部門アワード 2020 は 80.8% などである (Yuen and Tomlinson 2023: 52)。雇用形態で見ると、フルタイムよりもパートタイム雇用が多く、表 2においても、事務員民間部門アワード 2020 と車両修理サービスおよび小売業アワード 2020 以外はパートタイム雇用が 60% 以上となっている。また、非正規雇用の割合も多く、従業員の平均年齢が低く、低賃金である従業員の割合が高い。また、ジュニア・レート⁽⁹⁾ で支払われる従業員や中小企業に雇用される割合も高い傾向にある (FWC 2023: 5,21)。

モダン・アワード	全従業員 (人)	女性従業員 (人)	女性の 割合(%)	フル (%)	パート (%)	平均 時給 (\$)
一般小売業 2020 アワード	260,117	174,278	67.0	21.8	78.2	25.1
ソーシャルコミュニティ訪問介護および障害者サービス業アワード 2010	248,741	172,378	69.3	28.7	71.2	35.7
ホスピタリティ産業アワード 2020	225,926	148,659	65.8	18.3	81.7	24.5
ファストフード産業アワード 2020	187,239	113,841	60.8	14.0	86.0	24.3
子供向けサービス業アワード 2010	129,198	124,159	96.1	38.4	61.6	27.2
医療従事者およびサポートサービス業アワード 2020	112,876	102,943	91.2	34.6	65.4	29.8
レストラン産業アワード 2020	91,506	56,185	61.4	20.5	79.5	28.0
事務員民間部門アワード 2020	90,962	73,497	80.8	53.1	46.9	24.1
清掃サービス業アワード 2020	82,491	49,495	60.0	19.6	80.4	25.2
車両修理サービスおよび小売業アワード 2020	75,281	20,928	27.8	58.3	41.7	26.4
計	1,504,337	1,036,363	-	-	-	-

- 1) 全モダン・アワードの平均時給は \$27.6。
- 2) 平均時給はカジュアル・ローディング⁽¹⁰⁾調整済。

表2 モダン・アワードの従業員の特徴 (Top10)
(出典: Yuen and Tomlinson 2023 より筆著作成)

次に平均時給であるが、全モダン・アワードの平均時給が \$27.6 であることから、表2に表記している産業のほとんどがそれ以下を示している。ソーシャルコミュニティ訪問介護および障害者サービス業アワード 2010 と医療従事者およびサポートサービス業アワード 2020 は平均を上回っているが、モダン・アワードに依存していない他の賃金設定の平均時給が \$46.10 ということから、決して高い賃金が設定されているとは言い難い (Yuen and Tomlinson 2023: 79)。

モダン・アワードは全国最低賃金よりも高く設定されていることから、女性の賃金水準と労働条件を押し上げるように下支えしているようにみえる。しかし、そのように単純にはいえない面もある。それは、モダン・アワードに依存している従業員が圧倒的に男性である産業もあるからである。例えば、モダン・アワードに依存する男性の割合は、「建築・建設一般現場アワード 2020」や「製造および関連産業・職種アワード 2020」で

産業	モダン・アワード	労使協約	個別契約
鉄鉱	4.9	52.4	148.8
製造	134.6	188.3	429.6
電気・ガス・水道・廃棄物処理	5.8	72.1	45.7
建設	130.4	149.6	541.6
卸売	62.8	45.3	369.8
小売	439.4	443.4	383.7
宿泊・飲食サービス	576.2	120.3	224.8
運輸・郵便・倉庫	62.3	194.7	197.5
情報メディア・通信	15.3	47.1	106.7
金融・保険サービス	14.7	189.9	239.9
レンタル・不動産サービス	40.7	21.9	157.7
専門・科学・技術サービス	92.8	48.2	847.9
事務管理・サポートサービス	285.1	123.2	311.8
行政・保安	108.5	594.8	55.8
教育・トレーニング	82.8	960.1	121.3
医療・ソーシャルケア	677.3	953.7	344.4
芸術・娯楽サービス	64.3	57.5	77.4
その他のサービス	122.1	23.5	266.8
全産業	2,919.8	4,285.9	4,871.2

表3 産業および賃金設定方別従業員者数(千人) (出典: ABS 2023a より筆著作成)

90%以上となっている。しかし、男性の割合が多いモダン・アワードのトップ10の合計を見ても、男性従業員数は26.8万人であり、女性に比べて3割にも満たない。これらの事実から男性は、モダン・アワードではなくより賃金の高い労使協約や個別契約に従事していると考えられる(Yuen and Tomlinson 2023: 52-53, 70-71)。この事実によって、ジェンダー格差是正に向けてのモダン・アワードの意義は見えにくくなっているのではないか。

そこで、次に賃金設定別の従業員数と平均賃金の実態からモダン・アワードの意義に迫ってみよう。

(3) 賃金設定方法別従業員数と週平均賃金

賃金設定別の従業員数と平均賃金を比較してみよう(表3、次頁表4)。

表3は産業別に賃金設定方法の人数の違いをみたものである。

産業	モダン・アワード	労使協約	個別契約
鉄鉱	1,360.40	2,874.60	3,112.60
製造	968.20	1,840.70	1,781.50
電気・ガス・水道・廃棄物処理	1,329.70	2,392.60	2,483.90
建設	1,038.90	2,567.70	1,744.10
卸売	788.80	1,546.90	1,765.30
小売	655.80	649.40	1,299.80
宿泊・飲食サービス	559.60	735.50	1,187.30
運輸・郵便・倉庫	1,142.70	1,984.30	1,883.20
情報メディア・通信	935.00	1,926.10	2,477.50
金融・保険サービス	1,172.80	2,037.50	2,033.40
レンタル・不動産サービス	799.90	2,112.40	1,655.00
専門・科学・技術サービス	843.90	1,706.70	2,065.70
事務管理・サポートサービス	841.80	1,497.40	1,655.00
行政・保安	1,553.30	1,914.00	2,488.30
教育・トレーニング	769.40	1,517.90	1,309.10
医療・ソーシャルケア	1,138.80	1,541.10	1,264.90
芸術・娯楽サービス	562.40	946.60	1,312.70
その他のサービス	740.40	1,246.30	1,312.30
全産業	864.40	1,592.80	1,753.70

表4 産業および賃金設定方別週平均賃金 (\$) (出典: ABS 2023a より筆者作成)

これをみると、モダン・アワードに依存している従業員が多い産業としては、小売業(439.4千人)、宿泊・飲食サービスは576.2千人)、事務管理・サポートサービス業(285.1千人)、医療・社会サービス(677.3千人)であり、特に宿泊・飲食サービス業は全体の約63%がモダン・アワードである。逆に、少ない産業としては、鉄鉱(4.9千人)や電気・ガス・水光熱サービス(5.8千人)などであることがわかる。

次に表4でこれらの賃金水準をみてみよう。

モダン・アワードの週平均賃金は、小売業(\$655.80)、宿泊・飲食サービス(\$559.60)、事務管理・サポートサービス業(\$841.80)、医療・社会サービス(\$1,138.80)となっており、他の賃金設定と比較して非常に低い賃金に設定されている。表3で確認した、モダン・アワードに依存している従業員が多い産業であった小売業、宿泊・飲食サービス、事務管理・サポートサービス業、医療・社会サービスだったことから、低賃金に設定されている産業に従業員が多い事もこれらの表から確認できる。

さらに、モダン・アワードは、産業・職業において賃金を設定しているのだが、労使協約や個別契約に比べてかなり低賃金になっている事が分かる。同じ産業において、賃金設定方法が違うだけでここまで格差がある事、また、モダン・アワードに女性が多い事から、モダン・アワードの賃金率と男女賃金格差との関連性は強いと考えられる。

5 男女格差解消に向けて何が必要か

(1) 最低賃金と男女間格差

最低賃金 2024 年 7 月 WFC はオーストラリアの全国最低賃金および全てのモダン・アワードの賃金率を 3.75% 引き上げることを決定した (FWC 2024c)。FWC はオーストラリアの物価上昇率が 23 年よりも大幅に低下しているにもかかわらず、モダン・アワードに依存する従業員、特に低所得世帯が経験している生活費は依然として圧迫している状況を考慮したと述べている。

この発表は、一見モダン・アワードに依存している従業員にとって歓迎されることかもしれない。しかし、モダン・アワードによる賃金改定はあくまで、政労使の政府が決めることであり、その決定は、オーストラリアの経済や物価の上昇率、企業の支払い能力、労働生産性などマクロ的な観点から決定される要素が大きい。男女の賃金格差を解決するには、モダン・アワードにおいて仕事の評価を再度見直す必要がある。特に、女性が歴史的に無報酬で行ってきた育児、教育、介護などのケアサービス分野などにおいては、労働者の技能やスキルレベルを可視化するのが難しい。ジェンダーに基づく労働の評価が社会規範や文化的背景から判断されないよう仕事の評価をどのように決定するのかがより重要になるのではないだろうか。

(2) 女性が就く仕事に対する過小評価

女性が就く仕事が過小評価されているといった意見はかなり多く、FWC もモダン・アワードの改訂の際、性別における職業分離がジェンダーに基づく過小評価の一因となっていること認識していること、オーストラリア労働裁判所が決定するモダン・アワードの賃金率について女性が多く就く産業に対する過小評価の見直しが必要であると指摘している (FWC 2022b)。

Grimshaw and Rubery (2007) によると女性は仕事において 2 つの過小評価があげられると述べている。1 つは、同じ仕事において同じ効率で男性より低い賃金しか得られないことと、それ自体が過小評価されている仕事や職業に就くことである。職業分離は、男女間の相対的な技能や企業への貢献度を直接比較することをはるかに困難にし

ていると言える (Grimshaw and Rubery 2007: v)。また、下記の 5 つの V が影響することにより、賃金格差を助長させているとも述べている。可視化 (Visibility)：スキルが適切に認識、可視化されていないこと、評価 (Valuation)：技術スキル、体力、責任感といった男性的な基準で評価し、コミュニケーションや気遣いに関する見えにくいスキルは考慮されていない、職業 (Vocation)：女性の仕事は、母親や介護者としての役割に由来する自然に身に付いたものと見なされ、低賃金であることを正当化している、附加価値 (Value-adding)：附加価値の低い職業や労働集約的な職業に就く傾向が強い、相違 (Variance)：女性のライフイベントから男性とは異なる働きかたを選ぶことが多い、である (Grimshaw and Rubery 2007: ix)。このような男性規範からの相違は、女性の選択（パートタイム労働など）が男性の働き方と不釣り合いであるという考え方を助長している。

(3) モダン・アワードとジェンダー平等

以上のことから、モダン・アワードによる賃金設定方式を男女の賃金格差問題の視点からどう考えるべきなのか。

そもそも調停仲裁制度から出発し、グローバリゼーションと規制緩和が進む中、仲裁制度が廃止され、社会的に不利な立場である従業員に最低限のセーフティネットとして再整備して出来上がったのがモダン・アワードと言えるであろう。考察してきたように、その対象は女性が多い産業・職業となっており、それも非正規雇用が多かった。このことを念頭に置けば、モダン・アワードは、雇用と労働分野で新自由主義的競争による規制緩和によって、女性や非正規従業員が低賃金と低労働条件に陥落することへの防波堤の役割を期待して出来たのではないだろうか。そういう役割をもっていたはずである。視点を変えれば、もしモダン・アワードなしで全国一律の最低賃金だけであったのであれば、おそらくその賃金は最低水準まで下落し、従業員の能力や技能レベルなど考慮されないままであったかもしれない。モダン・アワードはそういう意味では従業員に対し一定の賃金・労働環境を保障するといった役割を果たしていると考えられる。

しかしながら、モダン・アワードの機能が従業員の最低限の賃金保障をしているという側面を持ちながら、低い位置で賃金をとどまらせ固定化させてしまっているようにみえる。考えなければならないのは、モダン・アワードの中身である。モダン・アワードには、従業員の職務内容や技能・レベルといったそれぞれの能力によりレベルが決められ賃金が設定されている⁽¹¹⁾。確かに職務内容といったものはある程度決まっており、それに沿った職務遂行がおこなわれ賃金を得るというのが雇用されている者の職務である。しか

し、人がおこなう仕事はそのように完全に区別し、記述できるものばかりではない。特にモダン・アワードで確認した女性の仕事は目に見えにくいスキルを必要とすることが多く、それを可視化し、能力別に区分することは困難である。モダン・アワードのように職務区分があると「同一労働同一賃金」が可能となり、基本男女格差はおこらない。モダン・アワードの賃金が労使協約や個別契約と比べ、非常に低く設定されていることからも、全国最低賃金を考慮した賃金設定ではなく、それぞれのモダン・アワードの仕事に対する評価基準の底上げを実行可能にする対策が必要である。

むすびにかえて

まとめに入る前にこのような現状について政府、経営者団体、労働組合はどのように考えているのであろうか簡単に記しておく。

経営者団体は、「男女平等の検討は、男女平等を達成するためには男女間の報酬水準や男女間賃金格差の評価に限定されるべきではなく、むしろ、女性の労働参加を促進する事、女性のフルタイム雇用の増加を維持する事、より短時間で働く女性に追加労働時間の提供をする事であり、過度な賃上げは女性の不完全雇用の増加に繋がる」など、賃上げは失業率を増加させるという意見である。また、「男女間の賃金格差はほとんどが高賃金労働者によってもたらされていることも関連している」と男女の賃金格差の原因を高所得者に向いている（FWC 2024a）。

一方、経営者団体のコメントに対し、労働組合 ACTU は労働者の不満などを聞き取り、専門家の調査などを含め引き続き使用者側に訴えていく構えであるが、賃金率や仕事内容の評価について使用者および WFC に納得してもらうのは厳しい面もあるであろう。

労使の見解から、政府は男女の賃金格差についてもモダン・アワードを「各モダン・アワードの設定されている賃金が適切ではないという理由について見解を述べる必要性は無い」と言及している。つまり、公正な立場として賃金を設定すると判断すれば、それをおこなう事が公正労働委員の本来の任務だということである、しかし女性の仕事の過小評価について、「女性に多い産業における労働は歴史的に過小評価されており、その理由はジェンダーに基づく可能性が高いという専門家の証拠を受け止めている。」として、政府もモダン・アワードに依存する労働者の偏りとその評価・労働の価値基準については問題視している（FWC 2022a）。

日本への示唆であるが、日本では、非正規雇用者が約 4 割にまで増加し、その約 7 割が女性であることが分かっている（内閣府 2022:128）。非正規雇用者の賃金は最低賃金に張り付く形であり、非正規雇用は最低賃金の水準に規定されている。日本政府は

物価上層も鑑み全国平均1,500円を目指そうとしているが、地域との温度差もありすぐに現実するとは考えにくい。本稿で中心に述べたモダン・アワードという賃金設定方法は、日本にとっては非常に特異な制度である。女性が偏る産業において、ケア産業、教育や子ども関連産業、飲食産業など女性が主に担う職業は両国とも低賃金であるが、少なくともオーストラリアではモダン・アワードで全国最低賃金よりも多少とも高い水準を義務付けられている。他方で、日本の最賃制度には「特定最低賃金」がある。それはオーストラリアのモダン・アワードに類似していて、特定の産業ごとに地域別最賃よりも高い水準で決めるものであるが、現状ではほとんど機能していない。特定最賃とモダン・アワードはまったく違う意味合いを持ったものではあるが、日本の男女賃金格差解決に向けてオーストラリアの動向は注視すべきであろう。

本稿で述べてきたことについて以下簡単であるがまとめる。

オーストラリアの女性の労働力は近年増加傾向にあるが、賃金格差でみると依然ジェンダー平等とは言えない。社会的に不利な立場にいる労働者の賃金と労働条件の陥落を防ぎ下支えするものとしてモダン・アワードという規制があるものの、低い賃金に設定されている産業が多い。そしてその産業で働く従業員は女性、パートタイム雇用が顕著であることからモダン・アワードは男女の賃金格差を是正にまで食い込めていないことが明らかになった。

その原因として、女性が主に担っているモダン・アワードの賃金率が低い事は、仕事の価値に対する過小評価が問題である事をFWCは認識しているものの賃金率上昇に応える決定を下すことができていない事である。また、公平な賃金率を求める女性従業員や労働組合がFWCや企業に対し、客観的なエビデンスを提示することが非常に難しい事も、男女賃金格差を是正するに至っていない要因になっていると言える。

モダン・アワードの賃金率については、仕事の類似性に関係なく職種内や産業間で比較することが重要である。また仕事の評価が、職業や技能、責任のレベルなど社会において女性の役割といった主観的な概念に影響されないような賃金設定の仕組みづくりが必要であると考える。

本研究は、ABS等のデータ、その他レポートをまとめたものである。ジェンダー格差を考えるうえで、モダン・アワード以外に個別契約で働く労働者がどのように使用者と交渉し、どのような賃金設定、労働条件となっているのか、そこに女性はどのくらい存在するかを明らかにすることが必要である。本稿では論じられなかったこれらについては今後の課題としたい。

【脚注】

- (1) 高島道枝によると、男女間の職業分離とは、男女の職階上の分離と異なる職業・産業への分離のことであり、性別職務分離（Job Segregation by Sex、以下 JSS）と表現している。本稿は、産業・職業間の性別分離に焦点をあてており、男女間の職業分離という言葉を使用している。
- (2) アワードによって決められた賃金を最低賃金率（award wage）と言い、裁判所によって正式に決定された「法定最低賃金」のことである。
- (3) パートタイム雇用とは、非正規雇用ではなく 38 時間未満で働く者を指す。非正規雇用は Casual employees である。
- (4) モダン・アワードに依存している従業員とは、モダン・アワードで設定された賃率によって働く従業員の事であり、公正労働委員会の資料では“Modern award-reliant Employees”と記載されている。
- (5) オーストラリア連邦憲法は、英國議会で制定された 1900 年オーストラリア連邦憲法の付属文書という形式を探っており、1901 年 1 月 1 日より施行された。
- (6) 全国職場関係制度は、公正労働法やその他の職場関係法によって定められており、オーストラリアの民間部門の従業員の大部分と雇用主をカバーしている。<https://www.dewr.gov.au/australias-national-workplace-relations-system>。
- (7) 管理職や高収入の従業員は、モダン・アワードが適用されない場合がある。
- (8) ファストフード従業員レベル 1
 - (i) 主にテイクアウトまたはショッピングセンターのフードコートで一般消費者に販売される、食事、スナック、飲料の準備、注文の受領、調理、販売、提供、配達に従事する従業員。
 - (ii) 付随的な清掃やトイレ清掃を含め、能力、技能、研修の範囲内で、指示された業務を引き受ける。
- (9) ジュニア・レートとは、基本 21 歳未満の年齢の従業員を指し、年齢によって成人の賃金率より低く設定されている。例えば、従業員が 16 歳であると、通常成人が受取る賃金の 70% といったように低い賃金率である。割合はアワードや協約によって違いがあり、アワードや協約にジュニア・レートが規定されていない限り、該当する成人賃金率の割合が支払われる。
- (10) カジュアル・ローディングとは、非正規従業員の標準時給に上乗せして支払われるものである。この支払いは時間給の 25% 増である。
- (11) アワードに記されている賃金は、アワード区分によって設定されている。アワード区分（レベルまたはグレードとも呼ばれる）とは、役割や仕事の役割を説明するもので、通常アワード末尾のスケジュールに記載されている。区分は、従業員に期待される職務の種類、従業員が他の従業員を監督する立場にある、従業員がそのレベルで働くために必要な経験や資格のレベルにより区別される。

【引用・参考文献】

高島道枝 (1993) 「男女の賃金格差と「同一価値労働同一賃金」運動」『社會政策學會年報』37 卷 59-87 頁。

内閣府 (2022) 令和 4 年版 男女共同参画白書。https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/pdf/r04_print.pdf (2025 年 1 月 28 日取得)。

Affirmative Action (Equal Employment Opportunity for Women) Act 1986. <https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/1999-12-05/text> (accessed on 25 October 2024).

Australian Bureau of Statistics (2021) Average Weekly Earnings, Australia May.

Australian Bureau of Statistics (2023a) Employee Earnings and Hours, Australia May.

Australian Bureau of Statistics (2023b) Labour Force, Australia, Detailed Aug.

Australian Bureau of Statistics (2024a) Labour Force, Australia Feb.

- Australian Bureau of Statistics (2024b) Labour Force, Australia, Detailed Feb.
- Australian Council of Trade Unions The 1969 Equal Pay case. <https://atui.org.au/2020/06/16/the-1969-equal-pay-case/> (accessed on 22 April 2024).
- Australian Council of Trade Unions The 1972 Equal Pay decision. <https://atui.org.au/2020/12/15/the-1972-equal-pay-decision/> (accessed on 17 October 2024).
- Australian Human Rights Commission (2017) Gender segregation in the workplace and its impact on women's economic equality. https://humanrights.gov.au/sites/default/files/AHRC_Submission_Inquiry_Gender_Segregation_Workplace2017.pdf?_ga=2.226956121.575424975.1599183506-2050072554.1590363388 (accessed on 21 April 2024).
- Barón, J. D. and D.A. Cobb-Clarke (2008) "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis", *Discussion Paper* No.3562.
- Blau, F. D., P. Brummund, and A. Y.-H. Liu (2012) "Trends in Occupational Segregation by Gender1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System", *IZA Discussion Paper* No.6490.
- Chang, M. (2000) "The Evolution of Sex Segregation Regimes" *The American Journal of Sociology*, 105 (6), 1658-1701.
- Charlesworth, S. and Smith, M. (2018) "Gender pay equity". In A. Stewart, J. Stanford, and T. Hardy (Eds.), *The Wages Crisis in Australia: What it is and What to do About it*, 85-101, University of Adelaide Press.
- Coelli, Michael B. (2014) "Occupational Differences and the Australian Gender Wage Gap," *The Australian Economic Review*, Vol.47, No.1, 44-62.
- Commonwealth Conciliation and Arbitration No.13 of 1904. <https://www.legislation.gov.au/C1904A00013/asmade/text> (accessed on 22 April 2024).
- Cortis, Natasha and Meagher, Gabrielle (2012) "Recognition at Last: Care Work and the Equal Remuneration Case" *Journal of Industrial Relations*, 54 (3), 377-385.
- Fair Work Act 2009 <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text> (accessed on 25 October 2024).
- Fair Work Commission (2022a) President's statement Occupational segregation and gender undervaluation. <https://www.fwc.gov.au/documents/consultation/presidents-statement-segregation-gender-2022-11-04.pdf> (accessed on 25 October 2024).
- Fair Work Commission (2022b) The history of the Australian Minimum Wage.
- Fair Work Commission (2023) Fair Work Act 2009 s 285- Annual wage review 2022-23.
- Fair Work Commission (2024a) Ai GROUP SUBMISSION Annual Wage Review 2023-24 Initial Submission. <https://www.fwc.gov.au/documents/wage-reviews/2023-24/c2024-1-subs-aigroup-2024-03-28.pdf> (accessed on 18 October 2024).
- Fair Work Commission (2024b) Statistical report- Annual Wage Review 2023-24.
- Fair Work Commission (2024c) Wage Review 2023-24 [2024] FWCFB 3500.
- Fair Work Ombudsman Australia's industrial relations timeline.
- Fair Work Ombudsman Manufacturing and Associated Industries and Occupations Award 2020. <https://library.fairwork.gov.au/award/?krn=MA000010> (accessed on 17 October 2024).

- Glennie M, von Reibnitz A, William J, Curtis S, Bordia S, (2021) "Gender pay gap reporting in Australia- time for an upgrade" The Australian National University: Canberra.
- Grimshaw, Damian and Rubery, Jill (2007) "Undervaluing women's work" Working Paper Series No.53 European Work and Employment Research Centre University of Manchester.
- Gunderson, Morley (1989) "Male-Female Wage Differentials and Policy Responses", *Journal of Economic Literature*, Vol.27, No.1, 46-72.
- Harris, Stuart (2024) "Australia in the global economy in the 1980s", Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/books/australia-in-world-affairs-1981-1990/0E26CBB9958AEE421A54036DEE8AE1F9> (accessed on 17 October 2024).
- KPMG (2022) She's price (d) less: The economics of the gender pay gap. https://www.dca.org.au/wp-content/uploads/2023/06/report_shes_pricedless_2022.pdf (accessed on 17 April 2024).
- Karmel, T., and M. MacLachlan (1986) "Sex Segregation: Increasing or Decreasing" Technical Paper No 40 Canberra: Bureau of Labour Market Research.
- Macdonald Fiona and Charlesworth, Sara (2013) "EQUAL PAY UNDER THE FAIR WORK ACT2009 (CTH) : MAINSTREAMED OR MARGINALISED?" *UNSW Law Journal*, Vol.36 (2) , 563-587.
- Macdonald, F. and Charlesworth, S. (2021) "Regulating for gender-equitable decent work in social and community services: Bringing the state back in", *Journal of Industrial Relations*, 63 (4) , 477-500.
- Miller, Paul W. (1994) "Occupational Segregation and wages in Australia", *Economia Letters* 45, 367-371.
- Peetz, David and Murray, Georgina (2019) "Women's employment, segregation and skills in the future of work" *Labour and Industry*, 29 (1) , 132-148.
- Pocock, B., and Alexander, M. (1999) "The Price of Feminised Jobs: New Evidence on the Gender Pay Gap in Australia" *Labour and Industry*, 10 (2) , 75-100.
- Rimmer, Sheila M. (1991) "Occupational Segregation, Earnings Differentials and Status among Australian Workers", *The Economic Record*, Sep., 205-216.
- Yuen, Kelvin and Josh Tomlinson (2023) "A profile of employee characteristics across modern awards", Fair Work Commission.
- Western, Mark et al. (2007) "Neoliberalism, Inequality and Politics: The Changing Face of Australia" *Australian Journal of Social Issues*, Vol.42 (3) , 401-418.
- Wooden, Mark (1999) "Gender Pay Equity and Comparable Worth in Australia: A Reassessment", *The Australian Economic Review*, Vol.32, No.2, 157-71.
- Workplace Gender Equality Act 2012 <https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/2012-12-06/text> (accessed on 17 April 2024).
- Workplace Gender Equality Agency (2012a) Workplace Gender Equality Act 2012. <https://www.legislation.gov.au/C2004A03332/2022-12-13/text> (accessed on 17 April 2024).
- Workplace Gender Equality Agency (2012b) Workplace Gender Equality Act 2012 Consultation on reporting matters.
- Workplace Gender Equality Agency (2016) Gender Segregation in Australia's Workforce.
- Workplace Gender Equality Agency (2021) Equal Pay Day 2021 is 31 August 2021 Data

Explorer.

World Economic Forum (2024) Global Gender Gap 2024 Insite Report. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (accessed on 17 April 2024).

Wright, Sally and Buchanan, John (2013) Award reliance Research Report 6/2013 Fair Work Commission.