

## 今後の議論のための視点（案）

## 1 賃金制度のあり方

- 賃金表などの設定や適用
  - ・ 賃金表など賃金の設定や適用について、男女間賃金格差の要因はあるか。
  - ・ 男女間賃金格差解消の観点から、どのように改善すればよいのか。
  
- 賃金制度
  - ・ 年齢、勤続年数、職務、職責、役割、成果、能力といった賃金の決定要素の変化は男女間賃金格差にどのような影響を及ぼすか。
  - ・ 属人的な要素から仕事に関連した要素に重点を置いた賃金制度にシフトすることにより、男女間賃金格差にどのような影響があるか。
  - ・ 成果給などの成果主義賃金における人事考課の影響は男女間賃金格差にどのような影響を及ぼしているか。
  - ・ 男女間賃金格差解消の観点から、どのような賃金制度が望ましいか。
  
- 諸手当
  - ・ 家族手当や住宅手当等の生活に関連する諸手当は男女間賃金格差にどのような影響を及ぼしているか。
  - ・ 男女間賃金格差解消の観点から、どのような手当が望ましいか。

## 2 雇用管理制度のあり方

- 採用
  - ・ 採用の時点において、男女間賃金格差の要因となるような取扱いが行われているか。
  - ・ 男女間賃金格差解消の観点から、どのように改善すればよいのか。
  
- 配置・業務の与え方
  - ・ 女性に対する配置や業務の与え方について、男女間賃金格差の要因となるような取扱いが行われているか。
  - ・ 男女間賃金格差解消の観点から、どのように改善すればよいのか。
  
- 昇進・昇格
  - ・ 昇進・昇格について、男女間賃金格差の要因となるような取扱いが行われているか。
  - ・ なぜ女性の役職者割合が少ないのか。女性の役職者割合を増加させるための方策として、どのような方法が考えられるか。

○ 人事評価

- ・ 人事評価について、男女間賃金格差の要因となるような取扱いが行われているか。
- ・ 男女間賃金格差縮小の観点から、どのような人事評価制度が望ましいか。そのためにはどのような方策が考えられるか。

3 個別の企業における対応方策

○ 企業内における対策

- ・ 男女間賃金格差解消の観点からは、どのようなポジティブ・アクションを講じていくことが効果的か。

○ 労使の取組

- ・ 個別企業内において、労使が男女間賃金格差について議論を行うことを進めるため、どのような取組を行えばよいか。

4 行政課題