

## 労使における男女間賃金格差解消の取組方法に関するこれまでの研究会での議論について

### 1 男女間賃金格差解消への企業の取組方法の枠組みについて

#### ● ガイドラインの見直しの方向性について

- ・ 賃金・雇用管理制度そのものには性の要素は入っておらず、実際には、仕事や能力開発機会の割り振りなど運用の問題が原因として大きいのではないか。
- ・ 仕事の割り振りなどを行っているのは現場のマネジャーであるので、現場のマネジャーで特に女性の部下を持っているような方に対して響くようなものにする

#### ● 企業内における見直しの方法について

- ・ ポジティブ・アクションは、女性管理職の目標等を定めるだけでなく、チェックリストや男女別データで状況の把握、分析を行い、PDCAの仕掛けを提案してはどうか。

#### ● チェックリストの目的について

- ・ 仕事配分をするときに女性と男性では能力に見合った配分をしていないなど、男女間賃金格差の原因を明らかにする項目を従来のモチベーション調査に盛り込み、女性のモチベーションや労働力の有効活用ができているかということをチェックリストとして提示してはどうか。

#### ● 男女別賃金や勤続年数、男女割合等男女別データの把握について

- ・ 企業は賃金格差の実態の計算と分析をしておらず、問題を認識していない可能性があるため、気づきが必要。
- ・ 男女の割合、勤続年数、男女別賃金（コース別賃金）、10年勤続時点の状況、既婚率、役職者比率、子どもがいる女性社員の比率などを把握することを企業に提案してはどうか。

## 2 具体的なチェック項目について

- ・ 制度そのものよりもその運用が問題であるとするれば、業務の配分、仕事の割り振り、能力開発機会の割り振りなどの運用をチェックしてはどうか。
- ・ 総合職などで急な残業対応や頻繁な全国転勤などを要件とした制度となっていると、家庭責任を持つ女性に対応できない。業務上の必要性があれば良いが、真に必要な範囲であるかどうかチェックするよう提言してはどうか。
- ・ 総合職、一般職、地域限定職などのコース間や職種間で賃金などの処遇に差があることは法的には違法ではないが、処遇が職務内容を反映しているかどうかチェックしてはどうか。
- ・ 相対的に賃金が低い職種について意識調査を行い、賃金差によってモチベーションが下がっていないかどうか調べてはどうか。
- ・ 事実上求められる働き方として無理の利く働き方が優先され、能力差、昇進格差となって賃金格差がついてくる。労働時間の管理のあり方、弾力的な労働時間管理の運用のしやすさ、あるいは利用のしやすさについてのチェックをしてはどうか。
- ・ 制度の運用において、昇進対象などで男性の方を無意識に高く評価し、優先することが残っているのではないか。本来どのような人が就くべきか、男性優位のゆがみが入っていないか、チェックする必要があるのではないか。