

## 1. ガイドライン作成の趣旨

- 男女雇用機会均等法などの法整備の進展に伴い、女性の活躍の場が広がり、男女間賃金格差も縮小してきているが、先進諸外国と比較すると、その格差は依然として大きい状況にあり(平成22年において一般労働者(※)の女性が男性の69.3%)、より一層の取組を進める必要がある。

※ 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう。

- このため、厚生労働省では、男女間賃金格差の縮小に向けて、労使が自主的に取り組むための賃金・雇用管理の見直しの視点や格差の実態を把握するための調査票といった実践的支援ツールを盛り込んだ「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」(H22.8.31)を新たに作成した。

## 2. ガイドラインのポイント

### 1 男女間格差の「見える化」を推進

男女での取扱いや賃金の差異が企業にあっても、それが見えていない場合もあると考えられる。

男女間格差の実態把握をし、取組が必要との認識を促すため、実態調査票などの支援ツールを盛り込んだ。

### 2 賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

#### ① 賃金・雇用管理の制度面の見直し

<具体的方策>

- ・ 賃金表の整備
- ・ 賃金決定、昇給・昇格の基準の公正性、明確性、透明性の確保
- ・ どのような属性の労働者にも不公平の生じないような生活手当の見直し
- ・ 人事評価基準の公正性、明確性、透明性の確保、評価結果のフィードバック
- ・ 出産・育児がハンデにならない評価制度の検討

#### ② 賃金・雇用管理の運用面の見直し

<具体的方策>

- ・ 配置や職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価で、男女で異なる取扱いをしていないかを現場レベルでチェック
- ・ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかを精査
- ・ コースごとの採用や配置は、先入観やこれまでの実績にとらわれず均等に実施

#### ③ ポジティブ・アクションの推進

<具体的方策>

- ・ 女性に対する社内訓練・研修の積極的実施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させる等のポジティブ・アクションの実施