

男女間の賃金格差を解消するために 企業の労使は何に取り組めばよいのでしょうか？

1. 男女間の賃金格差の実態を把握し、対応策を議論しましょう

まずは、企業において男女間賃金格差についての実態把握と要因分析を行い、それを踏まえて労使の間で対応策について議論を行うことが大切です。この場合、女性労働者の参加等により女性の意見が議論に反映できるようにすることが効果的です。

また、格差の実態について、定期的にフォローアップすることにより、対応策を最新の状況に応じたものとするのが求められます。

2. 賃金決定基準の明確化など公正・透明な賃金制度を整備しましょう

賃金決定が曖昧な賃金制度は男女賃金差別の温床となるため、賃金決定基準の明確化や賃金表の整備など、公正・明確・透明な賃金制度の整備を進めることが求められます。

3. 評価基準の明確化など公正・透明な人事評価制度を整備し、運用しましょう

不透明で曖昧な人事評価制度は賃金、昇進・昇格における男女差別の温床となるため、評価基準を明確で客観的なものにするとともに、評価者訓練や評価結果のフィードバック等も必要になります。

4. 生活手当を見直しましょう

家族手当、住宅手当といった生活手当は、格差解消の観点からは、それが男女間賃金格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望まれます。

廃止しない場合でも、男女間賃金格差に影響しないよう、時間をかけてでも制度変更することが必要です。具体的には、家族手当のうちの子どもに対する手当や住宅手当は維持するにしても、生活手当の廃止・縮小に伴う影響を緩和しつつ配偶者に対する手当は廃止するなど、できるだけ縮小することが望まれます。