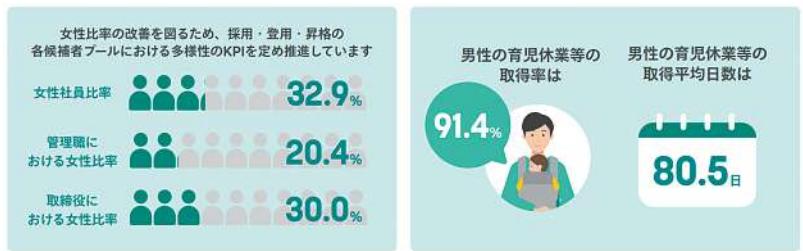
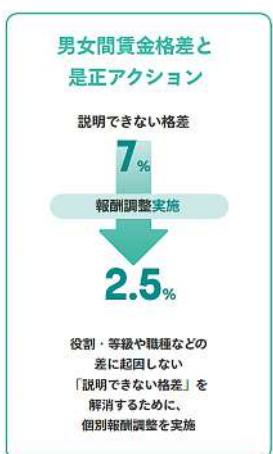


図表1 女性比率および男性の育児休業取得状況



図表2 説明できない格差の是正



出所：2023年度版インパクトレポート

冒頭でも述べたように、メルカリはミッション達成に不可欠なものとしてI&Dを位置付けている。これと経営陣のフエアネス(公正性)に対する

し、2022事業年度分から「男女間賃金格差」の公表を義務付けた。
メルカリでは、組織内の男性と女性の平均賃金の差のみを示す「男女間賃金格差」のほか、状況をより正確に把握するために、重回帰分析という統計手法を用い、役割・等級や職種などの差に起因しない「説明できない格差(unexplained pay gap)」の算出も行った。その結果、男女間賃金格差は37.5%、さらに「説明できない格差」が7%あることが判明した。

I&Dに力を入れ、ジェンダー平等のための制度や運用の改良を重ねてきたことから、「説明できない格

差」が存在することは、経営陣や人事部門にとつても意外な結果であった。原因について検証したところ、評価報酬制度の運用に問題があつたわけではなく、入社時の年収ですでに9%の男女間格差があつたことがわかった。メルカリでは面接などで各人の能力を判断したうえで報酬オファーを出しているが、前職での給与を考慮した結果、男性と比べ女性の賃金が低いという社会にあるジェンダー格差を再生産してしまつていたのである。

「説明できない格差」を是正するため、プロジェクト担当者と経営陣で議論を重ね、男性の報酬を下げるることなく、7%ある格差を2.5%まで縮小することに合意した。またその過程で、「賃金格差の是正をコストとして捉えるのではなく、フェアな待遇を提供することこそが投資である」という経営判断がなされた。

よりフェアな社会の実現のために

男女間賃金格差の開示に伴う一連のアクションは、データの開示 자체が目的ではなく、すでに生じた格差を埋めて、よりフェアな社会にしていくことが目的である。構造的な課題に社会全体で取り組んでいくためにも、各企業にできることを着実に進めていくことが求められる。

2023年6月時点では、メルカリグループ全社における外国籍社員比率は25.7%となつた。メルカリ東京オフィスには約50カ国のメンバーが所属しており、エンジニアリング組織においては53.8%を外国籍社員が占めるなど、社内におけるダイバーシティが加速している。メルカリにとってインクルージョン&ダイバーシティ(I&D)は、人事指標にとどまらず、グローバルミッション「あらゆる価値を循環させ、あらゆる人の可能性を広げる」を達成するためのキードライバーとして位置付けられている。

インクルージョンの力ギは多様な働き方の尊重

ライフスタイルや家庭の状況によって個々のライフスタイルは異なり、ジェンダーや国籍と同様に、「ライフスタイル」はダイバーシティの要素となる。メルカリには、多様な

メンバーが本来持つ可能性を最大限に發揮できる組織を体現するための取り組みとして、ワークスタイルを自ら選択できる制度「YOUR CHOICE」がある。チームのパフォーマンスを最大化することを前提に、リモートワーク・出社・住む場所・勤務時間(フルフレックス制度)などを社員が自由に選択できる制度である。本制度の活用により、2022年9月時点では社員平均のリモートワーク率は90%となり、東京オフィス所属メンバーの10%以上が首都圏以外から勤務している。

安心して働ける環境の整備が性別役割分業の打破に

親の介護や子育てなど様々な事情や制約がある社員に対しては、ダウンサイドリスクをケアする福利厚生制度「merci box」において、介護休業支援をはじめ、妊娠の支援、病児保育費の支援、認可外保育所の費用補助な

どの制度を整備している。例えば、産後休業・育児休業からの復職後に当社独自の復職一時金を支給するなど金銭的なサポートを行うことで、社内では男性の育休取得も当たり前になり、取得率は男性社員においても90%を超えている。

男性の育休取得の推進が叫ばれているが、特に男女の賃金格差が社会に存在する場合、収入の減少は男性が育休取得を躊躇する要因となる。結果として性別役割分業が解消されないのであれば、男女ともにダウンサイドリスクを気にすることなく、安心して出産や育儿に専念できる働きやすい環境を整備することが重要である。

男女間賃金格差

「説明できない格差」の是正

厚生労働省は改正女性活躍推進法に基づき、常時雇用の労働者が301人以上の企業に対

社内へのコミュニケーションはTrust and Openness

是正のアクションについて社内にどのように伝え、理解を促すかというのは難しいテーマである。メルカリでは相互の信頼関係大切にするカルチャーセンター「Trust and Openness」に基づき、全社集会という最もオープンな場で、経営トップから全社員に向けて分析結果と是正アクションについて共有し、その場で質疑応答にも対応した。同時に、今回のアクションが女性の賃金を上げるという単発の取り組みではなく、「あらゆる人事プロセスにおける機会の不平等をデータで可視化し、是正する」取り組みの一環であることを強調した。

社員から批判や不信の声が上がることも想定されたが、結果として、社会に存在するジエンダー格差という課題に対し、具体的なアクションを取ることへの賛同の声が男女間わず集まつた。

メルカリ経営戦略室政策企画・Inclusion and Diversity Specialist

なかた

みさき

中田 美沙貴



メルカリのインクルージョン&ダイバーシティ —男女間の「説明できない賃金格差」を是正し、よりフェアな社会に—

出所：2023年度版インパクトレポート