

メルカリのインクルーシブ&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

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

中田美沙貴

なかた みさき



2023年6月時点で、メルカリグループ全社における外国籍社員比率は25・7%となった。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シブ&ダイバーシティ(I&D)は、人事指標にとどまらず、グループミッション「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ワードとして位置付けられている。

インクルーシブのカギは多様な働き方の尊重

ライフステージ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

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、社内では男性の育児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。

男性の育児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児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、安心して出産や育児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

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

「差」が存在することは、経営陣や人事部門にとっ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ったわけではなく、入社時の年収ですでに9%の男女間格差があったことがわかった。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っていたのである。

社内への「ミチケイション」は Trust and Openness

強いコミットメントがあるからこそ、重回帰分析の結果からは是正アクションへの迅速な意思決定につながった。

是正のアクションについて社内にとどのよう

フェアな待遇の提供はコストではなく投資である

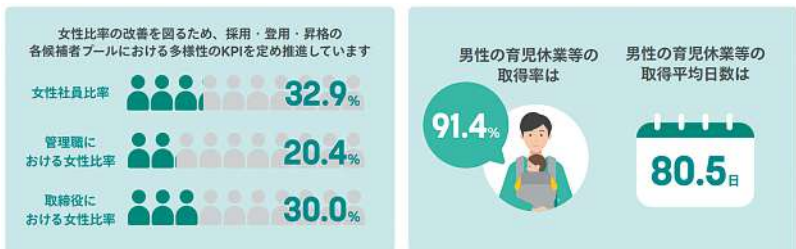
「説明できない格差」を是正するため、プロジェクト担当者や経営陣で議論を重ね、男性の報酬を下げることなく、7%ある格差を2・5%まで縮小することに合意した。またその過程で、「賃金格差の是正をコストとして捉えるのではなく、フェアな待遇を提供することこそが投資である」という経営判断がなされた。

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。これと経営陣のフェアネス(公正性)に対する

よりフェアな社会の実現のために

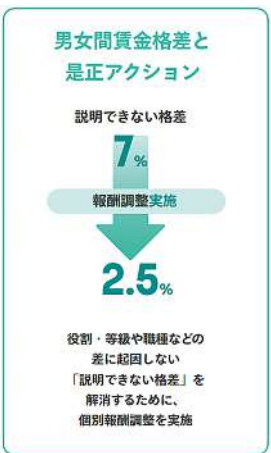
男女間賃金格差の開示に伴う一連のアクションは、データの開示自体が目的ではなく、すでに生じた格差を埋めて、よりフェアな社会にしていけることが目的である。構造的な課題に社会全体で取り組んでいくためにも、各企業にできることを着実に進めていくことが求められる。

図表1 女性比率および男性の育児休業取得状況



出所：2023年度版インパクトレポート

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。これと経営陣のフェアネス(公正性)に対する