

JPMorganChase

男女の賃金差異の公表について

対象期間:

事業年度2024年(2024年4月1日から2025年3月31日まで)



JPモルガン証券株式会社

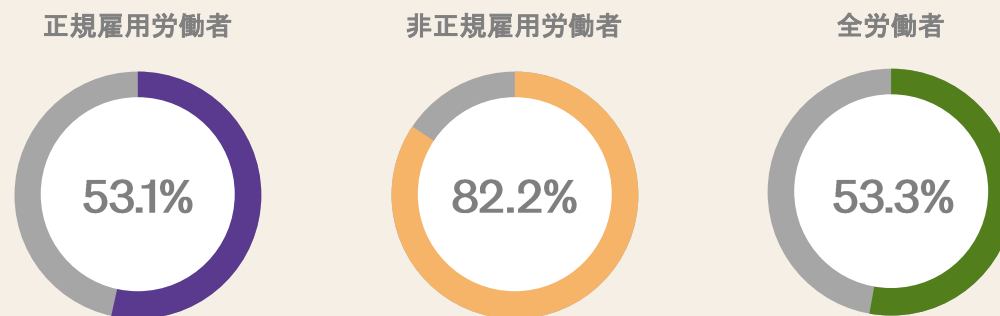
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、男女の賃金差異の公表が義務付けられております。

公表する情報には以下が含まれます。

- 総現金報酬(賃金)から算出した、下記(1)から(3)に該当する全男性従業員の平均年間賃金に対する全女性従業員の平均年間賃金の割合
- (1) 正規雇用労働者 (2) パート・有期社員(非正規雇用労働者) (3) 全労働者ごとの割合

本レポートで公表されている指標は賃金差異の指標であり、ペイエクイティを示すものではありません。賃金差異は、組織内の全女性従業員の賃金と組織内の全男性従業員の賃金の差に基づいて算出されており、当社の男女間の賃金差異は、各従業員の賃金の差異によってもたらされています。賃金差異は、役割、在職期間、年功や経験、労働時間など、一般的に賃金に影響を与える重要な要素を考慮していません。

男性従業員に対する女性従業員の平均年間賃金の割合



当社の指針:

- JPモルガン・チェースでは“make dreams possible for everyone, everywhere, every day”をPurposeとして掲げ、その実現に向けて取り組んでいます。
- 当社は、有望な人材が特定の属性の集団に集中することはないと考えており、あらゆる経歴を持つ人材の雇用機会均等に尽力します。
- 当社は、いかなる種類の不法な差別、ハラスメント、虐待行為も固く禁じています。すべての人を公平に、敬意をもって扱うことに専心します。
- 当社は、最高の人材を惹きつけ、維持することを目指します。従業員こそが当社の強みであり、従業員の多様な才能と視点 が当社の成功に直結していることを認識しています。
- 当社は、従業員が尊重され、信頼され、権限を与えられるようなインクルーシブな職場環境を構築・推進に努めています。当社の経験では、チームの多様性が高まれば、より良いアイデアと成果が生まれ、より強固な企業文化を享受し、競合他社を凌駕することができます。
- 当社は、企業の責任と長期的な株主価値へのコミットメントの一環として、必要なサービスやリソースにアクセスできていない地域社会の支援をしており、それは同時に多くの国・地域で義務付けられているものでもあります。顧客、地域社会、そして当社のビジネスにとって有益であると判断したビジネス慣行や地域社会への奉仕活動を通じて、個々人に力を与え、生活を向上させることに努めます。