

J.P.Morgan

日本における 男女の賃金差異の 開示について

対象期間:

事業年度2022年(2022年4月1日から2023年3月31日まで)



開示 - JPモルガン証券株式会社

女性活躍推進法の改正により、男女の賃金差異の開示が義務付けられました。

開示する情報には以下が含まれます。

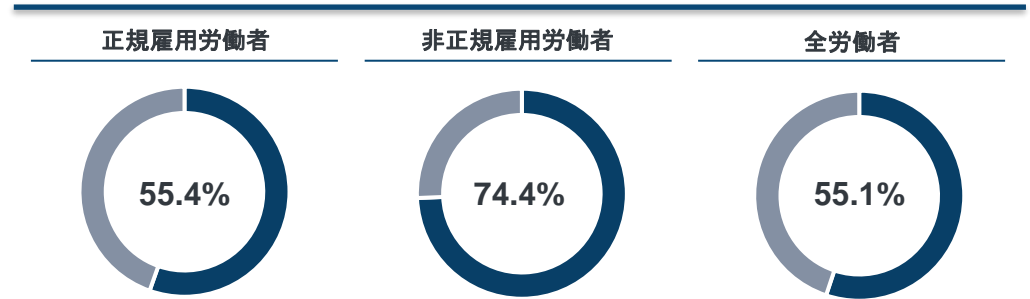
- 総現金報酬(賃金)から算出した、全男性従業員の平均年間賃金に対する全女性従業員の平均年間賃金の割合
- (1) 正規雇用労働者 (2) パート・有期社員(非正規雇用労働者) (3) 全労働者ごとの割合

従業員の役職、職階、仕事内容、経験、長期の無給休暇など、その他の多くの要素における違いは考慮されません。

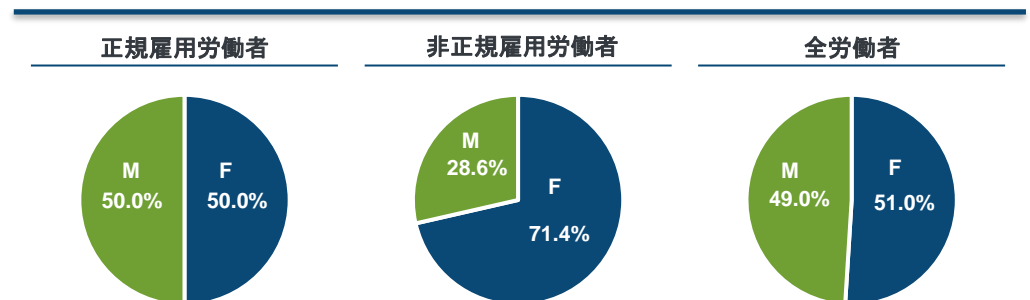
この方法で算出される賃金の差異は、同一価値労働に対する賃金の差異ではなく、上級職における男女構成の違いを反映している可能性があります。



男性従業員に対する女性従業員の平均年間賃金の割合



従業員の男女別構成比



この男女の賃金差異の開示は、ペイ・エクイティ*1の概念とは異なります。日本における男女の賃金差異の開示義務は、賃金の総額であり、賃金に影響を与える様々な要因は考慮されていません。

一方、ペイ・エクイティ*1は、同じ業務を行う従業員とその報酬を統計的分析に基づき比較します(つまり同一価値労働同一賃金)。

*1 同一価値労働同一賃金

当社の職場環境



日本におけるプレゼンス

企業責任(CSR)への取り組み、従業員のボランティア活動、ワークライフバランスを支援する福利厚生、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの戦略など、日本における当社の職場環境の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

当社は、職場におけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現に努めています。これにより、採用、社内異動、昇進、人材マネジメントに関するすべての活動は、当社のビジネス原則の推進、チーム力の強化や有効性の向上、企業文化の繁栄に繋がっています。

女性活躍は重要な優先課題

女性活躍への投資は、当社にとって経営戦略の重要課題です。長年にわたり、女性のキャリアやスキル習得の支援や、優秀な人材を惹きつけることを目的として、女性の活躍を可能にする様々なツールやリソースを開発し、導入してきました。

職場におけるワークライフバランスや柔軟な働き方を実現することにより、女性従業員が支援やメリットを享受できるよう、当社は行動計画を策定しています。詳細については、[こちら](#)をご覧ください。