

「男女の賃金の差異」の情報公表

2022年7月8日施行の改正女性活躍推進法に基づき、りそなデジタル・アイの「男女の賃金の差異」の情報を公表いたします。

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	労働者に占める女性労働者の割合
全ての労働者	76.4%	35.9%
正規労働者	75.2%	36.8%
非正規労働者	117.4%	20.0%

＜対象期間＞

2023年1月1日から2023年12月31日

＜賃金＞

基本給、超過労働に対する報酬、賞与、住宅手当を含み、通勤手当を除く

＜正規労働者＞

出向者については、他社から当社への出向者を除く（当社の給与制度を適用していないため比較対象として適切でない）

＜非正規労働者＞

派遣社員を除く

＜差異についての補足説明＞

・正規労働者

差異につながる最も大きな要因として、管理職を担うことができる職階(バンド7以上)に占める女性労働者の割合が少ないことが挙げられます。

同割合を高めるべく、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画に掲げた内容を実践してまいります。

育児休職/短時間勤務は女性労働者が多く活用しているため、育児休職/短時間勤務社員を除くと男女の賃金の差異は縮小します。

2021年度以降の当社新卒採用においては、男性・女性の比率はほぼ半々となっていまが、高年齢者においては、男性の比率が高い状況にあります。

給与水準の高い高年齢の男性社員が非正規労働者（シニア）へ移行したことにより、正規労働者における女性の比率が高まったと同時に、男性と女性の平均賃金の差異が縮小しています。

当社では2013年以降、厚生労働省の「くるみん」を連続して取得しており、育児休業や短時間勤務制度を制定しているだけでなく、有効活用されている結果と考えています。

今後は、男性労働者に対する育児休職/短時間勤務活用を推進していきます。

・非正規労働者

当社の非正規労働者は、高年齢者の雇用に関する者に限られています。雇用する制度は2つに分かれており、制度ごとの人数の違いが差異につながっております。

※ 「バンド」とは当社内の職階です。

[更新履歴]

2023/5/10 初版掲載

2024/5/20 2023年度情報にて更新