

「男女の賃金の差異」について

2022年7月8日施行の改正女性活躍推進法に基づき、東明工業の「男女の賃金の差異」を下記のとおり公表致します。

	男女の賃金の差異 ※男性の賃金=100%に対する 女性の賃金割合	労働者に占める 女性の割合	管理職の内 女性管理職 の割合	役職者の内女 性役職者の割 合
全ての労働者	64.6%	9.6%	0.0%	5.8%
正規社員	66.3%	6.6%	0.0%	5.8%
非正規社員	71.9%	155.6%	0.0%	0.0%

対象期間： 2022年9月1日 ～ 2023年8月31日 まで (50期報告分)

賃 金： 基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く

正規社員： 出向者については、他社から当社への出向者を除く

非正規社員： 派遣社員を除く

《差異についての補足説明》

正規社員： 現在は女性管理職がないことから差異が大きくなっているが、管理職を除くと80.6%の差異にとどまる。
また、産休・育休後の女性社員が約2割いるため、短時間勤務や、看護休暇等の制度を利用している影響も出ていると考えられる。
女性社員の割合が6.6%と母数が少ないことに加え、女性社員の約6割は勤続10年未満となっているため、まだ役職者が少ないことも要員と考えられる。
育児介護休業制度の活用を積極的に推奨し、働きやすい職場環境を整えることで女性社員の長期定着を図っていく。今後も女性社員を積極的に採用し、役職者および管理職への登用も計画的に推進していく。

非正規社員： 男性嘱託社員の影響で差異が生じているが、時給で見ると男女格差はほぼみられない。
週所定40時間に満たないパート社員について、約6割が女性で、平均勤続約2年である。非正規社員全体で見ると、女性の割合が男性の1.5倍であることも影響していると考えられる。
特に女性パート社員の労働時間は、家庭の状況に応じて多様な勤務時間に対応しているため、定着が難しいのも現状

公表日： 2024/10/10