

2024年の日本における「男女の賃金の差異」の公表

男女の賃金の差異の計算の基礎となる賃金データは、直近の決算日より前の12ヵ月間（2023年4月から2024年3月）に実際に支払われた賃金を反映しています。

1. 政府指定フォーマットによる「男女の賃金の差異」（正規雇用労働者および有期労働者の男女比較）

AIG 損害保険株式会社

区分	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)
全労働者	56.7%
- うち正規雇用労働者	54.1%
- うち非正規雇用労働者	68.1%

正規雇用労働者：定年制社員。グループ内出向勤務者を含む

非正規雇用労働者：正規雇用労働者以外。時給制社員・有期雇用社員が該当

上記の賃金差異は、全男性従業員と全女性従業員の賃金を単純平均していることによるものです。賃金水準が低い職務等級の下位層に占める女性従業員の比率が高い反面、職務等級の上位層（リーダーシップや管理職層）においては男性の比率が高いことが、差異の理由として挙げられます。

2. 階層ごとの平均賃金の差異（職務等級階層ごとの男女の賃金比較）

AIG 損害保険株式会社

区分	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)
管理職層	89.1%
中堅専門職層	79.7%
スタッフ層	90.8%
キャリアエージェント(営業外務社員)	85.0%

同一職務等級内では同一程度の適正な賃金が、各人の評価に応じ、市場競争力のある形で支払われることをAIGでは重視しています。現在の差異の解消に向けて、より多くの女性管理職の育成、昇進、雇用に組織全体で積極的に取り組んでいます。

<データに関する注記>

男女の賃金の差異は、女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100(%)で計算されます。

この算出目的において、総賃金には、給与、手当、賞与、インセンティブ、残業代、その他名称の如何を問わず支払われる金銭的報酬が含まれます。所得税法第28条により非課税所得として扱われる支払い(例：非課税の通勤手当)は計算から除外されます。