

## 男女の賃金差異の公表

女性活躍推進法で定められている男女賃金差異について、令和6年3月4日に公表した数値に誤りがありましたので修正して公表します。また、比較的差異のある区分について、補足説明を追記しました。

公表日：令和6年6月7日

区 分	男女の賃金の差異
全労働者	42.0%
うち一般職員	86.8%
うち嘱託員	96.1%
うち業務補助職員	58.3%

\*対象期間：令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

\*賃金：通勤手当を除く

修正前

当初の公表日：令和6年3月4日

区 分	男女の賃金の差異
全労働者	41.3%
一般職員	86.0%
嘱託員	89.7%
業務補助職員	58.3%

\*対象期間：令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

\*賃金：通勤手当を除く

<差異についての補足説明>

- ・ 全労働者

上記の賃金差異は、全男性職員と全女性職員の賃金を単純平均していることによるものです。全職員のうち、賃金水準の低い業務補助職員で勤務時間数の短い事業に従事する女性職員の占める割合が特に高いことが、差異の理由として挙げられます。

名古屋市教育スポーツ協会では、同等の業務に従事する職員に対して、男女で処遇に違いを設けていません。

- ・ うち一般職員

差異につながる最も大きな要因として、賃金水準の高い高年齢層の男女比率に偏りがあることが挙げられます。

直近で実施した令和2年度・3年度の採用においては、男性・女性の比率はほぼ半々となっており、職員の新陳代謝により年齢構成及び男女比率が均衡することで男性と女性の平均賃金の差異は縮小するものと見込んでいます。

- ・ うち業務補助職員

上記の賃金差異は、全ての事業の男性業務補助職員と女性業務補助職員の賃金を単純平均していることによるものです。業務補助職員は時給制の給与体系であり、従事する事業により勤務時間の長短があります、

差異につながる最も大きな要因として、勤務時間が短い事業に従事する女性職員の占める割合が高いことが挙げられます。

なお、同じ事業に従事する職員で比較すると、男性と女性の平均賃金の差異はありません。