

2026 年 5 月 25 日

GE ヘルスケア・ジャパン（株） 会社データ | 2025 年度給与格差について

GE ヘルスケアは、世界中で 130 年に渡りビジネスを続ける過程で、性別、人種、国籍等にかかわらず、ひとりひとりの社員が各自の強みや特性を存分に活かし、活躍できる環境を整備してきました。人事制度のあらゆる側面においても、能力と発揮しているインパクトをベースに報酬がアップし、成長が促進できるよう、会社を挙げて早期より取り組みを推進してきました。

当社では、採用、ポスティングによる異動、そして昇進といった、社員の職種が変わる節目ごとに、担当する職務を明確にして、職責において能力を発揮できる人材を登用すると同時に、職務の領域や責任のレベルに応じた給与水準をあてはめて、報酬を決定しています。

以上の取り組みを踏まえた 2025 年度の男女間の報酬の差異は、以下の通りとなります。

1. 基本給の比較

当社では職務に応じた報酬制度を運用する際に、基本給を基準としています。その理由は、業績賞与は会社業績や部門業績、個人の成績に左右されるため、年収によってばらつきが生じ、報酬水準の妥当性が見えにくくなるためです。この観点から、業績賞与を除いた男女の報酬水準を比較します。業績賞与を除いた男女間での報酬格差は表①の通りとなります。

表①	区分	女性平均給与等 / 男性平均給与等
	常用雇用	96.6%
	有期雇用	65.0%
	全体	92.3%

※内閣府が公表する 2024 度における 常用雇用者の男女給与水準格差は 78.1%、一般労働者の同格差は 75.8%です。
(2-4 図 男女間所定内給与格差の推移 内閣府男女共同参画局より)

2. 管理職、一般職、有期雇用における基本給の比較

当社では、職務の領域や責任のレベルに応じた給与水準をあてはめて、能力と発揮されるインパクトにより報酬を改定するという継続的な取り組みにより、職務の領域や職務のレベルによっては、女性の報酬水準が男性の報酬水準を上回る場合があります。このことから、これまでの施策は一定の効果を発揮していると捉えています。

ここでは、常用雇用社員を管理職、一般職に区分し（表①の算出データにおける常用雇用を管理職と一般職に区分）報酬格差を比較します。結果は、次の表②の通りです。

なお、有期雇用の社員においては定年再雇用に該当する社員が含まれており、正社員同等の報酬で処遇されている場合があることに加え、定年を迎えて再雇用制度の対象となる年代に男性社員が多いことから、常用雇用者よりも差が大きく開く場合があります。

表②

区分	女性平均給与等/男性平均給与等
常用雇用 管理職	101.4%
常用雇用 一般職	95.1%
有期雇用	65.0%
全体	92.3%

※内閣府が公表する 2024 度における常用雇用者の男女給与水準格差は 78.1%、一般労働者の同格差は 75.8%です。
（2-4 図 男女間所定内給与格差の推移 内閣府男女共同参画局より）

当社は今後も、性別にかかわらず、お客様のために最善を尽くすべく価値を発揮できる方に生き活きとご活躍いただける会社、公正に報酬を提供できる会社を目指し取り組んでまいります。皆様をはじめ、広く社会から寄せていただくご期待を真摯に受け止めて、相互に信頼を育むことができるよう、包摂的で公正な人事施策を展開、推進してまいります。