

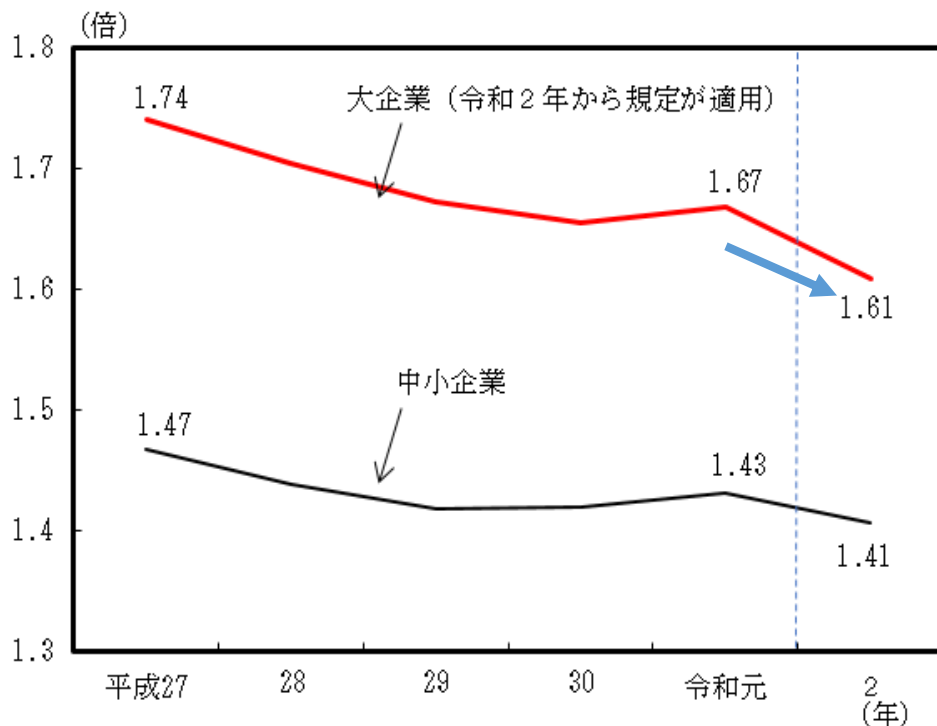
EBPMの分析レポート（同一労働同一賃金の効果検証） 概要（※1）

○令和2年4月にいわゆる同一労働同一賃金に関する規定が大企業のみ適用された効果について、差の差（Difference-in-Differences）分析やロジスティック回帰分析の考え方をを用いて、分析を行った結果、下記のとおり、正規雇用労働者とパート等（※2）との間の不合理な待遇差の解消に向けた取組がなされていることが示された。

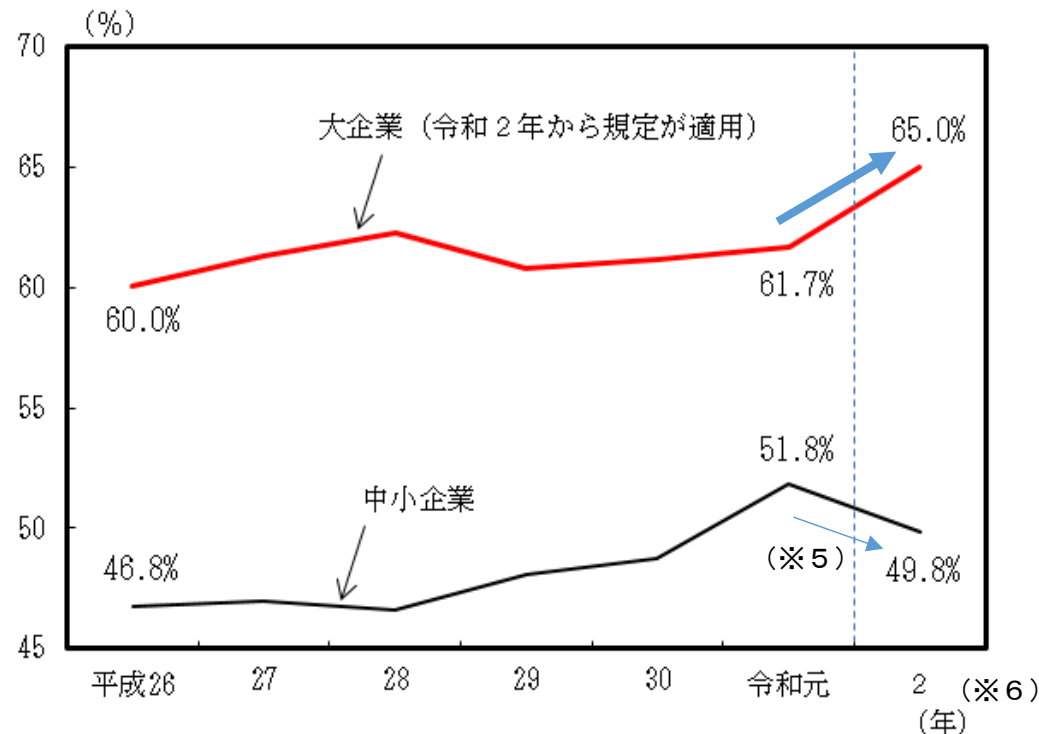
（分析1）同一事業所内の雇用形態間の時給差は、令和2年の大企業において大きく縮小しており、その効果は、令和元年における時給差の10%程度相当（※3）である。

（分析2）パート等へのボーナス（賞与、期末手当等の特別給与）支給事業所割合は、令和2年の大企業において上昇しており、中小企業と比較してロジスティック回帰分析の結果得られた上昇幅は、6～7%ポイント程度である。

（分析1）雇用形態間の時給差（※4）の推移



（分析2）パート等へのボーナス支給事業所割合の推移



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」を基に、EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。）において集計。

（※1）本分析レポートは、プロジェクトチームにおけるEBPMの分析結果を取りまとめたものであり、事業所管部局の公式見解を示すものではないことに留意が必要である。

（※2）「パート等」とは、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び臨時労働者のことである。

（※3）「時給差の10%程度相当」は、重回帰分析により、他の要素を統制した上で見られる効果の程度。詳細は本レポートの注17を参照のこと。

（※4）雇用形態間の時給差として、パート等の時給を1とした時の正規雇用労働者の時給の値（倍率）を算出し、（分析1）の図の縦軸としている。

（※5）令和元年から2年にかけて、中小企業におけるパート等へのボーナス支給事業所割合が低下しており、これは新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響等による可能性がある。

（※6）グラフの横軸に当たる年は、調査年ではなく、それぞれ所定内給与等やボーナスが支給された年を示している。