

概要（事前分析表のポイント）

施策目標Ⅳ-2-1

非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び待遇の改善を図ること

【概要】令和5年度事前分析表（施策目標Ⅳ-2-1）

基本目標Ⅳ：女性の活躍促進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、非正規雇用労働者の待遇改善、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること

施策大目標2：非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び待遇の改善を図ること

施策目標1：非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の雇用の安定及び待遇の改善を図ること

現状（背景）

1. 非正規雇用労働者の概況（2022年）

- 我が国の15歳以上人口（11,017万人）に占める就業者（6,713万人）の割合は約6割であり、就業者の約半数が正規雇用労働者（3,588万人）、**非正規雇用労働者（2,101万人）は3割程度**。雇用者総数（5,689万人）に占める割合は**36.9%**となっている。
- 非正規雇用労働者数は、2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、**2022年は増加**。【3頁】
- 非正規雇用労働者数について、年齢階級別に見ると、**65歳以上で顕著に増加している**。45歳未満で見ると、ほぼ横ばいで推移している。【4頁】

2. 非正規雇用労働者の内訳（2022年）

- 非正規雇用労働者のうち、パートは**1,021万人（48.6%）**、アルバイトは**453万人（21.6%）**、派遣社員は**149万人（7.1%）**。近年はパート、アルバイトが増加。【5頁】
- 不本意非正規雇用労働者の割合は、非正規雇用労働者全体の**10.3%**（2022年平均）であり減少傾向。【6頁】
- 一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」等の理由で非正規雇用を選択する者の割合は増加傾向で、**76.4%**（2022年平均）存在。【7頁】

3. 非正規雇用労働者の待遇等の現状

- 正規雇用労働者に比べ、非正規雇用労働者の賃金は低い**。【8頁】
- 正社員との比較で見ると、「計画的な教育訓練（OJT）」、「入職時のガイダンス（Off-JT）」は正社員と比べて7割程度の実施となっているが、「**将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off-JT）**」は4割を下回っている。【9頁】
- 手当等、各種制度の適用割合について、正社員との比較で見ると、「**通勤手当**」の実施率が約8割と高くなっており、「**慶弔休暇**」が約6～8割、「**賞与**」が約4～6割となっている。【10頁】
- 同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて、「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」は21%、「異なる形態が存在しない」は7%。「取り組んでいる又取り組んだ」事業所の取組内容は、「基本給」が42%、「諸手当」が60%、「福利厚生」が60%であった。【11頁】

課題1

- ① 正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ない
- ② 正規雇用を希望しながらそれがかなわず非正規雇用で働く者が存在

課題2

- ① 非正規雇用労働者の待遇が働き・貢献に見合っていない場合がある
- ② 非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差の解消

達成目標1

正社員として働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換

達成目標2

非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保

【測定指標】太字・下線が主要な指標

1 不本意非正規雇用労働者の割合（アウトカム）

2 **キャリアアップ助成金により非正規雇用労働者から正規雇用労働者等に転換した労働者の数（アウトカム）**

3 **キャリアアップ助成金により正社員転換した就職氷河期世代の労働者の数（アウトカム）**

4 **キャリアアップ計画の認定数（アウトプット）**

5 パートタイム・有期雇用労働法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した報告徴収件数（年度内）（アウトカム）

6 **派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から個別の相談を受けた際などに、相談者の抱える問題について、相談を通じて解決に至った割合（アウトカム）**

確認すべき主な事項（事前分析表）

背景・課題について

1

施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。
(注1) 課題の分析に漏れがあると、その後が続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。

達成目標について

2

課題に対応した達成目標を設定できているか。

3

施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。
(注2) 達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。

測定指標、参考指標について

4

達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか(達成目標と測定指標の関係性は明確か)。

5

測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。
(注3) 最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。

6

測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。

7

当該年度の目標値が記載されているか。

8

目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。

9

指標の入れ替えが行われている場合、その理由について説明されているか。

10

目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。

達成手段について

11

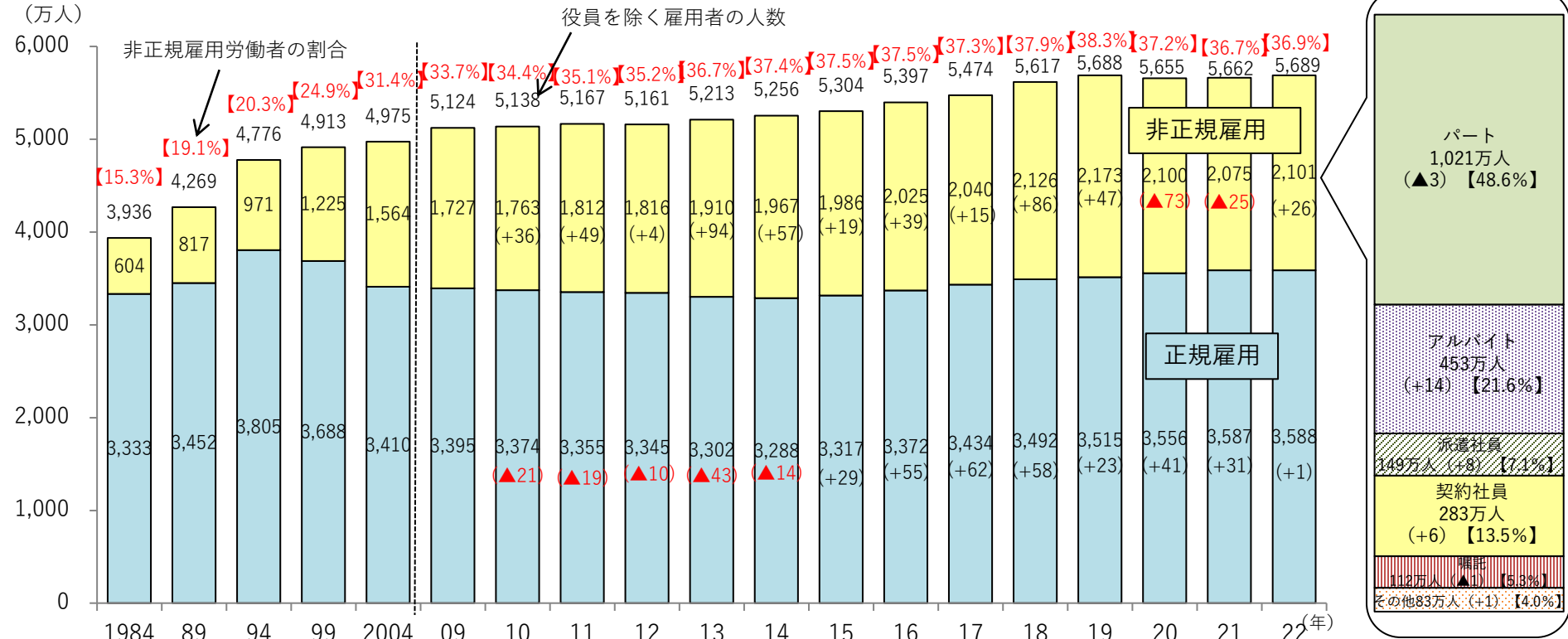
測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。

12

達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。(注2)参照

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,588万人（2022年平均。以下同じ）。対前年比で**8年連続の増加**（+1万人）。
- 非正規雇用労働者は2,101万人。2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加（+26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.9%**。前年に比べ0.2ポイントの上昇。

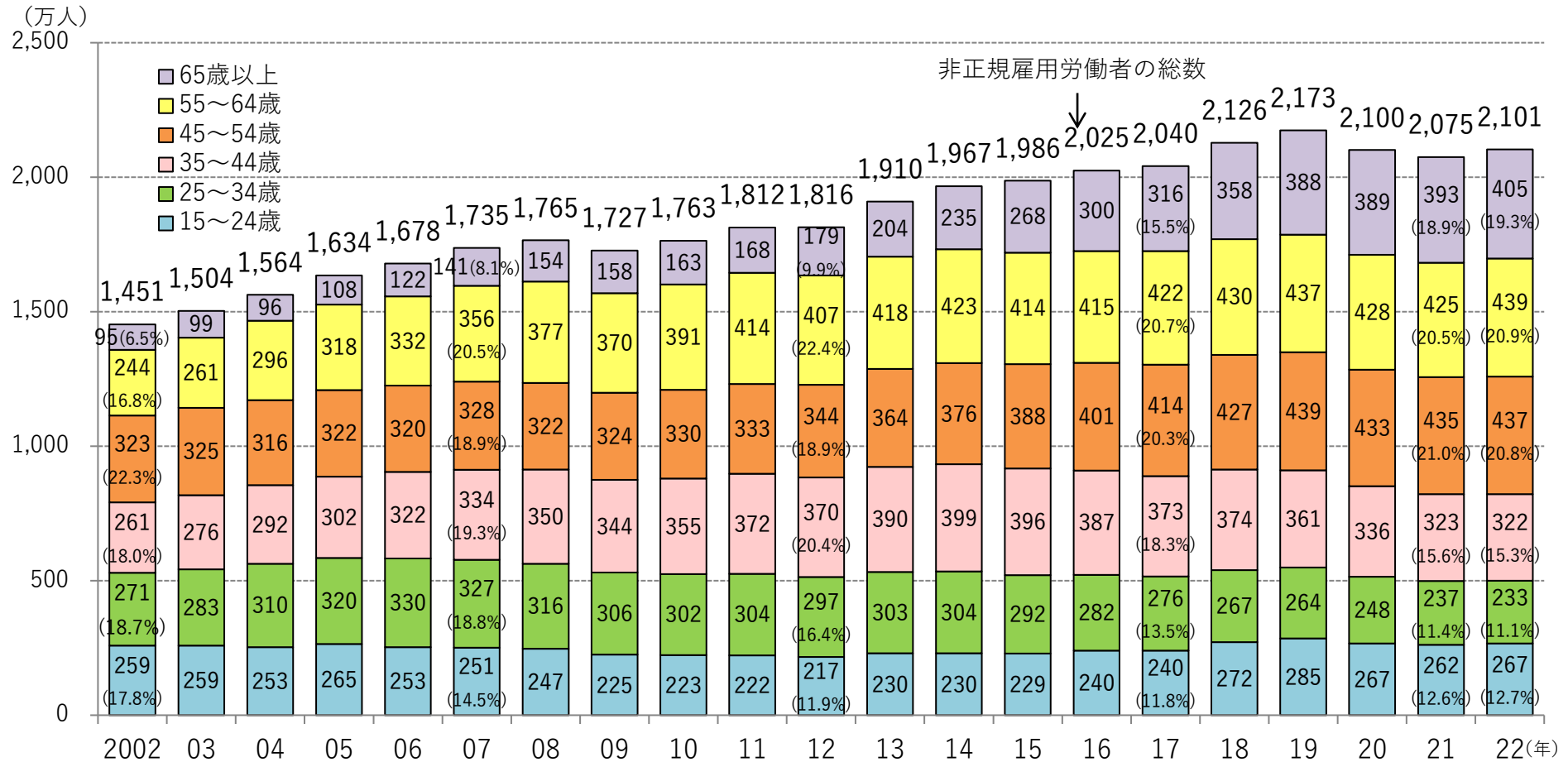


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用労働者の推移（年齢階級別）

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 年齢階級別で見ると、65歳以上で顕著に増加。45歳未満であればほぼ横ばいで推移。

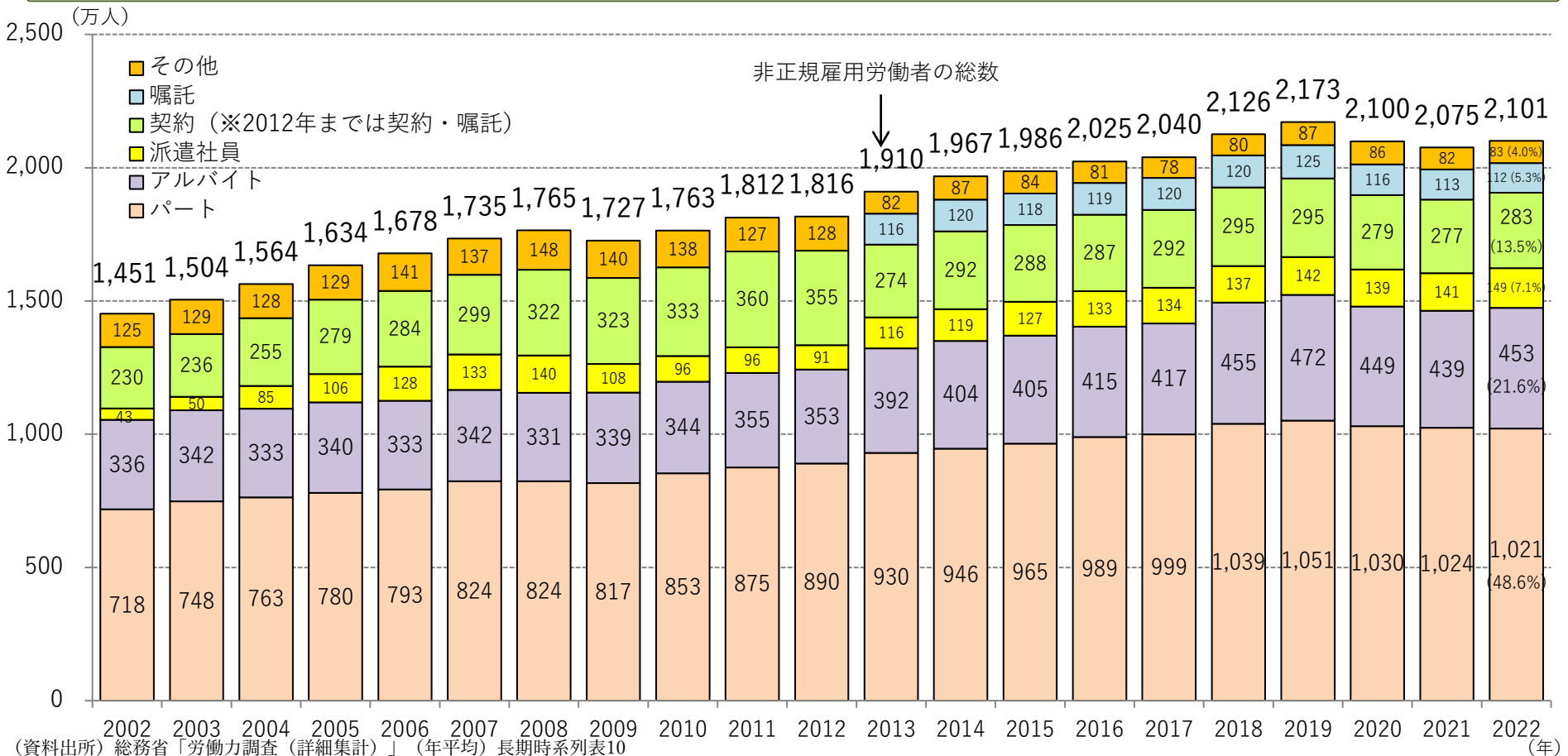


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。 5) 括弧内は、非正規雇用労働者に占める年齢階級別の割合。

非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 2022年の非正規雇用労働者に占めるパートの割合は約5割。

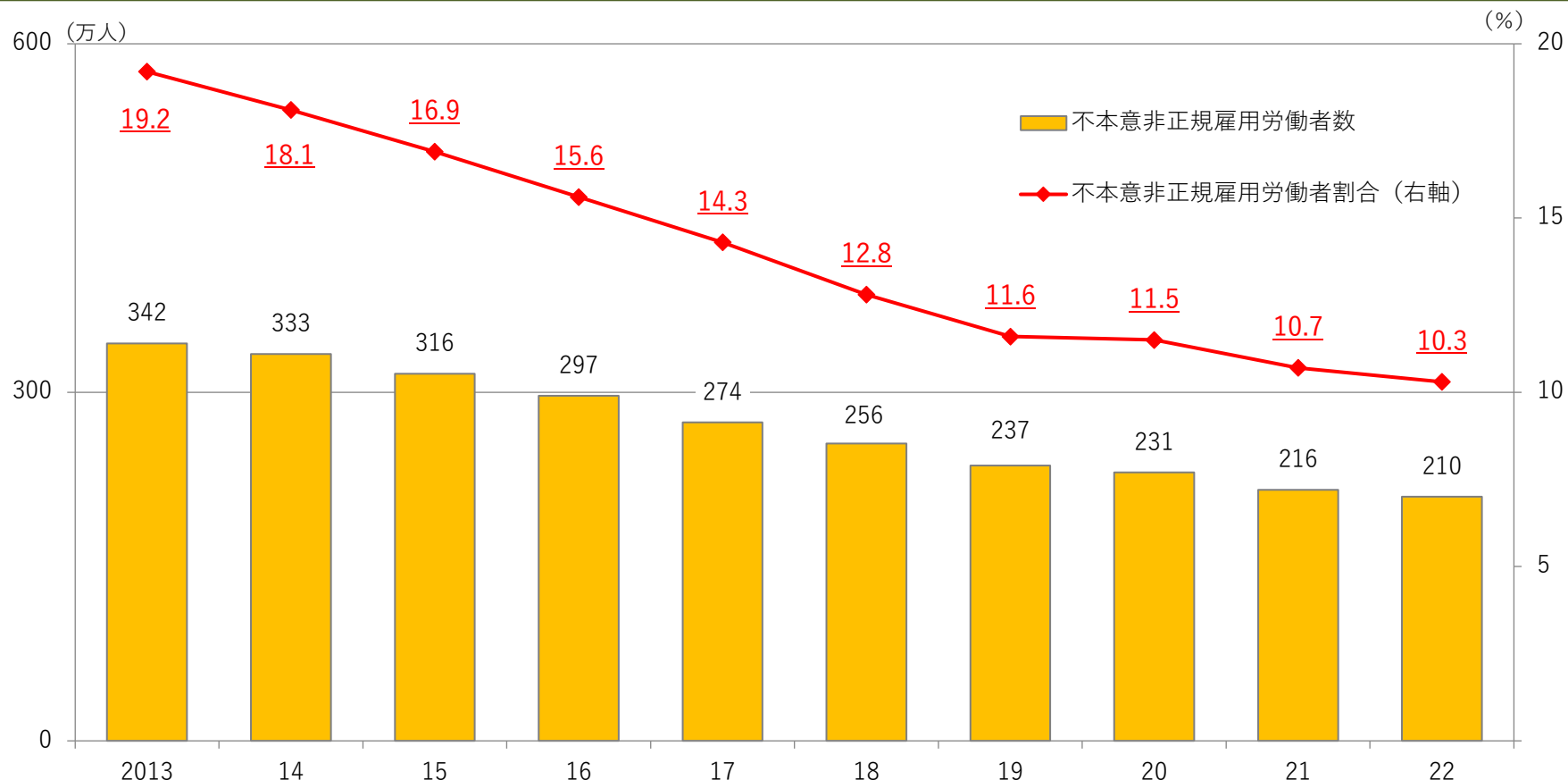


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2005年から2009年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値。
 4) 2011年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 5) 2002年から2012年までは、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。
 2013年以降は、非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。
 6) 括弧内は、非正規雇用労働者に占める各雇用形態別の割合。

不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○ 2022年の不本意非正規雇用労働者の割合は10.3%。対前年比で9年連続で低下（-0.4ポイント）。

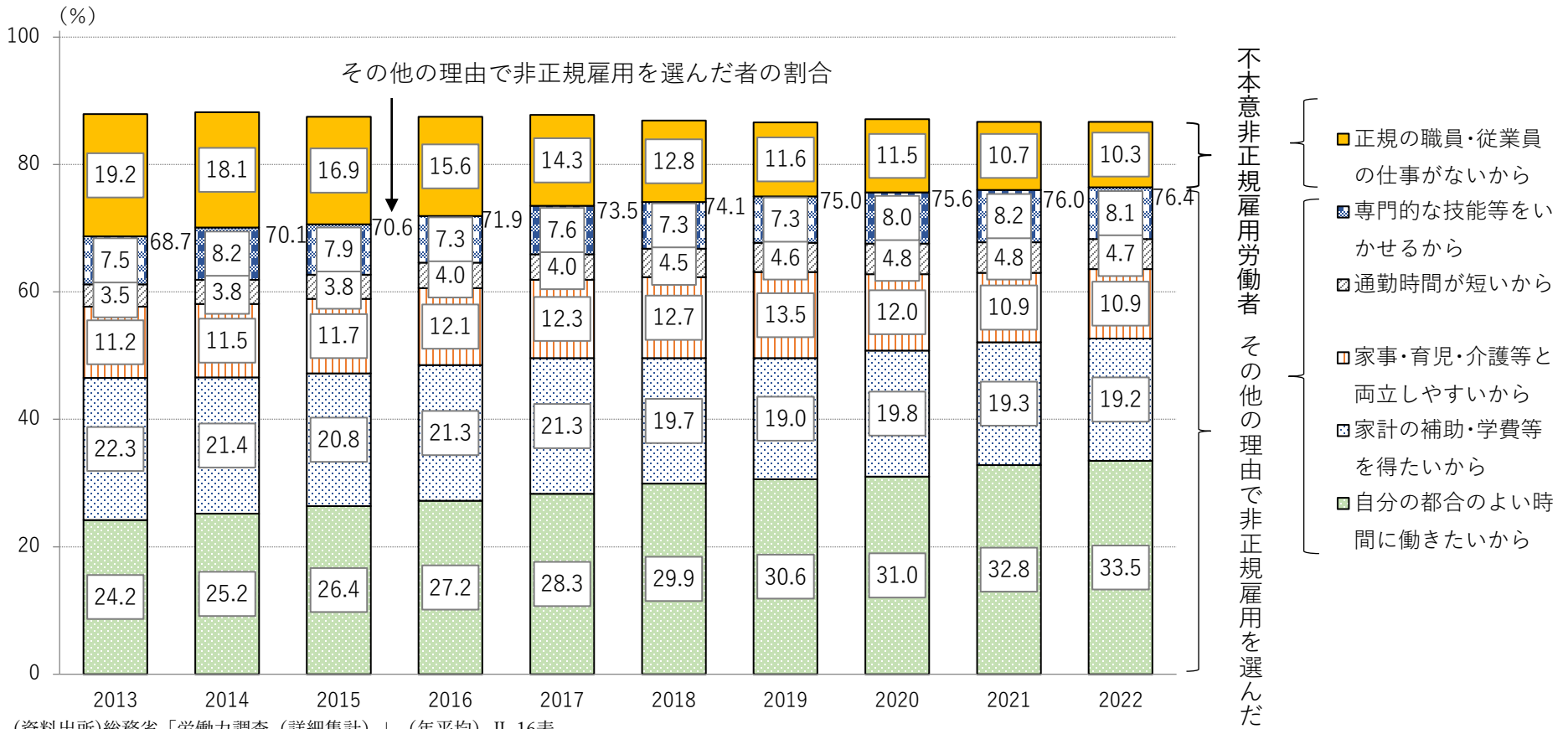


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」II-16表

- (注) 1) 2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 4) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

非正規雇用を選んだ理由（年推移）（男女計）

- 非正規雇用を選んだ主な理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の理由で非正規雇用を選んだ者の割合は増加傾向で、直近では76%程度。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で、直近では約1割。



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)II-16表

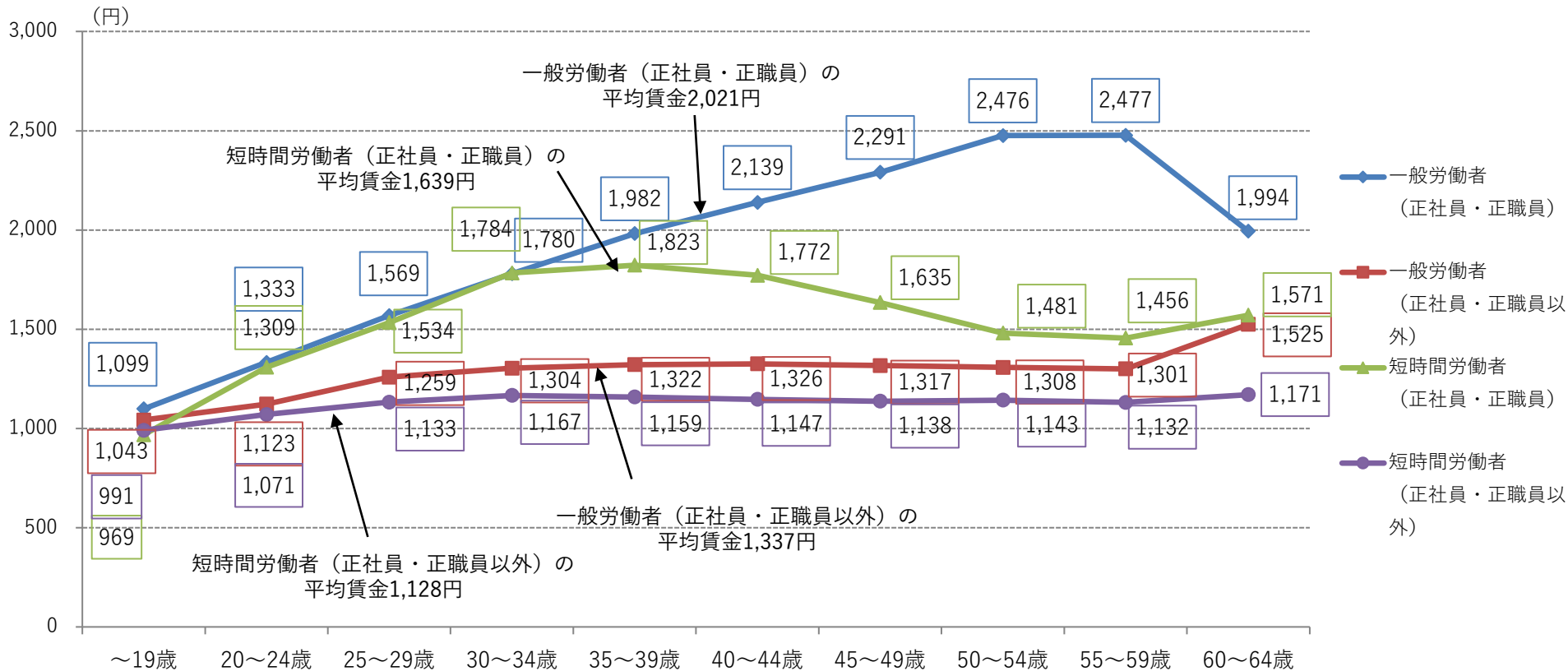
注1) 非正規雇用を選んだ理由については、2013年第1四半期から集計を開始している。

2) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由の回答を対象とし、割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対し、回答をした者の数を分母として算出。

3) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由の項目について、「その他」と回答した者は表示していない。

【賃金カーブ（時給ベース）】

○ 非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、賃金が低いという課題がある。



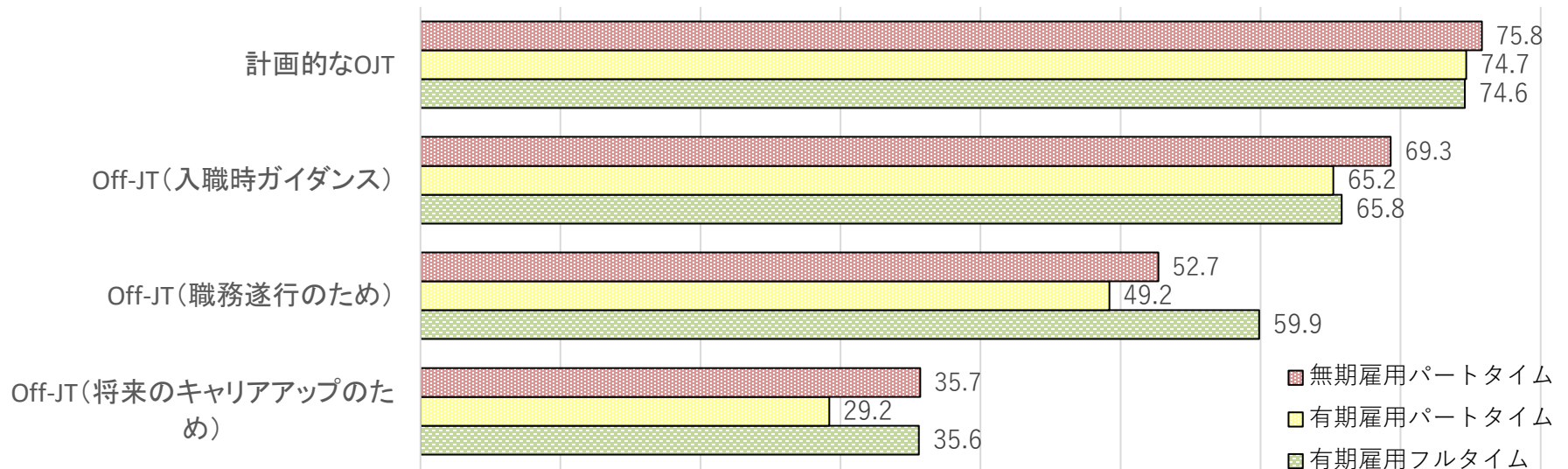
(資料出所) 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」より雇用環境・均等局作成

- (注)
- 1) 賃金は、2019年6月分の所定内給与額。
 - 2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 - 3) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。
 - 4) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 - 5) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。
 - 6) 正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。
 - 7) 2020、2021年の数値は、新型コロナウイルス感染症の影響で一部の労働者の労働時間が大きく減少したこと等により、特殊的に大きく変動したことから記載していない。

教育訓練の実施状況

○いずれの就業形態においても「計画的な教育訓練(OJT)」、「入職時のガイダンス(Off-JT)」は正社員と比べて7割程度の実施となっているが、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練(Off-JT)」は4割を下回っている。

「正社員に実施」した企業割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合 (%)



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年) (事業所調査) 表4

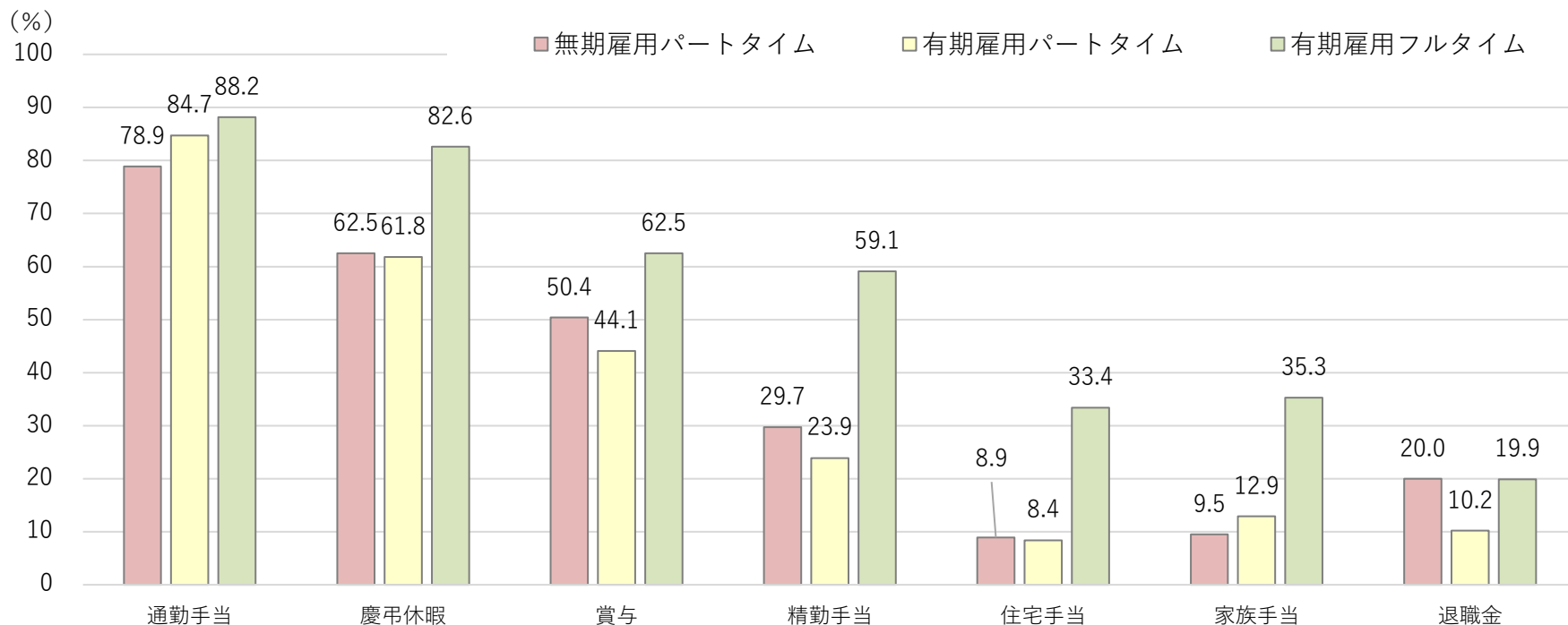
- 注) 1) 無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 2) 有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 3) 有期雇用フルタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいう。
- 4) 計画的なOJT：日常の業務に就きながら行われる教育訓練をいい、教育訓練に関する計画を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。
- 5) OFF-JT：業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)をいう。

各種制度の適用状況

○いずれの就業形態においても「通勤手当」の実施率が約8割と高くなっている。

「正社員に実施」した企業割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合

※複数回答



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所調査)表3

注) 1) 無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。

2) 有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。

3) 有期雇用フルタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいう。

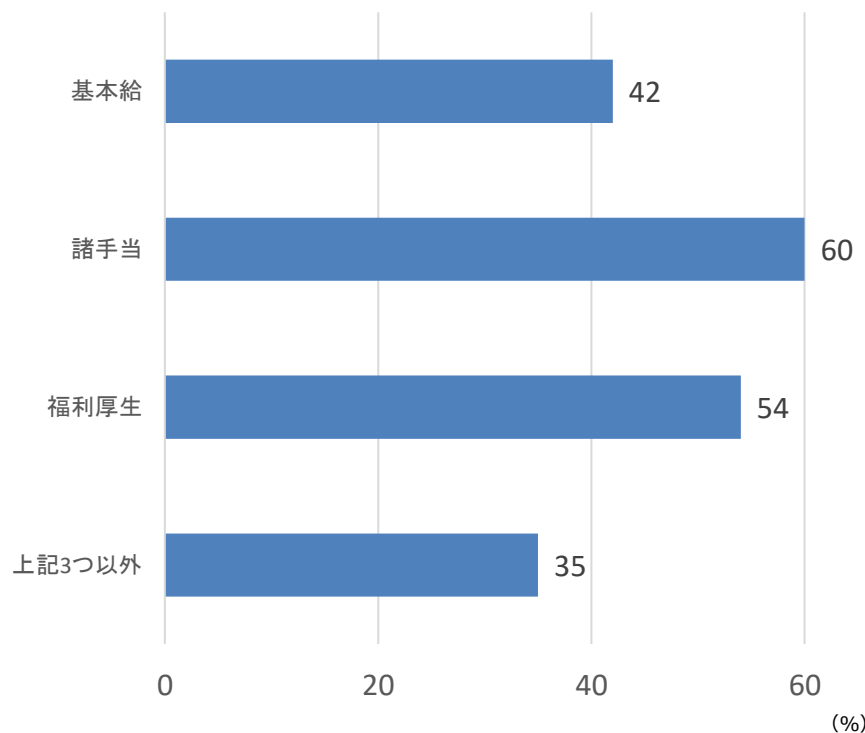
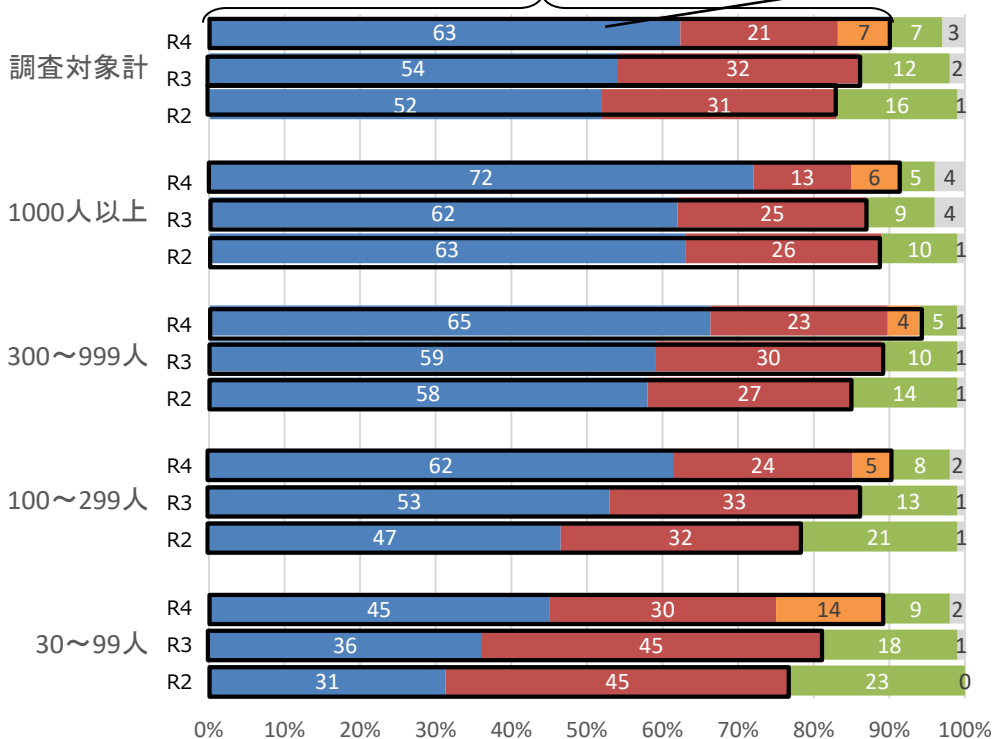
同一労働同一賃金の対応状況～過去3年間～

○同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で7%。

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組

「取り組んでいる(取り組んだ)」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所(91%)

「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所(63%)の取組内容
(「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所=100、複数回答)



- 取り組んでいる又は取り組んだ
- 待遇差はない(異なる雇用形態が存在しない場合を含む)※R2～R3調査 / 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した※R4調査
- 異なる雇用形態が存在しない※R4調査より選択肢を新設
- 取り組んでいない※R2～R3調査 / 取り組んでいない(異なる雇用形態が存在しない場合を除く)※R4調査
- 無回答

(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注1) 令和4年のデータについては令和4年11月1日現在、令和3年のデータについては令和3年11月1日現在、令和2年のデータについては令和2年11月1日現在の調査結果。
注2) 同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行(中小企業への適用は令和3年4月から)。