

概要（実績評価書（案）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

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

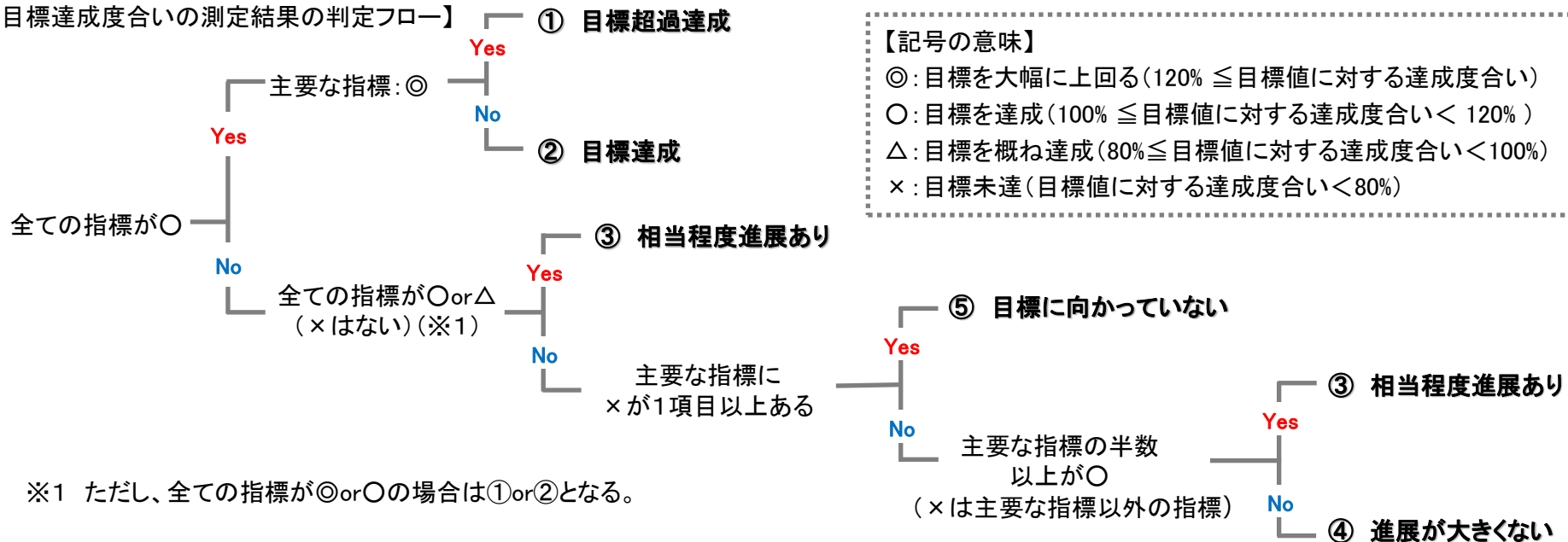
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要 件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	- 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 - 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1－4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると思料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

有効性の評価

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

効率性の評価

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

現状分析

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和5年度実績評価書（案）（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（2023年）

- ・役員を除く雇用者（5,730万人）に占める非正規雇用労働者（2,124万人）の割合は37.1%。
- ・非正規雇用労働者数は、2010年以降増加が続き、2020年・2021年は減少したが、2022年以降増加。【7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。45歳未満で見ると、ほぼ横ばいで推移。【8頁】

2. 非正規雇用労働者の内訳（2023年）

- ・非正規雇用労働者のうち、パートは1,030万人（48.5%）、アルバイトは459万人（21.6%）、派遣社員は156万人（7.3%）。【9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9.6%であり減少傾向。【10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、77.4%存在。【11頁】

課題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といった状況もあり、**正規雇用を希望しながらそれがかわず、非正規雇用で働く者が存在**

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

【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. 25～34歳の不本意非正規雇用労働者の割合（アウトカム）
3. キャリアアップ助成金における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）
4. 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）
5. キャリアアップ計画の認定数（アウトプット）（※R4年度まで）

3. 非正規雇用労働者の待遇等の現状

- ・一般労働者（フルタイム）における、「正社員・正職員」に対する「正社員・正職員以外の者」の賃金の割合は67.4%。【12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。【14頁】
- ・手当等、各種制度の適用状況について、正社員と比較すると、「通勤手当」の実施率が約8割と高く、「慶弔休暇」が約6～8割、「賞与」が約4～6割。【15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%、「異なる雇用形態が存在しない」は6%。「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の取組内容は、「基本給」が51%、「諸手当」が55%、「福利厚生」が55%。【16頁】

課題2

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もあり、**非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差が存在**

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

6 パートタイム・有期雇用労働法に規定する措置について、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の結果、是正された割合（年度内）（アウトカム）

- 7 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）（アウトプット）
- 8 派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者等から待遇に関する個別の相談を受け、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）

【概要】令和5年度実績評価書（案）（施策目標Ⅳ-2-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【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】

- 指標1: ○(目標達成率 104%) 指標4: ×(目標達成率 78%)
指標2: ○(目標達成率 116%) 指標5: —(※R4年度までの指標)
指標3: △(目標達成率 85%)

【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】

- 指標6: ○(目標達成率 108%) 指標8: ○(目標達成率 111%)
指標7: ◎(目標達成率 149%)

【目標達成度合いの測定結果】

③(相当程度進展あり)

【総合判定】

B(達成に向けて進展あり)

(判定理由)

- ・ 主要な測定指標以外の指標の一部の達成状況が「×」。
- ・ 主要な測定指標の達成状況の「○」が半数以上。
- ・ 以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・ 指標3・4について、R5年度に目標未達(△・×)となった要因は、キャリアアップ助成金(正社員化コース)におけるR4年度の要件見直し(※)が大きく影響したものと考えられる。
※①有期雇用労働者から無期雇用労働者へ転換した場合の助成をR3年度末をもって廃止。
②R4年10月以降「正社員」の定義を厳格化(これまでの定義に加え「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要)。
- ・ 指標7について、R5年度に目標を大幅に上回った(◎)要因は、同年度に「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(R4.10.28閣議決定)を踏まえた同一労働同一賃金の遵守徹底に関する取組を一層行ったことが考えられる。

《効率性の評価》

- ・ 指標3・4について、R4年度の要件見直しの影響等により、キャリアアップ助成金のR5年度の実績・執行額はともに減少。
- ・ 指標7について、R5年度は、同一労働同一賃金の遵守徹底に関する取組の強化が見込まれたため、予算額は増額(前年度比約134%)した一方で、報告徴収件数(指標7)は前年度比3倍超、かつ、是正割合(指標6)の目標値も達成し、効率的な対応が行われていると評価できる。

《現状分析》

- ・ 指標3・4については、実績改善が図られるよう、R5年度補正予算においてキャリアアップ助成金(正社員化コース)の制度拡充(助成金額の拡充等)を行ったところであり、引き続き積極的な周知等を進めていく必要がある。
- ・ 指標7については、今後も、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、引き続き、計画的に事業主に対して助言・指導を実施する必要がある。

次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

【達成目標1】

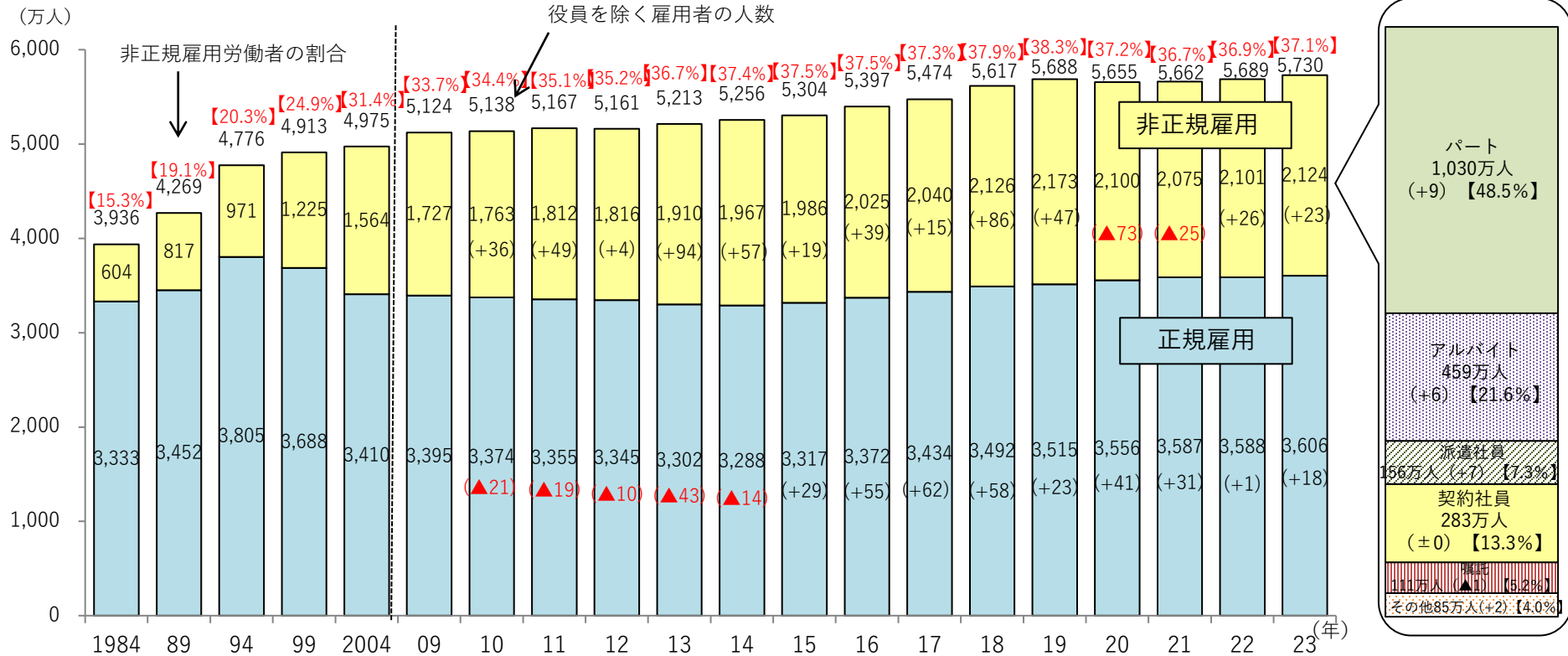
- ・ **指標1**については、目標値を当面維持し、**引き続き毎年の目標達成を目指す**とともに、今後の実績値の推移を踏まえ、適宜見直しを図っていく。
- ・ **指標2**については、R5年度に初めて指標として設定したところであり、若者層の不本意非正規雇用労働者の動向を注視していく必要があるため、**引き続き、「前年以下」の目標を設定し、目標達成を目指していく。**
- ・ **指標3・4**については、**R4年度の要件見直しが過年度実績値に大きく影響を及ぼしたこと、及びR5年度補正予算において制度の拡充等を行ったことを踏まえた目標値を設定し、目標達成を目指していく。**
- ・ **指標5**については、R5年度より電子申請での受付を開始したところ、R4年度以前と経年比較を行うことが困難であり、**R4年度までの指標とする。**なお、キャリアアップ助成金については、徐々に電子申請数が増加しているところであり、引き続き利用されやすい制度設計を行っていく。

【達成目標2】

- ・ **指標6**については、是正までに要する一定程度の期間を勘案した上でこれまでの実績を踏まえ、**目標値の引き上げ(90%→95%)を行う予定**である。
- ・ **指標7**については、R5年度から計画的に事業主への助言・指導を行えることになり、報告徴収の件数は増加したところ。**労働局の体制も勘案しつつ、目標値の引き上げを行う予定**であり、**引き続き、安定して目標達成を目指していく。**
- ・ **指標8**については、R5年度に新たに設定した指標であるため、**R6年度も同様の指標とするが、R5年度の実績を踏まえ、目標値の引き上げ(90%→95%)を行う予定**である。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,606万人（2023年平均。以下同じ）。対前年比で **9年連続の増加**（+18万人）。
- 非正規雇用労働者は2,124万人。2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加（+23万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は **37.1%**。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。

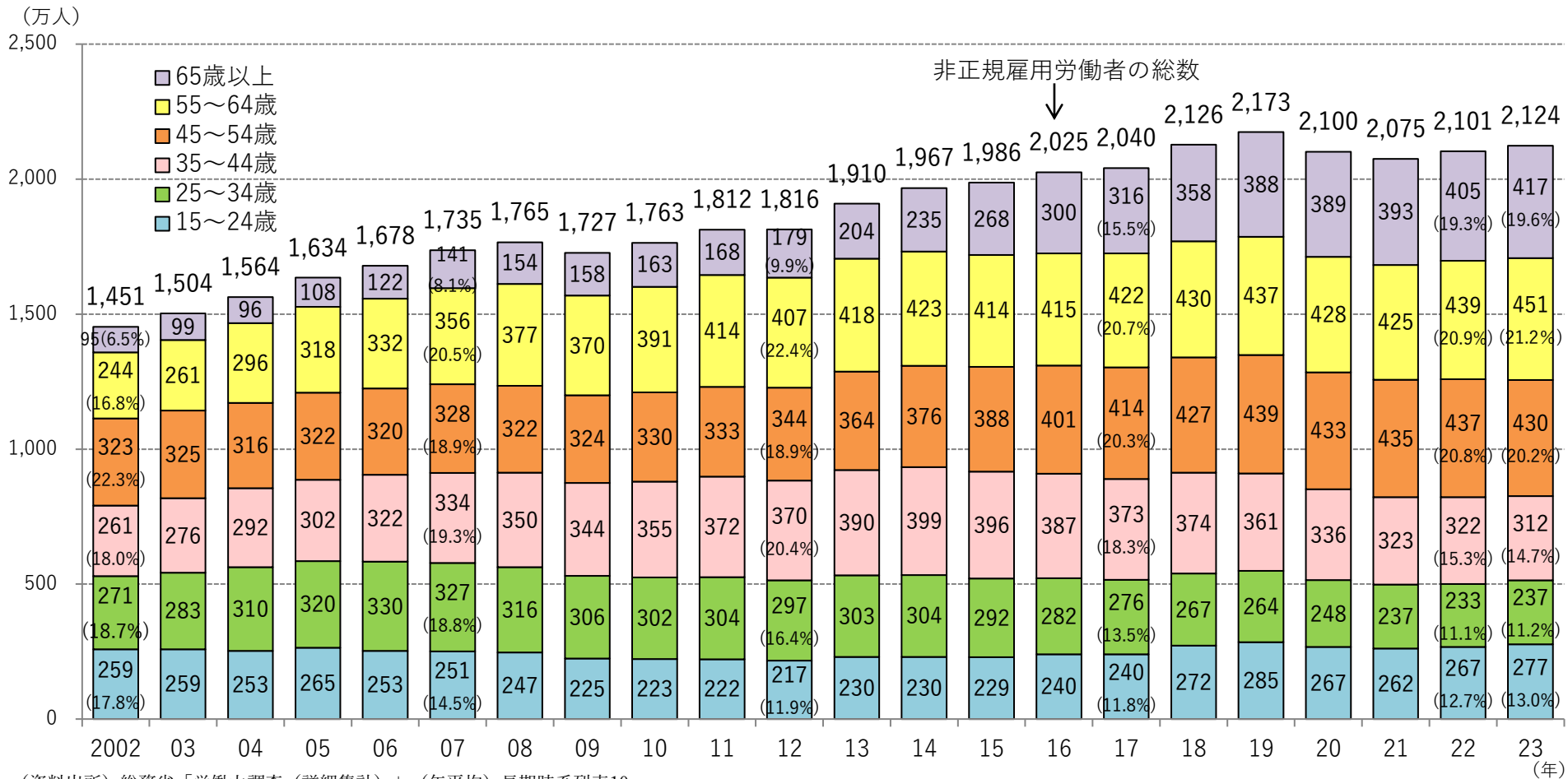
6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

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）

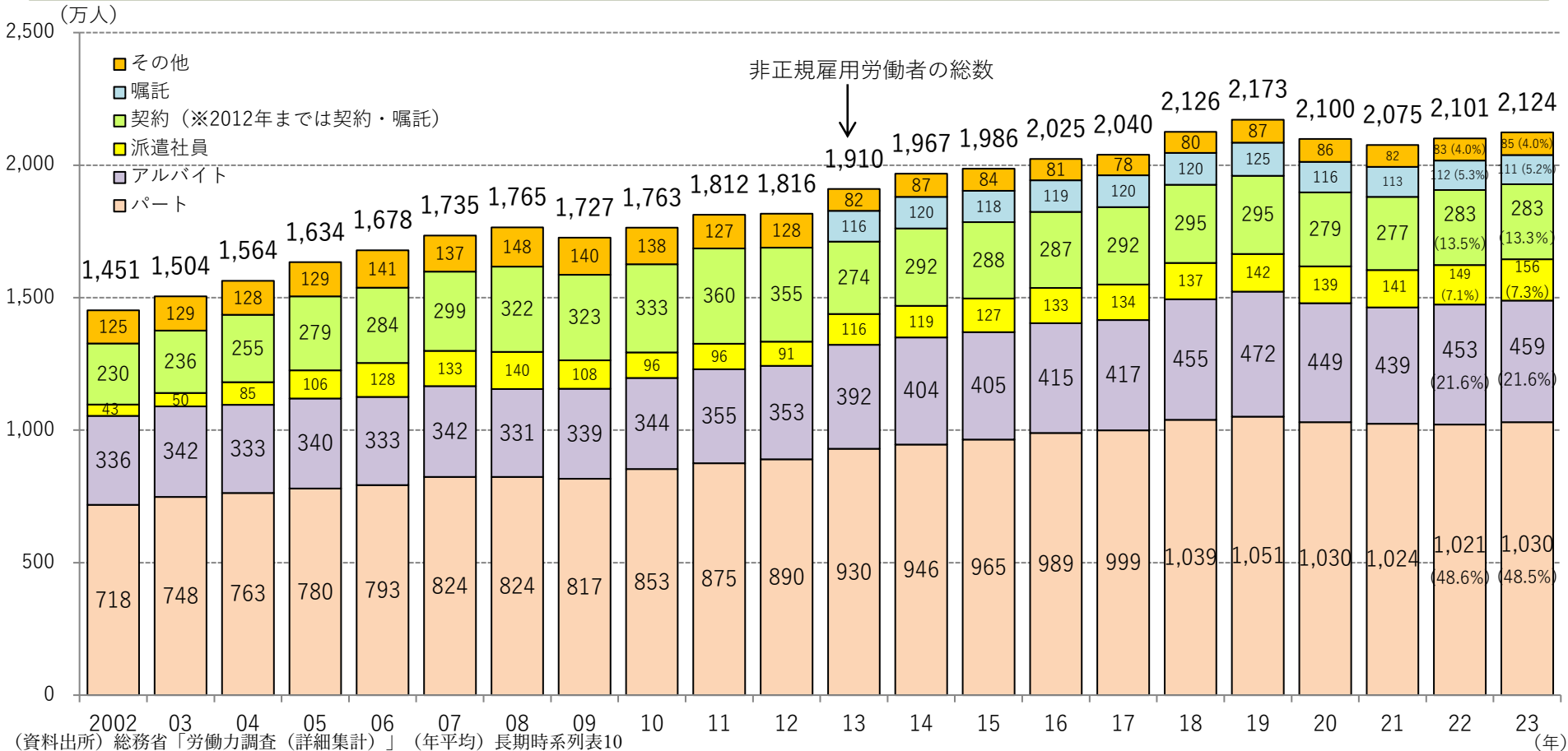
- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 年齢階級別で見ると、65歳以上で顕著に増加。45歳未満でみればほぼ横ばいで推移。



- (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。

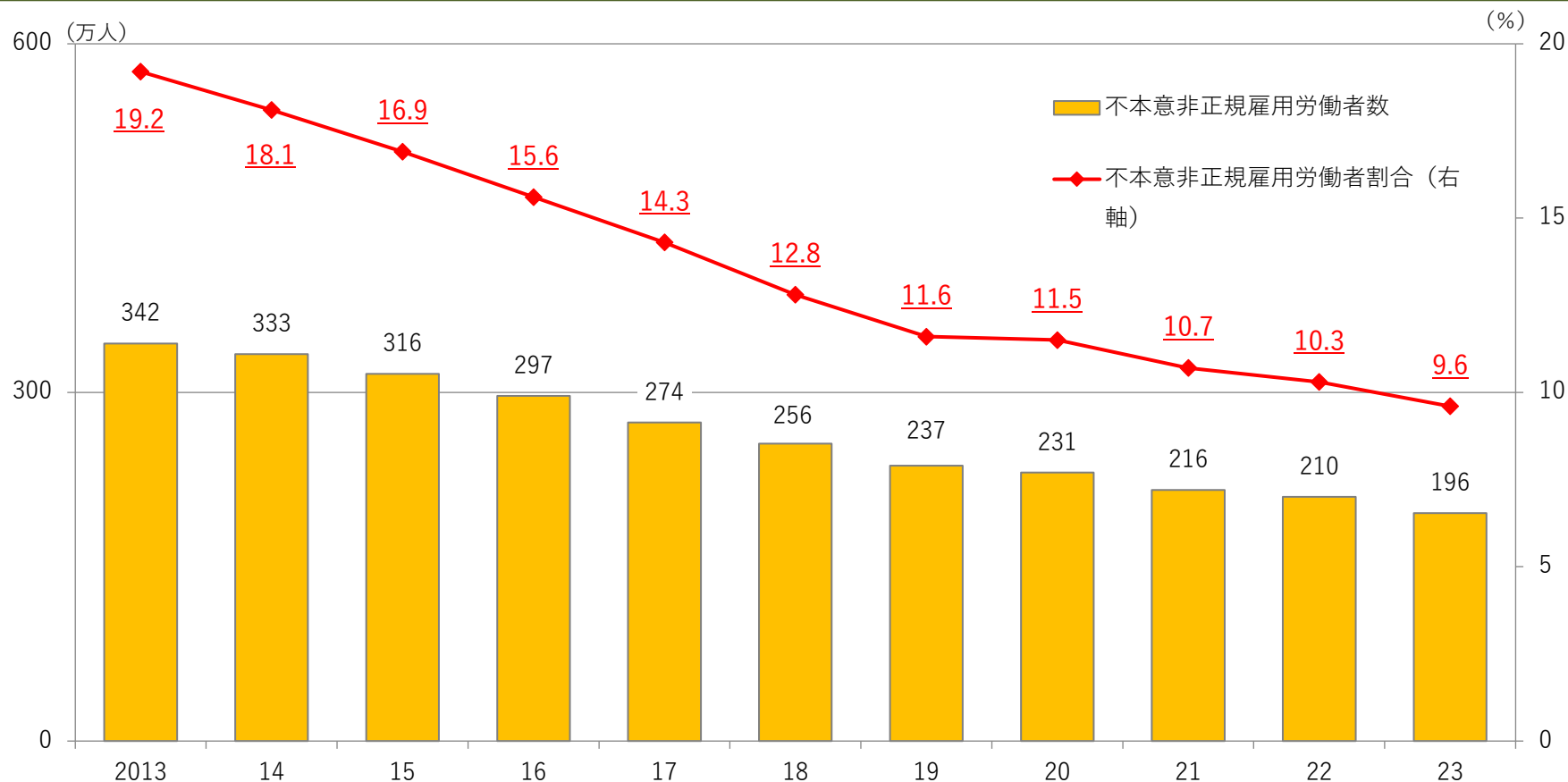
非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）

- 非正規雇用労働者の人数は増加傾向。
- 2023年の非正規雇用労働者に占めるパートの割合は約5割。



不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○ 2023年の不本意非正規雇用労働者の割合は9.6%。対前年比で10年連続で低下（－0.7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）。

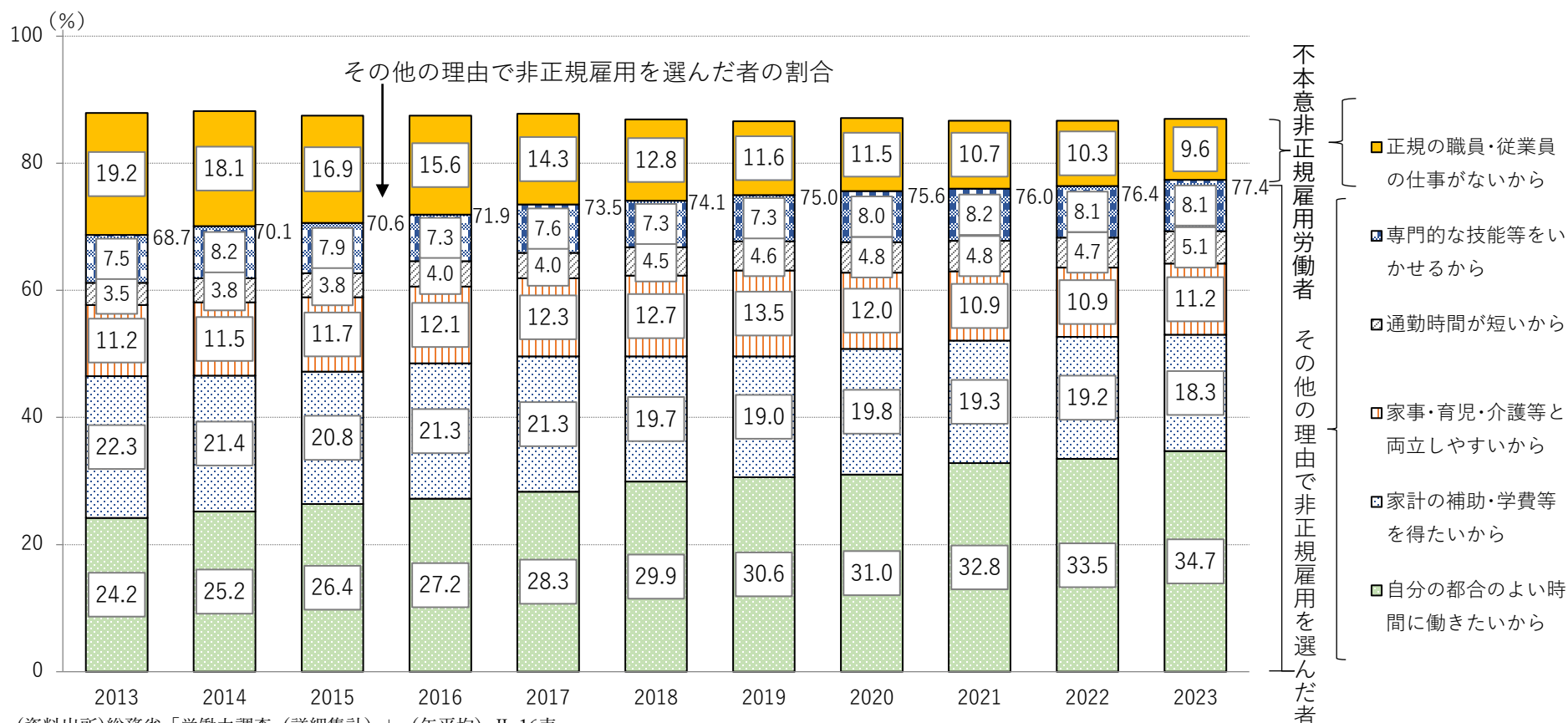
3）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

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77%。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で、直近では1割を下回っている。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）Ⅱ-16表

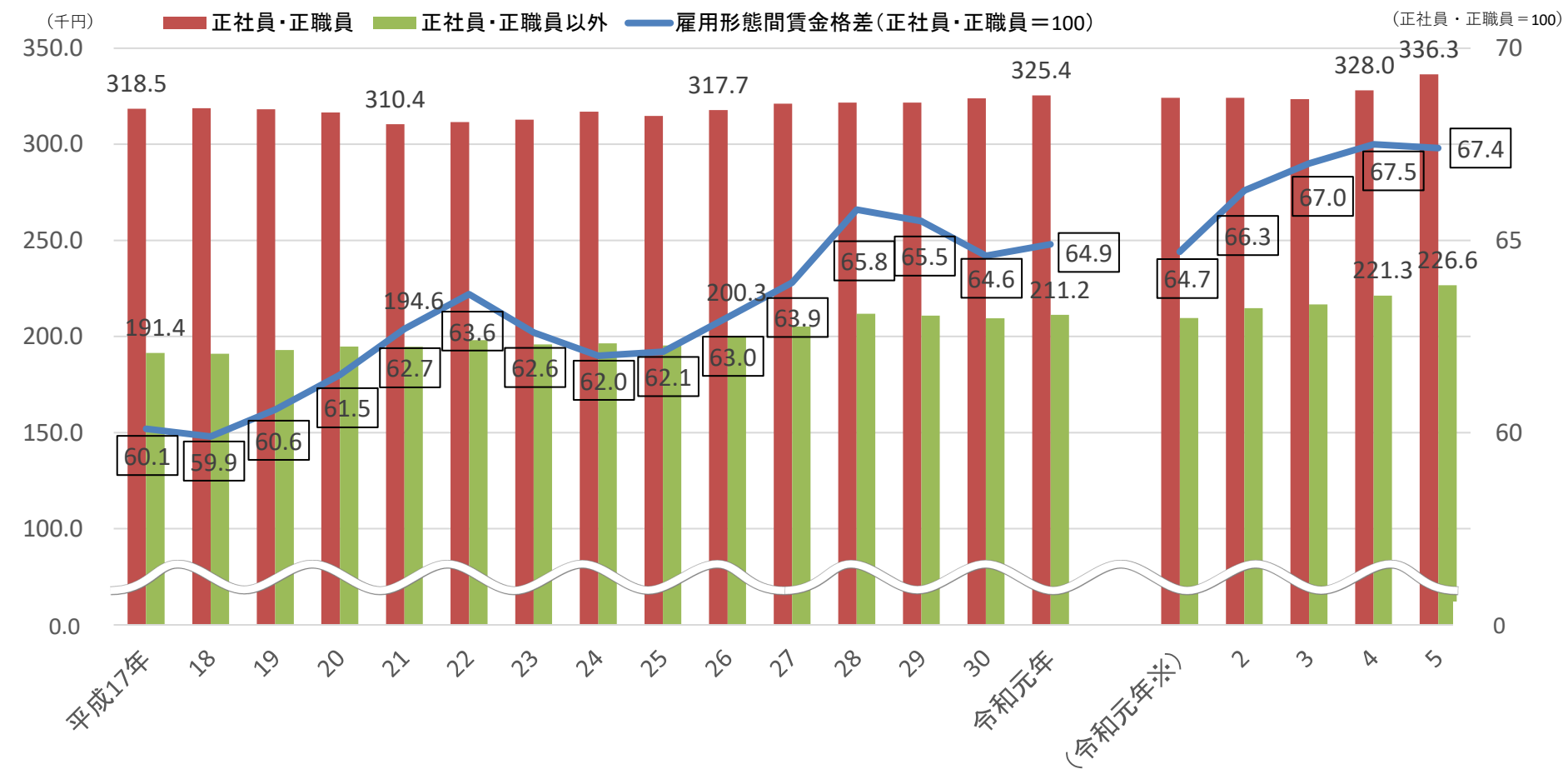
注1) 非正規雇用を選んだ理由については、2013年第1四半期から集計を開始している。

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。

一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

○一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は、縮小傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

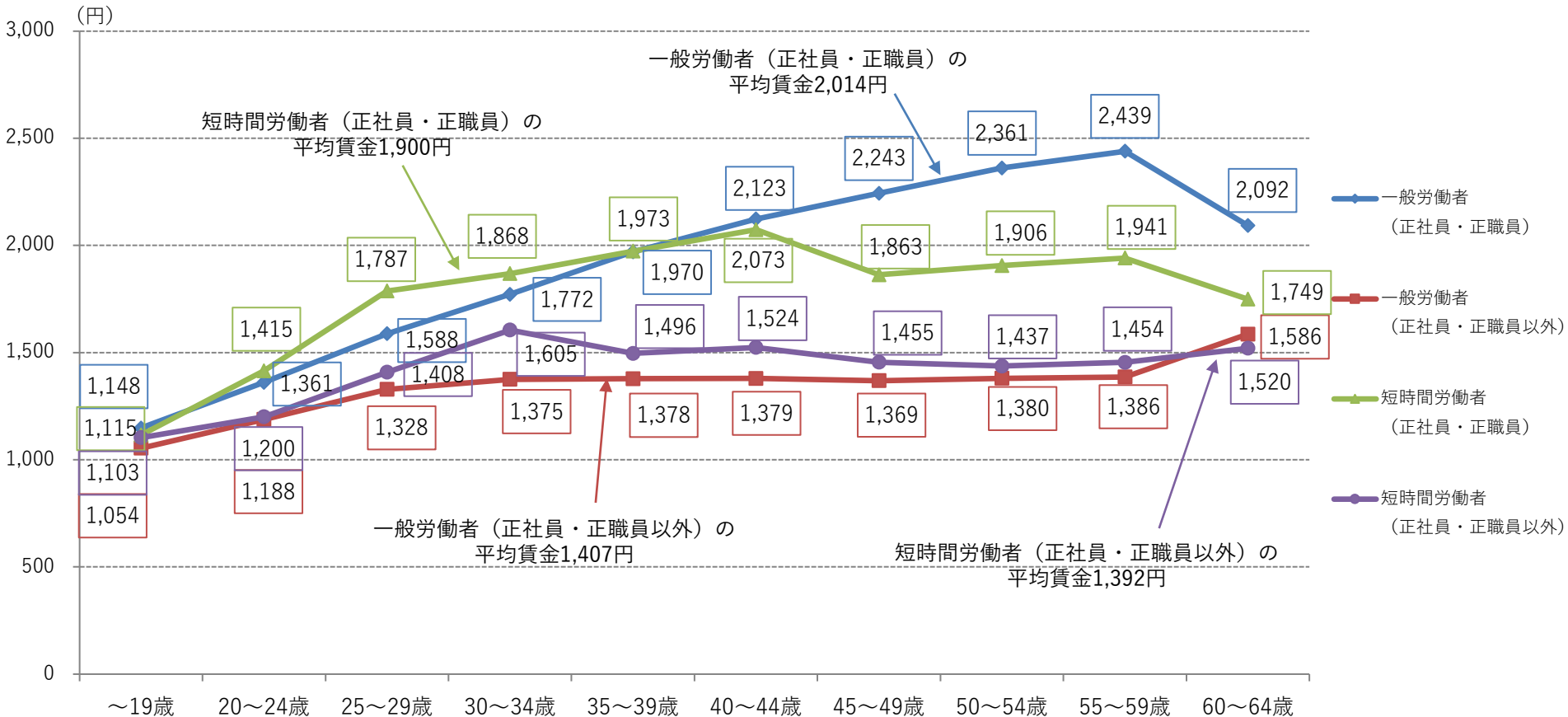
注 1) 雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。(「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである)

3) 賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

【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。



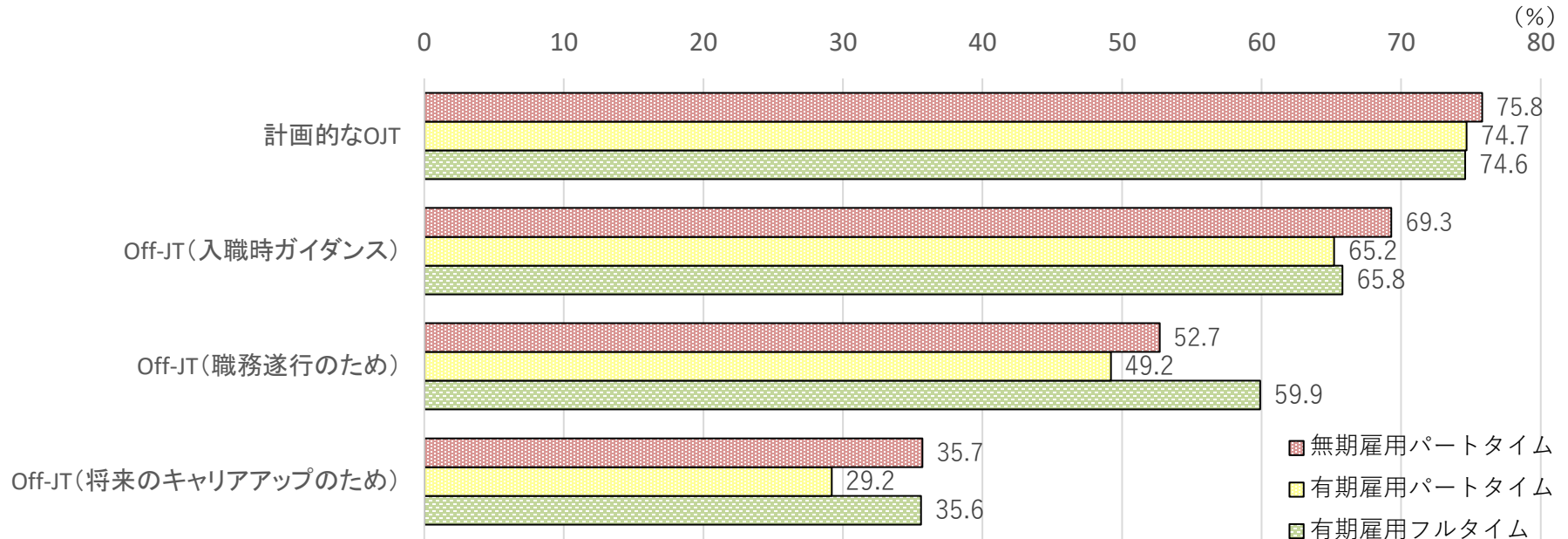
（資料出所） 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表（一般労働者、短時間労働者）より雇用環境・均等局作成

- （注）
- 1) 賃金は、2023年6月分の所定内給与額。
 - 2) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。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) 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。
 - 4) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。
 - 5) 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

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

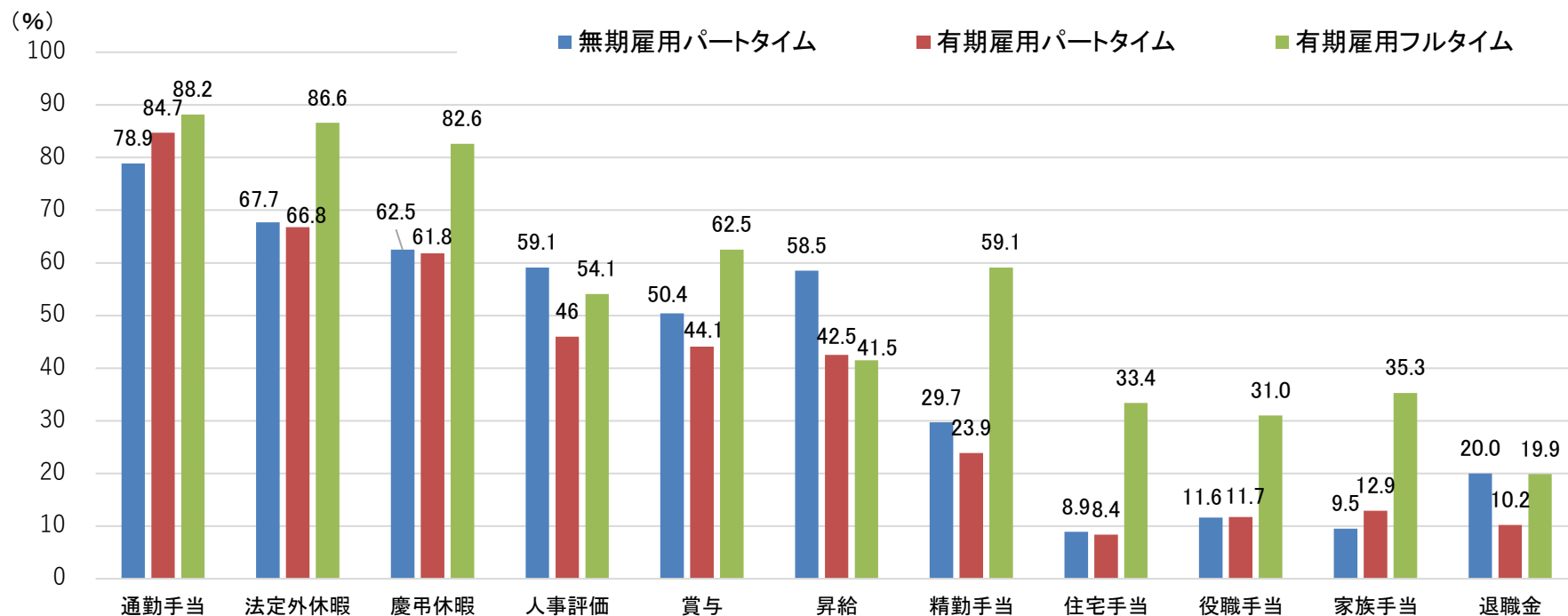
- 注) 1) 無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 2) 有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 3) 有期雇用フルタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6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

各種制度のパート・有期雇用労働者への適用状況

「通勤手当」「法定外休暇」「慶弔休暇」の実施率は約6～8割と高いが、「住宅手当」「役職手当」などの実施率は約1～3割と低くなっている。

「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4年間～

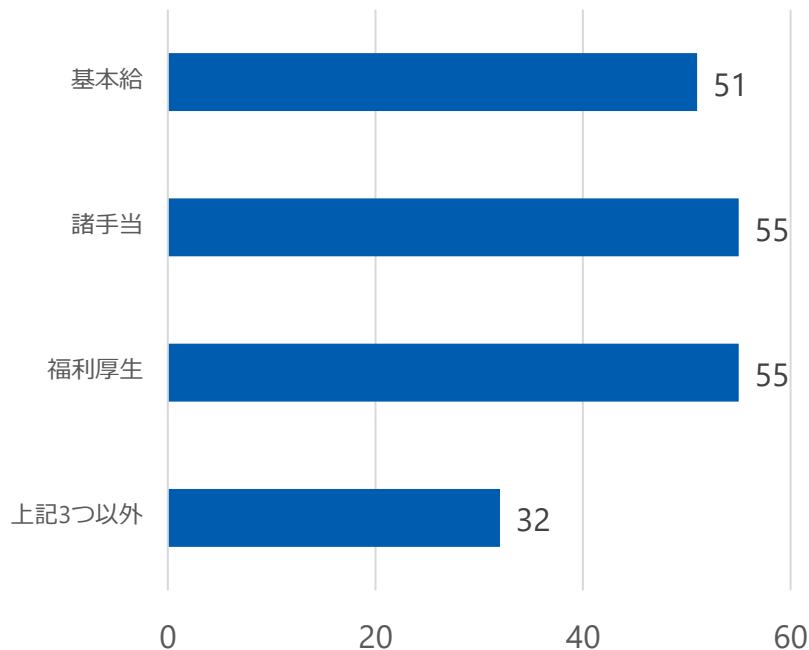
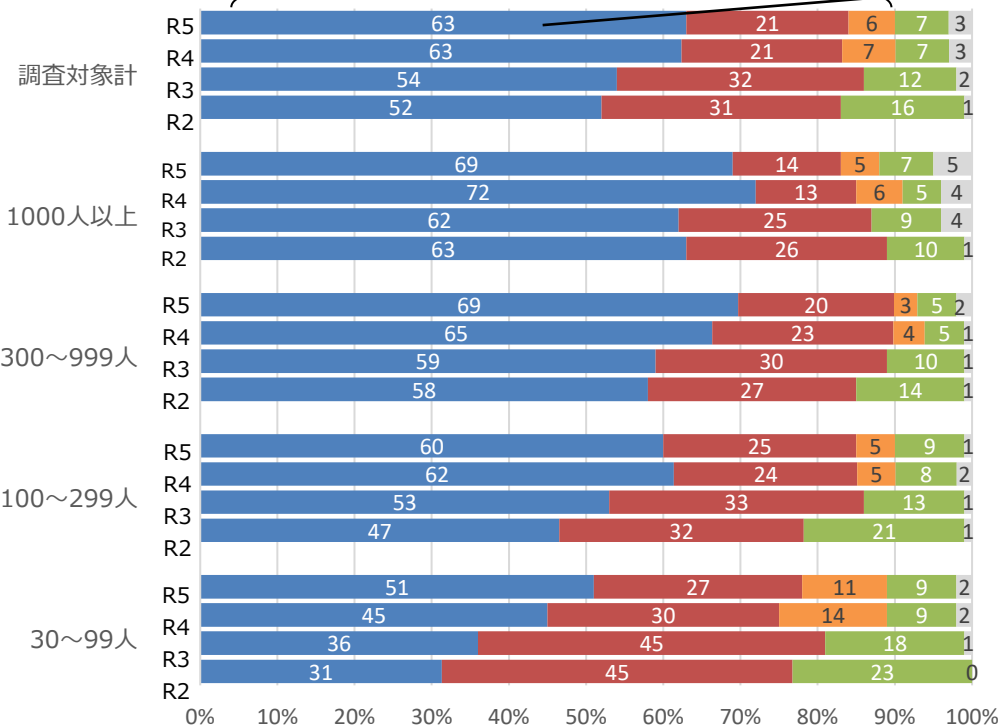
- 同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で6%。

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（90%）

「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5年のデータについては令和5年11月1日現在、
 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）。