

令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

(厚生労働省7(IV-2-1))

施策目標名(政策体系上の位置付け)	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IV-2-1) 基本目標IV:女性の活躍推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	担当 部局名	雇用環境・均等局 職業安定局	作成責任者名	大臣官房参事官 山口 了子 雇用環境・均等局有期・短時間労働課長 竹野 佑喜 職業安定局需給調整事業課長 高島 洋平
施策の概要	<p>【正社員転換の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員として働くことを希望される非正規雇用労働者の正社員転換を推進するため、正社員への転換などを行う事業主に対するキャリアアップ助成金により支援を行っている。 短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員の導入拡大を図るため、「多様な正社員」制度にかかる好事例の周知や、社会保険労務士などによる導入支援を行っている。 <p>【同一労働同一賃金の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けられるようにすることにより、人々が自分のライフスタイルに合わせた多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要である。「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)により、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。))及び「労働者派遣事業の適切な運用の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。))について、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による法の履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備等を内容とする改正が行われ、令和2年4月1日(パートタイム・有期雇用労働法の中小企業の施行は令和3年4月1日)から施行されている。 これにあわせて、正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇差の禁止に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号。いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」)において示している。 改正後の法令や同一労働同一賃金ガイドラインに基づき、施行の徹底のための指導等を行っているほか、事業主が当該法令やガイドラインに基づく対応を実施するための取組手順書や待遇差の点検・検討マニュアル等を作成し、当該法令等の周知を行うとともに自主的な取組を支援している。 加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、平成30年度より全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理等の専門家による個別相談支援等を実施している。 さらに、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)による構造的な賃上げを目指すための取組の一つとして、同年12月以降、都道府県労働局において、新たに労働基準監督署と連携して同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組を行っている。 <p><用語の定義> (短時間労働者) 1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者(パートタイム・有期雇用労働法における定義)</p> <p>(有期雇用労働者(有期契約労働者)) 事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者(パートタイム・有期雇用労働法における定義)</p> <p>(派遣労働者) 事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。(労働者派遣法における定義)</p>				
施策を取り巻く現状	<p>1. 非正規雇用労働者の概況(2024年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 役員を除く雇用者(5,771万人)に占める非正規雇用労働者(2,126万人)の割合は36.8%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、2021年は減少したが、2022年以降増加。 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。 <p>2. 非正規雇用労働者の内訳(2024年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者のうち、パートは1,028万人(48.3%)、アルバイトは474万人(22.3%)、派遣社員は154万人(7.2%)。 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8.7%であり減少傾向。 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が77.7%存在。 また、今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員」制度を希望したいと回答した割合は68.2%(2021年)存在。 <p>3. 非正規雇用労働者の待遇等の現状</p> <ul style="list-style-type: none"> 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66.9%(2024年)。 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(2021年)。 手当等、各種制度の適用状況について、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(2021年)。 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64%、「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7%。「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52%、「諸手当」が50%、「福利厚生」が53%であった(2024年)。 				
施策実現のための課題	<p>1 非正規雇用の実態は様々であり、自分の都合のよい時間に働きたい等の理由で非正規雇用を選んでいる者が77.7%(2024年)を占めている。一方、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らず、非正規雇用で働く者(不本意非正規雇用労働者)も8.7%(2024年)存在するため、正規雇用化を促進していくことが課題となっている。</p> <p>2 非正規雇用労働者は2,126万人(2024年)と役員を除く雇用者の約4割を占める状況にあるが、待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もある。このため、非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。 ワーク・ライフ・バランスの観点や働く方の希望に応じた柔軟な働き方を実現するため、多様な就業ニーズに対応した就業環境の整備も課題となっている。</p>				

各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由
	目標1 (課題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を図ること	不本意非正規雇用労働者が依然として相当数存在している中、労働者が希望する働き方を実現することで、働く方の雇用の安定や処遇の改善、意欲向上や生産性向上につながると思われるため。 また、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換を強力に推し進めていくことが重要であるため。
	目標2 (課題2)	非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保を実現する	パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施することにより、非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇を確保し、雇用形態に関わらない公正な待遇を実現する必要があるため。

達成目標1について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
					年度ごとの実績値						
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
○1 不本意非正規雇用労働者の割合 (アウトカム)	18%	平成26年平均	10%以下	令和7年度	10%以下	10%以下	10%以下	10%以下	10%以下	不本意非正規雇用労働者については、足下では減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題のため、測定指標に選定した。 (参考1)平成29年平均実績14.3%、平成30年平均実績12.8%、令和元年平均実績11.6%、令和2年平均実績11.5% (参考2)令和6年実績値8.7%は分母:当該質問の回答者総数、分子: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」と回答した人数から算出したもの。 (出典):総務省「労働力調査(詳細集計)」	成長戦略フォローアップ工程表(令和3年6月18日)のKPIとして設定されている目標水準(2022年までに10%以下)に基づき設定した。
2 25～34歳の不本意非正規雇用労働者の割合 (アウトカム)	15.6%	令和4年平均	10%	令和8年度	-	-	前年以下	前年以下	前年以下	不本意非正規雇用労働者の割合は年齢により異なるが、特に若者(25～34歳)の不本意非正規雇用労働者の割合は全体よりも高く、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題のため、測定指標に選定した。 (参考1)平成29年平均実績22.4%、平成30年平均実績19.0%、令和元年平均実績17.7%、令和2年平均実績16.8% (参考2)令和6年実績値12.7%は分母:当該質問の回答者総数、分子: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」と回答した人数から算出したもの。 (出典):総務省「労働力調査(詳細集計)」	不本意非正規雇用労働者の割合を着実に低下させることが重要なため、まずは前年以下と設定した。 なお、令和8年までに10%とすることを当面の目標としている。
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)	67,210人	平成28年度	98,000人	令和7年度	101,000人	109,000人	105,000人	102,000人	98,000人	キャリアアップ助成金の正社員化コースは、有期雇用労働者等の正規雇用労働者への転換等を促す主要な支援措置であるため、正規雇用労働者等へ転換した労働者の数を目標値とした。 (参考)令和元年度実績111,895人、令和2年度実績100,203人 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ	行政事業レビューの目標として設定されている目標水準(※)に基づき設定した。 (※)令和7年度 98,000人
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)	34,807人	令和2年度	24,000人	令和7年度	35,000人	35,000人	30,000人	27,000人	24,000人	「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年度6月21日閣議決定)において「就職氷河期世代支援プログラム」を取りまとめ、令和2年度からの3年間の集中的な取組み(第1ステージ)が行われるとともに、令和5年度からの2年間の第2ステージと位置づけ引き続き取組みを実施しておりキャリアアップ助成金の正社員化コースは、この取組の重要な政策ツールの1つとなっている。また、「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」(令和7年6月3日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定)においても支援策の一つとして位置づけられていることから、正社員転換した就職氷河期世代の労働者の数を目標値とした。 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ	行政事業レビューの目標として設定されている上記目標水準(全年齢)(※)や前年度実績に基づき設定した。 (※)令和7年度 98,000人(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)

達成手段1 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額 執行額	予算額 執行額				
(1)	非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業の実施 (平成25年度)	※	※	※	1,2,3,4	※	002499
		※	※				
(2)	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進事業(旧:非正規雇用労働者の待遇改善支援事業) (平成29年度)	※	※	※	1,2	※	002500
		※	※				
(3)	「多様な正社員」制度に係る調査研究・導入支援等事業 (旧:パートタイム・有期雇用労働者活躍推進事業) (平成26年度)	※	※	※	1,2	※	002501
		※	※				

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標	基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
					年度ごとの実績値						
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
○5	-	-	95%以上	令和7年度	-	-	90%以上	95%以上	95%以上	パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が報告徴収を行い、法違反があれば事業主に助言・指導等を行い、是正がされることにより、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善が図られることから指標として設定した。 (参考)直近の実績値(R6年度)は、「分子:是正された件数(28,271件)」を「分母: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・指導の件数(28,299件)」で除して算出している。 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ ※令和2年度は大企業のみ施行、中小企業は令和3年度から適用。	目標値については、是正までに要する一定程度の期間を勘案した上で、過去3年の実績(令和4年度101.0%、令和5年度97.0%、令和6年度99.9%)を踏まえて年度内の是正割合(95%以上)を設定。 なお、令和4年度の実績が100%を超えている理由は、助言・指導を行ったのは令和3年度以前であるが、是正が年度をまたいで令和4年度となったものを含んでいるため。
6	-	-	11,000件	令和7年度	5,640件	7,520件	7,520件	12,000件	11,000件	パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が報告徴収を行い、法違反があれば事業主に助言・指導等を行っている。また、令和7年9月から労働基準監督署が実施する集団指導等の場において、同一労働同一賃金の遵守の更なる徹底を要請する取組を開始した。これらの取組により、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善が見込まれることから、指標として選定した。目標値については、年度単位で計画的に実施していることから、年度内の件数を設定した。 (出典):雇用環境・均等局有期・短時間労働課調べ ※目標値及び実績値について、令和6年度以前は「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)」としている。	令和2年度から令和4年度にかけては新型コロナウイルス感染症関連の相談業務を優先したところであるが、令和5年度からは「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)を踏まえた同一労働同一賃金の遵守徹底に関する取組の実施により、報告徴収の件数が増加した。令和7年度についても、引き続き、同一労働同一賃金の遵守徹底のために積極的に報告徴収を実施するとともに、労働基準監督署が実施する集団指導等の場において同一労働同一賃金の遵守の更なる徹底を要請する取組を新たに開始したことから、当該取組の実績も目標値に算入した上で、都道府県労働局における企業指導に関わる職員の人数等を勘案して設定した。
7	-	-	95%以上	令和7年度	80%以上	90%以上	90%以上	95%以上	95%以上	労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の保護等を推進していくためには、相談対応の質を維持し続けることが重要であり、また、派遣労働者の同一労働同一賃金の履行状況を測定するため設定した。 なお、解決した割合の算出は、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等から待遇に関する個別の相談を受けた際、アンケートにより相談者の抱える問題が相談を適して解決に至った割合を調査している。 (参考)令和6年度の実績は、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者等の待遇に関するものが含まれている相談件数(1,488件)のうち、①問題解決に至った又は②問題の一部解決に至った件数の合計(1,484件)の割合を算出している。 (出典):職業安定局・需給調整事業課調べ	令和5年度から労働者派遣事業に関する相談から待遇に関する相談に限定して評価することとし、90%以上と目標値を設定したが、令和5年度の実績を踏まえ、令和6年度は95%以上を目標値として設定した。令和7年度は、令和6年度の実績を踏まえ、95%を目標値として設定する。

(参考指標)		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	選定理由		
8	「通勤手当」を有期雇用フルタイムに実施した企業割合	88%	-	-	-		均衡待遇として企業が取り組んだ労働条件を把握することは重要であるものの、調査が5年に1度で毎年フォローアップすることができないため参考指標として設定。 (出典):厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」		
9	正社員と職務が同じパートタイム・有期雇用労働者を正社員と比較した場合の1時間当たりの基本賃金が、正社員と同じ又は正社員より高い割合	54%	-	-	-		均衡待遇として企業が取り組んだ労働条件を把握することは重要であるものの、調査が5年に1度で毎年フォローアップすることができないため参考指標として設定。 (出典):厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」		
10	一般労働者(フルタイム)における、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外の者」間の賃金比率	67.0%	67.5%	67.4%	66.9%		非正規雇用労働者と正社員との間の均等・均衡待遇の確保の状況把握に資するマクロ的な指標として設定。なお、賃金格差は、いわゆる正社員と非正規雇用労働者間の職務内容の違いの程度によるため、本比率は測定目標として設定することは困難。 (出典):厚生労働省「賃金構造基本統計調査」		
達成手段2 (開始年度)		令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額 執行額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等		行政事業レビューシート予算事業ID	
(4)	パートタイム・有期雇用労働者均衡待遇推進事業 (旧:短時間労働者均衡待遇啓発事業) (平成19年度)	※	※	※	5.6	※		002504	
(5)	労働者派遣事業等の適正な運営の確保に係る経費(旧:労働者派遣法の施行等による雇用の安定確保にかかる経費) (平成23年度)	※	※	※	7	※		002522	
(6)	パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業 (旧:パートタイム・有期雇用労働者活躍推進に関する総合的情報提供事業) (平成27年度)	※	※	※	5.6	※		002502	
(7)	職務分析・職務評価コンサルタント育成事業(旧:職務分析・職務評価普及事業) (平成28年度)	-	-	-	5.6	職務分析・職務評価にかかるコンサルティングを行う人材を養成するための研修と企業担当者等へ向けた動画配信及び事例収集による周知を一体的に実施し、職務分析・職務評価の更なる普及を図ることにより、短時間労働者及び有期雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇の実現に寄与する。 ※令和4年度以降は(2)において職務分析・職務評価の取組支援を実施		-	
施策の予算額(千円)		令和5年度		令和6年度		令和7年度		政策評価実施予定時期	令和6年度
		89,794,648		116,990,788		108,850,426			
施策の執行額(千円)		60,552,156		61,549,478					
施策に関する内閣の重要施策 (施政方針演説等のうち主なもの)		施政方針演説等の名称			年月日		関係部分(概要・記載箇所)		
		第217回通常国会 衆議院厚生労働委員会厚生労働大臣所信表明			令和7年3月7日		非正規雇用労働者の方々の正社員への転換や、同一労働同一賃金の更なる遵守徹底などによる処遇改善に取り組みます。		

(※) 「達成手段」の事業のうち、行政事業レビューの対象事業(「行政事業レビューシート予算事業ID」欄に記載があるもの)の「予算額」、「執行額」及び「達成手段の概要等」については、「行政事業レビュー見える化サイト」(<https://rssystem.go.jp/top>)の行政事業レビューシートを参照。