

第1 働き方改革を取り巻く環境

(1) 働き方改革を取り巻く環境

平成30年(2018年)に成立した「働き方改革関連法」の主な施行は令和3年度でほぼ一段落し、働き方改革を中小企業・小規模事業主に確実に浸透・定着させていく段階となっている。

大阪は「中小企業の町」として知られ、中小企業の存在が大きい地域である¹と同時に、企業の人手不足感が強まる中、特に中小企業では人材確保が大きな課題となっており、²その面からも、大阪は全国の中でも、働き方改革の推進により人材確保や成長と分配の好循環を作り出す必要がある。とりわけ、令和4年10月28日に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」に伴い、同日、厚生労働省が策定した「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働政策パッケージ」に基づき、働く人の意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していく必要がある。

また、大阪府の総人口は平成22年(2010年)度の887万人をピークに減少に転じており、生産年齢人口(15歳から64歳)についても、平成17年(2005年)から平成27年(2015年)の10年間に1割に当たる50万人以上が減少し、今後減少が続くと見込まれる³ことから、人材確保等の対策がより一層必要である。

さらに、近畿地域の経済は、緩やかに持ち直しており、先行きについては、物価上昇や供給制約、賃上げの動向の影響等を注視していくことが必要な状況となっている⁴。こうした中であって、必要な対策を進めるとともに、デジタル化など社会の変化に対応していくことが求められている。

取り組みに当たっては、全国と比較して低い女性の就業率、高い非正規雇用割合、令和7年(2025年)の大阪・関西万博開催等、大阪府域の実情に留意が必要である。

(2) 大阪働き方改革推進会議の進め方について

大阪働き方改革推進会議は、平成27年度(2015年度)から、大阪府域の政労使や金融機関が集い「働き方改革」を推進する取り組みを連携しながら行ってきた。

特に、平成28年度(2016年度)からの3か年は、「ロードマップ」により、分野別の課題を掲げて取り組むことで会議構成団体のそれぞれの役割や補完関係が可視化され、相互連携や認識の共有が進んできたといえる。

「ロードマップ」終了後、令和元年(2019年)からは、「大阪働き方改革推進会議・基本方針」とそれに基づき毎年度「大阪働き方改革推進会議実行計画」を作成して取組を進め、新型コロナウイルス感染症が感染拡大する状況となってもテレワークや在籍出向等、コロ

¹ 出典：総務省・経済産業省「平成28年経済センサス活動調査」のデータを中小企業庁が分析。大阪府には27万874社の中小企業(中小企業基本法の定義による)が立地しており、東京都(41万3,408社)に次いで数が多い。また、府内企業に占める割合は99.6%(全国は99.7% 東京都98.9%)

² 出典：大阪商工会議所「中堅・中小企業の経営状況・課題に関するアンケート調査」結果について(令和3年(2021年)5月11日) 事業継続上、不安に思う点について、35.9%の企業が「人材の確保(人手不足)・育成」と回答している。

³ 出典：大阪府「大阪府人口ビジョン策定後の人口動向等の整理 令和元年8月」

⁴ 出典：近畿経済産業局「近畿経済の動向 令和5年5月18日」

ナ禍で求められる課題について対応してきた。

この間、平成 27 年の本会議設置時から比較すると、大阪府の年間総実労働時間⁵は、平成 27 年の 1759 時間（全国 1784 時間）から令和 3 年は 1654 時間（全国 1709 時間）と 130 時間短縮し、年次有給休暇の取得状況⁶は、平成 27 年の 48.2%（全国 48.7%）から令和 3 年は 58.2%（全国 58.3%）と 10 ポイント上昇している。

今後は、（1）に記載のとおり、より個別の施策の充実に軸足を移動し、各年度の主要な取組を明確にして連携と情報共有を図る必要がある。

第2 主要な取組事項

（1）賃金の引き上げのための環境整備と生産性の向上

継続的な賃金上昇及び所得の拡大を目指すための環境整備を進めるため、中小企業等の生産性向上や取引適正化等への支援を行う。

業務改善助成金や働き方改革推進支援助成金等の生産性向上に向けた中小企業等に対する支援策やパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組（令和 3 年 12 月 27 日閣議了解）に基づき、最低賃金の順守徹底を図り賃金引上げについて検討がなされるよう賃金引上げや転嫁対策関連の施策の紹介を行う。

併せて、発注者からの適正なコスト負担を伴わない短い納期限の設定や発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」が背景となる場合があるため、商慣習の見直しや取引条件の適正化を進めるため、働き方改革関連法により規定された努力義務や、これまでも運用している通報制度の周知を含め、商慣習の見直しや取引慣行の改善を促し、特に下請代金法上の「買ったたき」が疑われる事案については、関係行政機関の情報連携を積極的に図っていく。

また、人材の育成・活性化を通じた賃上げのためには、個人の主体的なキャリア形成が必要なことから、企業内人材育成の促進、ハロートレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）の的確な実施などにより、労働者が生涯を通じて職業能力を開発・向上することのできる環境整備や、多元的で効果的な職業能力開発を進める。

（2）雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

大阪は非正規雇用率が男女ともに全国平均を上回っていることから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に向けて非正規雇用労働者の待遇改善を進めるためパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に加え、無期転換ルールの周知、正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援等の周知・徹底を行う。

（3）長時間労働の抑制

⁵ 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」 事業所規模30人以上

⁶ 出典：厚生労働省「就労条件総合調査」大阪府の数値は、就労条件総合調査の特別集計を基に厚生労働省雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室が作成

⁷ 出典：総務省「令和2年 国勢調査」 男性20.5%、女性54.3%（全国は男性18.4%、女性52.0%）

全国と同様に大阪でも長時間労働の実態が依然としてみられることから⁸、「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」(11月)の時期を中心として、改正労働基準法等による時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定及び産業医・産業保健機能の強化等に関し周知徹底を図るとともに、勤務間インターバル制度の普及を進める。特に、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている建設業、自動車運転者、医師について、令和6年4月から上限規制が適用されることから、関係行政機関及び業界団体等と連携して、事業主が適切に対応できるよう、関連する制度や支援策の周知を図る。

(4) 業種等の特性に応じた人材確保対策等

大阪府域で特に人材不足が顕著であり長時間労働など働き方や人材定着の課題を解決することが求められている運輸、建設、製造、介護、医療関連などの業種において、それぞれの業種の特性に応じた取組が必要である。また、訪日外国人旅行者の増加の影響などにより、宿泊、飲食その他サービス業など、今後その担い手の不足が見込まれるインバウンド関連分野における人材確保に係る取組みも重要である。

そのため、大阪人材確保推進会議のほか、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会」「建設工事従事者安全健康確保推進会議」(ブロック会議)、「医療勤務環境改善支援センター」、「介護労働安定センター」、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」等の関係会議や関係機関と連携するとともに、支援策の周知や人材確保の支援に取り組む。

第3 その他の取組事項

(1) 多様な人材の活躍促進

大阪府の女性の就業率(15~64歳)は68.1%で全都道府県中46位であり、子育て期に就業率が低下する傾向は依然として認められることから⁹、女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・情報公表等の取組や、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表を進めていくことにより、幅広い企業において、女性自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる就業環境の整備を進めていく。

また、男女労働者が、育児や介護をしながら働き続けられるように、特に男性の育児休業取得促進のための「産後パパ育休制度」の義務付け等を内容とする改正育児・介護休業法の周知を行うとともに、男性の育児休業等の取得を含め企業における両立支援の取組を促進する。さらに、若年者、高齢者、障がい者、外国人材等の多様な人材が活躍できるよう支援するとともに、治療と仕事の両立支援、就職氷河期世代の就職促進にも取り組む。

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっていることから、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を周知するとともに、総務省と厚生労働省が連携して設置した、テレワークに関する労務管理とICT(情報通信技術)活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を周知する等、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

また、副業・兼業を希望する労働者の、多様なキャリア形成を促進し、かつ健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、改正された「副業・兼業の促進に

⁸ 出典：大阪労働局「長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果」(令和4年11月17日)

⁹ 出典：総務省「令和2年 国勢調査」(全国平均は70.3%)

関するガイドライン」の周知等を行う。

令和5年6月5日 策定