

第1 基本方針の考え方

1 働き方改革を取り巻く環境

令和6年4月1日に建設業、自動車運転者、医師に対し、時間外労働の上限規制が適用されたことにより、平成30年（2018年）に成立した「働き方改革関連法」は、すべて施行及び適用されるに至り、これからは大阪府域の課題に直結した個別の施策の充実に軸足を移動し、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。

近畿地域の経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直しており、先行きについては、物価上昇の影響、人手不足や賃上げの動向等を注視していくことが必要な状況となっている¹。

このような状況の中、「中小企業の町」として知られ、中小企業の存在が大きい大阪府域²においては、全国の中でも、働き方改革を中小企業に浸透させていくことで、成長と分配の好循環を作り出す必要がある。とりわけ、「デフレ完全脱却のための総合経済対策～日本経済の新たなステージに向けて～」³に基づき、賃上げの流れを地方・中堅・中小企業にも波及させ、持続可能な構造的な賃上げを実現していくことが重要である。

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いる⁴のに加え、生産年齢人口（15歳から64歳）も、平成24年（2012年）から令和4年（2022年）の10年間に25万人以上が減少している⁵。中小企業における人材確保が大きな課題となる中、この面においても、働き方改革を中小企業等に浸透させていくことが重要となる。

あわせて、取組に当たっては、全国と比較して低い女性の就業率⁶、高い非正規雇用割合⁷、令和7年（2025年）の大阪・関西万博開催等、大阪府域の課題や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

¹ 出典：近畿経済産業局「近畿経済の動向 令和6年5月16日」

² 出典：総務省・経済産業省「令和3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26万1,653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（41万9,013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%）

³ 令和5年11月2日閣議決定

⁴ 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」

⁵ 出典：総務省統計局「人口推計の結果の概要 各年10月1日現在人口 都道府県：年齢（5歳階級、男女別人口）」

⁶ 出典：総務省「令和2年 国勢調査」大阪府の女性の就業率（15～64歳）は68.1%（全国平均は70.3%）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。

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%）

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型出向等、コロ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⁸は、平成27年の1759時間（全国1784時間）から令和5年は1669時間（全国1726時間）と90時間短縮し、年次有給休暇の取得状況⁹は、平成27年の48.2%（全国48.7%）から令和4年は60.5%（全国62.1%）と12.3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を図るため、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。

3 令和6年度取組の考え方について

1に記載した働き方改革を取り巻く環境を踏まえ、成長と分配の好循環を作り出すためには、賃金引上げのための環境整備と生産性の向上、長時間労働の抑制及び人材確保といった相互に密接に関連する取組を、一体的に実施することが重要である。

特に、持続的な賃金引上げを実現するための機運が高まっているところであり、令和6年度は、この環境整備を進めることを最重要課題として、取り組むこととする。

あわせて、現状を踏まえた多様な人材の活躍促進及び多様で柔軟な働き方の実現についても取り組むこととする。

第2 一体的な取組事項

1 賃金の引上げのための環境整備と生産性の向上

生産性の向上、適切な価格転嫁等を通じた賃金の引上げ等の機運醸成や環境整備を進めるため、本年2月に、在阪の政労使のトップによる「大阪政労使の意見交換会」を開催したところである。引き続き、政労使が連携して、中小企業等の生産性向上や取引適正化等への支援・取組を行うことで、持続的な賃上げを実現するための環境整備を進めるとともに、さらなる機運醸成を図る。

(1) 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、業務改善助成金や中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金といった、生産性向上に向けた支援策の活用を図るほか、賃上げ促進税制の活用を促進する。また、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」¹⁰に基づき、最低賃金の順守徹底を図り、賃金引上げや転嫁対策関連の施策の紹介を行うとともに、パートナーシップ構築宣言の実効性向上や、下請代金法上の「買ったたき」が疑われる事案に対する関係

⁸ 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査（令和5年分結果確報）」及び大阪府「毎月勤労統計調査地方調査（令和5年平均結果速報）」 いずれも事業所規模30人以上

⁹ 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

¹⁰ 令和3年12月27日閣議了解

行政機関の情報連携を積極的に図っていく。さらに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和5年11月29日策定）の周知啓発を行う。

- (2) リ・スキリングや職務給の導入、成長分野への労働移動円滑化を内容とする「三位一体の労働市場改革」を推進することで、構造的に賃金が上昇していく仕組みの構築を目指す。
- (3) 短時間労働者にも賃上げの流れを波及させていくため、「年収の壁・支援強化パッケージ」¹¹に基づき、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する。
- (4) 雇用形態にかかわらず公正な待遇（同一労働同一賃金）を確保し、非正規雇用労働者の処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¹²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。

2 長時間労働の抑制

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¹²、「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、令和6年4月から建設業、自動車運転者、医師に対し、時間外労働の上限規制が適用されたことに加え、大阪府域の建設業においては、令和7年の大阪・関西万博開催に向けて、施設の建設工事が本格化することから、法令の趣旨、内容の理解が進み、長時間労働の抑制に向けた自主的な取組が促進されるよう、関係行政機関及び業界団体等と連携して関連する制度や支援策の周知を図る。

また、親事業者や大企業等による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小企業に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせることにより、中小企業の働き方改革の妨げにならないよう商慣習の見直しや取引慣行の改善を促すため、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた「振興基準」等について広く周知するとともに、「しわ寄せ」該当事案の情報については関係行政機関への情報提供や通報制度を的確に運用する。

3 人材不足が顕著な分野における人材確保対策等

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、インバウンド関連分野における人材確保に係る取り組みも重要である。あわせて、令和7年に開催予定の大阪・関西万博について、関連施設の建設工事、警備、輸送、販売・接客、清掃等の万博関連分野において人材不足が見込まれるため、近隣府県の関係機関とも連携しながら人材確保支援を行う必要がある。

¹¹ 令和5年9月27日、いわゆる「年収の壁」への当面の対応として、全世代型社会保障構築本部決定

¹² 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4年度の監督指導結果」（令和5年9月28日）

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）等の関係会議の開催や、「医療勤務環境改善支援センター」、「介護労働安定センター」等の関係機関との連携により、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

女性活躍推進法に基づく、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¹³ 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、男性の育児休業等の取得を含め企業における仕事と育児・介護の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

子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の推進等に資するため、「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」や総務省と厚生労働省が連携して設置したテレワーク相談センターを周知する等、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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知等を行う。

あわせて、フリーランスについては、多様な働き方としてフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知を行うとともに、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法、令和6年11月1日施行予定）の周知啓発及び履行確保を図る。

令和6年5月29日 策定

¹³ 出展：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」全労働者における男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値は、大阪が69.4%、全国が69.7%（令和6年1月31日現在）