

第1 基本方針の考え方

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」は、令和6年（2024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をもって、すべて施行及び適用されるに至った。施行から5年が経過する中、政府においては、働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態や多様なニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて検討が進められている¹。

また、近年、カスタマーハラスメントをはじめとする職場のハラスメントが社会問題化している。こうした状況を受け、本年10月には改正労働施策総合推進法等が施行され、カスタマーハラスメント等を防止するための雇用管理上必要な措置が事業主に義務付けられることとなっている。職場のハラスメント防止のため、企業・労働者双方に加え、府民一人ひとりにハラスメントを許さないという意識を根付かせることが一層重要となっている。

このような中、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、中東情勢をはじめ海外経済の動向、為替の変動、物価上昇の影響、人手不足や賃上げの動向を注視していくことが必要な状況となっている²。

大阪府域は「中小企業の町」として知られ、雇用と地域経済を支える中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）の存在が極めて大きい³。成長と分配の好循環を構築するためには、持続的・構造的な賃上げを目指す必要があるところ、中小企業等にとっては、原資となる収益力の確保や事業継続への懸念が大きな課題となっている。

また、大阪府の総人口及び生産年齢人口（15歳から64歳）の減少が続く中、人材確保は一層深刻な課題となっている。「ビジネスと人権」の観点を踏まえつつ、多様な人材が安心して能力を発揮できる魅力ある職場づくりが重要となる。

そのためには、全国と比較して低い女性の就業率⁴、高い非正規雇用割合⁵といった大阪府域の課題や、外国人材が大幅に増加している状況を踏まえる必要がある。また、DX（デジタル・トランスフォーメーション）を始めとする技術革新等により、仕事に必要なスキルの変化に対応した人材の育成が求められることや、令和9年度（2027年度）から運用開始となる育成就労制度にも留意しながら取り組んでいく必要がある。

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、大阪府域の政労使及び金融機関等が連携し大阪府域の実情に即した働き方改革の推進に取り組んできた。

¹ 出典：「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版」

² 出典：近畿経済産業局「近畿経済の動向 令和8年5月21日」

³ 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%）

⁴ 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。

⁵ 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%）

これまでの取組により、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得率の向上など、一定の成果が見られる⁶。

引き続き、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、連携と情報共有を図る。

3 令和8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、「持続的な賃金引上げの実現とそのため
の環境整備と生産性の向上」、「人材不足が顕著な分野における人材確保対策等」、「長時
間労働の抑制及び労働者の健康確保」、「職場におけるあらゆるハラスメントの防止」の取
組を相互に関連づけ、一体的に推進することを基本とする。

このうち、賃金引上げについては、在阪の政労使のトップによる「大阪政労使会議」（本
年1月開催）において、賃上げが継続する環境整備に向けた共同メッセージが採択された
ところであり、特に、中小企業等の賃上げが確実に実施されるよう、適正な価格転嫁の推
進、取引適正化及び生産性向上支援を一体的に進める。

あわせて、現状を踏まえた多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくり、多様で柔軟な
働き方の実現に向けて取り組む。

第2 令和8年度一体的な取組事項

1 持続的な賃金引上げの実現とそのため の環境整備と生産性の向上

政労使が連携して機運醸成を図るとともに、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、中小企業等において賃金引上げが確実に実施されるよう、持
続的な賃上げを実現するための環境整備を進める。

- (1) 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、業務改善助成金をはじめとした「賃
上げ」支援助成金パッケージや、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。併せて中小企業成長加速化補助金や賃上げ促進税制
及び大胆な投資促進税制（特定生産性向上設備等投資促進税制）の活用も促進する。
- (2) 「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」に基づき、
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、「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8年1月1日改正）の周知を行い、労務費等の上昇分
を適切に転嫁させる。さらに、パートナーシップ構築宣言の実効性向上や、取適法上
の「買ったたき」や「協議に応じない一方的な代金決定」が疑われる事案に対する関
係行政機関の情報連携を積極的に図っていく。
- (3) 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

⁶ 平成27年の本会議設置時と比較すると、大阪府の年間総実労働時間は、平成27年の1759時間（全国1784時間）から令和7年は1667時間（全国1693時間）と92時間短縮し、年次有給休暇の取得状況は、平成27年の48.2%（全国48.7%）から令和7年は67.1%（全国66.9%）と18.9ポイント上昇している。

を目指す。

- (4) 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」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。
- (5) 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基づき、雇用形態にかかわらず公正な待遇（同一労働同一賃金）を確保することに加え、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。

2 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人材確保の取組や雇用管理改善を促していくなどの取組が必要である。また、人材定着においては特に処遇改善を目指した対策が求められる。さらに、訪日外国人客が過去最高水準⁷となる中、今後の令和12年(2030)年に6000万人という政府目標も見据え、ますますインバウンド関連分野における人材確保に係る取組も重要となっている。

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)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等の支援に取り組む。

3 長時間労働の抑制及び労働者の健康確保

大阪府の年間総実労働時間は短縮しているものの、長時間労働の実態が依然としてみられることから、「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、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メンタルヘルス対策等、労働者の健康確保を適切に講じるための産業医・産業保健機能の独立性・中立性・権限の充実・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。また、引き続き、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、委託事業者や大企業等による長時間労働の削減等の取組が、中小受託事業者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、委託事業者と中小受託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。

⁷ 参考：日本政府観光局（独立行政法人 国際観光振興機構）令和8年（2026年）1月21日報道発表資料

4 職場におけるあらゆるハラスメントの防止

職場のハラスメントは、労働者の能力の発揮を阻害するばかりでなく、心身の健康を損ない、就労継続を困難にすることはもちろん、個人の尊厳や人格を不当に傷つける等の重大な人権問題である。

企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、ひいては持続的な成長・発展をめざす大阪経済にも悪影響を及ぼす大きな課題である。また、本年10月施行の改正労働施策総合推進法等により、新たにカスタマーハラスメント等を防止するための雇用管理上必要な措置が義務付けられることから被害を受けた労働者の保護及び就労継続支援にも十分配慮した対応が求められる。府民一人ひとりが加害者とならず、ハラスメントを許さないという意識を根付かせるとともに、労働者が安心して相談できる環境整備を進め、オール大阪でハラスメント撲滅に向けた対策に取り組む。

第3 令和8年度その他の取組事項

1 多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくり

若年者、女性、就職氷河期世代を含む中高年世代、高齢者、障がい者、外国人等の多様な人材の活躍支援や、治療と仕事の両立支援に取り組むとともに、産業構造の変化や技術革新等に対応するため、働く人たちのスキルアップ支援を強化する。

また、男女ともに育児や介護をしながら働き続けられるように、令和7年（2025年）10月1日より全面的に施行された改正育児・介護休業法を踏まえ、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。併せて、本年4月1日施行の改正女性活躍推進法により、労働者数101人以上の企業に対する女性の活躍に関する情報公表の義務が拡大⁸されたことから、改正法の周知を行うとともに、引き続き企業に働きかけを行うことにより、行動計画の策定・情報公表等の取組や、男女の賃金の差異に係る情報公表⁹を進め、女性はもとより、男性や高齢者など、すべての人が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる魅力ある職場づくりの整備に努める。

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・兼業の促進に関するガイドライン」や、「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）の施行に伴い改定された

⁸ 令和7年6月11日に行われた法改正により、これまで労働者数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられた。

⁹ 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70.3%、全国が70.6%（令和7年1月31日現在）なお、男女の賃金の差異に係る情報公表は、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に義務付けられている。

「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。

令和8年6月4日 策定