

令和5年12月25日（月曜日）午後2時

連絡先

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課  
地域労政グループ 裏野、田中  
▽直通 06-6946-2604

## 令和5年度大阪府労働関係調査の結果について

大阪府ではこのたび令和5年度大阪府労働関係調査の結果を取りまとめました。

この調査は、大阪府内における民営事業所の労働条件等の実態を把握することにより、本府労働施策の基礎資料とすることを目的としています。

調査対象は大阪府内に所在する民営事業所から無作為抽出した6,000事業所（従業員数10人から299人の事業所）を対象に調査を行い、2,023事業所から回答を得ました。

### 【調査結果の主なポイント】

#### ◆ 一般調査項目 ◆

##### 1 雇用形態別雇用状況 【報告書9ページ参照】

令和5年においては「正社員」が59.2%（昨年度57.9%）、「非正社員」が40.8%（昨年度42.1%）となっている。

#### ◆ 特別調査項目 ◆

##### 2 働き方改革関連法に関すること

###### (1) 時間外労働について 【報告書10～16ページ参照】

- 直近1か月に30時間以上の時間外労働を行った正社員がいる事業所は49.5%（昨年度42.9%）
- 直近1か月に30時間以上の時間外労働を行った非正社員がいる事業所は12.5%（昨年度9.3%）
- 時間外労働短縮について取り組みが進んでいる事業所は85.4%（昨年度88.6%）で、取り組んでいる項目は、「業務プロセスの見直し・改善」が59.8%と最も高くなっている。
- 時間外労働短縮に向けて取り組む際の課題は、「時期により業務量が増加する」が58.0%と最も高くなっている。
- 時間外労働短縮の取り組みが進んでいない理由は、「人手不足（採用したい人材の応募がない）」が46.3%と最も高くなっている。
- 時間外労働短縮に向けて府に望む支援は、「人材を雇用した場合の補助金」が52.2%と最も高くなっている。
- 月60時間を超える時間外労働の割増率について認知している事業所は87.5%。

###### (2) 自動車運転業務に対する時間外労働の上限規制について ※

【報告書17ページ参照】

- 自動車運転業務に対する時間外労働の上限規制について認知している事業所は85.9%。

○認知している事業所のうち、取り組んでいる事業所は 67.3%で、取り組んでいる項目は、「ドライバーの処遇改善」が 56.8%と最も高くなっている。

(3) 同一労働同一賃金について 【報告書 18～21 ページ参照】

- 取り組みが進んでいる事業所は 69.9% (昨年度 65.5%) で、取り組んでいる項目は、「正社員と非正社員の役割の見直しや明確化」が 54.4%と最も高くなっている。
- 取り組む際の課題は、「正社員化に伴う勤務条件（労働時間、転勤等）変更に対し非正社員が望まない」が 39.8%と最も高くなっている。
- 取り組みが進んでいない理由は、「正社員と同じ労働をしている非正社員がない」が 53.0%と最も高く、次いで「非正社員が扶養範囲内の勤務を希望している」32.3%の順となっている。
- 府に望む支援は、「取り組み事例の紹介」が 47.7%と最も高くなっている。

(4) 女性活躍推進法について 【報告書 27～31 ページ参照】

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出について認知している事業所は 64.8%。(昨年度 54.5%)
- 認知している事業所のうち、取り組みが進んでいる事業所は 82.0% (昨年度 85.9%) で、取り組んでいる項目は、「産休・育休の取得促進」が 83.1%と最も高くなっている。
- 取り組む際の課題は、「産休・育休取得者や時短勤務者等の代替人材の不足」が 51.5%と最も高くなっている。
- 取り組みが進んでいない理由は、「女性が少ない（またはいない）職場である」が 59.3%と最も高く、次いで「女性社員の出世意欲が希薄」36.9%の順となっている。
- 府に望む支援は、「女性が活躍する企業の取り組み事例集の配布」が 39.1%と最も高くなっている。

(5) 産後パパ育休（出産時育児休業）について 【報告書 32～36 ページ参照】

- 産後パパ育休（出産時育児休業）について認知している事業所は 93.1%。(昨年度 88.4%)
- 認知している事業所のうち、取り組みが進んでいる事業所は 54.7% (昨年度 47.0%) で、取り組んでいる項目は、「男性社員への制度周知」が 86.4%と最も高くなっている。
- 取り組む際の課題は、「男性自身に育児休業をとる意識が希薄」が 42.8%と最も高くなっている。
- 取り組みが進んでいない理由は、「育休取得対象となる子を持つ社員がない」が 46.3%と最も高く、次いで「男性自身に育児休業をとる意識が希薄」42.3%の順となっている。
- 府に望む支援は、「取り組み事例の紹介」が 47.8%と最も高くなっている。

### 3 その他

(1) 給与等の引き上げについて ※ 【報告書 45～51 ページ参照】

- 給与等の引き上げを実施した事業所は 76.0%で、引き上げを実施した項目は、「基

本給（定期昇給）」が 66.3%と最も高く、次いで「基本給（ベースアップ）」55.9%の順となっている。

- 「基本給（定期昇給）」と「基本給（ベースアップ）」ともに引き上げを実施した事業所は、23.6%となっており、労働組合の有無別にみると、労働組合がある事業所では 38.4%、労働組合がない事業所では 18.3%となっている。
- 引き上げを実施した理由は、「人材確保または定着のため」が 65.6%と最も高くなっている。
- 引き上げ率は、3.76%、引き上げ額は 10,708 円、平均賃金額（引き上げ前）は 284,517 円となっている。
- 引き上げの原資は、「コスト削減により捻出した内部留保を活用」が 42.1%と最も高くなっている。
- 引き上げを実施しなかったまたは今後もする予定がない理由は、「今後の経営環境・経済状況の見通しがたたない」が 51.2%と最も高くなっている。

(2)人材確保・定着について ※ 【報告書 52～58 ページ参照】

- 正社員の人材の不足感について、「かなり人材不足」である事業所は 26.3%、「やや人材不足」である事業所は 53.4%となっており、これらを合わせると約 8 割の事業所が「人材不足」と感じている。
- 非正社員の人材の不足感について、「かなり人材不足」である事業所は 17.7%、「やや人材不足」である事業所は 40.9%となっており、これらを合わせると6 割弱の事業所が「人材不足」と感じている。
- 人材確保について、取り組みを行っている事業所は 83.1%で、取り組んでいる項目は、「多様な求人経路の活用」が 77.3%と最も高くなっている。
- ジョブ型雇用について取り組んでいる項目は、「職務内容や必要なスキルの一層の明確化」が 76.2%と最も高く、次いで「社員の能力向上支援」41.7%の順となっている。
- 人材定着について、取り組みを行っている事業所は 84.0%で、取り組んでいる項目は、「採用者の受入体制の充実（新人研修の充実、フォロー制度の導入、同期交流会の開催等）」が 47.2%と最も高くなっている。
- 府に望む支援は、「研修費用の補助」が 38.8%と最も高くなっている。

※は令和 5 年度で新たに調査した項目

調査結果の詳細は、関連ホームページに掲載の「令和 5 年度 大阪府労働関係調査報告書」を御参照ください。