

連 絡 先
大阪府総合労働事務所 南大阪地域労政課 ▽直 通 072-273-6100

## 大阪府労働関係調査の結果まとまる 平成30年度の特別調査項目は 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」 「労働環境の向上に向けた取組状況」

### 【調査結果のポイント】

- ◆回答状況 ・回収率 35.1%。
- ◆雇用形態 ・平成26年から平成30年までの5年間の推移をみると、正社員は60%前後、非正社員は40%前後で推移しており、雇用形態に大きな変化はみられない。
- ◆労働時間 ・正社員の労働時間について、平成30年の年間所定内実労働時間は約1887時間であり、ここ5年間は1900時間前後で推移している。  
年間超過実労働時間及び年間総実労働時間についても、年により差はあるが、概ね同じ水準となっている。  
・パートタイム労働者の労働時間も概ね同じ水準で推移している。
- ◆休日休暇 ・正社員の年次有給休暇の平均取得日数をみると、平成30年は10.66日であり、ここ5年間ではじめて10日を超えた。  
・事業所からの年休付与日数に対する労働者の取得日数の割合を示した平均取得率をみると、平成26年は47.1%であったが平成30年は60.5%であり、13.4ポイントも高くなっている。
- ◆特別調査項目 ①「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」に関する調査。  
ワーク・ライフ・バランスの取り組みを「実施している」事業所は96.4%。  
②「労働環境の向上に向けた取組状況」に関する調査。  
長時間労働是正の取り組み、サービス残業にならないための取り組み、パワーハラスメントに対する取り組みの各状況については、規模が大きい事業所ほど、取り組んでいる割合が高い。

### 【調査概要】

- 大阪府では、府内の民間事業所における労働条件等を把握するため、実態調査を毎年実施しており、このたびは平成30年7月31日現在での調査結果を取りまとめた。
- さらに、毎年調査項目を変更して実施している特別調査項目のテーマを「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」、「労働環境の向上に向けた取組状況について」とした。

【調査対象】

- 府内に所在する民間事業所（常用労働者 30 人以上）の中から産業（14 分類）、企業規模区分ごとの事業所数割合に応じて 6,000 事業所を無作為抽出し、調査を実施した。その内 2,107 事業所（労働者数 211,093 人）から回答を得た。（回収率：35.1%）

【雇用形態】

- 平成 26 年から平成 30 年までの 5 年間の推移をみると、正社員は 60%前後、非正社員は 40%前後で推移しており、雇用形態に大きな変化はみられない。（※表 1）

表1 雇用形態別労働者数の割合  
(男 女 計)

区 分	集計 労働者数 (事業所数)	正社員	非正社員	非正社員						
				パートタイム 労働者	嘱託社員	契約社員	出向社員	派遣 労働者	その他	
全 体	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平 成 26 年	221,727 (2,330)	61.3	38.7	22.4	3.5	6.1	1.9	3.2	1.6	
平 成 27 年	238,681 (2,336)	60.8	39.2	22.1	3.3	6.3	2.1	3.5	1.9	
平 成 28 年	168,063 (1,916)	60.4	39.6	24.0	2.9	6.2	1.5	3.5	1.5	
平 成 29 年	231,827 (2,233)	57.4	42.6	26.8	2.9	5.9	1.3	4.1	1.7	
平 成 30 年	211,093 (2,107)	60.2	39.8	23.5	3.0	6.1	1.6	4.2	1.4	

※ 「その他」は、臨時・日雇労働者を含む。

- ここ 5 年間の「正社員」への登用制度がある事業所の割合の推移をみると、これまで増加傾向にあったが、平成 30 年は微減している。（※表 2、図 1）

表2 正社員への登用制度

区 分	集計事業所数	ある	ない
	件	%	%
全 体			
平 成 26 年	2,320	69.4	30.6
平 成 27 年	2,336	70.8	29.2
平 成 28 年	1,914	75.3	24.7
平 成 29 年	2,228	79.0	21.0
平 成 30 年	2,099	78.4	21.6

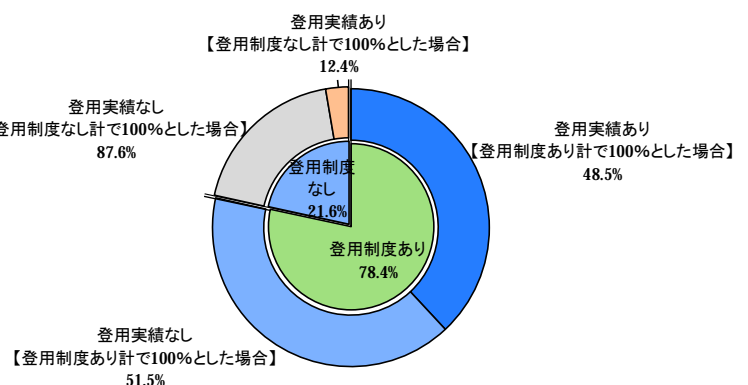


図1 正社員への登用状況

【労働時間】

- 正社員の労働時間について、平成30年の年間所定内実労働時間は約1887時間であり、ここ5年間は1900時間前後で推移している。年間超過実労働時間及び年間総実労働時間についても、年により差はあるが、概ね同じ水準となっている。  
また、パートタイム労働者の労働時間も概ね同じ水準で推移している。（※表3）

表3 年間総実労働時間

（正社員）

区	分	集計事業所数	年間所定内 実労働時間	年間超過 実労働時間	年間総実労働 時間
全	体	件	時間：分	時間：分	時間：分
平成	26年	2,307	1906:13	166:50	2073:03
平成	27年	2,304	1894:38	189:39	2084:14
平成	28年	1,901	1891:16	202:04	2093:20
平成	29年	2,213	1898:23	165:27	2063:50
平成	30年	2,090	1887:04	174:32	2061:36

（パートタイム労働者）

区	分	集計事業所数	年間所定内 実労働時間	年間超過 実労働時間	年間総実労働 時間
全	体	件	時間：分	時間：分	時間：分
平成	26年	1,675	1284:41	35:28	1320:09
平成	27年	1,649	1308:52	58:26	1367:17
平成	28年	1,380	1312:21	64:14	1376:35
平成	29年	1,558	1284:41	36:45	1321:26
平成	30年	1,470	1289:40	37:02	1326:42

- ここ5年間の変形労働時間を導入している事業所の割合の推移をみると、概ね増加傾向にある。また、正社員以外への導入状況においては、「パートタイム労働者」と「契約社員」の割合が共に5割を超えている。（※表4、5）

表4 変形労働時間の導入状況

区	分	集計事業所数	ある	ない
全	体	件	%	%
平成	26年	2,329	56.3	43.7
平成	27年	2,336	55.9	44.1
平成	28年	1,916	59.0	41.0
平成	29年	2,232	61.4	38.6
平成	30年	2,105	61.2	38.8

表5 変形労働時間の正社員以外への導入状況

区	分	集計事業所数	パートタイム労働者	契約社員	出向社員	派遣労働者	その他
全	体	件	%	%	%	%	%
平成	26年	1,311	52.7	50.0	17.2	15.1	11.3
平成	27年	1,306	53.7	49.8	17.9	14.9	10.6
平成	28年	1,131	53.9	54.6	16.4	15.4	9.4
平成	29年	1,369	55.2	53.4	-	16.0	14.3
平成	30年	1,286	56.0	56.2	-	15.4	15.3

※ 平成29年度から「出向社員」は「その他」で回答。

（複数回答有）

○ ここ5年間の短時間勤務を選択できる制度（短時間正社員制度）が「ある」とした事業所の割合は6割を超えている。（※表6、図2、3）

表6 短時間正社員制度の導入状況

区 分	集計事業所数	ある								導入予定	ない
			育児	介護	自己啓発	地域活動	退職準備	その他			
全 体	件	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成 26 年	2,315	68.7	96.9	85.7	3.7	2.6	1.8	6.5	4.4	26.9	
平成 27 年	2,336	61.6	97.6	84.5	2.3	2.2	1.6	7.1	3.8	34.7	
平成 28 年	1,912	61.6	98.0	84.7	2.5	1.7	1.0	7.0	2.9	35.5	
平成 29 年	2,232	63.8	98.5	85.6	3.7	2.2	1.3	7.5	2.9	33.3	
平成 30 年	2,106	63.9	98.0	85.3	3.1	1.9	0.7	9.1	2.3	33.8	

（複数回答有）

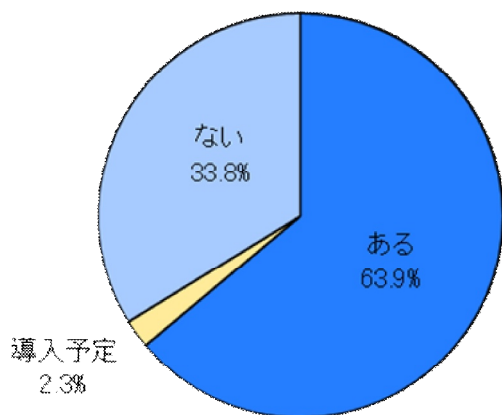


図2 短時間正社員制度の導入状況

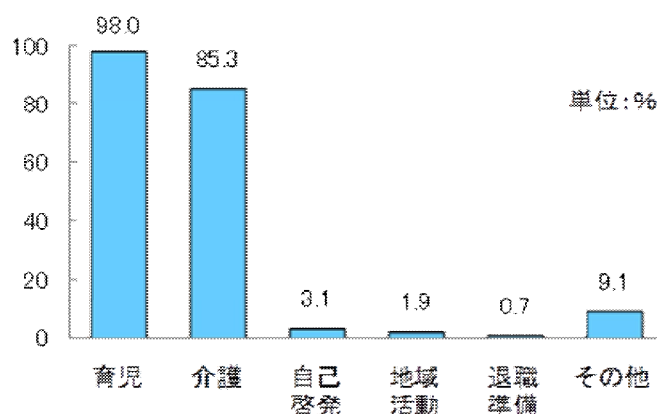


図3 短時間正社員制度の適用対象（複数回答有）

【休日休暇制度】

○ ここ5年間の週休2日制以上の週休制を実施している事業所の割合の推移をみると、正社員については、9割弱の水準で推移している。（※表7）

表7 週休制の形態

（正社員）

区 分	週休1日制	週休1日半制	① 週休2日制							② 週休2日制を超える週休体制	①+② 週休2日制以上の週休体制	週休制を実施していない
			完全	月3回	隔週	月2回	月1回	その他				
全 体	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成 26 年	2.9	3.2	85.1	58.2	6.3	7.2	4.9	1.3	7.2	3.6	88.7	5.2
平成 27 年	4.3	2.3	85.5	60.4	6.6	5.6	4.3	1.8	6.8	3.1	88.6	4.9
平成 28 年	3.3	2.4	86.9	59.4	6.6	6.2	4.4	1.5	8.8	2.6	89.5	4.6
平成 29 年	3.0	2.0	83.4	56.9	7.3	5.4	3.6	1.3	8.9	4.2	87.6	7.4
平成 30 年	2.4	1.8	85.1	58.9	6.3	5.5	3.9	1.5	9.0	4.8	89.9	5.8

（パートタイム労働者）

区 分	週休1日制	週休1日半制	① 週休2日制							② 週休2日制を超える週休体制	①+② 週休2日制以上の週休体制	週休制を実施していない
			完全	月3回	隔週	月2回	月1回	その他				
全 体	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成 26 年	4.1	1.9	63.4	50.1	3.6	2.7	1.6	0.4	5.0	16.2	79.6	14.4
平成 27 年	3.9	0.8	62.7	51.1	2.8	2.2	1.8	0.8	4.0	13.9	76.6	18.5
平成 28 年	3.4	1.1	64.7	51.4	3.1	2.4	1.6	0.5	5.7	14.6	79.3	16.2
平成 29 年	3.5	1.3	62.0	49.7	3.3	2.6	1.7	0.5	4.2	17.8	79.8	15.4
平成 30 年	2.5	0.7	62.4	49.8	2.9	2.2	1.3	0.5	5.7	19.7	82.1	14.8

- 正社員の年次有給休暇の平均取得日数をみると、平成 30 年は 10.66 日であり、ここ 5 年間はじめて 10 日を超えた。また事業所からの年休付与日数に対する労働者の取得日数の割合を示した平均取得率をみると、正社員は平成 26 年は 47.1%であったが平成 30 年は 60.5%であり、13.4 ポイントも高くなっている。一方、パートタイム労働者の平成 30 年の平均取得日数は 6.98 日であり、ここ 5 年間でみても、いずれの年においても正社員より取得日数は少ない。(※表 8)

**表 8 年次有給休暇付与・取得日数**  
(正社員)

区	分	付与した労働者数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全	体	人	日	日	%
平成	26 年	135,376	18.19	8.57	47.1
平成	27 年	155,941	17.81	8.89	49.9
平成	28 年	109,171	16.13	7.76	48.1
平成	29 年	131,241	17.62	9.49	53.9
平成	30 年	122,647	17.63	10.66	60.5

(パートタイム労働者)

区	分	付与した労働者数	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
全	体	人	日	日	%
平成	26 年	39,661	11.91	7.14	60.0
平成	27 年	49,333	9.49	5.82	61.3
平成	28 年	32,419	10.18	6.05	59.4
平成	29 年	55,829	11.31	8.00	70.7
平成	30 年	39,456	11.69	6.98	59.7

◆ 今年は特別調査項目として、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」、「労働環境の向上に向けた取組状況」に関する調査を実施。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組状況】

○ 平成30年におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み状況は、「取組中」とした事業所は96.4%と高い割合になっている。取り組みの内容は、「残業縮減」が70.4%で最も高く、次いで「時間管理意識の向上」68.6%、「年次有給休暇の取得促進」57.7%となっている。  
(※表9、図4)

表9 ワーク・ライフ・バランスの取組状況・内容

区分	集計事業所数	取組中	時間管理意識の向上	残業縮減	勤務時間の柔軟化	勤務場所の柔軟化	共有、仕事の見える化（情報共有、マニュアル化等）	特別休暇の制度拡充	進年次有給休暇の取得促進	子育ての支援制度	介護の支援制度	自己啓発（資格取得）を支援する制度	取組を管理する部署の設置（設定）	地域活動を支援する制度	その他	何も実施していない	
			件	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
全体																	
平成29年	2,108	98.2	74.4	71.2	35.8	11.1	48.1	20.7	58.3	48.8	37.6	39.8	8.7	6.5	0.9	1.8	
平成30年	2,083	96.4	68.6	70.4	35.5	10.1	46.1	19.5	57.7	44.6	34.9	35.3	5.8	6.1	1.4	3.6	
企業規模別	30～99人	775	93.5	56.5	65.2	33.0	8.5	40.0	12.5	46.5	33.0	23.6	28.5	2.6	4.6	1.0	6.5
	100～499人	612	96.9	65.2	68.1	31.7	7.5	45.6	19.8	59.0	44.4	33.7	35.1	3.6	3.6	1.6	3.1
	500～999人	210	98.6	84.8	72.9	34.8	14.8	53.3	23.3	70.0	51.0	41.4	35.7	6.7	5.2	1.0	1.4
	1000人以上	482	99.2	85.1	80.5	44.4	13.9	53.5	29.0	68.7	60.8	51.9	46.3	13.1	12.2	1.9	0.8

(複数回答有)

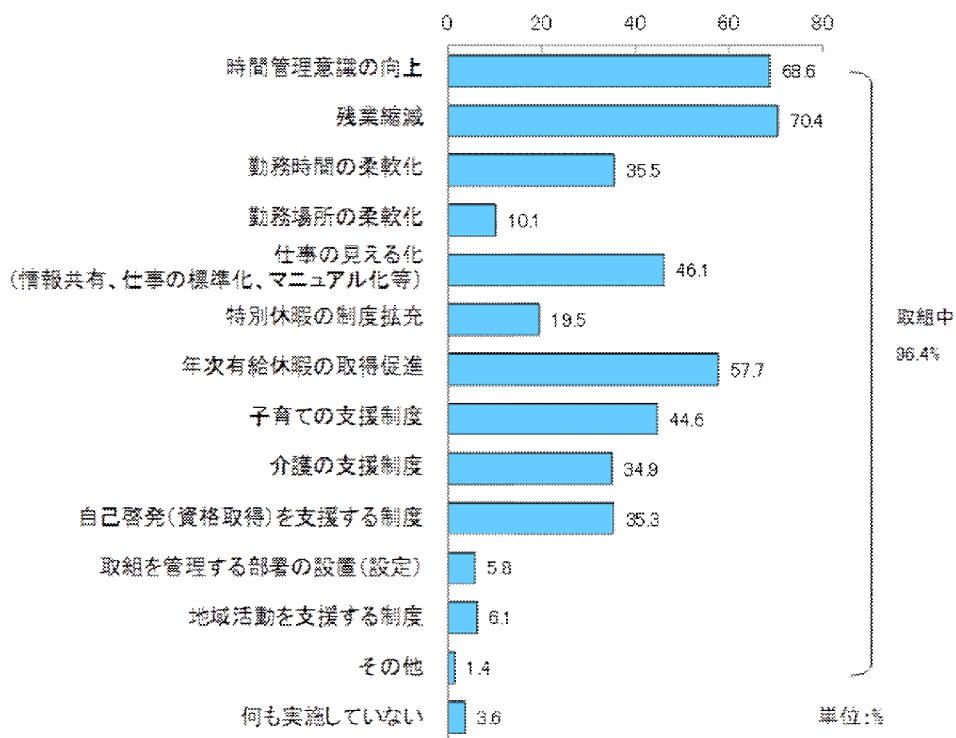


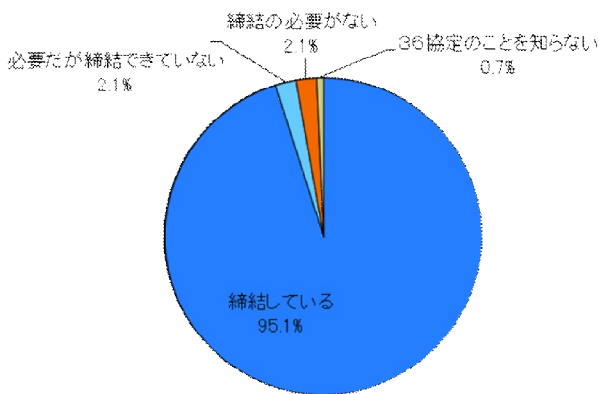
図4 ワーク・ライフ・バランスの取組内容（複数回答有）

## 労働環境の向上に向けた取組状況

### 【時間外労働協定（36協定）の締結状況】

- 36協定の締結状況は、「締結している」とした事業所は95.1%で、「必要だが締結できていない」が2.1%、「締結の必要がない」が2.1%となっている。

（※図5、表10）

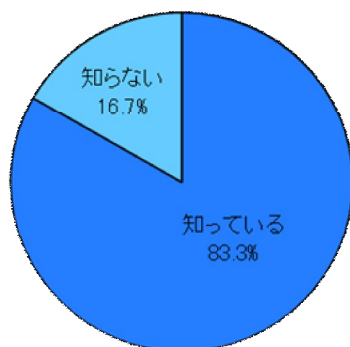


区分	集計事業所数	締結している	必要だが締結していない	締結の必要がない	36協定のことを知らない
	件	%	%	%	%
全体					
平成30年	2,103	95.1	2.1	2.1	0.7
企業規模別	30～99人	788	88.2	4.9	5.3
	100～499人	615	98.4	1.0	0.3
	500～999人	209	100.0	-	-
	1000人以上	487	99.8	-	0.2

図5・表10 36協定の締結状況

### 【長時間労働是正に対する独自の取組状況】

- 平成30年における「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知状況は、「知っている」とした事業所は83.3%で、前年を3.7ポイント上回った。また、「知っている」とした事業所を企業規模別にみると、規模が大きい事業所ほど、知っている割合が高い。（※図6、表11）



区分	集計事業所	知っている	知らない
	件	%	%
全体			
平成29年	2,208	79.6	20.4
平成30年	2,092	83.3	16.7
企業規模別	30～99人	781	71.8
	100～499人	611	84.1
	500～999人	210	93.8
	1000人以上	486	95.9

図6・表11 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知状況

- 長時間労働是正に対する独自の取り組み状況は、「取組中」とした事業所は **79.9%**、「検討中」とした事業所は **35.8%**、「独自の取り組みが必要だが検討にまで至っていない」とした事業所は **11.0%**、「取り組みも検討も必要ない」とした事業所は **6.9%**となっている。

また、「取組中」とした事業所を企業規模別にみると、規模が大きい事業所ほど、取り組んでいる割合が高い。（※表12）

区分		集計事業所数	取組中	検討中	ないが独自の取り組みまで至っていない	も取り組みも検討
全体		件	%	%	%	%
平成30年		2,107	79.9	35.8	11.0	6.9
企業規模別	30～99人	791	67.9	33.1	17.2	11.8
	100～499人	615	78.7	35.6	12.4	6.7
	500～999人	210	90.0	42.4	4.8	3.3
	1000人以上	487	96.3	37.6	2.1	0.8

（複数回答有）

表12 長時間労働是正に対する独自の取組状況

- 平成30年における長時間労働是正に対する独自の取り組み内容は、「時間管理意識の向上」が **69.5%**で最も高く、次いで「休日労働の削減、休日労働した場合の代休の付与」**51.2%**、「特別休暇の制度拡充や年次有給休暇の取得促進」**48.3%**となっている。（※図7）

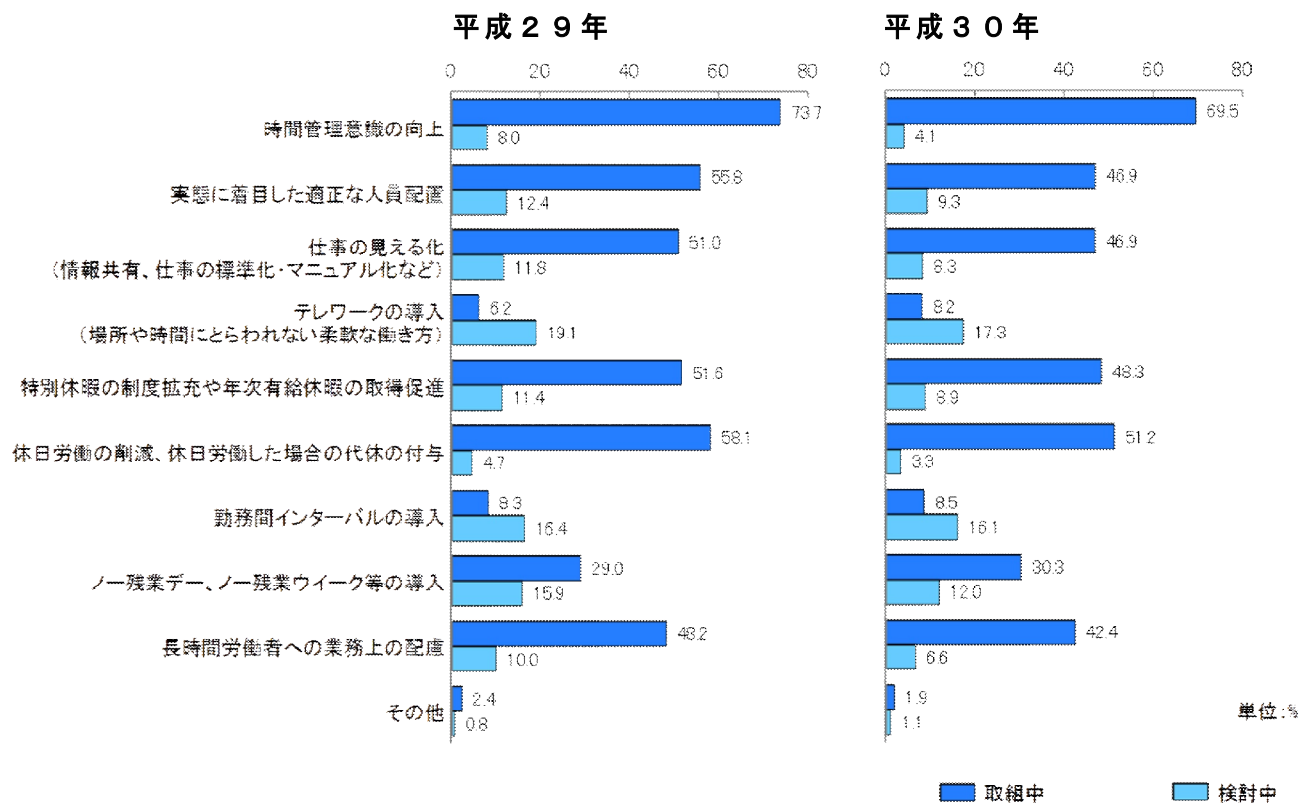


図7 長時間労働是正に対する独自の取組内容（複数回答有）



- 長時間労働是正に対する独自の取り組みが必要だが検討にまで至っていない理由は、「取り組みの方法はわかるが、余裕がないため」が 6.0%で最も高く、次いで「長時間労働の是正が難しいため」4.7%、「取り組みの方法がわからないため」1.3%となっている。（※図8）

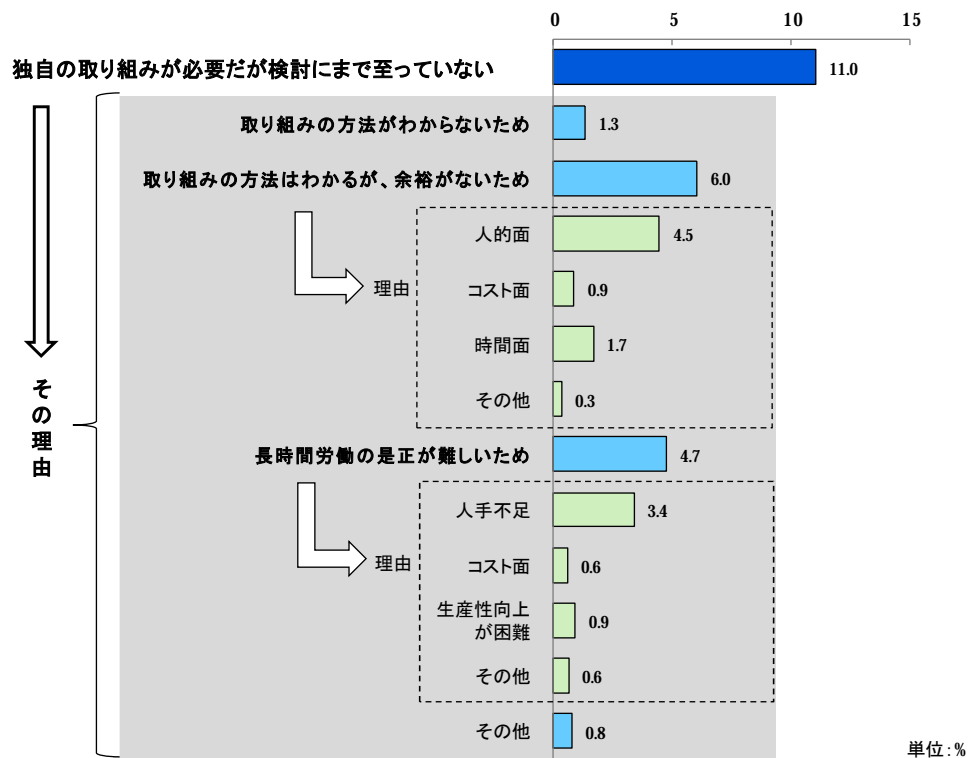


図8 長時間労働是正に対する独自の取り組みが必要だが検討にまで至っていない理由（複数回答有）

【サービス残業にならないための取組状況】

- サービス残業にならないための取り組み状況は、「取組中」とした事業所は 78.4%、「検討中」とした事業所は 24.2%、「取り組みの検討にまで至っていない」とした事業所は 6.2%、「取り組みも検討も必要ない」とした事業所は 11.5%となっている。  
また、「取組中」とした事業所を企業規模別にみると、規模が大きい事業所ほど、取り組んでいる割合が高い。（※表13）

区分	集計事業所数	取組中	検討中	なにより組みで至りつてない検討	も取り組まないも検討	
	件	%	%	%	%	
全体						
平成30年	2,106	78.4	24.2	6.2	11.5	
企業規模別	30～99人	790	67.0	25.4	8.5	19.9
	100～499人	615	76.6	25.0	8.0	10.9
	500～999人	210	88.1	32.4	2.4	4.3
	1000人以上	487	95.1	17.9	1.6	2.1

（複数回答有）

表13 サービス残業にならないための取組状況

- サービス残業にならないための取り組み内容は、「労働時間の適正な把握」が 74.7%で最も高く、次いで「サービス残業にならないためのチェック体制の整備」36.4%、「経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握」33.6%となっている。（※図9）

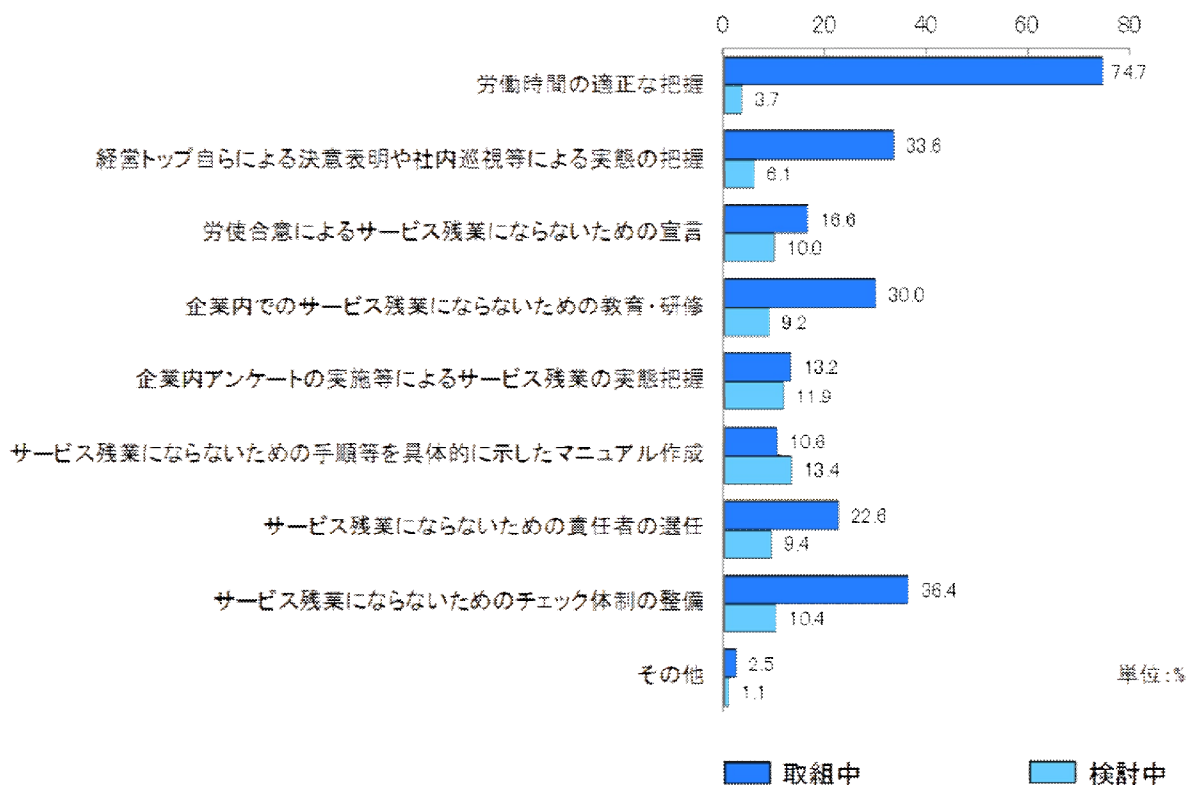


図9 サービス残業にならないための取組内容（複数回答有）

【パワーハラスメントに対する取組状況】

- パワーハラスメントに対する取り組み状況は、「取組中」とした事業所は 83.7%、「検討中」とした事業所は 30.2%、「取り組みも検討も行っていない」とした事業所は 8.9%となっている。また、「取組中」とした事業所を企業規模別にみると、規模が大きい事業所ほど、取り組んでいる割合が高い。（※図10、表14）

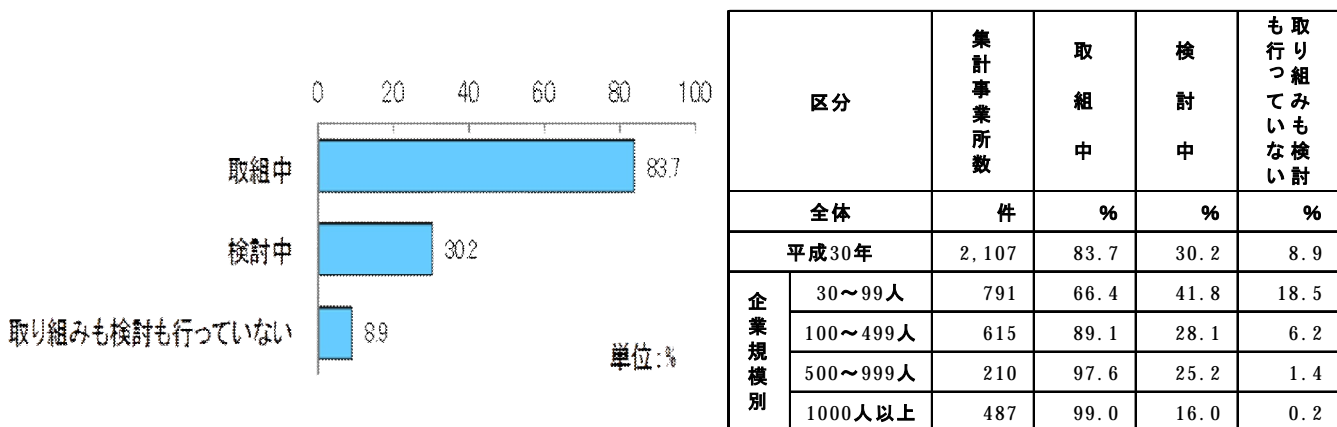


図10・表14 パワーハラスメントに対する取組状況（複数回答有）

- パワーハラスメントに対する取り組み内容は、「労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施」が 59.2%で最も高く、次いで「パワーハラスメント相談・苦情処理窓口の設置」56.2%、「就業規則にパワーハラスメント防止を規定」52.3%となっている。（※図 1 1）

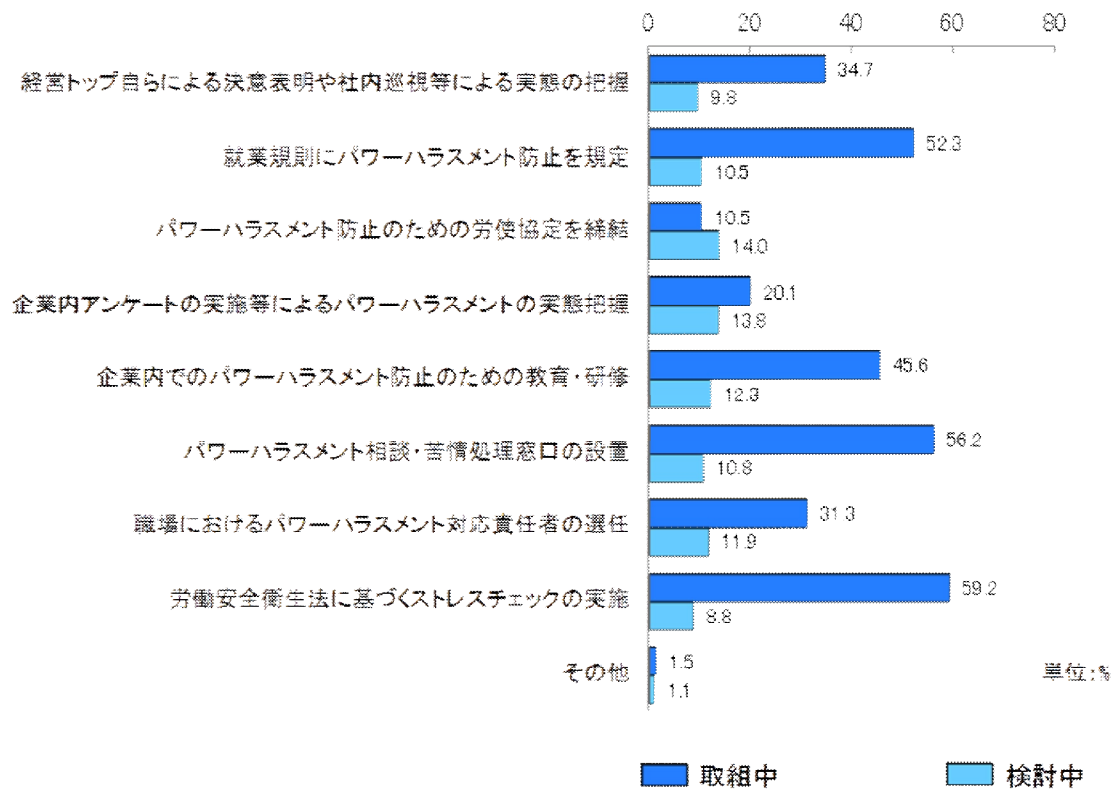


図 1 1 パワーハラスメントに対する取組内容（複数回答有）

【関連ホームページ】

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/chousa/roudoukankei30kekka.html>