

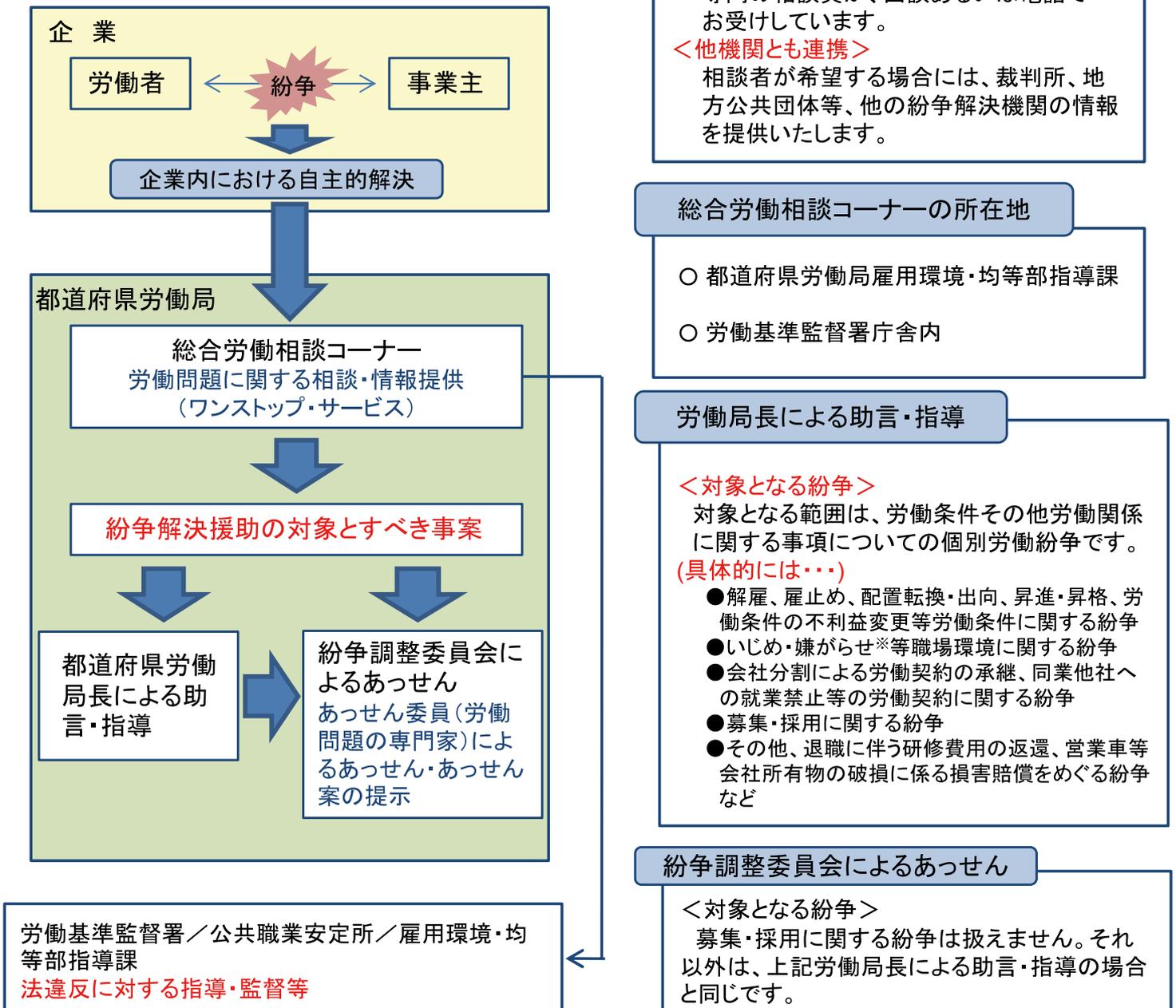
Ⅸ 個別労働紛争解決システムの概要

解雇、いじめ※、賃下げ、配置転換など、職場で起こる労使間のトラブルは多発しており、その内容も多様化しています。

紛争の最終的解決手段としては、裁判制度がありますが、それには多くの時間と費用がかかってしまいます。そこで、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行され、この法律に基づいて、次の制度が用意されていますので、ご利用ください。

- ◆総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- ◆都道府県労働局長による助言・指導
- ◆紛争調整委員会によるあっせん

◆個別労働紛争解決制度の流れ◆



総合労働相談コーナーの業務内容

- <労働問題に関するあらゆる分野が対象>
労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からのご相談を専門の相談員が、面談あるいは電話でお受けしています。
- <他機関とも連携>
相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供いたします。

総合労働相談コーナーの所在地

- 都道府県労働局雇用環境・均等部指導課
- 労働基準監督署庁舎内

労働局長による助言・指導

- <対象となる紛争>
対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。
(具体的には・・・)
- 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、労働条件の不利益変更等労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせ※等職場環境に関する紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止等の労働契約に関する紛争
- 募集・採用に関する紛争
- その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車等会社所有物の破損に係る損害賠償をめぐる紛争など

紛争調整委員会によるあっせん

- <対象となる紛争>
募集・採用に関する紛争は扱えません。それ以外は、上記労働局長による助言・指導の場合と同じです。

※ いじめ、嫌がらせのうち、職場におけるパワーハラスメント(82頁、83頁参照)については、労働施策総合推進法に基づく援助、調停で対応する場合があります。

X その他の関係法令

労働者災害補償保険法・雇用保険法

- 労働者(パートタイマー・アルバイト等を含む)を1人でも雇用する事業主は、労働保険(労災保険と雇用保険の総称)に加入し、労働保険料を申告し納付しなければなりません。

労働者派遣法

- 労働者派遣法では、労働者派遣事業の適正な運営や派遣労働者の保護のため、労働者派遣事業の許可、労働者派遣契約、派遣元事業主が講ずべき措置、派遣先が講ずべき措置等について定められています。

※詳細は大阪労働局需給調整事業部(06-4790-6303)にお問合わせください。

障害者雇用促進法

- 障害者雇用促進法では、一定規模以上の事業主に対し、法定雇用率(現行2.5%、令和8年7月1日~2.7%)以上の割合で障害者を雇用することが義務付けられています。

- 雇用の分野の障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供が義務づけられています。

※詳細は大阪労働局職業安定部職業対策課(06-4790-6310)にお問合わせください。

高年齢者雇用安定法

- 高年齢者雇用安定法では、65歳未満の定年を定めている場合、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の廃止のいずれかにより、65歳までの雇用確保措置を講じる義務が課されています。

- 令和3年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法では、70歳までの定年引上げ、定年の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入(a.事業主が自ら実施する社会貢献事業、b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業)のいずれかにより、70歳までの就業確保措置を講じる努力義務が課されています。

※詳細は大阪労働局職業安定部職業対策課(06-4790-6310)にお問合わせください。

女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法

- 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表、都道府県労働局への届出等が義務付けられています。また、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合は、厚生労働大臣の認定(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)を受けることができます。(令和4年7月8日からは301人以上の事業主に「男女の賃金の差異」の情報公表が義務付けられました。)

- 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や都道府県労働局への届出等が義務付けられています。また、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の要件を満たした場合は、厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定・くるみん認定・プラチナくるみん認定)を受けることができます。

※詳細は大阪労働局雇用環境・均等部指導課(06-6941-8940)にお問合わせください。

お役立ち情報



各種届出様式集ダウンロードのご案内

各種届出様式については、大阪労働局ホームページに掲載されておりますので、次項以降の記載例と共にご活用ください。

URL : https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu.html

画面イメージ



Webサイト「確かめよう労働条件」とスマホアプリ「RJパトロール！」のご案内

働いている方と事業者・労務管理担当の方、それぞれの視点で役立つ情報を提供しているWebサイト「確かめよう労働条件」や、労働条件に関する法律をクイズやマンガを通じて学習できるスマホアプリ「RJパトロール！」を提供していますので、ご活用ください。

「確かめよう労働条件」URL : <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



画面イメージ



Webサイトは
こちら!



アプリはこちら!



テレワーク関連情報のご案内

大阪労働局のホームページでは、テレワークのガイドラインや企業の取組事例、テレワーク相談センターなどの情報を提供しています。また、大阪労働局YouTubeチャンネルでも、テレワーク関連の動画を掲載していますので、併せてご活用ください。

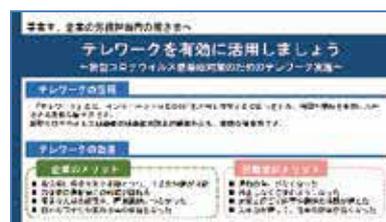
大阪労働局ホームページ URL : https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/telework_osaka.html

大阪労働局YouTubeチャンネル URL : https://www.youtube.com/channel/UCMccyei1zg_jL9Yd7LP9vMQ

画面イメージ



大阪労働局HPは
こちら!



大阪労働局
YouTubeチャンネル
はこちら!



退職証明書(記載例)

<p style="text-align: center;">○○○○ 殿</p> <p>以下の事由により、あなたは当社を 令和○年○月○日に退職したことを証明します。</p> <p style="text-align: center;">令和○年○月○日</p> <p>事業主氏名又は名称 ○○工業(株) 使用者 職氏名 代表取締役 難波 一郎 </p>	<p>① あなたの自己都合による退職 (②を除く。)</p> <p>② 当社の勧奨による退職</p> <p>③ 定年による退職</p> <p>④ 契約期間の満了による退職</p> <p>⑤ 移籍出向による退職</p> <p>⑥ その他(具体的には)による退職</p> <p>⑦ 解雇(別紙の理由による。)</p>
--	---

※ 該当する番号に○を付けること。

※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「(別紙の理由による。)」を二重線で消し、別紙は交付しないこと。

<p>ア 天災その他やむを得ない理由(具体的には、)による解雇</p> <p>イ 事業縮小等当社の都合(具体的には、当社が、)による解雇</p> <p>ウ 職務命令に対する重大な違反行為(具体的には、あなたが)による解雇</p> <p>エ 業務について不正な行為(具体的には、あなたが)による解雇</p> <p>オ 相当長期間にわたる無断欠勤をしたこと等勤務不良であること(具体的には、あなたが)による解雇</p> <p>これまでも無断欠勤を繰り返し、さらには、4月1日から5月31日の間、会社からの再々 の出勤督促にもかかわらず、何らの理由も説明することなく無断欠勤したことが、 就業規則第○条の解雇事由に該当</p> <p>カ その他(具体的には、)による解雇</p>	<p>)による解雇</p> <p>)による解雇</p>
--	-------------------------------

※ 該当するものに○を付け、具体的な理由等を()の中に記入すること。

36 協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

- ◆ 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、
 - ・ 限度時間内の時間外労働についての届出書 (1枚目) と、
 - ・ 限度時間を超える時間外労働についての届出書 (2枚目) の2枚の記載が必要です。

- ◆ 36 協定で締結した内容を協定届 (本様式) に転記して届け出てください。
- 36 協定届 (本様式) を用いて36 協定を締結することもできます。その場合には、記名押印又は署名など労双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。
- 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- ◆ 36 協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ (任意) の欄は、記載しなくても構いません。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこの点に十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づき安全配慮義務を負います。

1 枚目

様式第9号の2 (第16条第1項関係)		事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間	
事業場 (工場、支店、営業所等) ことに協定してください。		金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒 〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3		〇〇〇〇年4月1日から1年間	
時間外労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類		労働者数 (満18歳以上の者)		1日		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)	
受注の集中		設計		10人		3時間		250時間	
製品不具合への対応		検査		10人		2時間		150時間	
臨時の受注、納期変更		機械組立		20人		2時間		150時間	
月末の決算事務		経理		5人		3時間		200時間	
棚卸		購買		5人		3時間		200時間	
① 下記②に該当しない労働者		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。		1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は4.5時間以内、②は4.2時間以内です。		1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は4.5時間以内、②は4.2時間以内です。		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。	
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者		事由は具体的に定めてください。		1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は4.5時間以内、②は4.2時間以内です。		1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は4.5時間以内、②は4.2時間以内です。		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。	
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類		労働者数 (満18歳以上の者)		所定休日 (任意)		時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。	
受注の集中		設計		10人		土日祝日		8:30~17:30	
臨時の受注、納期変更		機械組立		20人		土日祝日		8:30~17:30	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。(チェックボックスに要チェック)

対象期間が3か月を超え、1年単位の變形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定め、1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければなりません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	常時使用する労働者数
機械器具製造業	〇〇工業株式会社	〇〇市〇〇町×××(〇〇〇(〇〇〇)〇〇〇〇)	250人
該当労働者数(満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間(起算日)	対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	協定の有効期間
(220人)	(1年間 令和〇年〇月〇日)	(別紙) 40時間 00分	令和〇年〇月〇日から1年間
労働時間が最も長い日の労働時間数(満18歳未満の者)	労働時間が最も長い週の労働時間数(満18歳未満の者)	48時間(分)	対象期間中の総労働日数
8時間(分)	0週		260日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	対象期間中の最も長い連続労働日数		6日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	特定期間中の最も長い連続労働日数		—日間

旧協定の対象期間	令和〇年〇月〇日から1年間	旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	8時間 00分
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	48時間 00分	旧協定の対象期間中の総労働日数	260日

協定の成立年月日 令和〇年〇月〇日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 組立工 氏名 大阪太郎

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

令和〇年〇月〇日

使用者 職名 代表取締役 氏名 難波 一郎

〇〇 労働基準監督署長殿

記載心得

- 労働基準法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 「旧協定」とは、労働基準法施行規則第12条の4第3項に規定するものであること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することであることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしているにもかかわらず、協定要件に該当しない場合は、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるよう留意すること。

1年単位の變形労働時間に関する労使協定書 (例)

〇〇工業株式会社 (以下「会社」という) と〇〇工業株式会社従業員代表 大阪太郎 (以下「従業員代表」という) は、1年単位の變形労働時間制に関し、次のとおり協定する。

(勤務時間)

第1条 所定労働時間は、1年単位の變形労働時間制によるものとし、1年を平均して週40時間を超えないものとする。

1日の所定労働時間は 8時間00分とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業： 8時30分 終業： 17時30分

休憩： 12時00分～13時00分

(起算日)

第2条 變形期間の起算日は、令和〇年〇月〇日とする。

(休日)

第3条 變形期間における休日は、別紙「年間カレンダー」のとおりとする。

(時間外手当)

第4条 会社は、第1条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、時間外手当を支払う。

(対象となる従業員の範囲)

第5条 本協定による變形労働時間制は、次のいずれかに該当する従業員を除き、全従業員に適用する。

- (1) 18歳未満の年少者
- (2) 妊娠中又は産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- (3) 育児や介護を行う従業員、職業訓練又は教育を受ける従業員その他特別の配慮を要する従業員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

(特定期間)

第6条 特定期間は定めないものとする。

(有効期間)

第7条 本協定の有効期間は、起算日から1年間とする。

令和〇年〇月〇日

〇〇工業株式会社 代表取締役 難波一郎

〇〇工業株式会社 従業員代表 大阪太郎



印

令和〇年 年間カレンダー (例)

1月	日	月	火	水	木	金	土	休日
				1	2	3	4	
	5	6	7	8	9	10	11	
	12	13	14	15	16	17	18	
	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31		

3月	日	月	火	水	木	金	土	
							1	
	3	4	5	6	7	8		
	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	
	24	25	26	27	28	29		
	30	31						

5月	日	月	火	水	木	金	土	
					1	2	3	
	4	5	6	7	8	9	10	
	12	13	14	15	16	17		
	19	20	21	22	23	24		
	25	26	27	28	29	30	31	

7月	日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	5	
	6	7	8	9	10	11	12	
	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	
	27	28	29	30	31			

9月	日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	6	
	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30					

11月	日	月	火	水	木	金	土	
							1	
	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	
	23	24	25	26	27	28	29	
	30							

2月	日	月	火	水	木	金	土	
							1	
	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	
	23	24	25	26	27	28		

4月	日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	5	
	6	7	8	9	10	11	12	
	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	
	27	28	29	30				

6月	日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30						

8月	日	月	火	水	木	金	土	
	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	
	24	25	26	27	28	29	30	
	31							

10月	日	月	火	水	木	金	土	
				1	2	3	4	
	5	6	7	8	9	10	11	
	12	13	14	15	16	17	18	
	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31		

12月	日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	6	
	8	9	10	11	12	13		
	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31				

※ 週40時間の年間時間数
40時間 × (365日 ÷ 7日) = 2085.7時間

年間所定労働時間 8時間 × 260日 = 2080時間

様式第3号の2(第12条の2の2関係)

1 箇月単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	常時使用する労働者数
機械器具卸売業	〇〇商事株式会社	〇〇市〇〇町×-× (〇〇(〇〇〇)〇〇〇〇)		30 人
業務の種類	該当労働者数(満18歳未満の者)	変形期間(起算日)	変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日	協定の有効期間
営業	(25 人) (0 人)	1 か月 (毎月 1 日)	別紙勤務表のとおり	令和〇年〇月〇日から 令和〇年〇月〇日まで
労働時間が最も長い日の労働時間数(満18歳未満の者)	8 時間	00 分	労働時間が最も長い週の労働時間数(満18歳未満の者)	48 時間 00 分

協定の成立年月日 令和〇年〇月〇日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 営業主任
氏名 大阪太郎
(協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙))

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

令和〇年〇月〇日

使用者 職名 代表取締役
氏名 難波 一郎

〇〇 労働基準監督署長殿

記載心得

- 労働基準法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 「変形期間」の欄には、当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 「変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

就業規則 ~~(変更)~~ 届

〇〇 労働基準監督署長 殿

令和 〇 年 〇 月 〇 日

今回、別添のとおり当社の就業規則を**作成・変更**いたしましたので、
労働者代表の意見書を添えて提出します。

主な変更事項

条文	改正前	改正後
	/	

記

【記入例1】

原則として賛成しますが、下記の事項については今後検討願います。

- (1) 第〇条の勤務時間については、.....。
- (2) 第〇条の年次有給休暇については、.....以上

【記入例2】

特に意見はありません。

以上

労働保険番号	補遺府県	管轄	基 幹 番 号	枝 番 号	被一括事業番号
	〇	〇	〇	〇	〇
ふりがな 事業場名	〇 〇 株 式 会 社				
所 在 地	〇〇市〇〇町×-×-× 画 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇				
代表者職氏名	代表取締役 難 波 一 郎				
業種・労働者数	〇〇製造業				〇〇人

前届出から名称変更があれば旧名称
また、住所変更もあれば旧住所を記入。

意 見 書

令和 〇 年 〇 月 〇 日

〇〇株式会社
代表取締役 難波 一郎 殿

令和 〇 年 〇 月 〇 日付をもって意見を求められた就業規則案
について、下記のとおり意見を提出します。

労働者代表 大 阪 大 郎

【時間単位年休に関する労使協定例】

協 定 書

株式会社〇〇〇は、就業規則第〇〇条に定める年次有給休暇の時間単位での付与につき、従業員代表との間に下記のとおり、労使協定を締結する。

記

1. 時間単位での年次有給休暇(以下「時間単位年休」という)を付与する従業員の範囲は、〇〇工場製造一課の生産職及び製造三課の技能職を除く全社の嘱託、短時間勤務者を含むすべての従業員とする。
2. 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は、1年について5日を限度とする。
3. 時間単位年休における1日の時間数は、次のとおりとする。
Aシフトの短時間勤務者・・・5時間
Bシフトの短時間勤務者・・・6時間
上記以外の従業員・・・・・・・・・・8時間
4. 取得できる時間単位年休の単位時間は、1時間とする。
5. 届出のあった時間単位年休が、事業の正常な運営を妨げる場合は、会社はその時季を変更することができる。
6. 本協定の時間単位年休に対して支払われる賃金は、「通常の賃金」により計算する。
7. 本協定の有効期間は、令和〇年4月1日から一年間とする。

令和〇〇年〇月〇日

株式会社〇〇〇

代表取締役社長 難波 一郎 ⑩

株式会社〇〇〇

従業員代表 大阪 太郎 ⑩

【時間単位年休に関する就業規則の規定例】

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第〇〇条 前条の年次有給休暇のうち1年について5日を限度として、次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という)を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者はすべての従業員とする。
- (2) 時間単位年休における1日の時間数は8時間とする。
- (3) 取得できる時間単位年休の単位時間は、1時間とする。
- (4) 届出のあった時間単位年休が、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することができる。
- (5) 本条の時間単位年休に対して支払われる賃金は、「通常の賃金」をもとに計算する。

職場のハラスメントの防止

職場のハラスメント防止は企業の義務です！

- ・令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて、防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。
- ・男女雇用機会均等法において、セクシュアルハラスメント・妊娠・出産、育休等に関するハラスメントにつきましても、事業主に防止措置を講じることが義務付けられています。

パワーハラスメントとは

職場において行われる①優越的な関係（※1）を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲（※2）を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもので、3つの要素をすべて満たすものです。

※1 業務遂行にあたって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶をすることができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。上司から部下に対してだけでなく、同僚間や、知識や経験等により優位性がある部下から上司に対してのパワハラもあり得ます。

※2 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲内で行われる適正な業務指示や指導についてはパワハラに該当しません。

（パワハラの種類）→限定列挙ではありません。これ以外の言動でも上記の三要素を満たせばパワハラに該当する場合があります。

行動類型	具体的行為	例
1. 身体的な攻撃	暴行・傷害	殴打、足蹴りを行うこと、など
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	人格を否定するような言動を行うこと、など
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	同僚が集団で無視し、職場で孤立させる、など
4. 過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	1人では無理な仕事を1人に押し付ける、終業前に過大な仕事を押し付ける、など
5. 過小な要求	業務上の合理性がなく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない	退職させるため、誰にでも遂行可能な業務を行わせる、など
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする、など

セクシュアルハラスメントとは

労働者の意に反する性的な言動をいいます。

例 デートへの執拗な誘い、胸やお尻に触る、性的な噂を流す、性的関係の強要 など

対価型セクハラ

セクハラに抵抗や拒否したこと
で不利益を被ること。

例 上司にホテルに誘われ、断つた
ら不当に異動させられた。

環境型セクハラ

意に反する性的な言動により就
業環境が不快になること。

例 同僚が仕事中に下ネタばかり
話すので耐えられない。

- ・上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者になり得ます。
- ・異性に対するものだけでなく、同性に対するものも含まれます。
- ・被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

妊娠・出産、育休等に関するハラスメントとは

妊娠、出産、育児休業、介護休業等の制度の利用などに関し、上司や同僚が嫌がらせを行うことです。

※「マタハラ」とよく言われますが、妊娠だけとは限らず、育児・介護休業等も含まれ、被害者は女性に限りません。

制度利用への嫌がらせ型

育休等の制度を利用した（する）ことを理由に嫌が
らせをすること。

例 育休を取得したいと上司に相談したら、「辞めて」と
言われた。

状態への嫌がらせ型

妊娠した労働者に対して嫌がらせをすること。

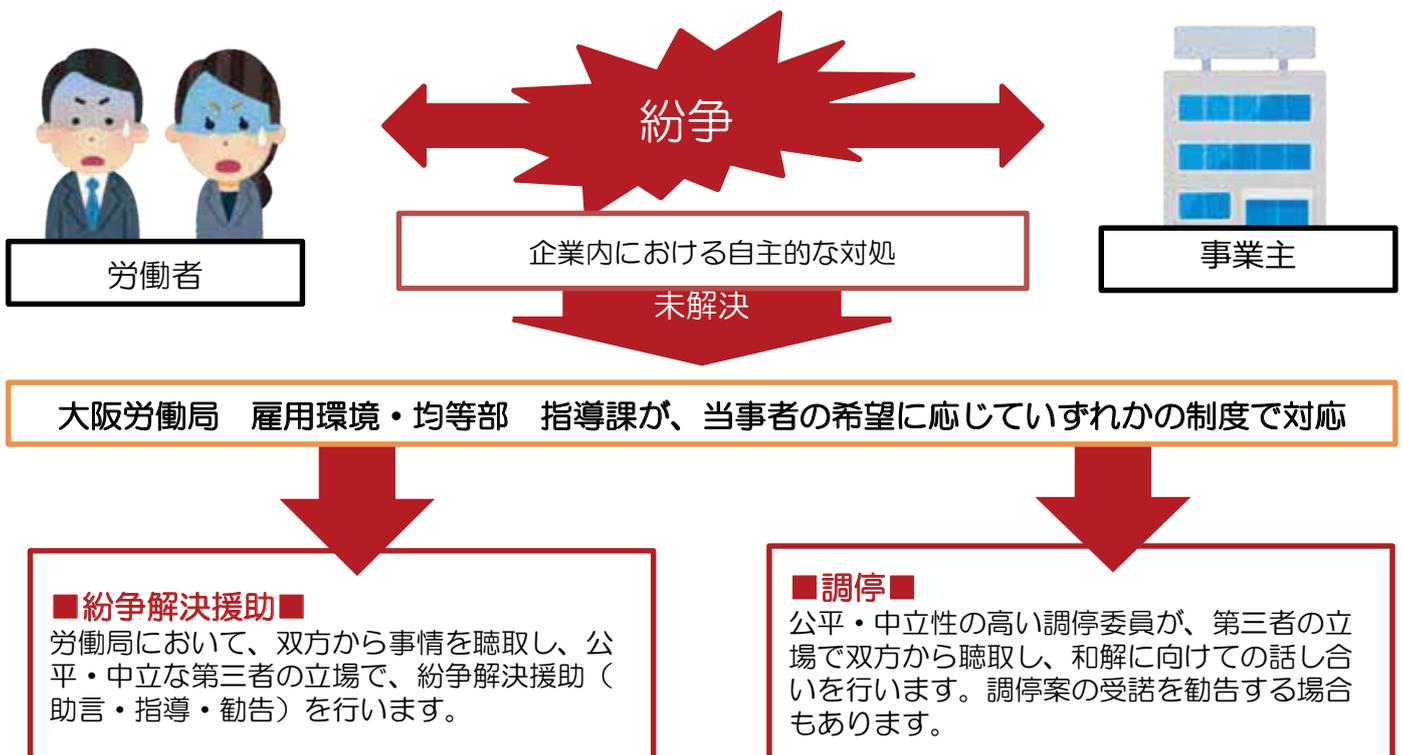
例 妊娠を報告したら、「忙しいときに妊娠して」と
同僚から何度も嫌味を言われた。

事業主がハラスメント防止対策で行うべきこと（男女雇用機会均等法等の指針の内容）

事業主の方針の明確化及び周知啓発	ハラスメントの内容、あってはならない旨を明確化し、周知すること
	行為者には厳正に対処する旨の方針と対処内容を定め、周知すること
相談に応じ、適切に対処するための体制整備	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
	相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応	事実関係を迅速かつ正確に確認すること
	事実確認ができた場合、被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
	事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと
	再発防止に向けて措置を講じること
併せて講ずべき措置	相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
	相談したこと等を理由として不利益取扱いをしてはならない旨を定め、周知すること
ハラスメントの原因解消のための措置	業務体制の整備など、事業主や妊娠等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じること（妊娠、出産等ハラスメントのみ）

紛争解決援助制度のご案内

職場におけるハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）問題に関して、労働者と事業主との間で紛争が生じている場合には、労働施策総合推進法等に基づく、**紛争解決援助制度**が利用できます。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

○ポータルサイト「あかるい職場応援団」
でハラスメント対策の際に参考となる情報
を掲載しています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



最低賃金額のチェック方法

(最低賃金額の確認に際しては、以下の比較方法を参考にしてください。)

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する地域別または特定最低賃金額を書き込んでみましょう。

1 時間給の場合

時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記 1,2,3 が
組み合わせられている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給) → 2の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給) → 3の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)

事例1 Aさんの場合 (月給のみの場合) 大阪府(地域別)最低賃金額 1,114円

- ① Aさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないため、
186,400円 - 8,000円 = 178,400円

- ② この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、
178,400円 ÷ 1か月の平均所定労働時間(160時間) = 1,115円 ≧ 1,114円
であり、最低賃金額以上となっています。

基本給(月給)	153,600円
職務手当(月給)	24,800円
通勤手当(月給)	8,000円
合計	186,400円

1か月の平均所定労働時間	160時間
大阪府最低賃金額	1,114円

事例2 Bさんの場合 (日給と月給の組み合わせの場合) 大阪府(地域別)最低賃金額 1,114円

- ① 基本給(日給)を時間額に換算すると、
7,600円 ÷ 1日の所定労働時間(8時間) = 950円

- ② Bさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないため、職務手当(月給)を時間額に換算すると、
24,800円 ÷ 1か月の平均所定労働時間(160時間) = 155円

- ③ 上記①と②を合計すると、
950円 + 155円 = 1,105円 < 1,114円であり、最低賃金額未滿となっています。

基本給(日給)	152,000円 (=7,600円×20日)
職務手当(月給)	24,800円
通勤手当(月給)	8,000円
合計	184,800円

1日の所定労働時間	8時間
1か月の平均所定労働時間	160時間
大阪府最低賃金額	1,114円

最低賃金の対象とならない賃金(以下の賃金を算入せずに、最低賃金額以上とすることが必要です)

- 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

近畿各府県の最低賃金額

(時間額・下段は発効年月日)

	大阪府	京都府	兵庫県	奈良県	和歌山県	滋賀県	
問い合わせ先(各府県賃金課(室))	06-6949-6502	075-241-3215	078-367-9154	0742-32-0206	073-488-1152	077-522-6654	
ホームページアドレス	https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/	https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/	https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/	https://jsite.mhlw.go.jp/nara-roudoukyoku/	https://jsite.mhlw.go.jp/wakayama-roudoukyoku/	https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/	
地域別(府県)最低賃金	1,114円 令和6年10月1日	1,058円 令和6年10月1日	1,052円 令和6年10月1日	986円 令和6年10月1日	980円 令和6年10月1日	1,017円 令和6年10月1日	
特 定 最 低 賃 金	塗料製造業	1,120円 令和6年12月1日		1,099円 令和6年12月1日			
	鉄鋼業	1,120円 令和6年12月1日		1,116円 令和6年12月1日		1,103円 令和6年12月30日	
	非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	大阪府最低賃金が適用されています					
	はん用、生産用、業務用機械器具製造業	1,127円 令和6年12月1日	京都府最低賃金が適用されています	1,087円 令和6年12月1日	奈良県最低賃金が適用されています		1,060円 令和6年12月31日
	暖房・調理等装置、配管工事用附属品、金属線製品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業						
	金属素材製品、ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等製造業		京都府最低賃金が適用されています				
	計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業			1,053円 令和6年12月1日			
	計量器・測定器・分析機器・試験機製造業、光学機械器具・レンズ製造業						
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具製造業	1,127円 令和6年12月1日	1,074円 令和7年1月19日	1,053円 令和6年12月1日	奈良県最低賃金が適用されています		1,050円 令和6年12月31日
	情報通信機械器具製造業						
	輸送用機械器具製造業		1,076円 令和7年1月19日	1,126円 令和6年12月1日			
	自動車・同附属品製造業	1,119円 令和6年12月1日					1,062円 令和6年12月31日
	繊維工業			兵庫県最低賃金が適用されています			
	紡績業、化学繊維製造業、その他の織物業、染色整理業、繊維粗製品製造業、その他の繊維製品製造業 ※						滋賀県最低賃金が適用されています
	木材・木製品・家具・装備品製造業				奈良県最低賃金が適用されています		
	ガラス・同製品、セメント・同製品、衛生陶器、炭素・黒鉛製品、炭素繊維製造業						1,046円 令和6年12月31日
	自動車小売業	大阪府最低賃金が適用されています		兵庫県最低賃金が適用されています	奈良県最低賃金が適用されています		
自動車(新車)小売業		京都府最低賃金が適用されています					
各種商品小売業(百貨店、総合スーパーを含む) ※		京都府最低賃金が適用されています	兵庫県最低賃金が適用されています			滋賀県最低賃金が適用されています	
百貨店、総合スーパー ※					和歌山県最低賃金が適用されています		

- 業種分類は日本標準産業分類(令和5年7月改定)に基づいたものです。
- 特定最低賃金については、府県により適用される産業分類及び適用が除外される業務等が異なります。
- ※業種分類は日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づいたものです。

最低賃金に関する特設サイト



詳しくは、該当府県の労働局賃金課(室)にお問い合わせください



中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の 割増賃金が引き上げられます

◆ 改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50% (2010年4月から適用)
中小企業は25%

1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	60時間以下	60時間超
	大企業	中小企業
	25%	25%
	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金を引き上げ

1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	60時間以下	60時間超
	大企業	中小企業
	25%	50%
	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下



深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜 (22:00~5:00) の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25% + 時間外割増賃金率50% = 75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれません。したがって、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇 (代替休暇) を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。

(就業規則の記載例)



(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

- 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。
 - 時間外労働60時間以下・・・25%
 - 時間外労働60時間超・・・50%
- (以下、略)

令和6年4月～適用
自動車運転者
建設業
医師
2024年4月から

の時間外労働の上限規制が適用されます！

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法により法定化され、平成31年4月1日から施行されています。自動車運転の業務、建設事業、医師については、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年(2024年)4月1日から適用されます。

令和6年3月31日まで

	一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師
月	限度時間(原則) 4.5時間 4.5時間超は6月(6回)まで 単月(1か月)上限※ 1.00時間未満 ※ 8.0時間 複数月平均上限 3.60時間 限度時間(原則) 7.20時間 上限	-	-	-
年	-	-	-	-

令和6年4月1日以降

※ 休日労働を含む

	一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	建設事業 災害復旧工事	医師 医師 A水準、運轉B水準	医師 医師 B水準、C水準	
月	限度時間(原則) 4.5時間 4.5時間超は6月(6回)まで 単月(1か月)上限※ 1.00時間未満 ※ 8.0時間 複数月平均上限※ 3.60時間 限度時間(原則) 7.20時間 上限	4.5時間 適用あり 1.00時間未満 8.0時間 3.60時間 9.60時間	4.5時間 適用あり 1.00時間未満 8.0時間 3.60時間 7.20時間	4.5時間 適用あり 1.00時間未満 8.0時間 3.60時間 7.20時間	4.5時間 適用あり 1.00時間未満 8.0時間 3.60時間 9.60時間	4.5時間 適用あり 1.00時間未満 8.0時間 3.60時間 9.60時間	4.5時間 適用あり 1.00時間未満 8.0時間 3.60時間 9.60時間
年	-	-	-	-	-	-	

※ 休日労働を含む

厚生労働省
 大阪労働局・各労働基準監督署
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>

適用猶予業種の時間外労働の上限規制に係るリーフレット

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(令和6年4月から適用)の内容及び時間外労働及び休日労働に関する協定届(36協定)の記載方法等のリーフレットになります。

自動車運転の業務
 トラック/バス/タクシ-
 労働時間等の改善基準
 のポイント

トラック



バス



タクシー



建設事業及び建設事業のうち災害時における復旧及び復興の事業に係る時間外労働の上限規制の内容、時間外労働及び休日労働に関する協定届(36協定)の記載方法等のリーフレットになります。

建設業
 建設業時間外労働の上限
 規制制わかりやすい解説



医師の働き方改革を進めるための新しいルール(36協定)の記載方法等のリーフレットになります。

医師
 医療機関の管理者・事務部門のみならず
 医師の働き方改革
 2024年4月までの手続きガイド



適用猶予業種の時間外労働の上限規制に係るサイト

時間外労働の上限規制の適用猶予業種(医師、自動車運転者、建設業)向けの特設サイトとなります。

適用猶予業種の時間外
 労働の上限規制 特設サ
 イト はたらきかたス
 スメ



時間外労働の上限規制の適用猶予業種に係る厚生労働省のHPとなります。

時間外労働の上限規制
 の適用猶予事業・業務
 - 厚生労働省



お問い合わせは、【お近くの労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」】まで労働時間に関する法令など、ご不明な点がございましたら、お気軽にお尋ねください。

大阪労働局管内労働時間相談・支援コーナー



令和7年1月1日から
労働者死傷病報告の
電子申請が義務化※
されます！



「帳票入力支援
サービス」の
活用で作成が簡単！

労働者死傷病報告等の
作成をサポート

時間短縮！

労働基準監督署に行く
手間・時間を短縮可能

郵送費が
かからない！

電子申請のため、
郵送費不要

スマートフォン、
パソコンから
報告可能！

テレワーク中でも、
スマートフォンや
パソコンから
報告可能

※ 電子申請が困難な場合、当面の間、書面による報告も可能です。
※ 令和7年1月1日より、以下の報告も電子申請が義務化されます。
これらの報告も、厚生労働省ポータルサイト
「帳票入力支援サービス」をご活用いただくことでスムーズに
電子申請できます。

- ◎ 総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告
- ◎ 有害な業務に係る 歯科健康診断結果報告
- ◎ 定期健康診断結果報告
- ◎ 有機溶剤等健康診断結果報告
- ◎ 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ◎ じん肺健康管理実施状況報告
- ◎ 事業の附属寄宿舍内での災害報告

労働者死傷病報告の
電子申請に係る
厚生労働省
特設ページはこちら



大阪労働局について

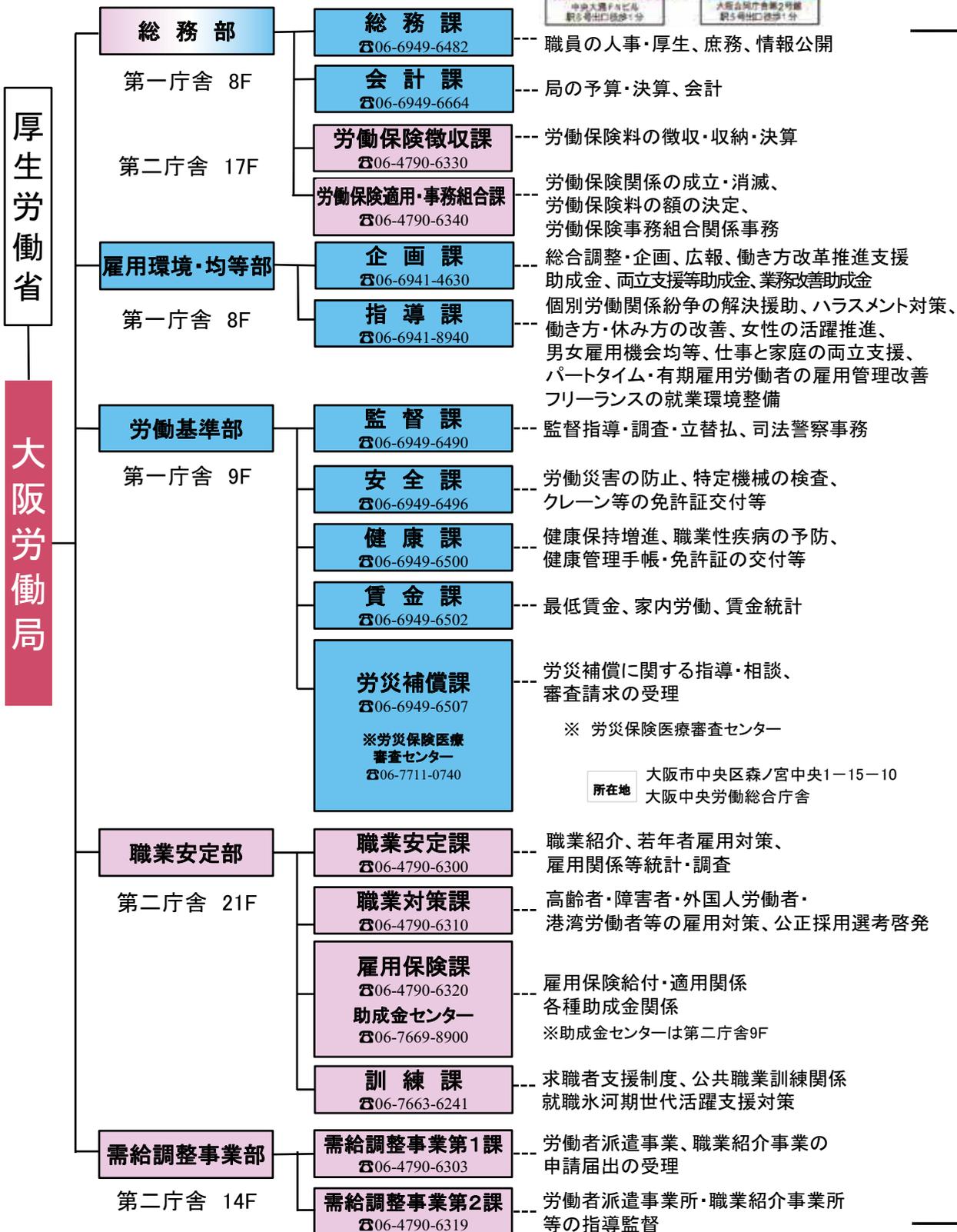
第一庁舎… 大阪市中央区大手前4丁目1-67 大阪合同庁舎第2号館

第二庁舎… 大阪市中央区常盤町1丁目3-8 中央大通FNビル



<令和7年4月1日現在>

労働基準監督署
所在地一覧
はこちら



労働基準監督署

公共職業安定所(ハローワーク)

公共職業安定所
(ハローワーク)・
出先機関所在地
一覧はこちら



大阪労働局からのお知らせツール

大阪労働局
ホームページ



大阪労働局
各種助成金案内ページ



大阪労働局
YouTube チャンネル



大阪労働局
Instagram



大阪労働局
労働基準部
X (旧Twitter)



大阪労働局
職業安定部
X (旧Twitter)



大阪ハローワーク
ホームページ



●大阪労働局 労働基準部 【開庁時間】 8:30~17:15(月~金)※

所在地	〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階				
監督課	06-6949-6490	安全課	06-6949-6496	健康課	06-6949-6500
賃金課	06-6949-6502	労災補償課	06-6949-6507		

●総合労働相談コーナー(大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課)

【開庁時間】 9:00~17:00(月~金)

所在地	〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
総合労働相談コーナー	06-7660-0072

●労働基準監督署 一覧 【開庁時間】 ○労働時間相談・支援コーナー8:30~17:15(月~金)※

○総合労働相談コーナー 9:00~17:00(月~金)※(泉大津コーナーのみ9:30~17:00(月~金))

総合労働相談員が不在等により、他の相談コーナー担当者が電話等で対応させていただく場合があります。

○監督・安全衛生・労災 8:30~17:15(月~金)※

名称	所在地	管轄区域	電話番号
大阪中央	〒540-0003 大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10 大阪中央労働総合庁舎4・5階	大阪市のうち中央区・東成区・ 城東区・天王寺区・浪速区・ 生野区・鶴見区	(総合労働相談) 06-7654-1176 (監督) 06-7669-8726 (安全衛生) 06-7669-8727 (労災) 06-7669-8728
天満	〒530-6007 大阪市北区天満橋1-8-30 OAPタワー7階	大阪市のうち北区・都島区・旭区	(総合労働相談) 06-7658-4564 (監督) 06-7713-2003 (安全衛生) 06-7713-2004 (労災) 06-7713-2005
大阪南	〒557-8502 大阪市西成区玉出中2-13-27	大阪市のうち住之江区・住吉区・ 西成区・阿倍野区・ 東住吉区・平野区	(総合労働相談) 06-7655-1115 (監督) 06-7688-5580 (安全衛生) 06-7688-5581 (労災) 06-7688-5582
大阪西	〒550-0014 大阪市西区北堀江1-2-19 アステリオ北堀江ビル9階	大阪市のうち西区・港区・大正区	(総合労働相談) 06-7664-3840 (監督) 06-7713-2021 (安全衛生) 06-7713-2022 (労災) 06-7713-2023
西野田	〒554-0012 大阪市此花区西九条5-3-63	大阪市のうち此花区・西淀川区・ 福島区	(総合労働相談) 06-7222-3013 (監督・安全衛生) 06-7669-8787 (労災) 06-7669-8788
淀川	〒532-8507 大阪市淀川区西三国4-1-12	大阪市のうち東淀川区・淀川区・ 池田市・豊中市・ 箕面市・豊能郡	(総合労働相談) 06-7668-0037 (監督) 06-7668-0268 (安全衛生) 06-7668-0269 (労災) 06-7668-0270
東大阪	〒577-0809 東大阪市永和2-1-1 東大阪商工会議所3階	東大阪市・八尾市	(総合労働相談) 06-7655-6431 (監督) 06-7713-2025 (安全衛生) 06-7713-2026 (労災) 06-7713-2027
岸和田	〒596-0073 岸和田市岸城町23-16	岸和田市・貝塚市・泉佐野市・ 泉南市・阪南市・泉南郡	(総合労働相談) 072-449-8740 (監督) 072-498-1012 (安全衛生) 072-498-1013 (労災) 072-498-1014
堺	〒590-0078 堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎3階	堺市	(総合労働相談) 072-340-4038 (監督) 072-340-3829 (安全衛生) 072-340-3831 (労災) 072-340-3835
羽曳野	〒583-857 羽曳野市誉田3-15-17	富田林市・河内長野市・松原市・ 柏原市・羽曳野市・藤井寺市・ 大阪狭山市・南河内郡	(総合労働相談) 072-942-4520 (監督・安全衛生) 072-942-1308 (労災) 072-942-1309
北大阪	〒573-8512 枚方市東田宮1-6-8	守口市・枚方市・寝屋川市・ 大東市・門真市・四條畷市・ 交野市	(総合労働相談) 072-391-2953 (監督) 072-391-5825 (安全衛生) 072-391-5826 (労災) 072-391-5827
泉大津	〒595-0025 泉大津市旭町22-45 テクスピア大阪6階	泉大津市・和泉市・高石市・ 泉北郡	(総合労働相談) 0725-27-0898 (監督・安全衛生) 0725-27-1211 (労災) 0725-27-1212
茨木	〒567-8530 茨木市上中条2-5-7	茨木市・高槻市・吹田市・ 摂津市・三島郡	(総合労働相談) 072-604-5491 (監督) 072-604-5308 (安全衛生) 072-604-5309 (労災) 072-604-5310

※ 土・日・祝休日・年末年始(12月29日~1月3日)は閉庁