

事業主の皆様へ

労働関係の法制度を守ってください

☆雇う者と働く者とのルールが、守られていますか

労働基準法 一労働条件の明示／労働時間・休日／残業と割増賃金等一

【問合せ先：労働基準監督署】

☐労働者を採用する際に、基本的な労働条件について文書などで明示していますか。

〔労働基準法第 15 条〕

《書面の交付により明示すべき労働条件》

- ①労働契約の期間
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限がある場合は当該上限を含む)
- ③就業の場所、従事する業務内容(就業の場所、従事する業務の変更の範囲を含む)
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- ⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑦無期転換申込みに関する事項並びに無期転換後の労働条件①③④⑤⑥

《口頭による明示でもよい労働条件》

- ⑧昇給に関する事項
- ⑨退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、支払の時期に関する事項
- ⑩臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑪労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑫安全衛生に関する事項
- ⑬職業訓練に関する事項
- ⑭災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑮表彰、制裁に関する事項
- ⑯休職に関する事項
- ⑰無期転換後の労働条件⑧～⑯

※⑦、⑰は無期転換権が発生する更新のタイミングごとに明示が必要です。

※⑨～⑯は使用者がこれらに関する定めをしない場合は、明示しなくてはならない項目とはされていませんが、労働契約の内容については、できる限り書面で確認しましょう。

※就業規則に当該労働者に該当する条件が具体的に規定されている場合は、当該労働者に適用される部分を明らかにしたうえで、就業規則を交付すれば、再度、同じ事項について、書面を交付する必要はありません。

※労働者が希望した場合には、(a)ファクシミリの送信、(b)電子メール等の送信(労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限り、)により明示することも可能です。

☐1日8時間、1週40時間の法定労働時間を守っていますか。

〔労働基準法第 32 条〕

☐時間外労働の上限時間を守っていますか。

〔労働基準法第 36 条〕

☆働き方改革関連法「時間外労働の上限規制」

時間外労働は月 45 時間、年 360 時間を限度時間とし、「臨時的な特別の事情」がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

ア 時間外労働が年 720 時間以内

イ 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満

ウ 時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」、「3 か月平均」、「4 か月平均」、「5 か月平均」、「6 か月平均」が全て 1 月当たり 80 時間以内

エ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月以内

☐1週間に1日以上、又は4週間を通じて4日以上法定休日を与えていますか。

〔労働基準法第 35 条〕

☐労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えていますか。〔労働基準法34条〕

☐時間外・深夜・休日の労働に対する割増賃金を、きちんと支払っていますか。
〔労働基準法第37条〕

《割増賃金》

① 時間外労働			② 休日労働	③ 深夜労働
月 45 時間以内	月 45 時間超～ 60 時間以内	月 60 時間超	35%以上	25%以上
25%以上	25%を超える率 (努力義務)	50%以上		
〔割増賃金の計算式〕 通常賃金の 1 時間分の賃金×割増率×時間数				

〔時間外労働又は休日労働が、深夜（午後10時～午前5時）に及ぶ場合〕①＋③又は②＋③

※時間外又は法定休日に労働させる場合には、事業場に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、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労使協定（36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

※労使協定を締結すれば、60時間を超える時間外労働については、割増賃金（25%を超える部分の支払に代えて、有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。ただし、25%の割増賃金の支払は必要です。

☐年次有給休暇を付与していますか。〔労働基準法第39条〕

《勤続年数と年次有給休暇の付与日数》

1週間の所定労働時間30時間以上又は1週間の所定労働日数5日以上（年間217日以上）の労働者

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、年5日、使用者が時季を指定して有給休暇を与える必要があります。〔働き方改革関連法「年5日の年次有給休暇の確実な取得」〕

1週間の所定労働時間30時間未満かつ1週間の所定労働日数4日以下（年間216日以下）の労働者

週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	勤続勤務期間ごとの付与日数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月 以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※労使協定を締結すれば年5日を限度として時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

☐就業規則を作成、周知していますか。〔労働基準法第89条、第90条、第92条、第106条〕

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し、事業場に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、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の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。就業規則を変更する場合も同様です。就業規則は労働基準法等の関係法令、労働協約に反してはなりません。また、就業規則は常時見やすい場所に掲示、備え付けるなどして労働者に周知しなければなりません。

☐年少者の労働基準を守っていますか。〔労働基準法第56条～第64条〕

児童（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの者）を労働者として使用してはいけません。年少者（満18歳未満）を使用する場合は年齢証明書（住民票記載事項証明書）を備え付けておかねばならず、一定の場合を除き変形労働時間制の禁止、時間外及び休日労働の禁止、深夜業（午後10時～午前5時）の制限、危険有害業務の就業制限等があります。

また、未成年者については、親権者等が代わって労働契約を締結すること等を禁止する規定があります。

☐女性の労働基準を守っていますか。〔労働基準法第64条の2～第68条〕

妊産婦等に関して、危険有害業務の就業制限、産前産後休業の付与、軽易業務への転換、変形労働時間制の適用制限、時間外・休日労働・深夜業の免除、育児時間の付与、生理休暇の付与等の規定があります。

労働契約法

□労働契約法では、使用者と労働者の間で締結される労働契約に関する基本的な事項が定められています。

- ①労働契約の締結〔対等な立場での合意原則、契約内容をできるだけ書面で確認等〕
- ②労働契約の変更〔一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと等〕
- ③労働契約の継続・終了〔出向、懲戒、解雇の権利濫用は無効等〕
- ④有期労働契約期間中の解雇〔やむを得ない事由がある場合でなければ、期間満了前に解雇できない等〕
- ⑤有期労働契約の更新〔一定の場合には雇止め（※）は認められないこと。〕
（※使用者が契約更新を拒否することで、雇用が終了することです。）
- ⑥無期転換ルール〔平成 25 年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者（※）の申込みにより無期労働契約に転換できるルール〕
（※契約社員やパート、アルバイトなどの名称に関係なく、原則として全ての有期雇用労働者が対象となります。）

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

☆最低賃金を守っていますか

最低賃金－これを下回る賃金で雇ってはいけません－

□大阪府最低賃金を守っていますか。〔最低賃金法第 4 条〕

最低賃金は、臨時・パート等を含む全ての労働者に適用されます。また、違反した場合には罰則があります。

区 分		時間額	発効年月日
大 阪 府 最 低 賃 金		1, 1 7 7 円	R7. 10. 16
特 定 最 低 賃 金	塗料製造業	1, 1 2 0 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 12. 1 R7. 10. 16
	鉄鋼業	1, 1 2 0 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 12. 1 R7. 10. 16
	非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	1, 1 1 4 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 10. 1 R7. 10. 16
	はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業、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	1, 1 2 7 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 12. 1 R7. 10. 16
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1, 1 2 7 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 12. 1 R7. 10. 16
	自動車・同附属品製造業	1, 1 1 9 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 12. 1 R7. 10. 16
	自動車小売業	1, 1 1 4 円 ※ 1, 1 7 7 円	R6. 10. 1 R7. 10. 16

※特定最低賃金の業種に該当する労働者には、「特定最低賃金（上段）」と「大阪府最低賃金（下段）」のいずれか高い方の金額が適用されます。

※特定最低賃金については令和 7 年 9 月 30 日時点での適用金額を上段に掲載しております。これは、今後変更される可能性があります。詳しくは下記あてにお問合わせ下さい。

【問合せ先：大阪労働局労働基準部賃金課又は労働基準監督署】

☆いわゆる公共工事においては、工事費の積算は公共工事設計労務単価に基づく労務単価で積算しています。この点に十分留意し、建設労働者の適切な賃金の支払いについてご配慮願います。

〔参考〕 **公共工事設計労務単価（基準額）（大阪府分）令和7年3月から**

- 1 公共工事設計労務単価は、公共工事の工事費の積算に用いるためのものである。
- 2 本単価は、所定労働時間内8時間当たりの単価である。
- 3 時間外、休日及び深夜の労働についての割増賃金、各職種の通常の作業条件または作業内容を超えた労働に対する手当等は含まれていない。
- 4 本単価は労働者に支払われる賃金に係わるものであり、現場管理費（法定福利費（事業主負担分）、研修訓練等に要する費用等）及び一般管理費等の諸経費は含まれていない。（例えば、交通誘導警備員の単価については、警備会社に必要な諸経費は含まれていない。）
- 5 法定福利費（事業主負担分）、研修訓練等に要する費用等は、積算上、現場管理費等に含まれている。

（単位：円）

職 種	単価	職 種	単価	職 種	単価	職 種	単価
特殊作業員	27,400	運転手(特殊)	27,300	普通船員	26,500	タイル工	—
普通作業員	23,300	運転手（一般）	23,700	潜水士	40,200	サッシ工	30,200
軽作業員	16,300	潜かん工	36,900	潜水連絡員	31,000	内装工	30,900
造園工	26,400	潜かん世話役	46,100	潜水送気員	31,300	屋根ふき工	—
法面工	30,500	さく岩工	30,400	山林砂防工	29,700	ガラス工	28,000
とび工	29,400	トンネル特殊工	46,500	軌道工	45,400	建具工	—
石工	—	トンネル作業員	31,000	型わく工	31,500	ダクト工	26,100
ブロック工	32,700	トンネル世話役	45,200	大工	29,100	保温工	28,800
電工	26,600	橋りょう特殊工	34,500	左官	28,500	設備機械工	28,000
鉄筋工	28,800	橋りょう塗装工	33,600	配管工	27,200	交通誘導警備員A	17,400
鉄骨工	27,200	橋りょう世話役	42,400	はつり工	30,300	交通誘導警備員B	15,000
塗装工	30,500	土木一般世話役	29,800	防水工	28,400		
溶接工	32,300	高級船員	33,400	板金工	—		

くわしくは、国土交通省ホームページをご覧ください。↓

https://www.mlit.go.jp/report/press/tochi_fudousan_kensetsugyo14_hh_000001_00261.html

【問合せ先：国土交通省不動産・建設経済局大臣官房参事官（建設人材・資材）付】

TEL03-5253-8111（内 24863、24865）

☆労働保険・社会保険の手続きなどが、できていますか

労働保険－労災保険と雇用保険－

□労働保険とは労働者災害補償保険（一般に「労災保険」といいます。）と雇用保険とを総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の徴収等については、両保険は労働保険として、原則的に一体のものとして取り扱われています。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば適用事業となり、事業主は成立手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

【問合せ先：大阪労働局総務部労働保険適用・事務組合課、労働保険徴収課、管轄の労働基準監督署

又は事業主が加入する労働保険事務組合】

□新たに雇い入れた従業員の「雇用保険被保険者資格取得届」の手続きを済ませていますか。

「31日以上雇用見込み」と「1週間の所定労働時間が20時間以上であること」の条件を満たせば、事業主は手続が必要になります。但し、日々雇用される日雇労働者については、本人が「日雇労働被保険者資格取得届」の手続きをすることになっています。

【問合せ先：管轄のハローワーク】

□日雇労働者を雇い入れている場合は、「日雇労働被保険者手帳」に雇用保険印紙を貼付・消印していますか。

【問合せ先：管轄のハローワーク】

社会保険－健康保険と厚生年金保険－

□健康保険料・社会保険料を毎月、納付していますか。

【問合せ先：全国健康保険協会大阪支部又は管轄の年金事務所】

□新たに雇い入れた従業員の「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」の手続を済ませていますか。

【問合せ先：管轄の年金事務所】

□日雇労働者を雇い入れている場合は、「日雇特例被保険者手帳」に健康保険印紙を貼付・消印していますか。

【問合せ先：管轄の年金事務所】

労働保険・社会保険に加入すべき事業所／日雇労働者の定義

☆労働保険・社会保険に加入すべき事業所（強制適用事業所）は、次のとおりです。

〔労働保険〕一人でも雇えば加入しなければなりません。（農林水産の一部の事業は除きます。）

〔社会保険〕全ての法人の事業所及び常時5人以上を雇用する個人事業所。（農林漁業、サービス業等の非適用業種は除きます。）

☆被保険者となる日雇労働者とは？

（雇用保険と健康保険における日雇労働者の定義は異なりますので、ご注意ください。）

〔雇用保険〕日々雇用される者、もしくは30日以内の期間を定めて雇用される者で、適用事業に雇用される等、一定の要件を満たす者【問合せ先：管轄のハローワーク】

〔健康保険〕 ①日々雇用する者（1か月の期間を超えて同一事業所に引続き使用される者は除く）
②2か月以内の期間を定めて雇用される者
③季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用される者
④臨時的事業の事業所に6か月以内の期間を定めて雇用される者

【問合せ先：全国健康保険協会大阪支部又は管轄の年金事務所】

☆労働安全衛生・労働者福祉・労働組合との対応に配慮していますか

労働安全衛生－健康診断等－

□雇入れ時及び1年以内ごとに1回、労働者に健康診断を受けさせていますか。

〔労働安全衛生法第66条第1項〕

□有害業務に従事する労働者に、特殊健康診断を受けさせていますか。

〔労働安全衛生法第66条第2項〕

【問合せ先：労働基準監督署又は産業保健総合支援センター】

労働組合－労働組合への加入・結成等は、労働者の正当な行為です－

□労働組合に加入・結成すること等を理由に、労働者を解雇その他不利益な取扱いをすること、また労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒否すること等は、不当労働行為として禁止されています。〔労働組合法第7条〕

【問合せ先：大阪府労働相談センター】

労働者福祉－中退共・建退共－

□中小企業における人材の安定確保と従業員の意欲向上のために、「中小企業退職金共済制度」（中退共）への加入をお勧めします。

【問合せ先：中退共事業本部大阪コーナー】

□建設業の事業主には、「建設業退職金共済制度」（建退共）に加入することをお勧めします。大阪府では建設工事の発注に際して、建設業の請負者に建退共への加入をお願いしています。

【問合せ先：建退共大阪府支部】

☆労働者派遣法などの労働関係法令や雇用に関する指針を守っていますか

労働者派遣法

□派遣労働者の労務管理

派遣労働者の労働契約、賃金、労働時間制度、休暇等については、原則として労働契約関係にある派遣元が責任を負いますが、労働時間管理、休憩の付与、災害防止措置等については、派遣労働者の保護の観点から、派遣先が責任を負うこととなっています。

□労働者派遣と請負の区分

労働者派遣と請負とでは、安全衛生や労働時間管理等の事業主が負うべき責任が異なり、業務処理の実態（指揮命令関係等）に応じて派遣か請負かの区分を明確にし、適正な労務管理を行わなければなりません。いわゆる「偽装請負」は、労働者派遣法に違反します。

□派遣可能期間

①派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とし、それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要とされ、意見があった場合には対応方針等の説明義務があります。

②派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年が上限です。

□労働契約申込みみなし制度

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなされます。

□派遣労働者の同一労働同一賃金について

派遣元は以下の待遇決定方式により公正な待遇を確保する必要があります。

①派遣先均等・均衡方式…派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

②労使協定方式…一定の要件を満たす労使協定による待遇

また、雇入れ時・派遣時に労働条件に関する事項の明示などの説明をする義務、派遣労働者の求めに応じて、通常の労働者等との間の待遇の相違の内容・理由、待遇決定に当たって考慮した事項などを説明する義務があります。

派遣先は、派遣労働者に対しても、教育訓練を実施する義務、福利厚生施設の利用機会を与える義務などがあります。

※派遣労働者の同一労働同一賃金に関する厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

【問合せ先：大阪労働局需給調整事業部】

男女雇用機会均等法

□募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・解雇等における性別による差別は禁止されています。

□間接差別については、次の措置について合理的な理由がない場合、禁止されています。

①募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

②労働者の募集、採用、昇進、職種の変更をする際に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること。

③昇進にあたり転勤の経験があることを要件とすること。

□婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止されており、特に、妊娠中・出産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由でないことを証明しない限り無効としています。

□妊娠中及び産後1年を経過していない労働者から母性健康管理に関する措置（検診等を受けるための時間の確保や医師の指導事項を守るための措置）について申出があった場合、事業主は必要な措置を講じなければなりません。

□職場におけるセクシュアルハラスメントや、妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

□法改正により、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。（公布日：令和7年6月11日。施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）施行日や具体的な措置の内容は、今後政省令等で定められる予定です。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

育児・介護休業法

□育児・介護休業法では、育児および家族の介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を図るため、育児休業制度や介護休業制度を設けることが義務付けられている他、育児や家族の介護を行う労働者の支援措置を講ずることが定められています。主な制度については、以下のとおりです。

- ①育児休業：原則として子が1歳に達するまで取得できる休業（2回に分割可能）
※保育所に入れない等の事情があれば子が1歳6か月または2歳になるまで取得可
- ②産後パパ育休：産後休業を取得していない労働者につき、原則として出生後8週間以内に通算4週間（28日）まで取得できる休業（まとめて申し出ることによって2回に分割可能）
- ③子の看護等休暇：小学校3年生修了までの子の看護等のために取得できる休暇で、子1人につき年5日、2人以上で年10日取得可（時間単位の取得可）。令和7年4月より取得事由が拡大されました（感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式を追加）。
- ④育児短時間勤務制度：3歳に満たない子を養育する労働者（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に、一日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を講ずる制度
- ⑤柔軟な働き方を実現するための措置：3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、5つの制度（始業時刻等の変更、短時間勤務制度など）のうち会社が選択して講じた2つ以上の制度から、1つを選択して利用することができる措置
- ⑥介護休業：要介護状態の対象家族1人につき通算93日まで取得できる休業（3回に分割可能）
- ⑦介護休暇：要介護状態の対象家族1人につき年5日、2人以上で年10日取得できる休暇（時間単位の取得可）

□育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止されており、育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

□令和6年5月に育児・介護休業法が改正され、令和7年4月1日から二段階に分けて施行されます。概要としては、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務にかかる対象の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化となります。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

労働施策総合推進法

□労働施策総合推進法では、「職場におけるパワーハラスメント」を、「職場において行われる①優越的な関係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あり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの」と定めており、事業主はハラスメント防止のための雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

また、職場におけるパワーハラスメントのすべてを網羅するものではありませんが、代表的な言動の類型として、以下の6つがあげられています。個別の事案の状況等によって判断が異なることもありえますので、事業主の方は十分留意して、職場におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど適切な対応が必要です。

- (1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- (2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- (3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- (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）
- (5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- (6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

□法改正により、カスタマーハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。（公布日：令和7年6月11日。施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）施行日や具体的な措置の内容は、今後政省令等で定められる予定です。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

パートタイム・有期雇用労働法

□パートタイム・有期雇用労働法の対象である「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」、「有期雇用労働者」は「事業主と期間の定めのある雇用契約を締結している労働者」とされています。

パートタイム・有期雇用労働者を一人でも雇っている事業主の方は、

- ①雇入れの際、労働条件を文書等で明示してください。（昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無・相談窓口についても明示が必要です。）
- ②パートタイム・有期雇用労働者の基本給・賞与その他の待遇について、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けることは禁止されています。
- ③パートタイム・有期雇用労働者の基本給・賞与その他の待遇について、職務の内容、職務内容・配置の変更の範囲が通常の労働者と同じ場合、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由に差別的に取り扱うことは禁止されています。
- ④パートタイム・有期雇用労働者の待遇（賃金・教育訓練）はその働きや貢献に応じて決定してください。
- ⑤パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者へ転換する手続きを整え、周知してください。
- ⑥雇入れの際は雇用管理の改善措置の内容を、パートタイム・有期雇用労働者から求められた際は待遇の決定に当たって考慮した事項を説明してください。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

次世代育成支援対策推進法

□次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援対策を進めていくこととされています。

この次世代法に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局への届出を行うこと等が義務付けられています。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

女性活躍推進法

□女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍が一層重要となっていることに鑑み、国、地方公共団体、事業主がそれぞれの立場で女性の職業生活における活躍の推進に取り組むこととされています。

この法律に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、自社の女性の活躍に関する分析等を行い、女性の職業生活における活躍を進めるため、数値目標を定めた「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局への届出を行うことや、自社の女性の活躍に関する情報公表を行うこと等が義務付けられています。

□301人以上の事業主は「男女の賃金の差異」の公表が義務付けられています。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

フリーランス・事業者間取引適正化等法（※「就業環境の整備」の部分）

□フリーランス・事業者間取引適正化等法は、個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間における交渉力などの格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために制定されました。

本法の規制は、「取引の適正化」と「就業環境の整備」の2つのパートにより構成されますが、厚生労働省では「就業環境の整備」を担当しています。フリーランスに仕事を発注する事業者には以下の事項が義務付けられています。

- ①募集情報の的確表示義務
- ②育児介護等と業務の両立に対する配慮義務
- ③ハラスメント対策に係る体制整備義務
- ④中途解除等の事前予告・理由開示義務

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

障がい者雇用・高年齢者雇用

□障害者雇用促進法では、障がい者の職業の安定を図るため、事業主に対し、法定雇用率に基づき一定数の障がい者を雇用することが義務付けられているとともに、差別の禁止と合理的配慮の提供義務が定められています。

□高年齢者雇用安定法では、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ことが義務付けられています。

□65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置（ア 70 歳までの定年引上げ、イ 定年制の廃止、ウ 70 歳までの継続雇用制度の導入、エ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、オ 70 歳まで継続的に a. か b. 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）を講じることが事業主の努力義務となっています。

【問合せ先：大阪労働局職業安定部職業対策課】

□以下のいずれの要件にも該当する 65 歳以上の労働者について、労働者本人からの申出を起点に高年齢被保険者として雇用保険に加入することが可能です。（マルチジョブホルダー制度）

- ①二以上の事業主の適用事業に雇用される 65 歳以上の者
- ②一の事業主の適用事業における 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満
- ③二の事業主の適用事業における 1 週間の所定労働時間の合計が 20 時間以上
（一の事業主の適用事業における 1 週間の所定労働時間は 5 時間以上必要）

【問合せ先：管轄のハローワーク】

大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）

常用労働者 40 人以上の民間事業主又は常用労働者 36 人以上の特殊法人及び独立行政法人等で、

- ・大阪府と契約を締結した事業主
- ・大阪府の補助金の交付決定を受けた事業主
- ・大阪府の公の施設の指定管理者の指定を受けた事業主

の皆様は大阪府知事に障がい者の雇用状況を報告していただく必要があります。

〔条例第 17 条第 1 項〕

また、条例の対象となる事業主のうち雇用障がい者数が法定雇用障がい者数を下回る事業主は、2 年以内に法定雇用障がい者数以上となるように障がい者雇入れ計画を作成し、大阪府知事に提出していただく必要があります。〔条例第 18 条第 1 項〕

※法定雇用率等について

現在の法定雇用率は民間事業主 2.5%、特殊法人及び独立行政法人等は 2.8%です。

令和 8 年 7 月から各々 2.7%、3.0%に引き上げられます。

また、令和 7 年 4 月から除外率が各業種 10 ポイント引き下げられています。

詳しくは、下記 URL をご覧ください。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/kouhouchirashi.html>

【問合せ先：大阪府商工労働部雇用推進室 就業促進課 障がい者雇用促進グループ】

住所 〒540-0031 大阪府中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 11 階

電話 06-6360-9077・9078 FAX 06-6360-9079

大阪府労働相談センター

(大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課：大阪府中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階)
 □働く上で困ったことや、人事・労務管理上の問題について労使双方からの相談を面談、電話、オンラインで行っています。お気軽にご相談ください。

利用時間	電話番号
月曜日から金曜日まで 午前9時～12時15分、 午後1時～午後6時まで	【労働相談】（夜間相談あり） 06-6946-2600 【セクハラ・女性相談】 ○ご希望により女性相談員の対応も可能 06-6946-2601 【夜間相談】 毎週木曜日：午後8時まで （祝日の場合は金曜日） 【専門相談】（要予約）（弁護士相談のみ夜間相談あり：第1・3木曜） ○弁護士・社会保険労務士による相談 ○精神科医・臨床心理士・産業カウンセラーによるメンタルヘルス相談 06-6946-2600
月曜日から金曜日まで 午前9時～12時15分、 午後1時～午後6時まで	【テレワークサポートデスク】 ○テレワークに関する相談 06-6946-2608

【オンライン相談】 ご自宅などから、オンラインで労働相談が可能
 ・利用方法 府HP「オンライン労働相談予約システム」から相談日の2日前までにご予約ください。
<https://viewer.kintoneapp.com/public/1e4967824dce9a4e7389edadecf392c1#/>

※1 枠 45 分 1 日 6 枠／午後 5 時 30 分までの受付

※詳細については下記お問合せ先まで

【外国語相談】 英語、中国語、ベトナム語等 13 言語に対応した通訳を介して労働相談が可能
 ※詳細については下記お問合せ先まで

【チャットボット労働相談】 24 時間、365 日、6 言語による労働相談が可能
 ・対応言語 6 言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語）
 ・利用方法 大阪府労働相談センターの HP にアクセスしていただき、トップページの右下にあるチャットボットアイコンを押してください。
<https://roudou-soudan-center.pref.osaka.lg.jp/>
 また、次の URL より直接アクセスしていただけます。
<https://embed.chatbot.digital.ricoh.com/shokorodo/app/index.html>

※日本語以外の言語でご利用の場合は、Web サイトの言語設定を各言語に設定してご利用ください。

【労働環境の改善・働き方改革に関するご相談】
 労働環境の改善に向けたアドバイスや他の専門機関のご紹介などを行います。
 電話番号：06-6946-2605

【お問合せ】
 大阪府労働相談センター
 電話番号：06-6946-2600
 受付時間：平日午前9時～12時15分、午後1時～午後6時まで

詳細はこちら→



労働関係法令・労働保険のお問合せ

労働基準監督署					
大阪中央	(相談) 06-7654-1176 (監督) 06-7669-8726 (安衛) 06-7669-8727 (労災) 06-7669-8728	淀川	(相談) 06-7668-0037 (監督) 06-7668-0268 (安衛) 06-7668-0269 (労災) 06-7668-0270	北大阪	(相談) 072-391-2953 (監督) 072-391-5825 (安衛) 072-391-5826 (労災) 072-391-5827
天満	(相談) 06-7658-4564 (監督) 06-7713-2003 (安衛) 06-7713-2004 (労災) 06-7713-2005	東大阪	(相談) 06-7655-6431 (監督) 06-7713-2025 (安衛) 06-7713-2026 (労災) 06-7713-2027	泉大津	(相談) 0725-27-0898 (監督・安衛) 0725-27-1211 (労災) 0725-27-1212
大阪南	(相談) 06-7655-1115 (監督) 06-7688-5580 (安衛) 06-7688-5581 (労災) 06-7688-5582	岸和田	(相談) 072-449-8740 (監督) 072-498-1012 (安衛) 072-498-1013 (労災) 072-498-1014	茨木	(相談) 072-604-5491 (監督) 072-604-5308 (安衛) 072-604-5309 (労災) 072-604-5310
大阪西	(相談) 06-7664-3840 (監督) 06-7713-2021 (安衛) 06-7713-2022 (労災) 06-7713-2023	堺	(相談) 072-340-4038 (監督) 072-340-3829 (安衛) 072-340-3831 (労災) 072-340-3835		
西野田	(相談) 06-7222-3013 (監督・安衛) 06-7669-8787 (労災) 06-7669-8788	羽曳野	(相談) 072-942-4520 (監督・安衛) 072-942-1308 (労災) 072-942-1309		

ハローワーク					
梅田	06-6344-8609	布施	06-6782-4221	泉佐野	072-463-0565
大阪東	06-6942-4771	岸和田	072-431-5541	茨木	072-623-2551
大阪西	06-6582-5271	池田	072-751-2595	河内長野	0721-53-3081
阿倍野	06-4399-6007	泉大津	0725-32-5181	門真	06-6906-6831
淀川	06-6302-4771	藤井寺	072-955-2570		
堺	072-238-8301	枚方	072-841-3363		

社会保険のお問合せ

年金事務所					
大手前	06-6271-7301	貝塚	072-431-1122	玉出	06-6682-3311
今里	06-6972-0161	難波	06-6633-1231	平野	06-6705-0331
天満	06-6356-5511	城東	06-6932-1161	八尾	072-996-7711
淀川	06-6305-1881	東大阪	06-6722-6001	豊中	06-6848-6831
福島	06-6458-1855	吹田	06-6821-2401	枚方	072-846-5011
堀江	06-6531-5241	守口	06-6992-3031	堺東	072-238-5101
天王寺	06-6772-7531	市岡	06-6571-5031	堺西	072-243-7900

全国健康保険協会大阪支部	06-7711-4300
--------------	--------------

大阪労働局のお問合せ

総務部 労働保険徴収課	06-4790-6330	職業安定部 職業対策課	06-4790-6310
同 労働保険適用・事務組合課	06-4790-6340	同 雇用保険課	06-4790-6320
雇用環境・均等部 指導課 総合労働相談コーナー	06-7660-0072	需給調整事業部 需給調整事業 第1課	06-4790-6303
労働基準部 賃金課	06-6949-6502	需給調整事業部 需給調整事業 第2課	06-4790-6319

健康診断・職業病予防、労災防止策等のお問合せ

地域産業保健センター			
大阪中央	080-6830-8248	岸和田	070-2199-1883
天満	070-2199-1884	堺	072-221-2330
大阪南	080-5455-9527	羽曳野	072-971-9007
大阪西	070-2199-1886	北大阪	072-846-2343
西野田	06-6462-4451	泉大津	080-5952-8520
淀川	080-5952-8519	茨木	070-3631-0273
東大阪	06-6723-3450		

大阪産業保健総合支援センター	06-6944-1191
大阪労働衛生総合センター	06-6448-3464
大阪健康安全基盤研究所	06-6972-1321
大阪府こころの健康総合センター	06-6691-2811
大阪労災病院 治療就労両立支援センター	072-252-3561

中退共・建退共のお問合せ

中小企業退職金共済（中退共）事業本部大阪コーナー	06-6536-1851
建設業退職金共済（建退共）大阪府支部	06-6941-3650

連絡先

担 当 大阪府商工労働部雇用推進室
労働環境課相談グループ
電 話 06-6946-2600