

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 ー労働条件の明示／労働時間・休日／残業と割増賃金等ー

労働者を採用する際に、基本的な労働条件について文書で明示していますか。

[労働基準法 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
- ③就業の場所、従事する業務内容
- ④始業・終業時刻、時間外労働の有無、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）

《口頭による明示でもよい労働条件》

- ⑦昇給に関する事項
- ⑧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、
- ⑨臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑩労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑪安全衛生に関する事項
- ⑫職業訓練に関する事項
- ⑬災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭表彰、制裁に関する事項
- ⑮休職に関する事項

※ただし、⑧～⑮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。

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 32 条]

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 35 条]

休憩時間を確保していますか。 [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。

《割増賃金》

[労働基準法 37 条]

① 時間外労働			② 休日労働	③深夜労働
月 45 時間以内	月 45～60 時間	月 60 時間を超える	35%以上	25%以上
25%以上	25%を超える率を労使で努力	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

[時間外労働が、深夜（午後10時～午前5時）に及ぶ場合] ①+③

(注)・時間外又は法定休日に労働させる場合には、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、現行の25%の割増賃金の支払いは必要です。
- ・一定条件を満たす中小企業は、平成35年（2023年）3月31日までの間、月60時間を超える割増賃金の適用が猶予されます。

年次有給休暇の取得を認めていますか。〔労働基準法 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

※平成31年(2019年)4月1日からは、10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時期を指定して有給休暇を与える必要があります。

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取得できます。

【問合せ先：労働基準監督署】

就業規則を作成、周知していますか。

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。〔労働基準法 89 条、90 条、92 条、106 条〕

年少者の労働基準を守っていますか。

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禁止、深夜業（午後 10 時～午前 5 時）の制限等があります。

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の等の禁止規定があります。〔労働基準法 56 条～61 条〕

女性の労働基準を守っていますか。

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。〔労働基準法 64 条の 2～68 条〕

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〔解雇の権利濫用は無効、懲戒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（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）は認められません。〕
- ⑥無期転換〔平成 25 年 4 月 1 日から始まる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、労働者の申込により無期労働契約に転換できるルール〕

【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		964円	R元.10.1
特定最低賃金	塗料製造業	※964円	※R元.10.1
	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	※964円	
	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	※964円	
	鉄鋼業	※964円	
	自動車・同附属品製造業	※964円	
	非鉄金属・同合金圧延業、電線・ケーブル製造業	※964円	
	自動車小売業	※964円	

※令和元年10月1日発効の大阪府最低賃金が特定最低賃金を上回ったことから、令和元年10月1日以降、それぞれの特定最低賃金が改定されるまでの間、大阪府最低賃金が適用されます。詳しくは右記あてお問合せ下さい。 【問合せ先:大阪労働局労働基準部賃金課または労働基準監督署】

☆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）平成31年3月から**

- 1 本単価は、公共工事の工事費の積算に用いるためのものであり、下請契約等における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではありません。
- 2 本単価は、所定労働時間内8時間当たりの単価です。
- 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ません。
- 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（法定福利費の事業主負担額、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ません。（例えば、交通誘導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ません。）
- 5 法定福利費の事業主負担額、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ます。

(単位:円)

職種	単価	職種	単価	職種	単価	職種	単価
特殊作業員	21,200	運転手(特殊)	21,000	普通船員	19,600	タイル工	—
普通作業員	18,700	運転手(一般)	17,600	潜水士	32,700	サッシ工	22,700
軽作業員	13,000	潜かん工	29,600	潜水連絡員	24,100	内装工	23,300
造園工	20,300	潜かん世話役	34,900	潜水送気員	23,100	ガラス工	21,700
法面工	24,400	さく岩工	23,200	山林砂防工	21,900	建具工	—
とび工	24,300	トンネル特殊工	31,100	軌道工	36,900	ダクト工	19,400
石工	—	トンネル作業員	22,600	型わく工	24,100	保温工	21,600
ブロック工	—	トンネル世話役	34,800	大工	—	設備機械工	22,200
電工	20,500	橋りょう特殊工	27,500	左官	22,500	交通誘導警備員A	12,800
鉄筋工	22,800	橋りょう塗装工	28,600	配管工	20,800	交通誘導警備員B	11,100
鉄骨工	21,800	橋りょう世話役	32,300	はつり工	22,600		
塗装工	25,000	土木一般世話役	22,800	防水工	23,200		
溶接工	23,800	高級船員	25,800	板金工	—		

くわしくは、国土交通省ホームページ http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo14_hh_000824.html をご覧ください。

【問合せ先：国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課】 TEL03-5253-8111（内24851、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—

- 労働保険料の申告、納付をしていますか。【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日以上の雇用見込み」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、事業主は手続きが必要になります。但し、「日雇労働被保険者資格取得届」については、日雇労働者本人が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」の手続き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。）

☆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、かつ所定区域に居住し適用事業に雇用される者。 【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する者

③季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用する者

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する者

【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 66条 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 66条 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 7条] 【問合せ先：大阪府総合労働事務所】

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」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」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。

※ 平成27年労働者派遣法改正に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.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。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、これらを理由とする解雇は原則無効となります。
- 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。
 - ・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。
 - ・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。
 - ・昇進にあたり転勤の経験があることを要件とすること。
- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止や、妊娠・出産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及び母性健康管理に関する措置を講じなければなりません。

【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

□育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家族生活の両立を図るため、育児休業制度や介護休業制度のほか、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。

□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。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

パートタイム労働法

□パートタイム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所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」とされています。

パートタイム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）
- ②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。
- ③パートタイム労働者から通常の労働者へ転換するチャンスを整えてください。
- ④パートタイム労働者の待遇（賃金・教育訓練・福利厚生）はその働きや貢献に応じて決定してください。
- ⑤職務の内容、人材活用の仕組みや運用などが通常の労働者と同じ状態のパートタイム労働者については、すべての待遇についてパートタイム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。

【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が義務づけられています。

【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301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や、自社の女性の活躍に関する情報公表を行うことが義務づけられています。

【問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部指導課】

障がい者雇用・高齢者雇用

□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、障がい者を雇用することが義務付けられており、雇用数についての、一定の雇用率とともに差別の禁止と合理的配慮が定められています。

□高齢者雇用安定法では、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等により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。 【問合せ先：大阪労働局職業安定部職業対策課】

大阪府障害者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)

大阪府では、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るため、ハートフル条例を制定し、大阪府と契約を締結した、又は大阪府の補助金の交付決定を受けた、又は指定管理者の指定を受けた事業主に対して、障がい者雇用率(いわゆる法定雇用率)の達成に向けた取組みを誘導・支援しています。

具体的には、条例の対象となる事業主には、「障がい者の雇用状況の報告」と、雇用障がい者数が法定雇用障がい者数未達の事業主に対し「障がい者雇入れ計画の作成」を義務付けています。

法定雇用率の達成に向け、必要な助言や支援をしっかりとしてまいりますので、事業主の皆様のご理解、ご協力をお願いいたします。

詳しくは、ホームページをご覧ください。

※ 市町村との契約においては、報告等を求めています

<http://www.pref.osaka.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 大阪市中央区北浜東3-1-4 エル・おおさか本館 11階

電話 06-6360-9077・9078 FAX 06-6360-9079

相談・お問合せ電話帳

●大阪府総合労働事務所では、働く上で困ったことや、人事・労務管理上の問題についての相談を行っています。お気軽にご相談ください。

相談窓口	日常相談	夜間相談	弁護士・社会保険労務士による相談
大阪府総合労働事務所 (大阪市中央区・天満橋) 06-6946-2600(労働相談) 06-6946-2601(セクハラ相談)	月曜日～金曜日 午前9時～午後5時45分 (土日祝及び年末年始を除く)	第1・2・3・5 木曜日 午後8時まで (祝日の場合は翌日実施)	詳細については左記相談窓口まで お問い合わせください。
同 南大阪センター (堺市・鳳) 072-273-6100(労働相談) 072-273-6321(セクハラ相談)		第4 木曜日 午後8時まで (祝日の場合は翌日実施)	
大阪府豊能府民センタービル 1階ロビー(池田) 予約電話 06-6946-2600	出張労働相談【前日までに要予約:面談のみ実施】※ 第1・3・5 木曜日 午前10時～午後1時 第2・4 木曜日 午後1時30分～午後4時30分 ※出張労働相談は、祝日と重なった場合は曜日の振替は行いません。		

●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
大阪南	(相談)06-7655-1115 (監督)06-7688-5580 (安衛)06-7688-5581 (労災)06-7688-5582	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
天満	(相談)06-7658-4564 (監督)06-7713-2003 (安衛)06-7713-2004 (労災)06-7713-2005	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					
大阪東	06-6942-4771	布施	06-6782-4221	泉佐野	072-463-0565
梅田	06-6344-8609	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

総務部 労働保険徴収課	06-4790-6330
同 労働保険適用・事務組合課	06-4790-6340
雇用環境・均等部 指導課	06-6941-8940
労働基準部 賃金課	06-6949-6502
職業安定部 職業対策課	06-4790-6310
同 雇用保険課	06-4790-6320
需給調整事業部 需給調整事業第1課	06-4790-6303

●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
大阪南	06-6656-3443	堺	072-221-2330
天満	070-2199-1884	羽曳野	072-333-3531
大阪西	070-2199-1886	北大阪	072-846-2343
西野田	070-2199-1885	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

中退共事業本部大阪コーナー	06-6536-1851
建退共大阪府支部	06-6941-3650

大阪府総合労働事務所
(令和元年10月作成)