

中学生必見!

**働く前に
知っておくべき
7項目**

アルバイトや社会に出た時知っておくべき

『働くルール』がこれ一冊に。

はじめに

働くことは人生の大きな節目のひとつです。

この冊子では、これから社会に出て働こうとするあなたが、最低限知っておくべきルールを紹介します。

働く上でのルールを知ることで、今後アルバイトを始める、就職する会社が「ちゃんとルールを守っている会社なのか」をあなた自身で見極めることができます。

一人ひとりが、働く上でのルールをしっかりと身に付けることが大切です。

困った時もきっと役に立つことと思います。

じっくり読んで、いつでも読み返せるよう、大切に残しておいてください。

— 目 次 —

第1章 はじめに

- 自分のことは自分でしよう……………4
- 社会人になるための5か条……………5
- 性の多様性について理解を深めよう……………7

第2章 働く前に知っておきたい基本ルール

- 1項目 働く条件・働く契約……………8

第3章 働くときのルール

- 2項目 賃金(最低賃金)……………10
- 3項目 労働時間、休憩時間、休日……………12
- 4項目 時間外労働と割増賃金……………14
- 5項目 年次有給休暇……………16
- 6項目 職場のいじめ・嫌がらせ……………18

第4章 会社をやめる時のルール

- 7項目 解雇・退職……………20

まとめワーク……………22

コラム 気をつけよう!ブラックバイト……………24

まとめワーク 解答……………25

知っておこう!困った時の相談場所!……………26

はじめに

◆自分のことは自分でしよう

あなたはどれくらい自立できているか、チェックしてみましょう。

- | | | | |
|---|----|---|-----|
| ①朝、一人で起きることができる | はい | ・ | いいえ |
| ②家族にあいさつをしている | はい | ・ | いいえ |
| ③近隣 <small>きんりん</small> の方や・学校(職場)の人にあいさつができる | はい | ・ | いいえ |
| ④自分の衣服は自分で準備や片付けができる | はい | ・ | いいえ |
| ⑤約束の時間を守る事ができる | はい | ・ | いいえ |
| ⑥自分の部屋 <small>そうじ</small> の掃除は自分でする | はい | ・ | いいえ |
| ⑦家の仕事(食事の準備や片付け・ゴミ出し等)をしている | はい | ・ | いいえ |
| ⑧スマホやゲームなどの使用時間を自分で管理できる | はい | ・ | いいえ |
| ⑨自分の気持ちをコントロールできる | はい | ・ | いいえ |
| ⑩困った人がいたら声をかけることができる | はい | ・ | いいえ |
| ⑪公共マナーを守っている | はい | ・ | いいえ |
| ⑫周囲の人(家族、友人、お年寄りなど)に気配りができる | はい | ・ | いいえ |

さまざまな人たちが生活している社会で生きる ～「共生社会」～

「共生社会」は、さまざまな人々が、すべて分け隔てなく暮らしていくことのできる社会です。障がいの有無や、性別にかかわらず、お年寄りも若い人も、すべての人がお互いの人権(私たちが幸福に暮らしていくための権利)や尊厳(その人の人格を尊いものと認めて敬うこと)を大切にし、支え合い、能力が発揮されている活力のある社会を共有していくことが何よりも大切です。

また、法律で「合理的配慮の提供」が求められています。働く上での「合理的配慮の提供」とは、障がいのある人が直面する困りごとに合わせて職場等で行われる対応のことです。

配慮が必要とされる人の困りごとは一人ひとり異なります。職場で困ったことがあれば、まずは上司など周りの人に相談しましょう。

社会人になるための5か条

中学校卒業後は、高校に進学する人、アルバイトをする人など、進む道は人それぞれですが、いずれは社会に出て、社会人として働くことになります。

社会にはいろいろなルールやマナーがあるので、覚えておきましょう。

第1条 あいさつ

コミュニケーションの入り口として、まず身に付けておきたいのは、時と場合に応じたあいさつです。

- ・朝 「おはようございます」
- ・昼 「こんにちは」
- ・夜 「こんばんは」
- ・先に帰る時 「お先に失礼します」

第2条 身だしなみ

時・場所・場合にあった身だしなみをしましょう。

日常の^{ふくそう}服装、^{とうはつ}頭髪などで、職場での印象は変わります。

- ・^{ねぐせ}頭髪（寝癖が付いていないか）
- ・^{ねぐせ}歯磨き、^{ねぐせ}洗顔
- ・^{ねぐせ}爪の長さ・^{ねぐせ}汚れ
- ・^{ねぐせ}服装
- ・^{ねぐせ}靴の汚れ
- ・ハンカチ、ティッシュペーパー

第3条 時間の管理や持ち物の整理

- 準備時間も考え、起床時刻・自宅の出発時刻を決めているか
- 始業時間（仕事を始める時間）までに準備は整っているか
- ^{きんきゅう}緊急時の対応（^{ちえん}電車の^{うんきゅう}遅延・^{うんきゅう}運休など）
 - ・連絡ができるように会社の電話番号を^{ひか}控えているか
 - ・事前に^{だいたいしゅだん}代替手段（代わりの方法）の確認はできているか
- 時間の管理と気持ちの切り替え
 - ・遅刻せずに出勤できているか
 - ・就業時間と休憩時間の切り替えができているか
- 持ち物の管理
 - ・^{せいり}整理^{せいとん}整頓ができているか
 - ・忘れ物がないか

第4条 体調管理

自分の体調は自分にしか分かりません。毎日働くためには、しっかりと生活リズムを整えることが大切です。

体調が悪い時に無理をすると、一緒に働く人に心配をかけたり、仕事のミスにもつながったりするので、日ごろから、睡眠^{すいみん}や食事^{きゆうよう}、休養をきちんと取りましよう。

第5条 ビジネスマナー

○ルールを守る

働く上での、就業規則^{しゆうぎようきそく}というルールがあります。必ず守りましよう。

○報、連、相

仕事を円滑^{えんかつ}に進めるために上司への「報告^{ほうこく}」「連絡^{れんらく}」「相談^{そうだん}」をしっかりとましよう。

○仕事^{たいど}中の態度

仕事の進め方や考え方にちがいがあつた時は冷静に話し合つたり、上司に相談したりましよう。また休憩中であつても、職場の人やお客様に見られているかもしれないということを意識して行動ましよう。



性の多様性について理解を深めよう ～性的マイノリティとLGBT～

性的マイノリティ(少数者)の代表的なカテゴリーであるレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとって「LGBT(エル・ジー・ビー・ティー)」と表現され、性的マイノリティの総称としても使われています。

また、性的指向「SO(セクシュアルオリエンテーション)」や性自認「GI(ジェンダーアイデンティティ)」がはっきりしない人や、揺れ動く人、あるいは性的指向や性自認を持たない人もいます。また、「LGBT」と「そうでない人」というような、はっきりした境界があるわけではありません。

人はみんなちがひ、個性があるから 尊く、ひとそれぞれの個性が生かされて社会ができています。ちがひを認め、互いの人権を尊重しあう社会を共に築きましょう。

～大切なのは、その人がどれにあてはまるかを考えることではなく、その人が何に困っているのかを一緒に考えることです～

大阪府 HP 「性的マイノリティの人権問題について」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogi/index.html>



メモ

～気づいたことを書いておこう～

I項目 働く条件・働く契約

労働条件について、このように言われました。
あなたならどうしますか？

Aさんは、遊園地でアルバイトとして働くことになりました！



初めての給料！でも最初に
聞いていたより金額が
少ないぞ！



そもそも、給料とかの
労働条件って
どうなっているんだっけ？

労働条件は
面接時に説明
したとおりです。



労働条件の
内容を書面で
確認させて
ください。

☆まず確認！働くときの約束事（労働契約、労働条件）

○雇われて働くときには会社と約束を行います。これを労働契約といひます。

口頭での説明でもかまわないことになっていますが、約束内容をはっきりさせるため、できるだけ文書（紙）でもらひましよう。



○また、会社は人を雇うときは次のことを文書で示さないといけません。

①いつからいつまで、何時に出勤して何時までどこで何をするか、②休憩時間は何時からなのか、③休みは何曜日なのか、④給料をいくらもらえて、支払日はいつか、⑤働く期間が決まっている場合は更新（続けること）があるのか、その判断の基準等です。口約束（口頭）での説明だけでいいものもありますが、大切なことからは文書（「労働条件通知書」といひます）で示さないといけません。

○労働契約（労働者と会社との約束内容）を会社が勝手に変えることはできません。変える場合は、お互いに納得することが必要です。

○会社は次のことを、性別を理由として差別してはいけません。

- ①募集・採用 ②配置・昇進・降格・職種変更・パートへの身分変更など
③福利厚生 ④教育訓練 ⑤定年・解雇・退職勧奨・労働契約の更新の有無

○学校に校則があるように、会社でも働くルールを決めたものがあります。これを就業規則といひます。10人以上働いている会社では雇ひ主は就業規則を作り、働く人がいつでも読むことができるようにしておく必要があります。



○自分がどういふ約束（労働契約・労働条件）で働くのか、必ず確認しましよう。



ポイント!!

ろうどうきじゅんほう

— 労働基準法 —

労働基準法とは労働者の労働条件に関して、最低限の基準を定めた法律です。この法律の基準に達しない労働条件は無効（効力がないこと）となり、労働基準法で定められている基準が適用されます。

2項目 ちんぎん 賃金 (最低賃金) さいていちんぎん

働いて受け取る賃金(給料)はとても大事!
法律にもいろいろな決まりがあります。



賃金とは？

賃金とは、給料・手当・賞与（ボーナス）などの呼び方にかかわらず、雇う人が働く人に対して「働いたことの対償として支払うすべてのもの」をいいます。

賃金（賞与などを除く）の支払方法は…

①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならないことになっています。

※賃金などの労働条件は労働者の合意なく変えることはできません。

◆最低賃金

雇い主は働くすべての人に最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないことが、「最低賃金法」で定められています。

大阪府の最低賃金は時間額 1,023 円 です（令和4年10月1日時点）。



最低賃金は毎年、都道府県ごとに決められ、最低賃金額も都道府県によって違います。



ポイント!!

— 賃金の未払い —

もし賃金を支払ってもらえなかったり、賃金が労働契約で約束した額より少なかったり、最低賃金以下の金額だった場合、それらは無効であり、本当に貰える額との差額を請求できます。また、口約束でも契約は成立します。

自分で会社に請求してもダメな場合は、給与明細や賃金の決め方がわかる書類（労働契約書、労働条件通知書、就業規則など）、働いた日数や時間数
がわかる書類（タイムカードのコピー）などの関係書類をそろえて、労働基準
監督署に申告できます。

3項目 労働時間、休憩時間、休日

働き過ぎは心身の健康を害します！

新発売のゲームが
欲しいBさんは…



お金を貯めるためにアルバイトを
始めました



しかし、アルバイト先は、仕事内容がとてもキツイお店だったのです。



実は勤務時間が15時間を越える日が
5日続いているよ〜トホホ…

結局Bさんは、身体を壊し、仕事を辞めることになりました。



労働時間とは？

労働時間とは、「働く人が、雇う人の仕事の指示のもとにある時間」のことで、働く人は、その時間はまじめに仕事をしなければなりません。

労働時間は、法律で次のように決まっています

- ┆ 日の労働時間=8時間以内(休憩時間を除く)
- ┆ 週間の労働時間=40時間以内(休憩時間を除く)



労働時間が8時間を超えていた場合は割増賃金わりましちんぎんを支払ってもらう必要があります！
詳しくは次のページへ！

◆休憩時間

会社は働く時間が1日に6時間を超える場合は少なくとも45分間、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間中に与えなければなりません。

◆休日

ろうどうけいやく労働契約において、「ろうどうぎむ労働義務がない」とされている日をいいます。

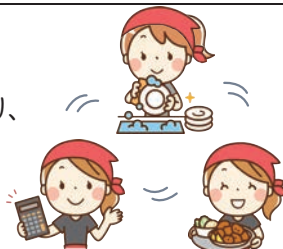
会社は労働者に対して、「毎週少なくとも1日」か、「4週間を通じて4日以上」の休日を与えなければなりません。

じかんがいろいろ どう わりましちんぎん
4項目 時間外労働と割増賃金

残業したら賃金は割り増しされます！
でも、働きすぎはNG！

飲食店で毎日忙しいCさん。

注文を受けたり、調理場や会計の仕事があったり、
することがいっぱいです！



残業が結構続いて
疲れるなあ…でも
頑張ろう！



ところが先輩から…

うちはどれだけ働いても残業代は
出ませんよ？ でも頑張って！(笑)



残業代がもらえない
なんて、ひどすぎるよ！

- ◆^{じかんがいうどう}時間外労働とは：所定労働時間または法定労働時間を超えて働くこと
- ◆深夜労働とは：午後10時～午前5時の間に働くこと
- ◆休日労働とは：法定休日に働くこと

※所定労働時間とは、会社で決めた労働者が働くこととなっている時間、法定労働時間とは、法律で決められた働く時間のこと、法定休日とは、法律で定められている休日のことをそれぞれいいます。

※^{ほうていじかんがいうどう}法定時間外労働、^{わりのちんぎん}深夜労働、^{わりましちんぎん}休日労働を働く人にさせた場合、会社は、通常の賃金より割増した賃金(割増賃金)を働く人に支払わなければなりません。

◆^{わりましちんぎん}割増賃金の^{わりましりつ}割増率

区分		割増賃金率
時間外労働	原則 (1日8時間超、1週40時間超)	2割5分以上の率
	1か月45時間を超える場合	2割5分を超える率(努力義務)
	1か月60時間を超える場合	5割以上の率
休日労働		3割5分以上の率
深夜労働(原則午後10時～午前5時)		2割5分以上の率



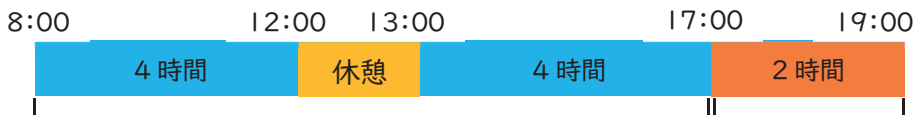
※アルバイトやパートタイム労働者も対象です。

ポイント!!

— ^{わりましちんぎん}割増賃金の計算方法 —

例:時給1,100円

朝の8時から19時まで(うち休憩1時間)働いた場合の一日の賃金は



法定労働時間(8時間労働)内

$$\begin{aligned} & \text{時給 } 1,100 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間} + (\text{時給 } 1,100 \text{ 円} \times 1.25) \times 2 \text{ 時間} \\ & = 8,800 \text{ 円} + 2,750 \text{ 円} \\ & = 11,550 \text{ 円} \end{aligned}$$

法定時間外労働
(8時間を超えている)
→割増賃金2割5分以上が発生

アルバイトには年次有給休暇がない？

お金が貯まるし、アルバイトは楽しいなあ。



ちょっと休みをもらいたいな。
よし、上司に聞いてみよう



うちは社員には有給休暇が
あるけど、アルバイトには
有給休暇はないよ！



それって本当ですか？
前に働いていたところは、
アルバイトにも有給休暇
はあったけど…

ねんじゆうきゆうきゆうか
年次有給休暇とは？

賃金をもらいながら、自分の希望する所定労働日（働く日）（しよていうらうどうび）に休みを取る
ことができる制度で、労働基準法で定められています。



◆**取得条件**：雇われた日から**6か月連続**して働き、働く日の**8割以上**
出勤した人

◆**取得理由**：利用目的は問われることなく取得できます

※ただし、会社の正常な運営をさまたげる場合、会社は別の日に休暇を変更させる
ことができます。

〈年次有給休暇を与える日数〉

勤続年数 週所定 労働時間	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
5日または 週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週30時間未満 4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

会社は、取得条件を満たしたすべての労働者
（パート・アルバイトなどの非正規労働者も含む）
に、年次有給休暇を与えなければなりません！



ポイント!!

じこう
— 年次有給休暇の時効 —

年次有給休暇の時効（権利がなくなるまでの期間）は2年間です。
年次有給休暇を与えられた日から2年が経過すると、なくなってしまいます。

6項目 職場のいじめ・嫌がらせ

嫌がらせを受けたとき、
どのように対応すればいいのでしょうか？

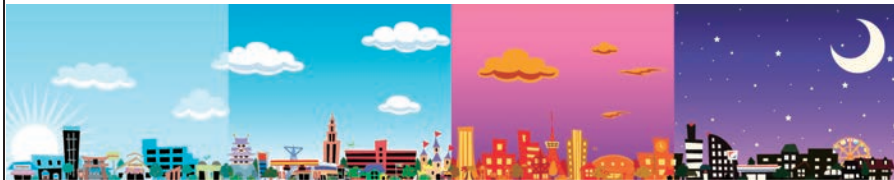
他の人がいる場で毎日
先輩に大声で怒られるの
がつらいです。



分かった。
上司に話してみるよ。



その後、時は過ぎ…



前と何も変わらない…
むしろ前よりひどくなった
気がする…。



職場とは？

- ・就業場所(働く場所) ・出張先 ・取引先の会社 ・社用車(会社の車)
- ・接待などで利用する場所 ・顧客の自宅 などがあげられます。

主な職場のいじめ・嫌がらせの種類

◆パワーハラスメント(パワハラ)

職場での立場が上の人(※)からの、業務上必要かつ、相当な範囲を超えた暴力や暴言、職場でのふさわしくない言動により、働きづらくなること。

※使用者、上司、先輩、長年働いている人など、同僚が対象となることもあります。

*例えば…

- ・身体的暴力(なぐる・けるなど) ・精神的暴力・暴言 ・仕事を与えない等

◆セクシュアルハラスメント(セクハラ)

職場で行われる性的な言動(言葉・行動)に対して、拒否や抵抗をしたこときよひ ていこうによって解雇、降格などの不利益を受けることや、性的な言動によって、働きづらくなること。

*例えば…

- ・体に触れる ・性的な関係を求める ・性的な話をする等

◆マタニティハラスメント(マタハラ) / ケアハラスメント(ケアハラ)

妊娠や出産などに関する制度の利用や、育児休業、介護休業制度の利用について、上司や同僚などの言動によって働きづらくなること。

できれば、なるべく相手に「やめてください」と意思表示!!

記録(いつ、どこで、なにをされて、どう感じたか)や、証拠を残し、それを元に雇い主(社内窓口、人事部、総務部など)に改善を求めましょう。改善されない場合は外部(p26)へ相談しましょう。

7項目 かいこ たいしょく 解雇・退職

かいこ
解雇・退職とは何？

Dさんの場合



あなたはクビだよ。明日から来なくていいよ。

えっ?! 突然?!
理由は何ですか?

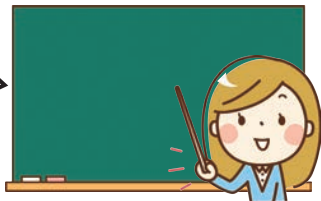


Eさんの場合



受験もあるし、そろそろ
アルバイト辞めたいなあ。
どうしたらいいの?

DさんとEさんの場合で
何が異なるのか、次のペ
ージで見てください。



かいこ 解雇とは？

会社が一方的に労働者を辞めさせることです。

正当で納得できる理由がないと、会社は自由に解雇できません。

※契約の期間に定めのある契約（契約社員など）の場合、その期間は、労働者と会社双方で「その期間働きます・雇います」という約束をしています。よって、会社からの一方的な解雇は約束違反となり、例えば、「会社が災害で事業を続けられない」、「労働者が会社のルールをわざと守らなかった」等の「**やむを得ない理由**」がなければ解雇できません。

また、会社は解雇をする日より30日前までに労働者に予告をする必要があります。予告がない場合は（30日－解雇日までの日数）分の平均賃金（1日あたりの賃金の平均）を支払う必要があります。

たいしよく 退職とは？

労働者が自らの意思で、会社を辞めること。



◆期間の定めのない労働契約（正社員など）における退職

会社の同意は必要なく、いつでも退職をすることができます。

退職の意思表示をした日から2週間経てば、辞めることができます。就業規則（p9参照）などに「退職の1か月前までに申し出ること」などの決まりがある場合でも、2週間経てば辞められるのが原則ですが、円満に（争いなく）退職したい場合は、会社のルールに沿って辞めるのが望ましいでしょう。

◆期間の定めのある労働契約（契約社員など）における退職

原則、期間の途中では退職できません。ただし、「やむを得ない理由（重大な病気やケガなど）」がある場合は辞めることができます。

約束した契約期間の途中で勝手に辞め、会社に損失を与えると損害賠償責任（弁償など）が生じる場合もあります。会社とよく話し合い、円満に退職しましょう。

まとめワーク

下の□から適切な言葉を選んで穴埋めをしましょう!

Q1 □とは、雇い主が「雇います」、働く人が「働きます」と双方に合意することです。口約束(口頭)でも契約は成立します。

☑ P9 をチェック

Q2 □とは、会社の労働条件や規律を統一的に定めたものの(ルール)です。

☑ P9 をチェック

Q3 賃金は、直接労働者に、□で、□を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。

☑ P11 をチェック

Q4 労働時間の上限は、法律で、1日□時間以内(休憩時間を除く)、1週間の労働時間は□時間以内(休憩時間を除く)と定められています。

☑ P13 をチェック

Q5 会社は、法定労働時間を超えて働いた労働者に原則□割□分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

☑ P15 をチェック

Q6 雇われた日から継続して□か月以上働き、労働日の8割以上出勤した正社員には、□日の年次有給休暇が与えられます。

☑ P17 をチェック

Q7 パワーハラスメントは、使用者や上司からだけでなく、□や、長年働いている人からのハラスメントも含まれる。

☑ P19 をチェック

Q8 解雇とは、が一方的にを辞めさせることです。

■ P21をチェック

Q9 労働契約は、いつでも退職することができます。
会社のがなければ退職できないというものではありません。

■ P21をチェック

Q10 労働契約は、原則、期間の途中では退職できません。

■ P21をチェック

40 / 就業規則 / 通貨 / 労働契約 / 会社 / 全額
期間の定めのある / 8 / 6 / 労働者 / 同意
期間の定めのない / 10 / 2 / 同僚 / 5





コラム

気をつけよう！ ブラックバイト

本来、学生の本分である学業と生活補助^{ほじょ}のためのアルバイトとの適切な両立が求められています。

「ブラックバイト」と呼ばれるアルバイトの雇い主は…



チェック！

- ！ 採用時に**約束した以上**（たとえば週三日と約束したのにそれ以上）の**シフト（勤務日）**を入れる。
- ！ 試験の準備期間や試験期間に**一方的にシフト**を入れる。
- ！ 「人手が足りない」などの理由で学生を**休ませない**。
- ！ 退職を申し出た学生に対し「**ノルマ（目標）**」や「**罰金**」を理由に**辞めさせない**。

このような状況から学生が学業に専念できず留年・退学に追い込まれるケースがあります。

これらのポイントを理解したうえでアルバイトに臨むようにしましょう。

何かあった際はすぐ相談しましょう（P26参照）。

まとめワーク 解答

- Q1 労働契約
- Q2 就業規則
- Q3 通貨、全額
- Q4 8、40
- Q5 2、5
- Q6 6、10
- Q7 同僚
- Q8 会社、労働者
- Q9 期間の定めのない、同意
- Q10 期間の定めのある

間違えたところは
もう一度確認しておこう!!



知っておこう! 困った時の相談場所!

いずれの相談機関も相談は**無料**です。

◆大阪府 労働環境課 (労働相談センター)

どこに何を聞いていいのかわからないとき、質問したい時、
きもん疑問に思ったことがあれば、**まずはこちらにご相談ください!**

9:00~18:00 毎週木曜日は20:00まで

TEL:06-6946-2600 (詳しくは裏表紙へ)

<https://rsc-osaka.jp/>



◆大阪労働局 総合労働相談コーナー

労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付をしています。

(労働条件、かいこ解雇、いじめ・嫌がらせなど)

9:00~17:00 毎週火曜日は18:00まで

TEL 0120-939-009 / 06-7660-0072

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/corner.html



◆ハローワーク (公共職業安定所)

職業相談、**職業紹介**・指導、**職業訓練**の受講あっせん、
雇用保険の給付(仕事探し、失業給付、職業訓練など)

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-hellowork/>



◆労働基準監督署

賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについて

の**監督**(かんとく取り締まること)、指導、**労働基準関係法令**に基づく
きよか許可、にんか認可などの事務を行っています。

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/list.html



◆年金事務所

厚生年金、国民健康保険に関するお問い合わせ先です。

<https://www.nenkin.go.jp/section/soudan/osaka/>



◆全国健康保険協会（協会けんぽ）大阪支部

健康保険、国民健康保険に関するお問い合わせ先です。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/osaka/>



◆大阪障害者職業センター

障がい者に対する専門的な職業リハビリテーションサービ

スや事業主に対する相談、地域の関係機関への助言・援助
を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/osaka/>



◆障害者就業・生活支援センター

職業生活における自立を図るために、就業及び日常生活の支援を行っています。

また、社会生活上の支援を必要とする障がいのある方
に対して、地域の雇用関係機関や、福祉関係機関と連携
を図り、基礎訓練から就職・職場定着に至るまでの指導・
助言・その他の支援を行っています。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/shuupotsu.html>



こま
困った時は一人で悩まず
なや
相談してみよう！



大阪府 労働環境課(労働相談センター)のご案内

この冊子では基本的な事柄を紹介しています。具体的な問題については、個別に相談しましょう。どこに何を聞いていいかわからない時、全体的に質問したい時は、まず私たちにご相談ください！

◆労働相談

相談方法	利用時間	問い合わせ・予約先	所在地
電話・面談	日常相談 (日 常 相 談) 月曜日～金曜日 午前9時～午後12時15分 午後1時～午後6時 夜間相談 (夜 間 相 談) 毎週木曜日:午後8時まで	労働相談 (労働相談) 06-6946-2600 (※セクハラ・女性相談) 06-6946-2601 ※ご希望により女性相談員 の対応も可能です。 (テレワークサポートデスク) 06-6946-2608	〒540-0033 おおさか し ちゅうおうく 大阪市中央区 こくまち 石町2-5-3 エル・おおさか みなみかん かい 南館3階

※豊能府民センター、泉北府民センター、南河内府民センターで出張相談も実施しています(面談のみ・要予約)。詳しくは、上記電話番号までお問い合わせください。

※オンラインによる相談も受け付け中。詳細は右記 QR コードまで→



「働く前に知っておくべき7項目」

本冊子のデータ版をダウンロードいただけます。
ワード版、PDF版、全漢字にルビを振ったものを掲載しています！
詳細は右記QRコードまで→



労働相談センター発行の冊子について

労働に関する基本的な考え方や対応のポイントについて、より詳しく知りたい方は、当センター発行の各種啓発冊子も参考にしてください。
詳細は右記 QR コードまで→



大阪府

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課(労働相談センター)

TEL 06-6946-2610 令和5年6月発行

〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3F