

これから働く人、もう働いてる人必見！

知っていますか？ 働くルール



千葉県の最低賃金は、
1時間当たり **1,026**円

(令和5年10月1日以降。地域別最低賃金)

※最新の最低賃金額は、千葉労働局ホームページ等をご確認ください。

必ず確認しよう！

どんな条件で働くの？

雇用主とみなさん(労働者)との間の「働いてください」「働きます」という約束を「労働契約」と言います。「労働契約」ではいつ・どこで・どんな内容の仕事をするか、働く条件(労働条件)を取り決めてあります。なお、労働基準法などの法律に違反している労働条件は無効になります。

労働契約

労働者と雇用主との間における、どんな条件で雇われるか、雇うかの**約束**のことです。

雇用主は労働者に対して労働条件を明らかにする必要があります。

労働契約は必ずしも書面による必要はありませんが、後々のトラブルを避けるため、**必ず明示しなければならない事項**が決められています。

必ず明示する必要がある事項

- 労働契約の期間について
- 契約更新について
- 仕事をする場所、仕事の内容について
- 労働時間、休憩、休暇について
- 賃金、昇給について(金額、支払方法等)
- 退職について(解雇事由も含む)



就業規則

労働者の賃金や労働時間などの労働条件や職場の規律を書面にしたものです。

常時10人以上の労働者(パート等含む)を雇っている雇用主は、**必ず就業規則を作成する必要があります**。

就業規則は、職場に掲示されている等、労働者がいつでも内容を確認できるようになっています。

就業規則に必ず記載する事項

- 労働時間、休憩、休暇について
- 賃金、昇給について(金額、支払方法等)
- 退職について(解雇事由も含む)

就業規則が守られていないと感じたら、**県・労働局の相談窓口まで御相談ください**

コラム

同一労働同一賃金とは？

「不合理な待遇差」の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員(パート社員、契約社員、派遣社員など)の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されています。

今月の給料、ちゃんとはらってもらえるかな？

お給料の払い方や、金額についてもルールがあります。安心して働くためにきちんと確認しましょう！

賃金の原則

賃金は労働の対価として雇用主が労働者に支払うものであり、「基本給」「手当」「賞与(ボーナス)」などを指します。

賃金支払い5つのルール

- 現金で*
- 本人に直接
- 全額を
- 毎月1回以上
- 毎月決まった日に

*労使協定と労働者の同意がある場合は、振込及びデジタル払いが可能

金額のルール

毎年10月に地域ごと、仕事の種類ごとに賃金の最低基準が決められていて(最低賃金)、原則として全ての労働者に適用されます。



お問い合わせ先

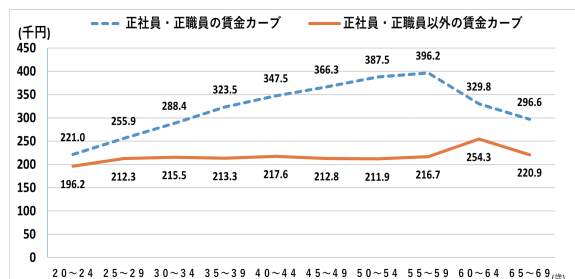
千葉労働局労働基準部賃金室
043-221-2328

コラム

「正社員」じゃないと給料って低いの？

給料の差は50代で約2倍！

正社員以外の平均賃金を年齢別にみると、正社員と比べて変化が少ないことがわかります。ずっと働き続けたいと考える人は正社員、家計をサポートしたいと考える人はパートなど、自分のライフスタイルに合わせて働きましょう。



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和4年)に基づき、作成。

働く時間、長すぎる気がする…？

どんなに楽しい仕事だとしても、長時間続けて働くことは大きな負担になってしまいます。
「労働時間」の上限と「法定休日」、「残業・休日労働」については、法律によって定められています。

労働時間

法定労働時間

- 週40時間
- 1日8時間

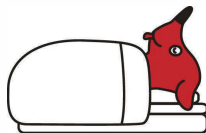


雇用主は原則として、この時間を超えて労働者を働かせてはいけません。
なお、休憩時間は労働時間に含まれません。

休日（法定休日）

- 毎週少なくとも1日の休日
- 4週間以内に4日以上の日

雇用主は原則として、上記の休日を労働者に与える必要があります。
また、休日は特定の日（例えば毎週日曜日など）に与えることが望ましいとされています。



残業・休日労働

雇用主が残業や「法定休日」に労働を行わせるには、前もって雇用主と労働者が協定（36協定）を結び、各地域の労働基準監督署に届け出ておく必要があります。
※労働基準法36条に規定 ⇒ 36（サブロク）協定

時間外労働の上限規制

- 36協定により延長できる労働時間には上限が設けられています。
- 原則、月45時間、年360時間以内
 - 臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間以内、単月100時間未満
 - 2～6か月の平均で80時間以内
 - 月45時間を超えるのは年6か月まで

残業・休日には賃金が割り増しされます！

左記の労働時間の超過分や休日労働の時間について割増賃金が支払われます。（元々の時給×割増率×超過した時間数）

時間外労働 → 25%以上の割増 (60時間超の場合50%以上)

左記の労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて働かせた場合に該当します。（例 時給1,000円→1,250円）

休日労働 → 35%以上の割増

左記の法定休日（例えば日曜日）に働かせた場合に該当します。（例 時給1,000円→1,350円）

深夜勤務 → 25%以上の割増

午後10時から午前5時の深夜の時間帯に働かせた場合に該当します。（例 時給1,000円→1,250円）

時間外+深夜勤務 → 50%以上の割増 (60時間超の場合75%以上)

左記の労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて、午後10時から午前5時の深夜の時間帯に働かせた場合に該当します。（例 時給1,000円→1,500円）

休日+深夜勤務 → 60%以上の割増

左記の法定休日（例えば日曜日）に、午後10時から午前5時の深夜の時間帯に働かせた場合に該当します。

例外

お休みはとれるかな？

労働者がいい仕事をするためには、しっかりと休息をとることも必要です。
「休憩時間」と「年次有給休暇」を利用して、心も体もフレッシュしましょう！

休憩時間

労働時間に応じて休憩時間が与えられます。

- 6時間を超える場合 45分以上
- 8時間を超える場合 1時間以上

電話や来客に対応するよう指示されている場合は、休憩時間に含まれません。



年次有給休暇

しっかり休んで働こう！

年次有給休暇とは、仕事を休んでも給料が出る休日のことで、年休や有休とも言います。

「労働契約」や「就業規則」に休暇の日数等が記載されているので、自分で確認してみましょう。

休暇日数の最低基準は、下の表のように定められていて、勤務年数に応じて日数は増えていきます。

就職してから6か月以上勤務し、出勤日の8割以上勤務していればパート等であっても年休の取得ができます。

企業は、年10日以上年休が付与される労働者に対して、毎年5日以上年休を取得させる義務があります。

年次有給休暇の付与日数表（上限ではなく最低限の日数です）

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤務年数						
			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
30時間以上	日数にかかわらず								
	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169～216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日まで	5日		6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日まで	3日		4日	5日		6日	7日
30時間未満	1日	48～72日まで	1日			2日			3日



子育てと仕事、どちらも頑張りたい！

家族も仕事も大事にする気持ちを応援するために、様々な制度があります。
パート等であっても、適用される場合がありますので、県や労働局の相談窓口に御相談ください。

産前・産後休業

- 女性から請求があった場合、
出産予定日前の6週間
(双子以上は14週間)
- 女性から請求がなくても、
出産後の8週間

産後パパ育児休

- 男性から請求があった場合、
子の出生後8週間以内に4週間まで

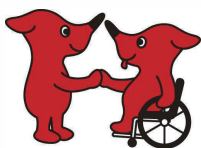
育児休業

- 子が1歳になるまで（父母ともに取得する時は、一定の要件を満たせば1歳2カ月になるまで）
- 保育所が見つからない時等は1歳6カ月になるまで
- 1歳6カ月に達した時点で、保育所等に入れられない等の場合には、最長2歳まで取得可。

労働者は男女問わず、上記の期間に休業することができます。
また、雇用保険に加入している方には育児休業給付金が支給される場合があります。雇用主に手続きしてもらいましょう。

介護休業

- 通算93日まで
(3回まで分割可能)



労働者は要介護状態にある家族1人につき、上記の期間に休業することができます。

子が3歳になるまで

- 所定外労働の免除
労働者が請求する場合、所定労働時間を超えての労働が免除されます。
- 短時間勤務制度
労働者が請求する場合、短時間勤務制度（原則1日6時間）を利用できます。



「ハラスメント」ってどんなもの？

本人の意図に関わらず、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたりすることをさします。
ハラスメントは職場環境を悪化させるため、雇用主には防止及び解決に取り組む義務があります。

セクハラ

(セクシュアルハラスメント)

職場で行われた性的な言動に対して、
● 拒否・抵抗することで解雇・降格・減給等の不利益を受ける（対価型）
又は
● 就業環境に重大な悪影響がある（環境型）
等の被害を受けることを指します。

パワハラ

(パワーハラスメント)

同じ職場で働く者から、
● 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした言動であって、
● 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

職場環境が悪化する等の被害を受けることを指します。

マタハラ

(マタニティハラスメント)

働く女性が妊娠・出産にあたって、
● 妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、
● 妊娠・出産に関する上司・同僚からの言動により、職場環境が悪化する等の被害を受けることを指します。

妊娠・出産等を理由として解雇その他の不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています！

コラム

もしハラスメント被害を受けたら？

泣き寝入りしない！

自分で抱え込まず、職場全体で協力して問題に対処しましょう。

- 「嫌だ」とはっきり言う
- 記録をしっかりと取る
- 仲間と一緒に抗議する
- 職場の相談窓口相談する
- 上司に相談する



職場内での解決が難しい場合の
相談窓口

千葉労働局雇用環境・均等室
043-221-2307

※顧客等からの過剰な要求や不当な言いがかりなどのカスハラ(カスタマーハラスメント)もあります。
雇用主には、カスハラに関する相談体制の整備や被害防止などに取り組むことが求められています。



怪我や病気をしちゃった！

パートも
アルバイトも！

怪我をしてしまった、病気になってしまった、そんな時は公的な保険制度があるので御安心ください。

労災保険

労災保険は、**労働者が業務上の事由又は通勤によって**負傷したり病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡した場合に被災労働者や遺族の方に必要な給付を行う公的保険です。

1人でも労働者を雇用している場合は**必ず**加入する必要があり、保険料は**全額雇用主が負担**します。



厚生年金保険

保険料の半分は雇用主が負担します

厚生年金保険は、労働者が**高齢になったとき**、怪我や病気で**障害の状態になったとき**、**労働者が亡くなったとき**に、年金の支給を受けられる公的保険です。

すべての法人事業所と常時5人以上雇用する個人事業所は加入が法律で義務付けられています。（強制適用事業所）

※支給には一定の要件が必要です。詳しくは「日本年金機構」のホームページを御参照ください。

※常時5人以上雇用する個人事業所であっても、一部のサービス業、農林業、水産業、畜産業、法務、宗教等の事業所は強制適用事業所から除かれます。

※パート・アルバイトの場合は一定の要件を満たす必要があります。詳しくは「日本年金機構」のホームページを御参照ください。

健康保険

保険料の半分は雇用主が負担します

健康保険は、**業務以外の原因で怪我や病気をしたとき**、**死亡・出産したとき**に、本人や家族が給付を受ける公的保険です。

すべての法人事業所と常時5人以上雇用する個人事業所は加入が法律で義務付けられています。（強制適用事業所）

※常時5人以上雇用する個人事業所であっても、一部のサービス業、農林業、水産業、畜産業、法務、宗教等の事業所は強制適用事業所から除かれます。

※パート・アルバイトの場合は一定の要件を満たす必要があります。詳しくは「日本年金機構」のホームページを御参照ください。



会社をクビ！？どうすればいいの！？

解雇や会社の都合で
退職するときは、
「退職届(願)」を会社
に出すことはないよ！

労働者が解雇される時のルールがありますので、確認してみましょう。

また、次の仕事を見つけるまでの生活を支える雇用保険という制度もあります。

解雇

解雇は雇用主が自由にできるものではありません。その理由が**客観的に合理的なものでなく**、**社会通念上相当**であると認められない場合は無効になります。

やむを得ず解雇する場合には

抜き打ちの解雇は許されず、以下の手続が必要になります。

●原則

⇒30日以上前に解雇の予告

●予告をしない場合

⇒30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）の支払い

雇用保険（失業保険）

労働者が失業して次の仕事を見つけるまでの間、給付を受けられる公的保険制度です。

働く人も保険料を負担します

1週20時間以上働き、31日以上継続して働く予定の人は、雇用保険に加入することになります。

保険料は**雇用主と労働者が一定の割合で負担**します。

雇用保険をもらうためには

一定の期間働くことで雇用保険の受給資格が発生します。

●自己都合で退職した場合

⇒退職日から遡って2年の間に11日以上出勤した日が12カ月以上

●会社都合や、やむを得ない理由で退職せざるを得なかった場合

⇒退職日から遡って1年の間に11日以上出勤した日が6カ月以上

コラム

どうしても解雇に納得がいかない！！

きちんと解雇の理由を確かめよう！

解雇の理由を確かめて納得のいかない場合は、「納得いきません」と会社に意思表示をしましょう。どうしても会社と決着がつかないときは、解雇理由証明書を取得した上で、県や労働局の相談窓口にて御相談ください。



内定を取り消された！？

取消が無効とされる場合があります

採用内定により、労働契約がすでに成立していると認められる場合があります。その場合は、解雇と同様に内定取消が制限されます。県や労働局の相談窓口にて御相談ください。



困った..どこに相談しよう？



困ったときは相談してね！

どこに相談したらいいかわからないときは、県や労働局の相談窓口を御利用ください。

相談窓口

千葉県 労働相談センター

無料

賃金、解雇、労働時間など雇用関係に伴うトラブル等の労働問題等でお悩みの労働者又は使用者の方の相談に応じています。

相談時間：月～金（祝祭日・年末年始を除く）

9：00～20：00

（最終受付：19：45）

※17：00以降は電話のみ

※来所相談は予約制

相談場所：千葉市中央区市場町1-1

県庁本庁舎2階

電話番号：043-223-2744

※パソコン・スマホからでも相談できます。

弁護士による特別労働相談（月2回）と
働く人のメンタルヘルス特別労働相談（月1回）
を実施しています。（予約制）
上記の電話番号へお問い合わせください。

千葉労働局 総合労働相談コーナー

無料

千葉駅前総合労働相談コーナー

千葉市中央区新町3-1 3日本生命千葉駅前ビル4階

フリーダイヤル：0120-250-650

労働局 千葉	☎043-221-2303 千葉市中央区中央4-11-1 千葉労働局内	木更津★	☎0438-80-2827 木更津市富士見2-4-14 木更津労働基準監督署内
千葉★	☎043-382-3518 千葉市中央区中央4-11-1 千葉労働基準監督署内	茂原	☎0475-22-4551 茂原市萩原町3-20-3 茂原労働基準監督署内
船橋★	☎047-773-9381 船橋市海神町2-3-13 船橋労働基準監督署内	成田★	☎0476-22-5666 成田市東和田字高崎553-4 成田労働基準監督署内
柏★	☎04-7110-7971 柏市中央町3-2 柏トーセイビル3階 柏労働基準監督署内	東金	☎0475-52-4358 東金市田間65 東金労働基準監督署内
銚子	☎0479-22-8100 銚子市中央町8-16 銚子労働基準監督署内	月～金（祝祭日を除く） 9:30～17:00 ★女性相談員がいます	

就労支援施設

ちば若者キャリアセンター ジョブカフェちば

無料

みなさんが希望の仕事に就けるように相談やセミナー等の就職支援を無料で行っています。

開館時間：

月～金 9：00～18：00

（最終受付：17：00）

休館日：

土・日・祝・年末年始



相談場所：船橋市本町1-3-1
船橋フェイスビル9階

電話番号：047-426-8471

ジョブカフェちば 検索

サポステ

ちば地域若者サポートステーション

無料

働きたい気持ちはあるけれど、悩みや不安で踏み出せない方の相談や支援を行っています。

開館時間：

火～土 9：00～16：00

休館日：

月・日・祝・年末年始

電話番号：

043-351-5531

E-mail：

chiba.saposute@mail.o-hara.ac.jp（メール相談可）

相談場所：

千葉市美浜区幕張西4-1-10 ちば仕事プラザ内



ちばサポステ 検索