

労 働 法 の 基 礎 知 識

CHIBA

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 **1,140**円

（令和7年10月3日以降。地域別最低賃金）

※「特定（産業別）最低賃金」を含む、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。



どんな条件で働くの？

必ず確認しよう！

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)を取り決めていきます。

なお、労働基準法などの法律に違反している部分の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。労働契約を結ぶとき、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。更に、特に重要な事項6項目については、**必ず書面の交付等により明示しなければならない**とされています。

また、6項目以外の労働契約の内容についても、労働者と雇用主はできるかぎり書面で確認する必要があります。

なお、未成年者がアルバイトなどで働く場合にも、労働契約は本人が結ばなければならず、親や後見人が代わって結ぶことはできません。

書面で 必ず明示する事項

※労働者が希望する場合には、FAXや電子メール等の方法で明示することも可能です。ただし、書面として出力できるものに限りです。

- 労働契約の期間について
- 有期労働契約を更新する場合の基準（有期労働契約の通算期間または更新回数の上限を含む）
- 就業場所・業務内容及び変更範囲について
- 始業及び終業の時刻、残業の有無、休憩、休日等について
- 賃金、昇給について（金額、計算・支払方法等）
- 退職について（解雇事由も含む）

パートタイマーやアルバイトなどのパートタイム労働者及び有期雇用労働者は上記6項目に追加して必ず書面で明示する事項4項目があります

- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無
- 相談窓口



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し**、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

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

- 始業及び終業の時刻、休憩、休日、休暇、交替制について
- 賃金、昇給について（金額、計算・支払方法、支払日等）
- 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、所轄の労基署・労働局の相談窓口まで御相談ください

試用期間

会社によっては、採用してから一定期間は「試用期間」として、労働者を実際に就労させた上で本採用するかを決める場合があります。

その期間は賃金が低いなど、正式採用後と労働条件が異なる場合があります、求人票や募集要項で試用期間中の労働条件を明示しなければならないことになっています。

シフト制で働く場合に気をつけること

アルバイトを中心に、労働日や労働時間を一定期間ごとに調整し、特定するような働き方が取り入れられています。

その時々の事情に応じて労働日や労働時間を設定できるというメリットがある一方、雇用主の都合により、労働日がほとんど設定されていなかったり、労働者の希望を超える労働日数が設定されるなどのトラブルが発生することもあります。

トラブルを未然に防ぐために、労働契約の際に雇用主と以下のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は雇用主と相談してみましょう。

- シフト作成に当たり、事前に労働者の意見を聴くこと
- いったん確定したシフトの労働日や労働時間をキャンセルしたり変更する場合の期限
※いったん確定した労働日や労働時間等を変更することは、基本的に労働条件の変更に該当し、雇用主と労働者の双方の合意が必要となります。
- 一定期間において、労働する可能性がある目安の労働日数、労働時間数など



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。

令和6年4月から、
建設業、ドライバー、医師等についても、
時間外労働の上限規制が適用されているよ！

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。

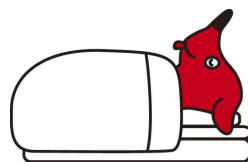
休日（法定休日）

法定休日

- 毎週少なくとも1日の休日 又は
- 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、法定休日は、できる限り曜日等を特定することが望ましいとされています。



例外

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とが協定（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

なお、18歳未満の場合は、深夜労働や残業をすることができないことになっています。

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
 - 臨時的な特別の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
- ※休日労働を含む

特別な事情の有無に関わらず、時間外と休日労働の合計は、1年を通して常に単月100時間未満、2～6か月の平均で80時間以内にしなければなりません。

残業・休日労働

残業・休日には賃金が割り増しされます！

法定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)

※時給は最低賃金を元にしています。

時間外労働

25%以上の割増
(60時間超の場合50%以上)

法定労働時間（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1,140円→1,425円)

休日労働

35%以上の割増

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1,140円→1,539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1,140円→1,425円)

時間外＋深夜勤務

50%以上の割増
(60時間超の場合75%以上)

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1,140円→1,710円)

休日＋深夜勤務

60%以上の割増

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 時給1,140円→1,824円)

🎯 今月の給料、ちゃんと払ってもらえるかな？

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

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。

なお、最低賃金は毎年10月以降に改正されます。

お問い合わせ先

千葉労働局労働基準部賃金室
043-221-2328

給与明細書のルール

労働基準法での規定はありませんが、所得税法により、給与の支払者（雇用主）は給与の支払いを受ける者（労働者）に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければなりません。

※労働者の同意がある場合は、電磁的方法により提供が可能

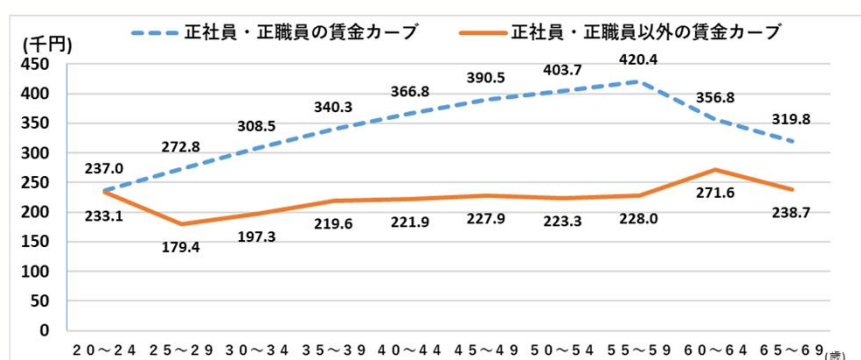
コラム

「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！

正社員の賃金を年齢別にみると50代がピークとなっています。

正社員以外の賃金はほぼ横ばいで、正社員と比べて変化が少ないことがわかります。労働条件をよく確認して、自分のライフステージに合った働き方を考えてみましょう。



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
（令和6年）に基づき、作成。



お休みはとれるかな？

しっかり休んで
働こう！

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、心も体もリ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待機している時間は、休憩時間に含まれません。



年次有給休暇

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。

なお、年次有給休暇の請求権の時効は2年であり、企業は労働者に対し、前年度に取得されなかった年次有給休暇を翌年度に与える必要があります。

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カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
30時間以上	日数にかかわらず		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	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
	1日	48～72日まで	1日	2日		3日			



子育てと仕事、どっちも頑張りたい！

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ご相談ください。

産前・産後休業

- 女性から請求があった場合、**出産予定日以前の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週間は就業禁止**（6週間経過後に本人が請求し医師が認めた場合は可）

産後パパ育休

- 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**（2回まで分割可能）

育児休業

- 子が1歳になるまで（2回まで分割可能。父母ともに取得する時は、一定の要件を満たせば1歳2か月になるまで）
 - 保育所が見つからない時等は1歳6か月になるまで
 - 1歳6か月に達した時点で、保育所等に入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。

その他の育児関係制度

- 子の看護等休暇（小学校第3学年修了まで）
労働者が請求する場合、1年度に5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）まで、子の看護や予防接種、学級閉鎖、入園式等のために、休暇を取得できます。
- 所定外労働の免除（小学校就学前まで）
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（3歳未満）
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。
- 柔軟な働き方を実現するための措置（3歳～小学校就学前）
労働者は雇用主が定めた措置（時差出勤、テレワーク、保育施設、養育両立支援休暇短時間勤務の中から2つ以上の措置）から1つを選んで利用できます。

介護休業

- 労働者は要介護状態にある家族1人につき、**93日間休業**することができます。



「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指します。

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)

職場で行われる、

- 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、
- 就業環境が害されることを指します。

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・育児休業等に関する上司・同僚からの言動により、

就業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！

※介護に関するハラスメントも、育児と同様、事業主に防止義務があります。

カスハラ

(カスタマーハラスメント)

顧客などからのクレームや言動のうち、

- 過大な要求や不当な言いがかりなど、主張内容等に問題があるもの。
- 主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、主張方法に問題があるもの

など労働者の就業環境に悪影響を及ぼすものを指します。

※義務化は令和8年度中の予定です。

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
- 仲間と一緒に抗議する
- 上司に相談する
- 記録をしっかりと取る
- 職場の相談窓口相談する



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



会社をクビ！？どうすればいいの！？

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！

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日以上分の平均賃金（解雇予告手当）の支払い

雇用保険（失業等給付）

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「被保険者期間」が12か月以上

●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「被保険者期間」が6か月以上

※「被保険者期間」とは「保険受給の対象となる期間」のことを指します。
賃金支払いの基礎となる日数が11日以上ある月、または、賃金支払いの基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算します。

コラム

どうしても解雇に納得がいけない！！

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、県や労働局の相談窓口にご相談ください。解雇理由証明書を交付してもらうよう、会社へ請求することも重要です。

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ご相談ください。

健康に働くために・・・

働き始めると、どうしても心と体ともに不調になることがあります。

日々健康に働くために、労働安全衛生法が定められていますので、確認してみましょう。なお、アルバイトの場合でも下記項目にあてはまります。

安全衛生教育

雇用主は、労働者を雇い入れた時に業務に関する安全衛生のための教育を行わなければなりません。

健康診断・ストレスチェック制度

雇用主は、常時使用する労働者に対し、労働者を雇入れる際及び毎年1回、健康診断を行わなければなりません。

また、メンタル不調を防ぐために、毎年1回、自分のストレスがどのような状態なのかを調べる検査であるストレスチェックを行わなければなりません。（常時使用する労働者が50人未満の事業場は努力義務）

メンタルヘルスに関する相談窓口

千葉県では仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者等に対して「働く人のメンタルヘルス特別相談」を実施しています。

「働く人のメンタルヘルス特別相談」

原則、毎月第4水曜日の17:30～19:30 面接または電話による相談（要予約）

千葉県庁本庁舎2階 千葉県労働相談センター 043-223-2744

相談者1人当たり1時間程度



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、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、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。



最近のトレンドとして...

最近では、正社員やアルバイト、パート以外にもさまざまな働き方があります。それぞれの雇用形態でもルールや注意点がありますので、確認してみましょう。

フリーランス

令和6年11月1日にフリーランスの取引に関する新しい法律（フリーランス・事業間取引適正化等法）がスタートしました。

※「フリーランス」とは、業務委託（請負契約または委任契約・準委任契約）により、仕事の依頼を受けた個人（法人化した者も含む）のことをいいます。

フリーランスが安心して働くために...

フリーランスの権利を保護するために、発注事業者がフリーランスに業務委託する際の、書面等による取引条件の明示や期日内の報酬支払、ハラスメント対策などが義務化されました。

スポットワーク

空いた時間に働けることなどから、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働く「スポットワーク」の利用者が急増しています。

スポットワーカーが安心して働くために...

以下の点に注意しましょう

- 労働契約締結時に労働条件や労働契約の内容を確認しましょう。
- 実際の労働時間に対する賃金が支払われているか確認しましょう。

闇バイト

いわゆる「闇バイト」の募集は犯罪実行者の募集です。

SNSやインターネットの掲示板などで、短時間で高収入が得られるなど甘い言葉で募集しています。

応募してしまうと、強盗や詐欺といった犯罪に加担することとなりますので、絶対に手を出さないでください。

闇バイトに手を出さないために...

アルバイトを探すときは「高額報酬」「即日現金」「ホワイト案件」などの言葉に注意してください。また、申し込み時に匿名性の高いアプリのインストールを求められる場合は、闇バイトの可能性あります。

怪しいと思ったら、すぐに周りの信頼できる大人や、警察に相談してください。



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。

なお、事業所に対する調査、指導は行っていません。直接、各法令を所管する官署にお問い合わせください。

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

予約制で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。上記の電話番号へお問い合わせください。

インターネット労働相談

学生・生徒の皆さんをはじめ、千葉県内にお住まい又はお勤めの労働者・使用者の皆さんが、労働に関する様々な問題について、気軽に相談できるように、インターネット労働相談を実施しています。

相談方法：「千葉県ホームページ」の「ちば電子申請サービス」または下記
二次元コードからご相談ください。

相談に対する回答は、電子メールで行います。

相談の受付後、回答まで約2週間（土曜日、日曜日、祝日を除く10日間）程度のお時間を頂いております。

お急ぎの場合には、上記の電話番号へお問い合わせください。

二次元コード





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

千葉労働局	☎043-221-2303 千葉市中央区中央4-11-1 千葉労働局内
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
船橋★	☎047-773-9381 船橋市海神町2-3-13 船橋労働基準監督署内
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
銚子	☎0479-22-8100 銚子市中央町8-16 銚子労働基準監督署内
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
茂原	☎0475-22-4551 茂原市萩原町3-20-3 茂原労働基準監督署内
成田★	☎0476-22-5666 成田市東和田553-4 成田労働基準監督署内
東金★	☎0475-52-4358 東金市田間65 東金労働基準監督署内

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
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

千葉県商工労働部雇用労働課
〒260-8667 千葉県千葉市中央区市場町1-1
☎043-223-2743
ホームページ：<https://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/index.html>

平成27年 3月25日 初版
令和 7年12月11日 改訂

さらに詳しい内容は厚生労働省のホームページで御確認ください
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudou_uhou/