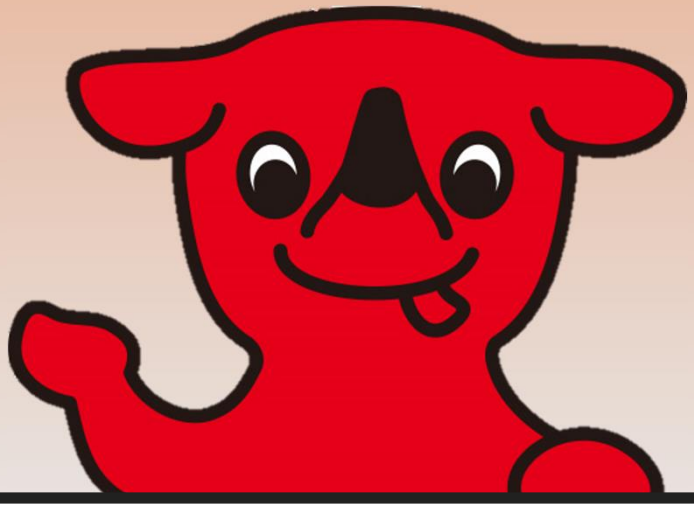
若年者向けリーフレット

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 **1,195**円

（令和８年10月１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。

千葉県マスコットキャラクター
チーバくん

目次

この冊子では、これからアルバイトや就職をする方、すでにアルバイトや就職をしている方に、必要な労働法の基礎知識を紹介しています。
ぜひ参考にしてみてください。

1. 仕事を探すときに大事なことは？ …… 1
2. どんな条件で働くの？ …… 2
3. 給料のルール、どうなっているの？ …… 4
4. 休みを取る条件は？ …… 5
5. 働く時間、長すぎる気がする？ …… 6
6. 子育てと仕事、どっちも頑張りたい！ …… 8
7. 怪我や病気をしたときの保障はある？ …… 9
8. 解雇されたらどうなるの？ …… 10
9. 健康に働くために …… 11
10. 正社員以外にどんな働き方があるの？ …… 12
11. 「ハラスメント」ってどんなもの？ …… 14
12. 困った・・・どこに相談しよう？ …… 16

MEMO

1. 仕事を探すときに大事なことは？

アルバイトや就職先を探すために、さまざまな媒体で情報を収集することとなります。
自分に合った条件の会社で働こうとして、いざ働き始めたら条件が違っていたということにならないために、働く条件（労働条件）の内容をしっかり確認しておきましょう。

労働条件

雇用主は、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも以下の労働条件を明示しなければなりませんが、求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です。

この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示することとなっています。

明らかとなっていない労働条件などがないか、面接等で求人企業に確認することが大切です。

必ず明示する事項

- 業務内容
- 契約期間
- 試用期間
- 就業場所
- 就業場所及び従事する業務の変更の範囲
- 就業時間
- 休憩時間
- 休日・休暇
- 時間外労働
- 賃金
- 加入保険
- 受動喫煙防止措置
- 募集者の氏名または名称

※以下はパートタイム労働者及び有期雇用労働者の場合

- 契約更新の有無
- 更新する場合の判断基準
- 更新上限の有無・内容（新設・短縮時は理由の事前説明）

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、アルバイトではありません。

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。また、SNSだけでなく、先輩・友人から誘われて関わってしまうケースもあります。

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、闇バイトの可能性があります。

また、募集主は少なくとも以下の求人情報を明示することとなっています。ＳＮＳの投稿から直接募集主に応募する場合は注意をしてください。

①氏名 （名称 ） ②住所 ③連絡先（電話番号等 ）④業務内容 ⑤就業場所 ⑥賃金

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。

2. 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、労働条件を取り決めています。

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。

また、求人広告に記載のあった内容と違う場合は、必ず雇用主に確認しましょう。

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ます。

- 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等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５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
- 正社員との待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨
  ※R8.10から



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る必要があります。

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、
所轄の労働基準監督署・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は、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りません。

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。
なお、仕事を休む場合、雇用主から代わりの人を探すよう指示されることもあるかもしれませんが、労働者には、代わりの人を探す義務はありません。

- 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

3. 給料のルール、どうなっているの？

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、特定の産業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、最低賃金は最低賃金審議会において、各都道府県の賃金の実態調査結果など各種統計資料を十分に参考にして審議を行い決定し、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

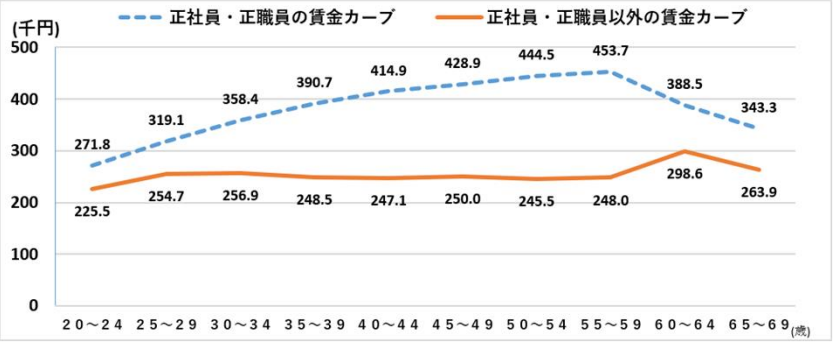
コラム

「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ましょう。



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和７年）に基づき、作成。

4. 休みを取る条件は？

しっかり休んで
働こう！

労働者が元気に仕事をするためには、しっかりと休息をとることが必要です。
「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を与えることが義務付けられています。

- 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

昼休みに電話や来客に対応するよう待機している時間等は、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日以上の年休が付与される労働者に対して、毎年５日以上の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、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に繰り越されます。

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		

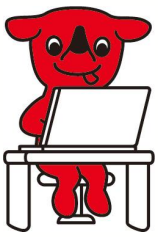
5. 働く時間、長すぎる気がする？

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。

この3点は、一般的にアルバイトや正社員関係なく定められています。労働契約で決められている労働時間より長く働いているのにプラスの給料が支払われていないなど、おかしいなと思ったら、雇用主に確認しましょう。

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。

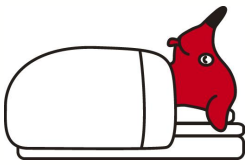
休日（法定休日）

法定休日

- 毎週少なくとも１日の休日　　または
- ４週間以内に４日以上の休日

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）
※時給は最低賃金を基にしています。

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1,195円→1,493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1,195円→1,613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1,195円→1,493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1,195円→1,792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1,195円→1,912円）

6. 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、さまざまな制度があります。
パート等であっても、適用される場合があります。
また、育児休業制度や介護休業制度を利用すると、条件に応じて給付金等のサポートを受けられる場合があります。必要な手続きは、雇用主に確認しましょう。

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

労働者は男女問わず、以下の期間に休業できます

- 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ときは、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とき等は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

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（残業）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（残業）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（始業時刻等の変更、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、最大93日間休業（３回まで分割可能）することができます。

7. 怪我や病気をしたときの保障はある？

怪我をしてしまった、病気になってしまった、そんなときは公的な保険制度があるので御安心ください。パートもアルバイトも該当します。

労災保険

労災保険は、労働者が業務上の事由また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。

例えば、仕事中や通勤途中に怪我をした場合に治療費が保障されたり業務に起因する怪我や病気で休むため給料が出ないときに給付を受けたりすることができます。

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。

全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。

全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。

8. 解雇されたらどうなるの？

労働者が解雇されるときは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

即日解雇は許されず、以下の手続きが必要になります。
●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かない！

きちんと解雇の理由を確かめよう！

解雇について就業規則などのルールに書いてあるか、またルール通りになっているか確認しましょう。それでも納得できない場合は会社に相談しましょう。
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御相談ください。
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御相談ください。

9. 健康に働くために

働き始めると、心身の不調が現れる場合もあります。
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。以下は、パートもアルバイトも該当します。

安全衛生教育

雇用主は、労働者を雇い入れたとき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ですが、R10.4.1から義務化されます。）

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労働相談」**を実施しています。

「働く人のメンタルヘルス特別労働相談」※無料
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

10. 正社員以外にどんな働き方があるの？

最近では、正社員やアルバイ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ルールや注意点がありますので、確認してみましょう。

派遣社員

派遣社員とは、派遣会社と労働契約を結び、派遣先の会社で働く人のことです。
給料の支払いや雇用管理は派遣会社が行い、仕事の指示は派遣先から受けます。
「雇用する会社」と「働く会社」が異なることが派遣社員の特徴です。
派遣社員が安心して働けるよう、労働者派遣法では派遣会社と派遣先それぞれの役割や責任が定められています。仕事上の困りごとやトラブルが発生した場合は、内容に応じて派遣会社または派遣先の担当者へ相談しましょう。

契約社員

契約社員とは、会社と期間の定めのある労働契約を結んで働く人のことです。
正社員と異なり、あらかじめ契約期間が決められており、契約期間が満了すると労働契約は終了しますが、会社と本人の合意があれば契約を更新することもあります。
契約社員も労働者であるため、労働基準法などの保護を受けます。
要件※を満たしていれば、年次有給休暇の取得や、雇用保険・健康保険・厚生年金保険などの各種制度が適用されます。

※年次有給休暇：継続して6か月勤務し、出勤日の8割以上勤務していること
雇用保険：週20時間以上働き、31日以上雇用される見込みがあること
健康保険・厚生年金保険：労働時間や勤務日数など、法令で定められた加入要件を満たすこと

パートタイム労働者

パートタイム労働者とは、1週間の所定労働時間が、同じ会社で働く通常の労働者（正社員）より短い労働者のことをいいます。勤務時間が短い働き方ですが、パートタイム労働者も労働者であることに変わりありません。
そのため、労働基準法などの保護を受けることができます。
また、要件※を満たしていれば、年次有給休暇の取得や、雇用保険・健康保険・厚生年金保険などの各種制度が適用されます。

※年次有給休暇：継続して6か月勤務し、出勤日の8割以上勤務していること
なお、付与日数は勤務日数に応じて異なります。
雇用保険：週20時間以上働き、31日以上雇用される見込みがあること
健康保険・厚生年金保険：労働時間や勤務日数など、法令で定められた加入要件を満たすこと

フリーランス（請負・業務委託）

フリーランスは、事業主として会社（発注事業者）から依頼を受けて仕事をし、その成果として報酬を得る働き方です。正社員やアルバイトなどで「給与（時給・月給など）」が働いた時間などに応じて支払われるのに対し、フリーランスの「報酬」は完成した仕事や成果に対して支払われます。また、働く時間は自分で決めるのが基本です。

労働契約ではなく、業務委託契約を締結することになり、発注事業者の指揮命令を受けないので、労働基準法等の法律が原則適用されません。

また、労働者向けの制度である年次有給休暇や雇用保険、健康保険、厚生年金保険なども原則として適用されないため、自分自身で働き方や社会保障について管理する必要があります。

雇用形態ごとの特徴と制度の適用

雇用形態	特徴	主な制度の適用
正社員	期間の定めなく雇用される働き方	年休○ 雇用保険○ 社会保険○
派遣社員	派遣会社に雇用され、派遣先で働く	年休○ 雇用保険△ 社会保険△
契約社員	期間の定めのある労働契約で働く	年休○ 雇用保険△ 社会保険△
パートタイム労働者	正社員より所定労働時間が短い	年休○ 雇用保険△ 社会保険△
フリーランス	事業主として業務委託契約等で働く	年休× 雇用保険× 社会保険×※

※ 一般的には国民健康保険・国民年金に加入
△・・・労働時間や契約期間などの加入要件を満たしている場合に適用

11.「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。

どんなことがハラスメントになるかなどについては、厚生労働省のホームページなどを参考にしてみてください。

あかるい職場応援団（厚生労働省ポータルサイト）
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp

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）または
●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。
例：性的な発言や冗談、しつこい誘い、不必要な身体接触など

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。

代表的な言動の類型としては、以下のようなものがあります。
●身体的な攻撃（暴力をふるう、物を投げる など）
●精神的な攻撃（人格を否定する、ひどい暴言を言う など）
●人間関係からの切り離し（仲間外れ、無視をする など）
●過大な要求（できない仕事を無理に押し付ける など）
●過小な要求（仕事を与えない、雑用ばかりさせる など）
●個の侵害（プライベートに必要以上に立ち入る など）

マタハラ（マタニティハラスメント）・パタハラ（パタニティハラスメント）・ケアハラ（ケアハラスメント）

●妊娠・出産、育児、介護に関する制度の利用や申出を理由として、
●上司や同僚からの言動により、
●労働者の就業環境が害されること
を指します。
例：『産休を取るなら昇進は難しい』『男性なのに育休を取るの？』『介護で休まれると困る』

カスハラ（カスタマーハラスメント）

●顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の事業主の行う事業に関係を有する者が行う
●社会通念上許容される範囲を超えた言動により
●労働者の就業環境が害されること
を指します。
例：暴言や威圧的な言動、長時間のクレーム、土下座の要求、無断撮影など
　令和8年10月1日から、会社に対し、カスハラから働く人を守るための取組が義務付けられました。
　会社には、カスハラへの対応方法や相談先をあらかじめ決めて、従業員にわかりやすく伝えるなど、働く人が安心して仕事ができる職場づくりが求められています。また、困ったときに安心して相談できる環境を整えることも大切です。
　「カスハラかもしれない」と感じたら、一人で悩まず、職場の相談窓口や上司に相談しましょう。

就ハラ（就活ハラスメント・求職者等ハラスメント）

就職活動中やインターンシップの学生等に対する
●セクシュアルハラスメント　または　●パワーハラスメント
を指します。
例：面接やOB・OG訪問での不適切な発言や誘い、威圧的な言動など
　令和8年10月1日から、会社には、就職活動中やインターンシップ中の学生などがセクシュアルハラスメントの被害にあわないようにするための取組が義務付けられました。
　会社は、ハラスメントを防ぐための考え方や対応ルール、相談先を明確にし、その内容を従業員に周知する必要があります。
　また、被害を受けたときに相談できる体制を整えることも求められています。
　就職活動やインターンシップの際に、「これはハラスメントかもしれない」と感じたら一人で悩まず相談しましょう。OB・OG訪問を含め、学校のキャリアセンターなどの相談窓口や、就活先の相談窓口を利用してください。

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、職場全体や相談窓口等と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　●記録をしっかり取る　●職場や学校の相談窓口に相談する

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

12. 困った・・・どこに相談しよう？

どこに相談したらよ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また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・生徒のみなさんをはじめ、千葉県内にお住まいまたはお勤めの労働者・使用者のみなさんが、労働に関するさまざまな問題について、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」または以下の二次元コードから御相談ください。

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3-13日本生命千葉駅前ビル４階
フリーダイヤル：0120-250-650
※令和8年12月28日をもって廃止いたします。

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★	☎0476-89-1444 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



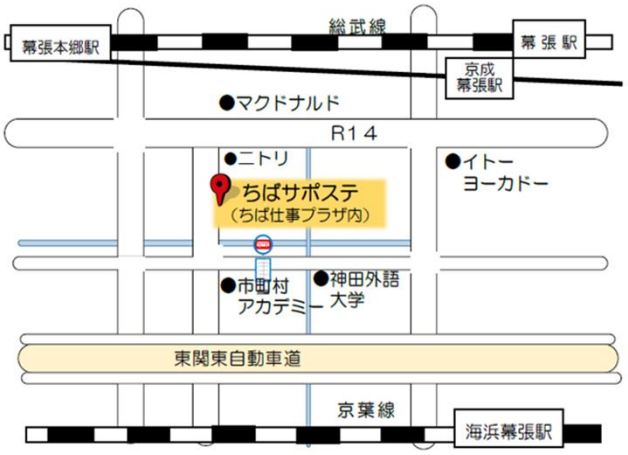
ジョブカフェちば　検索

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
更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/roudouhou/

平成２７年　３月２５日　初版
令和　８年１１月１６日　改訂