

職場で 困ったとき

いちばん相談の多い分野です。あなたの問題がどこにあるか、どこに相談すればよいかを示します

労働局に寄せられた、民事上の紛争の相談（令和7年度・延べ327,359件）

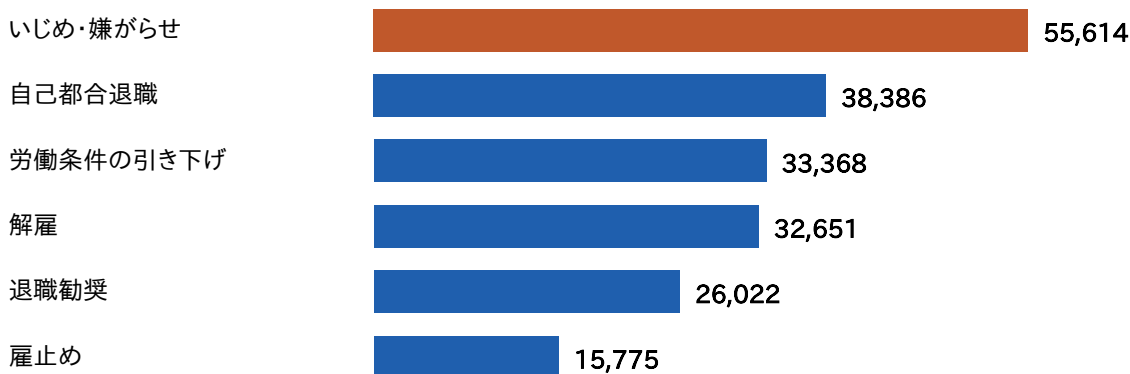


図1 出典：厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」。パワーハラスメントの相談（77,514件）は、別に数えられている

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。

編集・発行：あなたの委員会 | 2026年9月

あなたの問題は、どこにある？

ひとことで

職場の困りごとは、大きく6つに分けられます。自分に近いものを選び、そのページか冊子へ進んでください。

こんなとき	問題	主な相談先	読むところ
上司や同僚から、責められる・無視される・嫌がらせを受ける	ハラスメント	労働局 雇用環境・均等部、総合労働相談コーナー	5ページ
クビと言われた・辞めるよう迫られる・契約を更新しないと言われた	解雇・退職勧奨・雇止め	総合労働相談コーナー（あっせん）	6ページ
辞めたいのに、辞めさせてもらえない	自己都合退職	総合労働相談コーナー	7ページ
給料や手当を下げられた、条件を変えられた	労働条件の引き下げ	総合労働相談コーナー	8ページ
遠くへの転勤・出向・降格を命じられた	配置転換・降格	総合労働相談コーナー	8ページ
残業代が払われない・給料が払われない	賃金の未払い	労働基準監督署	冊子「残業代が払われないとき」

どの問題でも共通する3つのこと

1. その日に残す：言われた言葉、日時、場所、見ていた人（10ページ）。
2. その場で署名しない：退職届、合意書、同意書は、持ち帰って考える。
3. 一人で抱えない：相談は無料でできる（3ページ）。

どこに相談する？

ひとことで

迷ったら、まず「総合労働相談コーナー」へ。全国の労働局や労働基準監督署の中にあり、無料で、どんな労働の問題でも相談できます。

窓口	できること	向いている問題
総合労働相談コーナー	どんな労働問題でも無料で相談。必要に応じて、労働局長の助言・指導や、あっせんにつなぐ	すべて（まず、ここ）
労働基準監督署	労働基準法などの違反を申告すると、会社を調べ、是正を指導する。労災保険の請求もここ	賃金の未払い、残業代、労災
労働局 雇用環境・均等部（室）	パワハラ・セクハラ・マタハラなどの相談、会社への助言・指導、調停	ハラスメント
労働組合	会社と団体で交渉する。社内に組合がなくても、一人で入れる地域の組合（ユニオン）もある	すべて
法テラス	収入などの条件を満たせば、無料の法律相談と弁護士費用の立替え	弁護士に相談したいとき
弁護士	あなたの事情に合わせた見通し、交渉・労働審判・訴訟の代理	争うと決めたとき

労働局などの行政は、会社に助言・指導をしますが、あなたの代わりにお金を取り立てたり、会社に命令したりはできません。お金を払わせるには、あっせん・労働審判・訴訟などの手続を使います（4ページ）。

話し合いから裁判まで

ひとことで

無料の「あっせん」、原則3回で終わる「労働審判」、判決まで争う「訴訟」。軽いものから順に選べます。

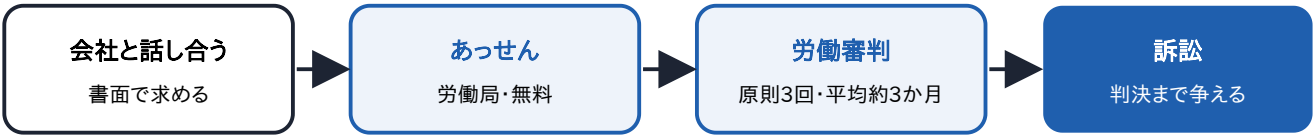


図2 職場の紛争を解決する道(どこから始めてもよい)

手続	中身	数字
あっせん	労働局の紛争調整委員会が、会社とあなたの間に入り、話し合いでの解決をめざす。無料。会社が参加しないと終わる	令和7年度、処理4,220件のうち合意1,141件
労働審判	裁判官と労働審判員が、原則3回以内の期日で審理する。話し合い(調停)で終わることも多い。まとまらなければ審判が出る	平均82.6日(平成18年～令和6年)
訴訟	判決まで争う。和解で終わることもある	民事第一審の平均9.2か月(令和6年)

出典:厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」、裁判所「労働審判手続」、最高裁「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」第11回。

ハラスメント

ひとことで

会社には、ハラスメントを防ぎ、相談に対応する義務があります。言われた言葉を、その日のうちに残すことが出発点です。

パワーハラスメントの3つの要素(労働施策総合推進法31条。2026年9月30日までは30条の2)

#	要素
1	優越的な関係を背景とした言動
2	業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
3	労働者の就業環境が害されるもの

よくある形

身体的な攻撃、精神的な攻撃(人格を否定する暴言、大勢の前での執拗な叱責)、人間関係からの切り離し(無視、隔離)、過大な要求、過小な要求、個の侵害(私生活への過度な立ち入り)。セクハラ、マタハラ・パタハラ、ケアハラも、会社
に防止の義務があります。2026年10月1日からは、カスハラ(顧客などからの著しい迷惑行為)と、就職活動中の人へのセクハラについても、防止が会社の義務になります。

いまできること

- その日のメモ:日時、場所、言われた言葉そのもの、見ていた人、そのあとの体と気持ち。
- 社内の相談窓口、または労働局の雇用環境・均等部に相談する。相談したことを理由に不利益な扱いをすることは禁じられている。
- 眠れない、食べられないときは、手続より先に休むこと。医療機関の受診も記録になる。

詳しくは → 問題の冊子「職場でハラスメントを受けたとき」

解雇・退職勧奨・雇止め

ひとことで

会社が一方的に辞めさせるには、きちんとした理由が必要です。辞めるよう勧められても、応じる義務はありません。

問題	ルール
解雇	客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は無効（労働契約法16条）。30日前の予告か解雇予告手当が必要（労働基準法20条）。求めれば、解雇の理由を書いた証明書をもらえる（22条）
退職勧奨	会社が「辞めてほしい」と勧めること。応じるかどうかは自由。断っているのに繰り返し迫るなど、度を越えた勧奨は違法になることがある
雇止め	期間の決まった契約の更新を断ること。何度も更新されてきた、更新を期待する合理的な理由がある、といった場合は、理由のない雇止めは認められない（労働契約法19条）
無期転換	期間の決まった契約が通算5年を超えて更新されると、本人の申込みで期間の定めのない契約に変えられる（18条）

その場で署名しない

退職届や合意書に署名すると、自分から辞めたことになりかねません。持ち帰り、相談してから返事をしてください。

詳しくは → 問題の冊子「突然、辞めさせられそうなとき」

辞めたいのに、辞めさせてもらえない

ひとことで

期間の決まっていない雇用なら、辞めると伝えてから2週間で、契約は終わります。会社の許可は要りません。

契約の形	辞め方
期間の定めがない（正社員など）	いつでも退職を申し入れることができ、申入れから 2週間 で雇用は終わる（民法627条1項）
期間の定めがある（契約社員など）	原則として、やむを得ない事由が必要（民法628条）。ただし、1年を超える契約では、1年を過ぎればいつでも辞められる（労働基準法137条。一部の専門職などを除く）

よくある引き止めと、考え方

会社の言い分	考え方
「後任が見つかるまで辞められない」	期間の定めのない雇用なら、申入れから2週間で終わる。引き継ぎには誠実に協力する
「辞めるなら損害賠償を請求する」	辞めること自体を理由に、あらかじめ賠償額を決めておくことは禁じられている（労働基準法16条）
「最後の給料は払わない」	働いた分の賃金は払われなければならない

- 退職の意思は、日付の分かる書面やメールで伝え、記録を残す。
- 就業規則に「1か月前に申し出る」などの定めがあれば、できる範囲で合わせると、話がこじれにくい。

給料・条件を下げられた / 配置転換・降格

ひとことで

働く条件は、原則として本人の合意なく、不利に変えることはできません。転勤や配置転換も、会社が何でも命じられるわけではありません。

給料や条件を下げられた

- 労働条件は、会社と労働者の合意で変える（労働契約法8条）。合意なく、就業規則の変更で不利にすることは原則としてできない（9条）。
- 例外として、変更に合理性があり、変更後の就業規則が周知されていれば、認められることがある（10条）。変更の必要性、不利益の程度、内容の相当性、労働組合などとの交渉の状況などから判断される。
- 一方的に下げられた給料明細と、下げる前の明細、会社の説明を残す。「同意します」の書面に、すぐ署名しない。

配置転換・出向・降格を命じられた

- 就業規則などに根拠があれば、会社は配置転換を命じられることが多い。
- ただし、業務上の必要性がない、嫌がらせなど不当な目的がある、家族の介護などで通常の程度を大きく超える不利益がある、といった場合は、権利の濫用として無効になることがある（最判昭61.7.14・東亜ペイント事件）。
- 命令の書面、理由の説明、家族の事情が分かる資料を残す。

あなたは「雇われている人」？

ひとことで

この冊子のルールが多くは、雇われている人（労働者）のためのものです。業務委託で働く人には、別の法律があります。

	雇われている人（労働者）	業務委託（フリーランス）
主な法律	労働基準法、労働契約法、労働施策総合推進法	フリーランス新法（2024年11月施行）、民法、下請法など
守られること	解雇の制限、残業代、労災保険、ハラスメント対策	取引条件の明示、60日以内の支払、禁止行為、ハラスメント対策、中途解除の予告
相談先	総合労働相談コーナー、労働基準監督署	フリーランス・トラブル110番（無料の弁護士相談・和解あっせん）

契約の名前ではなく、実態で決まる

「業務委託」という名前の契約でも、仕事の依頼を断れない、仕事の進め方を細かく指示される、勤務時間と場所を決められている、といった実態があれば、法律上の「労働者」と判断されることがあります。そのときは、労働基準法などの保護を受けられます。

判断は、指揮監督の有無、時間と場所の拘束、報酬の性格などを総合して行われます。あなたの場合にどうかは、弁護士や労働基準監督署に相談してください。

どの問題でも:その日に残す

ひとことで

裁判所も労働局も、その場にいませんでした。伝えられるのは、残された言葉と記録だけです。

メモの書き方

5月12日(火)10:15~10:30 第2会議室 部長から、同僚6人の前で「こんな資料しか作れないのか」と言われた。資料の数字の誤り(1か所)について。同席:Cさん、Dさん。その夜は眠れなかった。(5月12日 22:40 記入)

残すもの	例
その日のメモ	日時、場所、相手、言われた言葉そのもの、見ていた人、そのあと(書いた日時も)
やりとり	メール、チャット、書面(転送ではなく元のを保存)
契約とルール	雇用契約書、労働条件通知書、就業規則、給与明細
体と心	通院の記録、診断書、休んだ日

- 評価(「ひどいことを言われた」)ではなく、**言葉そのもの**を書く。
- 会社の内部資料を持ち出す前に、弁護士に相談する。

この冊子の考え方

残すのはあなた。組み立ては弁護士に任せればいい。後処理は弁護士に任せて、あなたは、あなたの生活を。

相談先とリンク



総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



労働局・労働基準監督署の所在地

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/sozaianai/roudoukyoku/>



確かめよう労働条件

厚生労働省

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



労働審判手続

裁判所

https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_25_21/index.html



フリーランス・トラブル110番

厚生労働省委託・第二東京弁護士会

<https://freelance110.mhlw.go.jp/>



法テラス(日本司法支援センター)

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>



労働契約法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/419AC0000000128>



令和7年度 個別労働紛争解決制度の 施行状況

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001719720.pdf>

困りごとシリーズ 労働・職場(分野の冊子) 職場で困ったとき | 編集・発行:あなたの委員会 | 2026年9月

統計の出典:厚生労働省「令和7年度個別労働紛争解決制度の施行状況」ほか。リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。