

長時間労働  
残業代未払  
パワハラ  
突然の解雇  
・・・など

職場のトラブル  
一人で悩まず  
お電話を！



# 048-830-4522

県労働相談センターでは、賃金・退職金や労働時間などの労働条件、採用や退職、労務管理上の問題など、労働者及び経営者が抱えている労働問題についての相談にお答えします。

## ●労働相談

月～金 電話相談 午前9時～午後4時30分  
面接相談 午前9時～午後4時  
※インターネットでも常時相談を受け付けています。



## ●弁護士による労働相談

金曜日（面談・要予約）に実施しています。

- ・退職させてくれない
- ・事故を起こし、全額弁償と言われた
- ・労働条件の不利益変更

## ●メンタルヘルス相談

月～木（面談・要予約）に実施しています。

※産業カウンセラーがアドバイスします。

- ・自信をなくした従業員がいる
- ・職場の対人関係の悩み
- ・職場のストレス

埼玉県のマスコット  
「コバトン」



X(エックス)とFacebookでも情報発信中！



@sai\_rodosodan

pref.saitama.rodosodan

## 埼玉県労働相談センター

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0816/rodo/rodosodan/index.html>

さいたま市浦和区高砂3-15-1 県庁第2庁舎1F

※年末年始（12月29日～1月3日）・祝日を除きます。  
※どなたでもご相談いただけます。

彩の国  埼玉県

## ◎よくある相談事例です。

| こんなときはどうする？              | これが基本です！   |
|--------------------------|--|
| <b>労働条件・契約・就業規則</b>      |  |
| 口頭で労働条件を告げられました。         | 口頭でも労働契約は有効ですが、契約内容があいまいな場合はトラブルの原因になります。賃金、労働時間、休日や休暇、退職などの労働条件は明示され、書面での交付が必要です。   |
| 会社の就業規則を見ることができません。      | 就業規則は労働条件や職場のルールを定めたものです。常時10人以上の労働者がいる事業場では就業規則を作成し、労働者に明示しなければなりません。同僚と一緒に使用者に対して明示を求めましょう。  |
| 有給休暇がありません。              | 労働基準法で、使用者は雇用した日から起算して6か月間継続して勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には、10日の有給休暇を与えなければなりません。パートやアルバイトの方も労働日数に応じて有給休暇が与えられます。   |
| <b>残業代未払・時間外労働、休憩</b>    |  |
| タイムカードを押した後の残業代が支払われません。 | タイムカードは業務終了後に押しましょう。上司から押した後に働くことを求められた場合は、実際の労働時間を記録しておき、残業代の支払いを求めてください。同じ状況の同僚と一緒に行動しましょう。  |
| 休憩時間も取らずに仕事をしています。       | 1日の労働時間が6時間を超えたら、労働時間の途中で一定の休憩時間が与えられなくてはなりません。休憩時間に働いた場合は、労働時間になります。また限度を超えた長時間労働は心身の健康の不調につながります。労働基準法に基づき、休憩や時間外労働には定めがありますので、使用者に改善を求めてください。           |
| <b>退職・退職勧奨</b>           |  |
| 退職したいが、上司が認めてくれません。      | 契約期間の定めがない場合は、民法上2週間前に申し出れば退職できます。有期契約の場合、やむを得ない理由がない限り、原則は期間満了まで途中退職できません。まずは労働契約書等や会社の退職に関するルールを確認しましょう。退職届は、配達証明付き内容証明郵便を利用すれば、より確実な意思表示が可能です。          |
| 上司から「辞めてくれないか」と言われています。  | 辞める意思がなければ応じる義務はありませんので、はっきりと断りましょう。（繰り返し行われる半強制的な退職の勧奨や、それを拒否した者に対する不利益な措置は違法と判断された裁判例があります。）   |
| <b>セクハラ・マタハラ・パワハラ</b>    |  |
| 上司からセクハラを受けています。         | 職場において、本人の意に反する「性的な言動」に対し、対応を拒否したことで労働条件等に不利益を受けたり、「性的な言動」で、就業環境が害されることをセクハラ（セクシュアルハラスメント）といいます。被害にあった時は、我慢や無視をしないで、はっきりと拒否の意思表示をし、会社の相談窓口にご相談し、対応を求めましょう。 |
| 妊娠を報告したら「辞めてくれ」と言われました。  | 妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを受けることをマタハラ（マタニティハラスメント）といいます。妊娠を理由とする解雇は違法です。また、育児休業後の職場復帰で、通常では考えられないような配置転換が行われた場合なども違法となります。                       |
| 上司の指導は、暴言がひどく耐えられません。    | 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させることをパワハラ（パワーハラスメント）といいます。パワハラ の状況を記録しておき、会社の相談窓口や信頼できる管理職などに相談して対応を求めましょう。                  |

## ◎困ったことや悩み事を相談しましょう！（主な相談先）

| 相談機関の名称             | 電話番号                         | 特徴   |
|---------------------|------------------------------|--|
| 埼玉県労働相談センター         | 048-830-4522                 | 無料の弁護士相談やメンタルヘルス相談も実施しています。<br>(面談・要予約)        |
| 仕事と生活の両立支援相談窓口（埼玉県） | 048-830-4515                 | 介護・子育て・病気治療と仕事の両立に悩む方からの相談に対応します。（毎週月・水・金曜）    |
| 埼玉県労働委員会            | 048-830-6452<br>048-830-6465 | 労使間のトラブル解決を中立・公平な立場で、あっせん等により支援します。            |
| 埼玉労働局総合労働相談コーナー     | 048-600-6262                 | 労働条件、募集・採用、セクハラやパワハラなどの相談を受け付けています。            |
| 埼玉しごとセンター           | 048-826-5601                 | 職業紹介やキャリアコンサルティング・各種セミナー等就業支援サービスを一体的に提供しています。 |