

令和4年7月28日

【照会先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

指導課長 山崎 嘉之

課長補佐 小山 知也

(電話) 045 (211) 7380

報道関係者 各位

**「令和3年度 個別労働紛争解決制度等の施行状況」を公表します****～相談の内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が10年連続でトップ～**

神奈川労働局（局長 西村 斗利）では、令和3年度の「個別労働紛争解決制度」※1（個々の労働者と事業者間のトラブルを対象とした「総合労働相談※2」、「助言・指導※3」、「あっせん※4」）及び雇用均等関係法令（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

神奈川労働局では、総合労働相談コーナー等に寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせん等の運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争等の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

**【ポイント】****1 総合労働相談件数、助言・指導申出の件数、あっせん申請の件数は前年度より増加**

内容	件数	前年度比
総合労働相談件数	66,522件	2.6%増
民事上の個別労働紛争相談件数※5	15,899件	7.7%増
雇用均等関係法令※6の相談件数	8,858件	16.9%増
助言・指導 申出件数（個別労働紛争解決制度）	376件	0.5%増
あっせん 申請件数（個別労働紛争解決制度）	258件	5.3%増
紛争解決援助 申立件数（雇用均等関係法令）	41件	40.6%減
調停 申請件数（雇用均等関係法令）	1件	90%減
是正指導件数※7（雇用均等関係法令）	1,322件	67.3%増

**2 民事上の個別労働紛争における相談件数は「いじめ・嫌がらせ」が大幅に増加し10年連続でトップ。「普通解雇」、「自己都合退職」、「労働条件引き下げ」も増加する一方、「雇止め」は減少。**

- 民事上の個別労働紛争の相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」が5,383件（前年度比16.1%増）で10年連続で最多。
- 「労働条件の引き下げ（賃金・退職金・その他）」は1,979件（同2.4%増）、労働契約の解消に係る相談である「普通解雇」は1,641件（同6.1%増）、「自己都合退職」は1,990件（同15.1%増）と増加。
- 「退職勧奨」は1,498件（同8.5%減）、「雇止め」は786件（同8.6%減）と減少。

**3 雇用均等関係法令の相談件数は増加**

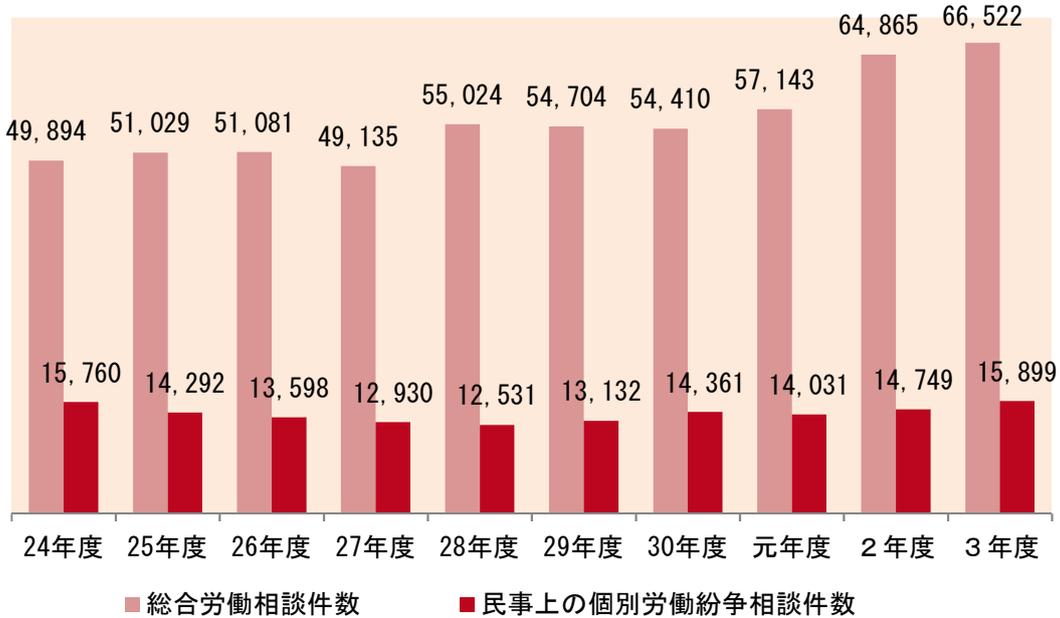
- 雇用均等関係法令の法令別の相談件数は8,858件で、そのうち育児・介護休業法に関する相談が5,748件（前年度比29.6%増）で最多。
- 雇用均等関係法令の紛争解決援助の申立件数は41件（同40.6%減）、調停申請件数は1件（同90.0%減）。
- 雇用均等関係法令に関する是正指導件数は1,322件で、前年度比67.3%増と大幅に増加。

- ※1 「個別労働紛争解決制度」：「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナーにおける「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの制度がある。
- ※2 「総合労働相談」：県内14か所（神奈川労働局、各労働基準監督署内、横浜駅西口S Tビル内）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が紛争当事者に対して、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ※4 「あっせん」：紛争当事者間に弁護士などの労働問題の専門家である紛争調整委員が入り、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。
- ※5 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものは除く。）
- ※6 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女性労働者の福祉の増進に関する法律」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（いわゆる『労働施策総合推進法』）」の4つの法律。
- ※7 「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働施策総合推進法」に基づき雇用管理の実態把握を行ったうち、法違反が確認された場合には是正指導を実施する制度。

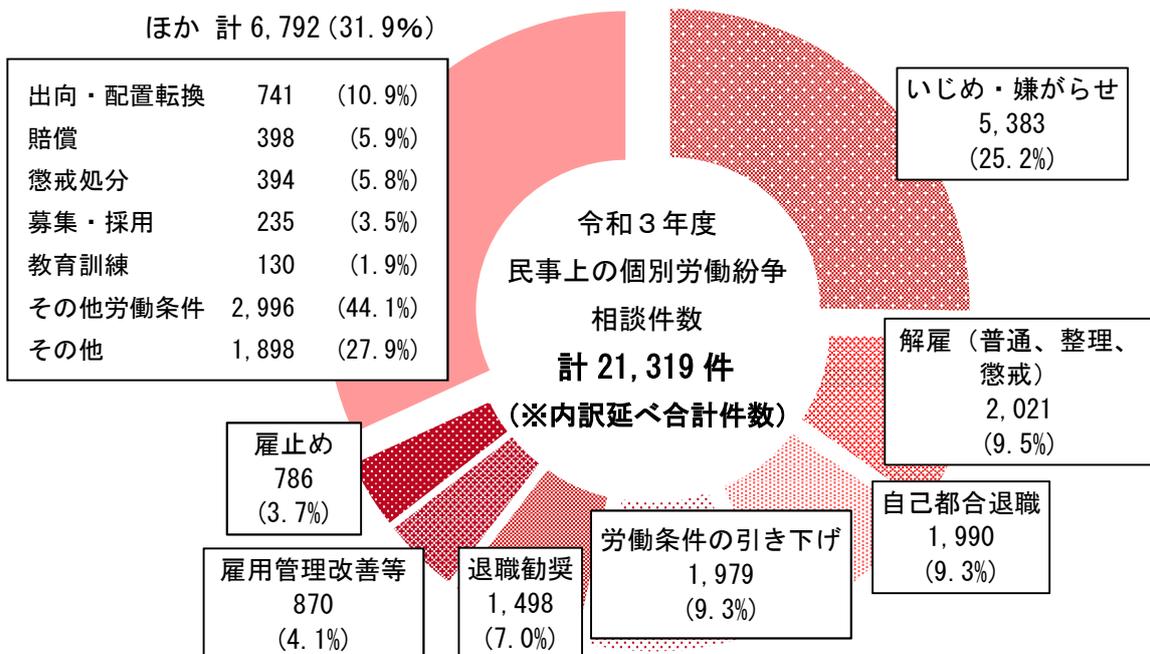
# I 令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

## 1 総合労働相談

### (1) 相談件数の推移

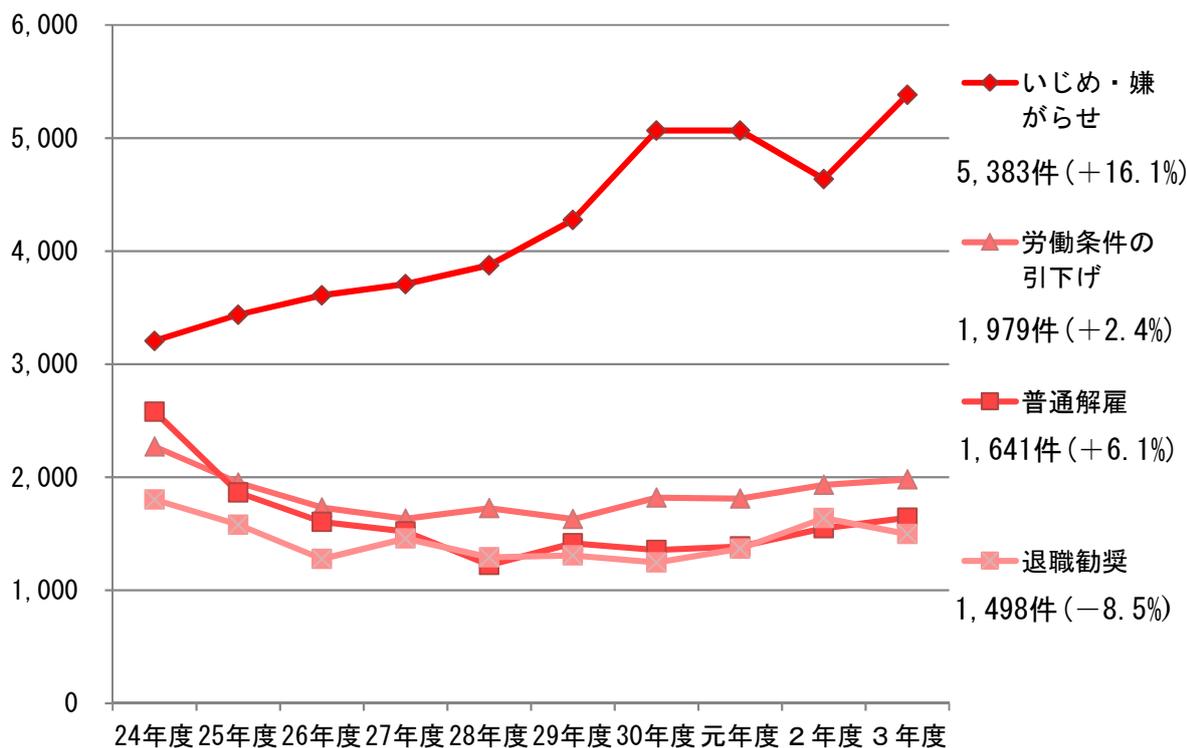


### (2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



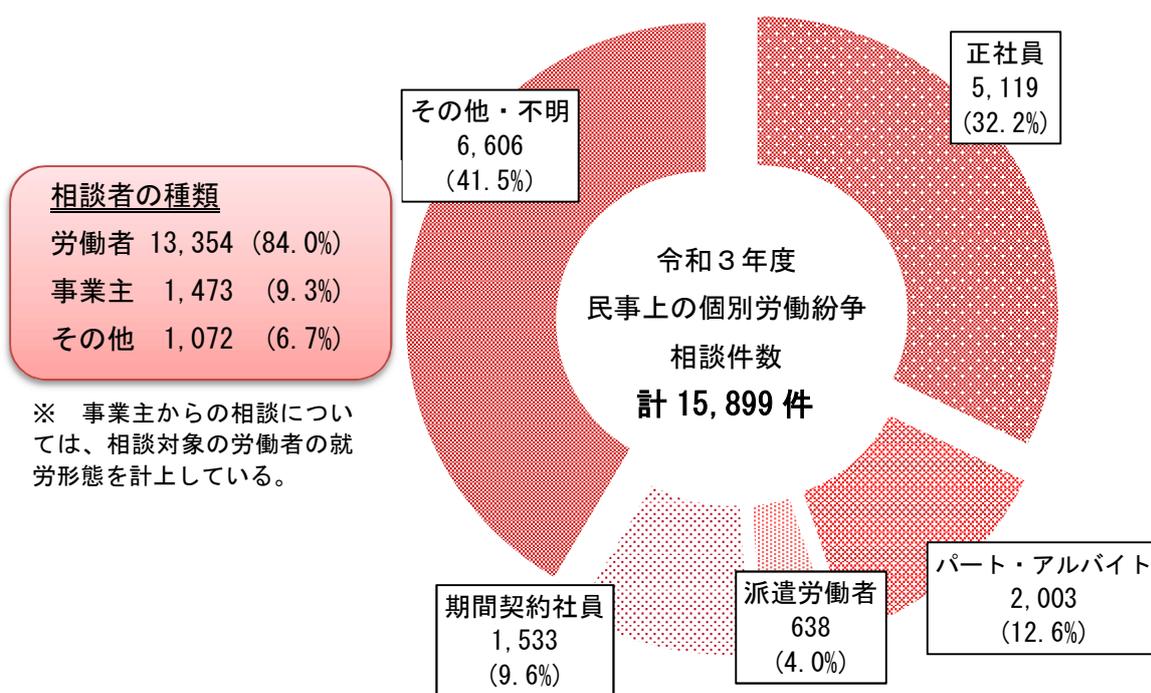
※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

### (3) 民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移



※ ( ) 内は対前年度比。

### (4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



#### 相談者の種類

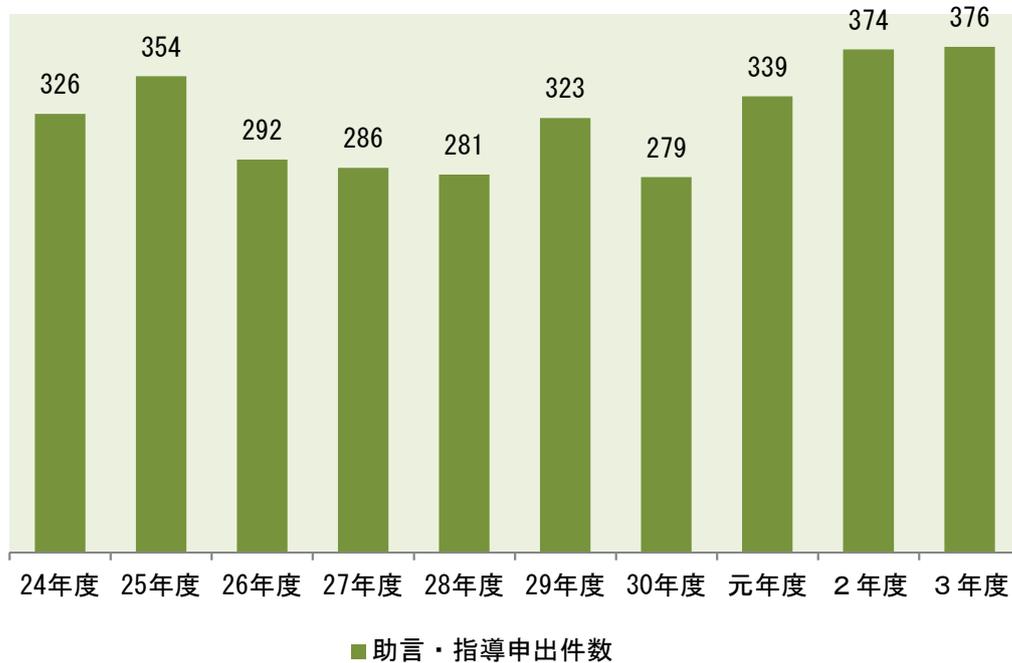
労働者	13,354	(84.0%)
事業主	1,473	(9.3%)
その他	1,072	(6.7%)

※ 事業主からの相談については、相談対象の労働者の就労形態を計上している。

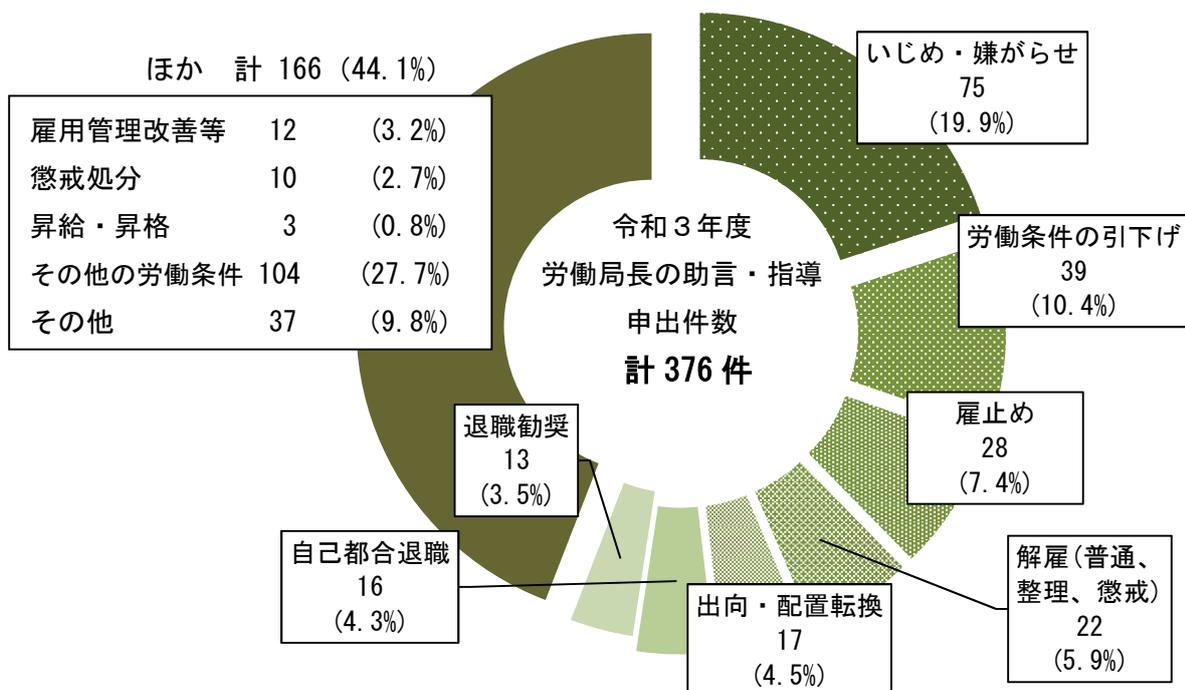
※ ( ) 内は相談対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）における割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

## 2 都道府県労働局長による助言・指導

### (1) 申出件数の推移

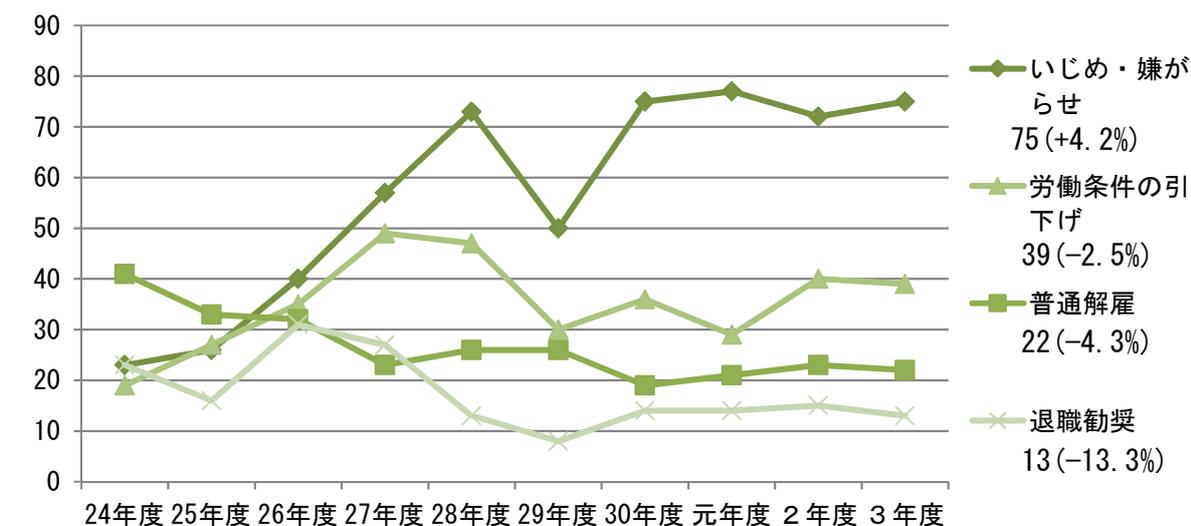


### (2) 申出内容別の件数



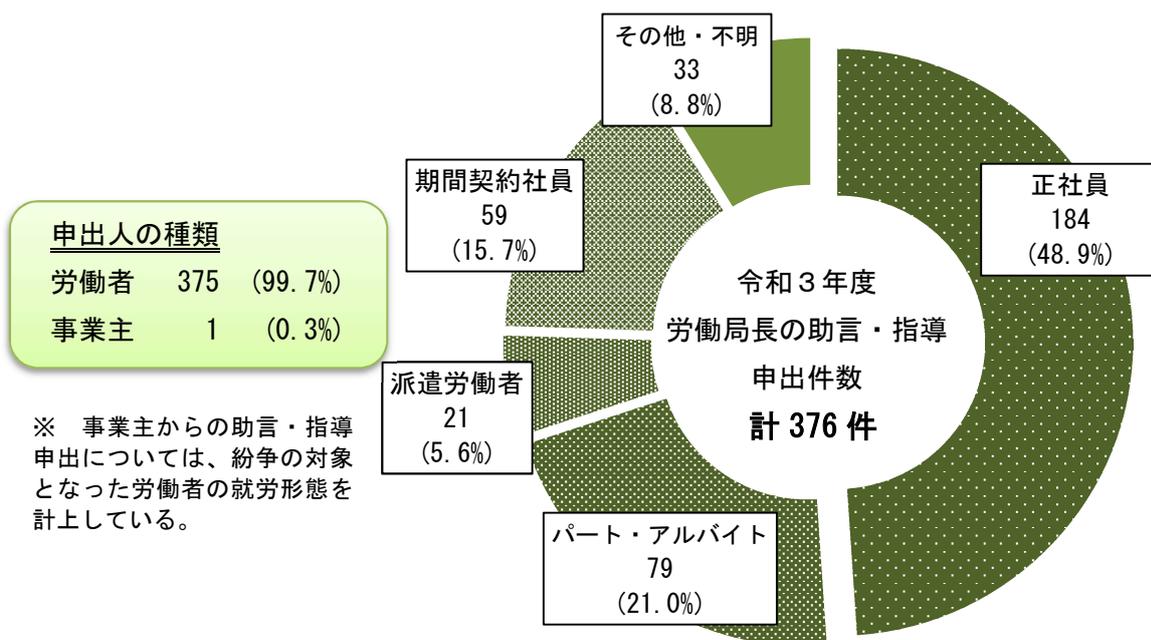
※ ( ) 内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

### (3) 主な申出内容別の件数推移



※ ( ) 内は対前年度比。

### (4) 就労形態別の申出件数



#### 申出人の種類

労働者	375	(99.7%)
事業主	1	(0.3%)

※ 事業主からの助言・指導申出については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ ( ) 内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

### (5) 助言・指導の流れ及び処理状況

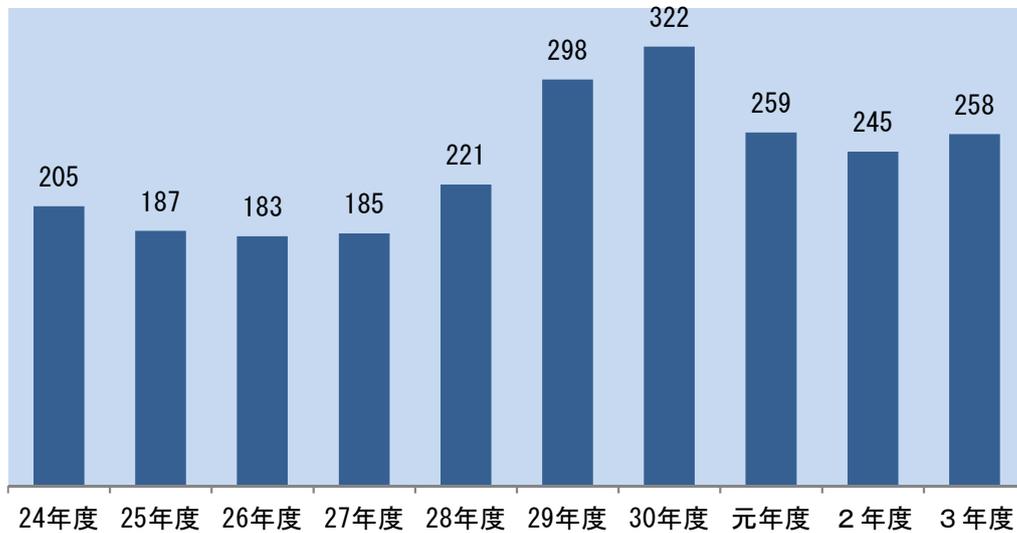
※ ( ) 内は処理終了件数 378 件に占める比率



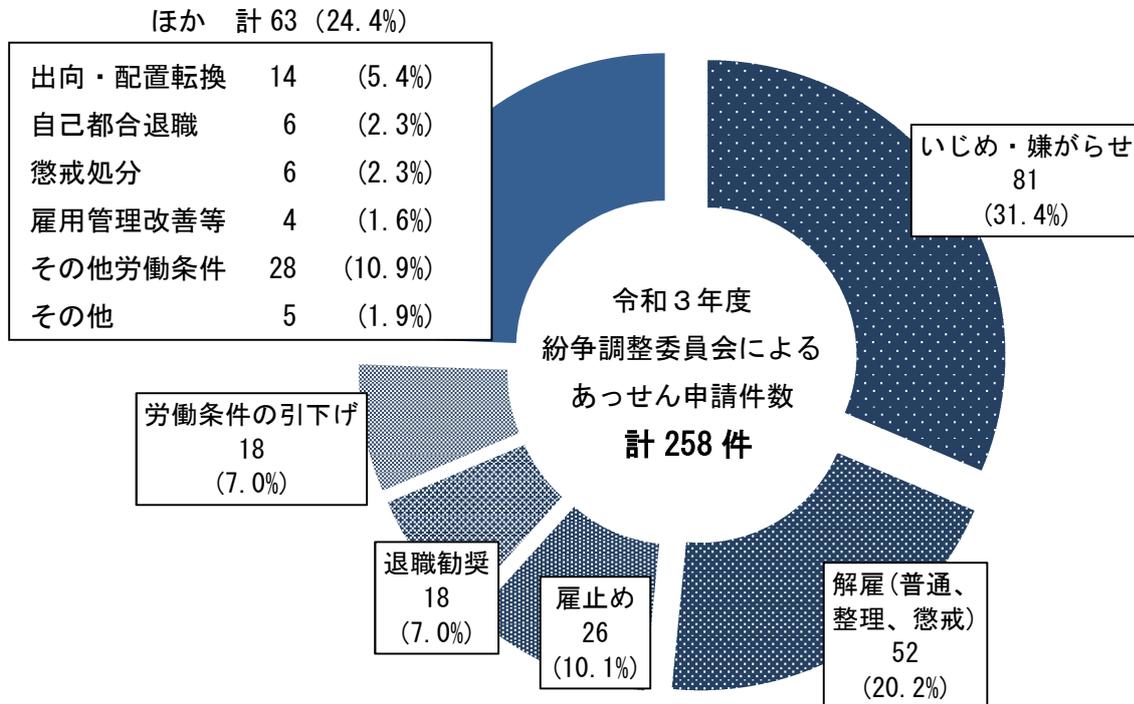
※処理件数 378 件は令和 2 年度の申し出分も含めた終了件数

### 3 紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) 申請件数の推移

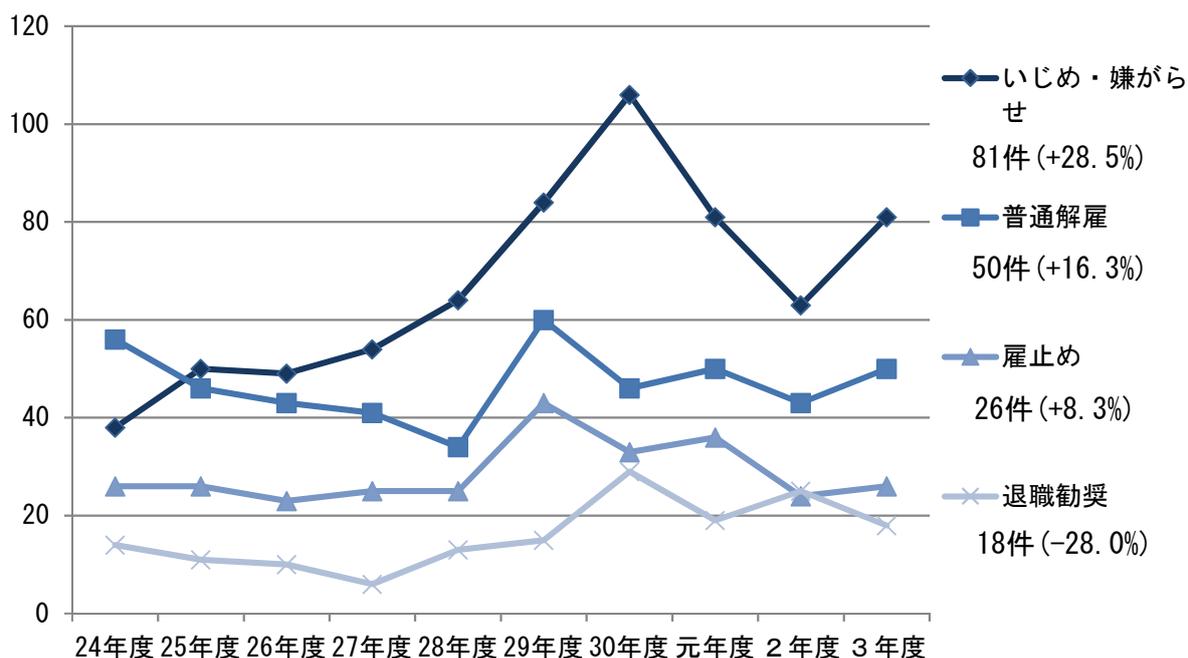


#### (2) 申請内容別の件数



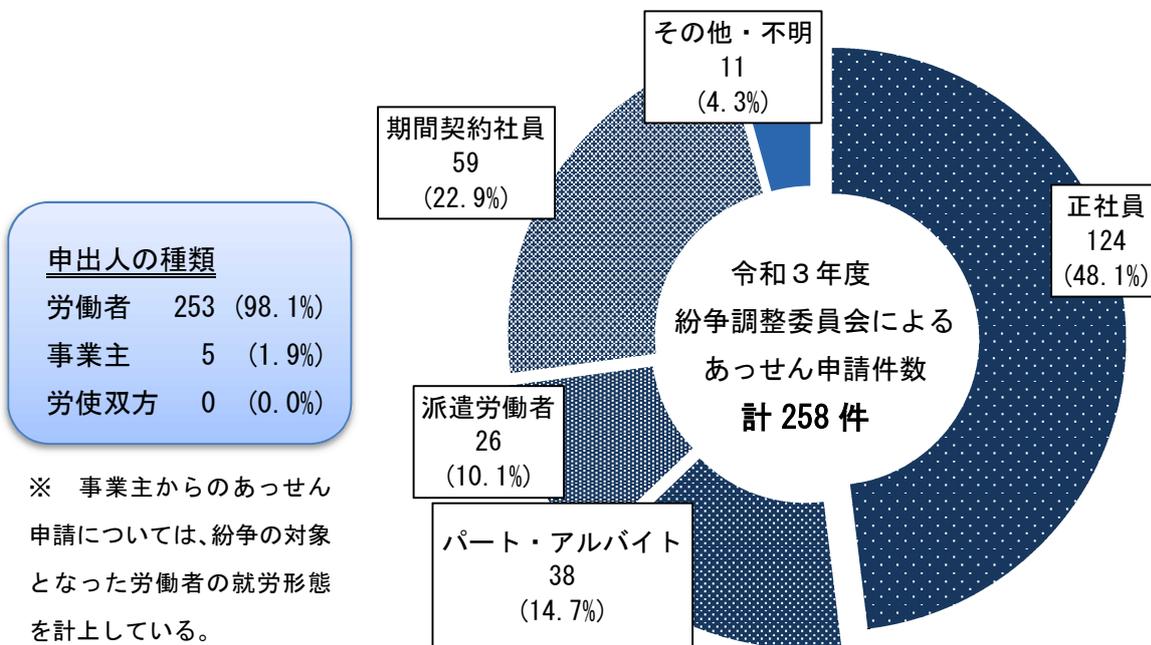
※ ( ) 内は申請内容の全体(合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

### (3) 主な申請内容別の件数推移



※ ( ) 内は対前年度比。

### (4) 就労形態別の申請件数



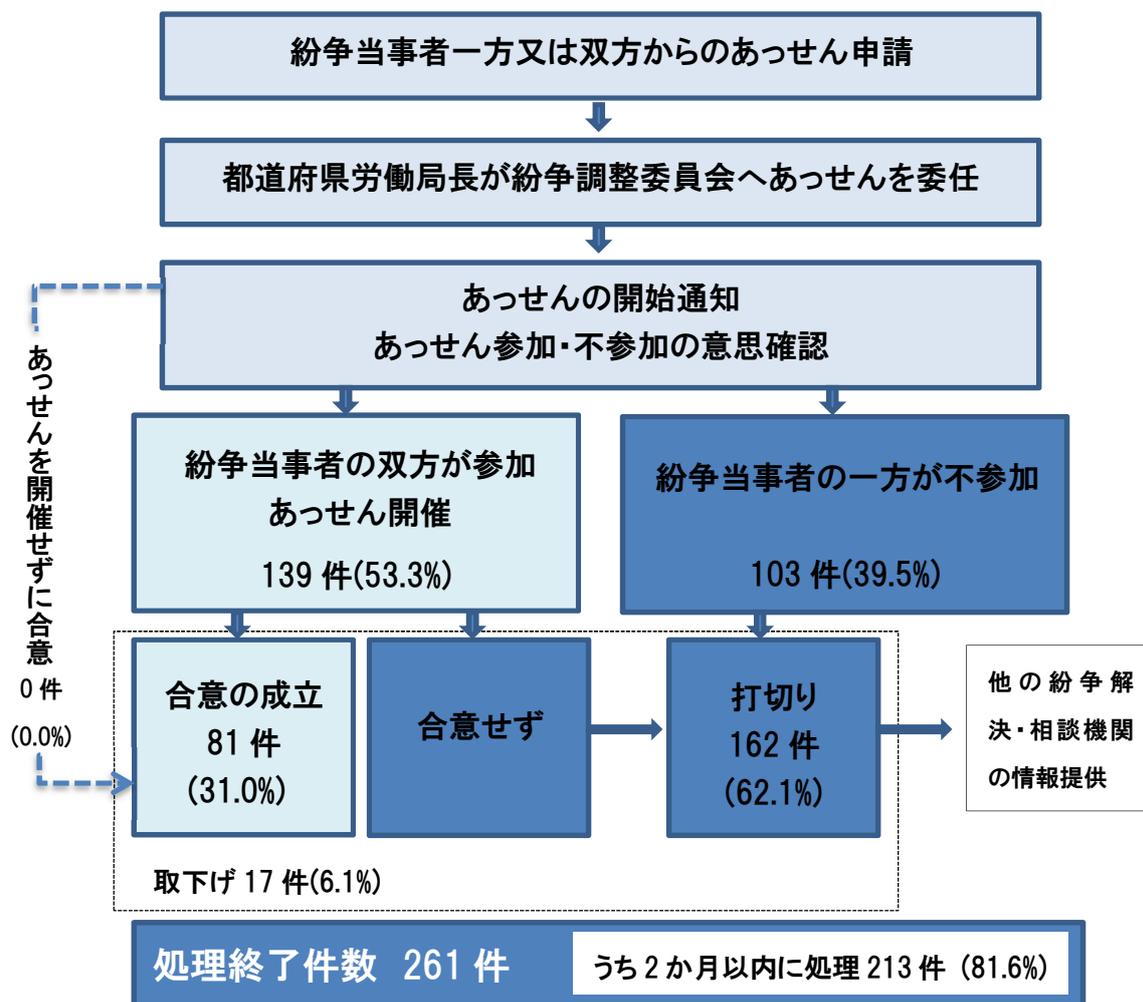
申出人の種類	
労働者	253 (98.1%)
事業主	5 (1.9%)
労使双方	0 (0.0%)

※ 事業主からのあっせん申請については、紛争の対象となった労働者の就労形態を計上している。

※ ( ) 内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

## (5) あっせん手続きの流れ及び処理状況

※( )内は処理終了件数 261 件に占める比率



## (6) 紛争当事者双方のあっせん参加率の推移

参加率	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／処理終了件数	58.3%	64.2%	60.4%	55.2%	48.9%	53.3%

## (7) あっせんにおける合意率の推移

合意率	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
合意成立件数 ／処理終了件数	42.7%	41.0%	38.4%	36.5%	28.3%	31.0%
あっせん開催による合意成立件数 ／紛争当事者双方のあっせん参加件数	60.8%	63.3%	72.4%	62.7%	63.0%	58.3%

## 令和3年度における助言・指導及びあっせんの事例

### 助言・指導の例

事例1	雇止めに係る助言・指導
事案の概要	<p>申出人は、事業場の責任者から令和3年10月末日をもって雇止めとなる旨通告された。その理由は、「精神または身体等の故障によるもの」とされていたが、申出人は身体的に大きな故障はなく、主治医からも就労可能と言われていた。申出人への事実確認もなく一方的になされた雇止めに対し、労使で話し合いの場を設けることについての助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主に対し、申出人が契約終了事由に納得していないことを伝え、紛争を拡大しないためにも、申出人の主張を聞く機会を設けてみてはどうかと助言した。</li> <li>・ 助言の後、事業主と申出人が話し合いの場がもたれた結果、雇止めは撤回され、申出人の雇用は継続されることになった。</li> </ul>

### あっせんの例

事例1	解雇に係るあっせん
事案の概要	<p>申請人は、店長候補のパート社員として採用され、1年2か月勤務していたところ、ある日の出勤直後に事業主から「店に合わないので今日以降来ないでください。今すぐ荷物をまとめて帰ってください。」と言われ即日解雇された。申請人は、理由に納得できない解雇に伴う経済的・精神的な損害に対し、100万円の補償金を求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、早期の解決を望む一方、資金繰りの問題による金額の減額を希望した。具体的には、既に支払った解雇予告手当を減額した額の解決金を支払う意向を示した。</li> <li>・ これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向け双方譲歩可能な解決策を調整した結果、<u>解決金として80万円を支払うこと</u>で合意した。</li> </ul>

## Ⅱ 雇用均等関係法令の施行状況

### 1 相談の状況

#### 概況（各法の相談件数の推移）

（件）

	男女雇用 機会均等法	育児・介護 休業法	パートタイム 労働法	パートタイム・ 有期雇用 労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和元年度	1,050	3,066	353			4,469
	23.5%	68.6%	7.9%			
令和2年度	1,376	4,436	244	676	845	7,577
	18.2%	58.5%	3.2%	8.9%	11.2%	
令和3年度	1,501	5,748		557	1,052	8,858
	16.9%	64.9%		6.3%	11.9%	

※ %は合計件数に占める割合。合計値は四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある(以下同じ)。

- ◆ 令和3年度の相談件数は8,858件で、前年度比16.9%増。
- ◆ 法律別に見ると、育児・介護休業法に関する相談が5,748件と最も多く、全体の64.9%を占める。

#### 男女雇用機会均等法の相談の状況

（件）

	性差別	妊娠・出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	母性 健康管理	その他	合計件数
令和元年度	66	241	400	143	155	45	1,050
	6.3%	23.0%	38.1%	13.6%	14.8%	4.3%	
令和2年度	53	286	351	79	528	79	1,376
	3.9%	20.8%	25.5%	5.7%	38.4%	5.7%	
令和3年度	65	300	407	185	475	69	1,501
	4.3%	20.0%	27.1%	12.3%	31.6%	4.6%	

## 育児・介護休業法の相談の状況

(件)

	育児休業 の取得	育児休業 以外の 制度利用	育児休業 等不利益 取扱い	育児休業 等ハラス メント	介護休業 の取得	介護休業 以外の 制度利用	介護休業 等不利益 取扱い	介護休業 等ハラス メント	その他	合計件数
令和元年度	1,250	570	397	117	294	248	64	64	62	3,066
	40.8%	18.6%	12.9%	3.8%	9.6%	8.1%	2.1%	2.1%	2.0%	
令和2年度	1,783	1,007	443	61	322	647	26	36	111	4,436
	40.2%	22.7%	10.0%	1.4%	7.3%	14.6%	0.6%	0.8%	2.5%	
令和3年度	2,777	784	467	165	674	391	42	97	351	5,748
	48.3%	13.6%	8.1%	2.9%	11.7%	6.8%	0.7%	1.7%	6.1%	

## パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法の相談の状況

(件)

	均等・均衡待遇	体制整備	正社員転換	その他	合計件数
令和元年度	208	43	20	82	353
	58.9%	12.2%	5.7%	23.2%	
令和2年度 (パート法)	124	36	29	55	244
	50.8%	14.8%	11.9%	22.5%	
令和2年度 (パート・有期法)	455	132	23	66	676
	67.3%	19.5%	3.4%	9.8%	
令和3年度	328	104	46	79	557
	58.9%	18.7%	8.3%	14.2%	

## 労働施策総合推進法の相談の状況

(件)

	パワーハラスメント 防止措置	相談理由不利益取扱い	その他	合計件数
令和2年度	562	75	208	845
	66.5%	8.8%	24.6%	
令和3年度	708	48	296	1,052
	67.3%	4.6%	28.1%	

## 2 労働局長による紛争解決援助の状況

### 概況（各法の援助申立受理件数の推移）

（件）

	男女雇用 機会均等法	育児・介護 休業法	パートタイム 労働法	パートタイム・ 有期雇用 労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和元年度	25	19	0			44
	56.8%	43.2%				
令和2年度	21	13	0	12	23	69
	30.4%	18.8%	0.0%	17.4%	33.3%	
令和3年度	16	6		0	19	41
	39.0%	14.6%		0.0%	46.3%	

- ◆ 令和3年度の紛争解決援助の申立件数は41件で、前年度比40.6%減。
- ◆ 法律別に見ると、労働施策総合推進法に関するものが19件と最も多く、全体の46.3%を占める。

### 男女雇用機会均等法（援助申立受理件数）

（件）

	妊娠・出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	母性健康管理	合計件数
令和元年度	14	10	1	0	25
	56.0%	40.0%	4.0%	0.0%	
令和2年度	10	8	1	2	21
	47.6%	38.1%	4.8%	9.5%	
令和3年度	13	1	0	3	16
	81.2%	6.3%	0.0%	18.8%	

### 育児・介護休業法（援助申立受理件数）

（件）

	育児休業	育児休業等 不利益取扱い	育児休業等 ハラスメント	介護休業等 不利益取扱い	その他	合計件数
令和元年度	2	13	1	2	1	19
	10.5%	68.4%	5.3%	10.5%	5.3%	
令和2年度	4	9	0	0	0	13
	30.8%	69.2%	0.0%	0.0%	0.0%	
令和3年度	1	5	0	0	0	6
	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	

### パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法（援助申立受理件数）（件）

	不合理な待遇差	待遇に関する説明	合計件数
令和元年度		0	0
		—%	
令和2年度 （パート法）		0	0
		—%	
令和2年度 （パート・有期法）	6	6	12
	50.0%	50.0%	
令和3年度	0	0	0
	—%	—%	

### 労働施策総合推進法（援助申立受理件数）（件）

	パワーハラスメント防止措置	相談理由不利益取扱い	合計件数
令和2年度	18	5	23
	78.3%	21.7%	
令和3年度	18	1	19
	94.7%	5.3%	

## 3 調停の処理状況

### 概況（各法の調停申請件数の推移）（件）

	男女雇用 機会均等法	育児・介護 休業法	パートタイム 労働法	パートタイム・ 有期雇用 労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和元年度	3	0	0			3
	100.0%	0.0%	0.0%			
令和2年度	3	2	0	2	3	10
	30.0%	20.0%	0.0%	20.0%	30.0%	
令和3年度	0	0		0	1	1
	0.0%	0.0%		0.0%	100.0%	

◆ 令和3年度の調停申請は労働施策総合推進法の1件のみであった。

## 4 是正指導状況

### 概況（各法の是正指導件数の推移）

（件）

	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	パートタイム労働法	パートタイム・有期雇用労働法	労働施策総合推進法	合計件数
令和元年度	512	947	240			1,699
	30.1%	55.7%	14.1%			
令和2年度	154	340	209	50	37	790
	19.4%	43.0%	26.5%	6.3%	4.7%	
令和3年度	201	540		550	31	1,322
	15.2%	40.8%		41.6%	2.3%	

- ◆ 令和3年度の是正指導件数は 1,322 件で、前年度比 67.3%増。
- ◆ 法律別に見ると、パートタイム・有期雇用労働法に関するものが 550 件と最も多く、全体の 41.6%を占める。

### 男女雇用機会均等法の是正指導の状況

（件）

	性差別	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	男女雇用機会均等推進者	合計件数
令和元年度	4	115	140	253		512
	0.8%	22.4%	27.3%	49.4%	—%	
令和2年度	5	30	39	50	30	154
	3.2%	19.4%	25.3%	32.4%	19.4%	
令和3年度	2	36	43	55	65	201
	1.0%	17.9%	21.4%	27.3%	32.3%	

### 育児・介護休業法の是正指導の状況

（件）

	育児休業の取得	育児休業以外の制度利用	育児休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント防止措置	介護休業の取得	介護休業以外の制度利用	介護休業等不利益取扱い	介護休業等ハラスメント防止措置	職業家庭両立推進者	合計件数
令和元年度	100	114	0	129	146	156	0	130	172	947
	10.6%	12.0%	0.0%	13.6%	15.4%	16.5%	0.0%	13.7%	18.2%	
令和2年度	39	49	0	30	49	74	0	30	69	340
	11.5%	14.4%	0.0%	8.8%	14.4%	21.8%	0.0%	8.8%	20.3%	
令和3年度	64	95	1	24	81	145	0	25	105	540
	11.9%	17.6%	0.2%	4.4%	15.0%	26.9%	0.0%	4.6%	19.4%	

パートタイム労働法、パートタイム・有期雇用労働法の是正指導の状況 (件)

	労働条件の 文書対等	就業規則の 作成継続	均等・均衡 待遇	通常の 労働者 への転換	措置・待遇 に関する 説明	相談体制 の整備	短時間・ 有期雇用 管理者等	その他	合計件数
令和元年度	36	25	22	23	28	13	33	60	240
	15.0%	10.4%	9.2%	9.6%	11.7%	5.4%	13.8%	25.0%	
令和2年度 (パート法)	23	41	25	12	6	6	35	61	209
	11.0%	19.6%	12.0%	5.7%	2.9%	2.9%	16.7%	29.2%	
令和2年度 (パート・有期法)	10	4	2	10	6	2	11	5	50
	20.0%	8.0%	4.0%	20.0%	12.0%	4.0%	22.0%	10.0%	
令和3年度	81	27	8	68	90	10	94	172	550
	14.7%	4.9%	1.5%	12.4%	16.4%	1.8%	17.1%	31.3%	

労働施策総合推進法の是正指導の状況 (件)

	パワーハラスメント防止措置	事業主の責務	合計件数
令和2年度	23	14	37
	62.2%	37.8%	
令和3年度	16	15	31
	51.6%	48.4%	

## 令和3年度における雇用均等関係法令に係る紛争解決援助の事例

事例 1	男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の援助事例
事案の概要	労働者Aは、妊娠したため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置を申し出て休業したところ、会社から、労働条件を不利益に変更され、更に解雇されるに至ったことから、解雇と労働条件の不利益変更の撤回を求めて労働局に紛争解決援助の申立てを行った。
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 会社に対して事情聴取を行った結果、Aに対する解雇と労働条件不利益変更の事実が認められるとともに、解雇の判断要素としてAの勤務態度が悪いことが主張されたが、当局は、Aの解雇及び労働条件不利益変更は、母性健康管理措置を受けたことを理由とする不利益取扱いに該当する可能性があり、法違反の可能性が高いことを踏まえ、Aの要望事項について検討するよう指導した。</li> <li>• その結果、会社は、Aが勤務態度を改めることを要件に、解雇と労働条件の不利益変更を撤回し、解決した。</li> </ul>

事例 2	パワーハラスメントの援助事例
事案の概要	労働者Bは、上司である課長から指導と称して、大勢の社員の前で大声で罵声を浴びせられたり、侮辱的な言葉で呼ばれたりする等のパワーハラスメント（以下「パワハラ」）を受けていることについて、事業所長に書面で改善要望を行ったが、対応が不十分であり、改善が見られないため、その改善を求めて労働局に紛争解決援助の申立てを行った。
援助の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 会社に対して事情聴取を行った結果、会社はハラスメント防止に取り組んでいるとのことであり、Bからの相談については関係者等に対する聞き取り調査を開始し、事実確認を行っているところであった。</li> <li>• 本件については、会社とBとの間でハラスメントについての認識に違いがあったことから、当局は会社に対して、事実確認の調査を進めるとともに、改めてBと話し合い、Bの主張や要望等を十分に聴いた上で、丁寧な対応を行うよう助言を行った。</li> <li>• 会社は事実確認の調査を進めるとともに、Bとの面談の場を設け、Bの主張や要望等を聴取し、ハラスメントがあったと判断した。その結果、行為者である課長を他の事業所へ異動とし、Bは会社の対応に納得し、解決した。</li> </ul>

## 神奈川労働局管内総合労働相談コーナー 一覧

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
神奈川労働局総合労働相談コーナー	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 13 階 神奈川労働局 雇用環境・均等部指導課内	045-211-7358
横浜駅西口総合労働相談コーナー (相談時間：11:00 から 18:30 まで)	220-0004	横浜市西区北幸 1-11-15 横浜 S T ビル 11 階	045-317-7830
横浜南総合労働相談コーナー	231-0003	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 9 階 横浜南労働基準監督署内	045-274-8295
横浜北総合労働相談コーナー	222-0033	横浜市港北区新横浜 2-4-1 日本生命新横浜ビル 3 階 横浜北労働基準監督署内	045-274-8319
横浜西総合労働相談コーナー	240-0023	横浜市保土ヶ谷区岩井町 1-7 保土ヶ谷駅ビル 4 階 横浜西労働基準監督署内	045-287-0268
鶴見総合労働相談コーナー	230-0051	横浜市鶴見区鶴見中央 2-6-18 鶴見労働基準監督署内	045-279-5482
川崎南総合労働相談コーナー	210-0012	川崎市川崎区宮前町 8-2 川崎南労働基準監督署内	044-381-5279
川崎北総合労働相談コーナー	213-0001	川崎市高津区溝口 1-21-9 川崎北労働基準監督署内	044-381-9435
横須賀総合労働相談コーナー	238-0005	横須賀市新港町 1-8 横須賀地方合同庁舎 5 階 横須賀労働基準監督署内	046-823-0858
藤沢総合労働相談コーナー	251-0054	藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎 3 階 藤沢労働基準監督署内	0466-23-7223
平塚総合労働相談コーナー	254-0041	平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎 3 階 平塚労働基準監督署内	0463-43-8615
小田原総合労働相談コーナー	250-0011	小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9 階 小田原労働基準監督署内	0465-22-7151
厚木総合労働相談コーナー	243-0018	厚木市中町 3-2-6 厚木 T ビル 5 階 厚木労働基準監督署内	046-401-1965
相模原総合労働相談コーナー	252-0236	相模原市中央区富士見 6-10-10 相模原地方合同庁舎 4 階 相模原労働基準監督署内	042-752-1427

(令和4年4月1日現在)