

令和6年7月29日

【照会先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

課長 長瀬 徹也

課長補佐 荒井 麻希

(電話) 045 (211) 7380

報道関係者 各位

「令和5年度 個別労働紛争解決制度の施行状況等」を公表します

～相談の内容別では、「いじめ・嫌がらせ」が12年連続でトップ～

神奈川労働局（局長 藤枝 茂）では、令和5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）の施行状況等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・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争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 総合労働相談件数は高止まり。助言・指導の申出件数、あっせんの申請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	75,619 件	1.5%減
民事上の個別労働紛争相談件数※5	14,526 件	17.6%減
雇用均等関係法令※6の相談件数	8,009 件	31.9%減
助言・指導 申出件数（個別労働紛争解決制度）	444 件	13.8%増
紛争解決援助 申立件数（雇用均等関係法令）	65 件	47.7%増
あっせん 申請件数（個別労働紛争解決制度）	324 件	22.3%増
調停 申請件数（雇用均等関係法令）	6 件	150%増
是正指導※7件数（雇用均等関係法令）	1,216 件	4.9%減

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12年連続でトップ。「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」、「自己都合退職」はいずれも減少。

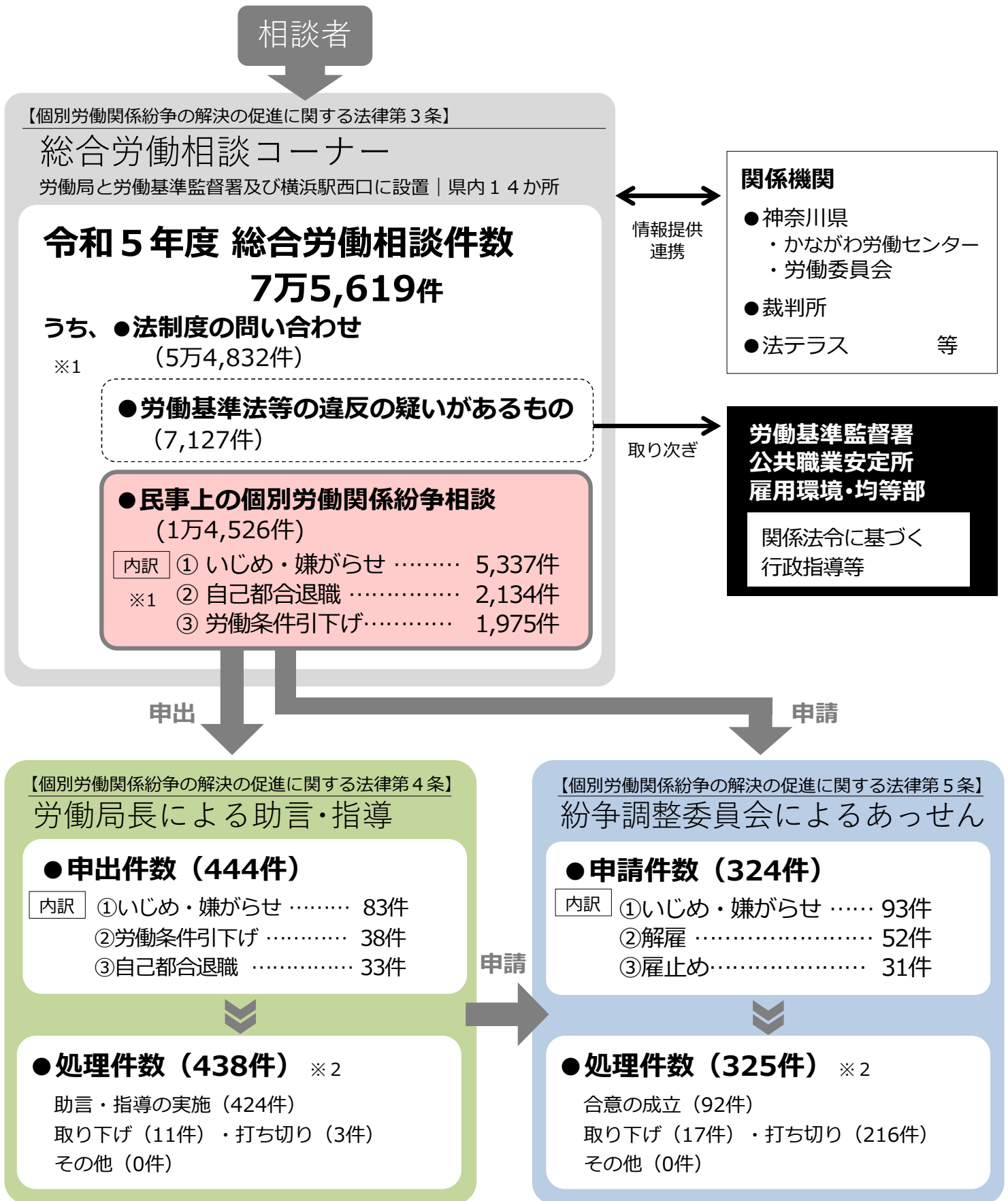
- 民事上の個別労働紛争の相談件数のうち「いじめ・嫌がらせ」が5,337件（前年度比9.2%減）で12年連続で最多。
- 「労働条件の引下げ（賃金・退職金・その他）」は1,975件（同5.0%減）と減少。
- 労働契約の解消に係る相談のうち、「自己都合退職」は2,134件（同7.6%減）、「退職勧奨」は1,547件（同4.2%減）、「解雇（普通・整理・懲戒）」は1,772件（同12.8%減）といずれも減少。

3 雇用均等関係法令の相談件数は減少

- 雇用均等関係法令の法令別の相談件数は8,009件で、そのうち育児・介護休業法に関する相談が4,724件（前年度比39.7%減）で最多。
- 雇用均等関係法令の紛争解決援助の申立件数は65件（同47.7%増）、調停申請件数は6件（同150%増）。

- ※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で、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ※4 「あっせん」：都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って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関するものを除く。）
- ※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。

個別労働紛争解決制度の枠組み



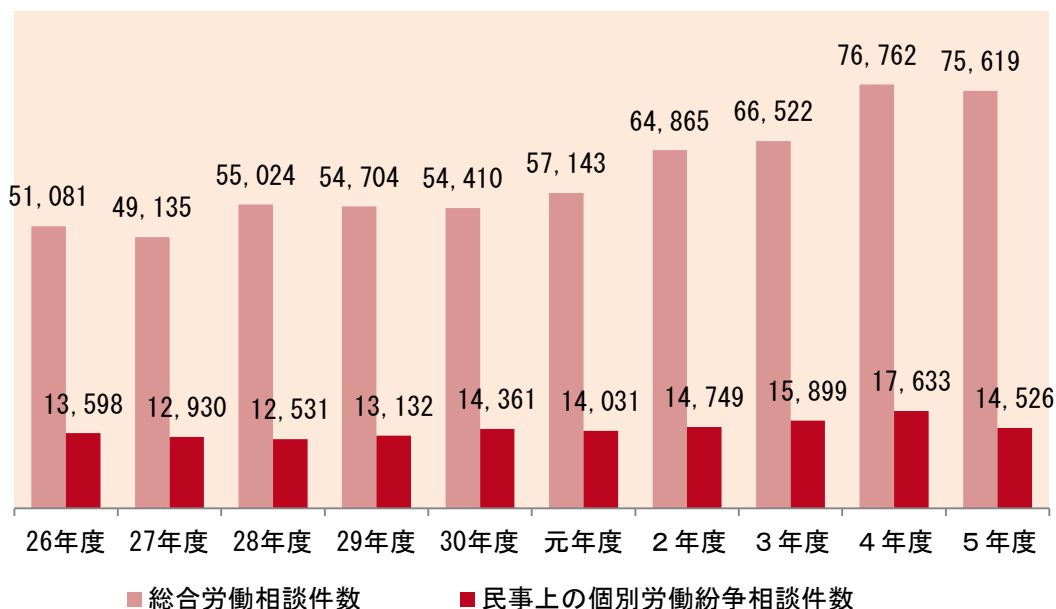
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
 労働施策総合推進法の施行状況については、雇用均等関係法令の施行状況p.12以降を参照。

※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

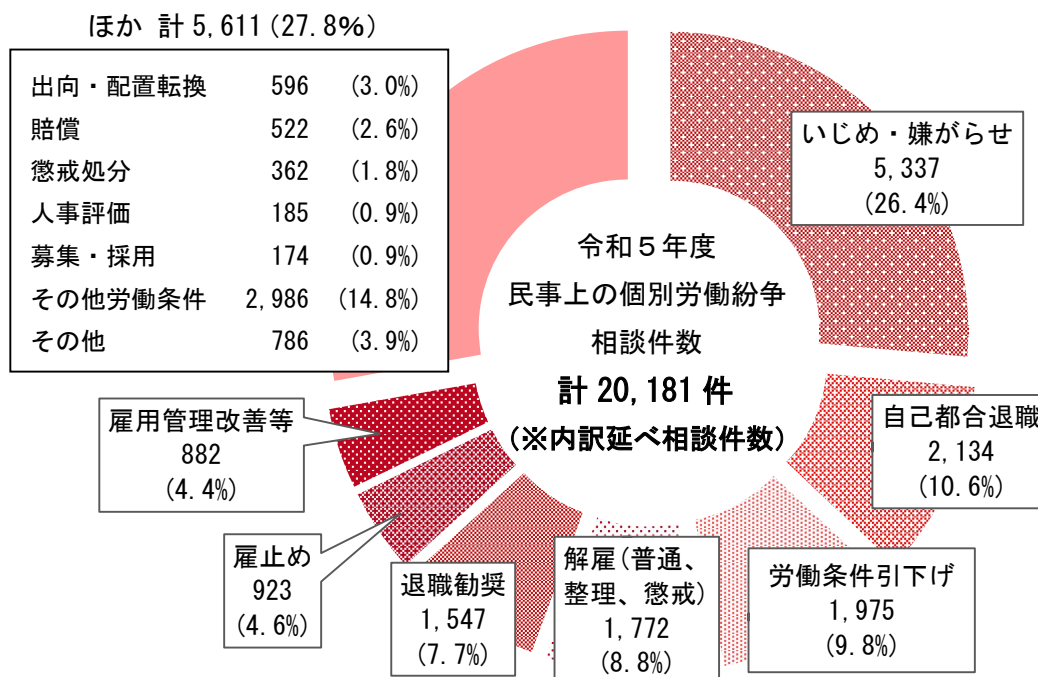
I 令和5年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

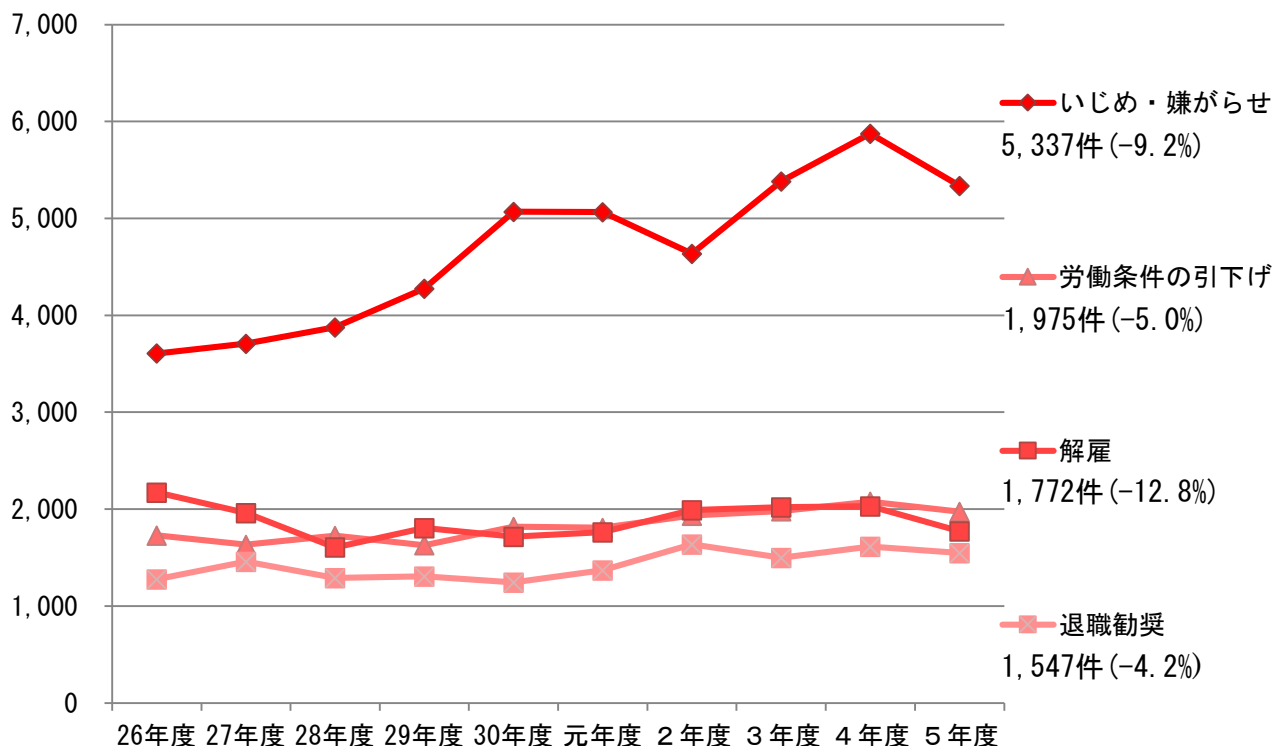


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



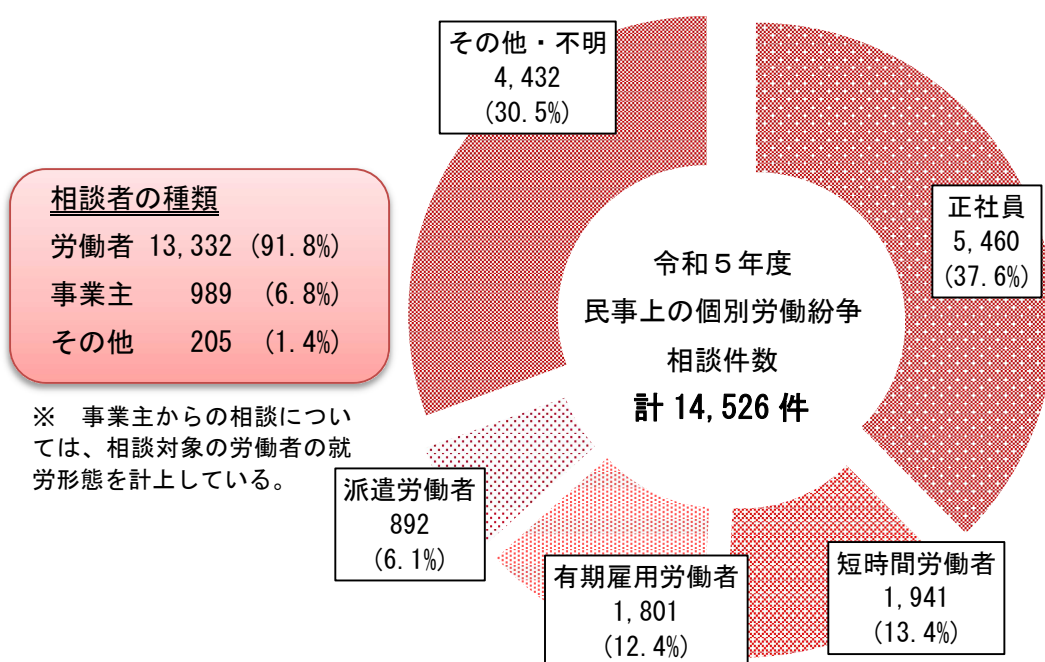
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したものの。

(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。

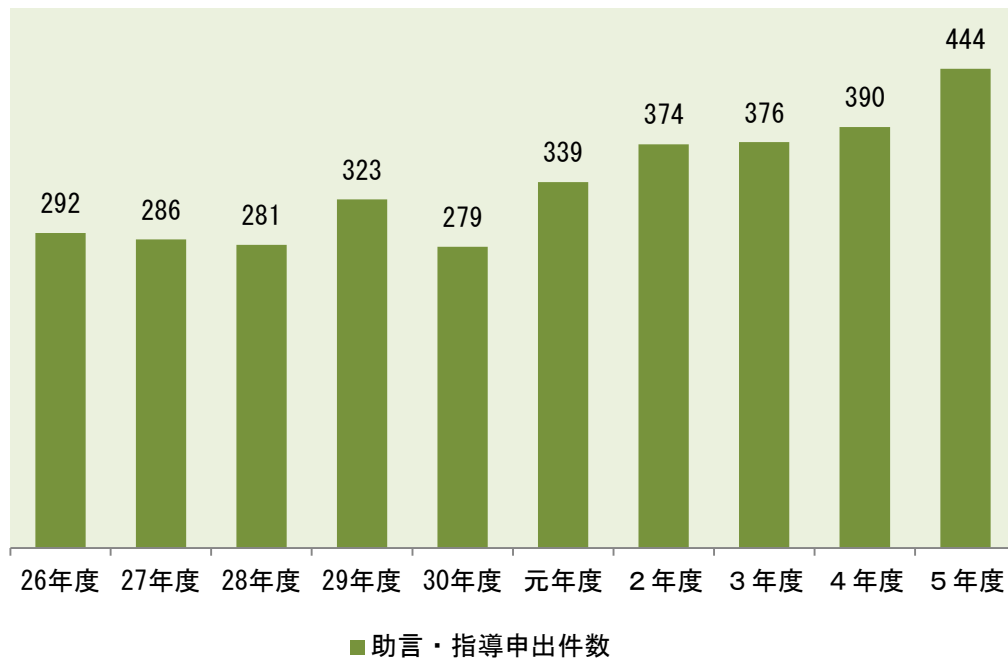
(4) 民事上の個別労働紛争 | 就労形態別の件数



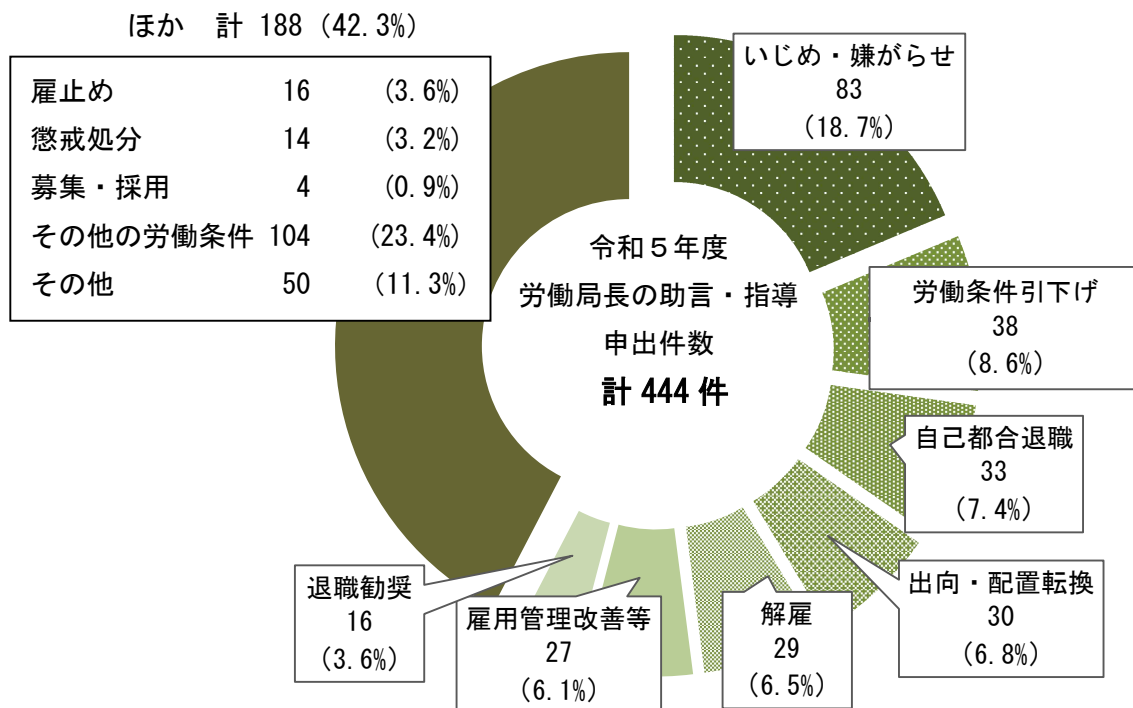
※ ()内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

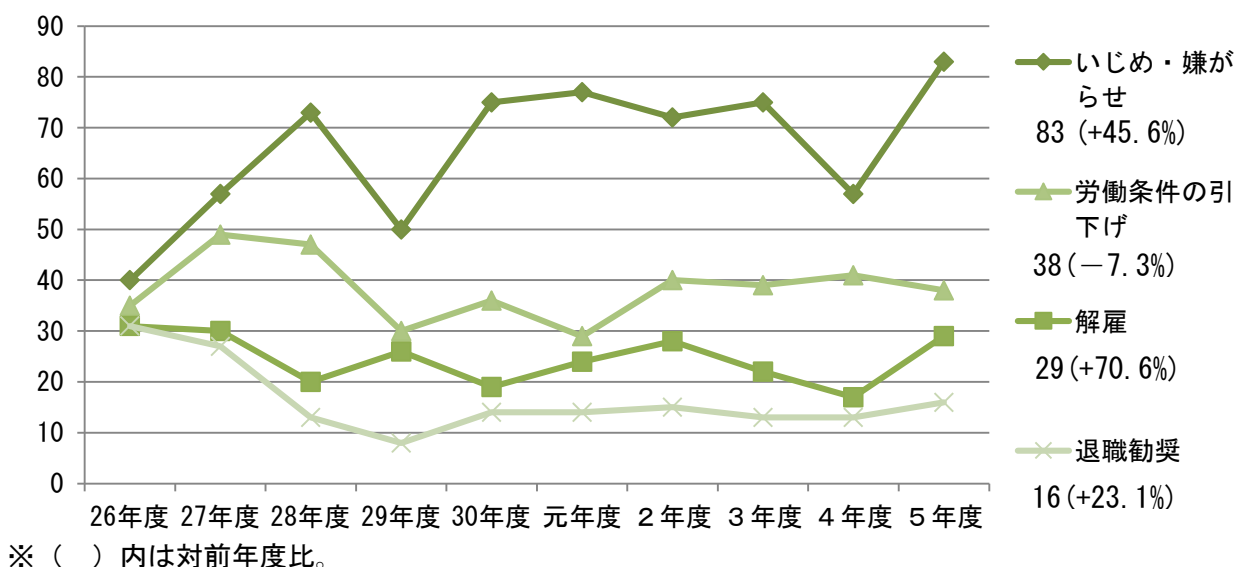


(2) 申出内容別の件数

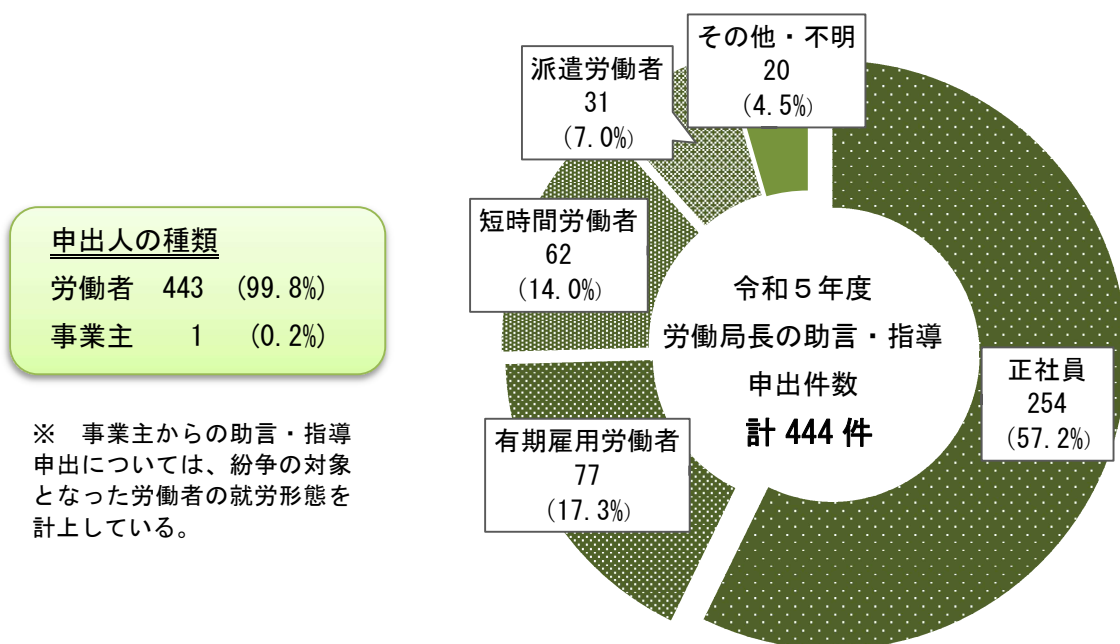


※ () 内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(3) 主な申出内容別の件数推移

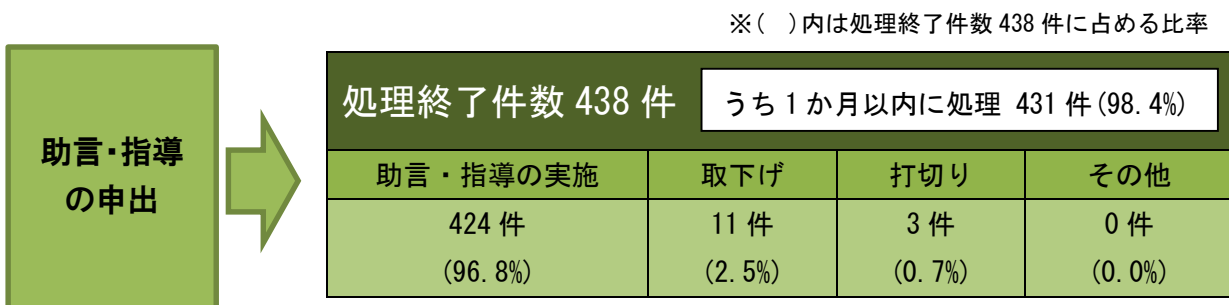


(4) 就労形態別の申出件数



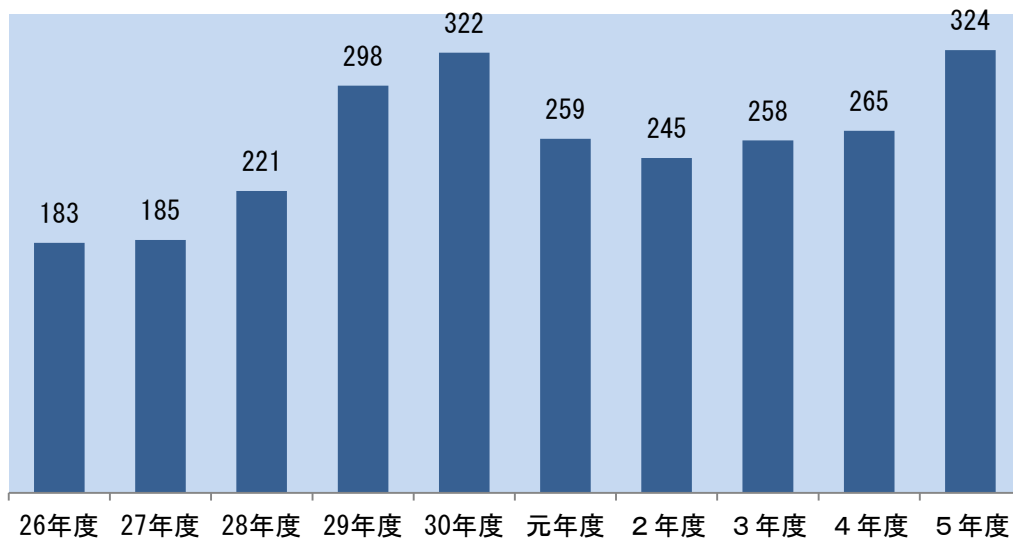
※ () 内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

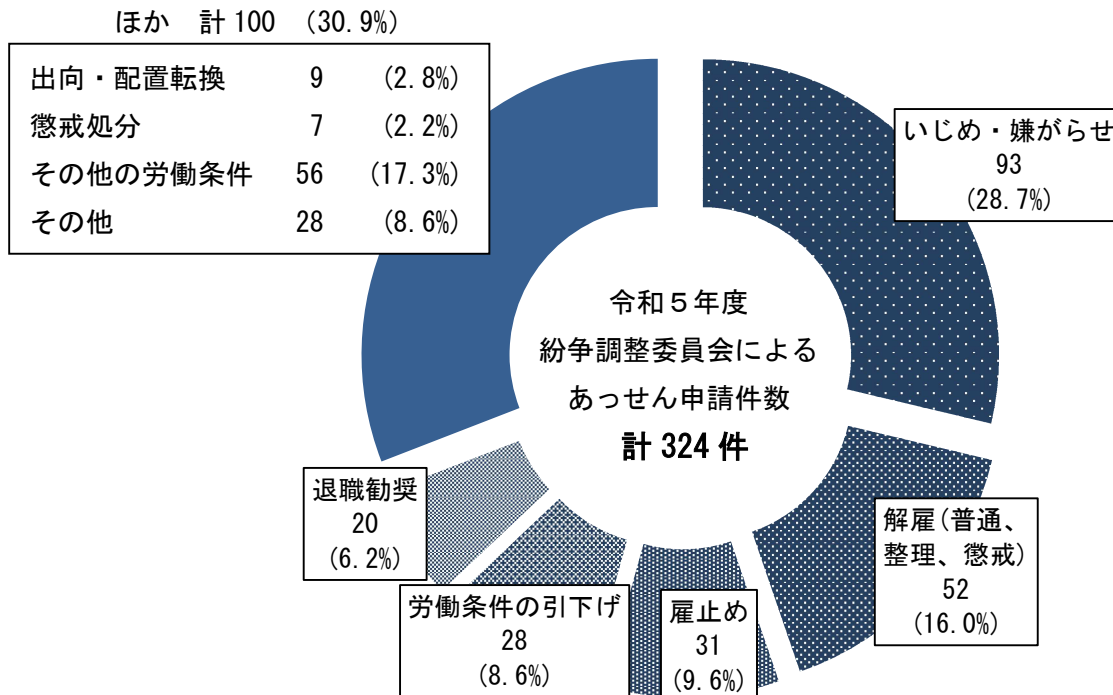


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

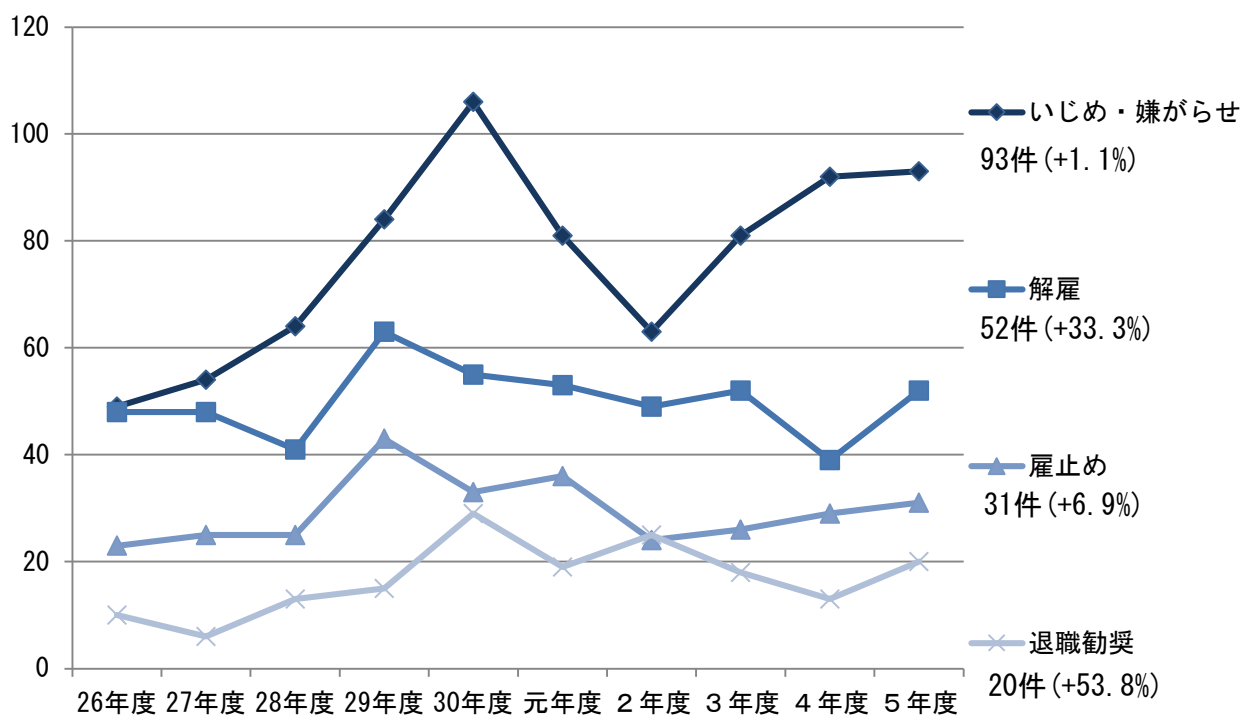


(2) 申請内容別の件数



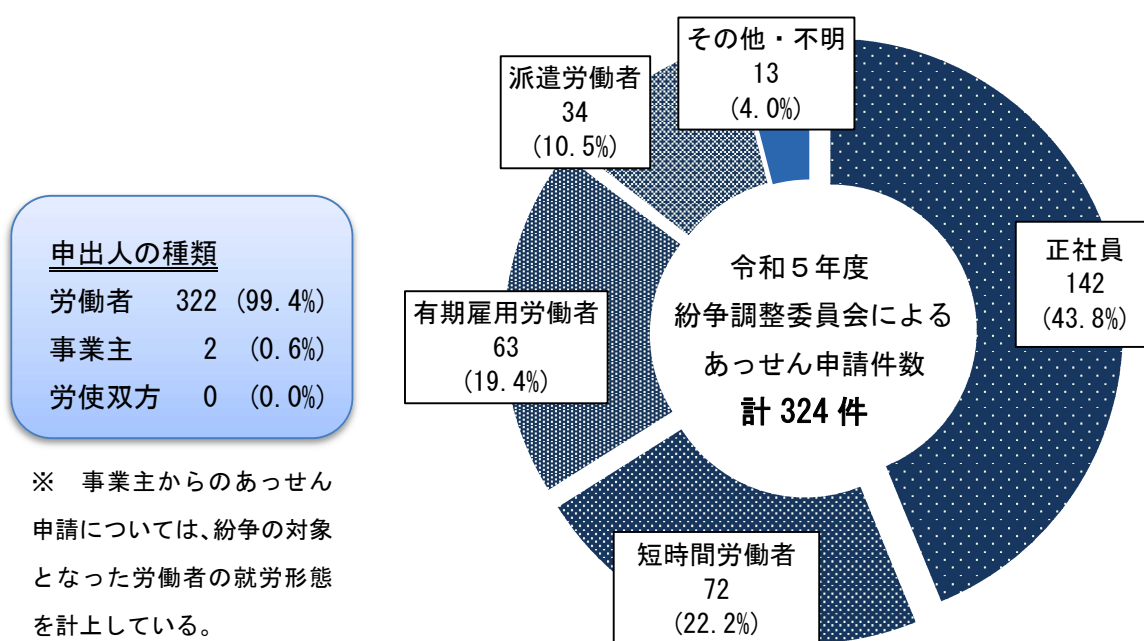
※ () 内はあっせん申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

(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



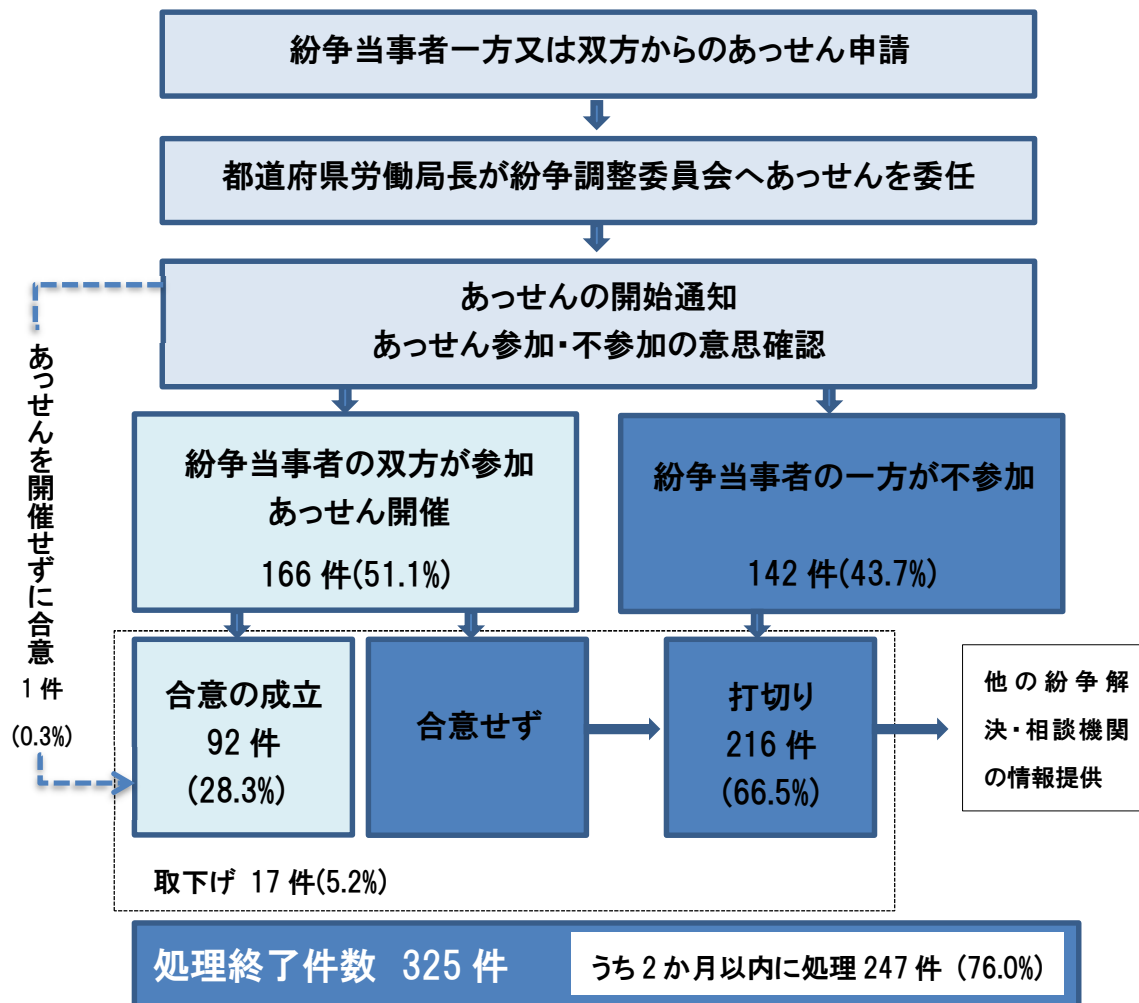
申出人の種類	
労働者	322 (99.4%)
事業主	2 (0.6%)
労使双方	0 (0.0%)

※ 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。

※ () 内はあっせん申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は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 325 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	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／処理終了件数	60.4%	55.2%	48.9%	53.3%	55.8%	51.1%

(7) あっせんにおける合意率の推移

合意率	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
合意成立件数 ／処理終了件数	38.4%	36.5%	28.3%	31.0%	32.2%	28.3%
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	72.4%	62.7%	63.0%	58.3%	56.3%	54.8%

令和5年度の助言・指導とあっせんの事例

助言・指導の例

事例	労働条件の変更に関する助言・指導
事案の概要	申出人（短時間アルバイト）は食品販売店で勤務してきたが、事業主から、アルバイトは今後食品販売店の勤務シフトから外すとの通告を受け、翌月の勤務シフトを入れることができなくなるとともに、事業主が経営する別の施設での勤務を打診された。申出人は、 <u>翌月の勤務シフトから外されたことに対する補償を求めるとともに食品販売店での勤務の継続を希望</u> したが、事業主が応じなかったため助言・指導を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">事業主に対し、<u>労働契約法第8条に基づき、労働条件の変更は労使双方の合意によって成立するものであり、一方的な不利益変更は無効となる可能性があることを説明</u>した上で、話し合いによる解決を図るよう助言した。助言に基づき、事業主と申出人との話し合いが行われた結果、申出人は食品販売店での勤務を継続することとなった。

あっせんの例

事例	賞与に関するあっせん
事案の概要	申請人（正社員）は前職と同等の年収との条件で転職したが、成績不良との理由により支給日に賞与が全く支給されなかった。申請人は、成績不良の事実はなく、また、賞与の支払いがなく年収が低下するのは転職時の条件と異なると主張し、 <u>賞与相当額及びこの出来事に対する精神的負担に対する慰謝料として、約100万円の補償を求めたい</u> として、あっせんを申請したもの。
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、賞与の不支給は査定の結果であり、申請人に金銭を支払う理由はないとのことであった。あっせん委員が申請人の主張内容を伝えるとともに早期解決を勧めたところ、事業主は、求められている金額の全額を支払うことはできないが、申請人が譲歩するのであれば検討する旨申し出た。これを受けて、あっせん委員が申請人に事業主の意向を伝え、解決案の調整を行った結果、<u>解決金として38万円</u>を支払うことで双方合意した。

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・ 有期雇用労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和3年度	1,501	5,748	557	1,052	8,858
	16.9%	64.9%	6.3%	11.9%	
令和4年度	1,412	7,831	653	1,871	11,767
	12.0%	66.6%	5.5%	15.9%	
令和5年度	1,229	4,724	440	1,616	8,009
	15.3%	59.0%	5.5%	20.2%	

※ %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5年度の相談件数は 8,009 件で、前年度比 31.9%減。
- ◆ 法律別に見ると、育児・介護休業法に関する相談が 4,724 件と最も多く、全体の 59.0%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3年度	65	300	407	185	475	69	1,501
	4.3%	20.0%	27.1%	12.3%	31.6%	4.6%	
令和4年度	72	297	444	124	382	93	1,412
	5.1%	21.0%	31.4%	8.8%	27.1%	6.6%	
令和5年度	64	314	406	136	201	108	1,229
	5.2%	25.5%	33.0%	11.1%	16.4%	8.8%	

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%	
令和4年度	4,586	857	564	146	671	410	58	86	453	7,831
	58.6%	10.9%	7.2%	1.9%	8.6%	5.2%	0.7%	1.1%	5.8%	
令和5年度	2,377	661	461	99	450	320	52	49	255	4,724
	50.3%	14.0%	9.8%	2.1%	9.5%	6.8%	1.1%	1.0%	5.4%	

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3年度	328	104	46	79	557
	58.9%	18.7%	8.3%	14.2%	
令和4年度	404	92	56	101	653
	61.9%	14.1%	8.6%	15.5%	
令和5年度	240	86	31	84	440
	54.5%	19.5%	7.0%	18.9%	

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3年度	708	48	296	1,052
	67.3%	4.6%	28.1%	
令和4年度	1,622	61	188	1,871
	86.7%	3.3%	10.0%	
令和5年度	1,568	-	48	1,616
	86.7%	-	3.0%	

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・ 有期雇用労働法	労働施策 総合推進法	合計件数
令和3年度	16	6	0	19	41
	39.0%	14.6%	0.0%	46.3%	
令和4年度	5	3	2	34	44
	11.4%	6.8%	4.5%	77.3%	
令和5年度	24	13	1	27	65
	36.9%	20.0%	1.5%	41.5%	

- ◆ 令和5年度の紛争解決援助の申立件数は65件で、前年度比47.7%増。
- ◆ 法律別に見ると、労働施策総合推進法に関するものが27件と最も多く、全体の41.5%を占める。

男女雇用機会均等法（援助申立受理件数）

（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	合計件数
令和3年度	0	13	1	0	2	16
	0.0%	81.3%	6.3%	0.0%	12.5%	
令和4年度	0	2	3	0	0	5
	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	
令和5年度	1	11	10	2	0	24
	4.2%	45.8%	41.7%	8.3%	0.0%	

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3年度	1	5	0	0	0	6
	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
令和4年度	0	3	0	0	0	3
	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
令和5年度	0	13	0	0	0	13
	0.0%	100.0%	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3年度	0	0	0
	0.0%	0.0%	
令和4年度	2	0	2
	100.0%	0.0%	
令和5年度	1	0	1
	100.0%	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3年度	18	1	19
	94.7%	5.3%	
令和4年度	34	0	34
	100.0%	0.0%	
令和5年度	27	0	27
	100.0%	0.0%	

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・有期雇用労働法	労働施策総合推進法	合計件数
令和3年度	0	0	0	1	1
	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
令和4年度	1	0	0	3	4
	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	
令和5年度	2	1	0	3	6
	33.3%	16.7%	0.0%	50.0%	

◆ 令和5年度の調停申請は男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメント防止措置に関するもの）が2件、育児・介護休業法（育児休業に関するもの）が1件、労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止措置に関するもの）が3件であった。

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・有期雇用労働法	労働施策総合推進法	合計件数
令和3年度	201	540	550	31	1,322
	15.2%	40.8%	41.6%	2.3%	
令和4年度	205	435	528	110	1,278
	16.0%	34.0%	41.3%	8.6%	
令和5年度	194	162	763	97	1,216
	16.0%	13.3%	62.7%	8.0%	

- ◆ 令和5年度の是正指導件数は1,216件で、前年度比4.9%減。
- ◆ 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763件と最も多く、全体の62.7%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3年度	2	36	43	55	65	201
	1.0%	17.9%	21.4%	27.3%	32.3%	
令和4年度	2	88	101	0	14	205
	1.0%	42.9%	49.3%	0.0%	6.8%	
令和5年度	0	84	88	0	22	194
	0.0%	43.3%	45.4%	0.0%	11.3%	

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	個別周知・意向確認、雇用環境整備	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	休業期間等の通知	職業家庭両立推進者	合計件数
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%	
令和4年度	58	39	65	0	65	46	44	0	65		53	435
	13.3%	9.0%	14.9%	0.0%	14.9%	10.6%	10.1%	0.0%	14.9%		12.2%	
令和5年度	0	0	37	0	51	0	0	0	51	18	5	162
	0.0%	0.0%	25.7%	0.0%	35.4%	0.0%	0.0%	0.0%	35.4%	11.1%	3.5%	

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 文書交付等	就業規則の 作成手続	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%	
令和4年度	62	36	19	50	76	16	102	167	528
	11.7%	6.8%	3.6%	9.5%	14.4%	3.0%	19.3%	31.6%	
令和5年度	149	106	61	4	26	28	172	217	763
	19.5%	13.9%	8.0%	0.5%	3.4%	3.7%	22.5%	28.4%	

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3年度	16	15	31
	51.6%	48.4%	
令和4年度	62	48	110
	56.4%	43.6%	
令和5年度	49	48	97
	50.5%	49.5%	

令和5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	妊娠等を理由とした不利益取扱いに係る紛争の援助事例
事案の概要	労働者Aは、妊娠に伴う体調不良により、主治医から休業が必要との母性健康管理指導事項連絡カードを交付され、会社に申し出て休業していたところ、賞与が支給されなかったため会社に説明を求めたが説明されなかったことから、休業前の就労期間を踏まえた賞与を支給してもらいたいとし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">• 会社に対して事情聴取を行った結果、休業に入る前のAの欠勤が多かったためAの今後の就労意欲等も確認した上で賞与支給額を決定するつもりであったこと、定期面談の前にAが休業に入ったため面談を実施できず賞与支給額を決めかねていたこと等が主張された。労働局から、賞与算定期間に就労期間と休業期間があるならばそれを踏まえて賞与を支給すべきであり、支給しないことは妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当する可能性が考えられることを指摘した上で、Aは体調が回復すれば復帰する意思があることを伝え、休業前の勤務状況を踏まえて賞与を支給するよう指導した。• その結果、会社は、Aに休業前の勤務状況を踏まえた賞与を支給し、解決した。
事例2	パワーハラスメントに係る紛争の援助事例
事案の概要	労働者Bは、所長から面談で人格を否定される発言を受けたこと、通常業務以外の業務を命じられたこと、本来の業務を取り上げられたこと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、本社の相談窓口にご相談したところ、2か月後に回答があったが調査されていない項目があり、再調査を求めたが、再調査が行われなかったため、事実確認及び事後対応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

- 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対策を講じていたが、事業所の相談窓口担当者が所長であったため、十分に機能していなかったと説明。労働局から、会社には事後対応として、迅速かつ正確な事実確認を行うこと、ハラスメントを確認した場合は被害者・行為者に対する適切な措置を講じること、ハラスメントが確認できなかった場合であっても再発防止措置を講じることが求められるが、これら措置義務の履行が不十分であると認められることを指摘した上で、Bに対する再調査結果の説明等の事後対応を行うよう助言を行った。
- 会社は、再調査の結果、ハラスメントについては認定できないと判断したが、その結果の説明やBの処遇について、Bとの面談の場を設け、Bの主張や要望等を聴取し、副所長がBの要望に配慮し、復職に当たりコミュニケーションを密にしていくことで合意し、解決した。

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	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6年4月1日現在)