

令和7年8月28日

【照会先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課

課長 阿部 幸伸

課長補佐 荒井 麻希

(電話) 045 (211) 7380

報道関係者 各位

「令和6年度 個別労働紛争解決制度の施行状況等」を公表します**～民事上の個別労働紛争相談では、「いじめ・嫌がらせ」が13年連続でトップ～**

神奈川労働局（局長 児屋野 文男）では、令和6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前年度より減少したが、雇用均等関係法令の相談件数は増加。****助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より減少。**

内 容	件 数	前年度比
総合労働相談件数	63,604 件	15.9%減
民事上の個別労働紛争相談件数※5	16,072 件	10.6%増
雇用均等関係法令※6の相談件数	11,042 件	37.9%増
助言・指導 申出件数（個別労働紛争解決制度）	440 件	0.9%減
紛争解決援助 申立件数（雇用均等関係法令）	94 件	44.6%増
あっせん 申請件数（個別労働紛争解決制度）	306 件	5.6%減
調停 申請件数（雇用均等関係法令）	10 件	66.7%増
是正指導※7件数（雇用均等関係法令）	1,422 件	16.9%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2年連続で減少しているが、13年連続でトップ。

- ・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4,162件（前年度比22.0%減）で13年連続で最多。
- ・労働契約の解消に係る相談のうち、「自己都合退職」は2,308件（同8.2%増）、「退職勧奨」は1,574件（同1.7%増）といずれも増加、「解雇（普通・整理・懲戒）」は1,677件（同5.4%減）と減少。

3 雇用均等関係法令の相談では、育児・介護休業法に関する相談が6,231件で最多。

- ・雇用均等関係法令の紛争解決援助の申立件数は94件（同44.6%増）、調停申請件数は10件（同66.7%増）。
- ・パワーハラスメント防止（労働施策総合推進法）に関する相談、紛争解決援助、調停が大幅に増加。

- ※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

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー

労働局と労働基準監督署及び横浜駅西口に設置 | 県内14か所

令和6年度 総合労働相談件数
6万3,604件

うち、●法制度の問い合わせ
※1 (4万3,452件)

●労働基準法等の違反の疑いがあるもの
(1万243件)

●民事上の個別労働関係紛争相談
(1万6,072件)

内訳 ※1

① いじめ・嫌がらせ	4,162件
② 自己都合退職	2,308件
③ 労働条件引下げ	1,982件

関係機関

- 神奈川県
 - ・かながわ労働センター
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

取り次ぎ

**労働基準監督署
公共職業安定所
雇用環境・均等部**

関係法令に基づく
行政指導等

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

●申出件数（440件）

内訳

①労働条件引下げ	55件
②雇用管理改善等	51件
③自己都合退職	34件

申請

●処理件数（434件） ※2

助言・指導の実施（416件）
取り下げ（12件）・打ち切り（5件）
その他（1件）

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

●申請件数（306件）

内訳

①解雇	50件
②退職勧奨	38件
③雇止め	31件

●処理件数（315件） ※2

合意の成立（81件）
取り下げ（20件）・打ち切り（213件）
その他（1件）

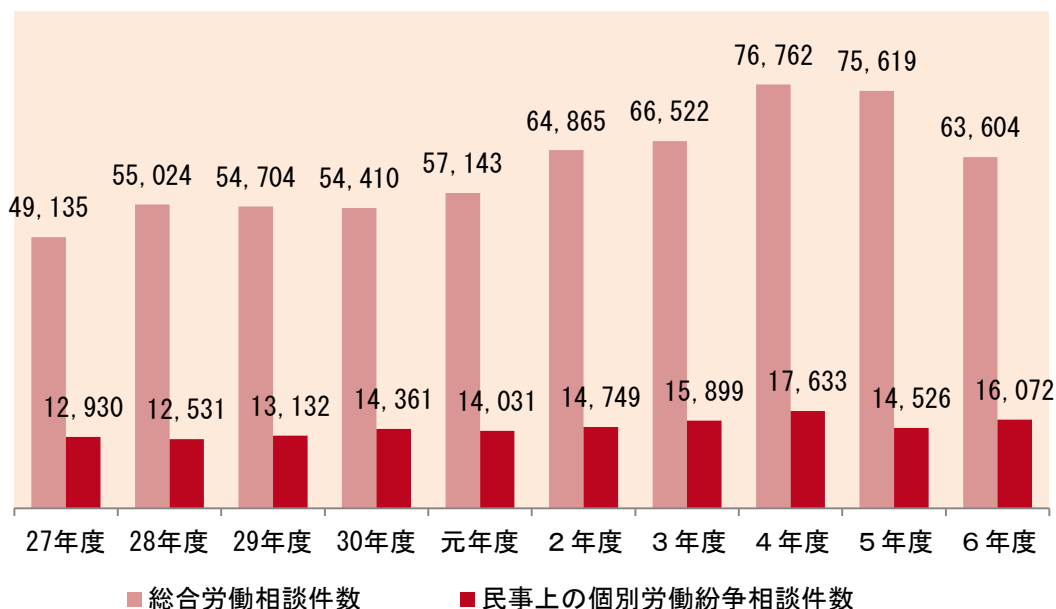
※1 1回で複数の内容にまたがる相談、申出、申請が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
労働施策総合推進法の施行状況については、雇用均等関係法令の施行状況p.12以降を参照。

※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。

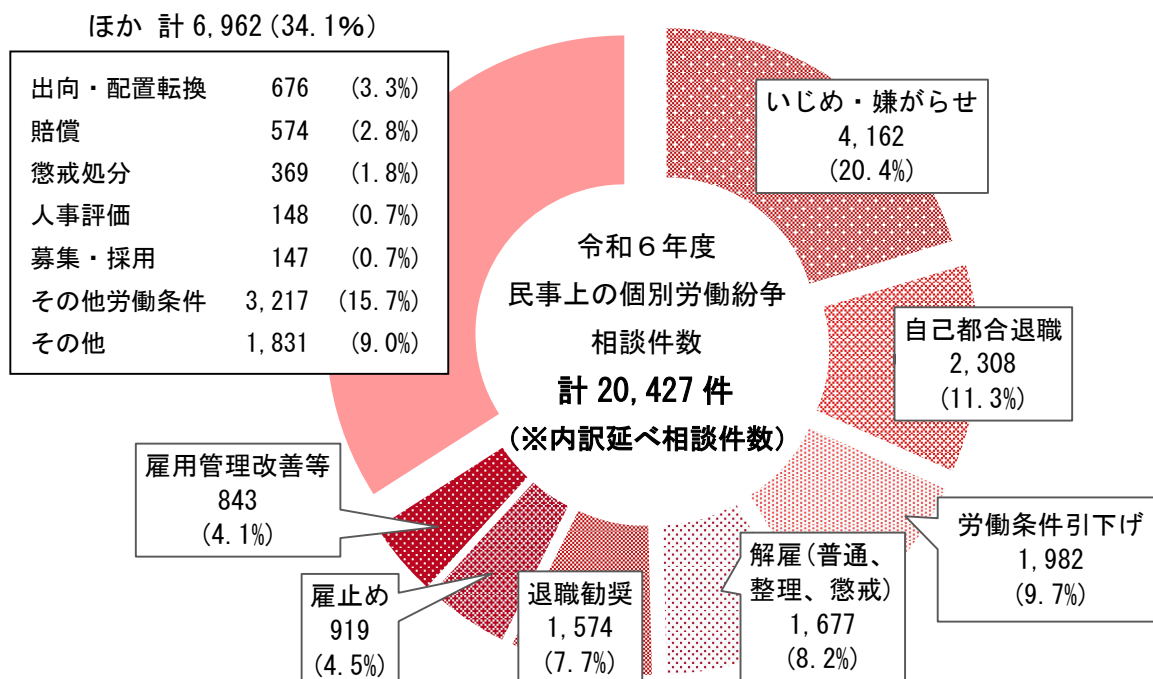
I 令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

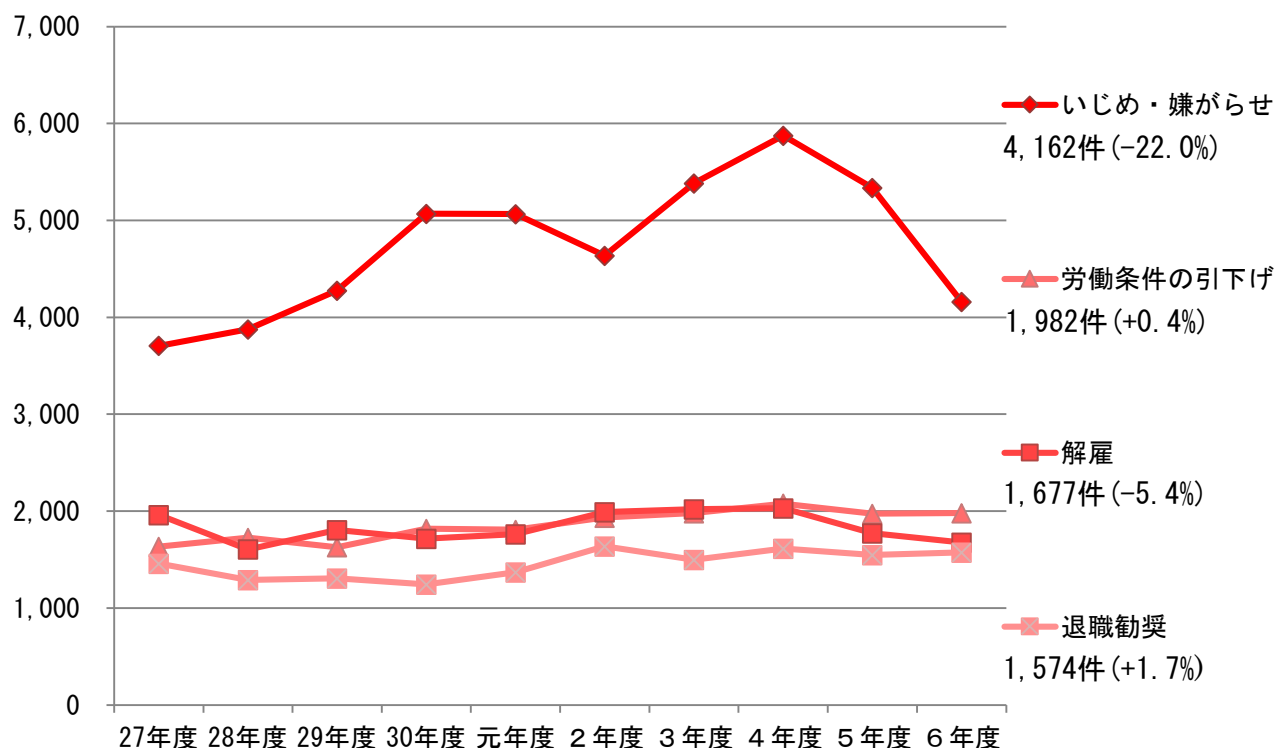


(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数



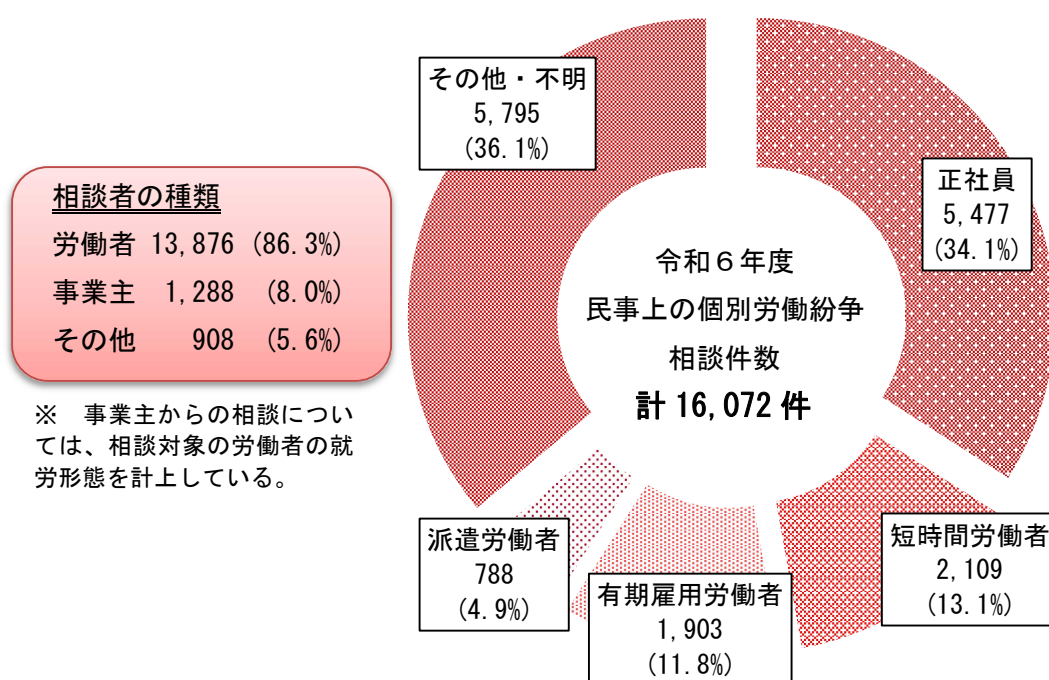
※ () 内は、内訳延べ相談件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は、100%にならないことがある。なお、内訳延べ相談件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合に、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(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



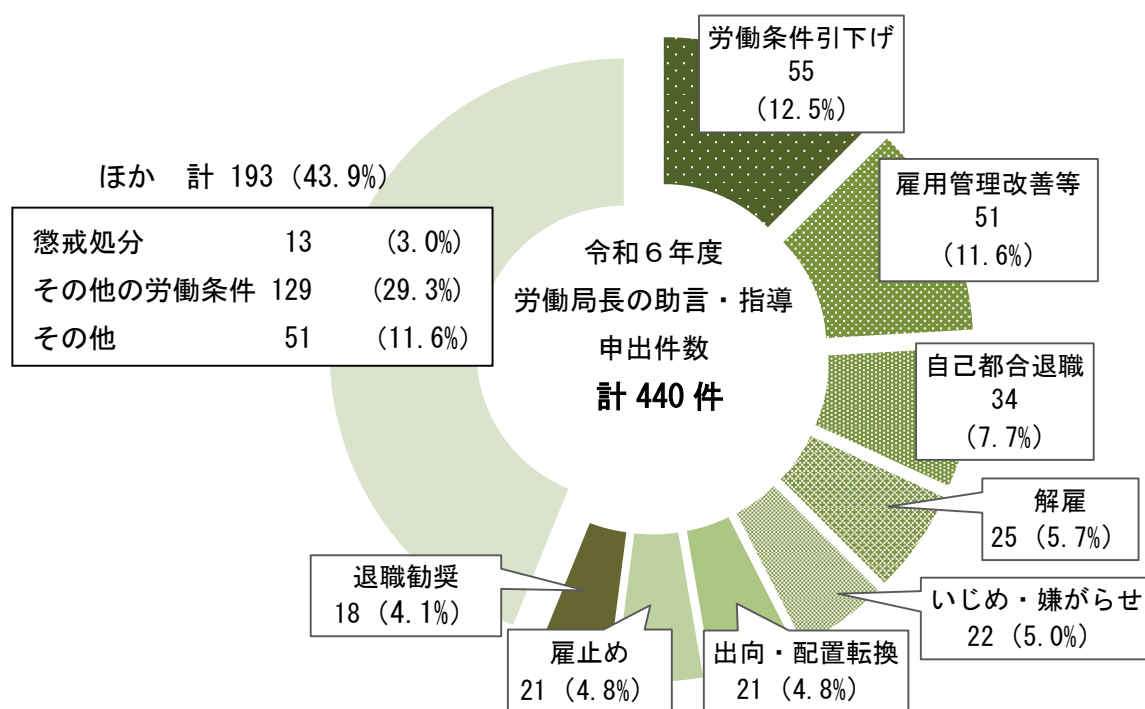
※ () 内は合計件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は 100% にならないことがある。

2 都道府県労働局長による助言・指導

(1) 申出件数の推移

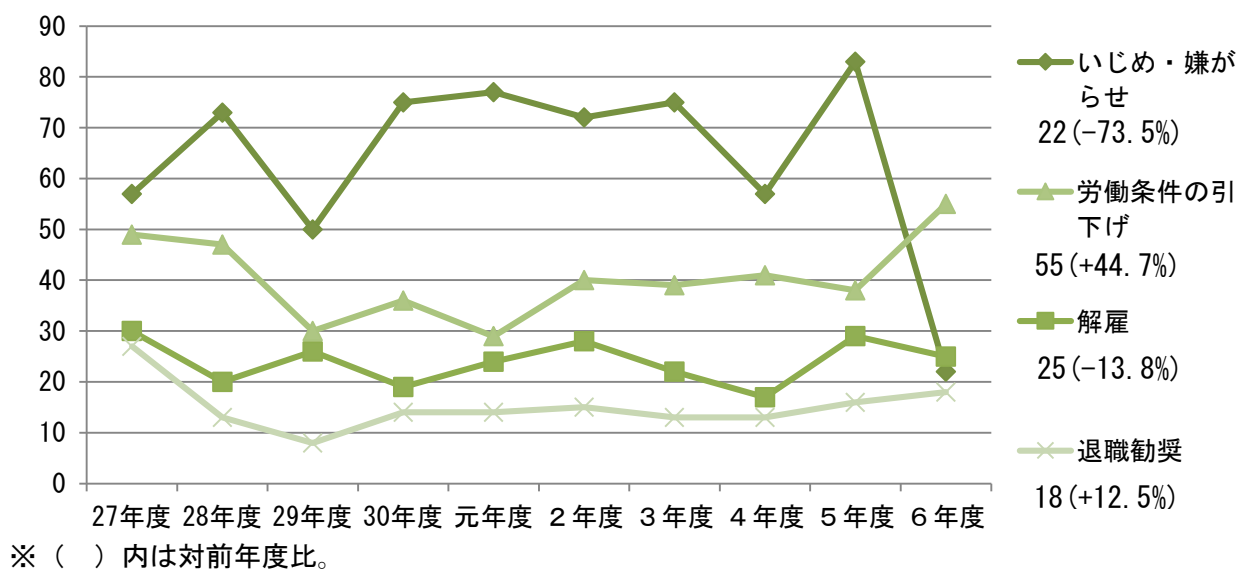


(2) 申出内容別の件数

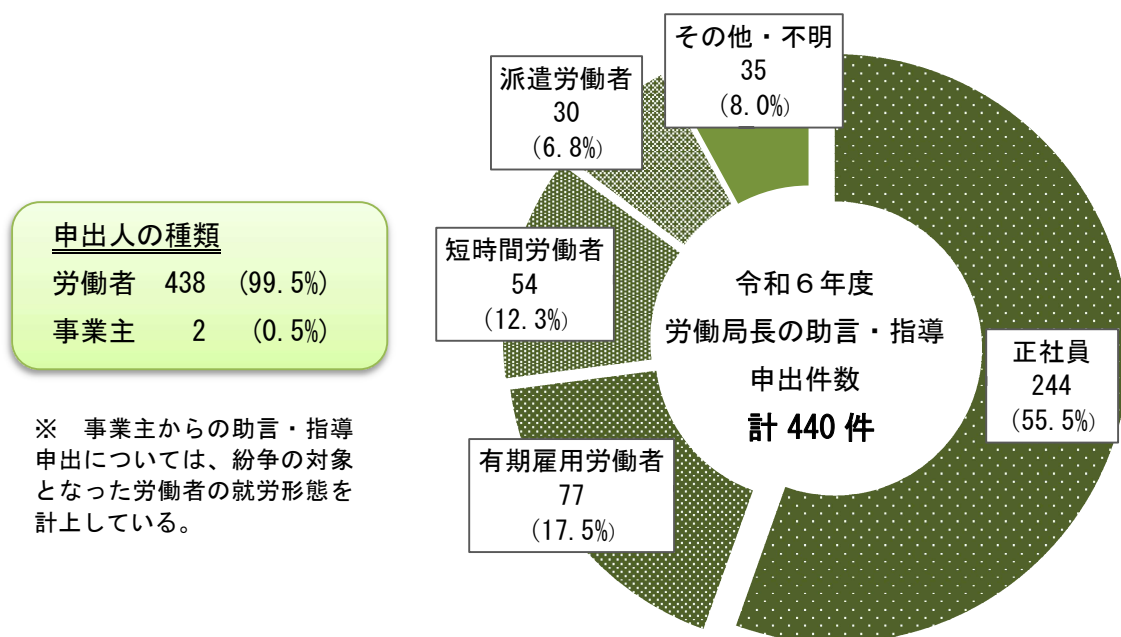


※ () 内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(3) 主な申出内容別の件数推移

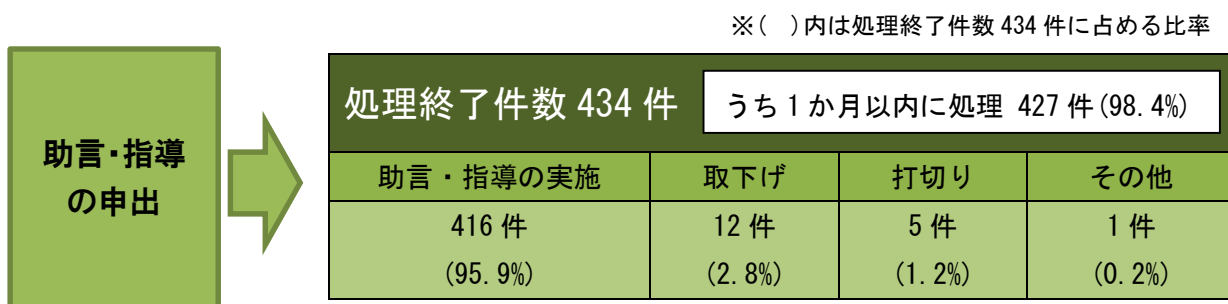


(4) 就労形態別の申出件数



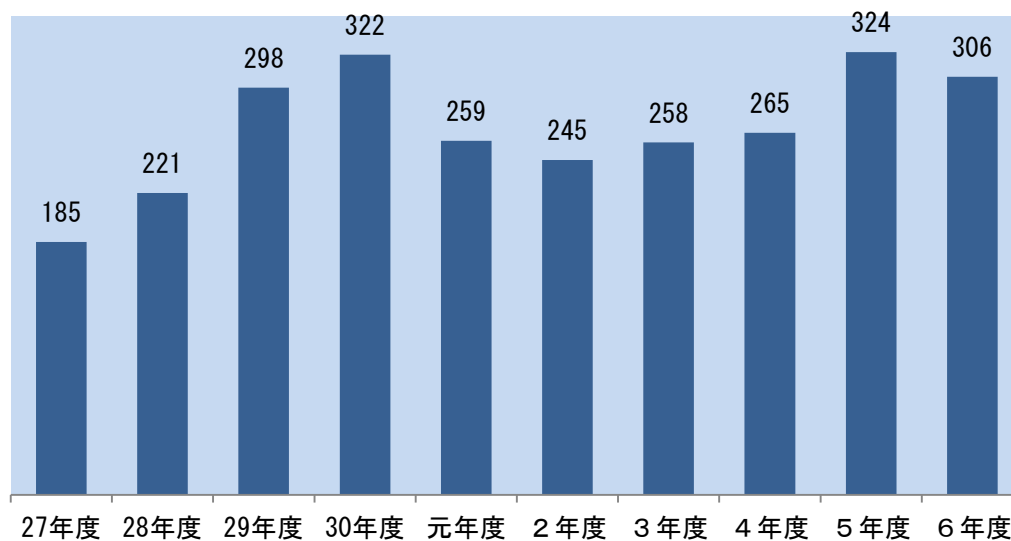
※ () 内は紛争の対象となる労働者の就労形態の全体（合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100%にならないことがある。

(5) 助言・指導の流れ及び処理状況

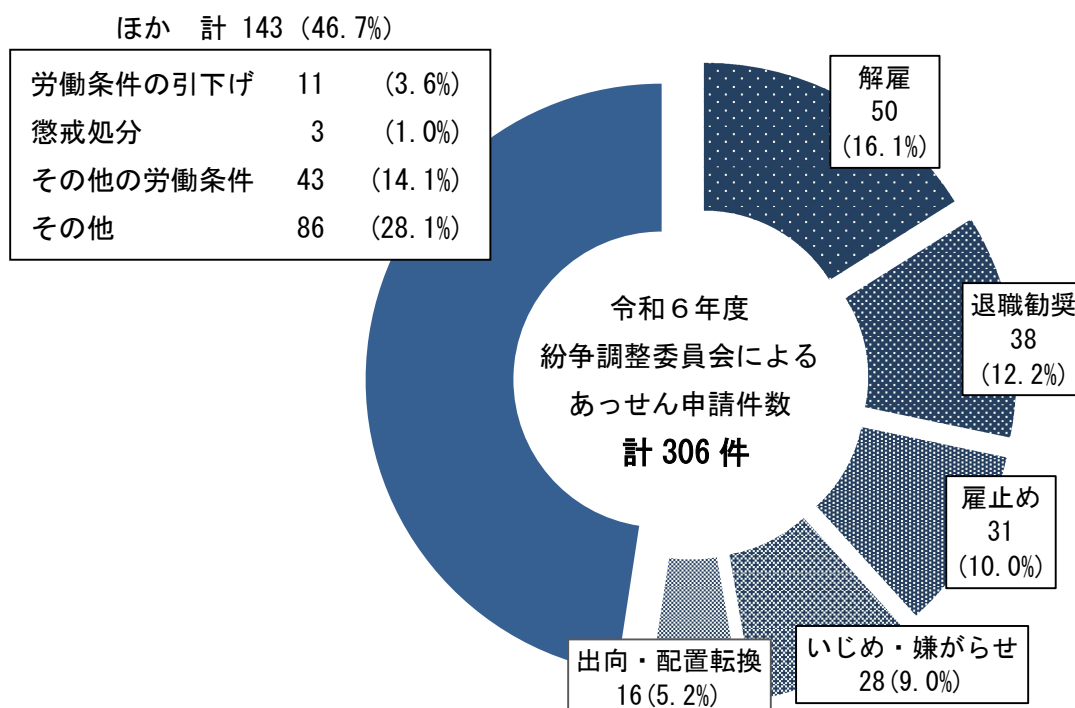


3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

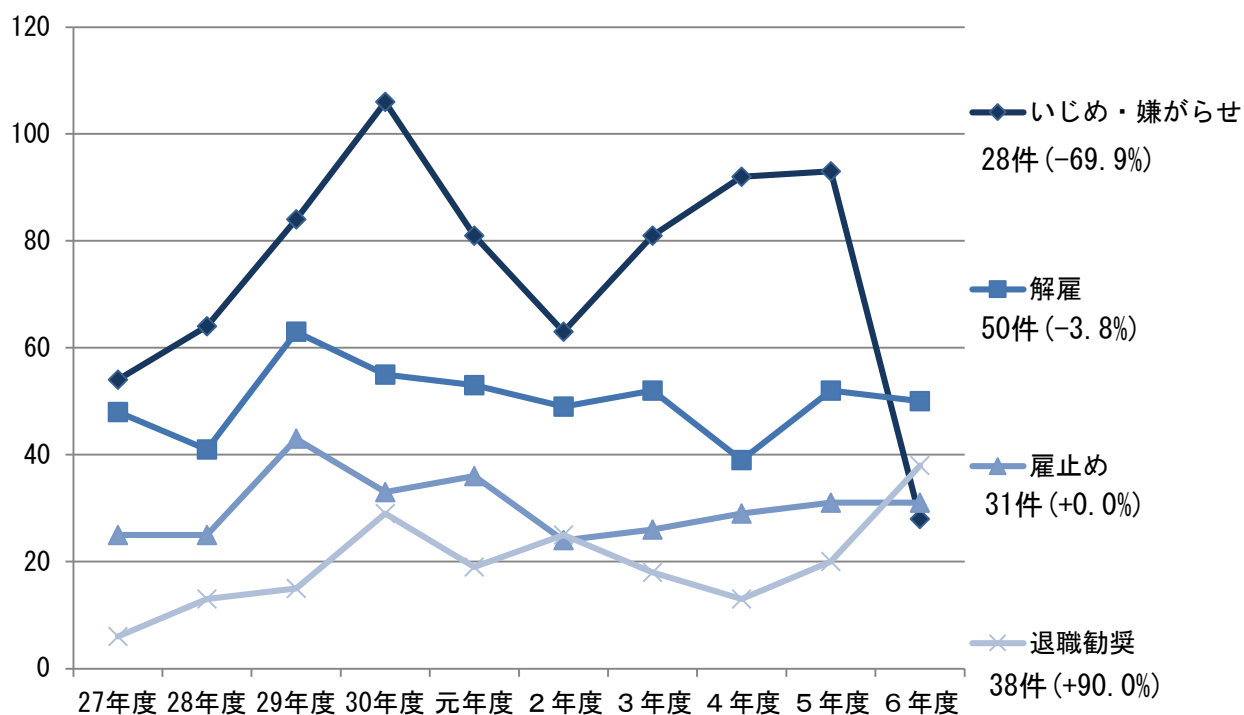


(2) 申請内容別の件数



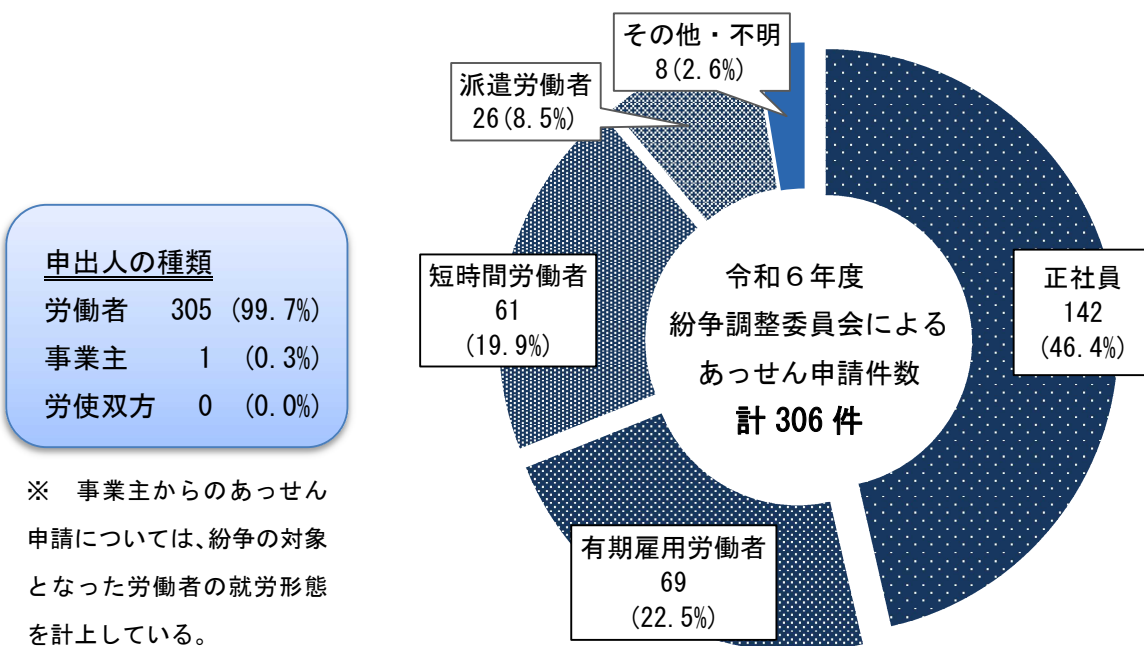
※ () 内はあっせん申請件数に占める割合。四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

(3) 主な申請内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

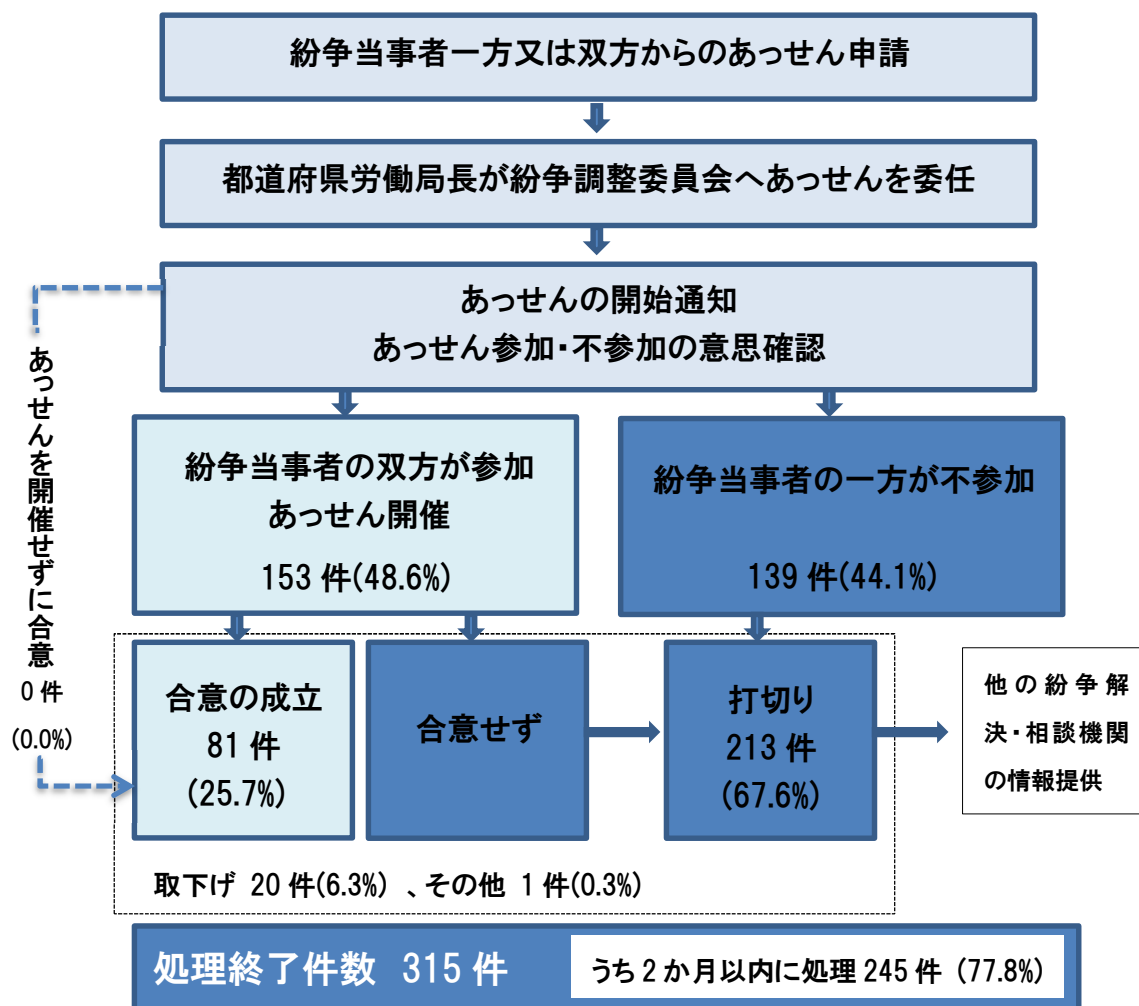
(4) 就労形態別の申請件数



※ () 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 315 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	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
紛争当事者双方のあっせん参加件数 ／処理終了件数	55.2%	48.9%	53.3%	55.8%	51.1%	48.6%

(7) あっせんにおける合意率の推移

合意率	元年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
合意成立件数 ／処理終了件数	36.5%	28.3%	31.0%	32.2%	28.3%	25.7%
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	62.7%	63.0%	58.3%	56.3%	54.8%	52.9%

令和6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（正社員）は、事業主から申出人の勤務不良等を理由として、現在の担当業務から外れた上で、勤務時間を1日3時間に短縮するか、グループ会社に異動して1日5～6時間勤務に短縮するかのいずれかを選択するよう迫られた。申出人は、事業主の二択提案に対し、その根拠となる理由にも到底納得できないとして、<u>元の8時間勤務の担当業務に戻してもらえよう希望</u>したが、事業主がこれに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	・ 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間で話し合いが行われた結果、申出人はグループ会社への異動することを条件に、その他の労働条件は元の8時間勤務に戻してもらえることとなった。

あっせんの例

事例	解雇に関するあっせん
事案の概要	申請人（有期雇用労働者）は、面接時に事業主より、車の運転は不要と説明を受けた上で入社した。しかしながら、入社約1か月後、事業主から、車の運転ができないと業務は難しいので解雇すると通知を受けた。申請人は、入社にあたり前職を退職しており、<u>経済的、精神的に大きな損害を受けたため、給与2か月分（30万円）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	・ あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、申請人には迷惑をかけたと考えているが、業績が悪く申請人の要望に応えられなかったとのことであった。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20万円を支払うこと</u>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%	
令和6年度	1,199	6,231	533	3,079	11,042
	10.9%	56.4%	4.8%	27.9%	

※ %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6年度の相談件数は 11,042 件で、前年度比 37.9%増。
- ◆ 法律別に見ると、育児・介護休業法に関する相談が 6,231 件と最も多く、全体の 56.4%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%	
令和6年度	37	269	501	102	222	68	1,199
	3.1%	22.4%	41.8%	8.5%	18.5%	5.7%	

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%	
令和6年度	2,292	1,336	483	98	619	507	34	43	819	6,231
	36.8%	21.4%	7.8%	1.6%	9.9%	8.1%	0.5%	0.7%	13.1%	

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%	
令和6年度	303	77	19	134	533
	56.8%	14.4%	3.6%	25.1%	

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%	
令和6年度	2,945	－	134	3,079
	95.6%	－	4.4%	

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6年度	15	8	2	69	94
	16.0%	8.5%	2.1%	73.4%	

- ◆ 令和6年度の紛争解決援助の申立件数は 94 件で、前年度比 44.6%増。
- ◆ 法律別に見ると、労働施策総合推進法に関するものが 69 件と最も多く、全体の 73.4%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%	
令和6年度	0	6	9	0	0	15
	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	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%	
令和6年度	2	5	1	0	0	8
	25.0%	62.5%	12.5%	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4年度	2	0	2
	100.0%	0.0%	
令和5年度	1	0	1
	100.0%	0.0%	
令和6年度	2	0	2
	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4年度	34	0	34
	100.0%	0.0%	
令和5年度	27	0	27
	100.0%	0.0%	
令和6年度	69	0	69
	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6年度	1	0	0	9	10
	10.0%	0.0%	0.0%	90.0%	

◆ 令和6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9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6年度	232	189	881	120	1,422
	16.3%	13.3%	62.0%	8.4%	

- ◆ 令和6年度の是正指導件数は1,422件で、前年度比16.9%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881件と最も多く、全体の62.1%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%	
令和6年度	4	95	101	0	32	232
	1.7%	40.9%	43.5%	0.0%	13.8%	

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	育休取 得率の 公表	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 業等ハ ラスメン ト防止 措置	育休・介 休等 不利益取 扱い	休業 期間等 の通知	職業家 庭両立 推進者	合計件数
令和 4年度	58	39	65		65	46	44	65	0		53	435
	13.3%	9.0%	14.9%		14.9%	10.6%	10.1%	14.9%	0.0%		12.2%	
令和 5年度	0	0	37		51	0	0	51	0	18	5	162
	0.0%	0.0%	25.7%		35.4%	0.0%	0.0%	35.4%	0.0%	11.1%	3.5%	
令和 6年度	0	2	15	8	62	0	1	62	0	10	29	189
	0.0%	1.1%	7.9%	4.2%	32.8%	0.0%	0.5%	32.8%	0.0%	5.3%	15.3%	

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4年度	149	106	61	4	26	28	172	217	763
	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%	
令和6年度	298	43	83	33	141	73	39	171	881
	33.8%	4.9%	9.4%	3.7%	16.0%	8.3%	4.4%	19.4%	

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4年度	62	48	110
	56.4%	43.6%	
令和5年度	49	48	97
	50.5%	49.5%	
令和6年度	62	58	120
	51.7%	48.3%	

令和6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6週間の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、会社に休業したいと申し出たところ、1か月以上の休業は就業規則に基づき退職となる旨、会社から説明を受けた。Aは、主治医の指示どおり休業して体調が落ち着いたら復職したいと会社に伝えたが、聞き入れてもらえないとして、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	• 会社に対して事情聴取を行った結果、就業規則には私傷病休暇は1か月までとするとの規定があり、従来、私傷病により休業した労働者については、1か月まで休業を認め、復職できない場合は退職としていたとの説明であった。労働局から、Aは男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置として主治医の指導のもとに休業を申し出たものであり、会社独自の私傷病休暇とは取扱いが異なること、母性健康管理措置を利用した労働者を退職させることは不利益取扱いとして男女雇用機会均等法違反となる可能性が高いことを説明し、Aの休業を認めるよう指導した。 • その結果、会社は、Aの休業を認め、Aは6週間後に元の職場に復職することができ、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、部長からの継続したパワーハラスメントにより、体調不良となったため、会社のハラスメント相談窓口にご相談した。相談から4か月後に、パワーハラスメントを認定するとの報告を受けたものの、被害者であるBの救済措置が行われず、また、行為者に対する措置についても説明されなかった。そのため、Bは、被害者及び行為者に対する措置を行うよう会社に求めたが、その後、会社から連絡がないため、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おり、相談受理後の事実確認等も行っていた。しかし、調査等の対応に時間を要し、具体的な対応について B に経過を伝えていなかったことが判明。労働局から、会社に事後対応として取るべき対応について説明した上で、会社の対応の進捗状況を知らない B は不安や会社に対する不信感を募らせたと思われることを指摘。B の意向の把握や会社の対応の流れの説明を行うよう助言を行った。
- 会社は、B と面談を行い、B の意向を十分に把握し、意向に沿った対応を行ったため、解決した。なお、会社は、今回の件を踏まえ、今後の相談対応プロセスについて見直すこととした。

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7年4月1日現在)