

厚生労働省  
東京労働局発表  
平成 29 年 6 月 26 日

担 当	雇用環境・均等部 指導課 課長 岩出 順一 主任雇用環境改善・均等推進指導官 大高 和久里
	統括労働紛争調整官 佐藤 千恵子
	電話 03-3512-1609 夜間直通 03-3512-1535

## 個別労働紛争の解決制度に関する 平成 28 年度の施行状況を発表します

～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が4年連続トップ～  
～7月よりハラスメント対応特別相談窓口を開設～

東京労働局（局長 渡延 忠）では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下「個紛法」という。）に基づく個別労働紛争の解決を図る制度（総合労働相談、助言・指導、あっせん）及び「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」及び「パートタイム労働法」（以下「均等三法」という。）に基づく均等三法に係る個別労働紛争の解決を図る制度（援助（助言・指導）、調停）を施行しています。

このたび、上記制度に関する平成 28 年度の施行状況を別添 1 のとおり取りまとめましたのでお知らせします。

また、本年 7 月よりハラスメント対策強化のため、別添 2 のとおりハラスメント対応特別相談窓口を開設する予定としていますので、併せてお知らせします。

### 【平成28年度の施行状況の概要について】(別添1参照)

#### ➤ 相談、助言・指導、あっせん件数

○総合労働相談(※1)件数	179,819 件	(前年度比 47.9%増)
うち民事上の個別労働紛争相談件数	29,028 件	(同 14.6%増)
うち均等三法関係相談件数	26,980 件	(同 99.7%増)
○労働局長による助言・指導(※2)の申出受付件数	738 件	(同 13.4%増)
○紛争調整委員会によるあっせん(※3)申請受理件数	1,150 件	(同 11.5%増)
○労働局長による紛争の解決援助(※4)の申出受付件数	109 件	(同 45.3%増)
○紛争調整委員会による調停(※5)申請受理件数	16 件	(同 220.0%増)

#### ➤ 相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、いじめ・嫌がらせに関するものが依然として最も多く、特に、助言・指導においては 43.8%増加している。

なお、改正育児・介護休業法(平成 29 年 1 月 1 日施行)に関する問い合わせや相談が多数あった影響で、総合労働相談件数が大幅に増加している。

#### ➤ 東京労働局では、平成 28 年 4 月より組織改編を行い、「パワハラや解雇等に関する相談窓口」と「セクハラやいわゆるマタハラ等(※6)に関する相談窓口」を一つにした「雇用環境・均等部」を発足させ、ワンストップサービスを実施している。

#### ➤ あっせん手続が終了した件数における紛争当事者双方のあっせん参加率は 63.0%(全国平均 56.8%)。

あっせん手続が終了した件数における合意率は 43.0%(全国平均 39.4%)。

あっせん手続が終了した件数のうち被申請人があっせんに参加した件数における合意率は 68.3%(全国平均 66.4%)。

### 【ハラスメント対応特別相談窓口について】(別添2参照)

- 担当窓口 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課
- 受付時間 9時～17時
- 電話番号 パワハラについては 03-3512-1608  
セクハラ、いわゆるマタハラ等については 03-3512-1611
- 住 所 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎 14階

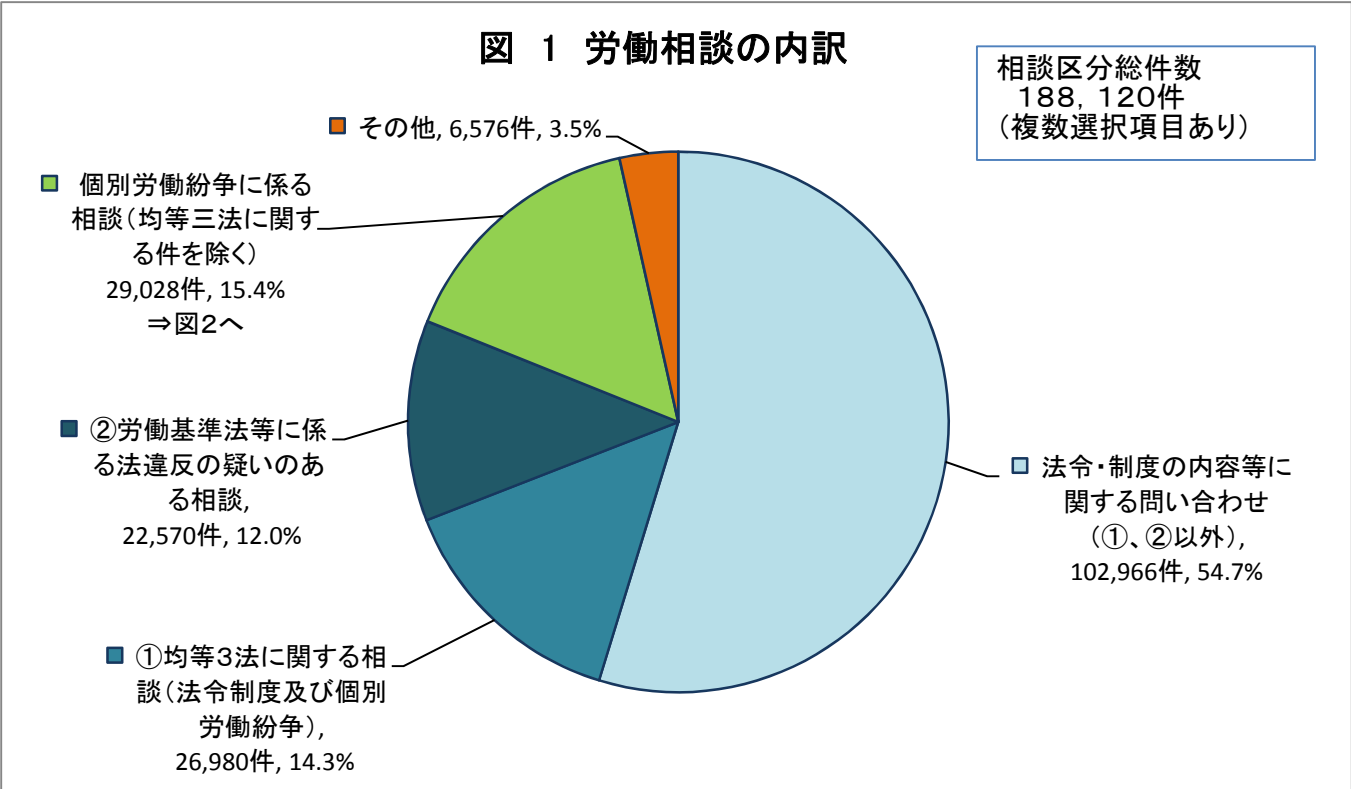
- ※1 「総合労働相談」：東京労働局、各労働基準監督署内、有楽町駅前など20か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。なお、平成28年度から、均等三法に関しても一体的に労働相談として対応することになり、それらの相談件数も計上されている。
- ※2 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ※3 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。
- ※4 「紛争の解決援助」：均等三法に係る個別労働紛争について、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。
- ※5 「調停」：均等三法に係る個別労働紛争について、紛争当事者の間に、弁護士や学識経験者など労働問題の専門家である紛争調整委員が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。
- ※6 「いわゆるマタハラ等」：妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、及び、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い。

# 平成 28 年度個別労働紛争解決制度施行状況

別添 1

## 1. 総合労働相談件数

平成 28 年度において、雇用環境・均等部、都内 20 か所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数は、合計 179,819 件で、前年度に比べ 47.9% 増加しました。



## ハラスメントに係る相談状況

上記相談件数のうち、ハラスメントに係る相談件数は、以下のとおりです。

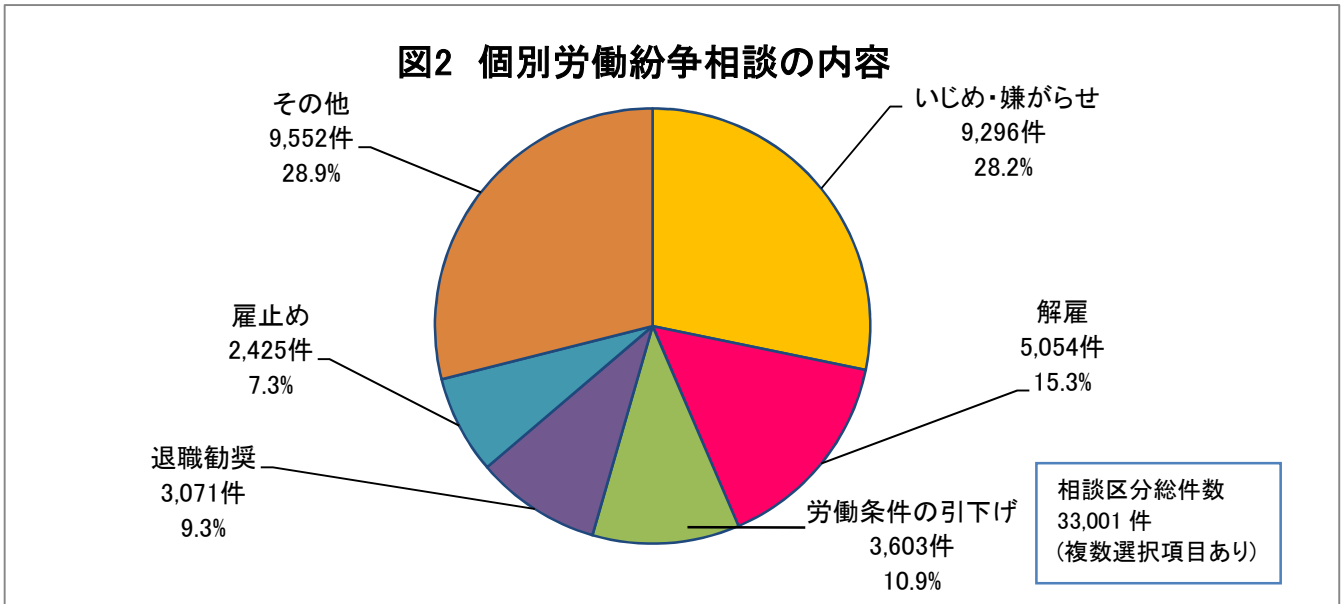
いじめ・嫌がらせ	9,296 件
育児ハラスメント (注)	1,415 件
妊娠・出産等ハラスメント (注)	1,056 件
セクシュアルハラスメント	972 件
介護ハラスメント (注)	294 件

(注)「育児ハラスメント」、「妊娠・出産等ハラスメント」、「介護ハラスメント」に関する相談件数には、妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする解雇、退職強要、雇用形態の変更等不利益取扱いに関する相談、上司、同僚などによる就業環境を害する行為(※)に関する相談として寄せられたものを計上しています。

※平成 29 年 1 月 1 日より改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法が施行となり、妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする上司、同僚からの嫌がらせ等、就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

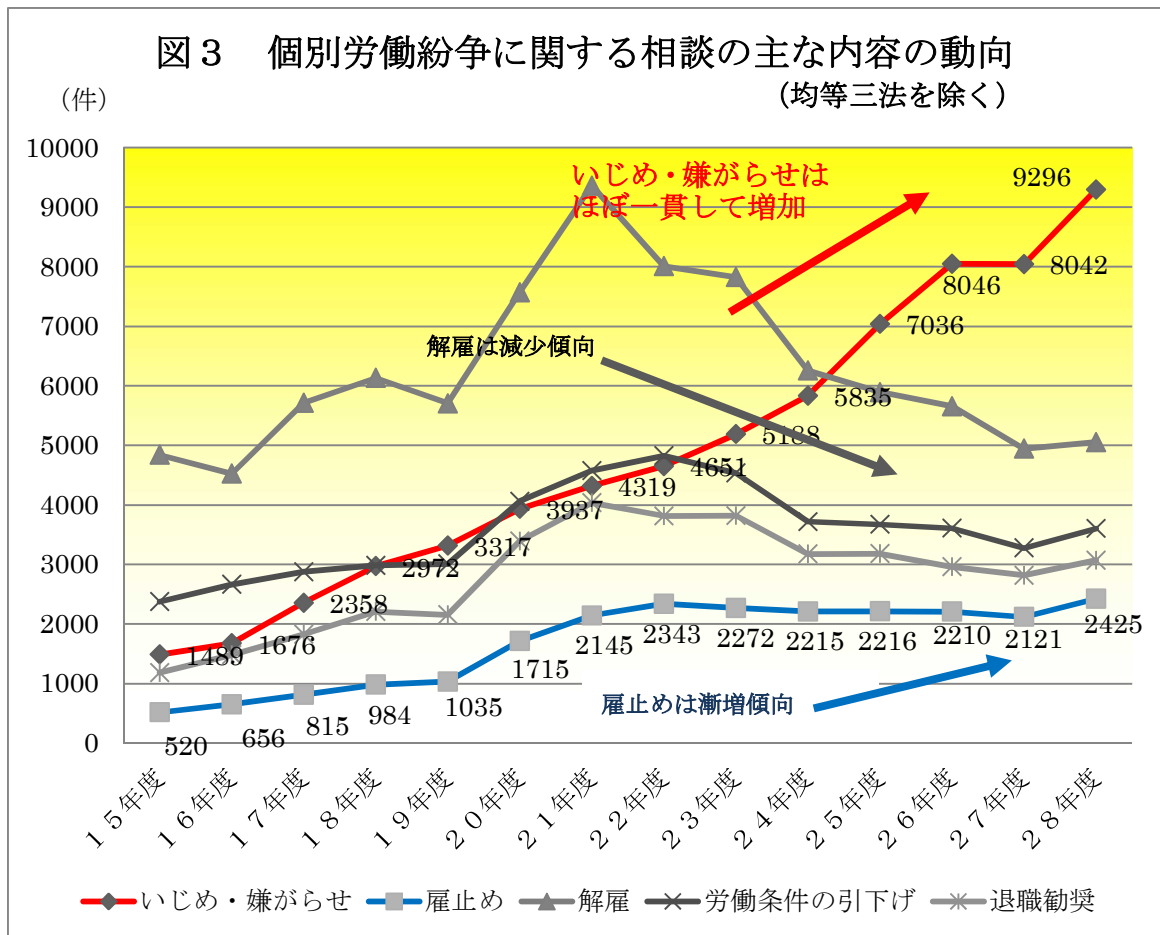
## 2. 個別労働紛争相談

総合労働相談件数のうち労働基準法等の問題とならない民事上の個別労働紛争に関する相談は、29,028件で17.8%を占めています。その内容別の内訳としては、「いじめ・嫌がらせ」が28.2%となっており、「いじめ・嫌がらせ」の増加傾向が続いています。



当局においては、労働に関するあらゆる相談に対応しています。寄せられた相談の中で、法違反に対する指導を求めるものについては、労働基準監督署、公共職業安定所等へ取り次ぎ、また、すぐに裁判制度の利用を求めるものについては、地方裁判所又は簡易裁判所を案内しています。

そして、裁判制度を利用せず、又は利用前に紛争の解決を求める方に対しては、裁判外紛争解決制度である2の労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんを案内しています。



### 3. 個別労働紛争の解決制度

相談によっても紛争の自主的解決に至らなかった事案については、民事上の個別労働紛争の解決を図るための裁判外紛争処理制度である

- (1) 労働局長の助言・指導
- (2) 東京紛争調整委員会によるあっせん
- (3) 労働局長による紛争の解決援助
- (4) 東京紛争調整委員会による調停

を運用しています。

各制度の利用状況は以下のとおり。

#### (1) 労働局長の助言・指導の申出 : 738件 (前年度比13.4%増)

【申出の内容 (上位抜粋)】	【件数 (申出件数に占める割合)】
・ いじめ・嫌がらせ	276件 (37.4%)
・ 労働条件の引下げ	123件 (16.7%)
・ 雇止め	117件 (15.9%)
・ 解雇	80件 (10.8%)
・ その他の労働条件	58件 (7.9%)

- 平成28年度中に、助言・指導を実施したものは745件 (前年度の繰越し分を含む。)
- いじめ・嫌がらせに係る申出は、大幅に増加しており、前年度比43.8% (84件) 増。

#### (2) 東京紛争調整委員会によるあっせんの申請 : 1,150件 (前年度比11.5%増)

【申出の内容 (上位抜粋)】	【件数 (申請件数に占める割合)】
・ いじめ・嫌がらせ	344件 (29.9%)
・ 解雇	314件 (27.3%)
・ その他の労働条件	145件 (12.6%)
・ 労働条件の引下げ	110件 (9.6%)
・ 雇止め	108件 (9.4%)
・ 退職勧奨	70件 (6.1%)

- 平成28年度中に手続きを終了したもの1,118件(a)のうち、実際にあっせんを実施したもの (相手方があっせんに参加したもの) は704件(b)、合意したものは481件(c)。
- あっせんの参加率(b/a)は63.0% (全国平均56.8%)  
合意率(c/a)は43.0% (全国平均39.4%)  
あっせんに参加した場合の合意率(c/b)は68.3% (全国平均66.4%)

(3)労働局長による紛争の解決援助の申出：109件(前年度比45.3%増)

○ 男女雇用機会均等法 72件(前年度比84.6%増)

【申出の内容】

【件数(申出件数に占める割合)】

・妊娠等不利益取扱い	39件(54.2%)
・セクシュアルハラスメント	24件(33.3%)
・母性健康管理	8件(11.1%)
・昇進	1件(1.4%)

○ 育児・介護休業法 37件(前年度比2.8%増)

【申出の内容】

・育児休業等を理由とする不利益取扱い	24件(64.9%)
・育児休業、介護休業等制度利用	13件(35.1%)

(4)東京紛争調整委員会による調停の申請：16件(前年度比220.0%増)

○ 男女雇用機会均等法 14件(前年度比250.0%増)

【申請の内容】

【件数(申請件数に占める割合)】

・セクシュアルハラスメント	6件(42.9%)
・妊娠等不利益取扱い	4件(28.6%)
・母性健康管理	4件(28.6%)

○ 育児・介護休業法 2件(100.0%増)

【申請の内容】

【件数(申請件数に占める割合)】

・休業を理由とする不利益取扱い	2件(100.0%)
-----------------	------------

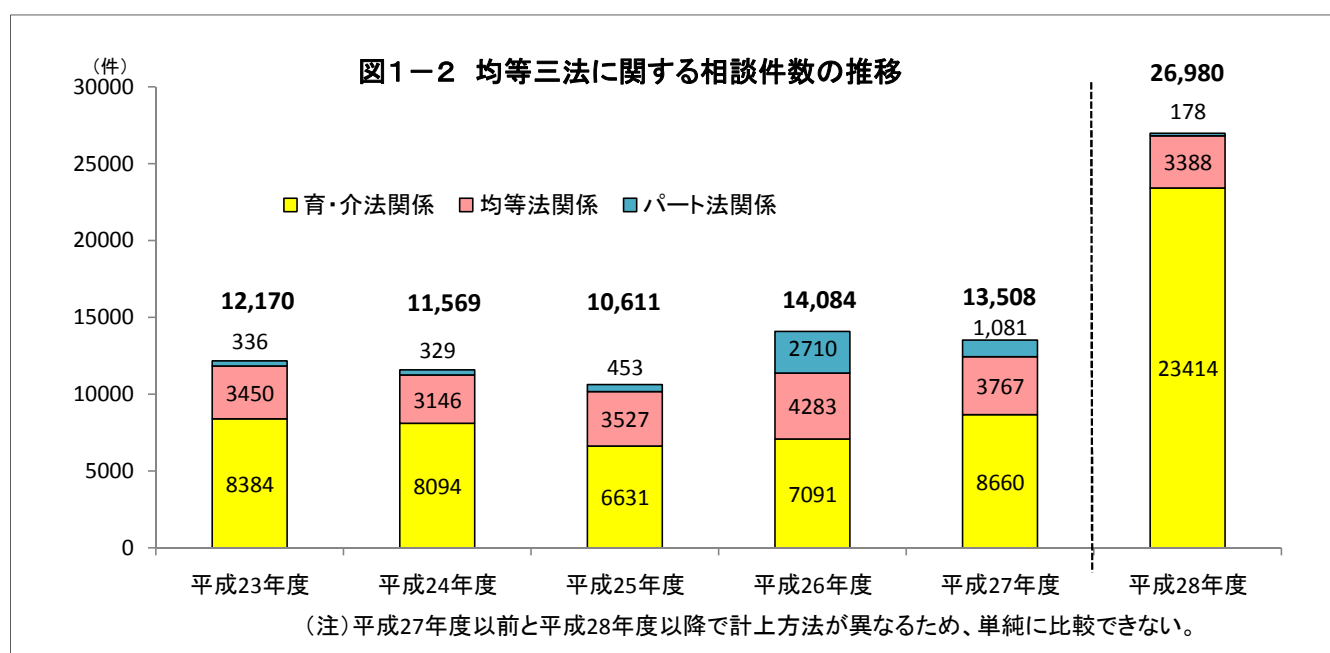
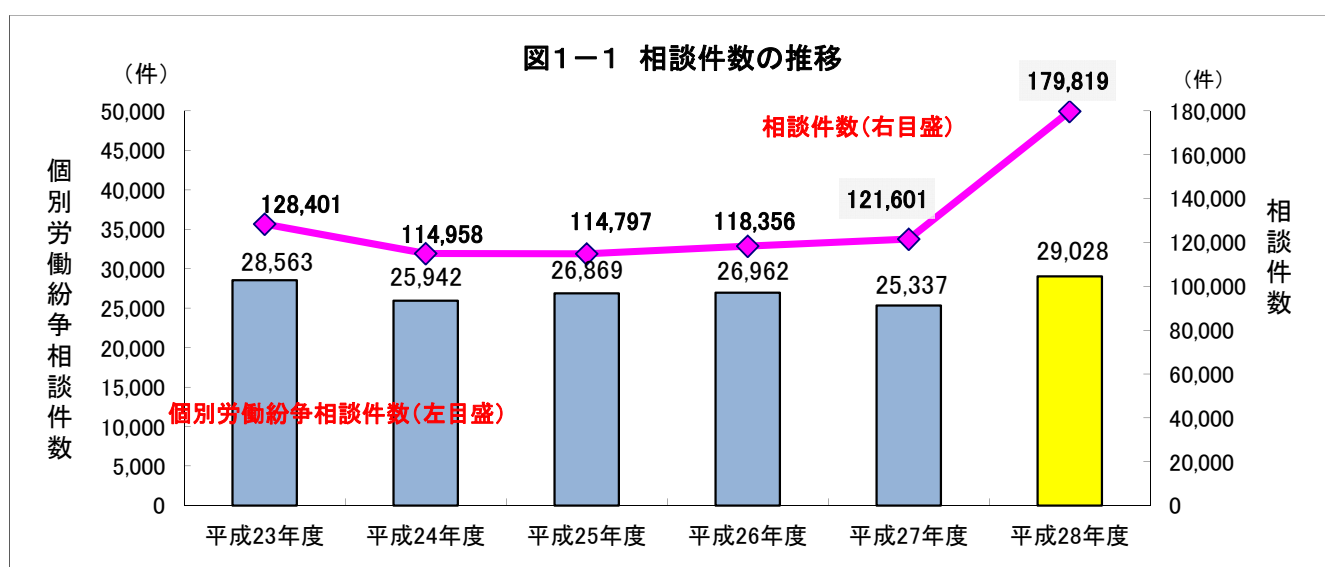
➤ 平成28年度中に手続きを終了したもの15件(a)のうち、実際に調停を実施したものの(相手方が調停に参加したもの)は15件(b)、当事者双方が調停案を受諾し解決したものは11件(c)で、参加率(b/a)は100.0%、解決率(c/a)は73.3%。

表1 労働相談件数等の推移

平成	相談件数		個別労働紛争に係る相談件数	労働局長による助言・指導の申出件数	紛争調整委員会によるあつせん申請件数	労働局長による紛争の解決援助の申出件数	紛争調整委員会による調停申請件数
	個紛法	均等三法					
23年度	128,401 -0.7%	12,170 -56.1%	28,563 -4.7%	520 7.4%	1,381 14.8%	169 76.0%	14 16.7%
24年度	114,958 -10.5%	11,569 -4.9%	25,942 -9.2%	651 25.2%	1,365 -1.2%	103 -39.1%	10 -28.6%
25年度	114,797 -0.1%	10,611 -8.3%	26,869 3.6%	644 -1.1%	1,228 -10.0%	93 -9.7%	8 -20.0%
26年度	118,356 3.1%	14,084 32.7%	26,962 0.3%	576 -10.6%	1,073 -12.6%	110 18.3%	11 37.5%
27年度	121,601 2.7%	13,508 -4.1%	25,337 -6.0%	651 13.0%	1,031 -3.9%	75 -31.8%	5 -54.5%
28年度	179,819 (47.9%) *1		29,028 14.6%	738 13.4%	1,150 11.5%	109 45.3%	16 220.0%

※注:( )内は前年度比

\*1:平成28年度相談件数は個紛法及び均等三法に係る相談件数を合計したもの。  
また、均等三法の相談件数については、平成27年度以前と平成28年度以降で計上方法が異なるため、単純に比較できない。



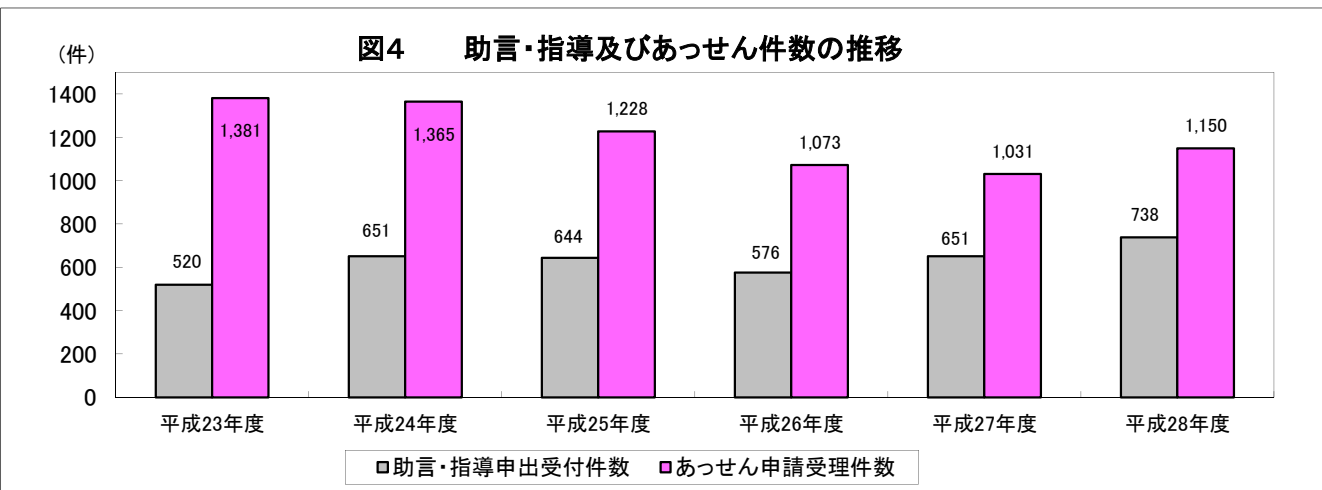
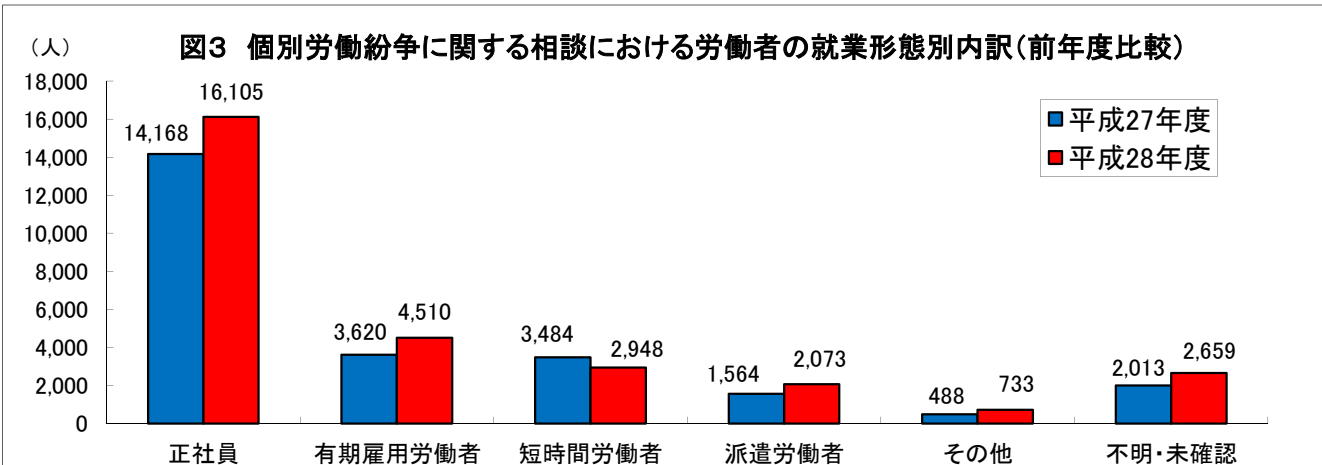
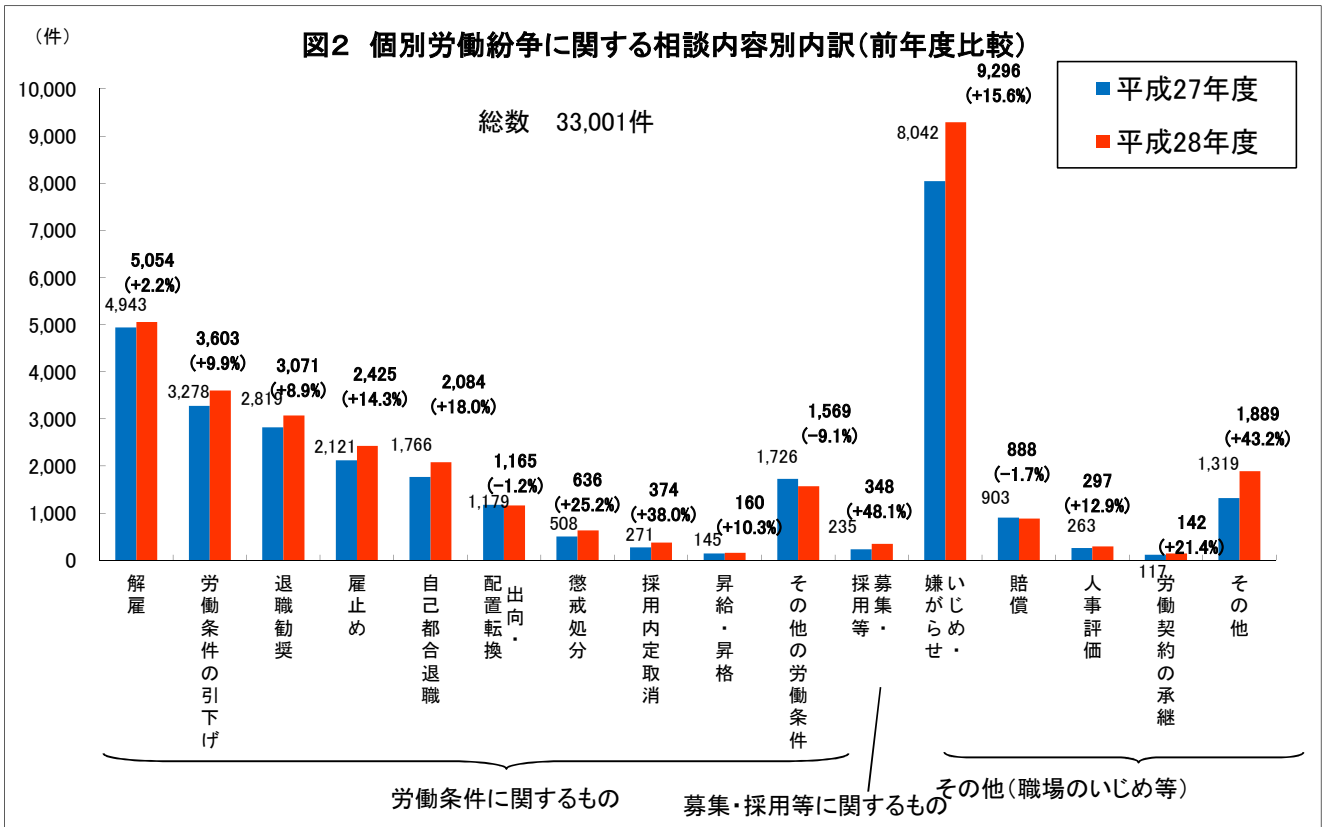
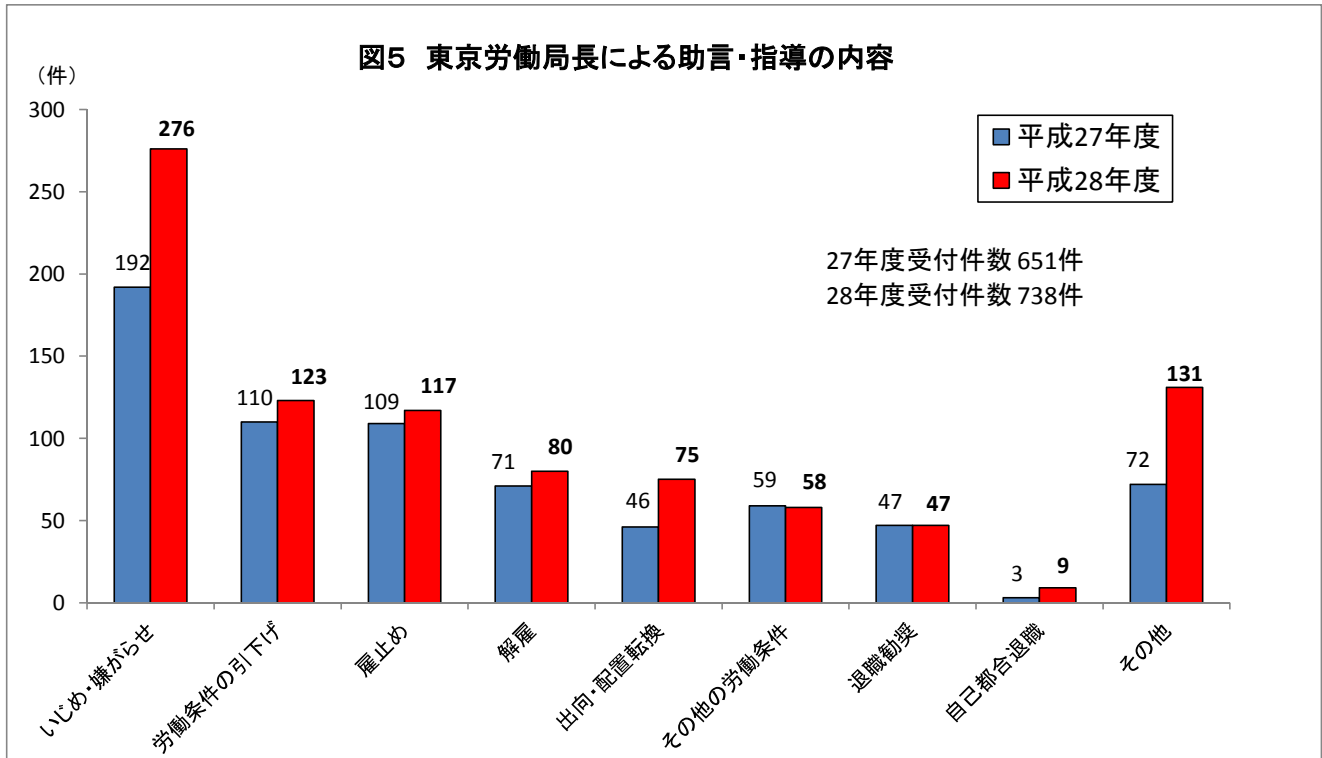




図5 東京労働局長による助言・指導の内容



【詳細区分】

(1) 助言・指導の申出の受付件数 738 件 (複数の内容を含む場合がある。)

《紛争の内容》

いじめ・嫌がらせ	276 件
労働条件の引下げ	123 件
雇止め	117 件
普通解雇	70 件
整理解雇	2 件
懲戒解雇	8 件
出向・配置転換	75 件
その他の労働条件	58 件
退職勧奨	47 件
自己都合退職	9 件
その他	131 件

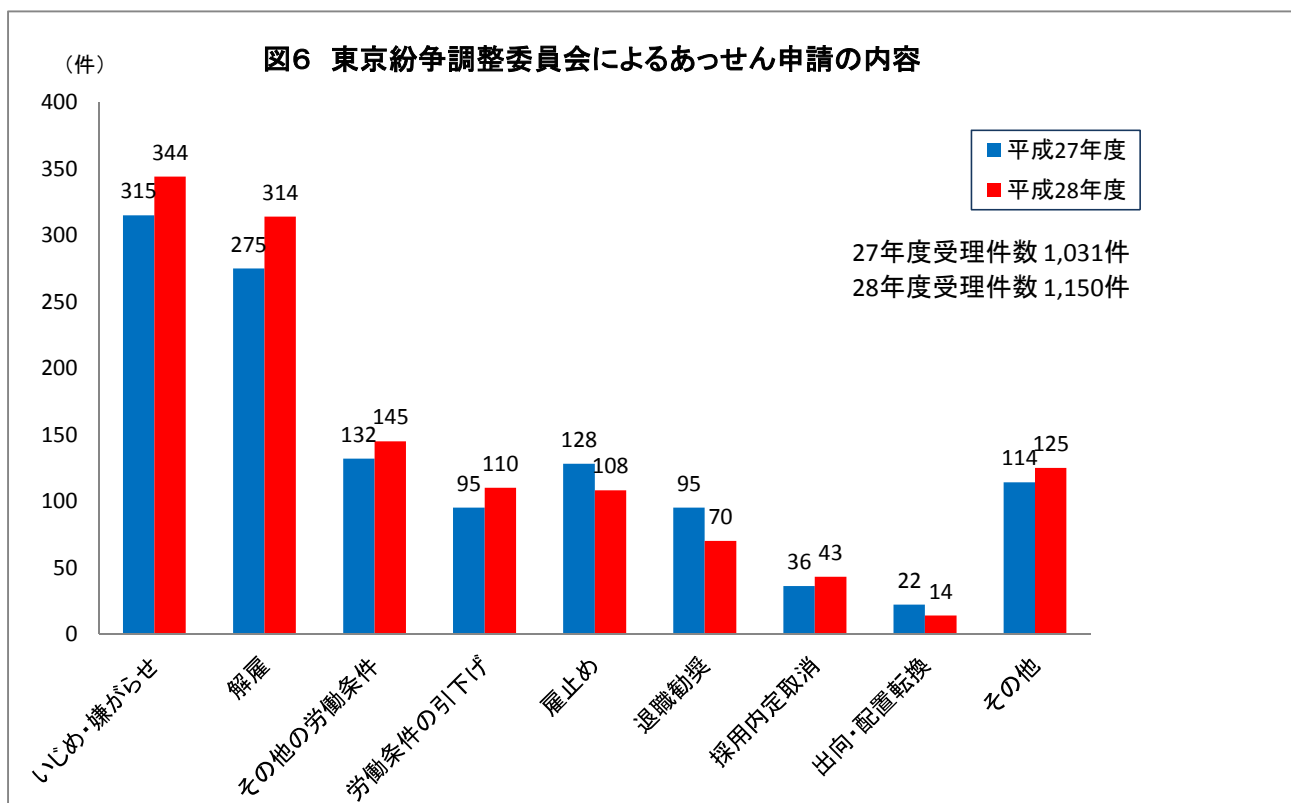
解雇計  
80 件

合計 916 件

(2) 助言・指導の手続を終了した件数 745 件 (前年度繰り越し分含む)

《終了の区分》

助言・指導を実施	676 件
取下げ	57 件
打切り	3 件
制度対象外事案・その他	9 件



【詳細区分】

(1) あっせん申請の受理件数 1,150 件 (複数の内容を含む場合がある。)

《紛争の内容》

いじめ・嫌がらせ	344 件	}	解雇計 314 件
普通解雇	299 件		
整理解雇	9 件		
懲戒解雇	6 件		
その他の労働条件	145 件		
労働条件の引下げ	110 件		
雇止め	108 件		
退職勧奨	70 件		
採用内定取消	43 件		
出向・配置転換	14 件		
その他	125 件		
<b>合計</b>	<b>1,273 件</b>		

(2) あっせん手続きを終了した件数 1,118 件 (前年度繰り越し分含む)

実際にあっせんを実施した件数	704 件	(63.0%) * 参加率
うち、当事者の合意が成立したもの	481 件	(43.0%) * 合意率
* あっせんを実施したものの合意率		(68.3%)
あっせんを実施する前に合意が成立したもの	4 件	(0.4%)
あっせん取下げの件数	30 件	(2.7%)
あっせん不参加の件数	380 件	(34.0%)

図7 東京労働局長による紛争の解決援助の内容  
(男女雇用機会均等法)

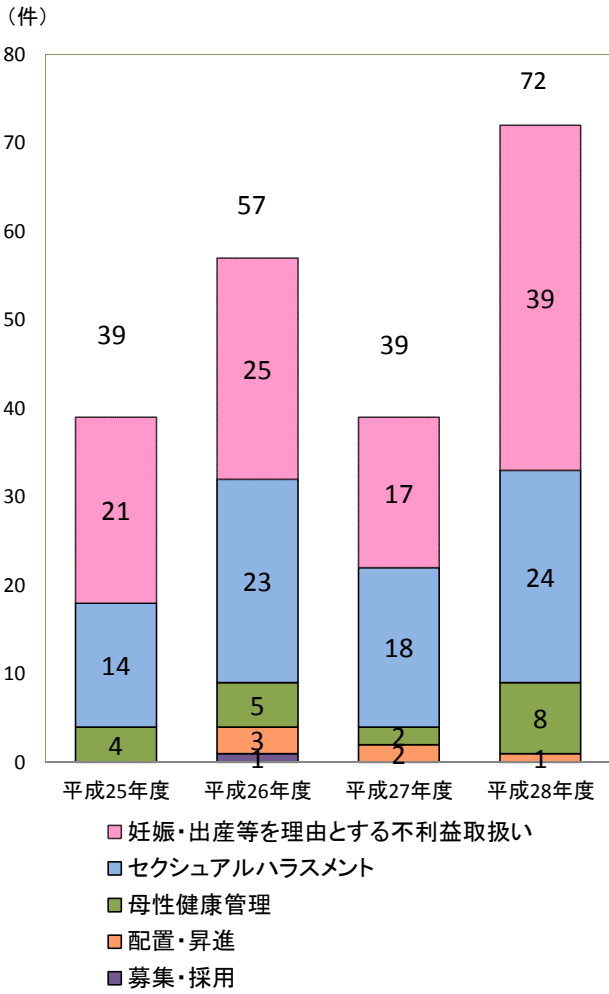


図8 東京労働局長による紛争の解決援助の内容  
(育児・介護休業法)

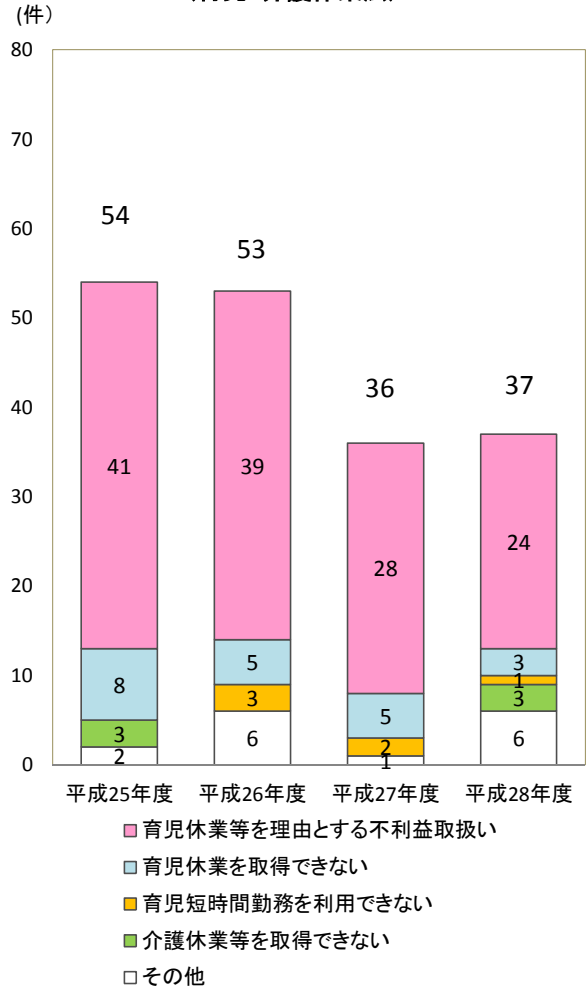


図9 東京紛争調整委員会による調停申請の内容  
(男女雇用機会均等法)

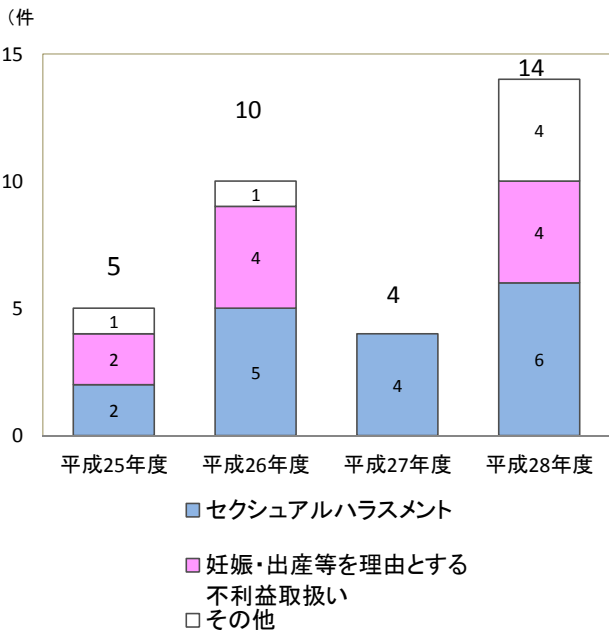
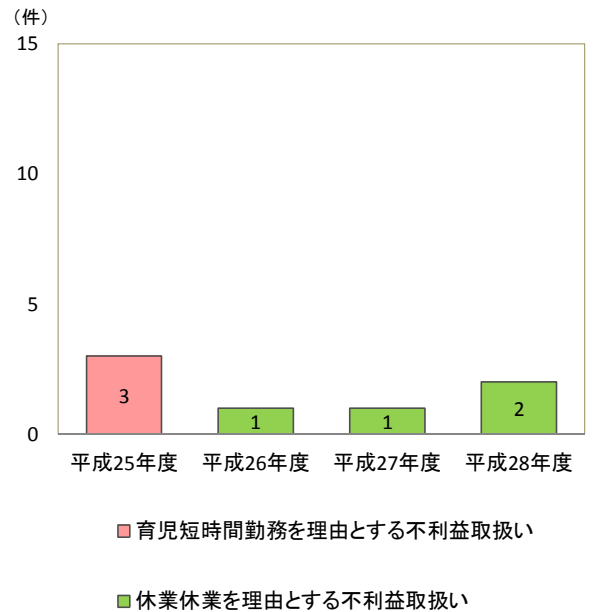


図10 東京紛争調整委員会による調停申請の内容  
(育児・介護休業法)



事例1

いじめ・嫌がらせが解消されたケース

■申出人(女性労働者(短時間勤務労働者)A)の主張

直属の上司から、同僚の面前で叱責され、また、身に覚えのないミスの責任を押し付けられるなどのいじめ・嫌がらせを受け、その影響で体調不良にもなった。このことについて職場の責任者に相談したが、改善されていない。

上司または自分を配置転換することを希望する。

□被申出人(会社)の主張

助言・指導の申出を受けて、会社として改めて調査をしたところ、申出人が主張するような事実があったと推測されるという結論に至った。また、申出人から相談を受けた責任者が、問題を深刻に受け止めておらず何も対応していなかったことも判明した。

定期的な異動の時期に、上司を配置転換することを検討している。

(助言・指導)労働局⇒被申出人

いじめ・嫌がらせに関する相談が寄せられた場合には「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」等を参考に、適切に対応すること。

申出人に対しては、上司の人事異動は、いじめ・嫌がらせへの対応であることを説明してはどうか。

(結果)

助言・指導が行われた以降、上司からのいじめ・嫌がらせはなくなり、職場環境が改善された。また、現在の職場で勤務を続けられることになった。

事例2

雇止めが撤回されたケース

■申出人(男性労働者(有期契約労働者)B)の主張

6か月ないし1年の有期労働契約の更新を重ねて十数年間就労していたが、高齢であること、勤務態度に問題があることなどを理由に、契約の更新を拒否された。しかし、自分と同じぐらいの年齢で勤務を継続している同僚もいるし、これまで顧客からクレームを受けたこともないので、雇止めの撤回を求める。

□被申出人(会社)の主張

Bの勤務態度には問題があり、協調性にも欠ける。高齢でもあるため、今回は、契約の更新をしないこととした。

(助言・指導)労働局⇒被申出人

Bとの有期労働契約は、複数回更新されて十数年継続勤務していることから、契約終了にあたっては、労働契約法第19条により、解雇権濫用法理が適用されるのではないか。

被申出人が、Bの勤務態度や協調性に関する事実関係を立証することは困難と思われ、また、申出人に対する教育・指導の経緯等に問題がないといえないことから、申出人と協議し、雇止めは撤回してはどうか。

(結果)

助言・指導を受けて、双方で協議したところ、労働者Bは反省すべき点があったことを認め、被申出人は雇止めに撤回して、労働者Bは復職することができた。

# 東京紛争調整委員会によるあっせんの事例

## 事例 1

## 採用内定取消をめぐる紛争

### ■申請人（男性C）の主張

会社からは、採用が決定したことを知らされ、最初の出社日も指定されていた。しかし、入社前の打ち合わせで会社に行った際、社長に挨拶がなかったとして、採用内定を取り消された。しかし、社長とは面接であったこともなく、面識がなかった。

内定により雇用契約は成立しており、今回のような理由で内定を取り消すのは解雇権の濫用にあたる。内定後にほかの会社の採用選考を断っており、雇用機会損失による経済的な損失が発生している。

解決金として、100万円の支払いを求めたい。

### □被申請人（会社）の主張

事実関係については争わないが、解決金100万円の支払いは難しい。

### （あっせんのポイント）

あっせん委員が、解決金額に関し、和解のための歩み寄りを促したところ、会社は、解決金70万円を支払いたい意向を示した。

### （結果）

あっせん委員の調整により、双方で雇用関係が存在しないことを確認し、会社が解決金70万円を支払うことで和解した。

## 事例 2

## 定年後の再雇用に関する紛争

### ■申請人（女性労働者D）の主張

定年後、再雇用制度により、嘱託として勤務を続けている。定年前と仕事の内容は変わらず、業務量はむしろ増えているにもかかわらず、賃金は定年前よりも相当減額された。また、不当な人事評価も受けた。

精神的・経済的損害に対する補償金として、1800万円の支払いを求めたい。

### □被申請人（会社）の主張

再雇用制度は会社の規程のとおり運用しているし、業務量についてはむしろ減少している。

申請人の仕事ぶりには問題が多く、定年前から注意もしている。

なお、嘱託社員の場合には人事評価制度はなく、申出人の主張には誤解によるものが含まれている。

### （あっせんのポイント）

あっせんの場で、会社は、申請人が退職することを条件に解決金525万円を支払うことを提案した。

あっせん委員は、申請人に対し、人事評価に関する主張は誤解に基づくものであることを指摘。申請人が会社の提案を大筋で受け入れることを確認した上で、退職日や解決金の名目について調整した。

### （結果）

あっせん委員の調整を踏まえ、双方が雇用の終了及び退職日を確認し、会社が退職金見合いとして525万円の解決金を支払うことで和解した。

# 均等三法における東京労働局長による紛争の解決援助事例

## 事例 1

### 妊娠報告後の解雇が撤回されたケース

#### ■ 申出人（女性労働者A（正社員 営業事務 入社2年））の主張

妊娠報告後すぐに切迫流産で入院し休職した。復帰後、上司から「おまえはいらない、辞めてもらってかまわない」と強く言われたり、仕事を減らされるなどの嫌がらせを受けた後、解雇通知を受けた。解雇を撤回するとともに、嫌がらせをやめてもらい、産前産後休業、育児休業を利用して働きたい。

#### □ 被申出人（社長）の主張

解雇理由は能力不足。妊娠ではない。入社直後から能力が低いと感じていた。他の社員は日頃から自己研さんに努めているが、彼女には努力している様子も見られない。遅刻が多いなど勤務態度にも問題があった。その都度指摘はしていたはずだが、解雇に相当すると明確には伝えていない。

#### （助言・指導のポイント）

被申出人に対し、①業務遂行能力について、これまで明確な注意を与えていないにも関わらず、妊娠の報告後に解雇することは、原則、妊娠を理由とした不利益取扱いに該当する（均等法第9条第3項）こと、②妊娠による体調不良で休職したことで、上司が解雇等不利益な取扱いを示唆する発言をすることは妊娠等に関するハラスメントに当たり、事業主には防止措置を講じる義務がある（男女雇用機会均等法第11条の2）ことなど法的問題点について助言した。

#### （結果）

助言を受けて、被申出人は解雇を撤回し、Aは復職することができた。会社は、業務遂行能力不足の注意は別に行うとともに、ハラスメント防止対策を講じた。

## 事例 2

### 育休復帰後、育児短時間勤務の申出後の降格が撤回されたケース

#### ■ 申出人（女性労働者B（正社員 経営管理部門主任））の主張

育休復帰時に育児短時間勤務の利用を申し出たところ、課長代理（管理職）から主任に降格された。理由を確認したところ、会社から「育児短時間勤務を利用している者に管理職は務まらないため」と説明されたが、納得できない。課長代理に戻してほしい。

#### □被申出人（人事部長）の主張

Bを主任に降格した理由は能力評価の結果である。また、管理職は部下の勤務時間管理も重要な業務であるため、育児短時間勤務利用者で管理職の者はいない。育児休業後フルタイムで復帰した者は管理職のままである。明確な能力評価・昇格基準がないため、理解されにくかったのかもしれないが、育児休業を取得したこととは関係ない。

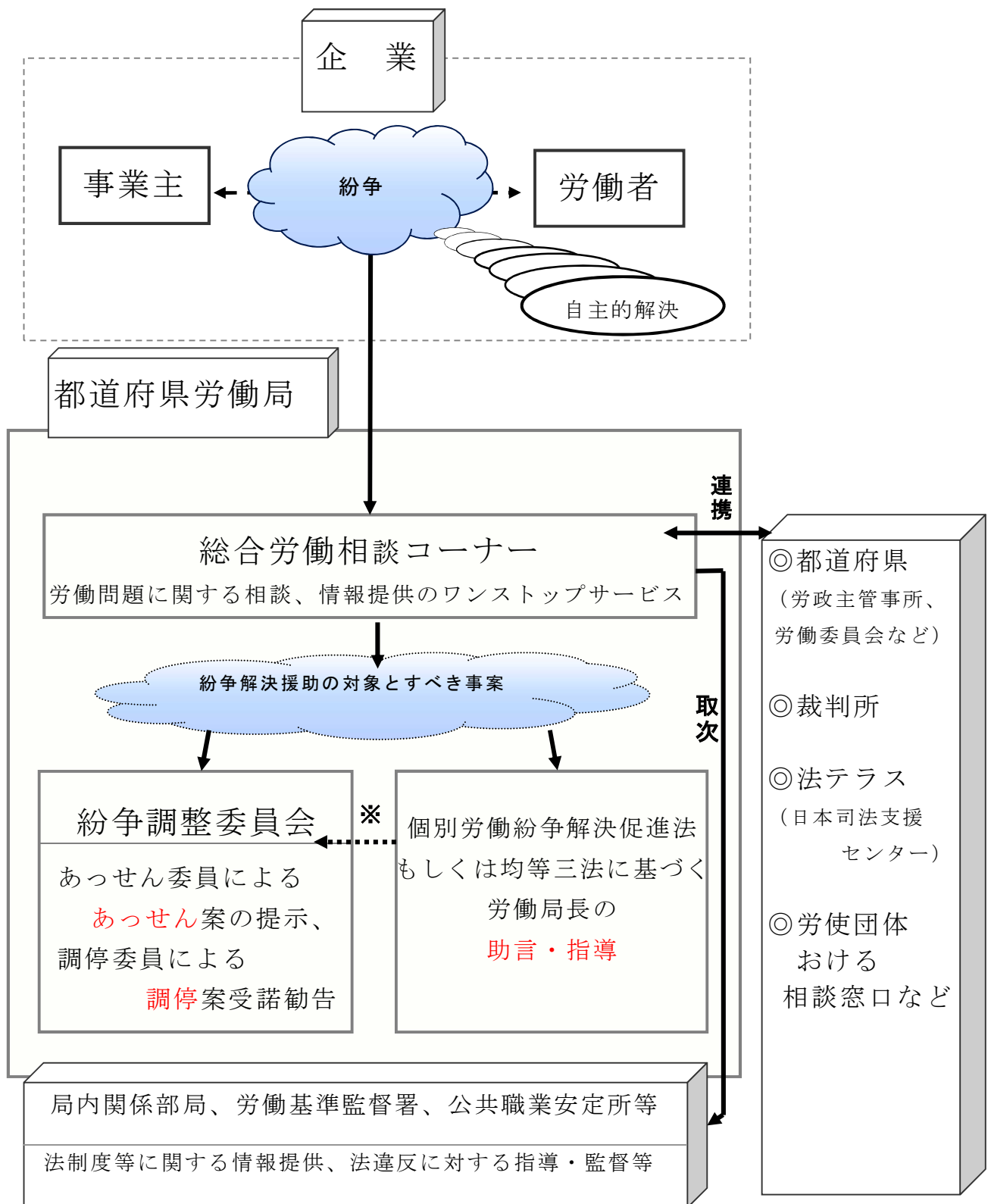
#### （助言・指導のポイント）

育児休業からの復帰時は、原則、休業前の役職・業務に就かせる必要があること、育児休業からの復帰後、もしくは育児短時間勤務利用者を一律に役職から外すことは、原則、育児休業等を理由とする不利益取扱いに該当する（育児・介護休業法第10条、第23条の2）旨法的問題点について助言した。

#### （結果）

助言を受けて、今後は、被申出人含め管理職のまま育児短時間勤務を利用できるようにするとともに、昇格基準を明確化することとした。

# 労働局における個別労働紛争解決システム



※ ◀..... 事案によっては、助言・指導からあっせんや調停に移行することがあります。

**ハラスメント対応特別相談窓口**を開設！

開設期間：平成29年7月～平成29年12月

**働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！**ひとりで悩まないで  
まずは相談してください会社が動かないと解決し  
ません**職場でのあらゆるハラスメントは許されません！****職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは**

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

**「職場での優位性」とは**

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれます。

**「業務の適正な範囲」とは**

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を發揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。



- ① 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および  
② 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラなど）  
とは

- ① 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といい、法律で禁止されています。
- ② また、妊娠、出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚等からの嫌がらせが問題となっています。事業主はいわゆるマタハラを防止するための措置が義務づけられました。（※平成29年1月1日施行）

**職場のセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは**

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、または、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。



相談して  
ください!

都道府県労働局があなたのお力になります!

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください!! 相談は無料です!



○会社に対し、法律や制度の説明をします。

○会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。

○会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停、あっせんなど個別紛争解決の援助を行います。

## ハラスメント対応特別相談窓口

担当：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

受付時間 9時～17時

※都内にお勤めの方、企業の担当者様からのご相談をお待ちしています。  
時間に余裕を持って、お電話またはご来庁ください。ご予約も承っております。

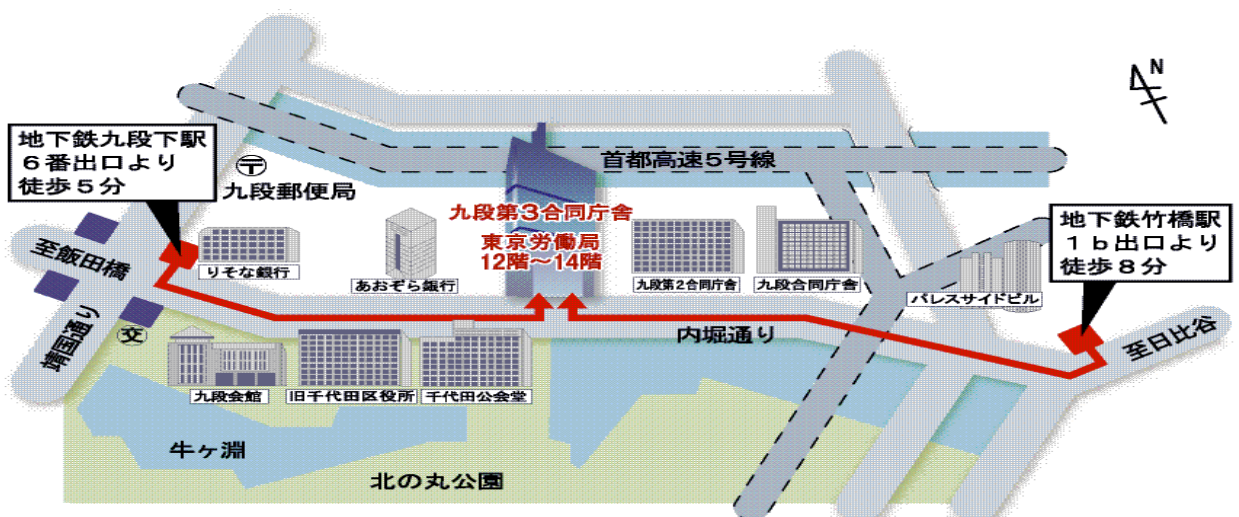
電話番号 パワハラについては

**03-3512-1608**

セクハラ、いわゆるマタハラ等については

**03-3512-1611**

住所 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階



以下の窓口でも相談に応じています。

・最寄りの労働基準監督署の総合労働相談コーナー

(住所・電話番号は、東京労働局HP上の

「窓口相談」→「総合労働相談コーナー」をクリック!)

・有楽町総合労働相談コーナー(フリーダイヤル 0120-601-556)