

# 労働相談及びあっせんの概要

(令和7年度)



東京都産業労働局



## ま え が き

東京都では、都内6か所に設置した労働相談情報センターで、労使や都民の皆様から、常時、労働問題全般についての相談を受けています。また、労働相談を受ける中で、当事者間での自主的な問題解決が困難な場合には、当事者である労働者及び使用者の要請を受けて、労使間の問題解決の支援をする「あっせん」を行っています。

この冊子は、令和7年4月から令和8年3月までの1年間に受けた労働相談及びあっせんの状況についてご理解いただくために作成したものです。

令和7年度の労働相談件数は、50,003件となり、前年度より5,563件(12.5%)増加しました。また、労働相談から「あっせん」に移行した件数は263件で、前年度より5件(1.9%)減少しました。

相談内容では、最多項目は「職場の嫌がらせ」(12,759項目)で、以下、「退職」9,371項目、「労働契約」7,653項目、「解雇」5,436項目、「休職・復職」5,045項目が上位5項目となっています。

労働問題で悩みを抱える労使双方に対し、東京都は長年にわたり問題解決のための助言や適切な示唆等を行ってきました。各事務所での来所相談に加え、都民の方々が気軽に相談できる窓口として、労働問題の電話相談専用ダイヤル『東京都ろうどう110番』を開設しています。

令和4年度には、PCやスマートフォン等から行えるオンライン相談、多摩地域の自治体等5か所に設置の労働相談専用端末から行える遠隔相談、24時間自動応答で労働問題の疑問に答える「労働相談チャットボット」をそれぞれ開設し、令和5年度からは、LINEの通話機能を利用した電話相談を開始しました。また、令和6年度からは、労働相談情報センター青山事務所(はたらく女性スクエア)において、女性の労働問題に関する相談を受けています。

今後とも労働相談情報センターは、身近な労働相談の窓口として、また、労使間のトラブルを未然に防止するための情報発信拠点として、広く都民の皆様のお役に立ちたいと考えています。

本冊子が、東京都の労働相談業務について、ご理解いただく一助となれば幸いです。

令和8年6月

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課



## 目 次

I	労働相談の状況	1
1	労働相談の状況	3
2	労働相談の内容	8
3	労働相談の受理形態等の状況	10
4	街頭労働相談等	12
5	関連事業	14
II	あっせんの状況	15
1	あっせんの状況	17
2	あっせんに要した日数	19
3	あっせんの内容	20
4	あっせん事例	21
III	労働相談のテーマ別状況	25
1	パート・アルバイト労働相談	27
2	派遣労働相談	31
3	外国人労働相談	35
4	職場の嫌がらせに関する労働相談	40
5	セクシュアルハラスメントに関する労働相談	43
6	マタニティハラスメントに関する労働相談	46
7	メンタルヘルスに関する労働相談	48
8	心の健康相談	51
IV	統計表	57
	労働相談情報センターのご案内	63



## I 労働相談の状況



# 1 労働相談の状況

## (1) 年間労働相談件数

労働相談件数は50,003件で、前年度より5,563件（12.5%）増加した。  
 年間の相談件数は、令和3年度以降5万件を下回っていたが、令和7年度は5万件を超えた。

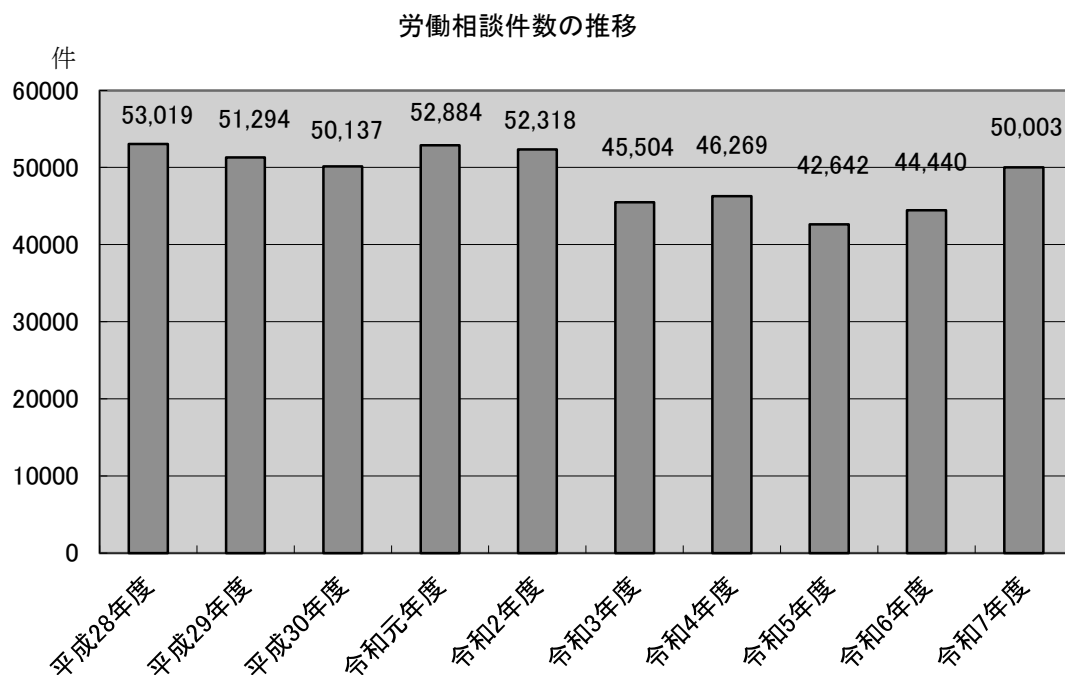


表1 年度別労働相談件数

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合計	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件	50,003件
	<i>△1.1%</i>	<i>△13.0%</i>	<i>1.7%</i>	<i>△7.8%</i>	<i>4.2%</i>	<i>12.5%</i>

斜体文字は対前年度比（%）

(2) 労使別にみた労働相談件数

労働者からの相談が全体の約85%を占めている。

表2 労使別年度別労働相談件数

年度 労使別	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合 計	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%	44,440件 4.2%	50,003件 12.5%
労働者	40,210件 △0.9% 76.9%	34,973件 △13.0% 76.9%	34,884件 △0.3% 75.4%	33,711件 △3.4% 79.1%	35,774件 6.1% 80.5%	42,696件 19.3% 85.4%
使用者	9,734件 4.9% 18.6%	8,537件 △12.3% 18.8%	9,395件 10.1% 20.3%	6,943件 △26.1% 16.3%	6,910件 △0.5% 15.5%	5,618件 △18.7% 11.2%
その他	2,374件 △22.0% 4.5%	1,994件 △16.0% 4.4%	1,990件 △0.2% 4.3%	1,988件 △0.1% 4.7%	1,756件 △11.7% 4.0%	1,689件 △3.8% 3.4%

斜体文字は対前年度比(%) 各欄下段は構成比(%)

※項目ごとに四捨五入を行ったため、合計と一致しない場合がある(以下同様)。

(3) 労働組合の有無別にみた労働相談件数

労使別が判明している相談件数について、労働組合の有無別についてみると、労働組合のある企業の労使からの相談割合は1割に満たない。

表3 労働組合の有無別労働相談件数

区 分	計		労働者		使用者	
合 計	48,314件		42,696件		5,618件	
労組有	3,043件	6.3%	2,720件	5.6%	323件	0.7%
労組無	45,271件	93.7%	39,976件	82.7%	5,295件	11.0%

各欄右は合計に占める構成比(%)

表4 労働組合のない企業の労使からの相談比率の推移

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合 計	92.1%	92.3%	92.8%	91.3%	93.6%	93.7%

(4) 男女別にみた労働相談件数

かつては男性からの相談件数が女性を上回る状況が続いていた。平成30年度以降は女性からの相談件数が上回っている。

表5 男女別年度別労働相談件数

年度 男女別	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合 計	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件	50,003件
男性からの相談	23,606件 45.1%	21,357件 46.9%	21,412件 46.3%	19,656件 46.1%	19,027件 42.8%	20,197件 40.4%
女性からの相談	28,712件 54.9%	24,147件 53.1%	24,843件 53.7%	22,966件 53.9%	25,372件 57.1%	29,799件 59.6%

各欄下段は構成比 (%) 令和4年度より男女別の合計は一致しない

表6 男女別労使別労働相談件数

区 分	労働者	使用者	その他
男性からの相談	15,694件	3,769件	734件
20,197件	31.4%	7.5%	1.5%
女性からの相談	26,997件	1,848件	954件
29,799件	54.0%	3.7%	1.9%

各欄下段は相談件数全体での構成比 (%)

(5) 契約形態別にみた労働相談件数

労働契約の形態別にみると、非正規労働者（契約社員、パート・アルバイト、派遣）関連の相談が13,259件で、契約形態が分かった相談の3分の1を占めている。

表7 契約形態別労働相談件数

合 計	正社員	契 約	パート・ アルバイト	再雇用	派 遣	業務請負	不明・その他
50,003件	24,767件 49.5%	4,636件 9.3%	6,496件 13.0%	393件 0.8%	2,127件 4.3%	686件 1.4%	10,898件 21.8%
39,105件	63.3%	11.9%	16.6%	1.0%	5.4%	1.8%	

中段は構成比 (%)

下段は「不明・その他」を除いた構成比 (%)

(6) 企業規模別にみた労働相談件数

企業の規模からみると、「300人以上」の企業の労使からの相談が7,569件（15.1%）と最も多く、次いで「30人未満」の企業の労使からの相談が6,498件（13.0%）となっている。

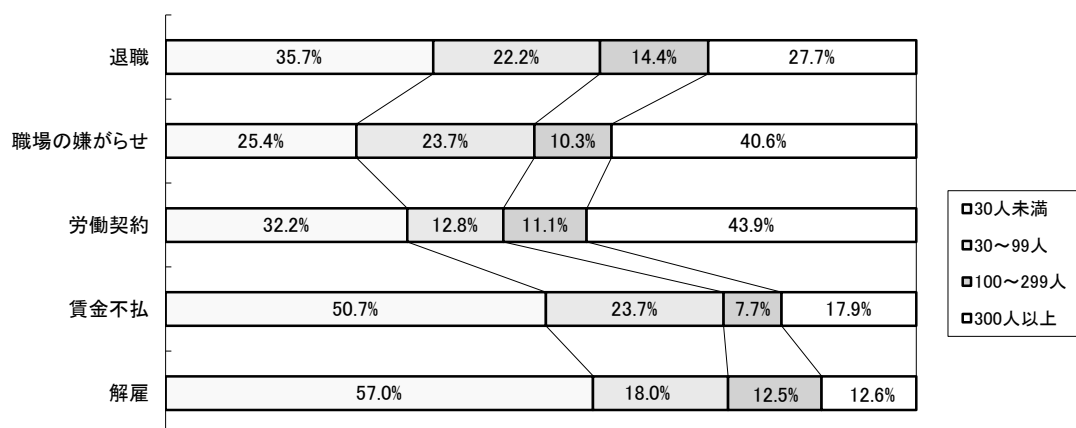
表8 企業規模別年度別労働相談件数

年度 規模別	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合計	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件	50,003件
30人未満	6,766件 12.9%	5,627件 12.4%	6,672件 14.4%	5,144件 12.1%	6,316件 14.2%	6,498件 13.0%
30～99人	2,910件 5.6%	3,178件 7.0%	2,867件 6.2%	3,663件 8.6%	2,885件 6.5%	3,756件 7.5%
100～ 299人	2,931件 5.6%	2,327件 5.1%	2,688件 5.8%	2,871件 6.7%	2,317件 5.2%	2,885件 5.8%
300人 以上	7,292件 13.9%	5,635件 12.4%	5,595件 12.1%	5,676件 13.3%	5,513件 12.4%	7,569件 15.1%
その他 ・不明	32,419件 62.0%	28,737件 63.2%	28,447件 61.5%	25,288件 59.3%	27,409件 61.7%	29,295件 58.6%

各欄下段は構成比（%）

●相談項目でみる企業規模別の割合

企業規模の分かった相談でみると、「解雇」、「賃金不払」の相談は「30人未満」の規模の企業で相対的な割合が高くなっており、「労働契約」、「職場の嫌がらせ」の相談は「300人以上」の規模で高くなっている。



## (7) 産業別にみた労働相談件数

産業別の相談割合は、「サービス業(他に分類されないもの)」が7,866件(15.7%)と最も多く、次いで「医療、福祉」が5,635件(11.3%)、「情報通信業」3,796件(7.6%)となっている。

表9 産業別労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
	宿泊業、 飲食サービス	教育、 学習支援	医療、 福祉	サービス業(他に分類されないもの)		その他	不 明
	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%		1,401件 2.8%	17,393件 34.8%

各欄下段は構成比(%)

表10 産業別年度別労働相談件数

年度 産業別	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
合 計	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件	50,003件
建設業	1,634件 3.1%	1,121件 2.5%	1,174件 2.5%	1,060件 2.5%	1,106件 2.5%	1,502件 3.0%
製造業	3,078件 5.9%	2,347件 5.2%	2,563件 5.5%	2,728件 6.4%	2,144件 4.8%	2,505件 5.0%
情報通信業	3,362件 6.4%	2,501件 5.5%	2,514件 5.4%	3,113件 7.3%	3,246件 7.3%	3,796件 7.6%
運輸業、郵便業	1,839件 3.5%	1,451件 3.2%	1,209件 2.6%	1,028件 2.4%	1,219件 2.7%	1,111件 2.2%
卸売業、小売業	4,006件 7.7%	3,354件 7.4%	3,582件 7.7%	3,084件 7.2%	2,891件 6.5%	2,932件 5.9%
金融業、保険業	613件 1.2%	675件 1.5%	729件 1.6%	728件 1.7%	616件 1.4%	851件 1.7%
不動産業、物品賃貸業	528件 1.0%	495件 1.1%	443件 1.0%	567件 1.3%	586件 1.3%	896件 1.8%
宿泊業、飲食サービス業	2,819件 5.4%	1,548件 3.4%	1,262件 2.7%	1,430件 3.4%	1,562件 3.5%	2,243件 4.5%
教育、学習支援	1,581件 3.0%	1,847件 4.1%	1,880件 4.1%	2,161件 5.1%	1,522件 3.4%	1,872件 3.7%
医療、福祉	6,346件 12.1%	6,342件 13.9%	7,052件 15.2%	5,525件 13.0%	5,975件 13.4%	5,635件 11.3%
サービス業(他に分類されないもの)	7,641件 14.6%	7,444件 16.4%	6,982件 15.1%	6,875件 16.1%	7,195件 16.2%	7,866件 15.7%
その他 不 明	18,871件 36.1%	16,379件 36.0%	16,879件 36.5%	14,343件 33.6%	16,378件 36.9%	18,794件 37.6%

各欄下段は構成比(%)

## 2 労働相談の内容

労働相談項目総数は、90,116項目で、「職場の嫌がらせ」が最多の12,759項目(14.2%)。以下、「退職」9,371項目(10.4%)、「労働契約」7,653項目(8.5%)、「解雇」5,436項目(6.0%)、「休職・復職」5,045項目(5.6%)の順となっている。

※相談項目は、1件の相談で複数項目にわたる相談があるため、相談件数を上回る(以下同様)。

表11 年度別相談項目上位5項目

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
総項目数	89,938項目	80,012項目	83,093項目	77,908項目	81,302項目	90,116項目
1位	退職 8,241項目 9.2%	職場の嫌がらせ 8,742項目 10.9%	職場の嫌がらせ 9,532項目 11.5%	職場の嫌がらせ 10,280項目 13.2%	職場の嫌がらせ 10,113項目 12.4%	職場の嫌がらせ 12,759項目 14.2%
2位	職場の嫌がらせ 7,851項目 8.7%	退職 7,855項目 9.8%	退職 7,869項目 9.5%	退職 7,516項目 9.6%	退職 9,102項目 11.2%	退職 9,371項目 10.4%
3位	労働契約 7,566項目 8.4%	労働契約 6,906項目 8.6%	労働契約 7,650項目 9.2%	労働契約 6,917項目 8.9%	労働契約 6,710項目 8.3%	労働契約 7,653項目 8.5%
4位	休業 7,008項目 7.8%	解雇 4,693項目 5.9%	解雇 6,102項目 7.3%	休職・復職 4,558項目 5.9%	解雇 4,948項目 6.1%	解雇 5,436項目 6.0%
5位	解雇 5,717項目 6.4%	健保・年金 3,914項目 4.9%	健保・年金 4,384項目 5.3%	解雇 4,329項目 5.6%	休職・復職 4,681項目 5.8%	休職・復職 5,045項目 5.6%

各欄下段は構成比(%)

### ●相談の多い項目の細分類

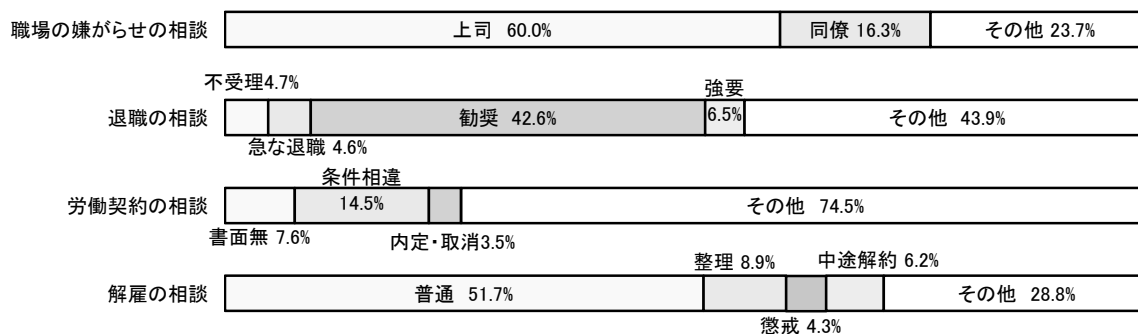


表12 労使別相談内容項目（重複あり）

労使別	計 [構成比%]	労働者	使用者	その他
合計	90,116	75,529	11,618	2,969
労働組合及び労使関係	2,872 [ 3.2%]	2,582	176	114
労働条件	55,058 [ 61.1%]	45,908	7,461	1,689
就業規則	1,530 [ 1.7%]	1,105	348	77
労働契約	7,653 [ 8.5%]	6,479	833	341
労働条件変更	4,759 [ 5.3%]	4,149	482	128
配転・出向	1,921 [ 2.1%]	1,679	194	48
賃金情報	476 [ 0.5%]	294	113	69
賃金不払	3,668 [ 4.1%]	3,171	417	80
賃金その他	1,885 [ 2.1%]	1,482	305	98
退職金	570 [ 0.6%]	458	81	31
労働時間	1,684 [ 1.9%]	1,421	203	60
休日	211 [ 0.2%]	191	12	8
休暇	2,582 [ 2.9%]	2,256	261	65
休業	935 [ 1.0%]	802	117	16
休職・復職	5,045 [ 5.6%]	4,317	631	97
安全衛生	668 [ 0.7%]	539	104	25
服務・懲戒	1,235 [ 1.4%]	1,036	170	29
解雇	5,436 [ 6.0%]	4,140	1,153	143
雇止め	2,019 [ 2.2%]	1,616	338	65
退職	9,371 [ 10.4%]	7,984	1,236	151
定年制	177 [ 0.2%]	148	22	7
女性	837 [ 0.9%]	682	97	58
育児休業	873 [ 1.0%]	691	133	49
介護休業	410 [ 0.5%]	315	87	8
その他	1,113 [ 1.2%]	953	124	36
労働福祉	8,704 [ 9.7%]	6,992	1,329	383
雇用保険	2,684 [ 3.0%]	2,203	379	102
労災保険	1,838 [ 2.0%]	1,460	284	94
健保・年金	3,964 [ 4.4%]	3,143	637	184
教育・訓練	68 [ 0.1%]	57	9	2
福利厚生	76 [ 0.1%]	71	5	0
その他	74 [ 0.1%]	58	15	1
人間関係	16,756 [ 18.6%]	14,392	1,950	414
職場の嫌がらせ	12,759 [ 14.2%]	10,931	1,576	252
セクシュアルハラスメント	1,221 [ 1.4%]	961	185	75
マタニティハラスメント	448 [ 0.5%]	378	24	46
その他	2,328 [ 2.6%]	2,122	165	41
その他の問題	6,726 [ 7.5%]	5,655	702	369
雇用関連	1,159 [ 1.3%]	981	106	72
企業再編	187 [ 0.2%]	178	8	1
企業倒産	86 [ 0.1%]	84	2	0
偽装請負	129 [ 0.1%]	108	13	8
損害賠償・慰謝料	1,012 [ 1.1%]	808	167	37
税金	263 [ 0.3%]	220	30	13
障害者	925 [ 1.0%]	763	113	49
高齢者	477 [ 0.5%]	408	55	14
派遣関連	605 [ 0.7%]	496	94	15
その他	1,883 [ 2.1%]	1,609	114	160

### 3 労働相談の受理形態等の状況

#### (1) 受理形態

受理形態は、電話による相談が29,116件（58.2%）と最も多く、来所相談は6,917件（13.8%）となっている。  
 なお、令和5年度から開始した「東京都LINE電話労働相談」による相談件数は5,185件（10.4%）であった。

表13 受理形態別労働相談件数

合 計	来 所	電 話	LINE電話	出 張
50,003件	6,917件 13.8%	29,116件 58.2%	5,185件 10.4%	960件 1.9%
	遠隔	オンライン	そ の 他	
	4件 0.0%	456件 0.9%	7,365件 14.7%	

各欄下段は構成比（%）

- ・「出張」は、街頭労働相談などで担当職員が出張して受けた相談。
  - ・「その他」は、ファックス・郵便などによる相談。
  - ・「遠隔相談」は、多摩地域の自治体等5か所に設置の「テレビ会議システム」を用いて受けた相談。
  - ・「オンライン相談」は、WEB会議システム（Zoom）によりオンラインで受けた相談。
- ※ 遠隔相談、オンライン相談の詳細は、TOKYOはたらくネットを参照ください。

#### (2) 所要時間

労働相談1件当たりの平均所要時間は約18分となっており、30分未満の相談が全体の8割強を占める。所要時間が1時間以上に及ぶ相談は約7%である。

表14 所要時間別労働相談件数

合 計	30分未満	30分～1時間未満	1時間以上
50,003件	40,587件 81.2%	6,140件 12.3%	3,276件 6.6%

各欄下段は構成比（%）

(3) 夜間（平日の午後5時～午後8時）労働相談

月曜日から金曜日の平日午後8時まで、「東京都ろうどう110番」及び「東京都LINE電話労働相談」による電話相談に加え、労働相談情報センター（飯田橋）及び各事務所ごとに曜日を設定し、事前予約制による来所相談を実施している。

表15 労使別・上位3項目 夜間労働相談件数

合 計	労 使 別			上位3項目（総項目数8,893件）		
	労働者	使用者	その他	職場の嫌がらせ	退職	労働契約
4,966件	4,399件 88.6%	507件 10.2%	60件 1.2%	1,300件 14.6%	921件 10.4%	834件 9.4%

各欄下段は合計に占める構成比（%）

各欄下段は総項目数構成比（%）

(4) 土曜労働相談

平日に労働相談を受けられない利用者のために、労働相談情報センター（飯田橋）と多摩事務所に窓口を設置して、土曜労働相談を実施している。

表16 労使別・受理形態別土曜労働相談件数

合 計	労 使 別			受 理 形 態 別			
	労働者	使用者	その他	来 所	電 話	出 張	その他
2,018件	1,964件 97.3%	32件 1.6%	22件 1.1%	306件 15.2%	1,615件 80.0%	34件 1.7%	63件 3.1%

各欄下段は合計に占める構成比（%）

## 4 街頭労働相談等

### (1) 街頭労働相談

日頃、労働問題の悩みや疑問を抱えながらも相談窓口に来ることを躊躇している都民に、気軽に立ち寄ることができる場を提供することを目的として、毎年、上半期5月と下半期10月を中心に、ターミナル駅頭などで他の行政機関とも連携して街頭労働相談を実施している。  
実施結果は以下のとおりである。

表17 街頭労働相談件数

合計	実施時期	実施実績
770件	上半期	357件
	下半期	413件

表18 街頭労働相談実施状況

担当事務所	実施日時	実施場所
亀戸事務所	5月16日(金) 11:00～15:00	北千住マルイ1階入口前
池袋事務所	5月21日(水) 11:00～15:00	池袋駅西口 東武ホープセンター 地下1階通路
多摩事務所	5月23日(金) 11:00～14:30	小田急町田駅ビル東口広場
大崎事務所	5月28日(水) 12:00～17:00	JR大崎駅南口改札前 夢さん橋
労働相談情報センター(飯田橋)	8月22日(金) 14:00～17:00	東京オペラシティ コンサートホール
亀戸事務所	10月10日(金) 11:00～15:00	都営大江戸線上野御徒町駅構内
労働相談情報センター(飯田橋)	10月17日(金) 12:00～17:00	新宿駅西ロイベントコーナー
大崎事務所	10月22日(水) 12:00～17:00	JR大崎駅南口改札前 夢さん橋
多摩事務所	10月24日(金) 11:30～16:00	JR立川駅北口デッキ
池袋事務所	10月28日(火) 11:00～15:00	池袋駅西口 東武ホープセンター 地下1階通路

(2) パート・派遣・契約社員等労働月間

11月を非正規労働者を対象とした「パート・派遣・契約社員等の労働月間」と定め、セミナー&相談会や電話総合相談などを実施した。  
実施結果は以下のとおりである。

表19 「パート・派遣・契約社員等労働月間」セミナー&相談会 件数・相談項目

相談件数	相談項目数	労働契約	賃金その他	雇止め	雇用保険	健保・年金	就業規則	解雇	その他
35件	73項目	18項目 24.7%	5項目 6.8%	5項目 6.8%	5項目 6.8%	5項目 6.8%	3項目 4.1%	3項目 4.1%	29項目 39.7%

各欄下段は相談項目数合計に占める構成比(%)

表20 「パート・派遣・契約社員等労働月間」セミナー&相談会 実施状況

担当所	実施日	セミナー	相談会	場 所
労働相談情報センター (飯田橋)	11月12日(水)	13:30~15:30	15:30~16:30	労働相談情報センター セミナー室
	11月21日(金)			
大崎事務所	11月18日(火)	13:30~15:30	15:30~16:30	東京都南部労政会館
	11月19日(水)			
池袋事務所	11月18日(火)	13:00~15:00	15:00~16:00	池袋事務所セミナー室
	11月19日(水)			
亀戸事務所	11月27日(木)	14:00~16:00	16:00~17:00	江東区亀戸文化センター
	11月28日(金)			
多摩事務所	11月13日(木)	13:30~15:30	15:30~16:30	多摩事務所セミナー室
	11月14日(金)			
	11月18日(火)	13:30~15:30	15:30~16:30	
	11月28日(金)			

表21 パート・派遣・契約社員等電話総合相談 件数・相談項目

相談件数	相談項目数	退職	職場の嫌がらせ	労働契約	解雇	賃金不払い	休暇	その他
109件	173項目	25項目 14.5%	24項目 13.9%	15項目 8.7%	11項目 6.4%	10項目 5.8%	10項目 5.8%	78項目 45.1%

各欄下段は相談項目数合計に占める構成比(%)

表22 パート・派遣・契約社員等電話総合相談 実施状況

実施日	時 間	実施場所	相談件数
11月5日(水)	9:00~17:00	労働相談情報センター	109件
11月6日(木)			

## 5 関連事業

### (1) 特別相談会の実施

12月に、テーマを設定し、特別相談会を実施した。

表23 特別相談会 実施状況・相談件数

事業名	実施日	時間	実施場所	相談件数
労働問題と再就職に関する年末特別相談	12月3日(水) 12月4日(木)	9:30～20:00 (※)	労働相談情報センター	215件

(※) 来所による相談は17時まで

### (2) 「TOKYOはたらくネット」による情報提供

インターネット上のサイト「TOKYOはたらくネット」の一部を利用し、労働関係の情報を提供している。(https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp)  
また、東京都労働相談情報センターも、別のサイトにて情報提供を行っている。(https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/)

### (3) 「労働相談チャットボット」による労働法の普及啓発

令和4年10月から、チャットボットを使用して、労働法の普及啓発に資する情報を提供している。TOKYOはたらくネット内にチャットボットへのリンク及びチャットボタンを設定しているほか、令和6年3月から東京都公式ホームページの「チャットボット総合案内」へチャットボット搭載を開始している。  
令和7年度の実績は、アクション数204,979件となっている。

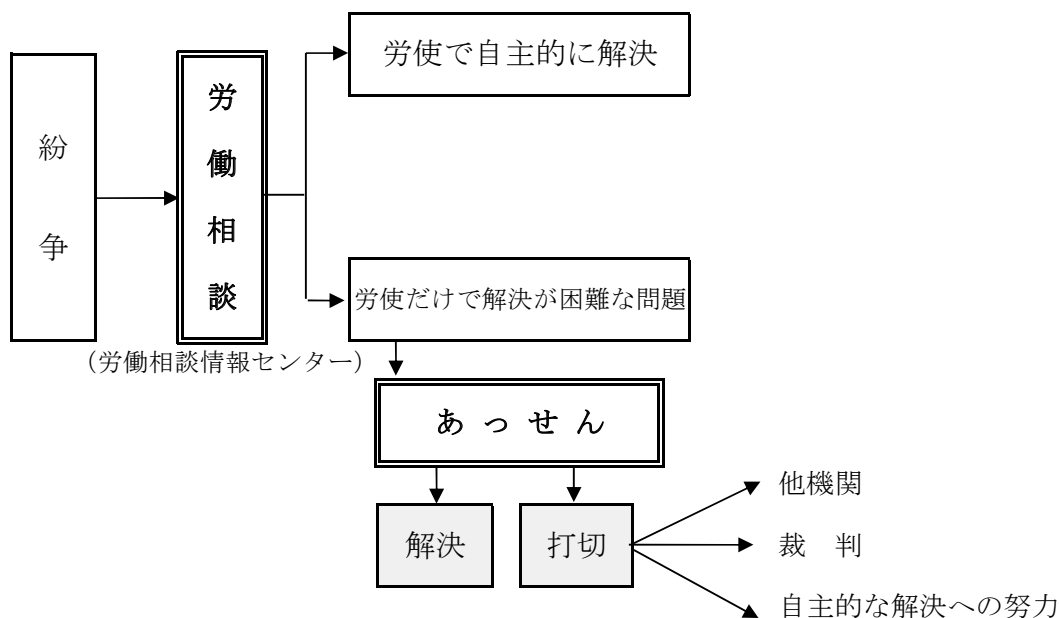
## Ⅱ あっせんの状況



## 1 あっせんの状況

労働相談情報センターが行っている「あっせん」は、労働問題をめぐる労使間のトラブルに係る労働相談を受ける中で、労使だけでは自主的な解決が難しい問題について、労使から調整してほしいとの要請を東京都が受けた場合に、労働相談情報センターが第三者としての中立的立場で労使間の自主的な解決に向けて支援を行うことをいう。

よって、労働関係調整法に基づき労働委員会が行う「斡旋」とは異なるものである。



### (1) 年間あっせん件数及び解決率

労働相談のうち「あっせん」に移行したものは、263件（前年度比－1.9％）で、そのうち「あっせん」により紛争当事者間の合意ができたのは、177件（解決率67.3％）である。

表24 年度別あっせん件数及び解決率

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
あっせん 件数	274件 △29.4%	292件 6.6%	326件 11.6%	257件 △21.2%	268件 4.3%	263件 △1.9%
解決件数	201件	212件	235件	164件	174件	177件
解決率	73.4%	72.6%	72.1%	63.8%	64.9%	67.3%

斜体文字は対前年度比（％）

(2) あっせんの解決内容及び打切要因

あっせんの解決内容をみると、「金銭」が38.4%で最も多い。  
また、打切要因では、労使双方の「主張不一致」が全体の81.4%を占めている。

表25 解決内容別あっせん解決件数（重複あり）

合 計	金 銭	復 職	休 業	解雇・退職	謝 罪	その他
177件	68件 38.4%	8件 4.5%	7件 4.0%	65件 36.7%	7件 4.0%	77件 43.5%

各欄下段は構成比（%）

※1件のあっせんで複数にわたる項目があるため、構成比の計は100を超える。

表26 打切要因別あっせん打切り件数（重複あり）

合 計	主張不一致	法令無視	連絡不能	その他
86件	70件 81.4%	1件 1.2%	5件 5.8%	11件 12.8%

各欄下段は構成比（%）

※1件のあっせんで複数にわたる項目があるため、構成比の計は100を超える。

(3) 男女別あっせん件数

男女別のあっせん件数は、女性が60.5%となっている。

表27 男女別あっせん件数

合 計	男 性	女 性
263件	104件 39.5%	159件 60.5%

各欄下段は構成比（%）

(4) 規模別あっせん件数

規模別では、「30人未満」61件（23.2%）と「30～99人」35件（13.3%）を合わせた「100人未満」の企業が全体の4割弱を占める一方、「300人以上」も54件（20.5%）と約2割を占めている。

表28 規模別あっせん件数

合 計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	不 明・その他
263件	61件 23.2%	35件 13.3%	25件 9.5%	54件 20.5%	88件 33.5%

各欄下段は構成比（%）

※項目ごとに四捨五入を行ったため、合計と一致しない場合がある（以下同様）。

(5) 産業別あっせん件数

産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」が58件（22.1%）と最も多く、次いで「医療、福祉」が52件（19.8%）、「情報通信業」が49件（18.6%）となっている。

表29 産業別あっせん件数

合 計	建設業	製造業	情報通信業	運輸業 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
263件	12件 4.6%	12件 4.6%	49件 18.6%	8件 3.0%	23件 8.7%	5件 1.9%	6件 2.3%
	宿泊業、 飲食サービス業	教育、 学習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分類されないもの）		その他	不 明
	18件 6.8%	13件 4.9%	52件 19.8%	58件 22.1%		2件 0.8%	5件 1.9%

各欄下段は構成比（%）

2 あっせんに要した日数

あっせんに要した日数をみると、「10日未満」が25.5%、「10～19日」が17.9%、「20日～29日」が11.4%となっており、概ね4週間以内に案件の5割強が一定の決着をみている。その一方で、91日以上長期案件も6.5%ある。

表30 日数別あっせん件数

合 計	10日未満	10～19日	20～29日	30～39日	40～49日	50～90日	91日以上
263件	67件 25.5%	47件 17.9%	30件 11.4%	29件 11.0%	17件 6.5%	56件 21.3%	17件 6.5%

各欄下段は構成比（%）

### 3 あっせんの内容

「あっせん」の内容では、「職場の嫌がらせ」が67項目（13.0%）と最も多く、次いで「退職」が63項目（12.2%）、「解雇」が60項目（11.6%）となっている。また、労働相談の内容が多様化する中で、「あっせん」の内容も多岐にわたっている。

表31 年度別あっせん項目上位3項目

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
総項目数	536項目	537項目	673項目	519項目	547項目	517項目
1 位	解 雇 69項目 12.9%	退 職 72項目 13.4%	退 職 87項目 12.9%	退 職 69項目 13.3%	退 職 86項目 15.7%	職場の嫌がらせ 67項目 13.0%
2 位	退 職 61項目 11.4%	職場の嫌がらせ 61項目 11.4%	職場の嫌がらせ 83項目 12.3%	職場の嫌がらせ 62項目 11.9%	職場の嫌がらせ 73項目 13.3%	退 職 63項目 12.2%
3 位	職場の嫌がらせ 52項目 9.7%	解 雇 58項目 10.8%	解 雇 69項目 10.3%	解 雇 49項目 9.4%	解 雇 56項目 10.2%	解 雇 60項目 11.6%

各欄下段は構成比（%）

表32 あっせんの内容項目（重複あり）

合 計	517		
労働組合・労使関係	6	1.2%	
労働条件	354	68.5%	
就業規則	6	1.2%	
労働契約	25	4.8%	
労働条件変更	25	4.8%	
配転・出向	11	2.1%	
賃金不払	28	5.4%	
賃金情報/賃金その他	14	2.7%	
退職金	4	0.8%	
労働時間	6	1.2%	
休日	0	0.0%	
休暇	18	3.5%	
休業	3	0.6%	
休職・復職	47	9.1%	
安全衛生	6	1.2%	
服務・懲戒	8	1.5%	
解雇	60	11.6%	
雇止め	19	3.7%	
退職	63	12.2%	
定年制	0	0.0%	
女性	5	1.0%	
育 児 休 業	3	0.6%	
介 護 休 業	1	0.2%	
そ の 他	2	0.4%	
労働福祉	42	8.1%	
雇用保険	10	1.9%	
労災保険	4	0.8%	
健保・年金	28	5.4%	
教育・訓練/その他	0	0.0%	
人間関係	85	16.4%	
職場の嫌がらせ	67	13.0%	
セクシュアルハラスメント	6	1.2%	
マタニティハラスメント	3	0.6%	
そ の 他	9	1.7%	
その他の問題	30	5.8%	
雇用関連	2	0.4%	
企業再編・企業倒産	0	0.0%	
損害賠償・慰謝料	8	1.5%	
税金	2	0.4%	
障害者	8	1.5%	
高齢者	2	0.4%	
派遣関連	6	1.2%	
そ の 他	2	0.4%	

各欄右は構成比（%）

## 4 あっせん事例

※プライバシー保護のため、事例は個人などが特定できないようにしてあります。

### 1 育児休業取得者の賞与と不利益取扱い

#### ○内 容

相談者は正社員として勤務していたが、妊娠を機に産前産後休業を取得した。休業前に、次回の賞与が支給されるか確認したところ、出勤率などの条件は満たしており支給対象であると回答があった。しかし、実際に休業を取得してみると賞与は支給されず、会社に問い合わせると、育児休業の取得者には復職後に賞与を支給する運用だと説明され、疑問を抱いた相談者はセンターへ相談のため来所した。

#### ○あっせん結果

センターから、現在の運用では賞与の支給が本来の時期よりかなり遅くなること、復職後では賞与からの社会保険料の免除が受けられなくなること、復職しない場合に賞与が支給されるかが明確でないことなど、育児休業の取得者に不利益な運用であることを指摘し、再検討を依頼した。その結果、相談者には該当する賞与が支払われることとなったため、あっせんを終了した。

### 2 入社間もない時期での解雇通告

#### ○内 容

相談者は正社員として勤務していたが、入社直後から仕事を教えてもらえないなど嫌がらせを受けていると感じ、会社と話し合ったところ、遠回しに退職を勧められていた。相談者は回答を保留していたが、会社から解雇予告手当を支払ったうえでの解雇が突然通知された。相談者は辞める意思はあるものの、解雇には納得できないとセンターへ相談のため来所した。

#### ○あっせん結果

センターから会社に事情を聴いたところ、相談者は指導しても自分のやり方にこだわったり、周囲の従業員に怒りをぶついたりということが何度もあり対応に苦慮していた、とのことであった。更に複数の従業員から、このままでは自分が辞めざるを得ないとの発言もあったため、相談者へ解雇を通知して解雇予告手当の支払いをするとともに、退職勧奨による退職届用紙を送り、返送するよう連絡したということであった。

会社は解雇と退職勧奨の違いをよく理解していなかったため、センターから説明したところ、会社は解雇を撤回して合意解約の条件調整を行うことに了解した。その後センターの調整により退職条件について労使双方が合意に至ったため、あっせんを終了した。

### 3 メンタル不調による休職と会社の対応

#### ○内 容

相談者は小規模企業の正社員として入社したが、コミュニケーションが非常に苦手だったため、社内外の調整業務に支障をきたし会社が指導教育を続けていた。その後メンタル不調に陥った相談者は、会社と連絡を取ることが困難であるとセンターへ相談のため来所した。

#### ○あっせん結果

センターは、相談者に受診を促す一方、会社へ労使間の連絡調整の支援を行う旨を提案したところ了解が得られた。会社は当初、医師の指示による療養を短期間しか認めなかったが、センターの調整により就業規則に沿った期間の傷病欠勤・傷病休職やその延長が受け入れられた。相談者は次第に体調を回復させ、復職を希望したが、復帰後の業務内容や指導教育について会社と話し合った結果、勤務継続は厳しいと考え、休職期間満了による自然退職を受け入れることとなったため、あっせんで終了した。

### 4 継続的なスポットワーク※と解雇予告手当

#### ○内 容

相談者は、スマートフォンの求人アプリを通じて日雇い労働者として連日就労していた。ある日出勤すると、使用者から当日の就業を行わずに帰宅することを命じられ、更に今後のシフトも全て削除することを告げられた。相談者は理由を訊ねたが具体的な説明はなされず、対応に疑問を感じてセンターへ相談のため来所した。

#### ○あっせん結果

センターが、使用者へ事情を聴いたところ、相談者と他の従業員とでトラブルがあり業務に影響が出ていたので、日雇い契約であればその日をもって契約終了とすることは可能と考え辞めてもらったと回答があった。

センターが、日雇い契約であるとはいえ雇用期間が継続して1か月を超えていることから、辞めさせるに当たっては解雇予告手当の支払いが必要になることを説明した。すると使用者から、支払いに応じると回答があり、後日、相談者の口座への振込を確認できたため、あっせんで終了した。

(※ここでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしている。)

## 5 育児休業からの復職に向けた労働条件の調整

### ○内 容

育児休業からの復職を予定している相談者は、子の療養と仕事を両立させるため、フルリモート勤務又は業務負担の比較的軽い他部署への配置転換を希望した。しかし、会社からは「どちらも認められない。そもそもフルリモート勤務の制度は設けていない。」と説明された。復職予定の部署は業務繁忙で残業も多いため、不安になった相談者はセンターへ相談のため来所した。

### ○あっせん結果

センターから会社へ事情を聴いたところ、「事情は分からなくはないが、会社としてフルリモート勤務を容認する制度になっていない。リモート勤務は規定どおり週2日までとして、それ以外は時短勤務制度や休暇により対応してほしい、配転は容易ではない。」という説明であった。一方、あっせんの過程の中で、相談者が必ずしもフルリモート勤務に固執しているわけではないことが会社に伝わったうえ、会社としてもリモート勤務制度の拡充が可能か検討し始めていることが確認できた。その後、労使間で話し合いが行われるようになり、相談者も復職に向けて不安が軽減されたということで、あっせんを終了した。

## 6 定年退職後の有期雇用契約更新

### ○内 容

相談者は営業職の正社員として20年近く勤務し、定年退職後は1年契約（更新の可能性あり）の嘱託社員として勤務を継続することになった。社長からは、「65歳まで続けてほしい」と言われており、相談者もその意向であった。しかし、1回目の契約更新後に次回以降の契約更新はしない、と通告されたため、相談者は納得ができないうとセンターへ相談のため来所した。

### ○あっせん結果

センターから会社へ事情を聴いたところ、契約更新条件に照らして総合的に判断した結果であるとの説明であった。センターが、法律上の高年齢者雇用確保措置について説明し、更新しないのであれば相当の理由と相談者への丁寧な説明が求められることを伝え再考を促した。後日、会社から配置転換を行い、雇用を継続すると回答が得られ、相談者も同意したため、あっせんを終了した。

## 7 妊娠に伴う体調不良を契機とした契約変更

### ○内 容

相談者は福祉施設で正職員として勤務していたが、妊娠による体調不良から出勤が不安定となったため、使用者から有期雇用のパート職員に切り替えるよう指示がなされた。相談者は妊娠を理由に契約変更となることに納得がいかず、センターへ相談のため来所した。

### ○あっせん結果

センターから使用者へ事情を聞いたところ、少人数で忙しい職場を回していることから、不定期に休まれてしまうと他の職員への負担がかなり大きくなるため現場から不満の声が出ていること、もし妊婦の体調に深刻な支障が出たら施設としても責任問題になることを恐れ負担の軽いパート職員への変更を提案した、とのことであった。

センターから、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づき、他の職員の不満や安全配慮を理由に契約変更の強要はできないことを説明したところ、使用者は弁護士に相談すると回答を保留した。後日、引き続き正職員として勤務をするよう、相談者に連絡があったとのこと、あっせんを終了した。

## 8 自宅待機となった労働者への対応

### ○内 容

相談者はパート社員として契約更新を繰り返し長期に渡り勤務してきた。ある日、上司からタイムカードの不正打刻について指摘を受け、その場で自宅待機を命じられた。相談者は指摘内容に心当たりはあったものの、このまま辞めさせられるのではないかと不安になり、センターへ相談のため来所した。

### ○あっせん結果

センターから会社へ事情を聞いたところ、当初は、「辞めるか辞めないかは相談者の判断に委ねている」と、話し合いに応じる姿勢は見られなかった。その後、契約更新の時期が近づいたため、再度センターから会社へ連絡を入れ、「このまま放置してしまうと契約更新の期待権を生じさせることになり、会社として反論が難しくなるのではないか」と説明したところ、会社があっせんに応じる意向を見せた。センターから労使双方の主張を聴き取り、調整を試みたところ、契約は終了するものの、出勤できなかった日の賃金補償と残りの有給休暇を全て消化することで合意が成立し、あっせんを終了した。

### Ⅲ 労働相談のテーマ別状況

プライバシー保護のため、事例は個人などが特定できないようにしてあります。



# 1 パート・アルバイト労働相談

## 【パート・アルバイト労働者をめぐる状況】

就業構造の変化・雇用形態の多様化が一段と進み、非正規労働者の割合が増加している中、パートタイム労働者の占める割合は依然として高い。小売業などでは、パートタイム労働者が現場で欠くことのできない基幹的な労働力として活用されている。大手企業を中心として雇用管理の改善は一般的には進んでいるが、その一方で、「パート」と呼ばれていても、勤務時間の長さや裁量の範囲、職責等、現実には正社員と何ら変わるところがないというケースもある。

パートタイム労働者については、適正な労働条件の確保、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等を目的として、パートタイム労働法が定められていたが、働き方改革関連法により労働契約法に定められていた有期雇用労働者に関する規定と一本化され、「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（パートタイム・有期雇用労働法）」となった。

令和3年4月には、公正な待遇の確保（いわゆる同一労働同一賃金）に関する規定が中小企業を含め全面施行され、今後、パートタイム労働者の待遇改善がどのように進むのか注目される場所である。

### 〈令和7年度のパート・アルバイト労働相談の傾向〉

- (1) パート・アルバイトに関する労働相談は6,496件で、令和6年度より861件（15.3%）増加した（第1表）。
- (2) 男女別では、男性1,936件（29.8%）、女性4,560件（70.2%）と女性からの相談が多い（第2表）。
- (3) 産業別では、「医療・福祉」が1,201件（18.5%）と最も多く、次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」1,167件（18.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」855件（13.2%）となっている（第4表）。
- (4) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（1,471項目）が最も多く、以下、「労働契約」（1,050項目）、「労働条件変更」（1,012項目）となっている（第5表）。

第1表 年度別・パート・アルバイト労働相談件数 上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談 総計	52,318件 <i>△1.1%</i>	45,504件 <i>△13.0%</i>	46,269件 <i>1.7%</i>	42,642件 <i>△7.8%</i>	44,440件 <i>4.2%</i>	50,003件 <i>12.5%</i>
パート・ アルバイト 相談件数	<b>8,304件</b> <i>8.2%</i> 15.9%	<b>6,029件</b> <i>△27.4%</i> 13.2%	<b>5,731件</b> <i>△4.9%</i> 12.4%	<b>5,894件</b> <i>2.8%</i> 13.8%	<b>5,635件</b> <i>△4.4%</i> 12.7%	<b>6,496件</b> <i>15.3%</i> 13.0%

斜体文字は対前年度比（%） 欄下段は構成比（%）

第2表 男女別／労使別・パート・アルバイト労働相談件数 上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

	計	男性	女性	労働者	使用者	その他
労働相談 総計	50,003件	20,197件 40.4%	29,799件 59.6%	42,696件 85.4%	5,618件 11.2%	1,689件 3.4%
パート・ アルバイト 相談件数	6,496件	1,936件 29.8%	4,560件 70.2%	5,629件 86.7%	742件 11.4%	125件 1.9%

各欄下段は構成比（%） 男女別の合計は一致しない

第3表 規模別・パート・アルバイト労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
パート・ アルバイト 相談件数	6,496件	1,127件 17.3%	258件 4.0%	210件 3.2%	703件 10.8%	4,198件 64.6%

各欄下段は構成比（%）

第4表 産業別・パート・アルバイト労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：パート・アルバイト労働相談件数

合計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
パート・ アルバイト 相談件数  6,496件	93件 1.4%	189件 2.9%	37件 0.6%	132件 2.0%	570件 8.8%	15件 0.2%	134件 2.1%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不明
	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%		1,401件 2.8%	17,393件 34.8%
	855件 13.2%	475件 7.3%	1,201件 18.5%	1,167件 18.0%		91件 1.4%	1,537件 23.7%

各欄下段は構成比（%）

第5表 パート・アルバイト労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	10,995	9,406	1,388	201
労働組合及び労使関係	84 [ 0.8% ]	77	4	3
労働条件	6,790 [ 61.8% ]	5,841	832	117
就業規則	82 [ 0.7% ]	80	2	0
労働契約	1,050 [ 9.5% ]	951	83	16
労働条件変更	1,012 [ 9.2% ]	867	124	21
配転・出向	92 [ 0.8% ]	87	5	0
賃金情報	35 [ 0.3% ]	31	4	0
賃金不払	634 [ 5.8% ]	543	79	12
賃金その他	253 [ 2.3% ]	199	48	6
退職金	8 [ 0.1% ]	7	1	0
労働時間	286 [ 2.6% ]	219	62	5
休日	7 [ 0.1% ]	7	0	0
休暇	537 [ 4.9% ]	483	44	10
休業	139 [ 1.3% ]	139	0	0
休職・復職	164 [ 1.5% ]	143	21	0
安全衛生	119 [ 1.1% ]	107	8	4
服務・懲戒	60 [ 0.5% ]	53	5	2
解雇	685 [ 6.2% ]	527	140	18
雇止め	441 [ 4.0% ]	336	95	10
退職	985 [ 9.0% ]	871	101	13
定年制	3 [ 0.0% ]	3	0	0
女性	37 [ 0.3% ]	35	2	0
育児休業	29 [ 0.3% ]	28	1	0
介護休業	37 [ 0.3% ]	36	1	0
その他	95 [ 0.9% ]	89	6	0
労働福祉	1,073 [ 9.8% ]	965	88	20
雇用保険	302 [ 2.7% ]	281	18	3
労災保険	265 [ 2.4% ]	218	42	5
健保・年金	480 [ 4.4% ]	441	28	11
教育・訓練	4 [ 0.0% ]	4	0	0
福利厚生	5 [ 0.0% ]	5	0	0
その他	17 [ 0.2% ]	16	0	1
人間関係	2,328 [ 21.2% ]	1,947	342	39
職場の嫌がらせ	1,471 [ 13.4% ]	1,205	249	17
セクシュアルハラスメント	262 [ 2.4% ]	170	80	12
マタニティハラスメント	10 [ 0.1% ]	9	1	0
その他	585 [ 5.3% ]	563	12	10
その他の問題	720 [ 6.5% ]	576	122	22
雇用関連	198 [ 1.8% ]	172	17	9
企業再編	3 [ 0.0% ]	3	0	0
企業倒産	8 [ 0.1% ]	8	0	0
偽装請負	3 [ 0.0% ]	3	0	0
損害賠償・慰謝料	228 [ 2.1% ]	140	81	7
税金	48 [ 0.4% ]	47	1	0
障害者	103 [ 0.9% ]	79	20	4
高齢者	16 [ 0.1% ]	15	1	0
派遣関連	4 [ 0.0% ]	4	0	0
その他	109 [ 1.0% ]	105	2	2

[ ] は構成比 (%)

## <パート・アルバイト関連のあっせん事例>

### 【事例1】 アルバイト労働者の過失と損害賠償

相談者は飲食店でアルバイトをしていたが、不注意により店舗の高額な設備を壊してしまった。相談者は、修理代の一部を負担する意思はあるが、使用者からの請求金額には疑問があり、言われるままに支払うのには抵抗があるとしてセンターへ相談のため来所した。

センターから使用者へ事情を聴いたところ、設備の使用方法については説明済みであり、今回の件は明らかに相談者の過失であることや、相談者自身から支払うとの意思表示があったため修理代の一部を請求したと回答があった。

センターから相談者へ、過去の裁判例などに照らして、今回の請求は不当とまでは言えないと説明し、一方、使用者も相談者から反省の意が感じられれば金額交渉には応じる意向であるとしたため、センターで調整を行い、相談者が修理代の一部を負担することで合意に至り、あっせんを終了した。

### 【事例2】 労災で治療中の労働者への配転打診

相談者は、入社後、寮の調理補助業務に従事し試用期間中であった。しかし、業務中の度重なる怪我により、技能の習得が進まず試用期間が延長された。その後、遠方の繁忙職場を紹介されたことから、会社が自分を辞めさせようとしているのではないかと不安になり、センターへ相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、労災で治療中のため解雇はあり得ないが人間関係で少々トラブルがあり他の職場を案内した、今のところより規模が大きいので業務量が少し増える可能性があるとの説明があった。

相談者は、人間関係で不安があり、この会社で続けていくことは難しいと退職の意思を見せたため、センターで退職条件について調整を行い、解決金が支払われる内容で合意が成立し、あっせんを終了した。

## 2 派遣労働相談

### 【派遣労働をめぐる状況】

派遣労働については、昭和60年の法制定以降、制度改正が重ねられてきた。平成11年には、派遣対象業務が従来の26業務から原則自由化（一部を除く）され、平成12年には紹介予定派遣制度が導入された。さらに、平成16年3月には、派遣期間の延長

（26業務については制限撤廃）が行われ、製造業務への労働者派遣も解禁されたが、その一方で、会社側から雇用申込みの働きかけを行うことも更に強く要請されることとなった。その後、日雇派遣労働者の雇用問題や、平成20年秋以降の景気悪化によるいわゆる『派遣切り』等の問題への対応として、派遣指針の見直しとあわせて労働者派遣法の大規模な改正が行われ、平成24年10月から施行された。このように、派遣労働の範囲の拡大と、派遣労働者の保護強化に関する制度が段階的に整備されてきた。

このような流れの中で、派遣労働については、臨時的・一時的な働き方であることを原則とする考え方の中で、常用代替の防止を図りつつ、派遣労働者の雇用の安定及びキャリアアップを図るため、有期雇用の派遣労働者について派遣先事業所単位及び個人単位での派遣期間の上限設定や、派遣事業者の許可制への一本化などを柱とする労働者派遣法の改正が行われ、平成27年9月30日から施行された。

また、派遣労働者についても令和2年4月から均等・均衡待遇（いわゆる同一労働同一賃金）が適用されており、派遣期間の上限設定と相まって、今後の制度運用の動向を注視する必要がある。

#### 〈令和7年度の派遣労働相談の傾向〉

- (1) 派遣に関する労働相談は2,127件で、令和6年度より4件（△0.2%）減少した（第6表）。
- (2) 男女別では、男性734件（34.5%）、女性1,393件（65.5%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者1,948件（91.6%）、使用者158件（7.4%）、その他21件（0.9%）となっている。
- (4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」が513件（24.1%）と最も多く、次いで「情報通信業」126件（5.9%）、「医療・福祉」101件（4.7%）となっている（第8表）。
- (5) 相談内容では、「派遣関連」（458項目）が最も多く、以下、「労働契約」（454項目）、「職場の嫌がらせ」（420項目）となっている（第9表）。

第6表 年度別・派遣労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：派遣労働相談件数

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談 総 計	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%	44,440件 4.2%	50,003件 12.5%
派遣 相談件数	2,950件 20.1% 5.6%	2,245件 △23.9% 4.9%	2,128件 △5.2% 4.6%	2,090件 △1.8% 4.9%	2,131件 2.0% 4.8%	2,127件 △0.2% 4.3%

斜体文字は対前年度比（％） 欄下段は構成比（％）

第7表 規模別・派遣労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：派遣労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総 計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
派遣 相談件数	2,127件	6件 0.3%	18件 0.8%	88件 4.1%	204件 9.6%	1,811件 85.1%

各欄下段は構成比（％）

第8表 産業別・派遣労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：派遣労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
派 遣 相 談 件 数	29件 1.4%	17件 0.8%	126件 5.9%	25件 1.2%	54件 2.5%	74件 3.5%	8件 0.4%
2,127件	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）	その他	不 明	
	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%	1,401件 2.8%	17,393件 34.8%	
	11件 0.5%	40件 1.9%	101件 4.7%	513件 24.1%	25件 1.2%	1,104件 51.9%	

各欄下段は構成比（％）

第9表 派遣労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	3,652	3,288	318	46
労働組合及び労使関係	18 [ 0.5% ]	14	0	4
労働条件	2,017 [ 55.2% ]	1,839	158	20
就業規則	28 [ 0.8% ]	23	4	1
労働契約	454 [ 12.4% ]	429	23	2
労働条件変更	62 [ 1.7% ]	60	0	2
配転・出向	28 [ 0.8% ]	27	0	1
賃金情報	6 [ 0.2% ]	6	0	0
賃金不払	150 [ 4.1% ]	146	4	0
賃金その他	26 [ 0.7% ]	25	1	0
退職金	1 [ 0.0% ]	1	0	0
労働時間	103 [ 2.8% ]	102	1	0
休日	4 [ 0.1% ]	4	0	0
休暇	122 [ 3.3% ]	112	9	1
休業	234 [ 6.4% ]	200	32	2
休職・復職	66 [ 1.8% ]	65	0	1
安全衛生	8 [ 0.2% ]	8	0	0
服務・懲戒	11 [ 0.3% ]	11	0	0
解雇	201 [ 5.5% ]	158	41	2
雇止め	265 [ 7.3% ]	222	41	2
退職	160 [ 4.4% ]	156	0	4
定年制	1 [ 0.0% ]	1	0	0
女性	18 [ 0.5% ]	16	1	1
育児休業	18 [ 0.5% ]	16	1	1
介護休業	7 [ 0.2% ]	7	0	0
その他	44 [ 1.2% ]	44	0	0
労働福祉	296 [ 8.1% ]	284	7	5
雇用保険	95 [ 2.6% ]	93	1	1
労災保険	46 [ 1.3% ]	44	1	1
健保・年金	147 [ 4.0% ]	139	5	3
教育・訓練	3 [ 0.1% ]	3	0	0
福利厚生	4 [ 0.1% ]	4	0	0
その他	1 [ 0.0% ]	1	0	0
人間関係	619 [ 16.9% ]	553	60	6
職場の嫌がらせ	420 [ 11.5% ]	381	35	4
セクシュアルハラスメント	28 [ 0.8% ]	27	1	0
マタニティハラスメント	7 [ 0.2% ]	6	0	1
その他	164 [ 4.5% ]	139	24	1
その他の問題	702 [ 19.2% ]	598	93	11
雇用関連	122 [ 3.3% ]	121	1	0
企業再編	0 [ 0.0% ]	0	0	0
企業倒産	2 [ 0.1% ]	2	0	0
偽装請負	3 [ 0.1% ]	3	0	0
損害賠償・慰謝料	55 [ 1.5% ]	34	21	0
税金	4 [ 0.1% ]	4	0	0
障害者	5 [ 0.1% ]	5	0	0
高齢者	1 [ 0.0% ]	1	0	0
派遣関連	458 [ 12.5% ]	381	69	8
その他	52 [ 1.4% ]	47	2	3

[ ] は構成比 (%)

## <派遣労働関連のあっせん事例>

### 【事例1】 契約期間途中での契約終了

相談者は派遣社員としてコールセンターに勤務していたが、契約期間の途中で派遣先から注意を受けた直後、派遣元から即日契約終了を通告された。相談者は、残りの契約期間の補償を会社に求めたが、自己都合退職扱いとなっているという理由で対応がなされなかった。自ら辞めるとは言っていないし、退職届も未提出であり納得がいかず、センターに相談のため来所した。

センターから会社に事情を聴いたところ、相談者の対応でクレームになることが複数回あり、派遣先から契約終了したいと連絡があった。また、派遣先からの話を相談者に伝えた際、本人から「それであれば辞める。」との発言があったため退職処理したもので、解雇ではないとの主張であった。

センターから、相談者の退職の意思表示が明確でない中で自己都合退職扱いとすることは拙速と思われること、契約期間途中で派遣契約が終了した場合は新たな就業機会の確保や休業手当の支払い等の必要があることを説明した。その結果、派遣元から一定の解決金の支払いで問題を早期解決したいとの意向を受け、センターにて調整をして労使で合意に至ったためあっせんで終了した。

### 【事例2】 有給休暇付与条件の解釈

相談者は、派遣社員として商業ビル内の洋品店で勤務していたが、有給休暇について派遣元会社と認識の違いがあり、センターに相談のため来所した。相談者の説明によると、改装に伴う店舗休業で一時的に業務が無かったことを理由に、勤続年数をリセットされてしまい有給の付与日数が少なくなっている、ということだった。

相談者は派遣会社と自主交渉をしていたが、状況が変わらなかったことから、センターが派遣会社に有給休暇の付与について労働基準法に基づいて説明を行った。一時的な休業はあったが、その間も雇用自体は継続していたことから、派遣元会社は認識を改め、法定どおりの有給休暇を付与することになり、あっせんで終了した。

### 3 外国人労働相談

#### 【外国人労働相談の状況】

外国人関連の労働相談は、平成25年度以降、概ね2,000件程度で推移している。相談者の国籍は様々で、言語の違いによる意思疎通の問題、文化的背景や労働慣行等の相違を発端としてトラブルとなっているケースも見られる。近年では、ビジネスのグローバル化や外国人の在留長期化等から、「労働者が日本人で、使用者が外国人」、「労使ともに外国人」「労働者（使用者）が海外に所在する」というケース等、従来とは異なる形態の相談が見受けられる。

また、入管法改正により、技能実習制度に代わる新たな在留資格「育成就労」が創設されるなど、外国人労働者の増加や多国籍化等も見込まれることから、今後、外国人関連の労働相談の質・量の両面において、どのような変化が生じていくかを注視していく必要がある。

#### 〈外国人労働相談窓口が設置されている労働相談情報センター〉

東京都は外国人労働者の労働問題の解決及びトラブルの未然防止のため、労働相談情報センターに外国人労働相談窓口を設けるとともに、「日本で働く外国人労働者ハンドブック」（隔年で英語・中国語）を発行するなど、外国人労働相談の充実を図っている。

英語対応相談・・・飯田橋、大崎、多摩  
中国語対応相談・・・飯田橋

#### 〈テレビ電話通訳制度〉

外国人相談者の多国籍化に対応するため、令和2年度からタブレット端末を利用したテレビ電話通訳制度を新たに導入した。

タブレット端末は、労働相談情報センター（飯田橋）及び多摩事務所に配置している。テレビ電話通訳制度の対応言語は、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、フランス語、ロシア語、韓国語、タイ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タガログ語、ヒンディー語、ミャンマー語の14言語である。

#### 〈令和7年度の外国人労働相談の傾向〉

- (1) 外国人関連の労働相談は1,936件で、令和6年度より34件（△1.7%）減少した（第10表）
- (2) 産業別では、「情報通信業」が448件（23.1%）と最も多く、以下、「宿泊業、飲食サービス業」256件（13.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」250件（12.9%）と続いている（第12表）。
- (3) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（516項目）が最も多く、以下、「解雇」（458項目）、「退職」（307項目）となっている（第13表）。
- (4) 国籍別では、「中国」（626件）が最も多く、以下、「他のアジア」（338件）、「アメリカ」（160件）となっている。（第14表）。

第10表 年度別・外国人労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：外国人労働相談件数

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談 総 計	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%	44,440件 4.2%	50,003件 12.5%
外 国 人 相 談 件 数	2,512件 △10.3% 4.8%	2,220件 △11.6% 4.9%	2,181件 △1.8% 4.7%	2,741件 25.7% 6.4%	1,970件 △28.1% 4.4%	1,936件 △1.7% 3.9%

斜体文字は対前年度比（％） 欄下段は構成比（％）

第11表 規模別・外国人労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：外国人労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総 計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
外 国 人 相 談 件 数	1,936件	374件 19.3%	150件 7.7%	98件 5.1%	216件 11.2%	1,098件 56.7%

各欄下段は構成比（％）

第12表 産業別・外国人労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：外国人労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
外 国 人 相 談 件 数	85件 4.4%	60件 3.1%	448件 23.1%	20件 1.0%	119件 6.1%	14件 0.7%	28件 1.4%
1,936件	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）	その他	不 明	
	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%	1,401件 2.8%	17,393件 34.8%	
	256件 13.2%	164件 8.5%	111件 5.7%	250件 12.9%	12件 0.6%	369件 19.1%	

各欄下段は構成比（％）

第13表 外国人労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	3,232	2,256	843	133
労働組合及び労使関係	18 [ 0.6% ]	17	0	1
労働条件	2,282 [ 70.6% ]	1,607	598	77
就業規則	120 [ 3.7% ]	52	68	0
労働契約	203 [ 6.3% ]	157	41	5
労働条件変更	238 [ 7.4% ]	198	32	8
配転・出向	51 [ 1.6% ]	42	9	0
賃金情報	4 [ 0.1% ]	4	0	0
賃金不払	271 [ 8.4% ]	165	90	16
賃金その他	154 [ 4.8% ]	79	73	2
退職金	3 [ 0.1% ]	3	0	0
労働時間	87 [ 2.7% ]	33	51	3
休日	2 [ 0.1% ]	2	0	0
休暇	106 [ 3.3% ]	93	13	0
休業	10 [ 0.3% ]	10	0	0
休職・復職	116 [ 3.6% ]	96	16	4
安全衛生	20 [ 0.6% ]	12	8	0
服務・懲戒	29 [ 0.9% ]	21	8	0
解雇	458 [ 14.2% ]	283	151	24
雇止め	39 [ 1.2% ]	34	3	2
退職	307 [ 9.5% ]	268	30	9
定年制	0 [ 0.0% ]	0	0	0
女性	8 [ 0.2% ]	6	2	0
育児休業	39 [ 1.2% ]	35	2	2
介護休業	2 [ 0.1% ]	2	0	0
その他	15 [ 0.5% ]	12	1	2
労働福祉	226 [ 7.0% ]	156	48	22
雇用保険	54 [ 1.7% ]	42	8	4
労災保険	92 [ 2.8% ]	47	34	11
健保・年金	80 [ 2.5% ]	67	6	7
教育・訓練	0 [ 0.0% ]	0	0	0
福利厚生	0 [ 0.0% ]	0	0	0
その他	0 [ 0.0% ]	0	0	0
人間関係	584 [ 18.1% ]	388	175	21
職場の嫌がらせ	516 [ 16.0% ]	331	173	12
セクシュアルハラスメント	10 [ 0.3% ]	9	0	1
マタニティハラスメント	24 [ 0.7% ]	23	0	1
その他	34 [ 1.1% ]	25	2	7
その他の問題	122 [ 3.8% ]	88	22	12
雇用関連	53 [ 1.6% ]	26	20	7
企業再編	1 [ 0.0% ]	1	0	0
企業倒産	7 [ 0.2% ]	7	0	0
偽装請負	6 [ 0.2% ]	6	0	0
損害賠償・慰謝料	19 [ 0.6% ]	19	0	0
税金	6 [ 0.2% ]	5	1	0
障害者	2 [ 0.1% ]	2	0	0
高齢者	0 [ 0.0% ]	0	0	0
派遣関連	4 [ 0.1% ]	3	1	0
その他	24 [ 0.7% ]	19	0	5

[ ] は構成比 (%)

第14表 国籍別・外国人労働相談者の内訳

国籍	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
中国	587件[26.4] (△17.0)	790件[36.2] (34.6)	777件[28.3] (△1.6)	373件[18.9] (△52.0)	626件[32.3] (67.8)
フィリピン	137件[6.2] (△13.3)	62件[2.8] (△54.7)	117件[4.3] (88.7)	160件[8.1] (36.8)	21件[1.1] (△86.9)
インド	47件[2.1] (△21.7)	27件[1.2] (△42.6)	16件[0.6] (△40.7)	61件[3.1] (281.3)	60件[3.1] (△1.6)
韓国	245件[11.0] (△22.5)	227件[10.4] (△7.3)	99件[3.6] (△56.4)	37件[1.9] (△62.6)	127件[6.6] (243.2)
他のアジア	314件[14.1] (△22.9)	347件[15.9] (10.5)	804件[29.3] (131.7)※	224件[11.4] (△72.1)	338件[17.5] (50.9)
アメリカ	161件[7.3] (75.0)	152件[7.0] (△5.6)	137件[5.0] (△9.9)	69件[3.5] (△49.6)	160件[8.3] (131.9)
カナダ	22件[1.0] (△8.3)	12件[0.6] (△45.5)	25件[0.9] (108.3)	2件[0.1] (△92.0)	20件[1.0] (900.0)
中南米の国	23件[1.0] (21.1)	28件[1.3] (21.7)	68件[2.5] (142.9)	14件[0.7] (△79.4)	5件[0.3] (△64.3)
イギリス	66件[3.0] (△33.3)	26件[1.2] (△60.6)	73件[2.7] (180.8)	109件[5.5] (49.3)	41件[2.1] (△62.4)
他の欧州	161件[7.3] (△12.0)	108件[5.0] (△32.9)	132件[4.8] (22.2)	252件[12.8] (90.9)	44件[2.3] (△82.5)
アフリカ	191件[8.6] (76.9)	32件[1.5] (△83.2)	7件[0.3] (△78.1)	279件[14.2] (3885.7)	45件[2.3] (△83.9)
オセアニア	28件[1.3] (40.0)	141件[6.5] (403.6)	9件[0.3] (△93.6)	4件[0.2] (△55.6)	6件[0.3] (50.0)
国籍未確認	238件[10.7] (△25.4)	229件[10.5] (△3.8)	477件[17.4] (108.3)	386件[19.6] (△19.1)	346件[17.9] (△10.4)
計	2,220件 (△11.6)	2,181件 (△1.8)	2,741件 (25.7)	1,970件 (△28.1)	1,936件 (△1.7)

[ ]は構成比(%) ( )は対前年度比(%)

※令和5年度「他のアジア」内訳(ネパール609件、ベトナム65件ほか)

## <外国人労働相談のあっせん事例>

### 【事例1】 転職に伴う不利益取扱い

相談者はインターナショナルスクールで講師として勤務していた。次の契約更新の話が出ていた矢先に転職先が決まり退職を申し出たところ、規程に定められた引越し代の支払いなどを拒まれたとセンターに相談のため来所した。

センターから使用者に事情を聴いたところ、当該スクールでは退職の意思表示をしてから転職活動するのが暗黙のルールとなっているが、相談者がルールを守らずに契約更新拒否をしたためのペナルティであると主張した。センターは、スクールの給与規程によると退職理由を問わず引越し代を支払うように解釈できること、更新拒否を理由に支払わないのは労働者の退職の自由を制限する恐れがあること等を説明し再検討を促した。後日、会社から引越し代を支払うとの連絡があったため、あっせんを終了した。

### 【事例2】 メンタル不調に陥った外国人労働者への対応

相談者は正社員のエンジニアとして勤務していたが、成績悪化に伴いPIP(業務改善計画)の対象者となった。その過程で上司からハラスメントを受けたとして、会社に調査を依頼したが、会社の回答は「ハラスメントの事実は無かった」というものであった。相談者は納得がいかないまま勤務を続けたが、ストレス過多で体調を崩してしまい病気休暇を取得することになった。その後、徐々に回復したため主治医の「復職可能」という診断書を提出した。しかし、会社が復職を認めないと、センターに相談のため来所した。

センターから会社に事情を聴いたところ、復職に際して相談者が産業医面談に難色を示したため復職を見送っていたこと、復職したとしても引き続きPIPの対象になってしまうので、本人が望むなら退職一時金を割増して合意解約とすることも可能であり、検討してほしいと説明があった。センターが相談者の意向を聴き、退職条件を調整した結果、労使双方が合意に至ったためあっせんを終了した。

## 4 職場の嫌がらせに関する労働相談

### 【職場の嫌がらせに関する労働相談の状況】

職場における「嫌がらせ」の問題は以前からクローズアップされており、労働相談情報センターへの相談件数も、令和5年度以降1万件を超える高い水準で推移している。

相談内容は、単に職場の嫌がらせの問題にとどまらず、心身の不調による休職や退職など、複合的な問題を伴うものが多い。

「職場の嫌がらせ」は、当事者間の人間関係、メンタル面、職場環境並びに生産性・効率性並びに人権面への影響等、多くの問題を含んでおり、単に法律的な知見による助言のみでは適切な解決に結びつかないケースが多い。そこで、労働相談情報センターでは、労働相談として対応するほか、各事務所に専門相談員を配置し、必要に応じ「心の健康相談」を実施している。

また、令和2年6月（中小企業においては令和4年4月）からは、労働施策総合推進法の改正により、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントと同様、パワーハラスメントへの適切な対応が雇用主に義務付けられたことから、制度の周知・浸透に伴い今後も相談件数が増加することが見込まれる。

### 〈令和7年度の職場の嫌がらせに関する労働相談の傾向〉

- (1) 職場の嫌がらせに関する労働相談は12,759件で、令和6年度より2,646件（26.2%）増加した（第15表）。
- (2) 男女別では、男性4,516件（35.4%）、女性8,240件（64.6%）であった（第16表）。
- (3) 労使別では、労働者10,931件（85.7%）、使用者1,576件（12.4%）、その他252件（2.0%）であった（第16表）。
- (4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」が2,236件（17.5%）と最も多く、以下、「医療、福祉」1,892件（14.8%）、「情報通信業」1,168件（9.2%）となっている（第18表）。

第15表 年度別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

区分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談	52,318件	45,504件	46,269件	42,642件	44,440件	50,003件
総計	△1.1%	△13.0%	1.7%	△7.8%	4.2%	12.5%
職場の嫌がらせ相談件数	7,851件 △18.0%	8,742件 11.3%	9,532件 9.0%	10,280件 7.8%	10,113件 △1.6%	12,759件 26.2%
	15.0%	19.2%	20.6%	24.1%	22.8%	25.5%

斜体文字は対前年度比（%） 欄下段は構成比（%）

第16表 男女別／労使別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

	計	男性	女性	労働者	使用者	その他
労働相談 総計	50,003件	20,197件 40.4%	29,799件 59.6%	42,696件 85.4%	5,618件 11.2%	1,689件 3.4%
職場の 嫌がらせ 相談件数	12,759件	4,516件 35.4%	8,240件 64.6%	10,931件 85.7%	1,576件 12.4%	252件 2.0%

各欄下段は構成比（％） 男女別の合計は一致しない

第17表 規模別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
職場の 嫌がらせ 相談件数	12,759件	1,816件 14.2%	1,692件 13.3%	732件 5.7%	2,898件 22.7%	5,621件 44.1%

各欄下段は構成比（％）

第18表 産業別・職場の嫌がらせ労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：職場の嫌がらせ労働相談件数

合計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
職場の 嫌がらせ 相談件数	499件 3.9%	661件 5.2%	1,168件 9.2%	251件 2.0%	894件 7.0%	359件 2.8%	446件 3.5%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不明
	12,759件	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%		1,401件 2.8%
	660件 5.2%	351件 2.8%	1,892件 14.8%	2,236件 17.5%		230件 1.8%	3,112件 24.4%

各欄下段は構成比（％）

## <職場の嫌がらせ相談のあっせん事例>

### 【事例1】 同僚からのハラスメントを原因とする休職

相談者はドライバーとして運送会社に勤務していたが、同僚からのハラスメントを受けメンタル不調に陥り、休職を余儀なくされた。相談者は、職場環境が改善されるのであれば復職したいが、男性が大多数を占める職場であるため自分の主張が理解されない不安を抱え、相談のためセンターへ来所した。

センターが会社へ事情を聴き、会社は従業員への調査を実施したが、ハラスメント行為について明確な事実を確認できなかったと説明があった。一方、会社内で、女性のドライバーに対する否定的な発言が散見され、女性にとっては働きやすい環境であるとは言い難く、改善の必要があることは認めた。

センターで調整を行った結果、会社としてあらゆるハラスメントを許容しない方針を従業員に周知・教育すること、相談者に対しては、復職直後は軽作業とし、体調が回復次第ドライバーとして従前のおり働く内容で合意が成立し、あっせんで終了した。

### 【事例2】 パワハラに加害者疑いを起因とした業務制限

相談者は正社員の技術者として勤務していたが、業務上で若手アシスタントへの指導を行った際に、対応の一部についてパワーハラスメントに該当するのではないかと指摘を受けた。その後、会社から事実確認をされることは無かったが、業務が制限されるようになり、働きづらさを感じたため、センターに相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、働き方改革の一環として業務の見直しを進めている中で、相談者がアシスタントを長時間拘束することが頻繁にあり、不満が出ていることが分かった。正式に調査を行うと相談者が職場に居づらくなる可能性を考慮し、状況を見守っていたと説明があった。相談者は引き続き勤務を希望していたため、センターは労使間での話し合いを行うように促した。その結果、双方の認識に大きな隔たりがあったことが明らかになり、現在では業務制限が解除され、今後は会社の就業規則に従って適切に対応していくことを互いに確認し、あっせんで終了した。

## 5 セクシュアルハラスメントに関する労働相談

### 【セクシュアルハラスメントに関する労働相談の状況】

セクシュアルハラスメントの相談は、上司としての優越的な地位を利用して部下に性的関係を迫ったり、身体的接触行為に及ぶ「対価型」の案件と、会合での性的な発言・冗談及び職場での噂話などにより、同僚の就業環境が阻害される「環境型」の案件に大別される。近年は、これらいずれの類型にも当てはまりにくい相談内容が増加している。その一方で、刑法犯に属するとも考えられる悪質な内容のセクシュアルハラスメントも依然として存在している。

セクシュアルハラスメントは、人間の尊厳を脅かす重大な問題であり、被害者は大きな心の傷を負って、精神疾患に陥るケースも多い。労働相談情報センターでは、必要に応じて「心の健康相談」も活用するなど、単なる法律相談にとどまらない幅広い対応を行っている。

#### 〈令和7年度のセクシュアルハラスメントに関する労働相談の傾向〉

- (1) セクシュアルハラスメントに関する労働相談は1,221件で、令和6年度より176件(16.8%)増加した(第19表)。
- (2) 男女別では、女性901件(73.8%)、男性319件(26.1%)となっている。
- (3) 労使別では、労働者961件(78.7%)、使用者185件(15.2%)、その他75件(6.1%)となっている。
- (4) 産業別では、「宿泊業、飲食サービス業」293件(24.0%)、「サービス業(他に分類されないもの)」238件(19.5%)、「医療、福祉」175件(14.3%)、での相談割合が高くなっている(第21表)。
- (5) セクシュアルハラスメントの相談内容をさらに細分類すると、「その他」が最も多く(620件)、次いで「対価型」の訴え(341件)、「環境型」の訴え(247件)となっている(第19表)。

※ セクシュアルハラスメントの相談件数は、発生の多い少ないという理由だけでなく、問題が顕在化しやすいかどうかによって左右される側面がある。女性の側に、セクシュアルハラスメント行為に対する意識が高く、かつ、申し立てしやすい環境があれば、件数は上昇する。逆に、泣き寝入りせざるを得ない状況が強ければ、労働問題として顕在化しない。また、セクシュアルハラスメントの相談は長期化する場合が多く、相談者のわずかな増加でも、相談件数に与える影響が大きい。このため、各年度の数値の比較には注意を要する。

第19表 年度別・セクシュアルハラスメント労働相談件数とその内容別件数

年 度		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談総計		46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%	44,440件 4.2%	50,003件 12.5%
セクシュアルハラスメント 労働相談件数		923件 △2.3%	1,250件 35.4%	1,045件 △16.4%	1,221件 16.8%
相 談 内 容 ( 重 複 あ り )	対価型、地位利用型セクシュアルハラスメントの相談	114	208	147	341
	環境型セクシュアルハラスメントの相談	228	331	269	247
	セクシュアルハラスメントに関する人事労務管理上の相談	51	12	11	165
	その他	533	704	628	620

斜体文字は対前年度比(%) 欄下段は構成比(%)

第20表 規模別・セクシュアルハラスメント労働相談件数

上段：全体の相談件数

下段：セクシュアルハラスメント労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総 計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
セクシュアル ハラスメント 相談件数	1,221件	183件 15.0%	173件 14.2%	123件 10.1%	218件 17.9%	524件 42.9%

各欄下段は構成比(%)

第21表 産業別・セクシュアルハラスメント労働相談件数

上段：全体の相談件数

下段：セクシュアルハラスメント労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
セ ク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト 相 談 件 数	34件 2.8%	56件 4.6%	29件 2.4%	9件 0.7%	64件 5.2%	12件 1.0%	7件 0.6%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不 明
	1,221件	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%	1,401件 2.8%	17,393件 34.8%
		293件 24.0%	39件 3.2%	175件 14.3%	238件 19.5%	33件 2.7%	232件 19.0%

各欄下段は構成比(%)

## <セクシュアルハラスメント関連のあっせん事例>

### 【事例1】 責任者からの継続的なセクシャルハラスメント

相談者はパート労働者として清掃業務に従事していた。ある日、現場責任者から相談者の体型をからかうような発言がなされたが、咄嗟のことで相談者はその場で反論できなかった。その後も時々同じような発言が続き、思い悩んだ相談者は会社へ通報しようとしたものの、連絡先窓口が分からず、センターへ相談のため来所した。

センターから会社へ事情を聴いたところ、会社は事実確認をすると約束し、その結果、現場責任者の発言は概ね事実であることを認めた。後日、相談者へ直接謝罪がなされ、会社としても再発防止として社員への教育を徹底することを約束し、相談者も納得したためあっせんを終了した。

### 【事例2】 セクハラ被害を相談した後の不利益変更

相談者は、医療法人で事務職員として働いていたが、上司から、「二人で食事に行きたい」、「ハグしてほしい」という発言が繰り返され、不快な思いをしていた。相談者は、この件について別の部署の女性上司に相談したところ、当該上司の発言は収まったものの、法人から経営悪化を理由に同意なく賃金を減額され、さらに事務職から営業職への異動を強要された。その結果、相談者は次第に体調を崩し医師から自宅療養を勧められる中で、法人の対応に疑問を抱き、センターに相談のため来所した。

センターが法人へ事情を聴いたところ、「本来の職務を全うできておらず能力不足のため賃金を下げ、別の仕事を提案しただけである」と説明があった。また、当該上司の発言については事実ではあるが、軽い冗談でもありコミュニケーションの一環であると受け止めていたとのことだった。

これに対し、センターからは労働条件の不利益変更とハラスメントについて一般論も含め注意喚起を行ったところ、法人側は認識を改め、当該上司が相談者に発言について謝罪した。また、相談者は退職する意向を示したため、センターが退職条件などの調整を行い、労使双方が合意に至ったため、あっせんを終了した。

## 6 マタニティハラスメントに関する労働相談

### 【マタニティハラスメントに関する労働相談の状況】

いわゆるマタニティハラスメント等の問題は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、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と、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと（ハラスメント）に大別される。

平成28年の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正（平成29年施行）により、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられたことに伴い、マタニティハラスメントに関する相談項目を新設した。

相談内容としては、不利益取扱いに当たるものが多いが、明確に不利益取扱いや嫌がらせと捉え難い複雑な案件も増えている。

### 〈令和7年度のマタニティハラスメントに関する労働相談の傾向〉

- (1) マタニティハラスメントに関する労働相談の件数は448件で、令和6年度より1件（△0.2%）減少した。（第22表）。
- (2) 男女別では、女性372件（83.0%）、男性76件（17.0%）となっている。
- (3) 労使別では、労働者378件（84.4%）、使用者24件（5.4%）、その他46件（10.3%）となっている。
- (4) 産業別では、「医療、福祉」が81件と最も多く、「サービス業（他に分類されないもの）」68件、「宿泊業、飲食サービス業」62件と続いている（第24表）。
- (5) マタニティハラスメントの相談内容をさらに細分類すると、「その他」208件、「不利益取扱い」189件、「人事管理」45件、「言動」34件の順となっている（第22表）。

第22表 年度別・マタニティハラスメント労働相談件数とその内容別件数

年 度		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談総計		46,269件 <i>1.7%</i>	42,642件 <i>△7.8%</i>	44,440件 <i>4.2%</i>	50,003件 <i>12.5%</i>
マタニティハラスメント労働相談件数		<b>212件</b> <i>△8.2%</i> 0.5%	<b>847件</b> <i>299.5%</i> 2.0%	<b>449件</b> <i>△47.0%</i> 1.0%	<b>448件</b> <i>△0.2%</i> 0.9%
相 談 内 容  (重複あり)	不利益な取扱いによるマタニティハラスメントの相談	61件	66件	181件	189件
	言動によるマタニティハラスメントの相談	6件	76件	57件	34件
	マタニティハラスメントに関する人事管理上の相談	16件	9件	50件	45件
	その他	130件	699件	180件	208件

斜体文字は対前年度比（%） 欄下段は構成比（%）

第23表 規模別・マタニティハラスメント労働相談件数

上段：全体の相談件数

下段：マタニティハラスメント労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
マタニティ ハラスメント 相談件数	448件	67件 15.0%	21件 4.7%	86件 19.2%	40件 8.9%	234件 52.2%

各欄下段は構成比 (%)

第24表 産業別・マタニティハラスメント労働相談件数

上段：全体の相談件数

下段：マタニティハラスメント労働相談件数

合計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
マタニティ ハラスメント 相談件数	6件 1.3%	12件 2.7%	10件 2.2%	6件 1.3%	8件 1.8%	19件 4.2%	6件 1.3%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不明
	448件	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%	1,401件 2.8%	17,393件 34.8%
	62件 13.8%	38件 8.5%	81件 18.1%	68件 15.2%	9件 2.0%	123件 27.5%	

各欄下段は構成比 (%)

## 7 メンタルヘルスに関する労働相談

### 【メンタルヘルス関連の職場トラブルの特徴】

現代社会では、様々な原因で職場の余裕が失われ、そこで働く人々のストレスが心身の不調となって現れることも少なくない。

労働相談情報センターにもメンタルヘルスに関連する相談が寄せられている。

心の健康を損ねる原因は様々だが、労働問題となるケースとしては、会社による退職勧奨に端を発するケース、職場の人員削減・長時間労働や成果主義の浸透などによる肉体的・精神的負荷が原因のケース、パワハラなどの職場環境や人間関係の悪化によるケースなどである。

### 〈令和7年度のメンタルヘルスに関する労働相談の傾向〉

(1) メンタルヘルスに関する労働相談は4,912件で、令和6年度より54件（△1.1%）減少した（第25表）。

(2) 男女別では、男性1,682件（34.2%）、女性3,229件（65.7%）となっている。

(3) 労使別では、労働者3,937件（80.2%）、使用者851件（17.3%）、その他124件（2.5%）となっている。

(4) 産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」1,087件（22.1%）が最も多く、以下、「情報通信業」747件（15.2%）、「医療、福祉」605件（12.3%）となっている（第27表）。

(5) 相談内容では、「職場の嫌がらせ」（2,441項目）が最も多く、以下、「休職・復職」（1,705項目）、「退職」（1,393項目）となっている（第28表）。

※ なお、労働相談・あっせんの中では、本人自らが「心の問題を抱えている」と話した場合、使用者との調整の中で心の問題が浮かび上がってきた場合のみ「メンタルヘルス」としてカウントしている（相談担当から確認するような行為は、労働相談の円滑な進行を妨げるおそれがあるため）。このため、数値は参考数字である。

第25表 年度別・メンタルヘルス労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：メンタルヘルス労働相談件数

区 分	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
労働相談 総 計	52,318件 △1.1%	45,504件 △13.0%	46,269件 1.7%	42,642件 △7.8%	44,440件 4.2%	50,003件 12.5%
メンタル ヘルス 相談件数	<b>4,349件</b> △10.4% 8.3%	<b>3,824件</b> △12.1% 8.4%	<b>2,289件</b> △40.1% 4.9%	<b>2,616件</b> 14.3% 6.1%	<b>4,966件</b> 89.8% 11.2%	<b>4,912件</b> △1.1% 9.8%

斜体文字は対前年度比（％） 欄下段は構成比（％）

第26表 規模別・メンタルヘルス労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：メンタルヘルス労働相談件数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他 ・不明
労働相談 総 計	50,003件	6,498件 13.0%	3,756件 7.5%	2,885件 5.8%	7,569件 15.1%	29,295件 58.6%
メンタル ヘルス 相談件数	<b>4,912件</b>	<b>753件</b> 15.3%	<b>700件</b> 14.3%	<b>452件</b> 9.2%	<b>1,169件</b> 23.8%	<b>1,838件</b> 37.4%

各欄下段は構成比（％）

第27表 産業別・メンタルヘルス労働相談件数

上段：全体の労働相談件数

下段：メンタルヘルス労働相談件数

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
50,003件	1,502件 3.0%	2,505件 5.0%	3,796件 7.6%	1,111件 2.2%	2,932件 5.9%	851件 1.7%	896件 1.8%
メンタル ヘルス 相談件数	<b>282件</b> 5.7%	<b>200件</b> 4.1%	<b>747件</b> 15.2%	<b>58件</b> 1.2%	<b>239件</b> 4.9%	<b>84件</b> 1.7%	<b>244件</b> 5.0%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他	不 明
	<b>4,912件</b>	2,243件 4.5%	1,872件 3.7%	5,635件 11.3%	7,866件 15.7%		1,401件 2.8%
	<b>174件</b> 3.5%	<b>438件</b> 8.9%	<b>605件</b> 12.3%	<b>1,087件</b> 22.1%		<b>97件</b> 2.0%	<b>657件</b> 13.4%

各欄下段は構成比（％）

第28表 メンタルヘルス労働相談の内容項目

労使別	計	労働者	使用者	その他
合計	11,004	8,533	2,217	254
労働組合及び労使関係	103 [ 0.9% ]	98	1	4
労働条件	6,029 [ 54.8% ]	4,659	1,256	114
就業規則	202 [ 1.8% ]	123	77	2
労働契約	325 [ 3.0% ]	278	31	16
労働条件変更	357 [ 3.2% ]	297	59	1
配転・出向	435 [ 4.0% ]	324	101	10
賃金情報	14 [ 0.1% ]	11	2	1
賃金不払	253 [ 2.3% ]	195	55	3
賃金その他	256 [ 2.3% ]	140	109	7
退職金	3 [ 0.0% ]	3	0	0
労働時間	174 [ 1.6% ]	146	26	2
休日	8 [ 0.1% ]	8	0	0
休暇	89 [ 0.8% ]	87	0	2
休業	142 [ 1.3% ]	94	44	4
休職・復職	1,705 [ 15.5% ]	1,406	272	27
安全衛生	180 [ 1.6% ]	131	41	8
服務・懲戒	38 [ 0.3% ]	34	2	2
解雇	241 [ 2.2% ]	169	63	9
雇止め	115 [ 1.0% ]	91	22	2
退職	1,393 [ 12.7% ]	1,039	338	16
定年制	0 [ 0.0% ]	0	0	0
女性	39 [ 0.4% ]	30	8	1
育児休業	25 [ 0.2% ]	21	4	0
介護休業	13 [ 0.1% ]	11	2	0
その他	22 [ 0.2% ]	21	0	1
労働福祉	1,170 [ 10.6% ]	794	342	34
雇用保険	222 [ 2.0% ]	148	72	2
労災保険	209 [ 1.9% ]	161	40	8
健保・年金	722 [ 6.6% ]	469	229	24
教育・訓練	12 [ 0.1% ]	12	0	0
福利厚生	2 [ 0.0% ]	2	0	0
その他	3 [ 0.0% ]	2	1	0
人間関係	3,415 [ 31.0% ]	2,720	607	88
職場の嫌がらせ	2,441 [ 22.2% ]	1,847	543	51
セクシュアルハラスメント	199 [ 1.8% ]	182	5	12
マタニティハラスメント	68 [ 0.6% ]	60	0	8
その他	707 [ 6.4% ]	631	59	17
その他の問題	287 [ 2.6% ]	262	11	14
雇用関連	66 [ 0.6% ]	65	1	0
企業再編	13 [ 0.1% ]	13	0	0
企業倒産	0 [ 0.0% ]	0	0	0
偽装請負	0 [ 0.0% ]	0	0	0
損害賠償・慰謝料	33 [ 0.3% ]	29	1	3
税金	1 [ 0.0% ]	1	0	0
障害者	128 [ 1.2% ]	111	7	10
高齢者	2 [ 0.0% ]	1	1	0
派遣関連	9 [ 0.1% ]	8	1	0
その他	35 [ 0.3% ]	34	0	1

[ ] は構成比 (%)

## 8 心の健康相談

### 【心の健康相談の特徴】

労働相談の窓口は、労働問題解決のための相談・あっせんの機能を有している。しかし、心の問題を抱えた相談者の場合、睡眠障害やうつ症状等の心身の不調・不安定さを持ち、単なる労使トラブルとして解決できないケースや、解決できたとしても、その後の入念なケアや慎重な取扱いが必要とされるケースが少なくない。

このため、労働相談を支援する機能として、東京都では、労働相談情報センター及び各事務所に専門相談員による「心の健康相談」の窓口を設けている。

### 〈令和7年度の心の健康相談の傾向〉

- (1) 心の健康相談は、290件と令和6年度より13件（4.7%）増加した（第29表）。
- (2) 年齢別では、30代から50代の相談が多く、全体の8割強を占める（第33表）。
- (3) 相談内容は、「心身の不調」「人間関係」の2項目で全体の6割を超えている（第36表）。

第29表 年度別・心の健康相談件数

年 度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
飯田橋	98件 <i>△28.5%</i>	40件 <i>△59.2%</i>	90件 <i>125.0%</i>	56件 <i>△37.8%</i>	88件 <i>57.1%</i>	64件 <i>△27.3%</i>
大 崎	74件 <i>15.6%</i>	86件 <i>16.2%</i>	54件 <i>△37.2%</i>	37件 <i>△31.5%</i>	38件 <i>2.7%</i>	47件 <i>23.7%</i>
池 袋	5件 <i>△72.2%</i>	24件 <i>380.0%</i>	11件 <i>△54.2%</i>	4件 <i>△63.6%</i>	13件 <i>225.0%</i>	37件 <i>184.6%</i>
亀 戸	10件 <i>△23.1%</i>	7件 <i>△30.0%</i>	10件 <i>42.9%</i>	9件 <i>△10.0%</i>	12件 <i>33.3%</i>	15件 <i>25.0%</i>
多摩（国分寺+八王子）※1	58件 <i>20.8%</i>	35件 <i>△39.7%</i>	71件 <i>36.5%</i>	73件 <i>2.8%</i>	104件 <i>42.5%</i>	86件 <i>△17.3%</i>
	16件 <i>△57.9%</i>	17件 <i>6.3%</i>				
青 山 ※2					22件 -	41件 <i>86.4%</i>
計	261件 <i>△17.9%</i>	209件 <i>△19.9%</i>	236件 <i>12.9%</i>	179件 <i>△24.2%</i>	277件 <i>54.7%</i>	290件 <i>4.7%</i>

斜体文字は対前年度比（%）

※1 令和4年10月に、国分寺・八王子の両事務所を統合し多摩事務所を開設したことから、令和3年度までは上段を国分寺、下段を八王子とし、令和4年度は令和4年4月から9月までの数値を2所合算したうえで多摩事務所の年度の数値とした。

※2 令和6年9月、青山事務所を開設。

第30表 相談者の区分

合 計	本 人	家 族	職場関係者	そ の 他
290件	263件 90.7%	2件 0.7%	1件 0.3%	24件 8.3%

各欄下段は構成比 (%)

第31表 相談経路別

合 計	労働相談から	リーフレット	そ の 他
290件	163件 56.2%	23件 7.9%	104件 35.9%

各欄下段は構成比 (%)

第32表 性 別

合 計	男 性	女 性
290件	41件 14.1%	249件 85.9%

各欄下段は構成比 (%)

第33表 年齢別

合 計	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～	不明
290件	0件 0.0%	20件 6.9%	43件 14.8%	94件 32.4%	108件 37.2%	10件 3.4%	15件 5.2%

各欄下段は構成比 (%)

第34表 産業別

合 計	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
290件	10件 3.4%	26件 9.0%	18件 6.2%	8件 2.8%	7件 2.4%	9件 3.1%	3件 1.0%
	宿泊業、飲 食サービス業	教育、学 習支援	医療、 福祉	サービス業（他に分 類されないもの）		その他 （無職等）	不 明
	7件 2.4%	38件 13.1%	41件 14.1%	53件 18.3%		19件 6.6%	51件 17.6%

各欄下段は構成比 (%)

第35表 職務別

合 計	事 務	技術・研究	情報処理 技術者	販売・営業	サービス
290件	87件 30.0%	15件 5.2%	7件 2.4%	15件 5.2%	71件 24.5%
	労務作業	管理職・ 事業主	その他	不 明	無職・失業
	0件 0.0%	7件 2.4%	26件 9.0%	19件 6.6%	43件 14.8%

各欄下段は構成比 (%)

第36表 内容別

合 計	心身の不調	人間関係	労働条件・ 仕事内容	家族として の対応	企業として の対応	その他
523項目	193項目 36.9%	146項目 27.9%	95項目 18.2%	14項目 2.7%	21項目 4.0%	54項目 10.3%

各欄下段は構成比 (%)

【専門相談員による「心の健康相談」の事例】

ケース1：専門職として求められる業務量をこなせずに悩む30代女性

相談者は学生時代に心身の不調を経験していたことがあり、就労開始当初は契約社員として比較的負担の少ない業務を担当していた。その後、正社員として登用されたが、業務量が増加し、無理が重なった結果、1年で休職することになった。一度復職したが、再び体調を崩し再度休職に至った。相談者は、専門職として求められる業務量をこなせないことへの葛藤を抱え、今後の働き方に迷いを感じ、心の健康相談に来所した。

相談者は、会社から資格試験を受けるための援助を受けており、しばらくはこの会社で働き続ける必要があった。また専門職にこだわる親の期待も精神的な負担となっていた。心の健康相談員との対話を通じ、業務量を軽減して契約社員として仕事を続けながら、あきらめていた資格試験の勉強に少しずつ取り組むという方向性を見出し、自分の状況に即した選択を行うことができるようになった。

## ケース 2 : カスタマーハラスメントによるストレスで休職した50代女性

相談者は店舗でレジ業務に従事していたが、支払額をめぐる顧客対応の際、相手方から大声で怒鳴られるなどの威圧的な行為を受けた。翌日から声が出なくなり、休職を余儀なくされたことから、労災申請も検討する中で心の健康相談に来所した。

心の健康相談では、当時の相手の威圧的な言動や、その際に感じた不安やおそれについて傾聴するとともに、労災申請手続きの手順や注意点を説明した。休職により症状は徐々に回復し、通院を継続しながら同僚の配慮を得て職場復帰することができた。

## ケース 3 : 特性をもつ同僚の言動に耐えられず体調不良となった60代男性

相談者は精神疾患を発症後、障害者雇用枠を利用して転職した。勤務先において相談者の座席の近くに障害特性に起因すると思われる言動を行う同僚がおり、相談者はその言動に強い不安を感じ、次第に体調を崩して欠勤せざるを得ない日が増えていった。上司に異動や席替えを求めて相談したが、具体的な改善に向けた動きは無く、現状を客観的に整理したいと考えて心の健康相談に来所した。

相談者は、自分ひとりで上司に相談しても状況改善に至ることは難しい現状を振り返り、今後は主治医や就労支援員などの第三者サポートを使って勤務先と交渉を試みたいと考えた。休職も含めて主治医と相談することや、自らの思考パターンが先々まで過度に考え込みやすく、ストレスの蓄積が体調悪化につながることを理解し、状況改善に向けて一歩ずつ具体的な交渉をしていくことになった。

## ケース 4 : 制作業務の負荷から体力気力両面で仕事に不安を抱える20代女性

相談者は映像制作の仕事に携わっているが、作品の納期が厳しいことから、生活のバランスが崩れがちになり、睡眠不足による倦怠感も強くなっていた。このため、仕事へのモチベーションが維持できず、また、作品評価によるストレスなどで食欲不振も生じ、追い詰められて心の健康相談に来所した。

相談者は、心の健康相談員との対話を通じ、作品の企画から完成までの日々の作業行程を順に話していくなかで、見失いそうになっていた本来の創作意欲を再認識するとともに、体調回復のために生活リズムの改善を意識することができた。

### ケース5：仕事と家庭の両立の難しさに悩む50代女性

相談者は、業務と家族の疾病・障害対応の両立について長年負担を感じており、過去にも複数回の病気休暇を取得している。今回は、不安の高まりに伴いメールを何度も確認したり、電話で間違ったことを答えたのではないかと強い不安を感じるなど、強迫神経症の症状が悪化し、突然、職場に行けなくなってしまった。相談者は体調不良に加え、「周りに迷惑をかけている」という思いから、退職を考えて心の健康相談に来所した。

相談者は、心の健康相談員と話をしているうちに緊張状態が緩和し、気持ちの安定が見られるようになった。休職を決めて、今までを振り返る中で、過剰適応していた自分の特性を受け入れ、自分なりによくやってきたと自認することができ、周りに対する感謝の気持ちを持てるようになった。その後、症状は次第に改善し、今後は無理のない働き方を目指して、節目の小旅行をした後、職場復帰に向けたリワークプログラムへの参加を決めた。

### ケース6：役職者から風評を立てられ転職を考えていた40代女性

相談者は、社長から「あなたと他の職員との相性が悪く、職場の雰囲気が悪化している。周囲からもそのような声があり、元の職場に戻ってほしい」と突然伝えられた。相談者の認識では、職場の雰囲気は良好であり、仲の良い職員も多かったため、社長の話に強いショックを受けた。また、十分な聞き取りや事実確認がなされないまま、特定の職員の話が社長が信じてしまったことに不信感を抱き、転職活動を始めたものの、気持ちの整理がつかず、心の健康相談に来所した。

面談において、相談者は転職活動を進める過程で、現在の勤務先の給与は同業他社と比較して高い水準であることに気が付いた。傾聴する中で「あなたを悪く言っているのはひとりの職員だけであり、これまでの職場で人間関係のトラブルがなかったのならば、転職に伴うリスクを踏まえると、異動を考えるのも一案ではないか」と助言を行った。相談者は、転職を見送って異動を考えたいと前向きな姿勢に変わった。

### ケース7：上司による過度な叱責で睡眠に障害が出始めた40代男性

相談者は、派遣先の上司からの過度な叱責により、睡眠障害や極端な気分の落ち込みが発生していた。所属部署のスタッフが半減し多忙だった時は叱責されることは少なかったが、新たにスタッフが入職すると、そのスタッフと相談者を比較する言動や、些細なことでの執拗な叱責が繰り返されるようになった。更に、担当していた業務を取り上げられたため、相談者は派遣元に相談するとともに、心の健康相談にも来所した。

相談者は、上司からの人格や尊厳を傷つける言動により、自責の念を強めていた。定期的に心の健康相談を利用する中で自己肯定感を回復させ、以前から挑戦したいと考えていた資格取得を目指し学校に通うことになった。このため、勉学と仕事を両立できる仕事への変更を派遣元の担当者に依頼することとし、最終的に派遣先との契約は円満に終了した。

### ケース 8：同僚男性による社内でのつきまといに悩む30代女性

相談者は正社員として勤務していたが、同僚の男性による社内でのつきまとい行為に悩んでいた。トイレや給湯室の利用で席を立つと同じタイミングでその場所に出現したり、相談者と同じ私物を突然使い始めるなどの事象が繰り返された。職場の上司等に相談したが、いずれも明確な規定違反として、措置や処分の対象とすることが難しく、職場としての対応にも限界があった。相談者は、日々の不快感と不安からメンタルクリニックを受診し、心の健康相談にも来所した。

相談において、安全性の確保と、当該男性の言動をエスカレートさせない対応方法を確認した。傾聴する中で、相談者は安全を優先し退職することを決断した。退職時に相談者の住所等が当該男性に知られないように個人情報取り扱いについて上司に留意するよう依頼し、安心感を取り戻し転職することができた。

### ケース 9：働き方に悩みを抱えた50代女性

相談者は障害者雇用枠により就業していたが、直属の上司からハラスメントを受けたことが原因で退職するか悩んでいた。その後、より上位の上司に相談したところ、配置転換が行われ、業務を継続することになった。新しい環境に満足して働いていたが、仕事に慣れてくるにつれて自分の置かれた立場と限界に悩むようになり、心の健康相談に来所した。

相談者は仕事に対する意欲が高く、仕事の幅を広げることを望んでいた。上司に相談したい気持ちはあったが、障害者雇用であることを踏まえ、自身の要望をどのように伝えるべきか迷いがあり、また、能力に対する評価も気にかけて慎重になっていた。心の健康相談において傾聴を重ね、自らの望みと不安を整理し、勇気を出して上司に相談することができた。すべての希望は叶わなかったが、上司にしっかりと話を聞いてもらったことで気持ちを整理することができた。

### ケース10：セクシュアルハラスメントや残業代の未払いによって、退職するか悩んだ40代女性

相談者は、職場の同僚男性からセクシュアルハラスメントを受けた。上司に相談した結果、同僚男性と直接接触する機会が減少し、一定の対応は行われたため勤務を継続していた。しかし、残業代が支払われないなどの状況が続き、再度上司に相談したものの改善が見られず関係性も悪くなり、適応障害の診断を受け休職となった。今後、復職か転職かの判断について悩み、心の健康相談に来所した。

適応障害と診断され、相談の開始直後は話しながら涙を流すことがあったり、過去のトラウマ体験が想起されるなど感情のコントロールが難しい様子も見られたが、徐々に感情の整理ができ、仕事中心の生活であったが趣味の時間を持つこともできるようになった。また、相談者の過去の体験や不安について整理することで転職について前向きに検討できるようになり、退職に対する不安についても気持ちの折り合いをつけることができた。

## IV 統計表



付表1 産業別・企業規模別・労使別労働相談件数

		計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他・不明
合 計	計	50,003	6,498	3,756	2,885	7,569	29,295
	労	42,696	5,080	2,973	2,467	6,342	25,834
	使	5,618	1,180	682	329	1,012	2,415
	その他	1,689	238	101	89	215	1,046
建設業	計	1,502	651	169	38	195	449
	労	1,126	449	130	35	186	326
	使	293	189	32	2	2	68
	その他	83	13	7	1	7	55
製造業	計	2,505	441	211	299	1,124	430
	労	2,160	348	184	260	986	382
	使	287	87	17	27	117	39
	その他	58	6	10	12	21	9
情報通信業	計	3,796	511	723	530	942	1,090
	労	2,986	367	580	433	677	929
	使	725	131	123	85	243	143
	その他	85	13	20	12	22	18
運輸業、 郵便業	計	1,111	57	141	80	316	517
	労	959	43	121	74	286	435
	使	109	9	18	4	13	65
	その他	43	5	2	2	17	17
卸売業、 小売業	計	2,932	749	291	431	498	963
	労	2,499	640	262	378	401	818
	使	383	97	24	47	83	132
	その他	50	12	5	6	14	13
金融業、 保険業	計	851	42	110	78	289	332
	労	746	36	75	71	274	290
	使	85	3	34	2	10	36
	その他	20	3	1	5	5	6
不動産業、 物品賃貸業	計	896	158	94	16	281	347
	労	735	135	89	14	201	296
	使	135	19	5	0	74	37
	その他	26	4	0	2	6	14
宿泊業、 飲食サービス業	計	2,243	534	289	138	376	906
	労	1,779	368	196	121	304	790
	使	371	124	85	7	66	89
	その他	93	42	8	10	6	27
教育、 学習支援	計	1,872	123	93	125	297	1,234
	労	1,639	91	81	113	271	1,083
	使	151	19	8	1	13	110
	その他	82	13	4	11	13	41
医療、福祉	計	5,635	1,029	415	418	843	2,930
	労	4,838	857	342	338	665	2,636
	使	659	159	57	71	145	227
	その他	138	13	16	9	33	67
サービス業（他 に分類されない もの）	計	7,866	1,437	880	487	1,665	3,397
	労	6,299	1,092	623	407	1,399	2,778
	使	1,294	270	238	67	224	495
	その他	273	75	19	13	42	124
その他 不 明	計	18,794	766	340	245	743	16,700
	労	16,930	654	290	223	692	15,071
	使	1,126	73	41	16	22	974
	その他	738	39	9	6	29	655

付表2 産業別労働相談項目数

	計	建設	製造	情報通信	運輸、郵便	卸売、小売	金融、保険	不動産、物品賃貸	宿泊、飲食	教育、学習支援	医療、福祉	サービス	その他不明
労働相談項目数合計	90,116	3,248	6,035	7,503	2,141	6,048	1,631	2,284	4,087	3,428	11,325	15,178	27,208
労働組合・労使関係	2,872	57	1,100	53	170	166	18	11	13	284	253	279	468
労働組合の結成	210	2	4	4	7	10	2	3	9	30	41	38	60
組合組織・活動	690	5	234	19	58	53	6	2	1	50	44	90	128
労働協約	217	2	16	10	21	34	1	4	1	5	19	32	72
団体交渉	770	44	311	14	57	45	0	2	1	128	53	65	50
不当労働行為	465	0	311	1	12	16	0	0	0	43	45	13	24
争議行為	30	0	0	0	0	1	0	0	0	0	23	4	2
その他	490	4	224	5	15	7	9	0	1	28	28	37	132
労働条件	55,058	1,968	3,246	5,411	1,184	3,823	1,025	1,535	2,192	1,770	6,953	9,599	16,352
就業規則	1,530	38	111	245	47	89	22	13	14	35	174	236	506
労働契約	7,653	210	680	552	154	432	233	208	200	314	586	1,397	2,687
労働条件変更	4,759	41	348	590	79	315	48	199	280	171	712	967	1,009
配転・出向	1,921	70	309	265	36	80	68	201	20	74	244	235	319
賃金情報	476	16	34	6	7	33	19	1	2	16	38	93	211
賃金不払	3,668	120	69	510	66	123	20	22	262	125	568	652	1,131
賃金その他	1,885	60	35	172	106	25	38	157	28	79	319	284	582
退職金	570	42	63	59	11	41	13	3	3	9	32	116	178
労働時間	1,684	55	45	104	81	58	13	28	69	28	385	294	524
休日	211	31	6	10	4	11	1	2	10	3	48	22	63
休暇	2,582	38	50	157	72	145	13	22	138	118	492	344	993
休業	935	53	5	149	16	88	2	35	23	22	101	154	287
休職・復職	5,045	202	474	431	95	464	131	218	116	99	592	864	1,359
安全衛生	668	15	43	53	34	98	16	7	17	29	130	63	163
服務・懲戒	1,235	38	94	194	25	76	12	10	24	51	172	207	332
解雇	5,436	460	214	665	62	526	42	105	448	76	576	1,030	1,232
雇止め	2,019	47	87	87	18	71	19	19	88	182	268	489	644
退職	9,371	375	344	1,074	190	656	236	206	430	220	1,216	1,790	2,634
定年制	177	2	32	1	3	33	0	1	0	6	28	15	56
女性	837	14	59	33	25	39	27	5	4	26	122	116	367
育児休業	873	14	40	24	27	158	34	6	7	54	68	91	350
介護休業	410	10	28	6	8	186	8	3	0	11	18	30	102
その他	1,113	17	76	24	18	76	10	64	9	22	64	110	623
労働福祉	8,704	387	667	386	254	433	64	85	465	325	1,033	1,504	3,101
雇用保険	2,684	60	87	166	61	118	13	27	77	81	294	580	1,120
労災保険	1,838	103	293	41	64	71	16	13	113	74	167	203	680
健保・年金	3,964	214	277	175	124	240	31	44	267	155	540	699	1,198
教育・訓練	68	8	8	3	0	1	0	0	1	8	16	6	17
福利厚生	76	2	2	1	4	2	2	1	1	2	11	6	42
その他	74	0	0	0	1	1	2	0	6	5	5	10	44
人間関係	16,756	651	773	1,306	354	1,284	403	587	1,033	818	2,446	2,805	4,296
職場の嫌がらせ	12,759	499	661	1,168	251	894	359	446	660	351	1,892	2,236	3,342
セクハラ	1,221	34	56	29	9	64	12	7	293	39	175	238	265
マタハラ	448	6	12	10	6	8	19	6	62	38	81	68	132
その他	2,328	112	44	99	88	318	13	128	18	390	298	263	557
その他の問題	6,726	185	249	347	179	342	121	66	384	231	640	991	2,991
雇用関連	1,159	49	19	74	35	65	17	9	61	29	86	222	493
企業再編	187	0	13	13	3	3	5	0	4	11	72	7	56
企業倒産	86	0	3	7	1	7	0	0	6	2	6	11	43
偽装請負	129	42	1	13	1	4	0	0	6	2	2	14	44
損害賠償・慰謝料	1,012	17	33	36	65	35	13	16	146	18	205	153	275
税金	263	5	40	3	1	8	2	0	3	6	27	25	143
障害者	925	17	63	115	8	13	29	19	86	58	92	200	225
高年齢者	477	42	32	31	17	144	1	2	2	52	17	18	119
派遣関連	605	4	20	29	1	4	51	0	6	9	13	139	329
その他	1,883	9	25	26	47	59	3	20	64	44	120	202	1,264

付表3 企業規模別労働相談項目数

	計	30人未満	30～99人	100～299人	300人以上	その他・不明
労働相談項目数合計	90,116	13,993	7,898	5,915	17,259	45,051
労働組合・労使関係	2,872	237	66	283	1,413	873
労働組合の結成	210	41	8	30	68	63
組合組織及び活動	690	48	30	67	312	233
労働協約	217	17	7	46	58	89
団体交渉	770	43	9	56	388	274
不当労働行為	465	28	2	50	329	56
争議行為	30	24	1	0	2	3
その他	490	36	9	34	256	155
労働条件	55,058	8,989	4,743	3,705	9,675	27,946
就業規則	1,530	214	205	128	391	592
労働契約	7,653	1,193	474	412	1,626	3,948
労働条件変更	4,759	724	382	351	1,070	2,232
配転・出向	1,921	141	123	136	760	761
賃金情報	476	88	28	34	68	258
賃金不払	3,668	755	353	115	267	2,178
賃金その他	1,885	262	61	118	419	1,025
退職金	570	158	51	43	65	253
労働時間	1,684	240	123	152	244	925
休日	211	68	4	12	12	115
休暇	2,582	457	237	149	180	1,559
休業	935	72	115	7	122	619
退職・復職	5,045	658	547	561	1,211	2,068
安全衛生	668	23	44	28	236	337
服務・懲戒	1,235	106	105	81	379	564
解雇	5,436	1,628	514	356	360	2,578
雇止め	2,019	126	108	96	386	1,303
退職	9,371	1,686	1,051	680	1,310	4,644
定年制	177	36	22	20	38	61
女性	837	116	90	61	176	394
育児休業	873	98	43	43	154	535
介護休業	410	53	18	43	59	237
その他	1,113	87	45	79	142	760
労働福祉	8,704	1,708	649	345	1,443	4,559
雇用保険	2,684	526	172	90	340	1,556
労災保険	1,838	343	70	77	453	895
健保・年金	3,964	831	403	170	613	1,947
教育・訓練	68	5	1	3	14	45
福利厚生	76	2	3	4	13	54
その他	74	1	0	1	10	62
人間関係	16,756	2,361	2,088	1,180	3,560	7,567
職場の嫌がらせ	12,759	1,816	1,692	732	2,898	5,621
セクハラ	1,221	183	173	123	218	524
マタハラ	448	67	21	86	40	234
その他	2,328	295	202	239	404	1,188
その他の問題	6,726	698	352	402	1,168	4,106
雇用関連	1,159	139	40	38	235	707
企業再編	187	54	28	2	15	88
企業倒産	86	15	2	3	3	63
偽装請負	129	54	1	0	7	67
損害賠償・慰謝料	1,012	177	68	116	64	587
税金	263	22	0	4	70	167
障害者	925	40	47	19	378	441
高年齢者	477	45	38	140	112	142
派遣関連	605	6	14	60	61	464
その他	1,883	146	114	20	223	1,380

付表4 事務所別・労使別労働相談件数・労働相談項目数及びあっせん件数

所名	労働相談件数	労働者	使用者	その他	労働相談項目数	あっせん件数
	50,003	42,696	5,618	1,689	90,116	263
雇用就業部	81	58	8	15	117	—
センター (飯田橋)	23,376	20,358	2,516	502	39,414	120
大崎事務所	7,726	6,231	1,231	264	14,815	53
池袋事務所	4,343	3,671	490	182	8,494	19
亀戸事務所	3,765	3,090	480	195	7,238	23
多摩事務所	8,073	6,962	693	418	15,944	31
青山事務所	2,639	2,326	200	113	4,094	17

付表5 事務所別・労働相談項目内訳数（上位10項目）

区分	センター(飯田橋)	大崎事務所	池袋事務所	亀戸事務所	多摩事務所	青山事務所
1位	職場の嫌がらせ 6,082	職場の嫌がらせ 2,048	職場の嫌がらせ 1,261	労働契約 911	職場の嫌がらせ 1,676	職場の嫌がらせ 870
2位	退職 5,157	労働契約 1,350	退職 925	職場の嫌がらせ 817	労働契約 1,559	休職・復職 440
3位	労働契約 2,770	退職 1,213	労働契約 774	退職 620	退職 1,241	労働条件変更 287
4位	解雇 2,676	休職・復職 1,203	健保・年金 570	就業規則 369	労働条件変更 924	労働契約 285
5位	休職・復職 2,320	解雇 1,054	労働条件変更 426	解雇 360	健保・年金 832	解雇 234
6位	労働条件変更 2,081	労働条件変更 716	解雇 368	労働条件変更 323	解雇 741	退職 214
7位	賃金不払い 2,067	健保・年金 619	休職・復職 364	健保・年金 304	雇用保険 675	セクハラ 210
8位	健保・年金 1,523	賃金不払い 530	賃金不払い 325	雇用保険 287	労災保険 551	労働時間 148
9位	休暇 1,315	雇止め 451	休暇 268	休職・復職 265	休職・復職 451	健保・年金 113
10位	雇用保険 1,115	就業規則 411	雇用保険 243	雇止め 225	休暇 448	マタハラ 112

## 労働相談情報センターのご案内

東京都労働相談情報センターでは、都内6か所に窓口を置き、賃金・労働時間等の労働条件や労使関係などの労働問題全般にわたり相談に応じています。

◎相談日など最新情報はホームページ「TOKYOはたらくネット」でご確認ください。

### 【電話相談】

**東京都ろうどう110番 0570-00-6110**

**東京都LINE電話労働相談**



左記コードを読み取り、友だち登録してください。

月～金曜日の午前9時～午後8時、土曜日の午前9時～午後5時

< 祝日及び12月29日～1月3日を除く(土曜日相談は祝日及び12月28日～1月4日を除く) >

### 【来所相談（予約制）】

窓口	所在地	電話番号	担当地域 (会社所在地)	平日夜間の 担当曜日
センター (飯田橋)	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9F	03-3265-6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ	月曜日 ・ 金曜日
大崎	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2F	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田 谷区	火曜日
池袋	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋 区、練馬区	木曜日
亀戸	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメラアブラザ7F	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛 飾区、江戸川区	火曜日
多摩	〒190-0023 立川市柴崎町3-9-2 6階	042-595-8004	<b>多摩地域の市町村全域</b> 八王子市、立川市、武蔵野市、 三鷹市、青梅市、府中市、昭島市、調 布市、町田市、小金井市、小平市、日 野市、東村山市、国分寺市、国立市、 福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、 東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲 城市、羽村市、あきる野市、西東京 市、西多摩郡	月曜日 ・ 水曜日
青山 (はたらく 女性 スクエア)	〒150-0001 渋谷区神宮前 5-53-67 コスモス青山地下1階 EAST-A2	03-6803-8941 (総合相談)	詳細は「はたらく女性スクエア」HPへ <a href="https://www.joseisquare.metro.tokyo.lg.jp/">https://www.joseisquare.metro.tokyo.lg.jp/</a>	水曜日

★担当地域に応じて、各事務所が、月～金曜日の9時～17時まで実施しています。  
(祝日及び12月29日～1月3日を除きます)

★夜間は、各事務所が担当曜日に20時まで実施しています。

★土曜日は飯田橋(毎週)と多摩(第1・第3土曜)で、9時～17時に実施しています。  
(祝日及び12月28日～1月4日を除きます)

★来所相談は、予約制になります。

\*オンライン相談、遠隔相談など他の相談方式に関する詳細は、ホームページ「TOKYOはたらくネット」にてご確認ください。

\*相談内容に適した資料の無料提供、貸し出しのほか、労使・都民を対象にした労働セミナーを定期的を開催しています。



令和8年6月印刷  
令和8年6月発行

登録番号08(51)

労働相談及びあっせんの概要  
(令和7年度)

編集発行 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課  
所在地 東京都新宿区西新宿2-8-1  
電話 03(5320)4650  
印刷 東京都同胞援護会事業局  
電話 03(5669)0261



古紙配合率70%再生紙を使用しています  
石油系溶剤を含まないインキを使用しています



この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

