

報道関係者 各位

令和6年8月29日（木）
 【照会先】
 雇用環境・均等部指導課
 課長 補佐 井奥 善久
 長 佐 矢島 信子
 統括紛争調整官 渡辺 智子
 電話 052-857-0312

令和5年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

～パワーハラスメントに係る相談件数、調停申請件数が大幅に増加～

愛知労働局（局長 小林 洋子）では、令和5年度の「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解決制度^{（※1）}（総合労働相談、助言・指導、あっせん）並びに「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」及び「労働施策総合推進法」（以下「均等法等」という。）に基づき紛争の解決を図る制度（労働局長による紛争の解決援助、調停）の施行状況を取りまとめましたので、公表いたします。

引き続き、労働相談への適切な対応に努めるとともに、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。

<令和5年度の施行状況の概要>

1. 件数概要

（1）総合労働相談件数 ^{（※2）}	74,902件（前年度比9.5%減）
（2）民事上の個別労働関係紛争にかかる件数 ^{（※3）}	
①相談件数	15,049件（前年度比0.2%増）
②労働局長による助言・指導 ^{（※4）} の申出	704件（前年度比19.9%増）
③紛争調整委員会によるあっせん ^{（※5）} の申請	225件（前年度比7.4%減）
（3）均等法等にかかる件数	
①相談件数	11,793件（前年度比5.5%減）
②労働局長による紛争の解決援助 ^{（※6）} の申出	351件（前年度比16.2%増）
③紛争調整委員会による調停 ^{（※7）} の申請	79件（前年度比243.5%増）

2. 令和5年度施行状況の特徴

（1）民事上の個別労働関係紛争における相談件数は横ばいであるが、労働局長による助言・指導申出件数は587件から704件へ117件増加（前年度比19.9%増）している。（【図2-1】参照。）

（2）均等法等の相談件数は減少しているが、労働局長による紛争の解決援助の申出件数及び調停件数は増加している。特に、労働施策総合推進法^{（※8）}に基づくパワーハラスメントに係る相談件数は4,877件から5,713件へ836件増加（前年度比17.1%増）、調停申請件数は19件から68件へ49件増加（前年度比257.9%増）と大幅に増加している。（【図1-6】【図4-2】参照。）

- ※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^{※2}」、都道府県労働局長による「助言・指導^{※4}」、紛争調整委員会による「あっせん^{※5}」の3つの制度がある。
- ※2 「総合労働相談」：愛知労働局では、労働局内、各労働基準監督署内の計15か所に総合労働相談コーナーを設け、労働に関するあらゆる相談等に対し解決援助に向けてのサービスを行っている。
- ※3 「民事上の個別労働関係紛争」：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）
- ※4 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。
- ※5 「あっせん」：民事上の個別労働紛争について、紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や社会保険労務士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。
- ※6 「労働局長による紛争の解決援助」：均等法等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。
- ※7 「調停」：均等法等に係る個別労働紛争について、紛争調整委員会の調停委員（弁護士や社会保険労務士などの労働問題の専門家）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。
- ※8 「労働施策総合推進法」：職場におけるパワーハラスメントについて、事業主に防止措置を講ずることを義務付けている。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取り扱いも禁止している。令和2年4月より大企業施行、令和4年4月より全面施行。

相談者

指導課・総合労働相談コーナー

労働局、労働基準監督署に設置 県内15か所

- 総合労働相談件数 (7万4,902件)
- 法制度の問い合わせ (5万4,016件)
- 労働関係法令違反の疑いがあるもの (1万839件)

関係機関

- 愛知県
 - ・労政主管事務所
 - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供
連携

- 労働局
- 労働基準監督署
- 公共職業安定所 等

関係法令に基づく
行政指導等

●民事上の個別労働関係紛争相談件数 (1万5,049件)

- ①自己都合退職… 2,475件
- ②いじめ・嫌がらせ ※2 2,185件
- ③解雇 2,032件

●均等法等相談件数 (1万1,793件)

- ・男女雇用機会均等法 1,278件
- ・育児・介護休業法 4,409件
- ・パート・有期法 393件
- ・労働施策総合推進法 5,713件

申出

申出

申請

【個紛法に基づく】

労働局長による助言・指導

●申出件数 (704件)

- 主な内訳 ※1
- ①労働条件引下げ …… 109件
 - ②解雇 …… 95件
 - ③自己都合退職 …… 81件

●処理件数 (701件) ※3

- 助言の実施 (662件)
- 取下げ (30件)
- 打切り (7件)

申請

【均等関係法等に基づく】

労働局長による紛争解決の援助

内訳 ※1

●申出件数 (351件)

- ①労働施策総合推進法 314件
- ②男女雇用機会均等法 25件
- ③育児・介護休業法 12件

【個紛法に基づく】

紛争調整委員会によるあっせん

●申請件数 (225件) ※1

- 主な内訳
- ①解雇 …… 51件
 - ②いじめ・嫌がらせ… 30件 ※2
 - ③退職勧奨 …… 23件

●処理件数 (231件) ※3

- 合意の成立 (77件)
- 取下げ等 (13件)
- 打切り (141件)

【均等法等に基づく】

紛争調整委員会による調停

●申請件数 (79件) 内訳 ※1

- ①労働施策総合推進法 68件
- ②男女雇用機会均等法 6件
- ③パート・有期法 3件
- ④育児・介護休業法 2件

※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※2 「いじめ・嫌がらせ」は、パワー・ハラスメントの相談を含まない。

※3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものも含む。

令和5年度個別労働関係紛争解決制度の施行状況

愛知労働局

1 労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

愛知労働局の総合労働相談コーナー（県内15か所）に寄せられた総合労働相談件数は、74,902件となり、前年度に比べ5.4%減少した。このうち、自己都合退職、いじめ・嫌がらせ、解雇、労働条件の引下げ、退職勧奨、雇止め等の民事上の個別労働関係紛争における相談件数は15,049件であった。【図1-1】

(2) 民事上の個別労働関係紛争相談の内容

民事上の個別労働関係紛争における相談の内容は、自己都合退職に関するものが2,475件（13.1%）と最も多く、以下、いじめ・嫌がらせ2,185件（11.6%）、解雇2,032件（10.8%）、労働条件の引下げ1,900件（10.1%）、退職勧奨1,720件（9.1%）、雇止め963件（5.1%）となっている【図1-2】【図1-3】。

(3) 民事上の個別労働関係紛争相談に係る対象労働者の就労形態

民事上の個別労働関係紛争における相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が5,707件（37.9%）と最も多く、次いで短時間労働者が2,119件（14.1%）、有期雇用労働者が1,901件（12.6%）、派遣労働者が1,322件（8.8%）であった。【図1-4】。

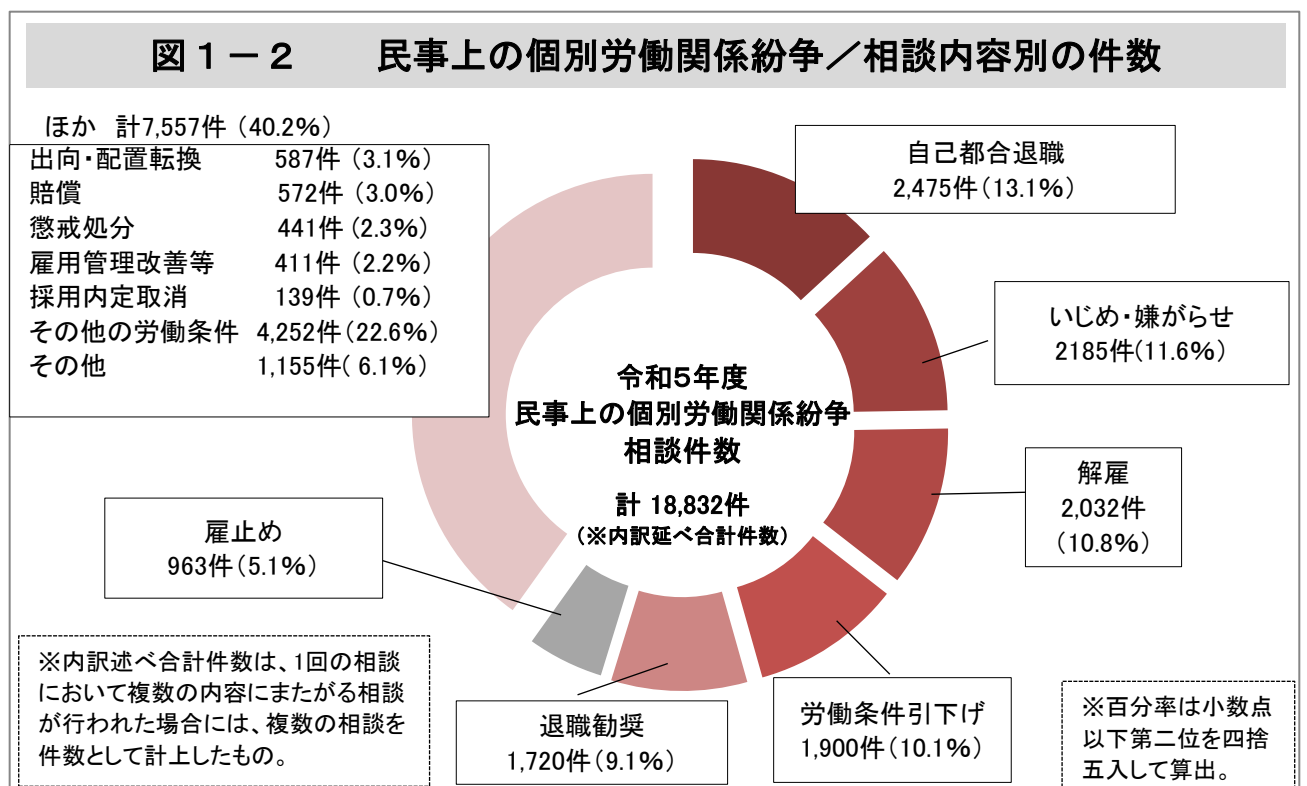
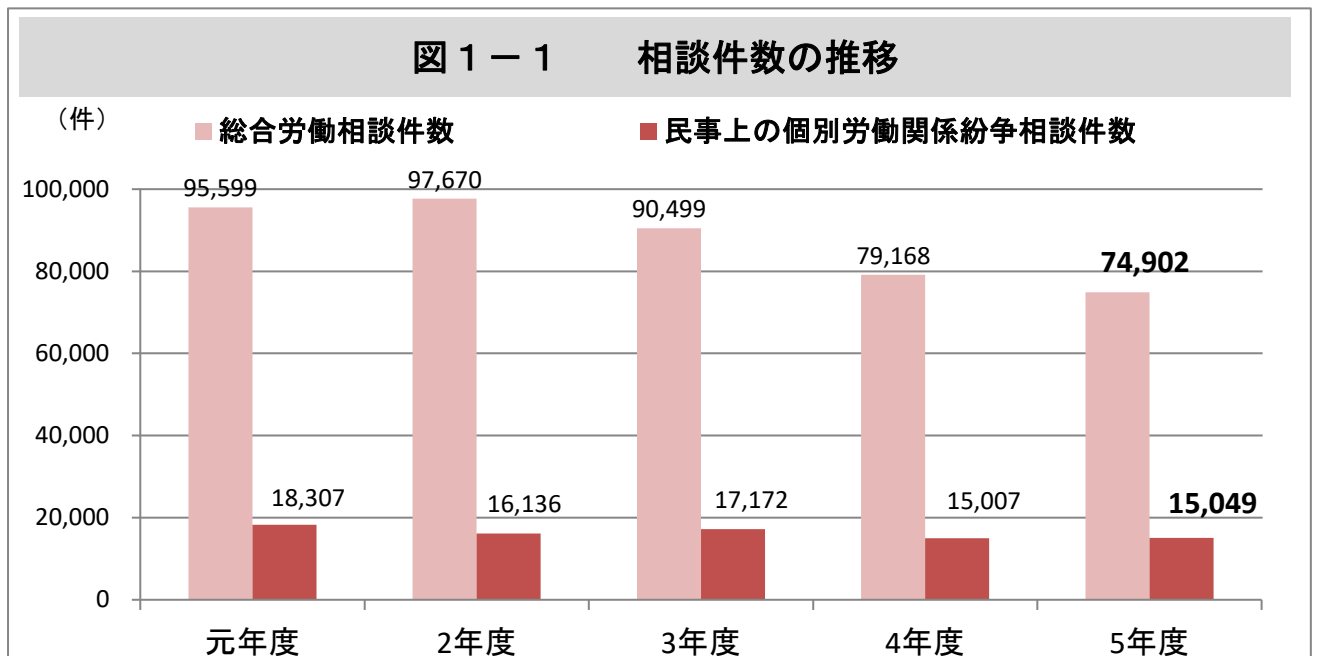


図 1 - 3 民事上の個別労働関係紛争／主な相談内容別の件数推移

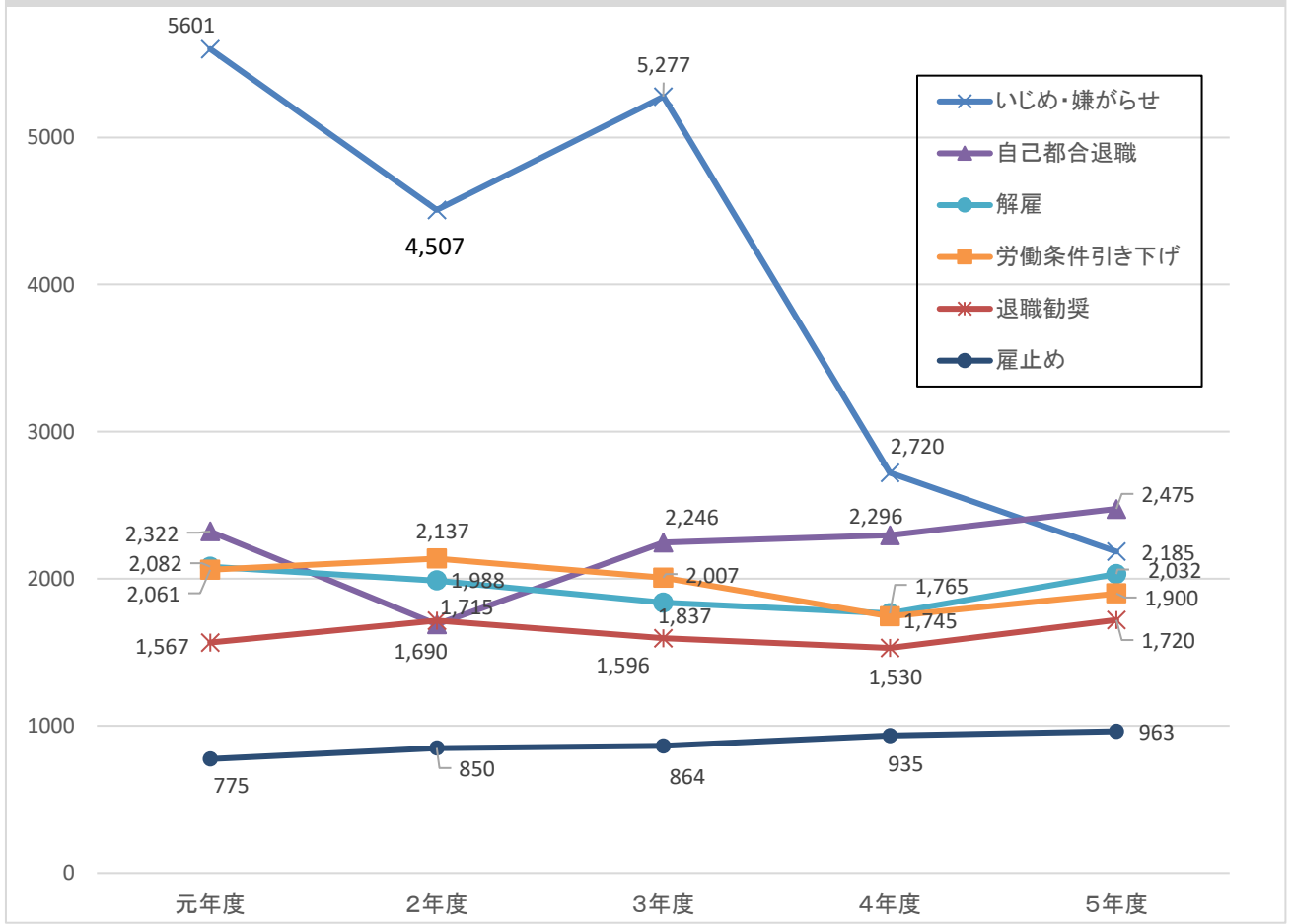
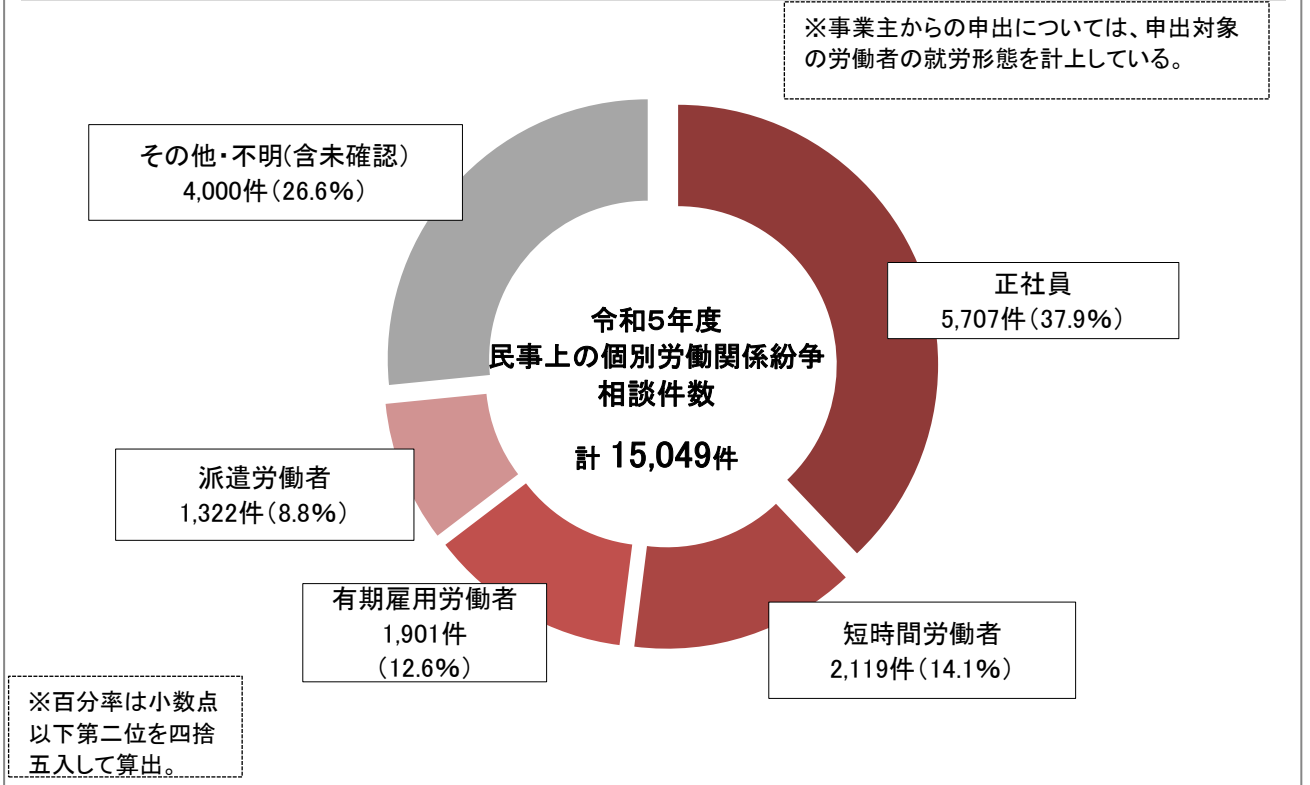


図 1 - 4 民事上の個別労働関係紛争／対象労働者の就労形態別の件数



(4) 均等法等の相談の状況

均等法等の相談件数は、11,793件であり、前年度に比べ5%減少している。均等法等の相談のうち、労働施策総合推進法の相談が5,713件で最も多く、均等法等相談の48.4%を占め、そのうちパワーハラスメントの相談が5,586件(97.8%)であった。次いで育児・介護休業法の相談が4,409件で、そのうち育児休業の相談が2,436件(55.3%)と最も多い。男女雇用機会均等法については1,278件で、そのうちセクシュアルハラスメント525件(41.1%)、妊娠不利益401件(31.4%)、妊娠出産等ハラスメント114件(8.9%)と続き、個別事案の相談が多い。

パワーハラスメントの相談は労働施策総合推進法が一部施行された令和2年度以降計上しており、全面施行された令和4年度に大幅に増加(4,612件)し、令和5年度も増加(5,586件)。

セクシュアルハラスメント、妊娠不利益、介護休業、育児休業不利益については増加傾向である。

図1-5 均等法等／相談内容別の件数

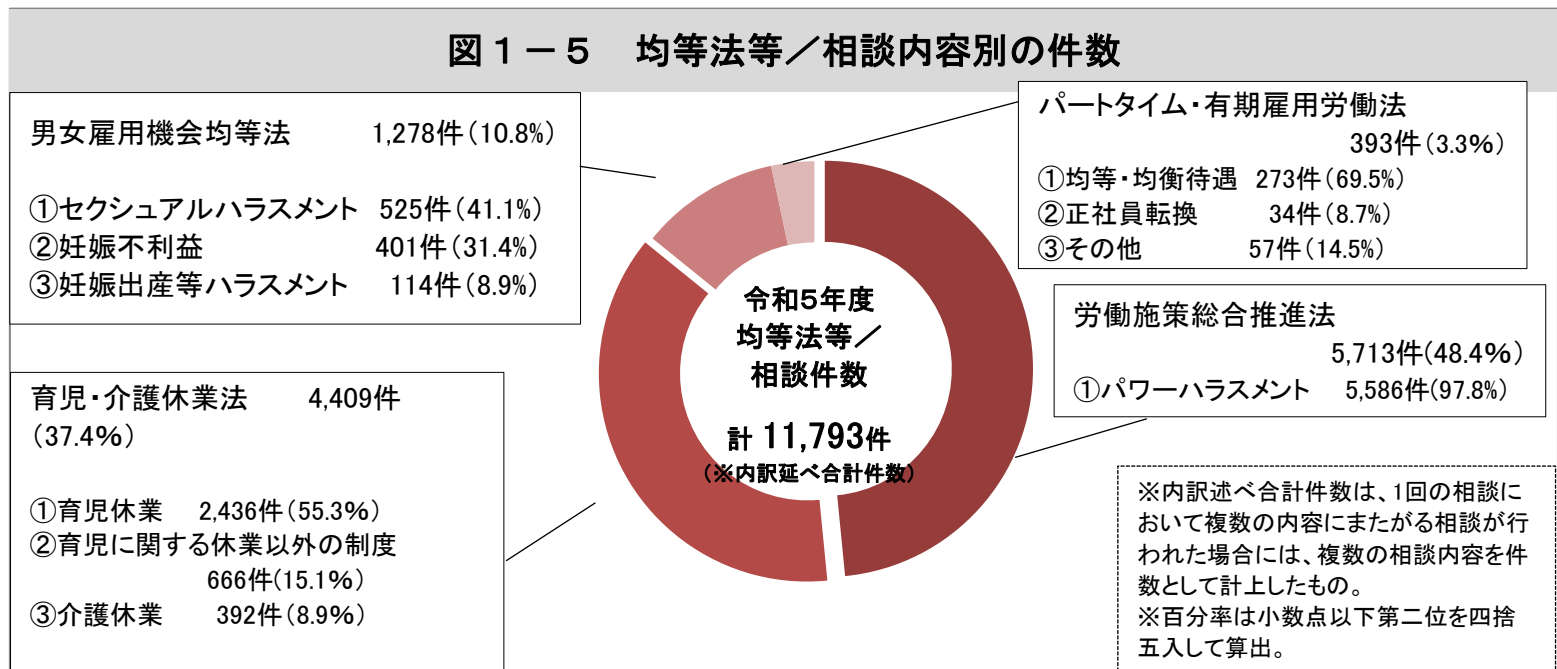
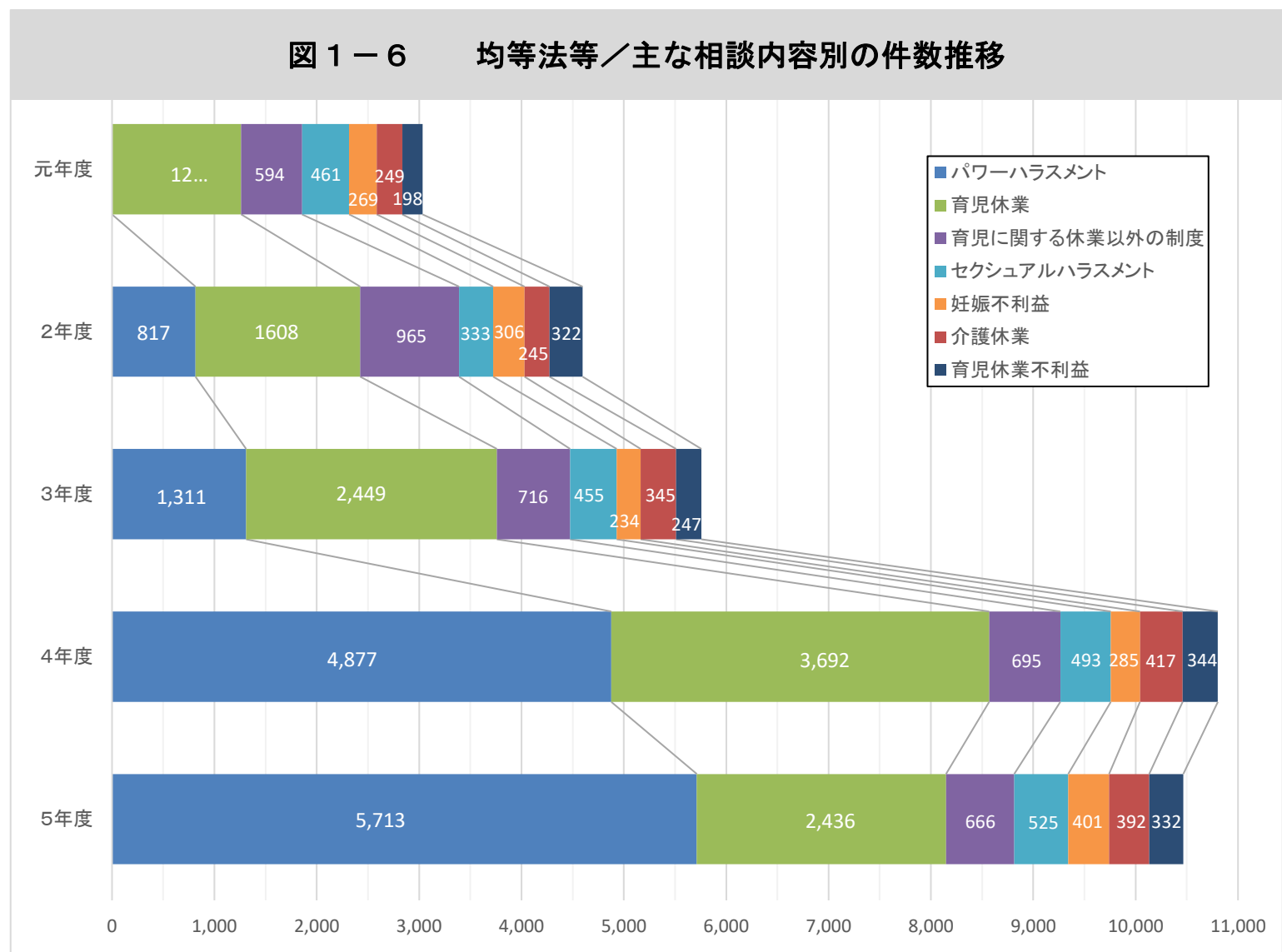


図1-6 均等法等／主な相談内容別の件数推移



2 労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

労働局長による助言・指導の申出件数は、704件であり、前年度に比べ約20%増加した。
【図2-1】

(2) 助言・指導に係る紛争の内訳

助言・指導に係る紛争の内訳は、労働条件引下げが109件(9.3%)が最も多く、次いで、解雇95件(11.0%)、自己都合退職81件(9.3%)、退職勧奨66件(7.6%)、雇止め60件(6.9%)、いじめ・嫌がらせが51件(5.9%)、出向・嫌がらせ37件(4.3%)の順となっている。【図2-2】
【図2-3】

(3) 申出対象者の就労形態別の件数

申出対象者の就労形態は、正社員が322件(45.7%)と最も多く、次いで、短時間労働者143件(20.3%)、有期雇用労働者121件(17.2%)、派遣労働者が105件(14.9%)となっている。
【図2-4】

(4) 助言・指導の処理状況 (前年度申請の繰越分を含む。)

助言・指導の処理状況は、処理終了件数701件であった。
内訳は、助言・指導の実施が662件(94.4%)、取下げが30件(4.3%)、打切りが7件(1.0%)他制度に移行等が2件(0.3%)であった。また、解決に至らなかったもののうち67件があっせんへ移行している。【図2-5】

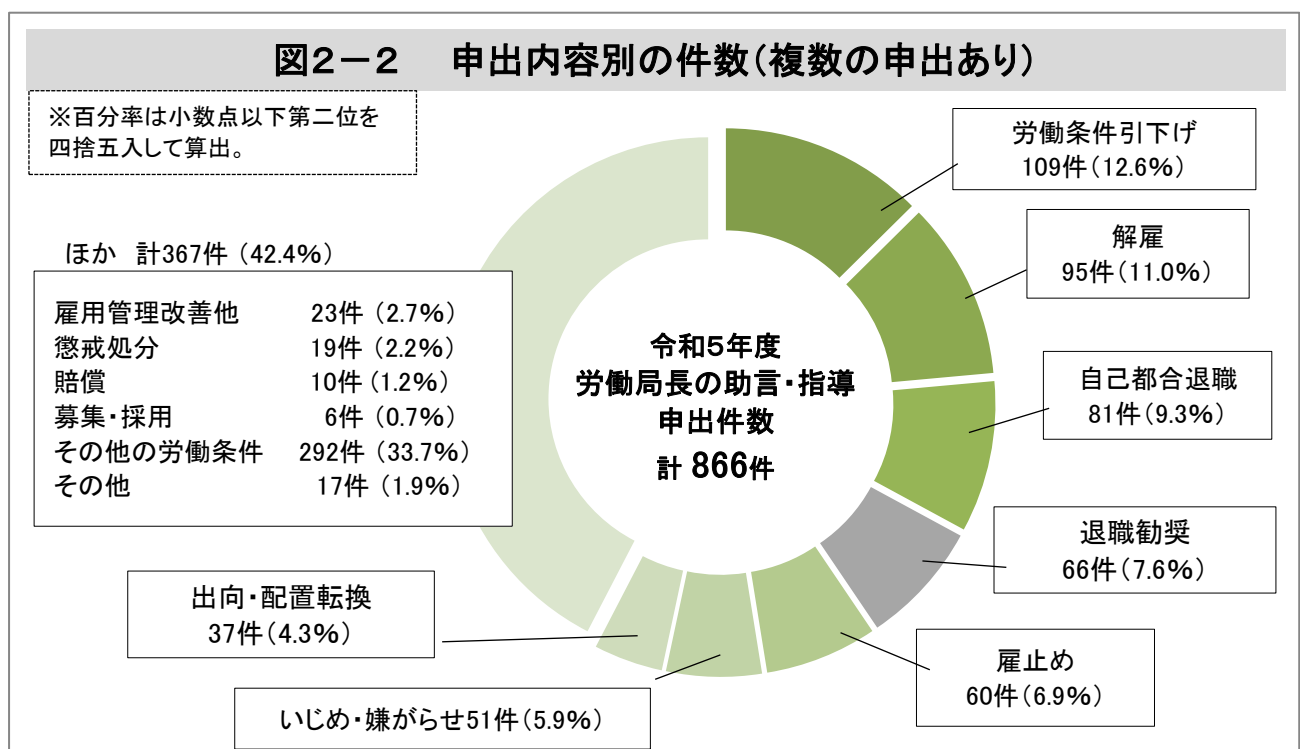
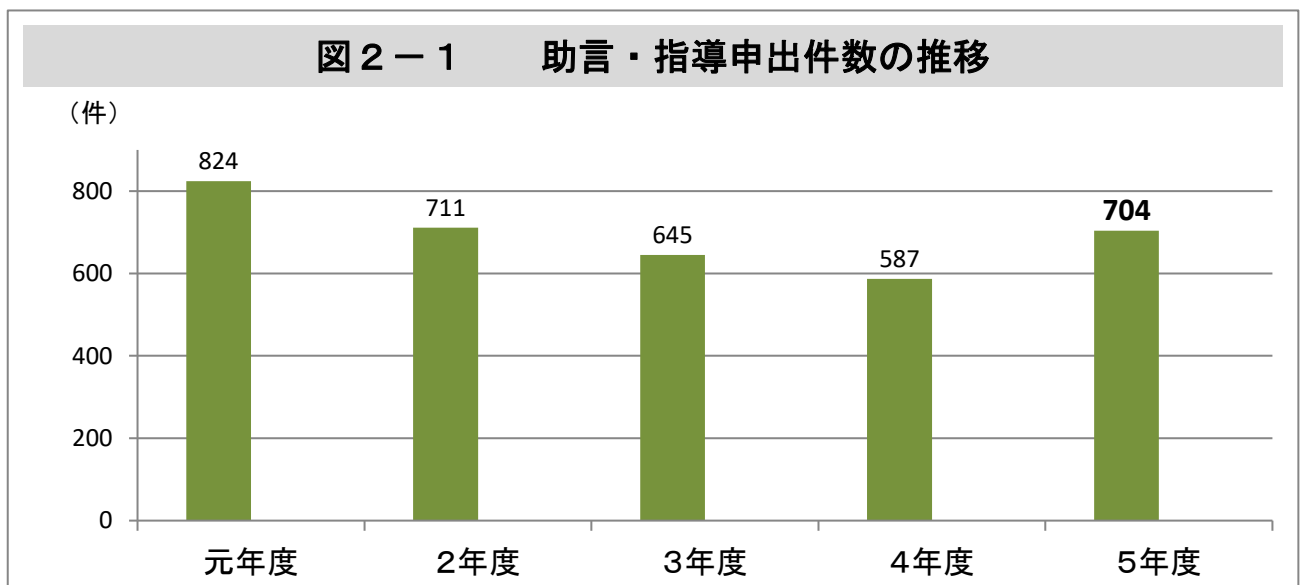


図 2 - 3 主な申出の内容別の件数推移

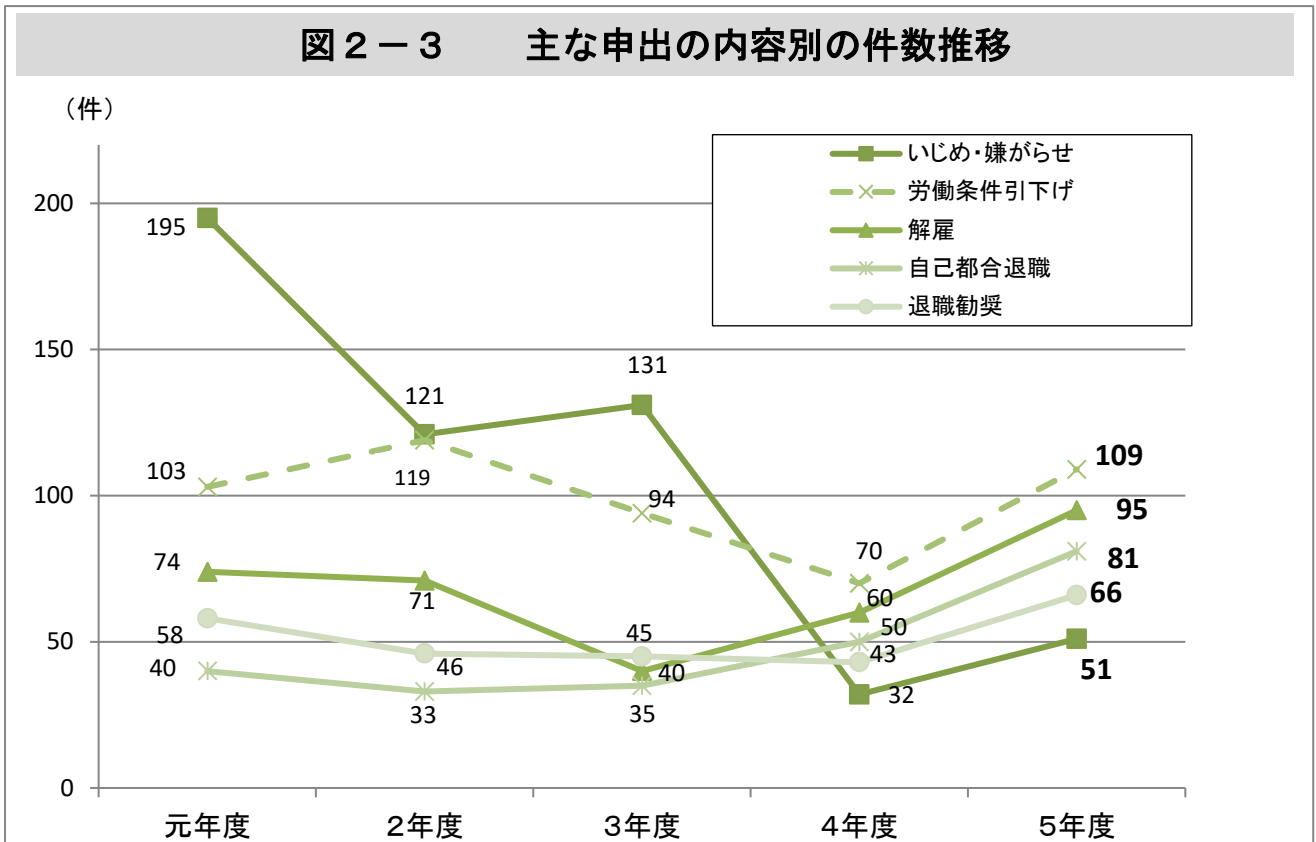


図 2 - 4 申出対象者の就労形態別の申出件数

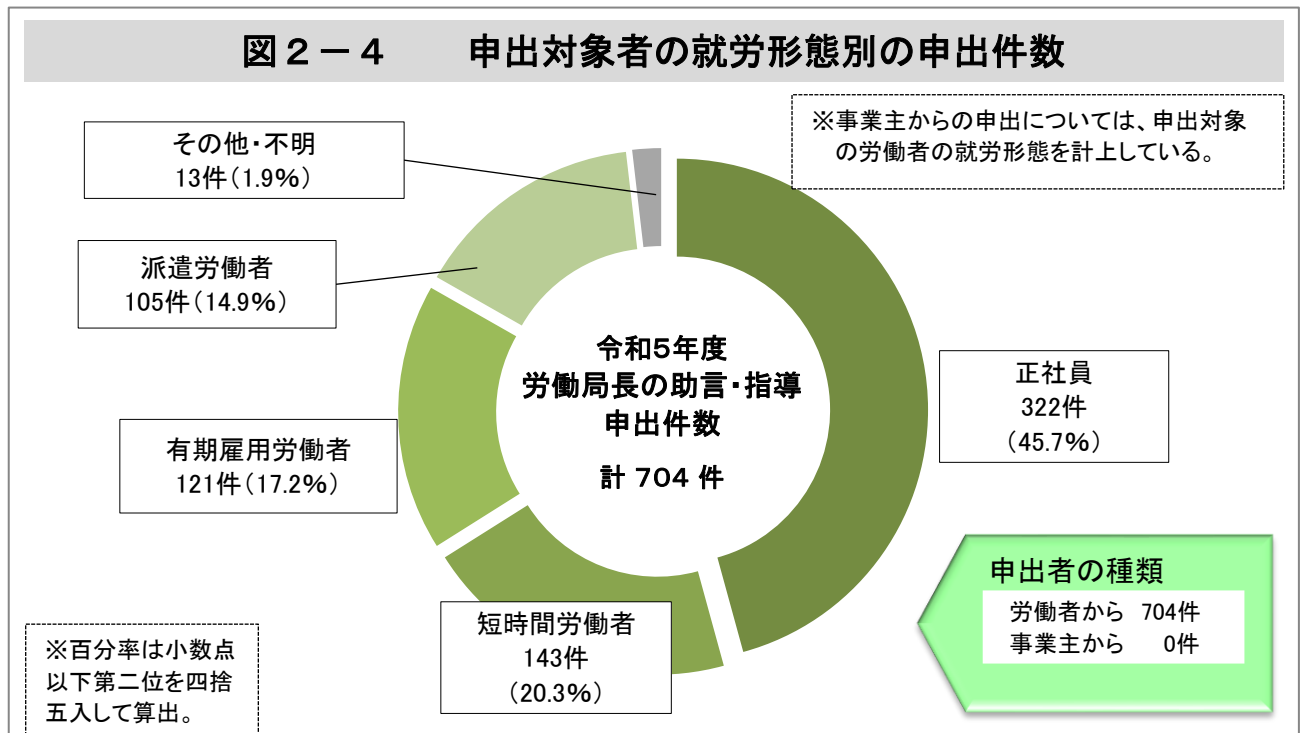
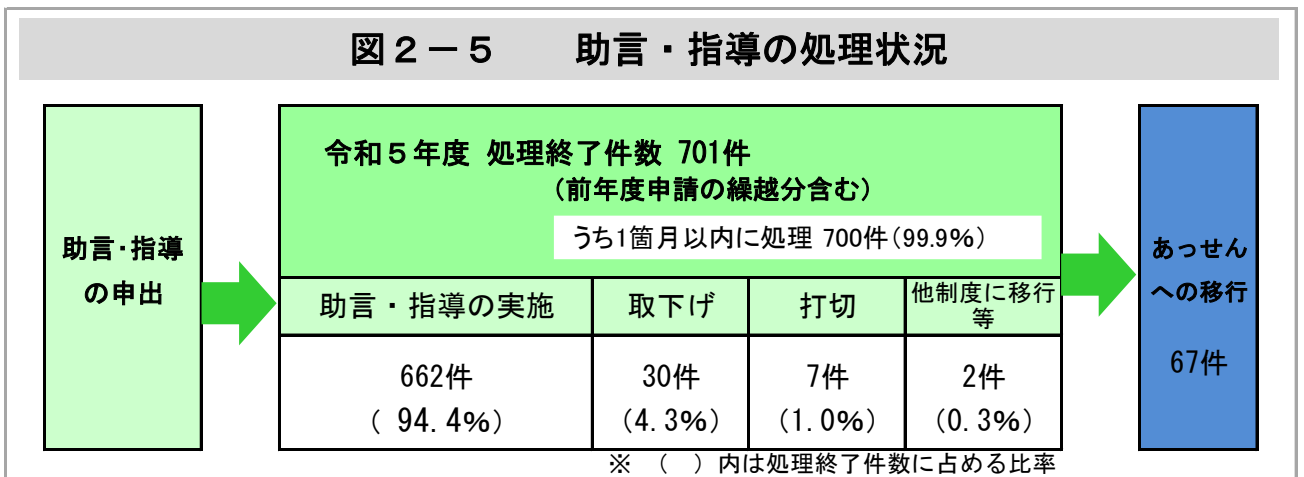


図 2 - 5 助言・指導の処理状況



3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) 申請件数の推移

あっせんの申請件数は225件であり、前年度に比べて7.4%減少した。【図3-1】

(2) 申請内容別の件数・推移

あっせん申請内容の内訳は、解雇51件(19.4%)が最も多く、次いで、いじめ・嫌がらせに関するものが30件(11.4%)、退職勧奨23件(8.8%)、労働条件の引下げ23件(8.8%)、雇止め22件(8.3%)の順となっている。【図3-2】【図3-3】

(3) 申請対象者の就労形態別の件数

申請対象者の就労形態は、正社員が115件(51.1%)、短時間労働者が38件(16.9%)、有期雇用労働者が35件(15.5%)、派遣労働者が35件(15.5%)の順となっている。【図3-4】

(4) あっせんの処理状況（令和5年度実績。前年度申請の繰越分を含む。）

あっせんの処理状況は、処理終了件数が231件である。

内訳は、あっせんを開催したものが96件(41.6%)、紛争当事者の一方が不参加のため打切ったものが112件(48.5%)、あっせん実施前に解決したものが10件(4.3%)、取下げられたものが11件(4.8%)、他制度に移行したものが2件(0.8%)である。なお、あっせんを開催して合意の成立に至ったものは67件(29.0%)、打切りとなったものが141件(61.0%)であった。

【図3-5】

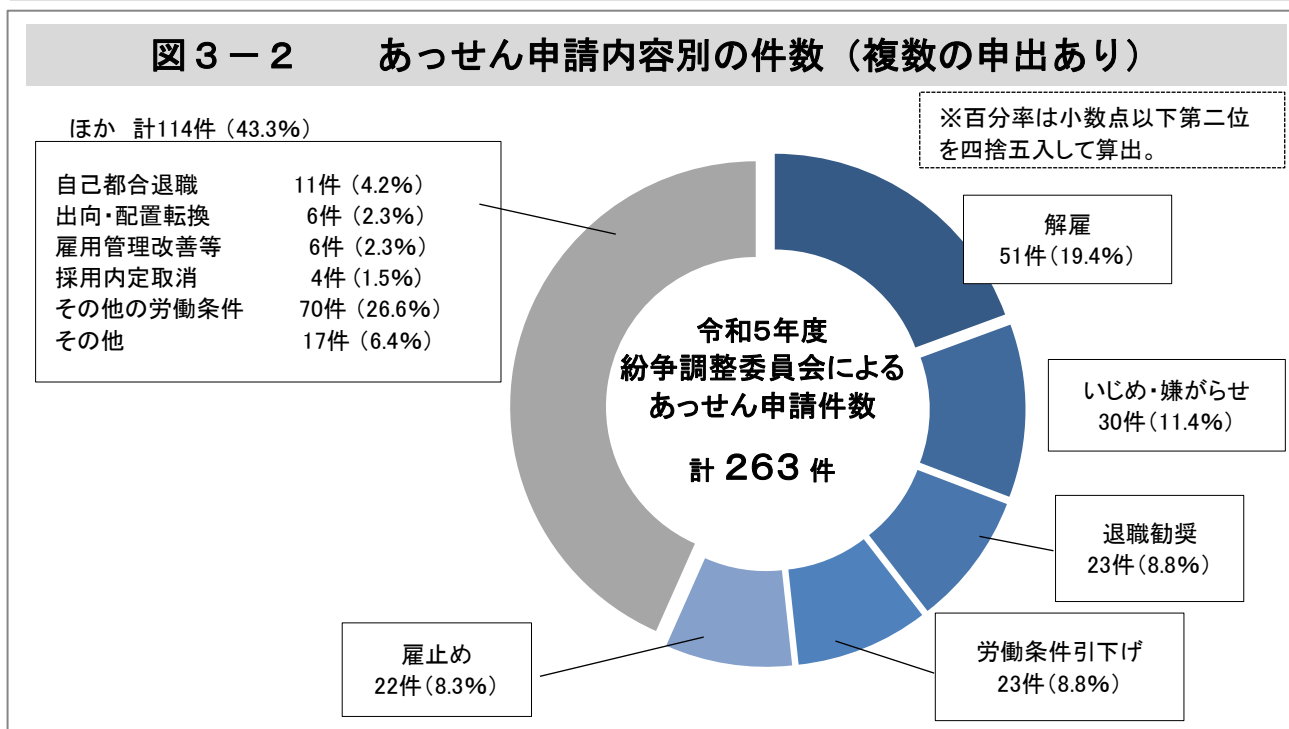
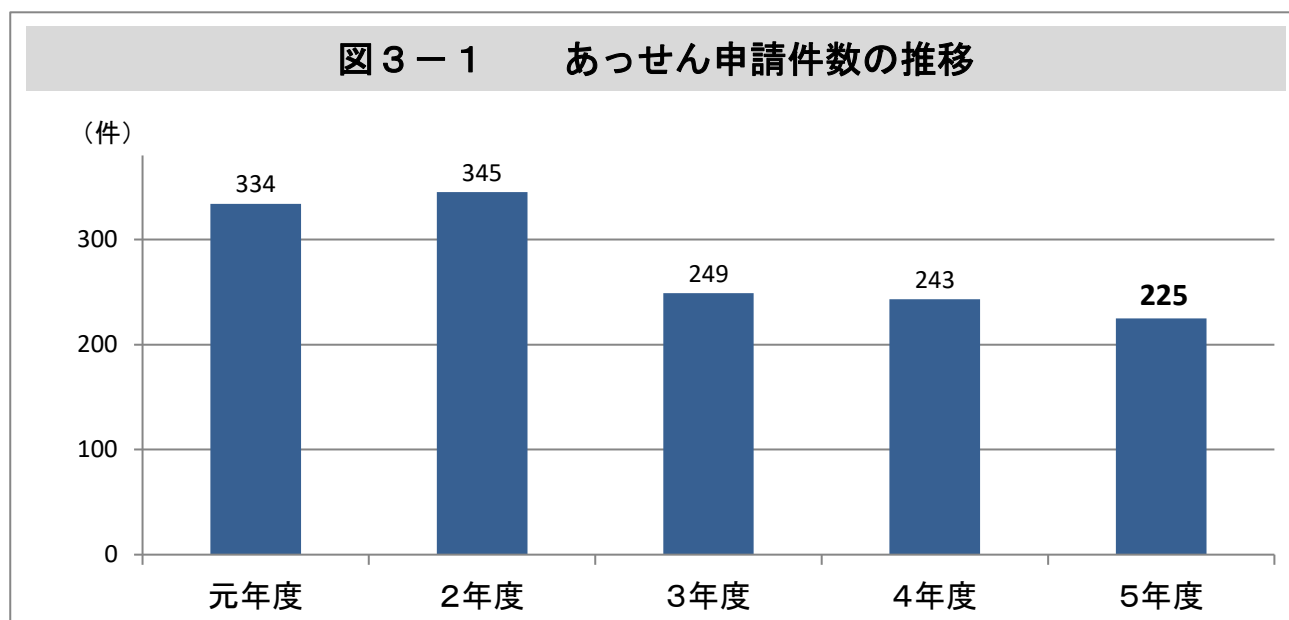


図3-3 主な申請内容別の件数推移

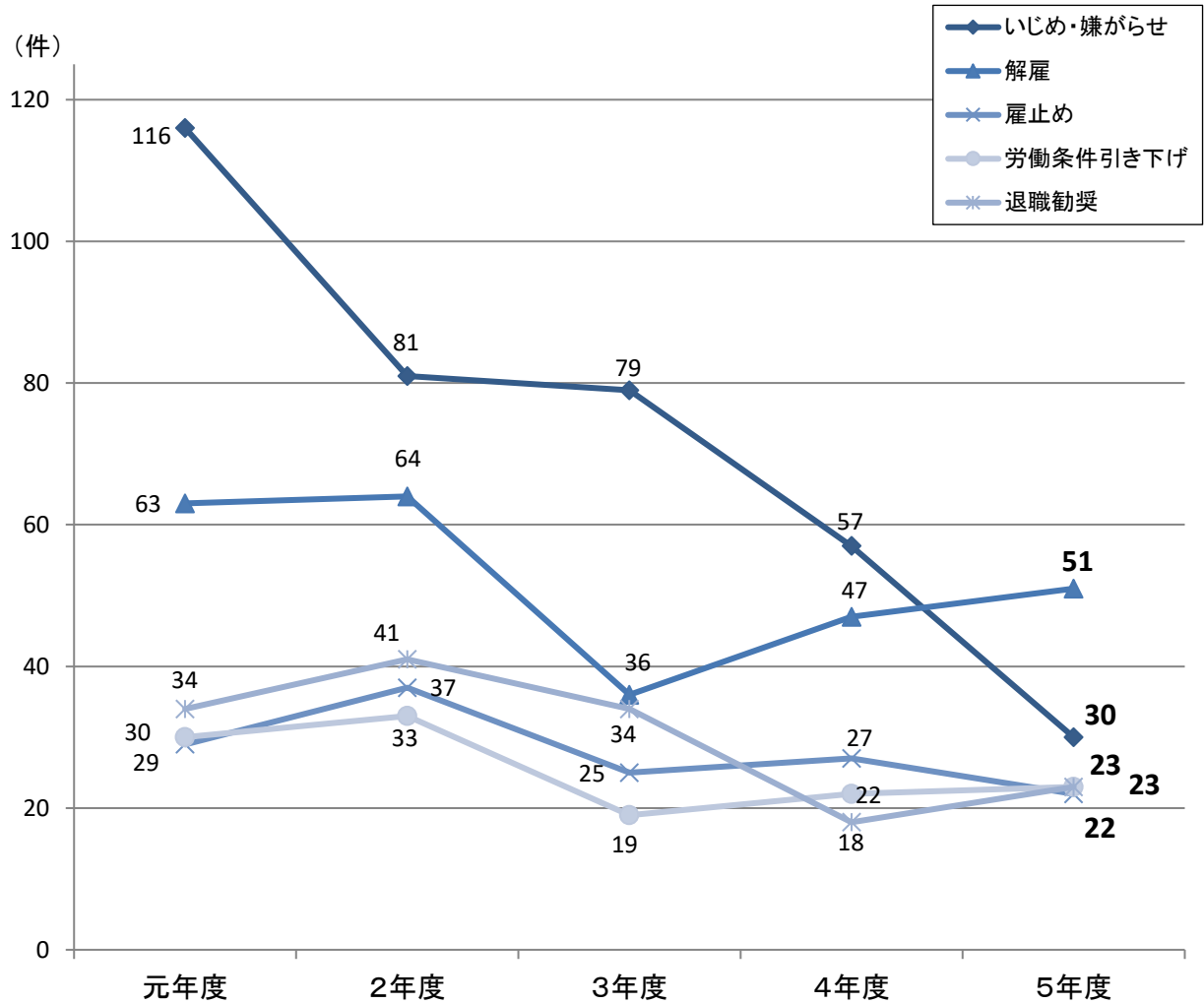


図3-4 申請対象者の就労形態別の申請件数

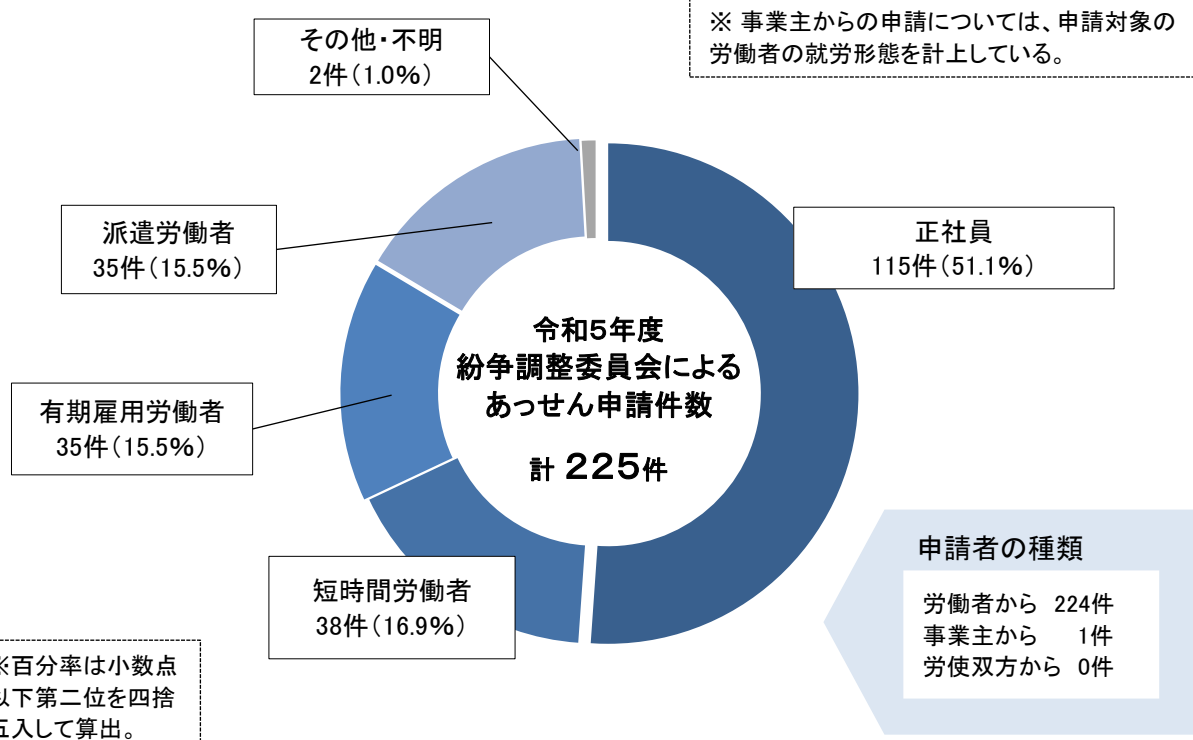
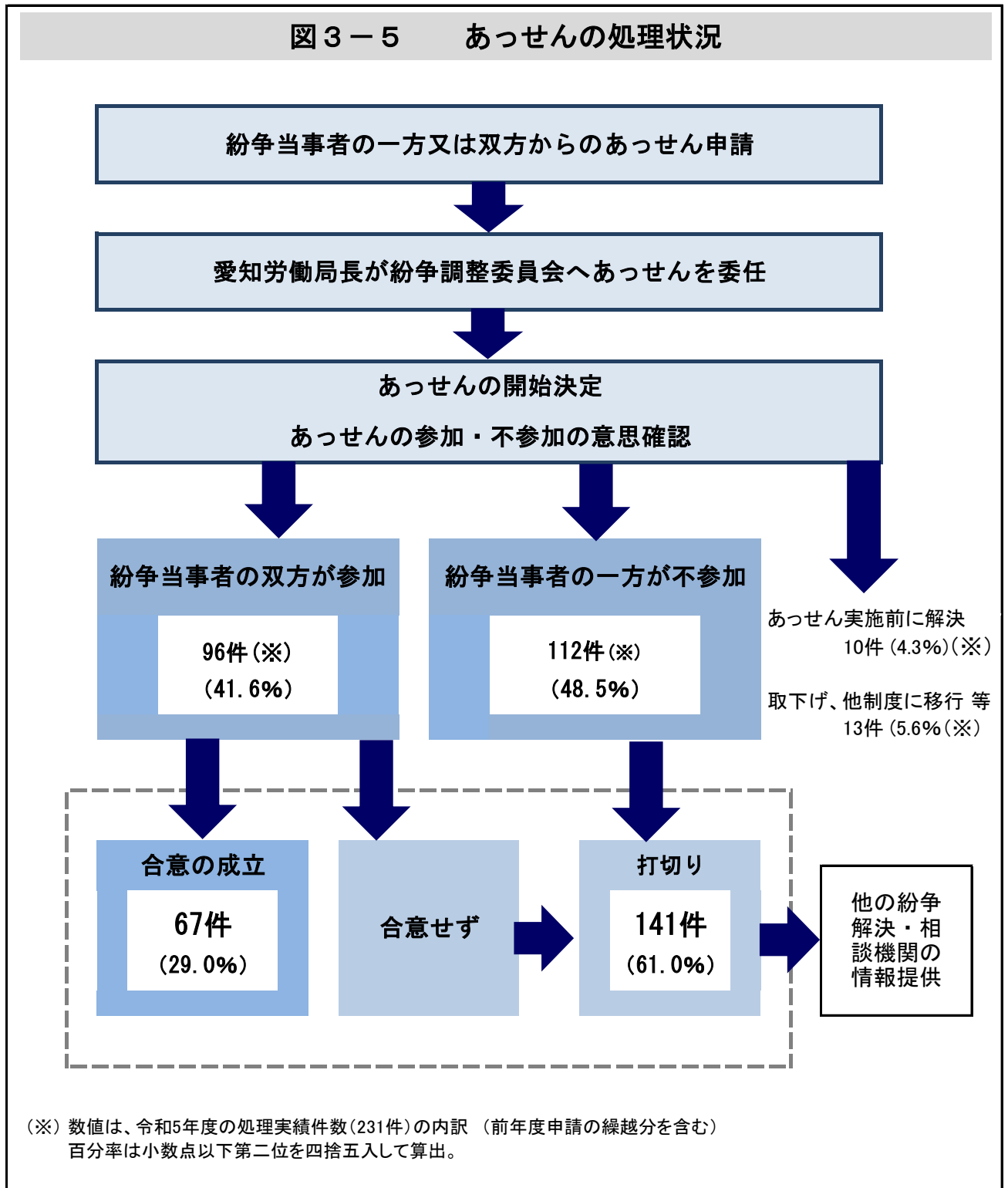


図 3 - 5 あっせんの処理状況



※図 1 - 2、図 2 - 2、図 3 - 2 にかかる「その他の労働条件」及び「その他」について

「その他の労働条件」

労働条件に関するもののうち、「労働条件の引下げ」「出向・配転」「昇給・昇格」等他の区分に該当しない、賃金、労働時間、勤務シフト、休日、休暇、休職・復職、福利厚生等労働者の職場における一切の待遇に関するものが区分される。

「その他」

いずれの区分にも該当しないものが区分される。

（離職票、給与明細、源泉徴収票の不交付や記載内容等にかかるものも含む。）

4 労働局長による紛争の解決の援助・調停

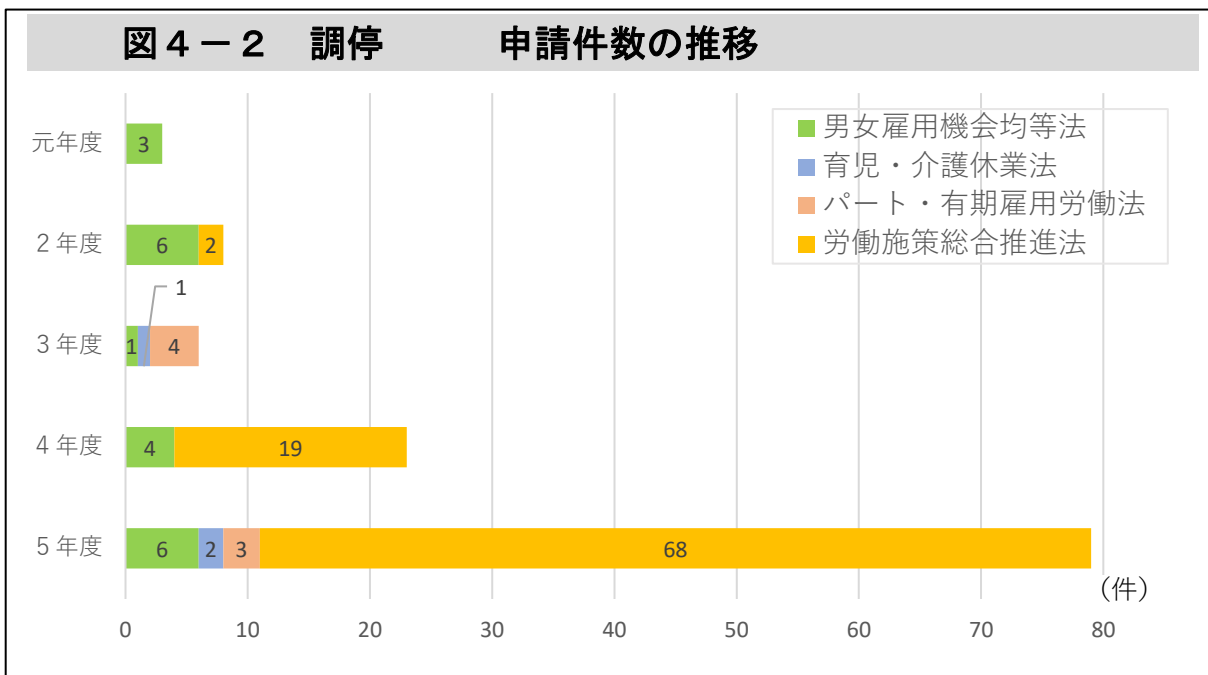
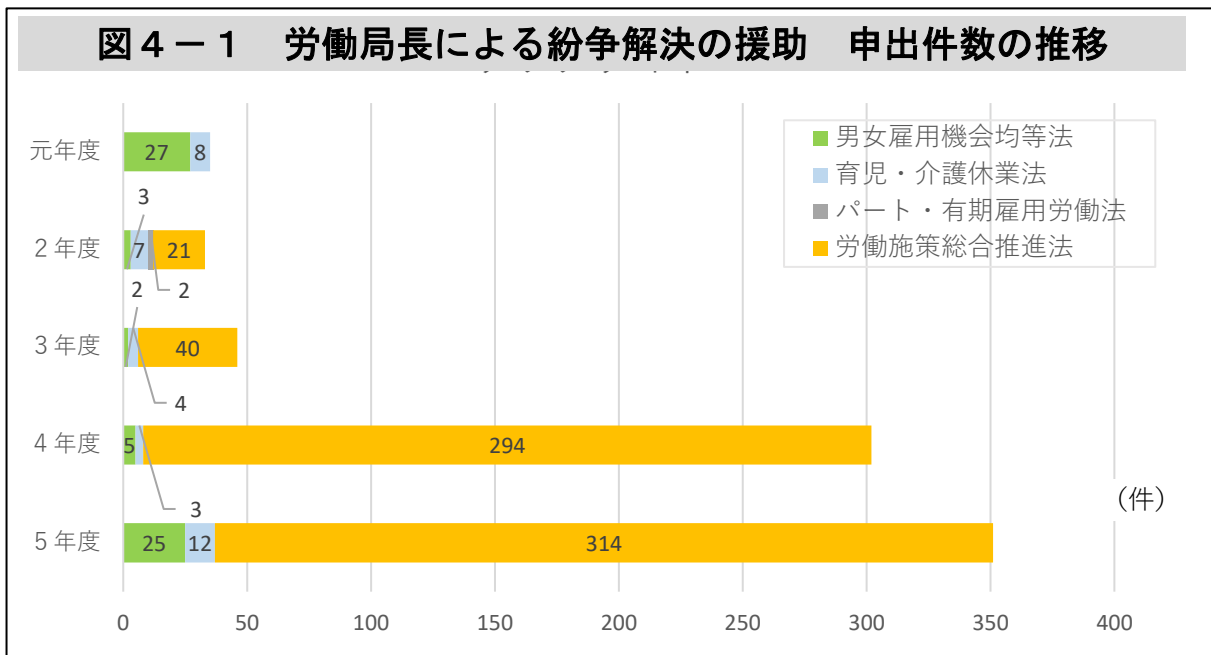
(1) 労働局長による紛争の解決の援助の申出件数

労働局長による紛争の解決の援助の申出件数は351件。（令和4年度は302件）。内訳は労働施策総合推進法（パワーハラスメント）が314件、育児・介護休業法が12件、男女雇用機会均等法（妊娠不利益等）が25件であった。

【図4-1】


(2) 調停

調停の申請件数は79件（令和4年度23件）。令和5年度の内訳は、労働施策総合推進法（パワーハラスメント）が68件、育児・介護休業法が12件、パート・有期法が3件、男女雇用機会均等法が6件であった。【図4-2】




令和5年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：自己都合退職、その他の労働条件

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申出人は、就業規則に則り、1か月後に退職する内容と、それまでの間、年次有給休暇を取得したい旨の内容を記載した退職届を提出した。しかし、総務部長が「いま、人が少なく、休まれては困る。退職も年休も認めない」と、どちらも拒否されてしまった。希望日に退職したい、また、退職するまでの間、年次有給休暇を取得したいとして助言を希望した。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、就業規則に沿った退職の意思表示について、複数回に及ぶ慰留を行うことは、度を過ぎるとハラスメントに当たる可能性もあることから、慎重に対応するよう助言した。また、年次有給休暇については、退職前は、振り替え日がなければ時季変更権が利用できないケースがあること(労働基準法第39条)を説明した。 ・ 以上を踏まえ労働者との話し合いを促したところ、希望通りの退職が認められ、年次有給休暇を取得することができることとなった。

助言・指導事例：雇止め（やといどめ）

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申出人は1年契約を6回更新していたが、6年目の途中で体調不良となり1週間、年次有給休暇を取得して休んだ。すると事業主から「高齢だし、今期をもって契約を終了する。次期更新はない」と雇止めを通告された。現在は体調も回復したので、次期契約更新を希望したが聞き入れられなかったため、無期転換申請書を提出したところ、「雇止め通告の方が先だった」と受領を拒否された。無期転換を求めて助言を希望した。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>労働契約法第18条第1項</u>には「契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が申し出た場合には、無期転換を承諾したものとみなす(概略)」とされており、労働者が無期転換を申し出る前に雇止めを通告した場合に無期転換を認めなくてもよいとする除外規定はないことを説明。再検討するよう助言を行った。 ・ 事業主は、法の趣旨を理解したとし、申出人を無期転換する旨、通知した。

あっせん事例：出向・配置転換

<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、事務職に従事していたが、翌日から他部署へ異動するよう命じられた。このような急な異動命令は、人事権の濫用であり、会社からの嫌がらせとも思える行為である。</p> <p>異動について納得できず拒否したが、受け入れてもらえなかった。</p> <p>異動命令を撤回してほしい。それが認められないのであれば、会社都合による退職と、退職日までの給料全額の補償を求めるとして、あっせん申請した。</p>
<p>あっせんの内容・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <p>被申請人は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入社時に異動に係る誓約書を交わしている、また、異動は人材育成のためであり、不当な動機・目的はない。 ・ 申請人には引き続き異動先で勤務することを望んでいる。 ・ 申請人の請求に応じる理由はないが、退職を希望するのであれば、解決金の支払いにより早期解決を図りたい。 <p>と主張した。</p> <p>紛争調整委員が調整した結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

あっせん事例：普通解雇・退職勧奨


<p>事案の概要</p>	<p>申請人は、約半年間仕事がないという理由で休まされ、そのまま解雇された。副業もしていたが、解雇されたことが原因でうつ病となり、副業も辞めざるを得なくなった結果、無収入となった。精神的苦痛に対する慰謝料と経済的損失を補填する補償金の支払いを求めるとしてあっせん申請した。</p>
<p>あっせんの内容・結果</p>	<p style="text-align: center;">↓</p> <p>被申請人は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申請人が担当していた製品の受注がコロナ禍によって減少し、その旨を伝えた上で休んでもらっていたところ、申請人から退職の申し出があったもので解雇ではない。 ・ 退職の際に申請人の求めに応じ、コロナにより休業支援金の書類を作成したことから休業期間中に収入はあったと考えられる。 ・ 申請人が副業と言っているが、実はそちらが本業であり、当社はアルバイトとして勤務していた。 <p>と主張した。</p> <p>紛争調整委員が調整した結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。</p>

令和5年度紛争解決の援助、調停事例


紛争解決の援助（労働施策総合推進法）事例：パワハラ	
事案の概要	<p>申出人は、契約社員で入社5年目。今年転勤してきた責任者が正社員一人をターゲットにして厳しく注意を繰り返したため休業し始めてしまった。その後私がターゲットとなり、小さなミスでも同僚の面前で何度も攻め立てられるようになった。パワハラ相談窓口に対し、これらの出来事を告げ、改善を求めたが、1か月経過しても改善されない状態であったため、紛争解決の援助制度利用を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主に対し、「職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適正な対応」が必要であり、パワーハラスメントの事実確認ができなかった場合でも「再発防止措置」は必要であることを助言したところ「労働者から相談があり、調査は実施したが様子を見ているところだった。迅速に解決するよう対応する」旨の申し立てがあった。 ・ 申出人は、行為者からの謝罪と、社長からの今後の再発防止の取組について説明を受け、納得した。

紛争解決の援助（育児・介護休業法）事例：育児休業	
事案の概要	<p>申出人が育児休業申出書を提出したところ、人手不足を理由に育児休業の取得は認めないとして受理されず、さらに退職勧奨を受けたのちに解雇を言い渡された。解雇の撤回と育児休業申出書記載の通りの育児休業の取得を求めて紛争解決の援助制度利用を申し出た。</p>
助言・指導の内容・結果	<p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申出人が申し出た育児休業は、法的要件を満たしており、被申出人は申出を拒むことはできないこと、能力不足による解雇を検討していたとする主張も、休業申出と時期的に近接していることから、不利益取扱いにあたる可能性が否定できないことを被申出人へ説明するとともに、育児休業の申出を理由とする不利益取扱いは、育児・介護休業法により禁止されていることを説明し、法に沿って対応をするよう助言した。 ・ その結果、申出人は事業主から育児休業取扱通知書を交付され、希望どおりに育児休業を取得できることを確認し、解決となった。

紛争解決の援助（均等法）事例：妊娠不利益

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>派遣労働者である申出人は、妊娠による体調不良のため休業し、復職後は夜勤免除を申し出たところ、夜勤ができないことを理由に派遣契約が更新されず、派遣元事業主との雇用契約も更新されなかった。</p> <p>派遣元事業主との雇用契約が更新されなかったことは妊娠を理由とする不利益取り扱いであるとして、雇用契約の継続を求めて、紛争解決援助制度の利用を申し出た。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">助言・指導の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被申出人は、夜勤がなく、通勤の負担のない派遣先が見つからないと主張。 ・ 被申出人に対し、申出人の派遣先を探すこと、派遣先が見つからない場合も派遣元との雇用契約を更新し、休業手当の支払いを申出人と話し合うことを助言したところ、派遣先を探すとともに派遣元との雇用契約を更新し、一定の期間については休業手当を支払うことで合意した。

調停（労推法）事例：パワーハラ

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">事案の概要</p>	<p>申請人は、上司が自分にだけ仕事を与えず、また、継続的に人格を否定するような言動を続けた。これは、パワーハラスメントに該当するとして、事業主に対し事実確認と上司からの謝罪を求めたが、迅速な事実確認は行われず、納得できる回答も得られなかった。さらにその後も上司からのパワーハラスメントは続いたため、やむを得ず退職した。</p> <p>退職による損害賠償と精神的苦痛に対する慰謝料としての解決金の支払いを求めて調停を申請した。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">調停の内容・結果</p>	<p style="text-align: center;"></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被申請人は、行為者に事実確認を行ったが、パワーハラスメントが行われた事実は確認できなかったと主張。しかし、社内体制の不備により迅速な事実確認ができておらず対応が不十分であったことは認めている。 ・ 調停委員は、双方の主張を踏まえ、双方が合意できる解決案の調整を行った結果、労使双方が納得できる解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

愛知労働局指導課・総合労働相談コーナー

名 称	(郵便番号)	所 在 地	電話番号
愛知労働局指導課 (均等法対応)	460-8507	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館 8階	052-857-0312
愛知(三の丸)総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館 8階	052-972-0266
名古屋北総合労働相談コーナー	461-8575	名古屋市東区白壁1-15-1 名古屋合同庁舎第3号館 名古屋北労働基準監督署内	052-961-8653
名古屋東総合労働相談コーナー	468-8551	名古屋市天白区中平5-2101 名古屋東労働基準監督署内	052-800-0792
名古屋南総合労働相談コーナー	455-8525	名古屋市港区港明1-10-4 名古屋南労働基準監督署内	052-651-9207
名古屋西総合労働相談コーナー	453-0813	名古屋市中村区二ツ橋町3-37 名古屋西労働基準監督署内	052-481-9533
豊橋総合労働相談コーナー	440-8506	豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎 豊橋労働基準監督署内	0532-54-1192
岡崎総合労働相談コーナー	444-0813	岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎 岡崎労働基準監督署内	0564-52-3161
一宮総合労働相談コーナー	491-0903	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎 一宮労働基準監督署内	0586-45-0206
半田総合労働相談コーナー	475-8560	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎 半田労働基準監督署内	0569-21-1030
刈谷総合労働相談コーナー	448-0858	刈谷市若松町1-46-1 刈谷合同庁舎 刈谷労働基準監督署内	0566-21-4885
豊田総合労働相談コーナー	471-0867	豊田市常磐町3-25-2 豊田労働基準監督署内	0565-35-2323
瀬戸総合労働相談コーナー	489-0881	瀬戸市熊野町100 瀬戸労働基準監督署内	0561-82-2103
津島総合労働相談コーナー	496-0042	津島市寺前町3-87-4 津島労働基準監督署内	0567-26-4155
江南総合労働相談コーナー	483-8162	江南市尾崎町河原101 江南労働基準監督署内	0587-54-2443
西尾総合労働相談コーナー	445-0072	西尾市徳次町下十五夜13 岡崎労働基準監督署西尾支署内	0563-57-7161