

報道関係者 各位

令和8年7月30日（木）

【照会先】

雇用環境・均等部指導課

課長	蓑津 智行
課長補佐	山本 祥喜
課長補佐	鋤柄 ひとみ
電話	052-857-0312

令和7年度個別労働紛争解決制度等の施行状況を公表します

～相談件数は前年度より減少、パワーハラスメントに係る相談は高水準で推移～

愛知労働局（局長 小林 洋子）では、令和7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7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）} | 77,768件（前年度比5.4%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 | 15,476件（前年度比5.5%減） |
| ②労働局長による助言・指導 ^{（※4）} の申出 | 762件（前年度比1.1%減） |
| ③紛争調整委員会によるあっせん ^{（※5）} の申請 | 231件（前年度比3.3%減） |
| （3）均等法等にかかる件数 | |
| ①相談件数 | 14,125件（前年度比7.8%増） |
| ②労働局長による紛争の解決援助 ^{（※6）} の申出 | 305件（前年度比2.2%減） |
| ③紛争調整委員会による調停 ^{（※7）} の申請 | 77件（前年度比26.2%増） |

2. 令和7年度施行状況の特徴

（1）民事上の個別労働関係紛争については、相談件数、労働局長による助言・指導申出件数、紛争調整委員会によるあっせん申請件数は、いずれも前年度より減少している。

（2）均等法等については、相談件数は前年度より 1,026件増加（前年度比7.8%増） し、特に、育児・介護休業法の相談のうち 育児休業に関する休業以外の制度の件数が1,464件から2,353件へ889件増加（前年度比60.7%増） している。また、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5,475件から5,578件へ103件増加（前年度比1.9%増） となり、高水準で推移している。（【図1-6】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6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 (77,768件)
- 法制度の問い合わせ (54,152件)
- 労働関係法令違反の疑いがあるもの (14,581件)

情報提供
連携

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

- 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

(15,476件)

- ①自己都合退職…
…2,249件
- ②労働条件の引下げ
…2,012件
- ③いじめ・嫌がらせ ※2
…1,983件

●均等法等相談件数

(14,125件)

- ・男女雇用機会均等法
…1,505件
- ・育児・介護休業法
…6,668件
- ・パート・有期法
…286件
- ・労働施策総合推進法
…5,666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 (762件)

主な内訳	①労働条件引下げ ……146件
※1	②解雇 ……100件
	③自己都合退職 ……98件

●処理件数 (765件) ※3

助言の実施 (704件)
取下げ (50件)
打切り (6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 (305件)

- ①労働施策総合推進法 267件
- ②男女雇用機会均等法 25件
- ③育児・介護休業法 13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 (231件) ※1

主な内訳	①解雇 ……48件
	②労働条件引下げ ……37件
	③退職勧奨 ……32件

●処理件数 (224件) ※3

合意の成立 (41件)
取下げ等 (23件)
打切り (160件)

【均等法等に基づく】

紛争調整委員会による調停

内訳 ※1

●申請件数 (77件)

- ①労働施策総合推進法 70件
- ②男女雇用機会均等法 6件
- ③育児・介護休業法 1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7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、77,768件となり、対前年度比で5.4%減少した。このうち、自己都合退職、解雇、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ、退職勧奨、雇止め等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、15,476件で、対前年度で5.5%減少した。【図1-1】

(2) 個別労働紛争相談の内容

民事上の個別労働紛争相談の内容は、自己都合退職に関するものが2,249件(11.4%)と最も多く、以下、労働条件引下げ2,012件(10.2%)、いじめ・嫌がらせ1,983件(10.0%)、解雇1,976件(10.0%)、退職勧奨1,713件(8.7%)、雇止め990件(5.0%)となっている。

【図1-2】 【図1-3】

(3) 民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態

※労推法関連の相談を除く

民事上の個別労働紛争相談に係る対象労働者の就労形態別の内訳は、正社員が5,955件(38.5%)と最も多く、次いで短時間労働者が2,295件(14.8%)、有期雇用労働者が1,782件(11.5%)、派遣労働者が1,260件(8.1%)である。【図1-4】

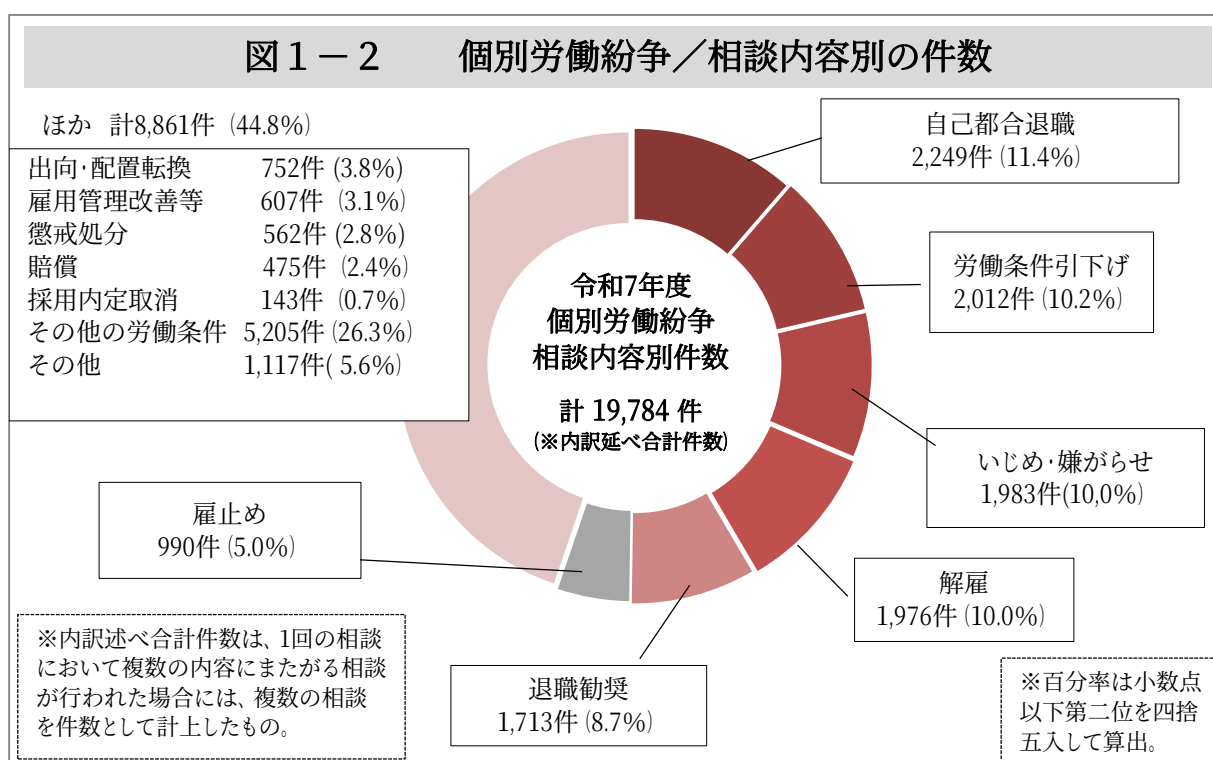
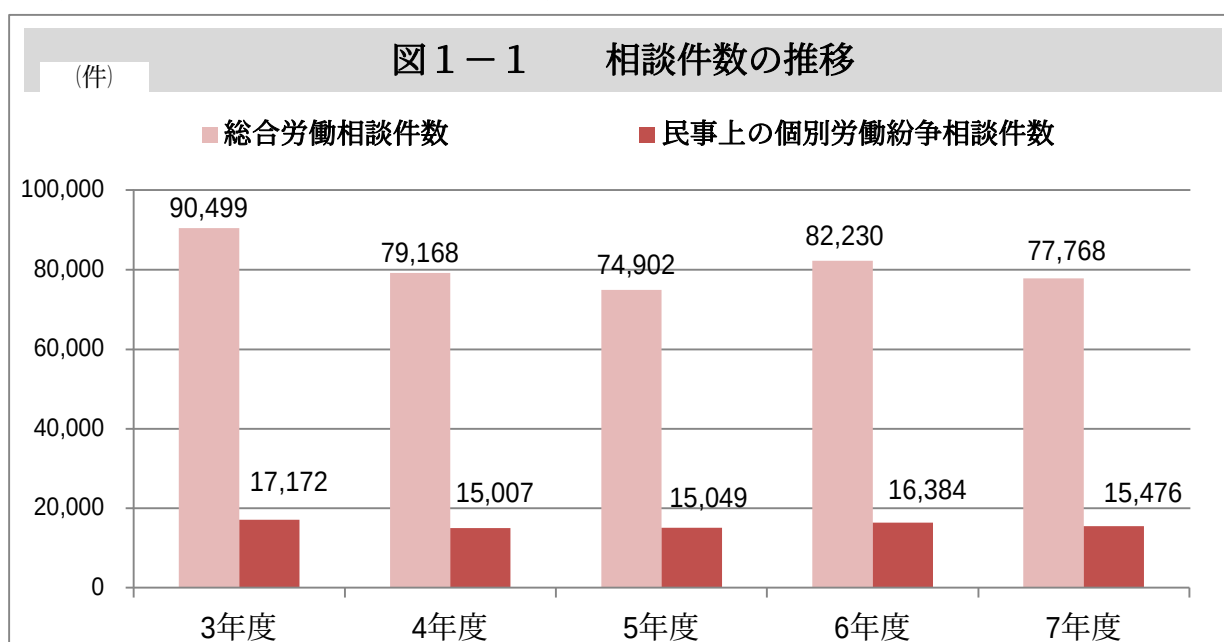


図 1－3 民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移

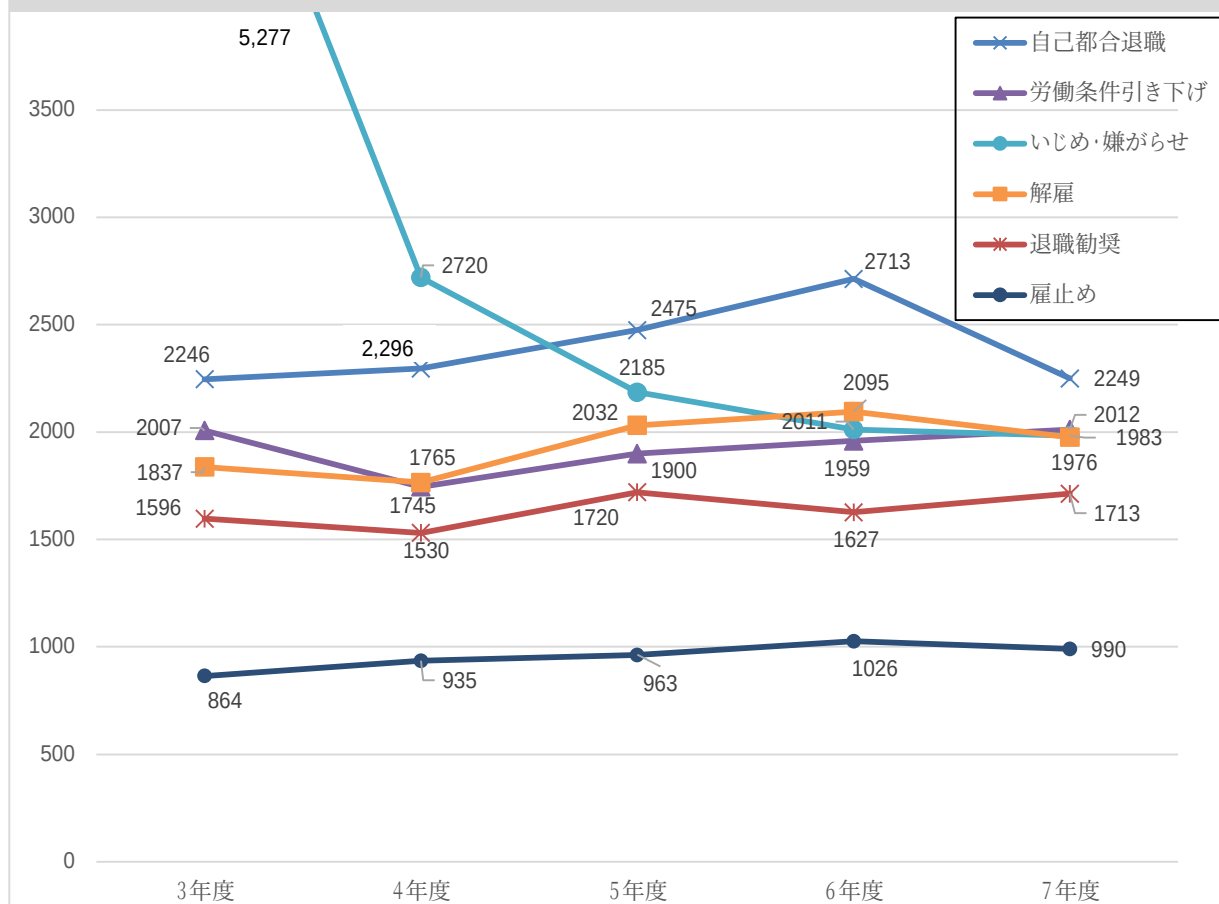
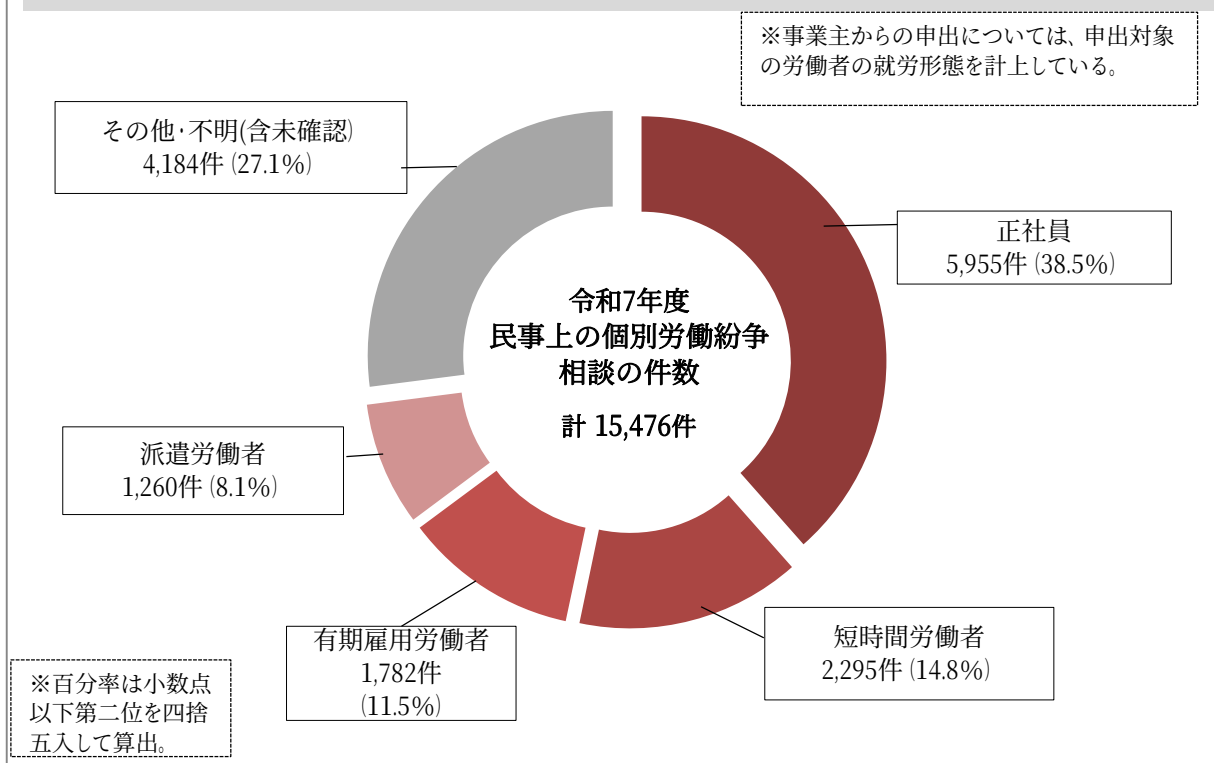


図 1－4 民事上の個別労働紛争／対象労働者の就労形態別の件数

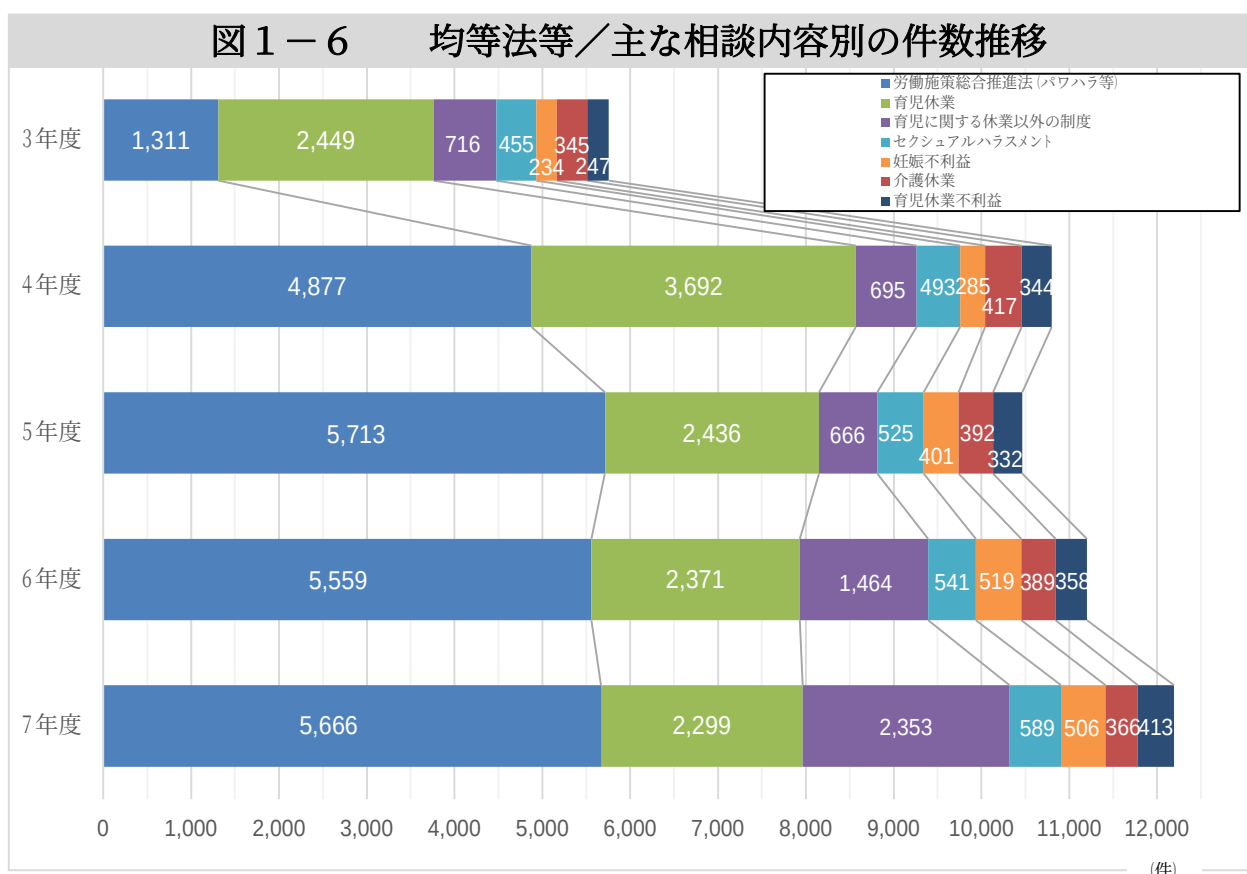
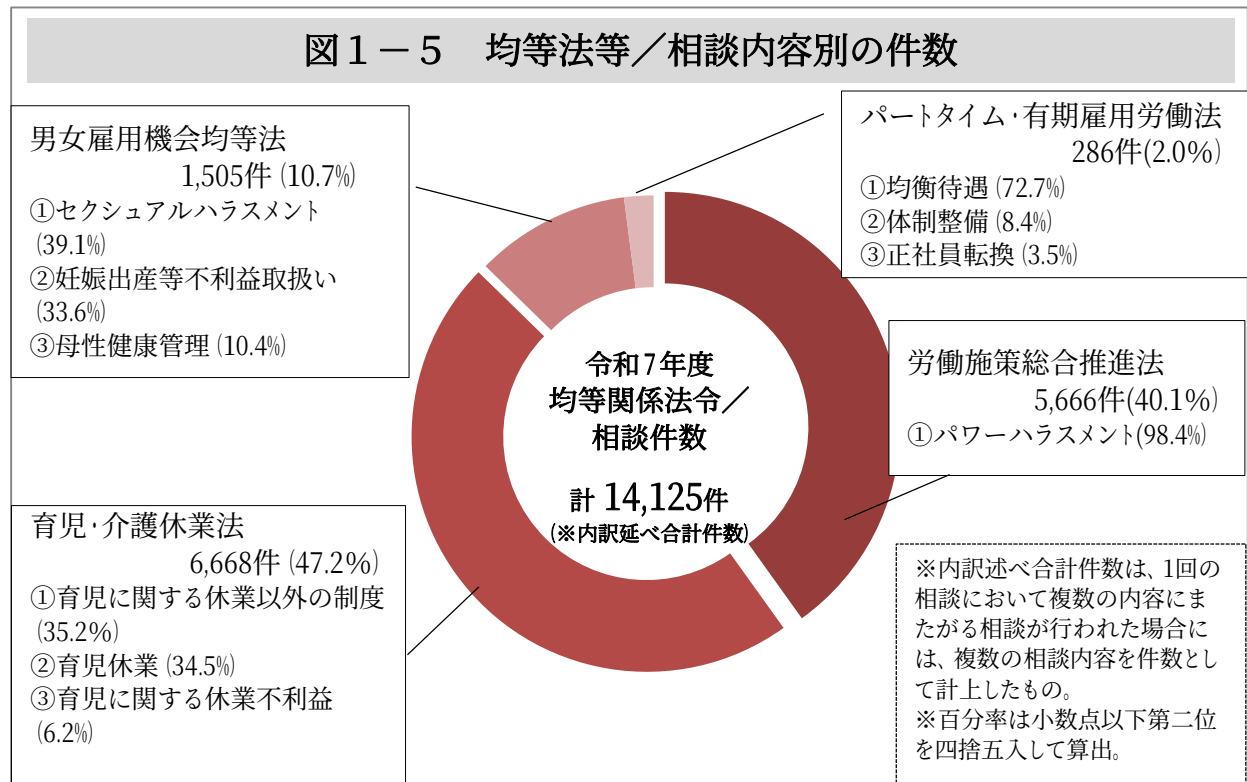


(4) 均等法等の相談の状況

均等法等の相談件数は、14,125件であり、前年度の13,099件に比べ7.8%増加した。均等法等の相談のうち育児・介護休業法の相談が最も多く6,668件であり、均等法等相談の47.2%を占めた。そのうち育児に関する休業以外の制度の相談は2,353件（35.2%）で前年度より889件増加（前年度比60.7%増）し、次いで育児休業の相談が2,299件（34.5%）、育児の休業不利益取扱いの相談が413件（6.2%）と続いた。

労働施策総合推進法の相談は5,666件で、前年度の5,559件より増加した。そのうちパワーハラスメントの相談は5,578件であり、労働施策総合推進法の相談の98.4%を占め、高水準で推移している。

男女雇用機会均等法については1,505件で、セクシュアルハラスメント（39.1%）、妊娠出産等不利益取扱い（33.6%）で増加傾向にあり、労働者からの個別の相談が多い。



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、762件であり、対前年度比で約1.0%減となった。【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146件(14.2%)が最も多く、次いで、解雇100件(9.7%)、自己都合退職98件(9.5%)、退職勧奨73件(7.1%)、いじめ・嫌がらせが58件(5.7%)、出向・配置転換58件(5.7%)、雇止め53件(5.2%)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397件(52.1%)と最も多く、次いで、短時間労働者141件(18.5%)、有期雇用労働者116件(15.2%)、そして派遣労働者が88件(11.6%)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・指導の処理終了件数は765件である。

内訳は、助言・指導の実施が704件(92.0%)、取下げが50件(6.5%)、打切りが6件(0.8%)、他制度に移行等が5件(0.7%)である。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2-1 助言・指導申出件数の推移

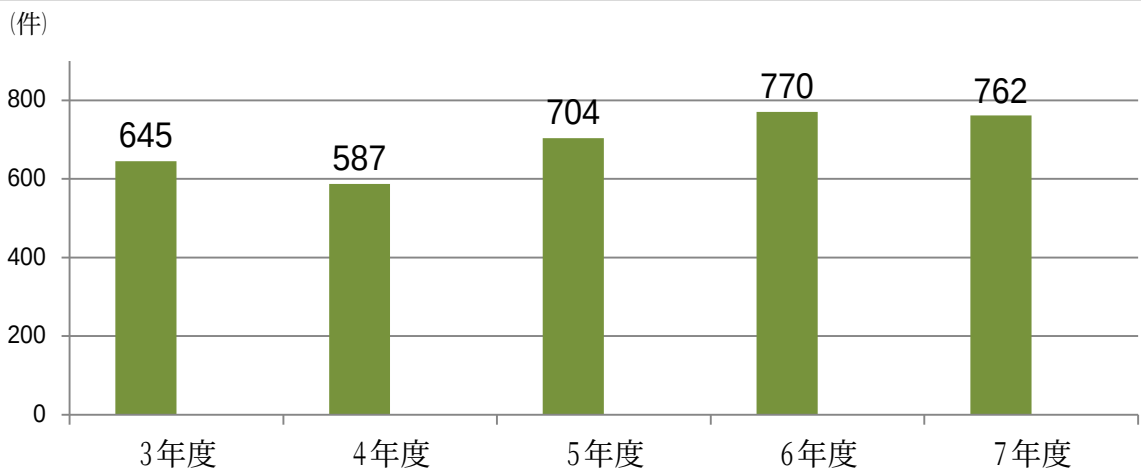


図2-2 申出内容別の件数(複数の申出あり)

※百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

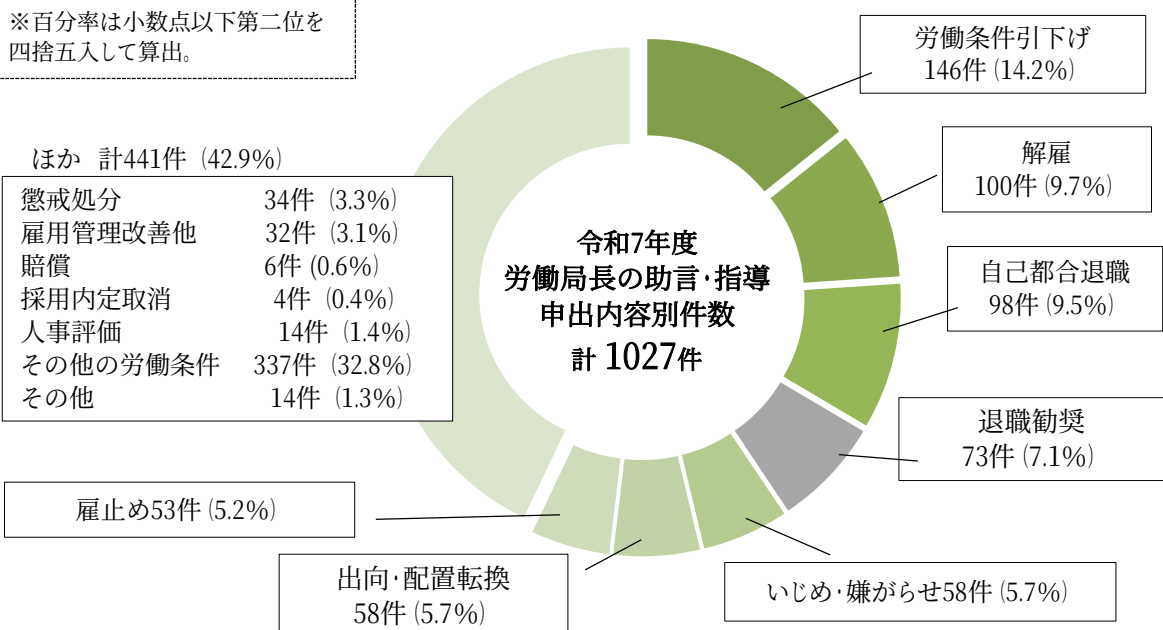


図 2 - 3 主な申出の内容別の件数推移

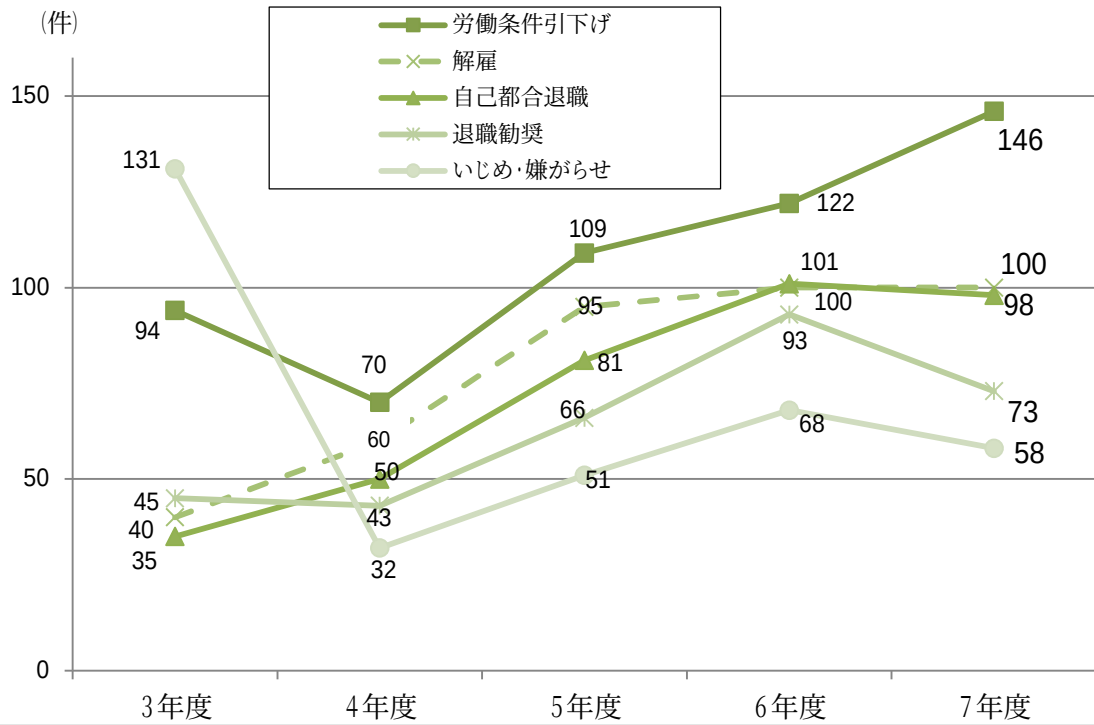


図 2 - 4 申出対象者の就労形態別の申出件数

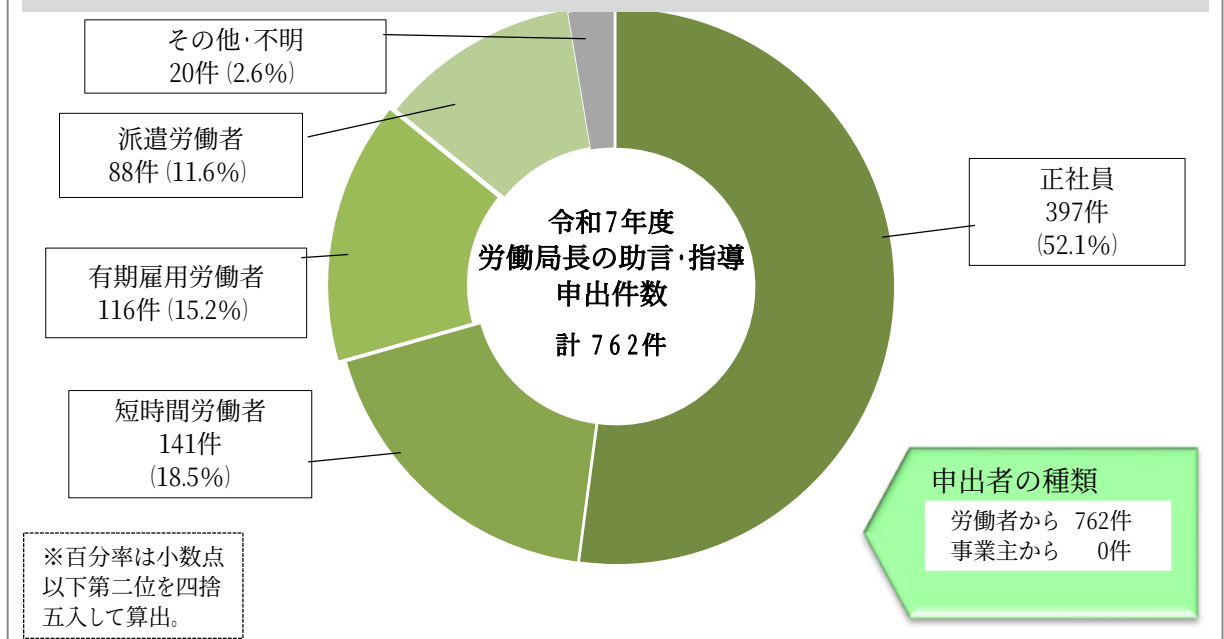


図 2 - 5 助言・指導の処理状況



4 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231件であり、対前年度比で3.3%減少した。【図4－1】

(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48件(15.3%)が最も多く、次いで、労働条件の引下げ37件(11.8%)、退職勧奨32件(10.2%)、いじめ・嫌がらせに関するものが30件(9.6%)、雇止め20件(6.4%)、の順となっている。【図4－2】、【図4－3】

(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112件(48.5%)、短時間労働者が40件(17.3%)、派遣労働者が37件(16.0%)、有期雇用労働者が32件(13.9%)、の順となっている。【図4－4】

(4) あっせんの処理状況（令和7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224件である。
内訳は、あっせんを開催したものが84件(37.5%)、紛争当事者の一方が不参加のため打ち切ったものが117件(52.2%)、取下げられたものが17件(7.6%)、他制度に移行したものが6件(2.7%)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41件(18.3%)、合意に至らず打ち切りとなったものが43件(19.2%)である。打ち切り件数の合計は160件(71.4%)となった。【図4－5】

図4－1 あっせん申請件数の推移

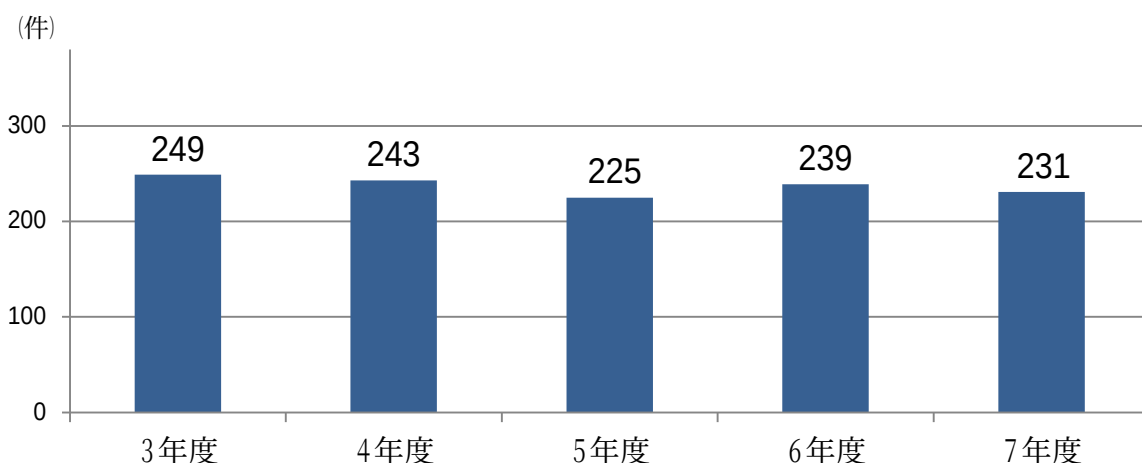


図4－2 あっせん申請内容別の件数（複数の申出あり）

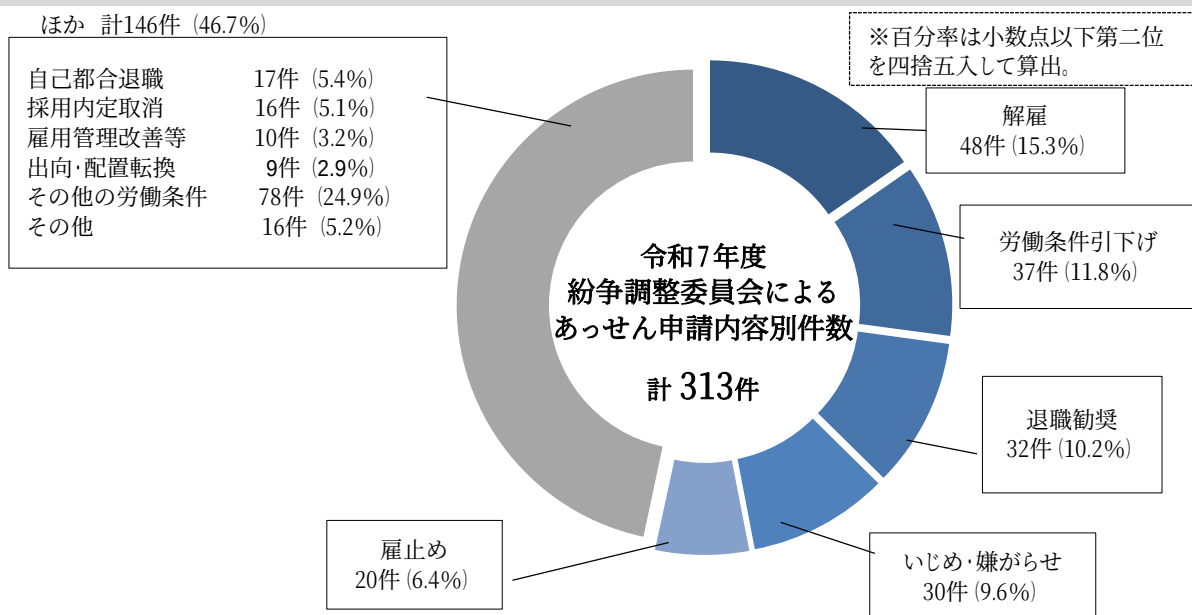


図４－３ 主な申請内容別の件数推移

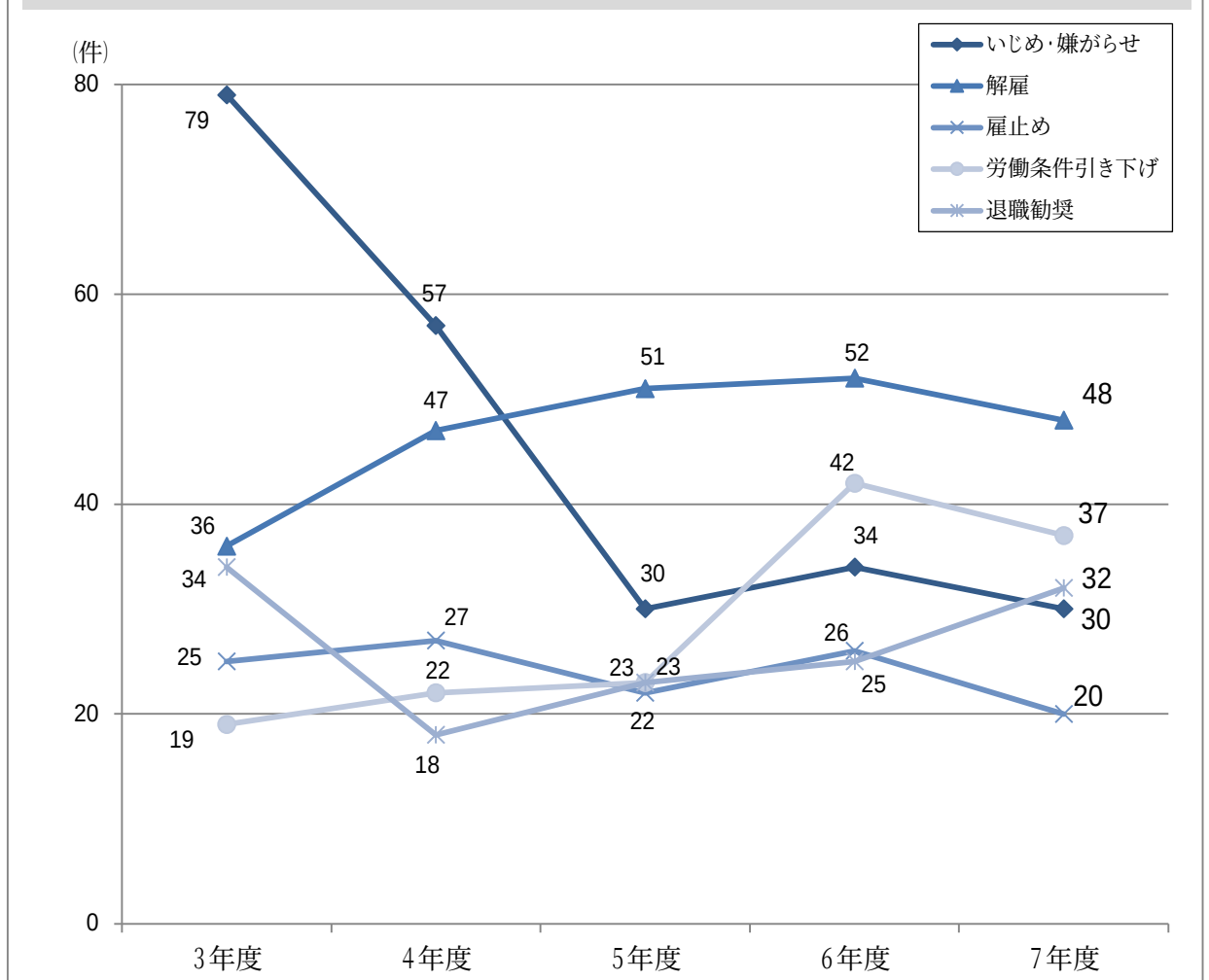


図４－４ 申請対象者の就労形態別の申請件数

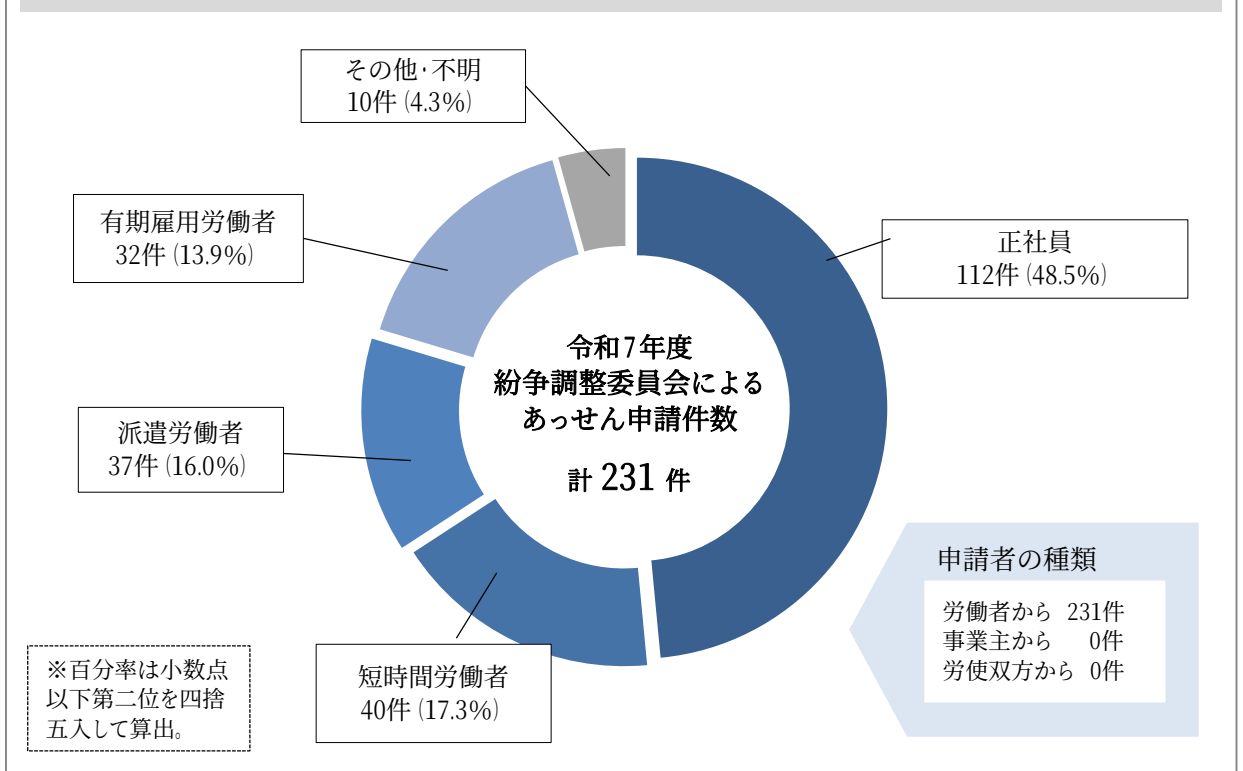
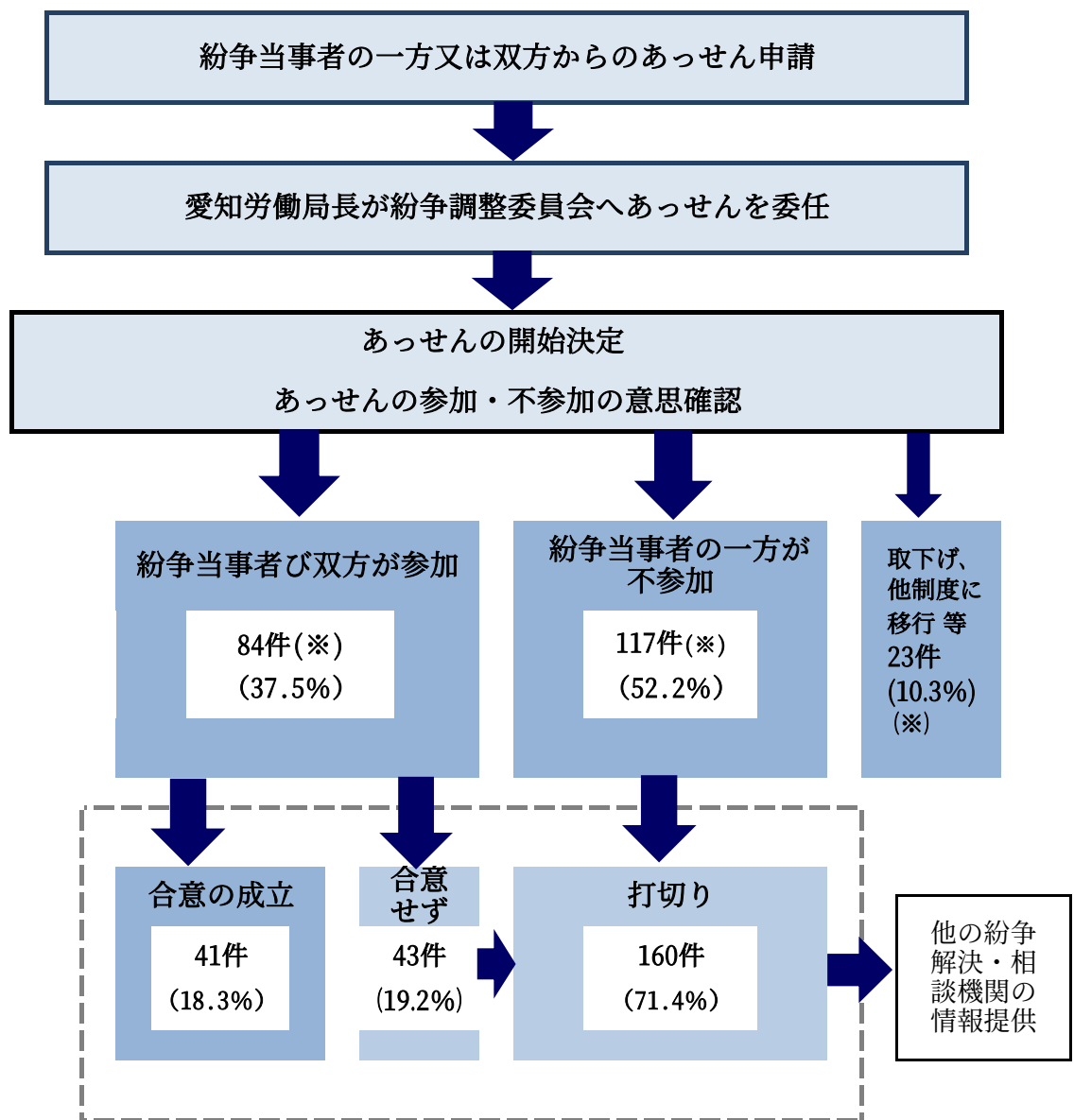


図４－５ あっせんの処理状況



(※) 数値は、令和7年度の処理実績件数(224件)の内訳（前年度申請の繰越分を含む）
百分率は小数点以下第二位を四捨五入して算出。

※図１－２、図２－２、図４－２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、表記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。)

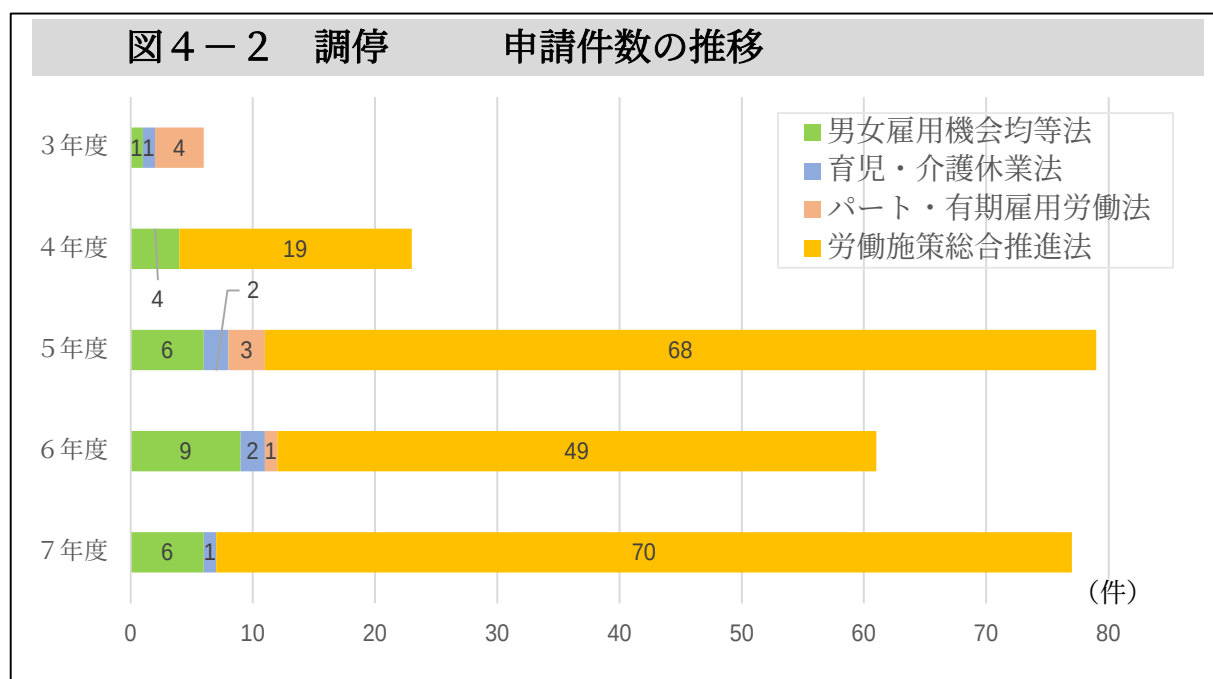
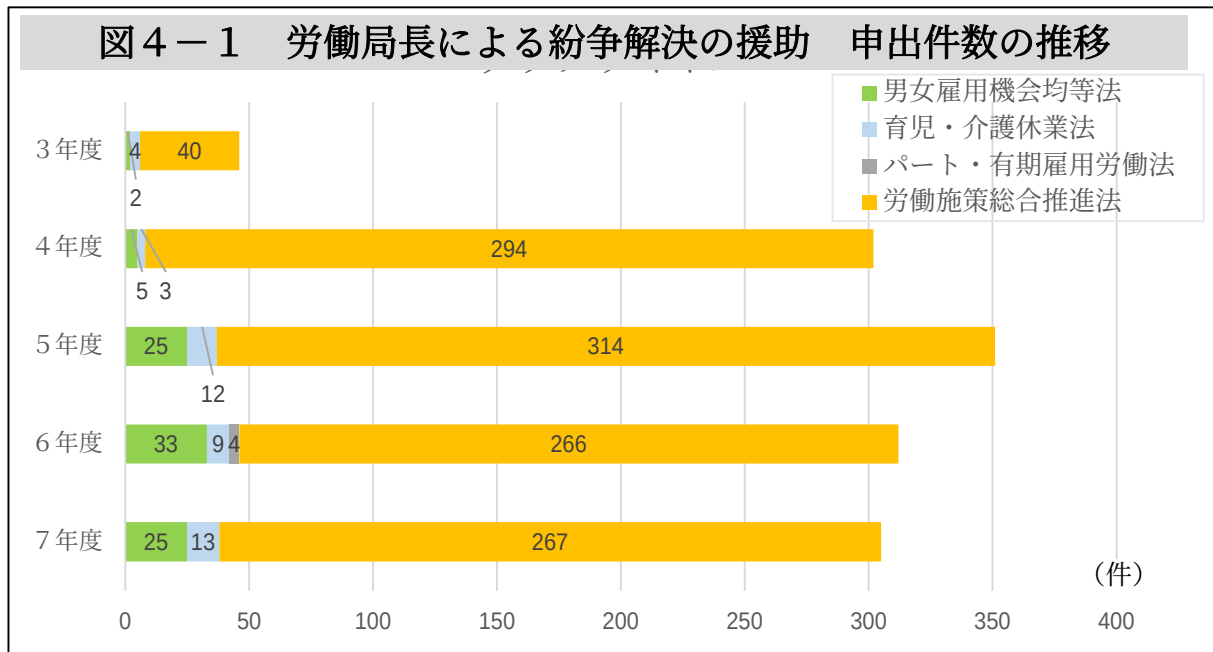
4 労働局長による紛争の解決の援助・調停

(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305件（令和6年度は312件）。内訳は労働施策総合推進法（パワーハラスメント）が267件、男女雇用機会均等法（妊娠不利益等）が25件、育児・介護休業法が13件であった。【図4－1】

(2) 調停

調停の申請件数は77件（令和6年度61件）。令和7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70件、男女雇用機会均等法が6件、育児・介護休業法が1件であった。【図4－2】



令和7年度 助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：退職勧奨

事案の概要	申出人は、正社員として採用され就労していたが、管理者から「勤務態度が悪いからアルバイトへ変更するよう」求められた。具体的な内容を聞いても教えてもらえず、アルバイトへの労働条件変更を断ったところ、「自分の都合で退職するように」求められ、「自己都合退職、債権債務なし」の退職届を渡され、提出を求められた。 会社に残ることは希望しないが、このような形で退職をするよう指示をすることは会社都合の退職に当たるのではないかと考えた。自己都合退職の退職届を出すことを拒否したが聞き入れられないため助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	 ・ 事業主に対し、事情を確認したところ、申出人は周囲との折り合いが悪く指導したが、本人が納得しなかったためアルバイトになるか退職するよう申し入れた、とのこと。 ・ 労働契約法第8条、労働基準法第20条について説明し、労働者が自分から退職を申し出たわけではないのなら、自己都合退職を強要することはできない旨助言したところ、労働者との話し合いが行われ、自己都合退職の退職届の提出をさせることなく、会社の退職勧奨による退職として合意したものの。

助言・指導事例：その他の労働条件

事案の概要	労働条件通知書では、明確に月の労働日数の記載はなかったが、「月20日前後働けるので希望のシフトを出してください。」と担当者から言われ、最初の数か月は月20日間の就労をしていた。しかし、3か月目以降は、シフトの希望を出しても日数が減らされ、20日間の半分以下の出勤となった。6か月目に年次有給休暇について尋ねたところ、「8割以上出勤していないので付与できない。」と断られた。シフトを減らしたのは会社であり納得できないとし、助言を申し出たもの。
助言・指導の内容・結果	 ・ 事業主に対し、事情を確認したところ、労働条件通知書にはシフトによるという記載があり、最初の数か月は月20日間の勤務だったと申し出た。 ・ 労働基準法第39条について説明し、出勤率8割以上の考え方は、会社側が決定したシフトでの所定労働日数が減っているのなら、当初予定していた20日間で計算するのではなく、シフトで決めた所定労働日数で計算すること、また、当初20日間としていたのなら、減らす際は合理的な理由を説明すること等、労働契約法第8条の説明を行い、年次有給休暇付与について助言を行ったところ、年次有給休暇が付与されることとなった。

あっせん事例：労働条件引下げ

事案の概要	申請人は、取締役ではあったものの、雇用保険料の控除、有給休暇付与等があったことから、自らを使用人兼務役員と認識し、勤務していたが、役員であることを理由に賞与を全額カットされた。 申請人以外の労働者は全員賞与を支給されており、納得がいかなかったため、賞与相当額の補償を求めてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	 被申請人は、 ・ 申請人は取締役であり、雇用保険料が控除されていたのは被申請人側の事務手続誤り、有給休暇は恩恵的に付与しているものであった。 ・ 申請人の賞与が全額カットとなった期は、申請人以外の役員全員が賞与不支給となっている。 ・ この場で解決できるのであれば、若干の解決金を支払う用意はある。 と主張した。 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。

あっせん事例：雇止め

事案の概要	申請人は有期雇用労働者であり、勤務中に負傷し、労災認定を受けて休業していた。復職可能時期になり、被申請人にその旨申し出たところ、仕事がないことを理由に雇止めを通知された。 雇用契約書には「更新の可能性無し」とは記載されておらず、休業に入る前に被申請人と長期間の契約を期待させるようなやり取りをしていたので、雇止めには納得がいかなかったとし、金銭の補償を求めてあっせん申請したもの。
あっせんの内容・結果	 被申請人は、 ・ 申請人に対し、職場復帰や有期雇用契約の更新を前提とした話はしていない。 ・ 申請人から復職についての申出があった際、仕事がない旨を伝えたことは事実であり、その結果申請人を雇止めとした。 ・ 雇止めまでの経緯の中で、申請人への配慮が一部欠けていたという認識はあることを踏まえ、一定の解決金を支払う用意はある。 と主張した。 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。

令和7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：パワーハラスメント	
事案の概要	申立人は、正社員として入社したドライバー。上司である部長から厳しい叱責が何度かあった、申立人に対して退職をほのめかす等のパワーハラスメントが続いていた。 また、パワハラ相談窓口は設置されているが、担当者が行為者である部長自身であったことから、実際に相談することはできず、相談窓口が機能していない状況である。会社に対して、相談窓口の適切な運用を求めたいとして援助を申し立てたもの。
助言・指導の内容・結果	 - 事業主に対し、「パワハラ防止措置における事業主の方針の明確化」、「パワハラの相談を受けた後の事実関係の迅速かつ正確な確認」が必要であると助言したところ、「代表を含め、社内で共有し、パワハラ防止措置について学習をする」旨の回答があった。 - 申立人は、「助言実施後に会社の責任者と部長と三者での話し合いの機会が設けられ、部長からは謝罪、責任者からは「適切なハラスメント防止措置を講じる」旨の説明がなされたため、納得した。」と述べ、援助終了した。

紛争解決の援助（育児・介護休業法）事例：育児休業・育児短時間勤務不利益取扱い	
事案の概要	申立者は、育児休業からの復職にあたり、短時間勤務を申し出たところ、事業主から休業前と異なる事業所への復職（通勤時間が40分ほど増加）が提示された。配置転換の理由は、休業前の事業所では、申立者が希望する時間帯で短時間勤務をすると、人員配置状況から事業所の運営が困難になるため。現職復帰を求めて紛争解決援助の申立てをした。 育児短時間勤務制度において、短縮後の始業・終業時刻及び所定労働時間は個別に決定すると規定しており、育児短時間勤務をすることが困難な業務についての労使協定は締結していない。
助言・指導の内容・結果	 - 事業主に対し、育児休業後は、原則として現職又は現職相当職に復帰させるよう配慮することとされていること、育児休業の取得・育児短時間勤務制度の申出を理由とする不利益な配置の変更は禁止されていることを説明し、申立者への対応を検討するよう助言した。 - 事業主は、申立者が休業前の事業所で短時間勤務を行うことを認め、解決した。

紛争解決の援助（均等法）事例：妊娠不利益

事案の概要	申立者は、産後休業中の賞与支給日に賞与が支払われなかったことは、妊娠を理由とする不利益取扱いであるとして、賞与の支払いを求める紛争解決援助の申立てをしたもの。
助言・指導の内容・結果	↓ ・ 被申立者は、賞与は支給日に休業していない者及び支給日後の出勤予定がある者に対して支給していると主張。 ・ 事業主に対し、妊娠・出産した労働者に対し、賞与において不利益な算定を行うことは、男女雇用機会均等法第9条第3項により禁止されていることを説明し、当該賞与支給の規定及び運用は、制度の利用を阻害する可能性があるため、今後見直しをするとともに、申立者への対応を検討するよう助言した。 ・ 労使双方が納得できる解決金を事業主が支払うことで合意が成立し、解決した。

調停（労推法）事例：セクハラ、パワハラ複合事案

事案の概要	申請人(女性)は有期契約社員として入社。上司から大声で怒鳴られる等のパワハラ、申請人がいる場で性的な発言をされる等のセクハラを受けた。 これらについて、ハラスメント相談窓口に複数回相談したものの、ハラスメントとして認定されなかった。また、申請人はこれらの行為をきっかけに体調不良となり、休職していたが、休職期間中に契約満了日が到来し、雇止めとなった。 ハラスメントによる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もの。
調停の内容・結果	↓ ・ 被申請人は、申請人のハラスメント相談について、事実関係を確認したところ、ハラスメントを認定するには至らなかったが、一部の不適切な言動について、当該上司への注意を行うとともに、再発防止に取り組むと申し立てた。 ・ 調停委員は、双方の主張を踏まえ、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 等 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