



報道関係者 各位

平成 28 年 6 月 30 日 (木)

【照会先】

愛知労働局雇用環境・均等部

指 導 課 長 織 田 和 成

労働紛争調整官 鈴 村 愛

電 話 052-219-5509 (内線 700)

愛知労働局における平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況について

～「個別労働紛争相談」「助言・指導」「あっせん」は減少～

～「いじめ・嫌がらせ」は引き続き増加傾向～

愛知労働局（局長 木暮康二）は、このたび、「平成 27 年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので公表します。

労働関係に関する個々の労働者と事業主との間の紛争の増加に対処するため、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年施行）に基づき、紛争の未然防止、迅速、適正な解決等に努めているところです。また、職場のいじめ・嫌がらせ問題等複雑・困難事案の増加に対処し、取組みを強化するため、困難事案担当の総合労働相談員を配置しています。

【ポイント】

1. 相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数は減少。

- ・ 総合労働相談件数^{*1} 78,219 件(対前年度比 1.7%減) (全国 3 位)
うち、民事上の個別労働紛争相談^{*2}件数 16,312 件(同 0.2%減) (全国 3 位)
- ・ 助言・指導^{*3}申出件数 609 件(同 25.2%減) (全国 5 位)
- ・ あっせん^{*4}申請件数 288 件(同 22.2%減) (全国 3 位)

2. 個別労働紛争の相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」がトップ。

- ・ 「いじめ・嫌がらせ」の相談の割合は、個別労働紛争解決制度の開始以来、年々増加傾向にあり、平成 27 年度は 3,859 件にのぼり、個別労働紛争相談の 20.5% (制度開始当初の平成 14 年度は 7.2%) を占め、相談内容のトップになっています。
- ・ 助言・指導申出件数、あっせん申請件数においても「いじめ・嫌がらせ」がそれぞれ 18.1%、26.4% を占め、申出内容、申請内容のトップになっています。

3. 助言・指導は迅速な処理、あっせんは参加率・合意率ともに向上。

- ・ 助言・指導は 1 か月以内に 99.4% (全国平均 99.1%) を処理。
- ・ あっせんの参加率は 57.1% (前年 54.9%)、合意率 36.5% (同 34.0%)。

*1 「総合労働相談」：雇用形態の変化等に伴い労働関係についての個々の労働者と事業主との紛争が増加しており、こうした個別労働紛争の未然防止と円満、迅速な解決を図ることを目的として、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、愛知労働局では、労働局内、労働基準監督署内及び栄の中日ビル内の計 16 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ます。

*2 総合労働相談のうち、「個々の労働者」が一方の当事者となる民事上の紛争。

*3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

*4 「あっせん」：紛争当事者の間に、弁護士や大学教授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。

○ 個別労働紛争解決制度の枠組み

相談者

総合労働相談コーナー

(平成27年度総合労働相談件数7万8,219件)

(労働局内、労働基準監督署内及び栄の中日ビル内の計16か所に設置)

民事上の個別労働相談

(1万6,312件)

- ①いじめ・嫌がらせ(3,859件)
- ②その他の労働条件(2,687件)
- ③自己都合退職(2,214件)

労働基準法等の違反にかかる
もの、法制度の問い合わせ等

労働基準監督署、公共
職業安定所、※雇用均等
室(※平成28年4月より組織変更)等

関係法令に基づく行政指導等

労働局長による 助言・指導

(申出件数609件)

- ①いじめ・嫌がらせ(110件)
- ②その他の労働条件(69件)
- ③解雇(67件)

・話し合いの促進
・解決の方向性示唆

紛争調整委員会による あっせん

(申請件数288件)

- ①いじめ・嫌がらせ(76件)
- ②解雇(69件)
- ③労働条件引下げ(28件)

あっせん委員(弁護士等)による
紛争当事者の合意形成

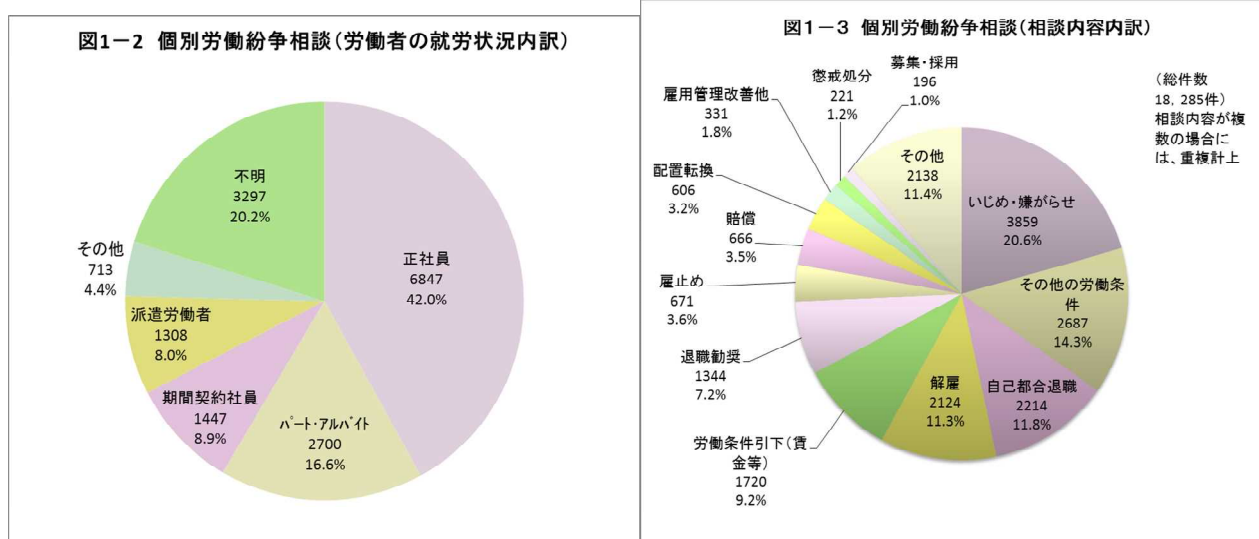
個別労働関係紛争解決制度の施行状況

1. 相談等の状況

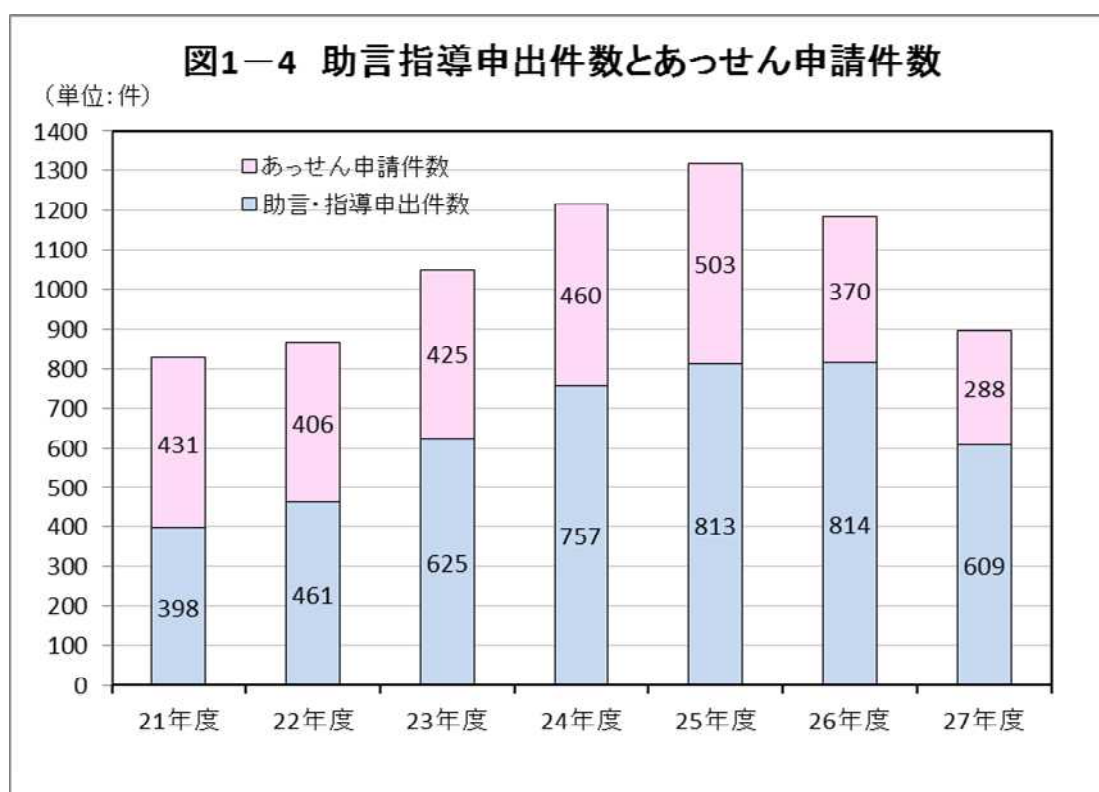
(1) 総合労働相談件数と個別労働紛争相談件数の推移と内訳 (図1-1、1-2、1-3)



- ① 県内の総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は、平成27年度1年間で78,219件 (平成26年度79,561件) で、対前年度比で1.7%減少した。
- ② このうち、解雇、雇止め、退職勧奨、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談件数は16,312件 (平成26年度16,352件) で、対前年度比で0.2%減少した。なお、全相談件数に占める個別労働紛争に係る相談件数の割合は20.9% (平成26年度20.6%) と増加しており、過去最高であった平成26年度に比べわずかに減少しているものの、制度開始以降最高水準にあり、高止まりの傾向となっている。(図1-1)
- ③ 民事上の個別労働紛争相談に係る労働者の就労状況は、正社員が全体の42.0% (平成26年度42.3%) と最も多く、次いでパート・アルバイトが16.6% (同17.4%)、期間契約社員が8.9% (同10.3%)、派遣労働者が8.0% (同7.6%) であり、労働者の就労状況に大きな変化はない。(図1-2)
- ④ 紛争内容の内訳については、いじめ、嫌がらせが5年連続トップになり、次いで、その他の労働条件、自己都合退職、解雇となっている。(図1-3)



(2) 助言・指導申出、あっせん申請等状況 (図1-4)



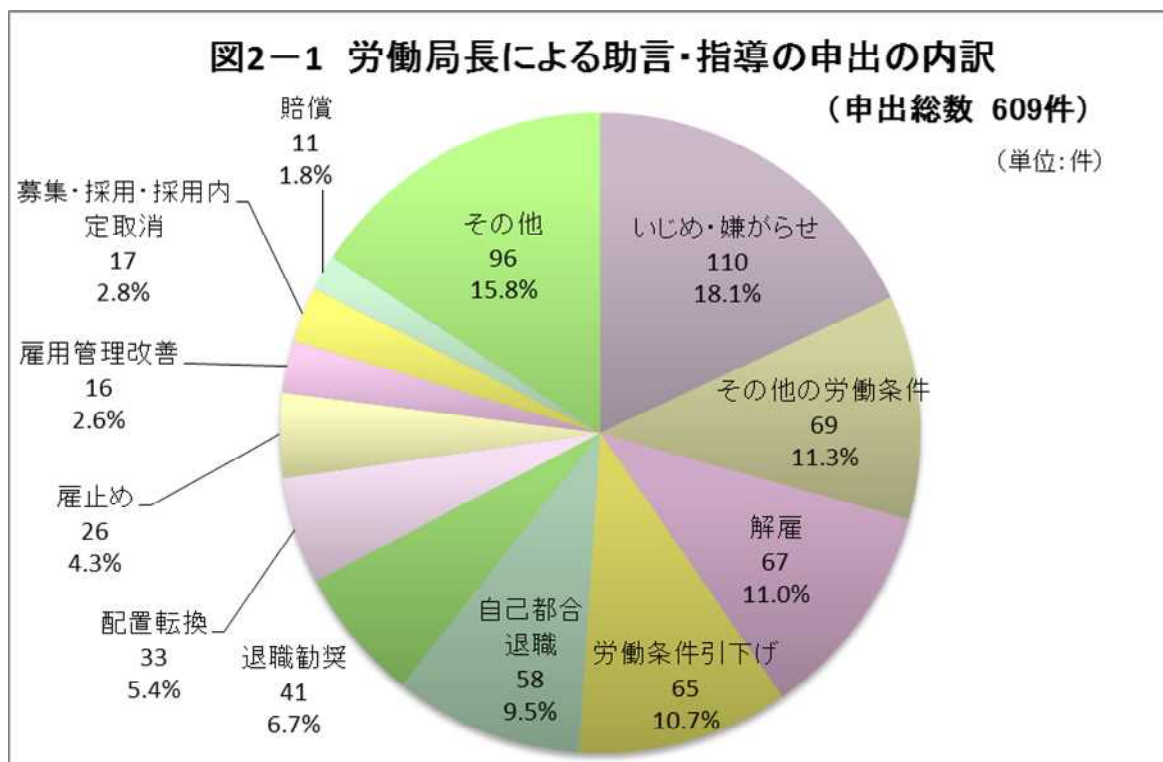
- ① 平成27年度1年間の労働局長による助言・指導の申出件数は、609件となっており、過去最高であった平成26年度の814件から減少に転じた(25.2%減少)。
- ② 平成27年度1年間のあっせん申請件数は、288件となっており、平成26年度の370件に比し、22.2%の減少となっている。

第 1 表 民事上の個別労働紛争相談件数の推移（相談内容別）

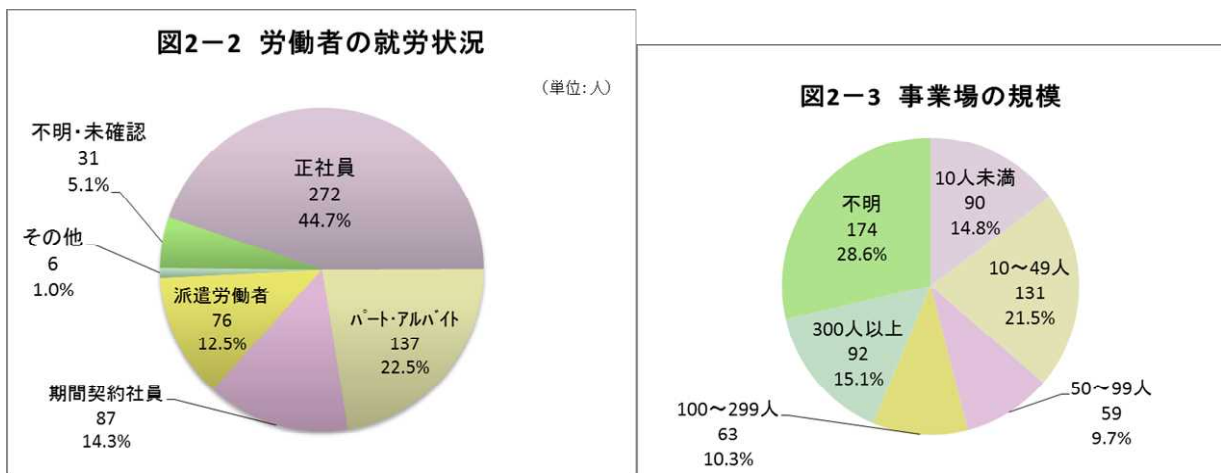
内容	内訳	23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
いじめ・嫌がらせ	件数	2,837	2,805	2,981	3,602	3,859
	割合	①18.0%	①17.5%	①19.4%	①19.7%	①20.6%
	対前年比	(+14.8%)	(-11.3%)	(+6.3%)	(+20.8%)	(+7.1%)
その他の労働条件	件数	1,740	1,978	1,875	2,243	2,687
	割合	④11.1%	③12.3%	③12.2%	②12.2%	②14.3%
	対前年比	(+22.7%)	(+13.7%)	(-5.2%)	(+19.6%)	(+19.8%)
自己都合退職	件数	1,137	1,339	1,449	1,938	2,214
	割合	⑥ 7.2%	⑤ 8.3%	④ 9.4%	⑤10.6%	③11.8%
	対前年比	(+34.2%)	(+17.8%)	(+8.2%)	(+33.7%)	(+14.2%)
解雇	件数	2,739	2,718	2,200	2,217	2,124
	割合	②17.4%	②16.9%	②14.3%	③12.1%	④11.3%
	対前年比	(-3.2%)	(-0.8%)	(-19.1%)	(+0.8%)	(-4.2%)
労働条件引き下げ	件数	1,928	1,841	1,638	2,167	1,720
	割合	③12.2%	④11.5%	⑤10.7%	④11.8%	⑤ 9.2%
	対前年比	(-2.7%)	(-4.5%)	(-11.0%)	(+32.3%)	(-20.6%)
退職勧奨	件数	1,372	1,337	1,181	1,327	1,344
	割合	⑤ 8.7%	⑥ 8.3%	⑥ 7.7%	⑥ 7.2%	⑥ 7.2%
	対前年比	(+5.4%)	(-2.6%)	(-11.7%)	(+12.4%)	(+1.3%)
雇止め	件数	723	629	610	676	671
	割合	⑦ 4.6%	⑦ 3.9%	⑦ 4.0%	⑧ 3.7%	⑦ 3.6%
	対前年比	(+14.8%)	(-13.0%)	(-3.0%)	(+10.8%)	(-0.7%)
賠償	件数	477	510	580	715	666
	割合	⑨ 3.0%	⑧ 3.2%	⑧ 3.8%	⑦ 3.9%	⑧ 3.5%
	対前年比	(-9.0%)	(+6.9%)	(+13.7%)	(+23.3%)	(-6.9%)
配置転換	件数	553	450	410	569	606
	割合	⑧ 3.5%	⑨ 2.8%	⑨ 2.7%	⑨ 3.1%	⑨ 3.2%
	対前年比	(+34.5%)	(-18.6%)	(-8.9%)	(+38.8%)	(+6.5%)

2. 労働局長による助言・指導の状況

(1) 労働局長による助言・指導の申出の内訳 (図2-1)



- ① 助言・指導に係る紛争の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが18.1%（平成26年度15.0%）と最も多く、次いで、その他の労働条件が11.3%（同14.4%）、解雇11.0%（同15.6%）、賃金等労働条件引下げ10.7%（同11.4%）、自己都合退職9.5%（同9.8%）、退職勧奨6.7%（同7.6%）の順となっている。
- ② 労働者の就労状況は、正社員が労働者全体の44.7%（平成26年度49.3%）を占め、次いでパート・アルバイトが22.5%（同21.4%）、期間契約社員が14.3%（同13.9%）、派遣労働者が12.5%（同11.1%）となっている。（図2-2）
- ③ 事業場の規模は、10～49人が全体の21.5%（平成26年度26.4%）、300人以上が15.1%（同10.4%）、10人未満が14.8%（同15.7%）で、50人未満の事業場が約36.3%を占めている。以下、100～299人が10.3%（同11.2%）、50～99人が9.7%（同6.9%）の順となっている。（図2-3）



(2) 助言・指導の結果

- ① 平成27年度中に労働局長の助言・指導の手続きを終了した件数は617件（平成26年度受付分を含む。）であり、このうち助言・指導を行ったものが、599件（全体の97.1%）、申出の取り下げがあったものは8件（全体の1.3%）で、打ち切りその他により手続を終了したものが10件（全体の1.6%）あった。

また、助言・指導を行ったもののうち、何らかの解決があったものが227件で37.9%（全体の36.8%）で、未解決が372件で62.1%（全体の60.3%）であった。

なお、未解決であるもののうち78件が、あっせんの申請に移行している。

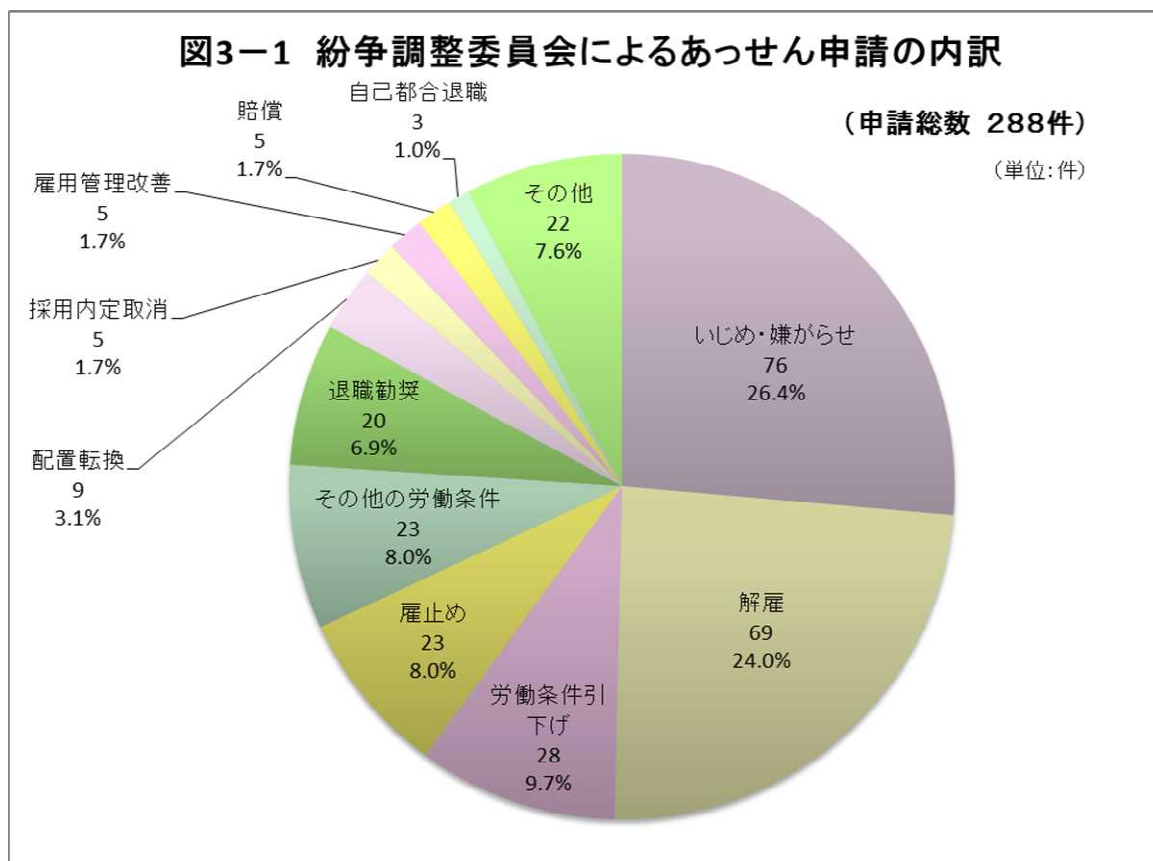
- ② 処理期間については、ほぼ全ての事案（613件、99.4%）が1か月以内に処理を終了している。（1ヶ月以内の処理終了事案の全国平均 99.1%）

第2表 助言・指導申出件数の推移（申出内容別）

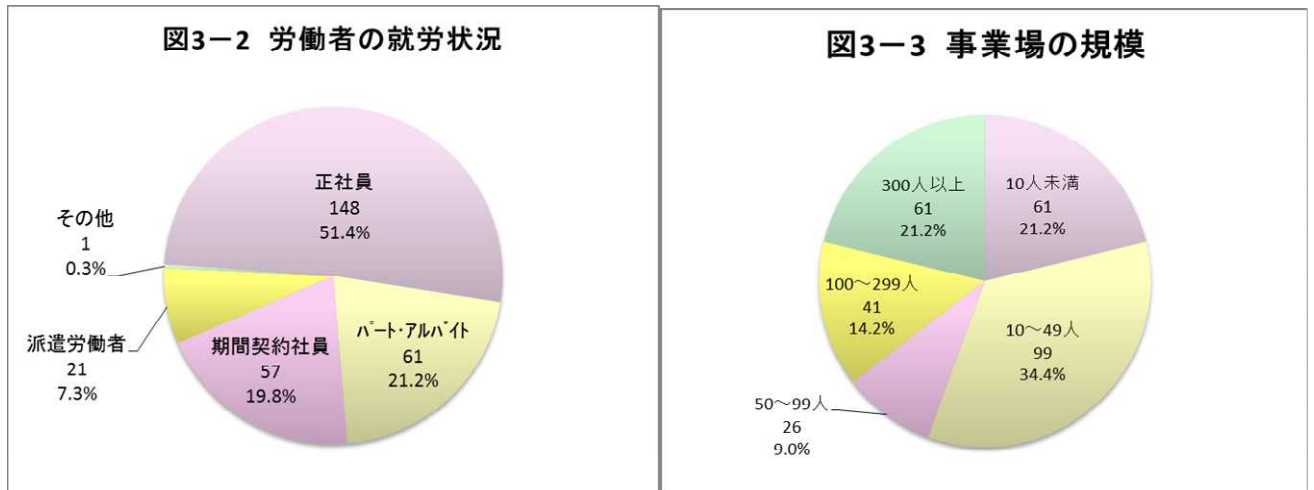
内容	内訳	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
いじめ・嫌がらせ	件数	99	123	129	122	110
	割合	②15.8%	①16.2%	①15.9%	②15.0%	①18.1%
	対前年比	(+39.4%)	(+24.2%)	(+4.9%)	(-5.4%)	(-9.8%)
その他の労働条件	件数	73	76	101	117	69
	割合	③11.7%	④10.0%	③12.4%	③14.4%	②11.3%
	対前年比	(+46.0%)	(+4.1%)	(+32.9%)	(+15.8%)	(-41.0%)
解雇	件数	111	123	119	127	67
	割合	①17.8%	①16.2%	②14.6%	①15.6%	③11.0%
	対前年比	(+37.0%)	(+10.8%)	(-3.3%)	(+6.7%)	(-47.2%)
労働条件引き下げ	件数	57	94	87	93	65
	割合	⑤9.1%	③12.4%	④10.7%	④11.4%	④10.7%
	対前年比	(+1.8%)	(+64.9%)	(-7.4%)	(+6.9%)	(-30.1%)
自己都合退職	件数	46	47	66	80	58
	割合	⑥7.4%	⑥6.2%	⑥8.1%	⑤9.8%	⑤9.5%
	対前年比	(+64.3%)	(-2.2%)	(+40.4%)	(+21.2%)	(-27.5%)
退職勧奨	件数	62	70	69	62	41
	割合	④9.9%	⑤9.2%	⑤8.5%	⑥7.6%	⑥6.7%
	対前年比	(+26.5%)	(+12.9%)	(-1.4%)	(-10.1%)	(-33.9%)
配置転換	件数	41	29	31	31	33
	割合	⑦6.6%	⑧3.8%	⑧3.8%	⑧3.8%	⑦5.4%
	対前年比	(+78.3%)	(-29.3%)	(+6.9%)	(-)	(+6.5%)
雇止め	件数	37	33	40	39	26
	割合	⑧5.9%	⑦4.4%	⑦4.9%	⑦4.8%	⑧4.3%
	対前年比	(-)	(-10.8%)	(+21.2%)	(-2.5%)	(-33.3%)

3. 紛争調整委員会によるあっせんの状況

(1) 紛争調整委員会によるあっせんの申請の内訳 (図3-1)



- ① あっせん申請の内容の内訳は、いじめ・嫌がらせに関するものが26.4% (平成26年度24.3%) と最も多く、次いで、解雇が24.0% (同24.9%)、賃金等労働条件の引下げ9.7% (同10.5%)、雇止め8.0% (同7.3%)、その他の労働条件8.0% (同%)、退職勧奨6.9% (同10.3%) の順となっている。
- ② 申請人は、労働者からの申請が281件、事業主からの申請が5件、労使双方からの申請が2件となっている。
- ③ 申請労働者の就労状況は、正社員が51.4% (平成26年度37.3%)、パート・アルバイトが21.2% (同23.2%)、期間契約社員が19.8% (同11.9%)、派遣労働者が7.3% (同7.8%) の順となっている。(図3-2)
- ④ 事業場の規模は、10～49人が全体の34.4% (平成26年度21.4%)、10人未満及び300人以上が21.2% (同12.4%) で、50人未満の事業場が約55.6% を占めている。以下、100～299人が14.2% (同7.8%)、50～99人が9.0% (同6.8%) の順となっている。(図3-3)



(2) あっせんの結果

- ① 平成27年度中にあっせんの手続きを終了した件数は282件（平成26年度申請分を含む）であり、このうち、相手方が参加に同意しあっせんを実施したものが161件で57.1%（平成26年度208件、54.9%）であり、あっせんの参加率は向上した。

あっせんを実施した161件のうち、当事者間で合意が成立したものは103件で64.0%（全体の36.5%）であり、合意率も向上した（平成26年度129件、62.0%、全体の34.0%）。

あっせんを実施したが、不調に終わったものは、161件のうち58件で36.0%（全体の20.6%）である。

あっせんに参加しない理由によりあっせンを打切ったものが105件（全体の37.2%）である。

申請の取り下げがあったものは14件（全体の5.0%）、その他自主的に解決したものは2件（全体の0.7%）である。

- ② 処理期間については、1ヶ月以内が113件（40.1%）、2ヶ月以内が126件（44.7%）、3ヶ月以内が40件（14.2%）、3ヶ月超えが3件（1.1%）となっている。

第3表 あっせん申請件数の推移（申請内容別）

		23 年度	24 年度	25 年度	26 年度	27 年度
いじめ・ 嫌がらせ	件数	72	126	115	90	76
	割合	②16.9%	①27.4%	②22.8%	②24.3%	①26.4%
	対前年比	(-5.3%)	(+75.0%)	(-8.7%)	(-21.7%)	(-15.6%)
解雇	件数	124	111	125	92	69
	割合	①29.2%	②24.1%	①24.9%	①24.9%	②24.0%
	対前年比	(-16.2%)	(-10.5%)	(+12.6%)	(-26.4%)	(-25.0%)
労働条件 引き下げ	件数	45	34	34	39	28
	割合	③10.6%	④ 7.4%	⑥ 6.8%	③10.5%	③ 9.7%
	対前年比	(+36.3%)	(-24.4%)	(-)	(+14.7%)	(-28.2%)
雇止め	件数	44	26	37	27	23
	割合	④10.4%	⑥ 5.7%	⑤ 7.4%	⑤ 7.3%	④ 8.0%
	対前年比	(+42.0%)	(-40.9%)	(+42.3%)	(-27.0%)	(-14.8%)
その他の 労働条件	件数	23	28	45	25	23
	割合	⑥ 5.4%	⑤ 6.1%	③ 8.9%	⑥ 6.8%	⑤ 8.0%
	対前年比	(+4.5%)	(+21.7%)	(+60.7%)	(-44.4%)	(-8.0%)
退職勧奨	件数	42	57	38	38	20
	割合	⑤ 9.9%	③12.4%	④ 7.6%	④10.3%	⑥ 6.9%
	対前年比	(+5.0%)	(+35.7%)	(-33.3%)	(-)	(-47.4%)
自己都合 退職	件数	4	4	17	8	3
	割合	⑨ 0.9%	⑬ 0.9%	⑦ 3.4%	⑧ 2.2%	⑪ 1.0%
	対前年比	(-33.3%)	(-)	(+250.0%)	(-53.0%)	(-62.5%)

平成27年度助言・指導及びあっせんの事例

助言・指導事例：いじめ・嫌がらせ	
事案の概要	申出人は、入社以来、直属の上司による人格を否定する発言をされるなどのパワーハラスメントを受けており、止める様に申し出ても改善されなかった。 このパワーハラスメントに耐えられなくなり、退職を考えている旨を上司に伝えたところ、業務の妨害を受けるなどのさらなる嫌がらせを受けた。 退職は本意ではなく、パワーハラスメントがない働きやすい職場で継続勤務したいとして助言を申し出たもの。
助言・指導の内容	↓ 申出に基づき、パワーハラスメントの事例、対策等の紹介を行い、労働契約法第5条に基づく働きやすい環境整備の義務についての助言を行った。 助言を契機として、社内全体のパワーハラスメントについて調査が行われ、申出人の部署において、パワーハラスメントが起こっている状況であると確認された。 パワーハラスメント当事者からの謝罪、配置転換等の必要措置が行われ、申出人の助言申出内容は解決した。 申出人は、問題が解決したことにより、退職を思いとどまり、継続勤務することになった。

あっせん事例：解雇	
事案の概要	申請人は、試用期間3ヶ月、期間の定めのない正社員として新規採用された。 採用当初より、必要な業務指導が行われず、業務が与えられない、無視されるなどの嫌がらせを受け、仕事をしていくことに自信が持てない状態となり、体調を崩しがちであった。 人事部に職場の環境改善を申し出、改善されれば勤務を継続する意思であったところ、試用期間14日目で解雇を通告された。 必要な業務指導も行われず、突然解雇されたことは不当であるとして、普通解雇相当の補償を求めあっせん申請したもの。
あっせんのポイント	↓ 被申請人の主張としては、 ・採用時より、申請人は能力不足との見解もあったが、期待して採用した。しかし、採用後、やはり能力不足であり、業務に不向きと判断した。 ・申請人が体調を崩していたこともあり、不向きな業務に長く就かせることがさらなる悪化を招くものと危惧し、申請人への配慮から早期の解雇決定をしたものである。 というものであった。 あっせん委員より、被申請人に対し、採用から解雇までの期間が短期すぎる点からも、指導教育の不十分さは否めないことから、普通解雇相当の補償（解雇予告手当相当額）はすべき事案と考えられることを説明。 被申請人はこれに納得し、解決金20万円の支払いにて双方が同意し、解決した。

平成27年度 個別労働紛争解決制度の施行状況

(件数)

労働局	総合労働相談	個別労働紛争相談	助言・指導申出	あっせん申請
北海道	36,254	8,187	202	230
青森	10,590	2,763	89	48
岩手	10,599	2,908	165	52
宮城	21,706	5,875	193	87
秋田	6,856	2,863	80	48
山形	9,809	2,978	208	48
福島	17,175	5,721	33	49
茨城	20,590	5,352	192	67
栃木	13,031	2,802	113	102
群馬	16,398	4,983	122	42
埼玉	54,746	10,939	④ 620	222
千葉	40,290	7,376	354	97
東京	① 121,601	① 25,337	③ 651	① 1,031
神奈川	49,135	12,930	286	185
新潟	13,872	4,078	150	60
富山	6,411	1,800	53	37
石川	7,071	2,530	126	48
福井	5,797	1,866	77	34
山梨	5,764	1,208	19	13
長野	16,464	5,750	101	132
岐阜	15,837	4,098	62	45
静岡	34,376	5,950	497	164
愛知	③ 78,219	③ 16,312	⑤ 609	③ 288
三重	14,018	3,366	146	32
滋賀	12,409	2,854	252	80
京都	22,633	7,991	261	95
大阪	② 110,418	② 19,183	② 657	② 408
兵庫	52,237	15,765	① 878	222
奈良	9,249	1,883	89	82
和歌山	6,080	1,031	49	12
鳥取	4,132	1,572	76	32
島根	5,355	1,804	64	30
岡山	14,135	3,258	76	83
広島	27,486	6,932	123	67
山口	11,831	2,630	192	30
徳島	9,873	1,623	73	18
香川	7,408	1,956	69	15
愛媛	9,762	2,481	136	42
高知	4,777	1,293	40	26
福岡	43,107	6,534	217	61
佐賀	7,987	2,202	17	33
長崎	9,545	2,921	113	36
熊本	9,188	3,062	162	52
大分	6,111	1,923	60	17
宮崎	8,835	2,396	59	50
鹿児島	7,528	3,363	50	55
沖縄	8,241	2,496	64	68
計	1,034,936	245,125	8,925	4,775
平成26年度	1,033,047	238,806	9,471	5,010

愛知の○内数字は、全国順位である。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、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（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

2 概要

(1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

愛知県下の総合労働相談コーナー

名 称	(郵便番号)	所 在 地	電話番号
栄 総 合 労 働 相 談 コ ー ナ ー	460-0008	名古屋市中区栄 4-1-1 中日ビル 10 階	0120-948-537 052-263-3801
愛知労働局総合労働相談コーナー	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館 愛知労働局内	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