

労働者、求職者、事業主のみなさまへ

職場のトラブル解決 サポートします

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく

3つの制度のご案内



解雇

雇止め

賃下げ

いじめ

など

簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス

いつでも気軽に
総合労働相談コーナーをご利用ください

「総合労働相談コーナー」の所在地は厚生労働省ホームページにてご案内しています

総合労働相談コーナー



厚生労働省ホームページからは

トップページ上部のお問合わせ窓口



「総合労働相談コーナーへ」

とお進みください



厚生労働省 都道府県労働局

職場でのトラブルでお困りのみなさまへ

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」といいます※。）が多くなっています。

紛争の最終的解決手段としては裁判制度がありますが、これには長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

こうした個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下の紛争解決援助サービスを行っています。利用は無料です。

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。

（※）労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含みます。

▶ **総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談**

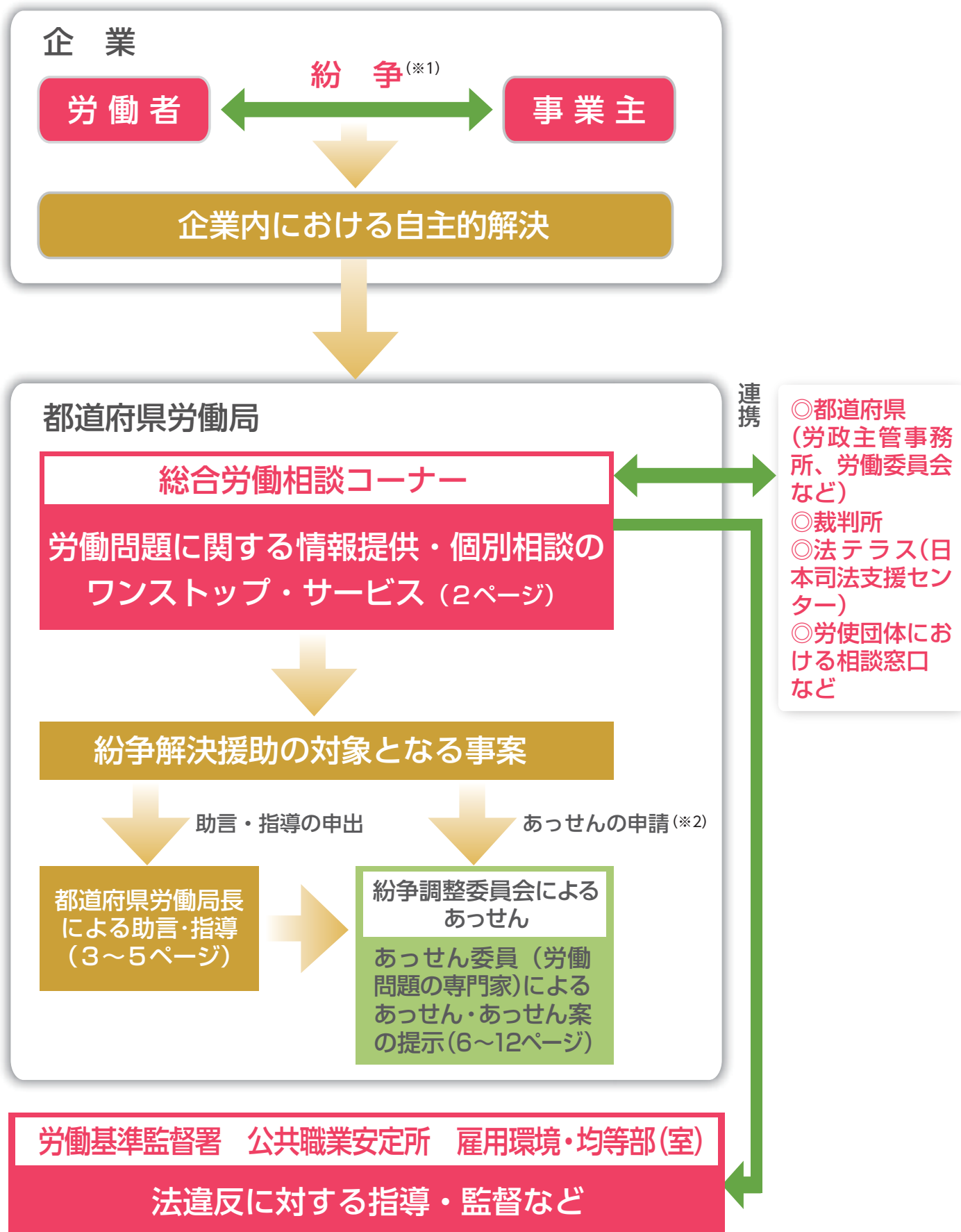
▶ **都道府県労働局長による助言・指導**

▶ **紛争調整委員会によるあっせん**

目 次

1. 個別労働紛争解決システムの概要	1
2. 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談	2
3. 都道府県労働局長による助言・指導	3
4. 紛争調整委員会によるあっせん	6
5. あっせん申請書記載例	10
6. あっせん申請書様式	11
7. 「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント	13
8. 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覧	14

1 個別労働紛争解決システムの概要



※1 労働者の募集及び採用に関する事項についての個々の求職者と事業主との間の紛争を含みます。

※2 あっせんについては、労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除きます。

2 総合労働相談コーナーにおける 情報提供・相談

個別労働紛争の中には、単に法令や判例を知らなかったり、誤解に基づいて発生したものが多くみられます。こういった場合は、労働問題に関する情報を入手したり、専門家に相談することで、紛争に発展することを未然に防止、又は紛争を早期に解決することができます。

このため、各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）、全国の労働基準監督署などに「総合労働相談コーナー」を設置し、総合労働相談員を配置しています。

総合労働相談コーナーでは、プライバシーの保護に配慮しています。また、相談内容によって女性相談員による対応を希望される方には、女性相談員のいるコーナーをご紹介します。詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

総合労働相談コーナーの業務内容

〈労働問題に関するあらゆる分野が対象〉

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野^(※1)について、専門の相談員が、労働者、求職者^(※2)、事業主からの相談を面談あるいは電話^(※3)でお受けしています。

※1 性的指向・性自認に関連する労働問題も対象。

※2 学生、就活生からの相談も対象。

※3 多様な言語による相談も対象。

〈他機関とも連携〉

相談者の希望に応じて、裁判所、地方公共団体など他の紛争解決機関の情報を提供いたします。

総合労働相談コーナーの所在地

- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）内
- ・労働基準監督署庁舎内
- ・駅周辺ビル（一部の都府県に限ります。）

厚生労働省ホームページで全国の総合労働相談コーナーの所在地を紹介しています。

（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>）



3 都道府県労働局長による助言・指導

「都道府県労働局長による助言・指導」は、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、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な紛争解決を促進する制度です。

この制度は、法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、あくまで紛争当事者に対して、話し合いによる解決を促すものであって、何らかの措置を強制するものではありません。

なお、法違反の事実がある場合には、法令に基づいて、労働基準監督署等の指導権限を持つ機関が、行政指導などを実施します。

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

- ▶ 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、賃金の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ▶ いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ▶ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ▶ 募集・採用に関する紛争
- ▶ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

対象とならない紛争

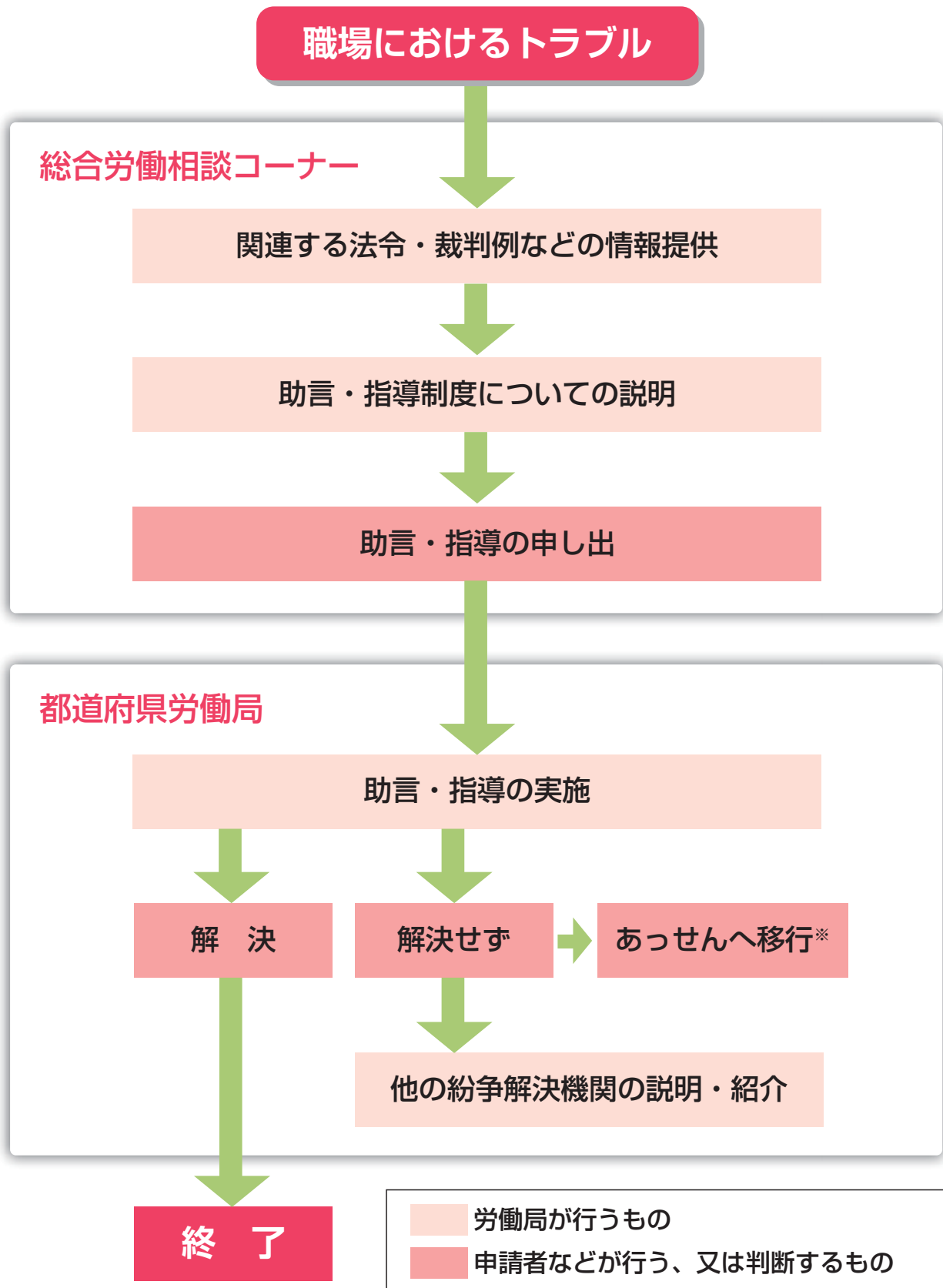
次のような紛争は対象になりません。

- ▶ 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- ▶ 裁判で係争中である、又は確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ▶ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※ 労働者が助言・指導の申し出をしたことを理由に、事業主がその労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

※ 公務員は原則、適用除外となりますが、個別労働紛争解決促進法第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件に関する事項についての紛争についてのみ適用となる場合があります。

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ



※ 助言・指導を行うも紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続や他の機関の制度を利用することが可能ですが、あっせん申請するに当たって、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

助言・指導には、次のような例があります

ケース 1

配置転換に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、○市にある店舗 A で勤務するという条件で入社した。その後、同店舗から△市にある店舗 B への配置転換の通告が行われた。

今回の配置転換は会社の一方的措置で納得できない。契約期間終了日まで店舗 A で勤務できるように、同措置の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



労働局長の助言により、紛争当事者間の話し合いがもたれ、申出人に対する配置転換命令が撤回され、引き続き店舗 A で勤務することとなった。

■事業主のコメント

企業が法令などを知らないで問題を起こすこともある。労使双方の大きな紛争になる前の早い段階で、その問題の解決に向けた行政機関の助言・指導を受けた結果、速やかに解決を図ることができ、企業にとっても有益であった。

ケース 2

懲戒処分に関する事案（労働者からの申し出）

申出人は、課長から課長代理への降格を命じられた。降格の理由は「部下の不正行為の噂を流布するという、課長としてふさわしくない行為をしたため」と説明された。しかし、噂を流布した事実はなく、納得がいかないため、処分の撤回を求めて助言・指導の申し出を行った。



事業主が事実関係の調査を行った結果、申出人が噂を流布した事実は認められなかったため、申出人に対する処分は懲戒権の濫用となることから、労働局長が撤回するよう事業主に指導文書を交付したところ、処分は撤回され、申出人は課長へ復帰することとなった。また降格に伴う役職手当の減額分についても、遡って支給された。

■労働者のコメント

簡易で、お金もかからず、労働局長の指導により処分が撤回され、大変ありがたく感じている。この制度があってよかった。

4 紛争調整委員会によるあっせん

あっせんとは

紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

- ▶ 紛争当事者の間に、公平・中立な第三者として労働問題の専門家が入ります。
- ▶ 双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には、両者に対して、事案に応じた具体的なあっせん案を提示します。
- ▶ あっせんに参加したからといって、あっせん案の受入を強制されるわけではありません。

紛争調整委員会とは

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員の中から指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

紛争調整委員会によるあっせんの特徴

① 手続きが迅速・簡便

長い時間と多くの費用を要する裁判に比べ、手続きが迅速かつ簡便です。

② 専門家が担当

弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家である紛争調整委員会の委員が担当します。

③ 利用は無料

あっせんを受けるのに費用は一切かかりません。

④ 合意の効力

紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、受諾されたあっせん案は民法上の和解契約の効力を持つこととなります。

⑤ 非公開(秘密厳守)

あっせんの手続きは非公開であり、紛争当事者のプライバシーは保護されます。

⑥ 不利益取扱いの禁止

労働者があっせんの申請をしたことを理由として、事業主が労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

他の制度との比較

	あっせん	労働審判	民事訴訟
実施体制	紛争調整委員（弁護士等：1人）	労働審判委員会(労働審判官(裁判官)：1名、労働審判員（労使）：2名)	裁判官
手続	話し合いによる合意	話し合いによる合意（不調の場合は労働審判委員会の審判）	裁判所による判決（話し合いによる解決も可）
相手方の手続参加	任意（不参加の場合には手続終了）	正当な理由なく不出頭の場合には過料	主張書面を提出せず不出頭の場合、原告の主張を認めたものとみなされる可能性あり
合意・裁判の内容の効力	民事上の和解契約（強制執行不可）	合意内容や審判は裁判上の和解と同じ効力（強制執行可）	和解・判決（強制執行可）
費用	無料	有料	有料
公開の有無	非公開	非公開	公開
代理人の選任	弁護士の選任は必要ではない	弁護士を選任することが多い（要費用）	弁護士を選任することが多い（要費用）
書面等の準備	申請書（必要に応じ証拠書類）	申立書等の主張書面、証拠書類の提出が必要	訴状等の主張書面、証拠書類の提出が必要
処理期間	原則1回、2か月以内が83.3%（令和元年度）	原則3回以内で終了（約7割・平均2.7か月（平成30年））	平均14.5か月（地裁・平成30年）

対象となる紛争

対象となる範囲は、労働条件その他労働関係に関する事項についての個別労働紛争です。

- ▶ 解雇、雇止め、配置転換・出向、昇進・昇格、賃金の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- ▶ いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- ▶ 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止などの労働契約に関する紛争
- ▶ その他、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争 など

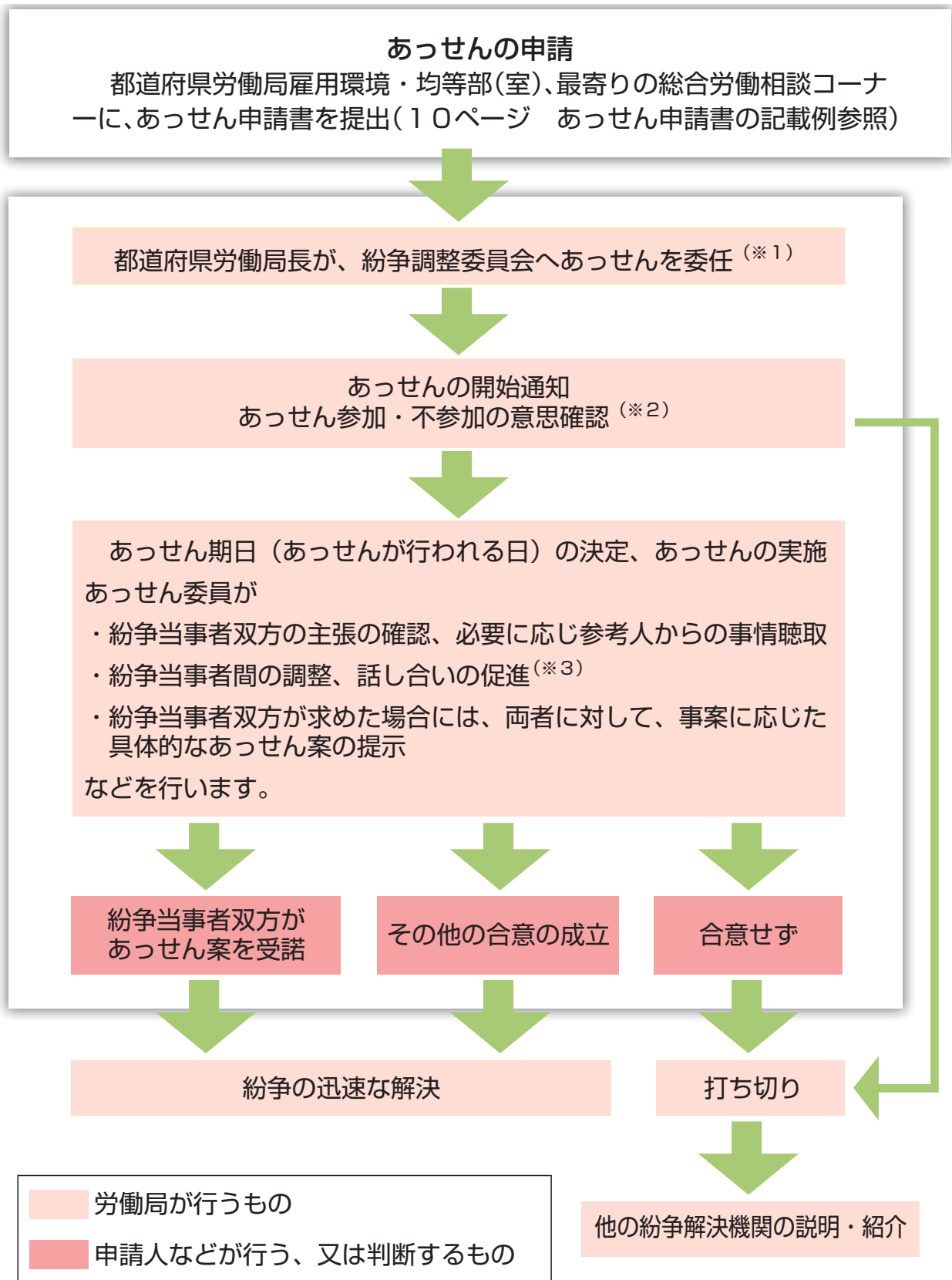
対象とならない紛争

次のような紛争は対象となりません。

- ▶ 労働組合と事業主の間の紛争や労働者と労働者の間の紛争
- ▶ 募集・採用に関する紛争
- ▶ 裁判で係争中である、又は確定判決が出ているなど、他の制度において取り扱われている紛争
- ▶ 労働組合と事業主との間で問題として取り上げられており、両者の間で自主的な解決を図るべく話し合いが進められている紛争 など

※ 公務員は原則、適用除外となりますが、個別労働紛争解決促進法第22条但し書きにより、国営企業・地方公営企業の職員等の勤務条件に関する事項についての紛争についてのみ適用となる場合があります。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ



※1 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。

※2 あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

※3 原則、同一のあっせん期日に紛争当事者双方に別室で待機していただき、あっせん委員が双方の意見調整を個別に行う方式で行います(=あっせん期日に双方が相見ることはありません。)

あっせんにより、次のようなトラブルが解決しました

ケース1 退職金についての事案（事業主・労働者双方からの申請）

事業主は、労働者A・Bの退職に際し、退職金制度がないので、口頭で退職金の支払いを約束し、支払額の交渉を行った。事業主とA・Bが望む金額の隔たりが大きく、度重なる交渉で感情的な対立も激しくなり、当事者同士の話し合いが不可能となったため、労働者と事業主が連名であっせん申請を行った。



あっせんの結果、Aに〇万円、Bに△万円支払うことで合意が成立した。

■事業主のコメント

労働者の業務成績に対してどのくらいの退職金を支払ってよいか見当がつかない上、労働者との度重なる交渉で、仕事も手につかないほど、精神的に疲労していた。公正中立な立場で、迅速に話し合いをつけてくれ、仕事にも集中できるようになって感謝している。

■労働者のコメント

話し合いがつかず、退職金がきちんと支払われるか心配だったが、納得できる金額で話し合いが付き、感謝している。

ケース2 整理解雇についての事案（労働者からの申請）

申請人は、会社から、事業縮小を理由として整理解雇の通告を受けた。事業縮小に伴う人員削減については仕方がないと思うが、突然の解雇で生活設計に大きな影響があり、整理解雇対象者の人選についても納得がいかなかったため、賃金〇カ月相当額の補償金の支払いを求めてあっせん申請を行った。



あっせんの結果、〇〇万円の解決金を支払うことで合意が成立した。

■労働者のコメント

この制度を利用して、無事に解決金を受け取ることができ、感謝している。

あっせん申請書

紛争当事者	労働者	氏名 ふりがな 労働 太郎
	住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 千葉県〇〇市〇〇町〇-〇 電話 〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇
	事業主	氏名又は名称 ふりがな 労働商事株式会社 代表取締役 東京 花子
	住所	〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
	※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	労働商事株式会社 東京工場 〒 〇〇〇 - 〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇-〇-〇 電話 〇〇 (〇〇〇〇) 〇〇〇〇
あっせんを求める事項及びその理由		〇年〇月〇日に入社し、〇年〇月〇日から正社員として工場勤務をしていたが、〇年〇月〇日、工場長から経営不振を理由として、〇年〇月〇日付けの解雇を通告された。 経営不振というが、整理解雇しなければならないほどではなく、また、なぜ私が整理解雇の対象になったのか何の説明もない。本当は復職したいが、それがだめなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、〇万円の支払いを求めたい。
紛争の経過		〇年〇月〇日に、社長に連絡をとり、解雇を撤回してくれるよう要請したが、聞き入れてもらえなかった。併せて、補償金の支払いなどの提案も行ったが、拒否された。
その他参考となる事項		訴訟は提起しておらず、また、他の救済機関も利用していない。会社に労働組合はない。

(元号) 〇年 〇月 〇日

申請人 氏名又は名称 労働 太郎

東京 労働局長 殿

● あっせんを希望される方へ ●

- 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(14ページ参照)、または最寄りの総合労働相談コーナーへご相談ください。
- 申請用紙は、11ページの様式をコピーしてお使いください。また、各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、総合労働相談コーナーにも備えてあるほか、厚生労働省のホームページから入手できます。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>)
- 電子政府の総合窓口から、電子申請もできます。(http://www.e-gov.go.jp/)

様式第1号（第4条関係）（表面）

あ っ せ ん 申 請 書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名		
		住所	〒	電話 ()
	事業主	ふりがな 氏名又は名称		
		住所	〒	電話 ()
		※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	〒	電話 ()
	あっせんを求める事項及びその理由			
紛争の経過				
その他参考となる事項				

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

あっせんの申請について

- (1) あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の長に提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。

- (2) 申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

① 労働者の氏名、住所等

紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。

② 事業主の氏名、住所等

紛争の当事者である事業主の氏名（法人にあってはその名称）、住所等を記載すること。
また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、※上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。

③ あっせんを求める事項及びその理由

あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。

④ 紛争の経過

紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること（所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。）。

⑤ その他参考となる事項

紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。

⑥ 申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の紛争当事者の氏名（法人にあってはその名称）を記載すること。

- (3) 事業主は、労働者があっせん申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」のポイント

1 趣旨（第1条）

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という）が増加している。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など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（第2条）

個別労働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。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争の未然防止および自主的な解決の促進のため、労働者または事業主に対し、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および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働紛争に関し、当事者の双方また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、必要な助言または指導をすることができる。

事業主は、労働者が助言および指導を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(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、個別労働紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、その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。（第5条）

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置く。（第6条）

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。（第12条）

ニ あっせん委員は、当事者などから意見を聴取し、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。（第13条）

ホ 事業主は、労働者が助言および指導を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、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、これらの施策を都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、都道府県労働委員会に対し、必要な助言または指導をすることができる。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)内 総合労働相談コーナー一覧

(令和3年1月1日現在)

労働局	郵便番号	所在地	電話番号
01	北海道	060-8566 札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎 9階	011-707-2700
02	青森	030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211
03	岩手	020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3002
04	宮城	983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8834
05	秋田	010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
06	山形	990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8226
07	福島	960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4600
08	茨城	310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
09	栃木	320-0845 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
10	群馬	371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4677
11	埼玉	330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6262
12	千葉	260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2303
13	東京	102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1608
14	神奈川	231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7358
15	新潟	950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3501
16	富山	930-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
17	石川	920-0024 金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4432
18	福井	910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3363
19	山梨	400-8577 甲府市丸の内1-1-11	055-225-2851
20	長野	380-8572 長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551
21	岐阜	500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階	058-245-8124
22	静岡	420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-1212
23	愛知	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2階	052-972-0266
24	三重	514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階	059-226-2110
25	滋賀	520-0806 大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎4階	077-522-6648
26	京都	604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3221
27	大阪	540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-7660-0072
28	兵庫	650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0850
29	奈良	630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0202
30	和歌山	640-8581 和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1020
31	鳥取	680-8522 鳥取市富安2-89-9	0857-22-7000
32	島根	690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7009
33	岡山	700-8611 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
34	広島	730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎2号館5階	082-221-9296
35	山口	753-8510 山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0398
36	徳島	770-0851 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-9142
37	香川	760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924
38	愛媛	790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5208
39	高知	781-9548 高知市南金田1-39 労働総合庁舎4階	088-885-6027
40	福岡	812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4764
41	佐賀	840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
42	長崎	850-0033 長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0023
43	熊本	860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-312-3877
44	大分	870-0037 大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-536-0110
45	宮崎	880-0805 宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
46	鹿児島	892-8535 鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
47	沖縄	900-0006 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-6060