

労働者(個人)、使用者のみなさまへ

10月は『**個別的労使紛争あっせん制度**』の周知月間です

『ご存じですか？労働委員会 ～雇用のトラブル まず相談～』
(全国共通キャッチフレーズ)

《個別的労使紛争のあっせん》

労働者個人と使用者の労働紛争を解決します！

お困りの時はご利用ください

突然の解雇予告
時間外勤務手当の未払
職場のセクハラ・パワハラ
社員の転勤命令の拒否
社員からの休業補償請求
雇止め
賃下げ 等々



申請は簡単・費用は無料です！
札幌から遠隔地は現地に出向きます！
秘密厳守・迅速に対応します！
(申請受付から1か月程度での解決を目指します)

北海道労働委員会事務局 調整課 個別対策グループ

『個別的労使紛争あっせん制度』

1 「個別的労使紛争あっせん制度」とは

北海道労働委員会における「個別的労使紛争あっせん制度」は、労働者個人と使用者との間で発生した解雇や労働条件などに関する労使紛争の解決を、「あっせん」によってサポートする紛争解決制度です。

2 「あっせん」とは

「あっせん」は、労働問題に精通した「あっせん員」(公益委員・労働者委員・使用者委員の3人一組)が、労使紛争の当事者双方から事情を聴き、公平中立な立場で問題点を整理して助言等を行い、双方に歩み寄りを勧める紛争解決手段です。

3 「あっせん員」とは

「あっせん員」とは、あっせん員候補者名簿の中から会長に指名された公益委員、労働者委員、使用者委員が3人一組となって「あっせん」を行います。

公益委員は、大学教授、弁護士から選ばれています。

労働者委員は、労働団体から推薦された労働団体や労働組合の役職員やOBです。

使用者委員は、経営者団体から推薦された団体や会社等の役職員やOBです。

4 「あっせんの申請」とは

「あっせんの申請」は、道内の事業所に雇用されている(いた)労働者個人と道内の事業所の使用者が、「紛争」状態にあることが前提となります。

「紛争」とは、労使双方が話し合いをした結果、合意に至らなかったり、無視されることです。このような場合に、「あっせん」制度をご利用ください。

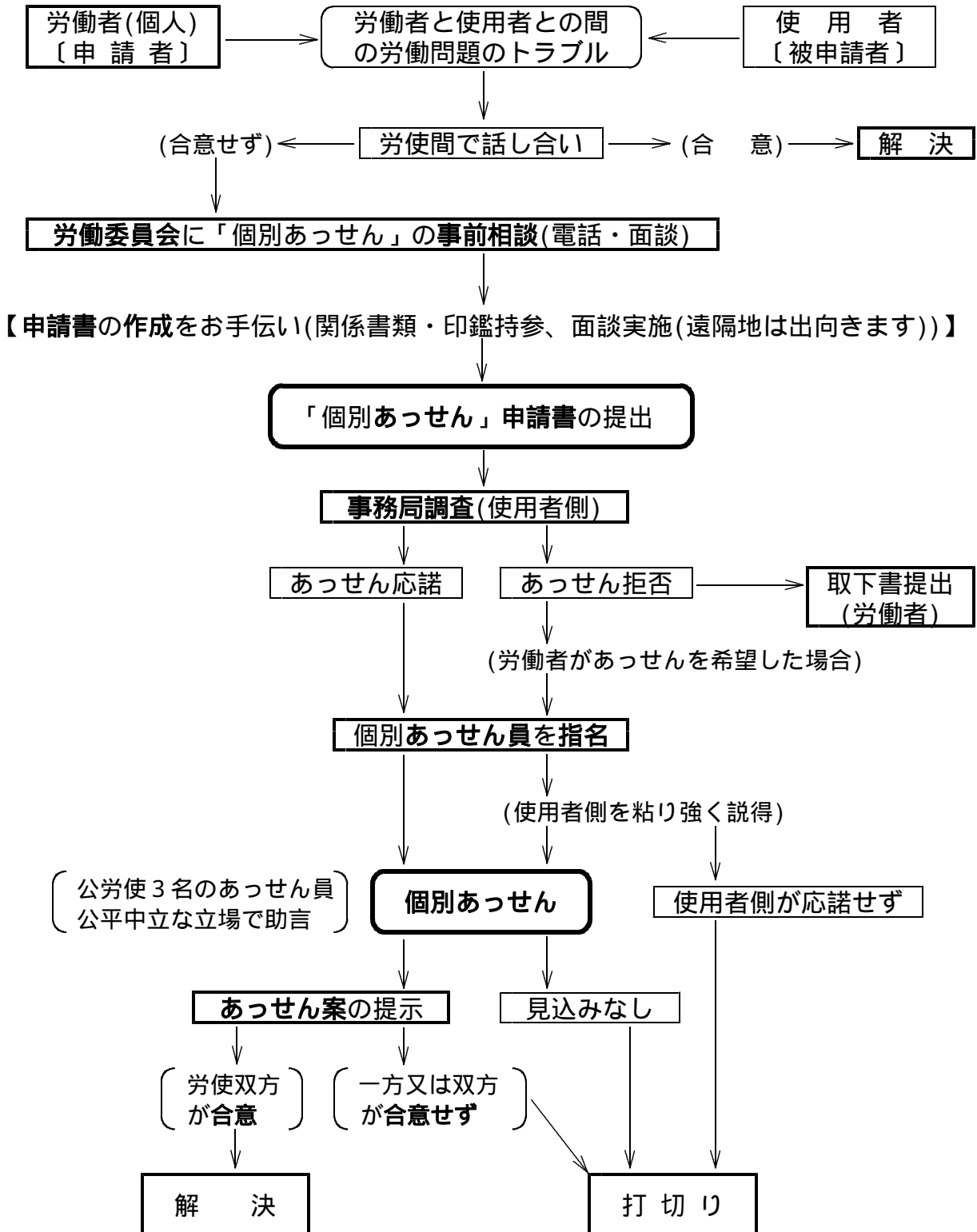
なお、労働委員会は、労働者・使用者の代理人となることはできません。

5 「あっせん制度」の特徴とは

- (1) 費用：あっせんに係る費用は「無料」です。
- (2) 申請書作成：申請書の作成は簡便ですが、作成のお手伝も行います。
- (3) 秘密厳守：あっせん手続は非公開で、当事者の秘密は厳守します。
- (4) 迅速対応：あっせんは原則1回で、短期間での解決を目指します。
- (5) 公平中立：公益委員、労働者委員、使用者委員の3人一組で対応
- (6) 専門性：弁護士、大学教授、労働団体や経営者団体等の労働問題に精通した者が行います。

『個別的就労紛争あっせん』 手続フロー図

労働者(個人)が申請する場合(使用者側からも申請できます)



『個別労働紛争あっせん制度』 Q & A

Q：個別あっせんの対象となる事案は？

A：解雇や労働条件などに関する労働者個人と使用者の間の紛争が対象です。
労使間の紛争でないものや、紛争の事実を確認できないものは、対象となりません。
(その他対象とならない紛争)

- | | | |
|-------------------|---------------------------|----------------------------|
| ・ 道外の事業所で発生した紛争 | } ・ 裁判、調停の手續が進行中、又は確定した紛争 | |
| ・ 他の行政機関で扱われている紛争 | | } ・ 労働者の募集や採用に関する事項についての紛争 |
| ・ 単なる労働者間の紛争 | | } ・ 紛争実情があっせんに適さないと認められる紛争 |
-

Q：個別あっせんを申請できるのは？

A：道内の事業所に雇用されている(いた)労働者、道内の事業所の使用者のどちらからでも申請できます。

ただし、労使間の紛争が発生していることが前提となりますので、不満を持っているだけでは申請できません。労働者又は使用者が、主張や要望を相手方に伝えて、拒否されたり無視された時に、あっせん申請ができます。

Q：個別あっせんのメリットは？

A：あっせんは、労働問題に精通している公益委員、労働者委員、使用者委員の3人のあっせん員が一組となって労使紛争の当事者双方から事情を聴き、公平中立な立場で問題点を整理した上で助言等を行い、双方に歩み寄りを勧めて紛争の解決をお手伝いするものです。

申請は簡単で費用は無料です。あっせん回数は、原則1回で短期間での解決を目指します。

また、あっせんは、非公開で行いますので、個人の秘密は守られます。

Q：あっせんで必ず解決できるのか？

A：あっせんは、法的な強制力を伴うものではありませんので、あっせんに申請されても、相手側があっせん参加を拒否した場合は、あっせんを開始できません。

また、あっせんを実施しても、労使双方が合意に至らないときは解決できません。

Q：あっせんの際、代理人を同席させてもいいか？

A：当事者の意向で、同席させても構いません。ただし、代理人となれるのは、弁護士、特定社会保険労務士に限られます。代理人に係る経費は、当事者の負担になります。

『個別あっせん』制度の活用による解決事例

〔事例1〕：解雇

(労使紛争の経緯)

Aさんは、定期的に医師の診察で治療を受けなければならないことになり、社長から「1ヶ月後には辞めてもらう」と言われ、Aさんは「会社に迷惑をかけないようにする」と言いましたが、社長は聞き入れてくれませんでした。

Aさんは、解雇の撤回を求めて、労働委員会に個別あっせんを申請しました。

(あっせんの結果)

あっせん員は、判例では、単に病気であることを理由とした解雇については、合理性がなかなか認められないことを説明し、復職の可能性を探った結果、会社がAさんの復職を受け入れることで解決しました。

〔事例2〕：時間外勤務手当の支払

(労使紛争の経緯)

Bさんは、入社以来、毎日2時間の時間外勤務をしています。しかし、時間外勤務手当が支払われたことは一度もありません。Bさんは、社長に時間外勤務手当の支払を求めましたが、拒否されました。

納得できないBさんは、時間外手当の支払を求めて労働委員会に個別あっせんを申請しました。

(あっせんの結果)

Bさんは、自分の手帳に残った勤務時間の記録をもとに時間外勤務手当を請求したいと主張したところ、会社は、記録の裏付けを確認した上で支払たいと主張しました。

あっせん員は、Bさんと会社の間で未払額についての合意を求め、会社がその額を支払うことで解決しました。

〔事例3〕：パワハラ・セクハラ

(労使紛争の経緯)

Cさんは、会社で販売を担当していました。職場の上司からパワハラ、セクハラを受けていたため、社長に相談しましたが、いっこうに対策を講じてくれません。

会社の対応に納得できないCさんは、会社の上司に対するパワハラ、セクハラの禁止指示、精神的苦痛に対する損害賠償を求めて労働委員会に個別あっせんを申請しました。

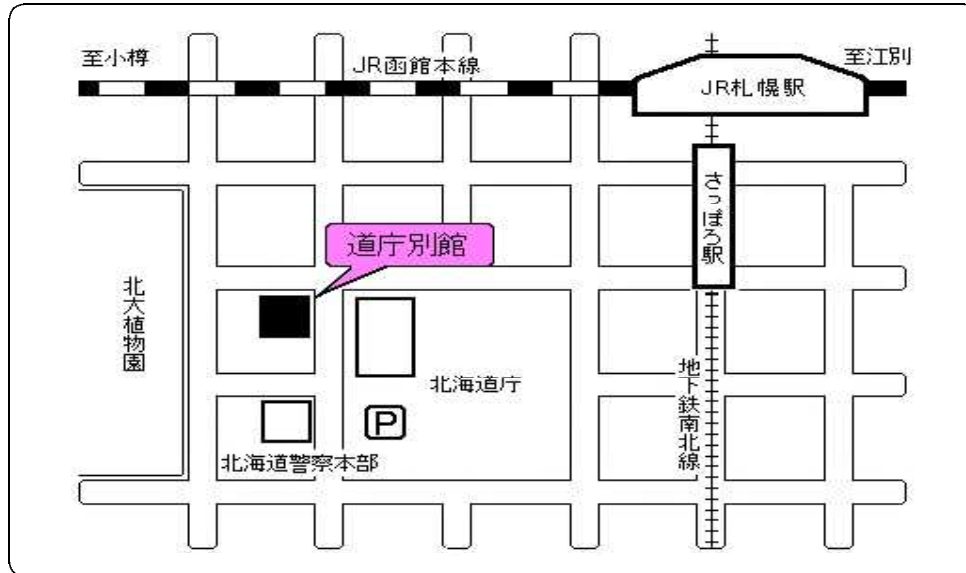
(あっせんの結果)

Cさんは、上司の発言記録を資料として提出し、パワハラ、セクハラ的事实を主張しました。

会社は、あっせん員から使用者としての職場環境を整備する義務などの管理者責任についての説明を受け、金銭補償に応じる意向を示しました。

Cさんは、具体的な改善策を条件に、金銭による解決を受け入れました。

北海道労働委員会 案内図



- 所在地 札幌市中央区北3条西7丁目（道庁別館10階）
最寄駅 ・JR札幌駅 西コンコース南口から徒歩約10分
・地下鉄南北線さっぽろ駅 10番出口から徒歩約7分
駐車場 収容台数に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

労働委員会の「個別的労使紛争あっせん制度」の概要・様式等については、
道庁ホームページからご覧いただけます。

〔アクセス方法〕

- 「北海道のホームページ」 組織から探す 行政委員会
北海道労働委員会 総務審査課・調整課のトップページ
労働委員会のホームページ
【制度概要等について】 個別的労使紛争のあっせん
【様式・記載例について】 申立書・申請書等様式

あなたの秘密は守ります。お気軽にご相談ください。

〔あっせん申請（申請の事前相談を含む）〕を希望する方は

北海道労働委員会事務局 調整課 個別対策グループ

TEL 011-204-5667

札幌市中央区北3条西7丁目 道庁別館10階

（月～金曜日：午前8時45分～午後5時30分（祝日、年末年始を除く））

ホームページ：http://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms

〔一般的な「労働相談」〕を希望する方は

労働相談ホットライン (フリーダイヤル) 0120-81-6105