

～労働者個人と使用者の間トラブルを調整します～

個別的労使紛争のあっせん

北海道労働委員会では、道の中小企業労働相談所と連携して、労働条件その他労働問題に関する個々の労働者と使用者との間の紛争の「あっせん」を行っています。

「あっせん」とは何？

⇒労働問題に関し経験豊かな「あっせん員」が、当事者双方からお話をうかがい、問題点を整理した上で、助言等を行い、歩み寄りにより解決を図ります。

こんなことでお困りのときは、ご利用ください

- 突然、会社から解雇通告をされたが、理由に納得できない。
- 残業しているにも関わらず、会社から時間外勤務手当が支払われない。
- 職場でセクハラ・パワハラを受けており、会社に申し入れをしたが、対策を講じてくれない。
- 社員に対し、配転命令を出したが、理由なく拒否し続けている。



ドーチョくん

☆申請は簡単！

道労委や相談所の担当者が、親切・丁寧に対応します

☆費用は無料です！

札幌近郊以外の場合は現地に出向きます

☆迅速に対応します！

1か月程度での解決を目指し、調査やあっせんを早期に実施

あなたのプライバシーは守ります。どうぞお気軽にご相談ください。

北海道労働委員会事務局 TEL 011-204-5667

(札幌市中央区北3条西7丁目 北海道庁別館10F ホームページ <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms>)

又は 中小企業労働相談所 労働相談ホットライン 0120-81-6105 (フリーダイヤル)

※ 携帯電話からは、011-231-2851 へ おかけください。

「あっせん制度」を活用してこのように解決しました！

事例1-解雇

Aさんは、定期的に医師の診察を受けて治療をしなければならないことになり、社長から「1カ月後には辞めてもらう。」と言われました。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、社長は聞き入れてはくれませんでした。

Aさんは、解雇の撤回を求めて労働委員会にあっせんを申請しました。

(あっせん経過)

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て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

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。でも、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さんは時間外勤務手当の支払を求めて労働委員会にあっせんを申請しました。

(あっせん経過)

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い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

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あっせん申請をしました。

(あっせん経過)

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。

紛争解決までの基本的な流れ

