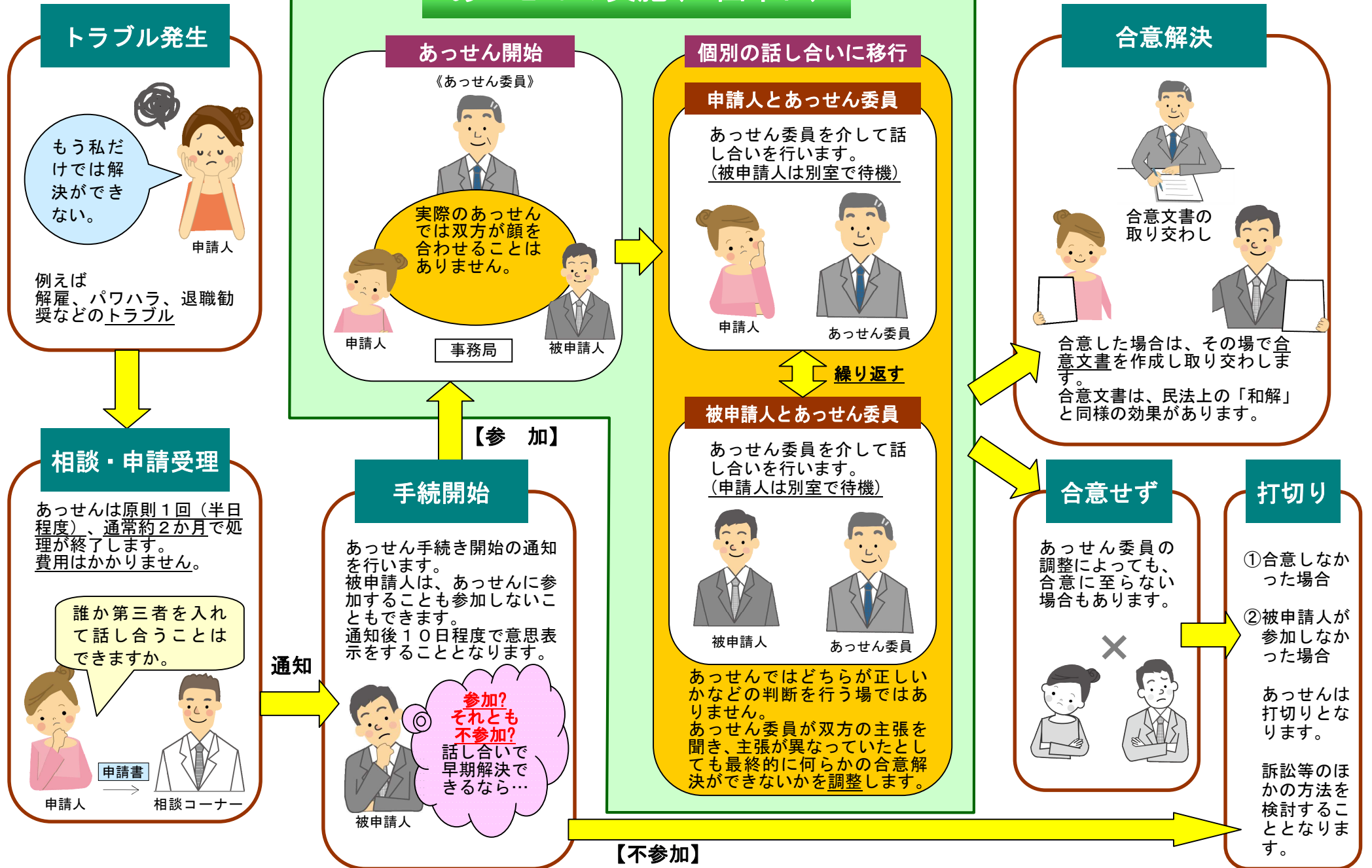


あっせんの流れ

あっせんの実施(1回半日)

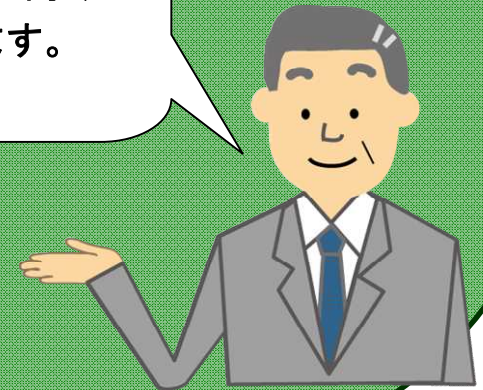


あっせん制度の利用にあたって

- 1 あっせんとは？
あっせんとは、中立な立場の第三者（あっせん委員）が当事者の間に入り、考え方を整理して双方の話し合いが円滑に進むように調整するもので、あくまでも紛争当事者双方の話し合いによって紛争の解決を図るためのものです。
- 2 和解（解決）を目指します。
あっせんは、紛争の解決を目指しているため、双方とも和解を前提としてあっせんに望むことが重要です。
そのため、次の場合は、あっせんに馴染みません。
 - ① 相手の要求に対して全く譲歩が出来ない。また、対案もない。
 - ② 自分の主張を述べるだけで、解決するつもりがない。
 - ③ 訴訟に備えて相手の対応を確認することが目的である。
 - ④ あっせん委員に判断を求める。
- 3 歩み寄りが大切です。
あっせんで和解が成立するか否かは、双方が互いにどこまで譲歩し、歩み寄りできるかが大きなポイントになります。
また、対案を示して解決を求めることも出来ます。
- 4 話し合いによる解決です。
あっせんは、訴訟のように双方の主張をぶつけて、判断を求めるものではなく、話し合いによる自主的解決です。
- 5 訴訟の前段階ではありません。
あっせんは、訴訟によらず解決を目指すことが目的なので、訴訟に備えて相手の対応を確認するものではありません。
- 6 あっせん委員による事実認定や判断はできません。
あっせんでは、あっせん委員が双方の主張を聞き、客観的なコメントを述べるがあっても、事実の認定や判断を行うことはできません。事実関係について双方の主張に食い違いがある場合は、主張の食い違いがある前提でも何らかの解決を図ることができないかとして双方の調整を行います。
- 7 打切りもあります。
当事者の一方又は双方からあっせんの打切りを申し出ることが出来ます。また、あっせん委員が解決の見込みがないと判断した場合は打切りを行うことがあります。

あっせん制度の利用を ご検討のみなさまへ

職場のトラブルを私
たちが解決に向けて
お手伝いします。



あっせんとは、労働問題の専門家が公平・中立な立場で、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。

北海道労働局雇用環境・均等部指導課