



Employment Standards Branch FACTSHEET

本ファクトシートは概要説明のために作成いたしました。これは法律文書ではありません。法の解釈並びに適用については、労働基準法と規則を参照してください。

July 2016

苦情申し立て処理

雇用基準管理局では、政府の即時介入を仰がずに、被雇用者と雇用主の間で問題解決を図ることを奨励しています。両当事者間で問題解決ができない場合、基準管理局では問題の解決を図ったり、必要な場合裁定を下します。

権利と責任について理解する

労働基準法並びに規則では、ブリティッシュ・コロンビア州内で雇用されている大半の従業員が働く職場の最低基準を設けています。専門職業によっては基準法のすべてまたは一部が適用されません。さらに業界やセクターによっては、当該業界やセクターのみに適用される一定の労働基準条項に従うものとします。

労働基準法ガイドを始め様々なテーマを扱ったファクトシートなどの労働基準に関する情報は、雇用基準管理局の支部で入手できるだけでなく、基準管理局の Web サイトからダウンロードすることもできます。

基準法では苦情を申し立てられる期限を6ヵ月以内と定めています。また雇用主が従業員への未払い金額があるかどうかに関し、基準管理局がさかのぼって調査できる期間も6ヵ月までに制限しています。

セルフヘルプ・キットを使う

賃金の支払いを始めとする問題の解決を図るために従業員がとる最初のステップは、セルフヘルプ・キットを使って直接雇用主にかけあうことです。キットを使うと、以下を検討しながら問題を特定し、望ましい解決策を明らかにするのに役立ちます。

- 自分の状況に労働基準法を適用できるかどうかを判断する
- 雇用主が基準法に違反しているかどうか検証する
- 未払い金額を計算する
- 未払い金額の請求書、または基準法で定められている改善の依頼書を雇用主宛に作成する

雇用主が従業員の要求に同意した場合、未払い額は直接従業員に支払われます。この時点で問題は解決します。

セルフヘルプ・キットが必要ない場合

ある特定の状況では、キットを使う必要はありません。その例は次の通りです。

- 雇用主の事業が閉鎖になった
- 問題に19歳未満の人が関与している
- 苦情申し立てが基準法の休職条項（産休、育児休暇、忌引き、介護休暇、家族の一員としての責任を果たすための休暇、陪審義務など）に関連している
- 農業労働者、縫製・繊維労働者、または家事労働者のいずれかの場合
- 言語もしくは理解が著しく困難なもの
- 問題解決を図るため、従業員がすでに雇用主宛に書面を送付している場合

苦情を申し立てる

キットを使っても問題の解決ができない場合、もしくは雇用主が回答をしない場合、または従業員がキットを使う必要がない場合、雇用基準管理局へ苦情を申し立てることができます。

続く...



Employment
Standards Branch

For more information:

Phone: 1 800 663-3316

or 250-612-4100 in Prince George

Website: www.gov.bc.ca/EmploymentStandards

雇用基準管理局への苦情申し立ては必ず書面で行い、ファクス、郵送、または窓口もしくはオンラインで提出できます。苦情申し立て書には申し立てる苦情に関連した証拠をすべて記載してください。

紛争解決

問題によっては審査を通じて解決できますが、概ねのものは指導、仲裁、裁定などのプロセスを経て解決することができます。

審査

問題が審査に回されると、審査官が両当事者から事実と証拠を収集します。審査官は各当事者の立場と証拠を相手側に伝え、回答をもらいます。審査官は非公式に苦情の解決を試みますが、うまくいかない場合は決定を下し、裁定書を作成します。

指導

雇用基準管理局の担当者は提出された苦情の内容と証拠を検討します。その後、両当事者に連絡し、さらに詳しい事情を聴取し、基準法に定められた条項を説明します。雇用主がこの時点で苦情解決に同意し、未払い金を払えば、これ以上の行動はとらず、この申し立てには終止符が打たれます。

苦情が解決できない場合は、仲裁へ回されます。両当事者とも紛争解決に役立つと思われるものすべて（給与支払い明細、労働時間記録、賃金支払い額、懲戒処分の内容を記載した証拠書類など）を提出するように求められます。

仲裁

仲裁は基準管理局の担当官が実施します。仲裁とは雇用主と従業員との間で行われる非公式のミーティングで、実際に当事者同士が同席して行う場合と電話で行う場合があります。（「労働基準法に基づく仲裁」ファクトシートをご覧ください。）

この段階で両当事者が紛争を解決すると、仲裁担当官は「和解合意書」を起草し、苦情申立人と雇用主双方がこれに署名します。合意書に署名されると、両当事者はその合意書に法的に拘束されます。合意事項を守らなかった場合、最高裁判所に提訴でき、裁判所の判決として執行することができます。

仲裁で紛争が解決されなかった場合でも、当事者に対し問題点を明らかにし、互いの観点を理解し、同意事項と非同意事項を特定するのに役立ちます。

裁定のための事情聴取

仲裁で紛争が解決されなかった場合、基準管理局は担当官が実施する裁定のための事情聴取の日取りを決定します。聴取の日取りが決まると、両当事者とも証人と共に出席しなければなりません。事情聴取は実際に当事者同士が同席して行う場合と電話で行う場合があります。（基準管理局の「裁定のための事情聴取」ファクトシートをご覧ください。）

裁定

問題が審査で非公式に解決できなかった場合、もしくは仲裁・裁定審査過程の最終段階まで経ても解決できなかった場合、聴取を行った担当官は裁定書を作成します。裁定書に、苦情申立人に対し未払い金があること、または雇用主が基準法の違反したことが記載された場合、この裁定書を以って雇用主に未払い金額の支払い、基準法に違反する行為の中止、または1つ以上の強制的な罰金の支払いを命じます。

雇用主が命じられた金額を払わない場合、裁定書は最高裁判所に提出され、裁判所の判決として執行します。これには担当執行官に取り立てを委ねることも含まれています。

不服申し立て

裁定書の内容に関しては雇用基準裁判所へ不服を申し立てることができます。不服申し立てに関する詳細は裁判所のWebサイト www.bcest.bc.ca に掲載されています。