

東日本ユニオン

よこはま

JR 東日本労働組合
横浜地方本部
発行者/小清水和彦
編集者/教育・広報部

不当労働行為やハラスメントは、許しません!!

不当労働行為とは、労働組合法第7条で定められており、労働者や労働組合に対する次のような使用者の行為をいいます。一部抜粋を紹介します。

(1)不利益取り扱い(労働組合法第7条第1号)

・「労働組合の組合員であること」「労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと」「正当な組合活動をしたこと」を理由に、使用者が「解雇した」「配置転換した」「賃金や一時金などで差別的な取り扱いをした」「その他不利益に取り扱った」

(2)黄犬行為(労働組合法第7条第1号)

(3)団体交渉の拒否(労働組合法第7条第2号)

・「団体交渉を申し入れたこと」に対して、使用者が「正当な理由なく拒否した」「交渉には応じたが、誠実に対応していない」

(4)支配介入(労働組合法第7条第2号)

・「労働組合を結成する(した)」「労働組合を運営すること」に対して、使用者が、次のような対応をした。

- ・ 組合の結成を妨害した。
- ・ 組合活動の中心人物を解雇・配置転換した。
- ・ 組合員に脱退を働きかけた。
- ・ 組合の活動を非難する発言をした。
- ・ 会社の施設利用にあたり制限をした。
- ・ 別組合員や組合員でない人と異なる不利な取り扱いをした。
- ・ 組合に対して、その他の介入的行為をした。

(5)経費援助(労働組合法第7条第3号)

(6)報復的不利益扱い(労働組合法第7条第4号)

・「労働委員会に不当労働行為救済の申立てをしたこと」「不当労働行為の命令について再審査申し立てをしたこと」「労働委員会が行う調査・審問・あっせんなどの際に、証拠を提出したり 発言したこと」を理由に、使用者が、「解雇した」「配置転換した」「賃金一時金などで差別的な扱いをした」「その他不利益に取り扱った」



上記のように使用者の行為があった場合には、労働者や労働組合は労働委員会に申立てをし、その使用者の行為に対する救済を求めることができます。

これは**不当労働行為？ハラスメントでは？**と感じる発言が管理者等からされた場合は録音するのが一番有効的ですが、突然言われたことに対して、録音するのは不可能に近いものがあります。

その時には

- (1)いつ
- (2)どこで
- (3)誰に
- (4)どのようなことをいわれたのか

をメモに残しておいてください。

そのメモは、分会長や役員に報告・相談をしてください。