



ヒント

組織化のための法的権利 〈注〉アメリカの制度なのでご注意ください。

全国労働関係法

オーガナイザーにとって、米国の労働法がどんな保護を与えているか知ることはためになります。基本的な権利を行使することは、経営側が全能ではないことを同僚に示すよい方法になることがあります。多くの場合、法を適用するために裁判所に行く必要はありません。単に自分の権利を知り、主張することだけでも力強い結果をもたらすはずで

適用されるのは誰 郵便労働者とほとんどの民間部門の労働者。

- ・非適用 農業労働者、家事労働者、独立契約者、管理監督者には適用されません。航空と鉄道労働者は別の、同様な鉄道労働法が適用されます。
- ・ほとんどの公務員は全国労働関係法に類似した法律が適用になります。連邦政府職員については flra.gov/statute、州政府職員について bit.ly/StateUnionLaws で適用法を検索できます。

団体行動

職場に労働組合があろうとなかろうと、「団体交渉や相互支援や保護のための団体行動」に参加する権利が保障されています。例えば次のような権利が保障されています。

苦情申し立てをする／協約違反について不服申請する／一般組合員の集会を開く／勤務時間外に管理職の所に集団で行く／要求署名／バッジを着用する／その他の方法で管理職に圧力を掛ける

経営側あるいは組合役員は労働者が権利行使したことに對して次のような方法で報復してはなりません。例えば、

- ・いやがらせする
- ・監視する
- ・懲戒処分にする
- ・解雇する
- ・尋問する

文書配布

- ・職場の中であっても労働現場以外の場所で、時間外であればビラを配布することができます。例えば、駐車場、タイムレコーダ付近、食堂や休憩場所。
- ・要求署名への署名を勧誘することは、時間外であれば労働現場でも行うことが許されます。
- ・一般に使われている会社の掲示板は、文書やビラを貼るために使えます。もし、労働者がマンガ、イベントのチラシ、ガールスカウトのお菓子の注文書を貼ることができるのであれば、組合文書を貼ることを禁止することは許されません。

オンライン

労働者同士の間でのインターネット上の会話、たとえばフェイスブック、ツイート、ブログは、普通の会話と同様に保護されています。

交渉とストライキの権利

〈労働組合がある職場では〉

- ・使用者は労働組合と団体交渉をし、情報提供要求にこたえる義務があります。
- ・労働協約によってその協約が期限切れになるまでストライキをしないと制限されているのが普通です。

〈労働組合のない職場では〉

- ・使用者は労働組合と団体交渉をし、情報提供要求にこたえる義務はありません。
- ・労働者は自由にストライキをする権利があります。もっともこれには大きなリスクが伴いますが。

もし権利が侵されたら、全国労働関係局に申し立てができます。もし地方支局があなたの申し立てに理由があると決定すれば、審問の日程を決め、訴追を担当する弁護士を指定します。申し立ては権利が侵害された日から6か月以内になされなければなりません。