



脱退強要・パワハラ・不当労働行為 どのように関連・連携しているのか **その実態**

飲み会の場で…
**管理者
A氏**

今後、管理者B氏から呼び出しがあると思う。

後日、職場で…
**管理者
B氏**

※ **賃金控除停止依頼書**の書き方を教えるから
書いて。印鑑もってこい。

※組合費の給与天引きを停止する書類。これを記入・捺印・提出することで会社は組合を辞めたと認識する

秋の面談の場で…
**管理者
A氏**

(怒り口調で・恫喝。パワハラ行為である)

**なんでお前はやめないんだ！
管理者C氏から言われている！**

組合

副区長

- ・面談で不当労働行為がおこなわれている
- ・組合をやめろとしか言われない面談だ
- ・賃金控除停止依頼書の書き方を教えるからハンコ持って来いと管理者B氏に言われている

- ・それを聞く必要はない
- ・事実かどうかわからない
- ・どのような立場で聞いているのか

- ・労働組合だ。労働組合員であり社員だ
- ・事実確認をすべきだ

- ・(私は)労働組合の意見を聞く立場ではない
社員の意見なら聞く
- ・答える必要はないが…報告する

- ・パワハラ・不当労働行為セットで行われている。通告する。
コンプライアンス違反だ。
- ・管理者によるパワハラを放置するな

- ・パワハラで泣くようなことがあってはならない
- ・事実かどうかわからない
- ・報告はする

労働施策総合推進法の改正 パワハラ防止の義務化

パワハラが発生した場合は、会社は速やかに適切な処置をとらなければなりません。

- ・事実関係の確認
- ・パワハラがあったと確認した場合は、その適切な処置

12/5に副区長にパワハラ・不当労働行為があったことを伝え、事実確認を要請し、副区長は報告するとしています。

不当労働行為！パワハラを絶対に許さない たたかいを全組合員でつくりだすぞ！！