

あなたの権利を知りましょう

賃金が未払いになっていませんか？雇用主がチップを差し引いていませんか？職場でハラスメントや不当な扱いを受けたことはありませんか？私たちは、労働者にとって正しく、公平で、公正な環境を実現するために活動しており、あなたを全力でサポートします！

職場での権利について詳しく知りたい方、ご自身の体験談を共有したい方、そして同じような経験をした人々とつながり、労働条件の改善に向けて共に活動したい方は、ぜひご連絡ください。

苦情を申し立てることで、あなたの権利について学び、無料のサポートを受けることができます。

ブリティッシュコロンビア州(BC州)では、雇用主は従業員に対する基本的な保護措置を遵守しなければなりません。これらの措置のほとんどは、「BC州雇用基準法」、「労働者災害補償法」、および「BC州人権法」に定められています。雇用主とどのような合意を結んでいても、あなたの権利を放棄することはできません！

BC州の臨時移民労働者も、『BC州雇用基準法』の一部が適用されます。ただし、農業従事者は時間外手当および法定賃金の対象外となります。[詳細はこちらをご覧ください](#)。

当団体では、資料の翻訳を提供しているほか、人種的疎外や職場での権利行使における障壁を実際に経験したネットワークメンバーが相談に乗ります。

以下に、BC州における基本的な雇用権利を5つのカテゴリーに分けて紹介します：

*以下は参考情報であり、法的助言として解釈されるべきではありません。ご質問がある場合は、遠慮なく当団体のソリダリティ・スチュワードまでお問い合わせください。

賃金の支払いについて

賃金窃盗の主な6つの形態

1. 「雇用主負担の費用」の支払いを強制されること。雇用主は、割れた食器やグラス、顧客による盗難、あるいは仕事の不振に対する罰則として、給与やチップから控除することはできません。制服の着用が義務付けられている場合、雇用主はそれを支給しなければなりません。服装規定（ジーンズ禁止、ショートパンツ禁止、暗い色の服、ビジネスカジュアルなど）は、通常、制服とはみなされません。
2. 法定休日の賃金が支払われない。法定休日の直前の30日間で15日間勤務し、かつ雇用期間が30日以上ありますか？その場合、法定休日に勤務しなくても、平均日給を受け取る権利があります。また、祝日に出勤した場合は、平均日給に加え、勤務時間分の1.5倍の賃金を受け取る権利があります。
3. 労働時間分の賃金が支払われない場合。有給の勤務時間を超えて早出や残業を強いられるべきではありません。例えば、「タイムカードを切らずに働く」よう求められることは賃金窃盗にあたります。
4. 残業代の不払い。日単位の残業代は、8時間勤務を超えた時間に対して1.5倍の賃金が支払われます。週単位の残業代は、1週間で40時間を超えて勤務した場合、1日8時間を超えていなくても、その超過時間に対して1.5倍の賃金が支払われます。1週間は日曜日から土曜日までです。1日の最初の8時間のみが週単位の残業時間の計算対象となります。
5. 最後の給与が支払われなかったり、遅れたりしている。雇用主は、解雇した場合は48時間以内、退職した場合は6日以内に、未払いの賃金（チップを含む）を全額支払わなければなりません。
6. 有給の病気休暇が与えられていない。雇用主のもとで90日以上勤務している場合、年間5日間の有給病気休暇と、さらに3日間の無給病気休暇を取得する権利があります。

賃金未払いから身を守るために、[自分で記録を残しましょう](#)！

勤務日数や労働時間を記録し、給与明細と照らし合わせてください！もし何かおかしい点があれば、ぜひ私たちにご連絡ください。私たちがしっかりサポートします。

チップとチッププール

雇用主は私のチップを没収できますか？

雇用主はチップを回収し、他の従業員に再分配することは認められていますが、こぼれ代、食器の破損、クレジットカード・デビットカードの手数料、賃金、「店舗経費」、または顧客による盗難などの費用を賄うために、あなたのチップを没収することはできません。

株主および会社の取締役・所有者は、チッププールの一部を回収することは認められていません。

チップと雇用保険(EI)についてはどうですか？

あなたが得たチップが「直接チップ」ではなく「管理チップ」とみなされる場合、それらは保険対象所得の合計額に算入されます。つまり、雇用保険(EI)を受給する場合(例: 解雇、産休・育児休暇、その他の理由による場合)、チップは保険対象所得の一部として算入され、雇用保険の給付額が増える可能性があります。

管理されたチップ: 雇用主が管理または保有し、従業員に支払うチップ。(例: チッププールやチップアウト(tip-out)による従業員への配分、雇用主が定めたチップ分配方式、または雇用主が顧客の請求書に強制的なサービス料を上乗せする場合)

直接チップ: 雇用主が管理権を持たないチップ。(例: 顧客がチップを残し、サーバーがその全額を保持する場合、またはチップのプールや分配方法を雇用主ではなく従業員が決定する場合)。その他の例については、[CRA\(カナダ歳入庁\)](#)の「管理チップと直接チップ」に関する方針を参照してください。

雇用主は、管理対象チップに対する雇用保険(EI)保険料の支払いに法的責任を負います。つまり、雇用保険(EI)を受給する場合(例: 産休・育児休暇を取得する場合、または通常の雇用保険給付を受ける場合)、受給額にはチップが含まれることになります。

最低賃金

最低賃金とは、雇用主が法的に支払うことができる最低賃金率のことです(これには、研修時間を含むすべての労働時間が含まれます)。農業従事者、住み込みのホームサポートワーカー、その他の労働者など、一部の労働者には異なる賃金率が適用される場合があります。[詳細はこちらをご覧ください](#)。



一般の最低賃金は毎年6月1日に引き上げられます。[現在の最低賃金はこちらで確認してください。](#)

酒類提供者の最低賃金も、一般の最低賃金と同様に毎年6月1日に引き上げられます。[現在の賃金はこちらで確認してください。](#)

*労働者の勝利！2018年、[私たちは酒類提供従事者の最低賃金引き下げに終止符を打つためのキャンペーンを成功させ、政府はこれに応じました！](#)

給与の支払い頻度

給与は少なくとも月に2回支払われなければならない、勤務時間、賃金率(残業代、法定休日手当を含む)、総収入、および控除額(CPP、EI、税金など)が記載された給与明細を受け取る必要があります。給与は現金、小切手、または銀行振込で支払われなければなりません。ギフトカード、従業員割引、無料の食事や特典は、支払われるべき時給には含まれません。

勤務シフトへの出勤

勤務が予定されており、雇用主から出勤を求められている場合、出勤したものの、仕事が少なかったという理由で入店を断られた場合、実際に仕事を開始したかどうかに関わらず、通常の時給で2時間分の賃金を受け取る法的権利があります。その日の勤務予定時間が8時間を超えていた場合、雇用基準法([Employment Standards Act](#))に基づき、4時間分の賃金を受け取る権利があります。

時間外手当の権利

時間外手当には2種類あります：

1. 1日単位の時間外手当: 8時間勤務後は、時間給の1.5倍(1.5倍)が支払われるべきです。12時間勤務後は、時間給の2倍(2倍)が支払われるべきです。
2. 週単位の残業: 1週間で40時間を超えて勤務した場合、40時間を超えるすべての時間に対して1.5倍の賃金が支払われるべきです。1週間は日曜日から土曜日までです。例えば、1週間で45時間勤務した場合、5時間の残業代が支払われなければなりません。1日の勤務時間が8時間を超えない場合でも、週単位の残業は適用されます。



残業には例外があります。雇用主は、労働者に「平均化協定」への署名を求められる場合があります。これは、労働者と雇用主の間で結ばれる協定であり、特定の期間にわたって労働時間を平均化することを認めるものです。

この協定に同意すれば、1日最大12時間、週平均40時間まで働いても、残業代は支払われません。

しかし、平均化協定には一定の規則があり、雇用主によってこれらの規則が頻繁に違反されることがあります：

1. 平均化協定への署名を強制されたり、署名しなかったことを理由に解雇されたりすることはできません。
2. 協定の開始日前に、書面を作成し、あなたと雇用主が署名しなければなりません。
3. 労働時間を平均化する期間(1~4週間)を明記しなければなりません。
4. 契約の対象となる各日の勤務スケジュールを明記しなければなりません。
5. 開始日と終了日を明記し、契約を繰り返し適用できる回数を指定しなければなりません。
6. 契約内容は変更可能ですが、変更は書面で行われ、あなたが同意する必要があります。

契約書の写しは、ご自身の記録として保管してください。平均化契約が結ばれている場合でも、日ごとの残業代を受け取る権利があります。例えば、契約上10時間の勤務と定められているにもかかわらず、実際には12時間勤務した場合、2時間分の時間外手当(1.5倍の賃金)が支払われなければなりません。

休暇手当の支給時期

1年間継続して勤務すると、2週間の休暇(総収入の4%相当)を取得する権利が得られます。5年間勤務すると、3週間の休暇(総収入の6%相当)を取得する権利が得られます。

休暇は1週間単位で取得できます。休暇は、取得資格が発生してから12ヶ月以内を取得する必要があります。勤続期間が1年未満の場合は休暇を取得する権利はありませんが、退職または解雇された場合には、4%の休暇手当が支払われる必要があります。



雇用主が支払いを怠った場合はどうなりますか？

雇用主が正しい金額を支払わない場合、これは賃金窃盗にあたります。ワーカー・ソリダリティ・ネットワーク(Worker Solidarity Network)は、未払い賃金やチップを取り戻すお手伝いをいたします。未払い賃金がある場合は、こちらまでご連絡ください。

請負業者、管理者、および雇用関係の誤った解釈

独立請負業者

独立請負業者は自営業者とみなされますが、従業員の業務は雇用主によって指示されます。労働者の圧倒的多数は従業員とみなされ、『雇用基準法』によって保護されています。独立請負業者とみなされるかどうかを判断する際、雇用基準局は業務の性質を考慮し、雇用主や契約書、その他の記載内容には依りません。独立請負業者は『雇用基準法』による権利保護の対象外であるため、保護が不十分な人々の数を最小限に抑えるべく、その認定基準は厳格に定められています。労働者が独立請負業者とみなされるためには、その労働関係がいくつかの条件を満たす必要があります。雇用基準局は、労働者が適切に独立請負業者として分類されているかどうかを判断するために、以下の4つの主要な項目を検討します。

1. 支配性のテスト

雇用主が業務を支配していることを示す例には、次のようなものがあります：

- 休暇を取る際に許可を求めなければならない
- スケジュールに従わなければならない
- 業務を行うために人を雇う際に許可を得なければならない

- 他のクライアントを持つ際に許可を求めなければならない

一般的に、上司がいると感じる場合は、従業員である可能性が高いです。

2. 4つの要素によるテスト

このテストでは、雇用主が労働者に対して持つ支配の度合い、業務遂行に必要な道具や場所の所有権、労働者の利益を得る機会、および損失を被るリスク(ある場合)を考慮して、労働者の独立性を評価します。

一般的に、以下の条件は雇用関係を示唆します：

- 雇用主の道具や設備を使用している場合
- 雇用主のスペースを使用している場合
- 損失のリスクがある場合——例えば、設備の購入やスペースの賃貸に費用をかけたにもかかわらず利益が出なかった場合、請負業者として損失を被る可能性があります。従業員であれば、出勤しただけで時給が支払われます。

3. 業務の不可欠性テスト

このテストでは、労働者が行う業務が事業および事業運営にとって不可欠であるかどうかを検討されます。業務が不可欠である度合いが高いほど、従業員とみなされる可能性が高くなります。

4. 継続性のテスト

従業員と雇用主との関係が継続的である度合いが高いほど、従業員とみなされる可能性が高くなります。

多くの場合、労働者を独立請負業者と誤って分類する雇用主は、勤務時間やスケジュールの柔軟性といった条件を満たしていたり、労働者に自身の道具や機材の使用を求めたりすることがあります。しかし、それだけでは、あなたが独立請負業者であるとは限りません。以下に挙げる雇用関係を示す要素のうち、わずか数つでもあなたに当てはまる場合、あなたはすでに従業員とみなされる可能性がかなり高いと言えます。従業員とみなされるために、これらの条件をすべて満たす必要はありません。むしろ、あなたが従業員ではないことを証明するためには、雇用主側がすべての条件を満たさなければなりません。

管理職

管理職は、時間外手当や法定休日手当などを規定する『雇用基準法』第4条の適用除外となります。ただし、第4条の適用除外となるかどうかは、雇用主の定義ではなく、『雇用基準法』における管理職の定義に基づいて決定されます。雇用契約書や役職名に「マネージャー」と記載されていても、業務内容が特定の基準を満たさない限り、同法の全条項による保護の対象となります。

考慮される主な要素の一つは、従業員の監督および指揮が職務の主たる役割であるかどうかです。職務内容に一部の同僚への指示が含まれているだけでは不十分です。

もう一つの考慮事項は、他の従業員の労働条件にどの程度影響を及ぼせるかという点です。その影響力が大きければ大きいほど、あなたが管理職とみなされる可能性が高くなります。例えば、

従業員の採用や解雇を行う権限がある場合、管理職とみなされる可能性が高まります。

通常、管理職であれば、多少の制約はあっても、比較的自立して業務を遂行することができます。

管理職であるために特定の福利厚生を受けられていない場合は、雇用基準法に基づく苦情申立てを行うことができます。申立てが認められ、当局が同法上の管理職には該当しないと判断した場合、未払い賃金の支払いを受けることができる可能性があります。

勤務スケジュール、休憩、休暇

休憩は取れますか？

5時間勤務ごとに、30分間の連続した無給休憩を取る権利があります。休憩中に勤務や待機が求められる場合は、その分の給与が支払われる必要があります。

上司に早退を命じられた場合はどうなりますか？

シフトのために出勤したものの、早退を命じられた場合、たとえ仕事を開始せずに帰宅させられたとしても、少なくとも2時間分の賃金が支払われなければなりません。これは「最低日給」と呼ばれます。

8時間を超えるシフトが予定されている場合、実際の勤務時間がそれより短かったとしても、あるいは全く働かずに帰宅させられたとしても、少なくとも4時間分の賃金が支払われなければなりません。

分割勤務

分割勤務は、勤務開始から12時間以内に完了しなければなりません。例えば、午前8時の朝食シフトと午後5時の夕食シフトが予定されている場合、午後8時までに勤務を終了しなければなりません。

シフト間の休息権

労働運動の成果により、緊急事態により勤務が求められる場合を除き、シフトの間には8時間の休憩が与えられなければなりません。

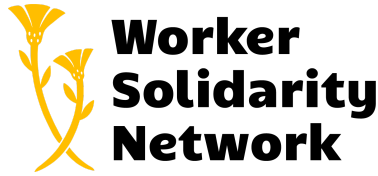
7日ごとに、少なくとも32時間の連続した勤務のない時間（休息期間）が保障されなければなりません。この期間中に勤務した場合、1.5倍の賃金が支払われなければなりません。

無給の保護休暇の権利

雇用主は、以下の理由により、雇用が保護された休暇を付与しなければなりません：

COVID-19に関連する雇用保障付き休暇、産前産後休暇、育児休暇、家族介護休暇、家庭内暴力または性的暴力に関連する休暇のための有給休暇5日（さらに無給の追加休暇3日）、介護休暇、忌引休暇、陪審員義務休暇、子供の行方不明または死亡に関する休暇、重篤な病気または怪我による休暇、およびカナダ軍に所属する者に対する予備役休暇。

安全衛生



雇用主は、すべての従業員の健康と安全を確保しなければなりません。雇用主は、健康や安全に有害な職場の状況を是正または除去し、労働者が安全に業務を遂行できるよう、方針や手段を提供しなければなりません。

「危険な業務の拒否」とは？

あなたが安全でないと考える、あるいは危険な業務を遂行するよう求められる場合があります。その場合、あなたは雇用主からの報復を受けることなく、安全でない業務を拒否する権利を有します。

安全でない業務を拒否する前に、その業務が安全でないことを証明する必要はありません。その代わりに、以下の手順を踏む必要があります：

1. 安全でない業務や状況を直ちに上司に報告してください。上司は直ちにその件について調査を行わなければなりません。上司または雇用主は、問題を是正するか、健康や安全へのリスクがないことを明言しなければなりません。
2. 上司または雇用主が健康や安全へのリスクがないと明言した場合、あなたはその業務を行う義務はありません。雇用主はまず調査結果をあなたに伝え、その後、あなたと職場の安全衛生代表者の立ち会いのもとで調査を行わなければなりません；もし労働安全衛生担当者がいない場合は、他の労働者がその代わりとして立ち会うことができます；
3. その後も、その業務や状況が危険であるとあなたが感じる場合、あなた、調査に参加した労働者、および雇用主は、WorkSafe BCの担当官に通知しなければなりません。担当官はその後、調査を行い、命令を発令します。
4. この期間中、あなたは危険な作業を行う義務はなく、危険な作業を拒否したことを理由に賃金を減額されてはなりません。
5. WorkSafeが作業環境が危険であるとする命令を出した場合、雇用主は直ちに問題を是正しなければなりません。
6. WorkSafeが作業は危険ではないとする命令を出した場合、あなたが引き続き作業を拒否し続けたとしても、作業拒否の権利はあなたを保護しません。ただし、調査の結果にかかわらず、その時点までの作業拒否を理由に、雇用主があなたに対していかなる懲戒処分も行ってはなりません。

いじめとハラスメント



安全な職場を提供するという雇用主の義務には、職場がいじめやハラスメントのない環境であることを確保することが含まれます。これには、雇用主、同僚、および顧客によるいじめやハラスメントが含まれます。

雇用主は、いじめやハラスメントの解決および防止の手順を定めたハラスメント防止方針を策定しなければなりません。

この方針には、通報があった場合の調査手順、調査の対象となる事項、職場でのいじめやハラスメントを通報するための連絡先、および上司や雇用主自身が加害者である場合の通報方法が明記されていなければならず、雇用主は自らが定めた方針に示された手順に従わなければなりません。

いじめやハラスメントは、必ずしも露骨で明確な形をとるわけではありません。言葉による攻撃、侮辱、脅迫はハラスメントとみなされますが、以下の行為も同様です：

- ゴシップや噂を広めること；
- 他人の仕事を妨害すること；
- 個人の私生活に基づく言葉による攻撃；
- 特定の個人を標的とした社会的孤立

雇用主が適切な方針を定めていない場合、または発生しているいじめやハラスメントに適切に対処していない場合は、最後の事案から6ヶ月以内に[WorkSafe BC](#)を通じて苦情を申し立てることができます。雇用主は、自身に対する苦情の内容を確認できる可能性が高いことを知っておくことが重要です。

雇用主は、いじめやハラスメントを報告したこと、または苦情を申し立てたことを理由に、いかなる形でも懲戒処分を行ってはなりません。

差別的措置

あなたは、雇用主、同僚、およびWorkSafe BCに対し、健康や安全に関する懸念を表明する権利を有しており、その際に雇用主からの報復や威圧を受けることはありません。

もしそのような行為があった場合、それは違法となる可能性があります。



差別的措置、すなわち禁止されている行為には、懸念を表明したり苦情を申し立てたりした後に雇用主があなたに対して行う可能性のある、様々な形態の懲戒処分や威圧が含まれ、これらは違法です。

差別的措置には以下が含まれます：

- 停職、一時解雇、または職位の廃止；
- 降格、または昇進の機会の拒否；
- 職務の他者への移管；
- 賃金や労働時間の削減；
- 強要や威圧；
- 懲戒、戒告、またはいかなる形での不利益処分。

[WorkSafe BC](#)を通じて、禁止行為に関する苦情を1年以内に申し立てることができます。苦情が認められた場合、雇用主に対して、あなたの復職、未払い賃金の支払い、または第三者による調査の実施を命じるよう求められる可能性があります。

午後11時以降に小売業の職場で一人で勤務する場合、雇用主はあなたが危害から守られるよう確保しなければなりません。

健康や安全を危険にさらすような過度の労働時間を強制されることはありません。

職場における人権

職場で差別を受けていますか？

雇用主や同僚が、人種、出身地、民族、宗教、政治的信条、性表現や性自認、性別（セクシャルハラスメントや妊娠を含む）、性的指向、年齢（19歳以上）、精神的または身体的な障害、家族状況、婚姻状況、あるいは雇用（または雇用予定）と無関係な刑事上の有罪判決や略式判決を理由に、あなたを差別することは違法です。

差別を受けずに働く権利は、採用される前から始まっており、雇用されていない場合でも適用される可能性があります。例えば、求人、採用、職務の割り当て、解雇、賃金、労働条件の決定において、差別から保護されています。

過去の刑事告発や有罪判決を理由に、雇用主が私の採用を拒否することは合法ですか？

BC州人権法に基づき、雇用主は、あなたの雇用または応募している職務と無関係な刑事有罪判決や刑事告発を理由に、あなたを差別することはできません。雇用主は、職務と無関係な刑事告発や有罪判決を理由に、あなたの採用を拒否したり、昇進を拒否したり、解雇したりすることはできません。

人権苦情を申し立てる権利

差別を受けた場合、BC州人権審判所に人権苦情を申し立てる権利があります。通常、苦情は、その苦情の対象となる事案が発生してから1年以内に申し立てなければなりません。(1年を経過した後でも、遅延の理由を説明する追加のセクションを含めて遅延苦情を申し立てることができ、審判所がそれを受理するかどうかを決定することができます)。

BC州人権法は、報復行為からあなたを保護します。人権苦情を申し立てた場合、苦情の対象として名指された場合、あるいは証言を行った場合や他者の苦情申し立てを支援した場合、職場での報復行為から保護されます。

退職と解雇

辞めたいのですが、退職の予告は必要ですか？

辞めたい場合、2週間前の予告は必要ありません。これは礼儀上の慣習であり、従業員に課せられた義務ではありません。

雇用主が予告なしに私を解雇しました。これは合法ですか？

ブリティッシュコロンビア州では、労働組合に加入していない労働者には雇用権がありません。雇用基準法(ESA)に基づく権利、すなわち勤務期間に代わる補償金または通知期間中の給与が保障される限り、雇用主は予告なしに、また理由なくあなたを解雇することができます。

BC州の労働者に対する雇用保護はほとんどなく、これは特に低賃金や不安定な雇用状態にある従業員にとって不公平です。

もし、現在のESAが提供する以上の雇用保護法が必要だとお考えで、私たちの活動を支援したいとお考えでしたら、[こちらからネットワークにご参加ください](#)。

解雇後の最低限の権利

雇用開始から最初の3ヶ月間は、雇用主は通知や退職金を支払うことなくあなたを解雇することができます。これは通常、試用期間として知られています。

3ヶ月以上勤務した後に解雇された場合、勤続期間に応じた補償を受けられる可能性があります：

- 3ヶ月連続勤務後 = 1週間分の給与
- 12ヶ月連続勤務後 = 2週間分の給与
- 3年連続勤務後 = 3週間分の給与、さらに1年ごとに1週間分の給与が加算され、最大8週間分となります。

受給資格がある週数(上記の計算式参照)に相当する書面による通知が与えられた場合、補償は不要です。例：

同じ職場で2年間勤務した場合、解雇時に雇用主は

2週間の事前通知、または2週間分の給与のいずれかを提供しなければなりません。また、これらを組み合わせて、1週間分の給与と1週間の事前通知を提供することも可能です。



雇用主が勤務中の解雇通知を行った場合、勤務時間数にかかわらず、通常の週給を支払わなければなりません。

正当な理由

書面による通知や退職金なしで解雇された場合、雇用主は「正当な理由」に基づいて解雇したことを証明する責任があります。業績不振や、欠勤・遅刻などの軽微な不品行は、通常、正当な理由とはみなされません。試用期間(3ヶ月)中の場合は、正当な理由は必要ありません。

最終給与やチップの受け取りについては？

解雇された場合、未払いの賃金は48時間以内に全額受け取らなければなりません。あなたが自ら辞めた場合、雇用主は6日以内に未払いの賃金を全額支払わなければなりません。未払いの賃金には、有給休暇手当、勤務期間に応じた補償金、および該当する場合はチップが含まれます。

最終給与やチップの受け取りについてサポートが必要な場合は、[WSNの苦情フォーム](#)に記入して支援を依頼してください。

上司が予定されていたシフトを削減しましたが、これは合法ですか？

(過去8週間の平均)週給の50%が削減された週があり、かつあなたがこれに同意していない場合、その削減を理由に退職したときは、退職手当の受給資格がある可能性があります。この場合の退職手当は、解雇または一時解雇された場合と同じ方法で計算されます。

職場の公正

雇用主に対する苦情の申し立て



その雇用主のもとで働かなくなった場合、最終出勤日から6か月以内に苦情を申し立てなければなりません。賃金の回収期間は、最終出勤日または問題が発生した日から1年間です。

未払いの賃金がある場合、雇用主は利息を支払うよう求められることがあります。雇用基準や人権に関する苦情を申し立てたり、WorkSafe BCに請求を行ったりしたことを理由に、雇用主があなたを解雇したり懲戒処分にしたりすることは違法です。

職場の組織化

あなたは、労働者連帯ネットワークや労働組合に加入し、集団的な労働条件を改善する目的で同僚を組織化する権利を有しています。組合に加入している労働者、および組合結成を進めている労働者は、BC州労働法を通じて追加の保護を受けています。

組合結成の権利

同僚の間で組合や団体を結成することで、職場環境を改善するための発言力を強めることができます。これは、あなた自身と同僚の手で労働生活をコントロールするための効果的な方法です。組合を結成することには多くのメリットがあります。[組合結成の方法については、こちらをご覧ください。](#)

これらの法律では不十分だと感じませんか？ 私たちも同じ考えです！ [より良い労働条件を求めて組織化を進めるため、私たちのネットワークに参加しましょう。](#)