

東北のなかま

発行 生協労連東北地連

09年4月15日08年度14号

電話022-236-9651

FAX 022-283-0035

みんなで学び「元気にたたかおう！」と73名参加 コープあいづ労組パート部学習会開催 倉持弁護士を招き「パワハラとは何か」を学ぶ！



コープあいづ労組パート部では、「元気にたたかおう！パート部学習会」と題して、安田法律事務所の倉持 恵先生(弁護士)を招いて、パワハラ問題の学習会を開催しました。

初めに倉持先生から「パワーハラスメント」の法的概念について丁寧に説明していただき、その上で労働者としてどのような対応をすべきなのかをみんなで学びました。

倉持先生からは、「民法上のパワハラ」の定義は『上司の職務上の権限を逸脱した人格権の侵害』とされており、業務で起きている様々の問題を、全てパワハラとして訴えるこ

とができるわけではない」と法律の限界があるとの話がされました。

その上で、パワハラの法的な判断基準として 行為(支持)が業務上の必要性に基づいているのか？ 必要性があるように見える場合でも、他の不当な動機・目的に基づいていないかどうか？ 行為が労働者に対して、通常甘受すべき程度を著しく不利益を与えるかどうか？ の3つで決まると説明がありました。その上で、3つの判断基準で考えながら、「他の人だったら同じような対応になるのか？」「他の会社だったら同じような対応になるのか？」と考えると、パワハラかどうかの判断がしやすくなると、分かりやすい内容は講演をしていただきました。

又、先生から「日常的に受けている、言葉や命令がパワハラかどうか法律的に立証するよりも、パワハラかもしれない言葉や命令を受けたということを立証することが大事です」「そういった嫌な思いを受けていたことを立証で出来ない、後からパワハラだと問題にしても、逆に訴えたほうが不利なる場合もあります」「だからこそ、パワハラを受けた時に録音をする、言われたことをメールで家族に送信しておく、証拠になります。そういった証拠を取って置くことがむしろ大事です」との話があり、そして「何よりも、パワハラが起きた時に、黙っているのではなく、その時に問題にすることが大事です。でも、一人で問題にしても、逆に使用者側から攻撃をされる場合もあるので、労働組合が重要となってくるんです」と話がされ、法律や就業規則など自分たちで学ぶことの重要と、労組へ結集が大事なことを再認識させられました。



講師の倉持弁護士