

労働環境における

▣ 「パワー・ハラスメント」 と 「慰謝料設定基準」

FATOR法律事務所

A - 権力とは:

- ▣ 一般的には、支配力、パワーそれに法的な特権を指す。
- ▣ 近代的な社会組織では、権力は法律によって規制され、法律によって安定化し、制度化されている。法律は権力にバランスを与え、許容できるものとする。
- ▣ 法律権力とは、法律が権利を持つ者に対して保障する権力である。

B - 使用者の権力:

- ▣ 個別労働契約では、使用者は労働者に対して権力を持つ。
- ▣ 使用者の権力は労働法2条で「人的労務の供与を指揮する者を使用者とみなす」と規定されている。
- ▣ （これを指揮権又は経営権と言う）
- ▣ 使用者が「人的労務の供与を指揮する」ためには、そのための「権力」が必要である。

B - 使用者の権力:

使用者の権力は以下の4つに分類できる。

- a) 指揮権。労働者の活動の在り方を組織する権力
- b) 規則権。労働者が厳守すべきルールを策定する権力
- c) 監督権。労働者の活動を監視・監督する権力
- d) 規律権。労働者に罰を与える権力

C - 労働者の義務

法律上、

- ▣ 義務とは、「人がしなくてはならない、また、してはならないこと」であり、
- ▣ 法的義務とは「責任を果たす法的必要性に基づく関係」を指す。

C - 労働者の義務

- ▣ a) 従順(じゅうじゅん)の義務
- ▣ b) 勤勉の義務
- ▣ c) 忠実の義務
- ▣ d) 品行方正な態度を保つ
- ▣ e) 規律違反をしない
- ▣ f) 身体的・道徳的な暴力を振るわない
- ▣ g) 自分の人格を尊ぶ行動を取る
- ▣ h) 酔っ払って仕事をしない
- ▣ i) 事前通知なしで会社を休まない
- ▣ j) 会社の方針にみだりに首を突っ込まない

D - 使用者による越権行為： パワー・ハラスメント

パワー・ハラスメントとは相手を辱め、精神かく乱し、相手の失格を指摘することにより、職場を不愉快な、対立的な、悪質的な環境に変え、多くの場合、被害者に身体・精神的なダメージを与える行動をさす。

パワー・ハラスメントの特徴

- 1- 通常は、部下に対する上司の行為。
- 2- 主な特徴は、「侮辱」又は直接・間接的な「追い詰め」。
- 3- 加害行為の連続性。個別的な行為はハラスメントと見なされない。
- 4- 侮辱

4- 侮辱とは (I)

- 部下の体面を傷つけるような場違いな人種及び性別を対象とした偏見的なジョーク又はコメントをする。
- 職場において、部下の学識や知識を否定したり、仕事を無視したり、あるいは存在そのものを無視する、あるいは部下を皮肉の対象とする。
- 部下を辱め、孤立させるために仕事を任せない。役職や能力より格段に低い程度の仕事又は能力より数段高いレベルの仕事を強要する。
- 医者健康診断書があるにも関わらず、労働者の身体・精神的な苦痛を軽んずる。例えば「これくらいで医者はいらない」とか「ゆううつ病があるなら笑わないはず」と言う類のコメントする。

4- 侮辱とは (II)

- ▣ 議論の場で部下に弁護・反論の機会を与えない。
- ▣ 企業規則とかけ離れた罰則を与える。
- ▣ 攻撃的、侮辱的な口調又は罵声を上げる
- ▣ 勤務時間を変更し、労働者を仲間から孤立させる又は社会的関係が出来なくする。
- ▣ 休息日を認めないなど、グループと異なった待遇にする。
- ▣ ノルマをこなす為にプレッシャーをかけ、ノルマをこなせない者を辱める。(皆の前で躍らせる等)

パワー・ハラスメントと 見なされない行為 (I)

◆偶発的な状況

「パワー・ハラスメント」と「偶発的な状況」の主な違いは「頻度」である。

パワー・ハラスメントでは加害者の行為が「繰り返し」行われる。

個別的な行為の場合、被害者に精神的なダメージを与える可能性があるが、パワー・ハラスメントとは見なされない。

パワー・ハラスメントと 見なされない行為（II）

◆ 職業上の要求

職場の上下関係は普通であり、一定の強制力が必要である。労働者は、労働契約上こなさなければならない業務があるため、労働者の仕事に対する上司の強制、建設的な批判、評価は必要である

パワー・ハラスメントは前記強制が、報復手段として特定の労働者を対象として、頻繁に行われ、同労働者に身体・精神的なダメージを与える場合である。

パワー・ハラスメントと 見なされない行為 (III)

◆ コンフリクト (対立)

コンフリクトにおける議論は常に公の場で行い、
双方に自分の立場を抗弁する機会を設ける必要がある。

E-パワー・ハラスメント関連統計

1) 労働裁判での請求内容

(情報源：国家司法審議会発表報告書。2016年度の統計)

- 1° - 解約金: 5,847,967件
- 2° - 精神的苦痛による慰謝料請求: 833,466
- 3° - 賃金/諸手当: 636,148
- 4° - 失業保険: 538,757
- 5° - その他便益/手当て: 375,092

2) 退職の理由：

上位3つの理由はうつ病/不安/ストレス

WHO(世界保健機構)の調査によれば、うつ病は、2020年には、退職の原因ナンバー1になる。

3) 慰謝料の設定基準

労働法223-G条1項：「被害者の要求が認められた場合、裁判官は以下の基準を用いて各被害者の慰謝料を算定する。累積は禁じられる。

I – 軽度のオフense：被害者の最後の給料の3倍まで。

II – 中度のオフense：被害者の最後の給料の5倍まで。

III – 重度のオフense：被害者の最後の給料の20倍まで。

IV – 重重度のオフense：被害者の最後の給料の50倍まで。

4) 対策

4) 会社内部でパワーハラスメントを告発し、制御する仕組みを作る。

作成・著作

FATOR法律事務所

São Paulo事務所
Avenida Paulista, 2.073
Edif. Horsa II, conj.1702
(11) 3373-7487

Rio de Janeiro事務所
R. Visconde de Inhaúma, 134
Edif. Rio Paraná, 20^a.
(21) 3232-2637

E-mail: fatortributaria@uol.com.br