

ข่าวสารการฝึกปฏิบัติงานด้านเทคนิค	技能実習情報
— การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน — การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างความเจ็บปวดทางด้านจิตใจหรือร่างกายแก่ผู้ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานเดียวกัน หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานแย่ลง เกินขอบข่ายที่เหมาะสมในการทำงาน โดยมีความได้เปรียบในที่ทำงาน เช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ เป็นภูมิหลังของพฤติกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ไม่ใช่แค่พฤติกรรมที่หัวหน้าทำต่อลูกน้องซึ่งพบเห็นกันเป็นส่วนใหญ่ ยังมีพฤติกรรมระหว่างรุ่นพี่-รุ่นน้องระหว่างเพื่อร่วมงาน รวมไปถึงพฤติกรรมที่ลูกน้องทำต่อหัวหน้าด้วย “การกลั่นแกล้ง-ก่อกวน” “การข่มเหงรังแก” เป็นคำพูดที่โดยทั่วไปแล้วถูกนำมาใช้โดยซ่อนนัยการตัดสินตามความคิดเห็นของผู้ถูกแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นหลัก แต่การข่มเหงรังแกในที่ทำงานนั้น เป็นพฤติกรรมที่เกิน “ขอบข่ายที่เหมาะสมในการทำงาน” เท่านั้น แม้จะได้รับคำสั่ง หรือคำตักเตือน คำชี้แนะที่ทำให้รู้สึกไม่พอใจตามทัศนคติของบุคคลผู้นั้นก็ตาม แต่ถ้าเป็น “ขอบข่ายที่เหมาะสมในการทำงาน” ก็ไม่ถือว่าเป็นการข่มเหงรังแกในที่ทำงาน การข่มเหงรังแกในที่ทำงานนั้น แบ่งเป็น 6 ประเภทใหญ่ดังต่อไปนี้ ① ใช้กำลังรุนแรง ทำให้ได้รับบาดเจ็บ(การทำร้ายร่างกาย) ② ข่มขู่ ทำลายชื่อเสียง สบประมาท ใช้คำพูดรุนแรง(การทำร้ายจิตใจ) ③ แบ่งแยก คัดออกจากกลุ่ม ละเลยมองข้าม(การคัดขาดทางมนุษยสัมพันธ์) ④ บังคับให้ทำสิ่งที่เห็นได้ชัดว่า ไร้ความจำเป็น หรือไม่สามารถปฏิบัติได้ในการทำงาน ขัดขวางการทำงาน(การเรียกร้องที่มากเกินไป) ⑤ การมอบหมายหรือส่งงานที่ไร้เหตุผลในการทำงาน งานระดับล่างที่มีต่ำกว่าระดับความสามารถและประสบการณ์เป็นอย่างมาก(การเรียกร้องที่น้อยเกินไป) ⑥ การก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวจนเกินไป(การล่วงล้ำความเป็นส่วนตัว) อนึ่ง สำหรับข้อ ④～⑥ นั้น การจะตัดสินว่าเกิน “ขอบข่ายที่เหมาะสมในการทำงาน” หรือไม่นั้น ความแตกต่างของประเภทงานและวัฒนธรรมองค์กร สภาพการณ์ที่แสดงพฤติกรรม และความต่อเนื่องของการแสดงพฤติกรรมก็มีอิทธิพลต่อการพิจารณาในบางกรณีด้วย การข่มเหงรังแกในที่ทำงานนั้นเป็นพฤติกรรมที่ทำร้ายเกียรติยศ และความเป็นตัวบุคคลของผู้ใช้แรงงานที่ไม่อภัยให้ไม่ได้ ทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานแย่ลงไปอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น หากทั้งปัญหาดังกล่าวเอาไว้ ผู้คนก็จะเสียความตั้งใจและความมั่นใจในการทำงาน บางทีอาจส่งผลร้ายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ หรือเป็นอันตรายต่อชีวิตได้ เราต้องกำจัดพฤติกรรมดังกล่าวหมดสิ้นไป หากถูกข่มเหงรังแกในที่ทำงาน ให้รีบไปปรึกษาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้คำปรึกษาประจำบริษัท หรือหัวหน้าที่ไม่ได้ใจได้ ขอให้ทางบริษัทช่วยหาทาง	— 職場のパワーハラスメント — 職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。典型的な上司から部下への行為に限らず、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものも含まれます。 「いじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント」といった言葉は、そうした行為を受けた人の主観的な判断を含んで使われることが一般的ですが、職場のパワーハラスメントとしては、あくまで「業務の適正な範囲」を超えるものが対象になります。受止め方によっては不満を感じたりする指示や注意・指導があったとしても、これらが「業務の適正な範囲」で行われている場合には、パワーハラスメントには当たりません。 職場のパワーハラスメントは、おおまかに以下の6つに分類できます。 ① 暴行・傷害（身体的な攻撃） ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃） ③ 隔離・仲間外れ・無視（人間関係からの切離し） ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求） ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求） ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害） なお、④～⑥については「業務の適正な範囲」を超えるか否かの判断が業種や企業文化の違い、行為が行われた状況や行為の継続性の有無などによって左右される場合があります。 職場のパワーハラスメントは労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。また、こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさ

แก้ไข กรณีที่มีสภาพแรงงานในบริษัทที่สามารถไปปรึกษากับทางสหภาพแรงงานได้ ทั้งนี้หากไม่ได้รับการแก้ไขจากทางบริษัท หรือลำบากใจที่จะปรึกษากับทางบริษัท ขอแนะนำให้ไปปรึกษากับ “ฝ่ายให้คำปรึกษาด้านแรงงานทั่วไป” ของสำนักแรงงานในแต่ละท้องถิ่น นอกจากจะมีผู้ให้คำปรึกษาเฉพาะด้านโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแล้ว ยังสามารถปรึกษาโดยปกปิดชื่อได้ด้วย อนึ่ง ตามปกติจะให้คำปรึกษาเป็นภาษาญี่ปุ่น หากไม่มั่นใจที่จะพูดภาษาญี่ปุ่นก็จำเป็นต้องขอร้องให้ผู้ที่สามารถเป็นล่ามแปลช่วย

○ สถานที่ตั้งของฝ่ายให้คำปรึกษาด้านแรงงานทั่วไป

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

อ้างอิง: พอร์ทัลไซต์ของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ “มาร่วมมือกันกำจัดให้หมดสิ้นไป! การข่มเหงรังแกในที่ทำงาน กลุ่มเสริมสร้างที่ทำงานที่แจ่มใส”

らされる場合があります。こうした行為は、なくしていかなければなりません。

職場でパワーハラスメントを受けたときは、速やかに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めるようにしましょう。また、会社には労働組合がある場合は、労働組合に相談する方法もあります。万が一、会社で対応してもらえない場合や会社に相談しにくいときは、各都道府県労働局の「総合労働相談コーナー」に相談することをお勧めします。専門の相談員が無料で相談に対応し、匿名で相談することもできます。なお、通常は日本語での対応となりますので、日本語に自信がない場合は通訳できる人をお願いする必要があります。

○ 総合労働相談コーナーの所在地

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

参考：厚生労働省ポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/index.html>