

Thông tin thực tập kỹ năng

技能実習情報

— Tình trạng lạm dụng chức quyền nơi làm việc —

Lạm dụng chức quyền nơi làm việc là những hành động, do tính ưu tiên trong địa vị trên dưới cũng như trong mối quan hệ giữa người với người trong khi làm việc, vượt quá mức bình thường, gây khó khăn về mặt tinh thần và thể chất của người khác hoặc gây ảnh hưởng xấu tới môi trường làm việc. Những hành động này không chỉ xảy ra trong mối quan hệ giữa cấp trên/cấp dưới, mà còn xảy ra trong mối quan hệ giữ đàn anh/đàn chị đối với các đàn em, giữa bạn đồng nghiệp với nhau, và cả cấp dưới đối với cấp trên nữa.

Những từ như “bất nạt, quấy rối” hoặc “lạm dụng chức quyền” thường do người phải chịu những hành động như vậy, theo chủ quan của mình mà nói ra. “Lạm dụng chức quyền nơi làm việc” là những hành động, lời nói “vượt qua khỏi khuôn khổ hợp lý trong khi làm việc”. Tùy theo cách cảm nhận của từng người mà người ta có thể cảm thấy bất mãn đối với một chỉ thị, một sự nhắc nhở hoặc chỉ đạo. Nhưng nếu những hành động đó được thực hiện “trong khuôn khổ hợp lý trong khi làm việc” thì không bị coi là hành vi lạm dụng chức quyền.

Việc lạm dụng chức quyền nơi làm việc có thể chia làm 6 hiện tượng chính như sau:

- ① Hành động bạo lực, gây thương tích (gây thương tích về mặt thể chất)
- ② Đe dọa, làm mất danh dự, xúc phạm, xỉ vả (gây thương tổn về mặt tinh thần)
- ③ Cách ly, tẩy chay, phớt lờ (tách biệt khỏi mối quan hệ người với người)
- ④ Buộc phải làm những công việc mà rõ ràng là không cần thiết hoặc không thể thực hiện được, hành động gây khó khăn cho công việc (đòi hỏi quá mức)
- ⑤ Buộc phải làm những công việc bất hợp lý, công việc quá đơn giản so với năng lực, trình độ và kinh nghiệm (yêu cầu quá tối thiểu)
- ⑥ Can thiệp quá sâu vào đời tư (gây hại tới đời tư)

Cần lưu ý, các hình thức từ ④ đến ⑥ thì tùy thuộc vào ngành nghề và tập quán của từng công ty, hoặc bối cảnh dẫn đến hành động đó và việc hành động đó có mang tính liên tục hay không mà việc phán đoán đâu là hành động vượt quá khuôn khổ hợp lý khi làm việc sẽ thay đổi.

Việc lạm dụng chức quyền không những là hành động

— 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、

gây tổn thương nhân cách và nhân phẩm của người lao động, mà còn ảnh hưởng tới môi trường làm việc. Hơn nữa, nếu không giải quyết vấn đề này thì người lao động sẽ không còn tự tin, không còn ham muốn đối với công việc nữa, có trường hợp còn dẫn tới các bệnh về tinh thần hoặc thậm chí đe dọa tới tính mệnh nữa. Cần phải giải quyết triệt để những vấn đề như vậy.

Nếu gặp phải những hành động lạm dụng chức quyền như vậy, các bạn hãy nhanh chóng tư vấn với người phụ trách tại công ty hoặc với cấp trên đáng tin cậy để nhờ công ty can thiệp. Ngoài ra nếu công ty có công đoàn lao động thì cũng có thể tư vấn với công đoàn. Ngược lại, nếu thấy công ty không giải quyết, hoặc thấy khó có thể tư vấn với công ty, thì nên tới “Bộ phận tư vấn tổng hợp” của Cục Lao động tại các cơ quan chính quyền địa phương. Tại đây, bạn sẽ được tư vấn miễn phí, kể cả việc xin tư vấn匿 danh. Lưu ý, dịch vụ tư vấn này chỉ thực hiện bằng tiếng Nhật. Nên nếu bạn thấy không tự tin lắm với tiếng Nhật của mình, thì nên nhờ ai đó giỏi tiếng Nhật đi cùng để phiên dịch hộ.

○Dưới đây là trang chủ của Bộ phận tư vấn tổng hợp của các cơ quan chính quyền địa phương
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

Nguồn tham khảo: Cổng thông tin trên mạng của bộ Y tế và Phúc lợi “Hãy xóa bỏ hiện tượng lạm dụng chức quyền nơi làm việc và các đoàn thể hỗ trợ nơi làm việc”
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/index.html>

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>