


**JITCO**

## パワーハラスメント

性的な嫌がらせであるセクシャルハラスメント(通称セクハラ)対策は徐々に浸透しつつありますが、最近、職場では性別にかかわらず起こる嫌がらせとして、パワーハラスメント(通称パワハラ)が問題になっています。

パワーハラスメントとは、「他者に対して社会的地位・立場を利用し、職務とは直接関係のない、あるいは適切な限度を超えた嫌がらせの働きかけをし、それを執拗に繰り返すこと」です。

パワーハラスメント加害者には自覚が乏しいことが多いと言われています。仕事上の「指導」との違いを考える上でのポイントは、①人格攻撃かどうか②上司に相手への嫌悪感があるかどうか③傍若無人(威圧的)な言い方かどうか、などです。

では、パワーハラスメントに遭った場合どうすべきでしょうか。

パワーハラスメントを訴えた被害者に対して、社内の内部調査組織が機能せず、被害者の人権が加害者からの報復でかえって悪化する場合があります。そのような場合は、「都道府県労働局」の相談窓口にご相談することをお勧めします。

いずれにしても、被害者、加害者の当事者同士の口頭のやりとりは証拠が乏しいことがあります。そこで、被害者は、様子を録音すること以外でも、日記やメモをつけ、その現場を見ていた同僚の人数や名前などを記入しておくことも役に立ちます。体調をこわした場合には医者にかかれば記録にもなります。

上司が部下に対して命令したり、部下の失策を叱ったりすることは、本来問題を生じないはずですが、しかし、命令や叱責であっても、当然ながら、部下の人格や尊厳を傷つけてはならず、そのようなことまで上司に許されているはずはありません。

企業としては、個々の従業員の心のケアをし、上司が部下に対してどのように接するべきかという点についての指導や教育にも力をいれ、早期に問題を発見して対処することができるような体制作りも求められます。

またとない研修・技能実習が、パワハラで台無しにならないためにも、意に反する言動には、毅然と対処することが大事です。

**Quấy phá quyền lực.**

Việc đối phó với nạn quấy phá tình dục (gọi là Sekuhara) đang thâm dần thì gần đây lại nổi lên một nạn quấy phá khác tại nơi làm việc không liên quan đến giới tính, đó là quấy phá quyền lực (gọi là Pawaahara).

Quấy phá quyền lực (Power Harassment) là “dùng vị trí xã hội của mình, cố tình lặp lại nhiều lần hành vi quấy phá không liên quan đến công việc, hoặc làm người khác khó chịu vượt giới hạn bình thường.”

Thông thường người có hành vi quấy phá quyền lực không ý thức về điều đang làm. Một hành vi quấy phá quyền lực khác với việc “chỉ đạo” trong công việc ở những điểm như 1/ có tấn công vào nhân cách không, 2/ thủ trưởng có ghét nhân viên dưới quyền không, 3/ có dùng cách nói uy hiếp không, v.v...

Khi bị quấy phá quyền lực, phải làm như thế nào?

Nạn nhân bị quấy phá tố cáo, bộ phận điều tra trong hãng không làm đến nơi đến chốn thì ngược lại có thể làm cho sự việc trở nên xấu hơn do người tố cáo bị người quấy phá trả thù làm. Trong trường hợp này nạn nhân nên đến tư vấn ở Sở Lao động tỉnh.

Dù thế nào, việc nói qua nói lại giữa hai bên đương sự thường thiếu chứng cứ. Vì thế, người bị quấy phá ngoài việc ghi âm lại những câu nói, còn nên ghi nhật ký, ghi memo, ghi tên, số người đã chứng kiến câu chuyện, v.v.. để có thể làm bằng chứng sau này. Trường hợp vì bị quấy phá phải đi khám bác sĩ cũng nên ghi lại việc này.

Việc thủ trưởng ra lệnh hay la mắng nhân viên dưới quyền vốn không gây vấn đề. Tuy nhiên nếu việc ra lệnh hay la mắng này làm tổn thương đến nhân cách hay phẩm cách của nhân viên dưới quyền thì không thể chấp nhận được.

Về phía công ty, cần quan tâm đến từng nhân viên, chú ý giáo dục cách tiếp cận của thủ trưởng với nhân viên dưới quyền, có cơ chế phát hiện sớm và giải quyết vấn đề.

Để không làm hỏng việc tu nghiệp, thực tập quý giá, chúng ta cần kiên quyết đối phó với những hành vi và phát ngôn gây khó chịu.