

「職場いじめ」とその構造

嘘のような「いじめ実態」

数年前話題になった、神戸市立某小学校の4人の教員が20代の男性教員に対して激辛カレーを無理やり食べさせたり、暴行をふるったりしていた問題は、多くの方がご存じかと思います。調査委員会の報告によると、この他にも、「教室に養生テープで拘束して放置した」「プール清掃の際に、手足を持ってプールに放り投げた」「携帯電話のパスワードを勝手に入力して、被害教員が開こうとしても開けない状態にした」「日常的に、職員室において、被害教員の家族のプライベートに関する事項を、他の教職員に聞こえるような声で話した」等、その数は125にも及ぶとのこと。子供に「いじめはいけません」と教える立場にある大人がなぜこうした愚行を犯すのか。ここで注目すべきは、調査委員会が「教員みんながストレスをためていて、無意識にストレスのはけ口を求めていたとの意見を述べる教員もいた」と報告している点です。これは、「いじめは悪い」という「常識」が、単に、「理由もなく他人に危害を加えてはいけない」というレベルの認識に止まっていて、反対に、**仕方がない「理由」さえ認めれば、人はいくらでも残虐な行為に走るということの表れでもあります。**

「職があるだけマシ」ではない

これは、わが社も同じですが、「〇〇さんは仕事がサバけない」といった悪口が発せられ、一旦「仕事が出来ない人」会社に不利益をもたらす人」といった脳内変換がなされると、そこには、「〇〇さんは、ダメな人だから雑に扱っても問題ない」といった「空気」が出来上がります。その結果、たとえ本人が「暴言」や「暴力」を受けたとしても、周囲からは、「愛の鞭」として黙認されてしまうわけです。何ともおぞましい話ですが、**当然、その背景には、職場の要員が不十分で一人あたりの業務量が膨大になる、といった悪しき労働環境があります。**わが社においても、毎年、常軌を逸した人員削減が行われていますが、残った社員には、「雇用維持のために我慢なさい」と言わんばかりに、これまでにはなかった業務が次々と押しつけられます。当然、こうした理不尽に全ての社員が柔軟に適応できるはずがありません。先述した「教員いじめ事件」が対岸の火事ではないことはもちろん、教訓として覚えておかなければいけないのは、**過重労働による「ストレス」の矛先は、「労働者個人」であってはならないということです。**

おすすめの書籍

『大人のいじめ』

坂倉 昇平 著
講談社現代新書



様々な「職場いじめ」の実態を紹介し、その背景にある、「職場環境」について分析した良書です。

第 168 号

2022年 11月1日

発責 国労九州本部

博多区博多駅東3丁目9番3号

ニッコーハイツ1003号

JR 092-2075

NTT 092-483-1515



若い力