

## アメリカ企業の調査：約45%の人が上司によるいじめを経験

サンフランシスコに本拠をおく Employment Law Alliance が実施したいじめに関する調査によると、米国の職場でいじめがはびこっている。しかもほとんどのケースで管理職がいじめの当事者である。調査では約45%の人が上司にいじめられた経験があると回答している。ある記者はこの報告をみて、「小学校のいじめっ子がそのまま成長して管理職になり、そのままいじめを続けている」と皮肉っているが、人間いるところ、洋の東西を問わず、世代を超えていじめは存在するようだ。この調査は無作為抽出された米国人成人1000人を対象に電話で実施され、さらに534名のフルタイム、パートタイムの勤労者を対象に詳細なインタビューが行われた。調査を実施した Employment Law Alliance の代表は経営者がこの事実にもっと関心を持ち、状況改善に向けて対応すべきと述べるとともに、さもなければ将来、社員からの訴訟が増大すると警鐘を鳴らす。今回の調査における上司によるいじめの内容は次のとおり。

皮肉な(あざけり)冗談を言ったり、からかう	60%
同僚の前で、業績について批判する	59%
失礼な仕方で邪魔をする	58%
にらみつける	56%
どなる、声を荒げる	55%
目前にいるのに、いないかのように無視する	54%
個人的に侮辱する	50%
面と向かって、またはEメールによって嫌がらせをする	45%
噂を流したり、個人の秘密をばらす	40%
不適切な身体的接触をしてくる	17%
身体的な脅しをする	11%

Financial Week紙も9月10日号でこの調査を引用し、いじめに警鐘を鳴らす。会社がいじめを放置すると、離職者が増え結果として採用コスト増となる。精神的に病み欠勤者が増え生産性が低下する。社員からの訴訟に対するコストが増える。「あの会社ではいじめが多い」という評判は採用に悪影響を及ぼすと。

## 企業内のいじめにどう対応する？

アメリカにおいてセクハラに比べいじめへの取り組みは遅れており、反いじめの法律を制定している州はまだ限られている。しかし、人材マネジメント協会(SHRM)の白書は組織のトップがまず、いじめに適切に対応する組織風土を形成する必要があるとし、具体的には企業が次のような戦略を打ち出すことを勧めている。

- 1) いじめに反対する方針の確立：いじめを定義し、どのような言動が職場で容認され、されないかについて説明する。
- 2) 風土調査を実施：いじめの言動に関する事態を把握する。
- 3) いじめに関する報告、調査、および調停のプロセスを確立：管理職または同僚のいじめについて、社員の不満を処理する。



映画「ブラダを着た悪魔」から

- 4) 社員と管理職を対象にいじめに関してトレーニングを実施：組織の全員がプロフェッショナルとして、市民として正しい言動をとる義務があることを認識させる。また、新入社員オリエンテーションにおいて「会社はいじめに寛容でない」ことを強調する。

## 断固としたリーダーシップスタイルがいじめとなることも

Financial Week紙はメリル・ストリープが主演した映画「ブラダを着た悪魔」を引用している。早速レンタルDVDで鑑賞した。メリルが演じるファッション雑誌編集長ミランダはまさに専制君主。自分の才能に自信をもち、そして雑誌は彼女の才能でもって人気を維持し、業界に君臨する。彼女は外出からオフィスに戻るたびに、秘書のデスクの前を通り過ぎざま、コートやかばんを投げつけるようにそこに置く。挨拶ひとつない。また秘書からの質問を聞く姿勢も無く一方的に指示を出し続けるだけ。明らかに人格の無視であり、人間としてみれば極めて失礼な態度である。しかし有能編集長の超多忙さから致し方ないと思わせ、いい加減な態度批判を許さない雰囲気がかかっている。「組織的な権力のヒエラルキー、競争的な職場風土、および現代の企業社会に固有の自己防衛的な社員の精神構造などが、他者の人格を無視する環境を生み出し、ほかの状況では正しい言動をとるであろう上司をも、悪意的な言動に誘い込む。」(Hornstein)と、SHRMの白書はいじめの背景・原因を分析する。

## 編集後記

日本文化では、「怒鳴る、声を荒げる」「にらみつける」をはじめとするいじめの言動は、子供が成長する過程で、すなわち教師と生徒、父親と子供の関係においてあまりにも日常茶飯事として行われており、これらの言動を特に異常と思わない環境にあると思います。その延長線上で、職場において上司は「親心からの愛の鞭だ」と行為を正当化し、会社もこれらに寛容な態度を取って場合が多いと思います。

野尻