

花谷：職場におけるハラスメントの病理構造～自己愛的病理を有する行為者、集団化する同僚達、そして、沈黙する被害者～

<原著論文>

職場におけるハラスメントの病理構造 ～自己愛的病理を有する行為者、集団化する同僚達、そして、沈黙する被害者～

花 谷 隆 志
Hanatani Takashi

花谷心療内科クリニック

要約

人間には多様性があることから差別意識が万人に生じる可能性がある一方で、ほとんどの者は、誰かを差別し虐めないという理性的で道徳的な選択をおこなう。しかし、病的自己愛性を有するハラスメントの行為者には、道徳的原則を無視してでも誰かの感情を台無しにしたくなる行動特性がある。また、周囲の同僚達には、優位な立場を持つハラスメントの行為者から自分がターゲットにされないために、行為者に従属して加担するか、あるいは、口を閉ざしておくしか選択肢は残されていない。こうして、職場でのハラスメントは集団化し、第三者からは確認ができない虐めの構造が職場内で出来上がる。そして、厚労省の統計によると、被害者の約半数は、何も対処できないまま泣き寝入りしている。ハラスメントの行為者を支持するような職場特性がある場合、被害者の自覚する憤りは、自殺などの事件へと繋がることも有り得る。このような不幸なハラスメントが起きない健全で価値のある会社であるために、事業者は利益や競争だけを追求するのではなく、労働者が仕事を通じて自己効力感を得るような、労務管理システムを運用させる必要がある。

キーワード：ハラスメント、虐め、職場、自己愛性、集団化

I. はじめに

世の中では、ついうっかり口にした悪意の無い失言によって、相手を不愉快にさせてしまった状況がハラスメントだと認識されている向きがある。たしかに、「あなたの言動はハラスメントだ」と、職場の誰かから不意打ちを食らわないためには、どこまでがコミュニケーション上許容範囲で、どこからがハラスメントなのか、定義を明確に学んでおかないと落ち着いた職場もあるだろう。特に、人事考課がマイナス査定で決まる企業では、ハラスメントの冤罪さえ許されないから

だ。ところが、ハラスメントの本質は、定義で箇条書きにできるような明確なものではない。第三者が客観的に見たとしても、そこにハラスメントが存在するのさえ判断できない事象に、その本質がある。では、何が、それはハラスメントであると証明してくれるのだろうか。この難題に対し、イルゴイエンヌ(1999, 2003)は行為者の特性にスポットライトを当て、精神科の専門用語をもちいずに説明をおこなった。そして、その著書は世界的ベストセラーとなった。病的自己愛性を有する行為者による恣意的意図の存在が、ハラスメント存在の証明となり得ることを、彼

女の著書を読めば誰でも理解できたからである。ハラスメントの有無を決定づけるのは、誰かの感情を台無しにせずにはいられないという恣意的意図である。ターゲットの感情を台無しにするためには、ハラスメントの定義に留意する必要はない。ターゲットの心性を利用し、罪悪感を自覚させ、さらには、職場の同僚達を巻き込み、それとなくターゲットを孤立させれば十分である。ターゲットは悲嘆にくれ、ハラスメントの行為者は相対的に万能感を自覚することができる。巧妙な対人操作技法によって、ターゲットから「あなたの言動はハラスメントだ」と反撃されることも無ければ、第三者からハラスメントの指摘を受けるリスクも殆ど無い。こうして、外部から客観的に確認困難で、悪質なハラスメントの構造が、職場内で構築されていくのである。

Ⅱ. 自己愛的病理に基づく ハラスメント行為

マスターソン (1990、2007) は、自己愛性パーソナリティ障害について、自己表象と対象表象の融合が特徴的な病理であるとして説明している。すなわち、理想的自己像を維持するためには、目の前の現実が、常にハラスメントの行為者の理想に寄り添わなければならない。しかし、現実には、そう甘いものではなく、能力の高い誰かの後塵を拝したり、仕事で実績を出せなかったりすることが往々にしてある。その際、行為者は自分の理想に寄り添わない現実には憤怒し、その怒りを誰かに向け、ターゲットの感情を台無しにした時の破壊的万能感でしか充足する術が無い。ウルフ (2001) が述べたとおり、自己愛憤怒は、競争原理や自己防衛に基づくものでなく、釈明不能の羞恥や羨望によって起きているため、とにかく何処かの誰かをメチャクチャにしてしまわないと怒りが収まらない。感情的に怒る必要はなく、誰かを最低の気分にさせ

るだけでよい。例えば、自分の言動はターゲットの為であるかのような体裁を整えることで、ターゲットの罪悪感を引き出すことも可能であり、さらに同僚達が口をつぐめば、ハラスメントなど存在しなかったことにすることができる。ハラスメントの行為者は、このような、巧妙な対人操作技法に秀でている。行政が用意したハラスメントの定義に当てはまらなければ、それはハラスメントではないとの独自の解釈により、定義の存在は行為者にとって都合な場合もあるかもしれない。病的な自己愛性格者による職場のハラスメントは、それほど巧妙で、第三者から確認し難い事象なのである。

Ⅲ. 職業能力の高い ハラスメントの行為者

業務遂行に自負の有るハラスメントの行為者にとって、仕事で理想的業績を実現させることは容易い。少なくとも行為者自身は、そう自覚しているだろう。しかし、現実が理想通りである事を実感するには、それだけでは足りない。真の意味で現実が理想に寄り添っている為には、自分が成し得た成果を称賛する者達の存在が不可欠であり、称賛者を鏡映的に確認することで初めて満足な状況が出来上がる。すなわち、ハラスメントとは、行為者の周囲に称賛者が集まり、集団化するような事象なのである。集団化すれば、行為者の、職場での優位性も更に高まる。それは、いわゆる“お山の大将”が、“取り巻き”とつるむ状況に似ているかもしれない。ある自己愛的病理を持った患者は、専門分野の研究において極めて優れており、大きな学会で表彰されるような業績も残していた。ある日、その患者は、学会で他の研究者が弟子達を引き連れているのを目の当たりにし、羨望を自覚した結果、精神不調が出現した。そして、産業界である筆者に対し、「不調回復のために、

若い研究者を指導する仕事を自分に与えるべきだ」との主張を始めた。この患者は、自分に必要なものが何であるのかを知ってはいたのだが、会社では優位性も、後輩からの尊敬も得ていなかったのである。筆者がこの要求を拒否したところ、患者は怒りを露わにした。

このような病的自己愛性を持った行為者のターゲットとなる被害者は、行為者に羨望を自覚させる者、言い換えると、行為者に無い美点を有する人物になる。そのターゲットは、もしかすると対象愛に溢れており、誰かから見ても善人であり、それゆえ、多くの人々から愛されているかもしれない。そして、病的自己愛性を有するハラスメントの行為者は、自分には無い、それらの美点に対し羨望を抱いた結果、攻撃対象として怒りを自覚する。この種の行為者は知的に有能であるので、行政が用意したハラスメントの定義に抵触しないよう、慎重にハラスメントがおこなわれているだろう。手段としては、善人であるターゲットの、その善人である部分を利用すれば効果的である。筆者が産業医として関与した別のケースでは、ハラスメントの行為者は、ターゲットの業務遂行能力に関し重箱の隅をつつくような攻撃を、冷静かつ慎重に仕掛け、ターゲットが自責的に謝罪を繰り返すという事態が起こっていた。そして、その善人ぶりが更に行為者の羨望に火を点け、ターゲットが無能であることを役員達へメールしたことで事案化した。しかし、役員達の誰も、そこでハラスメントが起きていることに気付いてはいなかったのである。

では、“取り巻き”にならなかった同僚達は、ハラスメントの存在に気付いていないのだろうか。実は、同僚達はみな、悪意の存在に気付いている。イルゴイエンヌによれば、ハラスメントの周囲にいる人々の選択肢は3つある。一つ目は、そのような行為は止めるべきだとの正しい意見を主張すること

なのだが、主張した自分がターゲットにされる可能性が多分にある。二つ目は、ハラスメント行為に加担するという選択肢である。そして、三つめが、仲間外れを恐れて集団の状況に従うという選択肢であり、多くの同僚達は口を閉ざして見て見ぬふりをするようになる。その結果、上記の事例のように、外部の第三者からハラスメントの存在が見えなくなってしまうのである。

IV. 職業能力に自信の無い ハラスメントの行為者

たとえ職場で優位性を持っていたとしても、病的な自己愛性格者に能力が無ければ、理想的自己イメージと現実とは融合してくれず、苦悩と憤怒にまみれる結果となる。それを回避すべく、ハラスメントの行為者は自分の周囲に有能な従属者たちを集めて、あたかも自分が有能であるかのように見せかけようとする。このようなハラスメントの行為者は、他人から見下されることを恐れ、また、見下されたと自覚しやすいことから、常に誰かの不満や悪口を呟いているだろう。行為者は、有能な他者に羨望を自覚し、自分に寄り添わない現実には怒りを抱いている。

ターゲットとなる者は、行為者に従属しない職業能力の高い労働者である。このような人物は、行為者に羨望と怒りを生み出しやすい。あるいは、もしかすると、行為者に歯向かってくるリスクの少ない、自己主張の乏しい者がターゲットとされる場合もある。何らかの理由で、職場で浮いた存在の労働者もターゲットにされやすい。その行為者は、ターゲットに定めた人物を、意図的ではないように見せかけて孤立させる。例えば、ターゲットが誰かに仕事の手続きを尋ねると、同僚達がみな不快な態度をとるように仕向けられ、ターゲットを精神的に追い詰めるには有効だろう。ちょっとした悪口を流言する手法

で、それは、いとも簡単に可能となる。そして、このような手法が長期的に蔓延している職場では、同僚達は自分がターゲットにされないために、やはり口を閉ざして遣り過ごすことを選択する。誰かがターゲットにいる間は、少なくとも自分がターゲットになるリスクが少ないからだ。ある事例では、ハラスメントの行為者である上司が、産業医である筆者のもとに、精神不調を起している部下が如何に不真面目な人物であるかを陳情に来るといふ出来事があった。それは、産業医を操作してハラスメントを完成させようとする試みだったようだが、陳情内容の矛盾点を指摘すると、その上司は怒り出し、よく分からない主観を並べ立て始めた。そして、数か月後、その精神不調を起こした部下が自主退職し、初めてハラスメントの存在が明るみに出た。

V. 労務システムにより正当化されている ハラスメントの行為者

多くの事業者は法令を遵守し労働者を大切にしているが、そうではない会社も存在している。また、特定の業種、例えば医療関係や土木建築関係など、法令を遵守し難い仕事があることも否定できない。経営者の知識やモラルに問題がある場合も、精神科臨床をしていけば、時として見受けられる。そこでは、長時間労働のうで実績を出すことを、暗黙のルールのもとで求められているかもしれない。また、経営者が非常識な競争原理を労働者に与えて、利益を生み出そうとしていることもある。あるいは、経営上の都合により最低限のマンパワーで、休日も無く、業務を運用している職場ということもあり得る。そのような会社では、経済状況が悪く、管理職に教育を与えていないことが普通であり、労働環境に悪循環をもたらしている。そして、その中で実績を出している行為者のハラスメントを、会社の労務システムが正当化してしま

うという事態が起こり得る。例えば、ある労働者が過酷な長時間労働によって精神不調に陥ったとする。もし、その労働者が精神科で診断書を発行され休職すると、会社の労務システムを乱したという大罪が休職者に課せられてしまうのである。その分の労働を負担し、職場を維持していた誰かが病的自己愛性を有する場合、当然のように休職していた労働者をターゲットにしてハラスメントを実行する。しかし、職場は、そのハラスメントの行為者を支持し、休職したターゲットを悪者と認識するだろう。復職した労働者を、上司が徹底して無視するような事例は、まだましな方かもしれない。ある症例では、主治医である筆者が傷病手当意見書を書くなり、すなわち、労働災害ではないと証明された途端、手当から多額の社会保障費を差し引き、生活できないような金額しか支給しなかった会社があった。そこには、休職した労働者に対する、まるで見せしめであるかのような、会社の悪意が存在していた。その際、ターゲットの患者が自覚した理不尽さは極めて大きく、自殺念慮にまで至った。この症例では幸いにも支援者の救済により、転職して会社ぐるみのハラスメントを克服したのであるが、同種のハラスメントでは、ターゲットとなった被害者は遣り場のない憤りを自覚しており、大きな事件化を招く危険性を秘めている。

VI. ハラスメントを許さない 健全な職場風土

トゥエンギとキャンベル (2011) によると、アメリカ合衆国における自己愛性パーソナリティ障害の有病率は6.2%も有り、実に16人に一人の割合で存在することになる。言い換えるなら、自己愛性パーソナリティ障害を有する者による職場のハラスメントは高確率で起こり得るものと認識しておくべきだろう。そして、事業者は、そのような病的自

己愛性を有する者にハラスメントの実行を選択させないよう管理しなければならない。飴と鞭をもちいた成果主義の職場では、大きな不祥事が多発し、結果的に利益を生まない事はよく知られている。ホロウィッツ (2015) は、利益を生む健全な職場では、労働者が自分の仕事に集中し、「その仕事をやり遂げれば、自分自身にも会社にも良いことが起こると信じている」と述べている。ピンク (2010) は、「自分の仕事が自身の利益を超えて役に立っている」という情報の重要性を指摘している。すなわち、仕事における自律性や熟達の自覚と共に、『大きな世界で自分が役に立っている』感覚が、労働者のモチベーションを高め、かつ、職場を健全に維持する。このような、労働者が仕事に深くエンゲージした状態を、チクセントミハイ (2010) は“フロー”と呼んでいる。そのために、事業者は、管理者を含む労働者に対し、教育と個人面接を繰り返す努力をおこなわなければならない。“フロー”のような感覚を全ての労働者が自覚することができれば、たとえ病的自己愛性を有する労働者が存在したとしても、ハラスメントを実行する必要が無くなる。さらに、仕事と深くエンゲージした同僚達は、ハラスメントの存在を許さないだろう。行為者のハラスメントに口を閉ざす者は、そこには誰もいない。当然の結論ではあるのだが、労働者はハラスメントという手段ではなく、労働そのものにより幸福になるべきである。

引用文献

- 1) アーネスト・S・ウルフ (2001). 自己心理学入門－コフト理論の実践. 金剛出版
- 2) ジェームス・F・マスターソン (2007). パーソナリティ障害. 星和書店
- 3) ジェームス・F・マスターソン (1990). 自己愛と境界例 発達理論に基づく統合的アプローチ. 星和書店

- 4) ジーン・M・トゥエンギ & W・キース・キャンベル (2011). 自己愛過剰社会. 河出書房新社
- 5) ダニエル・ピンク (2010). モチベーション3.0 持続する「やる気!」をいかに引き出すか. 講談社
- 6) ベン・ホロウィッツ (2015). ハード・シングス. 日経BP社
- 7) マリー＝フランス・イルゴイエヌ (1999). モラル・ハラスメント一人を傷つけずにはいられない. 紀伊國屋書店
- 8) マリー＝フランス・イルゴイエヌ (2003). モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする. 紀伊國屋書店
- 9) ミハイ・チクセントミハイ (2010). フロー体験入門－楽しみと創造の心理学. 世界思想社

Pathological Structure of Workplace Harassment

– Harassers with Pathological Narcissism, Grouping Co-workers, and Silent Victims –

Takashi Hanatani

abstract

Human diversity may lead to the widespread development of discriminatory attitudes. On the other hand, most people do not discriminate against or bully anyone as a rational and moral choice. However, those with pathological narcissism who commit harassment are characterized by behaviors, such as desiring to spoil others' emotions in violation of moral principles. Not to be targeted by harassers in a position of superiority, co-workers have no choice but to become subordinate as harassment supporters, or keep silent. Thus, workplace harassment is based on grouping and structuring for bullying behind third-party screens. According to statistical data from the Ministry of Health, Labour, and Welfare, nearly half of harassment victims have no measures to resolve such a situation, and remain silent. If there are harassment supporters in the workplace, the victim's subjective indignation may lead to a contingent event, such as suicide. To maintain a healthy and valuable company without such unfortunate harassment, employers should appropriately operate their labor management systems to enhance employees' self-efficacy through work, rather than simply seeking profits and competitiveness.

Keywords: harassment, bullying, workplace, narcissism, grouping