

＜関西福祉科学大学EAP研究所 第14回「こころの健康と経営戦略」フォーラム原稿＞

ハラスメントの構造を俯瞰する ～自己愛的加害者と、その意に従属する同僚達、そして自責観念に陥る被害者～

花 谷 隆 志
Hanatani Takashi

花谷心療内科クリニック

I. ハラスメントの行為者は、加害者であることを自覚していない

ハラスメントの行為者は『自己愛性』という、やっかいな病理を抱えている。対象愛の能力が希薄で罪悪感を自覚し難いことから、行為に歯止めがきかないという病理責任があるだけではない。その病理には、理想的自己像に現実が寄り添わないと、自動的に怒りや恐怖を自覚してしまうというところに、最大の悪質さがある。例えば、実績を出せていないと自覚した管理職や、力が認められていないと自覚した権威的人物、そして、上司から評価されていないと感じた部下（部下が上司を攻撃することは普通に有り得る）のような場合であっても、ターゲットの感情を台無しにすることで、代償的に自己効力感を得ようとしてハラスメントをおこなうだろう。そうすれば、怒りや恐怖を解消し、自分には力が有ることを実感できるのである。知能犯的なハラスメントの行為者であれば、それを教育や指導という体裁、あるいは、「あなたのために言っているのだ」という綺麗な建前で本意を覆い隠して、ハラスメントなど存在していないことにする技法は日常的にもちいている。また、自己愛の病理を抱えた者ほど、理想的自己像が得られない葛藤状況下で、「私は被害者だ」とアピールするため、いったい誰がハラスメントの行為者で、誰が被害者な

のか、判別し難くなってしまいうことも見受けられる。

1. 自己陶醉型ナルシシスト

このタイプの行為者は、自分を超えて成長する対象を恐れ、攻撃する。すなわち、有能で魅力がある対象者、言い換えるなら、ハラスメントの行為者に無い能力の高さが仇になった人物がターゲットとなる。このタイプの行為者は、高度に知的で、かつ、仕事においてはそつなく有能であることから、洗練された仕事を達成するために他者の能力をそれほど必要とはしない。そのため、職業的能力が乏しかったとしても自身の意に従属する者達、いわゆる称賛者の群れを、自分の周囲に置きたがるだろう。

2. 劣等感自覚型ナルシシスト

自分が見下されているとの恐れを自覚し、ターゲットを攻撃することで安心を得ようとするハラスメントの行為者である。このような行為者は、職業的能力に自信の無い者がほとんどであり、いつも自己愛憤怒を起しがちである。分かりやすく言えば、常に感情的になって誰かを批判していないと気が済まないようなナルシシストである。このタイプの行為者は、有能な他者の能力を道具のように利用して、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だろう。従属する知

的な部下達で周囲をかためているケースもあれば、少数の茶坊主を引き連れている場合もある。そして、道具になり得ない者に対して怒りや恐れを自覚した行為者は、その人物をターゲットに定めてしまうことになる。

Ⅱ. ハラスメントのターゲットにされた者は、被害者であることを自覚していない

被害者がターゲットにされる理由は、人間に多様性が存在する限り、いくらでも用意することが可能である。性格、容姿、出身、職種、そして、知能は良すぎても悪くても、ターゲットにされる理由となる。被害者に、被害者となった責任は存在しないとされているが、もし被害者にも病理責任があると仮定したならば、『自分が被害者であることを認識していなかった』ことが責任なのかもしれない。

1. 自己洞察型ターゲット

出来事には合理的理由があると確信しているため、その責任の所在を自身に求めてしまうタイプのターゲットである。職業場面で最も目にするターゲットが、このような人物であるかもしれない。人柄が良く、善良で、正直であるために、あるいは、知的能力が高過ぎていることから、ハラスメントの行為者の内面に羨望を生み出す。行為者の内面に芽生えた羨望は、陰性感情を次第に増幅させ、ターゲットの感情を台無しにせずにはいられなくなってしまうだろう。人間関係で軋轢を好まない性質も、ハラスメントの行為者にとって恰好のターゲット選定理由となる。しかし、このタイプのターゲットは、行為者のハラスメントを悪意とは解釈しない。「その言動は理由があつてのことで、きっと自分に何らかの問題があるのだろう」と内省する。そして、ハラスメントの行為者が用意した綺

麗なベールとの相乗効果で、ハラスメントの存在そのものが曖昧になっていく。

2. 穏忍緘黙型ターゲット

成育歴の経験から、虐待や侮辱に対処する手段として、耐えることが最善であることを学んできた者達である。それは、両親からの否定的メッセージを含んだコミュニケーションの積み重ねかもしれないし、学校で虐めを受けた体験かもしれない。学校での虐めの加害者が先生のお気に入りの生徒であった場合、それは比較的好くあるケースなのだが、最悪である。その場合、救済は存在せず、抵抗すれば事態は悪化する。そして、自分は弱者であることを認めながら、耐えて穏便に遣り過ごすことが、社会行動様式のスタンダードとなってしまう。時には、「ごめんなさい」が、挨拶替わりの口癖となってしまうターゲットさえ存在する。

3. コロンバイン型ターゲット

自分が虐められていること、そして、負け犬に成り果てたことを自覚しているが、やはり、被害者であるとは理解していない。このタイプが成立するには、ハラスメントの行為者が職場の人気者であること、すなわち、社会的多数から支持を得ている人物が加害者であるような特殊性が必要とされる。ターゲットとなった人物は、ハラスメントの行為者と従属者達に対し「やつらを殺すことは簡単だ」と考え、抹殺すべき人物と、生かしておいてやる人物とを時間をかけて、慎重かつ綿密に分別している。その計画の多くは実行されないのかもしれないが、ターゲットを絶望へと追い込む状況に至らしめた場合、事件化することも有り得る。

うとは考えないであろう。

Ⅲ. 行為の周囲にいる者達は、ハラスメントの存在を認識しながら集団化を形成する

人間は、その集団の中で優劣を自覚する。そして、“自分が最低”にだけは、絶対になりたくない。目の前でハラスメントが行為されている時、自分が最低の存在になってしまうことを予期し、恐怖を自覚した者たちは、既に存在するターゲットを静観し放置しておくか、もしくは、ハラスメントの行為者に加担することが最善策となり得る。その後、ハラスメントの集団化が進行すると、その場でハラスメントが行われていたのか、行われていなかったのか、実態の確認が困難とさえなってしまうかもしれない。ただ、言えることは、集団化したハラスメントのメンバーそれぞれは、ハラスメントの存在を確実に認識しつつ、罪悪感の自覚は各自によって異なるということである。

Ⅳ. 思い遣りと支え合いが職場の絶対的ルールであるならば、ハラスメント行為は価値を失う

労働者に競争を促し、優劣を競わせる職場では、必ずハラスメントが発生する。事業は、利益が有って初めて価値があると思われがちだが、そこで働く労働者が幸せでなければ、いずれ綻びが生じる。また、会社が教育を怠れば、管理者の権力は労働者のためのものではなく、管理者のものになってしまう。そして、権威は、多様な労働者をまとめるために存在するという意義を失い、ナルシシストが自己愛に浸るための道具となり果てる。

もし、事業主が、会社の利益と共に、労働者が豊かな人生を送ることを願い、思い遣りと支え合いが絶対的原則として社内風土に根付くことが可能であったならば、自己愛性の病理を持つ者は、ハラスメントを実行しよ