

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 2 0
April
Vol. 75, No. 4



特集

いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界

職場のいじめ・暴力・ハラスメント対策の課題と国際動向／津野香奈美

医療と在宅の現場における暴力・ハラスメント対策／三木明子

ジェンダー・ハラスメント／中野麻美

公務職場のパワハラ対策一問われる実効性／金子雅臣

精神障害労災認定事案に見るいじめ・ハラスメントと防止対策への視点／木内敬太・吉川 徹

感情労働とカスタマーハラスメント防止対策—感情労働者保護の課題／大島秀利

ハラスメントのない芸能界のために—ハラスメント実態と雇用類似の働き方保護の課題／森崎めぐみ

巻頭言

いじめっ子をつくらない
学校風土
中村和子

セミナー 再録

誰もが生き生きと働ける
社会を創る(上)
村木厚子

連載

Between④
高見晴恵

労働の科学

2020
April
Vol. 75 No. 4

巻頭言

俯瞰 (ふかん)

いじめっ子をつくらない学校風土

1

中村 和子 [オフィスEEE (Equity/Empowerment/Esteem) 代表]

作品 Between Sky and Earth : 高見 晴恵

素材 : 綿布

1997年7月25日~8月17日

オーヴェルガーデン・コペンハーゲン/デンマーク

Overgaden・Copenhagen

撮影 ベント・リベルグ

表紙デザイン : 大西 文子



いじめ・暴力・ハラスメントのない 仕事の世界

職場のいじめ・暴力・ハラスメント対策の課題と国際動向

..... [神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科] 津野 香奈美 4

医療と在宅の現場における暴力・ハラスメント対策

..... [関西医科大学看護学部・看護学研究科] 三木 明子 9

ジェンダー・ハラスメント

..... [弁護士法人りべるて・えがりて法律事務所] 中野 麻美 14

公務職場のパワハラ対策

問われる実効性

..... [職場のハラスメント研究所] 金子 雅臣 18

精神障害の労災認定事案に見る いじめ・ハラスメントと防止対策への視点

..... [独立行政法人 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所] 木内 敬太, 吉川 徹 24

感情労働とカスタマーハラスメント防止対策

感情労働者保護の課題

..... [毎日新聞福井支局敦賀駐在 (原発担当)] 大島 秀利 29

ハラスメントのない芸能界のために

フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態と雇用類似の働き方に関する保護の課題

..... [協同組合日本俳優連合 国際事業部長] 森崎 めぐみ 34

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 16 [見る・活動] (111)	長須 美和子 口絵
-----------------------------------	-----------------

Series

大原記念労働科学研究所セミナー再録 4 誰もが生き生きと働ける社会を創る (上)	村木 厚子 40
労研アーカイブを読む (54) 労働代謝と労働量算定 産業現場の労働の実態を明らかに	岸田 孝弥 46
凡夫の安全衛生記 (40) 「求めるだけでなく」監督者への期待	福成 雄三 52

Column

Between (4) 「木」について	高見 晴恵 55
BOOKS 『健康教育・労働衛生教育 65選』 産業医・産業保健スタッフにとって健康教育の最高のネタ本	福田 吉治 56
『海で働き、海で生きる』 制約下で日々の生活を営み、危機対応を考えて貫徹する仕事	大神 あゆみ 57
労働科学のページ 60
次号予定・編集雑記 64

いじめっ子をつくらない学校風土

中村 和子

「支配とコントロール」あまり意識しない言葉ではあるが、暴力の根源だ。

人は「誰かを思う通りにしたい」「自分の言うとおりにさせたい」という考えを持つことがある。それは自分に自信がなかったり、十分な満足を得ていなかったり、自分の価値を見出せないとき他者への攻撃性が生まれやすいといわれている。人は他者を支配しコントロールするとき、無意識下で自己有用感を感じる。会議で自分の意見がおつたとか、私たちは小さな達成感や自己有用感を持たないだろうか。しかしこの自己有用感が暴走する時がある。それが暴力である。いじめっ子は、この自己有用感を求めているのではないだろうか。いじめっ子がいなければいじめは起きない。いじめっ子を生まないことが最大のいじめ対策だと思う。

ところが残念なことに、学校は教師による「支配とコントロール」システムで運営されるものだ。そうでないと目的が達成できない。このシステムがダメとは言わないが、リスクがある。

学校は正しいことを教え、正しくないことをなおすところだ。同調性の強いところでもある。つまり教師は間違いを指摘し、なおさせ、みんなといっしょにできることを求める。○か×か、みんなと同じことができるかできないか、無意識に子どもたちに伝わってしまう価値観が

ある。当たり前なこととして善意ですりこまれる。そうなると、正しくない行動をする子、同調性の低い子は排除していいと考えても仕方がない。教師のやることをまねているだけで、これが学校文化が持つリスクだ。

支配とコントロールが生み出す排除の文化は容易にいじめっ子を生んでしまう。なぜかという点、子どもは学校や家庭でさまざまなストレスをためているからだ。日本の子どもたちの自尊心は、世界に類を見ないほど低い。そういう状況にある子が、友だちを排除することで自己有用感を得ようとしてもおかしくない。しかも先生もしているから、いじめっ子は悪いことをしている意識が低い。だから教師はこのリスクを認識し、安易な評価ダメ出しに気を付けないといけない。自分の価値観、行動は大きな影響力がある。

リスクを回避するためには、子どもの自尊心に焦点を当てていくしかない。自尊心育成の取り組みについては拙稿に詳しく書いているが、主体者にさせることも大事だと思っている。

例えば宿題をしてこない子を注意し続けても改善しない。教師が×だと言わないうで「提出できていない自分をどう思うか」と問いかけ、問題の主体者にさせる。この問いかけは、子どもを主体者にするだけでなく自己決定を促す。自己決定力



なかむら かずこ
オフィスE/E(Equity/Engagement/ Esteem)代表

男女共同参画アドバイザー
男女共同参画、いじめ防止、子育て等の分野で活動。小学校と自治勤務、小学校長を経て、定年退職後、現職。
主な著作

- ・「いじめ等防止条例で人権を尊重するまちづくり」『労働の科学』66巻10号、2011年。
- ・「いじめ」と「体罰」その現状と対応（共著）金子書房、2014年。

は自尊心に直結している。教師の評価だけで自己決定力を育むのは難しい。友だちとトラブルをよく起こしていた

Aさんは、この「問いかけ」で落ち着いて問題を整理できるようになった。そうなるかどうかわからないが、肯定されるなかで変容は、容易になった。Aさんは、本当はどうしたいのか、そのために自分はどう行動するかまで考えられるようになった。

会社や家庭でも「支配とコントロール」が暴走することで暴力が起きる。暴力を生まない風土をつくるのは大人の責任だ。

