**パワーハラスメントをなくすために－学校におけるいじめ問題からの示唆**

2018年5月1日　小林

目次

1 はじめに－パワーハラスメントと学校のいじめ

2 学校におけるいじめ問題からの示唆

　2.1 いじめの分類

2.1.1 行為類型と分類

2.1.2 いじめの分類

　2.2 いじめの四層構造

　2.3 いじめと規範意識

　2.4 社会現象としてのいじめ

　2.5 いじめと全体主義

　2.6 いじめへの対応

　　2.6.1 非行・犯罪行為

　　2.6.2 マニュアル化

　　2.6.3 総合的な対策

3 まとめ－パワーハラスメントをなくすために

1. **はじめに－パワーハラスメントと学校のいじめ**

筆者は、学校におけるいじめ問題に関する教育学者等の学説・見解は、企業におけるパワーハラスメント対策の検討にあたり有意義な示唆を与えてくれるのではないかと考えており、本稿では当該学説・見解を紹介しつつ、それがパワーハラスメント対策の検討においてどのような示唆を与えてくれるのかを明らかにしていく。

パワーハラスメントとは、厚生労働省の定義によれば、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」といわれている。パワーハラスメントに該当する典型的な行為として、厚生労働省は以下の6類型を提示している。(1)身体的な攻撃、(2)精神的な攻撃、(3)人間関係からの切り離し、(4)過大な要求、(5)過小な要求、(6)個の侵害である。このような行為が上司としての地位・権限を背景にして部下にたいしておこなわれるのである。

一方、文部科学省の定義によれば、学校における「いじめ」は、「当該児童生徒が、一定の人間関係のある者から、心理的、物理的な攻撃を受けたことにより、精神的な苦痛を感じているもの」といわれている。

パワーハラスメントの6類型といじめの定義を比較すると、両者は多くの点で共通項をもっていることがわかる。

パワーハラスメントといじめという行為を、企業という組織そして学校という組織の観点から見ると、いずれも組織内の人間集団の中で発生するものである。組織の性質は異なるとはいえ、この共通項はパワーハラスメントと学校におけるいじめの本質的な部分での共通性を示しているように思われる。

このように見ると、いじめ問題についての教育学者等の学説・見解は、企業におけるパワーハラスメント対策を検討するうえで有意義な示唆を与えてくれるのではないかと思われるのである。

1. **学校におけるいじめ問題からの示唆**

教育現場におけるいじめが教育問題として教育関係者やマスコミ等の関心を集めはじめたのは、1970年代後半から1980年代前半にかけてといわれている[[1]](#footnote-1)。これ以降、教育学者や教師、教育行政関係者、ジャーナリスト等により学校におけるいじめ問題は多角的に研究されており、現在までの約四十年間に膨大な研究の蓄積がなされている。もとよりこの研究の蓄積すべてをここで網羅することはできないが、主な書籍からパワーハラスメント問題を考えるうえで参考になると思われる学説・見解を以下に紹介し、それとともに、これらの学説・見解がどのような示唆を与えてくれるのか筆者の考えを示していく。

* 1. **いじめの分類**
		1. **行為類型と分類**

いじめの分類に入るまえに、分類と行為類型のちがいを確認しておこう。

上記において厚生労働省のパワーハラスメントに該当する6類型を提示してあるが、これはパワーハラスメントの行為類型であり、パワーハラスメントの分類ではない。たとえば刑法犯を例にして説明すると、殺人、強盗、傷害、暴行はそれぞれ行為類型を示しているものであり、その行為類型に該当すれば犯罪になることがわかる。詐欺や背任、横領なども同様である。分類についても、刑法犯を例にすれば、殺人、強盗、傷害、暴行は粗暴犯と分類することが可能であり、詐欺や背任、横領は知能犯と分類することが可能である。ただし、分類は何のために分類するのかという前提となる目的のためにするものであり、分類の目的が異なれば分類のし方も異なってくる。たとえば、オレオレ詐欺や振り込め詐欺は、詐欺という行為類型を細分化したうえで特殊詐欺という名称で分類している。特殊詐欺という分類をすることで、その捜査体制、捜査手法、防犯活動などを特殊詐欺に特化したものにすることが可能になる。オレオレ詐欺や振り込め詐欺という問題を解決する目的からなされた分類ということができるだろう。

* + 1. **いじめの分類**

いじめは、さまざまな形で発生している。物理的な暴力もあれば言葉での暴力もある。無視や仲間はずれなどコミュニケーションを拒絶・遮断する行為もいじめにあたる。言葉での暴力や無視、仲間はずれがスマートフォン等を介してネットワーク空間でおこなわれることもある。このように、さまざまな形で発生しているいじめの原因をさぐり、その対策を検討する場合、いじめを分類し整理することが、原因探求と対策検討のスタートラインである。いじめの分類をいくつか見ていこう。

一つ目は、内藤朝雄・明治大学専任講師によるものであり[[2]](#footnote-2)、(1)暴力系のいじめ（暴行、恐喝等）と(2)コミュニケーション操作系のいじめ（無視、仲間はずれ、悪口、靴をかくす、等）に分類している。内藤は、暴力系のいじめは非行・犯罪行為であり、いじめと呼ぶべきではないと主張している。

二つ目は、今津孝次郎・名古屋大学教授によるものであり[[3]](#footnote-3)、(1)排除のいじめ（無視、悪口、靴をかくす、等）と(2)拘束のいじめ（グループに入れて暴力を加えカネを巻き上げる等）に分類している。グループからの排除とグループ内への拘束は、逆方向の力の作用によるいじめである。単にいじめとしてとしてひとくくりにしていては、適切な原因究明・対策検討は困難であることがわかる。

三つ目は、河村茂雄・早稲田大学教授による分類であり[[4]](#footnote-4)、(1)人間関係の軋轢タイプ（個人的な反感・嫉妬など人間関係の摩擦から生じるもの）、(2)遊びタイプ（加害意識が希薄で始まり、面白半分・からかいがエスカレートしていったもの）、(3)非行タイプ（暴力、恐喝等）に分類している。教師による加害児童・生徒への注意・指導のし方は、この分類におうじて当然異なってこなければならない。人間関係の軋轢タイプのいじめについて、単に「いじめはダメ」という注意・指導をしていたのでは、人間関係の軋轢という根本原因を解決していないため、いじめは再発する可能性が高いであろう。遊びタイプのいじめについては、加害生徒は「単に遊んでいただけなのに」といじめをしていたという自覚を持てず、したがって注意・指導の効果はあまり期待できないのであろう。

筆者はいじめの分類をすべて把握していないが、上記の三件以外にも別の分類のし方はある。これは、いじめ問題へアプローチするためには、いじめの分類がいかに大切かを物語っているのではないだろうか。ところが、パワーハラスメントに目を転ずると状況はまったく異なるのである。コンプライアンス関係の実務家や研究者の書いたコンプライアンス実務書[[5]](#footnote-5)において、パワーハラスメントの分類は見たことがない。パワーハラスメントに該当する行為類型やその行為類型がどの法律に触れるのかについては、言及がある場合もある。しかし、その行為類型を分類するという発想が見られない。パワーハラスメント問題へのアプローチのし方において、重要な視点が欠けているのではないだろうか。

* 1. **いじめの四層構造**

学校におけるいじめは、多くの場合、学級という児童・生徒の集団の中で発生している。ひとりの加害者がひとりの被害者をいじめる場合であっても、学級という集団の中に一定の構造ができ、その構造の中でいじめはおこなわれると言われている[[6]](#footnote-6)。すなわち、いじめの四層構造である（下記の図を参照）。この四層構造は、次のように説明されている。いじめがおこなわれると、①加害者、②被害者、③観衆、④傍観者からなる四層構造が学級の中にでき、この構造の中で被害者は孤立していく[[7]](#footnote-7)。「観衆」とはいじめを面白がって見ている生徒であり、「傍観者」とは見て見ぬふりをしている生徒である。観衆はいじめを積極的に是認していることになる。いじめという火に「油をそそぐ」存在であり、したがって、加害者側に立っている。傍観者は見て見ぬふりをすることにより、結局いじめを支持していることになる。傍観者の存在は、いじめという力の乱用に対する服従の構造を広げ、それが集団圧力になって「止めに入る子」をためらわせることになる。傍観者も加害者である。

学級

④傍観者👥👥👥

③観衆👥👥

👤

②被害者

①加害者👤

この四層構造は、基本的にパワーハラスメントにもあてはまるのではないだろうか。観衆の存在は一般的には想定できないとしても、三層構造の中でパワーハラスメントはおこなわれているといえるように思われる。「傍観者は見て見ぬふりをすることにより、結局いじめを支持していることになる。・・・・・傍観者も加害者である。」との指摘は、パワーハラスメント対策を考えるうえで重要な示唆を与えていると思う。

* 1. **いじめと規範意識**

いじめ問題の研究者によれば、いじめの原因は規範意識の低下であるとの見解は、まちがっているとのことである[[8]](#footnote-8)。これは、1987年と2001年の二度にわたっておこなわれた全国13都市の中学二年生へのアンケート調査から結論づけられたことである。その調査によれば、1987年に「いじめは絶対にいけない」の設問にYESと回答した男子中学生は61.4%で、女子中学生は64.7%であったのが、2001年には男子72.2%、女子70.4%と明らかな増加を見せている。一方、「いじめをしたことがある」にYESと回答した中学生は、男子・女子合計で1987年に31.8%、2001年に30.9%と0.9%の減少であり、ほぼ変わらずといってよいほどの微減であった。つまり、規範意識は高くなっているのに、いじめは減っていないのである[[9]](#footnote-9)。

このようなデータにもとづき結論を導く科学的なアプローチは、参考にすべきである。パワーハラスメントについてこのようなアンケート調査は見たことがない。コンプライアンス実務書においてもパワーハラスメントはコンプライアンス違反の一形態として取り扱われているが、データにもとづいてパワーハラスメント問題にアプローチしようとしているものはひとつも見られない。社員にたいして「パワーハラスメントはダメ」と教え込むことに終始しているように思われる。このような取り組みが効果的なのか、データにもとづいて考えなければいけないのではないだろうか。

* 1. **社会現象としてのいじめ**

排除・差別は社会生活において不可避のものであり、人間の社会性の根源に根ざしているといわれている[[10]](#footnote-10)。純度の高い道徳意識をもち良心堅固な人であっても、排除・差別をしてしまうようだ。

村八分は村落の特定の住民を排除・差別するものであり、いじめといえる。村八分は現代社会においても見られるのではないだろうか。「キモイ」というだけで、ある生徒を無視し仲間はずれにする行為は、現代版村八分といえるだろう。

目を欧米に転ずれば、米国における人種差別は1964年の公民権法の制定により形式的にはなくなったものの、実質的にはいまだなくなっていないことは、周知の事実である[[11]](#footnote-11)。ドイツ・ヒットラー政権下で起きたユダヤ人虐殺も、排除・差別の思想が極端な形で出たものであり、究極のいじめといえる。いじめは、普遍的な社会現象なのである。

このように、学校におけるいじめは、それが排除・差別の感情に発するものであれば、社会現象として社会全般において起きているいじめの一部分であり、この意味でパワーハラスメントも同様であろう。ただし、パワーハラスメントにおいては、上司が部下を指導するさいに感情が高じて思わず激しい言葉を投げつけることもあり、排除・差別とは関係のないパワーハラスメントもあるのかもしれない。しかし、上司が地位や権限にもとづき部下にたいして優越感情をもち、あるいは部下を見下す意識があるからこそ、激しい言葉を投げつけるのであれば、指導の延長で「思わずやってしまった」パワーハラスメントも差別感情の発露と考えられなくはない。

このようにいじめは、「人間の社会性に根ざした現象」であるとの考え方をふまえ、学校におけるいじめを社会現象としてとらえ、社会問題としてその対策を講じようという考え方がある。一つは、シチズンシップ（市民性）教育であり、もう一つは、学級づくりである。

まず、シチズンシップ教育は、内閣府教育再生実行会議や文部科学省中央教育審議会においても注目されたものである[[12]](#footnote-12)。教育再生実行会議「いじめ問題等への対応について（第一次提言）」平成25年2月は、シチズンシップ教育について、「学校は、保護者も巻き込みながら、子どもたちが社会の一員として守らなければならない決まりや行動の仕方を身に付け、時と場合に応じて責任ある行動や態度をとることができるよう、市民性を育む教育（シティズンシップ教育）の観点を踏まえた指導に取り組む。」と提言している。具体的な教科としては道徳や社会科、公民の時間に学習されるが、学校生活全般においても挨拶や後片づけ、掃除当番等々をついじ社会生活においてとるべき行動を学んでいくことになる。

次に、学級づくりは、学級をより良くするための取り組みであり、いじめ対策として有効であることが指摘されている[[13]](#footnote-13)。学級づくりとは、学級自体が良い市民社会でなければならないという考え方にもとづき、(1)他の生徒の発言や行動について相手の立場になって考えること、(2)他の生徒を批判するのではなく良いところを発見するよう努めること、そして、(3)ひとりひとりが安心して自分の考えを率直に言える雰囲気をみんなで作っていくこと、を学び学級において実践していくものである[[14]](#footnote-14)。担任教師はより良い学級をつくるため生徒たちはなにをすべきかを生徒と一緒に考え、目標を設定し、その目標を達成するため一人ひとりが日々やるべきことを実行していくのである。

いじめ対策を考える場合、おうおうにしていじめという目の前の現象に目が奪われて、「いじめはダメ」と教え込むことに意識が向いてしまいがちになるが、シチズンシップ教育や学級づくりという一見いじめ対策としては遠まわりかと思われる手法は、意外といじめの原因を根本的に解決するものなのかもしれない。このような発想は、企業におけるパワーハラスメント対策を考えるうえでも参考にするべきではないだろうか。

* 1. **いじめと全体主義**

全体主義的な社会[[15]](#footnote-15)においては、いじめは必然的に起きると言われている[[16]](#footnote-16)。学級の中のある生徒が「あいつキモイよね」と言うと、集団の意識が同調し、その意識が集団心理で高まっていき、いじめが発生する。戦時中、國防婦人會が「パーマネントはやめませう」と言うと、普段は善良な市民がパーマをかけた女性を見つけると、「非国民」と烙印を押し、つるし上げにしたそうである。これは、全体主義的な社会において必然的に発生したいじめと言えるであろう。

日本では戦後、全体主義は徐々に消えていったが、学校と企業にはいまだ全体主義が残っていると言われている[[17]](#footnote-17)。学校が全体主義的な社会であることは、多くの事実が物語っている。たとえば、公立の小中学校に進学する場合、学校を選択できず強制的に所属学校が決められてしまい、学級も選べない。中学校では所定の制服が強制され、通学カバンやその他の持ち物についても通常厳しい制約が課せられている。学校での授業は学級という固定的な集団単位でおこなわれ、食事の場所も学級内の自分の机が強制される。掃除も班やグループと呼ばれる集団でおこなうのが通常である。所属する学校・学級からの離脱の自由はなく、いったん登校したら校外に出ることはできない[[18]](#footnote-18)。

会社も全体主義的な性格を随所に見せている[[19]](#footnote-19)。独身寮という会社の延長線上にある施設で集団生活がおこなわれ、結婚後は社宅で生活全体が上司・部下の関係で規律される。事実上の強制参加の運動会・社員旅行・忘年会においてオフの時間にも会社が持ち込まれ、会社（工場、窓口業務等）では制服が強制され、朝礼・ラジオ体操という集団規律を職務の一部として強制している。仕事は厳しいヒエラルキーの秩序の中でおこなわれ、この秩序を無視した個人プレーは歓迎されない。

パワーハラスメントは上司と部下の関係においておこなわれるいじめであることを考えると、全体主義的な企業文化を持つ会社においては、パワーハラスメントはより発生しやすいように思われる。そのような企業文化を持つ会社においては、部下は上司というだけでその権威を認め、上司の価値観や判断を無批判に受け入れる傾向があるのではないだろうか[[20]](#footnote-20)。このような会社においては、上司は権威を笠に着て、あるいは部下を見下す意識から、部下にたいして威圧的な発言をしたり暴力的なふるまいをするようになるのではないだろうか。

このように考えると、パワーハラスメントをなくすためには、(1)会社全体の問題としては企業文化の見直しが検討されなければならず、そして(2)より身近な問題としては各自の職場でどのような職場づくりをしていくべきなのかを考えていかなければならないであろう。

* 1. **いじめへの対応**
		1. **非行・犯罪行為**

ある学者の主張によれば[[21]](#footnote-21)、物理的な暴力によるいじめ、あるいは金銭を強要するような悪質ないじめは、いじめと呼ぶべきではないとのことである。このような悪質ないじめは非行・犯罪行為と呼ぶべきであって、適切な行政・警察機関と連携して対応するべきである。学校を治外法権にするべきではない。文部科学省においても、犯罪というべきいじめには警察との連携が必要との認識を示している[[22]](#footnote-22)。

このような姿勢は、パワーハラスメントについても当てはまるのではないだろうか。たとえば、物理的な暴力や公然と侮辱的な言葉を投げつけ[[23]](#footnote-23)、あるいは相手を畏怖させるような言葉を投げつける口頭による暴力、そして業務に無関係の行為（土下座での謝罪など）を強要するような行為は、刑法上の犯罪に該当する可能性がある[[24]](#footnote-24)。このような行為をパワーハラスメントと言うべきではなく、犯罪と言うべきなのであろう。犯罪との認識があれば、「絶対にダメ」という確固とした規範意識が形づくられるように思われる。

また、ある種のパワーハラスメントは犯罪になりうるとの認識にたてば、会社としてもそれなりの対応がもとめられることになる。たとえば、社員への注意喚起のメッセージとして、「パワーハラスメントはやめましょう」よりも、一定のパワーハラスメントについては、「犯罪だからやめましょう」と言ったほうがより強い抑制効果をもつのではないだろうか。日本人のムラ社会の意識から、身内の恥を外にさらすことに強い抵抗感をおぼえる心理は、会社内の不祥事を警察沙汰にすることを嫌う。しかし、これは犯罪の隠ぺいにつながりかねない。会社は治外法権ではない。犯罪に該当するパワーハラスメントについては、会社は市民社会の常識に則して適切な対応が求められるのである。

* + 1. **マニュアル化**

小中学校の生徒は、いじめを受けたときどのように対処してよいのかわからない場合があるようである。また、いじめを見かけた生徒も、どのような行動をとるべきかわからないことがある。したがって、生徒はどのように対処し、どのような行動をとるべきかをマニュアル化して示しておくことは、いじめの被害を深刻化させないことに効果的だと言われている[[25]](#footnote-25)。このマニュアルを教師と生徒で共有化しておけば、生徒としては、先生は必ずこういう対応をしてくれると期待することができ、安心材料になるだろう。また、加害生徒としては、いじめをすれば被害生徒や周りにいる生徒はなんらかの行動をおこすと予想されることになり、そのマニュアル自体がいじめを抑制することになる。

パワーハラスメントについてもこのような対処のためのマニュアルとその共有化は、パワーハラスメント抑制に一定の効果があるのではないだろうか。内部通報窓口やメンタルヘルスの相談窓口等によりこの種の施策は、すでに実施されている会社もあるのではないだろうか。より多くの会社で同様の取り組みがなされることが期待される。

* + 1. **総合的な対策**

いじめ問題の解決には、唯一絶対の対策があるわけではない。即効性のある対策もない。文部科学省のいじめ問題への対応についての考え方を見ても、家庭と地域そして警察との連携により総合的な取り組み方針のもとさまざまな施策を実施していくべきことがうたわれている[[26]](#footnote-26)。実際、教育現場では実にさまざまな取り組みがおこなわれている[[27]](#footnote-27)。道徳教育を厳しく教え込めばいじめはなくなるなどという単純な問題認識は、教育界では過去のものとなっているようだ[[28]](#footnote-28)。

パワーハラスメントについても、これは参考にするべきである。「パワーハラスメントはダメ」と教え込めばパワーハラスメントはなくなるなどという単純な問題認識は、捨て去るべきであろう。

さらには、上記においてシチズンシップ教育が学校教育に導入されていることを紹介したが、これが導入された理由の一つは、学校教育の目的は良い市民をつくることであり、したがって学級自体が生徒にとって安心して楽しく過ごせる社会でなければならないという考え方にある。これを会社に敷衍すれば、会社はそこで働く人々が安心して楽しく過ごせる社会でなければならないということになるだろう。そうであれば、会社は単にパワーハラスメントがなければそれでよいわけではなく、働く人々が安心して楽しく過ごせる会社でなければならないのであろう。そしてその結果として、おのずとパワーハラスメントはなくなっていく。このような会社にするためには、即効性のある対策はなく、総合的な対策を継続的におこなっていくことが必要であることは容易に理解されるところである。

1. **まとめ－パワーハラスメントをなくすために**

パワーハラスメント対策はいかにあるべきか、上記で見てきたいじめ問題に関する学説・見解から示唆を受けた点を五点にしぼって以下に列挙する。

まず一点目は、パワーハラスメント対策は、働く人々が安心して楽しく過ごせる会社をつくるという大きな目標の中の一項目としてとらえるべきことである。ここには、より良い職場づくりのための取り組みも含まれてくる。当然、さまざまな施策を組み合わせた総合的な対策が必要になるだろう。禁止行為を教え込めば事足りるとの単純な問題認識は、もはや捨て去るべきである[[29]](#footnote-29)。

二点目は、企業文化に着目すべきである。全体主義的な企業文化は、パワーハラスメントを生みやすいようである[[30]](#footnote-30)。パワーハラスメントが問題になっている企業については、自社の企業文化がどのようなものなのか把握し、企業文化の改革に取り組むべきである。

三点目は、パワーハラスメントと犯罪を明確に峻別するべきである。犯罪をパワーハラスメントと呼べば、「パワーハラスメントも時と場合により許される」あるいは「被害者にも責任がある」という犯罪の相対化がおこなわれてしまう。このような相対化の意識は、少しぐらいのパワーハラスメントなら許されるとの意識を蔓延させることになる。会社は、犯罪にたいして厳格な態度でのぞむべきである。

四点目は、問題解決に向けた科学的なアプローチである。その一つは、さまざまな形で発生する現象を分類・整理することであり、もう一つは、データにもとづき客観的に判断することである。パワーハラスメントについては、特にコンプライアンスの専門家において、この当たり前のことができていないのではないだろうか。今後のパワーハラスメントのみならずコンプライアンスに関する研究において、科学的なアプローチが広く受け入れられていくことが期待される。

最後に指摘したいのは、パワーハラスメントに関する研究において日本人の心や日本の文化に着目することがきわめて重要ではないかということである。いじめ問題については、多くの教育学者が研究している。教育学は子どもの心や知能の発達を研究する学問分野であるため、教育学者の目は子どもの心やその心に影響を与える日本の文化に注意が向けられているように見うけられる。いじめは子どもの心から生まれ、その心は日本の文化から影響を受けている。パワーハラスメントも同じではないだろうか。パワーハラスメントに関する研究において、日本人の心や日本の文化という視点からさらなる研究がなされていくことが必要と考える。

以上

1. 滝充「基調報告 いじめ問題の歴史・いじめ研究が明らかにしてきたこと」平成24年度教育研究公開シンポジウム－いじめについて、わかっていること、できること。国立教育政策研究所編(悠光堂、2012年)。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 内藤朝雄「いじめの社会理論」（柏書房、2001年7月）。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 今津孝次郎「学校と暴力－いじめ・体罰問題の本質」（平凡社新書、2014年10月）。 [↑](#footnote-ref-3)
4. 河村茂雄・編著「組織で支え合う！ 学級担任のいじめ対策」（図書文化、2016年5月）。 [↑](#footnote-ref-4)
5. 浜辺陽一郎「コンプライアンスの考え方 信頼される企業経営のために」（中公新書、2005年2月）、浜辺陽一郎「図解 コンプライアンス経営 第4版」（東洋経済新報社、2016年5月）、金重凱之「その時役立つ！ 危機管理とコンプライアンスのための実践ハンドブック」（中公新書、2017年2月）、郷原信朗「コンプライアンス革命 コンプライアンス＝法令遵守が招いた企業の危機」（文芸社、2005年6月）、高巌「コンプライアンスの知識 第3版」（日経文庫、2017年10月）。パワーハラスメントに特化した実務書として、金子兼臣「パワーハラスメント なぜ起こる？ どう防ぐ？」（岩波ブックレット、2009年11月）、岡田康子「パワーハラスメント」（日経文庫、2011年10月）、石井輝久・編集「現場マネジャーのためのパワハラ・いじめ対策ガイドブック」（日経BP社、2011年3月）があるが、これらにおいてもパワーハラスメントを分類するという発想は見られない。 [↑](#footnote-ref-5)
6. 森田洋司「いじめとは何か 教室の問題、社会の問題」（中公新書、2010年7月）。 [↑](#footnote-ref-6)
7. この四層構造において、いじめを止めに入る子どもが現れた場合、四層構造の中で孤立していた被害者は孤立から救い出され、四層構造は解消されるのであろう。 [↑](#footnote-ref-7)
8. 清水賢二「いじめの深層を科学する」（ミネルヴァ書房、2001年8月）。 [↑](#footnote-ref-8)
9. これは道徳・倫理教育を否定する趣旨ではなく、それは直接的にいじめ問題を解決しないとの趣旨である。 [↑](#footnote-ref-9)
10. 今村仁司「近代性の構造－「企て」から「試み」へ」（講談社選書メチエ、1994年2月）。 [↑](#footnote-ref-10)
11. 米国における人種差別の現状については、渡辺靖「アメリカのジレンマ 実験国家はどこへゆくのか」（NHK出版新書、2015年7月）P.162～165を参照。 [↑](#footnote-ref-11)
12. 教育再生実行会議「いじめ問題等への対応について（第一次提言）」平成25年2月および文部科学省中央教育審議会答申「道徳に係る教育課程の改善について」平成26年10月。 [↑](#footnote-ref-12)
13. 加藤芳正「なぜ、人は平気で「いじめ」をするのか？－透明な暴力と向き合うために」（日本図書センター、2011年9月） [↑](#footnote-ref-13)
14. 前掲加藤。 [↑](#footnote-ref-14)
15. 全体主義とは、広辞苑によれば、個人に対する全体（国家・民族）の絶対的優位の主張のもとに諸集団を一元的に組み替え、諸個人を全体の目標に総動員する思想および体制である。たとえば、太平洋戦争下の日本は全体主義的社会であった。そこでは個々人の価値観の多様性は認められず、戦争遂行という国家目的の達成に向け全国民が自己犠牲的な貢献が求められた。 [↑](#footnote-ref-15)
16. 前掲内藤。 [↑](#footnote-ref-16)
17. 前掲内藤。 [↑](#footnote-ref-17)
18. NHK地上波2018年1月5日放送の「金曜イチ」において、スイスで生まれ育ったタレントの春香クリスティーンは、スイスの小学校では自宅に帰って昼食をとるとのことを紹介していた。ニュース・サイトSWI swissinfo.ch(https://www.swissinfo.ch/jpn/)の2015年11月3日付けの記事「スイスの学校、共働き家庭のニーズに対応しきれず」も参照。スペインやスペイン語諸国のシエスタの習慣のある国でも同様である（http://vamos-online.co.jp/blog/siesta/）。 [↑](#footnote-ref-18)
19. 会社における全体主義はかなり薄まっているとの見かたもあるかと思われるが、私見としては、それは一部の会社のみで、社歴の長い大企業や多くの中小企業ではいぜんとして全体主義的企業文化を色濃く残しているのではないだろうか。 [↑](#footnote-ref-19)
20. このような権威に価値を認める考え方を権威主義というが、権威主義的な会社ではコンプライアンス違反が起こりやすいといわれている。詳細については、第○章を参照いただきたい。 [↑](#footnote-ref-20)
21. 前掲内藤。 [↑](#footnote-ref-21)
22. 文部科学省ホームページhttp://www.mext.go.jp/ijime/detail/1336270.htmを参照。 [↑](#footnote-ref-22)
23. 侮辱罪は口頭でなされることは要件とされていないので、電子メールで多数の宛先に同時送信する場合には成立する可能性がある。 [↑](#footnote-ref-23)
24. 物理的な暴力によるパワーハラスメントは暴行罪（刑法208条）あるいは傷害罪（刑法204条）、公然と侮辱的な言葉を投げつけるパワーハラスメントは侮辱罪（刑法231条）、相手を畏怖させる言葉を投げつけるパワーハラスメントは脅迫罪（刑法222条）、業務に無関係の行為を強要するパワーハラスメントは強要罪（刑法223条）に該当する。なお、侮辱罪は親告罪なので被害者本人の告訴を必要とする。また、強要罪は未遂でも成立するので（刑法223条3項）、土下座を強要したがそれを拒否した場合でも強要罪の未遂で罰せられる。 [↑](#footnote-ref-24)
25. 前掲清水。 [↑](#footnote-ref-25)
26. 文部科学省ホームページhttp://www.mext.go.jp/ijime/detail/1336270.htmを参照。 [↑](#footnote-ref-26)
27. 「平成27年度 東京都公立学校における「いじめの認知件数及び対応状況把握のための調査」結果について」という東京都の資料9ページには、都内の公立学校でいじめの未然防止と早期発見のため実際におこなわれている施策が紹介されている。http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2015/12/documents/60pca101.pdf [↑](#footnote-ref-27)
28. 誤解のないよう、道徳教育は不要だというわけではなく、それだけではいじめ問題の解決にはならないということである。 [↑](#footnote-ref-28)
29. もちろん、やってはいけない行為を教え込むことは無意味ではないが、真の問題解決には結びつきにくい。 [↑](#footnote-ref-29)
30. 権威主義的な企業文化がコンプライアンス違反を生じさせることについては、第○章を参照いただきたい。 [↑](#footnote-ref-30)