**読書ノート（その9）**

2017年3月29日／小林

**1. 片田珠美（精神科医）「上司という病」（青春新書、2015年11月）**

なぜ上司はパワハラをするのか？

* 原因そのⅠ：特権意識という心理

①部･課長等の地位にともない特権意識が生じる、②これがちょっとした逸脱行動（ﾙｰﾙ違反）を生じさせ、③部下やまわりの者がこの逸脱行動を黙認してしまう、④そうすると、上司は逸脱行動が許されるものと思ってさらにｴｽｶﾚｰﾄする、⑤その結果、明らかなパワハラがおこなわれ、繰り返される。

* 特権意識にともなうパワハラの実例は以下のYouTubeを参照

初代復興大臣･松本龍の宮城県知事その他への暴言:https://www.youtube.com/watch?v=A5b9IVYcneU

* 原因そのⅡ：心理学上の「置き換え」、「攻撃者への同一化」
* これは、上司のパワハラを見ていた部下は昇進で上司の地位につくと前任の上司をまねてパワハラをするようになる現象
* 学校の部活動のシゴキが伝統化するのはこの心理による。
* 置き換えの実例：TBSテレビ「サンデーモーニング」での張本勲の暴言。
* 大沢啓二が故人となってからｴｽｶﾚｰﾄ。これは置き換え現象。出演者･ｽﾀｯﾌが暴言を黙認･肯定する･遠慮があって明確にNOと言えないから暴言が止まらない。
* たとえば、2015年4月にJリーグ最高齢ゴールを決めた三浦和良について「カズのファンには悪いけどね、もうお辞めなさい。J2は野球でいえば2軍。2軍で頑張ってもねえ」。サッカーの「岡崎選手が所属する英国レスターが133年ぶりに優勝しそうだって。あんまり話題にする必要もない。よその国のこと。そんなもん100年ぶりも300年ぶりも関係ないね」

なぜ企業不祥事は起きるのか？

* 一つの要因は部下の過剰適応、人間は過剰適応する傾向にあるので要注意。
* たとえば、上司がイエスマンばかりをかわいがると、そのイエスマンは上司の欲することを非倫理性･違法性を度外視して実現してしまう。これが過剰適応。
* 社長「利益を出せ！」→ 部下は不正経理をしてでもこれを実現してしまう。

問題上司は引退すると老害になりやすい

* なぜなら、問題上司は権力志向が強く出世のためには保身･責任回避をいとわない。こういう人が出世すると、仕事と地位のみが存在証明となり、引退するとやることが見つからずヒマをもて余して家にいるだけになる。奥さんはストレスがたまる。
* 引退後は趣味をもつ･新しいことへ挑戦する･研究･勉強･地域活動･ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ等をすること。

**2. 香山リカ（精神科医、立教大教授）「職場で他人を傷つける人たち」（ﾍﾞｽﾄ新書、2012年6月）**

以下のような日本特有のパワハラの原因があり、日本ではパワハラが起きやすい。

①日本人には「メランコリー親和型性格」（H.ﾃﾚﾝﾊﾞｯﾊ）の人が多い、つまり「生まじめ人間」、このタイプの上司は厳しい指導をする傾向あり。なお、このタイプが被害者になると鬱病になりやすい。

②日本の企業での上下関係に徒弟制度･年季奉公の関係が残存している。つまり、支配･服従の関係。

③日本人は会社を「家」と考え、運命共同体と考える。つまり、自己と職場が一体化しており、組織への忠誠心が強い。そうすると、上司は会社のために個人を犠牲にすることを部下にも要求する。

**3. 厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ﾜｰｷﾝｸﾞ･ｸﾞﾙｰﾌﾟ報告」（2012年3月）**

報告書（本文11頁、内容薄い）：http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf

概要：http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r985200000234vq.pdf

 ◁ 故･大沢啓二と張本勲　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　以上