

臨床社会学の方法

(47) 隣人のもつ力

ー日常から生成する脱暴力のエコロジーー

中村 正

1. 「善き隣人」であることの意味・意義

暴力の被害者は誰に相談しているのか。公的なところは敷居が高く、相談にいかないことが多いことが調査で指摘されてきた。しかし相談先はある。その第1選択肢は、知人・友人、家族、同僚である。この時、適切な知識や情報をもっている隣人であるかどうか極めて重要となる。そうしないと二次加害となることもあるからだ。「あなたも我慢したら」などと言ってしまう事例も存在している。市民の保持すべき冷静かつ正確な知識や行動は、善き隣人の役割となる。善き隣人は、被害者と加害者の二つあいだにある。しかも、冷淡な傍観者、沈黙する多数派の群れ、行動する隣人、善き隣人、伴奏する仲間の群を成し、グラデーションを成している。

いじめ問題でもこのことは指摘されてきた。森田洋司さんのいじめの四層構造がそれだ(下図参照)。「被害者、加害者、観衆、傍観者」からなるいじめの把握である。「無関心」が「傍観」、「傍観者」を生んでしまうということを強調する。ただそばで見ているという意味だけではなく、その物事に

関係のないような立場で眺めている人を「傍観者」として把握した。

観衆・傍観者は、「次は自分がいじめられる」などの不安と恐怖と葛藤がある存在である。観衆はいじめを強化する存在ともなる。子どもたちは報復が怖いとも思っている。仲間はずれにされるのも怖い。逆に、いじめが面白い、被害者への不快感をもつ等の理由でいじめに加担する場合もある。

しかしこの構造のなかには教師と保護者が欠落していると批判する論者もいる。また、森田氏以前からの指摘もあったという(山岸竜治「『いじめの四層構造』を描いたのは誰かーいじめにおける教師の位置に関する考察」『社会臨床雑誌』第26巻第3号、2019年3月)。いずれにしても被害と加害の二元論を超え、そのあいだにある関係者を抽出してきたことは共通している。これはあらゆる暴力に通じる。いかなる意味での傍観者なのというグラデーションを把握し、その役割を考察してきた。

暴力と男性性の見地からこの点を考えてみる。暴力を肯定する男性文化の存在が指摘されてきた。ホモソシアルな力学をもつ男性文化である。そのなかで社会化されて

いくのだから、ジェンダー公正に向かう男性にとっては努力がいる。ジェンダー秩序はあまりにも非対称な日常をつくりだし、不断にホモソーシャルな男性文化が主流となり、男性性ジェンダーを形成する。ジェンダー公正の実現を願う男性諸個人は、そうした男性文化を、単に馴染めないから回避して遠ざけているだけではない立ち位置や態度表明を求められる機会が数多くある。もちろん遠ざけておくことが必要なこともあるが、それはせいぜい個人としてやり過ぎるだけである。

図 Ⅲ-3 いじめ集団の構造

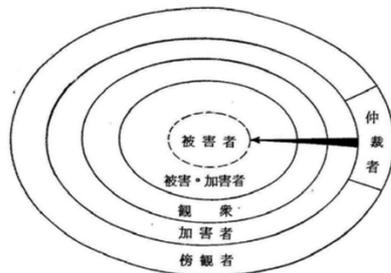


図 1. いじめ集団の構造 (森田、1985、p40)

森田洋司編著 (1985 年)『「いじめ」集団の構造に関する社会学的研究』(科研費報告書、大阪市立大学社会学研究室)

男性の生活には、ホモソーシャルな男性文化にさらされて生きることを強いられる面がある。男性性ジェンダーが降り注ぐような人生の諸相がある。それを乗り越えるべきことがジェンダー公正の実現であることはこの「臨床社会学の方法」の連載で扱ってきた事柄である。DV、虐待、性暴力、ジェンダー暴力に共通して、多数派の男性に有利にできあがっている関係性の構造があり、多数派のなかを生きるなかで不断に遭遇し、意思決定を求められ、行動を迫られるとい

う格闘を何らかのかたちで強いられる男性の人生である。被害と加害のあいだを可視化するために四層構造やさらに関係者を配置していく作業は、男性文化の圧力への応答を言葉にしていくことにとっても意味がある。

別言すると、暴力の連続体があるということも導きだせる。たとえば軽微ないじりのように機能し、男性同盟を強めることになる「下ネタトーク」がそうだ。セクシャル・ジョークのような段階から男性文化が機能する。そこに無理に参加させられる男性たちである。類似の例として、トイレで新入社員男性に上司が「勢いのないやつだな。そんなことでこの会社でつとまると思うか？」という性のメタファーを用いたいじりが性的な優劣とともに話される。逆の例も多い。おそらく性暴力があったはずなのに、過小評価する言葉群がある。「いかがわしい行為、女性とのトラブル、性的ないたずら」などである。旭川事件(北海道旭川市の公園で女子中学生が死亡しているのが見つかった事件。いじめが原因の自殺だった。性暴力が含まれていた)もいじめ事件として処理される傾向が強い。

2. 映画「告発の行方」のインパクト

性暴力に関わり観衆や傍観者の存在を指摘した映画がある。「告発のゆくえ」である。1983年にマサチューセッツ州で起きた実際のレイプ事件に基づいた映画だ。レイプの加害者だけでなく、それを周りで見ていて、加害者たちを囁し立てていた人たちの責任を問う構図となっている。彼らを犯罪教唆者として裁けるか。男性であれば求められ無いのに、女性には要求される男性優

位の社会が押し付ける理不尽な価値観（ダブルスタンダード）を背景に成り立つレイプ神話を裁くことになる。そんなアンフェアな価値観の元、女性レイプ被害者が被害を訴えても、ふしだらな女なんだから、酒場で羽目を外すような娘なんだから、襲われるのも当然というレイプ神話がこの映画で扱われている。酒場にいた若い男が、レイプ事件が起きていると警察に通報した。後を追うように出てきた半裸の女性。被害者はサラ・トバイアス。酔ってマリファナを吸っていた彼女を男たちがレイプした。事情を聞いた地方検事補キャサリン・マーフィは、彼女とダンカン保安官を伴って捜査を開始した。犯人側の弁護人が真っ向から戦いを挑む。酒、薬物、誘発するような服装や姿勢など根拠に女性側にも問題があったという。被害者に有利なことは少なく、被害彼女は3人の容疑は過失傷害という司法的な取引となる。この事実を知ったサラはキャサリンを責め、傷つく。そしてそんな彼女を、レイプの際犯人達を止めるどころか暴行を煽ったクリフがからかい、彼のトラックにサラは何度も自分の車を激しくぶつけてくる。入院するサラを見舞ったキャサリンは、女性として検事として真にあるべき道を教えられ、さらに裁判の場で争うことになる。レイプを煽り、そそのかした男たちを「暴行教唆罪」で告発しようとしたのだ。サラの友人のウェイトレス、サリー・フレイザーに暴行教唆犯を特定してもらおうが、その際サラが事件直前、暴行犯の1人、大学生のボブと寝てみたいとサリーに言った事実が明らかになる。さらに窮地に立たされたキャサリンは、事件の夜警察に通報した若い男ケン・ジョイスを探し出すが、

彼はボブとの友情から真実を話そうとしない。裁判の日、サラが証言台に登った後、証人として事実を語るのはケンだ。彼の口から語られ自白のもとにさらされたショッキングな事実が浮かび上がる。一方的な性暴力と集団による辱めだったことが生々しく語られる。陪審員の心が動き、暴行教唆の罪となる。それは同時に、サラに対する暴行の事実まで明らかにする判決となった（アメリカ・1988年）。

これらは刑事事件となった出来事なので、責任が重い傍観者や観衆の話である。観衆や傍観者というより共犯性を把握する概念である。社会的にはよりマイルドに同じような機能をもつ事態が多く、「共軛関係」という言い方が暴力の文化を捉えるにはいい「臨床社会学の方法（6）共軛関係」（第5巻第2号、2014年9月、20号）。囃し立てることの罪は単なる傍観者はない。さらに遠巻きに存在する、別の言葉でいえば「サイレント・マジョリティ」、つまり沈黙する多数派がいる。これは傍観者の別の言葉である。共軛関係にある声なき多数派のことだ。

3.誰が為のボランティア「情けは人の為ならず」-

この点を別の角度からみしてみる。ボランティアとは何かという点である。阪神淡路大震災後のボランティアの隆盛を受けて、NPO活動が活発になり、法人格制度も整備された。ここで表現している「善き隣人モデル」はボランティア行動からの発想である。1998年、「きょうとNPOセンター」を創設し、現在は理事長となっているが、創設時に感じたことを以下のようにまとめた。

NPO やボランティアを語る言葉にはカタカナが多いですね。それぞれにこれだ！という日本語がないのです。たとえば、ボランティアは、どう考えても「奉仕」ではない。では何がいいのでしょうか。「ただの仕事、無償の仕事、善意の仕事」などいろんな言葉が浮かんできます。そしてボランティアには「志願兵」という意味もあります。だから元来は軍事用語です。日本語に置き換えてみると多様な意味合いがあるので、むしろ翻訳語がないのをおかしいことに、ボランティアの広がりを感じとりたいと思います。

私も実にいろんなボランティア活動をしてきました。ボランティアが好きです。この中でボランティアをやったことがある方はおられますか？3分の1程度ですね。どんなボランティアでしたか？阪神・淡路大震災の時のボランティア、普段やっている高齢者へのサービスやデイケアセンターでのお手伝い、お話ボランティア、お掃除のボランティア、環境問題。いろんなボランティアがあります。もちろん、体験がない方もいます。ボランティアなんか嫌だという方もいます。

ボランティアは不思議な活動です。ボランティアから社会が見えてきます。社会の窓です。ボランティアをして日頃見えていなかったものが見えてくる。今日は、こうした視点から、ボランティアの多様性と社会性を考えてみたいと思います。ボランティアとは一体どんな社会行動なのかという話です。

アメリカに何度か滞在したことがあります。アメリカではボランティアという言葉は日常用語になっています。たとえば、授業中に、「誰かこの問題をやってよ」という場合、「Any volunteer?」と教師がいいいます。自発的に誰か黒板でやってくれませんかという意味です。自発的にやる活動をボランティアと言うのです。

日本ではボランティアというと身構えて、「いい

ことですが、私にはできませんね」とか、「ご立派ですね」という返事が返ってきます。ずいぶんと違和感があるようです。そして、「他人のためによくやりますね」とも言われます。

ボランティアをしている人の実感からすると、本当は違うのです。一言で言えば、「情けは人のためならず」という格言にもあるように、自分のためにやっているのです。自己満足のためとといったらいすぎでしょうか。自分にも益があるからやっているのです。ではどんな益でしょうか。もちろんお金をもうけるためではありません。自分のために行うボランティア活動という視点から考えていきましょう(きょうとNPOセンター編集『京都発NPO最前線』京都新聞社、1999年)。

「情けは人のためならず」という格言は、他人に親切にすると、その相手のためになるだけでなく、自分にもよい報いとなって返ってくるという意味で使われている。思いやりを持って助けたりしたことは、最終的に自分に返ってくる。

具体的に考えてみる。所属する組織や団体というコミュニティ規模で考えてみると互助から社会がみえてくる。たとえば、救命のことである。AED(自動体外式除細動器)の例である。ポンプ機能を失った状態になった心臓に対して、電気ショックを与え、正常なリズムに戻すための医療機器だ。2004年7月より医療従事者ではない一般市民でも使用できるようになり、病院や診療所、救急車はもちろんのこと、空港、駅、スポーツクラブ、学校、公共施設、企業等人が多く集まるところを中心に設置されている。心臓の動き(心電図)を自動解析し、電気ショックが必要な方にのみ電気ショックを流す仕組みになっている。2023年中に一般市民の方がAEDを使用した事例は、1,407件と

なっているという。この装置の使い方を知っている隣人でありたいと思う。そうすると自分が仮にそれが必要になった時にも救命される関係性が成り立つ。この装置の使い方を知るということもボランティアである。傍観しているだけではない隣人ということだ。支援する対象が特定されるわけではない献血行動も同じで社会全体へのボランティアといえる。

これを暴力にあてはめると、被害者を支援すること、加害者対応を講じることの暴力対策の両極のあいだに、加害者に加担することになるような傍観者や観衆にならない存在、私たちの存在の有様が問われている。性犯罪あるいは必ずしも性犯罪となるわけではない広義の性暴力、ハラスメントやいじめが社会の耳目を集めれば集めるほど、良識をもって判断し、行動できる「あいだ」にいる人たちの存在の大きさが浮かび上がる。たとえばジャニーズ問題。同時代体験としても男性が被害者になる事態とそこに絡め取られていく社会の側の課題が大きいことが見えた。メディアやエンタメ産業がつくりだす欲望のなかに渦まき性暴力があったということになる。それはうすうす漏れ出ていたことでもある。犯罪的な行為をも含みこんで創作された欲望が一大エンタメ産業を作り出していったことになる。この事実がもたらした失望は大きい、社会が宿す、男性文化という共軛関係も無視できない。

メディアを舞台にした性暴力という出来事は、そうした欲望やまなざしがそこに注がれている視聴者もそれを見させられていることになる。加害者の欲望によってつくられたファンタジーあるいはまなざしを見

させられていたことになる。ジェンダー秩序を強化する欲望の構造である。他にも京都の花街のダークサイドを告発したまんが（『京都花街はこの世の地獄~元舞妓が語る古都の闇~』宮本ぐみ、桐貴清羽、竹書房2025年1月）、中居問題（女性とのトラブルとしてしか表現されていないが）、なおくすぶるジャニーズ問題が提起していること、大阪地検検事正の性暴力時件（それは組織防衛、二次加害もあったと被害者は訴えている）など枚挙にいとまのない事態が続く。

こうしたことはそれを見聞きする市民に影響を与えている。どうすればよいのだろうか、何かできることはないのかと波風を立てる事態が数多く可視化されている。傍観者や観衆からの脱皮のために、何かをせねばならぬという心理的な負荷がかかる。

4. パワーハラスメントから脱出することを常識にするために

そこで、加害者を追求するだけではない回路を探るために、脱暴力をいかにして常識とするのかについて、パワーハラスメントを把握する視点を考えてみた。「男性リーダーのパワーの濫用としてのハラスメントについて考える~教養として身につけるジェンダーの理解をもとにして~」と題した私へのインタビュー記事が掲載された（マイナビキャリアリサーチ Lab2024.12.03）。それに追記して紹介しておきたい。

社会のなかで頻度高くハラスメントという言葉が流通している。目立つようになってきたが以前から存在していたことが言葉になってきただけだ。職場や学校でのいじめ、ハラスメント、DVや虐待という暴力である。他人事ではなく、いつ自分が加害者

または被害者になるかわからない。そもそも現在の企業や団体のリーダーは、ハラスメントという概念が流通していない頃に新入社員として以前のリーダーの指導を受けてきた。それが現在のリーダーになり、ハラスメント対応を迫られている。つまり、リーダーや管理職は若い頃にはハラスメントを含んだパワーの前に伏していた。

1)「飲みニケーションで絆が深まる」というフィクションが根強くある

オールドボーイズネットワークと言われる、男性同士の結びつきが生まれやすい人間関係が多く企業や団体・組織に今なお残っている。そうした職場では、「大きな仕事は男性に任せようがいい」「飲みニケーションで職場の絆が深まる」といった虚構(フィクション)が真実のように語られている。そのような環境を望まない、あるいは嫌う人にとっては非常に入りづらい環境だといえるだろう。実際、このように考える人は、女性に限らず男性の中にもいるはずだ。

大学生を見ていると、最近は個人主義を好む傾向が強い。学生を終え、社会に出ると、自分の主義に合わない企業には馴染めないことが想像できる。しかしそれは、本人が仕事を嫌いなわけでも、できないわけでもないはずだ。若者は仕事そのものの価値を追求したいと考えており、仕事以外の人間関係を「うざい」と感じる。実際、今の学生には「コンパ」といった文化はほとんどなく、飲み会よりも会食がメインとなっている。それも強制ではなく、あくまで自由参加というスタイルが定着している。

パワーを持つ者は、ハラスメントとは何かに無知であると責任を問われる。集団主義

が行き過ぎると、「他のメンバーと同じことをやれ」といった同調圧力がリーダーのコントロール志向を通して暗黙のうちに生まれる。そして、ここからはみ出した者には、業績達成に向かうための士気を高めるための、従来型の問題解決行動が、ハラスメントという形で浮上する。問題解決の仕方をアップデートしなければならない。

私はジェンダーの問題として男性の暴力についても研究しているので、暴力に関する相談をよく受ける。こうした問題を抑止する鍵となるのは、パワーやコントロールについての適切な理解と行動力のある指導者の存在だ。それはハラスメントの加害者にならないというだけではなく、どんなことが被害となるのかについての理解と、さらに自らの組織の構成員が相互にハラスメントに関心を持ち、冷淡な傍観者にならないというコミュニティ形成力も含まれている。

2) 心理的な安全性

心理的に安心できる組織となっているのかどうかは、ハラスメント問題に端的に集約される。暴力で問題を解決しようとする傾向は自らの持つパワーの歪みに他ならない。問題解決のレパートリーが少ない。選択肢が少ないことは脆弱さだ。そこで自らの中の資源としての地位に基づく力への依存となる。

地位が上にあることが男性に多いこともあり、男らしさに関わるジェンダー問題といえるだろう。部下が自らの力を開発し、発揮できるようにではなく力で押さえつけることになる。こうしたジェンダーは男性問題だ。

女性へのハラスメントだけではなく男性

にもハラスメントをする指導者はパワーを濫用している。地位にふさわしいパワーは不可欠だが、その使い方が適切ではない。それを判断するには知識がどうしても必要だ。それは管理者の力ともいえるが、どんな場合でも、分野を超えて必要な知識だといえる。現代の組織人の教養ともいえる。

ハラスメントを通して人を動かそうとすることは非合理的で、何が合理的かを適切に思考できることが教養だ。感情や根性論などの非合理的な考えに流されずに、合理的に物事を選択できる能力が求められる。教養は「リベラルアーツ」だと言われてもいる。それが必要だと思う。私はこれを「自由に生きるための知性」と訳してきたが、他者の自由を尊重することによって、相手からも自分の自由を尊重される関係を築くことができるという意味である。教養は、どの分野のリーダーにも必要とされる資質だ。私は大学でも学部を超えて低学年に教養科目を教えているが（「ジェンダーとダイバーシティ」という科目である）、他者への想像力が大事で、それが合わせ鏡のようにして自己を豊かにしていくと話をすると響く。

また職場によるが、管理職としてパワーを持つ地位を男性が占めている場合が多く、マジョリティ＝男性という構造にもなっている。マジョリティは特権を持っている。それはジェンダーバイアスを意識しなくても生きていくことができ、無自覚のままでも、困らないという意味である。

一方で、ジェンダーバイアスなどによってそれ以外のマイノリティの人たちは負荷をかけられ、社会的・経済的な格差に苦しむことになる。だから、パワーを持つ者が無知であることには責任が伴う。こうした

問題を解消するには、マジョリティが他者の苦悩や負荷について無自覚になりがちなこと、つまり「無知であること」を認めることから始める必要がある。いわゆる「無知の知」だ。そして知らないことはつくられていて、意識的に言葉を創出されてこなかったことも問題とされている。これは「認識的不正義」として紹介した（「臨床社会学の方法(26)認知的不正義—加害者更生のために」第10巻第2号(通巻第38号)、2019年9月）。知らないということは責任を伴う。3)従来の経験則を断ち切り、アンラーン（学び直し）の機会を提供

たとえば、ジェンダーの問題をイロハから理解しているリーダー（管理職や経営陣）はどのくらいいるのだろうか。上の世代を模倣しているだけの経験則でしか物事を判断できないリーダーが多いように感じる。これでは職場環境は何も変わらないだろう。この考えを断ち切ることが、今求められている。

それが「アンラーン（unlearn）」の概念である。これまで身に付けてきた考え方をリセットして学び直す必要がある。上の世代から引き継いだことをそのまま実行するだけでは、社会は旧態依然とした構造を再生産するだけだ。これではイノベーションには結びつかない。

私自身、こうした社会に危機感を抱き、大学の退職を機に、暴力やハラスメントをなくすための研修や臨床相談をおこなう一般社団法人 UNLEARN を創業した。学ぶこと（LEARN）は必要だがそれを更新できる力を同時に身につけておく必要があるという意味だ。「連続の中の不連続」が知のイノベーションである。そのためには深く掘り下

げていくと横への展開が見えなくなるので自由に生きるために横に繋がる知が要る。

4)人格を攻撃する「モラルハラスメント」
—職場に潜む無自覚な(男性の)ハラスメント

職場ではセクシャルハラスメントやパワーハラスメントが典型例として挙げられる。教育現場ではアカデミックハラスメント、家庭内であればドメスティックバイオレンスや子ども虐待などがある。これらすべてに共通しているのが「モラルハラスメント」である。これは人格への攻撃である「人格蔑視」にあたる。「お前はアホだ」「無能だ」というような言葉の暴力で相手を精神的・心理的に追い詰めていく。「モラルハラスメント」はさまざまなタイプのハラスメントに共通するので、非常に大きな暴力性を持っている。中国からの留学生に聞いた。中国語では「冷暴力」というそう。リアリティのある漢字だ。そして、そこにさまざまな変数が絡み合う。私の研究室で訳した本(※1)にマイクロアグレッション(日常生活に埋め込まれた攻撃と善意の無自覚を扱ったもの)も参考にしてほしい。

たとえば、LGBTQ+の人に「彼女できた?」「彼氏いるの?」「結婚まだ?」と聞くことは棘となる。異性愛中心主義だけで物事を考えているからだ。こうした無自覚の意識や言葉の中にも刃(やいば)を見出す。マイクロアグレッションはアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)とともに、知らず知らずのうちに人を傷つけてしまう。
*デラルド・ウィン・スー著/マイクロアグレッション研究会翻訳『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション——人種、ジェンダー、性的指向:マイノリティに向けられる無意識の差別』(明石書

店、2020年)

5)他者を配慮する能力を高める活動に注力する

経営陣や管理職などパワーを持つリーダーやマジョリティの、本来は多様な人からなる世界、つまりダイバーシティの自覚が求められる。多くの組織はすでに多様なはずだ。その人たちの能力を開花してもらうためにも「無知からの脱却」が第一歩だと思う。ダイバーシティな世界を知ることや阻害しているのは言葉がないことだ。ジェンダーやダイバーシティの考え方は、このための言葉を豊かにしてきたフロンティア分野だといえる。言葉がないことを「認識的不正義」という。リーダーの可能性を広げるためにも自らが自由に生きるための知、すなわち「教養」としてこうしたハラスメントの考え方を身につけておくのが良識となるのだろう。

ダイバーシティについての見識や行動力を身につけるために「第三の領域(サードプレイス)」の開発が有益だ。仕事先でも家族でもない時空間のことだ。私も大学でも家族でもない領域として市民活動領域を多く持っている。これは、管理職に多いとされる男性が「無知から脱却する方法」として有効である。無償の活動だし、兼業的でもいい。単に知識を増やすだけではなく、NPOやNGOそしてボランティアな領域で他人のために時間を使う。そこで培う力は他者への想像力である。ケア力ともいえる。パワーハラスメントとして例示されている6つの類型(後述する参考)はその真逆だ。

もっと身近にも実践できる。たとえば、結婚している場合、その身近な他者は配偶者です。妊娠している場合、出産前から2人に

よる共同作業を取り入れるのもいい。夫が率先して家事洗濯をおこなったり、マタニティブルーにならないよう配偶者に声をかけたり、愚痴を聞いたりすることだ。最近では、「パパ・ママ育休プラス」により育児休業を推奨する動きが活発化し、育休を取る男性も増えている。しかし、育休を取得してからでは遅く、出産前から男性が自分の時間を割いてケアする領域に積極的に関わることで、男性のセルフケア能力も高めていくことができる。他者への配慮と自らへのケアは相関していく。

参考：労働施策総合推進法ならびに令和2年厚生労働省告示が定義する6つの類型

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ・過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること・仕事を与えないこと）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

6)「レポートトーク」を織り混ぜ、感情を相手に伝えられるコミュニケーションを導入する

「レポートトーク」と「ラポートトーク」を組み合わせたコミュニケーションも効果がある。前者は業務報告です。たとえば、「今日は晴れ、気温は25°C。9時に社内で打ち合わせをして、11時にA社に行って商談しました……」といった事実を伝えるコミュニケーションである。一方後者は、自分の感情や気持ちを相手に伝え、信頼を築きた

めのコミュニケーションを意味する。「今日の仕事はとてもつらかった」「お客様から感謝されて嬉しかった」など。感情を添えることで、相手との共感や親密さが生まれやすくなり、話も弾む。

こうしたケアを重視するコミュニケーションは、男性が苦手とするケースが多いが、意図的に取れるハラスメントを防ぐ効果がある。企業からは目標必達を求められるため、ノルマを背負わされて、弱音や気持ちを吐露しづらい環境が生まれがちだ。これを打開するためには、上司となる人は、部下の環境を理解してケアしていく姿勢が求められている。

しかし、上司自身が過去にそのような体験をしておらず、むしろ男性的なカルチャーを乗り越えて成功体験を積んできた人が多いため、それを部下にも押し付ける傾向がある。またリーダーの中には、パワーの濫用とリーダーシップを混同している人も多い。だからこそ意識的に「アンラーン」を実践する必要がある。

7)ハラスメントに対して、今自分ができていることを考え、行動に移す

一般社団法人 UNLEARN では、企業研修で、「行動する傍観者」という立場から「どのように行動するか」を学ぶトレーニングをおこなう。同僚が上司からハラスメントを受けている現場に遭遇した場合に、周囲の第三者も非常に悪影響を受ける。多くの人が嫌な気持ちになったり、何も言い出せなかった自分に罪悪感を覚えたりしている。また、いつ自分に火の粉が降りかかってくるかわからないという恐怖を感じることもある。こうした状況が職場全体の雰囲気悪化させていく。心理的に安全・安心でな

くなる。

そこで第三者が「行動する傍観者」になるために何ができるのかを考える必要がある。研修ではそのような場面での対処法について、みんなでアイデアを出し合う。実際研修の中では、参加者からはいくつもアイデアが出てくる。すぐに問題が解決できなくても、「僕は見ていたよ」「つらかったよね」と声をかけて、励ますだけでも、大きな違いを生むことができる。

いきなり告発して上司や経営層と闘うことはできなくても、それとは違う形で、自分にできることを工夫しながら実行していくことが大切だ。こうした従業員たちの考えや行動が職場での1つの新しい力になっていく。専門家などが一方的に教えるだけでなく、従業員自身が考えることで自律的な行動に繋げていくことができる。さまざまなハラスメントやバイアスがある職場では、こうした草の根的な取り組みが今後ますます大事になってくると思う。

リーダーは、自分で気づかないうちにパワー(力)を持ってしまう。それは、その役割を担う上では必要不可欠な力だ。しかし、そのパワーを有効に活用するには、教養のあるリーダーの存在が重要だ。ここで紹介してきたようなことを理解できる、知の力を身につけて実装してほしいと思う。そうしたリーダーは実に魅力的だ。リーダーやマジョリティは多くの場合、男性であるが、必ずしも男性から女性という構造だけではない。パワーを持った女性からパワーを持っていない男性という形もあれば、同性同士もある。まずはリーダーのハラスメントについての見識の刷新だ。

「あれをするなこれをするな」という「べ

からず集」的なハラスメントの知識を集積することは最低限必要だが、マイクロアグレッションや無意識のバイアス、「無知の知」が駆動力となって、すでに自らの組織に存在しているダイバーシティを開花させるための意識改革こそが、身近な環境を築いていく上で大事な一歩になる。

5.隣人のもつ力ー日常のなかから生成する脱暴力のエコロジーへ

身近な環境のなかに脱暴力の思考と行動を根付かせることで傍観者や観衆であることを防止したい。この連載でも紹介したことがあるが、公衆衛生モデルをもとにした未然防止の体系を提案してきた。内閣府の会議でも紹介したし、いろいろな講演会でも議論をしてきた。日常のなかから生成させる脱暴力の空間やコミュニティ形成である。これを「隣人のもつ力ー日常から生成する脱暴力のエコロジーへ」として体系化していきたい。

そのためにも暴力を振るってしまった人への対応だけでは事後的であり、暴力の再発防止はできても未然防止には至らない。未然防止が脱暴力の鍵である。それは親しい関係から生成する。1994年に国連が国際家族年とした際のスローガンは、Building the Smallest Democracy at the Heart of Society.だった。家族という言葉はない。二者関係・三者関係の基礎(社会のハート部分)から民主主義が生成するという意味だ。善き隣人とはそういう人だと思う。

なかむら ただし

(立命館大学・臨床社会学、社会病理学)