

スウェーデンにおける職場のいじめ・ 嫌がらせ: いじめに立ち向かう結束

Margaretha Strandmark

看護学教授

カールシュタット大学 スウェーデン

福祉国家としてのスウェーデン

- 現代的住宅
- 失業率約8%
- よく発達した医療制度
- 男女平等
- 平均寿命は女性83歳、男性79歳
- より健全なライフスタイルを推進する傾向
- 幼児死亡率は世界中で最低の中に入る
- 心疾患による死亡は減少している

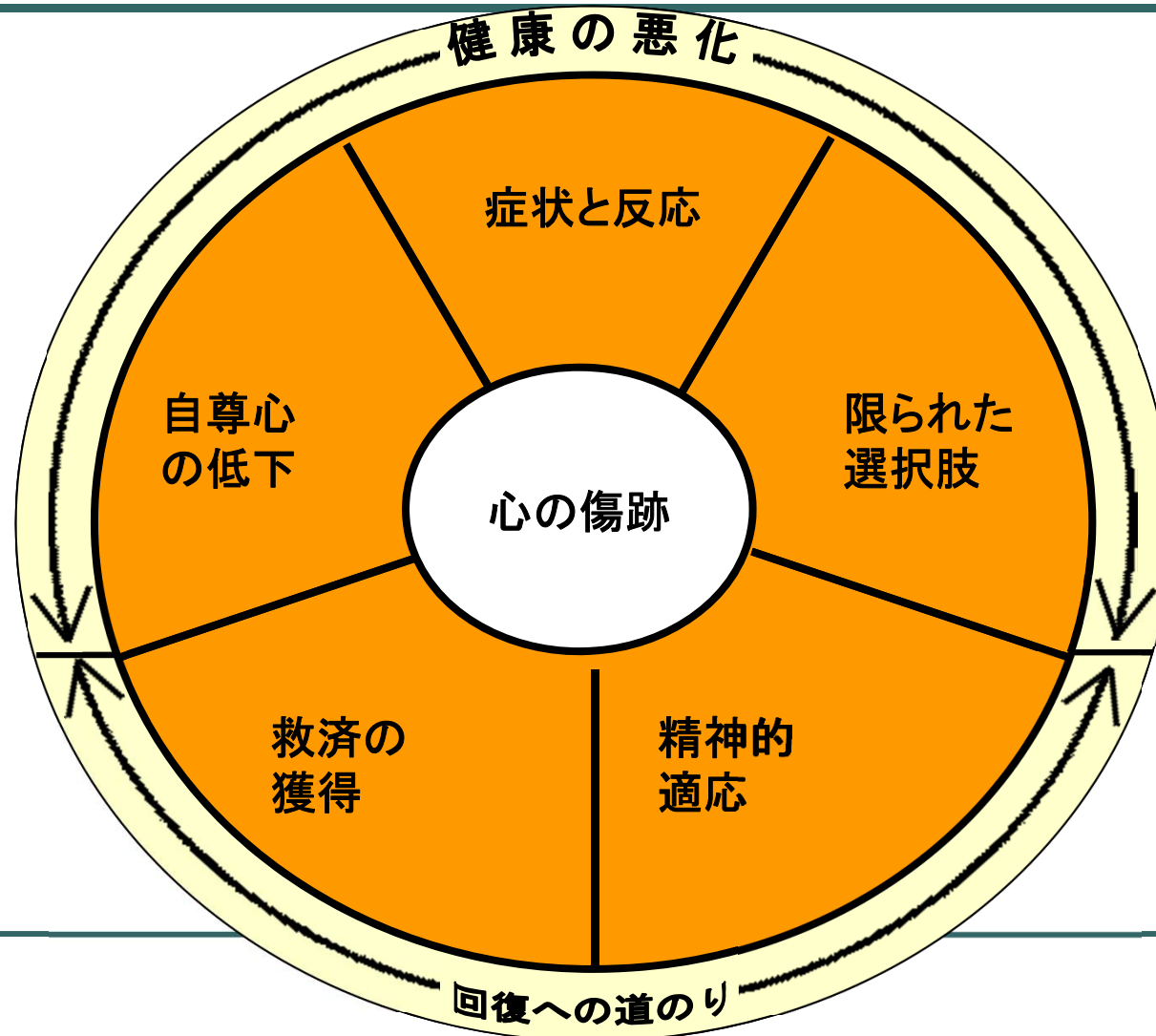
福祉国家としてのスウェーデン

- 精神健康障害が近年増加
- 国の病気休暇費用の負担は精神的障害が最も高い
- 筋骨格疾患と認知症はますます注意が必要である

スウェーデンにおけるいじめの発生 (GullBritt Rahm et al. 2012)

- いじめの発生率は3.5% から11%
- 過去6ヶ月間に1週につき1つの否定的行為を受けているという基準にもとづくと、18.5%がいじめを受けていた (Leymann 1996)
- 過去6ヶ月間に1週につき2つの否定的行為を受けているという基準では、6.8% がいじめを受けていた(Mikkelsen & Einarsen 2001)
- 4% が、セルフラベリング(自己判断)によりいじめを受けたと報告していた
- 22%が、いじめを目撃していた
- 38%は、若年期にいじめを受けていた
- 8.5%は、業務に関連したいじめを受けていた
- 2.3%は、深刻ないじめにさらされていた
- 保健医療や社会医療従事者、補佐員、ホテル・レストランの従業員と清掃員は、いじめや嫌がらせを受けるリスクがある (スウェーデン雇用環境局 2012)

職場のいじめの健康上の影響 (Hallberg & Strandmark 2006)



スウェーデンにおけるいじめ問題

- いじめは、スウェーデンの職場において深刻な問題である
- いじめは、巻き込まれた人に大きな苦痛を与え、仕事の時間を奪う
- いじめを防止し、なくすために全力を結集することが急務である

スウェーデンにおけるいじめへの関心

- メディアはしばしばいじめに関する記事を書く
- 責任者はいじめ問題を隠ぺいしようとする。それは恥辱感や職場での悪評に対する恐怖感のためであると思われる
- いじめに特化した予防的取り組みはない
- 危機が現実になってはじめて問題を深刻に扱う

不十分な国内法規制

- スウェーデン雇用環境法
- 雇用環境規則AFS1993:17(職場における虐待的な差別行為、英訳Victimization at Work).
- 差別禁止法 (SFS 2008:567)

スウェーデン文化における長所と短所

- 問題が存在しないふりをするため、いじめがなくなることはない
- 労働組合と使用者の間に交渉と平等に関する長い伝統がある
- 出る杭は打たれる(トールポピー症候群) = 他人よりも突出してはいけない

トップダウン的な視点(=国の対策)

いじめ法制を補完すること、及び、使用者にさらに大きな責任(いじめを予防・排除するために十分な措置が講じられていることを示すこと)を課すこと

ボトムアップ的な視点(＝労使の対策)

- リーダーと同僚の責任を明確にすること
- 参加を伴う取り組みと行動計画
- 評価制度を伴う取り組み
- いじめの複雑な現象を理解するために、いじめに加えてその反響に関する知識も重視すること
- 論点を引き出すために任意団体に働きかけること
- 労働組合はこれらの取組みにおいて重要な役割を果たすだろう