【Zigzag-memo　No043】　パワハラ（ハラスメント）のこと

兵庫県知事の問題はまだ引き摺っているようだが、図－1には多くの国民が注目しているはずである。て、平成 30 年 10 月 17 日発出した厚生労働省雇用環境・均等局が出している「パワーハラスメントの定義について」公表しているが、一部を図－2に抽出した。パワハラやセクハラに当たるかどうかは「受け手」の感じ方で決まるなどという人が見受けるが、その認識は間違いである。**パワハラかどうかの判断は「客観性」が重要**だとされている。

2025年（令和7年）4月15日（火曜日）　社会　山形

西川町長パワハラ疑惑

町議会 百条委設置へ

西川町議会は14日、全員協議会を開き、町職員の襟元をつかんだとされるなど、菅野大志町長の一連のパワーハラスメント疑惑について、調査特別委員会（百条委員会Q）を設置する方針を確認した。25日にも開く臨時会で、議員発議の設置案を審議する。

職員にアンケートも

全協は冒頭以外は非公開で行われ、体調不良などで欠席した後藤一夫、古沢俊一両町議を除く町議8人が出席した。終了後、菅野邦比克議長が取材に応じ「パワハラ疑惑の報道を受け、議会として調査すべきとの方針を確認した。（百条委の設置に）異論は出なかった」と明らかにした。

菅野議長は、百条委設置案が可決された後、職員らへのアンケートを独自で行うなど調査に入る意向を示した。菅野町長から襟元をつかまれ町長室に連れ込まれたとする元職員の他に、パワハラ被害を訴える職員がいないかなども調査する考えだという。

町は現在、菅野町長のパ

菅野大志西川町長のパワーハラスメント疑惑について調査する、百条委員会の設置方針を確認した町議会全員協議会＝14日午前9時41分、同町役場

Q 百条委員会　地方自治法100条に基づき、自治体の事務に関する疑惑や不祥事などの調査を目的に、地方議会が設置する特別委員会。関係者を出頭させ、証言や記録提出を求めることができるなど強い調査権限があり、偽証や正当な理由のない出頭拒否には罰則が科される。

図－1

人権擁護・人格尊重は言うまでもない。

その上で、私は、組織発展のために、従業員・職員がその能力を開発し、能力を伸長し、能力の十分な発揮を促す観点からは『**業務上の、高次元の難題を次から次へと課す！**』べきというのが私の考え方である。しかし、図－２の４項目には「社員を育成するために現状より**少し**高いレベルの業務を任せる」は許されるとある。その中の『**少し**』だけなのである、すると今度は『**少し**』の程度の解釈が問題化する。

職場のパワーハラスメントの概念と職場のパワーハラスメントに当たりうる6類型との関係性

○　検討会報告書においては、以下の①～③の要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントの概念と整理。

①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
②業務の適正な範囲を超えて行われること
③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

○　職場のパワーハラスメントの典型的な例として「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」において「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為」として挙げられた6つの行為類型が考えられるが、行為の態様が、6つの行為類型に該当しそうな行為であっても、上記①～③の要素いずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。

		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
6類型	身体的な攻撃 Ⓐ	・上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする	・業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩（①、②に該当しないため）
	精神的な攻撃 Ⓑ	・上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする	・遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする（②、③に該当しないため）
	人間関係からの切り離し Ⓒ	・自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする	・新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する（②に該当しないため）
	過大な要求 Ⓓ	・上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる	・社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる（②に該当しないため）
	過小な要求 Ⓔ	・上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる	・経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる（②に該当しないため）
	個の侵害 Ⓕ	・思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする	・社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う（②、③に該当しないため）　2

図－2

すると、私の主張である『**業務上の、高次元の難題を次から次へと課す！**』というのはアウトとなるのかもしれない。しかし、『少し』だけ『高い』レベルの刺激で人間は成長過程へと繋がるものなのか。民間企業であれ、官公庁であれ、様々な経営課題・事業難題を抱えて解決していかなければならない現実において、組織は迅速・円滑な運営に叶うことになるのか。こんな定義を作った、我が国頭脳シンクタンクの高級官僚たる厚生労働省の職員は、そんな甘っちょろい姿勢でその職責を全う出来るのか。こんな定義は「絵に描いた餅」そのものである。図－２中Ⓐ～Ⓕの６項目の中で、Ⓓ以外の５項目については同感である。しかし、繰り返すが、Ⓓの「少し高いレベル」という表現だけは許容できない。むしろ、『業務に係るものであり、かつ、能力開発に資すると判断したものはこの限りではない。』とかの表現の方が適切だったのではないか。自営業者や個人事業主においては「少し高いレベル」はアウトとなったのではあればそもそも仕事にならないだろう。現実の 99.999・・・%の職場では「少し高いレベル」以内に収まっている処は皆無であろう。

もう一つの問題は、業務指示に自分担務以外の仕事を与えた場合はどうなのかである。例えば図(表)－3のように三つの部門があったとする、三つの仕事でも良い。例えば、『計画』部門に優秀な人がいたとしよう、その人に『実行』部門の仕事の宿題を出したとしよう、これも前出定義の敷衍化すればおそらくアウトだろう。もしも、そうならば、ジョブローテーション、人事異動、水平展開・横断的プロジェクトを組むこと・立ち上げることが出来なくなってしまうのではないか。　すると別の問題が惹起する。新しい課題が突き付けられた時、“俺の（私達の）仕事ではない”という、いわゆる、隙間問題、部際問題ということが持ち上がる。つまり、**縦割りの弊害**である。困るのはステークフォルダーである。だから、ワンストップサービスと考え方が出たのである。

計画	⇒	実行	⇒	成果・反省
↑				↓
		⇐　⇐　⇐		

図(表)－３

図－１に戻って、真相はどうなのか、いずれ明らかになるだろうが。
『業務上の、高次元の難題を次から次へと課す！』べきという私の考え方は、今は通用しないということなのか、・・・本当にそれで日本は大丈夫なのか？

****

ハラスメントに対する論評は数多あるが、図－4が目に入った。同図の左下の枠内を文字起こしすると次のとおりとなる。

「上司と部下は雇用契約に基づく(A)上下関係が認められるだけで「人間的な上下関係」はない。(B)従って上司は部下に対し常識的な敬意や配慮が必要だ。一方、(C)部下らは業務上必要な指示や命令を上司から受ける立場で、基本的に従う義務ある。」

総ての文言はそのとおりだと私も思う、換言すると（A）については「人間的な上下関係」はないが指示・拝命という上下関係は厳然として存するということ。（B）については威嚇・恫喝はいけないということである。（C）については仕事の範囲、難易度（レベル）の如何に係らず被雇用者は業務命令に従う責務があるということ。このような梅沢弁護士の論説は社会通念上の至極当然のことと理解出来る。

企業や職場

ハラスメント どう防ぐ

「窓口の明確化、思いやり必要」

2025(R7)0510(土)

山形新聞

図－4

****

私がいつも気になっている人のことである。私の屋敷の道路一つ挟んで向かい側に４戸建アパートがある。その右端の一室は、時々、**週に数回、早朝４時には明かりが点いている。**図－5はある日の４時13分の写真である。そこで、その住人と会う機会があったのでそのことを聞いた。

図－5

“上司から様々な課題を与えられる、仕事の予習だ、仕事をやっているようなものだ、でも自己啓発だと思うと楽しくなって来る、何にもやらされているという義務感はない、勉強だから・・・”

実は、この人は女性で山形市内では有名な民間企業に勤めており20大である。知り合った動機は、アパートの部屋に鍵を置いて、誤ってドアを閉めてしまったことから、管理人に連絡したいので電話を貸してくれということであった。ここに入室してから３年ほど経っている。この彼女の表情は生き生きとしており、話を聞いてとても安堵した。心無い人はこれを『パワハラに加担しているよからぬ人物』と受け止めることだろうが、私は当たり前の生き方だと思う。彼女とは立ち話をしながらエールを贈った。

****

世の中には、全国を股に掛け、世界中を駆け巡り、戦火の地で業務に精励・奮闘・活躍している人は沢山いる。足元を見ても、我が国国防の要を担う自衛隊、治安維持に当る警察、消防、救急隊員、電力など過酷な自然環境と戦いつつ社会インフラを死守している人達が沢山いるのだ。西川町でパワハラだと騒いでいる役場職員（現職・ＯＢ）は、そのような人達に「負

けず劣らず」「勝るとも劣らない」「引けを取らない」と、過酷でも熾烈な競争下でも全力投球で使命感に燃えて実行し、誇れる実績をて来たと自信を持って社会に公言出来るのか？

西川町では『休祭日に業務連絡を行わない』ルール作りを行うというが、今度は、例えば、**業務中において高度・難解なテーマの課題解決命令を下した場合、“それもパワハラだ”と騒がれることになるぞ・・・。**

つべこべ愚痴る前に、全てを解決する特効薬がある、『(嫌いと思う)他人から厳命される前に、あうだこうだと指示される以前に、他人（上司）の思いを先回りし、先手先手で課題解決策を提示して行くこと。』さすれば、他人から文句を言われないだろう。この行動に尽きる。この疼く(うず)行動は人間の性(さが)である。そういう実績を残してからパワハラだと言え。

****

おそらく、以上のような私の考え方は『パワハラ体質』であると、私の考え方を否定する方は一定数いるだろう。ならば、私に対し、「このような指示命令ならば、あらゆる面で世界一の組織（法人企業や官公庁役所）なれる。」という方策（ノウハウ）を文書でご教示願いたい、ページ数は制限なしでよい。私は社会インフラ民間企業に 41 年長奉職して来たことを踏まえての率直な実感である。

****

なお、「**パワハラかどうかの判断は客観性が重要**だとされている。」と記述したが、複数のＡＩによれば、直接的に「客観性が重要である」と明記された単一の法律条文や判例集がある訳ではないが、様々な法律、ガイドライン、判例、学術論文、そして厚生労働省などの公的機関の見解など、複数の根拠に基づいているとされる。

何事においても「熱き指導」と「愛のムチ」は絶対に必要な態度であろう。

似て非なるものが「ゼクハラ（セクシャルハラスメント)」である、主観性（受け手の感受性）を重視するとされている。:

多くの人はこれを混同しているのではないか。

(end)