

西川町菅野大志町長等に絡む騒動が、下図のと通りの 2025(R7)年 3 月末から 4 月初めにかけて持ち上がった。他方で私が「寛大(菅大)三美言^讀」と称する菅野さんの言葉——④私の仕事じゃないと言わない(それも私の仕事だ)、⑥利他、⑦先回り——の意図は素晴らしいものがある。

西川町議会 一般質問動画「非公開は私から依頼」

議長、証言を一転

早期退職答弁 町長「意図誤解した」

西川町議会一般質問の動画が YouTube に公開された。町議会では、町長が「非公開は私から依頼」という発言をした。この発言は、町議会の公開性や透明性を損なうと批判されている。町長は「意図誤解した」と答えているが、多くの町民は「非公開は私から依頼」という発言に疑問を抱いている。

町が複数退職者に誓約書

「守秘義務違反は損害賠償」署名求める

西川町が、町議会議員の退職者に対して、守秘義務を誓約させることになった。町長は「守秘義務違反は損害賠償」と署名を求める。この誓約書は、退職者が町議会議員として活動していた期間に、町議会議員の職務上知り得た秘密を、退職後も守ることを誓約させるものである。町長は「守秘義務違反は損害賠償」と署名を求める。この誓約書は、退職者が町議会議員として活動していた期間に、町議会議員の職務上知り得た秘密を、退職後も守ることを誓約させるものである。

早期退職の西川町元職員

町長に襟元つかまれる

人権侵害主張 救済申し立て

西川町の菅野大志町長に、襟元つかまれ、町長に襟元つかまれる。町長は「人権侵害主張 救済申し立て」という訴えを出している。町長は「人権侵害主張 救済申し立て」という訴えを出している。町長は「人権侵害主張 救済申し立て」という訴えを出している。

新宿・女性 生配信

西川町議会 一般質問動画「非公開は私から依頼」

西川町議会一般質問の動画が YouTube に公開された。町議会では、町長が「非公開は私から依頼」という発言をした。この発言は、町議会の公開性や透明性を損なうと批判されている。町長は「意図誤解した」と答えているが、多くの町民は「非公開は私から依頼」という発言に疑問を抱いている。

この事象から浮かんだのが佐々淳行氏の著書『重大事件に学ぶ“危機管理”』からの学びである。その中の一説を取り上げる。

「・・・こんな例もあった。1970 年、アメリカのロジャーズ國務長官が来日して帰国する際の事。羽田空港に見送りに出たマイヤー駐日アメリカ大使を、ナイフを持った右翼が襲った。しかし、直ぐそばで警備に当たっていた空港署長が、とっさに犯人に組みついて逮捕したという事件である。

問題になったのは、その後だ。この空港署長は、犯人の侵入を許してしまった警備上の大失策であるから、処分せよ、という声が出た。しかし、一方では、ナイフを持った犯人に対し、勇敢にも組みつくという危険な任務を署長自ら遂行した功績もある。

さて、困った。犯人逮捕は警視総監賞ものではあるが、失敗もある。そこで、当時の警務部長の考えは「チャラにしよう」。つまり、失敗でも功績でもどちらでもない。処分はしないが、表彰もしないというわけだ。

私は「それはおかしい」とかみついた。処分は処分としてきちんとしなければ、規律が保てない。そうかといって、表彰しなければ、士気が低下してしまう。だから、両方とも行うべし、と頑固に主張した。懲罰と表彰を同時にするなんて先例がない。しかし、危機管理にはおしなべて先例はないのだ。警視総監が「面白い考えだ。それもいいかもしれん」ということで、結局、前代未聞の懲罰と表彰を同時に行うという事に落ち着いた。

当日、空港署長は総監室に入り、まず、処分を受けて出て来た。そして、もう一度部屋に入り直し、今度は表彰を受けて帰って来た。叱られてからほめられた、というわけだ。・・・」

これは、信賞必罰を厳正に明らかにすることの大事さを訓える内容を含む。言い換えれば、在り来たりだが、「是々非々」の妙である。

結論は、いずれにしても勝負は付かない、当事者でない私は、甲乙付けがたい、軍配に思案する処である。

これを定量化して私の評価を加えて見る。

対象は同一人物		
陰陽 2 元評価	是、Yes、セーフ、白	非、No、アウト、黒
	「寛大 (管大) 三美言」	一連の不祥事
感情的になれば	1	99
冷静になれば	51	49
	↓	
↓ デジタル処理 ↓	2 値化	
	↓	
感情的になれば	0	1
冷静になれば	1	0
	↓	
	2 値を加乗で相関処理	
	↓	
2 値を加算	1 (0+1)	1 (1+0)
2 値を乗算	0 (0×1)	0 (1×0)

どんな場合でも、体を小突く、大声で恫喝するなどは言語道断。とにかく、言葉遣いを優しく静かに、かつ（しかし）、『高次元の難題を課す』厳命行為こそが上位者の姿勢・態度でなければならない。

使用者側から見れば、従わないからと言って、簡単に首に（解雇は）出来ない現代にあっては、徹底してそのような姿勢を貫く必要があるのだ。応えたもの、応えられない者をきちんと区分けして、客観的に人事評価する、信賞必罰を明瞭に与えることが組織統制の要諦であろう。

被用者（従業員・職員）はそれが不満ならば、そんな組織はさっさと去り、自らが社長になるよう起業すればいいだけである。2025（令和7）年の4月初旬のことだが、即今の新入社員は入社後数日で辞めるのが続出という話題がテレビで放映された。人間関係の問題や人権侵害を内秘する嫌いな職場ならば、そんな処にしがみ付く理由はないのだ、こじれる前にさっさと辞めることだ。生活が懸かっているからそんな簡単にいかないというならば努力すればよいではないか。

ロシアや中国でさえも結果平等は有り得ないのだ。自営業者はどれだけ苦勞・難儀しているのか。プライベートも糞もない、日本全国を股に掛け、世界中を飛び回って、必死に食らい付いて仕事に精励している人が数多いのだ。給与所得者と自営業者は土俵が違うと言うのであれば、給与所得の職場で給与に見合う、あるいはそれ以上の成果を挙げたのかと問いたいものだ。

このようなパワハラ問題が起こった時に私が着目するのは、被害を受けたという者は、そもそも、まずは、仕事の職責を全うするために全力を尽くしたか、不惜身命の覚悟で最善を尽くし切ったのかと問いたい。上司の指示命令に対応出来ないならば、出来そうないならば、“私には指示された仕事をやり切る能力がないので、マイナス人事評価を受ける”と明確に自己申告したのか？である、そのような降格処分をきちんと受容する覚悟を表明したのかである。そのように自らに厳しい姿勢を取って来たのか、不満があれば、それをきちんと済々・正々堂々・肅々と表明・表現して来たのかといたい？

私の 75 年以上の人生と、子供や孫の生き様を見て来た中ではっきりと言えることである。

(end)