自分事としてのモラル

情報公開クリアリングハウス理事　奥津茂樹

「モラル」とは各人の内心にある「良心」のことである。自戒を込めていうが、見て見ぬフリをするのではなく、人のフリ見て我がフリを直したい。一人ひとりの「モラルアップ」は組織と個人の内側を耕し、より働きやすい職場をつくるだろう。モラルとは自問することである。

おくつ・しげき
1960年神奈川県生まれ。明治大学法学部卒業、同大学院法学研究科修士課程修了。駿台予備校論文科講師。NPO法人「情報公開クリアリングハウス」理事。情報公開と個人情報保護をテーマに全国各地の自治体職員研修などで講師をつとめている。著書に『情報公開条例の論点――アカウンタビリティ実現のために』『個人情報保護の論点』（以上ぎょうせい）、『メディアと情報公開』（花伝社）など。

兵庫県で起きている「騒動」が世間を賑わせている。真実が明らかにならないまま、無数の情報や噂が行き交い、騒ぎに食傷ぎみの人も多いだろう。場面は緊迫し、本稿執筆段階では先を見通せない状況だ。事態が激化しているときほど、現象に左右されるのではなく、その本質を見極める努力をしたい。そのとき必要なのは、特定の自治体における特定の人物の問題に矮小化しないことである。また、他人事として「騒動」の表層を追いかけるのではなく、その深層を自分事として探求する構え（視点や姿勢）を持つことも忘れてはならない。

秩序の乱れ

冒頭で「騒動」と表現したのは、それなりの意図がある。一般的に、騒動とは「多人数が騒ぎ立てて秩序が乱れること」と説明される。「騒動」にかかわらず、職員の意欲と努力によって兵庫県の通常業務は、概ね平静に行われていると思われる。今回の「騒動」によって、県の多くの事務事業が大幅に停滞し、中止・休止に追い込まれる事態にはなっていないからだ。

ただ、通常業務に乱れはないものの、秩序には乱れが生じているはずだ。ここでいう秩序とは、物事を行う場合の正しい順序・筋道である。この「正しさ」が見えづらくなっていることが秩序の乱れである。

「正しい」言動を通じて秩序を率先垂範すべき知事や幹部職員が、メディアや議会の追及にさらされてきた。一人ひとりの職員の中には、ざわざわ、もやもやした思いがあると思う。秩序の乱れは心の乱れを生む。通常業務はこなしているが、決して穏やかな気持ちではいられない毎日だろう。

情報化社会ゆえに、今回のような「騒動」が起きると情報洪水になりやすい。これも秩序の乱れに拍車をかけている。マスメディア、ネット、SNSなど、日々、大量の情報が流れ出てくる。事実だけでなく虚偽が含まれ、客観と主観とが混じり合い濁流となるのが情報洪水である。「正しさ」が見えづらくなるのも当然の成り行きだ。

こうした情報洪水に対する秩序の乱れを、自分自身の中でも整理したい。非力に加えて多忙であるが、そんな思いもあって、今回の執筆依頼を引き受けた。情報を整理統合するには、視点と論点を定めることが有用である。そこで、今回の「騒動」の三つのキーワードを設定し、これらを中心に今後の展望を論じたい。

パワーハラスメント

今回の「騒動」でもっとも多く取り上げられてきたキーワードが、パワーハラスメント（以下、「パワハラ」）である。今さらながらだが、人事院による定義を引用しておきたい。「騒動」に関する言動の「正しさ」をはかるモノサシとなるからだ。

「職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、職員に精神的若しくは身体的

な苦痛を与え、職員の人格若しくは尊厳を害し、又は職員の勤務環境を害することとなるようなもの」問題とされてきた知事や幹部職員の言動の多くは、本人たちの認識はともかく「パワハラ」に該当し得る。彼らが「優越的な関係」にあることは間違いない。次に検討すべきは、「業務上必要かつ相当な範囲を超える言動」か否かである。

解釈にあたってポイントになるのは業務上の必要性だ。ここで問われるのは行為者の認識である。たとえば、パワハラの疑義がある言動は、その目的や効果の点で、具体的な業務上の必要性があったのだろうか？それとも業務とは関係なく私的な感情の発露でしかなかったのか？

今回の「騒動」で「パワハラ」とされる言動は、業務上の必要性という点で疑義があるものが多い。私情に駆られた言動は、起点が業務にはない点で公私混同であり、「全体の奉仕者」としてふさわしくない。

こうした日常的な言動に加えて、さらに深刻な「パワハラ」に当たるのが、内部告発をした職員に対する言動だ。知事がこれに反発した厳しい言葉には、業務上の必要性はない。しかも、内部告発者を懲戒処分にしたことは苦痛や害を与えるもので、「パワハラ」に当たる。

一般的にパワハラの有無は、被行為者の受け止め方によって左右される。これはTPOにもよるため、判断が難しいところとされてきた。「鋼のメンタル」を持つ人とそうでない人は違う。自戒を込めていうが、彼我の違いを認識していないとパワハラを犯しやすい。

公益通報者保護

情報洪水の中で多くの事象が取り上げられると、私たちは物事の本筋を見失いやすくなる。今回の「騒動」でも同様の事態が散見される。たくさんの「尾ひれ」がつき、面白おかしく取り上げられてきた。

ただ、内部告発者と告発内容に関わる職員が自死に追い込まれた事実を重く受け止めたい。2人の死を心から悼むとともに、権力者たちによる横暴が、二度と起きないようにしなければならない。

端的にいえば、今回の「騒動」の本筋は、内部告発者に対する厳しい言動と処分という「パワハラ」だ。ここに公益通報者保護法違反が加わった点に特色がある。その点で「併合罪」とでもいうべき「犯罪」で、真実の解明と行為者たちへの厳正な「処罰」が必要だと私は考える。

公益通報者保護法1条は目的を以下のように定める。

「公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効及び不利益な取扱いの禁止等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置等を定めることにより、公益通報者の保護を図る」

今回の「騒動」がこれに抵触することは明らかだ。内部告発者（公益通報者）は懲戒処分という「不利益な取扱い」を受けている。

ここで問題となるのが「公益通報」の定義だ。同法2条3項は、これを「通報対象事実」として定めている。簡潔にまとめると、刑法、食品衛生法、金融商品取引法など、別表に定める法律が規定する「犯罪行為の事実」又は「過料の理由とされている事実」である。

さらに、兵庫県には同法の趣旨を踏まえた「県職員公益通報制度」がある。制度のお知らせには、「通報対象範囲」として「①法令違反や職務上の義務違反、これらに至るおそれがあるもの」「②県政を推進するにあたり、県民の信頼を損なうおそれがあるもの」の2点が明示されている。

報道で知り得る内部告発は7項目ある。その内容を読むと、少なくとも何点かは、県自身が定めた「通報対象範囲」内にある。これを受けて、県は、弁護士等外部の有識者の参画を得て設置する「公益通報委員会」に意見を聴取しなければならなかった。

しかし、こうした適正手続を飛ばして、内部告発した職員の処分に突き進んでしまった。よく読むと法律に比べて、県の制度は「通報対象範囲」が広いことが特色だ。公益通報保護法の条文だけを読むと、「通報対象事実」に入らないようにも思える。しかし、県の制度では明らかに対象になる。関係者は制度の違いを認識していなかったのだろうか。

いずれにしても、自身が定めた制度に反するだけでなく、公益通報者保護法11条の「事業者がとるべき措置」にも違反する。このように規範を無視した、勝手気ままな振る舞いを許してはならない。

公務員倫理

もう一つの振る舞いが、知事の「おねだり」疑惑として話題になった。贈答品は在職3年間で137点にのぼり、このうち「鉄製の自画像」「姫路城のレゴブロック」など25点を応接室に展示しているという（＊）。前出の「尾ひれ」の情報の一つだが、これに強い違和感を抱いた。

＊読売テレビ24年9月13日

国には国家公務員倫理規程（00年政令101号）がある。贈答品に関して、1条3号で以下のように規定している。

「職員は、法律により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の国民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないこと」

知事が国の職員だった場合、数多くの贈答品は、この規程に違反する。知事の経歴をみると、この規程が施行された後に総務省の職員になったという。この規範を知らないはずがない。

自治体の中には同様の公務員倫理条例を制定しているところがある。たとえば、徳島県の公務員倫理に関する条例6条は、知事を含めて「利害関係者及び事業者等から、贈与等を受けてはならない」と定めている。徳島県知事であれば「おねだり」は条例違反になり得る。しかし、兵庫県には、これを禁止する公務員倫理規程や条例は見当たらない。

大切なことは「おねだり」の是非ではなく、根底にある職務に対する認識である。根本にあるのが「全体の奉仕者」という公務員が共通してもつべき規範認識である。国の規程1条2号が「常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならない」と定めるのは当然だ。

今回の「騒動」における知事や幹部職員たちの言動を振り返ると、こうした公務員倫理の基本を欠いていると言わざるを得ない。パワハラや公益通報者保護法違反をし、贈答品を堂々と受け取るのは「公私の別」がないからである。

問い続ける姿勢

今回の「騒動」の三つのキーワードは密接に絡み合う。知事や幹部職員たちが私情を抑えて「パワハラ」を自制できれば、公益通報者保護制度の出番はなかった。また、逆に、この制度が正しく機能すれば、「パワハラ」が少なくなることも期待できる。この好循環が公務員倫理のめざすところだ。

全国各地で「パワハラ」が横行しているが、組織の体質と個人の気質に原因がある。体質とは言葉を含む「暴力」を容認し、正当化する空気だ。その下で、「長い物には巻かれろ」「出る杭は打たれる」などと、当事者以外も内なる違和感や反発を我慢することが、個人の気質である。このままでは、今回のような「騒動」はどこでも起こり得る。

「パワハラ」は禁止され、公益通報者保護制度はすでにある。にもかかわらず、なぜ同様の「事件」が後を絶たないのか。

それは「騒動」を振り返り、自身の糧として学ぶことを怠ってきたからだ。もっとも避けるべきは、「見て見ぬフリをする」「臭いものにフタをする」ことである。そのように「事実」を隠し、なかったものとする。そして「トカゲ」の尻尾を切って、安心する。こうした逃避行動が、組織と個人の怠慢を助長し、次の「騒動」の温床となる。

悪循環から抜け出すには、通りいっぺんのパワハラ研修ではダメだろう。また、公益通報者保護制度の強化は必要だが、それだけでは不十分だ。組織の体質と個人の気質を変えることは容易ではない。私も決定打となる良案を持たないが、改革の方向性を示すことはできる。

それは「事件」を自分事としてとらえ、自身のあり方を批判的に問い続けることだ。兵庫県の「騒動」は私の職場の「騒動」である。同じような体質や気質が、私の職場にもあるかもしれない。「騒動」の「主犯」は知事や幹部職員たちだけでなく、「私」自身かもしれない。あれほど酷くはないものの、どこか似たような面はないだろうか？

「モラル」とは各人の内心にある「良心」のことである。自戒を込めていうが、見て見ぬフリをするのではなく、人のフリ見て我がフリを直したい。公益とは不正・不当な行為を明らかにし、それらを改善することだけではない。組織と個人の現状とあり方を問い続けること――、「モラルアップ」も公益である。

一人ひとりの「モラルアップ」は組織と個人の内側を耕し、より働きやすい職場をつくるだろう。そして、市民との関係性にも大きな変化を与える。課題を自分事として悩み、考え続け試行錯誤にチャレンジする。それは市民を感化し、共感と連携を引き出し、表層ではない深層の信頼関係を生み出す。「モラルアップ」は常に相手の視点で考え、行動するため良好な関係を生む。

働きやすさは、市民応対の親しみやすさやわかりやすさにつながる。今回の「事件」は役所や役人に対する不信感を募らせた。元に戻すのは容易ではないが、「自分事として問い続ける」というモラルを個人と組織が鍛えていくことで、自ずと信頼は回復する。