

世界を「数字」で回してみよう(46) 働き方改革(5):

あなたは“上司”というだけで「パワハラ製造装置」になり得る

<http://eetimes.jp/ee/articles/1801/22/news034.html>

今回のテーマは「労働環境」です。パワハラ、セクハラ、マタハラ……。こうしたハラスメントが起こる理由は何なのか。システム論を用いて考えてみました。さらに後半では、「職場のパフォーマンスが上がらないのは、上司と部下、どちらのせい？」という疑問に、シミュレーションで答えてみます。

2018年01月22日 11時30分 更新

[江端智一, EE Times Japan]



「一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジ」として政府が進めようとしている「働き方改革」。しかし、第一線で働く現役世代にとっては、違和感や矛盾、意見が山ほどあるテーマではないでしょうか。今回は、なかなか本音では語りにくいこのテーマを、いつものごとく、計算とシミュレーションを使い倒して検証します。⇒連載バックナンバーは[こちらから](#)

社内イベント復活の兆しにおののく

最近、「生産力向上」の手段として、職場の士気向上、チームワークの強化を図るために、いわゆる飲み会や、従業員の家族を加えた社内運動会、職場旅行などが復活される兆しがあるようです。

正直なところ、私は凶兆だと思っています。

今から20年以上も前の1990年代、公的なイベントに私的な時間を費すことの批判が殺到し、社内運動会などの実施は、事実上の廃止に追い込まれました。

理由は簡単 —— 誰も幸せにならないから。

管理部門は、営業利益と全然関係のないイベントのために奔走しなければならず、下手すれば半年もの時間を費されることになり、業務部門は、数少ない休日を会社のイベントでつぶされます。社員の家族に至っては、迷惑千万もいいところです。

「職場としての自分」と「職場を離れた自分」は、完全な別人格であり、相互に干渉すべきで

ないというスタンスは、1990年代後半には、おおむね完成して、社会に定着したと思います。

□

ところが、最近、

- 部下のことを、「人柄から家族背景などを含めて全人格的に知っている」という関係を取り戻そうという動きが必要だ
- そのためには、仕事や職場以外の飲み会などでの付き合いも、単なる個人主義によって避けることなく、見直していくとよいだろう

などと主張する記事が、堂々と掲載されるようになってきております。

よくない兆候だ――と、私は警戒しています。

ワーカホリックによる、家族の崩壊が叫ばれていた1990年代において、私たちは、「その部下のことを人柄から家族背景などを含めて全人格的に知っている」という、公私混同を当然扱い、組織の悪しき風潮を止めようと闘ってきました。特に管理職（部長職以上）や管理部門（総務課など）の圧力に対して、徹底的なサボタージュで対抗し、事実上それらの企画を、片っ端から、たたきつぶしていきました。

そのようにして、企業などの組織への帰属感だけで完結しない、確固たる「個の確立」を目指していたはずです。

このような過去の経緯を無視して、部下や上司を「全人格的に知っている」ことを、今になって「是」とするような主張を、私は「卑怯（ひきょう）」だと思うし、はっきり言えば「下品」であると思えます。

□

なにより、私が、各種イベントの復活の風潮を「嫌らしい」（はっきり言えば「汚らしい」）と考えるのは、社内運動会、職場旅行が、会社の業績に資するらしい、ということが分かった「後」で、各企業が動き出していることです。

90年代前の社内運動会、職場旅行には、「職場の和」という目的（名目）があったとはいえ、そこに「金の匂い」は、一切なかったように思うのです。

そこにあったのは「職場の和」という価値観と、「私人としての個」としての価値観の、イデオロギーの対立であり、それは、（今になって考えれば）正々堂々とした思想闘争であったと思うのです。

しかし、ここに「金の匂い」が入ってきたら、どうなるか。

企業が、利潤を目的として、飲み会、社内運動会、職場旅行を命令したら、それは業務命令です。

業務命令ということになれば、管理職である私（一応、主任）は、自分の価値観に反しても、管理職の立場から、飲み会に参加し、運動会をサポートし、職場旅行の企画を部下に命じることになるでしょう。

そして、自らも、楽しくもない酒を飲み、酔ったふりをして、叫び、騒ぎ、多分、相当に疲労し、憔悴（しょうすい）するでしょう。



結果として、職場の士気向上に貢献する(?)ことができたとしても、私個人としての労働意欲は激減していくだろう、と確信しています。

ハラスメントが問題になっている理由

しかしながら、企業の目的とは、究極的には「金の匂い」そのものです。

資本主義社会における、企業の目的は「金の匂い」にあり、労働環境とは、「金の匂い」を最大化するためのインフラ整備のことです。

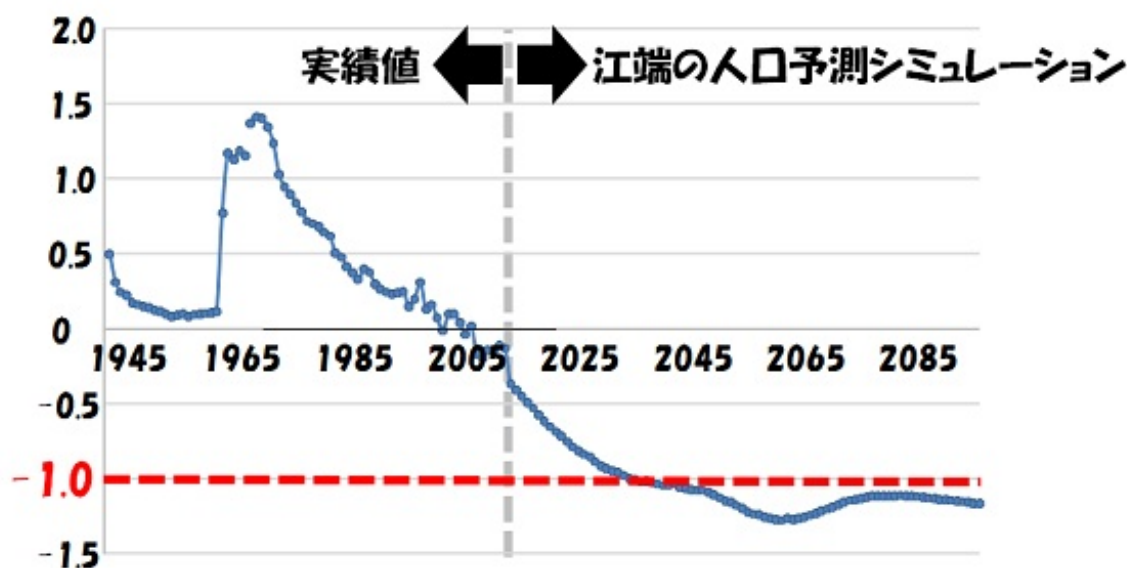
労働環境とは、「公」の価値観や、「個」の価値観など守るものなどではありません。

個人の人権（尊厳、健康）なども、建前としては『労働者の幸福』が前面に出されているものの、しょせん、それらは、労働者のパフォーマンスを最大化するための、単なる一つのパラメータに過ぎません。

労働環境における、セクハラ、マタハラ、パワハラなどが問題となっているのは、それが「悪」であるからでなく(いや、もちろん根源的な「悪」なのですが)、労働者を退職に追い込み、あるいは、労働者のパフォーマンスを劣化させ、企業の生産性を下げ、国家の税収を悪化させる——ということが、ようやく、政府や企業の幹部クラスに「数字で見えてきたから」なのです。

最も著名な数字が示していることの1つに、わが国は、今後、毎年1%(=100万人)のオーダーで、人間が消滅し続けていく、という冷徹な事実があります。

現状の出生率が続けば、必ずこうなる



「誰も知らない「生産性向上」の正体 ～“人間抜き”でも経済は成長?」から再掲

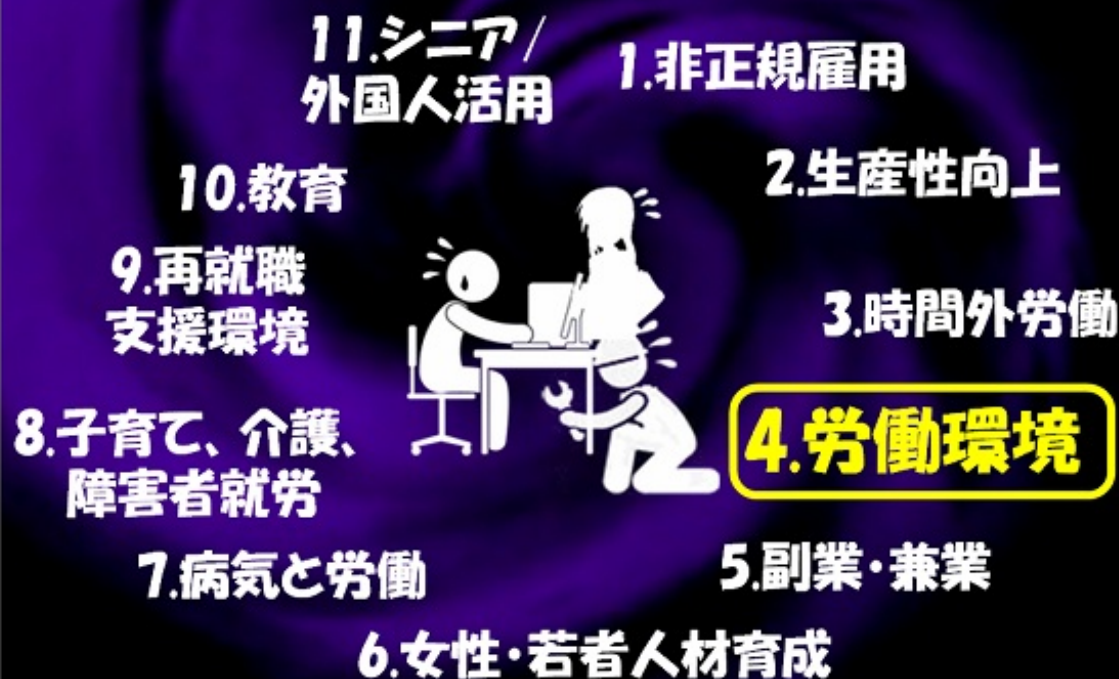
実際、既に多くの会社が人員不足を理由に、バタバタと倒産し始めています。現状の労働環境を放置し続ければ、日本国内の企業は、さらに加速的に消滅していくことになるのです。

労働環境＝ハラスメント？

こんにちは、江端智一です。

今回は、政府が主導する「働き方改革」の項目の1つである、「労働環境」について考えていきたいと思います。

江端が読み取った政府の掲げる11項目



政府が、「[働き方改革実行計画](#)」の「労働環境」で掲げている課題は、(私が乱暴に理解した範囲では)以下の通りです。

4. 労働環境

項目	内容
(1) 概要	テレワーク、在宅勤務の徹底(SOHO)
(2) 江端の違和感	(A) SOHO環境は30年も前に利用可能となっているんだが... (B) 「パワハラ」は登場する(p.15)が、「セクハラ」や「マタハラ」の文字は登場しないなあ...

「ハラスメント」が「労働環境」の枠組みに入っていない

『労働環境って、もっぱらSOHO (Small Office, Home Office: 在宅勤務)のことを言うのかなあ』と思って、図書館のサーチエンジンで「労働環境」をキーワードとして書籍を探してみたら、(大げさではなく)ほとんどが「セクハラ」に関する書籍でした。

Googleでヒット数を調べてみたら{"労働環境"&"セクハラ"→19万件}、{"労働環境"&"パワハラ"→21万件}である一方で、{"労働環境"&"在宅勤務"→5万件}となっております。

それにもかかわらず、政府の実行計画書では、「ハラスメント対策」というのは、前面に出されていません(p.12に6行程度)。

しかし私は、労働環境の問題について「ハラスメント」や、冒頭に記載した「職場の士気向上」の話は切り離せないと考えましたので、今回は、これらも含めて検討することにしました。

さらに、後半では、「運動会」や「飲み会」などに逃げずに、会社の業績を上げるにはどうしたら良いか ―― というか、職場のパフォーマンスが上がらないのは、「上司」と「部下」、どちらが悪いのか ―― の数値シミュレーション結果を示します。

30年も前に完成していたテレワークの環境

まず、政府の実行計画に記載されている、SOHO、在宅勤務、いわゆるテレワークとは、「毎日、オフィスに来なくなったら、仕事はできるでしょう?」という、至極当たり前の施策です。

実際に、ノマドワーカー^{*)}や在宅勤務は、近年のPCの小型化、高性能化、そしてネット環境の充実と、仕事の電子化(「ワード」「エクセル」「パワーポイント」と、そして、今や、タダ同然のIP電話、会議システムによって、オフィスに出社する意義は、劇的に失われつつある ―― ハズなのです。

^{*)} ノートPC、スマートフォン、タブレット端末などを使い、無線LAN環境のある喫茶店など、通常のオフィス以外のさまざまな場所で仕事をする人のこと。

ITエンジニアである私は、IP電話、会議システムの技術についてはそこそこ詳しいです。これらの製品は既に30年も前に完成していたにもかかわらず、驚くほど利用率が悪かったのです。

しかし現在、IP電話は、個人利用においては普通に使われるようになっています。実際、若者は、場所を問わず、スマートフォン(スマホ)で「Skype」や「LINEフォン」などを使って、通話料無料の電話を使い倒しています^{*)}。IP電話の許権が、近年ことごとく消滅(出願(×特許査定)から20年)していることも関係しているかもしれません。

^{*)} 例えば、私の娘は2017年の3月、台湾のホテルにしながら、LINEフォンで友人が大学に合格したという連絡を受けていました。しかし、かつて国際電話というのは、本当に本当に大変だったんですよ。例えば、30年前のモンゴル自治区から日本に電話する時などは、前もって時間を予約して、所定の場所に出向いてですね……(以下、単なる年寄りの愚痴)

一方、企業における、いわゆる「テレワーク」は、ほとんど普及していません。「テレワーク」の設備および運用コストなんぞ、スマホとPCのディスプレイがあれば十分で、一昔前と比較してみれば、タダみたいなものです。つまり、環境は完璧に整っているはずなのに、私たちは一向に「テレワーク」を使おうとはしていない ―― ということになります。

テレワークが、ホワイトワーカーの10%でも定着すれば、その効果は計り知れません。朝の電車やバスの通勤ラッシュは、劇的に改善されるハズです。

しかし、いまだに、首都圏の私鉄では、輸送量増強のために、路線の複々線化が進められているくらいです*)。

日本の人口減少は、都心部への人口増加を促しています。この話は別の機会にでも。

日本人がテレワークを忌避する理由について、江端の仮説を以下に記載しておきました(検証のない単なる仮説ですので、読み流していただいて結構です)。

日本人がテレワークを拒む理由

以下は、単なる江端の仮説

仮説	内容	イメージ
面倒	場を共有できない不安	悪口を言われるのが嫌で、出席してしまう「飲み会」のような感じ
	自宅を職場に改造するコスト	電話会議ではカメラが部屋を写すし、上司も監視し続けるかもしれない
不安	設定が面倒、失敗率も高い	最初の会議は大抵失敗する(ファイアウォールが邪魔する、等)
未体験	コミュニケーションに不慣れ	人類が音声言語を使い出したのが200万年前。電話が100年前で、電話会議は高々20年前
罪悪感	「さぼっている」気がする	そもそも、年休すら満足に取れない国民性
非効率	最低の文章作成リテラシー	管理部門の作成する書類の恐ろしいまでの分かりにくさ
		内容を理解できないまま、部下に書類をメール転送する上司

まだ、満員電車の乗った方がマシ？

テレワークの利用率を国交省のデータで見してみる

さて、今回、実際のテレワークの利用率を計算しようとしたのですが、国土交通省さんが、かなりかっちりした[調査報告書](#)を開示されておりますので、今回はこれを参考にして、論じたいと思います。

(1) メール、スケジュール管理では82%が利用しているが、テレビ会議は11%程度 (p.9)

テレワークの本命は、移動時間の削減によるパフォーマンスの向上ですので、本命のテレビ会議が、このあり様ではお話になりません。

(2) 労働者にとって「テレワーク」が、必ずしも「良い」と感じるものではないらしい (p.22)

業務効率が上がった(50%)、自由時間が増えた(44%)という人もいる一方で、仕事の時間が増えた(47%)、効率が下った(29%)という人もいるようです。これは「相性の問題」と思われます。

(3) 部長は「テレワーク」を使うが、部下は「テレワーク」を使わない (p.16)

これがなかなか興味深い結果です。部長クラスが30%なのに対して、一般社員クラスは13%、派遣・パートに至っては7%です。この非対称性の理由は何だろう?と考えていたのですが、要するに、部長クラスは、もっぱら部長以上のランクの人と「テレワーク」をしていると考えれば、筋が通ります。

つまり「テレワーク」は、上司が部下をコントロールする手段としては使われておらず、社内のガバナンスを発揮する道具としては役に立っていない、という仮説が成立しそうです。確かに「電話会議で、部長に叱責(しっせき)される」という場面は、あまりイメージできません。

(3) 企業が「テレワーク」のシステム/制度を導入していない (p.14)

仕事の内容から運輸業の"7%"とか、あるいは、「お役所仕事」というイメージ(偏見)から公務員の"10%"という導入率の低さは理解できるのですが、情報通信業の"34%"は、失笑ものの低さです。「お前ら、『テレワークのシステム』を売る側の人間だろう!」と思わず突っ込みたくなりました。

(4) そもそも「テレワーク」を知らない (p.26)

この報告書で、私は、回答者の46.7%が「テレワークという働き方を知らなかった」という、驚がくの結果を知ることになりました。なるほど、政府が、働き方改革の項目に入れるハズだ、と、しみじみと実感してしまいました。

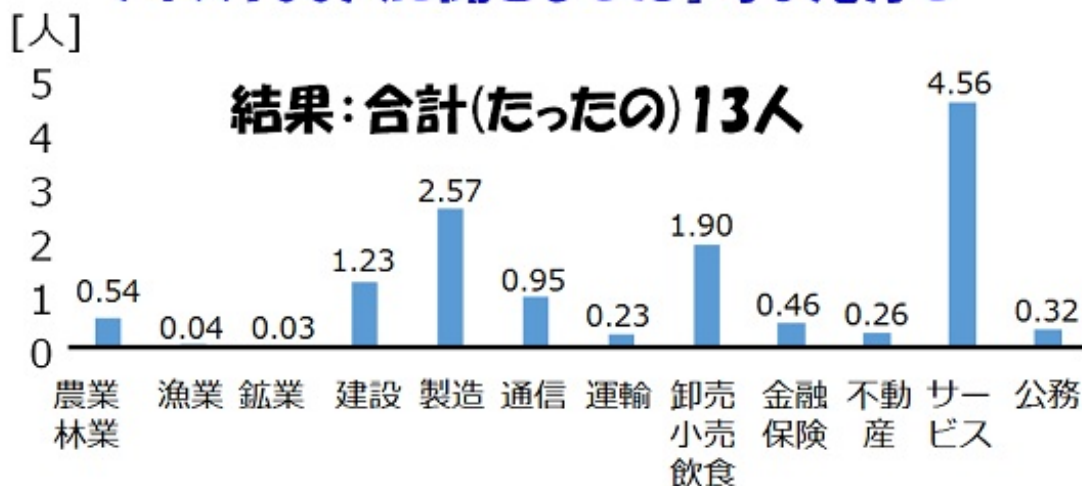
(5) 「テレワーク」の利用者が絶望的に少ない

この資料のp.15に、職種別のテレワークの割合が記載されていますが、これは、職種別の労

働者数の比率が考慮されていません。そこで、以前に私が作った資料(「[仮説:パソコンが私たちの仕事を奪った](#)」)を使って、ざっくりとしたテレワークの利用者数を算出してみました。

テレワークをしている人数

「クイズ100人に聞きました」的な見方で



これって、ほとんど「誰もやっていない」レベル

「100人中、13人」—— 駄目です。絶望的に少ないです。

私が、インターネットのインフラ(通信機器、ネットワーク)の研究に従事してきたのは、このような「テレワーク」を実現できる世界を作るためでした(「YouTube」や、「Twitter」やネットゲ(ネットゲーム)のためではない)。そのような世界は既に完成しているのに「13人しか使っていない」というのは、正直、泣けます。

しかし、江端仮説でも述べたように、私たち日本人は、年休すら消化できないチキン……もとい、生真面目な国民性を有しています。

テレワークが、労働者の負荷を軽減する(生産性の向上なんぞどうでもよい)ことになれば良いのですが—— 下手すると、「自宅で過労死」が、老人の孤独死の死者数を超えるような状況を引き起こすかもしれない—— という恐れがない訳でもありません。

テレワークよりもはるかに深刻な、「ハラスメント」という問題

さてここからは、職場環境における(テレワークよりもはるかに深刻な)問題として、「職場のハラスメント」について考えてみたいと思います。

「ハラスメント」とは、嫌がらせや相手を不快にさせる行動のことです。

職場でのハラスメントには、セクシャルハラスメント(セクハラ)、マタニティハラスメント(マタ

ハラ)、パワーハラスメント(パワハラ)の他、モラルハラスメント、アルコールハラスメント、ジェンダーハラスメント、アカデミックハラスメントなど、一説には32種類ほどあるとも言われています。

今回、私は、これらのハラスメントに対する「当事者の苦情」「加害者への非難」「会社の不実な対応」「社会の無理解」などに関する内容については、全てスルーすることにしました。その類(たぐい)の話は、私がここで書かなくても、ネットや書籍に山ほど資料やデータがあるからです。

私は今回、(1)エンジニアリング観点から、ハラスメントが発生する原因と、(2)社会が用意しているハラスメントを抑制する機能(ファンクション)および、その機能を用いたハラスメントへの報復……もとい、防止方法を考えてみることにしました。

まず前提として、職場のハラスメントが、基本的には誰も幸せにしないという事実を、ざっくりとまとめてみました(詳細は割愛します)。

ハラスメントの効用(1)

ハラスメントによるネガティブな効果

対象	目的
(1)被害者	(A)労働意欲の低下
	(B)労働パフォーマンスの低下
	(C)メンタル障害→うつ病、パニック障害、PTSD等
(2)加害者	(A)会社からの懲戒処分
	(B)民法に基づく損害賠償金の支払
	(C)刑法に基づく罰金刑/懲役刑の確定
(3)会社	(A)民事は勿論、会社や社長までも刑罰の対象
	(B)問題解決に費される時間・労力・コスト
	(C)業績低迷、人材流出
	(D)企業のイメージダウン、信頼失墜、株価暴落

この手の資料は山ほどある→詳細は割愛

しかし、これだけのデメリットがありながら、ありとあらゆる組織において、ハラスメントは日常的に、普通に発生しています。こういう状態を「悪い」とか「間違っている」と叫ぶだけでは、この問題の本質は見えてきません。

「ハラスメントは組織運営において有用」という仮説を立ててみる

そこで、私は今回、発明のネタ出しで使っている手法^{*)}を用いて、「ハラスメントは組織運営において有用」とあるという仮説を立てて、その上で、組織をシステムの集合体(システム of システムズ(SoS))と見なして考えてみることにしました。

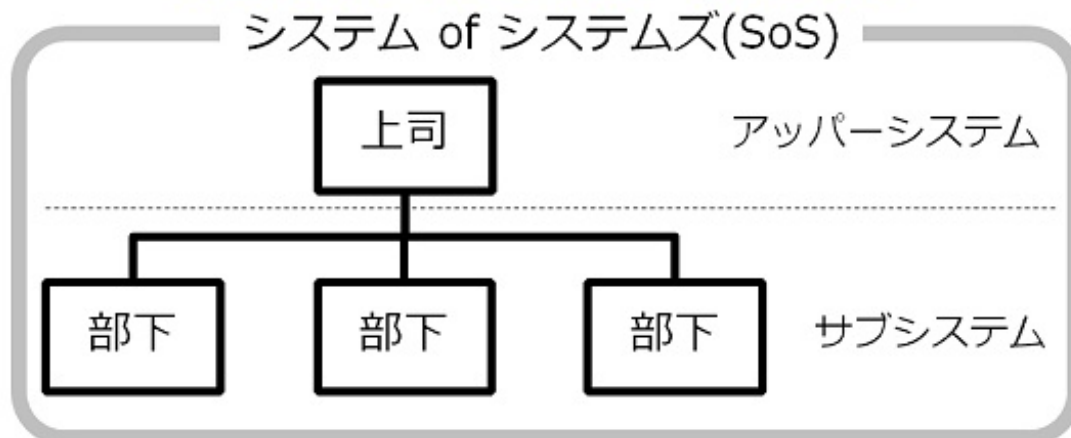
*) 著者ブログ:「[中二病的発想アプローチを用いることを特徴とする発明創成手段](#)」

あらゆる組織は、階層的(ヒエラルヒー)に構成されています。これは、指揮命令の流れがコントロールされ、権限と責任の所在が明かになるという機能があります。

実際、そのような機能がない組織は、事実上、稼働しないからです。

ハラスメントの効用(2)

**「ハラスメントは、組織として有用」という
仮説を、システム論から検証する**



**「モラル」「人権」「名誉」などの
ヒューマニズムを、全て無視する**

組織が階層構成になっている以上、組織はアップパー(上位)システムとサブ(下位)システムのSoSとして把握することができます(中間管理職は、この両方の任務を負います)。

ところが、この2つのシステムは、全く異なる性質を有しています。そもそもシステムの稼働目的(またはKPI: Key Performance Indicator)が違うのです。

ハラスメントの効用(3)

アップシステムとサブシステムの違い

対象	特徴	考え方
アップシステム (上司)	目的	システム全体を適正に動かして、 利益を上げる こと(×システムの適正な稼働)
	能力	有能/経験抱負 →組織を管理運用できる
	マインド	サブシステムを理解できない →「自分のできることは、誰でもできるハズだ」
サブシステム (部下)	目的	自己システムを適正に稼働させること (×利益を上げること)
	能力	無能/経験不足 →組織を管理運用できない
	マインド	アップシステムを理解する気力なし →「『仕事の全体を見ろ』とかウルセ〜よ。こっちは自分の仕事で手一杯だ」

異なるシステムを無理に連携させている

サブシステム(部下)は、基本的に自分の職掌範囲の任務達成のみに注力するように稼働しますが、アップシステム(上司)は、サブシステムそれらのサブシステムのパフォーマンスを組み合わせ、システム全体としての目標(利益の追求)を達成するために稼働します。

組織の目的に近い任務を追うアップシステムには、当然として、サブシステムをコントロールする権利能力が与えられています。これが業務命令です。

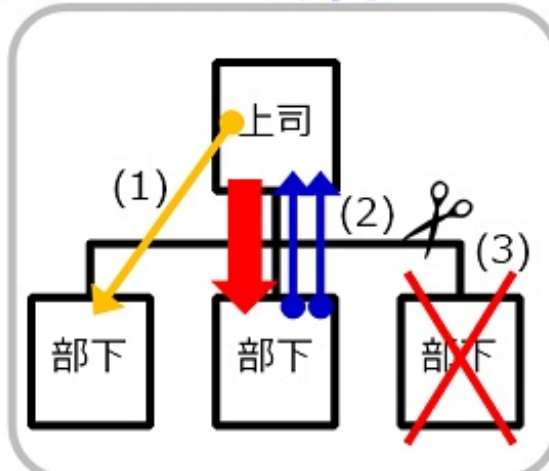
「業務命令」という厄介な要素

この業務命令こそが、組織としてのSoSを成立させる肝(キモ)で、そして、非常に効率的なメソッドなのです。

ハラスメントの効用(4)

ハラスメントによる、ポジティブな効果

目的	手段
アップーシステム(上司)の目的の達成	(1)サブシステム(部下)を、具体的な指示なしに稼働させ得る
	(2)サブシステム(部下)に対する過負荷(過剰ノルマ)の強制できる
	(3)サブシステム(部下)の強制的な離脱(解雇)させられる



効果

一石三鳥

- (A) 上手くいけばパフォーマンスアップができ、
- (B) 上手くいかなくても、サブシステム(部下)を切り離すだけで良く、
- (C) ノウハウを細かく指導するコストも不要で、怒鳴っているだけでいい

↓
ラクチン

ハラスメントは、ローコスト/ハイリターンの最強メソッド

業務命令とは、文字通り「命令」です。原則として、アップーシステム(上司)は、「命令」をするだけで良く、その実現手段までを教える義務はありません。

一方、その命令の実現手段はサブシステム(部下)の自由な裁量に委ねられていますが、サブシステムは、アップーシステムの要求する品質と納期を厳守しなければなりません。

アップーシステム(上司)は、サブシステム(部下)の進み具合を管理し、必要に応じて追加オーダー(予定外の仕事)を発注することもできますし、必要なら、サブシステムの能力を超えた命令をすることも許されています。万一、サブシステムが「壊れて」しまったら、SoSから“切り離す”ことさえ許されています。

ここで重要なのは、アップーシステム(上司)は、アップーシステムの目的を達成するための業務命令なら、原則として何でも「あり」ということです。

ここまでお話すればご理解いただけると思いますが、この問題の根幹は、アップーシステム(上司)が、サブシステム(部下)の能力を超える命令を発動できる権利能力にあります。この業

務命令の権限が、あまりに強力過ぎることから、アップパーシステム(上司)も、サブシステム(部下)も、大きな錯覚をしてしまうのです。

アップパーシステム(上司)は、「サブシステム(部下)の能力を超える命令を無制限に発動できる」とか「業務以外についても権利能力を行使できる」とかというような、誤った錯覚をしてしまう——これがハラスメントの実体です。

では、ハラスメントは、上司と部下の両方による共同幻想物にすぎないかというと、そんな甘いものでもありません。

実際に、アップパーシステム(上司)は、業務と無関係なそれらの「モノ」で、実際にサブシステム(部下)の処分をすることができます(もちろん、これは適正な業務命令ではなく、権利の乱用です)。

そして、その権力の乱用に対抗する手段を知らない(教えてもらっていない)サブシステム(部下)が、ハラスメントの害悪を拡大させることになります。

加えて、ここに奇妙な思い込みが加わります。

それは、「アップパーシステム(上司)となれる能力のある人間であれば、権力の適正な行使ができるはず——故に、ハラスメントなどが起こる訳がない」という奇妙な幻想です。

この奇妙な幻想が発生する理由は明快です。

日本の組織においては、多くの場合、どんなアップパーシステム(上司)も、最初はサブシステム(部下)として組み込まれます(いきなり上司になるのはレアケース)。

ですので、「そのような経験値を持っている(はず)のアップパーシステム(上司)は、サブシステム(部下)のマインドを、理解できるハズである」という幻想があるのです。

ですが、そもそも、この考え方が根本的に間違っているのです。

アップパーシステム(上司)に昇格できるポテンシャルを有している人間は、基本的にサブシステム(部下)の中でも優秀な人です。それは逆に言えば、「サブシステム(の無能さ、不器用さ)を理解できない、(優秀、有能な)サブシステム」だったのです。

そのような、優秀・有能なサブシステムは、当初からアップパーシステムの資質を有しているのですから、サブシステムでありながら、凡庸・無能なサブシステムを理解できません。それどころか、下手すると(同僚などに)憎悪の感情を持つことさえもあります。

「できない」ことを「理解できない」

少し、私の話をしましょう。

私は、仕事全般については、凡庸・無能です(だから、万年主任です)が、発明のネタ出しにつ

いては、正直「苦勞した記憶がありません」。

これは私が、新しいアイデア*)を思い付くのが得意で、好きであるからです。そして、私は、発明のネタを思い付くことができないという人間を、理解できませんでした。

*)会社の利益に直結する発明ネタを生み出すことは、なかなかできませんでしたが。

ですので、私は、特許明細書のノルマを守れない人間というのを、長らくの間、理解できませんでした。そのような人間を、怠惰で、悪意で私を困らせているとさえ思ったことがありました。

私のこのような考えが間違っていることが分かったのは、就労年月を重ねる月日の中で、発明のネタ出しで苦しみ続け、ノルマを守れない同僚が、あまりにも多過ぎることに気がついたからです。

——たまたま、私は「それ」が得意だっただけ

と気付くのに、実に20年もかかりました。その間、多くの同僚や部下の心を、心ない態度や言動で破壊してきたことは、間違いありません。

ですから、「特許明細書の作成」という業務に関しては、客観的に「パワハラ of 加害者」であったと認められます。

そして、私は、これまで、「出世しない主任」として、多くの私より若い上司に仕え、支えてきましたが、若い上司の多くはやはり私と同じ誤ちを犯していました。

—— 彼らは、部下の「できない」を、どうしても理解「できない」——。

これが、このシリーズで私が一貫して主張としている「上司は上司であるというだけで、パワハラ製造装置になる」という現実です。

以上の話をまとめますと ——

- あらゆる組織は、階層的 (ヒエラルヒー) に構成されており、これは、組織を運用する上で、最も効率的なシステムである
- しかし、同時に、組織の構成員を最も不幸せにする要素を、運命的に有するシステムでもある

ということです。

“個人”で闘うしかないセクハラ

しかし、ここまでの検討は、もっぱら「パワハラ」に関することであり、「セクハラ」とは本質的に違うように思えます。

「パワハラ」は不適切な業務命令によって発生します。一方、「セクハラ」も同様に「上司は、業

務以外についても逸脱した行為(わいせつ行為など)が、ある程度認容される」という錯覚から生じていると考えて間違いありません。

「セクハラ」が『社内コミュニケーション』だの、『恋愛の自由』などという、勝手な思い込みから起因していることは明らかなのですが、「セクハラ」は、どこからどう検討しても、明らかな犯罪行為です(が、今回はこの手の話は割愛します。別段、私が書かなくても(以下省略))。

そこで、今回、私は、この「セクハラ」(に加えて「マタニティハラスメント(マタハラ)」と「パワハラ」が、法律上どのように規定されていて、どのように運用されているのかを調べてみました。

パワハラとセクハラの違い

項目	パワハラ	セクハラ/マタハラ
しくみ	定義なし(民法に従ってバトル、最終的には裁判でケリをつける)	法律(男女雇用機会均等法)で規定(第11条、11条の2)
(江端の)解釈	ぶっちゃんけ、「パワハラ」と「業務命令」は、区別が難しい	条文は「職場環境を壊すな」と言っているだけで、「定義」はない
(江端の)疑問	組織というのは、そもそも「パワハラ製造装置」ではないのか？	飲み会における「まだ結婚しないの？」は、11条違反なのか？
	一体、どこの誰が、「パワハラ」を認定できるのか？	「いきなり産休だぜ。迷惑だよなあ」と本人のいないところで言うのは11条の2違反なのか？

セクハラ/マタハラ/パワハラも、法律で、具体的な内容が規定されている訳ではない

民法には「パワハラ」に相当する文言はありませんし、「セクハラ」と「マタハラ」を定義しているといわれている(本当に多くのメディアがそのように書いている)、男女雇用機会均等法の第11条、第11条の2にも目を通しましたが、そんな記載は一切ありませんでした。

各条文の第一項を抜粋したものを以下に示します。

男女雇用均等法第11条、11条の2

項目	記載内容
セクハラ (11条)	事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、 当該労働者からの相談に応じ 、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(第1項のみ抜粋)。
マタハラ (11条の2)	事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が 妊娠したこと、出産したこと 、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、 当該女性労働者からの相談に応じ 、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない(第1項のみ抜粋)。

(1)「本人」が声を上げないと、発動しない？
(2)「就労環境」が害されないと、発動しない？

一体、どうやって、こんな法律で「まだ結婚しないの?」とか「産休って迷惑だよな」というセクハラ発言を抑止し、発言の当事者を罰することができるのか、私にはさっぱり分かりませんでした。

さらに、この法律の罰則規定(第33条)を見て、私はがく然としました(本当)。

セクハラ/マタハラとの闘い方

基本的には、「一人」で闘う必要がある

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
の**唯一の罰則**

第三十三条 **第二十九条第一項**の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした**者**は、**二十万円以下の過料**に処する。

→ **第二十九条** 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、**事業主に対して**、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

会社への罰金(過料)の記載しかなく、 それも高々「20万円」

男女雇用均等法の罰則対象は、法人格である「会社」だけです。この法律では、「セクハラ」「マタハラ」「パワハラ」の当事者(個人)を罰することはできないのです。

となれば、結局のところ、ハラスメントの被害者は、ハラスメントの加害者に対して、現行法を使った通常的手段を用いて、「個人(部下)」対「個人(上司)」あるいは、「個人」対「法人(会社)」という、当事者同士で闘うしかありません。つまり、ハラスメントに特化した救済機関や特別法などは存在しない、ということです。

「白馬の王子様」はやってこない

とはいえ、現行法であったとしても、ハラスメントで利用可能な法律は、以下のようにたくさんあります。

セクハラ、パワハラなどとの闘い方

セクハラ上司を牢屋に叩き込むには、
刑事罰まで持っていかなければならない

項目	目的	条文	概要	刑量
民法	会社に対して「金」で妥協点を模索	415条(債務不履行)	セクハラ対策しなかった	「金」のみ(刑罰はない)
		715条(使用者責任)		
		719条(共同不法行為)	ウヤムヤにした	
	セクハラ上司/ウソツキ部下に対して「金」で妥協点を模索	709条(損害賠償)	被害を金に換算	
		723条(名誉毀損)	金銭では換算できない「名誉」を傷付けられた	
刑法	セクハラ上司を「刑務所」にぶちこみ「前科者」にする	204条(傷害)	殴られた	10年以上、30万円以下
		224条(強要)	無茶な残業を命じられた	3年以下
		230条(名誉棄損)	「無能」と罵られた	3年以下 50万円以下
		231条(侮辱)		拘留又は科料
		208条(暴行罪)	性的行為に至る前の暴力	2年以下、30万円以下
		176条(強制わいせつ)	暴力を伴う性的行為	6月以上10年以下
		第177~180条(強制性交等罪)	暴力を伴う性器、肛門、口への性器の挿入	5年以上
労基法	上司に加えて、会社、社長個人も撃つ	第117条~(強制労働)	監禁労働等	罰金は勿論、社長個人が懲役喰らうこともある
		第121条(両罰規定)	会社や社長も逃がさない	

「闘う」と決めたなら、その上司と会社の現在と将来を、確実に「叩き潰す」

しかし、このような一般的な法律に基づく手続であったとしても、実際の裁判において最終的な判断を行うのは裁判官です。

裁判官は、自分の知識と経験と主観(×客観)と証拠に基づき、誰からも干渉を受けることなく、「天上天下唯我独尊」的に判決することができます(これを、自由心証主義(民事訴訟法第247条)といいます([参考:著者のブログ](#)))。

では、裁判官は、その自分の「主観」をどのように定めるか ―― これが大変重要になってきます。

基本的には、被害者と加害者が属していた社内規則などが、被告側（または、その弁護士など）から提出されることがありますが、日本の多くの会社では、そのような規則を作っていません*）。

*）ちなみに「男女雇用機会均等法」では、事業主に対して「そのような対応をしろ」と命じていますが、なにしろ、わが国は、残業に関する「36協定」の存在すら知らない会社が、半分を占めている国です（関連記事：[「意味不明の「時短」は、“ツンデレ政府”のSOSなのか」](#)）。

このような場合、裁判官が、事件が発生した時点での社会通念（一般的常識）などを考慮することになるのですが、この社会通念の根拠となるものとして、一般的に権威ある組織によって策定された、公開されている文章（公文章）があります。

省庁の通達（告示等）や、人事院規則（公務員に命じられているルール、という理解で良い）などが、これに該当します。

法律の条文とは異なり、これらの公文章では、「セクハラ」や「マタハラ」の具体的な事例を挙げ、病的なまでに詳細に規定しています。

さらには、そのような場合の紛争解決手段から、加害者への報復・・ではなく、処分までガッチリ記載されています。

セクハラに関する具体的な公文書

セクハラをかない具体的に記載

項目	セクハラ/マタハラ
人事院規則10-10	(1)セクハラの 非対称性を認定 (加害者と被害者の意識差があること) (2)セクハラの意識の個人差を認定(被害者意識が優先 されること) (3) 勤務時間外におけるセクハラ に言及 (4)セクハラを 具体例 として記載(別紙1 3セクハラとなる言動)
厚生労働省告示第615号	(1)条文の用語を具体的に説明 (a)「性的な言動」→性的な事実関係を尋ねる、意図的に流布する (b)「静的な行動」→性的な関係を強要、身体に触る、猥褻図画配布 (2)セクハラを「対価型」と「環境型」の2ケースに分類 (a)「対価型」→性的関係拒否による解雇、セクハラ抗議による降格 (b)「環境型」→胸、腰への接触、性的言動による労働意欲の低下 (3)セクハラ紛争の公平性を担保する方法を記載 (a)配置転換、謝罪、損害賠償 (b)第三者機関による紛争解決措置 (c)セクハラ防止の啓蒙活動

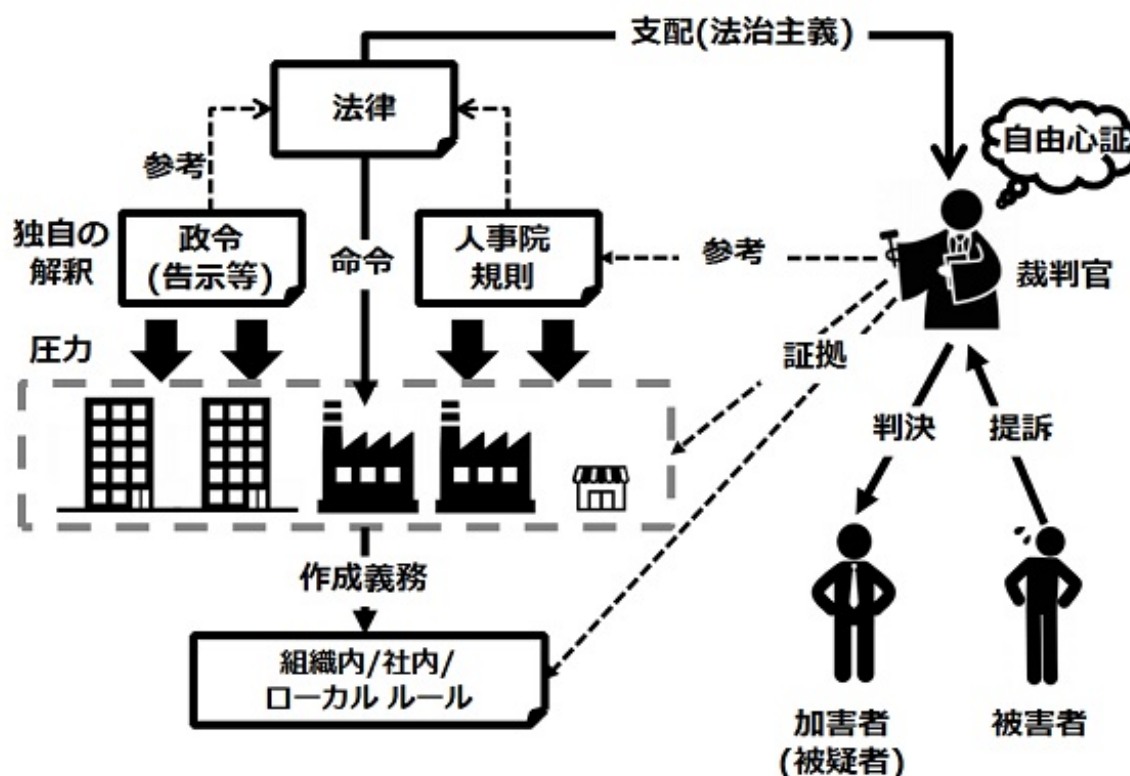
(a)公務員の規則を、民間に公開する
(b)セクハラの細かい定義と対応を告示

つまり、「セクハラ」「マタハラ」そして「パワハラ」を法律で定義することはしていないものの*
 ）、権威あるわが国の行政府では、現時点ではこのように考えている、と民間に「範」を示すこ
 とで、わが国全体における職場でのハラスメントの横行を防止する、—— という運用をしている
 のです。

*)実際のところ、法律の解釈は時代とともに変化していきますが、法律改正は恐しく時間とお
 金がかかるので、このような運用がされます(公文書以外にも、政令なども)。

ここまでの内容を図でまとめてみます。

ハラスメント防止の構造



□

しかし、ハラスメントに関する問題解決手段は、当事者間で解決するか、あるいは、他の問題と同様に法に基づき行われることになり——つまり、(弁護士とか、相談窓口とか、社内コンプライアンスとかがあったとしても)最終的に闘うことを決断するのは被害者であるあなた1人であるということです。

いつか、困っている私を助けてくれる(白馬の王子様みたいな)人が現われる——などということは期待してはなりません。

なお、政府の「働き方改革実行計画」の資料にも、「ハラスメント被害者の救済」などという文言は入っていませんでした*)。

*)「働き方改革」の推進の為の法整備について言及があるのみです。

シミュレーションから見た、上司の「あるべき姿」

では、最後に、ハラスメントの中でも、特に「パワハラ」に特化したシミュレーションを行ってみましたので、その内容と結果をご報告致します。

このシミュレーションは、コンピュータの中に1人の上司と100人の部下を発生させて、部下の能力を発揮させる上司の「あるべき姿」を、数値的に求めるものです。

まず、このシミュレーションの設定として「(1)パワハラは上司と部下の相性の悪さで発生する」「(2)パワハラが発生すると部下のパフォーマンスは低下する」としました。

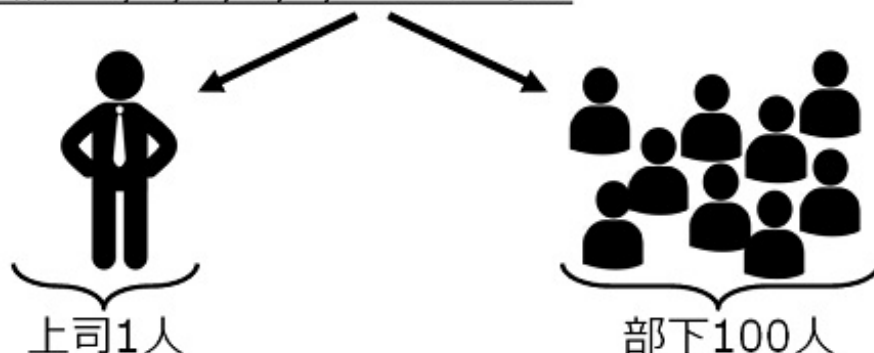
ちょっと乱暴な設定かもしれませんが、上司と部下のウマがあれば、大抵の場合、パワハラとして事件化することはありませんし、部下のパフォーマンスも発揮されます。逆に、ウマが合わなければ、双方が不快と不信によって信頼関係を構築できず、その結果部下のパフォーマンスは、だだ落ちていきます。

これは、多くの人にとって、納得できる設定だと思います。

「パワハラ」シミュレーション

仮説: パワハラは上司と部下の相性の悪さで発生

(1) 性格: A/B/C/D/E/Fの6タイプ



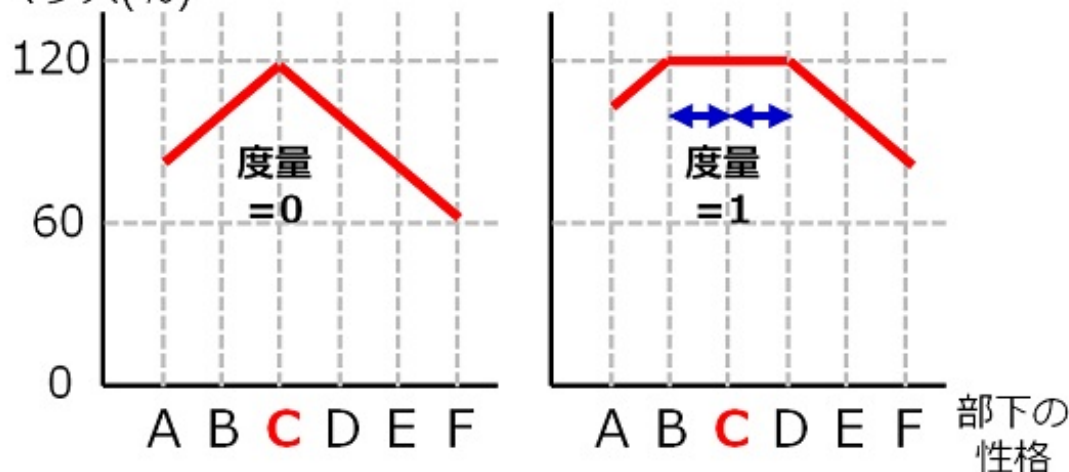
(2) 上司と部下の性格の差と部下のパフォーマンス値

例: 上司の性格"C"で部下の性格"D"の時、性格の差は"1"となる

	0	1	2	3	4	5
部下のパフォーマンス(%)	120	100	80	60	40	20

(3) 上司の「度量」による部下のパフォーマンスの変動

部下のパフォーマンス(%)



(1) 上司の性格が"C"で、
度量=0の場合

(2) 上司の性格が"C"で、
度量=1の場合

(4) 目的

タイプA~F、度量0~5の上司(36パターン)で、
100人の部下の平均パフォーマンスを算出する

なお、シミュレーションのソースコードは[こちら](#)です。

上司も部下も、6つのタイプからなる性格(A~F)を持っており、隣り合う性格は類似しているものとします。

例えば、Cの性格の上司と、Cの性格の部下は、相性ドンピシャですが、部下の性格がCから(D→E→F、あるいはB→A)と離れるごとに、お互いの相性が悪くなっていきます。そして、相性が悪くなると、部下のパフォーマンスも低下していくものとします。

さらに、上司には「度量」という数値パラメータを付与しています。

例えば、Cの性格の上司が度量=1であった場合は、性格Cの部下だけでなく、性格Dや、性格Cの部下とも良い相性を維持できるものとします。この場合、性格Cの上司は、性格Dや性格Cの部下のパフォーマンスも最大にすることができます。

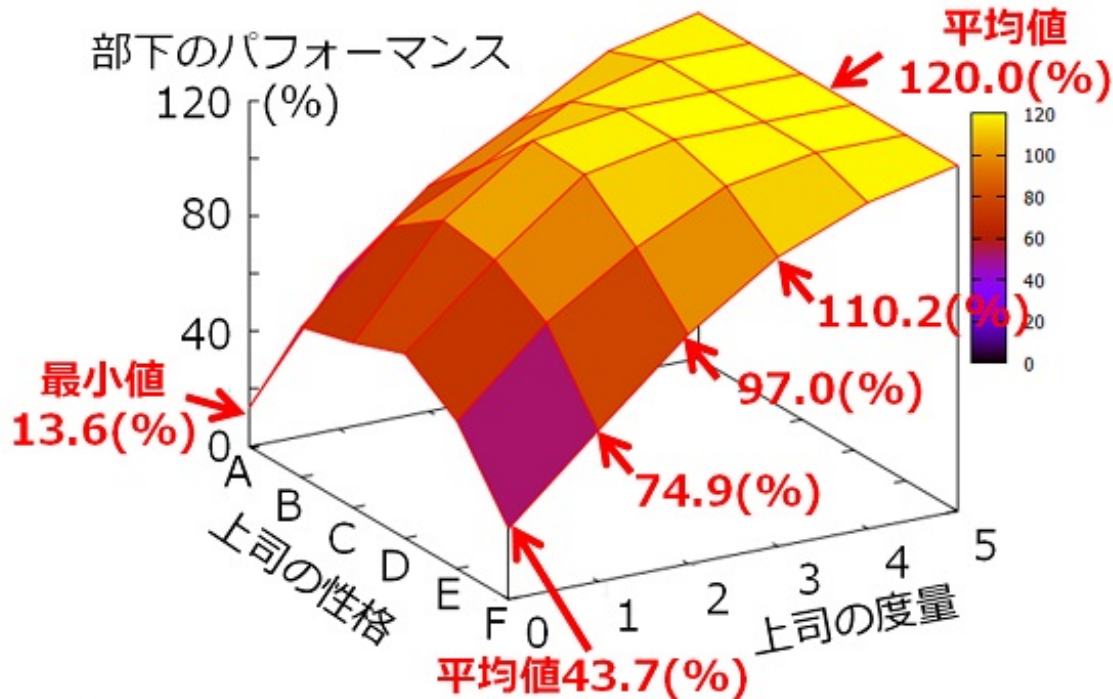
このように、このシミュレーションでは、上記の「上司の性格」と「上司の度量」と、「部下の性格」によって変化させて、100人の部下のパフォーマンスの平均値を計算します。

なお、100人の部下の性格は、乱数で適当に決めています。職場には、いろいろな性格の部下がいるはずですから。なお部下の度量は全て"0"としています。部下に度量を求めるような職場を想定することには『無理がある』と思ったからです。

では、シミュレーション結果を、以下に示します。

シミュレーション結果(1)

100人の部下のパフォーマンス結果



**上司の性格は、「極端でない」ほど良く、
上司の度量は、「広い」ほど良い**

シミュレーションする前から、ある程度の予想はできていたのですが、度量の広い(度量=5)上司の元では、100人の部下全員が最高のパフォーマンス(120%)を発揮できています。

逆に、度量がない(度量=0)上司の元では、部下の平均パフォーマンスは、50%以下にまで落ち込み、最悪、100人の部下の平均パフォーマンスが14%しか発生できない職場が登場します。

また、上司の性格は、極端(例えば、性格Aとか性格F)であるよりは、むしろ、中庸(あるいは凡庸)(例えば、性格CとかD)である方が、部下のパフォーマンスが発揮しやすいことが分かります。

つまり、(例えば、自分の技術に絶対的な自信と信念があるような)「切れ者」の上司の存在は、逆に、部下のパフォーマンスを低下させやすくなることが、数値でも確認できています。

このシミュレーション結果が示すことは、組織にとっては、有能で自己パフォーマンスが高い上司が望ましいのではなく、むしろ、凡庸であっても部下の能力に合わせた柔軟な対応ができる上司の方が、「圧倒的」に望ましい人物であるという事実です。

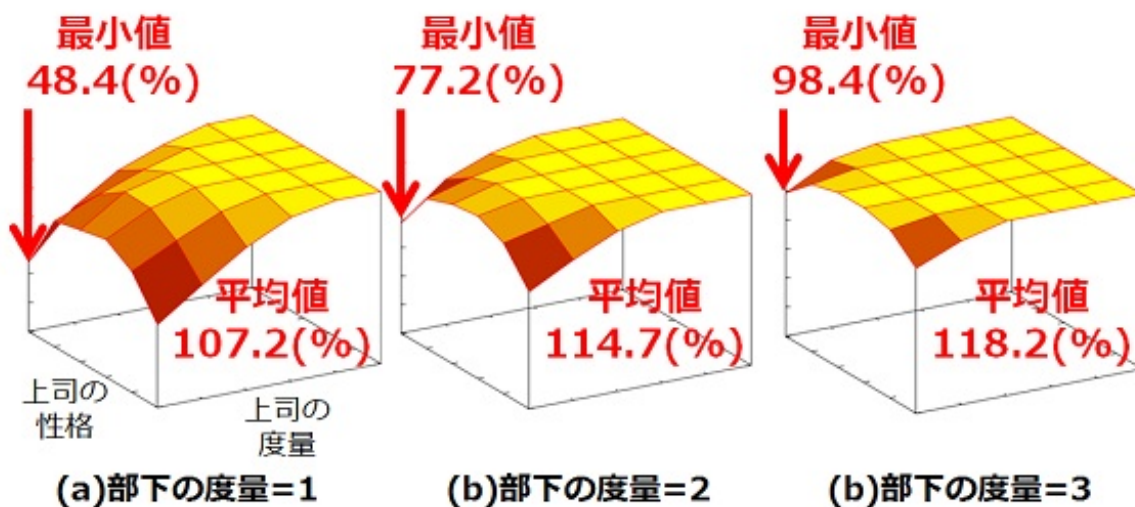
部下にも「度量」を持たせてみよう

このシミュレーションで、当初の目的は達成できたのですが、私は、もう少し「遊んで」みることにしました。

「もし部下の方にも度量を与えたら、どうなるか？」――です。その結果は以下のようにになりました。

シミュレーション結果(2)

100人の部下にも「度量」を持たせたら、どうなる？



部下が上司に対して「度量」を持つことで、パフォーマンスを上げることできる

この結果は、「使えない上司(=ガバナンス能力のない上司)」であったとしても、多くの有能で寛容な性格の部下に恵まれれば、組織運用が可能であることを示しています。

しかし、前述したように、部下は単なる「サブシステム」なのです。部下に組織運用まで配慮させるような上司は、そもそも存在しなくても良いのですが、現実の世界においては、そのような「存在しなくてもよい上司」は、本当に多いのです*)。

*) 私、サラリーマンですので、これ以上の言及は差し控えます。

ですから、「パラハラ」や「セクハラ」を問題化させないように毎日ガマンしている部下は、上司が壊し続けている組織を、一生懸命に修復し続けているようなものです。

そして、「組織全体を考えて行動しろ!」というセリフを日常的に言い放つ上司は、そもそも、本来の自分の仕事を放棄しているのです。

□

では、このシミュレーション結果を総括します。

- (1) 組織全体を適正に動かして利益を上げることを目的とする上司と、
- (2) 与えられた自己の任務を適正に実施することを目的とする部下と、

から成る、社会通念上、一般の職場環境を想定した私のシミュレーションは、以下のように、あなたに語っています。

あなたが職場でパフォーマンスを発揮できないのは、あなたのせいではありません。全てあなたの上司のせいです。

――と。



それでは、今回のコラムの内容をまとめてみたいと思います。

【1】政府主導の「働き方改革」の重要項目の1つである「労働環境」について考えてみました。

【2】今回も、政府の資料に記載されている「労働環境」では、もっぱら、在宅勤務などのテレワークに関する内容のみに言及されており、私は不十分であると感じました。そこで、今回は、「職場におけるハラスメント」についての検討と、職場のパフォーマンスを向上させる方法を検討するシミュレーターを作ってみました。

【3】わが国におけるテレワークの環境は完了しているといって良い状態でありながら、テレワークに対して忌避的なマインドを持っている人が多く、実際にテレワークを利用している労働者の数は絶望的に少ないことが分かりました(13%)。

【4】職場におけるハラスメントを、「社会悪」として単純に批判するのではなく、システム論を用いて、ハラスメントが発生するメカニズムを検討しました。そして、組織運用における「業務命令」と「ハラスメント」との間に、強い関連があることを明らかにしました。

【5】ハラスメントに対抗する手段として、立法府と行政府が準備している法律、法令、公文書等の役割を明らかにした上で、しかしながら、それでも最終的には、ハラスメントの被害を逃れ、加害者に報復する為には、「自助努力」しか手がないことを解説しました。

【6】「パワハラは上司と部下の相性の悪さによって発生する」という仮説のもとに、シミュレーションを行い、その結果、職場における部下のパフォーマンスは、上司の能力よりも、上司の度量(人間性)で向上することを明らかにしました。

以上です。

ほとほとあきれれるセクハラの実態

(本文には展開していませんが)今回は「セクハラ」について、裁判事例などでいろいろ調べたのですが――想像を絶する苦痛を伴う作業でした。

「会社」というチンケなカゴの中で、人生半ばで、たまたま権力を得てしまった人間の中でも、特に"バカな男"の"バカさ加減"には、ほとほとあきれてしまいました。

「セクハラ」は、被害者側(もっぱら女性)の不快感が発動要件となりますので、ほとんどの場合、加害者(もっぱら男性)には、加害意識が全くありません(絶無です)。

『私は、男性としての魅力があるから、女性に対して不快感を発生させることはありえない』――というように、自分を客観視できない"男"どもに、私が新人の時に書き残して置いたメモを公開します。

このメモを最後まで読んで、現在の自分の「老醜」や、権力がなかったころの自分自身の「男性としての魅力のなさ」を振り返って、定量的に正しく自分を認識し直してください。

新人時代のメモ

私が、上司のYさん(課長)と後輩二人と一緒に飲んでいたところ、少し酔って顔が赤くなった一つ年上の先輩Iさんが私たちのテーブルにやってきました。

Iさんは、かなりお酒が入っているようで、呂律(ろれつ)が回っていない口振りで言いました。

Iさん:「課長! 私はねえ、もう、諦めたんですよ」

課長:「……何を?」

Iさん:「私はもう、この歳では『女性にモテる』と言うことを、諦めようと思うんですよ」

課長:「はい?」

Iさん:「私はね、次のフェーズ、つまり、今の課長の年齢で勝負に出ようと思うんですよ!」

一同はポカンとしながら、Iさんの言葉を待ちました。

Iさん:「分かりませんか? 私は10数年後に『ダンディな男』になって、華々しくデビューするんですよ」

私たちは、Iさんの言わんとしていることが、なんとなく分かって来ました。

Iさんは、自分の年齢である20代後半の「若い男の魅力」によって女性を引き付けることには見切りをつけ、40代の「落ち着いた渋い男の魅力」で勝負に出ようと思っているらしい――と、いうことのようにです。

Iさん:「そのためには、軽薄な世相や文化に見向きもせず、教養を身に付けておくべきだと思

うのですが、課長はどう思われますか？」

お酒の飲めない課長のYさんは、ウーロン茶の入ったコップを静かにテーブルに置き、そして厳肅な顔で、Iさんの方を見つめると、静かに語り始めました。

Yさん：「I君。君には残念な話をすることになるが……」

Yさんは、一度コップを取り上げウーロン茶を一口だけ飲んで、再びコップをテーブルに置いて語り始めました。

Yさん：「私の経験から、若い頃にモテていた奴であれば『落ち着いた渋い男の魅力』のある中年男になれる可能性は、必ずしもゼロではない、とは言えると思う」

さらにYさんは続けて言いました。

Yさん：「しかし、若い頃すらモテなかった男が、40代になって女性にモテるようになることは絶対ない！ という事実を、私はよく知っている。40代でモテている男性は、必ず20代でも女性にモテていたのだよ」

理路整然とした課長のYさんの説明が、その場にいる若手研究員の頭に染み込むには、さほど時間はかかりませんでした。

「40代で『モテる』こと」に対して「20代で『モテる』こと」は、十分条件ではないが、必要条件である ―― と。

その後も、私たちは別の話題で飲んでいましたが、Iさんは「用事があるから」と言って、先に店を出て行きました ―― その背中が、どこことなく寂しげでした。

□

上記のメモの内容をもってしても、まだ定量化が十分でない、というのであれば、(公文章には記載できないとは思いますが)社内ルールなどで、以下の勧告文を入れるのも一興と考えます。

- (1) 20歳までに、5人以上の女性から「ラブレター」をもらったことがある
- (2) 20歳までに、3人以上の女性から「愛の告白」をされたことがある
- (3) 上記(1)(2)のいずれにも該当しない男性は、『女性に対する男性としての魅力』の自己認識について、自制的かつ抑制的に振る舞うことを強く勧告する

え？ 私ですか？ ―― 私は、残念ながら「勧告対象」です。

後輩レビュー

後輩：「久々に、"うならせて"いただきましたよ。ここんところ、まれにない傑作です」

江端：「ふうん、そんなに良かった？」

後輩:「まず『システム論から見たハラスメントの発生メカニズム』——これは本当に良かった。どうやって、こんな着想に至れたんですか？」

江端:「あえて言えば『腹を立てていたから』かな？」

後輩:「というと？」

江端:「私も文章を執筆する前に、かなりの時間をかけて下調べをするんだけど、『職場のハラスメント』に関する記事が、どれもこれも、『金太郎アメ』のようで、ウンザリしてしまったから」

後輩:「具体的には？」

江端:「(1)『あの会社ではこんなひどいことが看過されてきた』→(2)『今回こんなに悲惨な事件が起きた』→(3)『その責任は誰にあるんだ』→(4)『これは日本全体の問題である』の金太郎アメのループ」

後輩:「なるほど」

江端:「今の私なら、AI技術なんぞ使わなくても、『職場のハラスメント』記事を自動作成するプログラムを作れると思う」

後輩:「まあ、私たちエンジニアは『批判して立ち去るモラリスト』は許されませんからね。『システムを正常に動かしてナンボ』の世界で生きているのですから」

江端:「ハラスメントが定常的に発生しているなら、『職場というシステムにハラスメントが内挿されている』と考えるのは、自然だよな」

後輩:「江端さんのシステム論的アプローチでは、『組織運営において業務命令は必要不可欠』でありながら『その業務命令こそがハラスメントの発生要因である』ということでしたよね」

江端:「そう。その通り。で、そのような職場のハラスメントの救済手段は、ある程度、法律等で準備されているんだけど、その(法律)の使い方をみんな知らなくて、知っていてもなかなか使えなくて、『白馬の王子さまを待っている』というわけだよ。ええい! 腹が立つ!!」

後輩:「江端さん。酔っ払っています？」

後輩:「それにしても、江端さんが『特許業務のハラスメント製造装置である』なんてこと、今さら告白されてもなあ……。それ、ウチ(弊社)の研究部門では『定説』ですよ」

江端:「……え？」

後輩:「江端さんは、かつて、特許の明細書執筆をフォローする『特許自動フォローシステム』を作って、毎日、所員にフォローメールを自動送信し続けていましたよね」

江端:「まあ、その、何だ……、政府のいう『AIを使った働き方改革』の走り？」

後輩:「江端さんのシステム対抗するために『江端メール自動削除エージェント』も作られていました」

江端:「それは、私も聞いたことがある」

後輩:「それに、特許ノルマ達成後『よくやった!』の一言も来ない、という不満もありました」

江端:「執筆完了後に『ご苦労さまでした』メールを自動送付するような機能を追加をしたはずだけど」

後輩:「『100通のフォローメールを送付したなら、100通のメールで慰労するのが、正しい対応じゃないか』という不満が噴出していましたよ」

江端:「え、そうなの？」

後輩:「そもそも、自分の"特許ハラスメント"を自覚するのに、なんで"20年"もかかるんですか。普通、"2年"で気付きますよ」

江端:「しかし、この20年間、誰からも抗議を受けなかったし……」

後輩:「そりゃ、江端さんの特許管理は、どう見たって、適性な業務範囲内の行為ですから、誰も公に抗議できなかったんですよ」

江端:「つまり、それは『ハラスメントと認定できないハラスメント』……と？」

後輩:「それ以上に、江端さんの特許ハラスメントは、『業務命令』から起因しているのではなく、『江端さん個人の思い込み』から発生しているものでしょう？」

江端:「『思い込み』かどうかはさておき、ウチの会社の社是『"技術"で社会に貢献する』は気に入っているな。"宗教"や"イデオロギー"や"愛"なんぞで、世界が救えるかああああ! と思っているから」

後輩:「そろそろ、自覚して欲しんですけど、職務上の権限が有ろうが無かろうが、江端さんは『江端さんであるというだけで、ハラスメント』なのです」

江端:「人を、"爆弾"や"わいせつ物"のように言うのは、やめてくれないかな」

後輩:「でも、江端さんって、江端さんのシミュレーションの、性格"A"や性格"F"に位置する"

極左"や"極右"みたいな、ゆがんだ性格の持ち主じゃないですか。加えて「度量」の片りんすらありませんし」

江端:「ちょっと、扱いが酷すぎやしないか？」

後輩:「もしかして、江端さんは『自己批判』のためにこのシミュレーションを実施したのですか？」

江端:「そんな訳あるか！」

後輩:「それにしても、江端さんが寄稿している、えっと、"EE Times Japan"でしたか？ こちらも、すごい編集部ですよ」

江端:「？」

後輩:「江端さんみたいな、最悪の人格で、偏狭な性格で、アホみたいに長文のコラムを執筆する、度量ゼロの、週末ライターのパフォーマンスを最大限発揮させるというのは —— この担当者、タダ者ではない —— と、私でも思います」

⇒「世界を「数字」で回してみよう」[連載バックナンバー一覧](#)



Profile

江端智一（えばた ともいち）

日本の大手総合電機メーカーの主任研究員。1991年に入社。「サンマとサバ」を2種類のセンサーだけで判別するという電子レンジの食品自動判別アルゴリズムの発明を皮切りに、エンジン制御からネットワーク監視、無線ネットワーク、屋内GPS、鉄道システムまで幅広い分野の研究開発に携わる。

意外な視点から繰り出される特許発明には定評が高く、特許権に関して強いこだわりを持つ。特に熾烈（しれつ）を極めた海外特許庁との戦いにおいて、審査官を交代させるまで戦い抜いて特許査定を奪取した話は、今なお伝説として「本人」が語り継いでいる。共同研究のために赴任した米

国での2年間の生活では、会話の1割の単語だけを拾って残りの9割を推測し、相手の言っている内容を理解しないで会話を強行するという希少な能力を獲得し、凱旋帰国。

私生活においては、辛辣(しんらつ)な切り口で語られるエッセイをWebサイト「[こぼれネット](#)」で発表し続け、カルト的なファンから圧倒的な支持を得ている。また週末には、LANを敷設するために自宅の庭に穴を掘り、侵入検知センサーを設置し、24時間体制のホームセキュリティシステムを構築することを趣味としている。このシステムは現在も拡張を続けており、その完成形態は「本人」も知らない。

本連載の内容は、個人の意見および見解であり、所属する組織を代表したものではありません。

関連記事



[上司の帰宅は最強の「残業低減策」だ ～「働き方改革」に悩む現場から](#)

あなた(あなたの会社)は、「働き方改革」に本気で取り組んでいますか？ 読者の皆さんの中には、「誰かの上司」という立場である方も極めて多いと思われます。そんな皆さんに伝えたい。シミュレーションで分かった「残業を減らす最善策」、それは皆さんが今すぐ、とっとと帰宅することなのです。



[開き直る人工知能 ～「完璧さ」を捨てた故に進歩した稀有な技術](#)

音声認識技術に対して、長らく憎悪にも近い感情を抱いていた筆者ですが、最近の音声認識技術の進歩には目を見張るものがあります。当初は、とても使いものにはならなかったこの技術は、なぜそこまでの発展を遂げられたのか。そこには、「音声なんて完璧に聞き取れるわけない!」という、ある種の“開き直り”があったのではないのでしょうか。



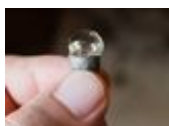
[心を組み込まれた人工知能 ～人間の心理を数式化したマッチング技術](#)

「マッチング」と聞くと、合コンやお見合いなどを思い浮かべる方も多いかもしれませんが、もちろん、それだけではありません。今回は、ゲーム理論、オークション理論、行動経済学を「マッチング技術」として解説します。実はこれらの技術は、“人間の心理を数式として組み込むこと”に成功していて、幅広い分野で成功事例がみられる、とても興味深く珍しいAI(人工知能)技術なのです。



[データは語る、鉄道飛び込みの不気味な実態](#)

「鉄道を使った飛び込み自殺」が減らないのなら、いかにしてそれを避けるか、というのが重要になります。そこで「ビッグデータ手動解析」と「人間知能“EBATA”」を駆使して、人身事故から逃れる方法を検証してみました。ところがその先には、がく然とする結果が待っていたのです。



[「AIは最も破壊的な技術領域に」Gartnerが分析](#)

Gartner(ガートナー)は、「先進テクノロジーのハイプサイクル:2017年」を発表した。この中で、今後10年にわたってデジタルビジネスを推進する3つのメガトレンドを明らかにした。



[AIで社会は良くなるか、それとも混乱するのか](#)

ARMは、人工知能(AI)に関する意識調査を行った。将来はロボットの反乱で混乱するのか、それとももっと良い社会になるのか。

Copyright© 2018 ITmedia, Inc. All Rights Reserved.

