

キリスト教会組織のパワーハラスメント対策について

パワーハラスメントとは：

一般的には、「職権などのパワーを背景にして、本来業務の適正な範囲を超えて、継続的に人格や尊厳を侵害する言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える」※1こととされている。

※1 「パワーハラスメント」 日経文庫 p.40-43参照

これを職場ではなく、キリスト教会組織に適用すると、「キリストのからだを建て上げるために与えられている職務の力（パワー）に神の力を利用し、宗教の持つ閉鎖的な環境を背景にして、本来の職務の適正な範囲を超えて、継続的に人格や尊厳を侵害する言動を行い、信徒が信仰生活を送る上で必要としている環境を悪化させる、あるいは存在不安を与える」となる。

パワーハラスメントの行為類型

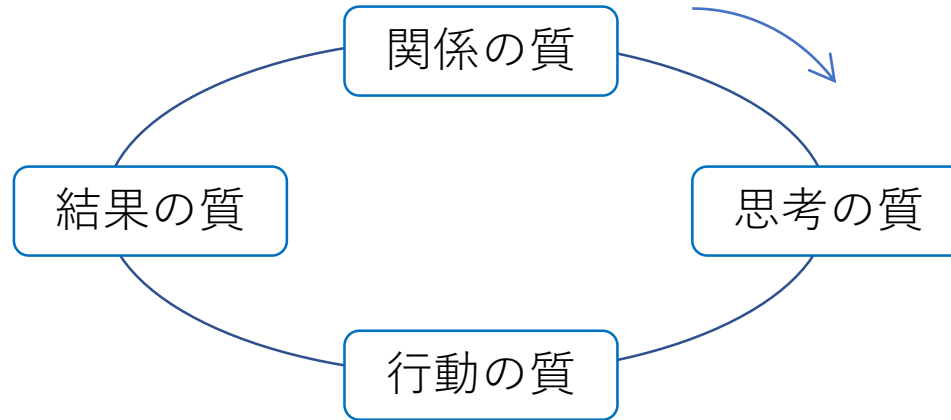
行為累計	具体的行為	キリスト教組織での例
1. 身体的な攻撃	暴行・障害	・ 足でけられる。 ・ 頭を強く殴る。 ・ 顔をたたく。 ・ 殺虫剤をかける。 ・ 物をなげつける。
2. 精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	・ 大勢の前で大声で叱責。 ・ 罪の告白の強制。 ・ 「あなたはここに何しに来てんの？ 帰れば」と言われた。 ・ 人格を否定する言葉を受けた。
3. 人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視	・ 挨拶しても無視され、会話をしてくれなくなった。 ・ 報告への応答がなく、食事会や交わり会に誘われない。 ・ 他の人に「私と話さないように」「近づかないように」言われた。 ・ 悪評を立てられた。

4. 過大な要求	不要なこと、 不可能なことの強制	・ 気が進まない作業を強制された。 ・ 怪我、病気、妊娠をしても、「誰も他にいないから」と奉仕を強要された。 ・ 疲れ等から休みたいと言っても、集会出席を強要された。
5. 過小な要求	仕事を与えない	・ 一度の失敗で断りなく、奉仕を降ろされた。 ・ 一人だけに、不快な雑用ばかりを命じる。 ・ 奉仕を希望しても、理由を説明してもらえず、与えられない。
6. 個の侵害	私的なことに過度に立ち入る	・ 相談していないことについての過度の指導。 ・ 休みの理由を根掘り葉掘り聞く。 ・ 自発的ではない公の場での宗教的告白、伝道、証の強制。

「厚生労働省 パワーハラスメント対策導入マニュアル（第2版）」参照
（「キリスト教組織での例」は、キリスト教向きにアレンジしてあります。）

パワーハラスメント対策が起こる仕組み

成功や成果といった組織としての“結果の質”だけを追い求めていると悪循環に陥り、パワハラが起こりやすい環境ができていく。



マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授提唱「組織の成功循環モデル」

悪いサイクル：

「結果の質」を追い求める→「関係の質」の悪化→「思考の質」の悪化→「行動の質」の悪化→「結果の質」の悪化→初めに戻る

良いサイクル：

「（人間）関係の質」を追い求める→「思考の質」の改善→「行動の質」の改善→「結果の質」の改善→「（人間）関係の質」の改善

キリスト教組織は、聖書を基盤としたキリストの愛に基づいた組織である。愛（関係の質）を追い求めれば、結果はついてくるのであるが
...。

「あなたがたに新しい戒めを与えましょう。あなたがたは互いに愛し合いなさい。わたしがあなたがたを愛したように、そのように、あなたがたも互いに愛し合いなさい。もしあなたがたの互いの間に愛があるなら、それによって、あなたがたがわたしの弟子であることを、すべての人が認めるのです。」
（ヨハネ 13:34,35）

パワーハラスメントによる損失

被害者に与える影響	・モチベーションの低下 ・自尊心の損失 ・メンタル不調（うつ病、パニック障害、PTSD等）
行為者への影響	・懲戒処分 ・訴訟リスク（名誉棄損、人権侵害）
組織へのダメージ	・問題解決のために費やす時間、労力、コスト ・組織内の雰囲気悪化→転出者の続出 ・キリスト教界全体のイメージダウン、信頼喪失

パワーハラスメントに該当しないもの

- ★ 表現・回数・態様等、相当性を欠くとは言えない範囲内での信仰生活上必要な指示・命令や、正当な注意・叱責

相当性：社会生活上の経験に照らして、通常その行為からその結果が発生することが相当だとみられる関係

- ★ 正当な教育指導や正当な評価、処遇

※ ここでの正当というのは、「聖書に基づいた教育」も含まれるが、固定の教会や教派や教団の主張に基づいたものではない。



「受け手がどのように受け止めようが、パワーハラスメントに該当しない」ものがある。→ 自己判断ではなく、専門家に相談！