連載 “Well-being” ことはじめ

第 90 回 道理が優先する

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ

三村 和子

今年 3 月発行の情報システム学会誌第 20 巻 2 号掲載の巻頭言「価値をつなぐ IS 技術者」について、これまでいくつかのフィードバックを有難く受け取りました。これらのフィードバックの中から、日下千代子氏（管理栄養士 一般社団法人健康栄養支援センター医療福祉栄養研究部所属）からいただいた以下の内容を元に検討します。

私はこの根源には、「江戸時代に培われた精神」によるのではないかと考えており、「お主のためには子を犠牲にするのも厭わない」「こういうもんだ」と言うことで突っ走ること等々にあるように思うのです。（中略）

橋本治は、日本人のメンタルは江戸時代に確立されたと言っており、その役割を担ったのが大衆演劇（義太夫節、歌舞伎）としています。エラク飛躍してしましますが、「日本人のメンタルは『論理』では世の中は通らず、『道理』が通らなければ世の中に受け入れてもらえない」と言うものです。

私は橋本治のこの理屈に共感でき、これも飛躍しますが、日本の女性の生きにくさは、（論理＝正論よりも）道理を通すことを優先するからではないかと考え、三村さんのこの考えに通じるものがあるように思います。

日下氏は浄瑠璃や歌舞伎に強い関心があり、橋本治著「浄瑠璃を読もう」に収められた論考「『義経千本桜』と歴史を我らに」を元に思考を巡らせたとのこと。橋本氏は、『平家物語』に登場する主人公・源義経の逃亡劇を題材に、江戸時代に隆盛した浄瑠璃の魅力を現代の視点から分析しました。そして、その社会的背景や価値観について以下のように論じています。

なにしろ、民主主義の世の中じゃない、主権は、将軍様が握っている。「常識」というものも、「かくあれ」と統治者によって決められている。身分制度の下、人間達は各テリトリーの中で自己完結するような形で生かされている。（中略）

思考の大筋が決められている社会で「独自に主張をする」ということは、「治安を乱す可能性を持った不穏な考えを広める」ということになりかねない。だから、この時代の人達が「新しい考え方」を訴えとなると、「この考え方は既定の考え方にかくも合致している」という論証の仕方をしなければならなくなる。それがつまり「道理」である。（中略）——だから、非常にもって回っている。

「簡単に言って通る」などという心得方を、論理を提出する側がしていない。「ただの自己主張は愚かで、社会を覆う大本の論理に合致しなければ、論理は論理と

して機能しない」という実際的な考え方をしている。

日下氏が指摘する「日本の女性の生きにくさは、道理を通すことを優先するからではないか」に、私はとても共感します。私自身が企業や組織などで働く上での経験、そして現在携わる働く人の相談の場の双方においてです。以下に、相談の場での複数の事例を元に、個人情報に配慮して特定されないよう加工した内容を記します。

心身の不調を訴える経験者採用の管理職から、周囲が暗黙に了解する職場で「何も言えない」「何もさせてもらえない」という苦しいエピソードが語られました。何回かカウンセリングを重ねる中で、本人は「空気を読む」ことが苦手であることが想定されました。入社前の面接ではオープンマインドな雰囲気、様々なキャリア経験を期待すると伝えられていた、実際に働き始めてからは真逆のように感じるといいます。この場合、大本の論理、つまり組織において意思決定を担う価値観は組織の長が握っていると思われま

芳賀正憲氏は、連載「情報システムの本質に迫る」第 131 回「情報概念としてのコンテキスト」において、いわゆる森友問題における政治家や官僚のことばでのやり取りを題材に、日本は「空気を読む」ことが重視されるハイコンテキスト社会であると記しました。ハイコンテキスト社会では非言語のコミュニケーションが中心であり、ストレスが生じやすいと指摘しています。芳賀氏は基礎情報学を用いて、コンテキストが“情報”としてどのように形成されるのか、以下の考え方を示しました。

基礎情報学によると、機械情報+生命情報（意味 1）=社会情報です。この社会情報に、もう 1 回生命情報によって意味 2 を加えたものがコンテキストになります。社会情報+生命情報（意味 2）=コンテキスト、言い換えるとコンテキストとは、社会情報をさらに一段階高度化したものです。

意味 1、意味 2 の生命情報が 2 段階で加わるため、言語化されないままでは組織のマジョリティでない人には到底理解できない内容です。経験者採用の管理職にも同じようなことが生じていた可能性があります。この管理職の言動が大筋に合うのか合わないのか、組織のマジョリティの人でさえ、一人ひとりが言語化しようとしても説明が難しいかもしれません。

この管理職の嘆きは、「説明を求めても、説明さえしてもらえない。自分はどうすればいいのかわからない」というものでした。こうした無力感について認知行動療法のアプローチを用いたところ、「自分に合っていないところに、入社したのかもしれない」と視点を変えることができ、しんどさが和らいだようでした。そして、自分自身の強みに意識を向けて心のエネルギーを回復しながら進む方向を模索しました。結果として、組織から離れることを

決断しました。そして、上司にこのことを伝える際に、それまで抱いていた苦しい思いも併せて伝えた時に、それまでは何も説明してもらえなかった上司から、「実はこうだった」ということを初めて優しく伝えられたというエピソードが語られました。カウンセラとしては、相談者の方が心身を回復して、自分の意思でキャリア上の決断をしたこと、さらに、勇気を出して上司に思いを伝えることができたことはよかったですと思います。一方で、事例の管理職の苦しみや思いは上司や組織に届いたのか、大本を空気感で共有する集団が新しいメンバーシップを受け容れないままであるという実状に虚しさも感じます。

上司との最後のエピソードについては、橋本氏が述べる浄瑠璃の「自虐」の段取りに近いものと理解できます。それは、管理者側が「通さない」ことを前提とする中で、訴える側が「通したい」と思うなら、どのようにすれば通るのか。そのためには譲歩が必要であり、その譲歩は訴える側が担わねばならない、つまり、道理の世界は「自虐」に近い構造を持つというものです。「自虐」で終われば、通るものも通らなくなる。だからこそ、あらかじめ「自虐」を段取りとして計算し、最終的に相手側の譲歩を導くことこそが、江戸時代的な「道理」の論理であるというものです。

橋本氏は、「源義経にはかくしかじかの“事実”はある。にもかかわらず、彼は“悲劇”の人ではないという收拾のつけ方も、これと同じ」と述べています。「自己犠牲」ではあるのだが、目的はあくまでも「論理を通す」ことであると述べています。

橋本氏の論考によれば、現代の日本人が重んじる「調和」という価値観に偏ったままでは、「組織のマジョリティに漂う空気」を読めないマイノリティを排除してしまうという懸念があります。このままでは厳しさが増す環境問題や人材不足などの問題への柔軟な対応が難しいでしょう。異業種出身であるとか、女性であるとか、その背景に拘らず、一人ひとりを尊重することが欠かせません。職場の中で異質なものを感じたとしても、「相手が自分の同胞だとしたら、どう対応するか、どう伝えるか」という視点から考え始めるとよいと思います。ハイコンテクスト社会としての特性を強みとして組織として活かすこと、更に、組織全体の方向性や価値観を言語化して共通理解を促進することが何より重要であると考えます。

IS 技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

<参考・引用>

*1) 橋本 治, 浄瑠璃を読もう 新潮社, 2012

*2) 芳賀正憲, “情報概念としてのコンテクスト,” 情報システム学会メールマガジン 連載

連載 情報システムの本質に迫る, 第 131 回,

<https://www.issj.net/mm/mm13/01/mm1301-hs-hs.pdf>