

露木恵美子、山口一朗著『職場の現象学 「共に働くこと」の意味を問い直す』
白桃書房（2020年）

現象学とは何か。本書では『人間が人として生きること（何を求めて、どう生きているのか）の自覚を伝え合い、確認し合えることを』を目的に、それを実現し得た哲学」と紹介されている。“伝え合える”、“確信し合える”ということは、やろうと思えばできることのように思われるかもしれないが、実のところ実践することは難しい。“一致団結して”と言葉で唱えるのは容易だ。しかし、唱えるのみで一致団結した組織ができるわけではない。ハラスメントを抱える職場、創造性を欠いた職場（共創的な人間関係のない職場）となるときには、“伝え合う”、“確認し合う”ことのできない私たちがいる。グローバル化、多様化する社会、今日的にはウィズコロナ、ポストコロナという新たな社会を生きていくなかでは、従来への対応を続けるだけでは行き詰まることとなる。そこでは共創的な職場であることが、私たちが生き残っていき、かつ生き活きと仕事をしていくための必要条件となる。他方、職場では、従来への役職、性、雇用形態のみならず、人種、国籍、宗教など、働く人びとの多様化はより進んでいくであろう。多様化とともに抱え込む差異を前にして、共創的な職場をつくるさいの難易度はより高くなる。「仲間内」の「情緒的なレベル」のつき合い方しかできなければ、職場は分解していくだろう。しかし、他方で共創的な職場に至ることができれば、抱え込む差異が大きい組織ほど創造性の豊かな価値ある組織となるはずである。

本書は、中央大学ビジネススクールの研究科長である露木恵美子氏、そして、露木氏に現象学の手ほどきをした哲学者で東洋大学名誉教授の山口一朗氏による共著である。本書は大きく3つの部分から構成される。[第1部 現象学で見えてくる人間関係の成り立ち]では、現象学そのもの、そして、本書に度々登場する「情動的コミュニケーション」・「言語的コミュニケーション」、「汝-我関係」・「汝-それ関係」など現象学の諸概念に出会うことになる。[第2部 共創する職場]では、露木氏がこれまでに調査をしてきた職場から、株式会社前川製作所、巣鴨信用金庫、社会福祉法人こころみ学園、駿河湾における桜えび漁業の事例を対象に、随所に現象学による解釈を挟み込みながら、共創する職場がどのようなものであるのか具体例をもとに教えてくれる。[第3部 対談 露木恵美子×山口一朗]では、働き方改革、オンラインでのコミュニケーションといったテーマも素材にしながらか、共創的な職場、現象学に関する考察を深めていく。

本書は専門的な学術書ではなく、一般的な企業人を読者として想定している。しかし、日常的に現象学の考え方に馴染んでいなければ、[第1部]を読み終えた時点で、現象学の諸概念は腹に落ちるものとならないだろう。本書では、現象学の「判断（の一時）停止」（「カッコに入れてみる」、「判断の流れを止めて、一時停止させる」）の方法が紹介されるが、本書を読んでいくプロセスでも、判断（の一時）停止をしながら、[第2部]、[第3部]と読み進み、理解を深めていくことが読者には求められる。しかし、そのプロセスも、著者との対話として実感できるはずである。

コロナへの対応のなかでリモートワークの活用が進んでいる。活用はただ働く場所が変わるだけでなく、コミュニケーションのあり方に大きな変化をもたらしている。オンラインのコミュニケーションが拡がり、情報伝達における文書化のウェイトが高まっている。本書から離れるが、「自分の状態が相手には分からないので、忙しくても長電話も断ることができない」、「いま相手に電話をしていいのか悩む」といった否定的な話を聞く。しかし、チャットの活用により、「普段、あまり話していなかったけど、あの人はこんなことを考えるような人だとはじめて分かった」と新たな対話が生み出された話も聞く。Web会議やチャットを導入すれば対話が成立するわけではない。ここではツールの導入と並行して、共創的な職場をつくるための試行錯誤が求められる。著者が正直に書いているように本書には「すぐに職場で使える『ノウハウ』」はない。しかし、著者のただ1つの読者への願いは、「読者自身が困難な問題に直面していて、それを本気で解決したいと強く願っている」ことであるが、そのような読者であれば、本書から解決に向けた糸口を得られるはずである。（小熊 信）