

## リーアファイ能力なる認識 (三)

——ラーニングの基本能力としての——

大 友 立 也

### 二 「キャパシテイの五水準」概念

#### (三) 実測報告

人間のキャパシテイに不連続の五つの水準のあるとするジェイクイズ等のこの概念をわが国の実務人の実態に適用してみた。ジェイクイズの場合は特に、組織内の職位（その仕事内容）水準を併行分析することによってこの概念が得られたのであり、このことの意義をこそわれわれは高く評価するのであるが、この適用に当っては対象実務人各人の職掌の仕事内容ならびに職位水準との関連にまでは考察を伸ばさなかった。年功序列等のことがあって、記述的にも規範的にもここでは無意味に墮するからである。対象各人の仕事一般に対するキャパシテイをこの「知性（インテリジェンス）品位表」の各水準に当てはめ分類したらどのようなことが見えてくるか。予想としては、さほどの成果を考えなかった。むしろ、筆者自身のリーアファイ能力の鍛練・テストの意欲に、出たの

リーアファイ能力なる認識 (三)

リーアファイ能力なる認識 (三)

であるが、途中から、目を見張る意外性に打たれ、当初一〇〇人ほどに予定していた検討対象は五〇〇人を数えるに及んだ。この被検討対象は、筆者がこの一〇年ほどに採出した諸社・諸役所の社長・所管長以下第一線係長までの所蔵三、〇〇〇人の録音テープを用い、これ以上検討を増やす必要を認めえないとして五〇〇人で打ち切った。この五水準が有効見事な分類をなしてくれることを知るのにはもの二〇名の検討を要しなかった。五〇〇体を超すころには意外なしかし納得のいく屬性がシグニフィカントにイマージしてきた。以下第三水準を軸にこの適用によって獲られたわが国実務人のキャパシティの水準ごとのビヘイヴィア特徴・思考特徴を展示する。第三水準を軸に述べるのは、上位水準への不連続性がジェイクイズのいうように「ジャンプ・アップ」を要する「質」的な隔たりであり、かつ五水準中の中央にあり、五水準を上位群・下位群に別ける下位水準群キャパシティの頂上をなす「目玉」キャパシティだからである。

「ジャンプ・アップ」の困難さを、簡便説明の弊を押しつければ、ジェイクイズによれば、二五才時にすでに第三水準の下三分の一位に達しているものは三五才で第四水準に入れるが、同じく二五才時に第一水準から第二水準によくやくにして上がったものが第四水準入り出来るのは六年おくれで四一才、同じく二五才時に第二水準下三分の一位のものは四〇年かかって六五才に当人の最高水位第三水準の頂点に達するがそのあと下降しついに第四水準に入らずして終わる、という。ついでに付記すれば、二五才時に第一水準の中位(会社の採用に下限を置くの意ならん、第一水準に下限なし)のものが当人の最高水位に達するのは五五才の第一水準の上三分の一位で、以後下降しついに第一水準を脱することなく終わる。この測定は、極めて特殊にしてかつ緻密な組織態制をもって行われているところのもので、われわれのなしうるところでない。しかしながら水準の概念

内容を個人に概念的に適用するのは教育、当人の成長のためには、特に有用であり、またなんの困難もない。生活の中の対人折衝にこの知識のあること自体が、日常生活にも、望まれるところである。会議中・打ち合わせ中の個人、日常の会話・廊下での立ち話の相手をこの五水準で観察すればよい。録音機などの要もない。観察対象の言動のコンシステンシーとコングルエンシーには当然の留意をもってして観察したので、よい。以下に展示するのは、この五水準をよりオペレーショナルな実用物指しとするため、でもある。

### 各水準の特徴

	V	IV	III	II	I
(1)	説明は聞かれてにする。	納得を得ようとする。	「説明」「理由」から喋り出す。(※1)		
(2)	「正解」自獲水準	「正解」到着水準	『説得』にかかるとすぐ大所高所からの理屈を振りかざす。 <sup>(2)</sup> 『セル』 <sup>(3)</sup> する。自分に都合のよい前例等を持ち出して。	『かんぐり』思考 『落とし穴警戒』思考	かんぐりすらない。
(3)	判定規準	自己設定	判定基準	他者依存	

リーアファイ能力なる認識 (二三)

(4)

リーアファイ能力なる認識 (三)

(複数設定) 一 (単数設定)

目 標 高 い

「質」の認識  
— (始まる)

ストライヴ

リスボンジビリティ水準

コンピテンス水準

d u t y  
— オブリゲーション

「出来ればいいじゃないですか」  
「やれ(れ)ばいいんでしょ」  
「やるだけやりました」

けちつけ文化

投射水準

合理化水準  
両面価値水準

「いけなかったのかな? よかったのかな? ??」

質の認識 劣  
(ほとんど欠)  
質の認識 欠

『がんばります』

(押し・圧し) (枠内自己動き) (なにもしない)

パシスト ストラッグル アパッシイ

アカウントビリティ アカウティング水

水準

アビリティ水準

(責任回避態勢) (責任拒否姿勢)

タスク (規準) 水準

タスク (基準) 水準

job水準

ルールとその都度の指示

『過去形』にして自分の「現在」を表明する。

(※3)

過去からの枠、最初に自分がおいた枠から離れられない。

当人の可視的な「現在」から離れられない。

シリーズにしか展開  
できない。<sup>(4)</sup>  
直視しないとわからない。

直視してもわからない。

劣環境読解力の必要の認識 環境からの要請への気付き 欠  
仕事を『駒遊び』 『箱庭遊び』 #なにかやっていたよ

※4

う。

試行 錯誤 法ばかり<sup>(5)</sup>

自分だけの意思決定 意思決定回避・ルー 「自分の世界は別に  
定(意思決定が面白 ルの中での判断 ある」「ここでは#  
くなくなってきて)

コミットメント<sup>(6)</sup>

インヴォルヴメント<sup>(7)</sup>

『errorの自己発見』<sup>(8)</sup> 自分の「非」「否」を認めようとしない。<sup>(※5)</sup>

リーアファイ能力なる認識 (三)

リーダーファイ能力なる認識 (三)

<p>自己成果の欠陥を知る。 サーティスファイスを心得。</p>	<p>「出来ればいいじゃないですか」</p>	<p>他者の成果の「よさ」を認めたから ない。(※)</p>
<p>グループの意思決定。</p>	<p>すぐリーダー(司会者)を置きたがる。ただし年令順など。</p>	<p>リーダーは交通整理。</p>
<p>黒板の使用をいやがる。</p>	<p>意思決定に『黒板』を使用したがる。</p>	<p>KJ法水準</p>
<p>折衝は『問題解決』<sup>(9)</sup></p>	<p>同僚とはナレアイ</p>	<p>同僚とモタレアイ</p>
	<p>折衝は、『取り引き』<sup>(10)</sup> 上役を「情報操作者」とみている。</p>	<p>折衝は、特にはしない。『政治家手法』<sup>(11)</sup> 上役は情報「源」、ほどよく聞き出せ。</p>
<p>ゲーム カムフラージュ</p>		

(6)

セルフ・アウエアネス

セルフ・アイデンティ  
イテイ

「思い上がり」水準

エゴイズム — エゴセントリズム

エスノセントリズム

エゴイズム

intersubjectivity(2)

Long  
Time  
Perspective

Wider  
Tract  
(Sundry  
Fields)  
Perspective

平気で相手を『誤  
解』という。自分の  
説明が悪いのに。  
『自分の声』しか聴  
こえない。

「自分の声」も、聞  
こえない。

self-sealing  
self-fulfilling

self-deceptive

‘all the data’  
“the alternative”

『絶対』表現が多い。

『これしか、ない』  
『の方がいい』が口  
癖。

プリンシプル

『原理原則』を作り  
出すのが好きでこれ  
をかざして上をも下  
をも横をも困らせる

リーアファイ能力なる認識 (三三)

(7)

リーアファイ能力なる認識 (三)

*Universal*  
with theory  
General  
rule making

Search for  
*scanning*

とにかく、  
ハイポセシ  
イス。ネガ  
ティヴ情報  
はそのあと  
(※7)

ダブル・ループ・ラーニング

*rigidly*  
*fixed*  
system

リフレクティヴ・  
シンキングが出来  
ない。

ル  
ー  
ル  
の  
世  
界  
分  
化  
没  
分  
化

逆成長ラーニングの危惧

(8)

ディスカッション・ディベイト水準

コンセンサス (13)

エフェクティヴネス志向水準

ディスピュウト水準—アーギュメント水準—

コンセンサスということが出来ない。

エフィシエンシイ指向水準

(9)

Make law  
rather than  
obey it

問題の surfacing (14)  
自己方向付け水準

自己コントロール水  
準

問題の本質の探求

Law  
and  
Order  
orientation

The Majority  
is right

Profit  
and  
Loss  
caliculations

Rules seen  
as external  
and  
eternal

以上のように弁別できた。こうして弁別できてしまうと、われわれの日常接触する人にしても大事なときに懇談を期待して接触をする人にしても、あまりにも第三水準以下の人たちが多いのに思い到らざるを得ぬのではないか。この弁別が不当・非当・没当でないのであれば、われわれは身の周りに第四水準以上の人を探がすのに苦勞する。この弁別表は各項目の上下位区別・左右区別を目的としたそれが最終目的の表ではない。それぞれのビヘイヴィアがジェイクイズの、「具象」―抽象―能力の五水準のどれに妥当するかを示そうとするものである。捉え方・表示の仕方・その字句はなお修正練成を惜しむものではない。検討対象のビヘイヴィアは、それをいちシーン・いちカットで評価することなく、そのパースナリティにつなげ、いくシーン・いくカットを通じてコンシステンシイ・コングルエンシイを見た上できめ、同類のアクトを特徴ビヘイヴィアとして析出した。一つの特徴ビヘイヴィアが、ある意味の位置にあるばかりでなく他の意味の基点あるいは中心位の位置をなすことは当然おこりうる。そのことは出来るだけ配慮して表中の位置をきめた。

もしこの表に不当がないとすれば、この表の語るところを聞かざらば、われわれは、なにをおいても、日びの自らの行動(アクション)を反省しなければならぬ思いに襲われよう。ここに出てる(たとえば)あるビヘイヴィアの人のアクションにいままで自分がとっていたアクションがあれでよかったかよいはずがないとの反省に迫られよう。たとえばコンセンサスということの内容を知らない・考えようとしなない・それでいて知っているつもりになって従ってコンセンサスという語を流暢に口に出している人にわれわれはそれを期待してしまう。こ

の人が第二あるいは第三水準だったとする。いくらこの人が流暢にこの語を口にしていても、(この表によれば、そしてこの表が正しいとすれば)この人からはコンセンサスというアクション、アクティヴィティは出て来ないのであり、この人は、コンセンサスというこの本当の意味を知らないか、知っていても出来ないか、なのである(圧倒的に前者が多い)。従ってそれを期待するのが間違いなのである。「リーダー(シップ)」にしても「グループ」・「グループ意識」・「グループの意思決定」にしても考えていること・思い込んでいることが違う(多くの場合、全く違う・正反対に違う)のである。「システム」にしても、第二水準以下の人はクローズド・システムをシステムと考えている。第三水準の人は自分に都合のいいクローズ・システムを(自分の「プロフィット・アンド・ロス」では都合わるくても、自分の意見には都合のいい——前者を圧しての)、考えている。第四水準の人はオープン・システムを考えてことを運ぼうとしている。第五水準ともなると、システムというものは、ときにクローズ・システムになろうと思えばなれるしかし本来はオープン・システムがいいシステムと、それを実現しにかかっている。考えているところ目指しているところ前提しているところが、違うのだからこのことを知らないとしてそのとき意識し留意しないと、期待はずれになる。困るのは、より上等知性のそのこと(ここではシステム)を自分は知っているのと知っているつもりになっても「無意識の方の「自分」」はそれをまだ身につけていない識っていない人である。人間には、当人が意識する自分と、意識しない自分とがある。無意識の方の自分が(全体の)自分をレギュレイトしてしまう。この人のビヘイヴィアは依然下等知性に支配される。意識的には「知っている」「口振りなのだが」「受け皿」が出来ていないのである。当人は知っているつもりになっているのであるから、始末が悪い。仕末にならぬ。第三水準以下の人たちは、「会議」と「委員会」と「協議会」の違いを知らない。自分か

ら識ろうとしない。コンセンサスというもの・ことを知らない人びとだけで、だけが、「会議」を開いているのは、悲劇といわざるを得ない。

こうした日常のことへの翻訳は、ジェイクイズの基本の「(具象)抽象力」水準分類表からはなかなかリーアファイ出来ない。そこで腕だめしをしたのがわれわれの右掲の表であることは前にも述べた。しかしまたまここに到達してみると、ジェイクイズ等の一人にジェイクイズも全幅の支持を表明している、そしてまたまこの到着に肯定支持を与えてくれるのが、コールバーグの主張である。(9)に掲記してあるそれがそれで、その第三水準である。

コールバーグによれば、第三水準者の定義は、「多数なるもの(多数派)こそが正しい」の考えにある人と、する。鮮鋭な捉え方である。これは、多数決以外には考えられない人たち、というのと同義である。そういう人たちがコンセンサスをやるはずがない。コンセンサスということ、出来るはずがない。筆者の検討調査の結果とジェイクイズ等の成果の主張とは、かけ離れるどころか、水準順序第三以下という順序でも一致した。それにしても後進民主主義国が国と水準順位の点で一致することは、この「人間キャパシティの五水準」概念のおそろしいほどの正当性と恒久性とを意味し、前回精神障害の水準分類との一致のところでも述べたのと同じく、はなはだ関心をひくところである。コンセンサスということ、出来ず、「多数決」をする人・求める人は、第三水準と見てよいのである。

ところでコールバーグが、「ルールの世界」に生きるの上位の第二水準を「外来ルールの中で損得の計算ばかりやって(行動して)いる人」というこの捉え方は、筆者の検討からはこれが出な、出せな、かったが、もっとヨリ

実務的実際の現場での録音テープが採られていてそれが材料になっていたらと思わせるかなりの実感はある。とにかく筆者は被録音者であるかれらにとってはなんの利害「損得」のない間柄の人間だったからである。また、かれらの間で利害損得のある間柄の接触折衝場面は、わが国の現在では外部者の録音出来る範囲ではなく、かりにいちカット収め得てもコンシステンシーを検討出来ず、資料にならない。検出は出来なかつたが、このように捉えるのをなんら拒む理由を発見出来ない。ただし、筆者は、『箱庭』遊びをそれに加える。これを取り下げない。さて「損得計算」がそこ第二水準に生きるとすると、いささか思うことがある。環境(ルール)の中で環境(内外二環境)のことは無関心に「損得計算」をこととする、それで動くというそういう経営だったら経営学だった。経営学にしても経済学にしても、損得計算だけで「動く」そういう学だったら、五位中二位の学に終わりはしないかと。これは人間の知性の品格の品位表であった。経営学も経済学も人間の知性である。

(附) James C. Coleman and Constance L. Hammen, *Contemporary Psychology and Effective Behavior*, 1974, pp. 128-131 に「ストレンスに対処する」人間各人の“Built-in coping and damage-repair mechanisms”として六行動が論じられている。いわく、「泣く」「喋りまくる」「笑ってごまかす」「考えている格好をする」「仲間を増やそうとする」「眠り込む」である。これとは全く別に、筆者のゼミナールの「対人行動研究部会」(昭和五四年三月学部卒)は、この種行動を次のようにカテゴライズしネームしていた。

泣きロイヤ	喋りロイヤ	喚きロイヤ	燥きロイヤ	わら「笑」ロイヤ
だま「黙」ロイヤ	書きロイヤ	眠りロイヤ	いかり「怒」ロイヤ	むくれロイヤ

渋くれゴマ                      あまったれゴマ                      いい子ぶりゴマ                      うなづきゴマ

居直りゴマ                      「わ・か・っ・た・よ」ゴマ                      「チョット待ってよ」ゴマ

「シカト」ゴマ（無神経・無反応を、ストレス回避のため、演出する）

アパッシイ（自分の価値観の実現がある環境でほとんど起きないためその環境に入ったときのあらゆることへの無反応）

ゴマとは、誤魔化しである。「書きゴマ」とは、ゼミナール中・授業中教師から当てられないように一心不乱のメモ採りを装うゴマカシ。かれらは、これを「ゴマ・シリーズ」と呼んだ。（奇特の代表は、現日産デーゼル勤務、手塚伸也。）

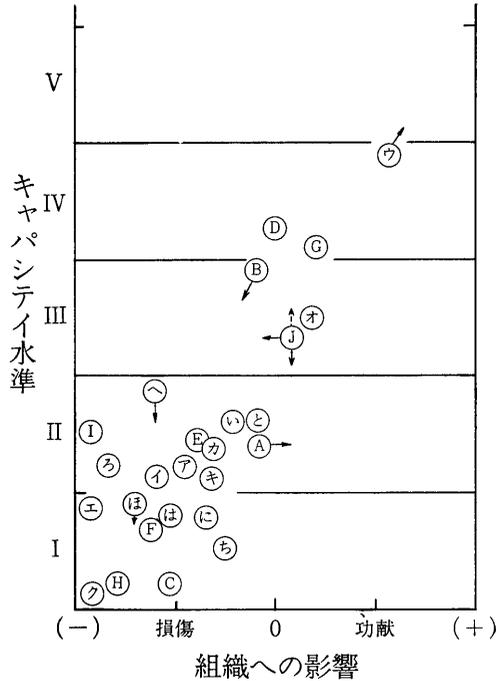
このストレス対処の行動の現われ方は、実務人において次の通り。

V	IV	III	II	I
	(ニガ笑い撤回)	笑ゴマ	燥ぎゴマ	眠りゴマ
		喋くりゴマ	うなづきゴマ	むくれゴマ
		居直りゴマ	わかったよゴマ	黙ゴマ
		喚きゴマ	チョット待ってよゴマ	居直りゴマ
		怒りゴマ		アパッシイ

以上はビヘイビアからアクションないしアクティヴィティを検出しカテゴリー化する試みを見せたのであ

リーアファイ能力なる認識 (三)

個人のキャパシテイと  
組織の仕事への能力



ープは、筆者と筆者の助手の二名をもって連続宿泊四泊五日の研修を行ったグループで、この表は、この表示方法（匿名表示）で同社教育部にフィードバックしてある。各人への人事評価への影響は断ち切れている。今後の教育方法模索に資せんためである。

表中⑦は三五才第一選抜者。他とかけ離れた能力実行力とを見せたが、他のメンバーに気がねしてか、「問題の surfacing」等どうしてもしない・出来なく、皆のために「general rule making」をしない、それはまだ「universal with theory」になれていないから、「しない」のでなく「出来ない」ので、第四水準にとどまっ

るが、次に、獲られたところを用いて各人に評価（五水準における位置づけ）を行う、その際さらに若干の試みを加えた。以下に表示するのは、さる超大企業の新任課長に対する評価で、三グループを一表に収めた。各グループには第一選抜課長・後続選抜が混在しており、三五、六才の第一選抜者から五〇才過ぎの新任課長までが含まれる。

また、大卒・高卒・中卒、事務系・技術系・工員系が混在している。各グル

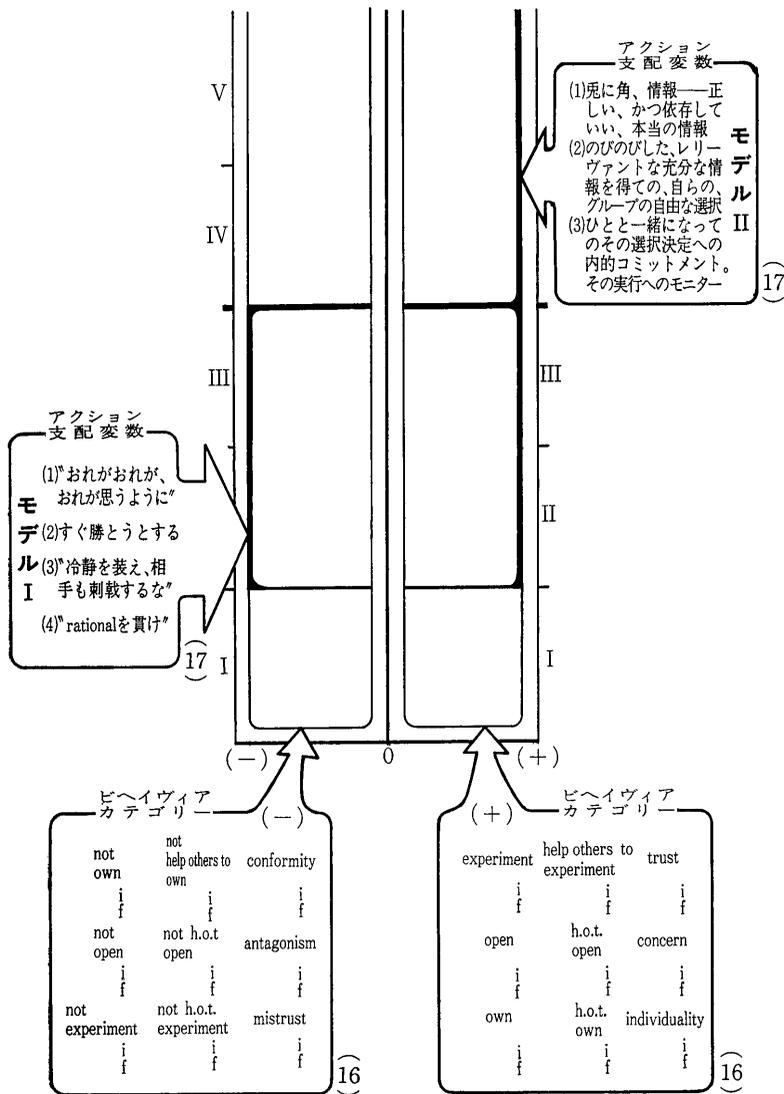
た。しかし同水準上位の人。そして上向が予想される。第三水準の⑧は下向傾向にある。⑦より二、三年遅れながら四〇才前であり、この若さで天井を打ち下向に入ることになるのか。ありすぎる自信と自己宥恕、依存と反撥の同居、これある限りジャンプ・アップはほとんど困難ではないか。眼がひらけてくること・視野がひろがるのが、そのあり余る才覚にもかかわらず、いつこうになかった。

圧倒的多数が第二水準以下を占める。

この表の左右位置を決定するには、アージリスの「行動カテゴリー」<sup>(16)</sup>を用いた。左右中央より左は、組織に損傷を与える。圧倒的多数が、第二水準以下で、しかもそれが組織に仇なす位置に納っている。これは、中には三五〇人の部下を持つ人を含むわが国超大企業の、課長のキャパシティ水準である。放置してよいことなのだろうか。

この表の作成には、「行動カテゴリー」のほか、アージリスの「アクション」の『モデルⅠ』『モデルⅡ』<sup>(17)</sup>を用いた。その関係は左図の通りである。

この図は、ジェイクイズの理論とアージリスの理論とを重ね合わせた、その諸概念の関連を見せる意味を持つ。アージリスがいう「モデルⅡは、モデルⅠの“逆”ではない。モデルⅠのアクション支配変数(governing variables アクション価値観)を停止したら実現できるそんなまやさしいものではない」というのは、ジェイクイズのいう「ジャンプ・アップ」に一致する。われわれの実務人の言動の観察ならびに検討は、この一致と一致(現象・事実)のあることを確認する。前掲某大企業の新任課長の評位表は、これらの物指しで測ったものである。



- (1) Elliott Jaques, *Equitable Payment*, 1961, p. 183; ditto, 1967, p. 210; ditto, *Progression Handbook*, 1968; ditto, *A General Theory of Bureaucracy*, 1967, p. 164, 167.
- (2) James G. March and Herbert A. Simon, *Organizations*, 1958, pp. 129-130.
- (3) R. L. Katz, "Human Relations Skills Can Be Sharpened", *Harvard Business Review*, Vol. 34, No. 4, July-August 1956; Harry Levinson, *The Exceptional Executive: A Psychological Conception*, 1968, p. 81; Thomas F. Stroh, *Managing the New Generation in Business*, 1971, p. 117; Raymond Gale, *Who Are You? The Psychology of Being Yourself*, 1974, p. 122; Erich Fromm in Gale, *ibid.*, p. 81; John Adair, *Training for Decisions*, 1971, p. 67; Stewart Thompson, *The Age of The Manager is Over!*, 1975, p. 272; G. Hugh Russell and Kenneth Black, Jr., *Human Behavior in Business*, 1972, p. 171; Alfred W. Clark, *Experimenting with Organizational Life: The Action Research Approach*, 1976, p. 31; N. R. F. Maier in Bernard M. Bass and Samuel D. Deep, *Studies in Organizational Psychology*, 1972, p. 389; Chris Argyris and Donald A. Schön, *Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness*, 1974, p. 27; Argyris, *Personality and Organization: The Conflict Between System and the Individual*, 1957, p. 83.
- (4) 「いしが終わらなご次に進まなご」 *いしおをめぐり*。
- (5) 「飛行機離陸法をやるのは」 *その人なやな方法おのいしを助るごたぬた* (the last resource) P. N. Jonson-Laird and P. C. Wason, *Readings in Cognitive Science*, 1977, p. 13.
- (6)(7) 大友立也『アーシリス研究——行動科学による組織原論』、昭和四六年、二九五—三〇三頁。
- (8) 本稿(一) 成城大学「経済研究」七六号 昭和五七年一月、二六頁。
- (9)(10)(11) March and Simon, *ibid.*

- (31) Alfred Schutz, *On Phenomenology and Social Relations*, 1970, p. 319; P. D. Ashworth, *Social Interaction and Consciousness*, 1979, p. 12; Colin Edén, Sue Jones and David Sims, *Thinking in Organizations*, 1979, p. 4; Geoffrey Vickers in Edén, Jones and Sims, *ibid.*; Edén, Jones, Sims and Tim Smithin, "The Intersubjectivity of Issues of Intersubjectivity," *Journal of Management Studies*, Vol. 18, No. 1, 1981, p. 37; Thomas P. Wilson, "Normative and Interpretive Paradigms in Sociology," in Jack D. Douglas, *Understanding Everyday Life*, 1970, p. 71; Amedeo Giorgi, *Psychology as a Human Science: A Phenomenologically Based Approach*, 1970, p. 114.
- (32) Edgar H. Schein, *Process Consultation: Its Role in Organization Development*, 1967, p. 56; Elliott Jaques, *A General Theory of Bureaucracy*, 1976, p. 212; Rensis Likert and Jane Gibson Likert, *New Ways of Managing Conflict*, 1976, p. 141ff, 152; Warren G. Bennis et al., *Interpersonal Dynamics: Essays and Readings on Human Interaction*, 1968, p. 666; Joe Kelly, "Make Conflict Work for You," *Harvard Business Review*, July–August 1970, p. 108; J. R. Gourlay, "Team and Consensus Management: Horse or Camel?", in I. Barnard and K. Lee (Eds.), N. H. S. *Reorganization: Issues and Prospects*, 1974, cited in Steeve Harrison, "Consensus Decision-Making in the National Health Service—A Review," *Journal of Management Studies*, Vol. 19, No. 4, 1982, p. 378; Erving Goffman, *The Presentation of Self in Everyday Life*, 1959, p. 10; T. Caplow, *Principles of Organization*, 1964, cited in Stephen J. Carroll and Henry L. Tosi, *Organizational Behavior*, 1977, p. 519; B. Aubrey Fisher, *Small Group Decision Making: Communication and the Group Process*, 1980, p. 129, *passim*; Amitai Etzioni, *Social Problems*, 1967, p. 156; John Dewey, *Democracy and Education*, 1944, p. 5; Edén, Jones, Sims and Smithin, *ibid.*, p. 38; Joseph P.



リーアファイ能力なる認識 (三)

をまず前もって張るのである。なかでもヨリ下位者は、話し始める時にはまだ結論を持つても予定してもしない。語りの最中に、(自分の持ち出すつきつきの事情から)それが作れていく。語りながら考えていく。より正確には、自分が直接考えるのではなく、直接結論を考える帰結させるのは語り。そういう人が多い。語りの最中に形勢否なりを感じ取ると帰結をガラリと変えられる。その利が拍車をかける。

- (※2) “...all accounts have a reflexive relationship with themselves and take some action upon themselves regardless of their content and regardless of the medium in which the account is expressed and regardless of their grammatical structure, if any.” (Warren Handel, *Ethnomethodology: How People Make Sense*, 1982, p.35).

- (※3) 「……と思います」といわずに「……と思いました」という。

同様に、すでに準備がすべて整わせ終えているのに、「……したいと思います」という。十分に過去になったことは瞬間前に終わったことも綿密に喋り忠誠・親密・友好を示したが、これからのこととなると瞬間後のすでに決っていることも滅他なことには明かさない。

「現在」を確保したいのあまりにある。

- (※4) 自分の予定しない、知らない、自分がすでに重要でないとして排除した『駒』がフィールドに入れられると、すぐ『面倒くさく』なって、その駒の意味を解しようと思わず、「入って来たこと・入れられたこと」の意味を知ろう・さぐろうとはせず、『面倒さまる見えになるもそれをいとはせず』、新しいその駒が入ることになったそのきっかけもそっこのけ、「けちつけ文化」で相手への理由のない蔑視も露わに、景気をつけて、自分が最初に置いた予定帰結(最初においた枠)へと、にわかに、馳しる・急ぐ。

そして「自分の庭に猫の死骸が投げこまれて来たら、間髪をいれずに投げ返してやろう」と身構える。

(※5・6) 「詫びる」「謝る」「素直に認める」「畏れている」の状を顕すことが、重くも軽くも、出来ない。

自分に都合がよいのではない限り、人をも物をも、「褒める」ということが、出来ない。

(※7) 新たな『駒』が入って来てもこわくはない。しかしそれを扱うのは、ハイポセシイスがとにかく整ってからにする。