

高齢社会化と生産年齢人口の減少の影響

(1) 農薬混入事件から学ぶ

MH関連会社の農薬混入事件には憤激を禁じ得ません。

今回の事件には「賃金と評価」が少なからず関連しているようですので、その観点から考察してみます。

① 賃金の額について

賃金は年収200万円とされています。これを時間給に換算しますと、労働基準法どおり週40時間、年間2085時間の場合、時給は960円になります。製造業平均残業時間は月16時間位ですのでこれを加味しますと年間労働時間は2300時間となり、この場合は時給が869円です。この金額は、くしくも平成25年10月からの東京都の最低賃金額と同額です。

事件は群馬県でその最低賃金額は707円と定められていますから、今回は最低賃金法には抵触しないと思われます。（労働時間が2828時間を越える場合は抵触します）

② 賃金の低さと労働意欲について

働く意欲について研究したアメリカの臨床心理学者フレデリック・ハーズバーグ（1923-2000）の有名な「衛生理論」では、「賃金が高ければ高いほど意欲が高まるということはなく、賃金が低ければ意欲は減退する」と言われています。

国税庁の民間給与の実態調査では200万円以下のサラリーマンは男子で10.8%、女子で43.5%、全体では23.9%となっています。（サラリーマン全体は平均給与額は408万円——いずれも平成24年統計——平成15年と比較すると男子7.9%、女子41.5%、全体で20.2%、この時の平均給与は444万円でした）

いずれにしても200万円は平均の半分ですから年齢、扶養家族を考えますと低いですが、我慢してここから脱却するために頑張っている人が多いと言えます。

その意味で低賃金が犯罪の直接的な動機になるとは考えられません。

添付の資料2にありますように「評価」がやる気をなくす要因では一番強く働いており、次に「上司との関係」と「会社の方針と目標」が続いています。

ここに示された「評価」をどう解釈するかは難しいのですが「評価されていない」と感じると働く意欲は減退することは間違いありません。働く側は「自分はこんなに働いているのに、某々より賃金が低い」とか「賃金を下げられた」とか納得のいかない評価と賃金ダウンが重なった場合は、自分の存在価値が軽視された、又は無視されたと感じて問題行動にでることはあり得ます。

③ディスカウントと問題行動

私は23年前に評価者訓練には必須の人間の行動理解のため「わたしの幸せ、あなたの幸せ」という本を書きました。その中で強調したのが「相手の存在価値を認める働きかけ=ストローク理論」とその反対概念である「ディスカウント理論」でした。

ディスカウントとは文字通り値切りの意味で「人を軽視したり、無視したりすることで、無関心を含む」概念です。

ディスカウントされると人は落ち込みます。はじめは自分のどこが悪いのか反省もするのですが、「自分は価値のない人間なのだ」（無価値感）「自分は期待されていない存在なのだ」と感じてしまいます。更にディスカウントが続いたり重なったりすると「悪いのは自分ではない。悪いのは他人、環境だ」といういわゆる「他人のせいにする」ようになります。心の中に「うらみ、ねたみ、そねみ」を貯蓄します。これらは強いエネルギーを持っていますから、いつかは容器が満杯になって破裂して、他人を攻撃するためのエネルギーが外に現れてしまいます。

はじめは小さな攻撃です。例えば仕事上で凡ミスを繰り返し、私に注目して下さいと訴える行動のようなものですが、それでも無視（ディスカウント）されると攻撃はエスカレートしていきます。何故、大きくなるのかといいますと「他人の注目を惹いて、認めてもらいたい」からです。悪いことをしてでも父親の注目を求める少年が軽い盗みを働いて警察のお世話になるようなものです。ディスカウントが大きく深くなればなるほど問題行動は大きくなります。最終的な表現方法は復讐という形になります。復讐の究極は自殺か他殺です。双方ともに他人に迷惑をかけます。迷惑をかけてまでも、法を犯してまでも「注目、認知」してもらいたいのです。

交流分析の創始者エリック・バーンは「人はストロークをもらう為に生きている」と述べています。ストロークは心の食べ物といわれ、人はストローク無しでは生きていけません。特に乳幼児の成長発達過程には「無条件のストローク」が必要ですが、社会に出てからは「無条件のストローク」はなかなかもらえません。従って20歳までに自律した成人（上手にストロークを受けることが出来る人）になっていなければならないのです。その為に教育があるのです。

さて、社会においてストロークを得る為には、属する組織、例えば会社であれば、その会社の方針と目標にそって責任を果たしていかなければなりません（条件付きストローク）。それが期待に応えるということです。従って会社側の責任は前もって期待を明確にすること、即ち、期待の水準、時期、達成度の尺度を事前に公表することが評価の大前提です。

私は1993年から評価と査定の違いを明らかにして、人の存在価値を認める評価システムを提案してきました。このシステムの根底は達成感であり、自分を正しくストロークできる自信と誇りをもった人格形成に役立つことを意図してきました。

(2)超速の高齢化の意味すること

何故、私が「賃金と評価」に関心をもったのかと言いますと、人口の減少に気づき将来に危機感を抱いたのが発端でした。平成3年の厚生白書から「人口高齢化のスピードに関する国際比較」等の資料を学び別添資1のグラフを見いだしました。

我が国の65歳以上の人々が全人口に占める割合が10%に突入したのは1985年です。そしてその割合が20%になるのは2008年と推定され、その間23年でした。他の先進国は既に10%に達していましたがゆっくり高齢化が進んでいきます。

国民力=人口（量）×教育（質）となりますから、人口の減少は国民力の低下になります。それを少しでも補うには質を高めなければなりません。国際競争が激しくなっていった90年代から企業の社員教育がおろそかになり始め、学校の教育水準の低下と相まって日本の労働力の質が低下

し始めていました。質を高める為には企業において、人の存在価値を認める評価システム（査定とは異なる）の導入が不可欠と考えました。若さのお陰で向こう見ずに独力で全国行脚しました。

日本の人口構成の予測は資料3のようになっており生産年齢人口（15歳から60歳）は減少の一途をたどり、彼らに高齢者の負担が重くのしかかることになります。このような法則に近い予想から私は二つの事に気がつきました。一つは原発は不要であること。今以上にエネルギーを必要としなくなります。エネルギーの節約ができる社会にしなければ生きていけません。これ以上の高度成長は不要です。

今ひとつは若い人の命を大切にしなければならないことです。戦争が始まりますと若い人が死にます。日本ほど若い人の命を大切にしなければならない国はないと私は考えます。日本人の持つ潜在能力の高さは小保方晴子さんが示してくれました。ここに希望があります。幼い命をむしばむ原発や若い人を殺すための戦場はあってはならないのです。こんな観点から、これから始まる集団的自衛権、憲法改正に向けて個人が賢くなる必要がますます要求されます。

立ち上がった文化人

「こんな日本でいいのか」という危機感から、東京都知事選挙で文化人が立ち上がり次のような発言がありました。候補者名をカットして引用します。（2014/02/01現在）

「今度の選挙は東京都だけじゃなくって、これからの国の行き方が定まる選挙だと思う。このままの日本の政治で行ったら間もなく戦争に駆り出されるんですよ。殺されるんですよ。そのことを誰も感じず、のんびりした顔をしてますけど、戦争を経験した私たちは心配でしょうがないんです。どうか自分だけの幸せ、自分だけのささやかな平安の望まないで、日本の将来がどうなるか、あなたたちと子供はどうなるか、孫がどうなるかということを考えていただきたい」（瀬戸内寂聴氏）

「国会中継を聞いていると、この国の首相はますます狂っていると思いますが、誰も止められない。今度の知事選は東京の意思が試されているだけではなく、世界に向かって日本人が何を求めているかを示す選挙だと思う。福島原発の事故の時、日本は世直しの時が来た、根底から変えなきゃダメと思いました。福島は切り捨てられ忘れられていますが、世界は忘れていません」（澤地久枝氏）

「朝日新聞に電気事業連合会が原発をもっと増やそうと自民党議員に働きかけていると言う記事が載っていました。54基やって一台も動いていなくて、事故を起こしているのに、なお原発を増やそうなんて、狂気の沙汰です。――私だって選挙応援なんてしたことない。リベラルですから。リベラルはどこにもつかない。本来、ついてはいけない。ですが、今、このとき、リベラルとか言っていられないんです。災害に強い都市は簡単に作れます。でも放射能に強い都市は作れますか。作れないんですよ。無力な人間はもっと謙虚になればいいません」（中西れい氏）

「日本は分水嶺にいる。ここで自分が何かをやらなければ、戦前のような日本に戻るの嫌だ、と思った。――脱原発は象徴であって日本の民主主義のために頑張らなければいけないこの選挙は国政よりもっと大変な選挙だ」（三枝成章氏）

資料1 人口高齢化のスピードに関する国際比較

1992年11月1日発行 季刊JPNソフトNo14号

ジャパン・プレジデント・ネットワーク発行

「職能給導入マニュアル」(小さな会社でもすぐ採用できる)

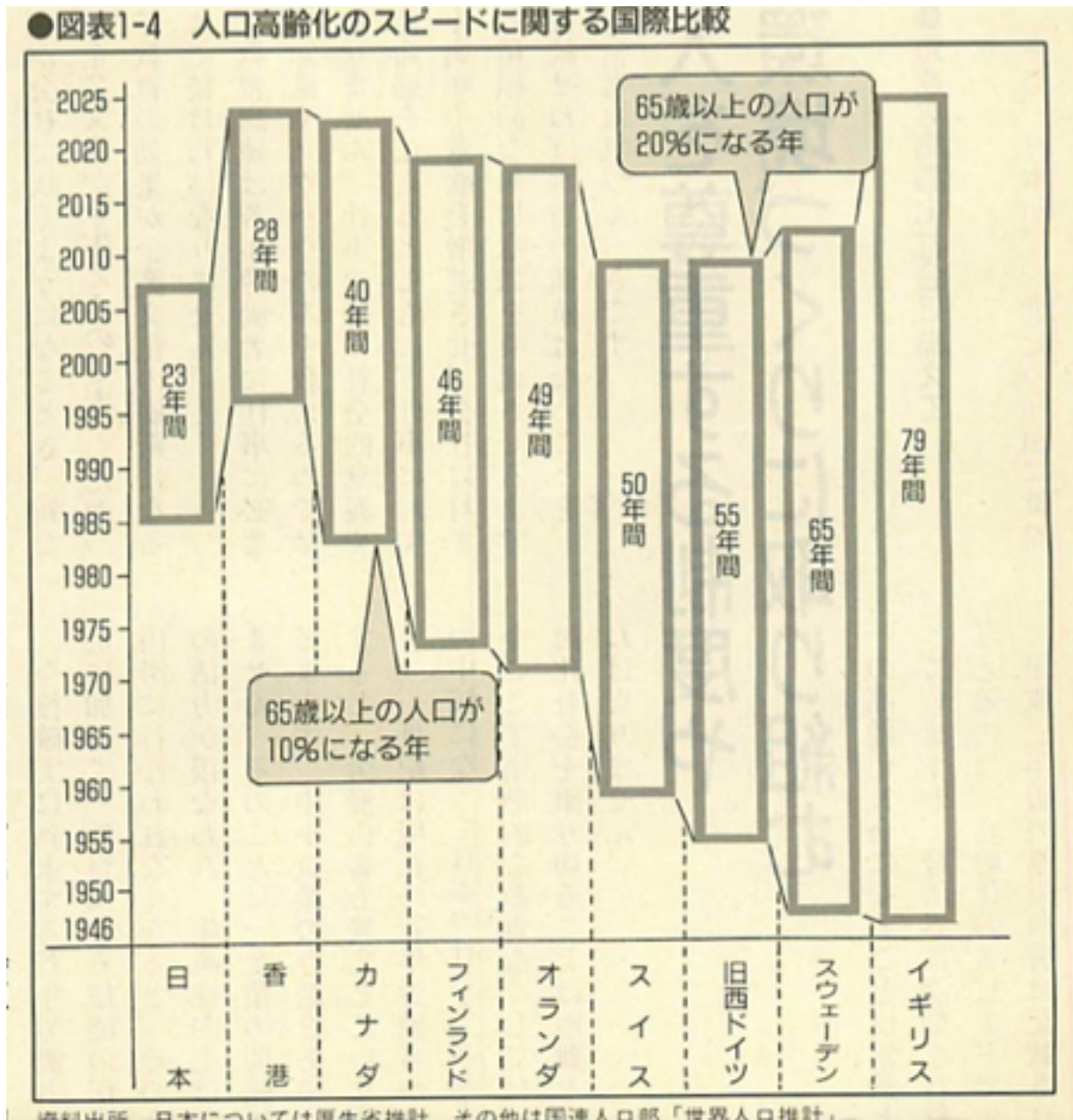
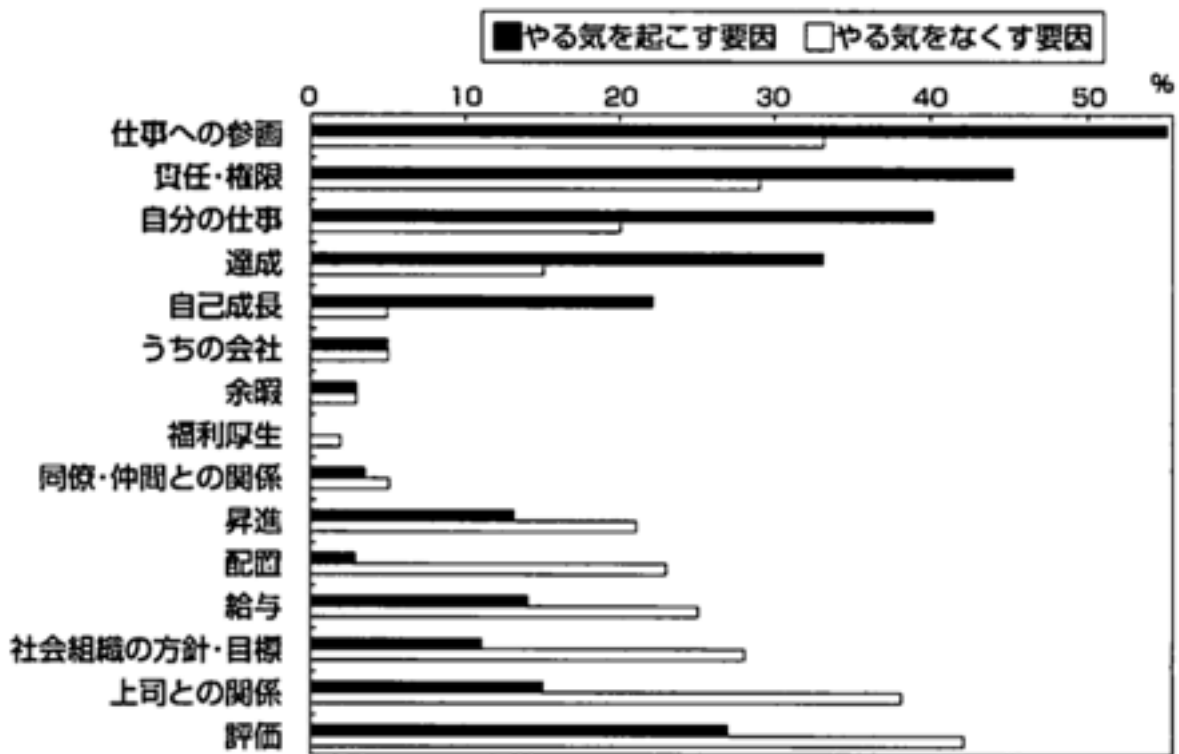


図 2-2 職務態度に影響する要因（日本の場合）



このグラフから読めること。

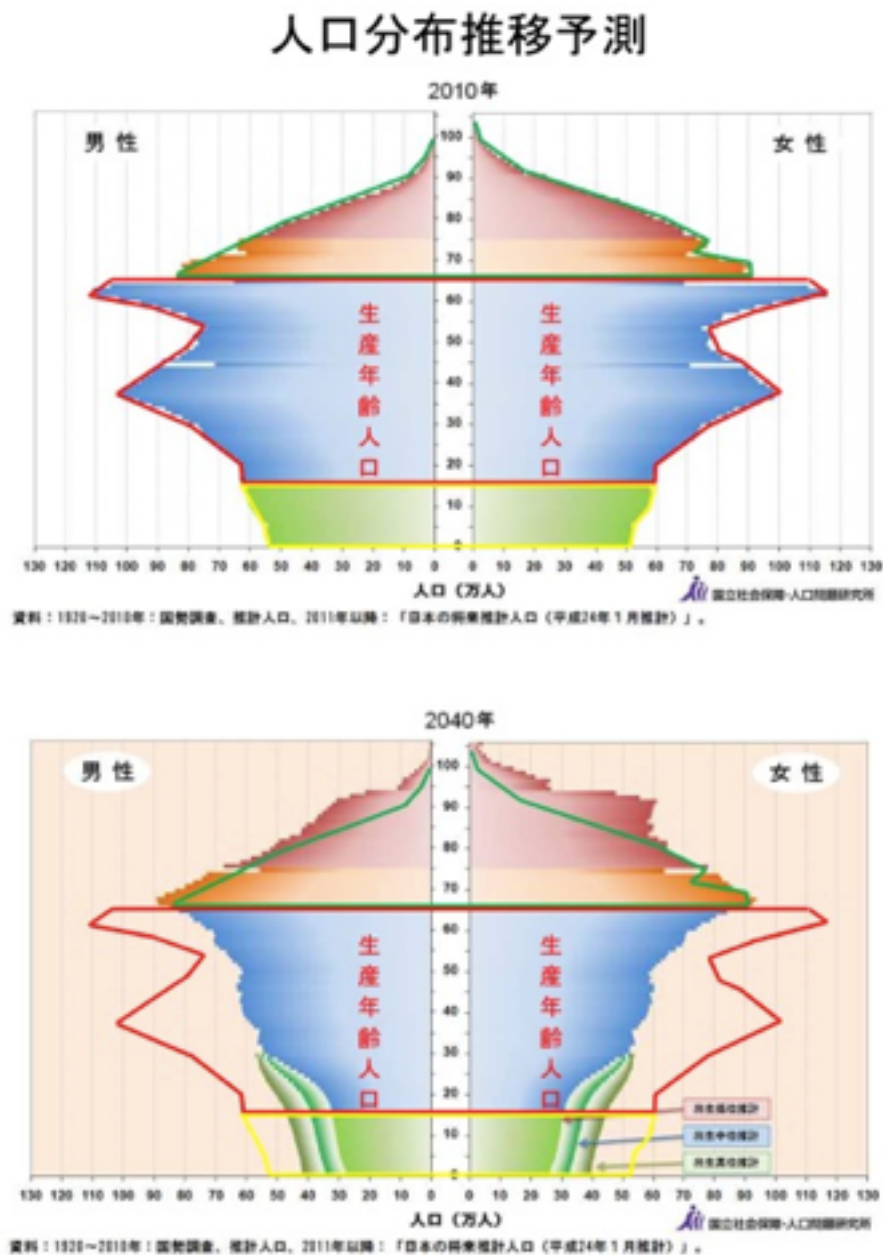
やる気を起こす要因 ①仕事への参画、責任・権限、自分の仕事は全て達成感につながります。

やる気をなくす要因 ①評価されないが一番です。上司との関係も評価に関連します。

給与は白が黒より長いです。低ければやる気をなくす要因になりますが、高いからといって経営者が期待するほど効果はない。

資料3 日本の人口構成予測

この資料は西南機材株式会社社長上田僚博氏作成のものです。提供を感謝します。



このグラフは2010年と2040年の比較を分かり易く表しています。生産年齢人口の著しい減少がよく分かります。

2060年には65歳以上の高齢者1人を現役世代1.2人で支えなければなりません。

2010年の生産年齢人口7,497万人は2040年には5,393万人、2060年には4,106万人になります。

（人口は8,674万人で65歳以上は3,464万人です。内閣府の人口予想より）