

連載 “Well-being” ことはじめ

第4回 “パラドックス：より多くの所得は、より多くの幸福につながらない”

臨床心理士・カウンセラー 三村 和子

今回も引き続き、レオ・ボルマンズ氏によってまとめられた『世界の学者が語る「幸福」』に示された格言を用いて、目の前の具体的な問題を、基礎情報学をもとに検討していきたい。メッセージを読んでみよう。

「パラドックス：より多くの所得は、より多くの幸福につながらない」

このメッセージを記したスタブロス・ドラコプーロス氏（ギリシャ）は、経済学の専門家であり、幸福度と経済学との関係に焦点を当てて研究を行っている。ドラコプーロス氏は、「多くの国別調査の結果は、所得水準は人々が感じる幸福度にとってとても重要な要因であることを示唆している。しかしながら、この影響は、所得が低い時には大きい、所得が高い時にはそれほど大きくないようである」とし、「専門家達は、所得水準と幸福度との間のこのような関係を『幸福のパラドックス』と呼んでいる」とタイトルに掲げたパラドックス（逆説）の現象について語る。

さらに、「所得水準がいったん社会的に決められた物質的ニーズを満たすのに十分になれば、他の要因——自由、生活の質、信頼、個人的・社会的な関係——全てが所得よりも幸福度に影響を与えることになる」と記している。ドラコプーロス氏は、「食べ物や住まいといった基本的ニーズを賄うのに十分な所得がある」水準を想定し、この水準を超えるとパラドックス（逆説）がみられると指摘する。

また、所得が幸福に与える影響について、経済学者が「比較所得」と呼ぶものについて以下のように説明する。

「比較所得」が意味するのは、私達は自分の所得を同じような仕事をして、同じような経歴・資格を持っている人の所得と比較する傾向があるということである。とりわけ私達は、同じような仕事・経歴・資格を持っている人の所得と比べて自分の所得が遅れを取っていることがわかった時には不幸を感じる傾向がある。

これは、所得で幸福を感じることの多くは、「周囲の人より自分の収入が多いかどうか」という観点でのみ比較をすることで得られるということであろう。

ドラコプーロス氏からのアドバイスは、「自分の所得を同僚や他者の所得と比較しないようにしよう」、そして「自由、生活の質、信頼、人間関係をより重視しよう。それらは所得よりも幸福度に影響する」である。これは、本連載の第2回で取り上げたセニック氏

第4回 “パラドックス：より多くの所得は、より多くの幸福につながらない”

による「幸福へのアドバイス」において、「他者と比較する時の基準は気にかけず、自分自身の課題に集中しよう。そうすることで幸福になれるし、自分が持っているものから得た満足度を保つことができる」とされたものと共通するものがある。

次に、企業で働く人々にとっての今回の格言を検討したい。ドラコプーロス氏が指摘する「基本的ニーズ」から、マズローの欲求段階・自己実現理論が思い起こされる。人間の基本的欲求には、5つの段階があり、高次の段階から「自己実現の欲求 (Self-actualization)」「承認 (尊重) の欲求 (Esteem)」「社会的欲求 / 所属と愛の欲求 (Social needs / Love and belonging)」「安全の欲求 (Safety needs)」「生理的欲求 (Physiological needs)」と名付けられている。一般には低次の欲求が満たされることにより、より高次の欲求が満たされるとされる理論である。

- 5 「自己実現の欲求 (Self-actualization)」
- 4 「承認 (尊重) の欲求 (Esteem)」
- 3 「社会的欲求 / 所属と愛の欲求 (Social needs / Love and belonging)」
- 2 「安全の欲求 (Safety needs)」
- 1 「生理的欲求 (Physiological needs)」

低次の2つの階層「生理的欲求」「安全の欲求」は、所得金額と深く関わっている。IS^{*1)}企業にはコスト削減の名のもと、多重の下請けや派遣の常態化などの悪しき慣習がある。結果としてIS技術者は「いつ契約を切られるかわからない」という不安定な雇用形態を強いられることとなり、仕事に打ち込むことができない。このような労働状況は問題視されているにもかかわらず、なかなか改善されない。低次の2つの階層が満たされた生活が確立されて初めて人はより高次の「社会的欲求 / 所属と愛の欲求」「承認 (尊重) の欲求」「自己実現の欲求」の心理的欲求へと意識を向ける余裕ができる。

パラドックスのメッセージでは幸福度に影響を与えるとした所得以外の他の要因についての具体的な言及はされていない。マズローの欲求段階が満たされ、幸福度が高まるポイントはどこにあるのだろうか。

ここで、基礎情報学における心と意識の考え方をを用いて検討したい。西垣先生は著書「続基礎情報学」において、「心のなかに、意識的部分のみならず、無意識的部分も含まれる」とし、「意識と無意識の境界は、ダイナミックに変化する」ことを示唆されている。意識と無意識の境界が変化することにより、社員が新たな創発や積極的な行為を産む可能性がある。このことから管理職やリーダーは、社員の心的システムが「自律的・閉鎖系」である^{*2)}と想定して、組織目標を丁寧に伝えながら、社員の目的意識を積極的な方向に導くことが重要である。

そして、管理職やリーダーは、日々の業務打ち合わせ、例えば進捗会議においては状況(例えば、遅れているか/いないか)のチェックと目の前の対応策の検討だけでなく、ス

第4回 “パラドックス：より多くの所得は、より多くの幸福につながらない”

スケジュール目標達成に必要な能力は何かについて社員が意識できているか、さらにどうしたら目標達成が可能か、うまくいかないと考えているならどうサポートするかについて検討する必要がある。メンバーが相互に協力するようなチームづくりをすることが、チームという社会システムの自律性を高め、メンバーの積極的な態度を醸成するという好循環につながる。さらに、上位の「企業」「産業」などの社会システムの自律性を高めることにもつながる。

影響をうける上位の社会システムが自律的であれば、社員の心は欲求段階を満たすことができ、自己実現へと向かうことができる。社員は様々なできごとに適応しようと行動するが、社員の心的システムは社会システムにより様々な拘束を受けるという HACS^{*3)}を想定することが重要である。企業活動においては、上位システムとして「マスメディア」が存在し、下位の階層に、「産業界」「企業」「組織」「チーム」がそれぞれ社会システムとして自律的に作動し、心的システムは拘束・制約を受けている。IS 業界の特徴と言われる「失敗は許されない」「ユーザーからの無理な要求を受け入れざるを得ない」といったムード・風潮は、メンバーの心的システムの自律性を妨げ、結果として「チーム」や「組織」の他律性を強めることになってしまう懸念がある。加えて、チーム運営をするうえで、会社とは異なるが社員が役割を持ち関わる環境、例えば「家族」「地域社会」など様々な社会システムとの関連を視野に入れることも重要である。

また、基礎情報学において、心が自己により観察される「自己観察」^{*2)}は、「どうしても時間遅れをとまなう」こと、そして、時間遅れをとまなういわば振り返り＝「自己反省」へと変化するという。管理職やリーダーが状況確認を踏まえて社員に指示をした場合に、その社員は「わかりました、仰るようにします」と言うものの、打ち合わせ終了後に「仰るような」期待された行為を示さないかもしれない。しかしながら、「時間遅れ」で期待された行為をするなど変化する可能性がある。ただし、それは再度同じ指示を受けた時かもしれないし、社員自身が上司の立場になってからやってみられるできごとなのかもしれない。上司には、部下自身の成長する力を信じて待つという忍耐力が必要である。

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。

<注釈>

*1) IS とは：

Information Systems を指し、技術中心ではなく、人間中心の情報システムを想定し、あえて IT、ICT ではなく、IS としている。

*2)基礎情報学では、人の心は「自律的」「閉鎖系」であり、「自己観察」を行いながら、マ

メディアや複数の社会システムからの拘束を受けながら、思考したり行動すると想定される。

*3)HACS とは：

Hierarchical Autonomous Communication System の略。「階層的自律コミュニケーション・システム」 基礎情報学の主要な概念であり、情報の意味伝達モデルである。人の心的システムの上位概念に社会システムがあり、さらにその上にマスメディア・システムがあるとして階層的に位置づける点が特徴である。

<参考文献>

- ・レオ ボルマンズ編[猪口孝 監訳] (2016) 世界の学者が語る「幸福」 西村書店
- ・西垣通 (2004) 基礎情報学：生命から社会へ NTT 出版
- ・西垣通 (2008) 続 基礎情報学：「生命的組織」のために NTT 出版
- ・フランク コーブル著[小口忠彦 監訳] (1972)マズローの心理学 産能大出版部