

## 「宥坐の器」とポケット・マネー

### 1. 宥坐の器(ゆうざのき)

右掲は、日本最古の学校と言われる足利学校のHPにあるアニメーションから作成したものです。参照：<http://www.city.ashikaga.tochigi.jp/site/ashikagagakko/yuuzanoki.html>  
同HPには『「宥坐(ゆうざ)」とは、常に身近に置いて戒めとするという意味で、孔子の説いた「中庸」ということを教えるものです。壺状の器に水が入っておらず空の時は傾き、ちょうど良いときはまっすぐに立ち、水をいっぱいに入るとひっくり返ってこぼれてしまいます。孔子は、「いっぱい満ちて覆らないものは無い。」と慢心や無理を戒めました。製作者の針生清司さん(館林市在住)は鍛金の伝統技法の伝承に努め、平成11年に国の「現代の名工」に選ばれています。』と由来を紹介されています。同HPでは、この由来をアニメーションで分かり易く解説していますので、一度、ご参照ください。



さて、「中庸」は、孔子の教えとして日本人の道德観になっていますが、最近では、欧米化して「おやっ」と思うケースも多くなって来ました。例えば、日産のゴーンさんの報酬は約10億円との事で同業のトヨタよりも格段に多いのですが、それを良しとする風潮になっています。また、これにつられてトヨタも役員報酬を増やす傾向にあります。これらは、雲の上の世界的な話ですが、身近なところでも意外に見受けるケースがあります。例えば、百貨店などで繰り広げられるバーゲンセールニュース映像を見ていると「そこまで」と思うほどに争って買っている姿や、もっと身近な例では消費税がアップするということでトイレット・ペーパーを「山ほど」購入という姿が見受けられました。瞬間的な気分で動かれているのだらうと思いますが、度が過ぎるという感じを受けます。

### 2. 個人における「中庸」

さて、個人でも仕事という世界でも「中庸」という言葉から外れたニュースが多いです。例えば、ホリエモンこと堀江貴文さんの例でも分かるように、勢いに乗ってしまっただけで事件にまで発展するというケースが多いのです。食品偽装でも最初のうちは「おそろおそろ」だったものが、味をしめてしまい大事件になったのです。「おそろおそろ」でも決して良くないのですが、そこに感覚麻痺が加わって「亡者」と化してしまうのです。

また、一方、「サラリーマン人生」と大きく考えてみると、先端に行く、例えば、IT関連などの企業では、30才という比較的若い時に人生の大きな分岐点が来るのです。IT技術者としての道と管理職に向かう道の2つの分岐点なのです。時代のスピード感は、極まっているように思います。このように、比較的若い時期に「道」が分かれる傾向は、いろんな産業でも目立つようになっています。これなどは、「中庸」という視点から見るとふるい落とされるという危機感が働くので、例えば、職業ばかりに偏って、個人としての生活を顧みないというバイアスがかかった状態に陥ります。

しかし、「偏り」の結果、家庭を顧みないという状態が続き、家族との関係を壊すというケースも出てまいります。「崩壊家庭」という言葉が流行った事がありました。家族とのバランスという面では「中庸」という状態からかけ離れてしまっているのです。これが、女性の社会進出という時代背景が加わって、諸々の問題を引き起こすのです。両親がバラバラに活動する結果、夫婦の接点が薄れて離婚というケースも多くなっています。

「中庸とは何んだらうか」と思います。中間がよい、ほどほどがよいと分かっている、矩を超えるようになってしまいがちです。私も、人生を振り返ってみると「中庸」って難しかったと反省しています。この問題は、ホリエモンのような有名人ばかりではないのです。

### 3. 近代化と「中庸」

日本では、「中庸」が重んじられて伝統的に「人と同じように」という教えがあります。子供の躰けでも「大人しく」という面が強くて個性を伸ばすという点では弱いように思います。欧米では「差異化」を幼い頃から躰けられます。自分の個性を伸ばすと言う点で「差異化」というベクトルが重んじられるのです。他人と同じように、突出しないようにという日本と個性を發揮せよ、突出せよと教えるのでは大きな差を産み出します。

特に、日本の教育は「ゆとり」に偏重した為に、偏った平等・公平性が出てきて、幼稚園では何人も主役が出たり、小学校の運動会でも徒競走で全員並んでゴールインという光景が出てきたりするのは。「天地自然の理」という言葉が流行った時期がありましたが、社会現象も自然現象の一つなのです。「競争」という要因がない自然はあり得ないのです。「戦う」は本能として身に備えているものなのですが、それを否定するという教育なのです。

「負ける」とか「失敗」という経験が人を育てるとすると、このような偏った志向は困ったものです。「禅」というものは「強く生きる」という点から始まると伺っています。確かに、「中庸」の教えで「ムラ」的な社会環境が築けているので、日本では突出した暴動が起こり難いとも言えます。しかし、「大人しい」ばかりでは、グローバル化した大競争時代では生き残れないのです。トヨタやパナソニックなどもグローバル化して大きく変わろうとしているのです。同じように、伝統的な「中庸」の精神を大切にしながらも「強く生きる」という「始点」を教え込む必要があります。

### 4. ポケット・マネー

「中庸」は「**宥坐の器**」が教えるように、「腹いっぱい」を戒めると考えると西洋人が所得の10%ほどを社会に寄付をするという行為にもつながると言えるのです。「腹いっぱい」＝「儲けの一人じめ」では反感をかうのです。昔、トヨタ系販売店に勤務していた時に、メーカーの部長であった河瀬さんが「トヨタの部長はボーナスをたくさん貰うが、半分を部下のために使う」と教えて下さいました。自腹で部下育成に投資するのです。この姿こそ今必要なものではないかと思うのです。

経営者でも出来る社員でも働きに応じた報酬をもらえば良いと言えます。どんどん格差をつけると労働生産性が低下するのです。中小零細企業の現実では、一般社員と管理職、役員の格差が非常に少ないのです。これでは、若い人に「あの人のようになりたい」という根源的な欲求を引き出すことができず、「やってもやらなくても同じ」という諦観が蔓延ってしまうのです。この状況から脱出する必要があるのです。

私は、経営者に「もっと報酬をとりなさい」と言っています。その報酬の一部を別のポケット・マネーとして貯蓄して、人材育成に活用するようにお薦めしています。私は、「やる気」＝「何かを要求」と考えています。ある事をする為には「資金」が必要になるのです。仮に、社員の「やる気」から出る要求(積極的な不満)なら、どんどん投資したらよいと思っています。会社の公式な経費で賄えないような「金」の際に、このポケット・マネーを活用するのです。

同じように、「人財化」という面で、出来る社員を厚遇して、一般社員と大きな格差をつけるように指導しています。そして、ボーナスもドンと出して、トヨタの部長の例のように一部を部下指導に使うように話しています。会社の経費ばかりではない、部下との交流が重要になるのです。その交流にはポケット・マネーが必要なのです。私は、ボーナスの支給時にハッキリと伝えて独り占めしないように指導する風土を再構築しようと思っています。さっと、自腹で部下育成の金を出せるカッコよさを醸成したいと思っています。