

平成 29 年度入学試験問題

外国人留学生

小 論 文

注 意

1. 指示があるまで、手を触れないこと。
2. 指示に従って、解答用紙に受験番号および氏名をはっきりと記入すること。
3. 解答は、解答用紙の指定された箇所に、横書きで記入すること。
4. 問題冊子は 4 ページ、解答用紙は 1 枚である。もし、問題冊子の落丁、乱丁および解答用紙の汚れなどがあれば、ただちに申し出ること。
5. 問題冊子は持ち帰ること。

外国人留学生入学試験問題

次の文章を読んで、設問に答えなさい。解答は、解答用紙に記入すること。

第2次世界大戦後の日本で一般化した全社員の基幹労働者化であるが、その反面、いわゆる会社人間、長時間労働、仕事最優先の生活を課す企業体質、ゆとりのない生活・働き方、メンタルヘルス等の問題が注目され、批判が集まった。むろん高卒・大卒の学歴に関係なく、いったん同じ企業に就職した以上、同じスタートラインに立って仕事をめぐる競争ができることは、企業の業績向上のみならず、従業員の仕事に対するモチベーション向上についても非常に望ましいことである。このようなすべての従業員に「頑張った者は報われる」ことを重視する企業社会は、(A) 日本の誇るべきシステムでさえある。

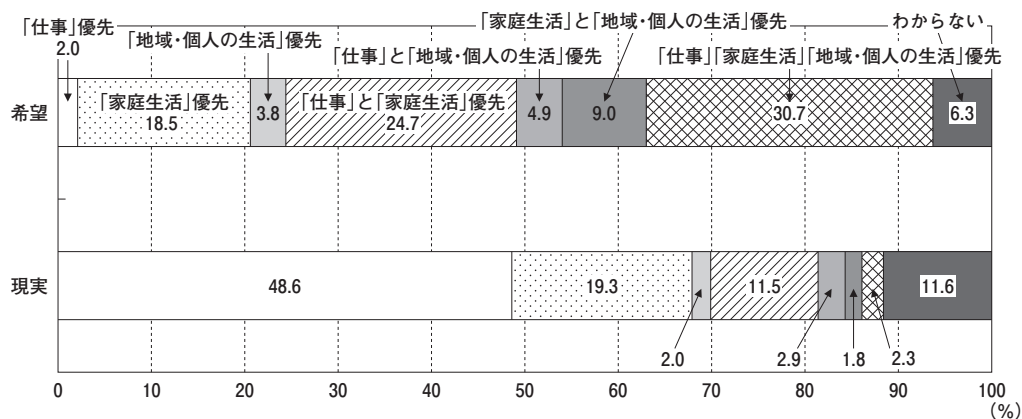
とはいえ、各々の従業員にはそれぞれ固有の価値観、生活条件があり、彼・彼女ら「仕事以外の側面」が① 疎かにされてしまう可能性・副作用も無視できない。すべての従業員に学歴に関係なく昇進の機会が開かれているのは良いのであるが、仕事以外の日常生活（家庭、地域社会での役割、個人の生活など）の側面を② 犠牲にすることはできれば避けたい。こうして生まれた発想が「ワーク・ライフ・バランス（Work Life Balance）」である。

それではそもそも現代の日本人は、生活の中で「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」のうち、どの側面の優先度が高いのであろうか。内閣府によるインタビュー調査から図表1、図表2を見ていただきたい。

図表1によると、「(ア)」優先を希望する人は2.0%だけであるが、現実には意思に反して、約半数が「(ア)」優先の生活を送っていることがわかる。また図表2をみると、男性で「(ア)」優先を希望するとの回答は3.2%であるが、現実には62.2%が「(ア)」優先としている。他方、女性の場合、「(ア)」優先を希望するものはじつに0.9%に過ぎないが、現実には34.8%が「(ア)」優先と回答し、多くの日本人が意志に反して、(ア)中心の生活を余儀なくされていることがわかる。また男性・女性ともに「(イ)」優先希望の回答が18%台であるが、現実には男性で「(イ)」優先の回答が8.5%、女性で30.2%となり、女性のほう

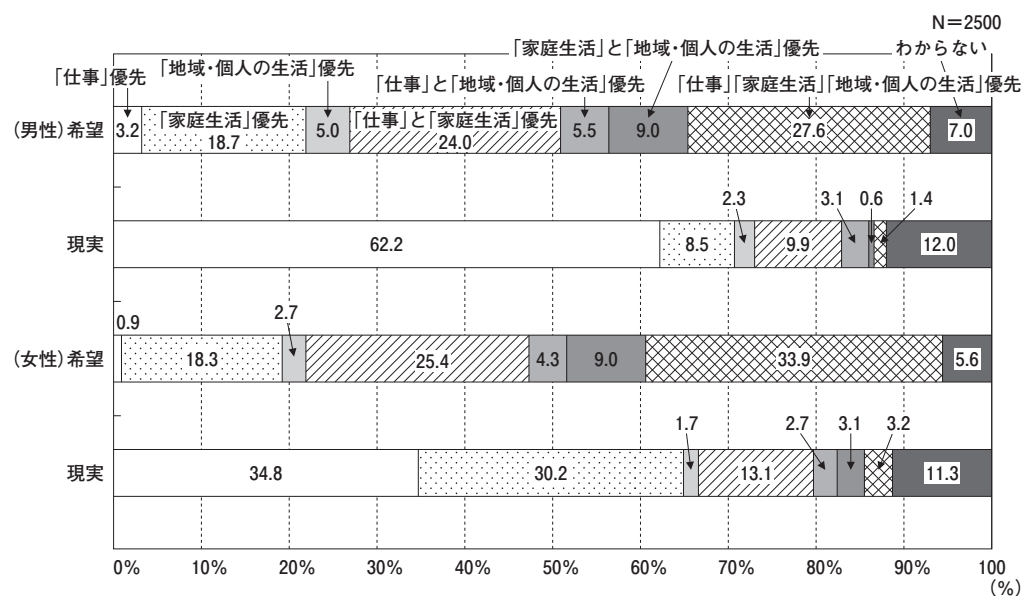
が男性より明らかに「(イ)」を優先していることがわかる。家事(食事の準備・片づけ, 掃除, 洗濯, 買い物など), 育児, 介護・看護といった家庭生活は夫婦間で分業が可能であるし, 実際には男性も〔B〕と希望しているものの, 実際には女性のほうがその〔C〕ことが読みとれる。

図表1 「仕事」, 「家庭生活」, 「地域・個人の生活」の優先度(全体)



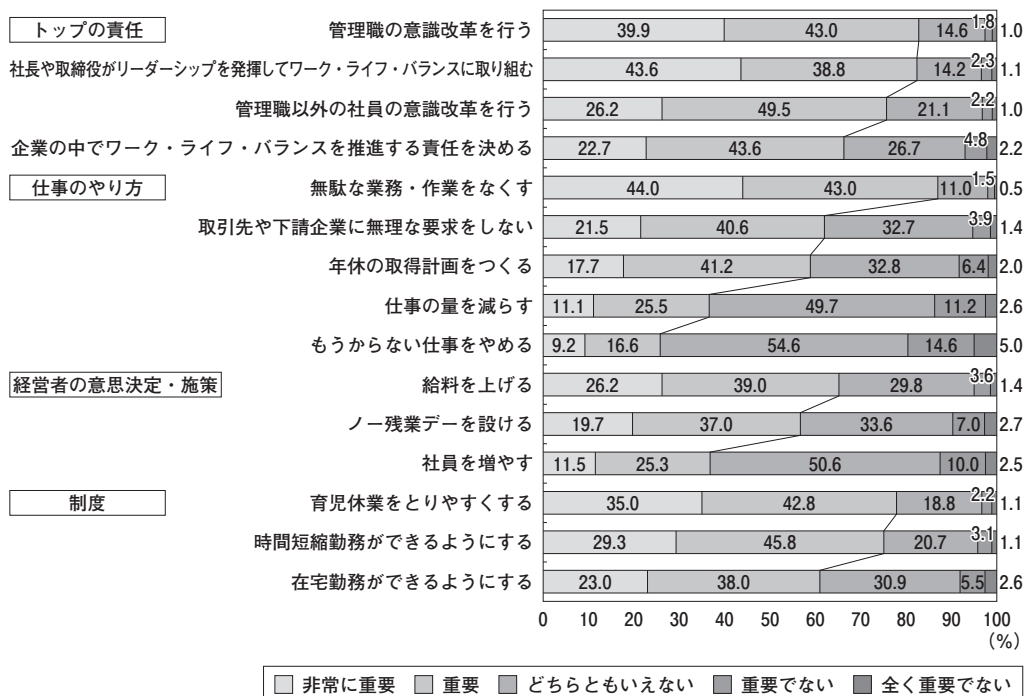
(出所) 内閣府(2008)。

図表2 「仕事」, 「家庭生活」, 「地域・個人の生活」の優先度(男女別)



(出所) 内閣府(2008)。

図表3 「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、どのような企業の取り組みが必要か



(出所) 内閣府 (2008)。

図表3は「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、どのような企業の取り組みが必要かについて、同じく内閣府が調査した結果である。これを見るとわかるとおり、必要な企業の取り組みとして、「無駄な業務・作業をなくす」ことが非常に重要と回答した比率が44.0%、次に高いのが「社長や③取締役がリーダーシップを④発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」で43.6%，続いて「管理職の意識改革を行う」39.9%、「(ウ)」35.0%の順に回答されている。この調査全体の傾向からすると、トップの責任に関する取り組みを課題としてあげる回答が多いことが読みとれる。

すでに見たように、戦後日本の大企業で主流であった「職能給」は、日本人の勤労観、公平感に比較的叶ったものであった。つまり「職能給」は従業員個々人の働きぶりを⑤報いるいわば能力主義的な性格を帯びるものであり、これが日本人の価値観に比較的合うものである。ただしその副作用として、個々人の労働の内容が厳密に定

義されていないことが多く、欧米に比べルーズな労働時間管理、たとえば多すぎる残業、有給休暇を取り難いといったことを強いてしまうこともあった。

その反面、欧米で主流の「職務給」はあらかじめ対価である仕事量・時間を厳密に定めておく性格のものであり、労働時間面でルーズな残業は比較的起こりにくい。そこでワーク・ライフ・バランスを達成するために、欧米流の職務給を志向する日本企業も散見されるようになった。こうした職務給が日本でも主流になるかどうかを判断するには、今後さらなる観察が必要であろう。

【出典】佐々木利廣・大室悦賀編『入門 企業と社会』（中央経済社，2015）69～72頁
篠原健一著「企業と従業員」

※設問作成にあたり、文章の一部を加工しました。

設問1 ①～⑤の漢字の読み方をひらがなで書きなさい。

設問2 下線(A)とは何か，60字以内で説明しなさい。

設問3 (ア)，(イ)，(ウ)に図表から抜き出して書きなさい。

設問4 [B]，[C]をそれぞれ15字以内で埋めなさい。

設問5 近年，日本では「ワーク・ライフ・バランス」の実現が議論されているが，これについて，日本とあなたの国の実態を比較しながら，あなたの意見を500字以内で論じなさい。