

2 0 2 1 年 度  
法 学 部 第 3 年 次 編 入 学 試 験

問 題 紙

小 論 文

6 ページ

解答の書き方

1. 問題 1、2 の解答は、それぞれの解答用紙の所定の欄に、はっきりと記入すること。
2. 受験番号は、必ず 2 枚の解答用紙にそれぞれ記入すること。
3. 解答を訂正する場合には、きれいに消してから記入すること。
4. 解答用紙には、解答と受験番号のほかは、いっさい記入しないこと。
5. 設問ごとに解答用紙に記入すること。

注 意

1. 監督者の「始め」という指示のあるまで、問題紙を開かないこと。
2. 「始め」の合図と同時に、解答用紙に受験番号を必ず書くこと。
3. 問題の内容についての質問には、いっさい応じないが、その他の用事があるときは、  
だまって手をあげて、監督者の指示を受けること。
4. 解答を終えて退室を希望する者は、解答用紙を裏向きにして机上の右側に置き、  
静かに退室すること。

問題1 次の文章を読んで、各問に答えなさい。

1970年代には男女平等という視点から女性の社会参画の重要性が論じられていました。そして80年代になるとそれが経済の視点から論じられるようになりました。

80年代の中頃には「ガラスの天井」という言葉が新聞記事に使われて、女性は職場に参画できるようにはなっただけで、組織の中で活躍するにはまだ程遠い状況にあると言われました。まだまだ女性に対する偏見が根強かったのです。90年代になってからは、働くお母さんが仕事と育児の板挟みになり、ワーク・ライフ・バランスが取れずに悩んでいると言われました。そのあと、働くお母さんだけでなく、男性管理職が働きすぎて燃え尽きてしまっているという話を聞くようになりました。(略)

私が取材で訪れたヨーロッパでも働き方が大きく変わっていました。特にオランダでは、男性が週3日働き女性が残りの2日を働き夫婦がともに子育てをするという働き方が当たり前になっていました。女性の参画には、働き方が変わることが重要であることを教えられたのです。また、イギリスでは貿易産業省が働き方改革を進めていました。イギリスには、Long Working Cultureがあって、長時間労働をよしとする勤労観が根強く、自分の不在の時にも椅子に背広をかけておき、上司に仕事熱心であることをアピールするのだそうです。しかしそれが逆に長時間労働となり非効率的な働き方をもたらしめていることから、ブレア政権が働き方改革に乗り出したのです。(略)

このような事例から、ワーク・ライフ・バランスは日本の労働生産性を上げるための鍵になるとして、2007年12月に政官民によるトップ会談が開催され、三者によるワーク・ライフ・バランス憲章が策定されました。

2010年の一人当たりのGDPと女性の就業率との関係を見ると、一般に一人当たりのGDPが高い国ほど女性の就業率も高いことがわかります。一人当たりのGDPは一国の生産性の代理指標として使われることもあり、女性の参画が進んでいる国ほど時間当たりの生産性が高いということが出来ます。

また、そのような国では男女間賃金格差も少なく、女性が高い付加価値を生み出していることが、GDPを高めているのです。つまり、ワーク・ライフ・バランスは、企業戦略として重要な施策だということです。

安倍内閣が2012年に「女性が輝く社会」の実現を成長戦略の一つとして掲げた時に、海外が大いに注目したのは、女性の活躍が経済に資するという認識がすでにあったからです。

興味深いことは、アメリカやイギリスでは、仕事のやり方を変えて生産性を上げるためにワーク・ライフ・バランス施策が導入されたのに対して、日本ではその本意がうまく伝わらず、ワーク・ライフ・バランス施策が主に女性社員の両立支援策として受け取られたことです。そのために、職場全体の働き方改革にはつながらず、ワーク・ライフ・ balan

ス憲章は作られたものの、日本では、女性の参画が、職場の生産性の向上にはつながっていません。

チームで仕事をする事が多い職場で生産性を測定することは難しいですが、日本の問題はバブル経済崩壊後、生産性の上昇がほとんど見られないことです。日本生産性本部が推計した主要7カ国の労働生産性の順位の変遷を見ると、90年代から労働生産性が低下していて主要7カ国の中で最下位に位置しています。これは日本のサービス部門の低生産性によるもので、日本の企業はよいサービスを提供しているのですが、差別化が図られていないので高い対価を請求できないのです。同質的な競争をするのではなく、それぞれが自分の強みを探してそこで競争する時代がきているのだと思います。違いを強みに変える経営をこれからの日本では意識してやっていかなければいけないのではないのでしょうか。

労働経済学の研究成果などを見ると、働く女性の数は増えたものの結婚や出産後に就業を継続している女性が増えているという実証分析の結果は見られません。(略) 海外のジャーナリストにブリーフィングすると、「あなたは、女性の活躍はそれほど進んでいないというけれど、積極的に女性の活躍を進めている企業もある。日本は変わっているのではないですか。」という質問を受けることがあります。

確かに変化が起きています。例えば、ひとつの例を挙げてみましょう。それまで両立支援を手厚くすることで、出産後も女性が働ける環境を整えてきたある会社では、定着率は高まったのですが、その女性社員さんたちの戦力化ができていなかった。そこで会社は、育児中の女性たちにできる範囲で夕方の勤務や土日の勤務をしてもらうようにしたのです。(略) 今日本は、女性に優しいだけでなく、女性の戦力化に向けた新たな時代に入ったということです。

ある研究では、男女均等政策と両立支援の両方がある企業で利益率が高くなっていることが実証されています。つまり、両立支援と男女均等政策は車の両輪で、その二つの政策がそろって初めて女性が活躍でき、企業の利益も上がるということです。しかし、実際にはそれを実現させている企業が少ないのが現実です。

正社員と非正社員間の賃金格差は、勤続年数や年齢とともに拡大していきます。また、非正社員の生活は正社員(世帯主)に依存しているという前提で社会保険プログラムの加入率は、正社員と非正社員との間に大きな差があります。特に医療保険や厚生年金などの加入率に差が大きく、非正規労働者を雇うと人件費が削減できることから、日本は正規労働者の働き方の選択肢を増やすよりも、非正規労働者を増やすことで変化への柔軟性を確保しているのです。冒頭で、日本ではワーク・ライフ・バランス憲章を作って、男性も女性も仕事と生活の調和がとれる社会を作ろうとしながら実現できていないと述べまし

たが、それは社会システムの土台に性別役割分業を前提とした雇用慣行と税・社会保険制度があるからです。これを男女平等な仕組みに変えないとワーク・ライフ・バランス社会は実現できないのです。

(出典：大沢真知子「働き方—人口減少社会における働き方を考える」白波瀬佐和子編『東大塾—これからの日本の人口と社会』(東京大学出版会、2019年)より一部抜粋。ただし、出題に当たり、一部を改変した。)

問1 下線でいうワーク・ライフ・バランス社会とはどのような社会ですか。そしてそれがなぜ重要で、そのためにはどのようなことが必要であると、著者は述べていますか(200字以内)。

問2 日本でワーク・ライフ・バランス社会を実現するためには何が必要だと思いますか。あなたの考えを述べてください(400字以内)。

問題2 次の文章を読んで、各問に答えなさい。

著作権者の許諾が得られていないため本文を省略しています。

著作権者の許諾が得られていないため本文を省略しています。

著作権者の許諾が得られていないため本文を省略しています。

問1 下線部につき、「ゼロ・トレランス政策」と「割れ窓理論」とは、どのような点で異なると筆者は考えているか、簡潔に述べなさい。(200字以内)

問2 犯罪の防止や捜査に、数理モデルに基づく予測・分析システムを導入することに対する、筆者の見解をまとめなさい。(400字以内)