

2021（令和3）年度 福岡女子大学 一般選抜個別学力検査

〔 後期日程試験問題 〕

国際教養学科

小論文

【 90 分 】

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
- 2 問題は4ページから10ページにあります。問題は全部で**2題**です。
- 3 解答用紙には裏にも解答欄があります。
- 4 試験中に問題冊子の印刷不鮮明、ページの落丁・乱丁および解答用紙の汚れ等に気づいた場合は、手を挙げて監督者に知らせてください。
- 5 試験開始と同時に解答用紙の**受験番号欄**に**受験番号**を記入してください。
- 6 試験終了後、**問題冊子は持ち帰ってください**。

問題 次の文章を読み、以下の問一と問二に答えなさい。

日本の企業や官庁は、職務に即した専門的学位は求めていない。大学で何を勉強したかもさほど問題にしない。

(中略)

企業が重視するのは、大学や大学院で何を学んだかよりも、どんな職務に配置しても適応できる潜在能力である。その能力は、偏差値の高い大学の入学試験を突破したことで測られる。他国にもこうした潜在能力を評価する傾向はあるが、日本はその広がり大きい。

逆にいえば、日本で大学入試のランキングが重視されるのは、企業や官庁が、修士号や博士号を重視していないからである。「博士号・修士号・学士号」という序列が機能していないから、「A大卒・B大卒・C大卒」という序列が重視される、と考えればわかりやすいだろうか。

もちろん他の国にも、名門大学というものはある。とはいえそうした名門校は少数で、「日本のようにあらゆる大学がこまかく序列化しているわけではない。日本の高校や大学の総序列化は特異なものである」と教育社会学者の竹内洋は述べている。また専門の学位が重要な社会なら、入試の難易度だけでランク付けしても、意味がないだろう。

(中略)

日本の特徴は、オフィスの形にも表れる。職務を定めてそれを請け負う雇用だと、企業という場に集まっていなくても、各自が個室かコンパートメントで各自の職務をこなす。最近では回遊性を高めたオフィスや、間仕切りだけのコンパートメントも増えたが、基本は個室型である。それに対し、日本は大部屋で共同作業だ。

これはどうも、日本だけの特徴であるようだ。二〇一七年にある労働組織論の研究者は、こう述べている。「私は

欧米をはじめ各国で企業のオフィスを見てきたが、大部屋で仕切りがなく、上司や同僚と顔を突き合わせて仕事をしているのは日本だけだ」。

この「大部屋」は、日本の官庁の特徴でもある。フランスの国立行政学院（ENA）から研修で来日したキャリア・クラウスは、二〇〇四年に日本の官庁についてこう述べている。「驚いたことはいくつもあります。先ず直接目にした驚き、それは役所の執務室の配置でした。フランスではほとんどの公務員は自分たちの個室を持っていますが、日本の公務員は皆同じ部屋で働いています」。

官僚制については、フランスやドイツのような大陸ヨーロッパ型と、アメリカ型では違いがある。とはいえ日本に比較的近い大陸ヨーロッパ型でも、大部屋で働いてはいない。またドイツやフランス、あるいはイギリスやアメリカの官僚制でも、定期人事異動や新卒一括採用というものはなく、欠員ができたときに部内か部外から公募する形式だ。行政学者の大森彌は、この「大部屋主義」が、日本の行政の特徴を表しているという。

他国の官庁では、職務の内容を定め、それにふさわしい専門能力や学位を持つ人を欠員募集する。そうすると、各人の権限と責任の範囲が明確になるし、与えられた職務内容に即して評価することができる。

ところが日本の官庁では、試験で一般的な能力を試して採用したあと、職場に配置して仕事を覚えさせる。しかも大部屋での共同作業に表れているように、職務内容の境界が不明確で、権限や責任の範囲も不明確になりやすい。だから評価も、職務のパフォーマンスよりは、「人物」とか「人柄」に傾斜しやすい。

大森によれば、欧米その他の官庁では、まず職務があり、それに即した人を雇う。それに対し日本では、まず人を雇い、それに対して職務をあてがう。大森はこれを「初めに職務ありき」と「初めに職員ありき」の違いとして論じている。

行政学者の新藤宗幸は、このことが、日本で行政指導による業界と官庁の癒着がおきやすい一因だとしている。

行政指導とは、法律にもとづく正式な行政命令ではなく、官庁の「アドバイス」である。こういうものがあるのは、権限と責任の範囲が不明確だからだ。しかも省庁の「課」が全体として業界と癒着し、誰が責任者なのかもわかりにくい。それぞれの権限が明確であれば、特定の官吏が彼の権限のなかで汚職することはあっても、「課」が全体として業界と癒着する形にはなりにくいし、課内の動向が公文書で残り責任を問いやすい。

社会学者のマックス・ウェーバーは、官僚制の特徴は専門化であり、これは近代化の特徴でもあると論じた。彼が官僚の典型的人間像だとした「専門人」は、ドイツ語では Fach-mensch である。Fach とは、「専門」とか「個室」といった意味だ。

つまりウェーバーの考える官僚制とは、個々の職務を個室でこなしている専門家たちの分業体制である。これが近代の特徴だと考えるなら、日本の官僚制は、あまり近代的ではないのかもしれない。

だが本書の文脈で重要なのは、以下のことだ。「初めに職務ありき」の社会では、まず職務があり、それに即した人を雇う。しかし「初めに職員ありき」の社会では、まず人を雇い、その人に職務をあてがう。この違いが働き方や教育、採用や人事にまで影響しているのだ。

そしてじつは、大森が官庁で行った類型化と同じことを、日本の雇用を論じる人々も異口同音に指摘している。その代表的な論者である濱口桂一郎は、日本の雇用形態を「メンバーシップ型」、欧米その他を「ジョブ型」と名づけている。

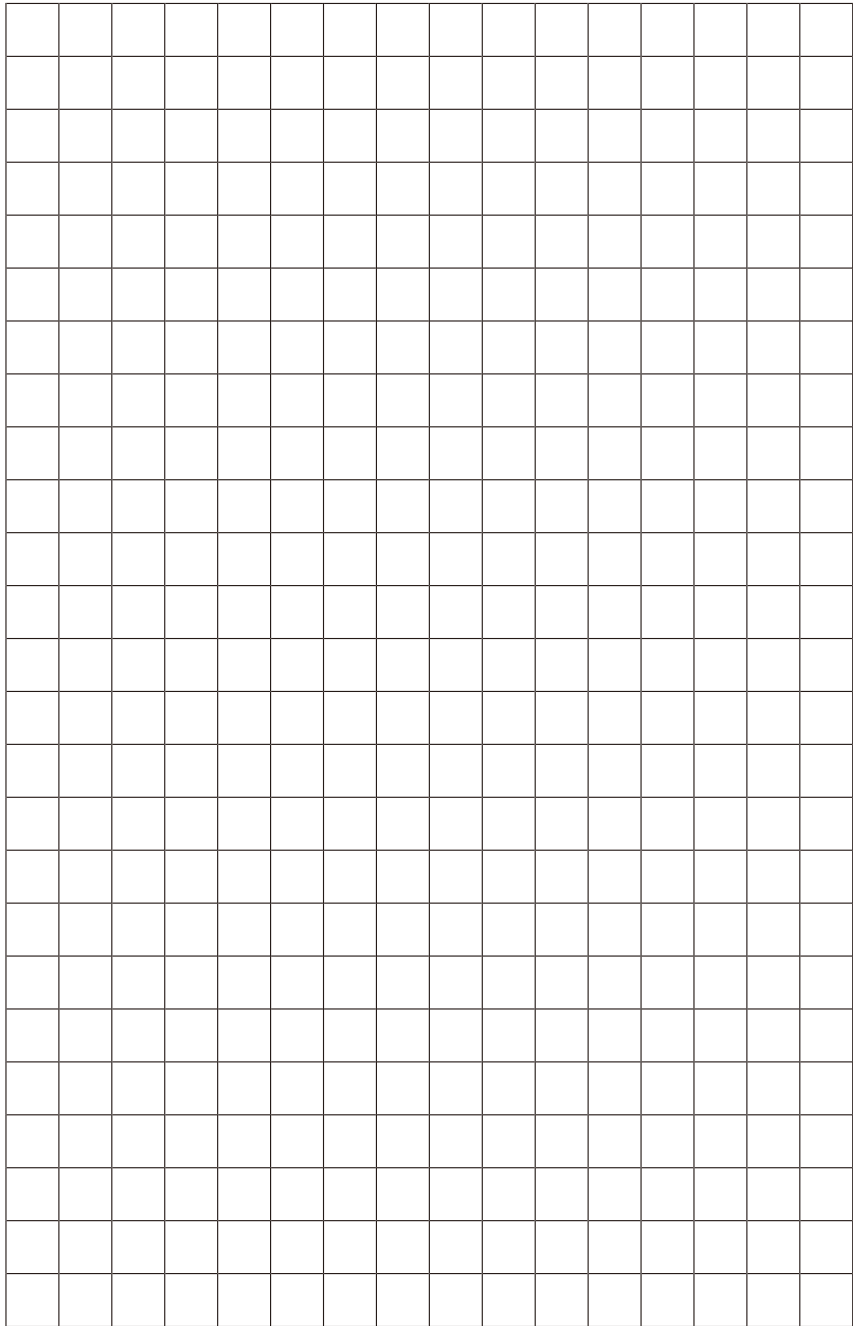
「初めに人ありき」のしくみは、定期人事異動や新卒一括採用、大部屋のオフィスと一体だ。日本の官庁や企業は、大量の大学新卒者を定期的に採用し、組織内に配置する。そうなると、既存の職員はどこかに押し出されるので、大

規模な定期人事異動が必要になる。未経験の新しい職務に配置されたら、右も左もわからないことが多いが、大部屋で働いている隣の人が教えてくれるだろう。

(小熊英二『日本社会のしくみ 雇用・教育・福祉の歴史社会学』二〇一九年による。一部改変)

問一 ウェーバーの官僚制の定義に従えば、日本の企業や官庁があまり近代的ではないかもしれない、と考えられるのはなぜか。本文の内容を踏まえて、四〇〇字以内で述べなさい。

問二 これからの働き方はいかにあるべきか。日本の雇用形態の特徴を踏まえて、あなたの考えを具体的に八〇〇字以内で論じなさい。



800

700

600

500