

「解答例」・「出題の意図」

選抜区分	2021年度（選抜区分：一般選抜 後期日程） 経済学部（科目名：小論文）
<p>一般後期日程の小論文では、中原淳・パーソル総合研究所著『残業学 明日からどう働くか、どう働いてもらうのか?』から一部を抜粋して課題文としました。この課題文は、日本の残業問題を取り上げ、その原因が法規制の内容や正社員の働き方にあると指摘する箇所です。専門的な用語が使われますが、文章をよく読むことで理解をすることができます。</p> <p>設問1および設問2は、課題文の内容を十分に理解した上で、制限された字数内で簡潔に要約する力を試す設問です。課題文の中で展開されている著者の主張の論理を理解することが求められます。設問3は、課題文の内容を踏まえたうえで、自身の考えを文章で論理的に表現する力を試す設問です。</p> <p>設問1の解答例</p> <p>90年代以降、日本企業は長引く不況を背景に、低賃金で育成コストの掛からないアルバイトやパートタイム労働者を積極的に雇用するようになった。彼らの多くは時給制賃金で、労働時間の短いシフト制などで働いている。一方、「フルタイム」の雇用者の平均残業時間は長期的にはほぼ同水準で高止まりし、ほとんど変わっていない。こうした「二極化」現象の結果、労働時間の「全体平均」が押し下げられることとなったため。(193字)</p> <p>この設問に解答するためには、90年代の日本で1人あたりの労働時間が少なくなったのは、「フルタイム」の残業時間が少なくなったことによるものではない点、労働時間の短いアルバイトやパートタイム労働者の雇用が多くなった点をおさえなければなりません。</p> <p>設問2の解答例</p> <p>残業習慣がこれまで続いてきた理由は以下の2つである。第1に、法規制の実効性の乏しさに起因する「時間の無制限性」である。労働基準法第36条により使用者は、協定を結びさえすれば、法定労働時間を超えて時間外も休日も働かせることができる。第2に、「どこまでが誰の仕事か」という区切りがつけにくい日本の職場特性に起因する「仕事の無制限性」である。職場に人がつき、それを皆でこなすがゆえに仕事の相互依存性が高くなり、職場の皆が終わっていないと自分も終わりにくくなる。(224字)</p> <p>この設問に解答するためには、残業習慣が続いてきた理由としての「時間の無制限性」と「仕事の無制限性」の2つの無制限性をそれぞれ説明する必要があります。</p>	

設問3 解答例

まずは残業に歯止めをかけやすいジョブ型の雇用を増やしていくことが考えられる。日本の職場ではメンバーシップ型の雇用に偏っているため、仕事が明確に整理されておらず分業しにくくなっている可能性がある。そこで整理されていない仕事の中から、職務を明確にして専門性を高めたほうがよい仕事を見つけ出し、そのような仕事をジョブ型雇用の人材に任せていくことが必要であるとする。これによって徐々に職務区分が整理され、メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への移行が進み、残業に歯止めがかかるかもしれない。一方、メンバーシップ型雇用の労働者については、これまで長い間、残業に歯止めをかけることに、労使ともに積極的ではなかったようだ。企業の中だけでは残業を減らせないため、政府による労働時間規制の強化が必要であろう。これにより、企業はメンバーシップ型雇用の労働者の残業を削減することに着手せざるを得なくなる。392字

この設問に対して適切に論じるためには、筆者が主張する、残業に歯止めがかからないことの原因である「時間の無限性」あるいは「仕事の無限性」をふまえて、具体的方策を示すことが必要です。設問に対して適切に論じられていることが重要であり、唯一の正答を求めているわけではありません。自身の考え方を適切に表現できることが大事です。