

## 「解答例」

選抜区分	2020年度（選抜区分：推薦入試） 経済学部（科目名：小論文）
<p>設問1（標準的な解答例）</p> <p>欧米はジョブ型社会である。企業は、労働をその種類（ジョブ）ごとに職務として切りだし、各職務を遂行する技能（スキル）のある労働者を採用したり昇進させたりする。賃金は職務の技能に対応しており、時間の経過だけで自動的に上がることは原則としてない。一方、日本はメンバーシップ型社会である。企業は、将来さまざまな職務をこなしていけそうな人を、新卒一括採用で採用する。社員は与えられた職務を一人前にこなせるようになると、別の職務を行う部署に配置転換されて、新たに仕事を覚えていく。勤続年数が長くなるにつれていろいろな仕事をこなせるようになるので、賃金も年功的に上がっていく。（280字）</p> <p>設問2（標準的な解答例）</p> <p>ジョブ型社会の欧米において男女平等の出発点は男女同一労働同一賃金であるが、男性と女性で選ぶジョブが異なり、男性のジョブの方が賃金が高かったため、それだけでは男女格差は解消しなかった。そこで、違うジョブでも同じ価値のジョブには同じ賃金を支払うべきという同一価値労働同一賃金を求める運動を展開したり、例えば管理監督といった男性が多い職域に女性を増やすためのさまざまな優遇措置を講じる形で、男女平等への取り組みが行われた。</p> <p>一方、メンバーシップ型社会の日本では、欧米と比べて性別職務分離は少ない反面、男性と女性は長期的な職業キャリアでは異なるコースをたどり、それが不平等の原因となっていたので、総合職と一般職という男女双方に開かれた「コースの平等」を実現する形で男女平等への取り組みが行われた。（343字）</p> <p>設問3（標準的な解答例）</p> <p>規制緩和政策が進められる中で、日本の企業は中核に位置する正社員、すなわち総合職に該当する社員には従来型のメンバーシップ型の雇用を維持し、周辺部の雇用、すなわち一般職に該当する社員をジョブ型に近い非正規労働者に置き換えた。また、もともと手薄だった労働法規制が緩和されたことで、正社員の労働環境はむしろ悪化した。その結果、総合職コースを選択した少数派の女性は、家事や育児を専業主婦ないしパート主婦が担ってくれる男性よりも不利な条件の下で、職務も労働時間も勤務場所も無制限というルールの下で競争しなければならなくなり、大変な負担を強いられる形になった。一方、総合職コースを希望しない女性は、非正規社員という待遇を受け入れざるを得ず、低処遇不安定雇用のまま、仕事内容だけはかつての正社員時代と同等かそれ以上の水準を求められた。</p> <p>日本の女性を取り巻くこうした状況を改善する上で、私は以下の2つの政策が必要だと考える。第一に、十分な育児休暇を保証したり、保育園の質や量を充実させたりする政策である。こうした政策を進めることで、これまで主として女性が負担してきた家庭内労働時間を減らし、総合職を選択した女性が男性と同じ条件で競争できる環境を実現できる。第二に、非正規社員と正社員の待遇格差を是正する政策である。両者に大きな格差がある限り、非正規社員が仕事にやりがいを感じにくくなり、職場に貢献しようとするモチベーションが失われてしまう可能性がある。待遇格差を是正すれば、非正規社員の潜在能力を引き出しやすくなり、この形態で働く女性の、社会における活躍を促進することができる。（679字）</p>	