

2016（平成28）年度法学未修者入学試験（2月試験）問題出題趣旨

【小論文】

1 出題の狙い

安倍内閣では、女性支援を重要政策として打ち出しており、そのための取り組みが社会的にも注目されるようになってきている。報道などでは、おもに子育て支援が女性支援の代名詞として伝えられることが多い。しかし、実際には、女性が主導的地位で活躍するにあたっては、子育て環境以外に、日本の企業が抱える構造的問題を克服することが重要である。このような現在進行形の社会問題について関心を持ち、情報を取得することは、社会に起因する様々な問題を扱う法曹を志す者の姿勢として重要である（本学法科大学院入学者選考の基本方針（以下「基本方針」）②）。また、女性の労働問題は様々な要因が複雑に絡んでいるため、資料を基に問題点を抽出し、その構造を整理したうえで表現することは、文書の読解力、分析力、論理的思考力を問うのに適当と考える（基本方針①）。

さらに、問題点を抽出したうえで、いまだ確たる答えがない社会問題に対して、自分なりの解決法を問うことは、問題解決能力、説得的論述力を問うのに適当と考える（基本方針①、⑤）。

2 資料の出典

日本経済新聞 2014年8月29日 朝刊31面「経済教室」 山口一男シカゴ大学教授執筆
筒井淳也『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』[中公新書、2015年]
（ただし、一部省略。）

日本経済新聞 2015年5月24日 朝刊9面「日曜に考える」（ただし一部省略。）

3 解答の指針

設問1

本来、男女が対等な立場で働ける環境を実現するためには、男女ともに総合職的な働き方を抑制することが求められる。しかし、日本で男女対等といった場合、女性が男性総合職と同様の労働負荷を負うことを意味するものとなっている。その一方で、男性に比べて女性へのサポートは現実的には薄く、とりわけ夫婦が共に総合職的な労働に就いている場合には、生活サポートを女性が担わなければならない、女性が男性並みに仕事をするというのは難しい。

また、日本では女性社員の昇進にあたって、学歴よりも労働時間の長さが評価される傾向が強いという、WLBと矛盾する企業慣行がある。ところが、上記のように女性が長時間就労することは難しい場合が多く、労働時間を昇進の基準にすると女性のキャリアアップは難しいものとなる。さらに、男性はリーダー役に女性は補佐役という企業内の伝統的な性別分業という一種の固定観念が、女性を昇進率の低い職に従事させる状況を生んでしまい、仕事へのモチベーションが下がった女性は結婚や出産を契機に離職するという選択をしてしまう結果、女性の離職率が高くなってしまう。

女性の離職率が高いという統計が出ると、企業としては、女性のキャリア形成への投資は無駄に終わることが多いと考え、女性グループを賃金等の面で低く評価するようになるし、重要な仕事を割り振ることもなくなる。このことが、さらに女性の就業意欲を低下させるという悪循環をもたらしてしまう。

さらに、出産・育児のためにいったん離職した女性が再び就労しようとした場合、多くの場合非正規での雇用となってしまう、高学歴の女性にとっては賃金の落差が大きくなってしまふという問題もある。このような女性側と企業側との認識のずれに基づく処遇が、女性のキャリア形成を難しくする構造を作り出していると考えられる。

設問1では、このような大きな構造を資料を読解、整理、分析することにより読み取ることができているか、また論理的に表現できているかを問うものである。

設問2

資料3には、女性管理職登用の数値目標を義務付けたり、クオータ制を導入することについて、二つの異なる見解が示されている。そこで、これらの見解から、数値目標義務付けの要否、弊害の有無、他の実現手段の有無などを読み取り、指摘したうえで、自分なりの考えが理由とともに示されていればよい。

野田氏は女性の管理職登用を推し進めるためには、数値目標を義務付けなければ、変革は無理であり、これまでの男性社会の意識は簡単には変わらないとする。さらに、男性は男性であるというだけでいわば下駄をはいているのであるから、女性について積極的な是正措置を講じたとしても不公平ではないとする。ただし、数字の上だけのアリの採用にとどまっては意味がないので、適材適所という形で、男女を問わず能力を適切に活用することが重要という。

これに対して、鈴木氏は、安易な数値目標の義務付けは、かえって女性の立場を不利にする可能性があるから慎重であるべきとする。しかも、一律の数値目標は企業の人員構成を考慮しておらず、困難を強いることにもなりかねない。女性をあからさまに優遇することは、男性に対する逆差別にもなる。そして、数値目標の義務付けによらずとも、企業の取り組みは進んでいる。仮に、取り組みに無関心な企業があったとしても、そのような企業は市場の原理でもって不利益を受けることになる。さらに、今日の労働市場の状況から見て女性の活用は急務であり、各企業に取り組みをゆだねたとしても、女性活用が停滞することはないとする。

この両者の見解を踏まえて、①仕事における男女の公平とは何か、②女性推進にはこれまでの意識改革が不可欠であるところ、企業任せでこれが実現できるのか、③クオータ制といった積極的な是正措置は男性への逆差別にならないか、④数字にとらわれることで、能力を無視した人材配置がなされかえって企業の利益を損なうことにならないか、といった事柄に触れつつ（もちろん上記の四つに限られるものではない）自分の考えが説得的に述べられていればよい。

また、問題後段の女性活躍推進策については、資料に現れた現状の問題点を指摘しつつ、自分なりに考えた取組案が示されていればよい。

具体的には、

- ・短時間就労をはじめとした、働き方の柔軟化（女性の活躍は企業の業績を高める）
- ・成果ではなく、会社への忠誠心を重視する（これが長時間労働を生む）という意識の改善
- ・男性を含め、長時間労働を改める
- ・採用段階における間接差別を厳格に禁止する（コース別採用の禁止ないし厳格なルール化）
- ・出産・育児で、いったん離職した女性の再就職をやすくする。（正社員としてキャリアを再スタートさせる道を広げる。同一労働同一賃金の導入）。

といった提案が考えられよう。この点については、抽象的な提案でもやむを得ないところがある。自分なりに現場で考えたアイデアが示されており、それが問題の解決に資する方向のものであればよい。なぜ、それが問題解決につながるかの理由が述べられているものは、高く評価する。

以上