

第一問 左は、榎本博明『「上から目線」の構造〈完全版〉』の一節である（ただし、一部改変した）。これを読んで、後の問いに答えよ。

上司の指導にも「上からですね」

うっかりアドバイスすると「上から目線」と反発されるから、言いたいことも言えない。そんなふうに嘆く上司や先輩が少なくない。

新しい部署に移ってきて間もない部下の仕事のやり方を見ていて、「これでは能率が悪いな」という印象を持った。一人だけで完結する仕事なら、本人がじっくり慣れるのを待つ手もあるが、連携プレーが必要なため、他の人間たちが能率の悪さにイライラしている雰囲気を感じられた。ここはひとつ助け舟を出してやろうと考え、呼び出して、能率アップのためのアドバイスを試みた。

有益なアドバイスのはずで、感謝されると思っていた。少なくとも反発を食らうことなど想定外だった。ところが、部下の反応は冷たかった。

「わかりました。これからそうします」

と言うだけで、「ありがとうございます」も「すみません」もない、表情はこわばっている。どういうことかと思い、尋ねてみた。

「どうかした？」

「いえ、べつに」

「何か気になることがあるのか？ あるなら、どんなことでも言ってくれ」

「その上から目線がイヤなんです」

上司は言葉を失った。今のやり方では能率が悪いのは自分でもわかっているのに、そこを突かれた気がして気分を害したのだろうか。アドバイスというのは、経験や知識のある側から、それが乏しい側への働きかけである。アドバイス自体は助かるはずだが、その上下の構造が気に入らなかったのだろうか。その上司は、部下の言葉の意味がわからず、考え込んでしまったという。別の職場の話である。社内の事情がまだよくわかっていないんだなと感じて、後輩にちよつとしたアドバイスをしたところ、

「ありがとうございます。助かります」

とこちらには言いつつも、立ち去りながら一緒に歩いている連れに、

「なんであんなふうにいつも上から目線なんだろうな」

とつぶやくのが聞こえ、大いにショックを受けたという人がいた。困っているふうだったから、助けになると思って親切にアドバイスをしてあげたのに、なぜ

A 1

されずに反発されるのか。それがどうしてもわからないと、

A 2

を隠せない様子だった。

どうも上司や先輩の有益なアドバイスさえも、なぜか「上から」と反発を買ってしまうらしいのだ。

「部下の『機嫌伺い』に潜むパーソナリティの構え

強引な上司や先輩なら、「上から目線」を部下から指摘されたり非難されたとしても、

「オレは、お前の何十倍も何百倍も経験を積んできたんだ。知識もオレの方がはるかに持っている。上から目線は当然だろうに。それがどうした」

と切り返すことができる。だが、最近の上司も先輩も、心やさしき戦士になったのだろうか。部下に言われた「上から目線」

というセリフが心に突き刺さり、自分の態度のどこがいけなかったのだろうと気に病んでしまうようなのだ。

「上から目線」という言葉には、^Bどうも言われた側を不安にさせる何かが含まれている。ここで思い出されるのが、『自由からの逃走』というベストセラーを出した精神分析学者フロムの言うパーソナリテイの市場的構えである。^(注1)

フロムは、現代の市場経済の原理が個人の人的価値にまで及んでいるとした。市場経済の発展により、モノの価値は、それがどれだけ役に立つかという使用価値によって決まるのではなく、それがいくらで売れるかという交換価値で決まるようになった。それと同様に、人間の価値も、どんな能力がありどんな人格を備えているかということよりも、周囲の人たちから気に入られるかどうか、受け入れられるかどうかによって決まる。そこで、多くの現代人は、まるで人気商売のように、人から認められ好感を持たれることを求めるようになった。

そこでフロムは、自分自身を商品と見なし、自己の価値を交換価値として体験するパーソナリテイの構えを市場的構えとし、パーソナリテイ市場の発展により、市場的構えが急速に育ちつつあると指摘した（エーリッヒ・フロム『人間における自由』東京創元社）。

市場経済の発展は、その後もとどまるところを知らず、商品の価値が交換価値で決まるのはもはや常識と言ってよい。役に立つ商品が価値があるのではなく、売れる商品が価値があるのだ。内容が充実した本が価値があるのではなく、売れて広く読まれる本が価値があるのだ。そのような見方にいく^⑦ら異^⑧ギを唱えたところで、市場経済のもとでは負け犬の遠吠^{とおほ}えにしか聞こえない。そんな時代である。フロムの言うパーソナリテイの市場的構えは、今やだれもが共有していると言ってよいだろう。

だからこそ、部下や後輩から「上から目線」を指摘されたりしたら、それはもう心穏やかではいられない。自分の価値の源泉は、能力や人格そのものではなく、人から気に入られるかどうかなのだから。人からの人気によって自分の価値が決まる。ゆえに、みんな人から良く思われたいという気持ちが強い。上司や先輩としても、部下や後輩から良く思われているかどうかは、大いに気になるところだ。

そこで、部下や若手のご機嫌をうかがうような言動も目に付くようになってきた。命令口調、説教口調の言い方がまずいのは

当然として、「こうしてください」「そのやり方はダメです」「こんな風になるとよいですよ」のようないけない言い方をしても、その姿勢が「上から目線」としてキュウ弾①されかねない。それなら、「こうしていただけますか」「そのやり方はご遠慮いただけますか」「こんな風になるとよいように思うのですが」のように、へりくだった言い方をすればよいのだろうか。これではまるでお客様扱いだ。

アドバイスの構造的問題

「上から目線」を口にするとき、その人はどんな目線で相手を見ているのだろうか。

先ほど例に挙げた通り、相手は親切心からアドバイスをしてくれたのに、余計なお世話だと言わんばかりに、「その上から目線はやめてください」と口走るケースを考えてみよう。拒否的な態度をとるくらいであるから、相手の親切に感謝する思いなど微塵みじんもないと見なすべきだろう。むしろ、アドバイスをしてくる相手がこちらより優位に立つても言うところが許せないといった感じだろうか。

つまり、こういうことだ。相手が親切で言ってくれたという解釈よりも、相手が優位に立つてものを言ってくるという解釈に重きを置いている。ゆえに感謝の気持ちなど湧くはずもない。アドバイスをしてくるという姿勢が、こちらに対する優位を誇示しているように感じられてならない。だから、ムカつく。バカにするなど言いたくなる。

そこには、親切心から言ってくれた相手の思いに対する共感がない。そもそも相手の方が経験も知識もはるかに豊かで、こちらにアドバイスできる立場にあるといった認識やケイ意⑦が欠けている。

あえて上位・下位、優位・劣位といった図式を用いるとしたら、アドバイスをしてくれた上司や先輩の方が上位・優位に立っているのは、否定しようのない **C** 現実である。その現実に基づいて、親切心からアドバイスをしてくれた相手に対して、「こちらに対して優位を誇示している」ように感じる。そこに見え隠れしているのは、「見下され不安」である。

見下されるのではないかといった不安が強いために、本来は役に立つアドバイスも、こちらに対して優位を誇示する材料と受け止めてしまうのだ。見下され不安の強い心の目には、親切な態度が見下す態度に映る。その結果、感謝どころか、「その上から目線はやめてください」となる。

ここで疑問に思うのは、「上から目線」を指摘し批判する側と、いわゆる上の立場からアドバイスをした側と、どちらが「上から」なのかということである。経験豊かな者がアドバイスするとき、「経験者としての上から目線」に立ってものを言っているというのは確かだろう。だが、アドバイスしてくれた相手を上から目線と A 3 するときの、「あなたのその上からな物言いはよくありませんよ」とでも言いたげな態度は、まさに「相手を見下す上から目線」に立ったものと言えないだろうか。

人を見下す人物にありがちな傾向

^D 目上の人物からのアドバイスや意見を「上から目線」と非難する人は、なぜそんなに尊大な態度をとるのだろうか。対等なはずの相手が上からものを言ってくるのがしゃくに障るというのはわかる。だが、明らかに目上の相手の上から目線が、なぜそれほど気になるのか。そして、感情的になるのか。

そこに「見下され不安」を想定すると、うまく説明がつく。「上からですね」と反応しがちな人は、見下され不安が強い。人を見下す傾向のある人は、人が自分を見下すのではないかといった恐れを抱きがちだ。したがって、人より優位に立ちたいという思いが強いのに、現実にはなかなか優位に立てない自信のない人物が、相手の上から目線を過度に気にする。そんな事情があるのではないか。

世の中を勝ち負けの図式で見る傾向のある人は、人間関係も上下の図式で見ようとする。自分が勝っている、優位に立っていると思えばよいが、そうでないとき、このタイプは不安を強め、何とか優位に立っているかのように見せかけたいと思ひ、尊大なポーズをとる。自信がないため、人からどう見られるかがやたらと気になる。人の視線を過^①ジョウに意識する。そして、尊

大な態度で自分の力を誇示しようとする。

だが、残念なことに、尊大な態度をとることによって、自信のなさ^④を露^④ティしてしまう。ほんとうに力があり、成熟した人間は、コンプレックスに振り回されない。ゆえに、自分の力を誇示したり、偉そうな態度をとうとうという衝動が湧き上がらない。

結局、尊大な態度というのは、自分の中の空虚を見透かされないための虚勢なのではないか。虚勢を張らないと崩れてしまう。そんな自信のなさを本人自身どこかで感じていて、それを必死に打ち消そうとするかのように、虚勢を張り、尊大な態度で自分の優位を誇示しようとする。

目上の人間から注意を受けたり、アドバイスを受けたときに、「上からですね」と非難がましい A 4 をする若者は、自信のなさゆえに、攻撃的な反応に出るのであろう。「上から」として相手を非難する姿勢そのものが、不自然に偉そうで攻撃的な印象を与える。

もしほんとうに自信があれば、人の意見に素直に耳を傾ける心の余裕があるはずである。アドバイスを取り入れることで、仕事のやり方を改善することができるし、もつと有能な自分になれる。逆説的な言い方に聞こえるかもしれないが、自信のある人物は自分を変えることにそれほど抵抗はないが、自信のない人物は今の自分にこだわる。ここをこう変えた方がよいといった指摘を受けると、自信のない人物は、自分を全否定されたかのように感情的な反応を示す。

ジェスチャーの多い人が持つ不安

劣等感を人間の成長の根源と見なす個人心理学を打ち立てたアドラー^⑤は、自分を大きく見せようという動きの中に、「劣等コンプレックス」を見ることができるといふ。

アドラーによれば、「劣等コンプレックス」に苛^{さい}まれている人に対して、「あなたは劣等感を感じていますか」と尋ねれば、けっしてそれを認めるような回答はせずに、 E 1 自分が周りの人たちより優れている点を答えるはずである。

E2、尋ねても無駄だ。尋ねるのではなく、その人物を観察すれば、「劣等コンプレックス」を抱えているかどうかは、すぐにわかる。

E3、傲慢な人を見かけたとすれば、その人物は「他の人々は私を見下しがちだ。私は自分が大した者なのだということを見せねばならぬ」と感じていると推測できる。もし、話すときにジェスチャーたっぷりな人を見かけたならば、その人物は「私の言葉は、もし私がそれらを強調しないなら、何の重みも持たないだろう」と感じているのだと推測できる。そのようにアドラーは言う（『人生の意味の心理学』春秋社）。

つまり、自分が他者に対して優越しているかのように振る舞う人たちの背後には、何としても隠すために特別な努力を要するような「劣等コンプレックス」が潜んでいるのである。

劣等感というのはだれもが持っているものだ。劣等な存在であるために、今より以上の自分になろうとする。それが人間の成長力の源になるというのが、アドラーの個人心理学の基本原則である。

E4、自分が能力的にも人格的にもまだまだ発展途上で至らないところだけだということ、自分には弱点がたくさんあるということを認めることができず、そこから目を背けようとするとき、「劣等コンプレックス」となる。なぜ認めることができずに目を背けるのか。それは、自分に自信がないからだ。心に余裕がないからだ。

足の遅さが劣等コンプレックスになる子は勉強にも自信がない

足の遅い子のことを思い出してみよう。自分も足が遅かったという人は、自分の子ども時代を振り返ってみよう。

足が遅いことが「劣等コンプレックス」になっている子は、運動会の日が来るのが脅威であり、駆けっこや運動会の話題を極力避けようとする。だが、足が遅いという自分の劣等性を受け入れ、そのことがべつにコンプレックスになっていない子は、自分の鈍足をネタにして笑うことさえできる。勉強ができる、友達に人気がある、音楽が得意、絵が上手、腕力には自信があるなど、足の速さ以外の何かで自分に自信を持つことで、鈍足がコンプレックスになるのを防ぐことができる。

足の遅い子が傷つくからと小学校の運動会の駆けっこで順位をつけない動きが全国に広がったときに感じた違和感は、そのあたりにある。人それぞれに得手・不得手があり、人より劣る能力があるのも個性であって、引け目を感じることはない。また、算数のできない子、国語の苦手な子、足の遅い子、球技が苦手な子、絵の下手な子など、何らかの能力が劣るのもひとつの個性であり、その子の人間的価値には何の関係もないので、バカにしてはいけない。そうしたことを体得させるのが大切なはずだ。ところが能力の差にフタをしてしまう。これでは何かとコンプレックスを感じやすい子をつくるばかりで、その克服にはつながらない。教育の方向を間違えていると言わざるを得ない。^F

甘えが強い人は被害者意識を持ちやすい

ある40代の管理職は、最近では上司に叱^{しか}られて傷ついたと総務に駆け込む若手が増えてきたという。

「双方から事情を聴いてみると、上司が注意したのは G1 なことで、注意の仕方もとくに問題があるとは思えない。そんなケースがほとんどなんです」

「それなのに、注意された部下の側は、『上から目線』で見下すような言い方をされて傷ついたと言うのですよ」

「ちよつと前だったら、何のトラブルにもならないやりとりだと思うんですけどね。なんか、被害者意識を持ちやすい人が増えてきたような気がします」

このように言う管理職の話を聞いていて、甘えたい気持ちがあるままに受け入れられないとき、「すねる」「ひがむ」「ひねくれる」「うらむ」といった心理が生じ、そこに被害者意識が含まれるという、精神医学者土居健郎の甘え理論が頭に浮かんだ。

土居によれば、G2 に甘えさせてくれないから「すねる」ことになる。「ひがむ」のは、自分が不当な扱いを受けたと曲解するわけだが、それは自分の甘えの当てが外れたことに起因する。「ひねくれる」のは、甘えることをしないで相手に背を向けることだが、それは自分の甘えの期待に応えてくれなかったと感じることによる。甘えが拒絶されたということでは相手に

敵意を向けるのが「うらむ」である（土居健郎『「甘え」の構造』弘文堂）。

これらの歪^{ゆが}んだ甘えの心理には、非常に

G3

な被害感情が含まれている。ほめてもらいたいの、ちょっとしたミ

スをして、叱られてしまった。こんなに頑張っているのに、労をねぎらうことなく、急^せかしてきた。失敗したのを自分が一番気にしているのに、慰めるどころか説教口調で注意してきた。いわば、甘えたい気持ちが受け入れられなかった。期待を裏切られた。そこに被害者意識が生じる。叱ったり注意したりした側にけつして非があるわけではない。でも、傷ついたのは確かなのだ。

もっとほめてほしい、もっと評価してほしい、もっと認めてほしい。それならば、ほめられるようなこと、評価されるようなことをして、自分をしっかり認めてくれとアピールすればよいのだが、それがしにくいのが日本の「甘え文化」と言える。

自分からアピールせずに、相手がこちらの

G4

な要求に応えてくれることをひたすら期待して待つ。それが日本流

のやり方なのだ。だからこそ相手の出方が非常に気になる。甘えに応えてくれないと、見捨てられたような被害感情が生じる。

「上から目線」で冷たく切り捨てられたような気がするのだろうか。

〔注〕

1 エーリヒ・フロム——ドイツの精神分析学者、哲学者（一九〇〇～一九八〇）

2 アルフレッド・アドラー——オーストリアの精神分析学者（一八七〇～一九三七）

問1 空欄A1からA4に入る言葉の組み合わせとして、最も適切なものを次から選べ。

1

A 1 A 2 A 3 A 4

- ① 感謝 | 非難 | 困惑 | 反応
- ② 感謝 | 困惑 | 反応 | 非難
- ③ 感謝 | 困惑 | 非難 | 反応
- ④ 困惑 | 感謝 | 非難 | 反応
- ⑤ 困惑 | 非難 | 反応 | 感謝

問2 傍線部Bについて、それはなぜか。最も適切なものを次から選べ。

2

- ① 部下から「上から目線だ」と反発された場合に上司が不安になる理由を説明する際、現代人は、自分のことを商品と見なし、自分の価値を「どれだけ人の役に立つか」という観点から理解する傾向がある、というフロムの学説が有用だから

- ② 上から目線で見られると不安になるという部下の心理を説明するうえで、自分の価値を「いくらで売れるか」という観点から理解するパーソナリティの市場的構えが現代では広まっているというフロムの学説が有用だから
- ③ フロムによれば、上司からのアドバイスを反発する部下の心理の根底には、相手に対して優位に立ちたいと思いつつも実際には優位に立てるだけの能力が自分にはないという自信のなさが存在するから
- ④ フロムによると、上司は、部下に対してアドバイスをを行うと「上から目線だ」と反発されて自分の交換価値が下がるかもしれないというリスクを懸念しており、そのようなリスクを回避するためには部下をお客様扱いした方がよいから
- ⑤ 「上から目線だ」と反発されると不安になるという上司の心理を説明するうえで、自分の価値を「周囲の人間から気に入られているか」という観点から理解するパーソナリティの市場的構えというフロムの概念が役に立つから

問3 空欄Cに入る言葉として、最も適切なものを次から選べ。

3

- ① 客観的な
- ② 主観的な
- ③ 肯定的な
- ④ 楽観的な
- ⑤ 悲観的な

問4 傍線部Dについて、尊大な態度をとる理由に関する著者の説明として、最も適切なものを次から選べ。

4

- ① 見下されることに不安を覚える人は、勝ち負けの図式でこの世界を捉えがちであり、そして尊大な態度によって相手に恐怖を与えることが、相手を打ち負かすための最も合理的な方法だと考える傾向があるから
- ② 上から目線に対して反発する人は、自分自身に自信を持ってないがゆえに他人の意見を素直に受け入れてしまい、他人からアドバイスをされた場合には自分を全否定されたかのように思ってしまう傾向があるから
- ③ 「上から目線だ」と反応する人は、もしかしたら自分は劣位にあるのではないかとどこかで自覚しつつも、優位に立ちたいと強く思うがゆえに、優位に立っているような体裁を取り繕おうとしがちだから
- ④ 上から目線を気にする人は、自分は本来相手と対等な人間だという確固たる自尊心を持っているがゆえに、自分の方が格上だと思い込んでアドバイスをしてくる相手に反感を覚え、相手の態度が誤りであることを示すための対応が必要だと考えがちだから
- ⑤ 成熟した人は、自分自身に確固たる自信を持っているため、他人から見下されたとしても動揺することはなく、他人の意見が本当に正しいものなのかを冷静に判断し、正しいと判断した場合にはそれを素直に受け入れるだけの余裕があるから

問5 空欄E1からE4に入る言葉の組み合わせとして、最も適切なものを次から選べ。

5

E 1

E 2

E 3

E 4

① むしろ — ただし — ゆえに — たとえば

② むしろ — ゆえに — たとえば — ただし

③ むしろ — ただし — たとえば — ゆえに

④ たとえば — ゆえに — むしろ — ただし

⑤ たとえば — ただし — むしろ — ゆえに

問6 傍線部Fについて、なぜ著者は教育の方向を間違えていると考えているのか。最も適切なものを次から選べ。

6

① 劣等コンプレックスを克服するためには、自分が不得意なことをネタにして笑えるようになることが不可欠であり、運動会の駆けっこで順位をつけないだけではコンプレックスの克服には至らないから

② 劣等コンプレックスを克服するためには、自分の能力が劣っているという現実を自分にはどうにもできないこととして受け入れる諦めの境地に至る必要があるにもかかわらず、競争自体をなくし現実から目を背けさせているから

③ 劣等コンプレックスを克服するためには、自分に自信を持つ必要がある、そして自分に自信を持つためには競争で他人に勝つことが必要であるにもかかわらず、競争そのものを否定することでコンプレックス克服の機会を奪っているから

④ 特定の能力の劣等性も一つの個性なのだから、その劣等性を理由にしてコンプレックスを感じる必要はないということを子どもに理解させることが重要なのであって、能力の優劣を隠すことはコンプレックスの克服には寄与しないから

⑤ どの人にも得手・不得手があり、総合力で見ればみな平等なのだから、コンプレックスを感じることは間違っているということを理解させることが大事であるにもかかわらず、競争自体を否定して総合力を示す機会をなくしてしまっているから

問 7 空欄 G 1 から G 4 に入る言葉の組み合わせとして、最も適切なものを次から選べ。

7

	G 1	G 2	G 3	G 4
①	もつとも	素直	自分勝手	ひそか
②	もつとも	ひそか	自分勝手	素直
③	自分勝手	素直	もつとも	ひそか
④	自分勝手	ひそか	もつとも	素直
⑤	素直	ひそか	自分勝手	もつとも

問 8 本文の内容と合致するものはどれか。最も適切なものを次から選べ。

8

① 部下は、仕事の能力という点では上司よりも劣っているかもしれないが、能力が劣っていることも一つの個性であり、能力が劣っているというだけで人間的価値まで劣るということはないのだから、上司は部下に対して上から目線でアドバイスをすべきではない

② 劣等コンプレックスを抱えている人は、自分が他人よりも劣っているということを認めず、むしろ自分は他人よりも優れていると主張する傾向があるが、実はこのような劣等コンプレックスこそが人間の成長力の源になる、とアドラーは論じている

③ 見下され不安が強い部下は、上司の有益なアドバイスを善意に基づいたものというよりもこちらに対して優位を見せつけるためのものとして解釈するので、上司に感謝することはなくむしろ「上から目線だ」と反発する

④ 部下は失敗したら慰めてもらいたいと思うものだが、部下本人が露骨に「慰めてくれ」と言うわけにはいけないため、上司はうまくそれを察して慰めるように心掛けるべきであり、もし上司がそうしなければ、部下は見捨てられたと被害者意識を持つことになる

⑤ 部下は、パーソナリティの市場的構えを持つがゆえに、自分が上司から好かれているのかどうかを気にするようになり、その結果として上司に対してへりくだった態度をとるようになるが、これではまるで上司をお客様扱いしているかのようである

問9 文中の二重傍線部⑦から⑩のカタカナ部分と同じ漢字を用いるものを次から選べ。

9

⑦ 異ギ

① ギ心暗鬼に陥る

② 不思議に思う

③ 大学で講ギを聴く

④ 詐ギの被害に遭う

⑤ 神聖なギ式

10

⑧ キュウ弾

① キュウ地に陥る

② 呼キュウを整える

③ 温度がキュウ激に下がる

④ 高いキュウ料の仕事

⑤ 予算委員会が紛キュウする

11

⑨ ケイ意

① 互ケイ的關係を結ぶ

② 災害の発生をケイ告する

③ 自然の雄大な風ケイ

④ 畏ケイの念を抱く

⑤ 神社のケイ内

12

⑥ 過ジョウ

① 薄ジョウな人間

② 相手にジョウ歩する

③ 人員に余ジョウが出る

④ 空気清ジョウ機

⑤ ジョウ勝無敗のチーム

13

⑩ 露テイ

① 花束を贈テイする

② 問題をテイ起する

③ 体温がテイ下する

④ 河川のテイ防が壊れる

⑤ 法律を制テイする

第二問

左は、竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』の一節である（ただし、一部改変した）。これを読んで、後の問いに答えよ。

それは「ぜいたく」なのか

しあわせに働ける社会をつくっていかうとすると、私たちの周囲には、いくつもの壁がたちだかっています。そのうちのもっとも大きな壁は、「不況で仕事もないときに、しあわせに働こうなんてぜいたくだ」という私たち自身の思いではないでしょうか。働きやすい環境を「ぜいたく」と考えたときに、新しい知恵や工夫を生み出す力は途絶え、改善できるはずのことまでができなくなってしまうからです。

私たちの心にもと根強かった「しあわせに働くなぜいたく」という縮んだ気持ちを、さらに縮ませたのが、二〇一一年三月一日の東日本大震災でした。震災で職場がつぶれてしまったために仕事が失われるのはしかたないことですが、「震災でこれから景気が悪くなるかもしれないので、解雇しやすい人からあらかじめ切っておこう」と、契約期間が短いパート社員や派遣社員が、次の契約更新を拒否されることが相次ぎました。震災から来る不安ムードに流された解雇にもかかわらず、震災だからしかたないと、黙って受け入れる人びとは少なくありませんでした。「大震災で世の中がひっくり返っている時に、しあわせに働くなぜいたく」という気分が、広がっていたからです。

A

また、海外事情から原油が値上がりし、原油を利用する会社の負担が上昇したことも会社の余裕を失わせました。

こうした激しい変動要因の中で、会社経営は激しい変化にさらされ続けています。そんな状況では、会社も苦しいんだから、

賃金を下げたり採用を減らしたりされてもしかたないと人びとは考えがちです。その結果、「働く場さえもらえらるなら、どんなひどい働き方でもしかたない」というあきらめの気持ちが強まり、しあわせに働ける仕組みを求める力を弱めているのです。

私の勤めている大学でも、学生から「先生、会社は利益を上げるためのもので慈善事業じゃないんです。だから、社員の待遇改善など求めるのは間違っています」という言葉が聞かれます。最初は、一部の学生の考え方かと聞き流していましたが、さまざまな授業のたびに異なる学生の口から出てくるのを聞くと、見過ごせなくなりました。そこで私は、こう聞き返すことにしました。「慈善事業でなければ、人を病気にしたり殺したりしてもいいのか、社会を壊してもいいのか」と。

学生が言うように、会社は「慈善」をする場所ではありません。でも、会社が利益を上げるためのものだからといって、社員が過労で死ぬほどの長時間労働を認めてしまっているのでしょうか。また、会社は働く人の知恵で発展します。せっかく仕事をおぼえた働き手が、ひどい労働条件のために死んでいたり、病気でやめざるをえなかったりすることは、長い目で見れば会社の利益にもかなわないはずです。

また、会社の先行きが不安だからというだけで、働き手を勝手にどんどんやめさせたらどうなるのでしょうか。賃金が入ってこない人が増え、消費が落ちこみ、景気はそのために悪化し、その結果、会社自体が首を絞められていきかねません。不必要な失業者が増え続けることで税金も雇用保^⑦けんも払えない人が増え、社会は壊れてしまいます。

やめさせられた人は、ほかに働く場所を見つけなければいいのだという声も聞きます。しかし、働く場が見つかったとしても、ひどい労働条件が社会全体の「当たり前」になっているとしたら、その働き手はじきに体を壊し、すぐにまた会社を出ていかざるをえません。このように、いつも次の働く場を探すことに体力と精神力を使わなければならない働き方の社会になってしまったら、自らの力を発揮することもできないでしょう。

状況が困難であればあるほど、会社の利益としあわせな働き方をどう折り合わせていくのかについて皆で話し合い、知恵を絞ることが必要です。それなのに、不安心理にあおられ、あきらめたり投げやりになったりしている。それが今の私たちではないでしょうか。貧しさに追われて落ちて着いてものを考えられず、適切な判断ができずにさらに貧しくなる悪循環を「貧すれば鈍す

る」といいます。「震災や不況で大変な時に、しあわせに働くなんて言っている場合じゃない」というのは、まさにこの「貧すれば鈍する」です。私はこれを「ひんどんしょうこうぐん貧鈍症候群」と呼んでいます。

それは「スキル」のせいなのか

大人はいうまでもなく、若者の間にも、この「貧鈍症候群」は目立っています。

若者たちはいま、就職難に苦しんでいます。会社の採用数が絞られ、学校を卒業してもなかなか就職できません。文部科学省が発表した二〇一二年二月一日現在の大学生の就職内定率は八〇・五パーセントで、過去三番目の低さとなっています（図1）。

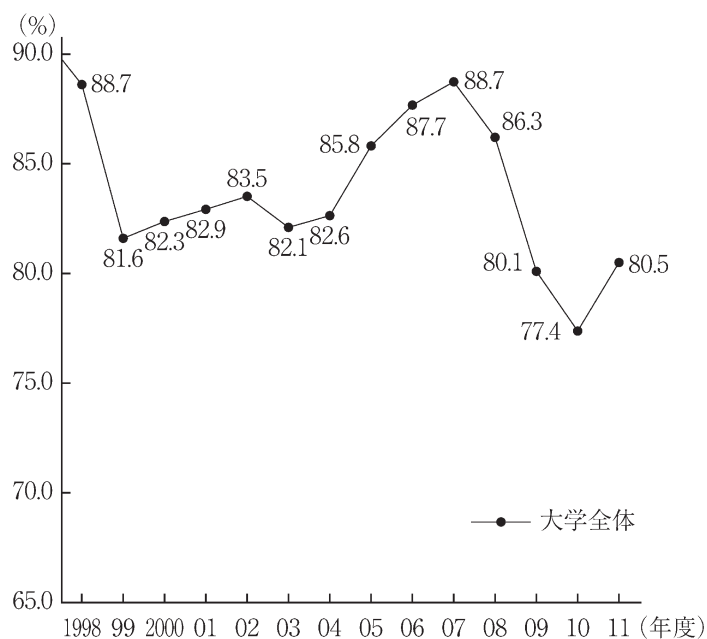


図1 大学卒業予定者の就職内定率の推移（2012年2月1日現在）
（1998年度からの文部科学省および厚生労働省の調査をもとに作成）

前の年はこれをさらに三・一ポイント下回る過去最低を記録しており、最悪の時期は抜け出したとの見方も出ています。ただ、就職率とは、仕事を探している人のうち就職が決まった人の割合なので、仕事を探すのをやめる人が増えれば就職率は上がります。ひよっとしたら、就職状況が厳しいので仕事を探すことさえあきらめた学生が増えたという面もあるかもしれません。また、内定率は、派遣や契約社員でも本人が「内定」と考えればカウントするので、正社員をあきらめる人が増えれば上がる可能性もあります。

「しあわせに働く」どころか、このように働く場に入る段階で待ったがかかる現状では、「働き方などにこだわってはいられない」とあせるのも当たり前ともいえます。

私の周囲にも、何十社も会社を回ってどこも断られるという

例が少なくありません。そんな中には、

D

人がいます。一方で、不安から抜け出そうと「努力すればなんとか

なる」と懸命に自らに言い聞かせ、就職できなかった他の若者を「努力不足のせいだ」と非難してしまう人も出ています。

大学の授業で、非正社員として働く若者の低賃金や短期契約の不安定さについて説明したら、出席者の一人が授業への感想として次のような趣旨の意見を書いてきました。

「学生のうちにしっかりスキルを身につけておけば正社員になれるはず。非正社員になった人は遊んでいて会社を選ばれるようなスキルを学ばなかったからで自業自得だ。自分は資格学校にも通って勉強をしているので大丈夫だ」

うーん、がんばっているなあ。

でも、「社員」といえば期限のない契約の正社員のことだった昔と違い、今は正社員の枠は大幅に狭められています。「怠けていたから非正社員」というより、必ず一定の人が非正社員として配置される社会に変わってしまったのです。総務省の調査では一九八七年には二割弱だったパート、契約社員、派遣社員などの契約期間が短い（E1 雇用）非正社員が、二〇〇七年には三五パーセント台に増えています。異なる調査方法で厚生労働省が行っている「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では二〇一〇年一月一日時点で、非正社員が過去最高の三八・七パーセントと四割近くに達しています。

正社員への就職が難しくなったのは、スキルが足りない人が増えたというより、会社の人材活用の考え方が変わり、正社員として採用する数が限定されるようになったことが大きいのです。

戦後の日本の企業は、働き手を一度採用したら原則として定年まで雇い続け、会社の中で教育訓練をほどこすことで忠誠心の強い社員をつくる「E2 雇用」だといわれてきました。学校を卒業した若者は、ほとんどが期限なしの契約

（E3 雇用）の正社員として会社に送りこまれ、会社内で働きながら訓練を受け、会社の中で人事異動を繰り返しながら定年まで働き続けることが標準とされてきたのです。

F1

、一九九〇年代半ばころから、企業はこうした標準を変えました。人件費サク減のため正社員として採用する数を減らし、必要がなくなったらいつでもクビにでき、安い賃金で雇える短期雇用の非正社員を増やしていったのです。「戦後

最長の景気回復期」といわれた二〇〇二年から二〇〇七年ごろまでの間も、この傾向は変わりませんでした。景気がよくなろうと、悪くなろうと、非正社員をできるだけ増やして人件費を節約し、正社員は、会社の維持にぎりぎり必要なところまで落したいという会社の姿勢が定着したからです。

一定の比率で非正社員の椅子に座る働き手が必要とされ、絞られた正社員の座をめぐって椅子取りゲームが繰り広げられる中では、「スキル」さえ磨けば正社員になれるわけではありません。非正社員の採用で人件費を節約しようという方針を打ち出していれば、会社はスキルのある働き手を安い非正社員の身分で採用しようとするからです。

F2、「正社員はパソコンについての知識がないので、専門的なスキルがある派遣社員に依頼する」といった形で派遣社員を利用する企業は少なくありません。役所など公務員の職場では、図書館の司書や保育士など資格職に非正規職員が多く、一般事務で公務員試験に合格した人が正職員だったりします。スキルが正社員の座を^⑦カク約することにはならないということです。

欧州では、短期雇用の働き手を採用する場合は、一定の期間で終わってしまうプロジェクトなど、仕事が短期で打ち切られる性質のものであることが原則です。仕事が一時のものだから働き手も期限付き、というのは納得がいく考え方です。こうした仕組みの下では、会社が息長く必要とする高い技能の社員は期限なしの契約で雇うしかありません。

F3 日本では、仕事が長期に存在する場合でも半年や一年の契約の非正社員として雇い、契約を何度も繰り返して更新して長期に働かせることが当たり前とされてきました。

F4、長期の仕事でも非正社員の手で行うことができるようになり、スキルを持つていたり会社に必要な働き手だったりしても、必ずしも正社員である必要がなくなってしまったのです。

F5、次の契約が更新されるかどうかかわからないと、契約を更新してもらえなくなることを恐れて、働く条件を引き上げてほしいと要求することためらうようになり、賃金も上がりません。総務省の調査では、パート・アルバイトの九割が年間所得二〇〇万円未満となっています。年に二〇〇万円未満では、家賃を払うことも簡単ではありません。これを見てもその賃金水準の低さがうかがわれます。しかも、低賃金の非正社員の中には正社員とほぼ同じようなスキルの仕事の人も、けっこうい

ます。

そんなバカな、という方には、二〇一一年の厚生労働省の調査を示したいと思います。この調査では、短期契約の働き手のうち七四パーセントが年収二〇〇万円以下です。その二年前に行われた前回調査では、年収二〇〇万円以下は五七パーセントでしたから、低賃金の働き手の割合が大幅に増えていることがわかります。しかも、この調査では、正社員と同じ仕事内容の人でも六〇パーセント、正社員より高度な技術を活用する職務でも四四パーセントが、年収二〇〇万円以下とされています。スキルと正社員の座とが必ずしも結びつかず、たまたま非正社員の椅子を割り当てられれば、こんな賃金しかもらえないということになります。

「スキルを磨いておかなかったから就職できなかった」と言い切れる社会は、スキルをともに評価できる仕組みのある社会です。欧州でも米国でも、働き手の職務を評価するときに、①スキル、②責任、③負担度、④労働環境の四つのポイントについて点数をつけ、この総合点で職務の難易度を決め、賃金の^⑤妥当性を考える仕組みが法律などで決まっています。同じ仕事なら同じ賃金（同一労働同一賃金）を客観的に測るものさしが、決まっています。ところが、日本では、こうしたものさしが未整備なため、正社員と同じ労働なのに非正社員だと年収二〇〇万円以下が六割、ということが起こりうるのです。

会社が「即戦力」をほしがっているとされるいま、若い人が「すぐ使える社員になろう」と意気込む気持ちはわかります。その気持ちは大切だと思います。ただ、「即戦力」は、何年かある分野で働いて経験を積み、人脈やノウハウや企画を身につけたうえで転職しようという働き手に期待すべきもので、新卒が資格やスキルを身につけたくらいではまず無理でしょう。これから会社に入っていく若い世代には短期の使い捨てでない、働きながら息長く経験を積める場を提供する政策が、やはり必要です。また、「スキルを身につけておけば採用される」といえるほど仕事力を評価できる仕組みが日本にはできていないことも直視すべきでしょう。これを整えていくことなしには「スキル」は無意味になってしまいます。

若い人が、希望する仕事に必要な資格を取ることは、その仕事へ一歩近づく道でもあり、とても大切なことだと思います。ただ、これまで挙げたようなさまざまな社会の変化や仕組みの^⑥不びに目をつぶったまま、就職できない理由を若者の努力不足とし

てただ責めるのは、一つの「貧鈍症候群」といえるでしょう。

問1 空欄Aの段落には次の四つの文が入る。その順番として、最も適切なものを次から選べ。

14

- a たとえば、米国で製品を売って一〇〇ドルの利益があった場合、一ドル＝一〇〇円なら一万円相当の利益になります。
- b 震災の後、欧州の経済危機を発端に円高が急速に進み、輸出で利益を得ている企業が打撃を受けたことも、不安を高めました。

- c ところが、一ドルが八〇円に上がると同じ利益が八〇〇〇円に減ってしまうからです。
- d これらの企業は海外に製品を売って利益を上げます。

① a ↓ b ↓ d ↓ c

② b ↓ c ↓ a ↓ d

③ b ↓ d ↓ a ↓ c

④ d ↓ a ↓ c ↓ b

⑤ d ↓ a ↓ b ↓ c

問2 傍線部Bの意味として、最も適切なものを次から選べ。

15

- ① 利益を上げるために必要とされる能力を備えていないと会社に判断され、やめさせられた失業者
- ② 実際には解雇されなくてもよかったはずなのに、会社の勝手な都合でやめさせられた失業者
- ③ 長時間労働などで過労死の危険があると会社に判断され、やめさせられた失業者
- ④ ほかに働く場所が見つからないはずだという、会社の勝手な考えでやめさせられた失業者
- ⑤ 賃金が入ってこなくなるため税金も払えず、社会の発展に寄与しない失業者

問3 図1の説明として、最も適切なものを次から選べ。

16

- ① 一九九八年度から二〇〇五年度の間で、最も就職内定率が低かったのは二〇〇三年度である
- ② 二〇〇六年度から二〇一〇年度の間、毎年就職内定率は前年度を下回っている
- ③ 一九九九年度から二〇一一年度の間で、最も就職内定率が高かったのは二〇〇七年度である
- ④ 一九九九年度から二〇〇七年度の間、毎年就職内定率は前年度を上回っている
- ⑤ 二〇〇一年度から二〇〇九年度の間で、最も就職内定率が高かったのは二〇〇九年度である

問4 傍線部Cが表す内容として、最も適切なものを次から選べ。

17

- ① 内定率が上がったとしても、必ずしも正社員が増えたとは言えない
- ② 正社員をあきらめた人は、必ず派遣や契約社員として内定を目指す
- ③ 内定率には、派遣や契約社員の内定は計算上含まれない
- ④ 正社員になろうとする人は、内定を得ても就職しないことがある
- ⑤ 正社員を目指す場合、内定が決まらなければ就職をあきらめる人が多い

問5 空欄Dに入る言葉として、最も適切なものを次から選べ。

18

- ① 正社員と非正社員との違いが理解できておらず、両者を混同している
- ② 自分がダメだから会社には不要と言われたのだと自身を責める
- ③ 努力すれば就職できるはずだと考え、就職できない若者は努力が足りないと言う
- ④ 就職に無関心で、積極的な就職活動をまったく行っていない
- ⑤ 自分が興味を持っている会社を積極的に回り、早い段階で就職が決まる

問 6 空欄 E 1 から E 3 に入る言葉の組み合わせとして、最も適切なものを次から選べ。

E 1 E 2 E 3

① 有期 | 終身 | 無期

② 無期 | 短期 | 終身

③ 終身 | 有期 | 無期

④ 有期 | 長期 | 短期

⑤ 短期 | 終身 | 有期

問 7 空欄 F 1 から F 5 に入る言葉の組み合わせとして、最も適切なものを次から選べ。

F 1 F 2 F 3 F 4 F 5

① ところが | しかし | このため | たとえば | しかも

② しかし | このため | しかも | たとえば | ところが

③ ところが | しかも | たとえば | しかし | このため

④ しかし | たとえば | ところが | このため | しかも

⑤ ところが | このため | たとえば | しかも | しかし

19

20

問 8 本文の内容に合致するものとして、最も適切なものを次から選べ。

21

- ① 会社が即戦力になる人材を求めている以上、新卒は人脈・ノウハウ・企画力を身につけた上で就職を目指すべきである
- ② 会社は慈善事業ではなく利益の追求を目的としているのであるから、社員の待遇改善は、会社の利益とのバランスを図りながら進めるのが望ましい
- ③ 就職を希望する人がなかなか正社員にならない背景には、日本企業が、安い賃金の短期雇用の非正社員を増やすというように、人材活用の考え方を大きく変えたという事情がある
- ④ 「貧鈍症候群」とは、過労で健康を害するような長時間労働など、ひどい労働条件で社員を働かせることに会社が慣れてしまったことを言う
- ⑤ 日本では、期限付きの働き手を採用する場合、限られた期間で終わってしまうプロジェクトなど、短い期間で仕事が終了するような内容であることが前提とされている

問9 文中の二重傍線部⑦から⑩のカタカナ部分と同じ漢字を用いるものを次から選べ。

22

⑦ 雇用保ケン

① 大気ケンに入る

② ケン悪なムード

③ ケン全な生活

④ ケン著な傾向

⑤ 偏ケンを持たない

23

⑧ サク減

① 頭がサク乱する

② 犯人を捜サクする

③ 利益をサク取する

④ サク夜の天気

⑤ 文章を添サクする

24

⑨ カク約

① カク兵器を持つ

② 人員をカク保する

③ 漢字のカク数

④ 幻カクを見る

⑤ 相手を威カクする

25

⑩ ダ当性

① ダ性に流される

② ダ診する

③ ダ足を加える

④ ダ協する

⑤ ダ菓子を買う

26

⑪ 不ビ

① 甘ビな菓子

② 軽ビなミス

③ 守ビを固める

④ 首ビを整える

⑤ 口ビくちを切る