

# 一般選抜 前期 国 語 (二日目)

【一】 次の文章を読んで、後の問いに答えなさい。

二〇二〇年初め以来おかしなジョブ型論が世の中にはびこっています。まずはその中から、特にトンデモ系の記事を取り上げて、どこが変なのかコメントしておきましょう。

まず、二〇二〇年六月二六日付のネットメディア『ビジネスインサイダー』に、「日立、富士通、資生堂…大企業ジョブ型導入で崩壊する新卒一括採用」というタイトルの記事が載りました。そこにはこんな記述<sup>(1)</sup>があります。「日立は、二〇二一年三月までにはほぼ全社員の職務経歴書を作成し、二〇二四年度中には完全なジョブ型への移行を目指している。背景にあるのが、ビジネスモデルの転換だ」。私はこれを見て、目を丸くしました。

この日立製作所(日立)の話は非常に多くのメディアが取り上げています。他の記事には職務経歴書など出てきません。日立が作成しようとしているのは、「全社員の職務経歴書」などではなく、「全職種の職務記述書(ジョブディスクリプション)」です。どちらも職務という字が入っているから似たようなものだろうと思ったのかもしれませんが、全社員の職務経歴書というのは、ヒトに着目しています。ヒト基準です。全職種の職務記述書というのは、そうではなくてジョブに着目しています。ジョブ基準です。全く正反対です。ところが、単にジョブとか職務という言葉が付いていれば似たようなものだろうと思って、全く正反対に誤解して書いたのでしょうか。この記事は、ジョブ型<sup>(2)</sup>というものを全く理解していないで書かれた最たるものと言えます。

(ア) 二〇二〇年八月一九日付のネットメディア『日経クロステック』に、「世界三〇万人をジョブ型に転換、日立が壮大な人事改革に挑む本当の理由」という記事が載りました。日立は確かにジョブ型を掲げて改革を進めているのですが、この記事には「国内で働く一六万人を含め世界中の従業員三〇万人をジョブ型の人事制度へ——。日立製作所が壮大な社内改革に乗り出した」とあります。国内で働く一六万人は確かに今メンバーシップ型の中にいるわけですから、これをジョブ型に転換するというのは分かります。しかし、世界三〇万人がジョブ型に転換するというのです。ということは、残りの一四万人は今、何型なのでしょうか。今ジョブ型であればジョブ型には転換しないはずですよ。おそらくこの記事を書いた人は、ジョブ型というのは日本だけではなくて、欧米諸国でもこれから目指すべき理想像だと思っっているようです。

このジョブ型、メンバーシップ型というのは、言葉自体は私が作った言葉ですが、概念自体はそれ以前からあります。これは現実存在する各国の雇用システムを分類するための学術的概念です。学術的概念ということは、本来、価値判断とは独立のもので。つまり、先験的にどちらが良い、悪いという話ではありません。もちろんそれぞれの時代の国あるいは企業のパフォーマンスで毀誉褒貶はあります。ですが、だからといって認識論的基礎が変わるものではありません。

ところが、各種メディアの報道を見ると、商売目的の経営コンサルタントやおこぼれを狙うメディアは、どうももっぱら新商品として「これからのあるべき姿」としてのジョブ型を売り込もう、そのためのいいネタだと思っているのではないかと感じられます。そのために、そもそもジョブ型とは何か、メンバーシップ型とは何かという認識論的基礎が極めていい加減なまま、価値判断ばかりを振り回したがる傾向が見られるのでしよう。

この価値判断過剰傾向が一番横溢しているのは日経新聞です。二〇二〇年初めから同紙には毎日のようにジョブ型という言葉が登場していますが、ことごとく褒め称える記事です。もっとも、さすがに日経新聞ともなると前述のネットメディアほどひどくないように見えます。一応ジョブ型とは何かという認識論的基礎はきちんと踏まえているように見えます。しかし、よく見るとおかしな記述がいっぱい出てきます。例えば二〇二〇年六月八日付の解説記事<sup>(5)</sup>です。ジョブ型をこう解説しています。

ジョブ型 職務内容を明確にした上で最適な人材を充てる欧米型の雇用形態。終身雇用を前提に社員が様々なポストに就く日本のメンバーシップ型とは異なり、ポストに必要な能力を記載した「職務定義書」(ジョブディスクリプション)を示し、労働時間ではなく成果で評価する。職務遂行の能力が足りないと判断されれば欧米では解雇もあり得る。

職務遂行の能力という言葉が出てきました。職務遂行能力という言葉が、日本的なメンバーシップ型の人事管理の肝であることは、人事部の一年生であればすぐ勉強して覚えていなければいけない常識のほうですが、この解説記事を書いた日経記者はそのことに無知なようです。

しかもその少し前を見ると、職務定義書(職務記述書のこと)を「ポストに必要な能力を記載」と説明しています。

A。職務記述書は「能力を記載」などしていません。職務を記述しています。その職務がどのようなタスク(課業)からなっているかということを記述しているのです。当然のことながら職務(ジョブ)には必要な技能(スキル)が対応しますが、これは日本的な職務遂行能力とは全く異なるものです。先ほどのネットメディアと同じように、ヒト基準とジョブ基準を混同していることをロテイ<sup>(4)</sup>しています。

しかし、この解説で一番問題なのは、「労働時間ではなく成果で評価する」というところです。あまりにも頻繁に紙面でお目にかかるため、そう思い込んでいた人が実に多いのですが、これは九割方ウソです。どういうことでしょうか。

そもそも、ジョブ型であれ、メンバーシップ型であれ、ハイ<sup>注1</sup>エンドの仕事になればなるほど仕事を厳しく評価されま<sup>す</sup>し、ミドルから下の方になればなるほどいちいち評価されなくなります。それは共通ですが、そのレベルが違うのです。多くの人の常識とは全く逆に、ジョブ型社会では一部の上澄み労働者を除けば仕事を評価されないのに対し、メンバーシップ型では末端のヒラ社員に至るまで評価の対象となります。そこが最大の違いです。

<sup>(6)</sup>これは、ジョブ型とはどういうことを基礎に戻って考えればごく当たり前の話です。ジョブ型とは、まず最初に職務(ジョブ)があり、そこにそのジョブを遂行できるはずの人間をはめ込みます。人間の評価はジョブにはめ込む際に事前に行

うのです。後はそのジョブをきちんと遂行できているかどうかを確認するだけです。大部分のジョブは、その遂行の度合を事細かに評価するようにはなっていません。ジョブディスクリプションに書かれた任務を遂行できているかそれともできていないかをチェックするだけです。それができていれば、そのジョブにあらかじめ定められた価格（賃金）が支払われます。これがジョブ型の大原則であって、そもそも普通のジョブに成果主義などはなじみません。例外的に、経営層に近いハイエンドのジョブになれば、ジョブディスクリプションが広範かつ曖昧であって、できているかできていないかの二分法では足らず、その成果を事細かに評価されるようになります。これが、多くのマスコミや評論家が想定する成果主義の原像でしょう。（イ）、それをもってジョブ型の典型とみなすことは、アメリカの大学が全てハーバード大学のビジネススクール並みの教育をしていると思えば以上に現実離れしています。

これに対し、日本のメンバーシップ型社会<sup>(7)</sup>においては、欧米の同レベルの労働者が評価対象ではないのと全く正反対に、末端のヒラ社員に至るまで事細かな評価の対象になります。ただし、そもそも入社時に具体的なジョブのスキルで評価されているわけはありませんし、入社後もやはり具体的なジョブのスキルで評価されるわけではありません。では彼らは何で評価されているのかというと、日本の会社員諸氏がみんな重々承知のように、特殊日本の意味における「能力」を評価され、意欲を評価されているのです。人事労務用語でいえば、能力考課であり、情意考課です。この「能力」という言葉は要注意です。これは、いかなる意味でも具体的なジョブのスキルという意味ではありません。社内で「あいつはできる」というときの「できる」であって、潜在能力、人間力等々を意味します。また情意考課の対象である意欲とは、要は「やる気」ですが、往々にして深夜まで居残って熱心に仕事をしている姿がその徴表として評価されがちです。業績考課という項目もありますが、集団で仕事を遂行する日本的な職場で一人ひとりの業績を区分けすることは難しく、本来の意味での成果主義は困難です。

このように、ハイエンドではない多くの労働者層についてみれば、ジョブ型よりもメンバーシップ型の方が圧倒的に人を評価しているのですが、ただその評価の中身が、「能力」や意欲に偏り、成果による評価は乏しいのです。問題があると

すれば、この中くらいから末端に至るレベルの労働者向けの評価のスタイルが、それよりも上位に位置する人々、経営者に近い管理する側の人々に対しても、ずるずると適用されてしまいがちだということでしょう。ジョブ型社会において彼らのカウンターパートに当たるエグゼクティブとかカードルと呼ばれる人々は、ジョブディスクリプションに書かれていることさえちゃんとやっていればアンタイン<sup>(1)</sup>な一般労働者とは隔絶した世界で、厳しくその成果を評価されているのに、日本の管理職は [B] という批判はここから来るのです。そしてその際、情意考課で安易に用いられがちな意欲の徴表としての長時間労働が槍玉<sup>(2)</sup>に挙げられ、「労働時間ではなく成果で評価する」という、日経新聞で毎日のお目にかかる [C] のスローガンが生み出されるというわけです。

(ウ)、ハイエンドの人々は厳しく成果で評価されるべきでしょう。その意味で「九割方ウソ」の残り一割はウソではないと認めてもいいかも知れません。しかし、そういう人はジョブ型社会でも一握りの上澄みに過ぎません。ジョブ型社会の典型的な労働者像はそれとは全く異なります。もし、ジョブ型社会ではみんな、少なくともメンバーシップ社会で「能力」や意欲を評価されている末端のヒラ社員と同じレベルの労働者までがみんな、成果主義で厳しく査定されているという誤解をまき散らしているのであれば、それは明らかにウソであると言わなければなりません。

もう一点、前述の日経新聞解説記事の「職務遂行の能力が足りない」と判断されれば欧米では解雇もあり得る」のうち、解雇についても問題があります。実際ここ数年來、ジョブ型社会になれば解雇されやすくなるという議論が、それを推進する側からも批判する側からも多く見られます。私がかつて出席した政府の規制改革会議でもそのような質問を受けましたし、東京新聞の二〇二〇年九月二八日付の記事には絵解きが付いていて、日本型雇用の欄には「解雇規制あり」と書かれ、裁判官が「解雇ダメ」と宣告している一方、ジョブ型雇用の欄には「職務がなくなれば解雇」「能力不足でも解雇」と書かれています。典型的なステレオタイプ<sup>(3)</sup>の説明です。賛成派と反対派の両側から同じようなメッセージが発せられているだけに、そう思い込んでいる向きも多いのですが、これも八割方ウソです。どういふことでしょうか。

(濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か』より)。

注1 ハイエンドの：地位の高い人の

注2 カウンターパート：対等の立場にある人

〔問二〕 傍線——部(1)「こんな記述」に対する著者の批評としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選  
びなさい。

- ① ジョブ基準の職務経歴書とヒト基準の職務記述書を混同したため、訳の分からない記事になっている。
- ② 他のメディアは取り上げていない職務経歴書について書いた特ダネ記事で、ビジネスモデルの転換を強調している。
- ③ 富士通や資生堂もジョブ型を導入するが、職務経歴書を持ち出して、日立の独自性を浮かび上がらせている。
- ④ 日立が作成しようとしているのは全職種の職務記述書であるのに、間違って全社員の職務経歴書と書いている。
- ⑤ 日立が作成しようとしているのは全社員の職務経歴書であるのに、間違って全職種の職務記述書と書いている。

〔問二〕 波線~~~~部 a、d の言い換えとしてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中からそれぞれ一つずつ選びなさい。

- |   |                            |          |            |         |      |      |
|---|----------------------------|----------|------------|---------|------|------|
| a | 目を丸く                       | ① 仰天     | ② 感嘆       | ③ 畏怖    | ④ 驚喜 | ⑤ 尊敬 |
| b | なじみません                     | ① なつきません | ② 親しめません   | ③ 合いません |      |      |
| c | 槍玉 <small>やり</small> に挙げられ | ④ 矛盾します  | ⑤ 浮いています   |         |      |      |
|   |                            | ① 非難され   | ② 賞賛され     | ③ 注目を浴び |      |      |
| d | ステレオタイプの                   | ④ 取り上げられ | ⑤ 削除され     |         |      |      |
|   |                            | ① 非常識な   | ② 固定観念の    | ③ 的はずれの |      |      |
|   |                            | ④ 単純化した  | ⑤ 当たり障りのない |         |      |      |

〔問三〕 傍線——部(2)「ジョブ型というものを全く理解していないで書かれた最たるもの」の意味としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① ジョブ型というものを少しは理解して書かれた文章
- ② ジョブ型というものをあまり理解せずに書かれた文章の一つ
- ③ ジョブ型というものに対する理解度が最も低い文章
- ④ ジョブ型というものを理解せずに書かれた文章の中で一番長いもの
- ⑤ ジョブ型というものを理解せずに書かれた文章の中で一番有名なもの

〔問四〕 空欄（ア）～（ウ）に入るもっともふさわしい言葉を、次の①～⑩の中からそれぞれ一つずつ選びなさい。

- |        |        |        |        |       |
|--------|--------|--------|--------|-------|
| ① たとえば | ② あるいは | ③ とりわけ | ④ あたかも | ⑤ いわば |
| ⑥ しかし  | ⑦ もちろん | ⑧ まず   | ⑨ 次に   | ⑩ 第三に |

〔問五〕 傍線——部(3)「この記事」に対する著者の批評としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 国内で働く一六万人はすでにジョブ型に転換しているのに、それを欧米諸国でも目指すべき理想としてしまっている。
- ② ジョブ型に転換しようとする日立の挑戦が大規模であることを、「世界三〇万人」で見事に表現している。
- ③ 日立が国内だけでなく、世界規模で人事改革を行おうとしている点を「世界中の従業員三〇万人」で表している。
- ④ 日立においては国の内外を問わず、従業員は今後、ジョブ型に転換されることを数字を挙げて説明している。
- ⑤ 日立の従業員は現在、国内だけでなく世界中で、ジョブ型では採用されていないと勘違いしている。



〔問六〕

傍線——部(4)「認識論的基礎が極めていい加減なまま、価値判断ばかりを振り回したがる」の意味としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 「メンバーシップ型」と「ジョブ型」は認識論的な概念であるにもかかわらず、価値概念と誤解して、勝手な判断を押し付けようとする。
- ② 「メンバーシップ型」や「ジョブ型」という概念は、価値としては中立であるにもかかわらず、ジョブ型の方が良いものとして触れ回る。
- ③ 認識論においては基礎が重要なのだが、それを十分に理解せず、ジョブ型の方がメンバーシップ型よりも優れていると宣伝する。
- ④ 商売目的の経営コンサルタントや、そのおこぼれを狙うメディアは、認識論を理解しないまま、価値判断を下している。
- ⑤ 認識論や価値判断といった高尚な話を抜きにして、メディアは将来に向けての理想としてジョブ型を売り込もうとしている。

〔問七〕 傍線——部(5)「解説記事」に対する著者の批評としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① メンバーシップ型の人事管理では重要な職務遂行能力が、ジョブ型では職務定義書により判断される点に無知である。
- ② メンバーシップ型の人事管理では重要な職務遂行能力は、ジョブ型では通用しないことを理解できていない。
- ③ 欧米の雇用形態における職務定義書はヒト基準であるのに、それをジョブ基準と混同し、的外れなことを書いている。
- ④ ジョブ型では職務経歴書ではなく、職務定義書（ジョブディスクリプション）が重要である点を的確に指摘できている。
- ⑤ さすがに日経新聞の記事なので、ネットメディアとは異なり、ジョブ型とは何か、きわめて正確に把握できている。

〔問八〕 空欄 

A
---

 に入るもっともふさわしい言葉を、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① さすがに日経新聞の記者です
- ② 鋭い洞察と言えます
- ③ 認識論ではありません
- ④ 冗談ではありません
- ⑤ 判然としません

〔問九〕 太線——部(一)・(二)の漢字を、次の①～⑤の中からそれぞれ一つずつ選びなさい。

- |     |                  |     |     |     |     |     |
|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| (一) | ロテ <sup>イ</sup>  | ① 停 | ② 提 | ③ 呈 | ④ 低 | ⑤ 廷 |
| (二) | アン <sup>タイ</sup> | ① 泰 | ② 対 | ③ 戴 | ④ 替 | ⑤ 態 |

〔問十〕 傍線——部(6)「これ」が指す内容としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① ジョブ型でもメンバーシップ型でも、経営層に近い人ほど厳密に評価されること。
- ② メンバーシップ型では、末端のヒラ社員に至るまで仕事ぶりを評価されること。
- ③ ジョブ型とメンバーシップ型では大きく違うこと。
- ④ ジョブ型はメンバーシップ型よりも、人事評価が厳しいこと。
- ⑤ ジョブ型ではヒラ社員の仕事ぶりを評価しないこと。

〔問十二〕 傍線——部(7)「日本のメンバーシップ型社会」における人事評価の説明として、正しくないものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① ヒラ社員は欧米のジョブ型社会よりも、圧倒的に評価されている。
- ② 日本的な意味での「能力」や意欲の評価が中心になっている。
- ③ 長時間労働もいとわなければ、やる気があると高く評価される。
- ④ 「業績考課」において仕事の成果が厳しくチェックされる。
- ⑤ 全従業員が事細かく評価される。

〔問十二〕 空欄 B に入るもつともふさわしい言葉を、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 冷水を浴びせられている
- ② ぬるま湯に安住している
- ③ 潜在能力や人間力が低い
- ④ 人事評価が下手だ
- ⑤ 一般労働者ほど意欲がない

〔問十三〕

空欄

C

に入るもつともふさわしい四字熟語を、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 千篇一律
- ② 曖昧模糊<sup>こ</sup>
- ③ 朝令暮改
- ④ 一日千秋
- ⑤ 森羅万象

〔問十四〕

傍線——部(8)「賛成派と反対派の両側から同じようなメッセージが発せられている」の具体的内容としてもつ

ともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① ハイエンドではない労働者の解雇に賛成する人も反対する人も同様に、ジョブ型は素晴らしいと賞賛している。
- ② 職務遂行能力の厳しい評価に賛成する人も反対する人も同様に、日本の管理職はやる気がないと批判している。
- ③ 解雇規制の強化に賛成する人も反対する人も同様に、ヒト基準よりもジョブ基準の方が効率が良いと主張している。
- ④ ジョブ型社会への移行を推進したい人も反対する人も同様に、ジョブ型の方が解雇しやすくなるという論拠を挙げている。
- ⑤ メンバーシップ型の維持を願う人も反対する人も同様に、メンバーシップ型の方が解雇しにくいという論拠を挙げている。

〔問十五〕

本文に続いて、どのような内容の文章が来ると推測できるでしょうか。もっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 先入観に基づいた誤解だらけのジョブ型論が、新聞やネットメディアにあふれていることを、具体的な例を挙げながら説明する。
- ② ジョブ型社会は解雇されやすいとは限らず、メリットも多いので、日本だけでなく全世界で広げるべきだという主張を展開する。
- ③ 日本のようなメンバーシップ型であれ、欧米のようなジョブ型であれ、労働者を守るために解雇規制を厳しくするべきだという主張を展開する。
- ④ ジョブ型社会は解雇されやすいという主張を支持する論拠を挙げると同時に、それが完全に正しいわけではない点も指摘する。
- ⑤ ジョブ型社会は解雇されやすいという主張に反対する論拠を挙げると同時に、それが完全に間違いではない点も指摘する。

〔問十六〕

本文の主旨としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つを選びなさい。

- ① 新聞記事は内容を理解しないまま書かれているので、まったく信用できない。
- ② 日本もメンバーシップ型からジョブ型へと、早く雇用形態を変更すべきである。
- ③ 無駄な残業を省くため、社員は全て労働時間ではなく、成果で評価されるべきである。
- ④ 日本における人事評価は潜在能力や人間力も考慮する点で、非常に優れている。
- ⑤ 評価方法や解雇制度について理解していないジョブ型論が、世の中には多く出回っている。

【二】 次の文章を読んで、後の問いに答えなさい。

成人式には二つの起源があった。ひとつは、前近代社会から続いてきた通過儀礼としての成人儀礼である。もうひとつは、戦後の「成人の日」の制定に伴って行われた地方自治体が主催する形の現在の成人式である。伝統的な成人儀礼がもつ意味は、それぞれが属する地域社会や共同体の一構成員としてそこに参加するための自覚を促すことであった。子どもから大人への「生まれ変わり」を容貌の変化や試練の克服によって可視的体験的に表現していた。その際、子どもとして属していた共同体と大人としての務めを果たす共同体はほとんど同一である。武家社会の元服を例にとれば、子どもは藩のなかの「家」の一員として育ち、成人すると家と藩の発展のために尽くすことになる。若者組への加入が事実上の成人儀礼であった前近代の農村社会にあっても、育ってきた村落と今後生活していく村落とは基本的には同じである。ただし、女性の場合は嫁入りという別の通過儀礼によって、新しい家や共同体の一員となっていた。

(ア)、戦後日本社会においては、子ども時代に育ってきた社会と、成人してから働きが期待される社会とは異なっていることが多い。その境目に成人式があり、新成人にしてみると子ども時代という「入口」と、成人後活躍する社会である「出口」がしばしば異なっている。

A すなわち、子ども時代に過ごした共通の共同体は「(公立) 中学校」である。成人式が「荒れた」とき、その改善策として出身中学校ごとに席を座らせたり、中学校時代の教師が祝福したりすることがあったのはそのためである。新成人が子ども時代に属していた共通の共同体である中学時代を強く認識させることで成人式の意味を再確認させて、それにより「荒れ」を防ごうとしたのである。従って、私立中学校の出身者や市区町村への転入者は、地元中学にルーツをもたないため、成人式への出席率は低い。

現代の成人式の課題は、  
B すなわち成人後どのような社会に所属するかが不明確なところにある。主催者である行政市区町村が今後も所属すべき共同体であろうか。そう感じるのはい部の地元志向の若者であろう。地元で自営業を営んだり、公務員や地元企業を志望する若者である。その先は都道府県、日本、さらにグローバル社会である。現代の成人式



の当初の意義は、成人の日の制定経過からもわかるように、戦後日本の復興を行うに当たって若者の力に期待したことにあ  
る。そこでは C として新生日本が想定されていた。一九六六（昭和四一）年に青少年育成国民会議が、文部大臣  
に成人の日の改善について要望書を出したり、前年の成人式が皇太子列席のもと、東京都と総理府の共催で行われたのも、  
こうした文脈の中にある。（イ）、一九六〇年代には企業が独自に社員の新成人に対して成人式を行っているが、これは  
終身雇用を前提として新成人が属すべき共同体が各企業であることを明確にしてきた。

成人式の「出口」が新生日本であったり、各企業であることを支えてきたのは、戦後復興において「西洋に追いつけ、追  
い越せ」という共通の社会目標があったからである。従って、日本のGDPが世界第二位となり、戦後復興という日本社会  
共通の目標を達成した一九八〇年代には成人式の「出口」が不明瞭になる。成人式の当初の目的は「フユウし、晴れ着を着て  
祝福を受けるという形式だけが残った。その先に二〇〇〇年代の「荒れる」成人式が訪れることになる。

成人式の「荒れ」を防ぐために、新成人のルーツとなる共同体が「中学校」であるということを確認にした。これは一定  
の効果を上げて二〇〇八年頃には「荒れる」成人式も少なくなった。（ウ）、入口を明らかにしたものの、「出口」すなわ  
ち新成人が今後生活し貢献すべき社会については依然として不明瞭である。

ここで、地方自治体の主催という縛り<sup>a</sup>をなくしてみたときに、果たして各家庭は「成人式」を行うかどうかを考えてみよ  
う。その場合一八歳であろうか、それとも従来どおり二〇歳であろうか。家庭で行う儀式としては七五三と同様に、着付け、  
写真撮影、食事会などが考えられる。結論から言うと、おそらく各家庭単位では「成人式」は行われまいであろう。なぜな  
ら、一八歳時点では高校の卒業式、会社の入社式、大学の入学式という通過儀礼がすでに存在するからである。では「二〇  
歳の成人式」は行われるであろうか。二〇歳時点での成人式を支えてきたのは、民法の成人年齢が満二〇歳という根拠であ  
る。二〇歳という年は若者にとつて卒業、入学、入社といった人生の節目の年には相当<sup>b</sup>しない。一八歳成人の時代になると、  
二〇歳での成人式が家庭単位で行われる可能性は低いのではないだろうか。

（エ）、成人式が今後も継続するかどうかは地方自治体の動向にかかっている。二〇〇〇（平成一二）年に静岡市長が<sup>2</sup>

成人式の廃止を提案したが、結局形を変えて存続することになった。また「荒れる」成人式の時代に、成人式不要論を主張した論者が多く存在したにもかかわらず、その理由で成人式を取りやめた自治体は無かった（新成人の数が一桁になり成人式を取りやめた自治体は存在する）。前述したように成人式が存続した理由は三つあった。第一は世論の一定の支持である。

第二は、新成人⇨新有権者であることである。市区町村長も議員も選挙を経た政治家であり、新有権者の不興を買うような主張はしにくい。第三は、和装業界など成人式に関連する業界からの反対である。こうした状況は現在も続いているのであり、行政主催の成人式が直ちに廃止されていくとは考えにくい。しかし、法的にも民俗学的にも根拠薄弱な「二〇歳を祝う会」がコウハン<sup>(1)</sup>に実施されるようであれば、成人式の形骸化<sup>(2)</sup>がますます進み、世論の支持を失うことは十分に考えられる。

成人年齢が一八歳に引き下げられるのは二〇二二年度である。多くの自治体はその後二〇歳での成人式の実施を表明している。一八歳で成人式を行うことを明らかにしているのは、二〇二〇年一月現在、伊賀市一市のみである。二〇歳での成人式を続ける理由として、多くの市区町村が挙げているのは一八歳時点での成人式の困難さである。一八歳の高校三年生にとつて、成人の日（一月第二週の月曜日）前後に行われる成人式は、大学入試センター試験日の直前の期間に当たってしまう。ただ、このことについて言えば、成人式の日程を三月などにずらすことで解決する問題である。現在の成人式も三月、五月ないしは八月に実施されている地域がある。雪国では一月の悪天候を避けたり、お盆の帰省をねらって参加率を高めるための工夫である。

また、一八歳での成人式を行うためには、どこかの時点で一八、一九、二〇歳の三年分の成人式を行う必要が生ずる。各自治体が一八歳成人式へのイコウ<sup>(3)</sup>を困難としている理由のひとつである。この点についてはいろいろ知恵を絞る必要があるであろう。たとえば「二〇二二年度は成人式を二回ないし三回に分けて実施する」ことを考えてもよい。（オ）、経過措置として「二〇二二年度には一九歳と二〇歳の成人式を行い、二〇二三年度には一八歳と一九歳の成人式を行う。二〇二四年度以降は一八歳での成人式を実施する」という方法もあるであろう。実務上の困難さを理由に一八歳成人式を避けるのではなく、法的にも民俗学的にも根拠がある一八歳成人式を基本として、さまざまナリエーション<sup>(4)</sup>を試行することが本筋で

あろう。

代案として一九歳時の成人式というアイデアもありうる。全員が一八歳となる年の翌年に成人式を行うという案である。これにはいくつかのメリットがある。ひとつには、一九歳であれば一年遅れの範囲内なので「成人式」の名称を使っても許容されるであろう。また、高校三年の受験期を避けることができるので、当事者も余裕をもって準備できる。あるいは、新成人による実行委員会形式で運営している自治体が多くあるが、高校卒業後なので引き続き実行委員会形式での運営が可能となる。さらに、経過措置が一回のみで、二倍の人数（二〇歳と一九歳）に対処すればよい。また、関連業界への影響が少ないので、受け入れられやすいであろう。

ここで明確に言えることは、法制度的にも民俗学的にも根拠が薄弱であり、しかも新成人を祝う「成人式」ですらない「二〇歳を祝う会」については、地方自治体が公費を支出してまで行う意味づけは困難であるということである。先に述べたように、戦後「成人年齢二〇歳」を国民の間に定着させたのは自治体ごとに行う成人式であった。民法、公職選挙法、国民投票法、児童福祉法、労働基準法という成人を規定する三〇〇以上の法律が成人を一八歳とするなかで、成人としての自覚を促し、国民の間に「一八歳成人」を定着させるための成人式は当然一八歳、遅くとも一年以内に実施するべきなのである。成人式において女性の和装が広がったのは一九六〇年代後半からである。高度経済成長期の一九六〇年代からバブルに至る八〇年代までは国民所得も年々増加していて、多くの家庭で成人式に晴れ着を購入して着せることが可能であった。しかし、その後平成の間、実質的な所得は横ばいなし減少気味で、二〇一五年では子どもの貧困率が一三・九%となってしまう。晴れ着はレンタルでも一〇万円以上、シンチョウ<sup>四</sup>すれば三〇万円以上の費用がかかる。これらの家庭の子どもたちは成人式に出席しているのであろうか。経済的な理由で成人式に出られない若者は、人生の出発点において社会から「排除された」と感じ、格差社会を実感することになる。現行の成人式の風潮では「自分は日本社会から必要とされていない」ことを感じる若者を一定数生み出していることが懸念<sup>4)</sup>される。

一八歳の成人式にメリットがあるのは、式典に学生服でもスーツでも和服でも「プライドをもって」出席できることであ

る。服装にかかわらず出席できるのが一八歳成人式の特徴である。そもそも成人式は、X二〇一六―三〇年までの国連の開発目標であるSDGs（持続可能な開発目標）の標語は「誰一人取り残さない」である。各家庭で行う成人式であれば、いくら費用をかけてもかまわないであろう。しかし、地方自治体という公共機関が主催し、公費で運営する成人式は、できるだけ多くの新成人が参加できるように工夫すべきなのである。

（田中治彦『成人式とは何か』より。）

〔問二〕 傍線——部(1)「前近代社会から続いてきた通過儀礼としての成人儀礼」の説明としてもっともふさわしいものを、

次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 前近代の農村社会では、若者組への加入が唯一の成人儀礼であった。
- ② 大人への「生まれ変わり」の際、伝統的な成人儀礼の果たす役割は部分的であった。
- ③ 元服は、前近代社会だけでなく戦後まで続いた伝統的な成人儀礼の一つである。
- ④ 地域社会のメンバーであることを自覚する機会として、成人儀礼は重要な意味を持つ。
- ⑤ 女性の場合、嫁入りの儀礼は子ども時代に育ってきた社会からの排除を意味する。

〔問三〕 空欄（ア）～（オ）に入るもっともふさわしい言葉を、次の①～⑩の中からそれぞれ一つずつ選びなさい。

- |   |      |   |      |   |      |   |        |   |       |
|---|------|---|------|---|------|---|--------|---|-------|
| ① | あるいは | ② | 従って  | ③ | ところで | ④ | さて     | ⑤ | このことは |
| ⑥ | しかし  | ⑦ | たとえば | ⑧ | ここでも | ⑨ | これに対して | ⑩ | また    |

〔問三〕

空欄 A

～ C

には「入口」「出口」のいずれかの言葉が入ります。組み合わせとして正しいも

のを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① A―「入口」 B―「出口」 C―「入口」
- ② A―「出口」 B―「入口」 C―「入口」
- ③ A―「出口」 B―「出口」 C―「入口」
- ④ A―「入口」 B―「入口」 C―「出口」
- ⑤ A―「入口」 B―「出口」 C―「出口」

〔問四〕

太線―部(一)～(四)の漢字を、次の①～⑤の中からそれぞれ一つずつ選びなさい。

- |     |       |   |   |
|-----|-------|---|---|
| (一) | フエウ   | ① | 富 |
| (二) | コウハン  | ① | 藩 |
| (三) | イコウ   | ① | 意 |
| (四) | シンチョウ | ① | 重 |
|     |       | ② | 長 |
|     |       | ③ | 調 |
|     |       | ④ | 張 |
|     |       | ⑤ | 超 |
|     |       | ② | 異 |
|     |       | ③ | 移 |
|     |       | ④ | 位 |
|     |       | ⑤ | 遺 |
|     |       | ③ | 反 |
|     |       | ④ | 販 |
|     |       | ⑤ | 半 |
|     |       | ③ | 浮 |
|     |       | ④ | 負 |
|     |       | ⑤ | 付 |

〔問五〕 波線~~~~部 a、d の言い換えとしてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中からそれぞれ一つずつ選びなさい。

- |   |       |   |       |   |       |   |                          |   |                         |   |       |
|---|-------|---|-------|---|-------|---|--------------------------|---|-------------------------|---|-------|
| a | 縛り    | ① | 原則    | ② | 規範    | ③ | 制限                       | ④ | 呪縛                      | ⑤ | 服従    |
| b | 相当しない | ① | 該当しない | ② | 順応しない | ③ | 馴染 <small>なじ</small> まない | ④ | 相容 <small>い</small> れない | ⑤ | 調和しない |
| c | 形骸化   | ① | 活性化   | ② | 陳腐化   | ③ | 劣化                       | ④ | 転化                      | ⑤ | 有名無実化 |
| d | 本筋    | ① | 理想の姿  | ② | あるべき姿 | ③ | 現実的                      | ④ | 生産的                     | ⑤ | 効果的   |

〔問六〕 傍線——部(2)「地方自治体の動向」の具体的内容としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 十八歳時点では高校の卒業式などの通過儀礼が存在するため、地方自治体のほとんどが現行の二〇歳での成人式を望んでいる。
- ② 成人式不要論を展開した人びとに対して、一部の地方自治体はその主張に賛同し、成人式を取りやめた。
- ③ 法的にも民俗学的にも根拠薄弱な「二〇歳を祝う会」が実施されている現状について、地方自治体は強い危機感を抱いている。
- ④ 地方自治体は世論や新有権者である新成人の存在を意識せざるを得ない立場であり、そのことが成人式の存続に影響している。
- ⑤ 「荒れる」成人式が原因で、成人式を取りやめた地方自治体が存在する。

〔問七〕

傍線——部(3)「一八歳時点での成人式の困難さ」について、著者の見解としてもっともふさわしいものを、次の

①～⑤の中から一つ選びなさい。

① 一八歳時点での成人式は、センター試験日の直前の時期と重なるという困難さはあるが、受験しない高校生も多数存在するため、複数回実施することで対処すればよい。

② 成人式の開催時期の変更や、必要に応じた経過措置を講じるなど、創意工夫を行いながら、一つひとつの困難を乗り越えていく必要がある。

③ 一八歳成人式には法的にも民俗学的にも根拠があるため、地方自治体は細かいことは気にせず、速やかに実施するべきである。

④ 一九歳時の成人式はメリットも多く、代案として期待できるが、一八歳成人式とくらべると、法的かつ民俗学的な根拠は薄弱と言わざるを得ない。

⑤ 「二〇歳を祝う会」に地方自治体が公費を支出することは困難だが、一八歳時の成人式についても同様である。

〔問八〕

傍線——部(4)「懸念」の対義語を、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

① 緩和かん

② 安堵あん

③ 軽減

④ 鎮静

⑤ 安全



〔問九〕

空欄

X

に入るもっともふさわしい言葉を、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 若者の誰にでも平等に機会が与えられるべきものである。
- ② 若者に強制すべき行事ではない。
- ③ 歴史的に変化し続けるものである。
- ④ 地方自治体の行事であり、スーツ姿で出席することが望ましい。
- ⑤ 根拠が不明確であるため、服装などはどうでもよい。

〔問十〕

本文の主旨としてもっともふさわしいものを、次の①～⑤の中から一つ選びなさい。

- ① 成人式は、法制度的にみても根拠が薄弱であり、実施の有無については地方自治体の判断に委ねるしかない。
- ② 成人式は、歴史的に大きな変貌を遂げており、今後も変わり続けていくだろう。
- ③ 成人式は、大人になるための通過儀礼として重要な行事であり、現行のまま、継続していく必要がある。
- ④ 成人式の改革は、国連の開発目標であるSDGsにとって最重要課題の一つである。
- ⑤ 成人式にはさまざまな面で問題があるが、できるだけ多くの新成人に門戸を広げられるよう努めるべきである。

# 【解答例】

入試年度 : 2023  
入試種別 : 一般選抜  
前期日程 1日目  
科目 : 国語

問No.	解答番号
1	4
2	1
3	3
4	1
5	2
6	3
7	9
8	6
9	7
10	5
11	2
12	2
13	4
14	3
15	1
16	5
17	4
18	2
19	1
20	4
21	5
22	5
23	4
24	9
25	10

問No.	解答番号
26	6
27	2
28	1
29	5
30	3
31	4
32	3
33	3
34	3
35	1
36	5
37	2
38	4
39	2
40	2
41	1
42	5