

2025年度
南山大学

社会人入学审查

問題集

NANZAN
UNIVERSITY

目 次

キリスト教学科.....1

経済学科.....3

2025年度南山大学社会人入学審査問題

「小論文」 時間 90分 配点 100点

(2024年10月19日実施)

＜人文学部 キリスト教学科＞

以下の文章をよく読んで、質問に日本語で答えなさい。

1. 次の文章の意味を要約しなさい。著者の論点は何であるか。どの立場からどう神について論じているか。全文を直訳する必要はない。(400字程度)
2. 神に性別はあるかという点について自分の考え方を述べなさい。キリスト教的、御子は御父から生まれたということはどういう意味と言えるか。聖書では神は母親ひいては女性的な存在にも喩えられたりするが、それは 1. の論点との整合性があり得るか。神を「父」と呼ぶ／呼ばないことは現代においてどのような意味を持つか。意見だけではなく、必ずその理由も挙げるようにしなさい。(400～600字程度)

“Being immaterial and incorporeal, God is not an animal, and thus he is not a rational animal or human being. And since he is not a human being, he is not literally either a man or a woman. He is sexless. Nevertheless, the traditional practice has been to characterize God in masculine terms, and I have followed that practice in this book. Some contemporary writers object to such usage, dismissing it as “sexist” and lacking in rational justification. Hence they often adopt the “politically correct” and clumsy practice of referring to God as “he/she/it”. But in fact there are good philosophical reasons for the traditional usage.

Consider first of all that as we have seen, there is in God intellect and will, and these attributes are definitive of personality. Accordingly, God cannot appropriately be characterized in impersonal terms, as an “it”. But then, why “he” and “him”, rather than “she” and “her”?

The reason is that God’s relationship to the world is much more like a paternal relationship than it is like a maternal relationship. Biologically speaking, a father’s role in procreation is active insofar as he impregnates, and a mother’s role is passive insofar as she is impregnated. There is no change to the father’s physiology as a consequence of impregnation, whereas there is a radical change in the mother’s physiology*. The mother becomes more physically dependent on the father, who must provide for his mate and for their unborn child—even if, unfortunately, some fathers do not do their duty in this regard. As that sad fact indicates, the father is in no way physically dependent on his mate or their child, which is why he can (even if he shouldn’t) leave the scene. There is also a literal physiological connection

2025年度南山大学社会人入学審査問題

「小論文」 時間 90分 配点 100点

(2024年10月19日実施)

＜人文学部 キリスト教学科＞

between the child and its mother that doesn't exist between the child and its father, who is literally more distant during the whole process of gestation.

Now, there are obvious analogies here to God's relationship to the world. God is active insofar as he creates the world, whereas the world is passive insofar as it is created by God. As pure actuality, God is entirely unchangeable, whereas the world is a mixture of actuality and potentiality that is continuously changing. The world depends entirely on God at every instant, whereas God in no way depends on the world. The world could not exist without God even though he could exist without it. God is also utterly distinct from the world rather than being identical to it (as in pantheism) or even continuous with it (as in panentheism*).

So, given the key elements of classical theism, which is the position defended in this book, the most natural and least misleading way of characterizing God is in paternal and thus masculine terms. Maternal imagery would suggest that God is changeable or continuous with the world, which would in turn suggest a panentheist conception of God, or a pantheist conception, or a conception which in some other way is at odds with God's immutability, immateriality, eternity, and pure actuality."

出典：Edward FESER, *Five Proofs of the Existence of God*,
Ignatius Press: San Francisco, 2017, 246-248.

* 万有内在神論のこと。

※ 脚注は一つ省略した。

2025年度南山大学社会人入学審査問題

「小論文」 時間 90分 配点 100点

(2024年10月19日実施)

<経済学部 経済学科>

2024年自由民主党総裁選挙を巡り、「解雇規制の緩和」が争点の一つとなった。「雇用規制の緩和」に関する次の2つの資料を読み、問1～問3に答えよ。

資料1 (出典:「社説:党首選の論点 解雇規制の緩和 働き手の権利侵さないか」、『毎日新聞』、毎日新聞社、2024年9月16日(朝刊)、p.5。ただし、抜粋の上、一部改変)

自民党総裁選の論点に、企業が従業員を解雇する際の規制緩和が浮上した。小泉進次郎元環境相が出馬表明時に、従業員の学び直しや再就職支援などの措置を大企業に義務付けたうえで、解雇の要件を見直す案を提唱した。

経営不振を理由にした整理解雇を行う場合、配置転換など人員削減を回避するための対策を十分に講じるなど、四つの要件を満たす必要がある。判例で確立したルールだが、経済界が「厳しすぎる」として緩和を求めている。

解雇のハードルが下がれば、企業は事業の変化に応じて柔軟に従業員を入れ替えることができる。成長分野に人材が移り、産業の新陳代謝が進むという。労働市場の活性化が必要だとの認識は多くの候補が共有する。河野太郎デジタル相は、不当な解雇を行った企業に金銭を支払わせて解決する制度の導入を主張する。

だが、労働者の立場を危うくする解雇規制の緩和は賛否が分かれる。労働組合の連合から支持を受ける立憲民主党は反対する。そもそも、日本の労働者保護制度は主要国の中では緩いとの経済協力開発機構(OECD)の分析もある。非正規社員を守る仕組みが不十分なことや、解雇時の補償金が少ないことなどが要因だ。裁判や労働審判などの救済手段はある。しかし、一般の労働者はなかなか踏み切れない。利用は限られ、不当解雇が後を絶たない。

終身雇用や年功賃金を柱とする日本型雇用が変革を迫られているのは確かだ。若い世代では、転職でキャリアを積み上げる意識が高まっている。ただ、労働規制の見直しには副作用もある。1990年代から働き方の多様化を掲げて緩和を続けた結果、非正規雇用が増えた。

小泉氏は、解雇要件をどう変えるのか明確に説明していない。企業による再就職支援が解雇の正当化に使われるリスクもある。経営側に有利な制度になれば、不利益を被るのは従業員だ。最優先されるべきは、働き手の権利保護である。安易な見直しは将来に禍根を残す。

資料2 (出典:「賃上げへの課題(下) 佐々木勝・大阪大学教授——「適所適材」雇用で生産性向上(経済教室)」、『日本経済新聞』、日本経済新聞社、2022年2月18日(朝刊)、p.28。ただし、抜粋の上、一部改変) 日経の許諾を得ています 無断で複写・転載を禁じます

岸田文雄首相は経済界に賃上げを強く要請している。賃上げを通じて中間層への分配を増やし、消費の刺激からデフレ脱却につなげることで「成長と分配の好循環」を期待している。だが企業が賃上げ要請に応えることは短期的には可能かもしれないが、持続的に可能だろうか。労働者の賃金が伸び悩むのは、生産性が伸び悩んでいることを意味している。日本生産性本部によると時間当たり実質労働生産性上昇率は長い間ゼロ%近辺で推移している。2019年度は0.6%だけ上昇し、そして20年度には0.4%低下した。国際比較では、20年の日本の時間当たり労働生産性は経済協力開発機構(OECD)38カ国中23番目で、平均を下回る。

2025年度南山大学社会人入学審査問題

「小論文」 時間 90分 配点 100点

(2024年10月19日実施)

<経済学部 経済学科>

長期的に賃金を引き上げるには生産性の向上に努めなければいけない。そのための政策として、政府による教育訓練や人への投資といった措置が必要なのは言うまでもなく、労働市場全体の構造改革に取り組まなければならない。本稿では構造改革の一部として、企業と労働者のミスマッチの解消に焦点を当てて論じたい。

雇用のミスマッチとは、企業が求めている能力やスキルと労働者が有する能力やスキルがかみ合わないことだ。かみ合わないがゆえに、本来の生産力が発揮できず、非効率的な生産活動に陥ってしまう。川田恵介・東大准教授によると、12～16年の間で、新規雇用の9%前後がミスマッチにより喪失されている。実際、この期間に求人数と求職者数のズレが幅広い職種で観察される。例えば、事務職は求人を求職者が大幅に上回る過大な労働供給、保安やサービスは過小な労働供給に陥っている。

雇用のミスマッチには「事前のミスマッチ」と「事後のミスマッチ」がある。前者の場合、企業は求めている能力やスキルを有する労働者に会えず、未充足のままの求人状態が続く。あるいは求められる能力やスキルを有していない労働者が、求職活動してもなかなか仕事が見つからない状態もありうる。一方、生産性に関わるのは事後のミスマッチだ。企業が雇用契約を結んだ後に採用した労働者の能力やスキルが期待していたほどの水準でなかったことに気付くことだ。企業が最新の機材を用意しても、それを扱えるスキルが労働者になれば、機材は宝の持ち腐れになる。ほかにも労働者の能力やスキルに見合う仕事を用意しなければ、その労働者本来の能力を最大限に生かせないケースもある。こうしたミスマッチが、企業と労働者の組み合わせが持つ潜在的な生産性を引き下げる。採用プロセスの段階では互いにわからない部分があるので、必ずしも質の高いマッチングが成立するとは限らない。

労働者の場合、自分の能力やスキルが十分に評価されないなら、転職によりミスマッチは解消される。だが企業が採用した労働者との関係でミスマッチに気づいた場合、解消はなかなか難しい。解雇規制により企業は簡単に被雇用者を解雇できないからだ。ミスマッチの解消を促進するには、労働者が自由に企業を選べるようにするとともに、企業もある程度労働者を選べるようにして、人材の流動化を進めるのが原則だろう。

解雇規制の緩和という労働者にとって不利になるように聞こえるが、必ずしもそうではない。解雇規制の緩和により人材配置の自由度が増す企業は、これまでのように採用に慎重になりすぎる必要がなくなり、採用人数を増やせる。求職活動する労働者にとっても、採用意欲の旺盛な企業に出会う確率が高くなることを意味する。解雇規制の緩和は人材の流動性を高めるので、新たな求人企業に出会い、就職しやすくなる側面もある。全体的にマッチングの機会が増えることで適所に適材が配置され、雇用のミスマッチの解消が期待できる。労働者が解雇された理由がスキルの陳腐化ならば、新たなスキルを習得する職業訓練の機会を用意すればよい。職業訓練のようなセーフティーネット（安全網）を整備したうえで、人材の流動化を促し、ミスマッチの解消を目指すべきだ。

問1. 解雇規制の緩和に対する資料1の主張を200字程度でまとめよ。

問2. 解雇規制の緩和に対する資料2の主張を200字程度でまとめよ。

問3. 資料1と資料2の内容をふまえた上で、解雇規制の緩和に対するあなたの意見を600字程度で述べよ。



南山大学

入学センター

〒466-8673 名古屋市昭和区山里町 18
Phone 052-832-3119 (平日 9:00-17:00)
Fax 052-832-3592
nyushi-ka@nanzan-u.ac.jp
<http://www.nanzan-u.ac.jp/>