

国語総合

次の文章は、中根千枝『タテ社会と現代日本』からの一節です。これを読んで、後の問いに答えなさい。なお、原則として句読点やカッコは一字に数えます。

一定の個人からなる社会集団が構成される要因を、抽象的にとらえると、資格と場という二つの原理を設定できます。集団を構成する第一条件が、個人の「資格」の共通性によるものか、「場」の共有によるものかということですが。

資格とは、社会的個人の属性、つまり、その人が持っている特性と考えてもらおうといいでしょう。氏、^{うじ}素性^aなど、生まれながらに個人にそなわっている属性もあれば、学歴・地位・職業などのように、生後個人が^アカクトクしたものもあります。資本家と労働者、「^ア」地主と小作人などというのも資格です。特定の職業集団、一定の父系血縁集団、カースト集団など、そういった属性によって集団が構成されている場合、資格による社会集団といえます。

【「イ」】、資格の違いなどを問わず、一定の枠によって、一定の個人が集団を構成している場合、「場」による設定ということになります。会社などの所属機関もそうですし、○○村というのもそうです。大学でいえば、教授・事務・学生は資格で、「○○大学の者」というのは場になります。

(中略)

「^あタテ社会」と聞いて、上の人が権力を持つて下の人に命令する、強者と弱者の関係をイメージされることがよくあります。しかし、そういう命令系統は軍隊にせよ、何にせよ、世界中にありますから、日本特有のものではありません。

また、リーダーのなかには、いわゆるガキ大将のような強いリーダーもいれば、一見強そうにはみえない、やわらかくて強いリーダーもいます。日本の歴史をみても、上に^イフクジュウしたかたちをとっておきながら、実際には下のほうが強かったという

はよくあることですし、強権をふるえないケースは多くあります。

「タテ」というのは、上から下への権力関係を表したのではなく、上と下が組み合っている関係を表現したものです。うまく組み合っているならば、下位の者が上位の者に遠慮なく発言できるし、上位の者も、下位の者から自分の弱点を指摘されても甘受¹できる。上下ともに強い依存が見られる関係があり、それを可能にしているのが、**A** なのです。逆にいえば、うまく組み合っていないならば、勝手なことをしているとられてしまう。

どの社会においても、資格による社会集団、場による社会集団があります。資格と場のいずれの機能を優先するかは社会によって異なります。その意味で、日本とインドはきわめて対照的です。日本人は極端なほど **B** を優先し、インド人は **C** を優先します。その結果、日本人は先輩・後輩の関係を重んじるために、チームワークを重んじる人が大事にされ、インド人は、素質を重んじるために、頭のいい人を認める傾向が強いです。集団認識のあり方は、人びとの価値観と関わっています。

(中略)

日本では、二人が力を合わせれば、二でなく三の力が出るとか、一丸となって事に当たるといふ言い方をよくします。日本社会においては、個々人が合流して、一体となって **D** の単位を形成しているのです。集団といっても、無限定ではありません。毎日顔を合わせるくらいの集団が、ひとつの単位となっています。

派閥などを想像してもらえればわかるかと思いますが、この小集団を基盤として、上位のレベルでいくつかにグルーピングされ、その単位がさらにより上位のレベルでいくつかにグルーピングされます。大集団は小集団の連続によって構成されている、いわば数珠つなぎになっているのです。それぞれ個々に枠をもつ集団が上から下まで連^bなって集合して、大集団ができます。

小集団を形成するのは、その組織のトップも例外ではありません。トップの周辺にも小集団があります。トップと、それに直属する幹部数人で小集団が形成される。トップと聞くと、いかにも【^a】があるように見えます。しかし、タテのシステムにおいて下位の組織に命令が伝わるためには、トップから、まず直属の幹部へ、そこから、下の者へ、と数珠つなぎに下に降りていかなく

てはなりません。システム上、トップが独裁的な強さを発揮しにくい仕組みができあがっているのです。

日本の場合、例外はありますが、基本的には、個人は小集団を通して、大集団に属することになります。一般論でいえば、小集団なしの個人は成り立ちにくく、小集団のなかでタテのしつぽにしがみついていかないといけません。

【ウ】、職場などにおいて、小集団とは関係のない別の人間に助けられて、といったことはあるでしょう。これまで縁もゆかりもなく、違うブ^ウシヨに所属していたにもかかわらず、手を差し伸べて自分を助けてくれた、だからあの人には頭があがらない、といった話も耳にします。

しかし、基本としては、大集団は小集団によって形成されています。派閥、系列など日本の組織を特徴づけていたものの機能が薄らいだといわれますが、派閥などがなくなつたわけではありません。

このように、小集団の機能がきわめて強く、逆に大集団としての機能は強くないのが、日本の組織の特色です。

(中略)

トップの命令が末端までダイレクトに届きにくく、一方で、上司を飛ばして、その上に文句を言うのが難しい。どちらも原因は同じです。小集団が前提になっているからです。末端からすれば、トップよりも同じ小集団内の課長の命令のほうが強く響くのです。

かつての軍隊においては、地位こそ高くなくても、実質的な力をもっている小隊長がいました。実際の戦争で、いちばんダメージが大きかったのは、小隊長が戦死することで、組織の要を失った小隊は鳥合の衆になつてしまつたといえます。工事の現場監督、病院の看護師長もそうです。大集団において E な現場の小集団を代表しているからです。会社でいえば、課長の力が強いのと同じことです。

末端で働いている人間からすれば、社長はあまりに遠い。そのため何を考えているのかわからない。彼らはすぐ近くの人が何を指示するかを問題にします。

日本政府の数は、官庁の課の数だけある、などといわれるように、組織（ウ）のなかのセクションナリズムはしばしば問題になります。

小集団のひとつの例として、古くからある「家」を思い起こしてください。ある地域でどれほど長いあいだお互いに同一のコミュニケーションを形成していたとしても、隣人、親類に対しては、家族とは違って、礼儀正しさと用心深さをもって接するのです。【エ】、それだけ家の枠はかたく閉ざされ、他の家とは切り離されています。

この枠の存在が、小集団のなかに対しては、「同じグループ成員」という意識を抱かせ、外に対しては、同じような小集団に対する対抗意識を持たせることとなります。

日本の小集団には、欧米という個人と同じような性質があります。欧米の人びとは個人を重視するとよく言われます。個人の尊厳、権利を保つために、侵害されそうになると抵抗を示す。日本では、個人の尊厳の侵害には欧米ほどには抵抗を示しません。日本で、人びとが抵抗を示すのは、むしろ小集団の独立性が上位集団、隣接集団によって侵害されそうになるときです。個々人の小集団への帰属意識がとも強いために、仲間意識を持った集団になるのです。

小集団が生きるベースとなっているために、個々人は集団のなかで、まったく他と関係のない行動を取ったりするのは困難です。以前に比べれば少なくなつたといわれますが、社員旅行に皆参加していたように、全体の流れの許容範囲にとどまることが求められるのです。その結果、行動だけでなく、思想や考え方にまで集団の力が入り込んできます。日本型組織において、仕事(公)とプライベート(私)の違いがはつきりしないのは、小集団の帰属意識が関係しています。

長期間にわたって醸成された仲間意識を基盤としているために、途中から出たり、入ったりするのがとても難しいのです。そうして、組織としては封鎖性を帯びていくのです。

同じ資格の人間だけの集まりであれば、トクダン^エ何をしなくても集団になりえます。しかし、日本のように、異なる資格をもつ者が集まるだけでは、何もしなければ単なる寄り合い所帯です。これが社会集団となつていくうえでは、エモーショナルな結びつきが重要になってきます。

先ほども触れたように、インド人が素質を重視するのは、資格の機能を優先するからでしょう。それに対し、日本ではどちらかというと、個人の優秀さよりも成員の一体感が重視されるのです。

日本の職場において、自分の家庭、恋愛などについて同僚に語る人がたいへん多いのは、リーダー格であれ、新入りであれ、全人格的ともいえる集団参加を要求されるからです。それは、自分の社会生活の場が、小集団にしかないために起こりうるのです。

結婚、出産、葬式などで慶弔金が出されるのは、日本企業の伝統的なカンシ^オュウですが、企業と個人の全人格的な関係を示すものです。

日本の小集団においては、閉ざされた世界で親しい人たちのなかで事が運ばれる。そうすると、論理よりも感情が優先されます。論理ではなく感情に訴えるほうが説得力を持ちます。ヨーロッパで契約が発達したのは論理を優先するからです。日本人は見知った人との仕事を重視してきました。たとえば、学者がそのなかでしか通じない独特の発想法、用語を使用するのは、自分たちにだけ通じる言葉を使う行為が仲間意識の表明にもなっているからなのです。

小集団内の感情に基づく人間関係は、しばしば共通の目的、仕事の達成よりも優先されます。リーダーと成員の関係がしつくりいかなくなると、仕事を怠ったり、邪魔をしたりする者が出て、組織が分解してしまふ。場合によっては、仕事の途中にもかかわらず辞表をたたきつける。そうしてリーダーを困らせ、自尊心が守られる状態に満足するというわけです。

*問題作成上、文章の一部を変更しています。

問題

問1 ー線アゝオのカタカナを漢字になおしなさい。

問2 ー線aゝeの漢字の読みをひらがなで書きなさい。

問3 【ア】ゝ【エ】に入れるのにふさわしい語をそれぞれ次から選び、番号で答えなさい。同じ番号は一度しか使えません。

- 1 つまり
- 2 ところで
- 3 あるいは
- 4 もちろん
- 5 一方

問4

A

・

B

・

C

には、1「資格」と2「場」のどちらが入りますか。番号で答えなさい。

問5

D

・

E

に入れるのにふさわしい語をそれぞれ次から選び、番号で答えなさい。同じ番号は一度しか使えません。

- 1 不可欠
- 2 不可避
- 3 不可解
- 4 不可分
- 5 不可侵

問6 【 ー 】に入れるのに適当な漢字二字の言葉を本文から探し、抜き出しなさい。

問7 〓線1「甘受」、2「烏合の衆」、3「帰属」は、それぞれどのような意味ですか。次の中から正しいものを一つ選び、記号

で答えなさい。

1 甘受

a 文句を言わずに受けること b 甘んじて受け継ぐこと c 甘えて授受すること

2 烏合の衆

a 団結力なく集まる人々 b 烏のように集まる人々 c 訳もなく集まる人々

3 帰属

a 元の所属に戻るということ b 結果として所属するということ c どの所属であるかということ

問8 〓線あ「タテ社会」とありますが、ここでのいう「タテ」とはどのような関係ですか。

問9 〓線い「数珠つなぎになっている」とありますが、その結果、大集団のトップにとっては、どのような不都合が起こりま

すか。それぞれ十五字以内にまとめ、二つ挙げなさい。

問10 〓線う「組織のなかのセクションナリズム」は小集団内にどのような意識を生みますか。三つ挙げなさい。

問11 〰〰〰線え「エモーショナルな結びつき」による行為と言えるものには○、そうでないものには×をつけなさい。

- 1 上司を飛ばして、その上に文句を言う
- 2 個人の尊厳や権利の侵害に抵抗を示す
- 3 個々人が他とまったく関係のない行動を取ったりする
- 4 学者同士でしか通じない発想法や用語を使用する
- 5 職場で自分の家庭や恋愛などについて同僚に語る

問12 日本の社会集団と組織の特色を「タテ」「小集団」「意識」「感情」の四語を用いて、百五十文字以上二百字以内でまとめなさい。