

B 日程 小論文試験

問題 1 (配点 60 点)

次の文章は、物理学者である A・アインシュタインと精神医学者である S・フロイトが「ひとはなぜ戦争をするのか」をテーマに交わした書簡のうち、アインシュタインの「人間はなぜ、いとも簡単に戦争に駆り立てられるのか。」という問いと、それに対するアインシュタイン自身の「人間の心自体に問題があるのではないか。人間には、本能的な欲求が潜んでいるのではないか。憎悪に駆られ、相手を絶滅させようとする欲求が潜んでいるのではないか。」という推測に対するフロイトの回答部分である (A・アインシュタイン、S・フロイト、浅見昇吾訳『ひとはなぜ戦争をするのか』(講談社学術文庫)より)。当該部分を読み、各【設問】に答えなさい。

ここで、精神分析の考える欲動の理論を少しご説明したいと思います。精神分析は暗中模索しながら、欲動理論を作り上げ、いまではこう考えるようになっていきます。

人間の欲動には二種類ある。一つは、保持し統一しようとする欲動。プラトンの『饗宴』に出てくる「愛」の話になぞらえ、これをエロスの欲動と呼ぶことができる。場合によっては、性的欲動と呼んでもよい(当然、ここで言われている「エロス」は、一般に言われる「性」と言う言葉よりも幅広いものを意味する)。もう一方の欲動は、破壊し殺害しようとする欲動。攻撃本能や破壊本能という言葉で捉えられているものである。

お気づきだとは思いますが、いま述べた二つの欲動は、あまねく知られている愛と憎しみという対立を理論的に昇華させたものにすぎません。考えてみれば、これらは、古くから知られる引力と斥力せきりょくと言う対立(物理学の領域に属する対立)の一つのあらわれかもしれません。

ただし、気をつけねばならないことがあります。ともすれば、こうした対立物の一方を「善」、他方を「悪」と決めつけがちなのですが、そう簡単に「善」と「悪」を決めることはできないのです。どちらの欲動も人間にはなくてはならないものです。二つの欲動が互いを促進し合ったり、互いに対立し合ったりすることから、生命のさまざまな現象が生まれ出てくるのです。一方の欲動が他方の欲動と切り離され、単独で活動することなど、あり得ないように思えます。どちらの欲動にしても、ある程度はもう一方の欲動と結びついている(混ぜ合わされている)ものなのです。一方の欲

動の矛先がもう一方の欲動によって、ある程度変わってしまうこともあります。それどころか、一方の欲動が満たされるには、もう一方の欲動が必要不可欠な時すらあるのです。

例を挙げましょう。自分の身体や生命を保持したいという欲動は、間違いなくエロスのなものです。ですが、攻撃的なふるまいができなければ、自分を保持することなどできません。愛の欲動というものは何かの対象に向けられているものですが、その対象を手に入れようと思えば、目の前のものを力尽くで奪い取ろうとする欲動が必要になります。両者が結びついているもろもろの現象において、二つの欲動を分離するのがきわめて難しかったからこそ、二つの欲動の本性を見抜くことがなかなかできなかったのです。

〈中略〉

すると、人間が戦争に駆り立てられるとしたら、さまざまなレベルの、数多くの動機が何らかの形で戦争に賛同していることになります。高貴な動機も卑賤な動機もあれば、公然と主張される動機も黙して語られない動機もありますが、多くの動機が戦争に応じようとしていることになるのです。人間を戦争に駆り立てる動機をここで列挙することはできないにしても、攻撃や破壊への欲望がその一つに数えられることは間違いありません。歴史の中にあられる無数の残虐な行為、日常生活に見られるおびただしい数の残虐な行為を見れば、人間の心にとてつもなく強い破壊欲動があることがわかります。

この破壊欲動に理想への欲動やエロスのなものへの欲動が結びつけば、当然、破壊欲動を満たしやすくなります。過去の残酷な行為を見ると、理想を求めるといふ動機は、残虐な欲望を満たすための口実にすぎないのではないかと印象を拭い切れません。また、異端審問の残虐さなどを目にする、こう思われてきます。理想や理念を求めるといふ動機が意識の前面に出ているのは間違いませんが、破壊欲動が無意識のレベルに存在し、それが理念的な動機を後押ししているのだ、と。どちらも十分ありうることです。

〈中略〉

さまざまな思索をめぐらした末に、精神分析学者たちは一つの結論に達しました。破壊欲動はどのような生物の中にも働いており、生命を崩壊させ、生命のない物質に引き戻そうとします。エロスの欲動が「生への欲動」をあらわすのなら、破壊欲動は「死の欲動」と呼ぶことができます。「死の欲動」が外の対象に向けられると、「破壊欲動」になるのです。生命体は異質なものを外へ排除し、破壊することで自分を守っていきますが、破壊欲動の一部は生命体へ内面化されます。精神分析学者たちは、この破壊欲動の内面化から、たくさんの正常な現象と病理学的な現象を説明しようと

しました。それだけではありません。冒^{ぼう}流的に聞こえるかもしれませんが、精神分析学者の目から見れば、人間の良心すら攻撃性の内面化ということから生まれているはずなのです。

お気づきでしょう。このような攻撃性の内面化が強すぎれば、ゆゆしき問題となります。ですが、攻撃性が外部世界に向けられるなら、内面への攻撃が緩和され、生命体に良い影響を与えます。とすれば、どうなるでしょうか。私たちが反対してやまない人間の危険で醜悪な振る舞い、それを生物学的に正当化してしまうことになるのです。生物である以上、仕方がないという言い訳を与えてしまうのです。危険で醜悪な行為に抗うよりは、そのような攻撃的な行為に身を任せるほうが自然だと。こうなると、私たちが危険で醜悪な行為に対して不快感を覚えるのはなぜかを説明しなければならなくなるでしょう。

〈中略〉

以上の議論から、どういう結論が出てくるのでしょうか。当面のテーマとの関連で言えば、こういう結論です。

「人間から、攻撃的な性質を取り除くなど、できそうにもない！」

〈中略〉

ともあれ、あなたもご指摘の通り、人間の攻撃性を完全に取り除くことが問題なのではありません。人間の攻撃性を戦争という形で発揮させなければよいのです。戦争とは別のはけ口を見つけてやればよいのです。

ですから、戦争を克服する間接的な方法が求められることとなります。そして、精神分析の神話的な欲動理論から出発すれば、そのための公式を見つけるのは難しくはないのです。人間がすぐに戦火を交えてしまうのが破壊欲動のなせる業^{わざ}だとしたら、その反対の欲動、つまりエロスを呼び覚ませば良いこととなります。だから、人と人との間の感情と心の絆を作り上げるものは、すべて戦争を阻むはずなのです。

実は、この感情の絆には、二つの種類があります。一つは、愛するものへの絆のようなものです。ただし、絆の相手にむき出しの性的な欲望を向けている必要はありません。ここで「愛」を持ち出したわけですが、精神分析がそのことにやましさを覚えることはありません。宗教でも言われているではないですか。汝、隣人を汝自身のごとく愛せよ！素晴らしい言葉です。しかし、言うは易く行うは難しです。もう一つの感情の絆は、一体感や帰属意識によって生み出されます。人と人の間に大きな共通性や類似性があれば、感情レベルでの結びつきも得られるものなのです。こうした結びつきこそ、人間の社会を力強く支えるものなのです。

〈中略〉

はるかなる昔から、文化が人類の中に発達し広まっていきました(文化という言葉よりも文明という言葉が好き人もいます)。人間の内にある最善のものは、すべて文化の発展があったからこそ、身につけることのできたものなのです。優れたものばかりではありません。人間を悩ますものも、その多くが文化の発展から生まれたものなのです。文化の発展を引き起こしたものは何か。はじまりはどのような様子で、結末はどのようなになるか。そうしたことはわかりません。しかし、文化の発展の幾つの特徴は、すぐに見て取れます。

〈中略〉

文化の発展が人間の心のあり方に変化を引き起こすことは明らかで、誰もがすぐに気づくところです。では、どのような変化が起きたのでしょうか。ストレートな本能的な欲望に導かれることが少なくなり、本能的な欲望の度合いが弱まってきました。私たちの祖先なら強く興奮を覚えたもの、心地よかったものも、いまの時代の人間には興味を引かないもの、耐え難いものになってしまっています。

このように、私たちが追い求めるもの—例えば、道徳や美意識にまつわるもの—が変化してきたわけですが、この変化を引き起こしたものは究極的には心と体の全体の変化なのです。心理学的な側面から眺めてみた場合、文化が生み出すもっとも顕著な現象は二つです。一つは、知性を強めること。力が増した知性は欲動をコントロールしはじめます。二つ目は、攻撃本能を内に向けること。好都合な面も危険な面も含め、攻撃欲動が内に向かっていくのです。

文化の発展が人間に押しつけたこうした心のあり方—これほど、戦争というものと対立するものはほかにありません。だからこそ、私たちは戦争に憤りを覚え、戦争に我慢がならないのではないのでしょうか。戦争への拒絶は、単なる知性レベルでの拒否、単なる感情レベルでの拒否ではないと思われるのです。少なくとも平和主義者なら、拒絶反応は体と心の奥底からわき上がってくるはずなのです。戦争への拒絶、それは平和主義者の体と心の奥底にあるものが激しい形で外にあらわれたものなのです。

私はこう考えます。このような意識のあり方が戦争の残虐さそのものに劣らぬほど、戦争への嫌悪感を生み出す原因となっている、と。

では、すべての人間が平和主義者になるまで、あとどれくらいの時間がかかるのでしょうか？この問いに明確な答えを与えることはできません。けれども、文化の発展が生み出した心のあり方と、将来の戦争がもたらすとてつもない惨禍への不安—この二つのものが近い将来、戦争をなくす方向に人間を動かしていくと期待できるのではないのでしょうか。これは夢^{ユートピア}想的な希望ではないと思います。どのような道を経て、

あるいはどのような回り道を経て、戦争が消えていくのか。それを推測することはできません。しかし、いまの私たちにもこう言うことは許されていると思うのです。

文化の発展を促せば、戦争の終焉へ向けて歩み出すことができる！

【設問 1】（配点 20 点）

「死の欲動」と「生の欲動」とは何か、またそれらが戦争とどのように関係するのか、フロイトの考え方を 200 字程度で要約しなさい。

【設問 2】（配点 15 点）

フロイトのいう「戦争を克服する間接的な方法」とは何か、本文に即して 150 字程度で答えなさい。

【設問 3】（配点 25 点）

「文化の発展を促せば、戦争の終焉へ向けて歩み出すことができる！」というフロイトの考えについて、どのような考えなのかを述べた上で、その考えに対するあなたの意見を 250 字以上 300 字以内で述べなさい。

以上

2026 年度 創価大学法科大学院

B 日程 小論文試験

問題 2 (配点 40 点)

近年、企業や組織において「ダイバーシティ（多様性）」の推進が重要視されている。ここで、「ダイバーシティ」とは、「性別、年齢、国籍、民族、障がいの有無、性的指向、宗教、価値観などの違いを尊重し、受け入れること」と定義する。

ある職場で、「職場におけるダイバーシティの推進は生産性を高めるか」をテーマに、ダイバーシティの推進について議論が行われた。以下の A さん・B さんの議論を読み、各【設問】に答えなさい。

A さん：「ダイバーシティの推進は、企業の競争力を高める鍵だと思います。異なる背景を持つ人々が集まることで、多角的な視点から問題を捉えられ、革新的なアイデアが生まれるのではないのでしょうか。特に女性の活躍や外国人労働者の導入は、これまで見過ごされていた市場やニーズに対応する力になります。例えば、女性管理職の登用により、組織の意思決定が多角的になり、従業員の満足度も向上すると思います。外国人社員も、異なる視点から業務改善の提案をするなど、貢献度は高いと思います。実際、グローバル企業では多様性を重視することで、新しい製品やサービスが生まれているようです。」

B さん：「確かに理想はそうかもしれませんが、現場ではそう簡単にいかないことも多いかもしれません。文化や言語の違いから誤解が生じたり、価値観の衝突でチームの連携が難しくなることもあると聞きます。生産性を高めるどころか、意思決定に時間がかかることもあるのではないのでしょうか？」

A さん：「異なる価値観の人が集まれば摩擦が起きるのは当然で、むしろその摩擦をどう建設的に扱うかが組織の力になると思います。多様な人が集まれば、様々な意見がありますが、企業や組織が多様性を認める方針を採っていれば、心理的に安心して意見を述べることができ、少数派の意見も埋もれず、イノベーションにつながる可能性が高まります。」

Bさん：「確かに、心理的に安心して意見が言えることは大事です。ただ、多様性は“安心”だけでなく“不安”も生みませんか。新しい価値観の人が入ってくると、既存のメンバーが“自分のやり方が否定されるのでは”と感ずることもある。そうした不安を放置すると、表面的には受け入れているように見えても、実際には排除が起きたり、対立が深まったりするリスクがあります。」

Aさん：「それは制度や研修の整備が不十分だからかもしれません。柔軟な働き方制度や、障がい者や外国籍社員、女性社員へのサポート制度などを充実させることが大切です。また、すでにダイバーシティを推進する企業では、異文化理解やジェンダー意識に関する研修を行い、共通の価値観を築く努力をしているそうです。」

Bさん：「でも、制度が整っていても、現場の負担が増えるのは事実です。育児や介護などを理由に柔軟な働き方を認めると、育児や介護をしていない他の社員の業務負担が重くなってしまうのではないのでしょうか。また、外国人労働者の受け入れには、ビザ管理や生活支援、言語対応など、企業側のコストも大きいです。宗教や文化的背景によって、勤務時間や業務内容に制限が生じることだってあるでしょう。」

Aさん：「それでも、長期的に見れば、多様性を受け入れる組織の方が柔軟性があり、変化に強いのではないのでしょうか。同質的な組織では、思考が固定化されてしまい、時代の変化に対応できなくなるリスクがあります。ダイバーシティは、単なる人材の多様化ではなく、組織の進化のための戦略です。短期的な効率よりも、長期的な持続可能性を重視すべきではないですか。」

Bさん：「確かに、変化に対応する力は重要です。ただ、ダイバーシティを推進するのなら、単に人を集めるだけでなく、どう活かすかの仕組みが必要です。多様性があるだけでは、必ずしも生産性が上がるとは限りません。むしろ、個々の違いを尊重するあまり、共通の目標が見えづらくなることもあります。そういった中で、多様性を活かして組織の進化につなげることは、至難の業といえるのではないのでしょうか。」

Aさん：「だからこそ、対話が必要なんです。多様性は対話がなければ機能しないとあってよいでしょう。異文化理解やジェンダー意識に関する研修等だけでなく、日常的に“なぜそう考えるのか”を共有する場をつくることで、違いが脅威ではなく資源として見えるようになります。対話が増えると、チームの結束もむしろ強まって、生産性があがると思いませんか。」

【設問 1】（配点 15 点）

A さん、B さんはそれぞれ、職場のダイバーシティの推進に対して肯定派か、慎重派か。それぞれがどちらに属するかを答えたうえで、それぞれの主張をまとめて 200 字以上 250 字以内で要約しなさい。

【設問 2】（配点 25 点）

肯定派が主張すると考えられる、多様性のない企業が意思決定過程において陥る可能性のあるリスクと、それに対して予想される慎重派からの反論を述べた上で、あなたの考えを 300 字程度でまとめなさい。

以上