

第5回 ディスカッション

テーマ3 日本企業は年功序列を維持すべきか。

A案：年功序列を維持すべき。

理由① 経験と知識の蓄積のために維持すべきである。

年功序列は、成果主義とは異なる評価基準を持つ古い慣習だと見られがちであるが、この制度が持つ従業員の長期的な育成と、それによる経験と知識の組織への蓄積というメリットは、現代の企業においても非常に重要と考える。

若いうちからすぐに目覚ましい成果を出せる人は限られており、年功序列があるからこそ、企業は若手社員にじっくりと時間とコストをかけて育成投資を行うことができる。これにより、すぐに成果に繋がらなくとも、将来的に企業の核となる専門性の高い人材を育むことが可能になる。

理由② 組織全体の安定と従業員の協調性のために維持すべきである。

仮に完全な成果主義に移行すれば、社内での過度な競争や、短期的な成果を追い求めるあまり、不適切な行動が増える可能性がある。しかし、年功序列は従業員が安心して長く働き、お互いに協力し、知識や経験を共有する文化を育むことが可能となる。

また、ベテラン社員が若手に惜しみなく知見を伝え、世代を超えた連携が生まれることで、組織全体のパフォーマンスは向上し、安定した企業運営が可能となる。

理由③ 従業員の定着率を高め、企業固有のノウハウや顧客との関係性を深く構築するために維持すべきである。

激しい市場の変化に対応するためには、従業員が頻繁に入れ替わるよりも、企業文化や事業内容を深く理解した人材が長く定着している方が有利な場合がある。年功序列は、従業員が長期的に企業に貢献することで、顧客との信頼関係を深め、企業独自の技術や業務プロセスに関する深いノウハウを蓄積することを可能にする。これにより、短期的なトレンドに流されることなく、変化の本質を見極め、組織全体として柔軟かつ着実に、そして強固な基盤の上で対応していく力を養うことができ、企業の持続的な競争力の源泉となる。