

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

B 案：年功序列を撤廃すべき

理由①人件費の高騰を抑制できる

年功序列とは、社員の年齢や勤続年数を評価基準に加え、役職や賃金を決定する人事制度をいうが、この年功序列制度を用いている会社は終身雇用を前提としていると考えられる。そのため、勤続年数に伴い給料が高くなり、社員の高齢化とともに、会社の人件費が高騰しやすい。人件費の高騰は会社業績への負担が大きくなるだけでなく、経営が悪化すると、勤続年数が高い社員がリストラ対象になりやすい等のデメリットもある。年配の社員の再就職は、個人差はあるものの、一般的には若手より難しく、厳しい就職活動を強いられることになってしまう。

理由②実力のある若手社員が活躍しやすい

年功序列と比較されるのが、評価基準を実績や成果とする成果主義である。優秀な若手や、転職し即戦力として会社に貢献できる社員は、この成果主義でこそ、成果を正当に評価され、社内でより活躍できると考えられる。年功序列によると、そのような実力ある若手社員の活躍の幅が狭まるだけでなく、実力がないが高齢の社員や勤続年数の長い社員が出世しやすい。また、努力してもそれが給料や昇進に繋がらず、還元されないため社員のモチベーションは上がらない。そのような状況の中では、正当な評価が得られないために離職を考える社員や、頑張らなくても、会社に居座り続けられたいと考える社員もいると考えられるため、会社全体の成長にも悪影響を及ぼす。

理由③革新的なアイデアやチャレンジ精神を生成しやすい

年功序列によると、成果よりも勤続年数等を重視する面があるため、会社全体として変化を嫌う体質が醸成されやすい。変化を嫌うと、会社全体として保守的になってしまい、新たな試みは避けられ、業務はマンネリ化してしまう。実際、〈作問の趣旨・背景〉に記載の通り、グローバル競争で生き残るのは、Apple や Microsoft 等のように、革新的なアイデアにより成功した企業なのである。そのため、年功序列を撤廃し、成果主義を取り入れることで、会社の柔軟性を高め、斬新なアイデアが生まれやすい、またそれを行動にうつしやすい環境を作るべきである。