

2020 年度 第 1 期 日本大学経済学部

作成者 ハスキー太郎

問題

終身雇用慣行の維持が困難になった背景を説明し、さらに終身雇用慣行を止めた場合の企業側のメリットおよびデメリットについて論じなさい。

答案

終身雇用とは、正社員として採用した従業員を、定年まで雇用する制度のことである。日本的経営の1つとして、「年功序列」と「新卒一括採用」と共に、普及していった。金属年数に応じて給料が上がっていくという点と、同じ職場で長期間安定して働くことができるという点で、戦後高度経済成長期に急速な広まりを見せた。

終身雇用の維持が困難になった背景として、労働者の減少による成果主義の現れが挙げられる。近年少子高齢化に伴い、労働者の減少が問題視されている。そのため、いかに効率的に利益を上げるかを考える必要がある。優秀な若手社員を確保することや、IT化に対応できる社員を増やしたいといった理由から、成果主義を導入する企業が増加している。その結果、賃金体制が代わり終身雇用を維持できなくなった。

メリットとして、人材育成がしやすい点が挙げられる。終身雇用の場合、勤続年数が長期間なるため、帰属意識や忠誠心が高まり、安定した体制で企業を運営することができる。また、昇進スピードが決まっているため、社員の育成計画が立てやすく、企業・従業員双方にとって、人生設計がしやすくなる。

デメリットとして、社員のモチベーションの低下が挙げられる。終身雇用の場合、昇進のスピードや給料の体制が固定化されているため、入社して間もない若手社員のモチベーションが下がる。また、将来的に必ず給料が上がるため、努力したり成果を出そうという向上心をなくす社員が多くなる。

以上を踏まえ、私は将来的に終身雇用慣行は無くなると考えた。労働力不足に対応するためには、効率重視の雇用体制が必要である。成果主義やフレックスタイム制の導入など、多様な働き方ができる環境を提供することが、今の企業に一番大切である。

骨格

- ① 終身雇用慣行とは何か
- ② 困難になった背景（人口減少による成果主義の現れ）
- ③ メリット（人材育成のしやすさ）
- ④ デメリット（モチベーションの低下）