

令和4年度 小論文【追試験】（第一部 商経学科）解答例

問1（100点）

【採点のポイント】

- ・賃金引き上げが企業成長のためにこそ必要な理由を整理して要約していること。
- ・500字程度という条件を守っていること。

【解答例】

賃金引き上げが企業成長のためにこそ必要な理由は3つある。第1に、賃上げは従業員のモチベーションを高め、日本企業の強みとされてきた現場の品質管理力を向上させるからである。第2に、賃上げは、不採算事業や低収益事業からの撤退、採算の合う事業・高収益事業への転換を促すからである。第3に、2010年代半ば以降に求められている「コスト削減・低賃金経営から付加価値追求・高賃金経営への転換」には、コア労働力を確保するため、賃金引き上げが必要だからである。2002～2012年頃に隆盛を極めたローコストオペレーションでは、労務コストを極力抑えて利益を上げるため、学生・高齢者・外国人の雇用を増大させ、企業にフルタイムでコミットする現役世代の「コア労働力」を減少させた。コア労働力が減少する中でコア労働力を確保するには無期雇用で雇うか、有期雇用でも処遇改善が必要である。そのような意味でも賃上げが必要なのである。以上3つの理由により賃上げは、不採算事業圧縮の圧力となり、また、従業員のモチベーションを高めることで、環境の変化に応じた事業のスクラップ&ビルドを進め、企業成長を促す。このように、賃上げは企業成長のためにこそ必要なのである。

(501字)

問2 (50点)

【採点のポイント】

- ・下線部が対立する主張と理解したうえで、「人手不足」の理由を説明していること。
- ・論理的に説明していること。

【解答例】

労働力人口が2018年に過去最高を記録したにもかかわらず人手不足の時代と述べている理由として、筆者は「現役世代人口の大きな減少」をあげている。実際、2012年以降の人手不足局面では、非正規労働者において外国人労働者や高齢者は増加する一方で、現役世代の増加は難しくなったが、これは現役世代の人口減少という人口動態の変化が影響していると筆者は指摘している。現役世代は、企業にとってフルタイムでコミットしてくれる「コアの労働力」であるため、この世代の人口減少が企業の手不足感に大きな影響を与えているというのが筆者の述べる理由である。(258字)

問3 (50点)

【採点のポイント】

- ・賃上げの是非について明確に自分の考えを述べていること。
- ・自分の考えを具体的かつ論理的に述べていること。

【解答例1】 (賃上げに賛成する立場)

私は、賃上げ、特に基本給の引き上げが必要と考える。理由は2つある。一つ目は、賃上げ、特に基本給の引き上げは従業員のモチベーション向上につながると考えるためである。基本給が増加すると従業員の生活が安定するため、会社への信頼が高まり仕事へのモチベーション向上が期待できる。二つ目は、筆者も指摘している「企業の事業構造転換を促す」という点である。賃上げ、特に基本給の引き上げによって、企業が不採算事業や低収益事業を整理し時代に合った新たな事業構造へ転換することができれば、結果として企業の競争力向上につながるし、従業員にとっても良いことだと考える。以上の点から、賃上げ、特に基本給の引き上げは必要であると考える。(303字)

【解答例2】 (賃上げに必ずしも賛成しない立場)

筆者は「賃上げが企業の生き残りや持続的成長に不可欠」と述べているが、私は必ずしもそうとは思わない。企業の成長に最も大切なことは、従業員が高いモチベーションを持っていることと考える。賃上げが従業員のモチベーション向上に一定の効果を持つことは否定しないが、より大切なことは従業員が仕事や会社に対して誇りを持っているかどうかだと考える。給料が

高くても社会的倫理観に反している仕事であれば、従業員のモチベーションが高いとは思わない。一方、給料が高くななくても社会的に大きな意味のある仕事であればモチベーションは高くなるだろう。賃上げによるプラス効果を否定するものではないが、それ以前に企業は従業員が仕事や会社に対して誇りをもてるように努めるべきだと考える。(323字)

【解答例3】 (一律賃上げには否定的な立場)

私は、賃上げ自体については筆者が指摘する効果があることを否定しない。一方で、企業ごとで状況は大きく異なるため、賃上げする・しないは企業ごとで個別に判断すべきで、一律に賃上げが必要という議論には賛成しない。経営状況に余裕がある大企業については、賃上げによって人件費増加というマイナスの影響があっても、中長期的には生産性向上や事業構造の転換というプラスの効果が勝る可能性は十分あると思う。しかし、経営状況に余裕のない中小企業については、賃上げ、特に基本給引き上げは人件費を増加させ固定化するため、不況時の耐性を低下させることになる。それを避けるために、従業員への還元を基本給引き上げではなく、賞与や一時金で行うという柔軟性を認めるべきと考える。(320字)