



15

20

25

30

35

40

加えて年功序列制度を慣習としている日本においては、  
 高齢者を雇用し続けることは人件費の増大を招くことに  
 もなり、企業の業績を悪化させる一因ともなり得る。定  
 年制の廃止には、企業や社会の新陳代謝を阻害し、組織  
 を停滞させるというデメリットも潜んでいるのである。  
 このように定年制の廃止にはメリットとデメリットの  
 双方が存在するため、法によって一律に決定するのでは  
 なく、それぞれの企業・組織がそれぞれに合った形で実  
 施していくことが好ましい。たとえば、人手不足が深刻  
 な医療・介護業界では、定年制を廃止しても若い世代の  
 流入を阻害することはないため、積極的に実施しても大  
 きな問題はないだろう。逆に高齢者によるポストの占有  
 によって若い世代が就職難に陥っている領域、研究機関  
 や大学などでは一定の年齢で教職員を退職させ、必要に  
 応じて非正規社員として再雇用するなどして、人材の流  
 動性を確保していくべきであろう。  
 まとめると、定年制の廃止はそれぞれの状況に応じた  
 柔軟な適用を行うことこそが肝要である。定年制廃止を  
 法律によって義務化してしまうことは、この柔軟性を奪  
 うことになるため私はこれを支持しない。

(40 × 25)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
採 点										