

2023 度三重大学大学院人文社会科学研究科（修士課程）入学試験問題

試驗科目〔專門科目：科目名 人的資源管理論〕

受験番号	
------	--

年功給、職能給、職務給、成果給、役割給のそれぞれについて、何を基準にした賃金制度か、メリットは何か、デメリットは何か、の3つの内容を記述しなさい。

[illegible]

解答例

年功給は、年齢や勤続年数に応じて支払われる賃金である。年功給のメリットは、経済的に安定した生活を送りやすくなることや、賃金の決定基準が年齢や勤続年数という誰が見ても明確で、評価者の主観的評価に左右されないことが挙げられる。年功給のデメリットは、年齢や勤続年数が生産性の高さに結びつかない可能性があることや、若い人の方が成果を上げやすい仕事の場合、従業員からの納得が得られにくい、という点がある。

職能給は、従業員が持っている能力の程度に応じて支払われる賃金である。職能給のメリットは、幅広い能力の向上に対して従業員が意欲的に取り組めることや、ゼネラリストの育成に効果的である点が挙げられる。職能給のデメリットは、年功的な運用に傾き、人件費が上昇しやすいことや、同じ仕事をしている人との間で賃金額が異なる、という点が挙げられる。

職務給は、担当している仕事の難易度に応じて支払われる賃金である。職務給のメリットは、仕事の難易度と給与を連動させることができる点や、スペシャリスト要請に長けている点が挙げられる。職務給のデメリットは、従業員のモチベーションを維持し続けることが難しいことや、柔軟な人の配置や異動をしにくくする、という点が挙げられる。

成果給は、仕事で発揮した業績に基づいて支払われる賃金である。成果給のメリットは、業績向上に対する従業員の意欲を高められることや、企業業績と個人業績の達成度を目標によってリンクさせられるため、人件費を有効活用できる点が挙げられる。成果給のデメリットは、従業員が短期的な視点で仕事を進めてしまうことや、確実に成果が出せる仕事ばかりに従業員の関心が向いてしまい、新しい仕事にチャレンジすることを妨げてしまう、という点が挙げられる。

役割給は、従業員 1 人 1 人の役割の大きさに応じて支払われる賃金である。役割給は年功給や職能給に見られる個々の従業員自身に対して支払われる人基準賃金と、職務給や成果給に見られる担当する仕事に対して支払われる仕事基準賃金のハイブリッドであるため、仕事基準の賃金制度でありながら、人基準賃金のメリットも得られる、という点がメリットとして挙げられる。役割給のデメリットは、役割の設定を自在に決められる分、人事評価が煩雑になり、評価者の負担が大きくなる、という点が挙げられる。