



調査 2020年度新入社員の意識調査

スペシャリスト志向と実力主義希求度が高い

2020年度新入社員の意識の一端を、日本能率協会が実施したアンケート調査で見えていきます。コロナ禍の影響もあるのか、真に必要なとされる「スペシャリスト」志向が高く、上司にも仕事についてしっかりとした説明を求めているようです。

●「実力・成果主義」がこの10年で最高に

この調査は日本能率協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に行ったもので、回答は2020年度新入社員307人です（高卒以上）。

働き方について「スペシャリスト」（一つの仕事を長く続けて専門性を磨きたい）か「ゼネラリスト」（いろいろな業務を経験し、仕事の幅を広げたい）かを尋ねたところ、スペシャリスト志向が約64%となりました。2018年以降、年々増えています。

また、働きたい職場は実力・成果主義か年功主義かについては、全体の約66%が実力・年功主義を選んでいます。これも、この10年で実力・年功主義の割合は最高となりました。

スペシャリスト志向、実力成果主義の流れは、欧米的なジョブ型雇用の必要性が唱えられる昨今の動向に加え、コロナ禍がもたらした不確実性の下、「便利な人材ではなく必要な人材にならなければ」という考えが新入社員に根付いてきつつあることがうかがえます。

●能力やスキルは自己責任で身に付ける

スペシャリスト志向の高まりの中で、そのスキルはどのように身に付けるかを聞いたところ、個人の責任との回答が9割近くに達しました。この調査が、新人向けセミナー参加者を対象にしていたことを差し引いたとしても、高い割合と言えます。

ただしその一方で、「理想の上司・先輩像」を尋ねた質問では、「仕事について丁寧な指導をする

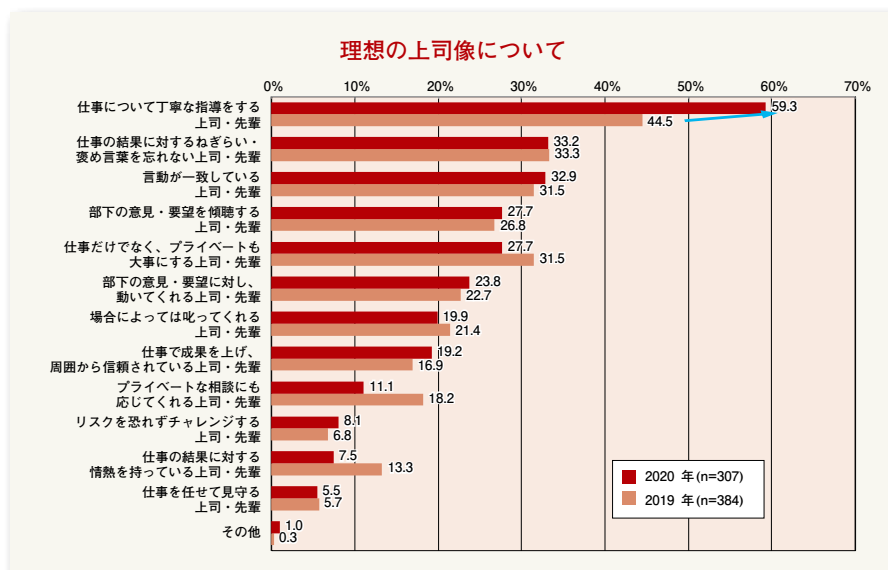
上司・先輩」を求める割合が昨年度に比べて急伸びました（グラフ参照）。他の項目と比べて伸びが顕著です。コロナ禍の影響で、日常的に上司や先輩と直接接する機会が少なくなっていることから不安感の表れかもしれません。

そのほかの回答では、「仕事だけでなく、プライベートも大事にする」や「プライベートな相談にも応じてくれる」上司・先輩を求める割合の減少が目立ちます。指導や教育は求めるが私生活には踏みこんでほしくないという意識が読み取れます。

●リモートワークやカジュアルな服装などの職場環境を重視

在宅勤務やシェアオフィスなどのリモート環境で働けることが重要かどうかを尋ねたところ、「とても重要である」が23.1%、「やや重要である」が50.5%という結果になりました。「とても重要」が概ね4人に1人というのは注目されます。

また、ビジネススーツではなくカジュアルな服装で働けることの重要度を尋ねたところ、男性は「とても重要」「やや重要」を合わせて約48%にとどまったのに対し、女性は「とても重要」と「やや重要」を合わせて75%超となりました。いろいろな意味で、新しい仕事観を垣間見ることができるとなりました。



2020年度新入社員意識調査（一般社団法人日本能率協会）より

労務トラブル回避 Q & A

こんなときどうする。

今月の相談

産後の解雇制限と死産の場合の対応法

Q

業績の悪化に伴い、従業員数名に一定条件のもとに整理解雇を通知し合意を得られましたが、対象従業員に死産で産後休暇中の女性従業員がいて解雇を拒否しています。死産でも解雇が制限されるのでしょうか。（M社・総務部A氏）

A

新型コロナウイルス感染症の影響により業績が悪化して、関連する倒産件数も500件を超え右肩上がりの状況です（帝国データバンク調査・9月時点）。経営の先行きが不透明な中で、中小企業もさまざまな施策を講じて生き残りを図らなければなりません。倒産に至らないまでも、事業縮小に伴い希望退職募集や整理解雇を選択せざるを得ない場合もあります。整理解雇は、通常の解雇とは異なり、経営状態の悪化で事業存続のためにやむを得ず人員を削減しなければならない場合に行われるものです。しかし、通常、整理解雇の有効性判断には4つの要件（①人員削減の経営上の必要性、②解雇回避の努力の履行、③解雇対象者の人選基準の合理性、④解雇手続きの相当性）があり、それらに照らして整理解雇が相当であり、かつ、合理的であるかを総合的に勘案されることになります。なお、ここでは整理解雇について詳しくは述べません。対象者の中に死産で産後休暇中の女性がいるとのことですが、結論から申し上げますと整理解雇の対象者にはできないことになります。

事業縮小に伴う整理解雇は、普通解雇に該当します。したがって一般的には、就業規則の普通解雇事由に「事業の運営上等やむを得ない事由により事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難なとき」などと定めていることが多く、この規定を適用することになります。なお、整理解雇が可能な場合であっても、注意しなければならないのは「解雇制限」です。

労働基準法では、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定

によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない」（第19条）と定めています。なお、解雇制限の例外となる「事業の継続が不可能となった場合」が整理解雇の事由となりますが、この例外事由に該当するか否かは労働基準監督署の認定が必要となり、当該認定を受けない限り解雇制限の適用を受けることになります。

また、労働基準法第65条では、母体保護の観点から女性については原則として産前6週間（出産予定日より6週間前）から、および産後8週間の休業を認め、この間およびその後30日間は解雇が制限されています。

産前の休業は、本人の請求があって初めて発生するため、本人が休業しないで就労している場合は、解雇は制限されません。また、産後は出産日の翌日から8週間は解雇が制限されますが、産後6週間を経過した女性が復職を請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは認められていますので、産後について解雇が制限されるのは、産後8週間の休業後、職場復帰してから30日間、または産後6週間を経過し医師の診断に基づき職場復帰してから30日間となります。

なお、ここでいう産前産後の産後とは、妊娠4カ月以上の分娩後のことであり、それが正常分娩、死産や流産、人工中絶であるかは問いません。

以上のことからすれば、死産であっても、原則として、その従業員が産後休暇期間中（死産後8週間およびその後30日間）であれば、整理解雇の対象労働者とすることはできないことになります。

今月のポイント

整理解雇は労働基準法の定める解雇制限に則らなければならない。産後8週間及びその後30日間は解雇が制限される。「産後」は、妊娠4カ月以上の分娩後のことであり、正常分娩のほか、死産や流産、人工中絶を含む。



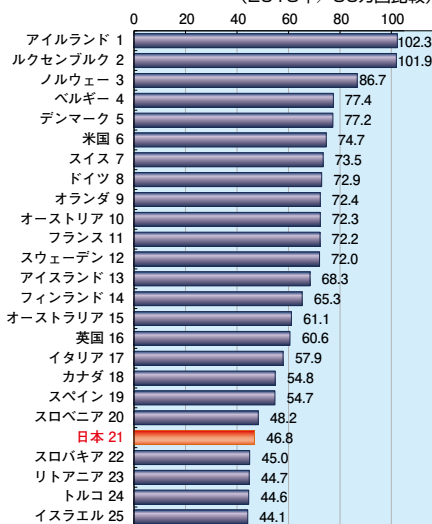
労働生産性と日本人の労働観

日本は先進国の中でも労働生産性が低い、とよく言われます。しばしば引用される根拠は、日本生産性本部がまとめたOECD加盟国の時間当たりの労働生産性の比較です。2018年のデータによると日本の就業1時間あたりの労働生産性は46.8USドルで、36カ国中21位（別掲の表を参照）。主要先進7カ国で最下位となっています。

ところで上位3カ国の内実を見ると、アイルランドやルクセンブルクは税制優遇でグローバル企業を呼び込んでいることが大きな要因とされ、ノルウェーは資源大国で大資本は必要だが人員はあまり必要とされない、などの事情があります。ともあれ、労働生産性の向上が日本全体の経営課題として急務であるとしきりに言われており、そのような文脈でよく語られるのが「欧米のビジネスマンは仕事のキリがいたらさっさと帰るが、日本人はいつまでも残っている」という説。そこから、オンオフのメリハリとかワーク・ライフ・バランス、働き方改革へと議論が発展しているようです。

しかし「いつまでも残っている」のが果たしてそれほど悪いことなのでしょうか？ 考えられるのは日本人の持つ独特の仕事観です。日本における仕事観は、欧米の「labor」に象徴されるような「苦役」「強いられる」といった受動的なものではなく（4月号参照）、自分の意志でひと様の役に立つという精神が根底にありそうです。要するに日本人は仕事好きで、その一端が、労働生産性の問題に表れているようにも見えます。

OECD加盟諸国の時間当たり労働生産性
(2018年/36カ国比較)



※26位以下は省略。
※単位：購買力平価換算USドル
※出典：「労働生産性の国際比較 2019」(公益財団法人日本生産性本部)