

大滝・馬場人事労務研究所便り

2023年度卒新入社員の意識

～東京商工会議所「2023年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023年卒の新入社員1,050人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

◆就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面(初任給、賃金、賞与、手当など)」(51.5%)、「福利厚生」(41.6%)、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス(年休取得状況、時間外労働の状況など)」(40.3%)が上位にあがっています。

◆就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取り組み

「採用担当者からの定期的な連絡」(43.2%)、「会社見学会」(29.0%)、「内定式・内々定式」(27.6%)が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。

◆社会人生活で不安に感じること

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」(42.0%)、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」(40.7%)、「仕事が自分に合っているか」(40.0%)が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

◆「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視する人か

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです(カッコ内は回答数)。

- 芸能人・文化人:1位…水ト麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榎太一(35)、4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)
- スポーツ界:1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)
- 歴史上の人物:1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)



デジタル人材について考える際に必要な“軸”

労働政策研究・研修機構(JILPT)から「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」という調査研究の結果が公表されています。

◆あいまいな「デジタル人材」の定義

この調査では、「デジタル社会化」が政府・民間の共通した目標となるなか、「デジタル人材」という用語は近年急速に話題となる一方で、その意味内容が多様・曖昧化しているため、それがどのように捉えられているかを明らかにする、ということがテーマの一つとなっています。

◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2つの軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる、というのが現時点でいえるとのことです。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あるいはIT企業とユーザー企業では求める人材が違うということですが、考えてみれば当然のことのように思われます。しかし、実際に自社でDXを進める段階になると、混乱したり方向性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスクリングへの取組みに影響をあたえることといった知見が得られている」と述べられています。自社のDX対応やリスクリング等のこれからの人事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への対応にどのように取り組んでいるのか、IT技術者自身はどう考えているのか等について、これまでの様々な調査の結果をもとに考察していますので、自社の施策を考えるうえで参考となるでしょう。

～今月の判例研究～

今月は、介護福祉士である派遣労働者が、2か月で雇止めされ地位確認を求めたグッドパートナーズ事件(東京地判令 4・6・22)を解説します。事案は以下の通り。Y社は、主に介護の仕事を紹介する人材派遣会社である。介護福祉士であるXは、Y社との間で、契約期間を2019年(平成31年)2月3日～3月31日、契約更新について「更新する場合があります」との前提で有期雇用契約(本契約)を締結し、有料老人ホームに派遣されていた。Y社の職員Aは、2月21日、Xに対し、「ご契約更新の期間が確定しましたので、ご報告させていただきます。2019年4月1日～5月31日までの更新が確定しました！」という内容の電子メール(本件メール)を送信した。Xは、2月25日の勤務時間終了後、本件施設(有料老人ホーム)の施設長に対し、21日に施設職員による利用者への虐待行為があったとして、その旨を報告し、行政機関にも同内容の通報を行うとともに、Y社にも報告した。(しかし、利用者への虐待の事実は確認されなかった)。Y社は、3月6日、Xに対し、上記更新契約を取り消し、同3月31日をもって、契約期間満了により本契約が終了したものと扱い、4月以降の契約の更新をしなかった。Xは、雇止めは無効であると主張して、Y社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに2019年4月分から2021年(令和3年)12月分までの未払賃金支払を求めたものである。東京地裁は一部Xの主張を認めたが2021年12月までの賃金請求については認めなかった。判旨の概要は以下の通り。**(1)契約更新に対する合理的期待の有無とその期間について。**本件メールは、本件契約の更新が確定したことを内容(4月1日～5月31日まで)とするものであるから、本件契約の更新についてはXに強い期待を抱かせるものであった。しかしながら、本件メールは2か月間(4月1日から5月31日)と期間を明示して、本件契約の更新が確定したことを内容とするものであり、次回(6月以降)の更新についてはXに期待を抱かせるものではなかった。本件雇止めが本件契約の初回の更新時にされたものであり、雇用継続に対する期待を生ぜしめるような反復更新もされてなかったことからすると、本件メールに記載のない2度目(6月以降の契約更新)について更新を期待することに合理的な理由があったと認めることはできない。すなわち、本件契約が更新され同年4月1日～5月31日まで継続すると期

待することについては合理的な理由があるが、6月1日以降については合理的な理由があるとは認められないとしてXの主張を認めませんでした。**(2)本件雇止め(3月31日)について合理的な理由があるか?**Y社は、本件雇止めの理由として、Xには自慢話等の不要な話が多いことを主張する。しかし、Y社が3月6日(契約更新を取り消した時点)において、業務に関係のない話を止めるよう指導した事実が認められないこと。加えて、Y社において本件メール(契約更新)を送信した2月21日の時点では、Y社は本件契約を更新するとの判断をしていたのであり、少なくとも2月21日以前のXの行為について、契約を更新しないだけの事情があるとはとらえていなかった。Y社は他にXによる利用者の転倒事故や誤薬投与に係る行為を理由とするが、2月12日にXからその旨の連絡があった旨の記載はあるが、Xに問題視するような報告懈怠のあったとの判断をY社がしていたことを窺わせる記述はないし、また、Y社の指導がなされた形跡も見当たらない。また、誤薬投与についてもXに対して何らかの注意指導した形跡もないことから本件メール送信した時点(2月21日)では、Y社は、本件契約を更新すると判断していたことを踏まえれば、本件雇止め(3月31日)の客観的に合理的な理由があると評価できないとしてXの主張を認めました。本件は、初回の更新であること、雇用契約期間は2か月の短期雇用であること、本件メールが期間満了の1か月以上前になされていてその取り消しが3月6日と余裕をもってなされていること(2か月以下の契約の雇止めは30日前に通知する必要はありません。)、本件メール後に新たな事実が発生していて、本件メールの取り消しは新たな事情を斟酌したものであることを考慮すると、本件雇止めは不合理ではなかったのではないかと私は考えますが。(大滝)

～今月のトピックス～

政府の有識者会議は、現行の外国人技能実習制度を廃止し新制度の創設を盛り込んだ中間報告書をまとめました。新制度は人材確保と育成を目的とし、現行制度では原則不可の転籍制限を緩和する方針で、新制度から特定技能への円滑な移行が可能になるよう職種や、分野を一致させる方針です。今秋に最終報告書をまとめ、来年の通常国会にも関連法案を提出する見込みです。政府は、外国人労働者の在留資格「特定技能2号」の対象を、現在の「建設」と「造船関連」の2分野から「農業」や「飲食品製造業」など9業種11分野に拡大する案を示しました。特定技能2号は在留期間の更新に制限がなく、家族も帯同可能な在留資格です。これは外国人の長期的な就労を促し、人手不足の解消を図るねらいがあります。6月にも閣議決定し、追加する9分野について今秋の試験開始を目指すとの事です。将来推計人口では、2070年には日本の総人口は現在のおよそ7割にあたる約8700万人にまで減少、外国人が占める割合は10%以上にまで増えるとしています。外国人と仕事をする機会はますます増えそうです。(馬場)