

事務所ニュース

NO 108

2013 年度の新入社員の意識の変化

◆新入社員の意識に変化はあったか？

日本生産性本部が入社半年後の新入社員を対象に実施した「2013 秋・若者意識アンケート」の調査結果が発表されました。

この調査は今回が 23 回目となりますが、新入社員の意識にいくつか変化が見られたようです。

◆「スペシャリスト」志向の割合が増加

キャリアについて「1つの仕事や持ち場を長い間経験させて、スペシャリスト（専門家）としてきたえる職場」と「いろいろな仕事や持ち場を経験させて、ジェネラリスト（会社全般の仕事が見渡せるような人）としてきたえる職場」のどちらを希望するかという設問に対し、「スペシャリストとしてきたえる職場」と回答した割合は 48.8%でした。

割合としては、「ジェネラリストとしてきたえる職場」のほうが若干上回っていますが、今春に実施された前回調査と比較すると、「スペシャリストとしてきたえる職場」のほうが 7.2 ポイントの上昇を見せており、これは過去最高の変化幅だったようです。

◆「キャリアに反する仕事を我慢するのは無意味」が過去最高

次に、「自分のキャリアプランに反する仕事を我慢して続けるのは無意味だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が 42.4%（昨年比 15.9 ポイント上昇）で、調査を開始した 2006 年以来過去最高の変化幅となりました。

また、「条件の良い会社があれば、さっさと移るほう

が得だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が 41.4%（昨年比 5.2 ポイント上昇）となりました。

さらに、転職について「あなたは 1 つの会社に、最低でもどのくらい勤めるべきだと思いますか？」との設問に対しては、「1 年」および「2～3 年」とする回答が 2011 年以来上昇し続け、過去最高の 44.5%となったことがわかりました。

◆「自分の良心に反する仕事の指示には従わない」回答が急増

「上司から、会社のためにはなるが自分の良心に反する手段で仕事を進めるように指示されました。この時あなたは…」と自分の考えを問う設問に対し、「指示に従わない」と回答した割合が 16.4%（昨年比 6.9 ポイントの上昇）で、こちらも 2006 年の調査開始以来最高の変化幅だったようです。

「年次有給休暇」に関する最近の動向

◆昨年の取得率は約 47%

厚生労働省の発表によると、企業が昨年（2012 年）、社員に付与した年次有給休暇（年休）は平均 18.3 日で前年と同でしたが、社員が実際に取得した日数は平均 8.6 日（前年 9.0 日）に減少し、取得率も 47.1%（同 49.3%）に低下したことがわかりました。

また、時間単位の年休が取得できる制度のある企業の割合は 11.2%（同 8.8%）と若干増えたものの、全体の 1 割程度しかないことがわかりました。

さらに、内閣府の調査からは、年休の取得が進まないのは、上司の意識（取得する部下を「仕事より自分の予定を優先」等と否定的に考える）が原因である実態が明

◆「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の改正

年休に関連して、注意が必要な通達の変更が行われています。これは、裁判により解雇無効が認められた労働者が、復職後に年休取得を請求して出社しなかったところ、会社はその期間を欠勤として取り扱い、その分の賃金を支払わなかったこと等に関する最高裁の判決があったことによります。

労働基準法では、雇入れの日から6カ月の継続勤務期間またはその後の各1年度において全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、翌年度に決まった日数の年休を与えなければならないと定められています。

この出勤率の計算根拠について、「労働者が使用者の正当な理由のない就労拒否によって就労することができなかった日」を、年休の発生要件である全労働日に含まれると解釈したのがこの最高裁判決です。

この判決が出たことを受け、厚生労働省は、年休算定の基礎となる全労働日の取扱いを変更しました。具体的には、労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、出勤率の算定にあたっては出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるとしたのです。

◆規定の見直しを

解雇した労働者が復職した場合や、私傷病休職後の復職を認めずに退職扱いとした後に復職した場合などは、年休の出勤率の計算に影響がある可能性がありますので、注意が必要です。

平成 27 年度就活解禁！ 今年の動向は？

◆中堅・中小企業での求人が増加傾向

12月1日、いよいよ平成27年春に卒業予定学生の就職・採用活動が解禁になりました。

現在、中堅・中小企業の採用のスタンダードとなりつつある『リクナビ』の掲載状況を見ると、掲載社数は12月1日時点で前年比26%増の9,237社。

特に中堅・中小企業の掲載数の増加が目立っており、企業の採用担当者や大学のキャリアセンターなどの多くは「企業の採用意欲が高まっている」と見ているよう

です。

なお、今の大学2年生（平成28年春卒業）の代からは、就職・採用活動の解禁は3年生の3月となることになっており、面接などの選考開始は現在の「4年生の4月」から「4年生の8月」に後ろ倒しされる予定です。

◆そうは言っても厳しいのが現実

しかし、これは決して、「企業の採用基準が緩和される」ということではありません。

「採用計画数を下回ったとしても、採用基準は下げず、基準を満たした学生しか選ばない」という採用担当者の声も多く、やはり「狭き門」であることには違いありません。

◆「即戦力志向」は変わらない

また、最近の流れとして、「新卒でも即戦力を！」という意思表示を明確にする企業が増えていますが、今年もその流れは変わっていません。

そうした流れを受けて、正規授業で、電話の取次ぎやアポイントの入れ方、商談の進め方といった営業のノウハウを教える（単位を与える）大学も増えていきます。このあたりの能力を備えているかどうか大きな判断材料の1つとなることが想定されています。

1月の税務と労働の手続き続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

20日

- 特例による源泉徴収税額の納付<前年7月～12月分>

31日

- 法定調書の提出
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの>
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分>
- 健保・厚年保険料の納付
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等（移動）申告書の提出
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え