

## 改正道交法施行(12月1日)で “ながら運転”罰則など大幅に強化

2019年12月1日より「改正道路交通法」が施行。車の運転中にスマートフォンなどを使用する、いわゆる“ながら運転”の罰則が大幅に強化された。道交法では、以前から運転中のスマホ操作が禁止されてきたが、ながら運転は後を絶たず、それらを原因とする交通事故が多発していた。今回の改正では、運転中にスマートフォンなどを使用して事故を起こすなど交通の危険を生じさせた場合、違反点数が6点(免許停止処分)となると共に、罰則も「1年以下の懲役、または30万円以下の罰金」が科せられる。これを機に事故の抑止や運転マナーの向上が期待される。



### 業界羅針盤

台風19号 爪痕大きく 各地トラックへの影響も甚大  
19年度 国内貨物輸送量1.0%減に下方修正  
専属よりスポット輸送 その人気の理由とは ほか



# 新卒一括採用 ルール廃止に伴って 「通年採用」時代へ

— 通年採用を踏まえた人材採用戦略を策定する —

一般社団法人SRアップ21

大阪会所属／社会保険労務士 北村 庄司=文

## 現行の「新卒一括採用」ルールが廃止に

就活ルールの正式名称は「採用選考に関する指針（採用選考指針）」です。2019年現在、日本の就活の大多数がこの就活ルールに則り「大学3年生の3月採用情報解禁、大学4年生の6月面接開始、さらに内定日を大学4年生の10月1日以降とし、翌年4月入社」というスケジュールの「新卒一括採用」を踏襲しています。

このルールは、1953年に政府や企業、学校などの間で申し合わせた「就職協定」として始まり、その後いくつかの変遷を経て、2015年に経団連により、現在のルールに改定されました。しかし、このルールはあくまで自主的に守ることが前提で、罰則はありません。そのため就活ルールを守らず採用活動を行っている企業も事実存在します。こうした最中、一昨年10月、経団連は「現在の就職活動ルールを2021年に廃止する」と発表しました。

しかし、今回の廃止は、単に経団連が「経団連が定めた就活ルールは廃止する」という宣言なので、2021年から就活に関するルールすべてが無くなるというわけではありません。現在、政府や大学、企業や経済界が新たなルールを定めるために議論を始め、さらに政府は一昨年10月時点で、2021年春入社の学生も今のルールでいく方針であると発表しています。

## 「新卒一括採用」は、すでに限界！

各企業が同じ時期に新卒の採用活動をするを「新卒一括採用」と言います。近年の学生事情を考えると「留

学生」「就職浪人」「第二新卒」「既卒」など、学生のスケジュールは多様化しており、今の学生に一律この就活ルールを適用していくのには限界ではないかと指摘されています。一方企業においても同じことが言われています。

新卒一括採用ルールが制定されて60年、その間に日本企業、学生、そして経済情勢は変化し続けています。当時新卒で入社した会社は「定年退職まで勤めあげるもの」という価値観でした。そのため多くの企業では、3月に一定数の従業員が定年退職し、4月に新卒が一定数入社することで「入社と退職サイクル」のバランスが図られてきました。

ところが、現在は「転職がキャリアアップにつながる」という考えの学生・社会人が多くなり「終身雇用制度」を重視する人も減っています。「転職による退職」が当たり前になり「入社と退職のタイミング」が以前とは大きく異なっています。このように状況が大きく変化し、過去のルールが現状に合わなくなるのは当然の流れと言えます。それゆえ、今後就活ルールを議論していく中で、現行の「新卒一括採用」自体を見直す可能性は十分にあります。

## いよいよ「通年採用」時代の到来か

就活ルールの廃止をきっかけに、今後は多くの企業が一括採用から通年採用にシフトするのではないかと噂されており、実際に通年採用を実施する企業は年々増え続けています。しかし、現在使われている就活ルールが廃止された後は、政府や大学、企業などが取り決めた新たな就活ルールが発表され、そのため「就活ルールが廃止される＝どの企業もすぐに通年採用に変わる」ということにはなり

ません。しかし就活ルールの廃止により、通年採用を実施する企業はより一層増加することは間違いないでしょう。

## 「通年採用」時代に選ばれる企業とは

通年採用時代に向け、企業側から言えば、従来の採用戦略では、学生の確保は難しくなると言えます。

「2020年卒マイナビ大学生就職意識調査」の「行きたくない会社」では、

- ①ノルマのきつそうな会社(34.7%)
- ②雰囲気の暗い会社(28.5%)
- ③休日・休暇が取れない(少ない)会社(24.9%)
- ④転職の多い会社(23.6%)
- ⑤仕事内容が面白くない会社(18.4%)
- ⑥残業が多い会社(14.8%)
- ⑦給料の低い会社(14.2%)

と続きます。

現代の学生は「安定志向」が強く「私の時間重視」で「楽しく仕事ができる職場」を望んでいる傾向が窺えます。昨今の「働き方改革」や「ワークライフバランス」といった

キーワードが、こうした職業意識に少なからず影響を与えているものと考えられます。

これらのデータを踏まえ「選ばれる会社」になるためにはどうあるべきか。働く環境としては、やはり「社風」が重要になります。職場は仲良しサークルではありませんが、社員相互に「関心」を持ち「フランクな人間関係」をベースに「成長しあえる職場」が望まれることは想像に難くありません。学生が企業訪問をした際に、在籍する社員から挨拶され、一人ひとり生き生きとした表情をしている。そんな会社に学生は「自分の身を置きたくない」とは必然と言えるでしょう。学生は、現存社員の今の様子に自分の数年後を重ね合わせ、和やかで活気ある企業風土に惹かれます。その場しのぎの雰囲気づくりでは、見抜かれてしまいかねません。

また、こうした企業風土を確立した会社は必然的に生産性が高く、企業収益に好影響を与えています。会社が社員の「労働」に、また社員が「働ける環境」に対して相互に感謝、尊重しあえる職場に多くの優秀な人材が集まるものです。人材採用戦略を策定する際は、企業風土を見直すところから始めることをお勧めします。



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。