

Z世代と労働法

弁護士

多根井健人 Kento Tanei

I はじめに

特定の世代を一括りにしてその特徴を分析することの是非は横に置くとして、1990年代中盤から2010年代序盤に生まれた世代を意味する「Z世代」という言葉がある。2025年時点で14歳～30歳前後の年齢層がZ世代に該当することになり、各企業において現在「若手」と分類される世代は、基本的にこのZ世代の範囲に含まれることになる。

Z世代から遡っていくと、1980年代から1990年代中盤に生まれた世代（2025年時点で30歳中盤～40歳中盤）をY世代・ミレニアル世代、1960年代中盤から1970年代終盤に生まれた世代（2025年時点で40歳中盤～60歳前後）をX世代と呼ぶ。各企業において、「中堅」の従業員がY世代・ミレニアル世代に該当し、「シニア」の従業員がX世代に該当することになると思われる。

Z世代は、幼少期からリーマンショックによる不況や東日本大震災・コロナ禍等を経験しているため、企業の安定性に対する信頼の程度が低いといわれている。したがって、Z世代に該当する従業員は、新卒で入社した会社で定年まで勤めるという選択肢以外に、転職や兼業・副業、また、雇用とは異なる働き方を選ぶことへの抵抗も低いものと分析されている。また、早い段階からインターネットを通じて多様な価値観に触れることができたZ世代は、仕事以外の

場における自己実現も重視しており、仕事の時間とプライベートの時間を明確に切り替える傾向にあるといわれている。さらに、デジタルネイティブであるZ世代は、インターネットという集合知を活用することによって他者の成功・失敗体験を知ることができ、そこから効率よくゴールに達する生産性を有しているとされている。すなわち、仕事を行う際にも、コストパフォーマンスに加え、タイムパフォーマンスも重視し、効率的に行動することに重きを置く価値観を持っているといわれている。

本稿では、前述のZ世代の各特徴との関係で問題となる労働法上の論点について概説する。各項においては、まず事例形式でCaseを示した上で、従来の実務とZ世代特有の問題を対比し、具体的に問題となる労働法上の論点を解説する。

II 昇進の拒否

Case：A社の部長Bが、勤務成績も優秀で周りからの信頼も厚い係長Zに対して課長への昇進を打診したところ、Zから「課長になると仕事の責任や業務量も増えるから、今はまだ課長に昇進したくない」と言われた。A社がZに対して一方的に課長への昇進を命令した場合、当該昇進命令は有効と認められるか。