今日のピンズバ

2026.04.29 05:00

4月に新入社員が入社して1か月。各職場では昭和世代の上司と、学生気分が抜けきらない新入社員による“社内バトル”が早くも勃発している。

「2024年に厚生労働省が発表した『職場のハラスメントに関する実態調査』によると、過去3年間に相談があったと回答した企業は、パワハラが64.2％で最多。セクハラの39.5％を大きく上回っています」（全国紙社会部記者）

若者文化研究所の西村美東士氏は、年配の上司と新入社員世代が衝突する理由について、こう分析する。

「“運命共同体”として、会社員は世代を超えて協働すべきですが、過去の価値を背負ってきた古い世代と、新しい価値を背負う新しい世代とでは、価値感の共有は至難の業。おまけに年金問題などの、世代を分断する社会背景もありますし、互いに不満を持つのも自然な流れかもしれません」

まずは、新入社員の“タイパ”重視な言い分を聞いてみよう。

「上司がAIやパソコンのことになると、席まで来て、いちいち聞くんです。スマホで調べれば一発なのに……。で、嫌な顔をすれば“最近の子は……”って。正直、時間効率が悪すぎますね」（20代女性・営業）

■昭和オヤジの言い分

そんな若者たちとコミュニケーションを取ろうと昭和世代上司が近づくも、

「名前に“ちゃん付け”したらセクハラだし、飲みに誘えば、“残業代は出ますか”なんて言うし。コンプライアンスが、どうのこうのとうるさいくせに、ちょっと叱っただけで退職代行を使ってサヨナラですよ（笑）」（40 代男性・経理）

結果、世代間の断絶が埋まるのは難しくなっている。

「そもそも覇気がない。オレらが若いときは、仕事で爪痕を残してやろうと必死だったけど、最近の若いやつは、そうした気概がない」（50 代男性・営業）

西村氏によると、若者の体質が、こうした反応を生んでいるという。

「今の若者は、“意見対立は避けたいが、自分らしさは貫きたい”と考える傾向が強い。結果、“今のままで良い”と成長への願望も薄いです。一方で、社会的承認欲しさに、SNS のような小さな同調集団にこもってしまいがちなんです」

とはいえ、挫折もしたくないし、欠点を指摘されたくない心理は、人間誰しも同じ。西村氏が助言する。

「昭和世代も新入社員の頃は、当時の上司から頭から尾まで過保護のアンコがギッシリの“たいやきクン型”なんて言われていましたから。若者を理解不能などと言わず、こちらも自己拡大するつもりで付き合うのが歩み寄りの第一歩です」

子供叱るな来た道じゃ、老人笑うな行く道じゃ――。ベテランと若者の対立は、今も昔も変わりませんな。

西村美東士(にしむら・みとし)
専門:社会教育学、青少年教育、ICT 教育。

略歴:勤労青少年指導者大学講座 1 期生、東京都社会教育主事、国立社会教育研修所専門職員、昭和音楽大学助教授、徳島大学教授、聖徳大学教授、板橋区社会教育指導員(中高生の居場所づくり)を経て、2020 年 4 月より若者文化研究所代表。
著書:『学びの見える化の理論と実際-教育ｲﾉﾍﾞｰｼｮﾝにむけて』(勁草書房、2023 年 3 月)等がある。
若者文化研究所公式ｻｲﾄ http://mito3.jp