

## ビジネス・レーパー・モニター特別調査

### 企業における限定正社員と高度外国人材の活用状況

JILPT調査部では、企業及び業界団体のモニターに対し、四半期ごとに業績の実績と次期の見通しを尋ねる「ビジネス・レーパー・モニター調査」を実施している。今回の調査では、定例調査(P54~57)に合わせ、「特別調査」として、企業における「限定正社員」及び「高度外国人材」の活用状況についても調査した。

このうち、「限定正社員」は、従来の正社員に比べて、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員を指す。労働者が「正社員」と「非正規従業員」に二極化するなか、その中間的な働き方として注目されている。限定正社員制度は、労働者にとっては、各人が持つ多様な価値観に応じて、柔軟な働き方を可能としながらも、待遇面では、正社員に近い水準となる場合が多く、メリットが大きい。一方、企業にとっても優秀な人材の確保と定着を同時に行いやすいというメリットがある。本調査では、回答企業のうち、約3割に相当する8社が何らかの限定正社員を活用していると回答している。

もう一方の「高度外国人材」は、「高度専門職」、「経営管理」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「法律・会計業務」などの就労目的の在留資格を有する外国人のことである。調査結果によれば、回答企業の6割強に当たる18社が「高度外国人材を雇用している」と回答した。「採用時に重視すること」としては「専門知識・技能があること」が11社で最も多くなっている。

なお、調査対象は、当機構の企業モニターである。調査の結果、28社から回答があった。

#### 1 限定正社員の活用状況

#### 3割の企業が限定正社員を活用

調査では、まず、企業モニターに対し、限定正社員の活用の有無について聞いた。全回答企業28社のうち、何らかの限定正社員を活用したのは約3割に相当する8社だった(図表1)。この8社の業種を見ると、【建設】(2社)、【電機】、【警備】、【道路貨物】、【印刷】、【鉄道】、【シルバー産業】となっている。

8社に対し、活用している限定正社員の種別を複数回答で聞いたところ、「勤務地限定正社員」が6社と最も多く、「職務限定正社員」(4社)、「所定労働時間限定正社員」(2社)で続いた。

#### 活用理由のトップは「社員のニーズに応えるため」

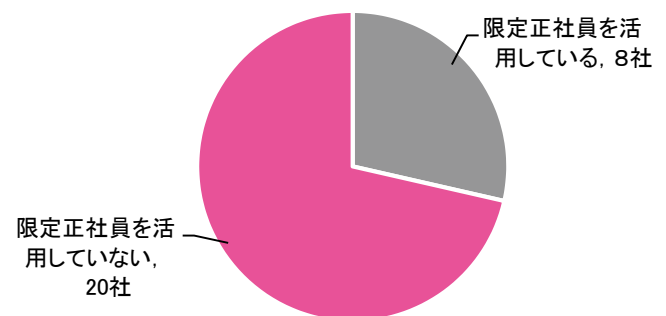
限定正社員を活用する理由を複数回答で聞いた結果では、「社員のニーズに応えるため」が5社でトップ。これに「専門的業務に対応するため」が3社、「無限定の正社員登用に向けた見極めをする

ため」、「無限定の正社員をより重要な業務に特化するため」がそれぞれ1社となった。「その他」と回答した企業に対し、その内容を聞いたところ、「地域の実態にあった労働条件を設定することで、地域の競争力を確保するため」、「社員自らがいきいきと働くことができる就業形態を選択することで、生産性の向上につなげるため」、「人材確保につなげるため」という記述が見られた。

「限定正社員をどのように採用しているか」については、「無限定の正社員と別枠で採用」と「非正規従業員として採用し、基準を満たす者を限定正社員に転換」がそれぞれ5社だった。「無限定の正社員と同じ枠で採用し、後に希望者を限定正社員に転換」(3社)がこれに続いた。

本調査では、無限定の正社員と限定正社員の処遇の違いについても聞いている。まず、限定正社員に適用される賃金制度については、「正社員とは異なる賃金表・テーブルを設定している」が4社と最も多く、「正社員と同じ賃金表・テーブルを適用」「正社員と同

図表1 限定正社員の活用の有無 (n=28)



じ賃金表・テーブルを適用しているが運用を変えている」「賃金表・テーブルはない」がそれぞれ1社ずつだった。「その他」として、「業務内容と地域の賃金水準などを考慮して個別に設定」とする回答もあった。

次に限定正社員が無限定の正社員への転換を経ずに昇進できる職位の上限を聞いた。「現場のリーダークラスまで」が3社で最も多く、「課長級まで」「主任係長級まで」が各2社でこれに続いた。「部長級以上」は1社だった。

一方、昇進の速度については、「無限定の正社員と同程度」が5社だったのに対し、「無限定の正社員よりやや遅い」が3社という結果だった。

正社員と同じ仕事に従事している限定正社員がどの程度いるか聞いた結果では、「大半が同じ仕事をしている」が5社、「一部が同じ仕事をしている」が3社だった。

### 8社中7社が無限定正社員と異なる育成方針

無限定の正社員と限定正社員の育成方針をそれぞれ聞いた結果では、無限定正社員では全ての企業が「長期的な視点から計画的に幅広い知識・技能を習得させる」と回答したのに対し、限定正社員では、「長期的な視点から計画的に特定の知識・技能を習得させる」が5社と最も多く、「業務の必要に応じてその都度知識・技能を習得させる」も2社あり、育成方針に違いがあることが明らかとなった。

最後に正社員間のコース転換制度の内容を複数回答で聞いた。「無限定の正社員から限定正社員への転換制度」、「限定正社員から無限定の正社員への転換制度」をともに設けている企業は3社。一方、「限定正社員から無限定の正社員への転換制度」のみを設けて

いる企業は3社だった。「無限定正社員から限定正社員への転換制度」のみの企業は0社だった。「コース転換制度は設けていない」とする企業も3社あった。

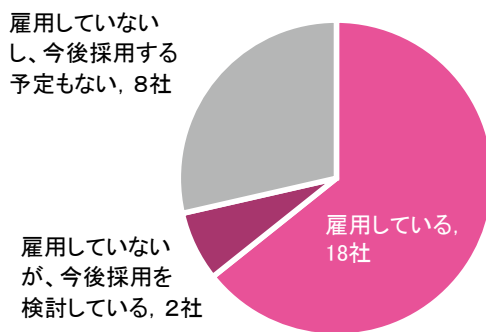
## 2 高度外国人材の活用状況

### モニターの6割強が高度外国人材を雇用

「高度外国人材」を雇用しているかどうかを聞いたところ、「雇用している」が18社と回答企業の6割強を占めた。「雇用していないが、今後採用を検討している」が2社、「雇用していないし、今後採用する予定もない」が8社という結果だった(図表2)。「雇用している」と回答した18社の業種を見ると、【建設】、【自動車販売】、【自動車】、【電機】(3社)、【非鉄金属】、【玩具等販売】、【製缶】、【警備】、【硝子】、【道路貨物】、【金型】、【石膏】、【印刷】、【鉄道】、【食品】、【電線】となっている。

「高度外国人材を雇用している」または「今後採用を検討している」と回答した企業に対し、その理由を複数回答で聞いたところ、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が17社と最も多く、「自社の人材の多様化政策の一環として」(9社)、「海外との取引に関する業務を行うため」(7社)がこれに続

図表2 高度外国人材の雇用状況 (n=28、単数回答)

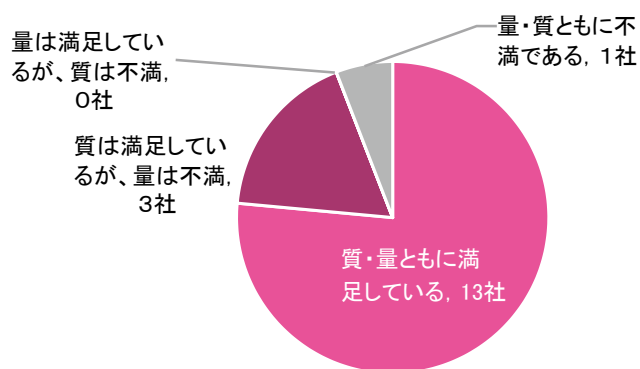


いた。

高度外国人材がどのような職種に従事しているか聞いた(複数回答)。「研究開発」が11社と最も多く、以下、「国際業務」(10社)、「営業販売」(6社)、「事務職(総務、人事・広報等)」 「事務職(法務・会計)」 「マーケティング・商品開発」 「役員・管理職」(各5社)の順で続いた。

高度外国人材の採用経路については、「日本人の新卒と同じ枠組みで採用」が12社と過半数を占め、これに「日本人と別に枠を設けて採用」「海外の大学から直接採用」がそれぞれ5社で続いた。

図表3 現在雇用している高度外国人材に対する評価 (n=18、単数回答)



採用時には「専門知識、技能を重視」する傾向

高度外国人材の採用時にどのようなことを重視しているかを複数回答で聞いたところ、「専門知識、技能があること」が11社で最も多く、これに「コミュニケーション能力が高いこと」「日本語能力があること」(各8社)、「職業意識・勤労意欲が高いこと」(各5社)が続いた。

現在雇用している高度外国人材をどのように評価しているか質・量の両面で聞いた。「質・量ともに満足している」が13社だったのに対し、「質は満足しているが、量は不満」が3社だった。「量・質ともに不満である」とする企

業も1社あった(図表3)。

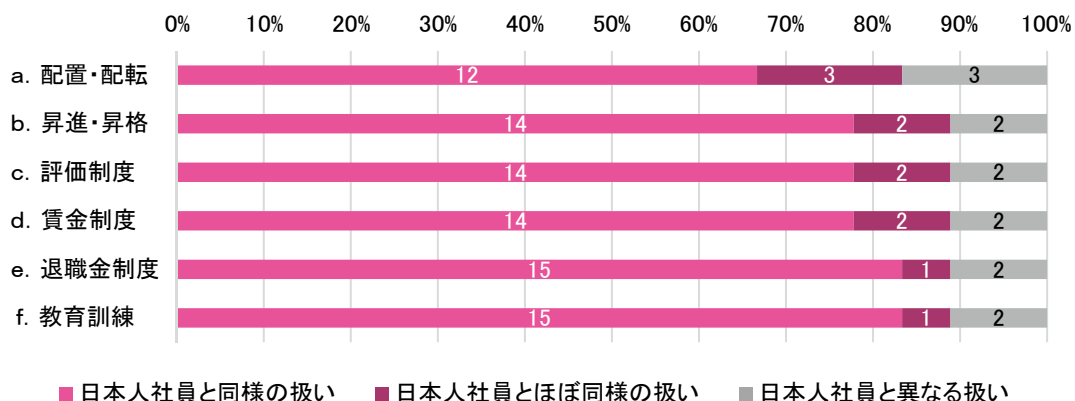
高度外国人材の定着、活躍のためにとっている方策(複数回答)としては、「外国人の特性や語学力を活かした配置・育成をする」が9社で、以下「学校で学んだ専門性を活かした配置・育成をする」「生活面も含めて相談できる体制を社内に整備する」(各5社)、「日本人社員の異文化への理解度を高める」「本人に対してキャリアコースや育成方針を明確にしている」(4社)と続いた。

現在、在籍している高度外国人材について、a. 配置・転換、b. 昇進・昇格、c. 評価制度、d. 賃金制度、e. 退職金制度、f. 教育訓練について、日本人社員との間でどの程度の違いが

あるか聞いた。いずれの制度についても「日本人社員と同様の扱い」とする回答が多かったが、a. 配置転換については、他の項目に比べて、「日本人社員とほぼ同様の扱い」と「日本人社員と異なる扱い」がわずかに多い結果となった(図表4)。

高度外国人材を活用するに当たっての行政への要望を自由記述で聞いたところ、「就業資格の取得が煩雑なため、手続きが間に合わず、入社が遅れたことがある。国内の大学を卒業して、新卒扱いとなる場合は手続きを簡素化して欲しい」、「現地で日本での就労を希望する人向けに日本語教育をサポートすることで、裾野を広げて欲しい」といった意見が見られた。(調査部)

図表4 日本人社員との処遇等の違い (n=18、単数回答、単位：社)



資料シリーズ No.195

「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果

個別企業労使を対象に、改正労働契約法の第18条や第20条等への対応につき、具体的な見直しの実施(検討)状況をたずねたインタビュー調査結果(12組合・7企業の計15事例)をまとめています。



A4判 105頁 2017年4月21日発行 ISBN978-4-538-87191-2 定価：1,600円＋税

◆お求めは書店、または当機構まで 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 電話：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 http://www.jil.go.jp

