

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一 労務 協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18  
TEL. (075) 864-3336  
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 外国人技能実習生への関心高まる 「職場の国際化」に前向き対応

先日、日本の大手酒造メーカーが、アメリカのウイスキー会社を買収するというニュースが流れていました。合併により、世界の蒸留酒（スピリッツ）市場で、第3位の巨大企業になるという話です。

海外市場への進出を見据えていたからでしょうか。それ以前にも、同社では平成26年度の新卒採用で、海外留学生の採用枠を増やすといった記事を見かけた記憶があります。ほかに、NEC、ソフトバンク、日産自動車等でも、外国人大卒者等を大量採用するという方針が報道されていました。

日本国内の需要が頭打ちという状況下、国外で新たな市場を開拓する

には、外国人の採用が早道という判断に基づくものでしょう。しかし、それ以外にも、「外国人留学生は、日本人学生に比べると、企業家精神に富む」といったプラス評価をする経営者も多いようです。留学生は日本語も学んでいますし、最近では「社内の公用語を英語とする」という企業の話も聞きます。言語は、それほど大きな障壁とはなりません。

こちらは、高度人材の話です。一方で、外国人技能実習生に対する関心も高まっています。最長3年間の実習期間終了後さらに2年間の延長が可能な仕組みの導入を求める声もあります。これを受け、法務省・厚生労働省でも検討を開始しています。

生労働省でも検討を開始しています。

大多数の外国人受入団体・企業は日本のすぐれた技術を海外に伝えたいと熱心に取り組んでおられます。ただ、残念なことに、ごく一部で最賃以下の賃金で働かせるケースなどが摘発されるため、技能実習制度に対するイメージは必ずしも良好ではありません。

しかし、円安・株高等を受け、経済は比較的好調に推移しています。新卒者をはじめとする高度人材、人材ビジネスを主体とする外国人（日系人等）労働者、技能実習生など、外国人労働力の需要も高まるでしょう。中小・零細レベルでも、「職場の国際化」をもう一步踏み込んで考えるべき時期が近づいているのかもしれないかもしれません。

2014

3

# パートの資格等級制

知って得する



## 賃金実務

パートの人数の少ない会社では、「時給制で、毎年気持ち程度の昇給あり」という仕組みでも、まあ何とかやっていけるでしょう。しかし、パート比率が高い会社では、パートの中から優秀者を選抜し、重要な役割（リーダー、班長クラス）を任せる必要が生じます。小売・飲食店・接客サービス業などが代表例でしょう。

正社員といわゆる単純パートの間に位置する人材スタッフ（賃金は相対的に安めだけれど、基本能力は高いグループ）を、どれだけ多数囲い込めるか否かで、会社の戦力に大きな差が生まれます。

資格制度を設けている会社でも、大多数は正社員のみが対象です。しかし、非正規社員の戦力化に伴い、専用の賃金・処遇管理体制を整備する必要が高まっています。独立した資格制度を導入するのではなく、正社員・パート双方を連結した「統合型資格等級制度」にチャレンジする企業もあります。

リーダー格と一般パートの時給に差をつけ、リーダー手当を支払う等の対応をするだけでは、「宝

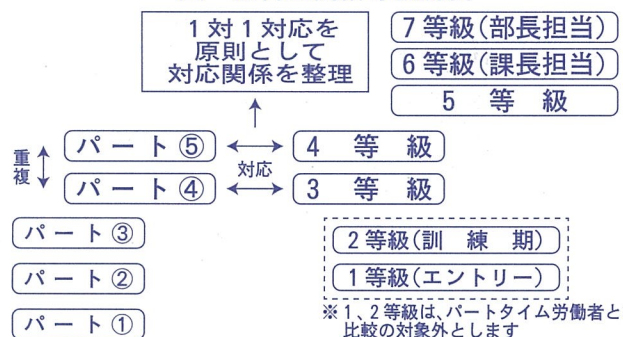
## 正社員の体系と統合 転換ルートも明確化を

の持ち腐れ」になるおそれがあります。能力のあるパートに対しては、思い切って高処遇を与える仕組みを整え、やる気を引き出す工夫が求められます。望ましいスタイルとしては、やはりパートについても資格の階段

正社員・パートを一体化した資格制度を、「統合型資格等級制度」と呼ぶこともあります。図の例を用いれば、パートの資格等級5等級の人は正社員の4等級と同

格という扱いです。上級パートについて「正社員転換制度」を設ければ、パートも自らのキャリア形成を真剣に考えるようになります。不安材料があるとすれば、上級パートが「私と同じ等級レベルの正社員と比べ、私の賃金が安い

図 統合型資格等級制度



はなぜですか」などと、不満を持ちかねない点です。パート労働法では、事業主に対し、「労働者から求めがあった場合、待遇の決定要素などについて説明する」義務を課しています(第13条)。責任(役割)の重さや職務転換・異動の有無などの違いに基づく差である点を、キチンと説明する準備をしておくのがベターでしょう。