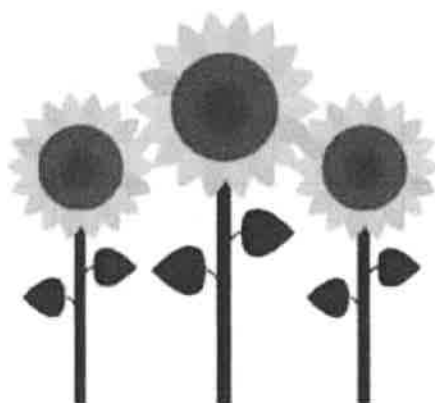


協会通信

VOL. 99
令和3年 7月号
(年6回発行)



一般社団法人 三重中小企業経営者協会

〒510-0001 四日市市八田1丁目13-17

☎TEL :059-334-7807 ☎FAX :059-331-0978

🌐ホームページ : <http://www.mie-keikyo.jp/> ✉E-MAIL : info@mie-keikyo.jp

【同一労働同一賃金の具体的な進め方ーパート2】

5月号に引き続き同一労働同一賃金の進め方について、解説していきます。

5月号で取り上げた職務（役割）評価について、職務分析を行い、評価項目を8項目に分類して表示しています。この項目はサービス業に対応した項目ですが、身体的に負荷のかかる業種であれば、当然のことながら、項目は身体的能力や身体的技能が評価項目に入ってくると考えられます。従って、評価項目を作成する場合は、それぞれの業種にあった項目を作成してください。ここでは、前回指定した項目に従って解説することといたします。

【職務評価の進め方】

ステップ1 評価項目の作成

ステップ2 パート労働者（Aさん）、有期雇用（Bさん）、正社員（Cさん）をそれぞれサンプリングし、各項目に基づいて職務の大きさを評価します。

項目	ウエイト	Aさん		Bさん		Cさん	
		評価	ポイント	評価	ポイント	評価	ポイント
人材代替性	1	2	2	2	2	2	2
革新性	1	1	1	1	1	2	2
専門性	2	2	4	3	6	2	4
裁量性	1	1	1	1	1	2	2
対人関係の複雑さ (部門外/社外)	2	2	4	2	4	2	4
対人関係の複雑さ (部門内)	1	3	3	3	3	3	3
問題解決の困難度	2	1	2	2	4	2	4
経営への影響度	1	1	1	1	1	1	1
計			18		22		22

- ・ウエイト＝職種によりどこにウエイトを置くかは異なる
- ・ポイント＝ウエイト×評価
- ・評価＝5段階

評価判断基準

評価項目	評価	判断基準
人材代替性	5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事
	4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事
	3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事
	2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事
	1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事
革新性	5	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
	4	現在の手法を参考程度にしなが、異なるものが求められる仕事
	3	現在の手法をある程度活用できる仕事
	2	現在の手法をほぼそのまま活用できる仕事
	1	現在の手法をそのまま活用できる仕事
専門性	5	担当分野において高い専門性が必要とされ、且つその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
	4	担当分野において高い専門性が必要とされ、且つその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
	3	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
	2	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
	1	それほど専門性が必要とされない仕事
裁量性	5	自由裁量を行使した結果が、企業全体に影響を与える仕事
	4	自由裁量を行使した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事
	3	自由裁量を行使した結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事
	2	自由裁量を行使した結果が、本人のみに影響を与える仕事
	1	原則として自由裁量のない仕事
対人関係の複雑さ (部門外／社外)	5	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
	4	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事
	3	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事
	2	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事
	1	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事
対人関係の複雑さ (部門内)	5	部門内との調整作業が非常に多い仕事
	4	部門内との調整作業が多い仕事
	3	部門内との調整作業がやや多い仕事
	2	部門内との調整作業が少ない仕事
	1	部門内との調整作業がない仕事
問題解決の困難度	5	最初から新しい方法を用いなければ解決できない仕事
	4	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決できない仕事
	3	既存の方法を大きくアレンジすることで解決できる仕事
	2	既存の方法を少しだけアレンジすることで解決できる仕事
	1	既存の方法で解決できることが多い仕事

