

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第21回 職務分析・職務評価

はじめに

第20回では、「同一労働同一賃金」に関する人事制度について解説いたしました。今回は、「職務分析・職務評価」について解説します。

1. “同一労働同一賃金”と「職務分析・職務評価」

「職務分析・職務評価」と聞いて、「難しいもの」「よく分からない」と思われている方は多いと思います。ですが、手順を踏んで実施していくと、自ずと答えに導かれていきます。

正社員、パートタイム・有期雇用労働者の「基本給」においての不合理的な待遇差を解消するための点検ツールが「職務分析・職務評価」です。均等・均衡待遇の確認と、確認結果を踏まえた制度設計を行うための有効な手段となり得るのです。

2. 「職務分析・職務評価」とは？

職務分析とは、職務に関する情報を収集・整理し、職務内容を明確にすること（仕事の内容や範囲、責任の程度）。職務評価とは、社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定する手法です。

職務評価の手法としていくつかの方法があります。厚生労働省の改定版コンサルティングマニュアルにおいては、要素別点数法という手法を用いています。要素別点数法は、要素ごとに評価する方法で、評価結果をポイントの違いで表すのが特徴です。要素別にレベルに応じたポイントをつけ、その総計ポイントで職務の大きさを評価します。

3. どんな企業が「職務分析・職務評価」をするのか

皆さまの会社において、こんな課題はありませんか。

- ・人が全く集まらないので、賃金を見直したい
- ・賃金制度を見直したいが、どうしたらいいのか
- ・パートタイマーから賃金について説明を求め

られた

- ・パートタイマーや契約社員の昇給はどうしたらいいか
 - ・もっと仕事のレベル上げてほしい
- 従業員の課題は主に賃金や職務に関することが多いです。正社員との賃金水準の差、パートタイム・有期雇用労働者の待遇に対する納得性を高め、それぞれの意欲や能力を十分に発揮し、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる、公正な待遇に向けた企業活動を進めたい企業には、ぜひ取り組んでいただきたいです。

また、この職務分析・職務評価は大企業だけではありません。中小企業でも対応は可能です。ただし、正社員やパートタイム・有期雇用労働者を雇用しており、比較対象者が混在しているところが対象になります。

4. 企業にとって職務分析・職務評価の活用のメリットは？

- ・正社員、パートタイム・有期雇用労働者との間の基本給の待遇差について、自社の現状を把握することができます。
- ・賃金制度設計を行う（見直しをする）にあたって、自社のどこが課題か明確になります。
- ・職務の分析を行うことにより、誰がどんな職務レベルか明確になり、これからの人材活用の方法、人材戦略を考えることができます。
- ・自社の制度見直しに役立ちます。

おわりに

この「職務分析・職務評価」の手法を活用することにより、等級制度や賃金制度の見直し、人材活用の見直しを考えている企業の一助になるのではないかと思います。また、従業員が働きがいの持てる会社づくりを行うために、公正な待遇を確保し、それを明確にすることで、採用や定着につながっていくはずですよ。

今回は検診結果の見方と活かし方について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL : 079-227-5537 ホームページ : <https://himeji-mirai.com>