

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

<職務評価の取組事例>

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）とは、すべて又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、2%以上増額改定し、改定した賃金規定等を運用した場合に助成するものです。**さらに、職務評価を実施し、その結果を踏まえて賃金規定等を増額改定した場合には助成額の加算があります。**

今回、本助成金を活用して、職務評価を取り入れた事業主さんの取組事例をご紹介します。

長州物産 株式会社



山口労働局で**初めて**職務評価加算の支給を行いました！



| | |
|--------|-------------------------------------|
| 所在地 | 山口県山口市 |
| 主な事業内容 | 観光客への食事等の提供、郷土名産品の販売 |
| 社員数 | 正社員12名、準社員4名、パート27名 (2019年10月時点) |

1. 取組のきっかけ

- ◆ 当事業所で一番人数が多く、貢献度の高い接客業務をメインで担うパートタイマーについて、従来からパートタイマーの賃金を3等級で区分していたが、明確な評価基準がなかった。しかしながら、社会保険労務士（顧問）の助言を受けて、**人材の確保及び人材の流出予防の観点から、各労働者の職務内容や能力に応じた評価を適正に行う必要があった。**
- ◆ また、2021年度から施行される中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）の適用を見据え、まずはパートタイマーの職務評価を行うこととした。

2. 取組のポイント

- ◆ パートタイマーの賃金テーブルを作成するに当たっては、パートタイマーだけではなく、正社員・準社員に対しても事前に職務評価を行い、その結果も踏まえて、職務評価ポイントを賃金テーブルに反映させ、昇給を実施した。

3. 職務評価実施の概要

(1) 実施した職務評価に関する基本情報

| | |
|------|--|
| 目的 | パートタイマーの昇給を適正に行うため |
| 評価者 | 代表取締役、店長 |
| 被評価者 | 正社員、準社員、パートタイマー (賃金テーブルに反映させたのはパートタイマーのみ) |
| 実施方法 | 要素別点数法（裏面参照） |



(2) 職務評価の活用

| 評価項目 | 定義 | ウェイト ① | スケール | 評価② | ポイント ①×② |
|-------------------|---------------------------------|-----------|---|-----|-------------|
| ①人材代替性 | 採用や配置転換によって代わりの人材を探すほどの程度困難な仕事か | | 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 | | |
| ②革新性 | 現在の手法とどの程度異なる新しい手法が求められる仕事か | | 5 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ら、異なるものが求められる仕事 | | |
| | | | 3 現在の手法とある程度活用出来る仕事 | | |
| | | | 2 現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事 | | |
| | | | 1 現在の手法をそのまま活用出来る仕事 | | |
| ③専門性 | 仕事を進める上で特殊なスキルや技能がどの程度必要な仕事か | | 5 担当分野において高い専門性が必要とされ、か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、か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 | | |
| ④裁量性 | 自由裁量を使用した結果の影響度がどの程度ある仕事か | | 5 自由裁量を使用した結果が、企業全体に影響を与える仕事 | | |
| | | | 4 自由裁量を使用した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事 | | |
| | | | 3 自由裁量を使用した結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事 | | |
| | | | 2 自由裁量を使用した結果が、本人のみに影響を与える仕事 | | |
| | | | 1 自由裁量のない仕事 | | |
| ⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外) | 部門外・社外との交渉・折衝業務がどの程度あるか | | 5 原則として自由裁量のない仕事 | | |
| | | | 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 | | |
| ⑥対人関係の複雑さ(部門内) | 部門内での調整業務がどの程度あるか | | 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 | | |
| ⑦問題解決の困難度 | 問題を解決するのにどの程度の困難を伴う仕事か | | 5 最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事 | | |
| | | | 4 既存の方法を参考にしたついで、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事 | | |
| | | | 3 既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ることが多い仕事 | | |
| | | | 2 既存の方法を少しアレンジすることで解決出来ることが多い仕事 | | |
| | | | 1 既存の方法で解決出来ることが多い仕事 | | |
| ⑧経営への影響度 | 会社全体への業績にどの程度影響する仕事か | | 5 経営への影響度が非常に大きな仕事 | | |
| | | | 4 経営への影響度が大きな仕事 | | |
| | | | 3 経営への影響度がやや大きな仕事 | | |
| | | | 2 経営への影響度が軽微な仕事 | | |
| | | | 1 経営への影響度が非常に軽微な仕事 | | |
| | | | 合計 | | |

※ ポータルサイトを活用

対象労働者全員のポイントを算出
職務評価結果を踏まえ賃金規定を改定



- ☑ 職務評価の導入後、全パートタイマーに対して、職務評価を行い、その結果、対象労働者9名に対して3%～5%の昇給を実施した。
- ☑ 40点満点で20点以上の評価の場合、正社員又は準社員並の能力があると判断し、正社員化につながることも見込んでいる。

| 職務評価ポイント | パート等級 (格付け) | 時給 |
|------------|-------------|------|
| ポイント16～19点 | パート3等級 | 〇〇〇円 |
| ポイント12～15点 | パート2等級 | 〇〇〇円 |
| ポイント11点以下 | パート1等級 | 〇〇〇円 |

4. 取組後の効果

- ◆ 労働者のメリットとして、適正に評価されることで賃金に対する納得感が高まった。また、昇給に結びつくことから、モチベーションが上がり、生産性が向上した。
- ◆ 事業所のメリットとして、各労働者の評価項目ごとのポイントにより、職務評価が適正に行えるようになったことから、能力に応じた個別指示を出しやすくなった。

5. 今後の課題・方針

- ◆ 2021年4月から中小企業も施行対象となる「同一労働同一賃金」に向けて、すべての職種に対して賃金テーブルの共通化を検討している。賃金テーブルの共通化の導入にあたっては、正社員と非正規雇用労働者との業務内容や責任度合いが異なるため、どこまで共通化できるかが課題であり、社会保険労務士（顧問）と相談しながら取り組んでいきたい。
- ◆ 人材の確保が困難な中で、パートタイマー個々の働き方に応じた賃金、各個人の希望に合わせた「多様な働き方の実現」が人材の確保に有効であると考えている。現在も、現場から寄せられる改善要望などに適宜対応をしており、引き続き、より効果的な取組を目指して検討を行っている。

「職務分析・職務表導入支援サイト」をご活用ください

- 厚生労働省では、パートタイム・有期雇用労働者に関する情報をポータルサイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/estimation/>) で情報提供しています。
- サイト内のITツール「職務（役割）評価ツール」を活用すると、職務評価を簡単に実施できます。

—お問い合わせ先—

山口労働局 職業安定部 職業対策課 (TEL083-995-0383)

011108作成