

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」の施行が、大企業は2020年4月、中小企業は21年4月に迫っている。この法律は「通常の労働者」と「短時間労働者や有期雇用労働者」との間の不合理な待遇差については正

職務評価と職務給

を求めものだ。企業がこのパートタイム・有期雇用労働法に適切に対応することで、政府が目指している「同一労働・同一賃金」を実現するのが狙いだ。その対応策の一つとして企業から注目を集めているのが「職務評価」および「職務給」である。職務評価とは職務に必要な専門知識の深さや、その職務の経営への影響の大きさの程度といった視点で、労働者が担う職務価値の高低を測る

HR Human Resources マネジメントを考える



立命館大経営学部卒業後、三菱UFJリサーチ&コンサルティング入社。現在は企業の人材マネジメント改革に関するコンサルティングに従事する。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング シニアコンサルタント

沢村 啓介氏

ことを示す。

職務給とは、職務評価によって明らかになった職務価値の高低に基づいた給与項目のことである。職務評価に基づいた給与項目のことで、優秀な人材に対して高

関係なく、高価値で高難易度の職務を担う優秀な人材には高待遇を提示する

「同一職務・同一職務給」を実現できる。現状が年功的、属人的、不合理なまでに正社員優位の賃金制度であったとしても、この仕組みを採用すれば、職務と賃金を職務給によってヒモづくことになる。つまり

正社員が非正規社員に求める同一労働・同一賃

関係なく、高価値で高難易度の職務を担う優秀な人材には高待遇を提示する

「同一職務・同一職務給」を実現できる。現状が年功的、属人的、不合理なまでに正社員優位の賃金制度であったとしても、この仕組みを採用すれば、職務と賃金を職務給によってヒモづくことになる。つまり

正社員が非正規社員に求める同一労働・同一賃

関係なく、高価値で高難易度の職務を担う優秀な人材には高待遇を提示する

道に賃金・労働同一

金は、イコールではない点である。だが現実には、職務評価にあたって自社に合わせた評価項目や評価基準のレンジは不可欠であり、そのレンジにはノ

「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」に照らし、不合理な待遇差を設けてはならないとする。職務評価に基づく職務給は、このうち職務の内容に該当する部分、つまり一要素への対応にすぎないわけだ。

職務評価は、評価のための期間やノウハウを要するということも忘れてはならない。具体的には、職場における職務の実態把握のため、インタビューなどの調査が必要であり、これには準備も含めて期間を要する。

厚生労働省が「職務分析・職務評価導入支援ガイド」を立ち上げるなど、参考となる情報や職務評価のひな型は入手しやすくなっている。必要がある。

だが現実には、職務評価にあたって自社に合わせた評価項目や評価基準のレンジは不可欠であり、そのレンジにはノ

「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」に照らし、不合理な待遇差を設けてはならないとする。職務評価に基づく職務給は、このうち職務の内容に該当する部分、つまり一要素への対応にすぎないわけだ。

職務評価は、評価のための期間やノウハウを要するということも忘れてはならない。具体的には、職場における職務の実態把握のため、インタビューなどの調査が必要であり、これには準備も含めて期間を要する。

厚生労働省が「職務分析・職務評価導入支援ガイド」を立ち上げるなど、参考となる情報や職務評価のひな型は入手しやすくなっている。必要がある。

だが現実には、職務評価にあたって自社に合わせた評価項目や評価基準のレンジは不可欠であり、そのレンジにはノ

「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」に照らし、不合理な待遇差を設けてはならないとする。職務評価に基づく職務給は、このうち職務の内容に該当する部分、つまり一要素への対応にすぎないわけだ。

職務評価は、評価のための期間やノウハウを要するということも忘れてはならない。具体的には、職場における職務の実態把握のため、インタビューなどの調査が必要であり、これには準備も含めて期間を要する。

厚生労働省が「職務分析・職務評価導入支援ガイド」を立ち上げるなど、参考となる情報や職務評価のひな型は入手しやすくなっている。必要がある。

だが現実には、職務評価にあたって自社に合わせた評価項目や評価基準のレンジは不可欠であり、そのレンジにはノ

「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」に照らし、不合理な待遇差を設けてはならないとする。職務評価に基づく職務給は、このうち職務の内容に該当する部分、つまり一要素への対応にすぎないわけだ。

職務評価は、評価のための期間やノウハウを要するということも忘れてはならない。具体的には、職場における職務の実態把握のため、インタビューなどの調査が必要であり、これには準備も含めて期間を要する。

厚生労働省が「職務分析・職務評価導入支援ガイド」を立ち上げるなど、参考となる情報や職務評価のひな型は入手しやすくなっている。必要がある。

だが現実には、職務評価にあたって自社に合わせた評価項目や評価基準のレンジは不可欠であり、そのレンジにはノ

「職務の内容・配置の変更の範囲」「その他の事情」に照らし、不合理な待遇差を設けてはならないとする。職務評価に基づく職務給は、このうち職務の内容に該当する部分、つまり一要素への対応にすぎないわけだ。

職務評価は、評価のための期間やノウハウを要するということも忘れてはならない。具体的には、職場における職務の実態把握のため、インタビューなどの調査が必要であり、これには準備も含めて期間を要する。