

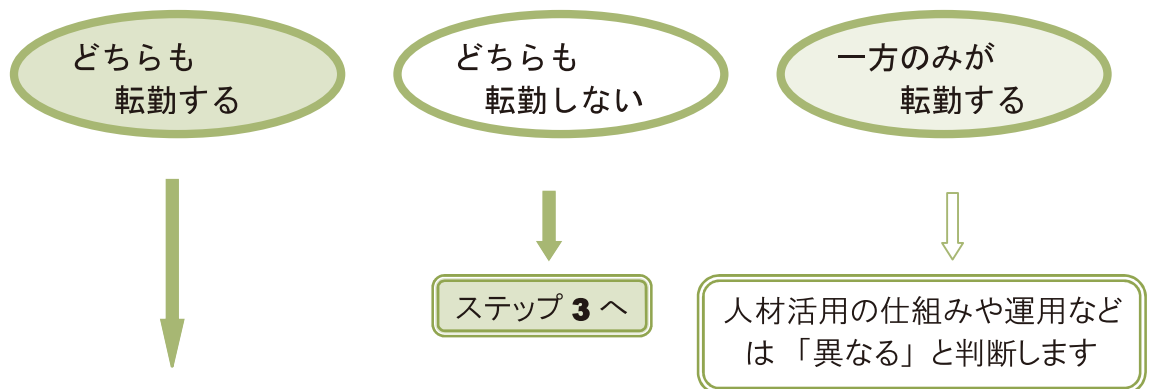
## イ 「人材活用の仕組みや運用など」の比較方法

パートタイム労働者の**人材活用の仕組みや運用など**が通常の労働者と同じかどうかの判断は、次のステップにそって判断してください。比較の際は、制度の有無にかかわらず実態をみて判断してください。

### ① 転勤について

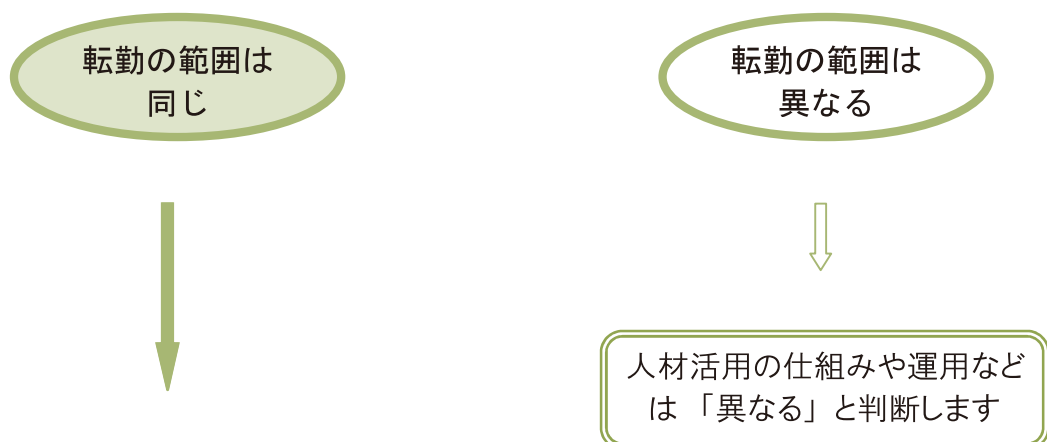
#### ステップ1

パートタイム労働者と通常の労働者の転勤の**有無**を比較してください。  
比較の際は、実際に転勤したかどうか、だけではなく、将来にわたって転勤をする見込みがあるかどうか、について、事業所の就業規則や慣行などをもとに判断してください。



#### ステップ2

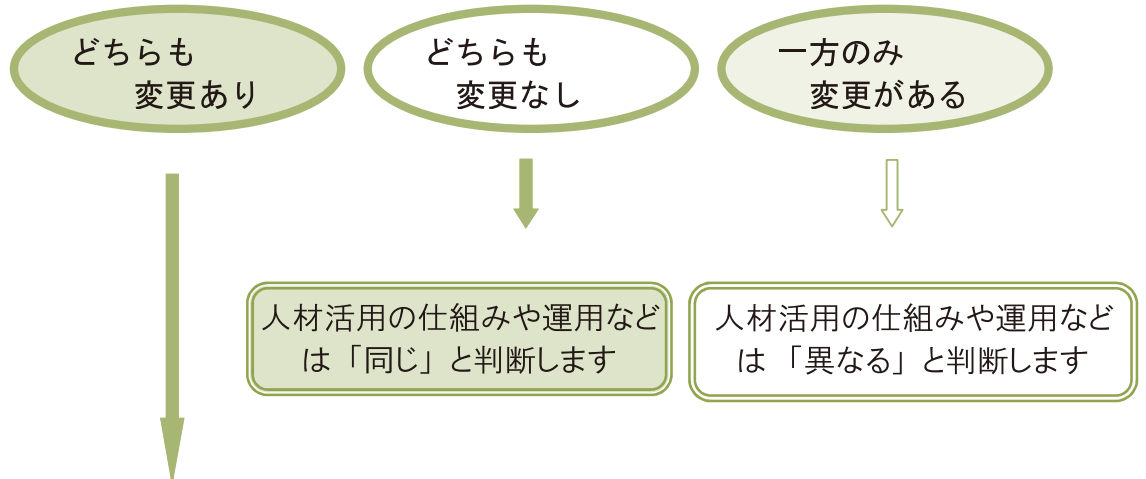
転勤の**範囲**（全国転勤、エリア限定の転勤など）を比較してください。



## ② 「職務の内容の変更」と「配置の変更」について

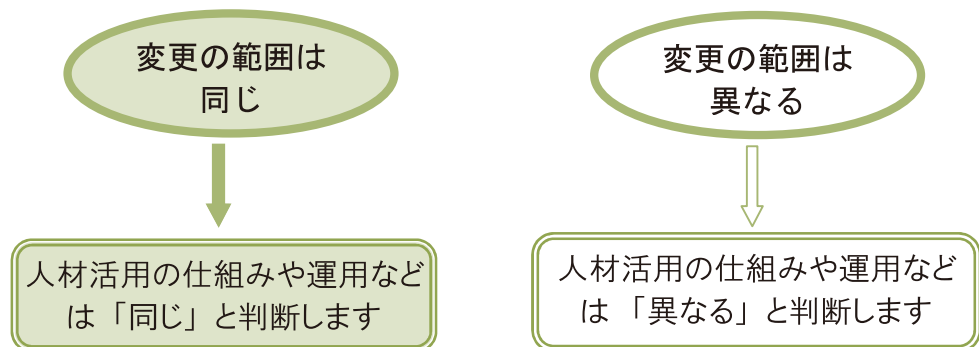
### ステップ3

「職務の内容の変更」と「配置の変更」の **有無** を比較してください。  
人事異動による配置替えや昇進などによる職務内容や配置の変更はありますか。



### ステップ4

「職務の内容の変更」と「配置の変更」の **範囲** を比較してください。  
経験する部署の範囲や昇進の範囲について比較してください。なお、比較の際は、単に異動可能性のある部署の数が異なるといった形式的な判断ではなく、業務の性質などからみた実質的な判断をしてください。



### 人材活用の仕組みや運用などが異なる場合

#### <事例 E>

あるスーパーマーケットでは、雇用形態にかかわらず、有能な人材を副店長に登用していますが、副店長は2～3年ごとに店舗を異動させる仕組みになっていますので、副店長になると、通常の労働者、パートタイム労働者にも転勤があります。

しかしながら、通常の労働者の副店長は、全国的に転居を伴う異動をさせる一方、パートタイム労働者の副店長には、転居を伴うことなく、自宅から通える範囲での異動しかさせないことにしています。

このような場合、転勤の範囲が異なり、人材活用の仕組みが異なると考えられます。

#### <事例 F>

あるシステム開発会社では、事業所が1つ存在するのみですので、転勤はありません。この会社で働くプログラマーは専門職と位置づけられ、開発部に所属し、通常の労働者のプログラマーもパートタイム労働者のプログラマーも人事異動はありませんので、配置の変更がない、という観点から同じ取扱いになっています。

しかしながら、人材活用の方針として、通常の労働者のプログラマーは担当するシステムの分野を定期的に変更させたり、社内横断的なプロジェクトチームに参加させたりして、様々な業務の経験を積ませ、育成することにはしていますが、パートタイム労働者には、通常の労働者と同様の取扱いは行っていません。

このような場合、雇用されている期間に経験する職務の範囲が通常の労働者の方が広く、人材活用の仕組みや運用などが異なると考えられます。

### 人材活用の仕組みや運用などが同じ場合

#### <事例 G>

ある電機メーカー工場で、溶接・組立・修理を行う現場の作業員は、通常の労働者もパートタイム労働者も、生産体制の変化に伴って配置されるラインが変わる異動はありますが、他の工場への異動は実態としてありません。

このような場合、転勤はどちらにもない、ということで転勤の取扱いは同じ、配置の変更の取扱いも同じと言えます。

また、両者が雇用されている期間において、責任や権限の変化についてみると、通常の労働者もパートタイム労働者も同じように能力がある作業員については、ラインの責任者として部下の指導などを行わせることとしています。

このような場合、人材活用の仕組みや運用などの実態が同じと考えられます。