

(比較例2) 小売店舗販売職の比較例

＊販売職のパート社員Cさんと正社員Dさんの業務の内容が、
実質的に同じと判断された例です。

パート社員 (Cさん)				比較	正社員 (Dさん)				
職種	小売店舗販売職					小売店舗販売職			
業務の内容	業務概要		取り扱う対象・範囲			業務概要		取り扱う対象・範囲	
	主な業務	接客・レジ打ち	婦人服売場		実質的に同じ	接客・レジ打ち	紳士服売場		
		品だし・陳列	婦人服売場			品だし・陳列	紳士服売場		
		商品発注	婦人服売場			商品発注	紳士服売場		
	必要な知識や技能の水準	数ヶ月の実務経験を積んで身につくレベル				数ヶ月の実務経験を積んで身につくレベル			

パート社員Cさんと正社員Dさんの「主な業務」は「取り扱う対象・範囲」に違いがあり、一見異なるように見えます。このような場合、一見異なる業務であっても、**業務に必要な知識や技能の水準などの観点から、業務の性質や範囲が実質的に同じかどうかを比較**してください。

＊「業務の内容」が「実質的に同じ」と判断されたら、「責任の程度」が著しく異ならないかどうかを判断します。

責任の程度	権限	部下の有無	無	<	有
		権限の範囲	確認・承認・決裁できる事項はない	=	確認・承認・決裁できる事項はない
	役割の範囲		助言や指導は特に求められない	<	業務遂行上のアドバイスを提供したり、相談に乗ったりする
	トラブル発生時や緊急時の対応		上位者に問題発生を報告することは求められるが、自分で対応するところまでは求められない	<	上位者の指示を受けて、自分で対応することが求められる
	成果への期待の程度		ノルマ等の業績目標はなく、決められた通りにミスなく業務を遂行することだけが期待されている	<	ノルマ等の業績目標があり、その達成度が評価される

職務比較表
の完成

職務の内容は異なる

(比較例3) 製造業オペレーター職の比較例

＊製造工場でオペレーター職のパート社員Eさんと正社員Fさんの業務の内容が、実質的に異なると判断された例です。

パート社員 (Eさん)			比較	正社員 (Fさん)			
職種	製造業オペレーター職				製造業オペレーター職		
業務の内容	業務概要		取り扱う対象・範囲		業務概要		取り扱う対象・範囲
	主な業務	機器の操作	簡単な機器	異なる	機器の操作	複雑な機器	
		改善提案	担当ライン		改善提案	担当ライン	
		測定用サンプルの収集	担当ライン		操業計画の立案・調整	担当ライン	
		設備保全	担当ライン		部下育成	担当ライン	
					製造管理システムへの入力	担当ライン	
	必要な知識や技能の水準	数ヶ月の実務経験を積んで身につくレベル				実務経験だけでなく、専門的な知識（簿記やIT知識等）が求められるレベル	

パート社員Eさんと正社員Fさんの「主な業務」は「異なる」と判断されます。

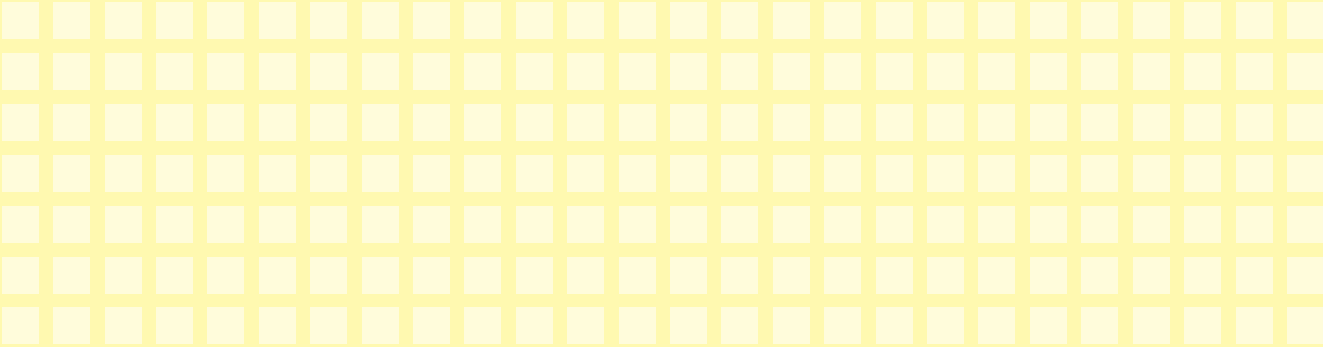
＊「業務の内容」が実質的に「異なる」場合、「責任の程度」について、比較しなくてもかまいません。

責任の程度	権限	部下の有無			
		権限の範囲			
	役割の範囲				
	トラブル発生時や緊急時の対応				
	成果への期待の程度				

職務比較表
の完成

職務の内容は異なる





第3章

職務分析・職務評価の導入事例

■ 事例