

「職務の内容」及び「人材活用の仕組み・運用など」の同一性の判断

事業所において通常の労働者の働き方がさまざまである場合は、まずはパートタイム労働者に最も近い者と比較して均衡を図ることとなります。

ア 「職務の内容」の比較方法

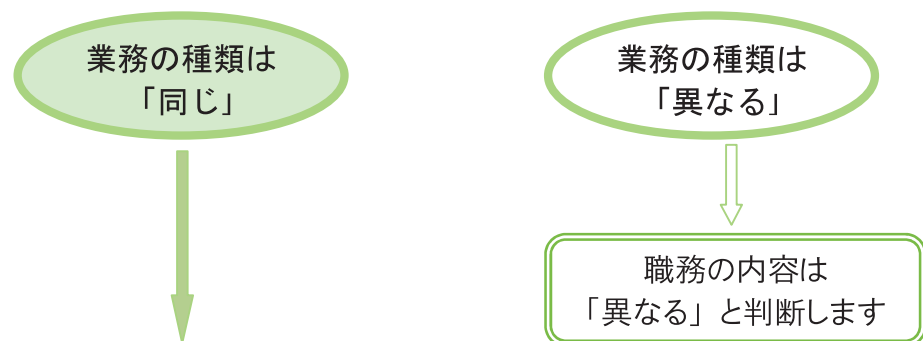
パートタイム労働者の **職務の内容（①業務の内容と②業務に伴う責任の程度）** が通常の労働者と同じかどうかの判断は、次のステップに沿って判断してください。

① 業務の内容の判断

ステップ1 まず、**業務の内容が実質的に同じかどうか**を判断します。

※ ここでの比較は、「実質的」に同じかどうかを判断するものであり、個々の作業が異なるからといって直ちに業務の内容が異なるとはならないので注意が必要です。

パートタイム労働者と通常の労働者の **業務の種類（職種）** を比較してください。例えば、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工など従事する業務の種類が同じかどうかを判断してください。



ステップ2 従事している業務について、業務分担表などで、個々の業務に分割し、整理してみてください。パートタイム労働者、通常の労働者はどのような個々の業務に従事していますか？

<イメージ図>

パートタイム労働者が従事する業務 通常の労働者が従事する業務



細分化した個々の業務

ステップ3

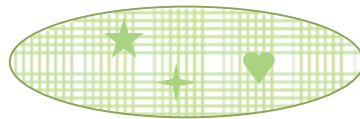
細分化した個々の業務のうち、「**中核的業務**」を抽出し、パートタイム労働者と通常の労働者とで比較してください。

「**中核的業務**」とは……

- ・その労働者に与えられた職務に不可欠な業務
- ・業務の成果が事業所の業績や評価に大きな影響を与える業務
- ・労働者の職務全体に占める時間、頻度において、割合が大きい業務

ケース1

抽出した中核的業務が同じ場合

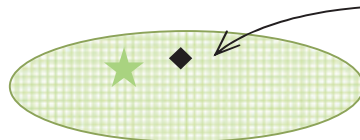


業務の内容は実質的に同じと判断されます

ステップ4 へ

ケース2

抽出した中核的業務が一見異なる場合



一見異なる業務(◆と⊕)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。

実質的に「同じ」場合

実質的に「異なる」場合

業務の内容は実質的に同じと判断されます

職務の内容は「異なる」と判断します

ステップ4 へ

② 業務に伴う責任の程度の判断

ステップ4

次に**業務に伴う責任の程度が著しく異なるかどうか**を判断します。

責任の程度 が著しく異なるかどうかの判断に当たっては、

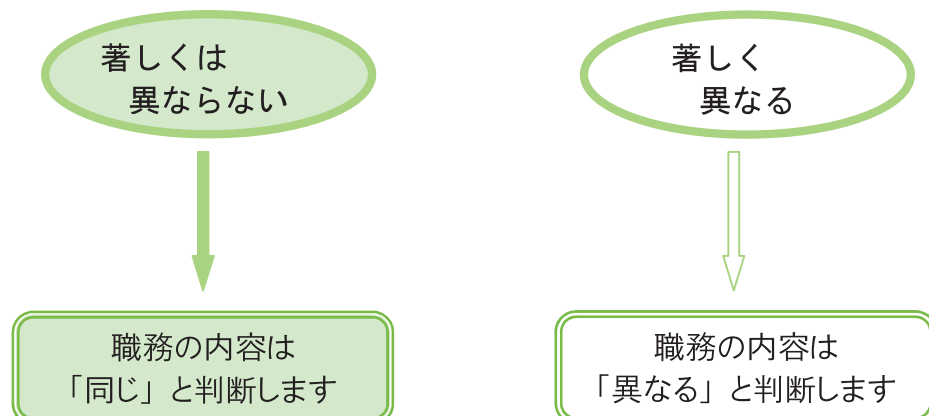
- ・与えられている権限の範囲
(単独で契約の締結が可能な金額の範囲、管理する部下の人数、決裁権限の範囲など)
- ・業務の成果について求められている役割
- ・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度
- ・ノルマなどの成果への期待度

などを総合的に比較してください。

このとき、例えば管理する部下の人数が1人でも違えば、責任の程度が異なる、といった判断をするのではなく、責任の程度の差が「著しい」と言えるものであるかどうかをみてください。また、役職名など外見的なものだけで判断するのではなく、実態をみて判断してください。

なお、所定外労働の有無や頻度自体が責任の程度を表すものではありませんが、所定労働時間内の業務に伴う責任が重い場合は、その責任を果たすために所定労働時間外の労働が生じることがあります。このような場合には、上記の事項の補助的指標として、所定外労働の有無や頻度についても考慮してください。

責任の程度が…



職種は同じでも中核的業務が異なり、職務が異なる場合

<事例 A>

ある衣料品販売店の販売員A(パートタイム労働者)と販売員B(通常の労働者)では、販売職ということで職種は同じで、レジや接客などの業務は同じように行っていますが、品出しや商品の陳列の業務がパートタイム労働者だけの業務として位置づけられており、これらの業務がAの担当業務の3分の2を占めています。

一方、シフト管理や売場(レイアウト)作り、クレーム処理はBだけに任されており、特に売場作りやクレーム処理は店舗の営業成績を左右する重要な仕事です。

このような場合、AとBの中核的業務を比較すると、Aの中核的業務である品出し、陳列業務とBの中核的業務であるシフト管理、売場作り、クレーム処理の業務を比較すると明らかに異なる業務であると判断され、AとBでは職務の内容が異なると考えられます。

業務内容は同じでも、責任の程度が異なり、職務が異なる場合

<事例 B>

ある運送会社のドライバーA(パートタイム労働者)とドライバーB(通常の労働者)とでは、ドライバーということで職種は同じで、AとBの配達品目や配達地域も同一なので業務内容は同一です。

しかしながら、Bには、通常のシフトに加え、繁忙時や急な欠勤者が出た場合の対応をすることが求められ、実際月末になると残業をすることも多く、業務に伴う責任の程度がBの方が重く、職務の内容は異なると考えられます。

職務が同じ場合

<事例 C>

ある大型スーパーの婦人服売場の売場長A(パートタイム労働者)と紳士服売場の売場長B(通常の労働者)とでは、販売職ということで職種は同じです。

業務の内容をみると、扱う商品に違いはありますが必要な知識の水準などに大きな違いはありませんし、在庫管理、部下の指導など業務の内容、そして、業務に伴う責任の程度においても、AとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。

<事例 D>

ある自動車部品の組立工場の組立ラインの作業員A(パートタイム労働者)と作業員B(通常の労働者)とでは、自動車部品組立工ということで職種は同じです。

業務の内容をみると、AもBも同じラインで同じ作業に従事しており、業務の内容は実質的に同じと言えます。また、両者はトラブル発生時に同様に対処することを求められていますし、品質管理サークル活動への参加も同様に求められていますので、業務に伴う責任の程度もAとBに違いはなく、職務の内容は同じと考えられます。