

小売業の正社員とパートタイマーの 仕事の比較

同一価値労働同一賃金原則にのった
職務分析・職務評価調査の結果より

2016年3月14日
跡見学園女子大学
禿(かむろ) あや美

調査の概要 (詳しくは森・浅倉編(2010)89-168ページ)

- 7部門(鮮魚、精肉、青果、惣菜、デイリー、ドライ、チェック)の「正社員」、「役付パート」、「一般パート」を対象に調査。
- 「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」の4つの側面から職務の価値を点数表示する「得点要素法(要素別点数法)」
- 調査:小売業3社の労使双方の協力の下で
 - ①インタビュー調査(職務分析)
 - ②意識調査(2007年10.11月に実施、回収数773票。うち、正社員(277)、役付パート(88)、一般パート(408))
 - ③職務評価調査(2008年5、6月に実施、回収数905票(58.8%)正社員(127)、役付パート(188)、一般パート(590))
 - ④その他(事前調査、事後調査)

職務のリスト

職務項目	鮮魚・水産	精肉・畜産	青果・農産	惣菜	デイリー	ドライ	チェッカー・カウンター
1 加工	●	●					
2 調理				●			
3 加工・パッキング・値付け			●				
4 盛付・パッキング・値付け	●	●		●			
5 発注管理・荷受・検品・保管	●	●	●	●	●	●	
6 備品等の安全・衛生管理、清掃	●	●	●	●	●	●	
7 挨拶・対応・販売促進、苦情対応	●	●	●	●	●	●	●
8 棚割表作成・修正	●	●	●	●	●	●	
9 陳列作業、鮮度管理・売り切り作業	●	●	●	●	●	●	
10 棚卸	●	●	●	●	●	●	
11 試食品の調理・管理					●	●	
12 レジ機稼働準備、金銭授受、稼働中の金銭管理							●
13 レジ清算と「レジ誤差」対処							●
14 カウンター業務							●
15 シフト管理							●
16 予算・売場・稼働計画の作成	●	●	●	●	●	●	
17 計画達成の振り返り	●	●	●	●	●	●	
18 パートの採用・部下の教育・勤務管理	●	●	●	●	●	●	●
19 会議の主催・参加	●	●	●	●	●	●	●

職務評価ファクター

ファクター	ウェイト(%)	評価レベルと得点				最高得点計
4大ファクター・12サブファクター	100.0					1,000
(1)仕事によってもたらされる負担	20.0	レベル1	レベル2	レベル3	-	200
1 重量物の運搬・継続的立ち仕事などによる身体的負担	8.0	20	50	80	-	80
2 人間関係や仕事に伴う精神的ストレス	6.0	20	40	60	-	60
3 時間の制約に伴う精神的・身体的負担	6.0	20	40	60	-	60
(2)知識・技能	32.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	320
4 仕事関連の知識・技能	13.0	60	85	110	130	130
5 コミュニケーションの技能	10.0	50	80	100	-	100
6 問題解決力	9.0	40	70	90	-	90
(3)責任	30.0	レベル1	レベル2	レベル3	-	300
7 商品管理に対する責任	10.0	30	70	100	-	100
8 人員の育成・管理に対する責任	10.0	30	70	100	-	100
9 利益目標の実現に対する責任	10.0	30	70	100	-	100
(4)労働環境	18.0	レベル1	レベル2	レベル3	-	180
10 転居を伴う転勤可能性	6.0	0	30	60	-	60
11 労働環境の不快さ	6.0	20	40	60	-	60
12 労働時間の不規則性	6.0	20	40	60	-	60

職務評価ファクターの文例

(1) 仕事によってもたらされる負担

<1>重量物の運搬・継続的立ち仕事などによる身体的負担：仕事が身体に及ぼす負担の大きさをはかります。体が冷える、暑さによる体力の消耗なども含みます。

- レベル1. 身体への負担はあまりない。
- レベル2. 身体への負担はある程度ある。
- レベル3. 身体への負担はとともある。

<2>人間関係や仕事に伴う精神的ストレス：職場の人間関係や顧客への対応など仕事もたらす精神的ストレスの大きさをはかります。

- レベル1. 精神的ストレスはあまりない。
- レベル2. 精神的ストレスはある程度ある。
- レベル3. 精神的ストレスはとともある。

・・・以下省略・・・

職務評価点

	正社員	管理職パート	一般のパート
職務評価点	755.5点	698.6点	586.2点
(比率)	100	92.5	77.6
現在の賃金(賞与込)	2153円	1377円	1024円
(比率)	100	63.9	47.6
職務評価点に見合った賃金(是正額)	2153円	1991円	1671円
	100	92.5	77.6
現在の賃金(賞与無し)	1854円	1301円	1016円
(比率)	100	70.2	54.8
職務評価点に見合った賃金(是正額)	1854円	1714円	1438円
	100	92.5	77.6

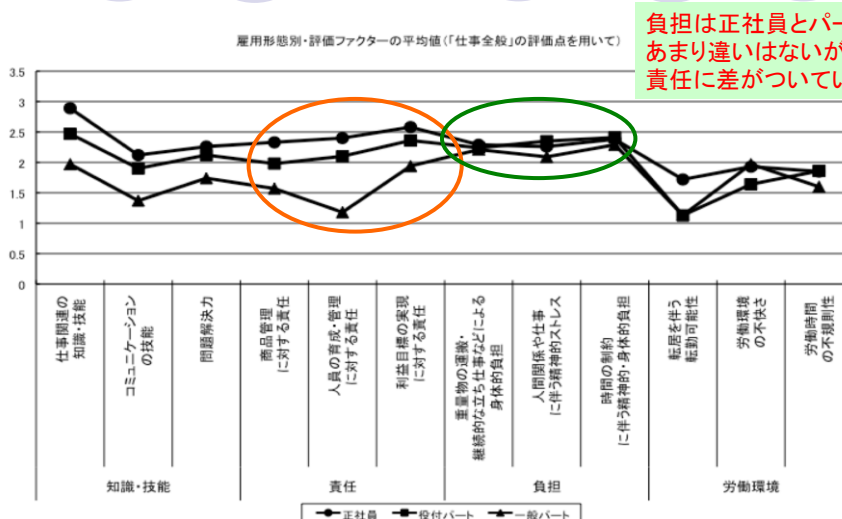
ドライ部門における職務の分担状況と職務評価点

ドライ	正規	役付	一般	正規	役付	一般
1.発注管理、荷受・検品・保管	◎*	◎*	◎*	686.7 *	683.2*	571.1*
2.備品等の安全・衛生管理、清掃	○	◎	◎*	548.6	561.3	499.1*
3.挨拶・対応・販売促進、苦情対応	◎*	◎*	◎*	665.4 *	622.5*	531.6 *
4.棚割表作成・修正	△	○	△	577.9	632.7	560.5
5.陳列作業、鮮度管理・売り切り作業	◎*	◎*	◎*	635.0*	672.5*	542.3 *
6.棚卸	○	○	○*	600.0	563.4	515.2 *
7.試食品の調理・管理	△	○	△	515.0	512.8	459.1
8.予算・売場・稼働計画の作成	◎*	◎*	×	705.4 *	665.3*	587.5
9.計画達成の振り返り	○	○*	×	668.6	641.4*	502.3
10.パートの採用・部下の教育・勤務管理	○*	○*	×	693.0 *	640.5*	620.0
11.会議の主催・参加	○	○	△	645.0	600.9	467.6

◎80%以上、○50%以上80%未満、△20%以上50%未満、×20%未満

正社員とパートタイマーの仕事は多くの部分で重なっている

雇用形態別、職務評価要素の回答レベルの平均値



回答レベルの最頻値(回答が集中したレベル)

	知識・技能			責任			負担			労働環境		
	仕事関連の知識・技能	コミュニケーションの技能	問題解決力	商品管理に対する責任	人員の成・管理に対する責任	利益の実現に対する責任	重量物の搬・運・継続的な立ち仕事などによる身体的負担	人間関係や仕事に伴う精神的ストレス	時間の制約に伴う精神的・身体的負担	転居を伴う転勤可能性	労働環境の不快感	労働時間の不規則性
正社員	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
役付パート	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2
一般パート	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1

同じレベルの仕事が求められる要素と、
そうでないところの両方が明確化出来る

職務評価ファクターについての補足

- 多くの職務評価ファクターで回答のレベルが一致している(特に正社員と役付パート)
- →「責任」のファクター2つと、「転居転勤」のファクターで、正社員とパート労働者の差がついていることが分かる
- 転居転勤の取り扱いについて: 職務に根ざさない職務評価要素であるため、職務評価の評価要素に採用するには批判もある。間接差別とも言える。
- しかし、職務評価を、日本の雇用慣行を考慮した形でおこなうための「試み」として、また、論争の喚起として、あえて採用した。
- 例えば、正社員と一般のパートの現在の時給差(100:47.6)を転居転勤で説明しようとする、「転居転勤」のレベル2や3にかなりの高得点を割り振る必要が出てくる。
- 店舗の統廃合が頻繁な小売業にあっても、正社員のすべてが転居転勤するわけではない。
- 転居転勤を過剰に重視することは、経営戦略にとっても良いことではない

同一価値労働同一賃金原則 にもとづく 介護職の是正賃金

2016年3月14日

聖心女子大学 大槻奈巳
otsuki@u-sacred-heart.ac.jp

調査の概要

(詳しくは森・浅倉編(2010)27-87ページ)

- 対象: ホームヘルパー、施設介護職員、看護師、診療放射線技師
- 「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」の4つの側面から職務の価値を点数表示する「得点要素法(要素別点数法)」

◇職務評価調査の実施(2008年5、6月に実施)

ホームヘルパーは首都圏の4事業所と地方の3事業所
施設介護職員は首都圏の15施設
看護師は首都圏の8病院
診療放射線技師は首都圏の3病院

ホームヘルパー配布数375票、回収数250票、回収率は66.6%
施設介護職員は配布数405票、回収数266票、回収率は65.6%
看護師は配布数628票、回収数290票、回収率は46.1%
診療放射線技師は配布数99票、回収数41票、回収率は41.4%

1. 職務内容の分析

図表1 ホームヘルパーと施設介護職員の職務項目

職務項目	職務内容の説明
1 挨拶／健康チェック	挨拶／顔色・表情・声
2 買い物	買い物についての会話／一緒に行く買い物／品物の確認と収納／お金の確認・管理
3 調理	調理についての会話／一緒に行く調理／特別食の調理一般食の調理
4 食事介助	食事についての会話／食前介助(食事のセッティング、姿勢の確保)／食事介助／食事の見守り・水分補給／配膳・下膳・食器洗い／口腔体様の促し
5 移動介助／体位交換	移動・外出を促す／屋内移動・移乗介助(リビング・庭)／屋外移動(散歩・通院・銀行等)／利用者の安全の確保／体位交換についての会話／体位交換／体位交換のタイミングと計画／利用者の安全の確保
6 清拭・整容／入浴	清拭についての会話／全身清拭／部分清拭／整容／更衣介助／足浴手浴介助／口腔ケア／陰部洗浄／入浴についての会話／全身入浴／部分入浴／利用者の安全の確保
7 トイレ介助	排泄についての会話／トイレ介助／ポータブルトイレ介助／おむつ交換／排泄パターンの把握・状況に合わせた排泄介助
8 掃除／洗濯／住環境の整備／衣類等の整理・補修	掃除についての会話を行う／一緒に掃除を行う／掃除・かたづけを行う／洗濯等についての会話／洗濯を行う／一緒に行うものほし、取り入れ、収納／居室環境についての会話／ベッドメーカー・シーツの交換／布団干し／換気・空調調整／整理・補修についての会話／一緒に行う整理／整理・補修
9 相談・援助	相談・援助
10 服薬対応	服薬についての会話／服薬管理・介助
11 緊急対応	利用者の基本情報の把握／緊急連絡・報告／応急処置の実施
12 サービス提供記録・連絡業務	提供したサービスの記録／他の介護職員・ヘルパーへの連絡・家族への連絡・連絡ノートの記入と確認
13 業務改善活動	業務改善活動／行事・クラブ活動の実施／物品管理業務

図表2 看護師の職務項目

職務項目	職務内容の説明
1 容態の観察・モニタリング	患者を観察・確認しながら、バイタルサインの測定、フィジカルアセスメントの実施や日常生活動作を把握し、認知機能、水分出納のモニタリング、栄養モニタリング、循環機能などについて評価(アセスメント)する。
2 食事・水分摂取の援助	摂食の準備、食事セッティングを行い、患者の容態を観察しながら食事介助・摂食介助、水分補給、経管栄養などにより患者への栄養摂取を行う。嚥下リハビリテーションの援助を通じて身体の賦活化を行う。
3 排泄の援助	排泄介助(人工肛門ケアを含む)を行う。腸管運動促進、便のコントロール、尿意誘発から導尿、洗滌などを、患者の容態を観察しながら行う。
4 清潔の援助	入浴介助、足浴、洗髪、全身清拭、陰部洗浄、口腔のケア、整容、更衣などを、患者の容態を観察しながら行う。
5 体位交換と移動動作の介助	患者の容態にあわせて体位交換を行う。車いすへの移乗、補助器具を用いた移動の介助、移送、離床援助を、患者を観察しながら行う。
6 環境づくり・整備	病床周囲の整備、病室環境の整備、ベッドメーカーを行う。転倒・転落防止など環境の整備や安全の確保を促す。
7 相談・指導・オリエンテーション	服薬、疼痛コントロール、食事などの指導をする。患者の療養や家族から寄せられる相談を受け、対応する。検査・処置の説明や、入院や術前などのオリエンテーションを患者や家族に対し行う。その際には権利擁護(アドボカシー)に留意する。
8 与薬	経口・舌下・経管を通じた与薬や、薬剤の貼布・塗布・吸入を、患者の容態を観察しながら行う。その為の薬剤管理も含む。
9 検体採取	採尿、採便、採痰、口腔・鼻腔・咽頭粘膜採取、静脈血採血などの検体採取を、患者の観察しながら行う。
10 診察の処置・管理	医師の指示のもとで術前術後の処置、呼吸の管理、チューブ／ドレーンの管理、創の管理などを、患者を観察しながら行う。
11 急変時の対応	急変時の患者に対処(生命維持や医師・家族への連絡など)する。死後の処置を行う。
12 記録の作成	看護計画や看護評価を行いながら看護記録を作成する。
13 看護師間の申し送りや医師・部局への連絡	カンファレンスやミーティングなどを通じて、患者に関する情報を収集・整理しながら看護師間で申し送る。医師に対し患者の容態について報告・連絡をし、医師の指示待ちをする。他部局への業務上の連絡を行う。業務改善について検討・連絡することも含む。
14 看護職員・看護学生の指導	看護職員を指導する。看護学生を指導する。研究会・学習会の開催し、看護知識・技能の涵養を行う。
15 病床・病棟の管理業務	入退院のカルテの整理をする。仕事の計画・シフト表や会議(院内・病棟)の開催計画を検討・作成する。看護情報の管理を行う。

2. 職務評価の基準作り: 医療・介護職の 職務評価ファクターと得点配分

図表4 医療・介護サービス職の職務評価ファクターと得点分布

ファクター	ウエイト(%)	評価レベルと得点				最高得点計
4大ファクター・11サブファクター	100.0					1,000
(1) 仕事によってもたらされる負担	25.0	レベル1	レベル2	レベル3		250
1. 身体的負担	8.0	20	50	80	-	80
2. 精神的負担	8.0	20	50	80	-	80
3. 感情的負担	9.0	30	60	90	-	90
(2) 知識・技能	39.0	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	390
4. 仕事関連の知識	12.0	60	80	100	120	120
5. コミュニケーションの技能	8.0	0	40	60	80	80
6. 仕事の手ぎわや機器の操作についての技能	8.0	50	60	70	80	80
7. 問題解決力	11.0	50	70	90	110	110
(3) 責任	24.0	レベル1	レベル2	レベル3		240
8. 患者・利用者に対する責任	12.0	30	70	120	-	120
9. 仕事の方針・サービスの実施に対する責任	12.0	40	80	120	-	120
(4) 労働環境	12.0	レベル1	レベル2	レベル3		120
10. 労働環境の不快感や危険度	6.0	20	40	60	-	60
11. 労働時間の不規則性	6.0	20	40	60	-	60

注1) 職務評価点の最高得点は1,000点、最低得点は340点である。

注2) 評価レベルは、4大ファクターの1つ「知識・技能」のみ4段階で、その他は3段階である。

職務評価ファクター

図表5 医療・介護サービス職の職務評価ファクター一覧

(1) 仕事によってもたらされる負担
<1.> 身体的負担: 同じ姿勢や無理な姿勢をつづけたり、重い物を運んだり、人を支え移動させたりする時に身体にかかる負担の大きさをはかります。
<2.> 精神的負担: 作業の遂行や機器の操作、患者や利用者との人間関係、医療・介護の事故、個人情報の管理など、仕事を行う上で必要とされる注意力や集中力などの精神的な負担の大きさをはかります。
<3.> 感情的負担: 患者や利用者の沈んだ気持ちを和らげ、やる気を引き出せるように自分の感情を調整したり、また、相手の感情の起伏を冷静に受けとめるために、自分の感情を抑えたりする際に生じる感情的な負担の大きさをはかります。
(2) 知識・技能
<4.> 仕事関連の知識: 資格取得後、仕事をおこなう上で必要な医療・看護・介護の専門的な知識をはかります。
<5.> コミュニケーションの技能: 生活歴が多様で、容態や状況の異なる個々の患者・利用者と意志を疎通し良好な関係をつくる技能、患者や利用者の感情を和らげたり、前向きな姿勢を引き出す技能、職場の同僚・上司との良好な関係をつくる技能などははかります。
<6.> 仕事の手ぎわや機器の操作についての技能: 手ぎわ(速さ、正確さ、安全の確保)や機材・機器の操作についての技能をはかります。
<7.> 問題解決力: 患者や利用者の容体や状況の日々の変化に対処したり、患者や利用者がかかえる個別の問題を解決するために求められる判断や行動のレベルをはかります。
(3) 責任
<8.> 患者や利用者に対する責任: 患者や利用者に対するケアの提供に関する責任をはかります。
<9.> 仕事の方針・サービスの実施に対する責任: 仕事の方針・サービスの実施に対する責任をはかります。
(4) 労働環境
<10.> 労働環境の不快感や危険度: 行っている仕事の環境の危険さや、不快感をはかります。
<11.> 労働時間の不規則性: 行っている仕事では、早出・遅出、夜勤、残業、休憩がとれないなどの程度をはかります。

注) <1.>から<11.>のサブファクターについて、レベル1からレベル3ないし4を設定している。ここではレベルの記載を割愛した。

職務評価ファクターの文例

(2) 知識・技能

<4>仕事関連の知識・技能: 仕事に必要な商品・サービスの知識、加工・調理の技能、陳列作業(売場の演出)、接客などに求められる知識と技能のレベルをはかります。

- レベル1. 必要な知識や技能は3ヶ月以内で習得できる。
- レベル2. 必要な知識や技能は3ヶ月以上1年未満で習得できる。
- レベル3. 必要な知識や技能は1年以上3年未満で習得できる。
- レベル4. 必要な知識や技能は3年以上で習得できる。

図表6: 看護師と施設介護職員の職務比較

看護師 職務項目	職務評価点	主要な仕事と回答した割合	施設介護職員 職務項目	職務評価点	主要な仕事と回答した割合
1. 容態の観察・モニタリング	794.9	① 90.8%	1. 挨拶/健康チェック	733.0	⑤ 36.1%
2. 食事・水分摂取の援助	752.1	28.9%	2. 買い物	634.4	0.9%
3. 排泄の援助	752.0	③ 50.2%	3. 調理	662.9	0.5%
4. 清潔の援助	756.2	② 57.4%	4. 食事介助	762.6	② 88.4%
5. 体位交換と移動動作の介助	760.8	⑤ 45.8%	5. 移動介助/体位交換	④ 786.9	③ 84.7%
6. 環境づくり・整備	693.5	15.6%	6. 清拭・整容/入浴	③ 797.4	④ 83.8%
7. 相談・指導・オリエンテーション	④ 820.0	20.5%	7. トイレ介助	⑤ 783.7	① 89.8%
8. 与薬	745.0	41.4%	8. 掃除/洗濯など	630.8	20.8%
9. 検体採取	717.3	8.8%	9. 相談・援助	② 803.9	8.3%
10. 診察の処置・管理	⑤ 795.7	23.6%	10. 服薬対応	718.4	18.1%
11. 急変時の対応	① 895.5	18.5%	11. 緊急対応	① 843.6	15.7%
12. 記録の作成	741.0	④ 46.2%	12. サービス提供記録・連絡業務	708.9	41.2%
13. 看護師間の申し送りや医師・部局への連絡	781.6	28.9%	13. 業務改善活動	765.6	13.9%
14. 看護職員・看護学生の指導	② 863.6	11.2%	* 施設介護職員は正規男女223名、ホームヘルパーは非正規男女		
15. 病床・病棟の管理業務	③ 844.2	7.6%			

3. 職務評価の実施と職務評価点の算出

図表7: 職務評価点と時給(看護師を基準として)

	「仕事全般」の 職務評価点	月給から換算 した時給	年収から換算 した時給
	(看護師=100)	(N=人数)	(N=人数)
		(看護師=100)	(看護師=100)
看護師(正規・ 男女)	878.6	1913	2366
	(N=249)	(N=234)	(N=172)
	100.0	100.0	100.0
施設介護職員 (正規・男女)	847.3	1438	1739
	(N=217)	(N=209)	(N=176)
	96.4	75.2	73.5
ホームヘル パー(非正規・ 男女)	737.3	1237	1243
	(N=213)	(N=216)	(N=189)
	83.9	64.6	52.5

4. 是正賃金の算出

図表8: 賃金の是正割合(看護師を基準として)

	パターン1			パターン2		
	月給から換算した時給(1913円) × 仕事全般の職務評価点比率(%)			年収から換算した時給(2366円) × 仕事全般の職務評価点比率(%)		
	是正された 賃金	是正額	是正比率	是正された 賃金	是正額	是正比率
看護師(正規・ 男女)	1913	±0	±0	2366	±0	±0
施設介護職員 (正規・男女)	1845	407	28.3%	2282	543	31.2%
ホームヘルパー (非正規・男女)	1605	369	29.8%	1985	742	59.7%

図表9:時給に影響を与える要因

(重回帰分析 標準化回帰係数β)

	ヘルパー・ 非正規	施設介護職 員・正規		看護師・ 正規
性別・女性ダミー	0.099	-0.177 **	性別・女性ダミー	-0.053
年齢	0.040	0.385 ***	年齢	0.659 ***
学歴(参照カテゴリー: 中学校・専門学校)			学歴(参照カテゴリー: 中学校・専門学校)	
短大・高専	0.222 **	0.017	短大・高専	0.032
大学・大学院	0.069	0.229 ***	大学・大学院	-0.065
資格1ダミー: ケアマネージャー	0.058	0.099	資格1ダミー: 正看護師	0.124 *
資格2ダミー: 介護福祉士	-0.002	0.093	資格2ダミー: 准看護師	-0.032
資格3ダミー: ホームヘルパー1級	-0.009	-0.065	資格3ダミー: 保健師	0.046
資格4ダミー: ホームヘルパー2級	0.025	-0.112	資格4ダミー: 助産師	0.072
全般職務ファクター・負担 1)+2)+3)	-0.005	0.012	全般職務ファクター・負担 1)+2)+3)	-0.022
全般職務ファクター・知識 4)+7)	0.140	0.107	全般職務ファクター・知識 4)+7)	-0.030
全般職務ファクター・技能 5)+6)	-0.158	-0.073	全般職務ファクター・技能 5)+6)	0.154 *
全般職務ファクター・責任 8)+9)	0.008	0.048	全般職務ファクター・責任 8)+9)	-0.044
労働環境 1)+2)	0.043	0.147 *	労働環境 1)+2)	0.152 *
定数	***	***	定数	
(度数)	(196)	(200)	(度数)	(220)
調整R ²	0.009	0.315	調整R ²	0.472

+P.<.10 P.<.05 **P.<.01 ***P.<.001

※全般職務ファクターおよび労働環境は、各番号のファクターの評価点を足し算したものと

職務の価値に基づく賃金格差の是正について検討したが、

◆看護師を基準にした場合

月給換算の時給をもとにすると、

○施設介護職員は現在の賃金より 3割程度 あがった額

○ホームヘルパーの場合は 3割～6割程度 あがった額

が妥当という結果になりました。

文献

森ます美・浅倉むつ子編2010『同一価値労働同一賃金原則の実施システム - 公平な賃金の実現に向けて』有斐閣.

大槻奈巳2015「職務評価と是正賃金 - 同一価値労働同一賃金の考えから」『職務格差 - 女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房.