

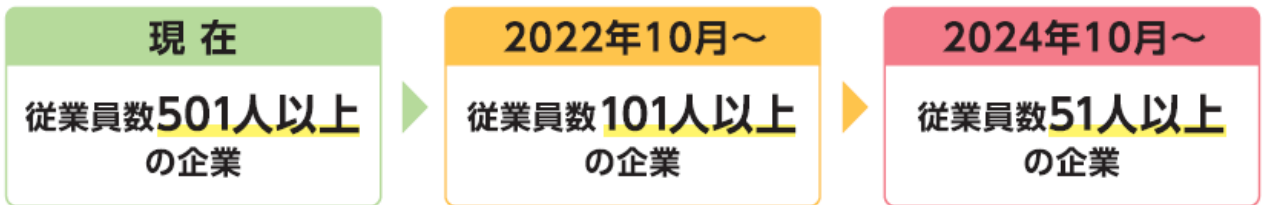


今回は、いよいよ迫ってきました、パートアルバイトへの社会保険の適用範囲の拡大について、そして、2月1日号（Vo.13）に引き続いて「ジョブ型雇用」についてお話をさせていただきます。

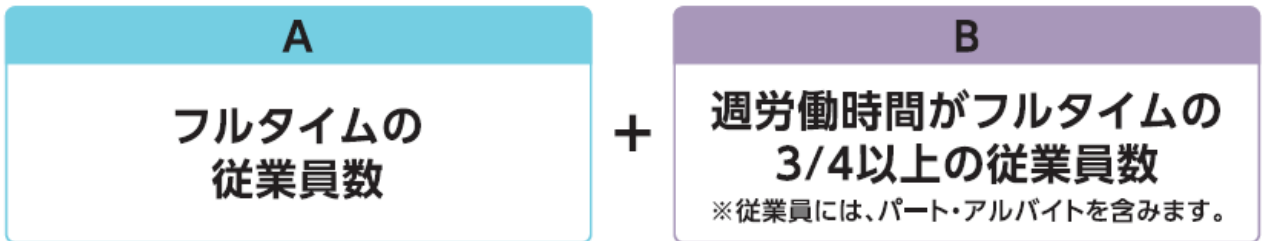
## 法改正によりパート・アルバイトの社会保険の加入条件が変わります！

 社労士法人ミナジ

### 対象となる企業



従業員数は以下の **A + B** の合計「現在の厚生年金保険の適用対象者」



**新たな加入対象者**は、  
右の**全て**に**チェック**が入った  
パート・アルバイトの方です。

- check 週の所定労働時間が20時間以上
- check 月額賃金が8.8万円以上
- check 2ヶ月以上の雇用の見込みがある
- check 学生ではない

# ジョブ型雇用とは？注目される背景と注意点② 人事評価

2月1日配信のニュースレターにて、ジョブ型雇用が注目される背景とともに、メンバーシップ型・ジョブ型ともにメリット・デメリットがあり、特に中小企業の場合はジョブ型だと実態にそぐわないケースも少なくないということに触れました。

今回はこの点についてご説明できればと思います。前回と重複しますが、ジョブ型が注目されているとはいえ「ジョブ型の方がメンバーシップ型より優れている」というわけではないという点にはご注意ください。日本企業の場合は長年メンバーシップ型を採用しており、ジョブ型に移行するには以下のような課題があります。

## ① 職責を明確にする必要性があり、柔軟性が失われる

- ・日本ではゼネラリスト型のキャリアが中心
- ・部門や職種をまたいだ柔軟な組織編成がやりにくくなる

## ② ジョブディスクリプション（JD/職務記述書）作成

- ・ジョブディスクリプション（職務記述書）を職種や職位毎に作成する必要がある
- ・組織戦略や市場変化等に応じて、内容の見直しが必要（工数負荷がかかる）

## ③ 契約外の業務を依頼できない／しにくい

- ・特に中小企業の場合、一人ひとりが幅広い役割を担うことも少なくない
- ・チームワークが醸成されにくくなる可能性もある
- ・「社内で教え合う、学び合う」ということが難しくなる可能性もある

上記のような観点から、特に中小企業の場合は実態にそぐわないケースも少なくありません。

以下、メンバーシップ型とジョブ型の比較をまとめましたので、企業様の状況を踏まえて、ご検討いただければと思います。

	ジョブ型	メンバーシップ型
主な採用国	欧米	日本
仕事の内容・範囲	専門的・限定的	総合的・非限定的
労働契約	仕事依存 (仕事に人を割り当てる)	会社依存 (人に仕事を割り当てる)
報酬	業務の成果に応じて決定	年齢や勤続年数、役職等で総合的に決定 ※年功的要素が多い
職場・労働時間	原則、転勤や異動なし	会社都合で転勤・異動あり
要求されるスキル	専門的	総合的
教育	自主的・自発的	会社が提供 (OJT、ジョブローテーション等を含む)
流動性	高い(転職・解雇) ※その仕事自体がなくなった場合等	低い(長期的に働くことを想定)
主なメリット	<ul style="list-style-type: none"><li>・専門知識を持った人材を必要な時に確保しやすい(会社)</li><li>・能力に見合った待遇で、JDに記載された仕事内容に専念できる(労働者)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・採用しやすい、従業員が離職しにくい、会社都合で異動できる等、人員計画が立てやすい(会社)</li><li>・未経験でも採用される、仕事がなくなっても別の仕事を与えられる(労働者)</li></ul>
主なデメリット	契約外の職務ができない/JD作成の負荷 等	専門職を育てにくい/年功的になりやすい 等

## MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>