

2021 年 2 月 5 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2021年2月号 Vol.2102



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



ジョブ型雇用と転職

～ジョブ型雇用とは？ 転職との関係について～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

まだまだ収束の見えない新型コロナウイルス感染症。その副産物といっていいのがテレワークの拡大だったのではないのでしょうか。もちろん成り行きで始めた企業や明確な制度が確立していない場合には、テレワーク規程を作成し、それに則った形で行うようにすることが大切です。原則会社に出勤する、という前提が無くなってきている昨今、電通等の本社売却もニュースとなりましたが、今後もテレワークの拡大や都心の本社移転は加速しそうです。

また今年の4月より中小企業にも「同一労働同一賃金」の適用が始まります。働き方改革は、アフターコロナを見据えた企業にどのような影響をもたらすのでしょうか。

そんな中、注目を集めているのが『ジョブ型雇用』です。先日も日立製作所がジョブ型の人事制度運用を開始すると発表しています。

今月はそんな『ジョブ型雇用』と転職との関係について特集します。



ジョブ型雇用とは…？

ジョブ型雇用、最近注目されているワードですが、ひと言で言うと、「**仕事に人をつける**」ことになります。

対して、今の日本の会社の雇用は「**人に仕事をつける**」もので、メンバーシップ型雇用と呼ばれます。よく誤解があるのですが、ジョブ型雇用は決して成果主義という訳ではありません。以下、それぞれの特徴をみてみましょう。

ジョブ型雇用

- ・仕事に人をつける → 新卒採用にこだわらない。
- ・職務に対して人を採用する。
- ・職務グレードにより賃金決定が基本。
- ・解雇については諸国で違い、自由度が高い場合もあるが、ジョブ型雇用であっても日本より制限が厳しい国もある。
- ・キャリアアップは、上位職務への異動・変更が基本。
- ・教育は個人でスキルアップすることが多いが、会社がスキル定着を図るために教育を行う場合もある。→ スキル不足と判断された場合は解雇が多い。
- ・アメリカやイギリス、オーストラリア等では一部を除き、定年制度はなし。



メンバーシップ型雇用

- 人に仕事をつける → 採用は新卒採用がメイン、中途採用もあるが採用のメインではない。
- 職務はあまり明確化されておらず、ジョブローテーションも多い。
- インセンティブ等もあるが年功序列の賃金決定が多い。勤続年数や役職により昇給する。
- 解雇については制限がある。合理的、客観的な理由がなく社会通念上相当であると認められない場合は無効。
- キャリアアップは新卒採用後の研修や社内でのジョブローテーションなどを経て管理職登用となるパターンが多い。
- 教育は会社でのOJTが基本。新卒から育成するため、徐々にスキルアップし、出来る業務を増やしていく。個人的に勉強等スキルアップすることも可能だが、直接的に会社の業務に結びつき急激に昇給することは多くはない → スキル不足と判断された場合でも解雇は稀、定年まで勤めることも可能。

ジョブ型雇用と転職の関係…？！

ジョブ型雇用の導入が高まれば、必然的に転職市場が活発化されます。労基法で解雇については厳格な制限があるため、すぐにスキル不足だからと解雇となることは考えにくいですが、やってもらう仕事がない、いつまでも仕事内容も賃金も変わらない、ということは起こってきます。また逆にキャリアアップのための転職も増えていくはずです。

ジョブ型雇用の特徴として「新卒一律採用」はほとんどしないため、中途採用がメインとなっていくことも転職が活発となる要因です。そうすると、新卒者は社会人となる時点である程度のスキルを持っておくことが必要となりますが、高いスキルを持っていれば、現在のように新卒者＝一律の賃金ではなく、高い賃金を最初から得られる可能性も出てきます。つまり、優秀な若手社員の獲得がしやすくなり、スキルが低い中高年の社員へ多くの賃金を払う必要がなくなるのです。



メンバーシップ型雇用はダメなの…？！

現在の日本の雇用の主流であるメンバーシップ型雇用ですが、これがダメと完全に否定するということではありません。ジョブ型雇用はメリットもありますが、デメリットもあります。同じようにメンバーシップ型雇用にもメリットがあります。

終身雇用とも言われてきたこの雇用制度は、長い時間をかけて様々な経験とスキルアップの機会を会社が与えます。また、住宅手当や家族手当といった「生活サポート」的な手当を支給してきたことも特徴のひとつです。社員の生活や人生を丸ごと引き受けるような雇用でもあるのです。

これは、高度経済成長期が背景にあり、この時期の労使交渉はしっかり長く働くことができる環境を獲得することが最優先であり、会社としても最初は戦力とならずとも、長期的な労働力を確保できることなど、メンバーシップ型雇用の仕組みがマッチした結果でした。一方、ジョブ型雇用は職務グレードによる賃金のため、生活サポート的な賃金は基本ありませんし、何年その職務をしたとしても、より上位の職務担当へのポジションが変わらない限り昇給もありません。このため、どちらが優れている制度、劣っている制度ということではないのです。

なぜ今ジョブ型雇用なの…??

では、なぜ今ジョブ型雇用が注目されているのでしょうか。

それについては、

- ・コロナ禍のテレワークにより、以前のような会社に出勤して仕事をしながら、他の人の仕事のフォローをしたり、ちょっとしたOJTが気軽に出来なくなった
- ・経済の停滞と労働人口の減少

などが挙げられています。



昨年、経団連は、日本型雇用の見直しを提言し、トヨタ会長の豊田氏も「終身雇用を守っていくのは難しい」との発言をしています。つまり、時代としてメンバーシップ型雇用は合わなくなってきており、そのためジョブ型雇用が注目されているのです。

今後、ますます少子高齢化となり、今年の4月からは改正高年齢雇用安定法が施行となり、70歳までの就労確保が努力義務となります。年金制度も改正となり、来年4月より在職老齢年金の見直しや、年金の繰り下げも75歳まで拡大されます。政府としては少子化での労働人口減少を高齢者でカバーしていく狙いがあります。

ところがやはり加齢によりパフォーマンスは落ちていくことが考えられ、かといって、同一労働同一賃金制度により、引き続き同じ仕事を任せるような場合、極端な賃金カットはしにくくなります。また少ないポジションにいつまでも中高年が居座り続けると、若手のポジションがなくなり、賃金は低く抑えられ人材流失に繋がり、仕事が分かる人がいないため、いつまでも残り続ける…といった負のループもあり得ます。

もちろんこれは単なる一例のため、全ての会社に起こり得ることではありませんが、今後のリスクとして認識はしておくことが大切です。

田中社会保険労務士事務所相談室

育児休業中は扶養に入れるの…??

育児休業中の社員から「収入が少なくなったので、配偶者の扶養に入りたい」との連絡がありました。この場合は扶養に入れるのでしょうか？ またその場合は、一度社会保険は資格喪失するのでしょうか？ 教えてください。



Answer

ケースバイケースですが、『扶養には入れることもある』&『扶養には入れない』という回答となります。どういうことか？ というと…

○社会保険の扶養には入れません

育児休業中でも御社の社員（またはアルバイト等であっても）であり、退職していない場合には、配偶者の『社会保険上の扶養』には入ることはできません。このため社会保険の資格を喪失する必要はありません。健保証も引き続きご自身の分を使用可能です。

○税法での扶養には入れる可能性もあります

一方、税法上の扶養には入れる可能性があります。税法上では 1 月 1 日～12 月 31 日までの 1 年間の所得で確認するからです。

- (1) 産休育休中に収入（賃金等）がない
- (2) 自身の 1 月 1 日～12 月 31 日までの合計所得が 133 万円以下
 - 賃金収入だけの場合、約 201 万 6 千円以下。
- (3) 配偶者の合計所得が 1,000 万円以下
 - 賃金収入だけの場合、約 1,195 万円、所得金額調整控除対象の場合は約 1,210 万円。今回は育休中でのご質問のため、1,210 万円以下となります。

本来、税法上の扶養は、合計所得 48 万円以下（賃金収入だけの場合 103 万円以下）ですが、「扶養控除が受けられる」という意味での「扶養に入りたい」というご質問だと思いますので、配偶者特別控除が受けられるギリギリの所得金額を提示しています。また、育児休業中に雇用保険から育児休業手当が支給されますが、これは非課税のため、税法上の収入（所得）扱いとなりません。出産育児一時金や出産手当金も同様です。

ケースバイケースと申し上げたのは、産休や育休に入る期間は人それぞれで、例えば 1 月に休暇に入った場合は税法上の扶養となれても、12 月から休暇に入るとそれまで 11 ヶ月分の賃金があり、税法上の扶養となれる金額を超えてしまうことがあるからです。配偶者控除や配偶者特別控除を希望する場合は、配偶者の会社での年末調整もしくは確定申告が必要です。申告がない場合控除は受けられません。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2021 年 2 月の人事・総務カレンダー

■2月10日（水）

1 月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

■2月16日（火）～

確定申告（書面）の受付開始となります。

今年は、3 月 15 日（月）が申告期限となります。

※ 新型コロナウイルス感染症の影響で期間が延長となる可能性があります。

追撃
コロナ退散



Current Topics

★障害者雇用状況は過去最高を更新 | 厚労省

厚生労働省は、2020 年の「障害者雇用状況」の集計結果を公表。民間企業の雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。雇用障害者数は 57 万 8,292 人で実雇用率 2.15%。法定雇用率達成企業の割合は 48.6%。国や都道府県等の公的機関での雇用障害者数、独立行政法人などでの雇用障害者数も対前年で上回る結果となっています。現在、法定雇用率は民間企業の場合は 2.2% となっています。

★労災特別加入に芸能従事者や柔道整復師、アニメーターなどが追加 | 厚労省

建設業の一人親方や個人タクシー運転手等に限られていた、労災の特別加入対象が今年の 4 月より拡充予定。俳優や舞台監督、照明や音響などの芸能従事者やアニメーターなどのアニメーション制作従事者を特別作業従事者として追加し、柔道整復師を一人親方として追加予定。いずれも第二種特別加入保険料率は 3/1000 の予定。

★年金手続き、労災、税務関係書類等の押印が原則廃止 | 厚生労働省、国税庁 他

政府の「脱ハンコ」に対応し、昨年 12 月 25 日より年金手続きの押印が原則廃止となりました。また、労災関係書類もすでに押印が原則廃止となっています。今年 4 月からは税務関係書類や 36 協定等も原則押印廃止となる予定です。ただし一部対象外のものもあるため、提出前は確認をするようにしましょう。

■編集後記

新型コロナウイルスの感染拡大が止まらず、10 都府県で緊急事態宣言が延長されました。諸外国の変異種も相次いで確認され、どのようなになっていくのかの見通しがたかない状況です。ところが 10 都府県でさえ、通勤風景は変わらず、休日にも人出があります。テレワークが出来る場合はできるだけテレワークをしていくこと、なるべく人混みを避ける、手洗い消毒の徹底をしていかないと収束はどんどん遠のくばかりです。

このような中、持続化給付金・家賃支援給付金は申請最終日に延長発表がなされ、2 月 15 日まで延長となりました。雇用調整助成金の特例も先日、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長する予定との発表がなされました。各種助成金等の動向もしっかり確認していく必要があります。とにかく今はしっかりと予防を行っていきましょう。

田中社会保険事務所だより Vol.2102

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2021 年 2 月 5 日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合
愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp