

【1 分解説】ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用とは？

総合調査部 副主任研究員 岩井 紳太郎

ジョブ型雇用とは、一般的に、具体的な職務や役割が明確に定義され、それらに基づいて採用・評価・報酬が決定される雇用形態を指します。専門知識、スキルや経験が重視され、特定のプロジェクトや職務に適した人材が選ばれます。

一方で、メンバーシップ型雇用は職務や役割が固定されていない場合も多いです。日本型雇用システムとも表現され、一定時期に新入社員を一括採用し、長期・終身雇用の下で従業員には様々な部署で経験を積むことが期待されます。評価や報酬は年功序列の場合が多く、企業への忠誠心や長期的な成長が重視されます。

日本において現在もメンバーシップ型雇用を採用する企業が多いですが、ワークスタイルの多様化や企業における専門人材の必要性の高まり等を背景に、ジョブ型雇用を導入する企業が増加しています。政府も「個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入」を推進しており、2024年8月には多様な企業事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を公表しました。企業は社会や働き手の意識の変化に対して迅速な対応が求められる中で、ジョブ型雇用の導入・拡充が今後の重要なテーマの1つとなるでしょう。

資料 ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用の比較

	ジョブ型雇用	メンバーシップ型雇用
基本的な考え方	職務が主体 仕事に人を割り当てる	人が主体 人を採用し、仕事を割り振る
職務や役割	明確に定義されている	定義されていないことが多い
採用	経験者・中途採用、新卒は職種別で採用	新卒一括採用が中心
評価	実績や役割で決まる	実績のほか、勤続年数や年齢も重視されることが多い
賃金	職務によって決まる	能力のほか、年齢や勤続年数によって上昇することが多い
異動	基本的にない	ある
人材の流動性	高い（転職する人が多い）	低い（長期・終身雇用が中心）

（出所）第一生命経済研究所作成