

# つちはし事務所通信



発行: つちはし社会保険労務士事務所  
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル  
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580  
Email: [sr@tsuchihashi-siki.com](mailto:sr@tsuchihashi-siki.com) 発行日: 2021年12月1日

12  
December  
2021



施行待ちの改正

## 令和4年1月からスタート 雇用保険マルチジョブホルダー制度

雇用保険法の改正により、65歳以上の労働者を対象とした「雇用保険マルチジョブホルダー制度（高年齢被保険者の特例）」が創設され、これが令和4年1月1日から施行されます。その概要を確認しておきましょう。

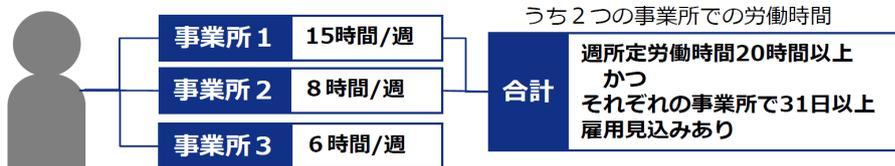
この制度では、1つの事業所では雇用保険の適用要件は満たさないものの、2つの事業所での勤務を合計して要件をすべて満たす場合に、特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができます。

### 雇用保険マルチジョブホルダー制度の概要

#### 1 雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

次の要件をすべて満たす労働者は、本人の申出により、高年齢被保険者（マルチ高年齢被保険者）として、雇用保険に加入できるようになります。

- 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



※上記の1と2の事業所で雇用保険の適用を受けた場合、2を離職しても、1と3の労働時間が週20時間以上あるため、1と2で喪失に係る届出後、改めて1と3の雇入に係る届出が必要です。

〔図：厚労省のリーフレットより〕



#### 2 基本的な手続の流れ

通常の雇用保険資格の取得・喪失手続きは、事業主が行いますが、マルチジョブホルダー制度は、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する労働者本人が手続きを行います。事業主は、労働者本人から手続きに必要な雇用の事実や所定労働時間等の証明を求められたときに、その証明を行います。この証明に基づき、労働者本人が適用を受ける2つの事業所の必要書類を揃えてハローワークに申し出ます。

ハローワークでは申出の内容を確認し、取得手続きを行ったうえで、労働者本人および適用となった2つ事業所に通知します。事業主はこの通知に基づき、給与から雇用保険料の控除をし、年度更新において雇用保険料を納付します。ちなみに、マルチ高年齢被保険者が失業した場合で一定の要件を満たしたときは、被保険者であった期間に応じ、基本手当日額の30日分または50日分の一時金として高年齢求職者給付金を受給することができます。

なお、加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、任意脱退はできません。

★マルチ高年齢被保険者は労働者の希望に基づき適用するためのものであり、また、現状では65歳以上の労働者に限られているため、被保険者となる対象者は限定的であると思われます。しかし、適用要件を満たした従業員が手続きを行うことで、ハローワークから会社に対して資格取得の通知が来るため、制度の概要は押さえておきましょう。不明な点などがございましたら、気軽にお声掛けください。

## 令和4年4月から段階的にスタート 令和3年の育児・介護休業法等の改正②

令和3年の通常国会で育児・介護休業法等を改正する法律が成立し、段階的に施行されることになっています。今回は、令和4年4月から施行される「雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」のポイントを紹介いたします。

### 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化のポイント

育児・介護休業法に、次のような規定が設けられました。

#### □ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務化（令和4年4月施行）

育児休業（令和4年10月からは、出生時育児休業を含みます）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※複数の措置を講じることが望ましいとされています。



#### □ 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化（令和4年4月施行）

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業（令和4年10月からは、出生時育児休業を含みます）の制度に関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

なお、取得を控えさせるような形で個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 育児休業に関する制度</li> <li>② 育児休業の申し出先</li> <li>③ 雇用保険の育児休業給付に関すること</li> <li>④ 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い</li> </ul>
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注. ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

★令和4年4月から、企業に上記のような新たな義務が生じます。社員に対して個別周知をするという義務もありますが、これを履行するためには、企業側が育児休業等の内容を理解しておく必要があります。不安がある場合は、気軽にご相談ください。

### あとがき◆つちはし事務所より

★ 国内のコロナ感染の状況がようやく落ち着いてきたかと思えば、次なるオミクロン株の脅威が迫ってきているとの話題。来年こそ、マスクなしで過ごせる平穏な日常が戻ることを願うばかりです。

★ さて、来年の話題ですが労働社会保険の分野では次のような法の施行が予定されています。

- ①令和4年1月から、傷病手当金の支給時期の通算化。
- ②令和4年1月から、高齢者の雇用保険マルチジョブホルダー制度スタート。
- ③令和4年1月から、65歳までの在職老齢年金の支給停止の基準額緩和。
- ④令和4年4月に育児介護休業法の改正法施行第1弾。環境整備や個別の周知を義務化。
- ⑤令和4年4月から、中小企業もパワハラ防止法が施行対象に。
- ⑥令和4年10月に育児介護休業法の改正法施行第2弾。出生時育児休業（産後パパ育休）の創設。
- ⑦令和4年10月には、社会保険料の育児休業中の保険料の免除要件の見直し。

★ 上記の法改正の施行には、就業規則の改正が必要になるもの。賃金制度の見直しや、社内の環境整備が必要になるものなど、様々な対応が迫られます。つちはし事務所でも、時期に応じて情報発信を予定していますが、不明な点がございましたら担当者までお問い合わせください。

