

## 今回のテーマ： 高年齢短時間労働者の雇用保険適用拡大

昨今、育児介護休業制度の拡充、副業・兼業の解禁や、定年延長、在宅勤務等、多様な働き方を長く続けられるよう社会インフラが整備されています。そのような中、短時間で働くシニア労働者への社会保障制度についても法改正が予定されています。社会保険制度の適用拡大が順次進められている一方、雇用保険制度についても2022年1月1日より「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されます。

**雇用保険マルチジョブホルダー制度**

従来の雇用保険制度は「週所定労働時間が20時間以上」かつ「31日以上雇用が見込まれる等」の条件を満たす労働者について適用され、週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者には適用がありませんでした。「雇用保険マルチジョブホルダー制度」では、所定の条件を満たしている短時間労働者の申し出により、雇用保険に加入することができるようになります。

**1. 適用対象者**

次の要件を全て満たす場合に対象となります。

- a 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
- b 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）
- c 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
- d 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

**2. 適用（マルチ高年齢被保険者）の資格取得のための手続き**

通常、雇用保険の資格取得・喪失の申請は事業主が行いますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度では雇用保険の適用（「マルチ高年齢被保険者」の資格取得）を希望する短時間労働者自らが、その住居を管轄するハローワークにて手続きを行うこととなります。資格取得日は申し出を行った日（ハローワークに書類が到達した日）からとなり、遡っての加入はできません。

**3. 事業主が注意すべき点**

短時間労働者が資格取得の手続きを行う際、労働条件等についての証明や賃金台帳等、事業主が対応する書類があり、これらは短時間労働者の求めに応じ遅滞なく行う必要があります。また、申し出を行ったことを理由として、労働者に不利益な取り扱いを行うことは法律上禁じられています。

- a 資格取得時：資格を取得した日以降の賃金について雇用保険料の徴収を行います。
- b 資格喪失時：1つの事業所を退職した場合、もう1つの事業所は退職していなくても条件を満たせば高年齢求職者給付金を受給できますので、被保険者から要望があれば離職証明書の発行が必要です。資格喪失の手続きは被保険者自身がハローワークに届出を行います。死亡退職等の場合には例外的に事業主にて喪失の手続きが必要となります。

**もう少し補足！**

雇用保険の適用拡大では複数の事業場における労働時間を通算できますが、社会保険は主たる事業場の労働時間のみをカウントする等、夫々適用条件が異なるため、双方の保険に適用せず片方のみ加入というケースも想定されます。短時間労働者本人が戸惑うことのないよう、制度の周知を行うことが肝要です。短時間労働者の働き方も多様化し活躍の機会が広がることが期待されますが、今回の改正のように被保険者自身が慣れない手続きを行う等の負荷が生じることも懸念されます。事業主側でもサポートできる体制があると望ましいでしょう。