

雇用保険マルチジョブホルダー制度について

注目トピックス

01 | 雇用保険マルチジョブ

ホルダー制度について

2022年1月1日から65歳以上の方を対象として「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が施行されます。ダブルワークに対応した法改正について内容を解説します。

特集

02 | 雇用調整助成金の段階的縮小について

2020年半ばから大幅に拡充されていた雇用調整助成金について、コロナ騒動の収束に連動して段階的に縮小されていく予定です。2022年1月以降の段階的縮小について解説します。

03 | 2022年度「年金関係」の

法改正について

2022年に時代の変化に合わせた年金関係の法改正がいくつか行われます。在職中の年金受給者に対する法改正もいくつかあり、注目です。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 短い正義 (ダイヤモンド社)

読まれない、響かない、伝わらない、通らない……そんなプレゼンや資料を一変させるために必要な技術が詰まった一冊をご紹介します。リモートワークが活発になっているいま、1メッセージで相手の心を動かすワザは必須といえるでしょう。



社会保険労務士伊藤事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 年金法改正の対象者確認チェックシート

雇用保険マルチジョブホルダー制度について

2022年1月1日から65歳以上の方を対象として「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が施行されます。ダブルワークに対応した法改正について内容を解説します。

はじめに

これまでの雇用保険制度では、複数勤め先がある場合も、雇用保険は「主たる事業所のみで」加入する仕組みでした。昨今の多様な働き方への変化を受けて、2022年4月から複数の事業所に勤める65歳以上の労働者について、それぞれの勤務時間を合算して雇用保険加入ができるようになります。以下制度の概要並びに注意点を解説します。

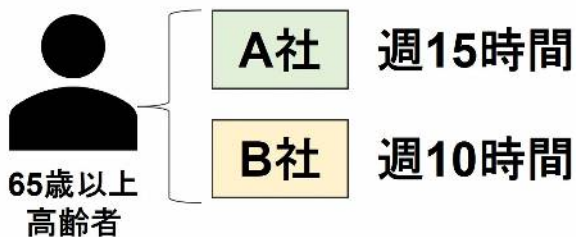
要件

雇用保険マルチジョブホルダー制度の要件は以下の通りです。

1. 複数の事業所に雇用され65歳以上の労働者であること
2. 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
3. 2つの事業所のそれぞれの雇用見込み期間が31日以上であること

効果

今までは、主たる事業所単独で「週20時間以上かつ31



▶ 労働時間を合算して雇用保険加入ができる

日以上雇用見込みがある場合」に、主たる事業所のみで雇用保険加入が可能でした。この改正によって、今まで雇用保険対象外であった短時間勤務の高齢ダブルワーカーが雇用保険加入できるようになります。

また、2社のうち1社のみ失業した場合であっても、失業給付等※を受け取ることが可能になります。

※育児休業給付・介護休業給付・教育訓練給付等も対象になります。育児休業給付・介護休業給付は、適用を受ける2つの事業所で休業する場合に対象となります。

手続き方法

通常の雇用保険手続き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は、原則としてマルチ高齢被保険者としての適用を希望する本人が手続きを行う必要があります。手続きに必要な証明(雇用の事実や所定労働時間など)は、本人が事業主に記載を依頼して、適用を受ける2社についての必要な書類を揃えてハローワークに申し出ます。会社の担当者の方としては、高齢労働者から証明の記載を求められた場合に対応すればよいことになります。

また、マルチ高齢被保険者となった者について任意脱退は認められていないため、労働時間の減少や死亡などの理由以外で資格喪失をすることができない点に注意が必要です。

なぜ高齢者だけなのか

今回のダブルワーカーに対する雇用保険の拡充制度は「65歳以上の高齢労働者」を対象としています。その理由については大きく触れていません。年金の支給開始年齢が引き上げられ、定年延長の流れに連動して高齢者のセーフティネット機能を強化するという表向きの理由のほかにも、「今後の雇用保険制度全体の見直しを検討するために、まずは対象者の少ない高齢者に絞って試験的運用をする」意図があるのかもしれませんが、いずれにせよ雇用保険制度も働き方の多様化に対応して変わっていくことを示唆しています。

雇用調整助成金の 段階的縮小について

2020年半ばから大幅に拡充されていた雇用調整助成金について、コロナ騒動の収束に連動して段階的に縮小されていく予定です。2022年1月以降の段階的縮小について解説します。

はじめに

コロナ禍の影響で拡充されていた雇用調整助成金ですが、秋以降の新規陽性者数の減少やワクチン接種率の高まりを受けて、2022年1月以降いよいよ本格的に縮小段階に入るといふ予定が発表されました。

今までは雇用を維持し社会的混乱を防ぐために手厚く補償されていましたが、これからの雇用流動化に向けて舵が切られたとも言えるでしょう。以下改正予定の内容と注意点について解説します。

2022年1月以降の上限と助成率

下表の通り、1月以降の雇用調整助成金について助成率は維持されますが、1日あたりの上限額が段階的に減少することが予定されています。

中小企業

対象月	2021 12月まで	2022 1,2月まで	2022 3月以降
原則	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円
地域特例・ 業況特例 対象	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円

大企業

対象月	2021 12月まで	2022 1,2月まで	2022 3月以降
原則	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
地域特例・ 業況特例対 象	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)

地域特例と業況特例

地域特例とは、都道府県の休業・時短要請等の対象で、かつ要請を守っている事業所に対する特例をいいます。業況特例とは、生産指標が最近3ヶ月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少している事業所に対する特例をいいます。例えば1月分の支給申請をする場合、直近の2021年11月から2022年1月の売上等が前年、前々年などと比較して30%以上減少していれば対象となります。1月以降の支給申請の際、業況特例を受けたい場合はこの生産指標にかかる書類を提出する必要があります。

対象月の判定方法

前述の表による「1月分」とは、「判定期間の初日が1月にある月」を指します。例えば判定期間が2022年1月21日から2月20日の場合、それは「1月分」の申請となり、原則上限が11,000円となります。

段階的縮小の影響

この上限額の段階的縮小の影響を受けるのは、従業員の平均給与が高い事業所になります。助成金の算定対象となる平均給与が高いほど、上限額の縮小のインパクトが大きくなります。逆に平均給与が低い事業所、又は特例対象の事業所については12月以前と同様の助成がなされます。

1日あたり助成額試算

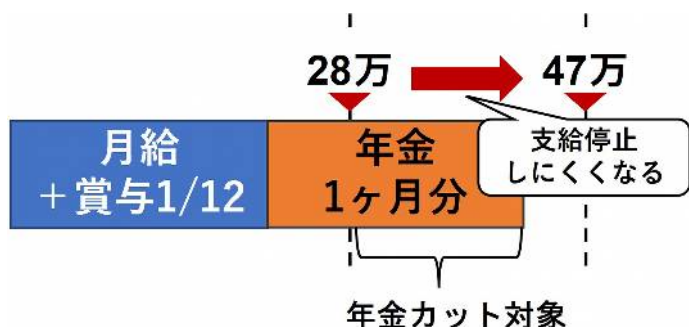
対象月	2021 12月まで	2022 1,2月まで	2022 3月まで
平均日給2万円	13,500円	11,000円 (▲18%)	9,000円 (▲33%)
平均日給1万円	9,000円	9,000円	9,000円

2022年度「年金関係」の法改正について

2022年に時代の変化に合わせた年金関係の法改正がいくつか行われます。在職中の年金受給者に対する法改正もいくつかあり、注目です。

1. 在職中の年金停止基準の緩和

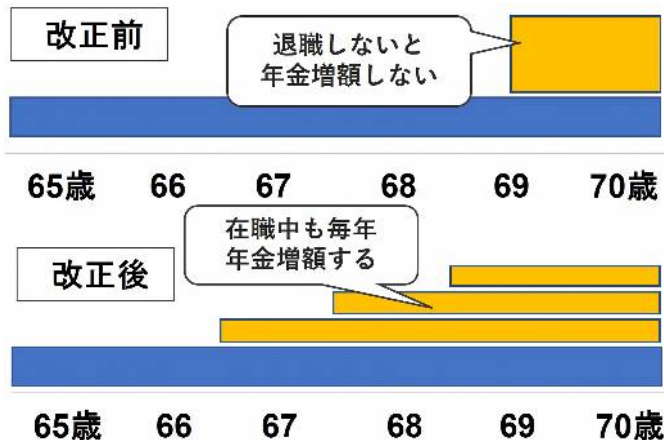
厚生年金の被保険者のまま年金の受給権を持つ場合、「年金月額+給与等月額」が一定額以上の時に年金の一部または全部が支給停止になる仕組みがあります（在職老齢年金制度）。この度、60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）について、支給停止の基準額が28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）と同じ「47万円」に引き上げられます。つまり、60歳代前半について「年金支給停止されにくくなる」わけですが、実際には年金支給開始年齢の段階的引き上げの影響で、多くは60歳代前半に年金を受け取っていません。そのため、影響は限定的と言われてています。（改正時期:2022年4月1日）



2. 65歳以降年金額の毎年増額改定

現行の法律では、年金額を決定するのは原則として①年金の受給権を得た時と②退職や70歳到達などの資格喪失時だけでした。つまり、一旦受給権を取得した年金については、その後に保険料をかけていても「資格喪失するまで」年金額に反映されない仕組みでした。

この度、高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者（65歳以上）の年金額を毎年1回、10月分から増額改定されるようになります。（改正時期:2022年4月1日）



3. 年金手帳の廃止

年金手帳については、従来、①保険料納付の領収の証明、②基礎年金番号の本人通知に用いられてきましたが、被保険者に関する情報は既にシステムで管理がなされており、またマイナンバーの導入もあり、手帳という形式で管理する必要がなくなりつつあります。こうした環境の変化を踏まえ、事務簡素化のため、国民年金手帳が廃止されます。具体的には年金手帳交付は「基礎年金番号通知書」に変わります。また年金手帳紛失時に再交付申請をする事務がなくなります。（改正時期:2022年4月1日）

4. 受給開始時期の選択肢の拡大

現在、公的年金は原則として65歳から受け取ることができますが、60歳から70歳の間で「繰り上げ、繰り下げ」が可能となっています（繰り上げすると年金額は減額、繰り下げすると年金額は増額する）。今回の法改正では、年金の受給開始時期の選択肢が、60歳から75歳の間拡大されます。（改正時期:2022年4月1日）

5. その他

確定拠出年金の加入可能年齢引き上げや未婚のひとり親への国民年金保険料免除制度などの法改正が予定されています。（一部は2021年からすでに施行）

短い正義

田口 まこ 著

単行本：216 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1540 円（税込）

はじめに

読まれない、響かない、伝わらない、通らない……そんなプレゼンや資料を一変させるために必要な技術が詰まった一冊をご紹介します。リモートワークが活発になっているいま、1メッセージで相手の心を動かすワザは必須といえるでしょう。

「一文 60 文字以内」という境界線

本書で目指すのは、ただ1つ。

短く書く技術を身につける。

それだけです。

私たちの身のまわりには、読むのが煩わしく感じる文章が意外と多いものです。それは全て、ダラダラとした長文が理由だと筆者は述べています。上述の引用は本書冒頭に記されたものであり、その技術の1つとして最も明快なものが「一文 60 文字以内」におさめるというものです。

文章を書いて意図を伝えるというスキルの重要性は言うまでもなく、多くの人が理解していることでしょう。ことさら、今はコロナ禍の影響でリモートワークが増え、口頭で済ませていた用件も文章での伝達に置き換わっています。短い文章で簡潔に伝えるスキルは、今こそ誰もが身につけるべきということです。

ワンセンテンス・ワンメッセージ

語りたいメッセージは一文につき1つまで。このルールを意識するだけで、スッキリとした文章を作ることができます。伝えたいことが多すぎると、長文になりやすいものです。どれだけ要素が多くても、ワンセンテンスには1つまで、というルールを徹底的に意識しましょう。文章の巧拙は後から身につければ良いのです。まずは、とにかくたるんだ文章の軽量化を図りましょう。

「ていねい」すぎると鬱陶しい

本書内では「余計な言葉を削る」ということに着目して解説している章があります。その中で、余計な言葉の代表的なものとして挙げられているのが「ていねいすぎる言葉」です。

新サービスは、これまでにない機能を付けさせていただき、クライアント様の売上アップにさらに貢献させていただきます。ご連絡をいただければ、すぐにご説明にお伺いいたしますので、ご検討いただけますと幸いです。

こちらの例文を例に、筆者は「ていねい沼」という表現をしています。もちろん、相手に失礼がないように配慮するということは欠かせません。しかし、だかといってあまりに過剰な「ていねいさ」は、かえって相手に悪い印象を与えてしまうのです。

新サービスは、これまでにない機能でクライアント様の売上アップに貢献します。よろしければご説明に伺いますので、ぜひご検討をお願いします。

添削をしたこちらの文章。イメージはいかがでしょうか。内容は変えず、伝えたいことを簡潔にまとめ、煩わしさもほぼなくなっています。形式的な業務メールなどは「ていねい沼」に陥りやすく、余計な言葉を詰め込んでしまいがちです。日々、自分が書いているあらゆる文章をぜひ一度、見返してみてください。一文 60 文字以内におさめられているか。一文のうちに複数のメッセージを詰め込んでいないか。過剰なていねいさによって読みにくくなっていないか。

これからの時代、短く書くだけで周りとの差をつけることができるでしょう。洗練された文章の書き方を身につけたい方に、非常におすすめの一冊です。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央より・雑感

あけましておめでとうございます。
年未年始いかがお過ごしでしたでしょうか？
私は、家で家族とゆっくり過ごしました。
愛犬のムラ(左)・ポン太(右)と一緒に
昼寝が最高に癒されます！



年金法改正の 対象者確認チェックシート

2022年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	60歳以上の労働者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	老齢年金を受給中の厚生年金被保険者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	高年齢雇用継続給付金を申請中の労働者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	年金の繰り上げ、繰り下げをしている労働者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	未婚のひとり親がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	会社で年金手帳を預かっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	外国人を雇用している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	確定拠出年金の導入をしている、または検討している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	年金保険料免除申請中の労働者がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	その他年金関係について質問、疑問があれば記載してください		

FAXのご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	