



SATO 社会保険労務士法人

News Letter

2021年11月号 (No.181)



今月の特集

1. 育児休業中の保険料免除要件の見直し
2. 2022年1月施行の雇用保険マルチジョブホルダー制度について
3. 小学校休業等対応助成金について

1. 育児休業中の保険料免除要件の見直し

改正育児・介護休業法の成立により、今後、男性の育児休業の取得がさらに促進されると予想されますが、健康保険法・厚生年金保険法も改正されたことにより、育児を目的とした休業に対し、実態に即した保険料免除の方式に変更となります。

現在、男性の育児休業取得が奨励され、初めて取得率が10%を超えました。しかしながら、男性の育児休業は女性に比べ短期間の取得となっているケースが多いです。育児休業は取得日によって社会保険料の免除に該当する場合としない場合があり、以前から問題となっていました。

(月末に育児休業を取得している場合は、その月に支給された賞与も含め社会保険料が免除、そうでない場合は免除されない。)そこで2022年10月1日施行として、改正が行われることとなりました。

◆改正内容◆

改正後は育児休業の取得の場合において、「育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日の属する月が同一」「その月における育児休業の日数が14日以上である」の両方の条件を満たした場合に、その月の社会保険料が免除されることになりました。また、賞

与に係る社会保険料については、育児休業の期間が1ヶ月を超える場合に徴収が免除されるよう変更されます。これは短期間の育児休業であればあるほど、賞与に係る社会保険料免除を目的に月末日のみの育児休業を取得する誘引になっていたことがあり、改正されるものと考えます。

施行日は2022年10月1日であり、給与計算における育児休業中の社会保険料の控除の仕組みが複雑になるため、施行までに手続きから給与計算の流れまでを整理しておくことが必要となります。

	従来	改正後
給与に係る社会保険料	月末時点で取得している(1日のみでも可)	同一月内で14日以上取得(月末を含んでいなくても可)
賞与に係る社会保険料		1ヶ月を超える期間の取得

2. 2022年1月施行の雇用保険マルチジョブホルダー制度とは?

雇用保険ではこれまで「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」を適用除外としていましたが、近年の副業・兼業促進傾向や70歳までの就業機会の確保を目指し、複数就業者(マルチジョブホルダー)への雇用保険適用が進められることとなりました。

まずは複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者を対象に、適用対象者の要件を満たす場合に、特例的に雇用保険被保険者となることができる制度が2022年1月1日より施行されます。

下記の表の要件を満たした場合、『マルチ高年齢被保険者』となります。



◆適用対象者の要件◆

1. 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. 2つの事業所(1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満であるものに限る。)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が31日以上であること。(※2つ以上の事業所ではなく、2つの事業所ですのでご注意ください)

【適用の手続きは?】

- 適用を希望する本人が住居所を管轄するハローワークへ申し出をする必要があります。
- 資格取得日は『ハローワークへ申し出をした日』となり、『要件を満たさなくなった日』に資格喪失となります。取得後の取扱いは通常の被保険者と同様で、任意脱退はできません。
- 契約変更等で、1つの事業所で週所定労働時間が20時間以上となった場合は、通常の高年齢被保険者となるため、本人は『住居所を管轄するハローワークへマルチ喪失届の提出』と事業主は『事業所の管轄ハローワークへ資格取得届の提出』が必要となります。

【保険料は?】

- マルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から雇用保険料の納付義務が発生します。後日、本人と各事業所へ資格取得日が記載された『雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得確認通知書(事業主通知用)』が発行されますので、通知書を受取り次第、加入日からの雇用保険料徴収を行ってください。

【失業した場合は?】

- 一定の要件を満たせば、高年齢求職者給付金(被保険者期間に応じて基本手当日額の30日分または50日分)を一時金で受給することができるようになります。

【事業主の注意点は?】

- 手続きはあくまでも本人が行いますが、事業主は本人からの依頼に基づき手続きに必要な証明等、速やかな対応が求められます。
- 雇用保険の成立手続きが済んでいない場合は、別途手続きが必要です。
- マルチジョブホルダーが申出を行ったことを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取扱いを行うことは法律上禁じられています。

詳しくは厚生労働省のパンフレットをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838543.pdf>



3. 新型コロナウイルス感染症による小学校休校等対応助成金が再開されました

★制度概要★

2021年8月1日から同年12月31日までの間に、以下の対象者の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給(賃金全額支給)の休暇(労働基準法上の年次有給休暇を除く)を取得させた事業主を支援する制度です。また、一般的な助成金は、労働者を解雇すると支給制限が掛かりますが、本助成金に関しては、影響はございません。

★対象者★

1. 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインに基づき、臨時休業などをした小学校(保育所等を含む)などに通う場合
2. 新型コロナウイルスに感染した子どもが、小学校などを休む必要がある場合

★助成内容★

有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額の10割

★申請期限★

休暇期間	締切日
2021年8月1日～ 2021年10月31日	2021年12月27日(必着)
2021年11月1日～ 2021年12月31日	2022年2月28日(必着)

(!注意!)

消印が申請期限内であっても、都道府県労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合は申請期間内に申請したとは認められませんのでご注意ください。

詳しくは厚生労働省のリーフレットをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000836693.pdf>



【発行元】

SATO 社会保険労務士法人 大阪オフィス

〒532-0011

大阪府大阪市淀川区西中島3-5-2 新居第10ビル3階

TEL: (06) 6838-7188

