



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 雇用・労災などの労働保険についても大きく変わるそうですね。ポイントをお知らせ下さい。

A 先月お伝えした通り、前回の通常国会において雇用保険の改正法が成立しましたのでその概要をお話ししたいと思います。改正の目的は、「多様な働き方」「副業・兼業の促進」「高齢者の就業機会の確保」です。

雇用保険法等の一部を改正

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進

① 65歳～70歳までの就業確保措置として、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で合意した雇用以外の制度(継続的に業務委託する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)のいずれかを企業の努力義務とし70歳迄の就業を支援。

《高年齢雇用安定法》【令和3年4月1日施行】

② 「高年齢雇用継続給付」を縮小。

※高年齢雇用継続給付は60～64歳までの間、60歳の定年以降に給与減額があった場合、減額率に応じて減額された給与の15% (最高) 給付される制度。※60～64歳までの間の在職老齢年金の支給停止額が令和4年4月1日から28万円から47万円へアップするので必要が無くなるため。

《雇用保険法》【令和7年4月1日施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等

① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく日額の算定や給付範囲の拡充の見直しを行う。《労災保険法》

【公布後6か月を超えない政令で定める日施行】

② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について一定の要件で雇用保険を適用する。

※65歳以上の労働者で、一つの事業所で働くだけでは雇用保険に加入する労働時間でなくても、複数の事業所等で働く労働時間が一定以上となる場合、雇用保険を適用できるようにする。

《雇用保険法》【令和4年1月施行】

③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、日数(月11日)だけでなく

労働時間(月80時間)による基準も補完的に設定する。

《雇用保険法》【令和2年8月施行】

④ 常用労働者300人超の大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。

《労働施策総合推進法》【令和3年4月】

※なお、経済同友会は「兼業・副業の促進に向けた意見」の中で、兼業・副業は基本的に自己責任とし、複数事業者間での労働時間通算を行わないよう表明しました。それに対応して政府は6/16の未来投資会議で、副業・兼業の促進に向け、新たに労働時間の自己申告制を設ける方針を明らかにしました。

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等を行う等。

① 雇用保険を安定的な財政運営にするため、一般会計から繰り入れる事ができる事とした。

《雇用保険法》【令和2年度、令和3年度の措置】

② 育児休業給付に係る保険料率(1000分の4)を設定するとともに、失業等給付に係る保険料率の引下げの措置

《労働保険徴収法》【令和2年4月1日施行】

雇用保険の給付の措置

次のように失業者に対して措置が取られます。

1. 新型コロナウイルス感染症の影響による求職活動の長期化等に対応し、雇用保険の基本手当(失業給付)の給付日数を60日(一部30日)延長できる。

2. 通常自己都合で退職した場合、基本手当に「給付制限期間」(退職後失業手当が受給できない期間)が通常3か月ですが、令和2年10月1日以降に自己都合退職した場合は給付制限期間が2か月と短縮されます。

※会社都合の退職には給付制限期間はありません。懲戒解雇等により退職された方の給付制限期間はこれまでどおり3か月です。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980