雇用保険マルチジョブホルダー制度施行、健康保険、育児・介護休業に関する

２０２２年の主な制度改正

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 改正月 | 項目 | 改正点 |
| １月 | 傷病手当の支給期間 | ・支給日から１年６ヵ月を通算で１年６カ月に |
| 任意継続被保険者制度 | ・２年未満の脱退可能に・保険料の算定方法の見直し（健保組合のみ） |
| 雇用保険マルチジョブホルダー制度の創設 | ・６５歳以上は２事業所で条件を満たせば雇用保険加入 |
| ４月 | 育児休業周知に関する義務 | ・妊娠出産の申し出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認措置の義務付け |
| 有期雇用者の育児・介護休業取得要件の緩和 | ・同一事業所に１年以上継続勤務雇用という条件　撤廃 |
| １０月 | 育児休業中の社会保険料免除 | ・月末時点の取得だけでなく月中でも２週間以上の　取得で対象 |
| 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設 | ・子の出生後８週間以内に４週間まで取得・分割して２回取得も可能 |
| 育児休業 | ・分割して２回取得可能に |

●傷病手当金期間の通算化（１月）

■不支給期間を１年６ヵ月の支給期間から除外

　業務外の事由による療養のため労務に服することができない被保険者に支給される傷病手当金は、支給期間が見直される。支給開始日から「１年６ヵ月」という期間の上限自体に変更はないが、期間中に一時的に就労して傷病手当金が支給されない日がある場合は、その日分の期間を延長し、通算して１年６ヵ月の期間まで支給されるように改める。治療のため入退院を繰り返すなど、長期間にわたって療養のために休暇を取りながら就労する者の治療と仕事の両立をしやすくするのがねらいだ。　このほか、保険者が傷病手当金を支給するにあたって、労災保険などの他制度による支給状況を把握できるよう、被保険者に必要な資料の提供を求めることができるようになる。

●任意継続被保険者制度の見直し（１月）

■従前の標準報酬月額に基づく保険料設定が可能に（健保組合）

健康保険の被保険者が退職後も引き続き最大２年間、退職前に加人していた健康保険の被保険者になることができる任意継続被保険者制度は、保険料の算定方法と資格喪失事由が見直される。

これまで保険料は、①従前の標準報酬月額、②保険者の全被保険者平均の標準報酬月額、いずれか低い額に保険料率を乗じた額とされていたが、健康保険組合の規約によって①従前の標準報酬月額と定めることを認める。健康保険組合の実状に応じて、高額な給与を受けていた者などに退職前と同等の応能負担を課すことが可能となる。

■資格喪失事由に任意脱退を追加

　資格喪失事由に関しては、①任意継続被保険者になった日から起算して２年を経過したとき②死亡したとき、③保険料を納付期日まで納付しなかったとき、④他の制度の被保険者等になったときーとされていたが、これらに加えて被保険者の任意脱退を可能とする。任意継続被保険者が任意脱退を希望する旨を保険者に申し出た場合、申出受理日の属する月の翌月１日に、その資格を喪失する。

●雇用保険マルチジョブホルダー制度（１月）

■制度の対象は65歳以上の複数就業者

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所に雇用される６５歳以上の労働者が、そのうち２つの事業所で適用要件（表２参照）を満たす場合に、本人の申出により特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度。

複数の事業所に雇用される者に対する適用は従前から検討されてきたが、失業認定や給付にかかる法技術的な課題のほか、逆選択などのモラルハザードが懸念されることから、失業給付が一時金（高年齢求職者給付金）となる６５歳以上を対象に試行的に導人し、適用による行動変化等を踏まえ、その効果等について施行後５年を目途として検証するとされた。

表２●適用要件

1. 複数の事業所に雇用される６５歳以上の労働者
2. 二つの事業所（週所定労働時間５時間以上２０時間未満）の労働時間

を合計して週所定労働時間が２０時間以上であること

1. ２つの事業所の雇用見込みが３１日以上

■加入手続は本人が行うが、事業主記載欄あり

　雇用保険の加入手続は、複数の事業所の労働時間等を事業所が把握することは困難なため、労働者本人が行う。自らの住居地を管轄するハローワークに｢雇川保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届｣(マルチ雇入届)を提出することで、申出日からマルチ高年齢被保険者となる。勤務先の事業主の同意は必要とされないが、マルチ雇入届には事業主記載欄があるため、本人からの記載依頼に事業主は速やかに対応しなければならない、また、マルチ高年齢被保険者として雇用保険に加入すること等を理由として解雇や雇止め、労働条件の不利益変更など、不利益な取扱いをすることは禁止される。

■保険料負担は通常の雇用保険と同様

　マルチ高年齢被保険者の資格取得日から、雇用保険料の納付義務が発生する。資格取得日は、ハローワークから事業主宛に送付される。「雇用保険マルチジョブホルダー雇人・資格収得確認通知書（事業主通知用）」に記載されている。雇用保険料は通常の雇用保険と同様の料率で本人及び事業主が負担する。

■喪失手続も本人が行うが、事業主記載欄あり

マルチ高年齢被保険者の資格喪失手続は、労働者本人が被保険者でなくなった日の翌日から起算して１０日以内に、自らの住居地を管轄するハローワークに「雇用保険マルチジョブホルダー喪失・資格喪失届」（マルチ喪失届）を提出する。失業等給付を受給する予定の場合は離職証明書も必要だ。

マルチ喪失届にはマルチ雇入届と同様に事業主記載欄があるので、記載依頼があれば事業主は速やかに対応しなければならない。同様に離職証明書の交付依頼があれば。事業主は速やかに対応しなければならない。

■資格喪失事由は主に３つ、任意脱退は不可

　マルチ高年齢被保険者が資格を喪失する要因としては、①適用対象となっていた事業所のいずれか、もしくは両方を離職した場合、②適用対象となっていた事業所のいずれか、もしくは両方の週所定時間が変更されて計週２０時間未満となった場合、③１つの事業所の週所定労働時問が２０時問以上となり、通常の高年齢被保険者の適用要件を満たす場合、などが想定される。加入後の任意脱退はできない。したがって、マルチ高年齢被保険者を雇用している事業所は、雇用が継続して雇用契約に変更がない場合であっても、もう一方の事業所の状況変化で適用要件を満たさなくなり、労働者本人からマルチ喪失届等の記載を依頼される場合があり得る。

　一方、事業主が雇川するマルチ高年齢被保険者の週所定労働時間を２０時間以上に変更する場合は、通常の高年齢被保険者となるため、労働考本人がマルチ喪失届の届出を自らの住居地を管轄するハローワークに提出するとともに、事業主は契約変更した翌月の１０日までに事業所の管轄するハローワークに雇用保険被保険者資格取得届を提出する必要がある。

■給付は一時金、１つの事業所のみ離職でも給付

失業時の給付は高年齢求職者給付金と同様に一時金とし、１つの事業所のみを離職した場合でも、その事業所の賃金に基づき支給される。正当な理由のない自己都合離職である場合等の給付制限も同様に適用されるが、２つの事業所を離職して離職理由が異なる場合は、給付制限がないほうに統一される。このほか、育児休業給付や介護休業給付の支給を受けるには、２つの事業所でともに育児休業または介護休業を取得することが要件とされる。

■３以上の事業所で雇用されている被保険者の場合

　マルチ高年齢被保険者が３以上の事業所で雇用されていた場合は、適用対象になっている事業所の

いずれかを離職等した場合でも、他の事業所の週所定労働時問を合算して２０時問以上になるなど適用要件を満たす場合は、引き続きマルチ高年齢被保険者として取り扱われる。この場合は、従前の２事業所に関するマルチ喪失届を提出した後、改めて新たな２事業所でのマルチ雇人届が必要になる。

●有期雇用者の育児・介護休業取得の見直し（４月）

■同一事業所に１年以上継続勤務雇用という条件撤廃

パートタイマーや派遣・契約社員といった期間の定めがある有期雇用労働者の同一事業所に１年以上継続勤務という取得要件が撤廃される。労使協定を結べば、継続して雇用された期間が１年未満の社員は育休などの対象から除外するとの規定は残るが、パートタイマーの育休や働き始めて間もないジニア労働者にも介護休業を取得できる。

●育児休業中の社会保険料免除の見直し（１０月）

■月中２週間以上で取得、賞与保険料免除は１が月超取得者に限定

育休は月末時点で取得していると同月の年金や健康保険などの保険料が免除されるが、短期の育休で月中に始めて月末前に終わると免除されない。不公平をなくすため月中でも２週間以上取得すれば免除されるようにする。併せて賞与にかかる保険料の免除は１か月を超える育休取得者を対象にするよう見直す。賞与月の月末１日だけ育休を取得し、賞与保険料を免除することはできなくなる。

●出生時育児休業（産後パパ育休）の創設（１０月）（パパ休暇制度は廃止）

■子の出生後８週間以内に４週間取得・分割して２回取得可能に

「産後パパ育休」と呼ぶ男性用の出生時育児休業制度が創設される。これまでの育休と違って子の出生

　後８週間以内に４週間まで取得できる。２回に分けて休んだり、労使協定があれば本人の希望で休業

中に就業といった対応も可能になる。

●育児休業の見直し（１０月）

■原則として子が１歳になるまで取得できるが現在は分割できない。１０月から２回に分けて取得可能

にする。