

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中  
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

## 雇用保険関係

### 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令について

現在、雇用保険法等の一部を改正する法律（令 2. 3.31 法律14）により、高齢者の就業機会の確保および就業の促進、複数就業者等に関するセーフティーネットの整備、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について、順次施行されている。

これらに関して、令和3年7月21日、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令が公布された。今回は、令和3年9月1日以降に施行される具体的な改正内容について解説する。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（令 3. 7.21 厚労令124～126）

三浦かやの 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 育児休業給付におけるみなし被保険者期間の計算方法の特例(厚労令124：令和3年9月1日施行)

現行制度では、育児休業給付の支給要件として、育児休業開始日前2年間に12カ月以上のみなし被保険者期間（1カ月に11日以上賃金支払基礎日数）を必要とするが、当該期間は育児休業開始日を起点として算定している。仮に1年程度勤務した後、産前休業を開始したようなケースにおいて、出産日に応じて育児休業開始日が定まることから、出産日によっては、全く同様の働き方をしているにもかかわらず、上記要件を満たさないケースがあった【図表1】。

今回の改正により、産前休業開始日等の前2年間に12カ月以上の被保険者期間がある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件

を満たすものとするので、これまで一部制度の対象とならなかった者が給付を受けられることになった。

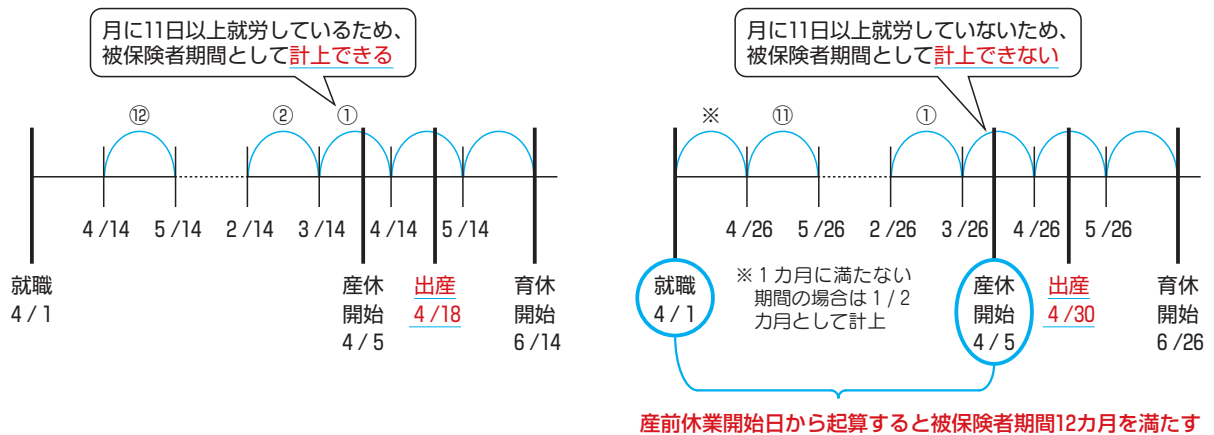
※産前休業開始日前に子を出生した場合は「当該子を出生した日の翌日」、産前休業開始日前に当該休業に先行する母性保護のための休業をした場合は「当該先行する休業を開始した日」を起算点とする。

#### 2. 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者に対する雇用保険特例適用制度の試行(厚労令125：令和4年1月1日施行)

現行の雇用保険においては、一つの事業所で週所定労働時間が20時間以上の者が適用となり、複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断する（労働時間を合算しない）ため、複数の事業所の労働時間を通算すると

図表1 被保険者期間の要件

	ケース1	ケース2
就 職	平成30年4月1日	
産前休業	平成31年4月5日～	
出 産 日	平成31年4月18日	平成31年4月30日
産後休業	～令和元年6月13日	～令和元年6月25日
育児休業	令和元年6月14日～	令和元年6月26日～
	被保険者期間12カ月を <u>満たす</u>	被保険者期間12カ月を <u>満たさない</u>



資料出所：令和3年6月22日 第165回労働政策審議会職業安定分科会資料「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要（育児休業給付におけるみなし被保険者期間の計算方法の特例）」

要件を満たす者であっても適用にならない。

副業・兼業の促進へ向けた動きの中、定年や継続雇用制度の期間が過ぎて就労が多様化する65歳以上の労働者は、複数の場所で就労するケースも多く、まずは、複数の事業所で働く65歳以上の高年齢労働者を対象に、二つの事業所の所定労働時間の合計が20時間以上である等、下記(1)の加入要件を満たした場合に、本人からの申し出により高年齢被保険者となることができる制度を試行することとなった。

なお、試行に当たっては、離職して給付を受けることが見込まれている者が申し出をして適用されるといった逆選択の事象や、安易な離職による循環的な受給といったモラルハザードが起ることが懸念されるため、施行後5年をめぐりに検証を行い、制度の在り方を検討していくこととしている。

### (1)加入要件

- ①二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者であること
- ②一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満であること
- ③二の事業主の適用事業（申し出を行う労働者の一の事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること

なお、三以上の事業所に勤めていても、合算できるのは二事業所までとなることに留意が必要である。

### (2)申し出の方法

必要事項を記載した届書に労働契約に係る契約

書、労働者名簿、賃金台帳その他の当該事項を証明することができる書類を添えて、個人番号登録届（様式第10号の2）と併せて管轄公共職業安定所の長に提出することによって行う。

なお、事業主が労働者の合算した週の所定労働時間等の就労状況を把握して、各種の手続きを行うことは困難であることから、労働者本人からの申し出が前提となり、当該労働者本人が本人の住居所を管轄する公共職業安定所に対して行うこととなる点に留意が必要である。

### (3)離職時の給付

離職時の給付については、高年齢求職者給付（一時金方式）を支給することとし、一事業所のみを離職する場合であっても、当該事業所での賃金に基づき算出して給付する[図表2]。

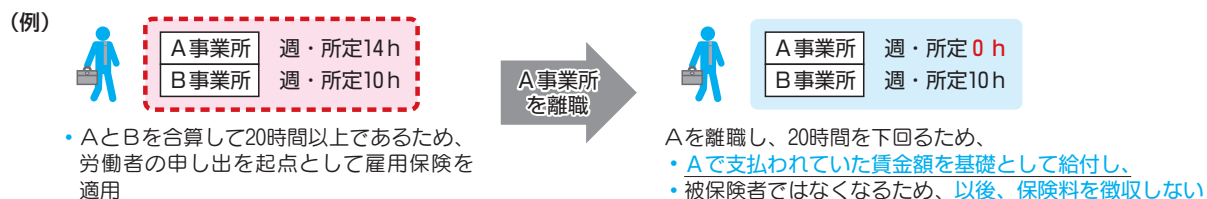
また、正当な理由のない自己都合離職の場合には、現行の高年齢求職者給付金と同様に一定期間

の給付制限を行った上で給付することとするが、二つの事業所をともに離職する場合で、その離職理由が異なっていた場合には、何度も公共職業安定所への来所を求めることは受給者にとって効率的ではないことから、給付制限がかからないように一本化して給付する。

### 3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(厚労令126：令和4年4月1日施行)

雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくするため、有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止されることになった[図表3]。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能とされている。

図表2 副業・兼業に係る雇用保険での対応



資料出所：令和3年6月22日 第165回労働政策審議会職業安定分科会資料「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要（高年齢被保険者の特例）」

図表3 育児・介護休業取得要件の緩和

	改正前	改正後
育児休業	以下のいずれにも該当する者 (1)その事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である (2)その養育する子が1歳6カ月に達する日までにその労働契約（契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない	(1)の要件を撤廃 (2)の要件のみ適用
介護休業	以下のいずれにも該当する者 (1)その事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である (2)介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までに、その労働契約（契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない	※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）