

「雇用保険 マルチジョブホルダー 制度」とは



65歳以上
従業員が
対象

令和4年1月1日から、複数の事業所で雇用される65歳以上の人を対象とした「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が施行されます。この制度の概要や会社として対応すべき事項等について確認します。

社会保険労務士法人トムズコンサルタント代表社員
特定社会保険労務士
小宮 弘子

事業所での勤務が加入要件（週の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用見込み等）を満たす場合に適用されます。

これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度は、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務をまとめることで加入要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出があつた日から、特例的に雇用保険の被保険者（以下「マルチ高年齢被保険者」といいます）となる制度です。

- 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
- 加入手続きの仕方と
会社が作成する書類**

(1) 加入手続きは本人、会社は手続きに必要な証明に協力

通常の雇用保険の加入手続きは会社が行ないますが、雇用保険マルチジョブホルダー制度では、複数の事業所の労働時間等を各事業所が把握できないため、労働者本人が加入手続きを行ないます。

自身の住所または居所を管轄するハローワークに、2事業所分の「雇用保険マルチジョブホルダー雇入・資格取得届」（以下「マルチ雇入届」）を提出して申出を行なった日から、マルチ高年齢被保険者になります。申出日より前に遡って被保険者になることはできません。

このマルチ雇入届には事業主記載欄があるため、本人から記載依頼を受けた場合は、申出日が資格取得日になることを考慮し、速やかに対応しなければなりません。また、申出にあたり「確認資料」の提出も必要となるので、これら

マルチジョブホルダー制度の概要

(1) 導入の背景

雇用保険の加入要件を満たさない複数就業者へのセーフティネットの必要性については、以前から検討されてきました。しかし、失業認定や給付に係る課題のほか、給付を見込んで安易な離職を繰り返

返し、循環的に給付を受けるといったモラルハザードが起ることにも懸念されています。

そこで、失業等給付が一時金となる65歳以上の複数就業者を対象に試行的に導入し、その効果等について、施行後5年を目途に検証するとしています。

(2) 対象は複数の事業所で勤務する65歳以上労働者

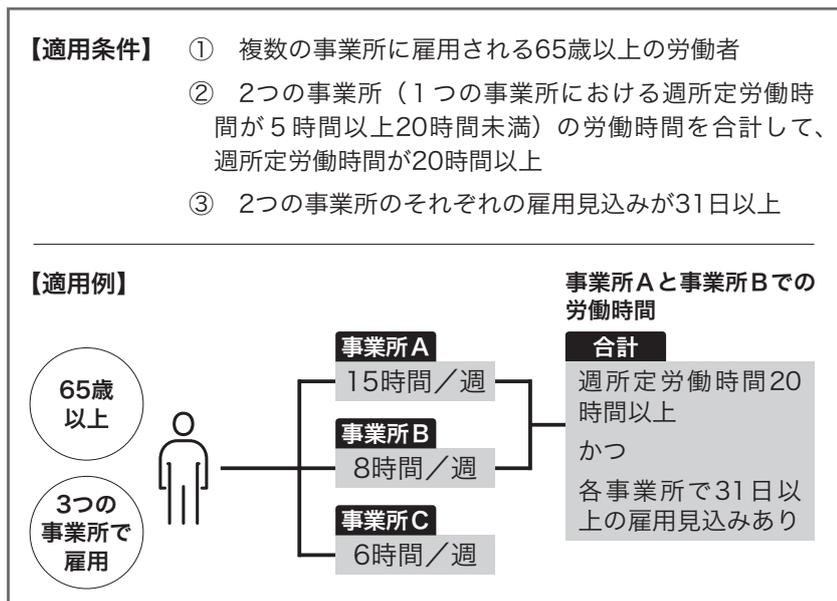
通常の雇用保険制度は、主たる

度です。

具体的には、次の要件を満たす場合が対象になります（**図表1**）。なお、加入にあたり、事業主の同意は不要です。

- 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つの事業所における週所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して、週所定労働時間が

図表1 雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用条件



【会社の作成書類等】

- マルチ雇入届：事業所番号、雇入年月日、賃金、雇用形態、週所定労働時間等を記入
- 確認資料：賃金台帳、出勤簿（原則、記載年月日の直近1か月分）、労働者名簿、雇用契約書等

書類の交付にも対応します。

(2) 喪失手続きは本人、会社は手続きに必要な証明に協力
加入手続きと同じく、雇用保険の喪失手続きも、労働者本人が行ないます。
ただし、雇用保険への加入は本人の申出により行なわれますが、脱退については、通常の被保険者と同様に、離職や被保険者要件を満たさなくなった場合に資格喪失となります。任意脱退は認められていません。
喪失手続きは、被保険者でなくなった日の翌日から10日以内に、労働者本人が、住所または居所を管轄するハローワークに2事業所分の「雇用保険マルチジョブホルダー喪失・資格喪失届」（以下「マルチ喪失届」）を提出します。このマルチ喪失届には事業主記載欄がありますので、本人から記載依頼を受けた場合は、速やかに対応しなければなりません。

失業者等給付を受ける予定があれば、離職証明書の作成も必要になります。また、資格喪失の理由が死亡等である場合は、例外的に事業主が届出を行ないます。
具体的には、次のような場合にマルチジョブホルダーの資格を喪失します。

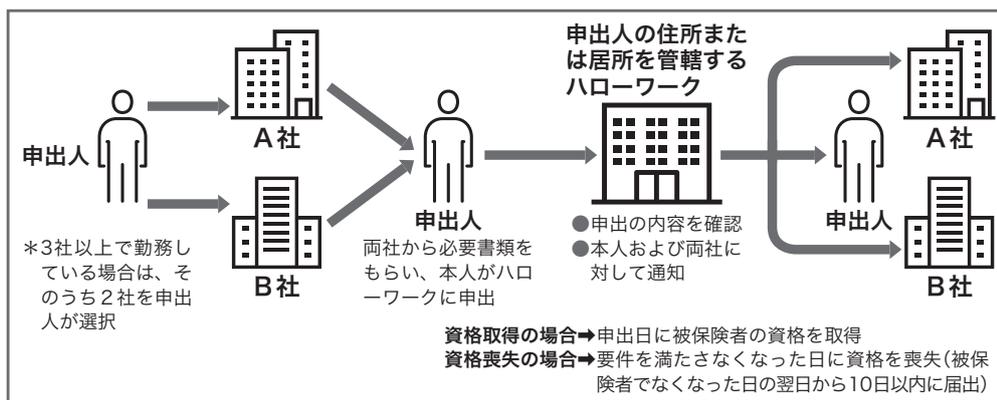
- ① 雇用保険の適用対象となつていない事業所のうち1社または2社とも離職した場合
- ② 雇用保険の適用対象となつていない事業所のうち1社または2社の週所定労働時間が変更され、2社の合計で週所定労働時間が20時間未満となった場合
- ③ 雇用保険の適用対象となつていない事業所のうち1社の週所定労働時間が5時間未満または20時間以上となった場合

①や②の場合、自社では雇用を継続しており、労働条件に変更がなくても、もう一方の会社を離職した、あるいは労働条件の変更によりマルチ高年齢被保険者の要件を満たさなくなったときに、喪失手続きに必要な書類の記載依頼を受けることが得ます。
また、③の場合、自社の労働条件の変更で週所定労働時間が20時間以上となり、通常の雇用保険被保険者になる場合は、本人が行なう喪失手続きとは別に、会社は労働条件変更日の翌月10日までに事業所所轄のハローワークに資格取得届を提出します。

【会社の作成書類等】

- マルチ喪失届：離職年月日、喪失原因、週所定労働時間等を記入
- 離職証明書：交付希望がある場合
- 確認資料
（離職や労働条件の変更があった事業所）
・労働者名簿、離職理由のわかる資料（退職願、雇用契約書等）
・離職票を交付する場合：賃金台帳、出勤簿（原則12か月分）
・離職票を交付しない場合：賃金台帳、出勤簿（原則1か月分）
（雇用継続し、労働条件の変更がない事業所）
・離職票を交付する場合：出勤簿やタイムカード等
・離職票を交付しない場合：確認資料は不要

図表2 加入手続きと喪失手続きの基本的な流れ



(3) 3つ以上の事業所で雇用されている場合
 雇用保険の適用対象とする2つの事業所は、本人が選択します。雇用保険の適用対象となっていない2つの事業所のいずれかを離職

図表3 給付額の計算方法

基本手当日額 = 賃金日額 × (50~80%)

$$\text{賃金日額} = \left(\frac{\text{離職以前6か月の賃金の合計}}{180\text{日}} \right)$$

給付額 = 基本手当日額 × 30日または50日

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分

等した場合でも、対象となっていないもう1つの事業所の週所定労働時間を合計して20時間以上になる場合は、引き続きマルチ高年齢被保険者として取り扱われます。この場合は、従前の2つの事業所についてマルチ喪失届を提出したうえで、改めて新たな2つの事業所でマルチ雇入届を提出します。

(4) 高年齢求職者給付金の支給額
 マルチ高年齢被保険者が失業等した場合は、一定の要件に該当すれば、高年齢求職者給付金を一時金で受給できるようになります。一定の要件とは、離職日前の1年

間に被保険者期間(賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月)が通算6か月以上あること(6か月に不足する場合は、賃金支払いの基礎となった時間数が月80時間以上の月を1か月として計算)です。

高年齢求職者給付金は、離職の日以前の6か月に支払われた賃金の合計を180で割った「賃金日額」のおよそ5割~8割の金額(基本手当日額)が、被保険者であった期間に応じて支払われます(図表3)。1つの事業所のみ離職した場合は、その事業所の賃金に基づき支給されます。

ただし、前記(3)のとおり、ほかの2つの事業所で加入要件を満たす場合は、引き続きマルチ高年齢被保険者となるため、受給することとはできません。また、自己都合退職による給付制限も通常の失業給付同様に行なわれますが、2つの事業所を離職し、離職理由が事業所により異なる場合は、給付制限のない扱いとされます。

**事業者として
 注意するポイント**

(1) 本人から申出があれば対応が

必要(事業主の同意は不要)
 加入要件を満たした労働者から申出を受けた場合は、雇用保険に加入する必要があります。

「マルチ雇入届」の記載依頼を受けたら、速やかに事業主記載事項を記載し、確認書類を本人に交付するようにしましょう。

(2) 雇用保険料の負担

65歳以上の複数就業者がマルチ高年齢被保険者になった日(資格取得日)から、事業者には、雇用保険料の納付義務が発生します。資格取得日は、ハローワークから事業主に交付される「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(事業主用)」に記載されています。

資格取得日以降の賃金支払いから、通常の雇用保険料率で雇用保険料の本人負担分を控除することに加え、事業主負担も発生することになります。

(3) 不利益な取扱いの禁止

労働者が、マルチ高年齢被保険者として雇用保険に加入するための申出を行なったこと等を理由として、事業主が不利益な取扱い(解雇、雇止め、労働条件の不利益変更等)をすることは禁止されていますから注意しましょう。●

こみや、ひろこ 都市銀行にて外為業務、人事総務業務に従事し、資格取得後、社会保険労務士法人トムズコンサルティングに入所。「人」に関するスペシャリストとして、分野を問わずマルチに顧客ニーズに対応する。