経営・労務管理のエキスパート

事務所ニュース

社会保険労務士 光木事務所

労働保険事務組合
第一労務協会
京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL.(075)864－3336
FAX.(075)864－3367
〒616-0025

スポット

複数就業者への雇用保険適用

高齢者本人の申出で試行的に開始

2022年1月から「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が試行的にスタートします。複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者を対象としたもので、うち2つの事業所の合算で週所定労働時間が20時間以上となる場合、本人の申出により雇用保険が適用されるというものです（詳細は8頁参照）。

政府の「働き方改革実行計画」に沿って、副業・兼業を普及させる観点から、これまで複数の事業主のもとで働くマルチジョブホルダーへの労働保険適用が検討されてきました。すでに労災保険制度については、法改正によって2020年9月から給付基礎日額の算定方法や業務上の負荷に対する評価などが見直され、また、フリーランスで働く人の保護に向けて特別加入制度もその対象範囲が拡大されてきています。

一方、雇用保険のマルチジョブホルダーへの適用に関する問題は複雑です。雇用保険法の趣旨に照らした場合、対象となるマルチジョブホルダーが少なく、事務負担面からも適用の必要性が疑問視されています。また、保険適用が本人の申出を前提とせざるを得ないため、離職による給付を見込んで申出をするという逆選択や、安易な離職を繰り返すことによる循環的な受給につながるといったモラルハザードの問題も指摘されてきました。

こうしたマルチジョブホルダー全体への雇用保険適用に慎重な考え方があるなか、厚労省の検討会報告書で示された試行的適用として、今回、就労が多様化する65歳以上のマルチジョブホルダーへの導入を決定。施行後5年を目処に、保険適用による対象者の行動変容や、複数事業所の労働時間の把握・通算方法などについて検証することになったわけです。

もとより、マルチジョブホルダーの保護に関しては、雇用保険による全体の保護よりも、雇用の安定化の必要な対象者に対し、求職者支援制度などの制度を活用した支援が適しているとする指摘もあり、検証結果によっては適用・給付の制度設計の大幅な変更も考えられるでしょう。

2021
12

待遇決定に関する説明義務の強化①

知って得する

「働き方改革」の実務

正規・非正規社員間の待遇格差の是正に向けた同一労働同一賃金の取組みでは、非正規社員への待遇に関する説明義務が強化されています。従前、説明義務については、パートタイム、有期雇用、派遣といった雇用形態ごとにまちまちな部分がありましたが、その内容が統一的に整備されています。

パート・有期・派遣で統一化された説明義務

待遇に関する説明義務は、従前、パートタイム労働者、派遣労働者については、雇用管理上の措置の内容、待遇決定に際しての考慮事項などについて説明義務が課されていましたが、有期雇用労働者については法的規定がありませんでした。また、説明内容は基本的に「本人の待遇」に関することのみで、正規社員との待遇差の内容やその理由についての説明義務もありませんでした。

働き方改革関連法の施行後は、有期雇用労働者についても、パートタイム労働者、派遣労働者と同様に、雇用管理上の措置の内容、待遇決定に際しての考慮事項などの説明が義務化されました。さらに、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者から求めがあった場合、正規社員との待遇差の内容・理由などについて説明することが新たに義務化されています（パート・有期労働法14条、派遣法31条の2）。

非正規社員への待遇に関する説明義務のポイントをまとめておきます。

まず、パートタイム労働者、有期雇用労働者を雇い入れたときは、①待遇の差別的取扱い禁止、②賃金の決定方法、③教育訓練の実施、④福利厚生施設の利用、⑤通常の労働者への転換を推進するための措置、などの雇用管理上の措置の内容について、事業主は本人に説明しなければなりません。なお、説明方法は、就業規則、賃金規程などの資料を活用し、口頭で行うことが原則ですが、説明すべき事項が漏れなく記載され、容易に理解できる内容の文書交付などによる方法も認められています。

派遣労働者を雇い入れる場合には、労働条件に関する事項の明示とともに、派遣労働者の不合理な待遇の禁止に関して派遣会社が講じている措置の内容を説明しなければなりません（派遣先均等・均衡方式あるいは労使協定方式に応じて）。パートタイム労働者や有期雇用労働者と違って、原則として雇入時に書面で説明し、その後、実際に派遣する際にも同様の説明を書面で行う必要があります。

次に、パートタイム労働者、有期雇用労働者から求めがあった場合ですが、事業主は待遇決定に際しての考慮事項について説明しなければなりません。具体的には、①労働条件の明示、②就業規則作成・変更時の意見聴取、③不合理な待遇の禁止、④待遇の差別的取扱い禁止、⑤賃金の決定方法、⑥教育訓練の実施、⑦福利厚生施設の利用、⑧通常の労働者への転換を推進するための措置について、などとなっています。

次回は、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者からの求めに応じて、事業主に新たに説明義務が課せられることになった、正規社員との待遇差の内容・理由等についてみていくことにします。