

# チコ労務管理事務所通信

## 雇用保険の高年齢被保険者の特例とは？

### ◆現行制度

雇用保険法（昭和49年法律第116号）6条1項1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外となっています（1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用）。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、労働時間は合算しません。

### ◆高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることとなります。

### ◆制度の対象者（高年齢被保険者）となるための要件

要件は次のとおりです（雇用保険法37条の5第1項各号）。

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② 上記①のそれぞれ1つ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
- ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業（申出を行う労働者の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

### ◆高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、当該申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、当該申出に係る事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出す



ることによって行うものとされています。公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

### ◆事業主の留意点

事業主は、高年齢被保険者の特例の申出を行おうとする者から当該申出を行うために必要な証明を求められたときは、速やかに証明しなければなりません。また、事業主は、労働者が申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

## テレワーク定着についての課題は？ ～令和3年版「労働経済白書」より

### ◆テレワークの今

2020年初頭から全世界で猛威を振るい、日常生活に多大な影響を与えている新型コロナウイルス感染症ですが、2020年4月には、感染拡大地域を対象に初めて緊急事態宣言が出され、これをきっかけとして、多くの企業でテレワークが導入されました。テレワークを日常的に行っていた企業では大きな混乱はなかったものと思われませんが、付け焼き刃の整備で始めた企業では、現在の感染拡大の最中においても、テレワークをやめて出社勤務が主となっているとこ

るも少なくないようです。

#### ◆導入した企業の継続割合

厚生労働省が公表した「令和3年版 労働経済の分析」（労働経済白書）では、「新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用・労働への影響」として「テレワークを活用して働いた労働者についての分析」が示されています。

そこでは、2020年4、5月には企業のテレワーク実施割合は5割を超えていたものの、同年末には3割程度に減少しており、特に2020年2～5月に初めてテレワークを活用した企業では、感染拡大前からテレワークを実施していた企業よりも継続割合が低いことが指摘されています（2021年2月時点の継続状況：感染拡大前から活用経験がある企業90.4%、2020年2～5月に初めて活用した企業71.7%）。

#### ◆定着に向けた課題

テレワークの運用・実施状況別にみた企業の課題としては、「入社時と比べて、職場の人とのコミュニケーションが取りづらい」（73.8%）、「業務の性質上、テレワーク可能な業務を切り出すことが難しい」（49.3%）、「個人の業務の進捗や達成度の把握が難しい」（55.7%）、「社員がテレワークするための環境整備が難しい（使用PCの台数確保や、テレワーク回線、セキュリティの問題等）」（41.6%）などが挙げられますが、運用状況別にみると、「うまく運用できていない」企業においてこれらを課題として挙げる割合が高いことが指摘されています。

#### ◆会社ごとの課題に応じた模索が必要

労働経済白書では、「テレワークの活用経験がある企業や労働者の割合が比較的低い業種でも、テレワーク継続率が高い場合があることを踏まえると、業務の性質にかかわらず、テレワーク定着の可能性があることがうかがえる」とも分析されています。「うちの業種ではテレワークはできない」と決めつけずに、自社での最適で有用な手段を模索していくことで、労使双方により良い効果をもたらすことができるでしょう。

【参考】厚生労働省「令和3年版 労働経済の分析」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/20-1.html>

難病に罹患しても働き続けてもらうために！～企業ができる就労支援のポイント

#### ◆難病患者の「就労」

企業における、難病（治療研究等を国が主導で進め

ている多種多様な、希少な難治性の疾病）の方に対する就労支援の取組みの普及が進んでいます。医療の進歩によって、難病で治療を続ける人であっても、適切な仕事を選び、職場での理解・配慮を得ることができれば、働くことができるようになってきました。現在、難病患者の半数が就労しており、その数は年々増加傾向にあります。従業員が突然発病することもあり、企業には、就労との両立支援が求められます。

#### ◆難病の特徴

難病は多くの場合、一度発症すると症状の増悪と寛解を繰り返しながら、徐々に病状が悪化していきます。そのため、治療をして回復する、あるいは固定した障害が残ることを前提としている休職制度では、対応ができない場面も出てきます。

また、多くの難病に共通する症状は、全身的な疲れやすさ、体調変動、活力の低下など、外見からはわかりません。そのため周囲の理解が得られず、我慢を重ねた結果、症状が悪化して働き続けることができなくなり、やむなく退職に至ることもあります。

#### ◆難病患者の就労支援のポイント

こうした特徴を踏まえ、難病患者への具体的な配慮を検討することが大切です。難病の症状は疾患により多種多様であり、それにより生じる「つらさ」も異なります。体調や症状について確認し、無理をしているようであれば就業上の配慮を検討しましょう。「つらさ」を申し出やすい、協力的な職場風土づくりも大切です。

難病患者本人、主治医、産業医、人事担当者、上司が適切に情報交換を行って、同僚の協力も得ながら対応を進めていきましょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…  
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185