

社長及び人事労務担当者 殿

令和3年12月特集号（不定期）

羅針盤

人事労務サポート情報

企業の発展と社員の元気を支援する信頼の事務所

編集・発行

社会保険労務士法人 人事サポート
労働保険事務組合中小企業賃金労務研究会
所長 山崎 和男
〒311-0105 茨城県那珂市菅谷 3385-1
TEL 029-295-6679 / FAX 029-295-6432
E-mail yamazaki@romu.co.jp

一 経営者・総務担当者のための事務所ニュース

この事務所ニュースは、当事務所の顧問先、関与先及びお名刺交換等させていただいた方に配信させていただきます。配信が不要な方は、ご連絡ください。ストップいたします。

人事労務最新情報 | 2021年12月6日号（不定期配信）

<1年を振り返って>

寒さが一段と厳しくなってきました。いつの間にかの師走です。

この頃、水戸信金の担当者が積み立ての集金に来ると、「あれ、今月2回来ていない」なんて勝手に言っています。それだけ1か月が早いということですね。

さて、今年を振り返っての感想は、ずばり、還暦になりました。

気持ちだけは若い（いや既に気持ちも若くないかもしれません）ですが、

60歳到達です。

一般の企業では、定年再雇用というわけです。自分が60歳になってみると、定年再雇用になり、給与が下がることは、正直納得がいかないですね。

まだまだやれるだろうと思う気持ちと、もう還暦かという複雑な気持ちですね……。



1. 65歳以上の複数就業者が対象となる雇用保険マルチジョブホルダー制度が創設

雇用保険では、主たる事業所で1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たした場合に被保険者となります。兼業・副業が普及する中、複数の事業所で働く労働者が増加している状況があることから、2022年1月より「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設され、まずは65歳以上の労働者に対し適用されることになりました。

(1) マルチジョブホルダー制度とは

雇用保険マルチジョブホルダー制度は、1つの事業所では雇用保険の適用要件は満たさないものの、2つの事業所での勤務を合計して次の要件をすべて満たす場合に、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1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 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

なお、申出の日に被保険者資格を取得し、要件を満たさなくなった日に資格を喪失します。注意点として、いったん被保険者となった後に任意脱退はできません。

(2) 取得手続き等の流れ

通常の雇用保険資格の取得・喪失手続きは、事業主が行いますが、マルチジョブホルダー制度は、マルチ高年齢被保険者としての適用を希望する労働者本人が手続きを行います。そのため事業主は、労働者本人から手続きに必要な雇用の事実や所定労働時間等の証明を求められたときに、その証明を行う必要があります。そして、この証明に基づき、労働者本人が適用を受ける2つの事業所の必要書類を揃えてハローワークに申し出ます。

ハローワークでは申出の内容を確認し、取得手続きを行ったうえで、労働者本人および適用となった2つ事業所に通知します。事業主はこの通知に基づき、給与から雇用保険料の控除をし、年度更新において雇用保険料を納付します。

ちなみに、マルチ高年齢被保険者が失業した場合で一定の要件を満たしたときは、被保険者であった期間に応じ、基本手当日額の30日分または50日分の一時金として高年齢求職者給付金を受給することができます。

マルチ高年齢被保険者は労働者の希望に基づき適用するためのものであり、また、現状では65歳以上の労働者に限られているため、被保険者となる対象者は限定的であると思われます。しかし、適用要件を満たした従業員が手続きを行うことで、ハローワークから会社に対して資格取得の通知が来るため、制度の概要を確認しておく必要があります。

会社としては、65歳以上の労働者がおり週20時間未満の労働時間で、雇用保険に加入していないときは、雇用保険マルチジョブホルダー制度の労働者向けリーフレットを渡してあげるとよいと思いますね。

<参考リンク>

厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

労働者向けリーフレット(印刷して65歳以上で雇用保険に未加入の人にお渡しください)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838540.pdf>

事業主向けリーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838542.pdf>

雇用保険マルチジョブホルダー制度の申請パンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838543.pdf>

Q&A～マルチジョブホルダー制度～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508_00002.html

2. 新規学卒就職者の離職状況を考える！

10月22日、厚生労働省は、このたび、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について取りまとめましたので、公表しました。

令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べ低下しました。

その結果、新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割（36.9%）、新規大卒就職者で約3割（31.2%）となりました。

(1) 新規学卒就職者の就職後3年以内離職率、()内は前年差増減

【 中学 】	55.0% (▲4.8P)
【 高校 】	36.9% (▲2.6P)
【 短大など 】	41.4% (▲1.6P)
【 大学 】	31.2% (▲1.6P)

<所長コメント>

従来より新卒は、七五三と言われています。中卒は、3年以内に7割、高卒は5割、大卒は3割退職すると言われています。

統計を見ると高卒の退職者は、かなり減っているようです。逆に短大や専門学校卒の定着率が低いことがよく分かりますね。

(2) 新規学卒就職者の事業所規模別就職後3年以内離職率、()内は前年差増減

【事業所規模】	【 高校 】	【 大学 】
5人未満	61.9% (▲1.1P)	56.3% (+0.2P)
5～29人	52.8% (▲2.8P)	49.4% (▲1.7P)
30～99人	44.1% (▲2.4P)	39.1% (▲1.0P)
100～499人	35.9% (▲2.2P)	31.8% (▲1.2P)
500～999人	30.0% (▲2.5P)	28.9% (▲1.0P)
1,000人以上	25.6% (▲1.8P)	24.7% (▲1.8P)

<所長コメント>

事業所規模ごとの離職率は、衝撃ですね。やはり、労働者数が少ない会社において、新卒社員の定着を図るのが難しい現実が統計上からも見ることができます。人数が少ない会社では、概ね次の要因が考えられます。

- ・近い年の先輩社員がいない（話が合う人がいなくて孤立する）
- ・面倒を見てくれる社員がいない、気にかけてくれる人がいない
- ・仕事を丁寧に教えてくれる人がいない（仕事は目で盗めではイカンね）
- ・過去の自慢話をする社員がいる
- ・パワハラ的な社員がいる
- ・休日が少ない、土日が出勤である
- ・給与が安い
- ・忙しすぎる
- ・残業が多すぎる
- ・社員教育の制度がない
- ・いじめがある

要は、新卒を採用できれば、それでおしまいの会社では、定着率は上がりず、大きなお金をかけたにもかかわらず金の卵を失うことになるということです。

大事なのは、採用以上に定着率を上げることです。

(3) 新規学卒就職者の産業別就職後3年以内離職率のうち、離職率の高い上位5産業

()内は前年差増減 ※「その他」を除く

【 高校 】		【 大学 】	
宿泊業・飲食サービス業	61.1% (▲3.1P)	宿泊業・飲食サービス業	51.5% (▲1.1P)
生活関連サービス業・娯楽業	56.9% (▲2.8P)	生活関連サービス業・娯楽業	46.5% (+0.3P)
教育・学習支援業	50.1% (▲5.7P)	教育・学習支援業	45.6% (▲0.0P)
小売業	47.8% (▲1.7P)	医療、福祉	38.6% (+0.2P)
医療、福祉	46.2% (▲0.8P)	小売業	37.4% (▲1.9P)

<所長コメント>

一般的に、統計的に賃金が低めである業種や土日が出勤である業種においては、定着率が低くなるということなのでしょうね。

改めて、別の考え方だと個人向けのサービス業や小売り業は、一般的に定着率が低いということなんです。

<参考>

新規学卒就職者の離職状況

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html