

# Office News

October. 2021

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



## トピックス

### 雇用保険マルチジョブホルダー制度がR4年1月から開始

令和4年1月1日より「雇用保険マルチジョブホルダー制度（高年齢被保険者の特例）」が創設されます。

従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が1週間の所定労働時間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合計して次の要件を満たす場合に、本人がハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができます。

- 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
- 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

マルチ高年齢被保険者の資格取得手続きは、本人が行いますが、手続きに必要な証明は事業主が対応する必要があります。



## 労務相談Q & A



シロクマ  
人事部長

パンダ先生、こんにちは。  
弊社では、退職金に関する規程はありませんが、長期間努めて退職した人の中で特に社長が認めた一部の人には退職金を支払ってきました。

弊社で3年間勤務し、今月末で退職する社員から退職金を請求されました。社長は支払う意思が無いのですが、この場合、支払う必要はありますか？



パンダ  
社労士

シロクマ部長、こんにちは。  
ご質問の件ですが、退職金は法律上必ずしも義務付けられているものではなく、就業規則にも絶対に定めなければならないものでもありません。

退職金の意味合いは、在職中の貢献に対する報奨とか、在職中の賃金の後払いと考えられています。

退職金の計算方法については、会社が独自に定めるため、会社によっても支給対象者の範囲や支給額は様々です。

退職金の支給基準（対象者の範囲、計算方法など）が就業規則や退職金規程等で明確になっているのであれば、賃金の後払いとしての性格を有すると考えられます。したがって、その支給基準を満たした社員は退職金を請求できることになります。また、就業規則等に定めが無い場合でも、退職金を出すことが社内慣行になっていたり、過去に退職金を支払われた実績があれば、退職金制度があったものと考えられます。

御社の場合、勤続年数が長い人のうち、社長が認めた一部の人にのみ退職金を支給していたということですので、退職金を支払う慣行があったとは言えません。勤続年数を考慮しても、支払う必要は無いと考えられます。



## 今月の実務スケジュール

- 社会保険料の改定（前月分控除の場合）
- 最低賃金改定に伴う賃金見直し
- 年末調整（配布書類等）の準備
- 労働保険料第2期分の納付（延納の場合）
- 4月入社の新入社員への年次有給休暇付与



## 連絡先

- ◆所在地：〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201  
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com