

◎ 「改正障害者差別解消法」

◎ 「雇用保険マルチジョブホルダー制度」新設

1 改正障害者差別解消法：合理的配慮の提供が義務化

[障害者差別解消法] は2016年4月に施行されています。

- 不当な差別的取扱いの禁止
障害のある人に対して、正当な理由なく障害を理由として差別することを禁止
- 合理的配慮の提供
障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を求める旨の意思表示があった場合には、負担が重すぎない範囲で対応すること

2021年5月に改正され、2024年5月までに民間事業者も合理的配慮の提供が義務化されます。

この法律は障害者手帳を持っている人に限定されていません。

当社では登録社員研修カリキュラムに「改正障害者差別解消法」を取り入れています。

2 雇用保険マルチジョブホルダー制度：2022年1月新設

従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間 20時間以上かつ31日以上の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以下の適用対象者の要件を満たす場合に、本人から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）となることができる制度です。

マルチ高年齢被保険者であった方が**失業した場合^{*1}**には、**一定の要件^{*2}を満たせば高年齢求職者給付金（被保険者であった期間に応じて基本手当日額^{*3}の30日分または50日分の一時金）を受給することができる**ようになります。

- ※1 2つの事業所のうち1つの事業所のみを離職した場合でも受給することができます。ただし、上記2つの事業所以外の事業所で就労をしており、離職していないもう1つの事業所と当該3つ目の事業所を併せて、マルチ高年齢被保険者の要件を満たす場合は、被保険者期間が継続されるため、受給することができません。
- ※2 離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6か月以上あること等の要件があります。
- ※3 原則として離職の日以前の6か月間に支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額の、およそ5～8割となっており、賃金の低い方ほど高い率となります。

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たすことが必要です。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、任意脱退はできません。

