

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— 離職証明書の作成が必要な場合 —

Q: 間もなく60歳になる従業員が退職とそれに伴う離職票交付の希望の申し出がありました。退職後の再就職先が決まっているとのことで、求職活動もしないようなので離職票は必要ないと思うのですが…

A: 雇用保険資格喪失手続の際、被保険者から離職票交付の希望があれば離職証明書を作成しなければなりません。基本手当受給の前提になる求職活動を行わない場合は離職票不要と申し出る方が多く、その際の手続は資格喪失届の提出のみとなります。

ところが、雇用保険法施行規則では被保険者が**59歳以上**の場合は本人の希望にかかわらず**離職票の交付（離職証明書の作成）が必要**と定められています。これは再就職先で60歳を迎えた時に、その会社が**60歳到達時賃金証明書**を公共職業安定所に提出するためとされています。

60歳到達時賃金証明書は、**高年齢雇用継続給付**（60歳～64歳の賃金が60歳時点の賃金よりも一定割合下がった場合に受けられる給付）の受給基準となる60歳時点の賃金額を登録するものです。59歳以上で退職し再就職した会社で登録手続を行う際に前職の賃金情報が必要になることがあり、前職の離職票があれば賃金額を確認できる場合があります。

ただ、離職票不要で資格喪失した後でも離職票交付申請ができることもあり、実際には59歳以上でも離職票交付なしの資格喪失届が受理されています（※高年齢雇用継続給付は定年年齢の引き上げ等や継続雇用の義務化、同一労働同一賃金を背景に今後段階的に縮小される予定です）。



法改正ニュース

育児休業給付に関する 被保険者期間の要件の一部変更

（令和3年9月1日～）

【現行】「育児休業開始日を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月」が12か月以上あること。

→【改正後】上記要件を満たさないケースでも、「産前休業開始日等を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数（就労日数）が11日以上ある完全月」が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする。

※上記いずれも11日以上の方が12か月以上ない場合は、完全月で賃金支払基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として算定

最近のニュースから

厚生年金加入者約4,500万人に増加

会社員らが対象の厚生年金の加入者が、2020年度末に約4,500万人近くに増えたことが、厚生省の発表によりわかった。短時間労働者への適用拡大が広がり、前年度から約10万人増えた。現在は、従業員101人以上の企業に加入義務があり、今後は2024年10月に51人以上の企業へと適用が広がる。

男性育休 所定日数の半分以上が就業可能

厚生労働省は、男性が子の出生後8週間以内に育児休業を取得する際、休業期間中であっても、その所定労働日数の半分以上までは就業できるとする方針を示した。急な会議や業務などへの対応を想定し、柔軟に対応できる環境づくりによって男性の育休取得を後押しする。