

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 介護休業に関する改正

出産や育児に比べ、対策が遅れていた介護についてもようやく動きが出てきました。今回は、平成28年3月29日に成立した「雇用保険等の一部を改正する法律」によって、介護休業がどのように変わっていくのかをご紹介します。

### 介護休業の現状

平成25年7月発表の総務省の就業構造基本調査では、働きながら介護をしている人は約240万人、そのうち介護休業等制度の利用者は約37.8万人、また平成23年10月から平成24年9月の1年間で介護や看護を理由とした離職者は約10.1万人となっています。介護が必要な家族を抱える労働者が増えているにも関わらず、十分に介護サービス等を活用できるための環境が整備されていないのが現状です。

### 改正の内容

こうした現状を踏まえ、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための法改正が行なわれる事になりました。

#### ① 雇用保険法 介護休業給付金の給付率の引き上げ（平成28年8月1日施行）

父母や配偶者、子等の対象家族を介護するために休業した場合、その休業期間中の賃金が休業前の賃金と比べて80%未満に低下した等、一定の要件を満たすと介護休業給付金が支給されます。現在の給付率は賃金の40%ですが、平成28年8月1日から67%へ引き上げられます。（但し、支給額には上限額と下限額があります。）

#### ② 育児・介護休業法（平成29年1月1日施行）

##### ・介護休業の分割取得

現在は、対象家族一人につき最長93日まで原則1回のみ取得に限られますが、様々な休業のニーズ（介護施設への入所、介護施設間の移動、病院への入退院、看取りの時期等）に応じ、通算93日まで3回を上限に、分割して取得できるようになります。

##### ・介護休暇の取得単位の柔軟化

休業を取得するほどではない日常的に発生する介護のニーズに対し、対象家族一人につき年間5日まで休暇を取得する事ができます。現在は、原則1日単位ですが、所定労働時間が4時間以下の場合を除き、半日単位（所定労働時間の2分の1）も認められるようになります。但し、業務の性質や体制に照らし半日単位での取得が難しい場合は、労使協定により除外することも可能です。

##### ・所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）

働きながらの介護を容易にする措置として、短時間勤務、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度があり、会社がこのうちいずれかを選択して対応する義務があります。現在は、介護休業と通算して93日の範囲内で利用できますが、改正により介護休業と通算せず単独で、利用開始から3年の範囲内で2回以上利用できるようになります。

##### ・所定外労働の免除

新たに、介護終了までの期間について、労働者の請求により所定外労働が免除されるようになります。1回の請求につき1か月以上1年以内の期間で請求できますが、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主が拒否できるとされています。なお、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者については、労使協定により適用除外とする事が可能です。

### もう少し補足！

近い将来、業務経験豊富な労働者が介護のために残業ができない、更にはやむなく離職してしまうというケースが増えると思われます。改正法の施行に向け、会社としては、本年中に現行の就業規則や労使協定、申請書類等の見直しが求められますが、同時に「どのように生産性を上げ、質の高い仕事を生み出していくのか？」という職場における意識改革も必要なのではないでしょうか。