

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 介護離職が、来年から減るかも？！

平成 29 年 1 月から改正育児・介護休業法が実施されます。

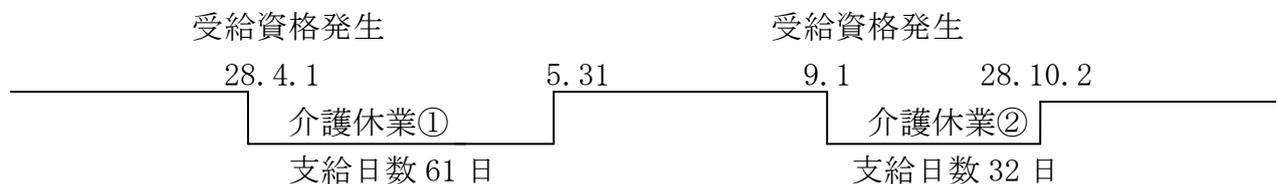
その中の介護休業について述べます。

1. まず、現行法では、

介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得については、

原則 1 回に限り、93 日まで取得可能である。と述べられています。

これを具体例で示しますと以下ようになります。



ある従業員が、

雇用保険の被保険者で、休業開始前 2 年間に賃金支払い基礎日数が 11 日以上ある月が 12 か月あったとします。そこで、彼が、

平成 28 年 4 月 1 日から 5 月 31 日までの 61 日間を 2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある家族を介護したとします。その家族に対しては、現行法上、通算して 93 日間までは、従業員には、介護休業が取れます。しかし、2 回目に介護休業を申請する場合は、その家族は、前とは異なった要介護状態であることが必要になってきます。例えば、介護休業①では、病気である。介護休業②では、病気ではない骨折で要介護が必要になった場合に、93 日間－61 日間＝32 日間まで取れることになっていました。これが、たいへん介護休業を取りにくくした理由でもあります。

それが、来年の 1 月 1 日からは、厚労省の文をそのまま取り入れると、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として、介護休業の分割取得を可能になります。

つまり、介護休業②を開始するにあたっては、介護休業①と同様の要介護状態でもよいということになります。ところで、支給率だけは、前倒しで、今年の 8 月 1 日から 40%から 67%になりました。

つまり、

雇用保険から支給される支給額は、2016 年の 8 月 1 日以降から介護休業が始まる場合は、休業開始時賃金日額×支給日数×67%となります。

上記の事例は、今年の 8 月 1 日前に介護休業を開始しましたので、支給率は 40%になります。8 月 1 日前に介護休業を開始した具体例で、どれだけ支給されるか、また、もしも、8 月 1 日以降

に介護休業が開始した場合は、どうなるかの比較をします。

ア. 8月1日前に介護休業を開始した場合は、  
休業開始時の賃金日額が、7,000円だとします。  
月額では21万円を設定します。

1か月間に賃金が支払われなかった場合は

支給額=7,000円×30日×40%=84,000円となります。

では、93日間介護休業を取った場合の支給額は、=7,000円×93日×40%=26万0400円と  
なります。

イ. 8月1日以降に介護休業を開始した場合は、

1か月間に賃金が支払われなかった場合は

支給額=7,000円×30日×67%=14万0700円となります。

では、93日間介護休業を取った場合の支給額は、  
=7,000円×93日×67%=43万6,170円となります。

つまり、8月1日以降に、介護休業を取った場合は、以前と比べると

43万6,170円-26万0400円=17万5,770円も多く支給されることとなります。

2. 次に、介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】があります。

現行法ですと、配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫  
でしたが、来年以降は、同居かつ扶養していることが無くなって、  
単純に、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫になります。

3. 現行法では、介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）は、  
介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能でしたが、

法改正では、

介護休業とは別に、利用開始から3年の間に2回以上にわたり以下に示す所定労働時間の短縮措置を利用すること  
が可能になります。（措置内容は現行と同じ）

①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務） ②フレックスタイム制度

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④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じる制度

4. 次に、介護のための所定外労働の免除が新設されました。

9時から12時まで午前の仕事があり、午後は1時から5時30分までで仕事が終わるという会社を考  
えると、所定労働時間は、3時間+4時間30分の7時間30分になります。そこで5時30分から6時までの  
所定外労働を免除する制度が新設されました。1回の請求で、1年間有効になります。そして、介護  
終了まで請求ができます。

しかしながら、事業の正常な運営の妨げる場合は、請求は、拒否されます。

5. 現行法では、介護休暇は、1日単位で年間5日取得できますが、来年からは、半日単位で取得でき  
ます。具体例で考えると、9時～12時（3時間）1時～5時30（4時間30分）とした場合は、労使協  
定で、半日を午前の3時間とるのか、午後の4時間30分を取るかを決めれば、可能になります。

6. 最後に、有期契約労働者の介護休業の取得要件が緩和されました。

①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、

②93日経過日から6ヵ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更  
新後のもの）が満了することが明らかでない者