



## 『「改正介護休業法」について』

「介護休業」とは、労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。

介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能ということでしたが、今回の改正で対象家族1人に付き通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能となりました。

一方で介護休暇制度があります。「介護休暇」とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される方は除く）は、1年に5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日まで）介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。この度の改正により、半日単位の取得も可能になりました。

育児介護休業法では、介護休暇の期間中の賃金につき、有給にするか無給にするか等の処置については決められていません。トラブル防止のためにも就業規則等で有給・無給等の処置を明文化し

ておくことが必要になります。

この介護休業対象者が雇用保険の被保険者であって、介護休業のために賃金の支払いを受けられない方に対して、雇用保険法により「介護休業給付金」が受給できます。支払われる介護休業給付金の金額は、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%相当額です。

これまで「所定労働時間の短縮措置」は、介護休業と通算して93日の範囲内でしか取得できませんでしたが、改正により、介護休業とは別に利用開始から連続する3年以上の期間で2回以上の利用が可能となります。

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、「介護のための所定外労働（残業）の免除」が受けられる（請求することができる）制度が新設されました。今まで育児休業では認められていましたが、介護休業では今回の改正で所定外労働の免除が認められました。

ここまで前回の育児休業に続き介護休業について書きましたが、何かお尋ねになりたいこと等がありましたらご遠慮無く当支援センターまでご連絡ください。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 浦部 博 社会保険労務士）

### 《HPへの掲載を始めました》

過去に掲載した記事が支援センターのホームページでも閲覧できるようになりました！

お問い合わせ・ご相談を無料でお伺いします！お気軽にご連絡ください!!

### 鳥取県医療勤務環境改善支援センター

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索