

## 「介護休業」取得の判断基準を緩和へ

### ◆企業も労働者も悩む「仕事と介護の両立」問題

介護休業制度は、家族を介護している労働者が最長 93 日間取得することができ、その間、介護休業給付として休業前賃金の 40%相当額を受け取ることができます。

要件を満たす非正規労働者も取得できますが、取得割合は約 16%にとどまり、年間約 10 万人が「介護離職」をしていると言われ、制度が十分に機能していないという問題があります。

### ◆介護休業制度をめぐる法改正

介護離職者には企業の中核を担う 40～50 歳代の人も多いことから、制度を活用しやすくするための改正案が今年の通常国会で成立し、来年 1 月 1 日から施行されることとなりました。

主な改正点は、(1) 最大 3 分割で取得可能 (上限 93 日間)、(2) 祖父母や兄弟姉妹のための介護休業の同居要件廃止、(3) 介護休業給付金の支給率を 67%にアップです。

### ◆取得できる基準の緩和でより取得しやすく

上記改正法の施行に合わせて、厚生労働省は、介護休業の取得基準を緩和する方針を決めました。現行基準は特別養護老人ホームへの入所が必要かどうか (要介護 2～3 程度) が目安となっていました。介護認定と連携していないためわかりにくいという声もあり、介護休業の利用低迷の一因ともなっていました。

新基準では、要介護 2 以上なら休業を取得できることが明記され、要介護 1 以下でも、見守りの必要度に応じて休業が取得できるようになります。

### ◆就業規則、育児・介護休業規程の整備が必要

上記の通り、介護休業制度については来年 1 月 1 日から施行される改正法の影響もあり、企業は就業規則や育児・介護休業規程の見直しが必要となります。

また、取得基準の緩和により、取得の可否に関する相談や取得希望者が増えることが予想されますので、情報提供や相談対応ができるようにしておく必要があります。

2016 年中の対応が求められる事項ですので、漏れのない準備を進めましょう。