

3 介護休業の基礎知識

介護休業は、要介護状態の家族を介護するために取得できる休業です。日本では、少子化とともに高齢化も進むなか、家族の介護も見逃せない問題のひとつです。しかし、育児休業と比較しても介護休業を取得する労働者は、増加していないのが現状です。男性の育児休業の取得率アップと同様に、介護休業しやすい職場環境をつくることにより、取得率の増加が望まれるところです。

まずは、介護休業について育児・介護休業法に沿って解説します。ここで介護休業について理解するとともに、雇用保険制度から支給される介護休業給付金への理解を深めてください。

(1) 介護休業とは

介護休業についても平成 22 年 6 月に法改正が行われましたが、ここでは雇用保険制度から支給される介護休業給付金の申請に必要なと思われるものを含めて、育児・介護休業法のうち介護休業について解説します。

育児・介護休業法でいう介護休業とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態、いわゆる「要介護状態」にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。対象家族の範囲は、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母、子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫を含む）、配偶者の父母となります。祖父母、兄弟姉妹、孫は、同居かつ扶養していることが要件となります。

介護休業をすることができない一定の労働者を、労使協定で定めることも可能です。たとえば、介護休業の申出から 93 日以内に雇用期間が終了することが明らかな労働者や、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者は、介護休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者として、労使協定で定めることができます。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準は、次頁の【第 1 表：日常生活行動】の「事項」欄の（歩行、排泄、食事、入浴および着脱衣の 5 項目）のうち、全部介助が 1 項目以上または一部介助が 2 項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること、【第 2 表：問題行動】の「行動」欄の（攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為および失禁の 7 項目）のうちいずれか 1 項目以上か重度または中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること、とされています。