

■ 介護休業制度

(法第11条～第15条)

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。期間は通算して(のべ)93日までです。

- 介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。
- 法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる**一定の範囲の期間雇用者**は、介護休業がとれるようになりました。

改正ポイント

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

- 労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。
- 法改正により、対象家族1人につき、**要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができるようになりました。**

改正ポイント

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人あたりの所得日数の上限は、通算して93日までです。

- 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

■ 子の看護休暇制度

(法第16条の2、第16条の3)

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

- 法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、**1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。**

改正ポイント

申出は口頭でも認められます。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。その他の労働者(例えば配偶者が専業主婦である労働者等)を対象外とすることはできません。