

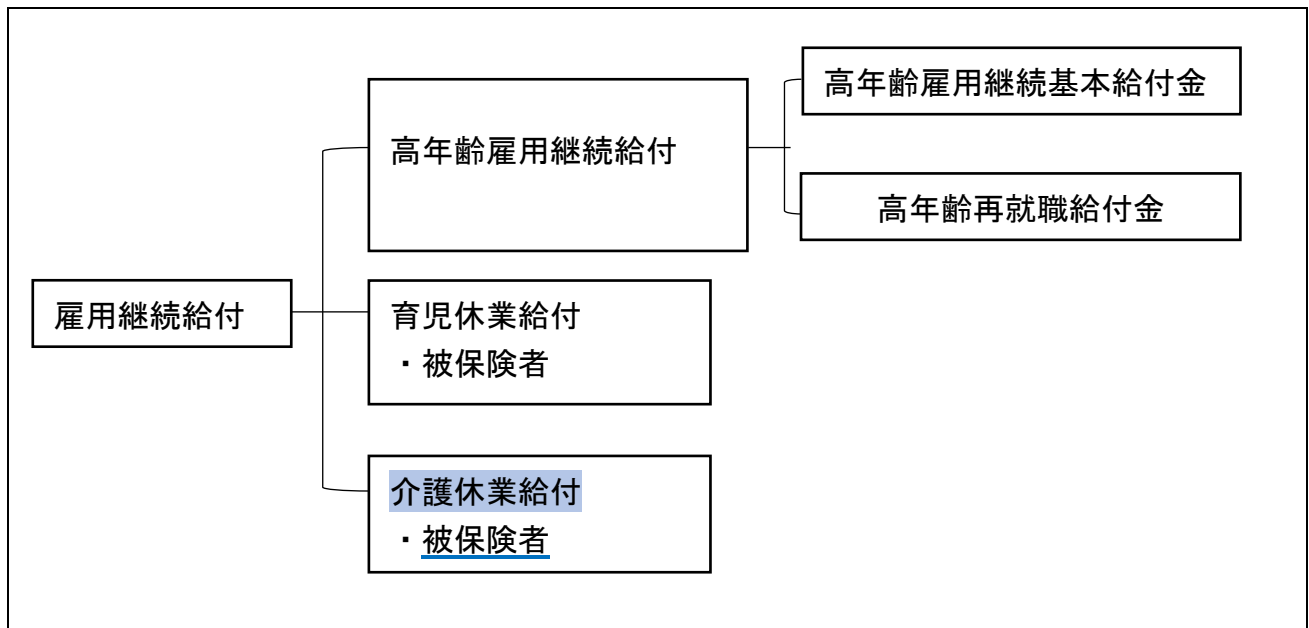
第 40 回は、雇用保険法の雇用継続給付である介護休業給付の解説を進めていきます。

介護休業給付金は、労働者が介護休業を取得しやすくし、休業後の円滑な職場復帰を援助、促進することにより 職業生活の継続を支援する制度です。

育児休業給付金と基本的な考え方は同じです。

(例えば、みなし被保険者期間、支給単位期間等々)

(雇用継続給付の全体像)



平成 29 年度は、法改正があるので注意が必要です。

まずは、条文です。

介護休業給付金の支給要件 (法 61 条の 6)

介護休業給付金は、**一般被保険者**が、対象家族を介護するための休業をした場合において、当該休業を開始した日前 2 年間に、みなし被保険者期間が通算して 12 カ月以上であったときに、支給単位期間について支給する。

介護休業給付金は、**被保険者**が、対象家族を介護するための休業をした場合において、当該介護休業を開始した日前 2 年間に、みなし被保険者期間が通算して 12 カ月以上であったときに、支給単位期間について支給する。

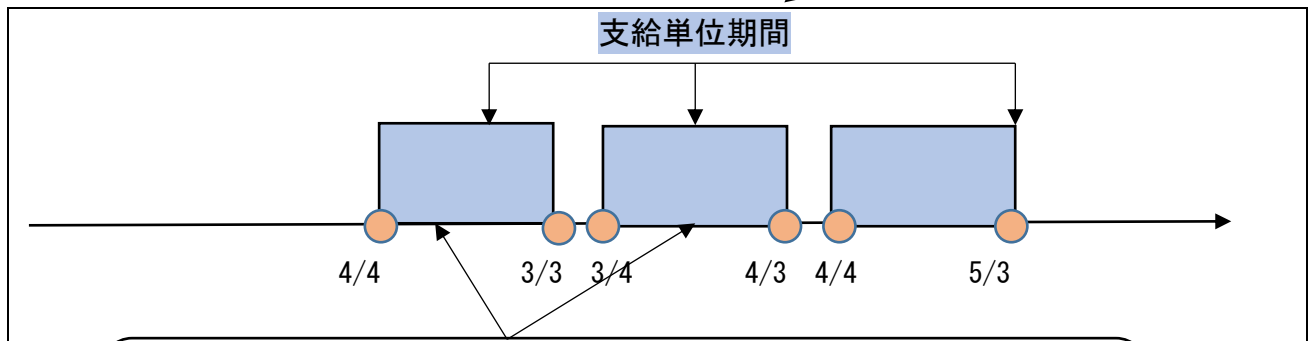
当該介護休業を開始した日前 2 年間に疾病、負傷その他厚生労働省令で定める理由により引き続き 30 日以上賃金の支払を受けることができなかった被保険者については、当該理由により賃金の支払を受けることができなかった日数を 2 年に加算した期間 (その期間が 4 年を超えるときは、4 年間)

次に支給要件を確認していきます。（下記のすべての要件に該当した場合に支給）

④及び⑤は、平成29年 法改正

①支給単位期間において就業している日数が10日以下であること

支給単位期間は、期間により、28日、30日、31日等という日数になりますが、支給計算に関しては、一律30日で計算します。



休業開始日（4/4）から起算して1ヶ月毎の期間（応答日方式）
・就業日数が10日以下
（実際に休んだ日が20日以上）

②被保険者が事業主に申し出ること

③介護休業をする期間に係る初日及び末日とする日を明らかにすること

④「**対象家族**の死亡」「産前産後休業期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まった」等の後でないこと

←**対象家族**

被保険者の配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
（平成29年 法改正により「同居・扶養」要件削除）

⑤期間を定めて雇用される場合の要件

改正前	改正後
育児休業給付金は、被保険者（高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。） （中略） ①～③ 略 ④労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められるものであること。	育児休業給付金は、被保険者（ <u>短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。</u> ） （中略） ①～③ 略 ④期間を定めて雇用される者にあつては、次のいずれにも該当する者であること。 イ その事業主に引き続き雇用された期間が 1年以上 である者 ロ <u>その養育する子が1歳6カ月に達する日までに、その労働契約（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</u>

（簡単に言うと）
 休業終了後の雇用の継続が予定されていること

次に介護休業の期間を確認します。

パターンは2つあります。

一つは、連続した休業の場合と複数回（3回まで）の休業の場合により日数が異なります。

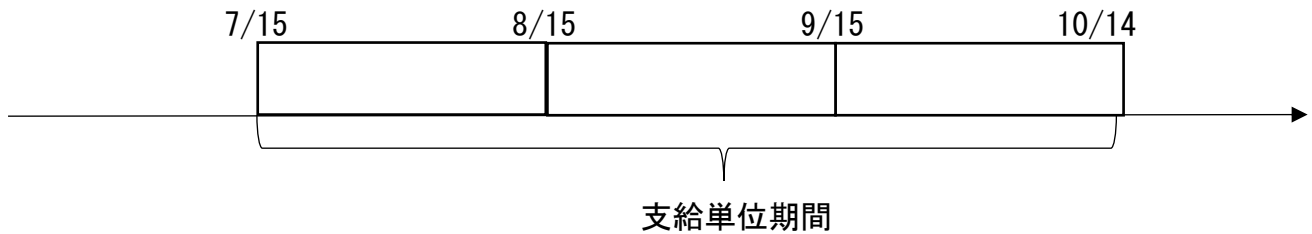
●連続して休業する場合は、**3カ月**（3支給単位期間）が限度になります。

（対象家族は、あくまで1人限定で、新たな要介護状態の場合です。）

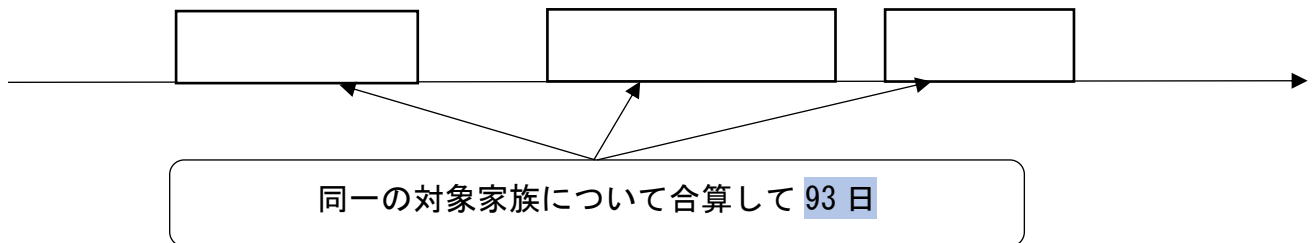
（例えば、7月15日開始日の場合）

支給単位期間とは、介護休業をした期間を、休業開始日から1カ月ごとに区切った期間（育児休業給付金と考え方は同じ）

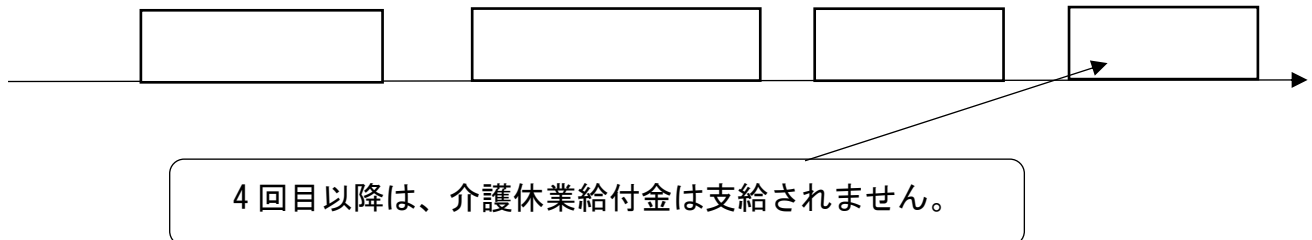
下記の場合、7月15日に介護休業を開始して、連続して休業したので10月14日までが支給期間ということになります。



- 複数回（3回まで）の場合は、**通算して93日**までということになります。
（対象家族は、あくまで1人限定で、新たな要介護状態の場合です。）



同一の対象家族で当該被保険者が4回以上の介護休業をした場合における4回目以後の介護休業は支給されません。（通算して93日未満であっても）



つまり、

介護休業給付金の支給限度は、
対象家族1人につき、3回の介護休業を限度として、**通算93日分までが支給**

次に支給額に進みます。

賃金日額の上限額（平成 29 年 法改正）

「30 歳以上 45 歳未満の者の賃金日額」⇒ 「45 歳以上 60 歳未満の賃金日額（15,550 円）」

（原則）

①支給単位期間が 1 カ月ある場合（最後の支給単位期間を除く）

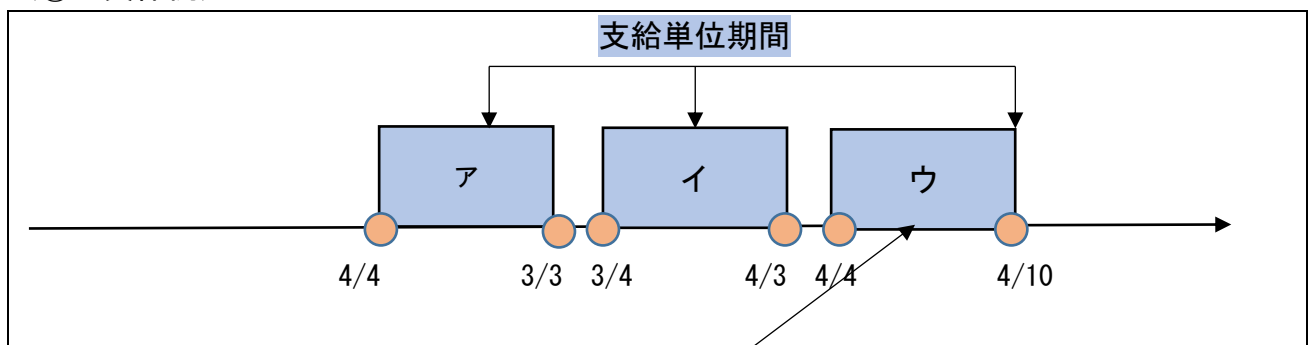
休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 40/100

ここは、必ず 30 日になります。

②最後の支給単位期間（職場復帰）の場合

休業開始時賃金日額 × 休業日数（暦日数） × 40/100

（②の具体例）



例えば、
休業開始時賃金日額が 1 万円の場合

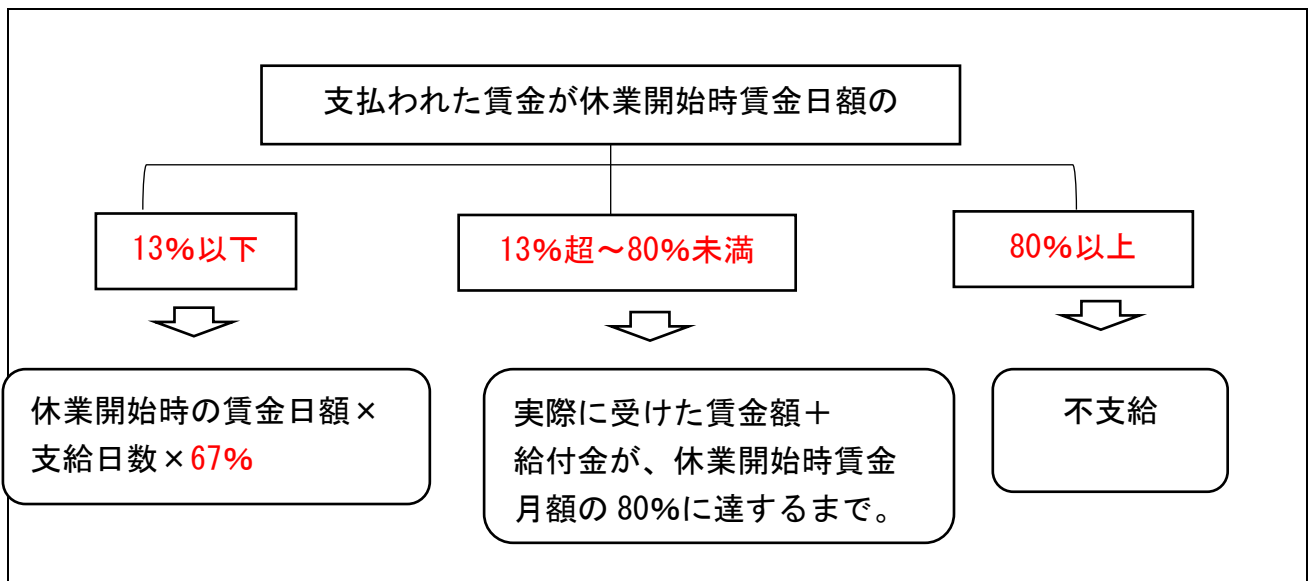
● 「ア」と「イ」は
 $10,000 \text{ 円} \times 30 \text{ 日} \times 40/100 = 120,000 \text{ 円}$

● 「ウ」は
 $10,000 \text{ 円} \times 7 \text{ 日} \times 40/100 = 28,000 \text{ 円}$

（暫定措置）

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67/100

次に、支給単位期間に賃金が支払われた場合の流れです。



最後に支給申請です。

介護休業終了日の翌日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日までに提出する必要があります。尚、介護休業期間が3カ月以上にわたるときは介護休業開始日から3カ月経過した日の月末日までに提出する必要があります。

平成28年法改正

雇用保険法の雇用継続給付（高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付）共通の「労働組合や労使協定を締結した際の代理協定」である「支給申請手続の代理（則101条の8）の規定」は削除されています。

（完）