

企業のためのよりよい介護支援制度の策定のために

～ワーク・ライフ・バランス支援～

第1回

介護関係の制度や法律を知る



社会保険労務士事務所 あおぞらコンサルティング 所長 池田 直子

1. 企業にとっての介護支援の現状

(1) お嫁さんが介護する時代は終わった

日本の高齢者1人を支える生産年齢人口は2015年では2.3人、10年後の2025年には、1.3人になると推測されている。2011年9月時点での65歳以上の人口は約3,000万人であり、そのうち約17%（約500万人）の人が介護保険の要支援・要介護認定を受けている。これを75歳以上に限定してみると、要支援・要介護認定を受けている人は約30%で、実に420万～430万人が要支援・要介護認定を受けていることになる。

では、要介護者の介護は誰が行っているのだろうか。1987年のバブル初期には、子の配偶者（嫁）が45.9%、配偶者が21.4%、実子が25.5%であり、子の配偶者（嫁）が圧倒的に多かった。ところが2007年には子の配偶者が介護の主たる担い手である割合は16.9%、2010年には15.2%と減少傾向にある。一方で配偶者と実子による介護は増えており、介護の担い手が様変わりしてきている様子がうかがえる。また、60歳前の現役世代が介護している割合は介護する人全体の男性が約35%、女性が約40%にもものぼる。

(2) 介護を理由とした離職・転職者の増加

家族の介護や看護を理由に離職・転職した人の数を「就業構造基本調査」で見つめる（図表1参照）。平成14年の結果と平成19年の結果を比較すると、介護・看護を理由とした離職・転職者数は増加していることがわかる。また、働き盛りと言わ

れる40～50代の離職・転職者がとくに多いことがわかる。

次に、介護開始時点での仕事の継続状況をみよ。約75%の人が仕事を続けながら介護をしているが、その後、転職や退職を余儀なくされている。企業の立場から見ると、貴重な労働力が失われている現実がある。

継続できなかった理由として推測できることは、想定外に負担が重かった、仕事と介護の両立が難しかった、介護がいつまで続くかわからない、などという理由が考えられる。また、介護が始まりすぐには退職しなかったが、落ち着いていると考えた結果、転職、退職をすることにしたケースも多く、一定割合の離職・転職が起きている。

(3) 介護休業取得者の有無

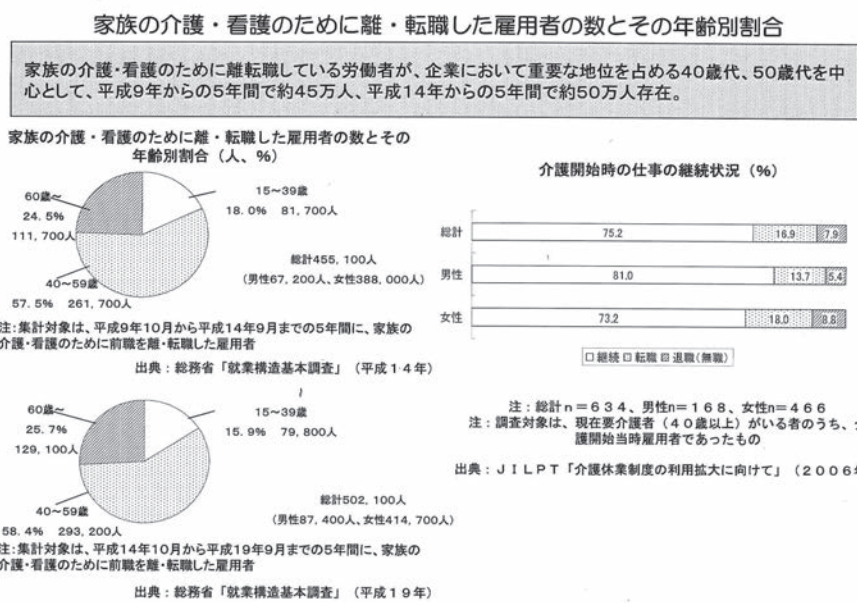
ここで、企業における介護休業取得者の有無について見てみる。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、介護休業の取得率は男性では0.02%、女性では0.07%と非常に低い数値となっている（平成23年5月20日、「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」）。

次に、実在する会社の従業員意識調査の結果を紹介する。

「今まで介護や看護に携わった経験があるか」をたずねたところ、63.3%の人が「これまでに一度も関わったことがない」と回答した（図表2参照）。

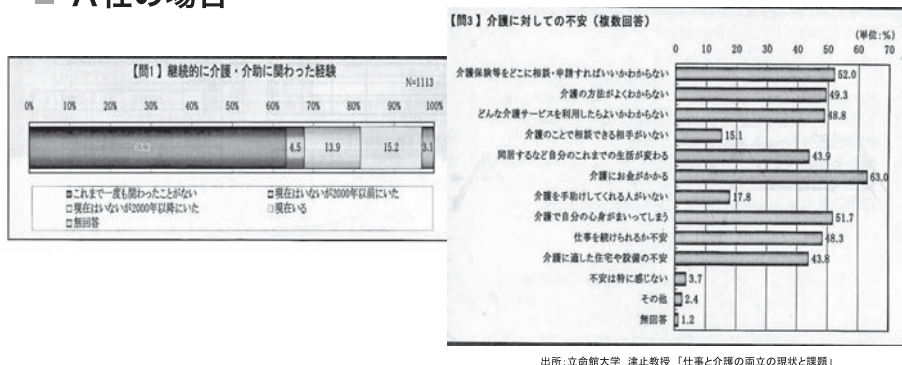
さらに「介護に対する不安」をたずねると、最も多かったのが「介護にお金がかかる」という経

図表1 介護による離職・転職者



図表2 事例・従業員の意識調査

■ A社の場合



済的な不安であった。2番目に多い回答は「介護保険等をどこに相談・申請すればいいかわからない」という介護に関する情報・知識の不足に基づく不安であった。3番目が「介護で自分の心身がまいってしまう」、「仕事が続けられるか不安」などの精神面での不安であった (図表2参照)。

また、「介護休業を取得したいか」を聞いてみると、「取得したい」「取得したくない」とともに約45%前後であった (図表3参照)。「取得したくない」と回答した人に理由をたずねてみると、最も多い回答は「収入面での不安」であった。次に多かったのが「職場復帰できるか不安」「同僚に迷惑をかける」であった (図表3参照)。なお、調査の結果からは、正規職員かパート職員かとい

う雇用形態の違いによって意識に多少の差があることが読み取ることができるので、参考にされたい。

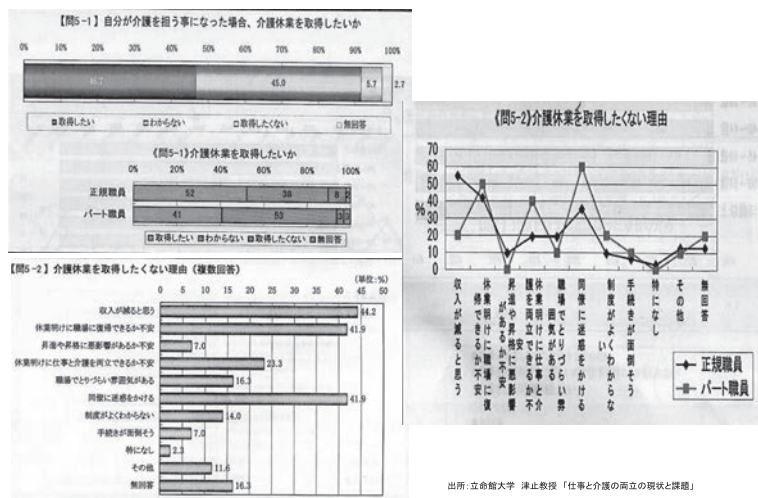
2. 介護を取り巻く制度や法律

(1) 介護に関係する法律や制度の沿革と関係

介護に関する法律を時系列的に見ていこう。まずは介護をする側の労働者に関する法律の変遷を説明する。

育児介護休業法など育児や介護に関する法律で最初に成立したのは昭和47年の「勤労婦人福祉法」である。この法律は「男女雇用機会均等法」の前身ともいえるもので、初めて「育児休業」の

図表3 事例・従業員の意識調査



考えが導入された。平成3年には「育児休業法」が成立し、男女の育児休業が義務化された。

平成6年には雇用保険法が改正され、「育児休業給付金制度」が新設された。これは育児休業を取得したことによって無給となる賃金を補填する制度で、平成7年4月1日に施行された。その後、育児に関する支援は、社会保険料の免除、休業期間の延長、次世代育成支援対策推進法による各種支援の促進など、順調に進んだ。

一方、介護は、平成7年に「育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が成立、施行され、ここで初めて「家族介護」という考え方が法律で明文化された。ただし、この時にはまだ介護休業は努力義務であった。

平成10年になると雇用保険法が改正され、介護休業取得者に対しても介護休業期間中の賃金を補填する「介護休業給付金制度」が始まった。

平成11年には、現在の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が成立し、従業員が希望した場合には原則として介護休業を取得させることが企業に義務付けられた。

平成16年には育児介護休業法が改正され、それまでは要介護状態にある対象家族1人につき連続3ヶ月であった介護休業が通算93日に改められた。育児介護休業法は平成21年にも改正され、看護休暇の拡充や介護休暇の創設等、子育てまた

は介護と仕事の両立支援策がいつそう進められた。

次に、介護が必要となる高齢者に関する法律を見ていく。

介護保険法は、平成9年に成立し、平成12年4月にスタートした。あわせて平成11年には民法の「禁治産者」「準禁治産者」が改められ、平成12年4月に「成年後見制度」がスタートした。

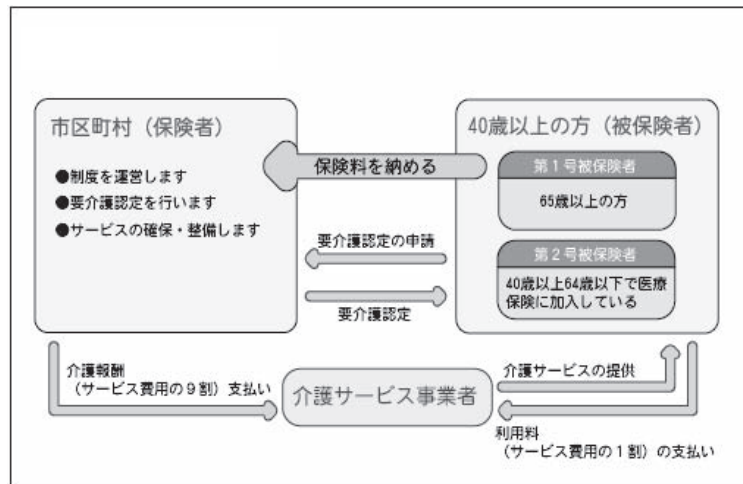
「介護保険法」は5年ごとに見直され、平成18年の改正では、介護予防の重要性が認識されたことにより、介護保険の対象となる介護度が従来の要支援と要介護1～5という区分から、要支援1、2と要介護1～5という区分に改められた。また「地域包括センター」を創設し、介護予防を中心的に行うこととした。

平成18年4月には、虐待を受けている高齢者の保護や、高齢者を介護する人を支援することを目的とした「高齢者虐待防止法」が施行された。

平成23年4月には改正高齢者住まい法が成立し、同年10月20日施行された。

「高齢者虐待防止法」では、生命や身体に重大な危険を生じるような虐待を受けていると思われる高齢者を発見したときには市町村への通報を義務付けている。残念ながら、高齢者に対する虐待の事実がある。虐待には暴行などのほか、無視、侮辱の言葉を浴びせるなどの精神的虐待、不当に財産を搾取する経済的な虐待などもある。ちなみ

図表4 介護保険の仕組み



に、ある統計では、高齢者虐待の4分の3は男性介護者による。多くの男性は、介護をするまでは仕事が生活の中心であり、介護だけでなく、家事にも不慣れなことから多くのストレスがあり、虐待という行動につながりやすくなっているのではないかと考えられる。

「高齢者住まい法」の特徴は、所管が国土交通省と厚生労働省の共管になったことである（従来は国土交通省が管轄）。これは、高齢者住まい法の目的の1つが「住宅・介護・医療が連携して安心できる住まいを供給すること」であるためである。そして、この目的を達成するために新設された制度が「サービス付き高齢者向け住宅」である。この制度では、サービス提供事業者に対して、利用者の安否確認と生活相談という2つのサービスの提供を義務付けている。また、昼間はヘルパーなど一定以上の資格を有する者等を常駐させることと、夜間は緊急時に対応できる体制を整えておくことも義務付けられ、常時介護は必要ないが、軽度の介護や高齢世帯であることに不安を感じる高齢者には、高齢期の住まいの新たな選択肢となるのではないかと感じている。

その他、高齢者をターゲットとした悪徳商法が後を絶たないので、消費者契約法も知っておくべき法律の1つとなる。もちろん、法律を知る前に悪徳商法に巻き込まれないように防止策や見守り方も理解をしておくべきであるが、悪徳商法に巻

き込まれてしまった場合のクーリング・オフなどの法律知識や相談できる消費者センターの存在も知っておくべきである。

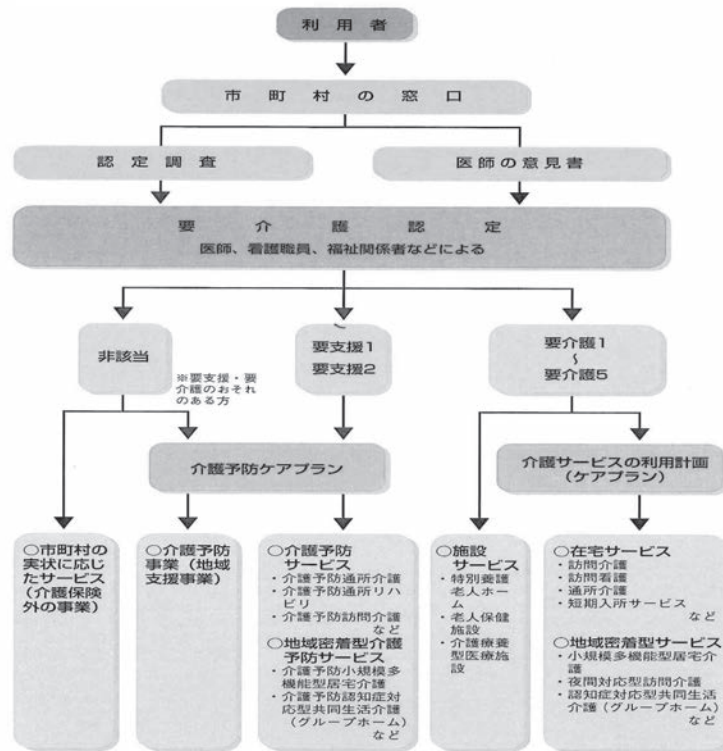
(2) 介護保険法

介護保険法について詳しく説明していく。介護保険法が始まる前は、介護は高齢者向けの「福祉サービス」という位置付けであったが、「介護保険法」の成立により、医療保険と同様に保険料を支払い、給付を受ける「保険」制度へと変わった（図表4参照）。

介護保険では40歳以上の方が被保険者となり、保険料を納める義務が生じる。被保険者のうち、介護サービスを利用できるのは65歳以上の人と、老化が原因で生じる特定の疾患を抱えている40歳以上65歳未満の人である。なお、介護保険の運営を担っている（保険者）のは市区町村である。したがって、介護保険を利用するときは利用者が居住する市区町村に申請をすることにご留意いただきたい。

さて、介護保険が医療保険制度と大きく異なる点は、介護サービスを利用できる人が限定されていることである。つまり、介護が必要な状態かどうかを判定する要介護認定を受け、その結果「介護が必要」と判定された人が介護サービスを利用することができるのである。また、利用するサービスを自分で選択することができることも介護保

図表5 介護サービスの利用手続き



険の特徴といえる。しかし、介護サービスの種類は多様であるため、自分に合ったサービスを的確に選択するのはなかなか難しく、ケアマネジャー等に相談をし、選択を任せることが多いのが実情である。

次に、介護保険を利用するときの流れについて説明する(図表5参照)。介護保険を利用するときは、親の居住する市区町村で介護保険の申請書入手する。この申請書に必要事項を記入し、介護保険証を添付して市区町村へ申請する。受理されると、市区町村から委託されたケアマネジャーなどが訪問調査に訪れる。この訪問調査や医師の意見を基に要介護認定が行われ、「非該当」「要支援(1~2)」「要介護(1~5)」のいずれかの判定を受けることになる。

判定の結果、「非該当」と認定された人でも、市区町村によっては介護予防プログラムへの参加や配食サービスを利用できる場合があるので、市区町村に確認してみるとよいだろう。

「要支援」と認定された場合は、「介護予防ケアプラン」が作成され、介護予防計画に基づいた

サービスを受けることができる。また、要支援であってもヘルパーの訪問サービスやデイサービス、ショートステイを利用することができる。「要介護」と「要支援」の違いは、「要支援」の場合は施設に入所できないことにある。施設に入所できるのは「要介護」と認定された人となる。しかし、要介護と認定されても、比較的要介護度が軽い要介護度1~3ではなかなか入所できないのが現実である。

(3) 成年後見制度

「成年後見制度」とは、判断能力がなくなった本人に代わり、後見人等の援助者を選び、その援助者が、重要な契約行為や判断行為をすることによって、本人の保護・支援をする制度である。

この制度が創設された背景には、介護保険法の存在がある。介護保険のサービスを利用するには、利用者本人がサービス提供事業者と契約を結ぶ必要がある。例えば、認知症などにより、十分な判断能力を備えておらず契約行為を結ぶことが難しい人であっても、本人が契約行為をしなけれ

ばサービスを受けることはできない。この問題を解消するために「成年後見制度」が作られ、援助者が代わりに介護サービス提供事業者と契約を結ぶことができるようにしたのである。

成年後見制度には、判断能力がなくなり始めてから使う「法定後見制度」と、自分にまだ十分な判断能力があるうちに将来に備えておく「任意後見制度」がある。成年後見制度には、「後見」「保佐」「補助」の3種類があり、判断能力が全くない人をバックアップするのが「後見人」、判断能力が著しく不十分な人をバックアップする人が「保佐人」、日常生活のことはできるものの、判断能力が不十分である人をバックアップするのが「補助人」となっている。

任意後見人は個人でも法人でも引き受けることができる。本人が元気で意思がはっきりしているうちに自分で選んだ後見人を登記しておくことで本人が判断できない状態になったとき、本人に代わって判断行為をすることができる。

成年後見制度のうち、法定後見制度の利用状況であるが、平成22年には、家庭裁判所に約3万件の後見人・保佐人・補助人、および任意後見開始の申し立てがあった。後見人が2万5,000件と最も多く、保佐が3,400件、補助が1,200件であった。

以前は本人以外の家族が本人の銀行口座からお金を引き出すことが容易にできたが、今ではATMでの引き出しを除き、窓口で引き出しや振り込みをする場合は、本人でなければお金は引き出せない。このような実情からも成年後見制度の利用は増えている。

(4) 高齢者に係る医療保険（健康保険）

先述の従業員の意識調査では、介護の費用にどのくらい要するのかが介護に対する不安の高位に挙げられていたが、介護が必要な人は、何らかの疾患を抱えている場合が多く、介護費だけではなく医療費の負担も考える必要がある。

医療費の自己負担割合は、年齢によって異なっている。後期高齢者医療制度に強制加入となる75歳以上の人は原則1割負担である。75歳未満の人は健康保険や国民健康保険などに加入してお

り、自己負担は70歳未満の人は原則3割、70歳以上の人は1割（2割の予定が未実施）となっている。ただし、70歳以上であっても一定以上の収入がある場合は3割負担となる。

また、入院した場合には治療費の自己負担のほか、食事療養費や生活費が必要となる。入院した場合は食事代として1食当たり260円を自己負担する必要がある。一方、65歳以上の人が入院した場合にある程度症状が落ち着いた以降は、自己負担額は1食当たり460円となり、介護保険で老人保健施設などに入っている人の1食当たりの負担と同じになるように調整している。

医療費が一定金額以上高額になった場合には、年齢と所得により、「高額療養費」という負担が軽減される制度を利用することができる。また、平成20年から、1年間にかかった医療保険と介護保険の自己負担額の合計が一定額を超えた場合の負担軽減措置である「高額医療・高額介護合算療養費」の制度も実施された。ただし、この「高額医療・高額介護合算療養費」は医療保険と介護保険という異なった制度で負担した費用を還付する制度のため、自分で申請しなければ還付されないので申請忘れにはご注意ください。

(5) 法律による「介護」の定義の違い

「育児介護休業法」と「介護保険法」では、同じ「介護」という言葉であっても定義が違うので、この違いについて説明しておこう（**図表6参照**）。「育児介護休業法」では「負傷、疾病又は身体上若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」を「介護」と定義している。一方、「介護保険法」では、「身体上又は精神上の障害があるために、入浴、排せつ、食事等の日常生活における基本的な動作の全部又は一部について、6ヶ月以上の期間にわたり継続して、常時介護を要すると見込まれる状態」のことを言う。ポイントは、介護が必要とされる「期間」と「介護が必要な状態」の違いである。

そのほか、要介護状態の認定方法にも違いがあるので見ていこう。「育児介護休業法」では会社へ提出する医師の診断書等により会社が判断し認

図表6 育児介護休業法と介護保険法

	育児介護休業法	介護保険法
目的	子の養育または家族の介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活の両立に寄与すること	加齢に伴い要介護状態等になった者が、尊厳を保持し、有する能力に応じた日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行う
介護の定義	負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、連続して2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態	身体上又は精神上の障害があるために、入浴、排せつ、食事等の日常生活における基本的な動作の全部又は一部について、6ヶ月以上の期間にわたり継続して、常時介護を要すると見込まれる状態
認定方法	会社へ医師の診断書を提出する	市区町村へ介護認定の申請をする

定する。一方、介護保険法は、市区町村を通じ、国の判断基準に基づき、要介護認定を受ける。

育児介護休業法は、遵守しなければならない最低基準を定めているものなので、会社は法律を上回る基準を設けてもよい。つまり、会社は、法律で規定している「2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態」より条件を緩和しても構わない。一方の「介護保険法」は、法律の定める基準に基づいて認定される。

介護休業の対象者を「介護保険の要支援・要介護認定を受けている家族のいる従業員」と規定している企業を見かけるが、次の点にご留意いただきたい。このような規定は、一見すると従業員にとって優しい、法律を上回った制度であり、運用しやすいルールのように思える。しかし、繰り返しになるが「介護保険法」で介護認定を受けるには「6ヶ月以上の期間にわたって全部または一部介護が必要な状態」でなければならない。ということは、親が足を骨折し、全治2ヶ月と診断され、3週間ほど動けないので介護休業を取得しようと思っても、介護保険では原則として要介護認定を受けることができない。このようなケースでは「介護保険の要支援・要介護認定を受けている家族のいる従業員」と規定していると、介護休業を取得することができないという事態が起こりうる。従業員に良かれと思って決めたことが、結果的に法律に抵触してしまっているという事態が考えられるのである。

従業員にとって良い制度を作りたいと思って策定したことが、実は法律に抵触していた、という

ことを避けるためにも、各制度の違いを十分理解した上で、支援策を考えていただきたい。

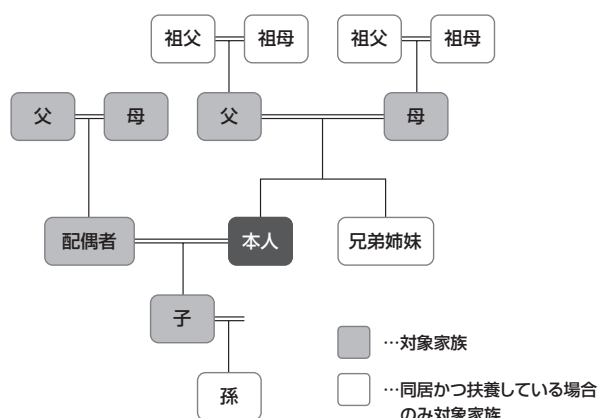
3. 企業にとっての介護支援義務

(1) 対象家族と要介護状態

従業員に対する介護支援に取り組まれている企業では、すでに介護に関する制度が整備されていると思うが、先に述べたような結果的に法令に抵触してしまったという事態を引き起こさないために、法律で定められた最低基準に重点を置いてお話ししていきたい。

まず、基本的な言葉について説明していく。育児介護休業法では「対象家族」「要介護状態」という言葉の理解が必要である。法律で定められた対象家族とは、図表7にあるように、配偶者、父母、配偶者の父母、子であり、祖父母、兄弟姉

図表7 対象家族の範囲とは？



図表 8 雇用保険：介護休業給付金の介護基準

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上又は一部介助が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。
- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表(日常生活動作)

態様 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所のできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器のできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままでは食べさせなければ食事ができない
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表(問題行動)

程度 行動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろろろする
ホ 不穏興奮	・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿、排便をする	・衣服等を汚す
ト 失禁	・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

妹、孫については、同居し、かつ扶養している場合のみ対象となる。なお、この場合の扶養とは税法上の扶養のことを言う。

次に、育児介護休業法でいう要介護状態の判断基準を図表8に示す。この基準をみると介護保険法の概ね要介護3～5と判断される程度の状態であり、育児介護休業法の要介護状態は重い介護状態であることがわかる。

介護休業給付金は、基本的に育児介護休業法に基づいて支給されるので、原則として、この判断基準に該当するかどうかで支給の対象となるか否かが判断される。

企業独自で要介護状態の基準を法律よりも緩和しても構わないが、育児介護休業法ではかなり重い介護状態であることが条件であるので、雇用保険の介護休業給付金が支給されない場合もあることに留意し、支援策を決定していただきたい。

(2) 各種支援制度の内容

次に、各種支援制度を順に見ていこう。法律で定められている介護休業その他支援制度を一覧表にまとめた(図表9参照)。ここで注目していただきたいのは対象者である。介護休業では「要介護状態にある家族を介護する従業員」となってい

図表9 支援措置（育児介護休業法）

制度	対象者	(除外)	期間	回数	その他	
介護休業	要介護状態にある家族を介護する従業員	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇入れられる者 期間の定めのある契約をしている者のうち次の者 <ul style="list-style-type: none"> 勤続1年未満 介護休業の開始予定日から93日+1年後までに雇用が終了予定 ★勤続1年未満 ★申出日から93日以内に退職予定 ★週所定労働日数が2日以下 	通算93日	対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回	<ul style="list-style-type: none"> 要介護状態とは…負傷・疾病又は身体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継続して常時介護が必要な状態 対象家族とは <ol style="list-style-type: none"> 配偶者 父母（配偶者の父母を含む） 子 従業員が扶養し、かつ同居している祖父母・孫・兄弟姉妹 従業員の書面等申出、会社からの受取通知必要 	
介護休暇	介護や世話をする従業員	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇入れられる者 ★勤続6ヶ月未満 ★週所定労働日数が2日以下 	対象家族が1人の場合：年5日 2人以上の場合：年10日 ※1日、半日や時間単位での取得も可能（指針）		<ul style="list-style-type: none"> 世話とは…対象家族のための、介護サービスに必要な手続き代行、家事や買い物、病院の付き添い 従業員からの口頭での申出も可とする 	
勤務制限	時間外勤務	要介護状態にある家族を介護する従業員	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇入れられる者 勤続1年未満 週所定労働日数が2日以下 	法定外残業は、1ヶ月24時間、1年150時間以内まで	<ul style="list-style-type: none"> 1回の申出期間は1ヶ月以上1年未満 従業員の書面等申出 	
	深夜勤務	要介護状態にある家族を介護する従業員	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇入れられる者 勤続1年未満 週所定労働日数が2日以下 所定労働時間の全部が深夜 深夜に介護できる同居する16歳以上の家族がいる 	深夜（午後10時から午前5時まで）勤務なし	<ul style="list-style-type: none"> 深夜に介護できる同居する家族とは <ol style="list-style-type: none"> 深夜の就業をしていない 負傷、疾病または心身の障害により、介護が困難でない 産前6週間以内（多胎妊娠の場合は14週）、または産後8週間以内でない 1回の申出期間は1ヶ月以上6ヶ月未満 従業員の書面等申出 	
勤務措置	<ul style="list-style-type: none"> 短時間 フレックス 繰上げ下げ 費用助成いずれか 	要介護状態にある家族を介護する従業員	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇入れられる者 ★勤続1年未満 ★週所定労働日数が2日以下 日の所定労働時間が6時間以下 	通算93日（介護休業と通算）	短時間や繰り上げ下げなら1日2時間程度の利用	<ul style="list-style-type: none"> 休業と通算の場合は、措置開始日を従業員に通知

るが、介護休暇は「介護や世話をする従業員」となっている。

まずは介護休業から細かく内容を見ていこう。介護休業の取得率が非常に低い理由の1つとして、「実際に自ら介護する従業員」でなければならないことがある。法律最低限の介護休業の取得要件は、「要介護状態の家族がいる」ことだけではなく、「要介護状態にある家族を介護する」ことである。つまり、他の家族で介護をする人がいる場合や病院に入院をしているので自ら介護をしない場合には、法律上は介護休業を取得させる必要はないのである。

次に介護休業を取得できる回数と期間について説明する。介護休業の期間は対象家族1人につき、1つの要介護状態ごとに1回、通算93日である。少々わかりにくいので、例を挙げて説明しよう。ある従業員（Aさんとする）が脳梗塞になった父親を介護するために30日間休業したとする。次に、母親の介護が必要になりさらに30日間介護休業を取得した。母親は、別の家族が介護してくれることになったため、再度父親を介護することになった場合、Aさんは何日間介護休業

を取得できるのかを考えてみよう。父親が脳梗塞により継続的に要介護状態であった場合には、すでに一回休業しているので基本的に2回目の介護休業は取得させなくてもよい。そうではなく、父親が脳梗塞による状態からは回復したが、その後骨折し、再度違う理由で介護が必要な状態になった場合を考えてみよう。この場合は、骨折によって新たな介護状態が始まったと考えられるので、今回Aさんは父親のためにある通算93日の介護休業期間から1回目に取得した30日を控除した63日の介護休業を取得できる。Aさんは母親の介護のためにも30日間介護休業を取得しているが、対象家族が異なるので影響はない。従業員が介護休業を取得する際には取得日数を管理しておくことが必要になる。

介護休業中の給与等の取り扱いについては、どのように決めても構わない。無給であっても有給であっても問題ないが、統計を見ると無給とする企業が多いようである。介護休業を取得した場合は、雇用保険から介護休業給付金が支給されるので、このことを踏まえて、有給とするか無給とするか検討するとよいだろう。

次に、介護休業制度の事務手続きを説明する。介護休業を取得するには従業員からの書面等による申し出が必要で、申し出に対して企業は受け取り通知を出さなければならない。申し出の際には、住民票や扶養控除申告書の他、要介護状態であることの確認が必要であれば医師の診断書や介護福祉士の証明書などを提出させることができる。

次に、介護休暇であるが、これは対象家族の「世話」をするために取得することができ、連続で取得することも分割して取得することもできる。介護休暇も有給とするか無給とするかは企業が自由に決めて構わない。また、休取得単位についても制限はなく、1日単位でも構わないが、利用しやすいように半日や時間単位での取得を認めても構わない。

育児介護休業法の勤務措置のひとつである費用助成について補足をする。介護をする従業員への支援として、法律に基づき費用助成を選択したという会社は次の点にご留意いただきたい。補填する費用の助成割合が小額な場合は、法律上の費用助成をしていると認められない場合がある。目安としては、1日2時間のヘルパーや家政婦の利用で半額程度を助成している必要があると国は指導している。また、介護保険外の介護ヘルパーや家政婦を利用することもできるが、サービスは介護が必要な家族に対して行われるものでなければならない。介護疲れのために自分自身が利用する家政婦などの費用は対象外となる点にも注意が必要である。

最後に、雇用保険の介護休業給付金について説明しておこう。対象者は、介護休業を取得した人で、介護休業を取得する前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上、つまり少なくとも1年は継続して勤務している人となる。ここで注意が必要なのは前述にもあるが、介護休業給付金が支給される期間は、育児介護休業法の介護休業期間である点だ。つまり、企業が93日を超える介護休業を認めていても、93日を超える休業期間は給付金が支給されないのである。

また、介護休業給付金の支給は原則、1ヶ月

間を単位としていることにも注意が必要である。1ヶ月のうち20日以上休業していなければ支給されないの、休業期間が1ヶ月を超えるような時に、実際にはある程度の日数を勤務してしまった場合には、給付金が支給されないことがある。

企業によっては対象になる家族の同居要件や扶養要件を緩和しようという動きもあるが、この場合も法律以上の対象家族を介護するために休業した場合には給付金は支給されないことがある。

介護休業給付金の申請手続きは、原則として介護休業が終了した日の翌日から起算して2ヶ月を経過する日の属する月の末日までの間に行わなければならない。また、申請する際には、原則、介護休業の申出書の添付が必要となる。介護休業申出書に記載されている内容が、法律最低限の基準に合致しているかどうか、注意が必要である。

育児介護休業法は、とても複雑でわかりにくいルールであり、条文の書き方も他の法律に比べ複雑で読むのも難しい。ゆえに良かれと思って法律を上回る制度を作ったつもりでも、気づかないままに法律に抵触していたり、結果的に従業員の不利になっていたりという事態が起こらないようにお気をつけていただきたい。各制度の内容を十分に理解したうえで、支援策を決定していただければと思う。