

# Business Partner office NEWS



## 法律相談Q&A

### — 育児・介護休業法の「要介護状態」 —



Q: 高齢の父が身の回りのことなどを一人でできなくなってきており、今後の準備をしなければならなくなりました。要介護認定を受けていないのですが、介護休業を取得することはできますか？

A: 育児・介護休業法に定める**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**のことをいいます。

この「常時介護を必要とする状態」については判断基準が定められており、次の①または②いずれかに該当する場合とされています。

①介護保険制度の要介護状態区分において**要介護2以上**であること

②日常生活等に関する状態（12項目）のうち、  
・「時々できない」「一部介助、見守り等が必要」等が2つ以上、または、  
・「できない」「全面的介助が必要」等が1つ以上

該当し、かつ、その状態が**継続**すると認められること

これによれば、要介護認定を受けていなくても②に該当すれば「常時介護を必要とする状態」と判断されます。介護保険制度と異なり、介護休業等の対象となる負傷、疾病等は**加齢に伴い生ずるものに限られていない**こともあり、実際には②により判断されることが多いでしょう。

ただ、介護休業等の制度は**家族を介護する労働者の雇用継続を図ることが目的**ですから、判断基準にとらわれ過ぎて介護休業等の取得が制限されないことがないよう、事業主は**個々の事情により柔軟に運用**することが求められます。

## 法改正ニュース

### — 育児・介護休業法の改正 —

（平成29年10月1日～）

- \*1歳6ヶ月以後も保育園等に入れないなどの場合  
→会社に申し出ることにより**育児休業期間を最長2歳まで再延長することが可能**になる（**育児休業給付金の給付期間も2歳まで**となる）
- \*事業主が労働者やその配偶者の妊娠・出産等を知った場合に、**個別に**育児休業等に関する制度を知らせる努力義務が創設される
- \*育児目的休暇（配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）を設ける努力義務が創設される

## 最近のニュースから

### 育休社員への早期復職養成は

#### マタハラに該当せず 厚労省見解提示へ

厚生労働省は、今年10月からの改正育児・介護休業法に合わせ、いわゆるマタハラ指針に「育児休業や介護休業中の社員に早期復職を促してもハラスメントには当たらない」との見解を示す考えを明らかにした。改正法の施行で最長2年まで育児休業の延長可能になるため会社が復職を勧めるケースが増えることが想定されるが、それがマタハラに該当するのではとの懸念に対応する。

### 「介護保険法改正案」が成立

#### 現役並み所得者3割負担へ

現役世代並みの所得がある高齢者が介護保険サービスを利用する際の自己負担割合を引き上げる介護保険法などの改正法が参議院本会議で可決、成立した。2018年8月から一部の利用者の負担割合が2割から3割に引き上げられる。また、今回の改正に伴い40～64歳の現役世代で収入が多い人の介護保険料負担も増すこととなる。