

介護休業給付の対象に？

嘱託社員から申出
年齢制限はないようだが

問

短時間勤務の嘱託社員から、介護休業の申出がありました。いわゆる「老老介護」が社会的問題になっていることは承知しています。育介法でも、年齢の制限は設けられていないようです。会社として認める方針ですが、雇用保険の介護休業給付について疑問があります。そもそも短時間の嘱託社員が休業したとしても、給付の対象になるのでしょうか。

月 80 時間以上を要確認

答

雇用保険の介護休業給付は、「被保険者が家族を介護するための休業」をした場合に支給対象となり得ます（雇保法 61 条の 4）。対象となる被保険者については、従来、「高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者を除く」とされていましたが、平成 29 年 4 月 1 日から「高年齢継続被保険者」に関する除外規定が削除されています。ですから、年齢に関していえば、60 歳代前半の嘱託再雇用者はもちろん、65 歳以上の高年齢者等も、給付条件を満たせば、介護休業給付を受給できます。心配なのは、フルタイムの正社員でなく、短時間の嘱託社員（期間雇用）である点です。「期間を定めて雇用される者」については、次のいずれにも該当する必要があるとされています（雇保則 101 条の 16 第 1 項 4 号）。

- 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 休業開始予定日から 93 日を経過する日から 6 月を経過する日まで、契約満了することが明らかでない者

お尋ねの嘱託職員が再雇用後 1 年を経過していなくても、「同一事業主に引き続き雇用された期間は」は正社員当時を含め 1 年以上でしょうから、この点は問題ありません。なお、今通常国会上程の「育介法等改正案」で、この有期雇用者を対象とする「1 年以上」の要件をなくすとしています。介護休業給付を受けるためには、休業開始前 2 年間にみなし被保険者期間が 12 ヶ月以上あることも要件です。短期間社員で欠勤が多いと、この条件を満たさない可能性があります。みなし被保険者期間の計算は、基本手当の規定（雇保法 14 条）を適用しますが、令和 2 年 8 月から「被保険者期間が不足するときは、賃金支払基礎時間 80 時間以上ある月を 1 か月とカウントする」規定に改められている（要件緩和）点は、要チェックです。