

職業安定情報

雇用継続給付アップか？ 無給の介護休暇取得

雇保



定年後嘱託再雇用者から、配偶者の介護休暇の申請がありました。現在、高年齢雇用継続基本給付金を受給していますが、賃金がカットされる分、給付に影響が及ぶのでしょうか。



A 率の変更ないが賃金額に連動

要介護状態の家族の世話や介護をするとき、年5日（対象家族が2人以上は10日）を限度に介護休暇を取得できます（育介法16条の5）。休暇は1日あるいは半日単位、更には時間単位での取得も認められています。労使協定により、一定の範囲の労働者に対する適用を除外することも可能です。介護休暇に対して賃金の支払いは義務ではありません。

雇用継続給付の給付率を計算する際は、一定理由に基づく減額があったときでも支払いがあったとみなす仕組みがあります（雇保法61条）。非行や傷病、事業所の休業のほか「介護」もそのひとつです（雇保則101条の3）。介護の対象範囲に「特に限定はない」とされています（雇用保険業務取扱要領）。

賃金が支払われたとみなすため、継続給付の給付率に影響はないものの、支給額の計算には実際に支払われた賃金を使用して計算します。ベースが減ることによってその分給付額自体は減るということになります。



零時またぐと何日に？ 離職証明書の賃金日数

雇保



長時間労働を理由に退職を申し出てきた従業員がいます。深夜労働により、零時をまたいで勤務が2暦日に及んだときの被保険者期間の考え方ですが、初日から引き続く1日なのか、それとも2日とカウントするのでしょうか。



A 8時間超えは2日と換算

長時間の時間外労働があったときには、基本手当の所定給付日数に上乘せ等がある「特定受給資格者」に該当する可能性があります。この場合は、給付要件として離職の日以前1年間に被保険者期間が6か月以上あることで足り（雇保法13条2項）。

長時間労働となる具体的な時間数は、①3か月連続で45時間超え、②いずれか1か月で100時間超え、または③連続した2か月以上を平均して80時間超えの時間外労働が行われたため離職した場合等です（雇保則36条5号）。

長時間労働により深夜に及んだ場合、離職証明書の被保険者期間における賃金支払いの基礎となった日数の計算は、深夜労働に従事して翌日にわたり、かつ、その労働時間が労基法32条2項に規定する8時間を超える場合には、これを2日として計算します（雇用保険業務取扱要領）。翌日休みにしたとしても2日とカウントすることになります。