

# 介護休業制度等の概要

1. 介護休業	……1	7. 不利益取扱いの禁止	……5
2. 介護休暇	……2	8. 介護休業等に関するハラスメントの防止措置	……5
3. 介護のための所定外労働の制限	……3	9. 制度利用中の労働条件	……6
4. 介護のための時間外労働の制限	……3	10. 労働者の配置に関する配慮	……6
5. 介護のための深夜業の制限	……4	● 常時介護を必要とする状態に関する判断基準	……7
6. 介護のための短時間勤務等の措置	……4	● よくある質問	……8

## 1. 介護休業

要介護状態の家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、通算して93日を3回を上限として、介護休業を分割取得することができます。

### 「対象家族」とは？

配偶者、父母、子、配偶者の父母、  
祖父母・兄弟姉妹・孫

### 「要介護状態」とは？

負傷、疾病または身体上や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をいいます【7頁参照】。

### 3回の分割取得とは？

介護休業は要介護状態にかかわらず、3回を上限として取得することができます。ただし、同じ対象家族について申出を2回連続して撤回すると、事業主は当該家族についてそれ以降の介護休業申出について拒むことができますので、ご注意ください。



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク「トモニン」



**注意：**介護休業を利用できない労働者

- ア 日々雇用される労働者
- イ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の労働者
  - ・入社1年未満の労働者
  - ・申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
  - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

## パート、契約社員、派遣などの有期契約労働者も利用できますか？

申出時点で次の1,2のいずれにも該当する場合は取得できます。

- 1 入社1年以上であること
- 2 介護休業を開始予定日を起算として93日経過日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

※「雇用関係の継続」や「契約更新の見込み」については、申出のあった時点で判明している事情により判断し、明確に否定されるような事情がない限りは「見込みあり」と判断されます。

## 申出手続きは？

介護休業開始予定日の2週間前までに**書面で申し出**てください。

### 書式、記載内容は？

会社で決められた申出様式を使用してください。

様式がない場合は、次の①～⑥を必ず記載してください。

- ① 申出年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 対象家族の氏名、続柄
- ④ 要介護状態であること
- ⑤ 休業の開始・終了年月日
- ⑥ 対象家族に係るこれまでの介護休業日数

## 2. 介護休暇

要介護状態の家族の介護や世話をするため、半日単位又は1日単位で介護休暇を取得することができます。

### 取得できる日数は？

要介護状態の対象家族が1人の場合	一年度につき 5日
2人以上の場合	一年度につき10日



### 「家族の介護や世話をする」とは？

家族の通院の付き添い、家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等を行う場合をいいます。



**注意**：利用できない労働者

- ア 日々雇用される労働者
- イ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の労働者
  - ・入社6か月未満の労働者
  - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

### 3. 介護のための所定外労働の制限

要介護状態の家族を介護する労働者は、所定労働時間を超える労働の免除を請求できます。

#### 期間、回数、手続は？

期間：1回につき1ヶ月以上1年以内の期間

回数：何回でも請求できます

手続：開始日の1カ月前までに書面で請求してください



**注意**：利用できない労働者

- ア 日々雇用される者
- イ 労使協定の締結により対象外とされた以下の労働者
  - ・入社1年未満の労働者
  - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

### 4. 介護のための時間外労働の制限

家族を介護する労働者は、1ヶ月につき24時間、1年につき150時間を超える時間外労働の制限を請求できます。

#### 期間、回数、手続は？

期間：1回につき1ヶ月以上1年以内の期間

回数：何回でも請求できます

手続：開始日の1カ月前までに書面で請求してください



**注意**：利用できない労働者

- ア 日々雇用される者
- イ 入社1年未満の労働者
- ウ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

### 5. 介護のための深夜業の制限

家族を介護する労働者は、深夜（午後10時から午前5時まで）における労働の免除を請求できます。

#### 期間、回数、手続は？

期間：1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間

回数：何回でも請求できます

手続：開始日の1カ月前までに書面で  
請求してください



**注意**：利用できない労働者

- ア 日々雇用される者
- イ 入社1年未満の労働者
- ウ 深夜に介護ができる16歳以上の同居の家族がいる者
- エ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

## 6. 介護ための短時間勤務等の措置

家族を介護する労働者は、対象家族1人につき通算して利用開始の日から3年以上の間で2回以上、介護のための短時間勤務等を行うことができます。

### 短時間勤務「等」とは？

会社は、次の①～④の制度から1つ以上を選択して措置を講じることが義務とされています。労働者が利用できるのは、会社が定めた措置に限られます。



#### ①短時間勤務制度

- ア 1日の所定労働時間を短縮する制度
- イ 週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ウ 週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日の勤務など）
- エ 労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

#### ②フレックスタイム制

#### ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

#### ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

### 利用できる期間は？

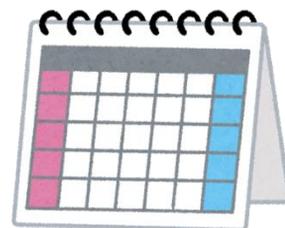
法律では、対象家族1人につき、利用開始の日から3年間以上の間で2回以上取得できるように、会社の就業規則等で年数・回数を定めることを義務付けています。

※例 「3年間で2回まで」、「5年間で2回まで」、「3年間で3回まで」 等



**注意**：利用できない労働者

- ア 日々雇用される者
- イ 労使協定の締結により対象除外とされた以下の労働者
  - ・入社1年未満の労働者
  - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者



## 7. 不利益取扱いの禁止

介護休業、短時間勤務などの制度について、取得の申出や取得を理由として解雇やその他の不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

### 不利益取扱いとは？

解雇する、契約の更新をしない、退職を強要する、正社員をパート・契約社員にする、減給、降格、賞与などにおいて不利益な算定を行うことなどが該当します。



## 8. 介護休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する制度の利用又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じるなどの、必要な措置を講じなければなりません。



### 介護休業等に関するハラスメントとは？

- ◎介護休業等を請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない、あなたもそうすべき」と繰り返し言われた。
- ◎上司に介護のための時間外労働の制限を相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。
- ◎上司に「短時間勤務なんて周りのことを考えていない。迷惑だ」と言われた。
- ◎上司に介護休業を相談したところ、「男のくせに介護休業するなんて、あり得ない」と言われた。



## 9. 制度利用中の労働条件

介護休業や短時間勤務などを利用した場合の給与、賞与、退職金の算定などについて、あらかじめ就業規則や人事担当者を確認しておきましょう。

### 休業中の給与は支払われますか？

会社は、介護休業や短時間勤務により就業していない期間、時間に係る賃金を支払う義務はありません。

賞与や退職金の算定についても、不就労期間（時間）を差し引いても差し支えありません。ただし、就業していない期間・時間を超えて減額することは、法律で禁止されています。

### 介護休業中の経済的な支援制度や社会保険料の取扱いは？

#### 介護休業給付金

雇用保険に加入し一定の要件を満たした場合、介護休業期間中に休業前の賃金の67%が支給されます。事業主を通じてハローワークに申請します。

#### 社会保険料

介護休業中に給与が支給されない場合でも、社会保険料（健康保険、厚生年金保険、介護保険）は支払う必要があります。

#### 雇用保険料

介護休業中に給与が支給されない場合は、雇用保険料は生じません。



## 10. 労働者の配置に関する配慮

会社は、労働者に転勤を命じる場合は、介護を行うことが困難にならないよう、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

また、介護休業後の復職については、原職に復帰させることが望ましいとされています。



## 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (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) 下記の①～⑫のうち、2が2つ以上または3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。

	1	2	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえばできる	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守りが必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

# よくある質問



Q 会社の規定で法律を上回る介護休業の期間を認めている場合、ハローワークでその期間に則した給付が貰えるのでしょうか。

A 法律を上回る部分に関しても、会社で認めているのならば介護休業として認められます。ただし、給付金に関しては法律どおりの期間しか認められない可能性が高いため、詳しくは最寄りのハローワークへお問合せください。



Q 要介護状態がいつまで続くか分からないため、介護休業が93日間では足りません。

A 介護休業やその他の制度を利用する期間は、介護を行うだけでなく、介護を行いながら働くための準備期間でもあります。

介護休業や介護休暇を利用して介護サービス利用のための相談、手続きを行うとともに、介護を分担する家族や職場の上司・同僚と相談して、仕事をしながら介護を行うための体制を整えてください。



Q 介護休業の申出をした際に会社から要介護状態であることの証明書類を求められました。提出するまで介護休業は取得できないのでしょうか。

A 法律上、事業主は要介護の事実等を証明できる書類の提出を求めることができますが、証明書類を提出しない間も介護休業申出の効力に影響はありません。

無理なく提出できる書類ですむよう会社に相談しましょう。



このリーフレットの内容は、育児・介護休業法に基づきます。

ただし、記載されている事例などについては、個別事情により法律上の判断が異なる場合があります。

介護休業制度等についてのお問い合わせ先



厚生労働省 福井労働局 雇用環境・均等室

〒910-8559 福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階

TEL 0776-22-3947 FAX 0776-22-4920

URL:<http://fukui-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>