



**育児・介護休業法に基づき、働きながら要介護状態（※1）の家族（※2）の介護等を行う労働者の方は、以下の制度が利用できます。勤務先の就業規則に制度がなくても、介護休業、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限は、申出により利用することができます（但し、勤務先の労使協定の定めによっては、勤続年数が1年未満の方など、取得できない場合があります）。**

介護のために休業がしたいのですが

### 介護休業

介護が必要な家族1人に対して、通算93日、3回まで分割して休業できる制度で、2週間前までに書面で会社に申し出ることで利用できます。

（休業終了予定日の2週間前までに申し出ることで1回に限り終了予定日の繰下げ変更が可能）

有期契約労働者も要件を満たせば利用できます。

介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業開始時賃金月額の67%が支給されます（介護休業給付金、詳しくは最寄りのハローワークへ）。

介護休業を取得するほどではないけれど、通院付添や介護サービス等の手続のため休みたいです

### 介護休暇

介護や世話が必要な対象家族1人につき1年に5日まで、対象家族が2人以上の場合は年10日まで、年次有給休暇とは別に、1日単位又は時間単位で介護休暇を取得することができます。

書面の提出に限定されず当日口頭での申出も可能です。賃金支払いの有無は会社の規定を確認してください。



介護するために残業を免除してもらいたいのですが

### 所定外労働の制限

介護が終了するまで、残業を免除することができる制度で、1か月以上1年以内の期間で何度も会社に申し出ることが可能です。

1か月前までに書面で申し出ます。

介護するので、少しだけ残業できるけど、長時間はできない…

### 時間外労働の制限

介護が終了するまで、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限することができる制度で、1か月以上1年以内の期間で何度も会社に申し出ることができます。

1か月前までに書面で申し出ます。

介護するために深夜の就業を免除してもらいたいのですが

### 深夜業の制限

介護が終了するまで、午後10時から午前5時までの労働を制限することができる制度で、1か月以上6か月以内の期間で何度も会社に申し出ることができます。

1か月前までに書面で申し出ます。

仕事と介護を両立するための他の制度はないの？

### 所定労働時間の短縮等の措置

事業主は、対象家族1人につき利用開始の日から3年以上の期間で2回以上利用可能な①～④のいずれかの措置を講じることが義務づけられています。※

①短時間勤務制度（隔日勤務の制度を含む）②フレックスタイム制度③時差出勤の制度④介護サービス費用助成制度  
※労働者は会社で措置された制度を利用することができます。

介護で休むなら辞めてと言われない？

### 不利益取扱いの禁止 NG！

介護休業等の申出や取得等を理由とした解雇、雇止め、降格等の不利益な取扱いは禁止されています。

※1 対象家族が要介護状態とは？

介護保険制度の要介護状態区分が要介護2以上である場合のほか、介護保険制度の要介護認定を受けていなくても、法施行通達の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に該当する状態が継続する場合（2週間以上の期間にわたり負傷、疾患又は身体上若しくは精神上の障害により常時介護が必要な状態。障害児・者や医療ケア児・者の介護・支援する場合を含む）。

介護で欠勤ばかりは困ると周囲に言われます

### ハラスメント防止措置

上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主に義務づけられています。

※2 介護制度の対象家族とは？

配偶者（事実婚を含む）、父母、子（法律上の子）、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

★厚生労働省HPでは判断基準表、QA等資料、「介護休業制度特設サイト」では各制度、制度利用申出書様式を紹介しています。



厚生労働省HP



介護休業制度  
特設サイト

# 介護休業制度の利用方法など、よくあるご質問について

## Q1 パートタイマーやアルバイトは介護休業できますか？

A1 育児・介護休業法では、介護休業制度の対象となるかについては、「パートタイマー」や「アルバイト」という名称ではなく、雇用契約の内容によって決まります。具体的には、

1 雇用契約の期間がある場合、申出自邸において、次の要件を満たせば介護休業を取得できます。

- (1) 介護休業取得予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、  
労働契約の期間が満了し、かつ契約の更新がされないことが明らかでない方

2 また、雇用契約の期間に定めがある方も、無い方も、

- (1) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない方
- (2) 介護休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな方
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の方

について制度の対象外とする労使協定があり、その労働者に該当する場合は、介護休業をすることができません。



これは、育児・介護休業法に定められている、対象者が最も狭い範囲の場合です。会社によっては、対象者の範囲を広くしている場合もありますので、就業規則を確認してみましょう。

## Q2 勤務先の就業規則に介護休業制度の記載がない場合は、休業は取得できませんか？

A2 もし、勤務先の就業規則に介護休業制度の記載がない場合でも、要件を満たした労働者は、事業主に申し出ることにより、介護休業を取得することができます。

「要件を満たした労働者」とは、育児・介護休業法における介護休業制度の対象者となる労働者であって（有期契約労働者の要件を満たす、労使協定による除外者に該当しない）、法律で決められた時期までに決められた方法で申出を行っている労働者のことです。

例えば、介護休業の申出は、以下の四角枠の（1）から（6）の事項を記載した書面（介護休業申出書）を事業主に開始日の2週間前までに提出して行わなければなりません。

申出にあたり社内で規定されている書面等がある場合は、社内様式をご使用ください。

記載すべき事項 (1) 申出の年月日 (2) 労働者の氏名 (3) 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄  
(4) 申出に係る対象家族が要介護状態にあること (5) 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日  
(6) 申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業日数

## Q3 介護休業を取得した期間、介護休暇を取得した期間、短時間勤務の短縮時間分は無給ですか？

A3 労働者が労務を提供しない期間、時間分について事業主に給与を支払う義務はなく、原則として無給です。  
(介護休業の場合は雇用保険の介護休業給付金の支給有※表面参照)。

但し、会社によっては給与が支給される場合もありますので、就業規則を確認しましょう。

一方、介護休業等により労務を提供しなかった期間を超えて働くかなかったものとして取り扱うことは「不利益取扱い」に該当し、育児・介護休業法違反となります。

## Q4 家族の介護のため遅刻や早退をすることが多くなり、会社からパートタイマーとして勤務するか、退職してはどうかと言われました。言われるとおりにしなければなりませんか？

A4 育児・介護休業法には、労働者が仕事と介護を両立して働き続けるための制度として、介護休業、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置が定められています。

ご自身の仕事内容、家族の介護の必要度や利用する介護サービスなどを考慮して、自分に合った制度を利用することを考えましょう。

労働者がこれらの制度の利用を申し出たり、実際に利用したことを理由として、正社員からパートタイマーになるよう強要したり、退職を強要することは育児・介護休業法で禁止されています。

会社とのやり取りがうまくいかない場合や制度について詳しく知りたい場合は、福井労働局雇用環境・均等室へご相談ください。

## Q5 介護休業等を取得することで上司・同僚から嫌がらせをされたりしませんか？

A5 育児・介護休業法では、事業主に対し、上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることが義務づけられています（防止方針の明確化、相談窓口の設置、事案の対処等）。

もし、嫌がらせの被害に遭われた場合は、会社の相談窓口へご相談ください。

会社とのやり取りが上手くいかない場合や制度について詳しく知りたい場合は、福井労働局雇用環境・均等室へご相談ください。

相談  
無料

介護休業制度等についてのご相談は 福井労働局雇用環境・均等室へ

●受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始除く)※来局の場合はできるだけご予約ください。

●電話番号 0776-22-3947 ●場所 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

令和7年12月作成