

介護休業制度等の概要



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

1. 介護休業

家族を介護する労働者は、対象家族 1 人につき、一要介護状態ごとに 1 回、通算して93日、介護休業を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
または同居しかつ扶養している祖父母・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】。

「一要介護状態ごとに」とは？

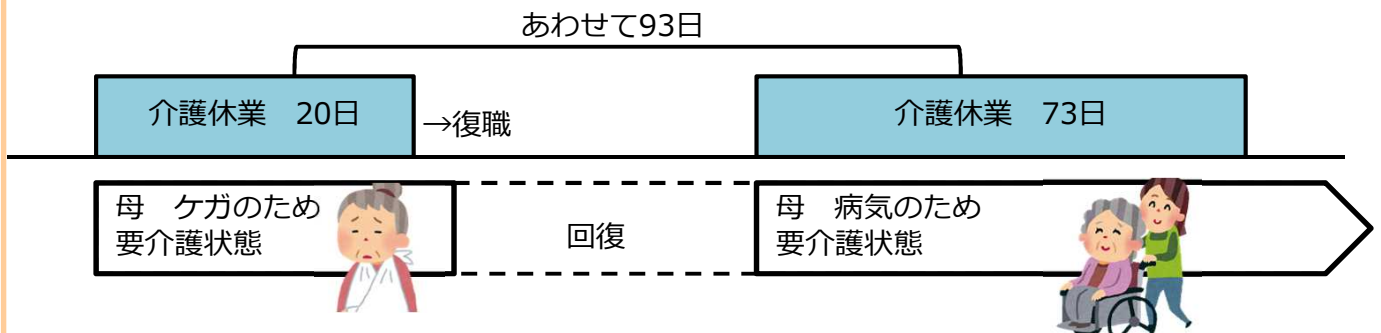
家族の介護が必要な状態になるごとに1回取得できます。
同一の要介護状態で介護休業が取得できるのは1回限りです。

「通算して93日」とは？

同一家族のために既に介護休業を取得している場合、または介護のための勤務時間の短縮等の措置【4頁参照】を取得している場合は、その日数も通算して93日です。

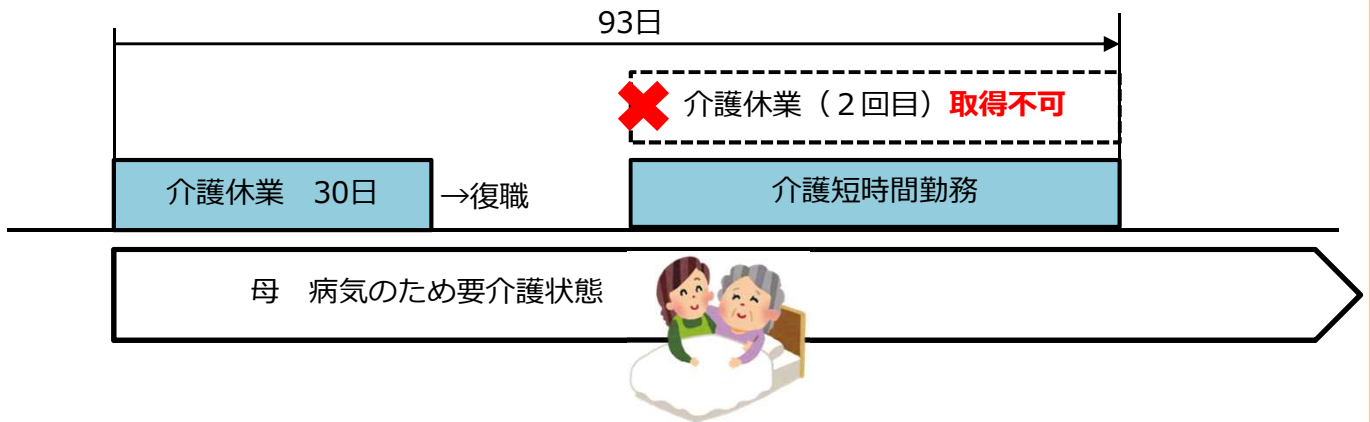
（例1）異なる要介護状態の場合

ケガで要介護状態になり、回復した後に別の病気で要介護状態になった場合は、それぞれ1回の介護休業を取得でき、休業期間はあわせて93日間です（下図参照）。



(例2) 同一の要介護状態が継続する場合

介護休業を取得した後、2回目の介護休業は取得できませんが介護休業の開始から93日の範囲内で介護のための短時間勤務等の措置が利用できます。



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
 - ・週の所定労働時間が2日以下の労働者

パート、契約社員、派遣などの期間雇用者も利用できますか？

申出時点で次の1～3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 介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者
- 3 93日経過日から1年を超え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、介護短時間勤務等の日数

2. 介護休暇

家族の介護や世話をするため、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93日間、介護のための短時間勤務等をすることができます。

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、会社が選択し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？

対象家族1人につき、一要介護状態ごとに1回、通算して93日取得できます。

「一要介護状態ごとに1回、通算して93日」の考え方は介護休業と同じです【1頁参照】。

同一家族のために既に介護休業を取得している場合、または別の要介護状態においてこの制度を利用している場合は、その日数も通算して93日です。



注意：次の労働者は利用することができません。

- 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

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. 不利益取扱いの禁止

介護休業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・契約社員とする、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。



7. 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、あらかじめ人事担当者に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、休業期間や短縮した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40%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。

8. 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

次のいずれかに該当するものです。

- 1 日常生活動作（第1表）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
- 2 問題行動（第2表）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

■日常生活動作（第1表）

	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	付添いが手や肩を貸せば歩ける	歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所でできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器でできる ・夜間はおむつを使用している	常時おむつを使用している
ハ 食事	スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	臥床のままで食べさせなければ食事ができない
ニ 入浴	自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが洗う時だけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	自分でできないので全て介助しなければならない

■問題行動（第2表）

	重度	中度	軽度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮して騒ぎたてる	ときには興奮して騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

よくある質問



Q 仕事と介護を両立できるか不安です。仕事を辞めて介護に専念したほうがよいでしょうか。

A 介護のために退職した人へのアンケート結果では、退職後の方が精神的、肉体的、経済的に介護の負担が増したという回答が過半数を占めています。
一概には言えませんが、まずは仕事をしながら介護をする方法について、職場や家族、ケアマネージャーなどに相談してみましょう。



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られますが、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

福井労働局雇用均等室

〒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/>