

育児・介護休業法のあらまし (介護休業等の諸制度)

- 持続可能で安心できる社会をつくるためには、「就労」と「介護」での「二者択一構造」を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実現することが必要不可欠です。
- こうした状況を踏まえ、『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律』（以下、育児・介護休業法といいます）では、介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図ることとしています。
- 介護休業等については、就業規則に規定されていなくても法に基づいて取得できます。事業主は、一部を除き、要件を満たした労働者の介護休業等の申出を拒むことはできませんが、書面による申出が必要であったり、就業規則で、より手厚い制度を導入していることもありますので、まずは人事担当者に相談してみましょう。
- 雇用保険の被保険者の方は、一定の要件を満たすと、介護休業給付金の支給を受けることができます。（雇用保険法）
- 介護休業等の取得について、事業主に対する助成金制度もあります。
- 介護休業等について、申しにくいなどの場合は、労働局にご相談ください。

※以下の内容は、育児・介護休業法のうち、介護に係るものを抜粋したものです。

1. 介護休業<法第 11 条~第 15 条>	
休業の定義	労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（P 2 参照））にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日々雇用を除く） ・有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 <ol style="list-style-type: none"> ① 入社 1 年以上 ② 介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日から 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 <p><労使協定を締結することにより、対象外となる労働者></p> <ol style="list-style-type: none"> ① 入社 1 年未満の労働者 ② 申出の日から 93 日以内に雇用期間が終了する労働者 ③ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 ※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ
期間 / 回数	対象家族 1 人につき、通算 93 日まで / 3 回まで分割可能
手続き	労働者は、休業開始予定日の 2 週間前までに、書面等により事業主に申出 ※休業終了予定日の 2 週間前までに申し出ることにより、93 日の範囲内で申出毎に 1 回に限り繰下げが可能

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)又は(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) 状態の①～⑫のうち、2が2つ以上又は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。

項目	状態	1 (注1)	2 (注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	支えてもらえればできる (注3)	できない
② 歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		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(注4)		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	ほとんど毎回ある
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 (注5)
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、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫ 日常の意思決定(注6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。

2. 介護休暇<法第 16 条の 5～第 16 条の 6>	
制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 1 日又は半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位で取得が可能 →令和 3 年 1 月 1 日より時間単位での取得が可能となります。 ※半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1 日単位での取得に限定することが可能 →令和 3 年 1 月 1 日より「半日」を「時間」に読み替える。 ※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象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のこと
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者（日々雇用を除く。1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者は 1 日単位のみ取得可。） →令和 3 年 1 月 1 日より全ての労働者が取得できます。 <労使協定を締結することにより、対象外となる労働者> ① 入社 6 か月未満の労働者 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

3. 介護のための所定外労働・時間外労働の制限<法 16 条の 9、第 18 条>		
	介護のための所定外労働の制限	介護のための時間外労働時間の制限
制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1 か月 24 時間、1 年 150 時間）を超えて時間外労働をさせてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） <労使協定を締結することにより対象外となる労働者> ① 入社 1 年未満の労働者 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者	<ul style="list-style-type: none"> 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 <対象外となる労働者> ① 日々雇用される労働者 ② 入社 1 年未満の労働者 ③ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間 / 回数	1 回の請求につき、1 か月以上 1 年以内の期間/請求回数に制限なし	
手続き	労働者は、開始日の 1 か月前までに、書面等により事業主に請求	
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

4. 介護のための深夜業の制限<法第 20 条>		
制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後 10 時から午前 5 時（深夜）において労働させてはならない	
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 	<対象外となる労働者> ① 日々雇用される労働者 ② 入社 1 年未満の労働者 ③ 介護ができる、次の i～iii に該当する 16 歳以上の同居の家族がいる労働者 <ul style="list-style-type: none"> i. 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が 1 か月につき 3 日以下の者を含む） ii. 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと iii. 産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、産後 8 週間以内の者でないこと ④ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期間 / 回数	1 回の請求につき、1 か月以上 6 か月以内の期間/請求回数に制限なし	
手続き	労働者は、開始日の 1 か月前までに書面等により事業主に請求	
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

5. 介護のための所定労働時間短縮の措置<法第23条>	
措置の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象労働者	労働者（日々雇用労働者を除く） <労使協定の締結により対象外となる労働者> ① 入社1年未満の労働者 ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
措置	次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
期間／回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間／2回以上

6. 介護休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止、ハラスメントの防止 <法第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条>	
育児・介護休業法では、法に基づいた制度の申出や休業等を取得した労働者に対し事業主が不利益な取扱いをしないこと、また、上司・同僚からのハラスメントの防止対策をすることを定めています。	
<介護休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例>	
① 解雇すること ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員にするような労働契約内容の変更の強要を行うこと ⑤ 降格させること ⑥ 就業環境を害すること ⑦ 不利益な自宅待機を命ずること ⑧ 減給をし、又は賞与額等において不利益な算定を行うこと ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと ⑪ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと ⑫ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること	

7. 介護休業給付金<雇用保険法> ※以下の内容以外にも支給要件等がありますので、詳しくはハローワークにお問い合わせください。	
内容	雇用保険の被保険者の方が対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができます。
支給対象者	家族を介護するための休業をした雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前2年間に、賃金の支払い対象となった日数が11日以上ある完全月が12カ月以上ある方
支給対象となる介護休業	介護休業給付は、以下の①及び②を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回まで支給されます ① 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある家族（次のいずれかに限る）を、介護するための休業であること。 被保険者の、「配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む）」「父母（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」 ② 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること
支給額	原則として、休業開始時賃金日額×支給日数×67%
手続き	事業主が、事業所を管轄するハローワークに提出

育児・介護休業法に関する（介護休業給付を除く）お問い合わせは・・・
（介護休業給付については、最寄りのハローワークにお問い合わせください）

厚生労働省長野労働局雇用環境・均等室

長野市中御所 1-22-1 電話 026-227-0125

長野労働局 HP <https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/>

R2.8