

1 介護休業の対象者（11条1項）

- ・介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- ・一定範囲の期間雇用者も、介護休業の対象となります。
- ・日々雇用される労働者、労使協定で定められた一定の労働者は、介護休業をすることはできません。

(1) 対象労働者・家族（2条2号～5号、則3条、則4条）

介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。

「介護休業」とは、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。「要介護状態」とは、負傷等により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（基準は次ページ参照）をいいます。「対象家族」とは、配偶者（内縁関係も含む）、父母、子および配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫をいいます。

(2) 期間雇用者の介護休業（11条1項）

一定範囲の期間雇用者とは、申出時点において、以下のすべての要件を満たす者です。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から起算して、93日を経過する日（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することが明らかでないこと

※ なお、労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態（18ページ参照）となっている場合には、上記の一定範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となるのは、育児休業と同様です。

(3) 適用除外（12条2項、則24条）

以下の労働者については、労使協定で定めれば、介護休業の対象から除外することができます。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- ② その他合理的理由がある労働者として以下のいずれかに該当する者
 - ア 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者
 - イ 週所定労働日数が2日以下の者

(4) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする常態」とは次のいずれかに該当する場合とされています。

- 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

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ない行為の「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) ⑨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。

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業制度ガイドブック」

2 介護休業の申出（11条2項～4項、12条、15条、則23条、則27条）

- ・労働者は、事業主に書面等で申し出ることにより介護休業を取得できます。
- ・希望通りの日から休業するためには、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。
- ・対象家族1人につき、通算93日の範囲内で上限3回まで分割して介護休業を取得することができます。
- ・事業主は、38ページの労使協定がある場合を除き、要件を満たした労働者の介護休業を拒むことはできません。

(1) 記載事項（11条2項、3項、則23条）

介護休業は、次の事項を事業主に書面等で申し出ることにより行わなければならない（申出書様式は59ページ）。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 対象家族が要介護状態にある事実
- ⑤ 休業開始予定日と終了予定日
- ⑥ 対象家族について、すでに取得している介護休業日数（※1）

※1 平成28年12月31日までに取得した、介護のための所定労働時間の短縮等の措置における利用日数は含みません。

事業主は労働者に、上記③、④の事実を証明する書類の提出を求めることができます。ただし、期間雇用者が労働契約を更新する前後で、引き続き休業をする場合には、書類の提出を求めることはできません。

(2) 事業主による休業開始日の指定（12条3項、則26条）

休業の申出が開始予定日の2週間前より遅れた場合、事業主は労働者の休業開始予定日以後、申出の日の翌日から2週間経過日までの間で、休業開始日を指定することができます。この時、事業主は原則として申出の翌日から3日以内に、書面で休業開始日を指定しなければならない（申出と休業開始予定日の間が3日より短い場合は、休業開始予定日までに指定すること）。

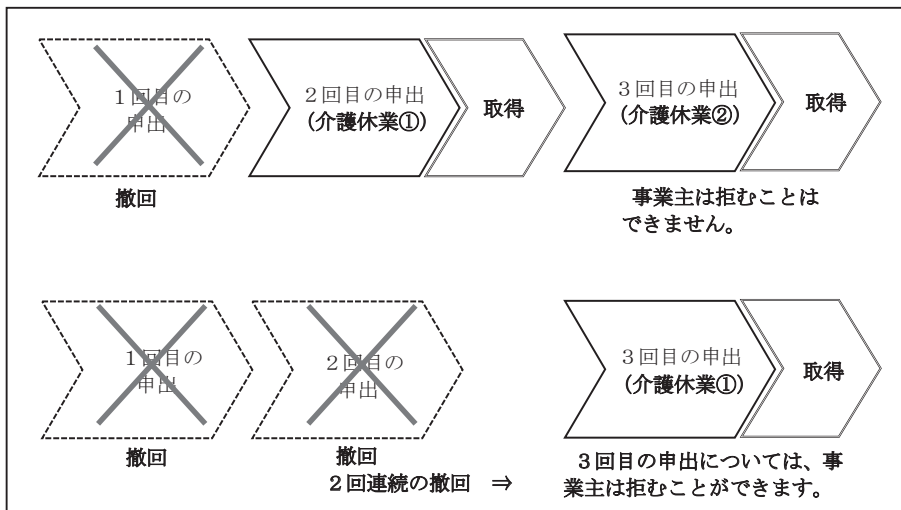
(3) 事業主による休業期間等の通知（則7条4項、則23条2項）

事業主は、介護休業の申出がされたときは、書面等の方法により、以下の事項を労働者に速やかに通知しなければなりません（様式は57ページ参照）。

- ① 介護休業申出を受けた旨
- ② 介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日
- ③ 介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(4) 介護休業申出の撤回（14条1項、2項）

介護休業は休業開始日とされた日の前日までは理由を問わず、撤回することができます。ただし、同じ対象家族について2回連続して撤回した場合には、その後の介護申請について、事業主はこれを拒否することができます。



(厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より抜粋)

3 介護休業の期間（11条2項、15条1項、3項、9条の2）

- ・ 介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき通算して93日まで3回を上限として分割取得することができます。
- ・ 労働者は、2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰下げ変更をすることができます。
- ・ 終了事由があった場合、介護休業は当然に終了します。

(1) 介護休業の取得期間（11条2項、15条1項）

介護休業は、要介護状態にある対象家族1人につき通算93日間まで3回を上限として分割取得をすることができます。育児・介護休業法には、介護休業の1回の取得期間についての定めはなく、通算93日間まで労働者が申し出た期間取得できることになっています。

(2) 介護休業期間の変更（13条、則27条、則28条）

労働者は、当初の終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り介護休業の終了予定日を繰下げることができます。育児休業と異なり、開始予定日の繰上げ変更については、特に規定されていませんが、労働者の希望により変更を認める制度を設けることも可能です。

(3) 介護休業の終了事由等（15条3項、則31条）

介護休業は、通常、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、以下の場合には、労働者の意思にかかわらず終了します。

- ① 終了予定日の前日までに、以下ア～ウまでの事由により対象家族を介護しないこととなった場合等の事由
 - ア 対象家族の死亡
 - イ 対象家族と労働者の親族関係の消滅
 - ウ 労働者が対象家族を介護できない状態になったこと
- ② 終了予定日までの労働者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まったこと

(4) 対象家族を介護しないこととなった場合（14条3項、8条3項、則30条）

介護休業の開始後に、上記①ア～ウの事由が生じた場合、労働者は遅滞なく事業主に通知しなければなりません。

また、介護休業申出後、介護休業開始前に上記①ア～ウの事由が生じた場合は、そもそも介護休業の申出はされなかったものとみなされます。この場合も事業主に速やかに通知をしなければなりません。

4 賃金・社会保険等

- ・介護休業中の賃金の支払いについては、法定されていません。
- ・雇用保険の被保険者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。

(1) 介護休業中の賃金

介護休業中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

(2) 介護休業給付金

雇用保険の被保険者が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。

① 支給対象者

介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。

② 給付額（※1）

原則として、以下の額となります。

$$\text{休業開始時賃金日額（※2）} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

※1 ただし、支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金の額が休業開始時賃金日額×支給日数の80%を超えるときは、給付金が支給されません。また、80%に満たない場合でも、収入額に応じて、支給額が減額される場合があります。

※2 休業開始時賃金日額は、原則として、介護休業開始前6か月間の総支給額（保険料等が控除される前の額。賞与は除きます。）を180で除した額です。

お問合せ先：事業所を管轄するハローワーク

(3) 社会保険料

介護休業に関しては、社会保険料の免除の制度はありません。支払い方法などについて、労使で定めておく必要があります。