

介護休業給付について

介護休業給付の概要

1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進する。

※ 介護休業給付は、介護休業による賃金の喪失を失業に準じた保険事故と捉え、雇用の継続を援助、促進するための雇用継続給付。

2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

イ 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。） 、 父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）

ロ 対象となる休業

対象家族 1 人につき要介護状態ごとに 1 回、通算93日を限度とする。

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、当該休業を開始した日前 2 年間に、賃金の支払の基礎となった日数が 1 1 日以上ある月が通算して 1 2 ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後の雇用の継続が予定されていると認められる場合に給付の対象となる。

4 給付額

休業開始前賃金の 4 0 % に相当する額

・ 介護休業給付 受給者数 9,600人 (H26年度)

介護休業給付の支給状況

【年度別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成17年度	6,082	22.0	1,391,226	7.8
平成18年度	6,559	7.8	1,466,904	5.4
平成19年度	7,120	8.6	1,566,802	6.8
平成20年度	7,727	8.5	1,667,314	6.4
平成21年度	7,705	△0.3	1,613,791	△3.2
平成22年度	8,381	8.8	1,774,080	9.9
平成23年度	8,484	1.2	1,779,954	0.3
平成24年度	9,088	7.1	1,920,712	7.9
平成25年度	9,108	0.2	1,903,887	△0.9
平成26年度	9,600	5.4	2,023,658	6.3

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

【月別】

(単位：人、%、千円)

	受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
平成25年 9月	751	△7.2	150,486	△9.2
10月	904	2.3	189,374	2.6
11月	827	6.4	186,254	11.3
12月	734	△5.0	145,485	△12.4
平成26年 1月	755	9.6	168,394	14.3
2月	745	0.4	155,209	△6.4
3月	704	△6.9	142,873	△7.4
4月	692	4.5	142,766	6.9
5月	747	△10.8	157,547	△8.7
6月	741	10.6	147,551	0.8
7月	840	4.2	173,402	4.7
8月	730	2.4	153,989	4.1
9月	867	15.4	172,455	14.6
10月	988	9.3	208,834	10.3
11月	708	△14.4	155,784	△16.4
12月	825	12.4	176,010	21.0
平成27年 1月	766	1.5	173,205	2.9
2月	835	12.1	186,107	19.9
3月	861	22.3	176,010	23.2
4月	730	5.5	143,240	0.3
5月	771	3.2	154,194	△2.1
6月	863	16.5	174,039	18.0
7月	894	6.4	187,837	8.3
8月	845	15.8	179,815	16.8

介護休業給付の支給状況②

	受給者数 (人)			平均 支給月額 (円)			平均 給付期間 (月)			給付総額 (千円)		
	男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
平成17年度	6,082	1,331	4,751	98,739	131,102	89,321	2.3	2.4	2.3	1,391,226	416,380	974,846
平成18年度	6,559	1,483	5,076	97,307	128,778	87,756	2.3	2.4	2.3	1,466,904	452,010	1,014,894
平成19年度	7,120	1,575	5,545	96,182	126,306	87,319	2.3	2.4	2.3	1,566,802	467,712	1,099,090
平成20年度	7,727	1,712	6,015	95,291	124,521	86,727	2.3	2.3	2.2	1,667,314	493,726	1,173,588
平成21年度	7,705	1,733	5,972	93,089	119,258	85,161	2.2	2.3	2.2	1,613,791	480,727	1,133,063
平成22年度	8,381	1,946	6,435	93,481	119,425	85,150	2.3	2.4	2.2	1,774,080	550,908	1,223,173
平成23年度	8,484	1,988	6,496	93,143	119,660	84,557	2.3	2.4	2.2	1,779,954	559,292	1,220,662
平成24年度	9,088	2,053	7,035	93,479	121,133	84,900	2.3	2.4	2.2	1,920,712	589,313	1,331,400
平成25年度	9,108	2,047	7,061	93,323	120,724	84,789	2.2	2.4	2.2	1,903,887	584,907	1,318,979
平成26年度	9,600	2,237	7,363	93,918	122,073	84,775	2.2	2.4	2.2	2,023,658	644,792	1,378,866

【年齢区分別受給者数】

	年齢計	年齢区分別									
		19歳以下	20歳以上 25歳未満	25歳以上 30歳未満	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上 60歳未満	60歳以上 65歳未満
受給者数 (人)	9,600	1	108	509	896	1,189	1,316	1,401	1,695	1,597	888
構成比 (%)	100.0	0.0	1.1	5.3	9.3	12.4	13.7	14.6	17.7	16.6	9.3

(注1)各年度の数値は年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

介護休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成11年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)
給付率	25%	40%

○ 平成11年4月1日 (介護休業給付創設) 給付率25% ○ 平成13年1月1日 給付率を25% → 40%に引き上げ

○ 平成17年4月1日 (※)
 介護休業について、対象家族1人につき1回限り・連続3ヶ月まで取得可能とされていたものを、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得可能とされたことに伴い、介護休業給付についても、同様の取扱いとした。

(※) 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等の一部を改正する法律 (平成16年法律第160号) による改正

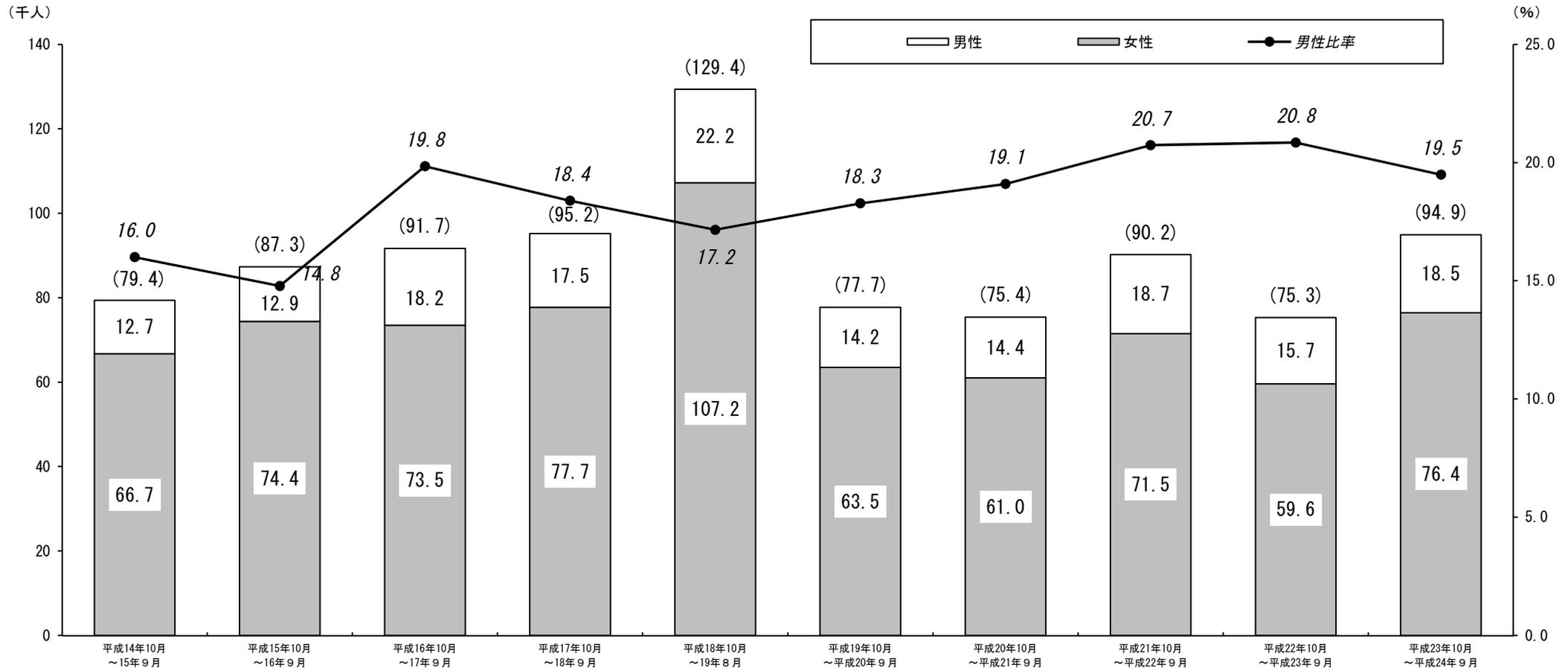
(参考) 育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)
給付率	25% 育児休業基本給付金：20% 職場復帰給付金：5%	40% 育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：10%	50% 育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：20% ※平成21年度末まで(暫定措置)	50% ※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	67% (50%) ※育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%に引き上げ(それ以降は休業開始前賃金の50%)

家族の介護・看護を理由とする離職者数（雇用者）の推移

第160回労働政策審議会雇用均等分科会
(平成27年10月8日)資料4

○ 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、直近1年間で約9万5千人となっており、それに占める男性の割合は約2割である。



出典:総務省「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)。平成14年10月～平成19年9月は平成19年調査、平成19年10月～平成24年9月は平成24年調査。

介護休業等制度利用の有無

第160回労働政策審議会雇用均等分科会
(平成27年10月8日)資料4

- 介護をしている雇用者(239万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】 (千人、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類		介護をしている						
		総数	制度の利用なし	制度の利用あり				その他
				総数	介護休業	短時間勤務	介護休暇	
雇用形態								
実数	総数(役員を含む雇用者)	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	総数(役員を含む雇用者)	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

年齢階級別	介護をしている雇用者	介護休業取得者	女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

※「制度の種類」については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

過去1年間に介護のために仕事を休んだ総日数 —要介護者との同居・別居別—（現職正規雇用）

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

	0日	1～7日	8～14日	15～31日	32～93日	94日以上	全体
同居	45.7%	31.7%	12.9%	7.9%	1.1%	0.7%	278
別居	48.3%	33.8%	9.8%	7.7%	0.4%	0.0%	234
全体	46.9%	32.6%	11.5%	7.8%	0.8%	0.4%	512

【0日を除いた割合】

1～7日	8～14日	15～31日	32～93日	94日以上	全体
61.4%	21.7%	14.7%	1.5%	0.7%	272

（出典）「仕事と介護の両立に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）（平成27年）より

※ 同居及び別居の家族・親族を介護している男女20～59歳 2,000名のうち平成12年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

概要

○ 労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

- 「要介護状態」とは、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をいう。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母。

< 対象となる労働者 >

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。

- ① 雇用された期間が1年未満の労働者
- ② 93日以内に雇用関係が終了する労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

- 有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができる。

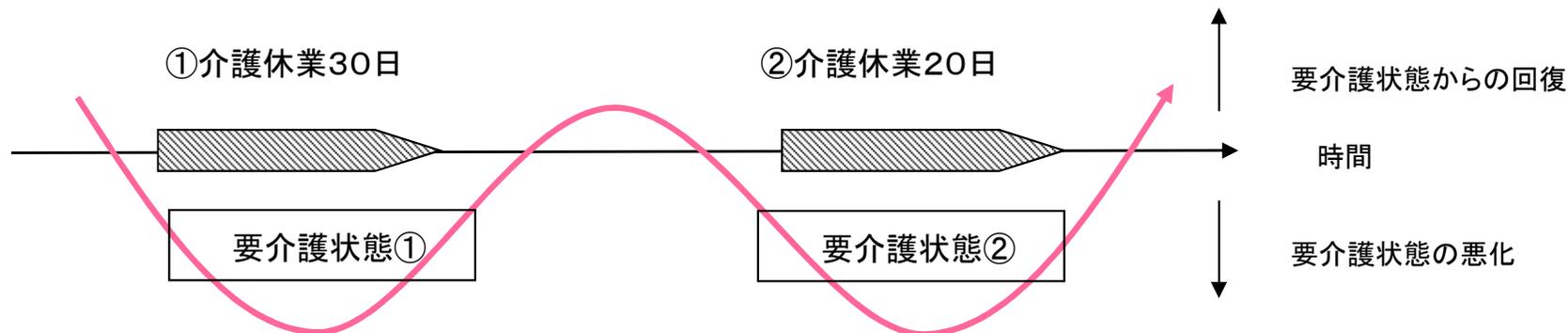
有期契約労働者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となる。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

< 手続き >

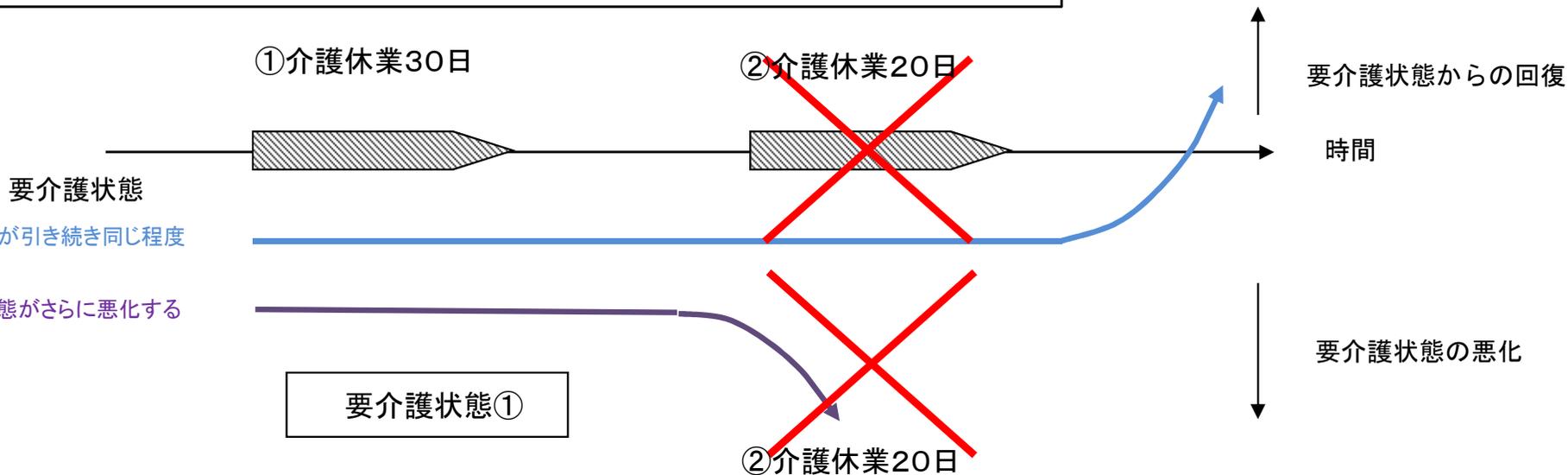
- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要がある。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければならない。

【例1】 対象家族が、①の要介護状態から回復し、再度②の要介護状態となった場合



従業員は、当該対象家族が要介護状態②となった場合、93日から①の30日を差し引いた日数について、介護休業を取得可能。

【例2】 対象家族の①の要介護状態が引き続いている場合



①の介護休業を30日取得し終了した場合、同一の要介護状態で②の介護休業は取得できない。

介護休業を分割できた場合の継続就業率

第160回労働政策審議会雇用均等分科会
(平成27年10月8日)資料4

介護休業の分割

※実際の取得有無に関わらず、勤務先の制度の分割可否に基づいて比較

	継続	離転職
休業期間を分割できた	87.7%	12.3%
休業期間を分割できなかった	81.5%	18.5%

6.2%

介護休業の延長

※実際の取得有無に関わらず、勤務先の制度の休業期間に基づいて比較

	継続	離転職
介護休業が3ヶ月超	82.2%	17.8%
介護休業が3ヶ月まで	80.0%	20.0%

2.2%

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業

離転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業もしくは介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

介護休業を分割できる期間の長さに関する希望

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

	93日を 1回	1か月を 複数回	2週間を 複数回	1週間を 複数回	3～4日 程度を 複数回	分からない	取りたくない
割合	3.8% (6.6%)	9.1% (15.9%)	7.7% (13.5%)	9.9% (17.3%)	26.7% (46.7%)	37.2%	5.5%

※括弧内は、「分からない」「取りたくない」を除いた者＝100%とした時の割合

介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合

第160回労働政策審議会
雇用均等分科会(平成27
年10月8日)資料4

※括弧内は、介護休業の規定ありの事業所を100%とした場合の割合 (平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

介護休業 の規定な し	介護休業の規定あり							
	取得回数 制限なし	取得回数制限あり					取得回数 制限なし	不明
		同一家族の同一要介護状態 について			その他			
		1回	2回	3回以上				
34.1%	65.1% (100%)	47.3% (72.1%)	42.6% (64.9%)	1.9% (3.0%)	0.8% (1.3%)	1.8% (2.7%)	17.6% (26.1%)	0.9% (1.3%)

法定通り: **64.9%**

法定を上回る: 2回以上: **30.4%** 3回以上: **27.4%**

介護のために1週間を超えて連続して休んだ回数

※介護のために1週間を超えて連続した期間、仕事を休んだ経験のある労働者を100%とした場合の割合

※介護休業以外の休暇、週休日、所定の休日も期間に含む。

1回	59.8%
2回	24.9%
3回	4.7%
4回	3.0%
5回以上	7.7%

84.7%

89.4%

92.4%

(2回まで)

(3回まで)

(4回まで)

(平成27年「仕事と介護の
両立に関する調査」JILPT)

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1)仕事と介護の両立支援制度の整理及び介護休業について

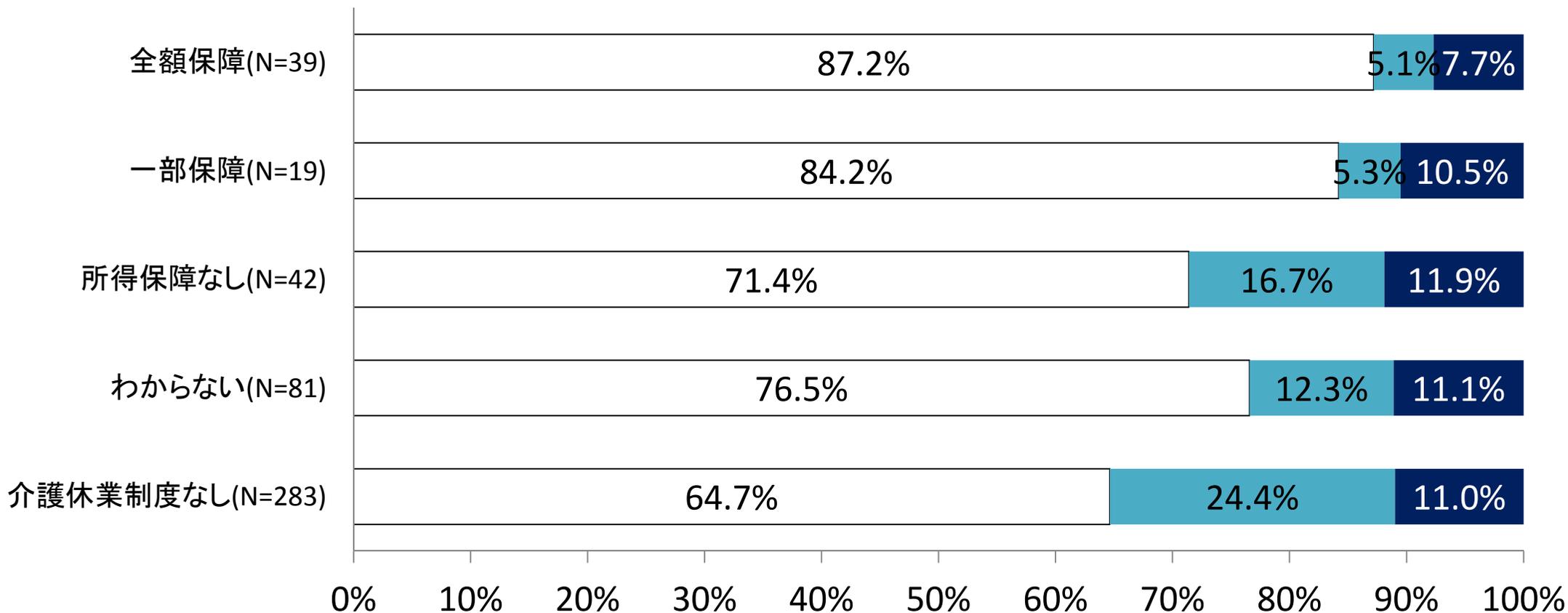
(略)

(今後の対応の方向性)

- 介護休業については、介護開始時には在宅介護を行ったのち、施設介護へ移行する世帯が少なくなく、急性 期対応のほか、介護施設間の移動、病院への入退院、在宅介護中の要介護者の状態が大きく変化した場合、末期の看取りなど、現行の育児・介護休業法における要介護状態が継続した場合であっても複数回、介護体制を構築する場合は考えられる。さらには、介護休業の取得希望者のうち、短期間の休業を複数回取得することを希望する労働者の割合が約9割と引き続き高いこと、実際に介護休業を分割して取得できた事業所においては、分割できなかった事業所と比較して継続就業率が高いことなどから、育児・介護休業法における要介護状態が継続した場合であっても、介護休業の分割取得を認めることを検討すべきである。

- この場合、介護休業の分割回数の上限については、介護の始期及び介護の終期、またその間の時期にそれぞれ1回程度、休業を取得する必要があると想定される。このことや、実際に労働者が介護休業を分割取得した場合の分割回数、民間の事業所における介護休業規定の整備状況を参照しつつ、労働者にとっての柔軟な働き方の権利の確保と事業主にとっての負担との兼ね合いを考慮して、その回数を検討すべきである。

介護開始時勤務先の離転職割合 —休業中の所得保障の有無別—（介護開始時正規雇用）



□ 継続 ■ 転職 ■ 離職

継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業

転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業

離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

(出典)「仕事と介護の両立に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)(平成27年)より

※ 同居及び別居の家族・親族を介護している男女20～59歳 2,000名のうち平成12年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

日本再興戦略改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)(抄)

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2. 女性の活躍促進／外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 女性の活躍推進

(長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入等に向けた企業の取組促進)

② 男性が育児を行うことや家族の介護による離職への対応策

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会における検討も踏まえ、育児・介護休業制度の従業員への周知強化、介護休業制度における分割取得の在り方や介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など育児・介護休業の取得向上に向けた必要な制度的対応等について、法的措置を講ずることを含め労働政策審議会で検討し、年内に結論を得る。

また、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進するため、「2020年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」を目標とし、企業等に対し働きかけを行う。

論点

- ① 現在開催されている雇用均等分科会における介護休業に係る議論についてどう考えるか。特に介護休業の分割取得と雇用継続との関連等を踏まえ、分割取得への対応についてどう考えるか。
- ② 平成12年改正以降、介護休業給付の給付率の改正は行われていないが、昨今の一層の高齢化の進展や介護による離職の実態、休業中の所得保障の雇用継続との関連等を踏まえ、これをどう考えるか。