

III 介護休業制度

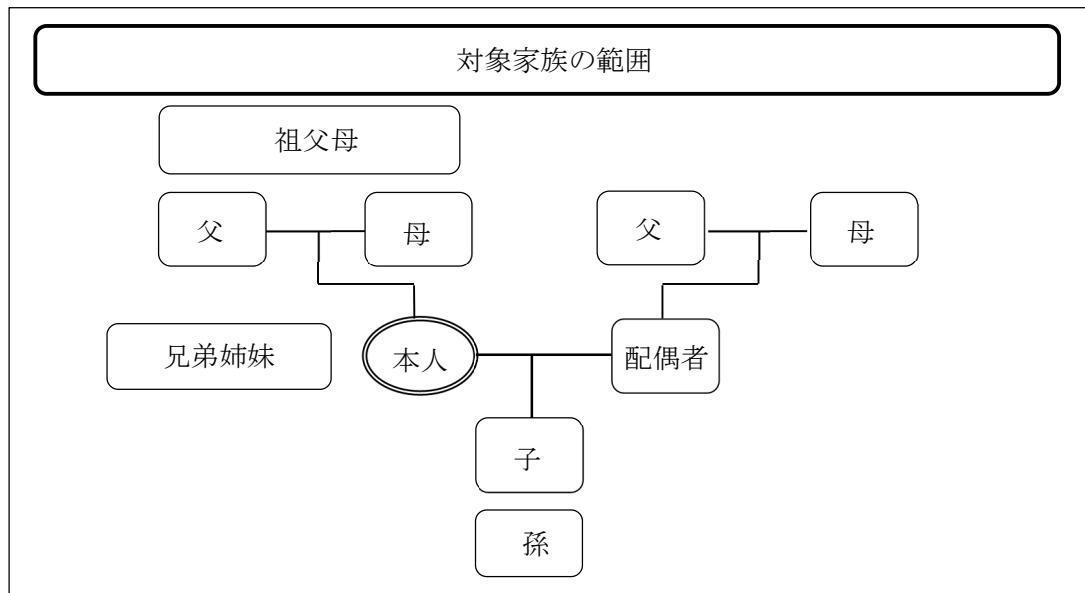
III-1 介護休業の対象となる労働者

(第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項)

- この法律の「介護休業」をすることができる者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、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（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、介護休業をすることができます。
- 労使協定で定められた一定の労働者も介護休業をすることはできません。

(1) この法律の「介護休業」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（以下「要介護状態」といいます。63ページ参照。なお、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書、障害支援区分認定通知書、障害児通所給付費支給決定通知書等の提出を制度利用の条件とすることはできません。）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます（法第2条第2号、第3号、則第2条）。

(2) 対象家族の範囲は、配偶者（婚姻の届出をしていないが、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、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です（法第2条第4号、則第3条）。

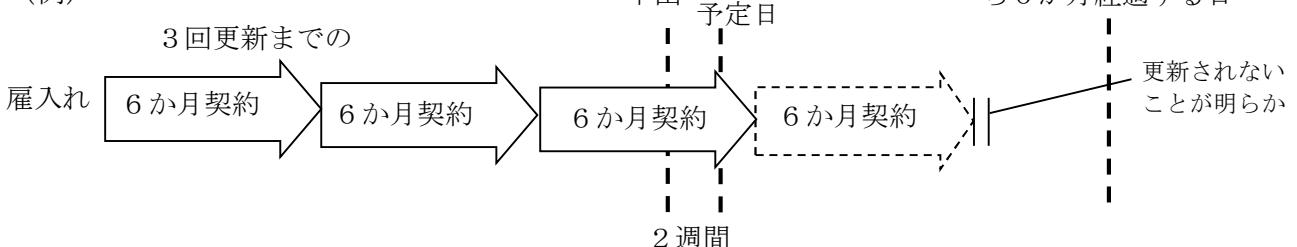


(3) 期間を定めて雇用される労働者は、申出時点において、取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、介護休業をすることができます。考え方はⅡ-1-1(2)（18ページ）を参照してください。

☆要件を満たさないケース

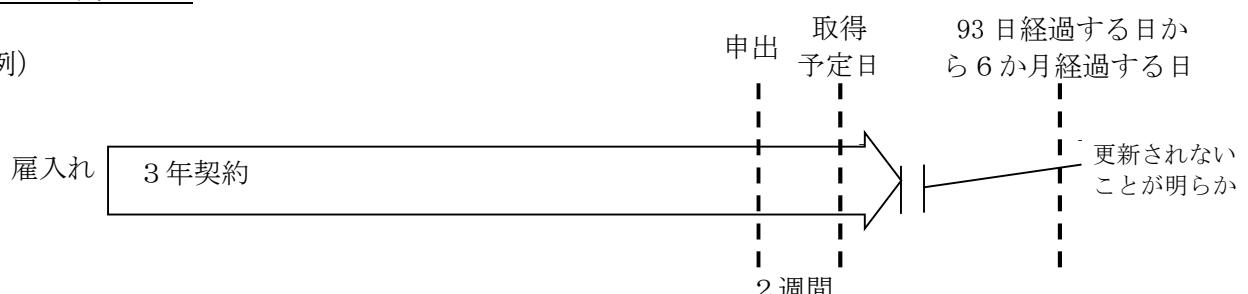
α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、介護休業取得予定日から起算して93日経過日から6か月経過する日の前日までの間である

(例)



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、介護休業取得予定日から起算して93日経過日から6か月経過する日の前日までの間である

(例)



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することができます。

III-1(3)に該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、介護休業の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ-1-1(3)（19ページ）を参照してください（指針第2の1(1)）。

(4) 介護休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、III-3（67ページ参照）で説明します。

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、対象家族（注1）であって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もの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。）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なる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されます。

「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）項目①～⑫のうち、状態について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。

（2）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。

状態 項目	1 (注2)	2 (注3)	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	支えてもらえばできる (注4)	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5）	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ことや、危険回避ができないことがある（注6）	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7)
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物忘れがあるなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注8）	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理	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9）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注10）	ほとんどできない

- (注1) 「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。
- (注2) 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3) 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、障害児・者の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注4) 「①座位保持」の「支えてもらえばできる」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5) 「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6) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。
- (注7) 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「自己や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注8) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況(混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等)をいう。
- (注9) 「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10) 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、支援等を必要とすることをいう。

III-2 介護休業の申出

(第11条)

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 介護休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出は、対象家族1人につき3回までであり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。当該対象家族について、介護休業をした日数の合計が93日に達している場合は、その対象家族について介護休業をすることはできません。
- 事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

- (1) 介護休業は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものです（指針第2の1(3)）。
- (2) 介護休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。
- (3) 介護休業の申出は、次に掲げる事項を事業主に書面により申し出ることによって行わなければなりません（則第23条）。事業主が適当と認める場合には、FAX又は電子メール等（※）によることも可能です。
- 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
- ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、インターネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）が含まれます。
- (4) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第23条第3項）。なお、提出を制度利用の条件とすることはできません。
- (5) 期間を定めて雇用される労働者が介護休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。
- (3) について期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、⑤のみです。
- (6) 事業主は、介護休業申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※1）通知しなければなりません（則第23条第2項（則第7条第4項準用））。
- ① 介護休業申出を受けた旨
 - ② 介護休業開始予定日（法第12条第3項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）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

また、介護休業の申出が2週間前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、FAX又は電子メール等（※2）によることも可能です。

※1 「速やかに」とは、原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね1週間以内をいいます。ただし、介護休業申出の日から介護休業開始予定日までの期間が1週間に満たない場合は、介護休業開始予定日までに通知をすることが必要です。

※2 電子メール等による場合は、労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、インターネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）が含まれます。

ポイント解説

★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定められたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されます。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています（IX-13、127ページ参照）。介護休業給付については、別途要件があります。詳しくは、厚生労働省ホームページをご確認ください。

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html

★ 逆に、介護休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、対象家族の範囲、休業期間、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

III-3 事業主の義務

(第12条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他介護休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者

(1) 要件を満たした介護休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第12条第1項）。

(2) 「労使協定」については、II-1-3 (2) (25ページ) を参照してください（法第12条第2項）。

(3) 「介護休業をすることができないことについて合理的な理由があると認められる労働者」とは次のいずれかの場合をいいます（則第24条）。

- ① 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
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第24条は、労使協定を締結した場合に介護休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者だけを除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません。
(例えば、男性はすべて介護休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。)

介護離職を予防するための両立支援対応モデル

- 厚生労働省では、事業主が従業員の仕事と介護の両立を支援する際の具体的取組方法・支援メニューである「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」を策定しています。取組には以下の5つがあり、各取組を進める際に活用できる「お役立ちツール」（下図吹き出し）もあります。

1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
2. 制度設計・見直し
3. 介護に直面する前の従業員への支援
4. 介護に直面した従業員への支援
5. 働き方改革

- 取り組む際のマニュアルを含め、詳細は厚生労働省ホームページに掲載しています。まずは「仕事と介護の両立支援ガイド」をご覧いただき、介護離職を防止するための取組をしましょう。

「仕事と介護の両立支援ガイド」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000490099.pdf>



仕事と介護の両立支援～両立に向けての具体的ツール～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html



<人事用>

「『仕事と介護の両立支援制度』を周知しよう」チェックリスト

<人事用>

社内研修：「仕事と介護の両立セミナー」テキスト
<人事・管理職・従業員用> 社内研修用動画

<従業員用>
「実態把握調査票」

1 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

2 制度設計・見直し

3 介護に直面する前の従業員への支援

4 介護に直面した従業員への支援

<従業員用>
「研修実施後のフォローアップ調査票」

<従業員用>
「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット

<従業員用>
「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト

<人事・管理職・従業員用>
「介護支援プラン」の策定

<管理職用>
「働き方の工夫を考えよう」
チェックリスト

<人事・管理職用>
「従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと」チェックリスト

<人事・管理職用>
「従業員から介護に関する相談を受けた際に対応すべきこと」チェックリスト

<従業員用>
「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト

III-4 介護休業の期間 1-休業期間一（第11条、第15条第1項、第2項）

- 介護休業をすることができるは、対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

適正な手続に基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果介護休業を開始する日又は介護休業を終了する日となつた日になります（III-5、70ページ参照）。

【参考】介護保険サービス、地域包括支援センターについて

介護休業は、労働者が自ら介護に専念するために利用することを想定しているものではなく、介護を要する家族を支える体制を構築するために、一定期間利用することを想定した制度です。

介護休業期間を、介護保険サービスを受けるための準備期間としても活用し、家族の介護をしながら仕事を継続できる体制を整えていきましょう。

介護保険サービスなどの利用については、市区町村、地域包括支援センターにご相談ください。

※ 介護保険サービスについて → 146ページ参照

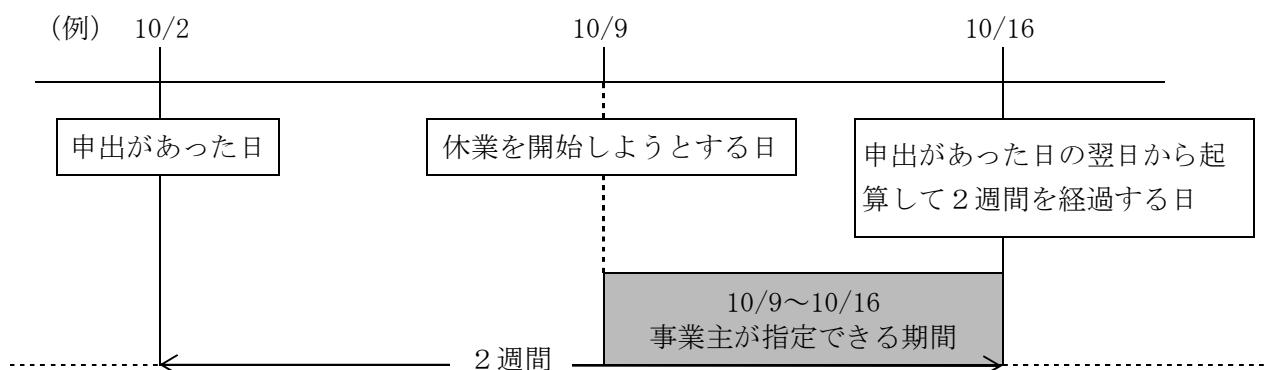
※ 地域包括支援センターについて → 150ページ参照

III-5 介護休業の期間2-申出期限・変更の申出等-

(第12条第3項、第4項、第13条)

- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、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。
これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
- 期間を定めて雇用される労働者の介護休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合には、2週間前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回の申出毎の休業につき1回に限り休業を終了する日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

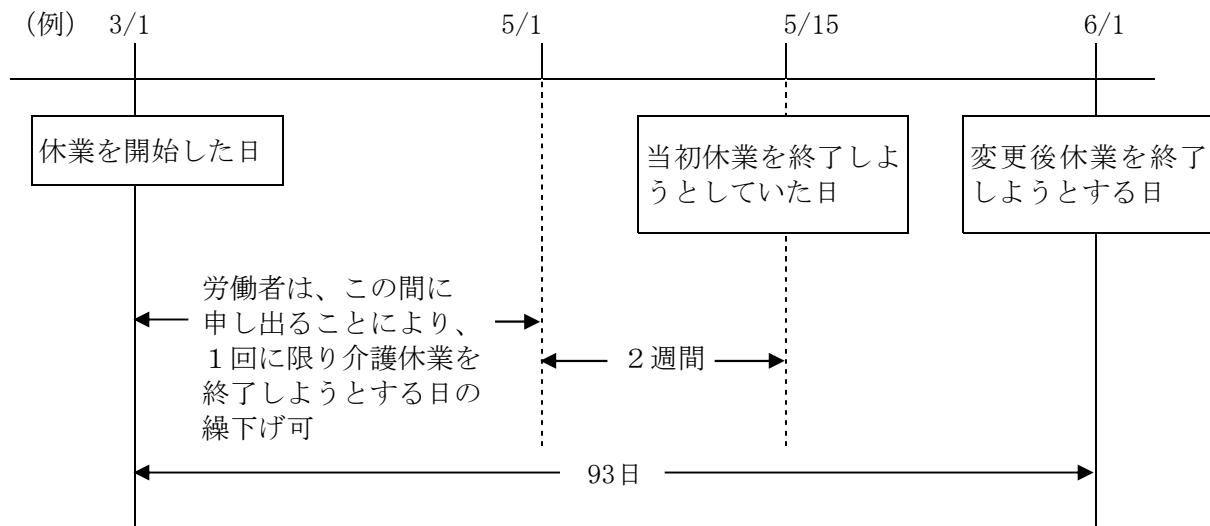
(1) 労働者から介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の属する週の翌々週の応当日。以下「2週間経過日」といいます。）より前の日であるときは、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業を開始する日として指定することができます（法第12条第3項）。



(2) 事業主が介護休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、10月2日に申出があった場合は、10月5日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第26条）。

(3) 労働者が、介護休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初介護休業を終了しようとしている日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第13条（法第7条第3項準用）、則第27条）。



(4) また、介護休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（法第13条、則第28条（法第7条第3項、則第17条準用））。事業主が適当と認める場合には、FAX又は電子メール等（※）によることも可能です。

- ① 変更の申出の年月日
- ② 変更の申出をする労働者の氏名
- ③ 変更後休業を終了しようとする日

※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、インターネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）が含まれます。

ポイント解説

- ★ この法律では、介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ変更や介護休業を終了する日の繰上げ変更は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、変更を希望する労働者と事業主とでよく話し合ってどうするかを決めることになります。労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。
- ★ 希望どおりの日から介護休業をするためには、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が、あくまでも法律は労働者の権利としての最低基準を定めたものです。2週間を切ってからの申請に対しても事業主が希望どおりの日から介護休業を取らせるることは法を上回る措置として差し支えありません。
- ★ 介護休業の終了日の繰下げ変更は、法律では最低基準として介護休業1回につき1回の変更を限度としていますが、会社の規定で2回以上の変更ができるように定めることは差し支えありません。また、変更申出が2週間を切っても希望どおりに変更する等、労働者が有利になるように取り扱うことは差し支えありません。

III-6 介護休業の期間3-期間の終了・申出の撤回等

(第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項)

- 介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 介護休業をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、産後パパ育休又は新たな介護休業が始まった場合
- 介護休業の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったことになります。
- 介護休業の開始の前日までであれば、労働者は介護休業の申出ごとに、介護休業の申出を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回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができます。

(1) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（法第15条第3項、則第30条）。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ③ 労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

(2) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第15条第4項（法第8条第4項後段準用））。

(3) 介護休業の申出が2回連続して撤回された場合には、事業主はそれ以降の介護休業申出について拒むことができます（法第14条第2項）。

つまり、労働者は1回目の申出を撤回した後、2回目の申出による介護休業を取得すれば（1回目の介護休業取得）、3回目の申出も事業主から拒まることはありません。しかし、2回目の申出も撤回した場合には、3回目以降の申出については、事業主は拒むことができます。

