

# 介護休暇等関係資料

# 介護休暇の時間単位取得にかかる閣議決定等

## 経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

### 第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

#### 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

##### (1) 少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

###### ⑧ 女性活躍の推進

様々なハラスメントの防止など女性の就業・登用のための更なる環境整備を推進及び仕事と時間的制約との両立を支援するため時間休制度の拡大などの休暇制度改革を検討するとともに、・・・(略)。

##### (2) 働き方改革の推進

子育て、介護、治療など様々な事情に応じて、柔軟に休暇を取得できるよう、民間企業において、1時間単位で年次有給休暇を取得する取組を推進する。また、介護休暇制度については、現行では半日単位の取得しか認められていないため、1時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行う。

## 規制改革実施計画(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

### II 分野別実施事項

#### 4. 保育・雇用分野

##### (4) 介護離職ゼロに向けた対策の強化

##### No.5 介護休暇制度の更なる柔軟化

介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講ずる。

実施時期：令和元年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

## 女性活躍加速のための重点方針2019(令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)(抄)

### III 女性活躍のための基盤整備

#### 2. 子育て、介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進

##### (1) 待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等

###### ② 「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備等

また、「介護離職ゼロ」に向けて、仕事と介護を両立できるよう、現在半日単位での取得が認められている介護休暇制度について、時間単位での取得を可能とするなど柔軟な取得の方策について検討する。

(2)介護離職ゼロに向けた対策の強化

ア 介護休暇制度の更なる柔軟化

【令和2年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

<基本的考え方>

政府は「介護離職ゼロ」に向けた取組を掲げ、介護サービスの拡充や仕事と介護の両立支援制度の整備を進めてきた。しかし、働きながら介護をする労働者は今後もさらに増え続けると見込まれるため、より一層の取組が必要である。

近年顕著に増加している認知症介護の場合、認知症の症状である徘徊や暴行等のBPSDが要因となり、家族介護者が突発的な対応を余儀なくされることが多い。また、認知症は症状が徐々に進行する特徴があるため、変化に応じてケアプランの見直しを行う等、家族介護者が介護専門職と相談できる機会の確保が不可欠である。こうした相談は短時間で済む場合が多いが、現行の介護休暇は取得単位が「半日」であるため、所要時間に応じた小刻みの取得ができない。

以上の基本的考え方に基づき、以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

厚生労働省は、介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講ずる。

# 現行の介護休暇制度の概要

## 現行制度の概要(平成29年1月1日改正法施行)

- 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、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位又は半日単位(1日の所定労働時間の2分の1)で休暇を取得することができる。

### <対象となる労働者>

- 原則として、対象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、労使協定がある場合は、事業主は以下の労働者からの介護休暇の申出を拒むことができる。
  - ① 勤続6ヶ月未満の労働者
  - ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ③ 半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(※1日単位での申出は拒めない)
- 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできない。

### <半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者の例>

- イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

# 介護休暇に関する現行の育児・介護休業法の規定の構造

## 法第16条の5

- ① 家族介護を行う労働者は、事業主への申出により、年5労働日(対象家族2人以上:10労働日)まで介護休暇を取得可
  - ② 介護休暇は、省令で定める者(=所定労働時間が一日4時間以下の労働者)を除き、省令で定める単位(=半日(中抜け無し))で取得可  
則39
- 則40

## 法第16条の6

※②は法第6条第1項ただし書及び第2項の準用

- ① 事業主は、労働者から申出があったときは拒むことができない。
- ②-1 次に掲げる労働者のうち、労使協定で介護休暇を取得できない者と定められた労働者から申出があった場合は申出を拒める。
  - 1 雇用期間6か月未満の者
  - 2 取得できないことに合理的な理由が認められる者として省令で定める者(=週の所定労働日数が2日以下の労働者)  
則42
  - 3 省令で定める単位(半日(中抜け無し))で取得することが困難な業務に従事する者のうち、省令で定める単位(=半日(中抜け無し))で取得しようとする者  
則40
- ②-2 申出を拒まれた労働者は介護休暇を取得することができない。

### 指針 第2-2-(3)

- イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

指針で例示

# 介護休暇の適用関係

<p>半日単位、 1日単位 いずれも取得可</p>	<p>下記を除く労働者</p>
<p>1日単位のみ 取得可</p>	<p>① 一日の所定労働時間が4時間以下の労働者 (育介法16の5②、育介則39)</p> <p>② 困難業務に従事する労働者 (労使協定あり) (育介法16の6②)</p> <p>※育介指針 (大臣告示) において、困難業務を例示</p>
<p>取得不可</p>	<p>① 雇用期間が6月に満たない労働者 (労使協定あり) (育介法16の6②)</p> <p>② 週の所定労働日数が2日以下の労働者 (労使協定あり) (育介法16の6②、育介則42、告示)</p>

# 介護休暇の規定状況

## 【介護休暇の取得可能単位別事業所割合】

	時間単位で取得可	半日単位で取得可	1日単位のみ	不明
平成26年度	21.3	16.3	61.7	0.6
平成29年度	16.4	68.0	15.6	

H29年度規模別	時間単位で取得可	半日単位で取得可	1日単位のみ
500人以上	17.7	75.4	7.0
100～499人	16.0	73.0	11.0
30～99人	14.6	67.8	17.6
5～29人	16.8	67.7	15.5

## 【介護休暇制度の規定の有無別事業所割合】 ※労働者が30人以上いる事業所に限る。

	規定あり	規定なし	不明
平成26年度	80.6	19.2	0.2
平成29年度	83.5	16.5	0.0

(出典) 雇用均等基本調査(厚生労働省)

### 【育児・介護休業法】

(介護休暇の申出)

第16条5 (略)

2 介護休暇は、1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。

3・4 (略)

### 【育児・介護休業法施行規則】

(法第16条の5第2項の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの)

第39条 法第16条の5第2項の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とする。

(法第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等)

第40条 法第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、半日(1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。次項第2号において同じ。)の2分の1とする。) であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 (略)



## 介護休暇制度 関連規定(2)

現行制度では、半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を労使協定で定めた場合には、当該労働者から半日単位での介護休暇の取得申請があっても、この申出を拒むことができる(1日単位での取得申出は拒めない)

【子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号)】

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める1日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ **国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等**であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ **長時間の移動を要する遠隔地で行う業務**であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ **流れ作業方式や交替制勤務による業務**であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

# 子の看護休暇制度について

## 現行制度の概要(平成29年1月1日施行)

- 小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位又は半日単位(1日の所定労働時間の2分の1)で休暇を取得することができる。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができる。

### < 対象となる労働者 >

- 原則として、対象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、事業主は介護休暇の申出を拒むことができる。
  - ① 勤続6ヶ月未満の労働者
  - ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ③ 半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(※1日単位での申出は拒めない)
- 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできない。

### < 半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者の例 >

- イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

# 子の看護休暇の規定状況

## 【子の看護休暇の取得可能単位別事業所割合】

	時間単位で取得可	半日単位で取得可	1日単位のみ	不明
平成26年度	20.6	19.0	60.3	0.1
平成30年度	19.5	64.7	15.0	0.8

H30年度規模別	時間単位で取得可	半日単位で取得可	1日単位のみ
500人以上	22.8	70.0	6.7
100～499人	19.0	70.4	10.7
30～99人	16.5	66.0	16.4
5～29人	20.2	64.0	15.0

## 【子の看護休暇制度の規定の有無別事業所割合】 ※労働者が30人以上いる事業所に限る。

	規定あり	規定無し	不明
平成26年度	81.2	18.7	0.1
平成30年度	81.5	17.4	1.1

(出典) 雇用均等基本調査(厚生労働省)

# 參考資料

# 育児・介護休業法の概要

## 育児休業

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

## 子の看護休暇

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)

## 介護休業

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

- ※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能(介護も同趣旨)
- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
  - ② 子が1歳6か月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

## 介護休暇

- 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)

## 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

## 短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ  
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

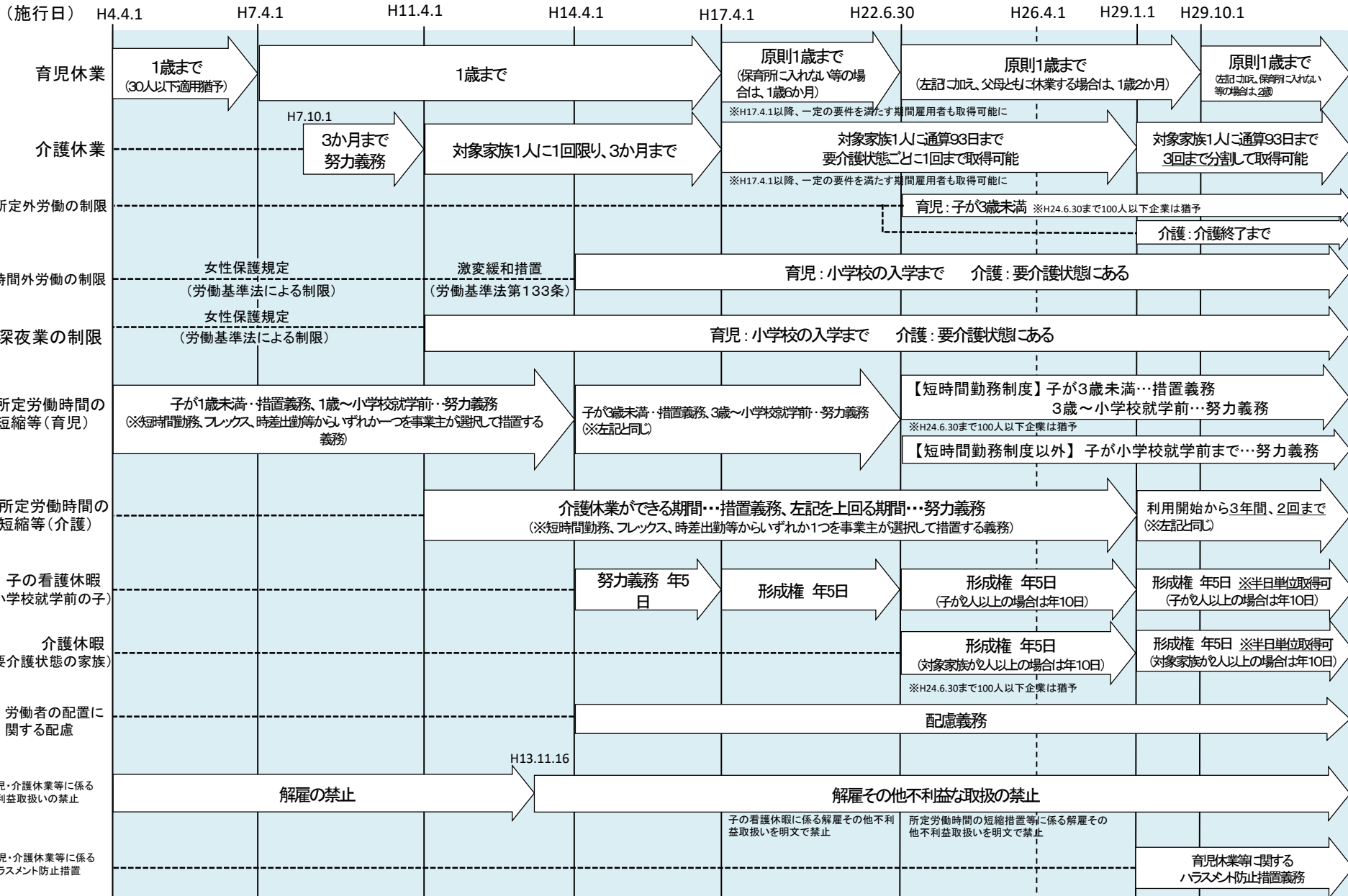
## 不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

## 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

# 育児・介護休業法の改正経過



# 介護休暇等の利用状況

【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】

介護休業等制度利用の有無		介護をしている							
介護休業等制度の種類		総数	制度の利用なし	制度の利用あり					
雇用形態				総数	制度の種類				
					介護休業	短時間勤務	介護休暇	残業免除	その他
雇用者	実数	2,999.2	2,705.9	258.1	34.5	61.9	81.6	25.7	79.3
	割合(%)	(100)	(90.2)	(8.6)	(1.2)	(2.1)	(2.7)	(0.9)	(2.6)
正規の職員・従業員	実数	1,408.0	1,251.8	141.2	18.2	25.7	58.5	15.0	38.1
	割合(%)	(100)	(88.9)	(10.0)	(1.3)	(1.8)	(4.2)	(1.1)	(2.7)
非正規の職員・従業員	実数	1,360.2	1,240.7	101.9	13.8	32.5	21.8	9.7	34.0
	割合(%)	(100)	(91.2)	(7.5)	(1.0)	(2.4)	(1.6)	(0.7)	(2.5)

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

出典：平成29年度就業構造基本調査（総務省）

# 子の看護休暇の利用状況

## 【子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合】

表 19 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合 (%)

	小学校就学前までの子を持つ労働者計	子の看護休暇取得者		取得日数		
				5日未満	5～10日	11日以上
女性	平成 24 年度	100.0	26.1 (100.0)	(66.7)	(29.1)	(4.2)
	平成 26 年度	100.0	25.3 (100.0)	(74.0)	(21.8)	(4.2)
	平成 30 年度	100.0	54.9 (100.0)	(82.4)	(14.4)	(3.2)
男性	平成 24 年度	100.0	3.1 (100.0)	(76.9)	(20.3)	(2.7)
	平成 26 年度	100.0	5.2 (100.0)	(82.3)	(14.4)	(3.3)
	平成 30 年度	100.0	44.9 (100.0)	(98.1)	(1.2)	(0.7)

注:「子の看護休暇取得者」は、調査前年度に子の看護休暇を取得した者をいう。

(出典) 雇用均等基本調査(厚生労働省)



# 仕事と家庭の両立支援対策の充実について(建議) (平成27年12月21日労働政策審議会雇用均等分科会) 抄

## II 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

### 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

#### (3) 介護休暇制度について

- ・ 介護休暇の取得単位について、介護保険関係の手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせ、通院等に対し、丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とすることが適当である。
- ・ この場合、所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、一日単位とすることが適当である。
- ・ また、業務の性質や業務の実施体制に照らして、介護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により除外できるとすることが適当である。この場合、「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について、育児のための所定労働時間の短縮措置における同業務の例示を参考に指針において示すことが適当である。
- ・ さらに、半日単位の設定について、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることも可能とすることが適当である。

### 2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備について

#### (1) 子の看護休暇について

- ・ 子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とすることが適当である。この場合の対象者や制度の内容については、介護休暇と同様とすることが適当である。