

～介護休暇と介護休業～

Q 家族の介護を行っている従業員を支援できる制度はありますか？

A 介護に関する制度には、「介護休暇」と「介護休業」があります。

いずれも家族の介護を支えるために設けられていますが、目的や利用方法に違いがあります。まず、「介護休暇」は要介護状態にある家族の通院の付き添いや一時的な世話など短期間の対応を目的とした制度です。

対象家族1人につき年5日(2人以上で年10日)取得可能で、1日単位だけでなく時間単位での利用も認められています。

介護休暇取得時の賃金の支払いについて、有給か無給かは会社の就業規則によります。一方、「介護休業」は家族が要介護状態になり、長期的にまとまった時間が必要な場合に取得できる制度です。

同一の対象家族1人につき通算93日まで取得可能で、3回まで分割して取得できます。介護休業期間中は原則無給ですが、一定の要件を満たせば雇用保険の介護休業給付金を受給することができます。

介護休業給付金の概要については次のとおりです。

①支給対象者…雇用保険に加入している一般被保険者で、介護休業開始日前の2年間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12ヶ月以上ある方が対象です。

②支給額…原則として、休業開始時賃金日額(上限あり)の67%が支給されます。

③支給期間…同一の対象家族につき、通算93日を限度として最大3回まで分割して取得・支給されます。

※「介護休暇」、「介護休業」のいずれも労使協定で取得できないとされた従業員を除きます。

介護休暇とは



労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上も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
対象家族の介護や世話をするための休暇です。

※労働基準法の年次有給休暇とは別に取得できます。有給か無給かは、会社の規定によります。
※要介護状態の定義は、介護休業と同じです。

介護保険制度の介護サービスや育児・介護休業法の両立支援制度を
組み合わせて活用し、仕事と介護を両立しましょう。

介護休暇の活用ポイント

通院の付添いや介護サービスの手続代行の場合などでも
利用できる。

ケアマネジャーなどの短時間の打合せにも活用できる。



対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

~~入社6か月未満の労働者~~ ※ ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合がある時はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない時は、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定のことです。

※ 2025（令和7）年4月1日から入社6か月未満の労働者を対象外とする要件が廃止となります。

介護休業とは



労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業です。

介護保険制度の介護サービスや
育児・介護休業法の両立支援制度を
組み合わせて活用し、仕事と介護を両立しましょう。

介護休業の活用ポイント

休業期間中に、自分が介護を行うだけでなく、仕事と介護を両立できる体制を整えることが大切です。一人で抱え込まずに、制度やサービスを活用しましょう。

市区町村、地域包括支援センター、ケアマネジャーなどへの相談。

介護サービスの手配。

家族で介護の分担を決定。

民間事業者やボランティア、地域サービスなど、
利用できるサービスを探す。

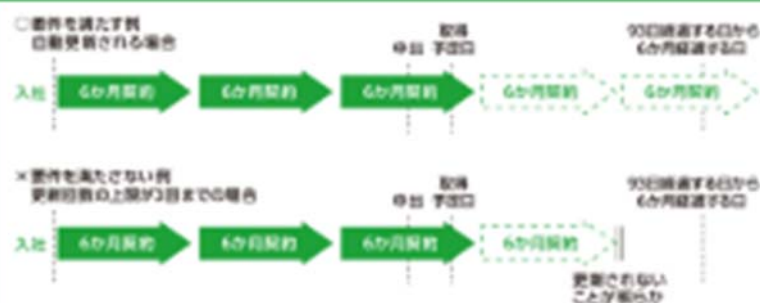


対象となる労働者

対象家族を介護する男女の労働者(日々雇用を除く)

パートやアルバイトなど、期間を定めて雇用されている方は中出時点で次の条件を満たす必要があります。

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に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。



労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- 入社1年未満の労働者
- 中出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

労使協定とは、事業場ごとに労働者の過半数で組織する労働組合がある時はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない時は、労働者の過半数を代表する者と事業主との間で締結することです。

厚生労働省:「介護休業特設サイト」からの抜粋