

発行所：Be Ambitious 社会保険労務士法人
〒103-0016 東京都中央区日本橋小網町1-3-2
オーチャー小網町ビル1階・6階
TEL：03-6661-6597 FAX：03-6661-6598

MAIL:gyoumu@sr-iino.com

URL: <https://www.sr-iino.com/>

今月のテーマは・・・「介護休業」について

「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」の改正案が参院本会議で賛成多数で可決、成立しました。家族の介護・看護と自身の仕事の両立が困難になって介護離職をする人を防ぐために、仕事と介護を両立できる仕組みが強化・拡充されます。法改正の内容も気になるところですが、まずは改正前である現行制度の介護休業等についてお伝えします。

トモニっていうよ。仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマークなんだ！トモニを活用してね



■利用できる制度について

労働者が家族の介護を理由として利用できる制度があります。

- ① **介護休業**・・・労働者が要介護状態にある対象家族を介護するために取得できる休業です ※詳細は次のページで一覧表をご覧ください
- ② **所定労働時間の短縮等の措置**・・・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません
- ③ **介護休暇**・・・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、1年度に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）介護その他の世話をを行うために取得できる休暇です ※詳細は次のページで一覧表をご覧ください
- ④ **所定外労働時間の制限**・・・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させることはできません
- ⑤ **時間外労働の制限**・・・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長することはできません
- ⑥ **深夜業の制限**・・・ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）に労働させることはできません

■介護休業と介護休暇

介護休業と介護休暇はどちらも育児・介護休業法によって定められている制度です。名称は似ていますが、異なる制度です。

	介護休業	介護休暇
概要・目的	労働者が継続的に就業することを目的とし、介護の長期的な方針が決まるまでの緊急対応措置として設けられた制度。 介護サービスの選定や介護方針が決まるまでに家族が直接介護をする場合など、準備期間としてまとまった休みが欲しい場合に取得するケースが多い	通院の付添いや介護サービスの手続代行やケアマネジャーなどの打ち合わせなど、短期間の休みが必要となった際に利用する制度。 突発的な介護のときに使用するケースが多い
対象となる労働者	対象家族を介護するすべての労働者 (対象外：日雇い労働者、労使協定で対象外にしている労働者)	左記に同じ
対象となる家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫	左記に同じ
取得可能日数	要介護家族一人当たり93日間 (3回まで分割して取得可能)	年5日まで (対象家族2人以上の場合、年10日(上限))
取得単位	1日単位	1日または時間単位
労使協定締結により対象外となる労働者	・入社1年未満 ・申し出日から93日以内に雇用契約が終了 ・1週間の所定労働日数が2日以下	・入社6ヵ月未満 ・1週間の所定労働日数が2日以下
対象家族	対象家族1人につき3回	対象家族が1人の場合は年5日、 2人以上の場合は年10日 1日または時間単位で取得可能
賃金	法律上の定めなし 有給か無給かは会社の規則による	左記に同じ
社会保険料	免除制度なし ※無給でも社会保険料を納める必要があるため、あらかじめ労働者と返済方法を決めておく必要がある	左記に同じ
給付金制度	介護休業給付金の支給あり	なし
手続き方法	休業開始予定日の2週間前までに、書面などにより事業主に申請	書面の提出に限定されておらず、口頭での申出も可能

※期間の定めのある労働者の介護休業取得には要件がありますのでご注意ください

※対象家族以外の家族を介護する場合であっても、同様の措置を講ずべきことが、事業主の努力義務とされています

■ 介護休業中の経済的支援（介護休業給付金）

介護休業給付金とは、雇用保険の被保険者で一定の条件を満たす方が、家族を介護するために介護休業を取得した場合に、雇用保険から支給される給付金です。

■ 介護休業給付金の対象となる介護休業とは・・・

介護休業給付金は、以下の 1. 及び 2. を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について 93 日を限度に 3 回までに限り支給されます。

1. 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある家族を、介護するための休業であること。対象家族は、被保険者の、「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（養父母を含む）」「子（養子を含む）」「配偶者の父母（養父母を含む）」「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」

2. 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること

■ 受給要件は？

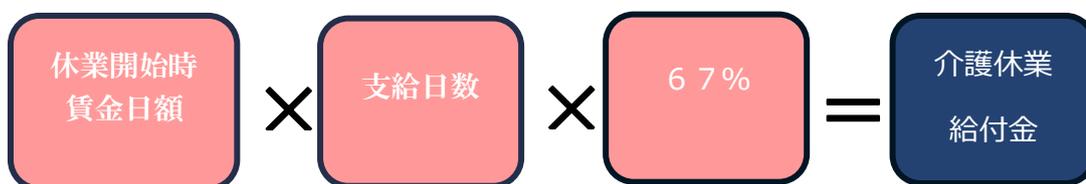
介護休業を開始した日前 2 年間に被保険者期間が 12 か月以上必要となります。ただし、介護休業開始時点において、有期雇用労働者の場合は、別途要件があります。

■ 申請方法とタイミングは？

原則、事業主を経由して行う必要があります。ただし、被保険者本人が希望する場合は、本人が申請手続きを行うことも可能です。また、介護休業給付金は、休業開始日から 93 日間について支給対象となりますので、休業終了日後、終了日の翌日から 2 ヶ月を経過する日の属する月の末日までに支給申請を行うことが必要です。

■ 給付額について

介護休業給付の 1 支給単位期間ごとの給付額（※上限あり）算出は



正確な金額は雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書により算出されますが、介護休業期間中に賃金の支払いがない場合の支給額は、概ね以下のとおりです。

- ・平均して月額 20 万円程度の場合、支給額は月額 13,4 万円程度
- ・平均して月額 30 万円程度の場合、支給額は月額 20,1 万円程度

■Q&A

Q	A
介護休業期間中に就労した場合、介護休業給付はどうなりますか	就労した場合、1支給単位期間において、就労している日数が10日以下でなければ、その支給単位期間については支給対象となりません。 また介護休業終了日の属する1か月未満の支給単位期間については、就労している日数が10日以下であるとともに、全日休業している日が1日以上あることが必要です。この就労している日数は、在職中の事業所以外で就労した分も含まれます。
有期雇用労働者の場合、支給要件は異なりますか	契約期間の定めのない方と支給要件が異なります。 有期雇用労働者は、上記問2の要件に加え、介護休業開始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、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。
同じ対象家族について、複数の被保険者が同時に介護休業を取得した場合、それぞれに介護休業給付金を受けることは可能ですか	それぞれ、支給要件を満たせば支給可能です。
介護休業を取得予定ですが、介護休業中に在職中の事業所を退職することを予定しています。この場合も介護休業給付の対象となりますか	介護休業給付は、介護休業終了後の職場復帰を前提とした給付金です。このため、介護休業の当初からすでに退職を予定しているのであれば、介護休業給付の支給対象となりません。
同じ対象家族について、93日分介護休業給付金を受給しましたが、さらに、同じ対象家族について、要介護状態が変わったため再び介護休業を取得した場合、再度93日を限度に3回まで支給を受けることは可能でしょうか	同じ対象家族については、要介護状態が変わった場合であっても、再度介護休業給付金の支給を受けることはできません。
介護休業給付は、課税の対象となりますか	課税の対象となりません

最後に・・・

介護離職者は現在10.6万人おり、ビジネスケアラ―（働きながら介護する人）も2030年に300万人に達すると言われていました。2022年度の制度利用者は12%程度ですが、そもそも制度を知らなかったり、勤務先に制度がないと思い込んでいる人が多いのではないかとされています。今回は現行制度の介護休業等についてご案内しましたが、令和7年4月1日施行の法改正で労働者に周知が義務付けられていますので、制度利用が増える可能性もあります。詳しい法改正については、今後のいいのニュースでお伝えいたします。