

【介護休業と介護休暇、介護休業給付（雇用保険）の詳細】

(令和6年3月1日時点)

■介護休業の対象者

以下の要件いずれかの要件を満たしたときに、介護休業を取得することができます。

①要介護状態（※1）にある対象家族（※2）を介護する労働者（日雇労働者は除かれます）

②有期雇用労働者は、申出時点において以下の要件を満たしていることが必要です。

介護休業を取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

(注) 会社が、以下の①から③の労働者について介護休業の申出を拒むことができる内容の労使協定を締結している場合には、介護休業をすることができません。

①入社1年未満の労働者

②介護休業の申出日から93日以内に雇用関係が終了する労働者

③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※1 要介護状態

負傷、疾病又は身体上若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のことをいいます。常時介護を必要とする状態については、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準（資料1）」を参照して、判断されます。ただし、会社では以下の基準を厳密に適用するのではなく、個々の労働者の事情に合わせて、柔軟に運用することが望まれています。

※2 対象家族

以下の①から⑥までの家族のことをいいます。

①配偶者（事実婚を含みます。以下同じです。）

②父母

③子

④配偶者の父母

⑤祖父母

⑥兄弟姉妹及び孫

(資料1)

●常時介護を必要とする状態に関する判断基準 ～厚生労働省「育児・介護休業法のあらましより～

以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1) 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。

(2) 状態①～⑫のうち、2が2つ以上又は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。

項目 \ 状態	1 (注1)	2 (注2)	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	支えてもらえればできる(注3)	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4)	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	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5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	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6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 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2) 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、認知症高齢者等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3) 「④座位保持」の「支えてもらえればできる」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4) 「⑫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5) 「⑩物を壊したり衣類を破くことがある」の「ほとんど毎日ある」には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「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7) 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、指示や支援を必要とすることをいう。

■取得できる回数・期間

- ・回数：対象家族1人につき3回まで
- ・期間：対象家族1人につき通算して93日まで

■申出方法

休業開始予定日の2週間前までに、書面で会社に申出が必要となります。

申出が遅れてしまった場合は、会社に申し出た翌日から起算して2週間を経過する日までの間で、会社が休業開始日を指定することになります。

※お勤め先の「育児・介護休業規程」をご確認いただき、申出を行ってください。

■介護休業給付金

受給要件を満たせば介護休業給付金を受給することができます。

なお、介護休業の取得期間中は、会社の賃金の支払いの義務はありません。

参考：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

【介護休暇の詳細】

■介護休暇の対象者

要介護状態（※1）にある対象家族（※2）を介護や世話をする労働者（日雇労働者は除かれます）

（注）会社が、以下の①から②の労働者について介護休暇の申出が拒むことができる内容の労使協定を締結している場合には、介護休暇を取得することができません。

①入社6か月未満の労働者

②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※1 要介護状態

負傷、疾病又は身体上若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のことをいいます。常時介護を必要とする状態については、以下の常時介護を必要とする状態に関する判断基準を参照して、判断されます。ただし、会社では以下の基準を厳密に適用するのではなく、個々の労働者の事情に合わせて、柔軟に運用することが望まれています。

※2 対象家族

以下の①から⑥までの家族のことをいいます。

①配偶者（事実婚を含みます。以下同じです。）

②父母

③子

④配偶者の父母

⑤祖父母

⑥兄弟姉妹及び孫

■取得できる日数

対象家族1人ついて、1年度（※3）につき5日間。

対象家族が2人以上の場合は、1年度（※3）につき10日間。

※3 1年度

育児介護休業規程等で、会社が定めている場合はその年度となります。特に定められていない場合には、毎年4月から翌年3月31日までとなります。

■取得単位

1日単位または時間単位で取得することができます。

しかし、「時間単位で介護休暇を取得することが困難であると認められる業務に従事する労働者」について介護休暇の申出を拒むことができる内容の労使協定を締結している場合には、時間単位で介護休暇を取得することができません。

■休暇取得中の賃金

会社の支払い義務ありません。また、介護休業のように雇用保険からの給付の制度はありません。

■申出方法

法令では、書面の提出による会社への申出は求められておらず、口頭での申出も可能です。

また、当日の電話等でも取得が認められます。会社の定めにより書面の提出が必要な場合は、事後となっても差し支えないことになっています。

※お勤め先の「育児・介護休業規程」をご確認いただき、申出を行ってください。

参考：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

【雇用保険：介護休業給付の詳細】

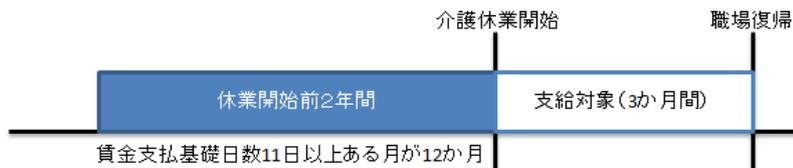
■対象者

以下の①および②の受給資格要件を満たしている方が、受給することができます。

- ①家族を介護するために、介護休業を取得した雇用保険の被保険者（一般被保険者及び高年齢被保険者）であること
- ②介護休業を開始した日の前2年間に、被保険者期間（※3）が通算して12か月以上あること

※3 被保険者期間

介護休業開始日の前日から遡った1か月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎日数が11日以上ある月、または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月と計算します。



(注) 契約社員等の有期労働契約を締結している方については、上記①、②に加え、介護休業を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の間に、引き続き雇用される見込みがあることが必要です。

■支給要件

介護休業開始日から起算して1か月ごとに区切った場合（区切られた1か月の間に介護休業終了日が含まれる場合は、その介護休業終了日まで）の各期間（以下、「支給単位期間」といいます。）について、以下の①から③の要件をすべて満たしている場合に支給されます。

- ①支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。
- ②支給単位期間に、就業していると認められる日数が10日以下であること。

※介護休業終了等により、1か月に満たない支給単位期間については、就業していると認められる日数が10日以下であり、かつ介護休業による全日休業日が1日以上あれば、当該要件を満たされます。

③支給単位期間に支給された賃金額（その期間に支払日のあるもの）が、休業開始時の賃金月額額の80%未満であること。

■支給額

介護休業給付の支給金額(1カ月)ごとの支給額は、原則として次のように計算されます。

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} (\text{※4}) \times \text{支給日数} (\text{※5}) \times 67\%$$

休業期間中に、賃金の支払いがあった場合には、以下のとおりとなります。

支払われた賃金額	介護休業給付金の支給額
休業開始時賃金月額額の13%以下の場合	休業開始時賃金日額×支給日数×67%
休業開始時賃金月額額の13%超～80%未満の場合	休業開始時賃金日額×支給日数の80%相当額と賃金額の差額
休業開始時賃金月額額の80%以上の場合	不支給

※4 休業開始時賃金日額

原則として介護休業開始前の6か月の賃金の合計額を180で除した額となりますが、賃金月額は、上限額と下限額があります。

また、支給上限額もあり、減額される場合や支給されない場合もあります。

※5 支給日数

支給単位期間は30日となり、介護休業終了日を含む支給単位期間は、当該支給対象期間の日数となります。

■利用方法

以下の2つの手続きが必要です。

- ① 受給資格確認（事業主が行います）
- ② 支給申請（事業主もしくは被保険者が行います）

全ての手続きを事業主行う方がスムーズです。ハローワークにおいても、「できるだけ、事業主の方が提出するようにしてください。」としていますので、この制度を利用する際は、勤務先に確認するのがよいでしょう。

■申請時期

介護休業終了日（介護休業が3か月を超える場合は、3か月を経過した日）の翌日から2か月を経過する日の属する月の末日までに申請します。

参考：ハローワークホームページ
厚生労働省ホームページ