神奈川県
かながわ労働センター

介護休業を取りたい

・介護休業を会社に申し出たら、「規則にないから」と拒否された。
・介護休業を会社に申し出たら、「パートは対象外だから」と拒否された。
・「介護休業期間中は無給」と言われた。

基本のきほん

◎介護休業とは

要介護状態にある対象家族を介護するための休業で、育児・介護休業法で定められています。
（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）

対象労働者	● 要介護状態の対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く） ● 有期雇用労働者は、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に、契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合
対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母（養父母を含む）、子（法律上の親子関係のある子（養子を含む）のみ）、配偶者の父母（養父母を含む）、祖父母、兄弟姉妹及び孫
対象外の労働者（要労使協定）	①勤続1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用期間が終了することが明らかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出期限	開始予定日の2週間前まで
取得可能日数/回数	対象家族1人につき3回まで、通算93日まで
申出期限	原則として、介護休業開始予定日の2週間前まで

●要介護状態

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
（介護保険制度の要介護区分が要介護2以上である場合、又は、要介護認定を受けていなくても「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に該当する場合）

●開始日・終了日の変更、撤回

開始日の繰上げ変更	（育児介護休業法に定めなし） 休業開始日の変更を認める場合は、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
終了日の繰下げ変更	● 事由は問わない ● 休業終了予定日の2週間前までに申し出 ● 1回の申出毎の休業につき、1回に限り
休業の撤回	開始予定日の前日まで （同じ対象家族について2回連続して撤回した場合、以後の介護休業を拒まれることがある）

◎介護に直面した旨の申し出があった場合の措置

労働者の対象家族が当該労働者の介護・支援を必要とする状況に至った事実を事業主に申し出た場合、事業主は個別に①介護休業制度や介護両立支援制度等の内容、②申出先、③給付金に関することについて周知しなければなりません。また、利用の意向の確認を、面談等により個別に行わなければなりません。

◎介護に直面する前の早期の情報提供

事業主は、労働者が介護に直面する前の早い段階（①40歳に達する日の属する年度（1年間）、②40歳に達する日の翌日から起算して1年間のいずれか）で、①介護休業制度や介護両立支援制度等の内容、②申出先、③給付金に関することについて、情報提供をしなければなりません。

◎制度周知義務

事業主は、①休業中の待遇②休業後の賃金、配置その他の労働条件③対象家族を介護しなくなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期④休業中の社会保険料の支払い方について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講じなければなりません。また、事業主は、労働者が介護していることを知ったとき、当該労働者に対し、関連制度を周知することに努めなければなりません。

◎制度等を利用しやすい雇用環境の整備

事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
①介護休業・介護両立支援制度等の研修の実施
②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
③自社の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
④自社の介護休業・介護両立支援制度等に関する制度・利用促進に関する方針の周知

◎不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等の申出又は取得をしたこと、対象家族の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たこと、等を理由とした不利益な取扱い（解雇、雇止め、減給、退職・契約変更の強要等）は禁止されています。
事業主は、介護休業その他家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
また、労働者が事業主に相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して不利益な取り扱いをしてはなりません。

確かめましょう

□就業規則でどのように定められていますか。

介護休業は法定休業制度ですので、就業規則にどのように定められていても、あるいは定められていなくても、取得することができます。また、法律は最低限の水準を定めただけですから、対象となる労働者や休業期間を法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。

□どのような労使協定がありますか。

介護休業等について、労使協定で対象の労働者が限定されている場合があります。

その他の両立支援制度

◎短時間勤務制度等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）が希望すれば利用できる制度として、
①短時間勤務制度
②フレックスタイム制度
③時差出勤制度
④介護費用の助成措置等
のいずれかの措置を講じなければなりません。
これらの措置は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業とは別に、利用開始日から3年以上の期間で2回以上（④は除く）利用できる制度にしなければなりません。
ただし、労使協定によって、①勤続1年未満の労働者②週の所定労働日数が2日以下の労働者、は適用除外とされている場合は、短時間勤務制度等の措置を利用できません。

◎介護休暇

制度の内容	●1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合10日まで)1日又は時間単位で取得可能 ●要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話(通院の付き添い、介護サービスの手続、ケアマネジャーとの打合せ等)
対象労働者	要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話(をする労働者(日々雇用者を除く)
対象外の労働者(要労使協定)	①週の所定労働日数が2日以下の労働者 ②時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者(1日単位は取得可)

◎所定外労働の制限(残業免除)

制度の概要	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、所定労働時間を超えた労働の制限(残業免除)
対象外の労働者(要労使協定)	①勤続1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	1回につき1か月以上1年以内の期間、何回も
手続き	開始日の1か月前まで
例外	事業の正常な運営を妨げる場合、拒める

◎法定時間外労働の制限

制度の概要	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、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限
対象外の労働者	①日々雇用される労働者 ②勤続1年未満の労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	1回につき1か月以上1年以内の期間、何回も
手続き	開始日の1か月前まで
例外	事業の正常な運営を妨げる場合、拒める

◎深夜労働の制限

制度の概要	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、午後10時から午前5時までの深夜労働免除
対象外の労働者	①日々雇用される労働者 ②勤続1年未満の労働者 ③対象家族を常態として介護できる同居の家族がいる労働者 ④週の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期間・回数	1回につき1か月以上6か月以内の期間、何回も
手続き	開始日の1か月前まで
例外	事業の正常な運営を妨げる場合、拒める

◎家族を介護する労働者に対する措置

事業主は、家族を介護する労働者に、介護休業制度その他の両立支援制度に準じて、その介護を必要とする期間・回数等に配慮した必要な措置を講じるように努めなければなりません。
また、事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることに努めなければなりません。

◎転勤に対する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その介護の状況に配慮しなければなりません。

経済的に支援する制度

◎介護休業給付の支給(雇用保険)

対象者	●介護休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある完全月が12か月以上ある、又は賃金支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月が12か月以上ある、雇用保険の一般被保険者・高年齢被保険者 ●有期雇用労働者は、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場合
対象外	休業終了後に離職することが予定されている労働者
支給額	休業開始時賃金日額×支給日数×67% (1支給単位期間ごと) 休業中に休業期間を対象とした賃金が支払われている場合は、賃金額と給付金の合計が、休業開始時の賃金月額の80%を超える部分は支給なし
支給期間	支給対象家族について93日を限度に3回まで

詳細は事業所の所在地を管轄する**公共職業安定所**(ハローワーク)にお問い合わせください。

こんな対処法があります!

◎育児介護休業法に基づく紛争解決援助制度等

介護休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による援助(助言・指導・勧告)と学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」による調停制度があります。
また、勧告に従わない企業名の公表制度、報告を求めた際に虚偽の報告をした者に対する過料制度があります。都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

育児と違って介護は終わりが見えません。介護休業の期間に介護の制度や家族のサポートなど介護の体制を整え、仕事との両立ができるよう準備をしっかり行いましょう。

ワンポイントチェック

1 「規則にないから」と拒否された。

●介護休業は、法定休業制度です。事業所の規則の有無や事業主の許可を条件とすることなく、取得できます。次の事項を記載した「休業申出書」を事業主に提出してください。
・介護休業:申出日、労働者の氏名、対象家族の氏名・続柄、介護を必要とする理由、休業開始日と終了日、対象家族についてのこれまでの介護休業等日数等
・介護休暇:労働者の氏名、対象家族の氏名・続柄、休暇を取得する日、介護を必要とする理由
育児介護休業法の内容を確認してもらい、休業中の勤務分担等、周囲と話し合うことも有益です。

2 「パートは対象外だから」と拒否された。

●労使協定とその内容を反映した就業規則によって、一部の労働者が介護休業等の対象労働者から除外されていることもありますが、パートだからといって一律に介護休業が取得できないということはありません。労使協定や就業規則・育児介護休業法を確認しましょう。

3 「休業期間中は無給」と言われた。

●休業中の賃金を、有給とするか無給とするかについては、法律上特に定めはありません。就業規則でどう定められているのかを確認しましょう。無給と定められていても、介護休業給付金の給付の可能性がありますので、会社に確認しましょう。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html
本 所 (045)633-6110(代) 川崎支所 (044)833-3141
県央支所 (046)296-7311 湘南支所 (0463)22-2711(代)
発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583
令和7年7月発行