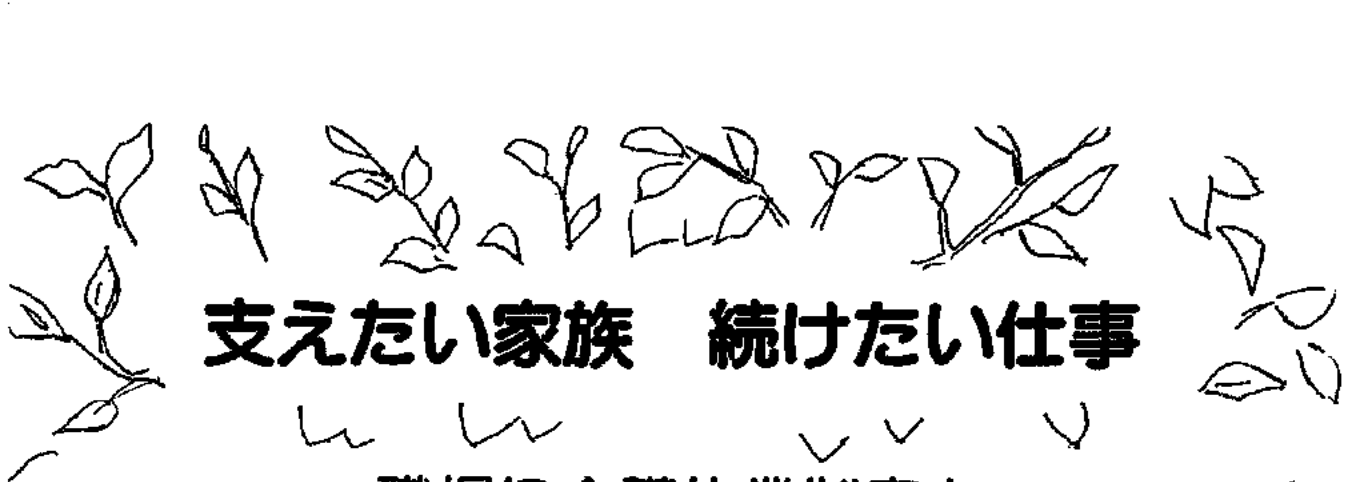
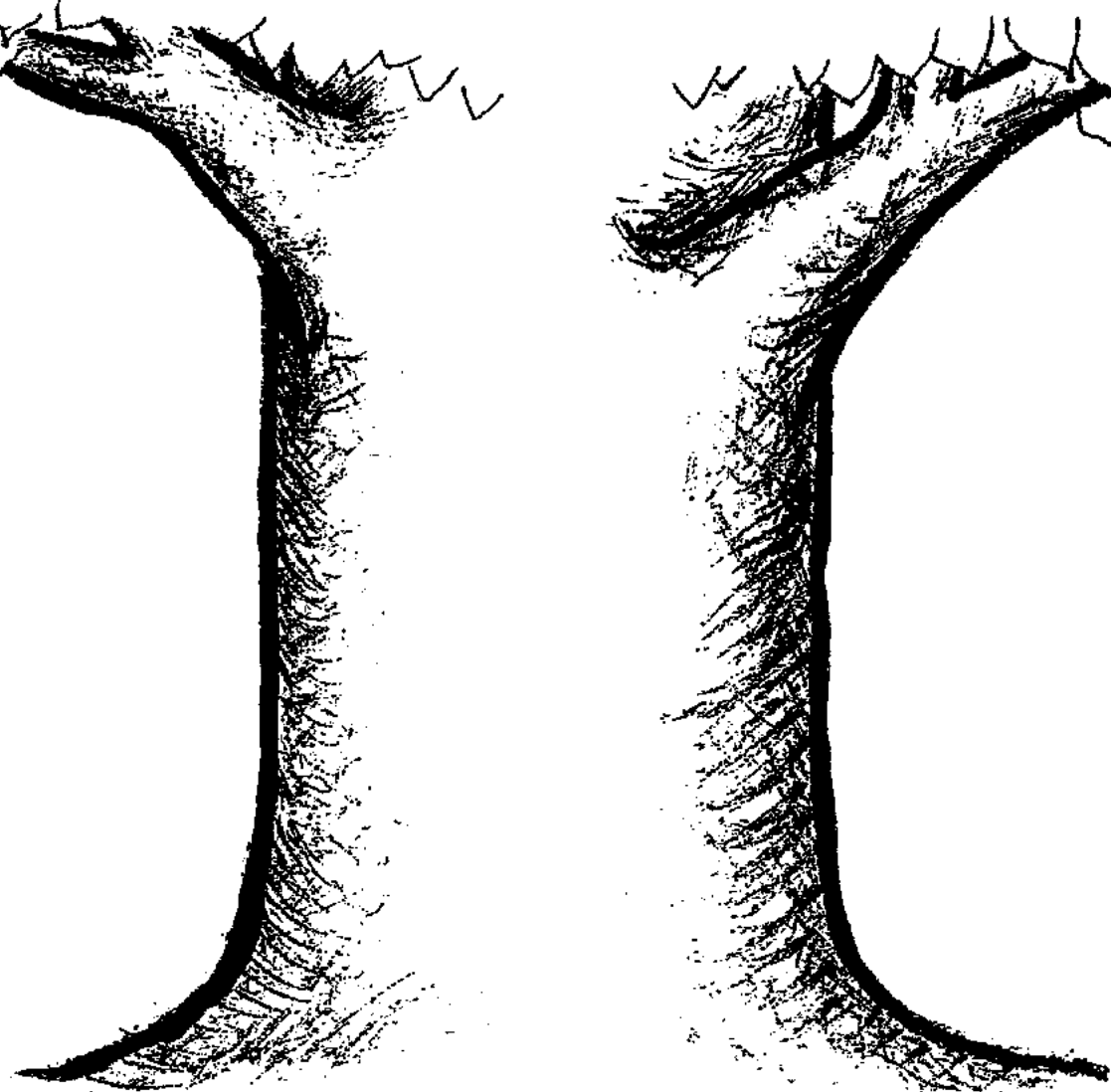




支えたい家族 続けたい仕事

— 職場に介護休業制度を —



労働省婦人局

介護休業制度とは…

介護休業制度は、「介護を必要とする父母、配偶者等を有する労働者の申出により、その労働者が介護のため一定期間休業することを認める措置」です。

介護については、介護を必要とする老親を抱える労働者の負担が極めて大きいことから、個人、地域、国等様々なレベルで介護をめぐるシステム作りの取組が必要ですが、企業においても、社会の一員として、労働者に対する企業の福祉対策として必要な配慮をすることが望まれます。

介護休業制度は、労働者に対する介護に関する企業内福祉制度の一つです。

介護休業制度にはどのような意義があるのでしょうか？

介護休業制度は、老親等の介護に携わる労働者が職業生活を継続することが可能となる制度であることから、それら労働者の職業生活と家庭生活との調和を促進するとともに雇用の安定と労働条件の維持向上を図る大きな役割を果たします。

さらに、終身雇用や年功賃金制度が広くみられる我が国の雇用慣行の下では、一旦退職すると再就職が困難となったり、不利な労働条件となることが多く、それまでに培われた経験や能力を発揮できる機会が乏しいため、介護休業制度により労働者の雇用が継続され、能力や経験がいかされることは、経済社会にとって大きな意義があります。

介護休業制度にはどのようなメリットがあるのでしょうか？

大きい人材確保の効果

- 企業にとっては、
 - ① 熟練・中堅労働者の確保や労働者の定着、
 - ② 在籍労働者のモラルの向上、
 - ③ 企業のイメージアップなどに役立ちます。

家庭生活と職業生活との調和

- 労働者にとっては、
 - ① 退職しないで就業を継続できるため、キャリアを継続していかすことができ、
 - ② 安定かつ継続した職業生活設計に役立ちます。
 - ③ また、父母・配偶者等家族を自分の手で介護することができます。
- 介護を必要とする家族にとっては、
家族がそばにいることにより、精神的な安らぎを得ることができます。

「介護」とはどのようなことでしょうか？

介護の内容とその程度は、介護を必要とする病人の日常生活能力、疾病の状況、介護する場所、時期、期間等により様々なものとなりますが、基本的には次のようなものが考えられます。

- (1) 入・退院のための手続き、付添等の手配
- (2) 入院の付添及び情緒的な支え
- (3) 入院中の身の回りの世話
- (4) 退院後の介護者探し等在宅介護を行うに当たっての受入体制の整備
- (5) リハビリのための病院探し
- (6) 退院後介護者が決まるまでの家庭環境の調整及び情緒的な支え
- (7) 通院介助
- (8) 家庭でのリハビリ介助
- (9) 家庭での身の回りの世話、医療・療養上の世話
- (10) ディ・ケアセンターへの通所など福祉サービスの導入とその調整

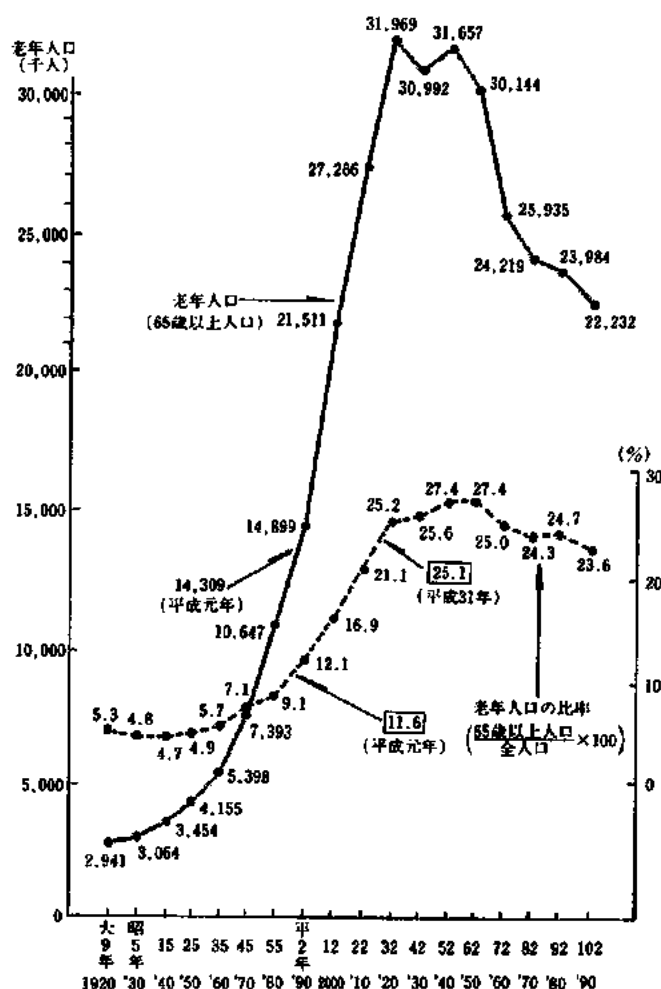
なぜ、介護休業制度が必要なのでしょう？

1 高齢化社会の到来と要介護老人の増加

我が国の高齢化は急速に進んでおり、総人口に占める65歳以上人口の割合（老年人口比率）は平成31年（2019年）には25.1%（3,190万人）となり、国民の4人に1人が65歳以上の高齢者で占められる時代が到来することになります。

高齢化の進展に伴い、介護を要する老人の増加が見込まれます。

（老年人口及び老年人口の比率の推移）



資料出所：平成元年までは総務庁統計局「国勢調査」及び「推計人口」、平成2年以降は厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成3年6月暫定推計）の中位推計値

2 家族をめぐる状況の変化

核家族化が進むとともに、「65歳以上の者のいる世帯」が増えています。

(65歳以上の者のいる世帯数と構成割合及び平均世帯人員の推移)

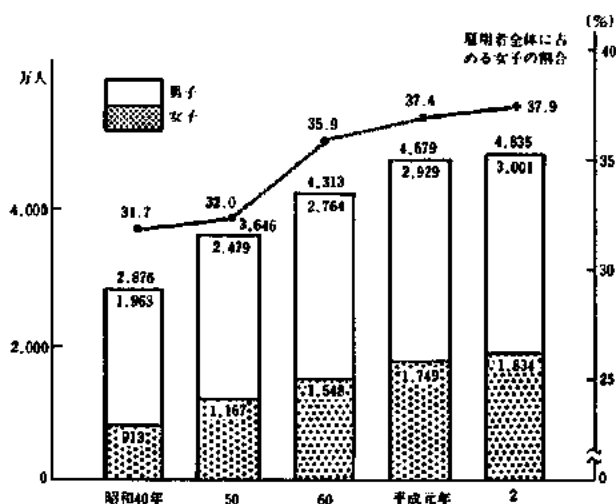
年次	総数	65歳以上の者のいる世帯	平均世帯人員
	千世帯	千世帯 (%)	人
昭和40年	25,940	… …	3.75
45	29,887	… …	3.45
50	32,877	7,118 (21.7)	3.35
55	35,338	8,495 (24.0)	3.28
60	37,226	9,400 (25.3)	3.22
平成元	39,417	10,774 (27.3)	3.10
2	40,273	10,816 (26.9)	3.05

資料出所：厚生省「国民生活基礎調査」

3 既婚女子雇用者の増加と勤続年数の伸長

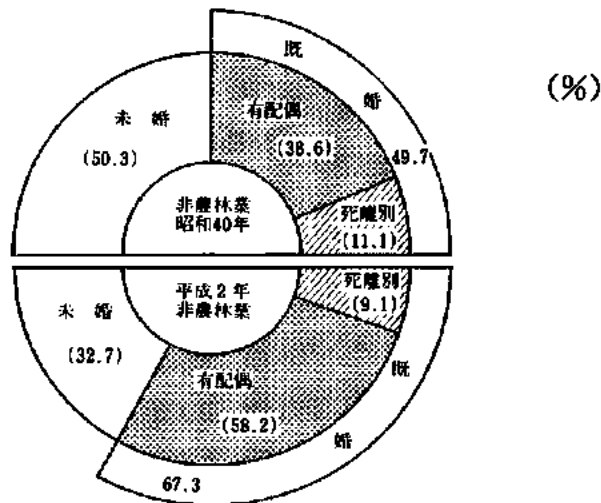
経済のサービス化が進展する一方、女性のライフサイクルの変化や高学歴化等を背景として、年々、女子雇用者は増加しています。なかでも、有配偶女子雇用者が増加しており、女子雇用者に占める中高年層の割合が上昇するとともに、勤続年数も長期化しています。

(女子雇用者数の推移)



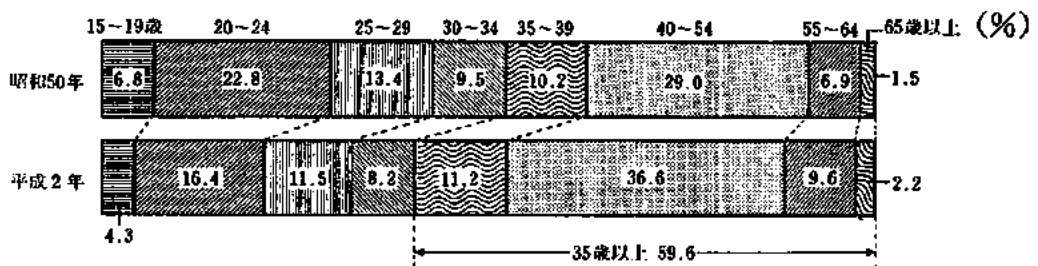
資料出所：総務庁「労働力調査」

(配偶関係別女子雇用者の割合)



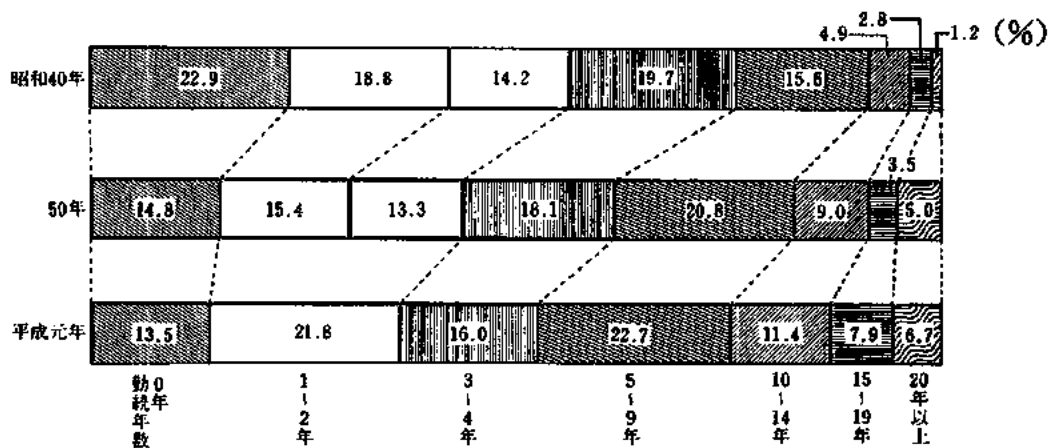
資料出所：総務庁「労働力調査」

(女子雇用者の年齢階級別構成比の推移)



資料出所：総務庁「労働力調査」

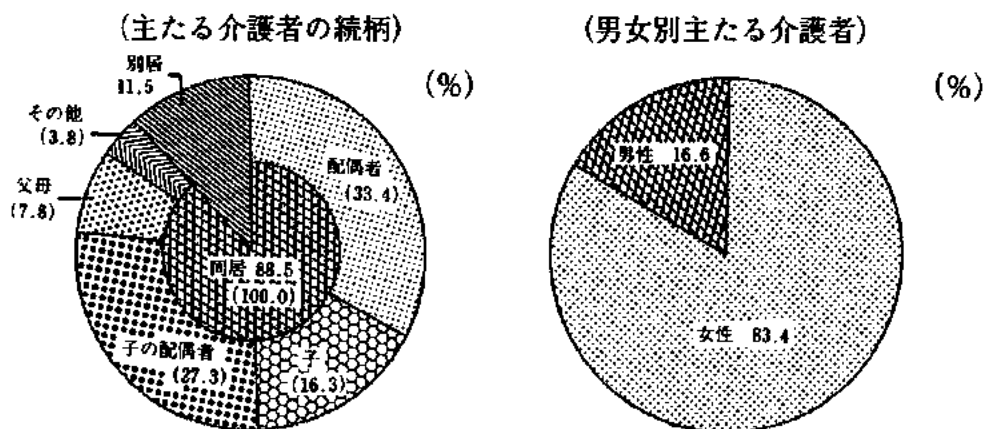
(女子雇用者の勤続年数階級別構成比の推移)



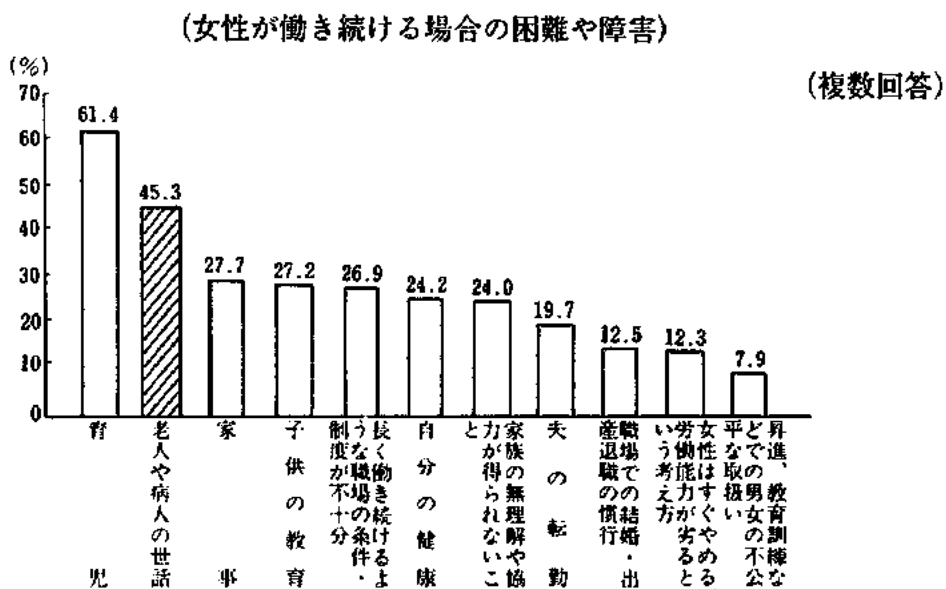
資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

4 介護に携わる者の現状

主として介護に携わっている者は、同居している「配偶者」や「子の配偶者」が多く、そのほとんどは女性です。このため、働く女性にとって、介護は育児が一段落した後のもう一つの障害、就業を継続することを困難にする深刻な問題となっています。



資料出所：厚生省「平成元年国民生活基礎調査」

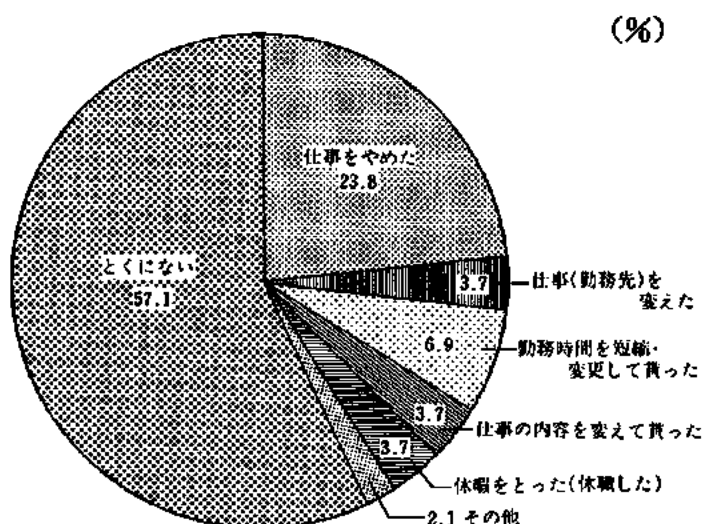


資料出所：総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)

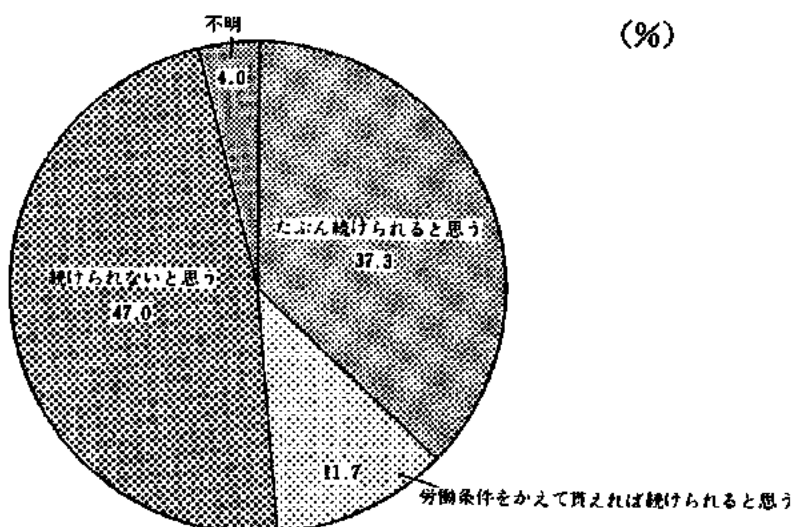
5 中心介護者の就業継続の状況

最も中心となる介護者で仕事をしていた者のうち介護のために仕事を辞めたり、勤務先や勤務条件等を変更した者が4割近くを超えており、また、介護を必要とする者が生じた場合は、「仕事を続けられないと思う」とする者が半数近くになっている。

(仕事継続の状況)



(仕事継続の可能性)



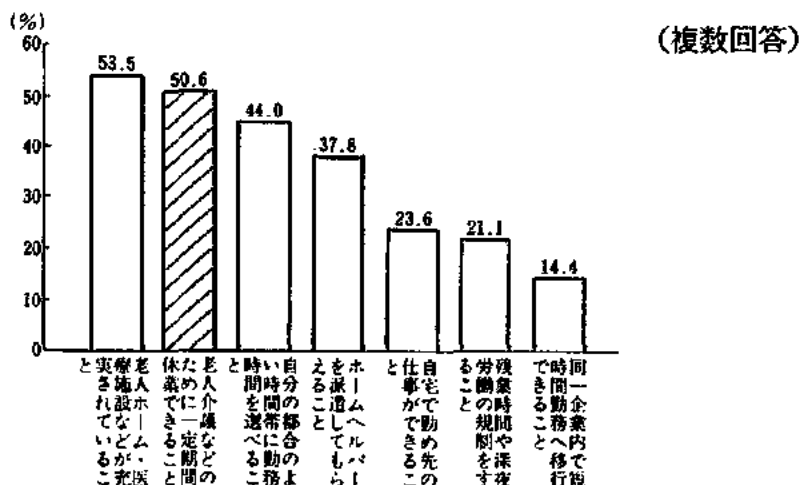
資料出所：雇用職業総合研究所調査（平成元年）

6 企業内福祉制度に対する労働者のニーズ

介護が必要な老人を抱えた女性の就業対策として「老人介護などのために一定期間休業できること」に対するニーズが特に高くなっています。

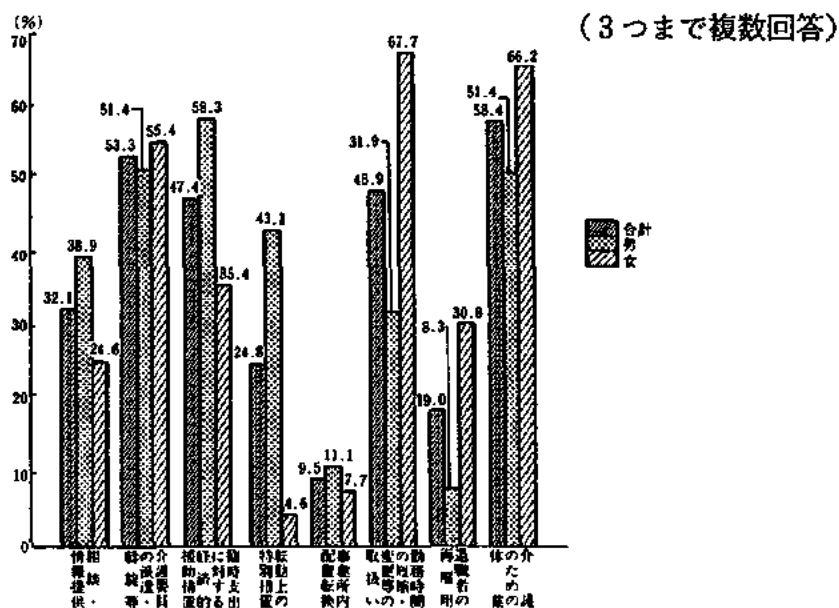
また、実際に、介護に中心的に携わった者については「介護のための休業」に対するニーズが58.4%と最も高くなっています。

(介護が必要な老人を抱えた女性の就業対策)



資料出所：総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)

(介護に携わった労働者が必要とした企業内福祉制度)



資料出所：健婦人少年協会「老親介護に関する調査」(平成元年)

介護休業の実施状況はどうでしょうか？

介護休業制度は徐々に普及しており、労働省「昭和63年度女子雇用管理基本調査」（調査対象は30人以上の常用労働者を雇用する事業所）によると、13.6%の事業所で実施されています。

勤婦人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年。調査対象は東京、大阪、名古屋の各証券取引所一部上場企業）によると、介護休業制度を実施している企業の制度の内容は次のとおりです。

制度の実施根拠

「介護のための休業」の実施根拠は、就業規則が68.9%、労働協約が51.1%であり、ほとんどの企業が就業規則や労働協約で定めています（複数回答）。

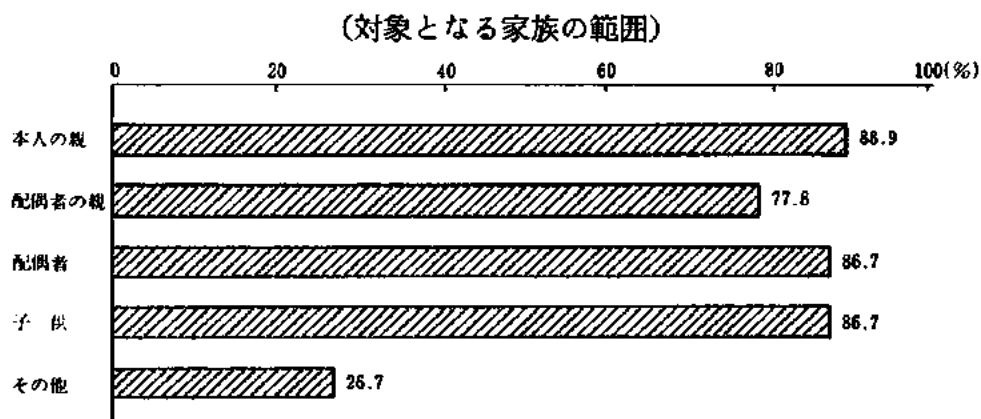
対象労働者の範囲

介護休業を実施している企業については、制度の対象者を「女子のみに認める」とした企業はなく、すべての企業で男女労働者を対象としています。

対象となる家族の範囲

対象となる家族の範囲については、「本人の親」が88.9%で最も高く、次いで「配偶者」、「子供」、「配偶者の親」の順になっています（複数回答）。

また、「本人の親」又は「配偶者の親」を対象とする場合、「同居や扶養の条件を付けていない」とする企業が過半数を占めています。

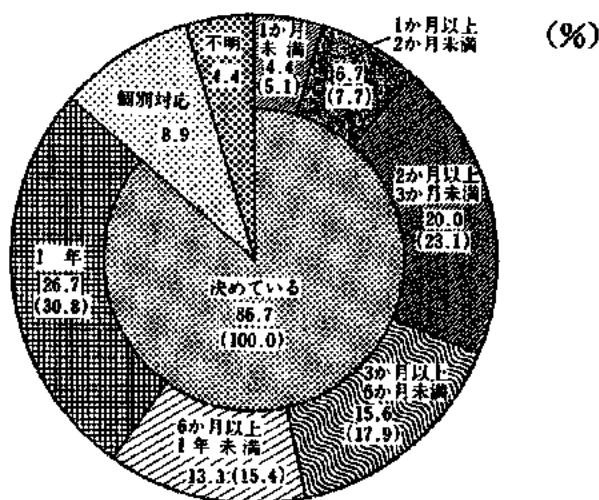


最高付与日数の決め方等

介護休業の最高付与日数については、決めている企業が86.7%であり、最高付与日数は、「3か月未満」とする企業が約3分の1、「6か月未満」とする企業が過半数を占めています。

回数については、「社員1人につき1回」、「要介護者1人につき1回」等と決めている企業もありますが、制限を設けていない企業が約3分の2を占めています。

(介護休業制度の最高付与日数)



休業中の賃金

介護休業中の賃金については、「無給」とする企業が68.9%と7割近くを占めています。「有給」としている企業も、61.5%が賃金の「一部」を支給しています。

介護休業制度の実施に当たって

介護休業制度の内容等

次のような制度が望まれます。

- 1 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されているものであること。
介護休業は労働条件の一つとなるものですから、就業規則等にその内容を定める必要があります。

- 2 介護のため一定期間休業することができること。

この制度は、高齢化社会の進展等に伴い老親等の介護の負担が労働者にとって大きな問題となっていることからその導入が望まれているものであり、したがって、介護のためある程度の期間継続して休業をすることができる制度であることが必要です（14頁参照）。

- 3 男女労働者を対象としていること。

介護問題は中高年男女労働者にとってライフサイクル上起こってくる大きな問題であり、中高年男子労働者も実際に介護に携わった例は少なくなく、また、ほとんどの企業で男女双方を対象として実施されている実態から、男女労働者を対象とすることが望まれます。

- 4 介護の対象となる家族の範囲に父母及び配偶者が含まれていること。

介護休業制度は、老親等の介護のために休業できる制度であり、その対象となる家族の範囲には、まず、父母を含むことが必要ですが、生活を共にし、介護者として最も希望する割合の高い配偶者についても含むことが望まれます。

- 5 利用できる労働者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

実施される介護休業制度は、当該企業のできる限り多くの労働者に適用されることが望まれます。

就業規則に規定すべき事項

介護休業は労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇」の一つであり、労働条件の一部ですから、介護休業制度を実施する場合には、就業規則中に介護休業の内容を具体的に記載しなければなりません。

介護休業に関して就業規則に規定すべき事項としては、次のようなものが考えられますが、規定内容が広範囲にわたるので、就業規則の本則中に介護休業制度の大綱的な部分を規定し、細目については別に定める方法も考えられます。

- ・介護休業を請求できる労働者の範囲
- ・介護休業制度を請求できる介護を必要とする家族の範囲
- ・介護休業請求の手続き
- ・介護休業の期間、期間の更新等
- ・介護休業を請求できる回数
- ・介護休業中の給与、賞与等の支給
- ・介護休業中の労働社会保険の保険料の徴収その他の取扱い
- ・復職時の職務
- ・復職時の給与、賞与等の取扱い
- ・復職時の年次有給休暇の算定
- ・退職金の計算の基礎となる期間

(注意) 就業規則については、労働基準法で、常時10人以上の労働者を使用する事業主の作成届出が義務付けられています。

介護休業の期間について

介護休業の期間をどの程度にするかは、要介護者の疾病の状況、介護の内容、形態等が異なることから、介護休業制度導入の際の最も大きな問題となっていますが、期間を設定するに当たっては、以下の諸点を考慮することが必要でしょう。

- 1 老親介護の内容とその程度は、介護をしなければならない親等の日常生活能力、疾病の状況、介護する場所、時期、期間等により様々であり、定型化することは必ずしも容易ではないのですが、代表例（65歳以上の長期入院患者の4割を占め、常時介護を必要とし、しかもねたきりや痴呆症の最も多い原因であるといわれる脳血管疾患の場合）を取り上げ、介護が必要とされる時期、介護の内容及びその程度をみますと、病気の状態として三段階の期間（発病から1か月程度の急性期及び亜急性期、発病後1か月から3か月の回復期、発病後3か月以降の慢性期・安定期）に分けることができますが、症状等が安定するのに3か月程度かかり、この間、家族の介護負担が大きく、また家族以外の者が代替できない介護がかなりあること。
- 2 「退院直後」や「ねたきり直後」は、介護の問題を個人的問題として解決せざるをえない時期があること。
- 3 介護の最終段階となる「みとり休暇」が労働者のモラル・サポート上極めて必要であるとともに、子供の親に対する当然の人情などから必要であること。
- 4 実際に介護を必要とする家族があった労働者のうち、介護期間が1年以下の者が半数以上あり、特に3か月以下の者が最も多かったこと。
- 5 家族の介護のために緊急度の高い3か月については、通常の年次有給休暇や欠勤ではもはや対応できないこと。
- 6 企業における介護休業の最高付与日数については、最高付与日数を決めている企業が大部分であり、その期間の決め方については、「1回につき」「要介護者1人につき」「1年につき」「1事例につき」など様々ではあるものの、最高付与日数については、「3か月未満」とする企業が3分の1近くあり、「6か月未満」が過半数を占めていること。

（4及び6については、勤婦人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年））

*****介護休業制度については、下記にお問い合わせください。*****

