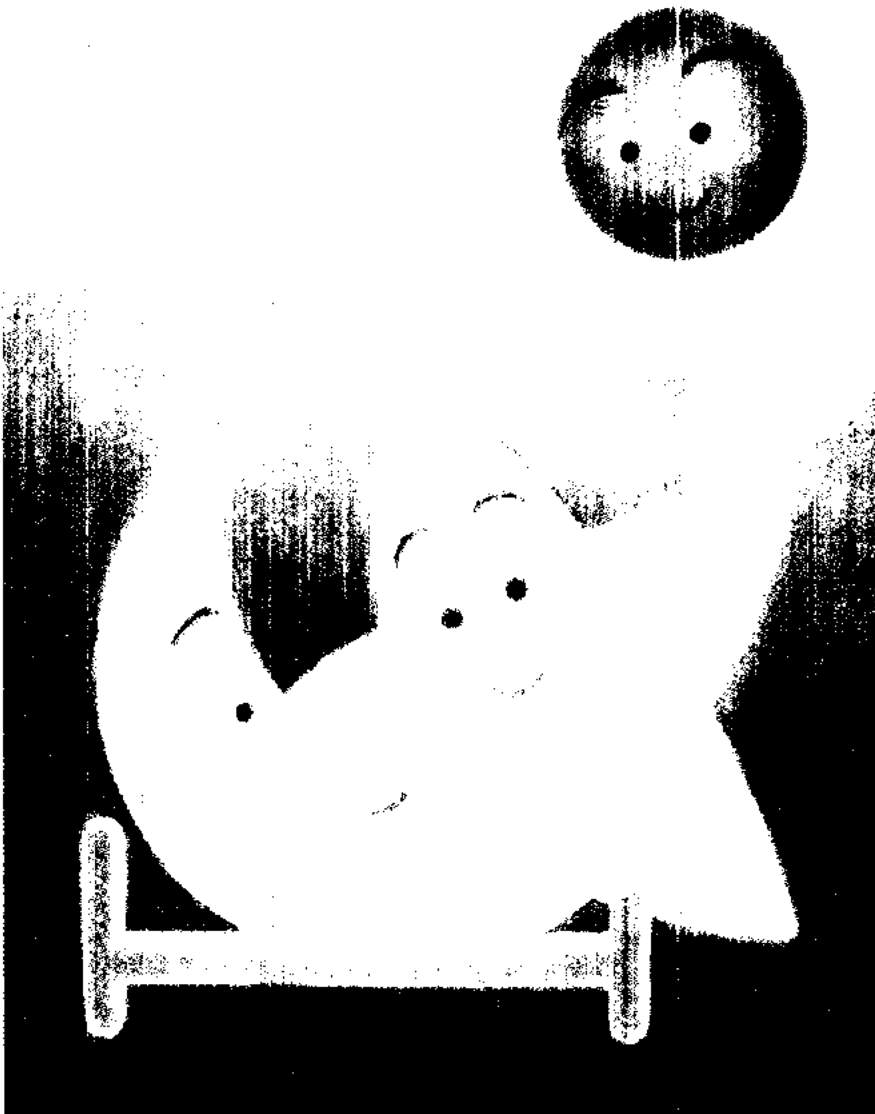


それぞれが、輝くための制度です。

－介護休業制度等に関するガイドライン－



高齢化、核家族化等を背景として、家族の介護は労働者にとって、職業生活を継続していく上での大きな問題となってきました。このため、介護施設、介護サービスの充実が進められていますが、同時に、介護しなければならない家族を持つ労働者が働きながら介護を行うことを可能にする介護休業制度等の普及が強く求められています。

そこで、今後各企業において企業内福祉制度の整備が図られるためには、その具体的なあり方を示すことが重要と考え、今般「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定しました。

このガイドラインは、介護に従事する労働者の雇用の継続を図るため、企業において実施されるべき企業内福祉制度の内容を示したものです。各々の企業においては、介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置についてこのガイドラインに示された内容を企業内福祉制度として最低限導入していくことが要請されます。

介護とは

「介護」には、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等のいわば直接的介護のほか、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添及び情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受け入れ体制の整備等幅広い内容が考えられます。

介護休業制度とは

介護休業制度は、介護を必要とする家族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制度です。この制度は、労働者の家族に介護を必要とする者が発生した場合に休業を取ることを可能にし、労働者の不本意な退職を防ぐために是非とも必要な制度です。

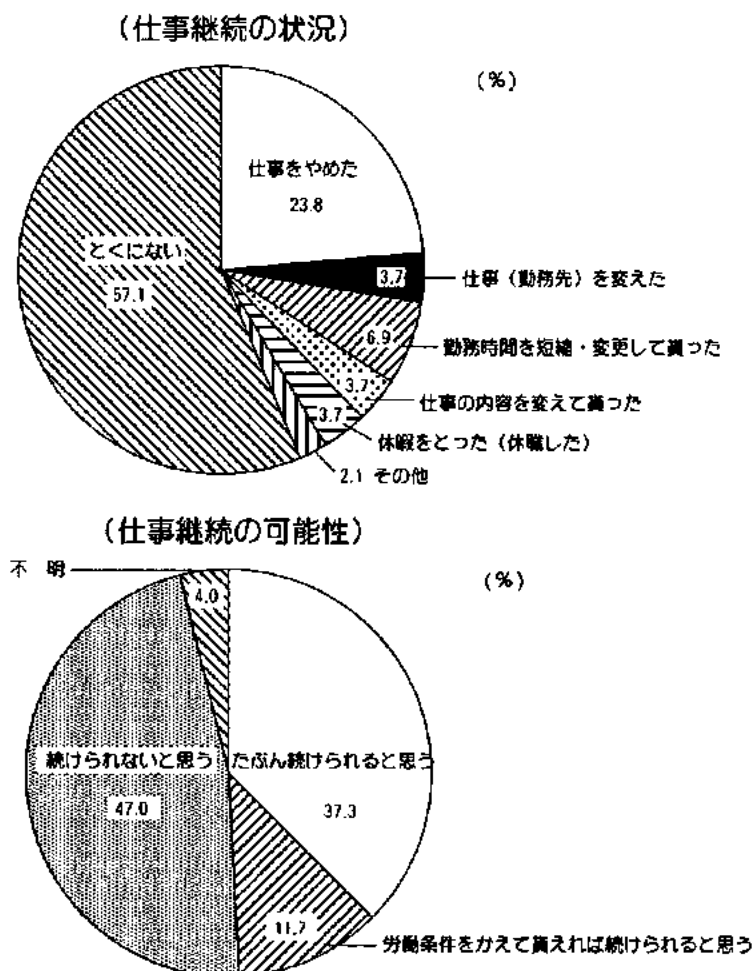
介護のための勤務時間の短縮等の措置について

勤務時間短縮等の措置は、毎日の通院の介助を行う場合などかなりの範囲の介護に関して有用な制度であり、全日の休業となる介護休業とは異なり就業を継続して行うことによる経済面や職業生活面でのメリットも見逃せません。したがって、労働者の多様なニーズに対応してその継続雇用を図っていくためにも介護休業と並ぶ選択肢として制度を導入することが望まれます。

介護休業制度等はなぜ必要なのでしょう

高齢者の増加に伴い、介護を必要とするお年寄りの一層の増加が見込まれていますが、核家族化が進んでいる今日、家族の介護を行う労働者にとって、介護が肉体的、精神的に大きな負担となるのみならず、職業生活を継続していくことに大きな困難が伴うこととなります。

調査結果をみても、最も中心となる介護者で仕事をしていての者のうち介護のために仕事を辞めたり、勤務先や勤務条件を変えた者が4割を超えており、また、介護を必要とする者が生じた場合は、「続けられないと思う」とする者が半数近くに上っています。



資料出所：雇用労働総合研究所調査（平成元年）

介護休業制度等のメリット

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 在職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

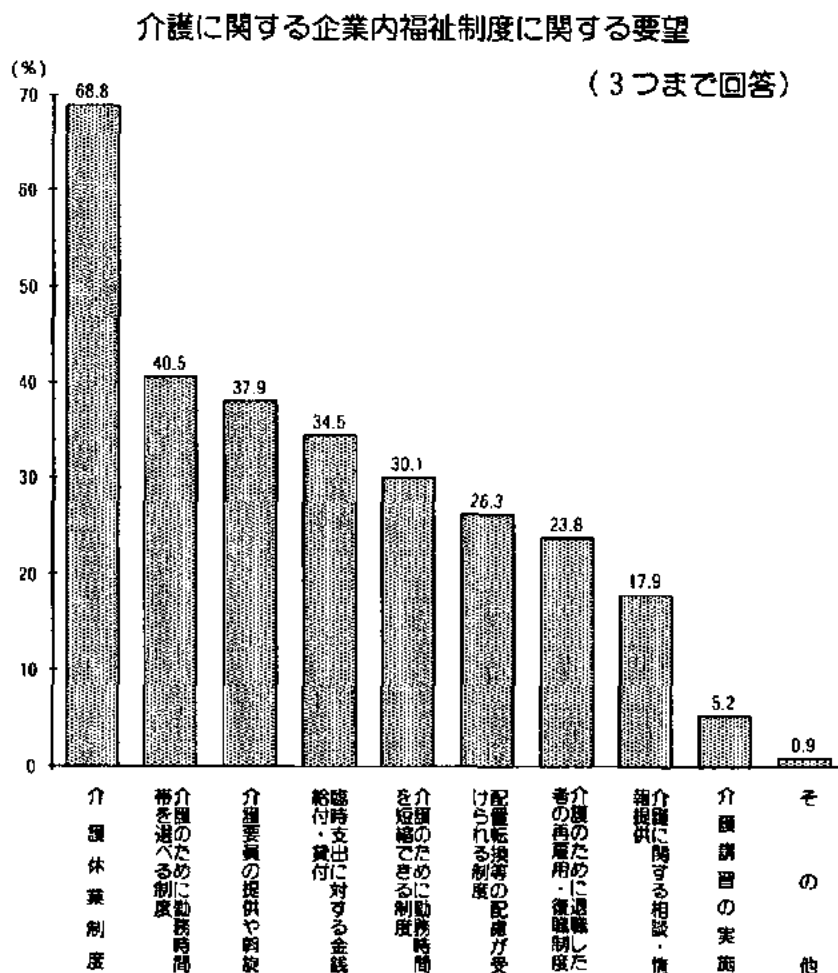
- 労働者にとっては、
 - ① 退職しないで就業を継続できるため、キャリアを継続していかすことができます。
 - ② 安定かつ継続した職業生活設計に役立ちます。
 - ③ 父母、配偶者等家族を自分の手で介護することができます。
- 介護を必要とする家族にとっては、
家族がそばにいることにより、精神的な安らぎを得ることができます。

介護休業制度の普及状況

介護休業制度は徐々に普及しており、平成2年度における30人以上規模事業所の普及率は13.7%となっています。500人以上規模事業所については20.0%と特に規模の大きい事業所において導入が進んでいます。

介護休業制度等に対する要望

介護に関する企業内福祉制度に対する労働者の要望としては、介護休業制度が68.8%と最も多くなっています。



資料出所：労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」（平成3年）

介護休業制度の内容について

各企業においては、以下の内容を満たした介護休業制度を講ずるよう努めてください。

1 対象となる労働者の要件

- (1) 家庭責任は女性だけが負担すべきものではありませんから、男女労働者を対象とする必要があります。
- (2) また、介護休業の取得のために一定期間の勤続を要件としたり、日々雇用される者をはじめとする期間雇用者、継続就業の意思のない者、労働者本人の年齢が65歳を超える者など具体的な取扱いを検討すべき対象者もいくつかあり、対象労働者に関しある程度制限を設けることはやむを得ないものと考えられます。
- (3) 介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係で、他に介護する人がいないことを条件とすること、同居や扶養の条件をつけることは、適当ではありません。

他に介護する人がいないかどうかは、当該要介護者の介護に当たる義務を有するものとしてどの範囲までをとらえるのか、また、それらの者の就業状態、健康状態等まで考慮に入れるかどうかなど複雑な判断を要する点が多々あり、制度を合理的に運営しうるような具体的かつ有効な方法が見出し難いという問題があります。

同居又は扶養の要件を課すことは、要介護者に複数の子がいても同居や扶養する子のみが介護をすることを前提としたものであり、結果として特定の者のみに介護の負担を押しつけることになる可能性があり、適当ではありません。

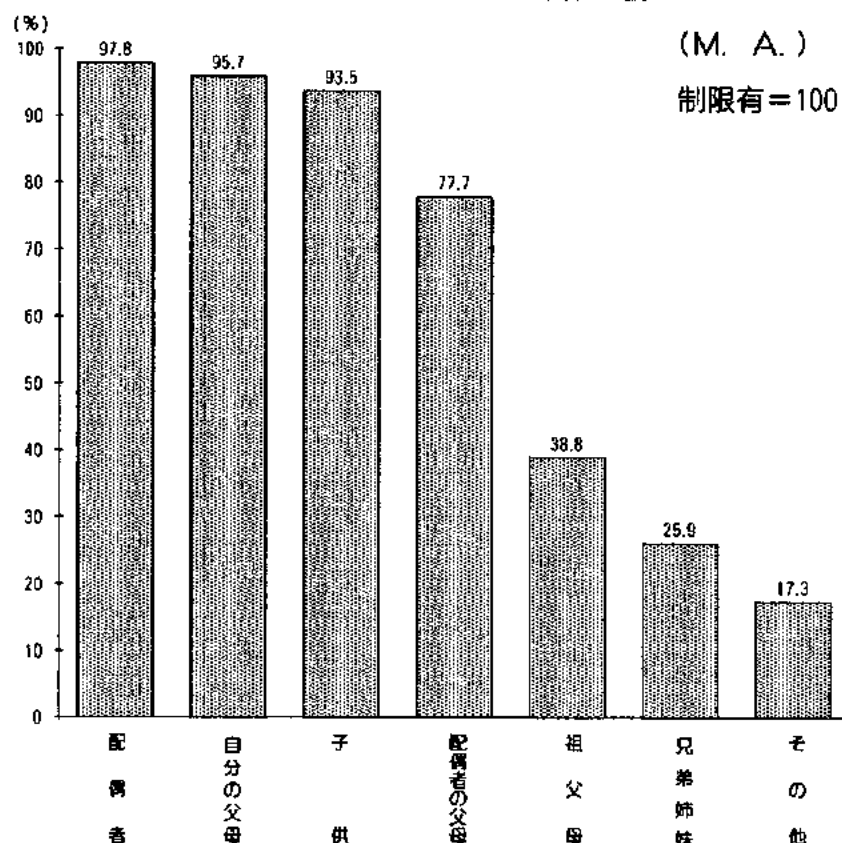
労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」によると、介護休業を実施している企業のほとんどが、制度の対象者を男女労働者としています。

2 対象となる要介護者の範囲

対象となる要介護者の範囲には、最低限、配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母を含め、これらの者が介護を必要とする状態になった場合に休業をとる制度とする必要があります。

上記の調査結果によると、対象となる家族の範囲について「制限有」としている企業が65.3%となっており、制限がある場合、配偶者（97.8%）、自分の父母（95.7%）、子供（93.5%）はほとんど対象となっており、配偶者の父母についても77.7%が対象としています。

対象となる家族の範囲別企業数の割合



資料出所：労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」

3 期間、回数

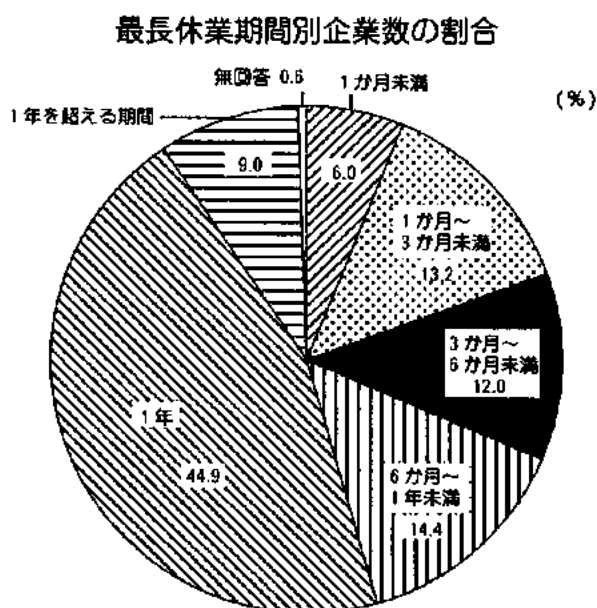
- (1) 休業期間を設定する場合には少なくとも3か月とすることが必要です。
- (2) 回数に制限を設ける場合は、要介護者1人につき1回は確保することが必要です。

介護を必要とする家族を抱えた労働者にとっては、症状等がある程度安定するまでの間の休業の緊急性、必要性が高いことや、介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係には条件を付さないこととすること等をかんがみると、休業に期間を設定する場合には少なくとも3か月とすることが必要です。

回数としては、要介護者1人につき1回、すなわち父親について1回、母親について1回といった休業を認めることが最低限必要です。

もとより、実情に応じ、労使の話し合い等によりこれを上回る水準の休業制度とすることが望ましいのは言うまでもありません。

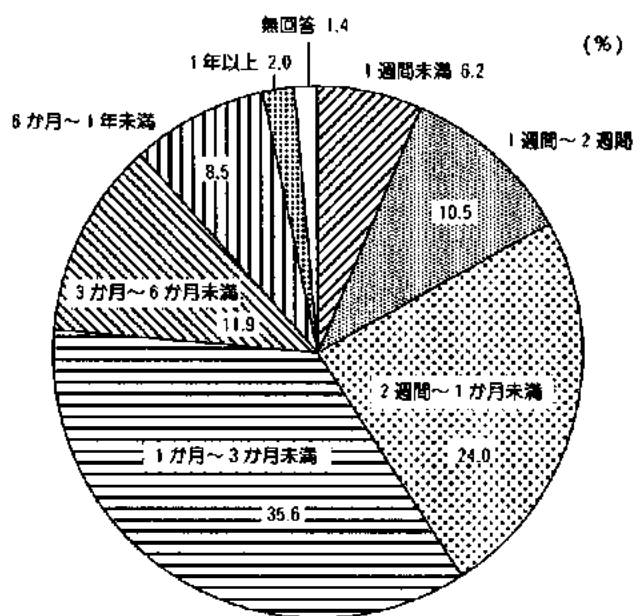
調査結果によると、「最高付与日数を決めて付与」している企業が78.4 %と約8割を占めています。その場合、1回の最長休業期間を「1年」とする企業が44.9 %と最も多くなっています。



資料出所：労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」

また、介護休業制度のある企業におけるその利用期間については8割近くが3か月未満となっています。

利用期間別労働者数の割合



資料出所：労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」



4 休業の取得の形態

一定期間の連続した休業の制度をまず最低限確保する必要があります。

一定期間の連続した休業の他に、例えば週に数回の通院・リハビリの介助を行う場合や要介護者の症状の変化などに対応して断続的な休業の必要性が高い場合が考えられますが、まず、一定期間連続した休業を最低限確保した上で、それ以上については企業の実情や個別のケース内容に応じた対応が望まれます。

調査結果によると、休業の取得方法としては、「一定期間継続しての取得はできるが、期間を断続しての取得はできない」とする企業が62.9%、「一定期間継続又は期間を断続しての取得ができる」とする企業は37.1%となっています。

5 休業中の賃金、配置その他の労働条件について

休業期間中の賃金の取扱い、休業後の昇給、賞与の取扱い、退職金の算定における休業期間の取扱い、休業後の配置等の労働条件については、労使が十分話し合った上決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずるよう努める必要があります。

その際、個々の取扱いが介護休業制度を取得させることとした趣旨を失わせるようなものであってはなりません。

介護休業は、労働基準法の第89条第1項第1号に定める「休暇」に当たり、これは労働条件の一部ですから、介護休業制度を導入する場合には、就業規則に記載することが必要です。

介護のための勤務時間の短縮等の措置について

勤務時間の短縮等の措置は、介護休業と並ぶ選択肢として講ずるよう努める必要があります。

- (1) 勤務時間の短縮等の措置としては例えば次のような形態のものがあります。

 - イ 通常の所定労働時間より短い所定労働時間で勤務時間帯を一種又は数種特定し、労働者が希望した時に適用する制度
 - ロ 一定の時間単位で労働者が個々に勤務しない時間を請求することを認める制度
 - ハ フレックスタイム制度や就業時刻の繰上げ又は繰下げにより勤務時間帯を変更することを認める制度

(2) 勤務時間の短縮等の措置に関し、対象要介護者、対象となる労働者の要件、回数について最低限確保することが必要と考えられる水準は、介護休業と同様です。期間についても、介護休業と同じく3か月を上回ることが必要です。

通常の所定労働時間より短い所定労働時間で勤務時間帯を特定する方法としては、例えば実労働5時間で①10：00～16：00、②11：00～17：00、③12：00～18：00、④13：00～19：00のように定め、これらの中から勤務時間を選択する方法などが考えられます。

イ又はロの場合に実施すべき所定労働時間の短縮の幅は、実質的に介護に必要な時間が確保できるように決定することが大切です。

勤務時間の短縮等の措置を講ずる場合においても、時差出勤の制度を導入する場合の始業及び終業時刻や、通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合の賃金の計算及び支払い方法などについて就業規則に記載しなければなりません。

介護休業制度以外の老親等介護を行う労働者に関する措置のうち、「介護のための勤務時間短縮の措置」は7.0%、「勤務時間帯変更の措置」は14.7%の企業で実施しています。

また、介護のための勤務時間の短縮の措置がある企業の平日1日の勤務時間の最長短縮時間については、「4時間以上」が28.2%、「2～3時間未満」が23.9%となっており、平均の最長短縮時間は約3時間となっています。

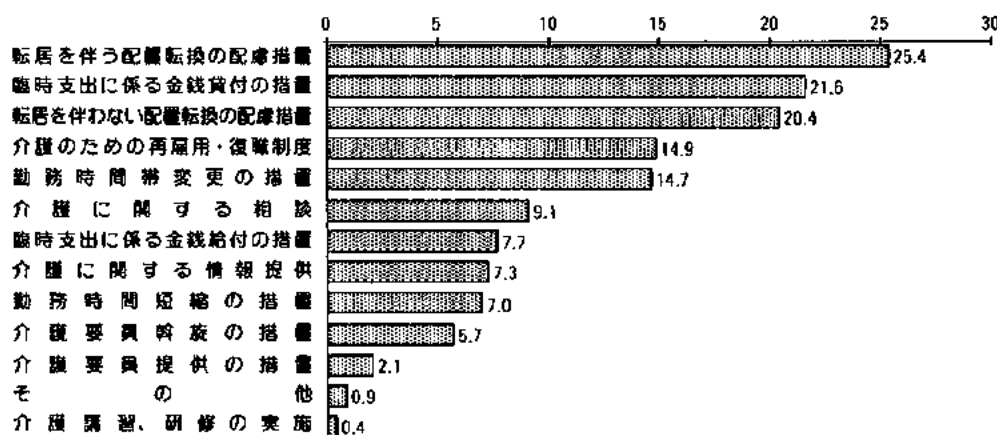
家族の介護を行う労働者に関するその他の措置について

ガイドラインで示した事項以外にも、個々の企業でその事業の状況や家族の介護を行う労働者の実態に応じ配慮することが望ましい事項として次のようなものがあります。

- イ 介護のために退職した者を同一企業又は同一グループ内で再雇用する制度。
- ロ 入院費用や介護用品の購入等介護を行う労働者の臨時的な経済支出を援助するための融資制度等を設けること。
- ハ ホームヘルパーのあっせんや労働者が外部から家事や介護のサービスを購入した場合その費用の一部などを補助する制度。
- ニ 病院や介護施設等に関する情報、介護のノウハウや外部サービスに関する情報などの情報提供や相談に応じること。さらには、企業内教育の一環として介護に関する研修、講習等を行うこと。

介護休業制度の他に実施されている措置については、前述の勤務時間に係るものの他は、「介護のための転居を伴う配置転換の配慮措置」25.4%、「介護のための臨時支出に係る金銭貸付の措置」21.6%、「介護のための転居を伴わない配置転換の配慮措置」20.4%、「介護のために退職した者の再雇用・復職制度」14.9%となっています。

老親等家族の介護を行う労働者に関するその他の措置（M. A.）



資料出所：労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」

介護休業制度等に関するガイドライン

第1 趣 旨

このガイドラインは、家族の介護に従事する労働者の職業生活と介護との両立を図るため、企業において実施されるべき企業内福祉制度のあり方を示したものである。企業は、介護休業制度及び勤務時間の短縮等の措置について以下に示す内容を企業内福祉制度として最低限導入していくことが要請される。もとより、それぞれの企業において、ガイドラインの内容を上回る、より労働者にとって選択の幅が広い制度を導入することは望ましい。

第2 介護の定義

このガイドラインにおいて「介護」とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ助、通院助等のいわば直接的介護のほか、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添及び情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受け入れ体制の整備等も含めて幅広くとらえるものである。

第3 介護休業制度

介護を必要とする家族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介護休業制度は、労働者の家族に介護を必要とする者が発生した場合、緊急避難的に休業をとることを可能にし、労働者の不本意な退職を防ぐために是非とも必要な制度である。

(1) 対象となる労働者の要件

- イ 介護休業を取得できる労働者を男女労働者とすること。
- ロ 介護休業を取得できる労働者について、一定期間の勤続を要件とすることや日々雇用される者をはじめとする期間雇用者、継続就業の意思のない者、65歳を超える者などを除外するなど、目的に照らしてある程度の制限を設けることはやむを得ないこと。
- ハ 介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係で、他に介護する人がいないことを条件とすることは、制度を合理的に運営し得るような具体的かつ有効な認定の方法が見出し難いことから適当でないこと。
- ニ 同居や扶養の条件をつけることは、特定の者にのみ介護の負担を押しつけることになる可能性があり、適当でないこと。

(2) 対象となる要介護者の範囲

対象となる要介護者の範囲には、最低限、配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母を含めるべきであり、これらの者が、身体上又は精神上の障害のあることにより日常生活を営むのに支障があるような状態になった場合に休業をとることができる制度とすべきであること。

(3) 期間・回数

- イ 介護を必要とする家族をかかえた労働者にとっては、その家族の症状等がある程度安定す

るまでの間の休業の緊急性、必要性が高いこと、また、(1)において介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係には条件を付さないとしていること等をかんがみると、休業に期間を設定する場合には少なくとも3か月とすることが必要であること。

□ 回数に制限を設ける場合は、要介護者1人につき1回は確保すること。

(4) 取得の形態

一定期間の連続した休業の制度をまず最低限確保すべきであること。

(5) 賃金、配置その他の労働条件

休業期間中の賃金の取扱い、休業後の昇給、賞与の取扱い、退職金の算定における休業期間の取扱い、休業後の配置等の労働条件については、労使が十分話し合った上決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずること。その際、個々の取扱いが介護休業制度を取得させることとした趣旨を失わせるような不利益なものであってはならないこと。

第4 勤務時間の短縮等の措置

勤務時間の短縮等の措置は、労働者の多様なニーズに対応してその雇用の継続を図っていくためにも介護休業制度と並び労働者が選択できる措置として導入を図っていくべきである。

(1) 措置の実施方法

勤務時間の短縮等の措置としては次のような形態のものが適当であること。

イ 通常の所定労働時間より短い所定労働時間で勤務時間帯を一種又は数種特定し、労働者が希望したときに適用する制度。

□ 一定の時間単位で労働者が個々に勤務しない時間を請求することを認める制度。

ハ フレックスタイム制度や就業時刻の繰上げ又は繰下げにより勤務時間帯を変更することを認める制度。

イ又は□の場合に実施すべき所定労働時間の短縮の幅は、実質的に介護に必要な時間が確保できるよう労使の実情に応じて決定されるべきであること。

(2) 措置の内容等

対象となる労働者の要件、対象となる要介護者の範囲、回数については、介護休業制度と同水準の内容が最低限確保されるべきであること。

また、期間については、勤務時間の短縮等の措置は介護休業制度と並び選択肢として設けるものであるので、措置を受けられる期間は3か月を上回ることが必要であること。

賃金その他の労働条件についても、労使が十分話し合った上決定し、その上で就業規則に定めるなど労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めること。その際、個々の取扱いが勤務時間の短縮等の措置を受けさせることとした趣旨を失わせるような不利益なものであってはならないこと。

介護休業制度等については、下記にお問い合せください。