

8-16

婦人局一般資料 No. 74

介護休業制度等導入マニュアル・実施事例集

平成 6 年 2 月

労働省 婦人局

ま え が き

近年の急速な高齢化に伴い、介護の問題がクローズアップされるようになりました。特に働きながら家族の介護を行う労働者にとってその負担は大きく、仕事と介護との両立のための環境整備が求められています。

このため、介護施設、介護サービスの充実が進められており、これらと併せて介護休業制度等の普及が強く求められています。

労働省では、平成4年7月「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定し、制度の普及を図っているところであり、このたび、関係者の方々にガイドラインに沿った制度導入の際に参考としていただくため、制度導入のポイントを解説した「介護休業制度等導入マニュアル・実施事例集」を作成いたしました。

各企業におかれましては、本資料を十分に御活用いただき、制度づくりに積極的に取り組まれることを、強く期待するものです。

平成6年2月

労働省婦人局

目 次

I はじめに	1
ー介護休業制度等に関するガイドラインについてー	
1 介護とは	1
2 介護休業制度とは	1
3 介護のための勤務時間の短縮等の措置とは	2
4 介護休業制度等の必要性	2
5 介護休業制度等のメリット	3
6 介護休業制度の普及状況	4
7 介護休業制度等に関する要望	4
II 制度導入の手順	5
ー介護休業制度等に関するガイドラインに沿った制度導入のためにー	
1 介護休業制度	5
(1) 介護休業制度を導入するに当たっての留意点	5
(2) 介護休業制度の実施に必要な規定事項	5
(3) 対象となる労働者の要件	6
(4) 対象となる要介護者の範囲	8
(5) 期間、回数	9
(6) 休業の取得の形態	11
(7) 介護休業期間中の賃金、配置その他の労働条件について	11
2 介護のための勤務時間短縮等の措置	13
(1) 措置の実施に当たっての留意点	13
(2) 措置の形態等	14
3 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	16
III 制度導入のためのQ & A	20
1 介護休業と他の制度との関係	20
2 介護休業の認定	21
3 復職後の年次有給休暇の取扱い	21
4 介護休業期間中の社会保険料の取扱い	22

5	退職金の算定に当たっての介護休業期間の取扱い	23
6	失業給付の受給資格の決定や基本手当の日額の算定における介護休業期間の取扱い	24
7	介護休業期間中の代替要員の確保	25
8	職場復帰のための方策	26
9	介護休業制度と介護のための勤務時間短縮等の措置	27
10	介護休業制度等に関する問題の相談機関	27
IV	就業規則の規定例	28
V	介護休業制度等の事例	31
資 料		
1	介護休業制度等に関するガイドライン	48
2	都道府県婦人少年室一覧	51

I はじめに

—介護休業制度等に関するガイドラインについて—

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、これらと併せて、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、平成4年7月「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。

1 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。（p.17「必要とされる介護（モデル例）」参照）

この場合、介護を要する家族が発生したことに伴いがちな混乱した状況を乗り切るための援助が必要であることを考慮すると、家庭での典型的な介護を行っている場合のみならず、入院等の在宅介護以外の場合も含めて考える必要があります。

2 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。

3 介護のための勤務時間の短縮等の措置とは

勤務時間短縮等の措置は、通常の所定労働時間より短い労働時間で勤務時間帯を特定する等の措置で、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。

4 介護休業制度等の必要性

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。

介護のための休業を自己都合休職の一つとして位置付け、就業規則等にその旨を明記している例は少なからずみられます。しかしながら、介護のための休業をケース・バイ・ケースで認めるよりも、制度の内容を具体的かつ明確に定めておき、これに基づき運用する方が従業員にとっては公平かつ明確であり、また、人事担当者にとっても雇用管理の適正化が図られるため、新たに介護休業制度を設け、就業規則等に明記する方が望ましいといえます。

5 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、介護休業制度等は、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。

介護を必要とする家族を抱えている者の多くは40代、50代の中堅、熟練労働者であり、これらの労働者が介護のため退職することなく、就業を継続することができるので、企業にとって貴重な人材であるそうした労働者の確保が可能であるとともに、職場への定着を図ることができます。

また、在籍労働者について、「介護」という事態の発生に対する安心感を与えることができるとともに、介護に専念した後再び職場へ復帰できることから、モラルの向上を図ることができます。

さらに、今後高齢化社会の進展に伴い、労働者の家族の介護の問題は深刻化し、介護休業制度等介護に関する企業内福祉制度に対する社会的関心が一層高まることが考えられます。したがって、介護休業制度等を導入することにより、企業のイメージアップに役立ちます。

家庭生活と職業生活との調和

労働者にとって、介護休業制度等は、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、③父母、配偶者等家族を自分の手で介護することができるなどのメリットがあります。

介護を必要とする家族を抱えることの多い40代、50代の労働者が、介護のために一旦退職すると、終身雇用が一般的な我が国の雇用慣行の下では、再び同様な労働条件で就職することは極めて難しいことです。このような労働者が、介護休業制度等により、職業を継続することが可能となるとともに、自己のキャリアを継続していかすことができます。

また、安定し継続した職業生活設計が可能となることにより、「介護」という事態に対する不安感も軽減されます。

さらに、自ら介護をしたいという労働者にとって、あるいは家族にしかできない介護を行う場合などにおいて、これらの労働者の気持ちを実現することができるとともに、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。

6 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きており、平成5年度（平成5年5月現在）における介護休業制度の普及率は16.3%となっていますが、従業員500人以上の事業所では51.9%と過半数を超えるなど規模の大きい事業所において制度の導入が進んでいます。

介護休業制度の普及率 (%)

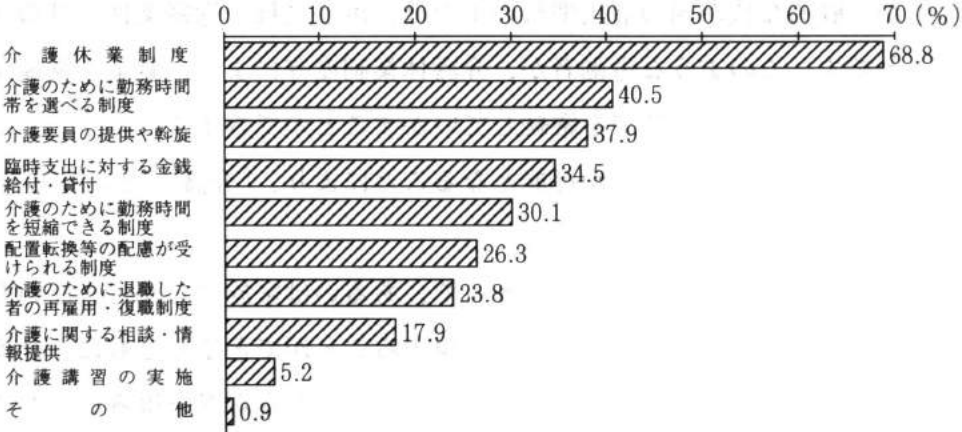
区 分			計	介護休業制度あり
計	昭和56年度		100.0	8.7
	昭和60年度		100.0	11.4
	昭和63年度		100.0	13.6
	平成2年度		100.0	13.7
	平成5年度		100.0	16.3
平成5年度	産業	鉱建業	100.0	8.7
		製造業	100.0	9.3
		電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	14.2
		運輸・通信業	100.0	84.4
		卸売・小売業、飲食店	100.0	15.7
		金融・保険業	100.0	17.4
		不動産業	100.0	41.0
		サービス業	100.0	13.0
		その他	100.0	11.6
	規模	500人以上	100.0	51.9
		100～499人	100.0	22.5
		30～99人	100.0	14.2

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年度、60年度）
労働省「女子雇用管理基本調査」（昭和63年度、平成2年度、5年度）

7 介護休業制度等に関する要望

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、介護のために勤務時間帯を選べる制度も40.5%と高くなっています。

介護に関する企業内福祉制度に関する要望（3つまで回答）



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）

Ⅱ 制度導入の手順

—介護休業制度等に関するガイドラインに沿った制度導入のために—

1 介護休業制度

(1) 介護休業制度を導入するに当たっての留意点

ガイドライン

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。

介護休業制度の導入に当たっては、労使双方が介護休業の意義を理解し、適切な運営対策を構ずることが大切です。

このため、以下の項目につき検討し、対策を立てることが必要です。

- ① 労働者の年齢構成や就業状況、労働者の家族及び家族の介護の状況等の実態を把握し、これにより、介護休業制度を導入した場合の取得者数の見通しや職場の業務負担増等を予測し、介護休業中の人員計画の対応策を立てることが制度の円滑な運用を行うために必要です。
- ② 介護休業制度の円滑な導入を図るため、労働者の介護に関する意識やニーズについても把握しておく必要があります。
- ③ 介護休業制度の内容を労使で話し合い、各企業の実情にあった制度として構築することが必要です。また、制度の内容は下記(2)で述べるように就業規則に記載しなければなりません。
- ④ 休業期間中の賃金の取扱い、社会保険料の労働者負担分の取扱い、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構ずる必要があります。

(2) 介護休業制度の実施に必要な規定事項

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」に当たり、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あります。

- ・ 介護休業を取得できる労働者の要件
- ・ 介護休業を取得できる介護を必要とする家族の範囲
- ・ 介護休業取得の手続き
- ・ 介護休業の期間、期間の変更等
- ・ 介護休業期間中の給与、賞与等の支給
- ・ 介護休業期間中の社会保険料の取扱い
- ・ 復職時の職務
- ・ 復職時の給与、賞与の取扱い
- ・ 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の算定に当たっての休業期間の取扱い

なお、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に作成が義務づけられています。

制度の内容を検討する際には、以下のとおりガイドラインの内容に沿って進めてください。

(3) 対象となる労働者の要件

ガイドライン

- イ 介護休業を取得できる労働者は男女労働者とする。
- 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。

イ 家族の介護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。

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」（以下「実態調査」と

いう。)によると、介護休業を実施している企業のほとんど(96.7%)が、制度の対象者を男女労働者としています。

また、労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」(以下「基本調査」という。)により介護休業を開始した者の性別をみると、女子が76.9%、男子が23.1%と利用者の $\frac{1}{4}$ 近くが男性です。

- ロ 基本調査により介護休業を取得できる労働者の範囲をみると、「期間を定めて雇用される者」については、該当労働者ありの事業所(40.0%)のうち72.4%が休業できないとしており、「65歳を超える者」については、該当労働者ありの事業所(18.9%)のうち50.4%が休業できないとしています。

また、「一定の勤続年数に満たない者」(50.1%)や「1年以内に退職することが明らかな者」(50.9%)についても、約半数の事業所が休業できないとしています。

- ハ 他に介護する人がいないかどうかということを条件とすることには、当該要介護者の介護に当たる義務を有する者としてどの範囲までとらえるのか、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多々あり、企業内福祉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。

- ニ 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。

基本調査によると、介護休業を取得できる労働者と要介護者との関係に「条件あり」とする事業所は75.2%であり、最長休業期間別にみると、「6か月～1年未満」では83.9%、「1年」では84.9%、「1年を超える期間」では93.6%と最長休業期間が長い事業所において条件を付けている割合が高くなっています。

その条件(複数回答)をみると、「他に介護者がいないことを条件としている」事業所が53.5%、「同居や扶養を条件としている」事業所が48.2%、「本人の介護が必要又は適当であることを条件としている」事業所が32.0%となっています。

最長休業期間及び対象となる要介護者との関係別事業所割合

(%)

区 分	計	条件あり の事業所	条 件 の 内 容 (M. A.)										条件な しの事 業所	無回答
			同居・扶 養の条件 ありの事 業所	同 居 ・ 扶 養 の 条 件					他に介 護者が いない	本人の 介護が 必要又 は適当	その他	無回答		
				同居の み	扶養の み	同居か つ扶養	同居又 は扶養	無回答						
計	100.0	75.2 (100.0)	(48.2) [100.0]	[35.2]	[11.1]	[14.7]	[32.8]	[6.2]	(53.5)	(32.0)	(2.0)	(1.8)	24.6	0.1
[最長休業期間] 最高限度を決めて いる	100.0	80.7 (100.0)	(49.5) [100.0]	[32.8]	[12.2]	[13.6]	[34.4]	[7.1]	(54.8)	(28.3)	(2.3)	(2.1)	19.3	—
1 か月未満	100.0	64.4 (100.0)	(37.1) [100.0]	[27.6]	[6.5]	[1.4]	[64.5]	[—]	(78.3)	(0.8)	(—)	(—)	35.6	—
1 ～ 3 か月未満	100.0	77.0 (100.0)	(56.2) [100.0]	[44.3]	[2.9]	[42.8]	[9.9]	[—]	(58.5)	(9.4)	(0.8)	(—)	23.0	—
3 ～ 6 か月未満	100.0	55.2 (100.0)	(40.8) [100.0]	[40.0]	[37.4]	[3.4]	[19.3]	[—]	(26.2)	(14.0)	(21.1)	(21.2)	44.8	—
6 か月～1 年未 満	100.0	83.9 (100.0)	(64.4) [100.0]	[18.3]	[31.1]	[4.9]	[45.7]	[—]	(37.5)	(40.2)	(0.9)	(—)	16.1	—
1 年	100.0	84.9 (100.0)	(49.1) [100.0]	[34.6]	[4.0]	[13.0]	[36.5]	[12.0]	(60.1)	(31.4)	(0.6)	(0.6)	15.1	—
1 年を超える期 間	100.0	93.6 (100.0)	(22.7) [100.0]	[28.4]	[—]	[22.0]	[49.6]	[—]	(79.7)	(14.7)	(0.3)	(—)	6.4	—
その他	100.0	91.1 (100.0)	(53.6) [100.0]	[34.7]	[36.1]	[10.5]	[18.6]	[—]	(40.0)	(40.0)	(—)	(—)	8.9	—
限度はなく、必要 日数取得できる	100.0	53.0 (100.0)	(40.4) [100.0]	[53.2]	[2.9]	[23.2]	[20.8]	[—]	(45.0)	(55.9)	(0.1)	(—)	47.0	—

介護休業制度ありの事業所＝100.0%

資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

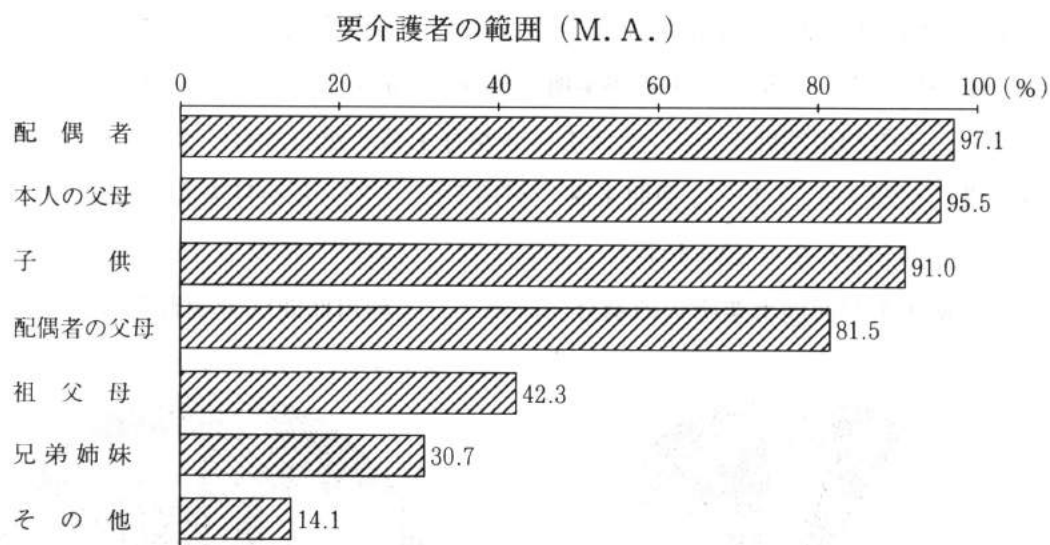
(4) 対象となる要介護者の範囲

ガイドライン

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。

基本調査によると、介護休業の対象となる要介護者の範囲について「制限あり」とする事業所は85.7%ですが、介護休業制度の根拠別にみると、労働協約や就業規則の場合は9割を超える事業所が「制限あり」としています。

また、対象となる要介護者の範囲に制限がある事業所について、対象となる要介護者（複数回答）をみると、「配偶者」97.1%、「本人の父母」95.5%、「子供」91.0%となっており、「配偶者の父母」についても81.5%の事業所が対象としています。



介護休業制度ありの事業所のうち要介護者の範囲について制限ありの事業所＝100.0%
資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

(5) 期間、回数

ガイドライン

- 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・必要が高いこと、また、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。
- ロ 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。

イ 介護の内容とその程度は、介護をしなければならない者の日常の生活能力、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、しかも寝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ると、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、家族の介護の負担が大きく、また家族以外の者が代替できない介護がかなりあります。（p.17「必要とされる介護（モデル例）」参照）

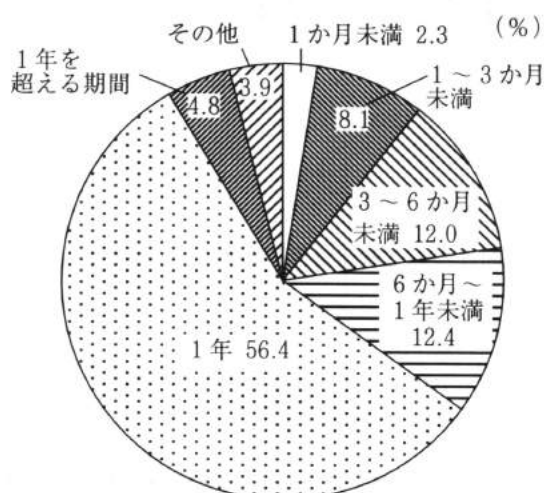
この家族の介護のために緊急度の高い3か月については、通常の年次有給休暇や欠勤ではもはや対応できない場合といえるでしょう。

基本調査によると、介護休業制度の期間については、「期間の最高限度を決めている」

事業所は80.3%であり、期間の最高限度を決めている事業所について、その期間をみると、1回につき「1年」とする事業所が56.4%と最も高くなっています。

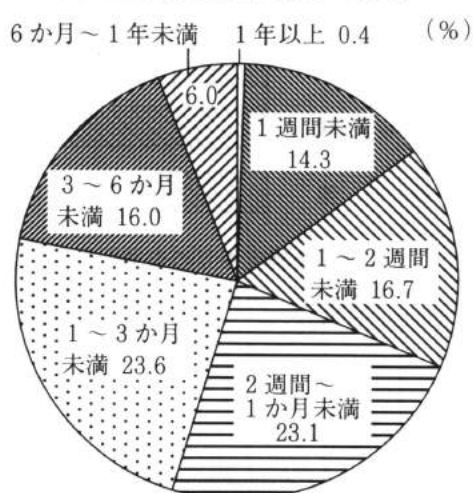
また、その利用期間をみると、「1～3か月未満」が23.6%、次いで「2週間～1か月未満」が23.1%、「1～2週間未満」が16.7%、「3～6か月未満」が16.0%、「1週間未満」が14.3%となっています。

最長休業期間別事業所数の割合



介護休業制度ありの事業所のうち期間の最高限度を決めている事業所=100.0%

利用期間別労働者数の割合



H2.4.1～H5.3.31の間に介護休業を終了し、復職した者=100.0%

資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

ロ 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。

基本調査によると、介護休業の取得回数については、「制限あり」とする事業所は35.2%であり、また、最長休業期間別にみると、「1年」では52.7%、「6か月～1年未満」では46.8%、「3～6か月未満」では37.7%と最長休業期間の長い方が取得回数に制限のある事業所の割合が高くなっています。

取得回数に制限のある事業所について、その制限の内容をみると、「同一要介護者につき1回」が63.0%と最も高くなっており、次いで「同一要介護者の同一疾病につき1回」が23.9%となっています。

(6) 休業の取得の形態

ガイドライン

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。

一定期間の連続した休業のほかに、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。

実態調査によると、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。

(7) 休業期間中の賃金、配置その他の労働条件について

ガイドライン

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。

(1) 介護休業期間中の給与や賞与、昇給については企業において自主的に決められますので、各企業において他の休業に対する取扱いとの均衡を考慮して定めることになるでしょう。

基本調査によると、介護休業期間中の労働者に、会社から何らかの金銭支給がある事業所は11.1%となっています（複数回答）。

会社から何らかの金銭支給がある事業所のうち、「毎月金銭の支給あり」とする事業所は65.7%、「賞与、一時金等の支給あり」とする事業所は47.9%となっています（複数回答）。毎月金銭の支給を行っている事業所について、その支給額をみると、「労働者負担分の社会保険料相当額」（49.0%）が最も多くなっています。

最長休業期間並びに休業期間中の金銭支給の有無及び内容別事業所割合

(会社からの金銭支給)

(%)

区 分	計	金 銭 支 給 の 内 容 (M. A.)								金銭の 支給な しの事 業所	無回答	
		金銭の支 給ありの 事業所	毎月金銭 の支給あ りの事業 所	支 給 額					賞与、 一時金 等の支 給あり の事業 所			
				所定内 給与額 の 100 %相当	定 率	定 額	労働者負 担分の社 会保険料 相当額	その他				無回答
計	100.0	43.8 (100.0)	(65.7) [100.0]	[29.2]	[10.3]	[4.2]	[49.0]	[7.1]	[0.1]	(47.9)	56.0	0.2
[最長休業期間] 最高限度を決めてい る	100.0	43.7 (100.0)	(65.5) [100.0]	[24.9]	[11.8]	[5.2]	[49.5]	[8.6]	[0.1]	(50.4)	56.3	0.0
1 か月未満	100.0	90.7 (100.0)	(100.0) [100.0]	[78.5]	[-]	[-]	[6.2]	[15.3]	[-]	(18.4)	9.3	-
1 ～ 3 か月未満	100.0	72.8 (100.0)	(78.7) [100.0]	[91.7]	[3.2]	[-]	[1.3]	[3.8]	[-]	(50.9)	27.2	-
3 ～ 6 か月未満	100.0	23.7 (100.0)	(79.9) [100.0]	[8.2]	[4.0]	[-]	[46.4]	[41.3]	[-]	(61.4)	76.3	-
6 か月～1 年未満	100.0	28.6 (100.0)	(91.3) [100.0]	[0.1]	[34.5]	[4.8]	[39.3]	[21.3]	[-]	(58.2)	71.4	0.0
1 年	100.0	42.9 (100.0)	(48.6) [100.0]	[6.4]	[15.1]	[10.5]	[66.1]	[1.8]	[0.2]	(58.3)	57.0	0.0
1 年を超える期間	100.0	79.9 (100.0)	(93.3) [100.0]	[-]	[1.0]	[0.4]	[98.7]	[-]	[-]	(6.7)	20.1	-
その他	100.0	30.6 (100.0)	(81.3) [100.0]	[23.3]	[22.1]	[9.7]	[33.6]	[11.2]	[-]	(36.9)	69.4	-
限度はなく、必要日 数取得できる	100.0	44.8 (100.0)	(66.8) [100.0]	[46.5]	[4.3]	[-]	[47.5]	[1.4]	[0.4]	(37.2)	55.2	-

介護休業制度ありの事業所＝100.0%

資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

- (2) 賞与については、出勤日数が算定基礎とされており、出勤日数がある場合、①出勤日数に応じて支給する、②基本給のみ出勤日数に応じて支給する等の方法があります。また、算定期間に出勤日数がない場合、①一般社員の支給額に一定率を乗じて支給する、②一定額を支給する、③支給しない等の方法が考えられます。

実態調査によると、介護休業期間中に賞与の支払い算定日がある場合、休業期間中の賞与については、「賞与算定期間内の出勤日数に応じて支給」する企業が76.1%あります。

- (3) 定期昇給については、①昇給しない、②休業期間中は行わないものの、復職後、休業前の勤務実績を勘案して調整する、③昇給延期する、④通常通り行う等の方法が考えられます。

実態調査によると、介護休業期間中に定期昇給の時期がある場合、休業期間中の定期

昇給については、「定期昇給する」とする61.5%あり、うち53.4%が「100%昇給」、44.3%が「減額昇給」をするとなっています。また、「復職時に調整して昇給する」とする企業も全体の23.9%あります。

2 介護のための勤務時間の短縮等の措置

(1) 措置の実施に当たっての留意点

ガイドライン

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。

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必要があります。労働者の選択に応じ、①介護休業、②勤務時間の短縮等の措置、③①と②の組み合わせのいずれかが取得できる制度としておくことがよいでしょう。

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。

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必要があります。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りません。

基本調査によると、勤務時間の短縮等の措置がある事業所は7.5%ですが、介護休業制度がある事業所では36.8%が勤務時間の短縮等の措置を実施しています。

(2) 措置の形態等

ガイドライン

(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。

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ぶ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。

- (1) 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、例えば通常の就業時間が9:00～17:00の場合に、①9:00～14:00、②10:00～15:00、③11:00～16:00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。

基本調査により勤務時間短縮等の措置がある事業所について、その形態（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が65.6%、「出勤・退社時間の変更」23.2%、「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」（以下「介護時間」という。）21.2%、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」14.5%となっています。

また、短時間勤務制度がある事業所について、平日1日の勤務時間の最長短縮時間を見ると、「1時間以上2時間未満」29.2%、「2時間以上3時間未満」20.2%、「3時間以上4時間未満」19.9%となっています。

勤務時間短縮等の措置の有無及び勤務時間短縮等の措置の形態別事業所割合

(%)

計	措置あり の事業所	措 置 の 形 態 (M. A.)						措置なし の事業所
		短時間勤務 制度	一定の時間 単位で勤務 しない時間 を請求する 制度	介護のため のフレック スタイム制 度	出勤・退社 時間の変更	そ の 他	無 回 答	
100.0	7.5 (100.0)	(65.6)	(21.2)	(14.5)	(23.2)	(10.9)	(1.8)	92.3

事業所総数＝100.0%

資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

平日1日の勤務時間の最長短縮時間別事業所割合

(%)

計	1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上	無 回 答
100.0	7.0	29.2	20.2	19.9	15.1	8.7

短時間勤務制度ありの事業所＝100.0%

資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

(2) 勤務時間短縮等の措置の受けられる期間について、「期間の最高限度を決めている」

事業所は55.3%となっていますが、勤務時間短縮等の措置の根拠別にみると、労働協約や就業規則による事業所では「期間の最高限度を決めている」ところが8割を超えています。

平成2年4月1日から平成5年3月31日までに勤務時間短縮等の措置の利用を終了した者について、その利用期間をみると、「2週間～1か月未満」が28.9%、次いで「1週間未満」が23.5%、「1～3か月未満」が21.7%、「1～2週間未満」が11.2%となっています。

勤務時間短縮等の措置の形態及び勤務時間短縮等の措置の最長期間別事業所割合

(%)

区 分	計	期間の最高限度を決めている事業所								期間の限度はなく、必要期間受けられる事業所	無回答
		1 か月未満	1 か月～3 か月未満	3 か月～6 か月未満	6 か月～1 年未満	1 年	1 年を超える期間	その他			
計	100.0	55.3 (100.0)	(ー)	(0.9)	(7.1)	(5.5)	(49.4)	(31.5)	(5.6)	42.5	2.2
[措置の形態] 短 時 間 勤 務 制 度	100.0	69.3 (100.0)	(ー)	(1.1)	(0.7)	(6.3)	(49.4)	(37.7)	(4.8)	30.2	0.6
介 護 時 間	100.0	22.0 (100.0)	(ー)	(ー)	(ー)	(ー)	(58.4)	(31.7)	(9.9)	78.0	ー
フレックスタイム制度	100.0	38.9 (100.0)	(ー)	(ー)	(ー)	(1.5)	(60.7)	(37.6)	(0.1)	61.1	ー
出勤・退社時間の変更	100.0	40.8 (100.0)	(ー)	(3.3)	(ー)	(1.6)	(76.8)	(15.3)	(3.1)	58.9	0.3
そ の 他	100.0	43.4 (100.0)	(ー)	(ー)	(76.7)	(ー)	(16.6)	(ー)	(6.7)	56.6	ー

勤務時間短縮等の措置ありの事業所＝100.0%

資料出所：労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」

3 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

介護休業制度、勤務時間短縮等の措置以外にも、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ので、参考にしてください。

イ 再雇用制度

企業が労働者を募集又は採用するに当たって、家族の介護のために自社あるいは同一グループ内の企業を退職した労働者であって、再雇用の希望を申出ている者については、他の応募者に優先して採用するよう配慮するなど、特別の配慮を行うこと。

ロ 融資制度等

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 ホームヘルプ援助制度等

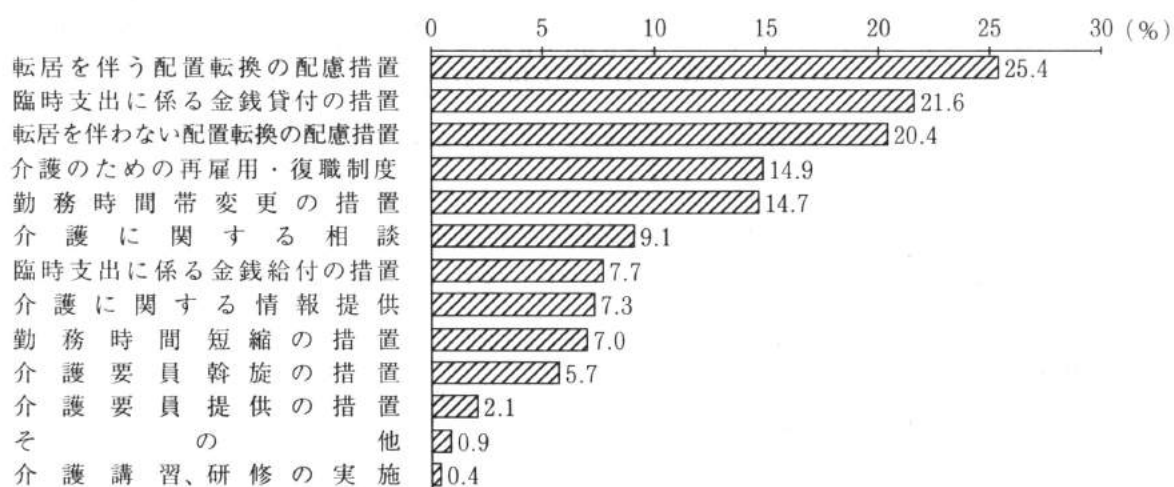
ホームヘルパーのあっせんや労働者が外部から家事や介護のサービスを購入した場合その費用の一部などを補助する制度等。

ニ 相談・研修等

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、介護を行う者が必要とする情報の提供や相談に応じることができるようにすること。
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。

実態調査によると、介護休業制度のほか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ほかは、「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」（平成3年）

(参 考)

必要とされる介護（モデル例）

「老親介護に関する労働者福祉対策のあり方」について（平成元年）
—長寿社会における女子労働者等福祉に関する調査研究会中間報告—より

老人の介護の内容とその程度は、老人の日常生活能力、疾病の状況、介護する場所、時期、期間等により様々であり、定型化することは必ずしも容易ではないが、本研究会では、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をモデルに取り上げ、介護が必要とされる時期、介護の内容及びその程度について検討し、次のように整理を試みてみた。

(1) 病気の状態～急性期及び亜急性期（発病後～1か月）

この期間は患者、家族ともに混乱期にあり、家族以外の者による代替が難しい時期である。必要とされる介護は、

- ① 入・退院のための手続き、付添等の手配
- ② 入院中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で介護を行うに当たっての受入体制の整備
- ⑤ みとり（死亡の場合）

である。

(2) 病気の状態～回復期（発病後1か月～3か月）

患者の病状は回復または安定しつつある。なお、家族の状態は混乱からは脱するものの動揺状態にある。必要とされる介護は、

- ① 病状が固定するまでの世話、付添及び情緒的な支え
- ② リハビリのための病院探し
- ③ 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
- ④ 通院介助
- ⑤ 家庭でのリハビリ介助
- ⑥ みとり（死亡の場合）

であり、②、③、⑥は家族以外の者が代替することは難しい。

(3) 病気の状態～慢性期、安定期（発病後3か月以降）

患者の病状も安定し、介護を行う体制もほぼ整うため家族の状態も安定期に入る。この時期に至ると、ねたきり・痴呆になった者についてはその状態も固定してくるため、施設

での介護を受けることになる者と引き続き在宅で介護を受けることになる者とに分かれてくる。なお、在宅で必要とされる介護は、

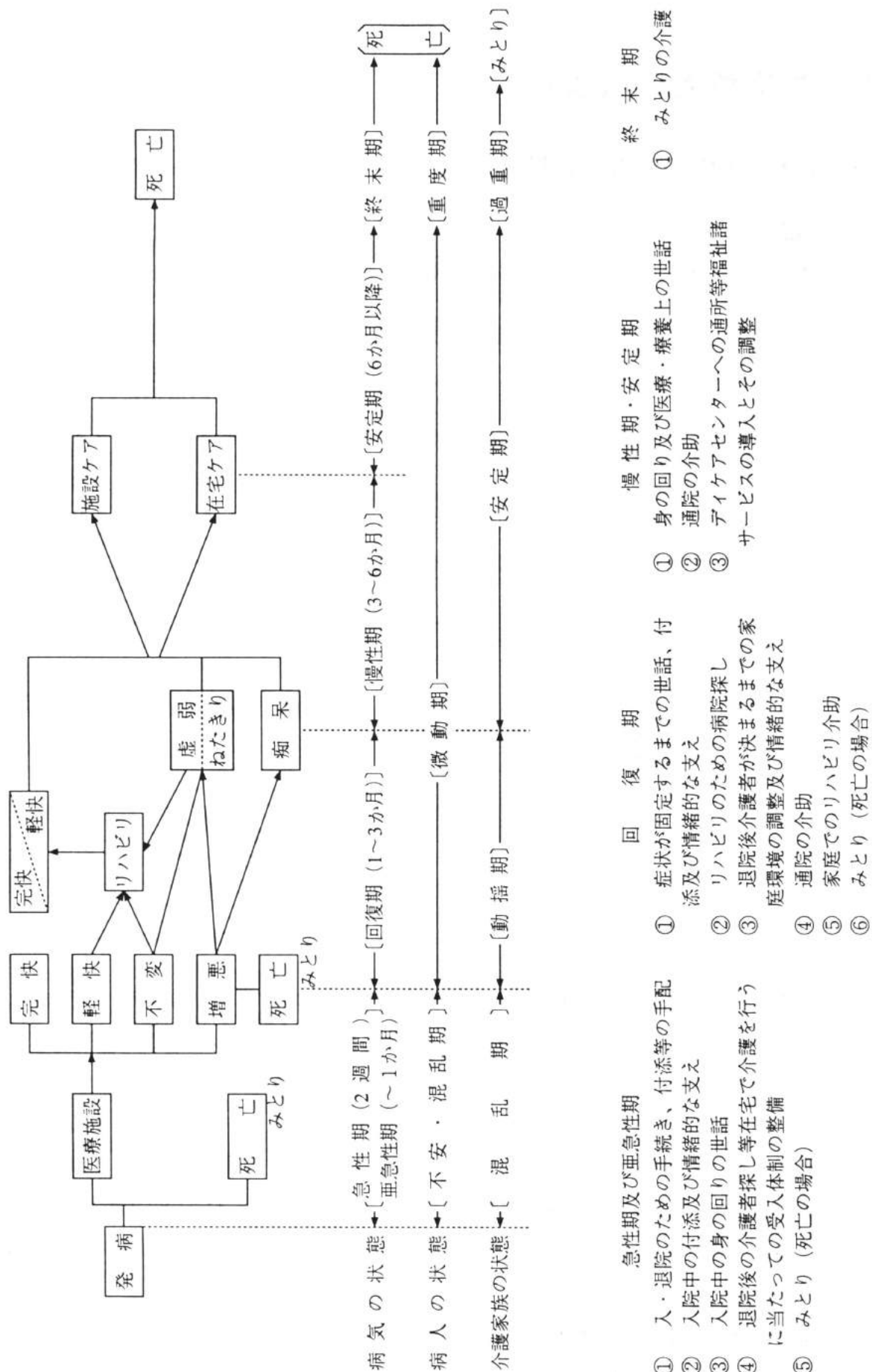
- ① 身の回りの世話、医療・療養上の世話
- ② 通院介助
- ③ デイ・ケアセンターへの通所など福祉サービス導入とその調整
- ④ みとり（死亡の場合）

である。

(4) 終末期

この時期は、主にみとりが中心となる。病院・施設における介護の場合情緒的な支えが中心となるが、家族の精神的負担は大きい。在宅介護の場合は、ほぼ全面的な介助を必要とするため、家族の精神的、身体的負担は過重なものとなる。

脳血管疾患に関する必要とされる介護の概要図



Ⅲ 制度導入のQ&A

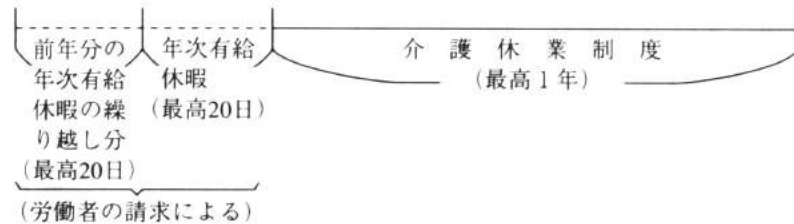
<介護休業と他の制度との関係>

Q 1

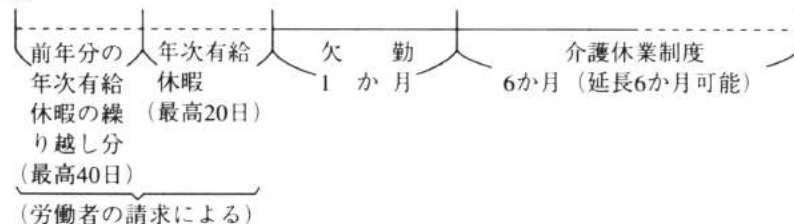
介護休業を取得する場合に、年次有給休暇や欠勤制度とをどのように整理したらよいでしょうか。

- (1) 「介護」という事態は突発的に発生することも多く、介護休業の取得に当たって、企業内制度としてある欠勤制度や年次有給休暇等との様々な組合せが考えられます。具体的事例としては、次のようなケースがありますが、この場合、年次有給休暇の取得時季については、労働者に選択権があり、原則として、労働者の請求する時期に与えられなければならないことに注意してください（労働基準法第39条）。

(A例)



(B例)



- (2) 企業における介護休業の申請から認定までの期間については、申請時期を定めていても介護という突発的な事故への対応ということから遡って申請時から介護休業として認定しているケースもありますが、認定時から介護休業とするケースもあります。後者の場合には、申請時から認定時の間を労働者が年次有給休暇としたり、欠勤扱いとするケースがみられますが、年次有給休暇の取得時季については、労働者に選択権があり、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないことに注意してください（労働基準法第39条）。

なお、介護休業を取得する前に未消化で失効した年次有給休暇を介護のために使用することを認めている企業もあります。

- (3) 基本調査によると、介護休業の申請時期については、「定めがない」事業所が42.4%と最も多く、次いで「15日前～1か月前まで」が35.9%となっています。

<介護休業の認定>

Q 2

介護休業を労働者に認める場合に、どのように認定しているのでしょうか。

介護休業の申出は、介護の対象となる家族の診断書を添付して行うこととしている事業所が多くなっています。休業制度の認定手続きについては、比較的緩やかに行っているケースも見受けられる一方、病名や治療を要する期間を勘案し、直属の上司又は所属長等との面接を十分行い、介護を必要とする者の必要な介護の内容、程度、復職についての意見の確認を行った上で認定をするケースもみられます。

基本調査により介護休業の認定方法をみると、「申請書の提出」による事業所が80.3%と最も多くっており、また、過半数の事業所（58.8%）が「医師等の診断書の提出」によっています（複数回答）。

<復職後の年次有給休暇の取扱い>

Q 3

復職後の年次有給休暇について、介護休業期間の取扱いはどのようにすればよいでしょうか。

労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、介護休業期間を ① 出勤扱いとして算定する、② 一定期間又は一定割合を出勤扱いとして算定する、③ 労働日から除外する、④ 欠勤扱いとして算定する方法が考えられます。

年次有給休暇の付与については、出勤率に関係なく別規定により付与するケースもあります。

因みに、育児休業の場合には、労働基準法の改正（平成6年4月1日より施行）により出勤率の算定に当たって、法律に基づく育児休業期間について出勤したものとみなされることとなります（第39条）。

介護休業についても、この趣旨にかんがみ、上記①～③のいずれかの取扱いとすることが望ましいと考えられます。

<介護休業期間中の社会保険料の取扱い>

Q 4

介護休業期間中の社会保険料はどのように取り扱われるのでしょうか。

社会保険料については、被保険者及び被保険者を使用する事業主がそれぞれ保険料の半額を負担し、事業主が被保険者負担分の保険料も併せて納付する義務を負っています。

休業期間中の被保険者資格については、休業期間の長さ、休業終了時に復職を前提としていること等の状況を総合的に勘案し決定されることになっており、被保険者資格が継続される場合には、賃金が支払われなくなる前の標準報酬に基づく保険料を事業主と被保険者が折半して負担することとされています。

なお、休業期間中の被保険者資格の継続等詳細については、管轄の社会保険事務所にお問い合わせください。

基本調査によると、休業期間中の労働者負担分の社会保険料の支払方法について、「労働者が毎月支払う」事業所は44.4%、「毎月会社、共済会等が労働者負担分の保険料を負担する又は支給する金銭の中から差し引く」事業所は27.2%、「会社、共済会等が介護休業終了時まで立て替える」事業所は26.5%となっています。

また、労働者負担分の社会保険料について、「会社、共済会等が介護休業終了時まで立て替える」事業所のうち、「返済は免除されない」事業所は75.7%と割合が高くなっていますが、復職後の一定期間の勤務により、返済が「全額免除される」事業所（21.4%）、「一部免除される」事業所（2.8%）もあります。

<退職金の算定に当たっての介護休業期間の取扱い>

Q 5

退職金の算定に当たって介護休業期間はどのように取り扱えばよいのでしょうか。

退職金の算定の基礎となる期間計算に当たって、介護休業前の勤続年数と復職後の勤続年数を通算することは当然といえますが、介護休業期間の取扱いについては各企業の対応に委ねられることになります。

具体的には、休業期間の長さとも関係するでしょうが、① 休業期間の一定割合、例えば2分の1を勤続年数に算入する、② 全期間を勤続年数に算入する、③①と②とを組み合わせる、休業期間が一定月数以下の場合は、その期間を勤続年数に算入、休業期間が一定月数を超える場合には、その期間の2分の1を算入する、④ 休業期間は勤続年数に算入しない等といった対応が考えられます。

いずれにしても、労使双方で十分話し合った上で決定し、労働者に周知することが必要です。

実態調査によると退職金の勤続年数に係る介護休業期間の取扱いとしては、「介護休業期間を勤続年数に算入しない」企業が61.5%と多くなっていますが、「介護休業制度の全期間を勤続年数に算入する」企業も約3割あります。

＜失業給付の受給資格の決定や基本手当の

日額の算定における介護休業期間の取扱い＞

Q 6

休業者が復職後、離職し、離職の日以前1年間に無給の介護休業期間が含まれていた場合に失業給付（基本手当）の受給資格の決定や基本手当の日額の算定に当たってどのように取り扱われるのでしょうか。

- (1) 一般被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず職業につくことができない状態にある場合で、原則として離職の日以前1年間（当該1年間に短時間労働被保険者であった期間がある場合には、1年に当該1年間において短時間労働被保険者であった日数を加算した期間）（以下、「算定対象期間」といいます。）に被保険者期間が通算して6か月以上であったときに基本手当の支給を受けることができます。しかし、この算定対象期間に疾病、負傷その他一定の理由により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった場合には、これらの理由により賃金の支払いを受けることができなかった日数を算定対象期間に加算し、その期間内（最大限4年間）に被保険者期間が6か月以上あればよいこととされています。

「親族（民法上の親族）の疾病、負傷等により必要とされる本人の看護」もこの理由の一つとされていますので、介護休業により引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかった場合には、原則として上記の取扱いを受けることになります。

- (2) 基本手当の日額は、原則として上記(1)で被保険者期間として計算された最後の6か月に支払われた賃金総額を180で除した額とされています。この被保険者期間の計算は、被保険者として雇用されていた期間を、離職の日からさかのぼって1か月ごとに区切っていき、このように区切られた1か月の期間に賃金支払の基礎となった日数が14日（短時間労働被保険者の場合は11日）以上あるときに、被保険者期間の1か月として計算され、賃金支払の基礎となった日数が13日（短時間労働被保険者の場合は10日）以下の時は、被保険者期間には含めないこととされています。

（参考）離職後に介護に従事する期間がある場合

基本手当の支給を受けることができる期間（この期間を「受給期間」といいます。）は、原則として受給資格に係る離職の日（受給資格を取得することとなる離職の日をいいます。）の翌日から起算して1年間に限られています。ただし、受給資格に係る離職の日の翌日から1年の期限内に、「常時本人の介護を必要とする場合の親族の疾病、負傷若しくは老衰」の理由により30日以上引き続き職業に就くことができない場合には、その日数が加算され、受給期間は最大4年間まで延長されます。

<介護休業期間中の代替要員の確保>

Q 7

介護休業期間中の代替要員の確保が大きな問題になると思われますが、各企業でどのように対応しているのでしょうか。

介護休業期間中の代替要員の問題については、期間の長さとも関係しますが、「介護」という事由が突発的に起こることもあって、労働者が急に休業することとなった場合の人員の対応は、一つの大きな問題です。したがって、介護休業制度の導入に当たって人員配置の問題を十分に検討しておく必要があります。

代替要員を採用しないで人事ローテーションでカバーしたり、在籍労働者で分担する方法により対応している企業も見られますが、代替要員を採用する場合には、① パート・アルバイトの採用、② 元従業員の再雇用等が一般的です。

実態調査により、休業期間中の代替要員の状況（昭和63年4月～平成3年3月の状況）をみると、介護休業の利用者がいた企業について代替要員を採用等した企業は21.7%あり、その採用等の方法としては、「パート・アルバイトの採用」が85.0%と高く、次いで、「派遣労働者の利用」が15.0%となっています。

代替要員を採用等しなかった企業は75.0%あり、採用しなかった理由としては「残りの社員でカバーしたため」が81.2%で最も高く、次いで、「人事ローテーションでカバーしたため」が29.0%、「休職者が復職した場合の代替要員の処遇が難しいため」が17.4%となっています。

＜職場復帰のための方策＞

Q 8

介護休業後、休業者が復職してくれるかどうか多少不安があるのですが、どのような対応が考えられますか。

介護休業期間中あるいは介護休業終了後復職せずに退職していくことは、介護休業制度の趣旨が生かされないことになり、企業にとっても労働者にとっても非常に残念なことです。労働者に意欲を持って復職してもらうためには、介護休業に入る前に、復職後も継続して勤務する意思があるかどうかの確認を行うとともに、復職後の介護の計画をどうするかなどを労働者と十分に話し合い、その上で休業に入るよう指導することも有効な方策です。

また、介護休業は休業期間が長期になる場合もあり、復帰に当たり、休業者が自身の知識や技能に対して不安を感じることもおこってくるでしょう。スムーズな職場復帰を実現することが休業者にとっても望ましいことですので、特に休業が長期にわたる場合には、休業期間中も職場（企業）とのつながりを意識させるようなフォローアップを行うことが大切になります。具体的には、会社が発行する社内報や組織変更・人事異動の情報を定期的に休業者あてに送付すること、休業者に対して休業期間中の近況報告を行わせること、さらには、復職後の職場についての休業者の希望を聞く機会を設けることなどが挙げられます。

基本調査によると、介護休業利用後の復職状況については、男女とも8割以上が復職しています。

<介護休業制度と介護のための勤務時間短縮等の措置>

Q 9

介護休業制度と介護のための勤務時間短縮の措置とは、いずれも制度として導入をしなければならないのでしょうか。

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ことが望まれます。

したがって、労働者の事情に応じて、介護休業制度のみの取得、勤務時間の短縮等の措置のみの取得、又は両者を組み合わせた取得のいずれをも選択できる制度とする必要があります。

このうち、両者を組み合わせて取得する場合とは、例えば介護休業を1か月取得した後、勤務時間の短縮等の措置を2か月利用することが可能となるような制度であり、その際、介護休業制度と勤務時間の短縮等の措置を組み合わせて取得できる期間は、3か月は確保してください。

もとより、実情に応じ、これを上回る水準の制度とすることが望ましいのは言うまでもありません。

<介護休業制度等に関する問題の相談機関>

Q 10

我が社でも、介護休業制度の導入を検討していますが、介護休業制度の規定内容等導入に関してはどのような機関に相談すればよいのでしょうか。

介護休業制度については、労働者の職業生活と家庭生活の調和を促進する援助施策として、労働省が平成2年度からその普及促進を図っているところであり、労働省婦人局が所管しています。

国の出先機関として、各都道府県庁所在地に婦人少年室が置かれていますが、ここで「介護休業制度等に関するガイドライン」に沿った制度の導入のための啓発指導を行っていますので、制度の導入に関する相談及び資料の配布については貴企業が所在する都道府県を管轄する婦人少年室に御相談ください（婦人少年室の所在等については p. 51 参照）。

このほかに、婦人少年室においては、介護休業制度等の普及促進のために制度の意義等について広報活動を行うとともに、介護休業制度等普及使用者会議及び介護休業制度等導入研究会を開催しています。

IV 就業規則の規定例

以下の規定例については、現在企業で作成している規則も参考として、
1つの例として作成したものであることに御留意ください。

第1条（目的）

本規則は、〇〇会社就業規則第〇条に基づき、従業員の介護休業及び介護のための短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

・「規定事項」については、p. 5 参照。

第2条（対象者）

介護休業の対象者は、介護休業を希望する従業員で、下記の各号に該当する者とする。

- 1 介護を必要とする配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母を有する者
- 2 勤続1年以上の者
- 3 介護休業後引き続き勤務する意思のある者

・「介護を必要とする家族の範囲」については、p. 8 参照。

第3条（手続）

介護休業を希望する者は、原則として休業を開始する日の（又は 週間）前までに、期間を定め、別紙様式（略）により所属長を経て申し出る者とする。

・介護休業は、突発的に必要となる場合が多いので、弾力的な運用を行う必要があります。

この場合、介護を必要とする者について診断書等の提出を求めることがある。

第4条（期間等）

- 1 介護休業の期間は、原則として

① 介護を必要とする者1人につき	① 3か月
② 1事例につき	② 6か月
	③ 1年

・「介護休業の期間」については、p. 9 参照。
・[]内については、あくまでも例であり、具体的な取決めの内容を記入して下さい。

を原則とし、本人の申し出た期間とする。

- 2 やむを得ない理由がある場合には、申出により期間を延長又は

短縮できる。

第5条（賃金）

- 1 介護休業期間中の賃金（介護休業手当）は、
 - ① 支給しない。
 - ② 基本給の %を支給する。
 - ③ 月額 円を支給する。
- 2 賞与については、
 - ① 算定の全期間休業した者は基本給の か月分を支給する。期間の途中で介護休業を開始又は復職した者の賞与は、出勤日数により日割りで支給する。
ただし、最低額を基本給の か月分とする。
 - ② 介護休業中は支給しない。
- 3 昇給は
 - ① 行わない。
 - ② 休業期間中も通常通り行う。

・「介護休業期間中の給与等」については、p. 11 参照。

第6条（労働・社会保険）

- 1 労働・社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
- 2 保険料の従業員負担分は、
 - ① 本人が負担する。
 - ② 会社が立て替え、復職後徴収する。
 - ③ 会社が支給する介護休業手当から徴収する。
- 3 会社が立て替えた従業員負担分は、復職後1年以上勤めた場合は、その返済を
 - ① 全額免除する。
 - ② %免除する。

・「介護休業期間中の社会保険料の取扱い」については、Q 4 p. 22 参照。

第7条（復職）

- 1 復職後の職場及び職務は、原則として休業直前の職場及び職務とする。
- 2 復職時の賃金及び資格上の格付けは、休業前の水準を下回らない。
- 3 復職後の定期昇給については、休業前の勤務実績を加算する。
- (4 復職後必要により教育訓練を行う。)

第8条（年次有給休暇）

年次有給休暇の取扱いについて、

介護休業期間は ① 出勤したものとみなす。
② 労働日から除外する。

・「復職後の年次有給休暇の取扱い」については、Q 3 p.21 参照。

第9条（勤続年数の算定）

- 1 勤続年数の算定に当たっては、介護休業前の勤続年数と復職後の勤続年数とを通算する。
- 2 ① 休業期間が通算1年以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。休業期間が通算1年を超える場合にはその期間の2分の1を算入する。
② 休業期間は勤続年数に算入しない。
- 3 休業期間中又は復職後1年未満で退職する場合は、原則として休業期間を勤続年数に算入しない。

・「勤続年数の算定に当たっての介護休業期間の取扱い」については、Q 5 p.23 参照。

第10条（介護短時間勤務の制度）

- 1 第2条の各号に該当する従業員は、次の介護短時間勤務の制度の適用を受けることができる。所定労働時間を午前〇時から午後〇時分まで（うち休憩時間は、〇〇時から〇〇時までの1時間とする。）の5時間30分とする制度。
- 2 適用のための手続き等については、第2条から第3条までの規定を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける期間の賃金（手当）については、基本給を時間給換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。
- 4 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに％の減額を行うものとする。
- 5 昇給及び勤続年数の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

・「介護短時間勤務」の形態、方法については、p.13 参照。

付 則 本規則は、平成 年 月 日より施行する。

V 介護休業制度等の事例

事例 A社（食料品製造業）

企業の概要

- | | | |
|---|--------|--------------------------|
| 1 | 事業の内容 | 醤油・食品・酒類等の製造及び販売 |
| 2 | 常用労働者数 | 総数 3,234 人 うち女子 818 人 |
| 3 | 本社 | 千葉県 |

<介護休業制度>

1 制度導入の理由と経緯

昭和53年に看護のために退職せざるを得ない社員を救済する方法を模索していた組合から、看護休職の制度化の要求があった。

会社としても、福利厚生ビジョン、環境整備の検討、実施中であったので昭和53年12月から看護休職制度として発足した。

2 制度の内容

(1) 名称

看護休職制度

(2) 導入年月

昭和53年12月

(3) 実施根拠

労働協約、就業規則

(4) 対象者となる労働者の要件

配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母及びその他の同居の親族が1か月以上にわたり看護を要する状態にあり、他に看護者がいないこと。

(5) 対象となる家族の範囲

配偶者、本人の父母、子供、配偶者の父母及びその他の同居の親族

(6) 休業可能期間

1年6か月以内（ただし、休職前30日間の欠勤取得後）

※平成4年度、期間を1年から1年6か月に延長

同一被介護人の同一疾病につき上記期限内を限度に回数にかかわらず取得できる。

(7) 申請方法等

被介護人の診断書を添付し、人事部長あて「看護休職申請書」を提出する。

(8) 休業期間中の賃金等の取扱い

イ 賃 金

支給なし

(休業期間中、社員全員加入の共済会から月1万円の見舞金を支給)

ロ 社会保険料の取扱い

被保険者資格は継続し、保険料の個人負担分は本人より徴収する。

(希望により立て替える)

(9) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の算定に当たっての休業期間の取扱い

休職期間は欠勤扱いとする。

賞与算定期間中に15日未満の出勤の場合は失格者となるが、賞与失格者には特別見舞金として基準内賃金の50%を支給する。

ロ 定期昇給に当たっての休業期間の取扱い

休職期間にかかわらず、4月1日在籍者が対象となる。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっての休業期間の取扱い

休職期間は欠勤として取り扱う。

復職時、出勤率が80%に満たない者に対しては、勤続年数に応じて10日～16日の特別年休を付与する。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっての休業期間の取扱い

退職時の勤続年数により下記のとおりとする。

実勤続5年未満 休職期間を算入しない。

実勤続5年以上10年未満 休職期間の1/2を算入する

実勤続10年以上 休職期間を算入する

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職場に復帰する。

3 利用状況

昭和54年から、平成4年度までの利用者は28人(全員女性)である。

・平均取得月数3.0か月

6か月取得者7名(期間1年に延長後は利用者なし)

取得後退職者3名

・被介護者

{ 夫の母……12名
{ 子女……… 9名
{ 夫……… 7名

4 代替要員

ローテーションをしたり、部署内で業務を分担したりパートタイマー（元社員）を雇用したり、ケース・バイ・ケースである。

5 制度の効果及び問題点

看護のために会社を辞めざるを得ない者の状況改善に役立っている。

また、元の職場に復帰できる、いざという時には制度を利用できるという安心感が企業への信頼感を生み、職場のモラルアップにも役立っている。

看護休職は、育児休職と異なり、復職見込時の確定ができず、代替要員等の対応が難しい。

<その他の介護に関する企業内福祉制度>

① 無効年休の積立休暇制度の改定も行い、上記の対象となる親族者の看護のため、休職する程ではないが、1週間を超える休業が必要な場合は1日目より、積立休暇を使用できることとした

② ホームヘルパー補助制度

1日当たり、ホームヘルパー代の50%（5,000円限度）につき年間30日まで補助

③ 差額ベッド料補助

1日3,000円を限度に11日目以降90日分を補助

④ 付添看護料の補助

1日3,000円を限度に11日目以降90日分を補助

事例 B 社（繊維工業）

企業の概要

- | | | |
|---|--------|--------------------------|
| 1 | 事業の内容 | 合成繊維、プラスチック等の製造販売 |
| 2 | 常用労働者数 | 総数 10,382 人　うち女子 1,462 人 |
| 3 | 本社 | 東京都 |

<介護休業制度>

1 制度導入の理由と経緯

労働組合からの要望があり、高齢化社会の進展や働く女性の増加等、社会情勢を勘案して、労働協約により、看護休職を導入した。（平成元年 4 月）

さらに、平成 2 年 4 月の就業規則改定施行の際に、休職事由の一つとして看護休職を盛り込んだ。

2 制度の内容

- (1) 名 称
看護休職
- (2) 導入年月
平成元年 4 月
- (3) 実施根拠
労働協約、就業規則
- (4) 対象者となる労働者の要件
正社員及び常勤嘱託
当該社員以外に適当な看護人がいないと会社が認めたとき
- (5) 対象となる家族の範囲
同居又は扶養している父母、配偶者、子女、祖父母及び配偶者の父母
- (6) 休業可能期間
一事例につき 1 年以内（同一被介護人の同一疾病）
取得回数制限なし
- (7) 申請方法等
口頭により所属長の了解を得た上で、医師の診断書を添付して看護休職申請書を所属長あて提出する。
- (8) 休業期間中の賃金等の取扱い

イ 賃 金

賃金は支給しない。ただし、賃金月度の給与が全くない場合には、看護休職補助金として月額6,000円を支給する。

ロ 社会保険料の取扱い

被保険者資格は、継続する。保険料の個人負担分は、事業主が立替払いをし、復職後労働者から徴収する。

(9) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の算定に当たっての休業期間の取扱い

賞与の算定に当たっては、休職期間は勤務期間とみなさない。

ロ 定期昇給に当たっての休業期間の取扱い

定期昇給に当たっては、休職期間は勤務期間とみなさない。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっての休業期間の取扱い

休職期間は勤務期間とみなさない。ただし、復職後に年休がない者に対しては、満勤続年数に応じて復職時に7～11日、以後3か月経過ごとに過去3か月の欠勤日数が13日未満の場合に3日の年休を与える。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっての休業期間の取扱い

休職期間は、勤務期間とみなさない。

(10) 復職後の取扱い

原則として、元の職務、職場に復帰する。

3 利用状況

制度発足（平成元年4月）後、平成5年3月までの利用者は、女性6人、男性2人である。

4 代替要員

代替要員を採用すると、休職者が復職した場合に、余剰人員を生じることになるので、原則として、他の社員がカバーすることとしている。必要に応じて派遣社員等で補う。

5 制度の効果及び問題点

利用者からは大変喜ばれており、利用していない者にも“安心感”があるようである。代替要員を採用していないので、今後休職者の仕事のカバーが問題である。

<その他の介護に関する企業内福祉制度>

看護のための臨時支出に対する金銭貸与や給付措置。

看護に関する相談、情報提供の制度。

ホームヘルプ料補助金制度。

事例 C社（電気機械器具製造業）

企業の概要

- | | | |
|---|--------|--------------------------|
| 1 | 事業の内容 | 電気機器の製造、販売 |
| 2 | 常用労働者数 | 総数 42,036 人　うち女子 9,679 人 |
| 3 | 本社 | 東京都 |

<介護休業制度>

1 制度導入の理由と経緯

背景として、

- (1) 核家族化により、家にいるものによる介護ができにくくなったこと、
- (2) 長寿社会を迎え、40～50代に両親の介護という問題がおこり、職業生活、他の家庭生活とともに大きな負担を抱えて生活設計をしなければならないこと、などがある。

このため、会社として、従業員が安心して職業生活を送ることのできるような環境作りが企業にとっての重要な労務施策である、との理由から介護休職制度の導入に踏み切った。

2 制度の内容

- (1) 名称

介護休職制度

- (2) 導入年月

平成2年5月（平成4年4月改訂）

- (3) 実施根拠

労働協約、就業規則

- (4) 対象者となる労働者の要件

社員

他に介護者がいない場合

- (5) 対象となる家族の範囲

配偶者、同居又は扶養している父母及び子女

- (6) 休業可能期間

1か月以上1年以内（ただし、その事由が消滅した場合はその時点まで）

ただし、同一事由により介護短時間勤務制度を利用した場合には、その期間と通算して2年間を限度とする。

1事例につき1回

(7) 申請方法等

被介護人の診断書及び休職理由説明書（他の介護者がいない旨の説明）を添付の上、介護休職申請書を提出する。

(8) 休業期間中の賃金等の取扱い

イ 賃 金

支給なし

ロ 社会保険料の取扱い

被保険者資格は継続する。保険料の個人負担分は事業主が立替払いをし、休職中の賞与あるいは復職後の最初の賃金から労働者より徴収する。

(9) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の算定に当たっての休業期間の取扱い

賞与の算定に当たっては、休職期間は勤務期間とみなさない。ただし、休職期間により減額支給若しくは復職後に見舞金の支給がある。

ロ 定期昇給に当たっての休業期間の取扱い

定期昇給に当たっては、通常どおり昇給を行うこととする。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっての休業期間の取扱い

4月1日現在、介護休職中である者が復職した場合、当年度の年次休暇日数については、所定休暇日数を支給する。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっての休業期間の取扱い

退職金の勤続年数の算定に当たっては、休職期間の50%を勤務期間とみなし、勤続年数に算入する。

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職場に復職する。

3 利用状況

制度発足（平成2年5月）後、平成5年3月までの利用者は男性3人、女性22人。

4 代替要員

基本的には人事ローテーションで対応している。

5 制度の効果及び問題点

（効果）従業員が安心して職業生活を送ることができ、モラルの向上にも役立つ。

（問題点）高齢者の介護等の場合、期間が長期にわたることが多く、一企業として対応しきれない面があると想定される。

＜介護のための勤務時間短縮等の措置＞

1 制度導入の理由と経緯

従来の介護休職制度を補完する形で、就業しつつ介護を行う従業員の負担軽減を目的とし、介護短時間勤務制度を導入した。

2 制度の内容

(1) 名 称

介護短時間勤務制度

(2) 導入年月

平成4年5月

(3) 実施根拠

就業規則・労働協約

(4) 対象者となる労働者の要件

社 員

他に介護者がいない場合

(5) 対象となる家族の範囲

介護休職と同様

(6) 介護勤務可能期間

本人の申出により、1日の就業時間を1時間又は2時間短縮する。

フレックスタイム制既対象者については、フレックスタイム制との併用を認める。

会社が認めた場合、1回に限り1日の就業時間の変更可。

一事由につき1回、2年間を限度とし、本人の申し出た連続した期間。

ただし、同一事由により介護休職制度を利用した場合には、その期間と通算する。

(7) 介護休業との関係

休職、短時間勤務の両方取得可能。

ただし、2年間を限度とする連続した期間。

(8) 申請方法等

介護短時間勤務開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申請書を診断書、短時間勤務理由説明書を添付の上提出する。

(9) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃 金

不就労分については減額する。

諸手当については通常どおり支給する。

(10) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の取扱い

1日1時間の短縮勤務期間については5%、1日2時間の短縮勤務期間については20%の減額を行う。

ロ 定期昇給の取扱い

通常勤務者と同様。

ハ 年次有給休暇の取扱い

通常勤務者と同様。

ニ 退職金の取扱い

通常勤務者と同様。

(11) 介護勤務中及び勤務後の職場

変更はしない。

3 利用状況

男性2人（いずれも1時間の短縮）

＜その他の介護に関する企業内福祉制度＞

共済会よりホームヘルパー費用、差額ベッド料、付添看護料を補助。

厚生年金基金において介護情報サービスを実施。フリーダイヤルにより介護電話相談、在宅介護サービスの紹介を行っている。

事例 D社（百貨店）

企業の概要

- | | | |
|---|--------|-------------------------|
| 1 | 事業の内容 | 百貨店業 |
| 2 | 常用労働者数 | 総数 5,907 人　うち女子 3,591 人 |
| 3 | 本社 | 東京都 |

<介護休業制度>

1 制度導入の理由と経緯

高齢化社会の進行を背景に、ここ数年、看護を理由に休職・退職するケースが増えてきており、人手不足への対応及び社員が安心して働ける環境づくりを目指し、それまで運用で行っていた看護休職を制度化した。

2 制度の内容

(1) 名称

看護休職制度

(2) 導入年月

平成 2 年 4 月 11 日

(3) 実施根拠

労働協約、就業規則

(4) 対象者となる労働者の要件

男女正社員、本人の看護を必要とする場合

(5) 対象となる家族の範囲

原則として 2 親等以内の親族

(6) 休業可能期間

原則として 1 回につき 1 年以内、回数制限なし、1 年以内であれば変更可。

(7) 申請方法等

診断書を添付し、休職 1 か月前までに所属長を経て、人事部人事に申請。

(8) 休業期間中の賃金等の取扱い

イ 賃金

支給しない。

ロ 社会保険料の取扱い

被保険者資格は継続する。法定社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）の本人負

担当は、その相当額を会社が一時立て替える。会社が立て替えた社会保険料は、復職後一年以上勤務した場合、その返却を免除する。

(9) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の算定に当たっての休業期間の取扱い

勤務期間とみなさない。

ロ 定期昇給に当たっての休業期間の取扱い

勤務期間とみなす。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっての休業期間の取扱い

通常勤務者と同様の取扱いとする。ただし、年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、看護休職した日は全労働日から除外する。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっての休業期間の取扱い

勤続年数に算入しない。

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職場に復帰。

3 利用状況

平成5年度までに女性7人

4 代替要員

現在のところ代替要員は採用していないが、必要に応じて個別に対応する。

5 制度の効果及び問題点

従来であれば退職に至っていた者が、休職明けの身分を保障されて看護できるということで、社員の間で好評。

<介護のための勤務時間短縮等の措置>

1 制度導入の理由と経緯

高齢化社会の進行を背景に、ここ数年、看護を理由に休職・退職するケースが増えてきており、人手不足への対応及び社員が安心して働ける環境作りを目指し、それまで運用で行っていた看護勤務を制度化した。

2 制度の内容

(1) 名称

看護勤務制度

(2) 導入年月

平成2年4月11日

(3) 実施根拠

労働協約、就業規則

(4) 対象者となる労働者の要件

男女正社員、本人の看護を必要とする場合

(5) 対象となる家族の範囲

原則として2親等以内の親族

(6) 看護勤務可能期間

1回につき1年、1年以内で変更可

(1) 10:00～16:00(60分)、(2) 11:00～17:00(60分)、(3) 12:00～18:00(60分)、

(4) 13:00～19:00(60分)、実働時間5時間、()内は休憩時間

原則として上記4パターンの中から選択。

ただし、個々の事情により1週間25時間勤務を下限として、対応する。

(7) 介護休業との関係

それぞれの最長期間の範囲内であれば、継続取得も可。

(8) 申請方法等

診断書を添付し、実施1か月前までに所属長を経て、人事部人事に申請。

(9) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃 金

本人給を時間換算し、実労働分を支給する。

ロ 社会保険料の取扱い

通常勤務者と同様に扱う。

(10) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の取扱い

通常勤務者と同様に算定し、その金額を実労働時間数に応じて支給する。

ロ 定期昇給取扱い

通常勤務者と同様に扱う。

ハ 年次有給休暇の取扱い

通常勤務者と同様に扱う。

ニ 退職金の取扱い

前期間を勤続年数とし、退職金規程により支給する。

(11) 介護勤務中及び勤務後の職場

原則として同一職場

3 利用状況

平成5年度までに女性5人

4 制度の効果及び問題点

看護と仕事が両立できるということから周囲の者にも好評であり、看護勤務者を周囲でバックアップしようとする面も出ている。

<その他の介護に関する企業内福祉制度>

- ・ 看護のための臨時支出に対し、共済融資制度がある。
- ・ 看護のためにホームヘルパーを利用した場合、社団法人、日本臨床看護家政協会の定める基本日額、時間外手当、交通費、手数料等利用料金の50%を補助。
(ただし、6か月通算で200,000円を限度とする。)

事例 E 社（小売業）

企業の概要

- | | | |
|---|--------|-------------------------|
| 1 | 事業の内容 | 呉服小売業 |
| 2 | 常用労働者数 | 総数 1,900 人　うち女子 1,300 人 |
| 3 | 本社 | 東京都 |

<介護休業制度>

1 制度導入の理由と経緯

社員、とりわけ女性社員が仕事を続ける上で障害となる主な要因として、「出産・育児」、「家族の介護」の 2 つが挙げられる。

平成 4 年 4 月 1 日よりの育児休業法の施行に伴い、「育児休職」制度の導入をすることに併せて「介護休職」制度も導入することとした。

2 制度の内容

(1) 名称

介護休職

(2) 導入年月

平成 4 年 4 月 1 日

(3) 実施根拠

介護休職に関する協定書、介護休職規程

(4) 対象者となる労働者の要件

介護休職後も引き続き勤務する意志のある者

(5) 対象となる家族の範囲

本人の両親、配偶者、子供、配偶者の両親、本人の兄弟姉妹

(6) 休業可能期間

1 か月以上、1 年以内

1 回に限り変更可能

(7) 申請方法等

介護休職を開始する 1 か月前までに所定の申請書により、所属長を経て人事部長に提出する。

(8) 休業期間中の賃金等の取扱い

イ 賃 金

① 月例賃金は支給しない。

② ただし、社会保険料の個人負担分相当額及び定額1万円を月額として介護手当を支給する。

ロ 社会保険料の取扱い

介護手当から社会保険料の個人負担分を差引き、徴収する。

(9) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の算定に当たっての休業期間の取扱い

評価対象期間の全期間休職した者には支給しない。

期間の途中で休職を開始し、又は復職した者には出勤率に応じて支給する。

ロ 定期昇給に当たっての休業期間の取扱い

評価期間の全期間休職した場合は資格等級号数は凍結とする。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっての休業期間の取扱い

休職期間は出勤したものとみなす。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっての休業期間の取扱い

休職期間は勤続年数に算入する。

ただし、休職期間中又は復職後1年未満で退職する場合は原則として算入しない。

(10) 復職後の取扱い

原則として休職直前の職場及び職務に復帰する。

3 利用状況

制度発足（平成4年4月1日）後、平成5年7月までの利用者は女性5名である。

4 代替要員

必要に応じて採用、又は人事異動により補充する。

5 制度の効果及び問題点

働く意志のある社員が介護というやむを得ない理由で退職するということが減少し、モラル向上に役立った。

<介護のための勤務時間短縮等の措置>

1 制度導入の理由と経緯

介護休職制度と同様。

（「育児勤務」制度の導入と併せて「介護勤務」制度も導入することとした。）

2 制度の内容

(1) 名 称

介護勤務

(2) 導入年月

平成4年4月1日

(3) 実施根拠

介護勤務規程、介護勤務に関する協定書

(4) 対象者となる労働者の要件

介護休職制度と同様

(5) 対象となる家族の範囲

介護休職制度と同様

(6) 介護勤務可能期間

1か月以上、1年以内。次の2種類から選択する。

- ┌ A 勤務…週勤務日数5日、週実働時間35時間
- └ B 勤務…週勤務日数5日、週実働時間30時間

期間及び時間の変更可能

(7) 介護休業との関係

それぞれの最長期間の範囲内において両方取得できる。

(8) 申請方法等

介護休職制度と同様

(9) 期間中の賃金の取扱い

イ 賃 金

通常勤務の基準内賃金を基に時間給を算定し、短縮時間数に応じて減額する。

ロ 社会保険料の取扱い

通常勤務の場合と同様。

(10) 労働条件等における当該期間の取扱い

イ 賞与の取扱い

評価対象期間中の短縮時間数に基づく出勤率を算定し、これに乗じて支給する。

ロ 定期昇給取扱い

通常どおり実施する。

ハ 年次有給休暇の取扱い

通常勤務の場合と同様。

ニ 退職金の取扱い

通常勤務の場合と同様。

- (11) 介護勤務中及び勤務後の職場
通常勤務の場合と同様。

3 利用状況

制度発足（平成4年4月1日）後、平成5年7月までの利用者は女性3名。

＜その他の介護に関する企業内福祉制度＞

再雇用制度を従来から実施している。

1 介護休業制度等に関するガイドライン

〔平成4年7月策定〕

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、必要性和が高いこと、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。

ロ 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。

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。

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ぶ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。

2 都道府県婦人少年室一覧表

都道府県別	事項別	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
		0177-35-1033	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
		0196-22-4645	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎
		022-299-8844	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
		0188-62-6684	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	福島 茨城 栃木 群馬	0236-24-8228	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎
		0245-36-4609	960	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
		0292-21-3915	310	水戸市北見町1番11号
		0286-33-2795	320	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
		0272-31-5136	371	前橋市大手町1丁目1番3号
埼玉県	千葉 東京 神奈川 新潟	048-822-4273	336	浦和市岸町5丁目8番13号
		043-221-2307	260	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
		03-3814-5372	112	文京区後楽1丁目7番22号
		045-211-7380	231	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
		025-266-0047	951	新潟市川岸町1丁目56番地
富山	石川 福井 山梨 長野	0764-32-2740	930	富山市牛島町11番7号 富山合同庁舎
		0762-31-3086	920	金沢市西念町103街区 12番地 金沢駅西合同庁舎
		0776-22-3947	910	福井市大手1丁目2番20号
		0552-52-6779	400	甲府市美咲1丁目2番13号
		0262-34-7817	380	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎
岐阜	静岡 愛知 三重 滋賀	0582-45-3046	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
		054-252-5310	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎
		052-951-4191	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館
		0592-28-2782	514	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
		0775-23-1190	520	大津市御幸町6番6号
京都	大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504	604	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地
		06-941-4647	540	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
		078-332-7045	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎
		0742-36-1820	630	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
		0734-22-4743	640	和歌山市中之島2249番地
鳥取	岡山 広島 山口	0857-22-3249	680	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎
		0852-31-1161	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎
		086-224-7639	700	岡山市弓之町6番6号
		082-223-2878	730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館
		0839-22-8017	753	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	香川 愛媛 高知 福岡	0886-52-2718	770	徳島市徳島町城の内6番6号 徳島地方合同庁舎
		0878-31-3762	760	高松市天神前5番12号
		0899-24-6771	790	松山市辻町2番36号
		0888-72-2598	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号
		092-411-4894	812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐賀	長崎 熊本 大分 宮崎	0952-23-4058	840	佐賀市城内1丁目5番20号
		0958-44-4384	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎
		096-352-3865	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
		0975-32-4025	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎
		0985-25-5531	880	宮崎市橘通東3丁目1番22号
鹿児島	沖縄	0992-22-8446	892	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎
		098-868-4380	900	那覇市久米2丁目30番1号

