

8-16

婦人局一般資料 No.49

介護休業制度導入マニュアル・実施事例集

平成 3 年 7 月

労働省 婦人局

ま え が き

わが国でも人生80年の時代を迎え、急速に高齢化が進展していますが、女性の就業が増加し、家族の状況が変化する中で、老親等介護の負担は労働者、特に、介護を中心的に行っている女子労働者の職業生活に大きな影響を及ぼしています。

労働省ではこのような老親等家族介護の負担を負っている労働者の職業生活と家族生活との調和を図るため、平成2年度から、労働者のニーズが高い介護休業制度の普及促進を図っています。

この普及促進対策の一環として、平成2年度に「介護休業制度導入マニュアル・実施事例集作成検討会」を開催して検討を行い、介護休業制度導入マニュアル・実施事例集を作成したところですが、今般、これを一部改訂し、作成しました。

この資料が関係者に十分活用され、介護休業制度の普及が促進されることを期待するものです。

平成3年7月

労働省婦人局

「介護休業制度導入マニュアル・実施事例集作成検討会」メンバー

◎今 野 浩一郎 東京学芸大学助教授

酒 井 充 社会保険労務士、中小企業診断士

橋 本 礒 ユニチカ(株) 人事部主席

矢 田 敏 雄 日本電気(株) 勤労部勤労課長

小 崎 宏 行 (株)ダイエー 人事本部 [企画]

◎印 座 長

目 次

	頁
I 介護休業制度導入マニュアル	1
1 企業が行う援助措置——介護休業制度——の位置付け.....	1
2 介護休業制度の意義.....	2
3 介護休業制度のメリット.....	3
4 「介護」とは何か？.....	5
5 介護休業制度の必要性.....	6
(1) 高齢化社会の到来と要介護老人の増加.....	6
(2) 家族をめぐる状況の変化.....	8
(3) 既婚女子労働者の増加と勤続年数の伸長.....	9
(4) 介護に中心的に携わる者の現状.....	11
(5) 中心介護者の就業継続の状況.....	12
(6) 企業内福祉制度に対する労働者のニーズ.....	13
6 介護休業制度の実態.....	15
(1) 実施企業の割合.....	15
(2) 介護休業制度の内容.....	15
イ 制度の実施根拠.....	15
ロ 対象労働者の範囲.....	16
ハ 対象となる家族の範囲.....	16
ニ 最高付与日数の決め方等.....	18
ホ 休業中の賃金.....	19
7 介護休業制度導入のためのQ&A.....	20
Q 1 介護休業を必要とする状況.....	20
Q 2 自己都合休職との関係.....	21
Q 3 介護休業と看護休職.....	22

Q 4	介護休業制度の導入に当たっての留意点	24
Q 5	介護休業制度の内容	25
Q 6	介護休業制度の規定事項	26
Q 7	介護休業の期間	27
Q 8	介護休業と他の休暇等との関係	29
Q 9	介護休業制度を利用できる対象者	30
Q10	介護休業制度の対象となる家族の範囲	31
Q11	介護休業の認定	32
Q12	介護休業中の給与等の取扱い	33
Q13	介護休業中の社会保険料の取扱い	35
Q14	退職金の期間計算に当たっての休業期間の取扱い	36
Q15	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の失業給付(基本手当) の受給資格の決定及び基本手当の日額の算定に当たって の取扱い	37
Q16	休業中の代替要員対策	39
Q17	休業者が安心して職場復帰ができるようにするための方策	40
Q18	休業者の確実な復職のための方策	41
Q19	介護休業制度についての相談機関	42
8	介護休業規程(例)	43
9	介護に関する企業内福祉制度として望まれること	46
	(参考)	
	・必要とされる介護(モデル例)	53
	・東京都高齢者福祉施策の体系(介護に関する施策)	57
10	都道府県婦人少年室一覧	58

II 介護休業制度実施事例集

事例 1 A 社 百貨店.....59

事例 2 B 社 総合スーパー.....63

事例 3 C 社 精密機械製造販売業.....65

事例 4 D 社 繊維工業.....69

事例 5 E 社 繊維製品製造業.....71

事例 6 F 社 銀行・信託業.....73

I 介護休業制度導入マニュアル

1 企業が行う援助措置——介護休業制度——の位置付け

高齢化社会への移行に伴い、老親介護が労働者、特に、女子労働者の家庭生活と職業生活との調和を図る観点から、深刻な問題となるとともに、勤労者家庭にとっても深刻な問題となりつつあります。このため、労働省では、昭和62年度から3年間にわたり、企業における介護休業等労働者家族福祉制度のあり方を検討するため、勤婦人少年協会に委託し、「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」（座長 高梨昌信州大学教授）を設置して、老親等介護を行っている労働者に対する援助措置について研究を行いました。同研究会から平成元年に提出された報告では、介護に関する企業内福祉制度について、「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にかんがみ、個人、地域、国等様々なレベルで今後さらに一層の介護をめぐるシステム作りの取組がなされる必要があるが、企業においても、社会の一員として、労働者に対し、企業の福祉対策として必要な配慮をすることが望まれる。」とし、望ましい企業内福祉制度として、介護休業制度をまず第一に掲げました。

また、同研究会が行った「老親介護に関する調査」（平成元年）では、実際に介護に中心的に携わった労働者のほとんどが年次有給休暇を取得しており、介護に携わった労働者については「介護のための休業」に対するニーズが最も高くなっています。さらに、家族の介護が必要な期間もかなりあり、この間の労働者の身体的、精神的負担は大変高いものがあります。このため、同研究会では、労働者が一定期間休業することを認める措置が必要であると指摘しました。

2 介護休業制度の意義

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。

近年、高齢化、核家族化の進展、女子の就業増加に伴い、老親等家族介護の負担は、労働者、特に、40代から50代の労働者にとって身体的、精神的、経済的に大きな問題となっています。とりわけ、介護に中心的に携わっている者のほとんどが女性であることから、介護のために仕事を辞めたり、勤務先や勤務条件を変更した女性がかなりの数に上るなど、介護は育児と並び、女子労働者の職業生活に大きな影響を及ぼしています。

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り、それら労働者の職業生活と家族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ています。

さらに、終身雇用や年功賃金制度が広く見られるわ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。

3 介護休業制度のメリット

企業にとっても、労働者にとっても、介護休業制度には大きなメリットがあります。

大きい人材確保の効果

企業にとって、介護休業制度のメリットは、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、などです。

勤婦人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年）によると、介護を必要とする老親を有する者の多くは、40代から50代、すなわち中堅、熟練労働者です。したがって、介護休業制度を導入することにより、これら中堅、熟練労働者が休業という形で就業の中断はあるものの、介護のために退職することなく、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。特に、労働力不足がさらに進展することが予想される中で、必要な人材の確保を図ることは、企業にとって極めて重要なことです。

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、介護をしなければならない病親等を抱え、職務に専念することが難しい労働者を一時的にしる職場から解放することができるので、そのモラルの向上を図ることができます。要介護老親を抱える労働者が安心して働けるということは、企業の雇用管理に大きくプラスとなるものです。

さらに、今後、高齢化社会の進展に伴い、介護を必要とする老親が増加することが予想されることから、介護問題の深刻さが増し、介護休業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、介護休業制度を導入している企業は、イメージの向上が図られ、採用においても、優秀な労働者、現実には実際に介護を行っている女子労働者の確保がしやすくなります。

家庭生活と職業生活との調和のために

労働者にとって、介護休業制度のメリットは、①退職しないで就業を継続でき、キャリアを継続していかすことができること、②安定し継続した職業生活設計が可能になること、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こと、などです。

介護を必要とする老親を抱えることが多い40代から50代の労働者が、介護のために一旦退職すれば、終身雇用慣行が一般的な我が国において、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。このような労働者にとって、介護休業制度により職業生活を継続することが可能になるとともに、自己のキャリアを継続していかすことができます。さらに、安定し継続した職業生活設計が可能になることにより、「介護」という事態に対する不安感も軽減されます。また、病人にとっても家族の支えが必要であり、家族にとっても家族にしかできない介護がかなりある期間に心置きなく介護に専念することができるとともに、父母等家族を自ら介護したいという労働者の当然の気持ちを実現することができます。

介護休業制度は、このような老親等介護負担を負っている労働者にとって、雇用を継続しつつ休業後は職場に復帰できるという安心感のもとに介護に専念することができる制度であり、労働者の職業生活と家族生活の調和を図る上で大きな役割を果たします。

4 「介護」とは何か？

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

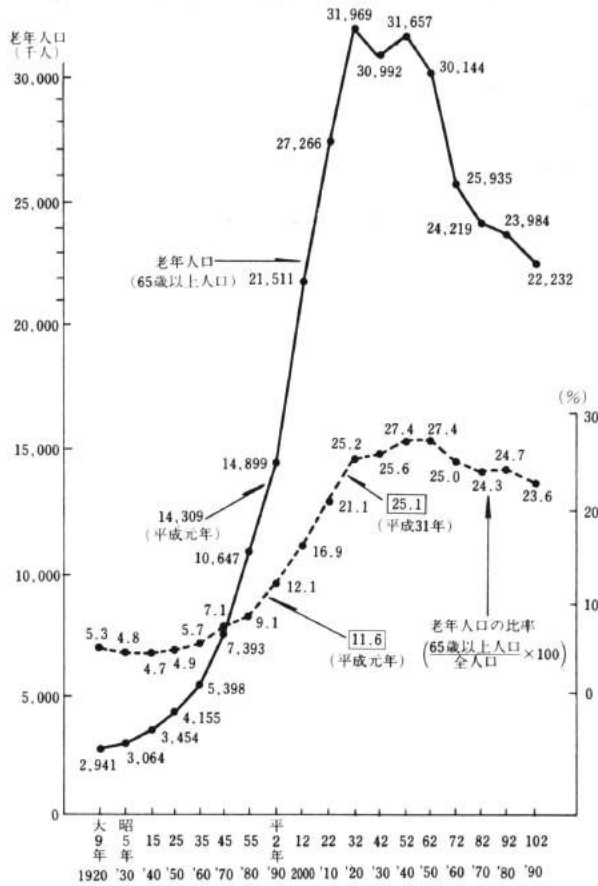
5 介護休業制度の必要性

(1) 高齢化社会の到来と要介護老人の増加

我が国の総人口に占める65歳以上人口の割合（老年人口比率）は大正9年（1920年）から昭和35年（1960年）までは5%前後で推移していましたが、その後急速に上昇し、平成元年には11.6%（1,431万人）となりました。

この割合は、平成31年（2019年）には25.1%（3,190万人）になるものと推計されており、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。

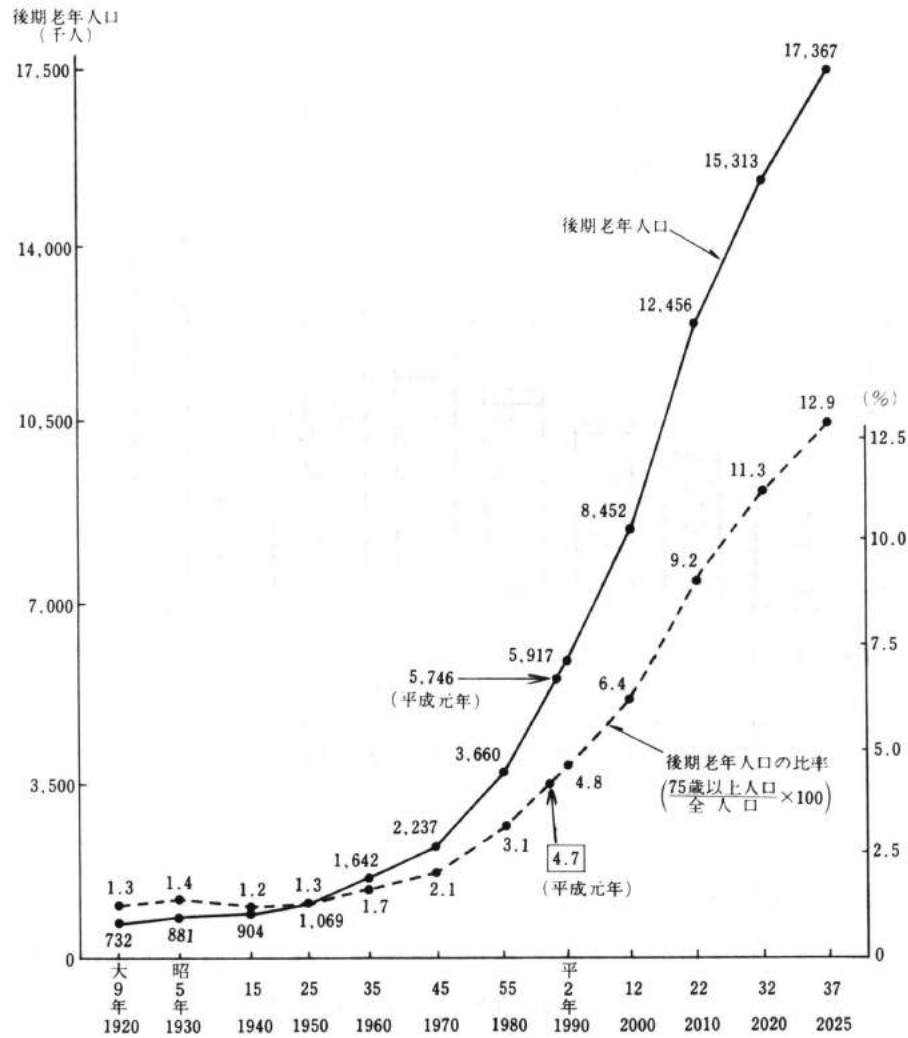
第1図 老年人口及び老年人口の比率の推移



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

我が国の高齢化の特徴としては、65歳以上の高齢者の中でも75歳以上の後期老年人口（後期高齢者）の増加が著しいことから、今後ますます、要介護老人が増加することが予想されます。

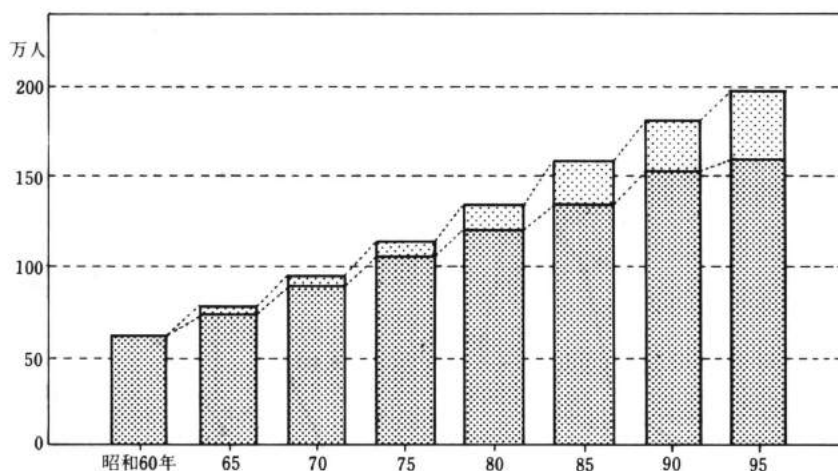
第2図 後期老年人口、後期老年人口の比率の推移



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「日本の将来人口」（昭和61年12月）の中位推計値

また、厚生省「平成元年国民生活基礎調査」によると、在宅ねたきり老人は26万5千人ですが、厚生省が昭和61年に行った推計によると、平成2年には、在宅ねたきり老人に入院期間6か月以上の長期入院患者と特別養護老人ホームの入所者を加えた全体のねたきり老人数は、約70万人になると見込まれており、さらに、今後20年間で、約140万人に増加するものと予想されています。

第3図 ねたきり老人の将来推計



資料出所：「昭和61年版厚生白書」（昭和62年1月）

（注）厚生省統計情報部「厚生行政基礎調査（昭和59年）」等により推計。

推計の幅（図中の点線部分）は、65歳以上の者のねたきり老人の出現率を5.0%として推計したもの及び年齢5歳階級別出現率が60年以降も一定と仮定して推計したものを示す。

(2) 家族をめぐる状況の変化

我が国では、核家族化が進んでおり、厚生省「厚生行政基礎調査」及び「国民生活基礎調査」によると、昭和28年には平均世帯人員は5人でしたが、昭和40年には3.74人、平成2年には、3.05人と減少しています。

また、「65歳以上の者のいる世帯」は昭和50年には711万8千世帯で全世帯の21.7%でしたが、平成2年には1,027万3千世帯、全世帯の26.9%となり、高齢者のいる世帯が増えています。

第1表 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

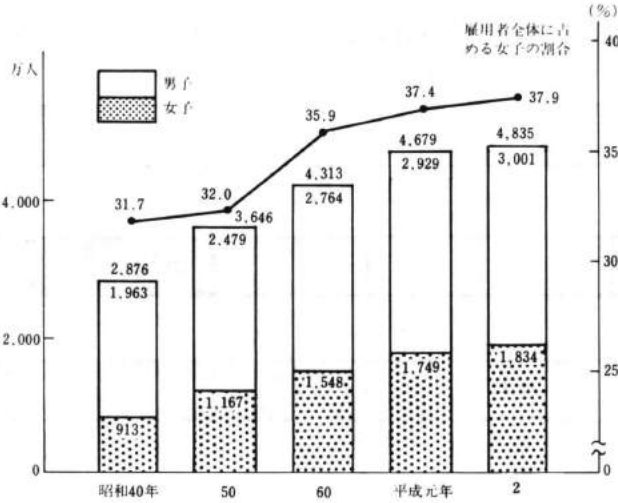
年次	総数	65歳以上の者のいる世帯	平均世帯人員
	千世帯	千世帯 (%)	人
昭和40年	25,940	… …	3.75
45	29,887	… …	3.45
50	32,877	7,118 (21.7)	3.35
55	35,338	8,495 (24.0)	3.28
60	37,226	9,400 (25.3)	3.22
平成元	39,417	10,774 (27.3)	3.10
2	40,273	10,273 (26.9)	3.05

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

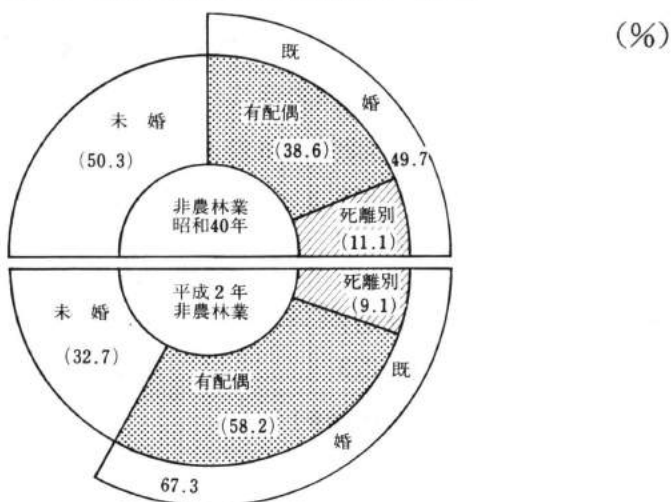
経済のサービス化が進展する一方、女性のライフサイクルの変化や高学歴化等を背景として、年々、女子雇用者は増加しており、総務庁「労働力調査」によると、平成2年の女子雇用者数は1,834万人と雇用者全体の37.9%を占めています。なかでも、有配偶女子雇用者が増加しており、女子雇用者に占める中高年層の割合が上昇するとともに、勤続年数も長期化しています。こうした女性の存在は、国民経済全体にとって欠くことのできないものとなっています。

第4図 女子雇用者数の推移



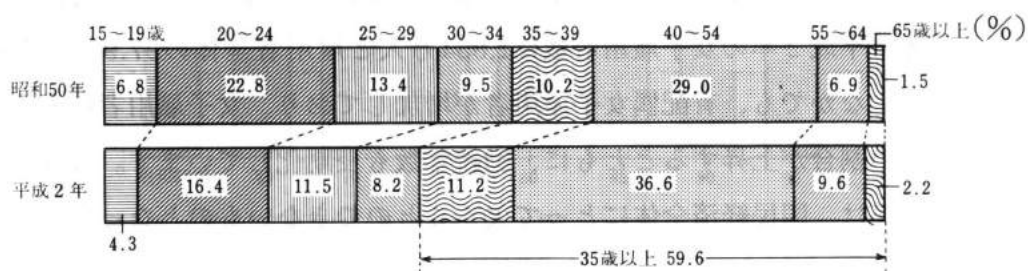
資料出所：総務庁「労働力調査」

第5図 配偶関係別女子雇用者の割合



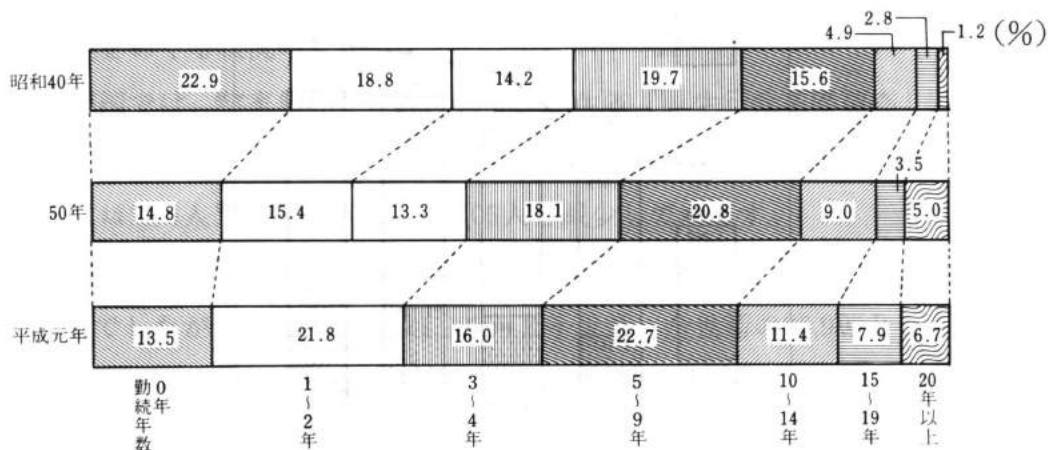
資料出所：総務庁「労働力調査」

第6図 女子雇用者の年齢階級別構成上の推移



資料出所：総務庁「労働力調査」

第7図 女子雇用者の勤続年数階級別構成比の推移



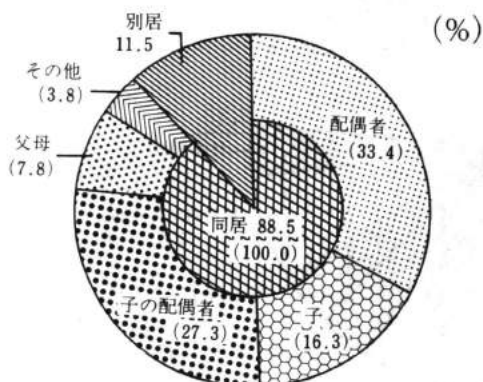
資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

(4) 介護に携わる者の現状

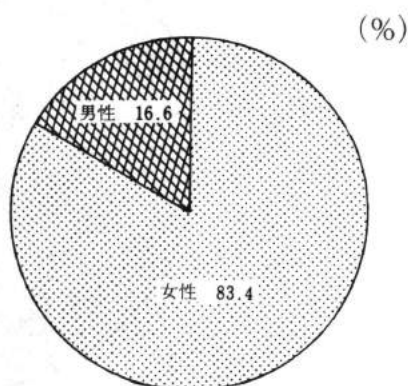
厚生省「平成元年国民生活基礎調査」によると、主たる介護者は、同居している「配偶者」や「子の配偶者」が多く、ほとんどが女性です。

このため、女子労働者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おり、総理府「女性の就業に関する世論調査」（平成元年）でも介護は育児と並んで女性の就業の障害の大きな要因となっています。

第8図 主たる介護者の続柄

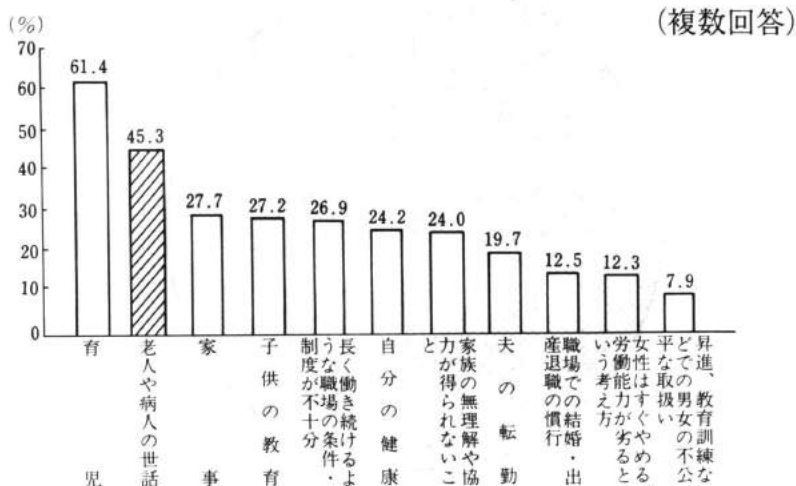


第9図 男女別主たる介護者



資料出所：厚生省「平成元年国民生活基礎調査」

第10図 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること

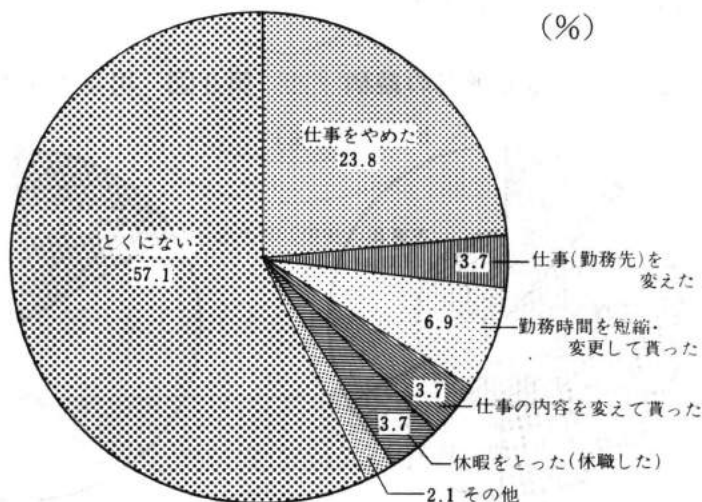


資料出所：総理府「女性の就業に関する世論調査」（平成元年）

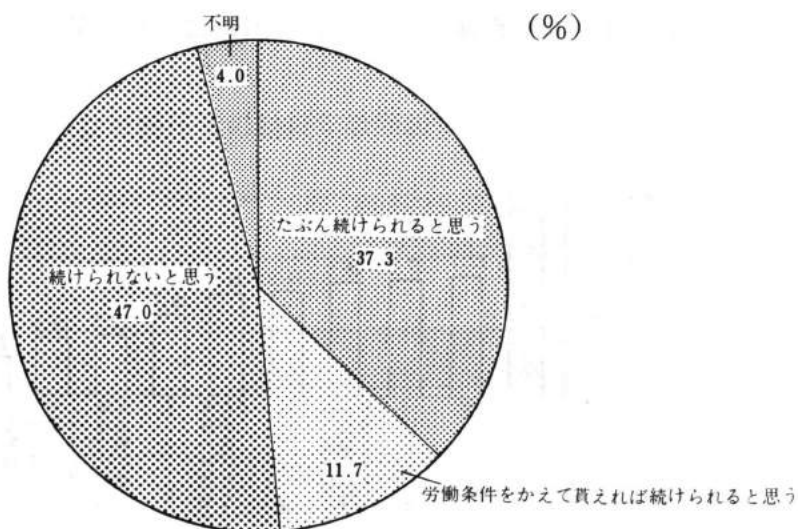
(5) 中心介護者の就業継続の状況

雇用職業総合研究所調査（平成元年）のよると、中心介護者で仕事をしている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、要介護者が生じた場合は、「仕事を続けられないと思う」とする者が半数近くに上っています。

第11図 仕事の継続状況



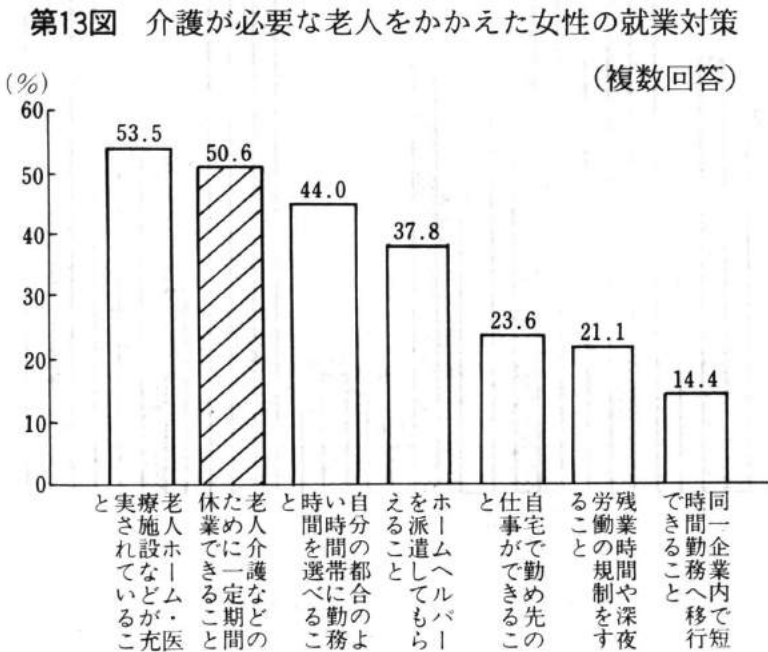
第12図 仕事継続の可能性



(6) 企業内福祉制度に対する労働者のニーズ

総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)では、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。

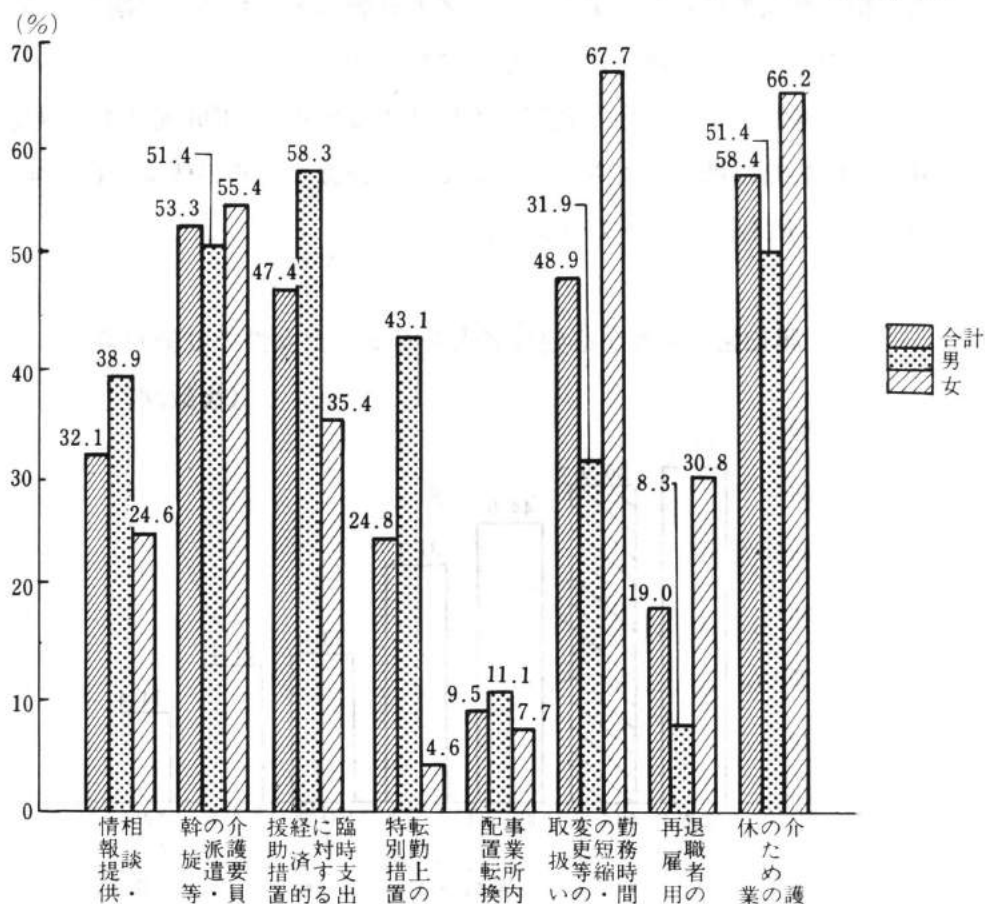
また、(財)婦人少年協会「老親介護に関する調査」(平成元年)でも、実際に介護に中心的に携わったものについては「介護のための休業」に対するニーズが58.4%と最も高くなっています。



資料出所：総理府「女性の就業に関する世論調査」(平成元年)

第14図 介護に携わった労働者の場合、老親を介護する際に
最も必要と思われる企業内福祉制度別労働者の割合

(3つまで複数回答)



資料出所：勤婦人少年協会「老親介護に関する調査」(平成元年)

6 介護休業制度の実態

(1) 実施企業の割合

介護休業制度を有する事業所は徐々に増加し、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%です。

産業別には、電気・ガス・熱供給・水道業が26.5%、サービス業が25.6%、金融・保険業が14.8%と高くなっています。

第2表 介護休業制度の普及率の推移

(%)

	昭 和 56 年	昭 和 60 年	昭 和 63 年
普 及 率	8.7	11.4	13.6

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」（昭和56年・60年）

労働省「女子雇用管理基本調査」（昭和63年）

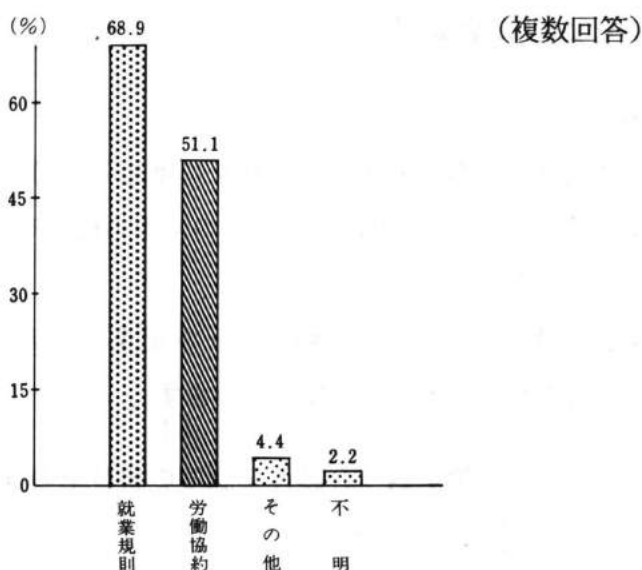
(2) 介護休業制度の内容

（財）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当該制度の主な内容は次のとおりです。

イ 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）。

第15図 老親等介護に関する制度の実施根拠別企業数の割合



ロ 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。また、約3分の2の企業は、在職期間による制限を設けていません。

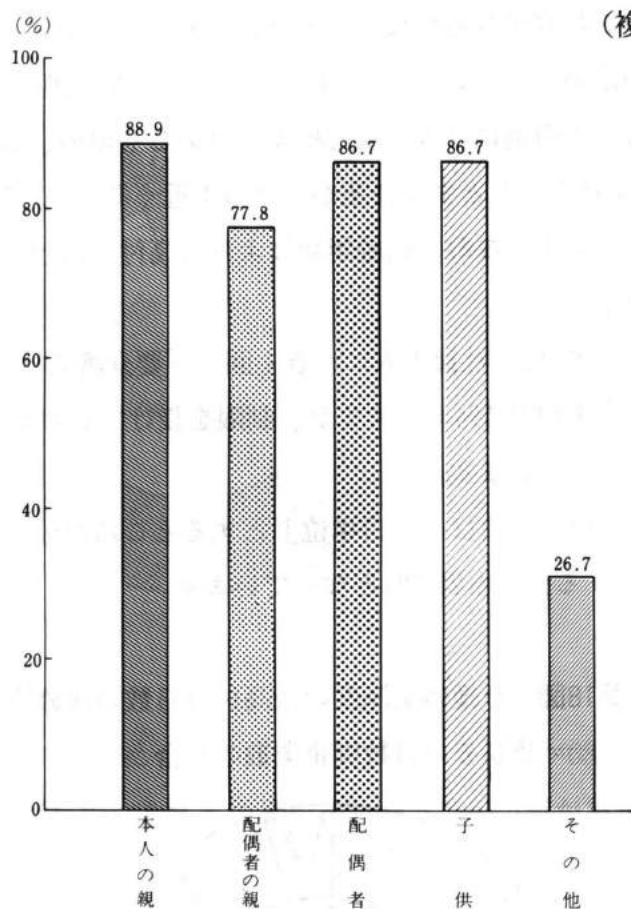
ハ 対象となる家族の範囲

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」(86.7%)、「子供」(86.7%)、「配偶者の親」(77.8%)の順になっています(複数回答)。

また、「本人の親」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53.3%と過半数を占めており、この傾向は「配偶者の親」についても同様です。

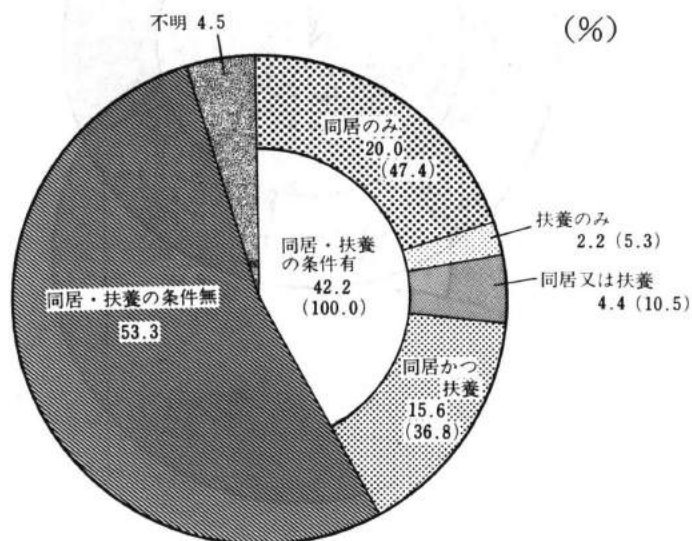
第16図 対象となる家族の範囲別企業数の割合

(複数回答)



第17図 対象となる家族の同居・扶養の有無別企業数の割合 (本人の親)

(%)



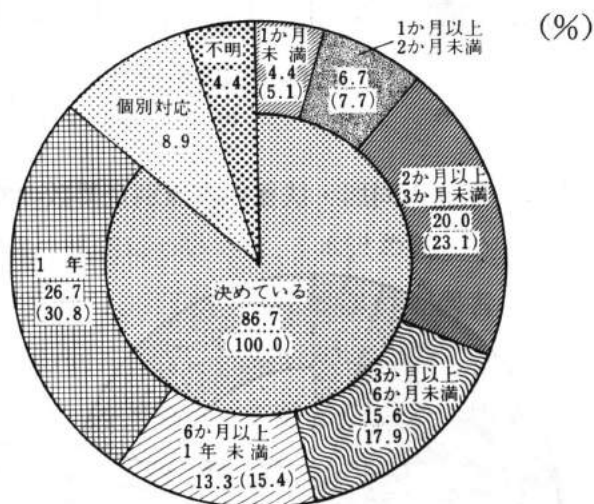
ニ 最高付与日数の決め方等

介護休業の最高付与日数については、決めている企業が全体の86.7%です。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ます。なお、勤続年数により最高付与日数に差を設けている企業もあります。

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」等決めている企業が31.1%ありますが、制限を設けていない企業が64.4%と約3分の2を占めています。

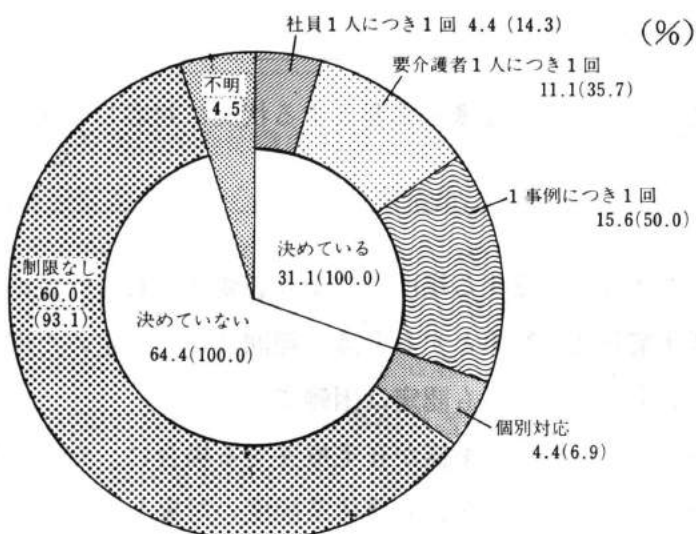
また、最小付与単位は「1日単位」とするところが最も多く55.6%ですが、「月単位」とする企業も22.2%となっています。

第18図 介護休業制度の最高付与日数の決め方
及びその日数別企業数の割合



第19図 介護休業制度の回数の決め方

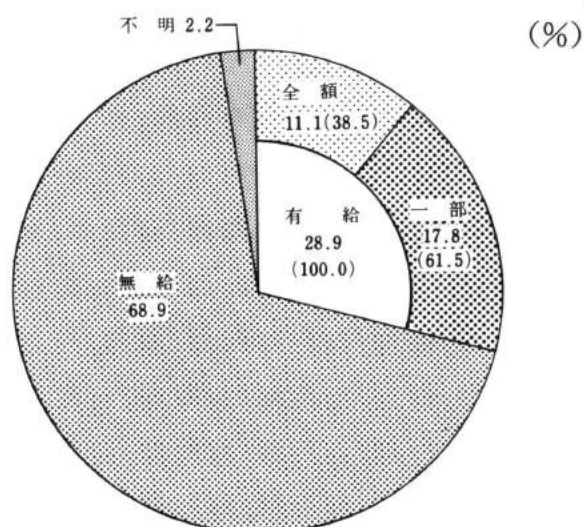
及びその内容別企業数の割合



ホ 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」とする企業も、そのうち61.5%が賃金の「一部」としています。

第20図 介護休業中の賃金の有無別企業数の割合



7 介護休業制度導入のためのQ&A

Q 1

介護休業制度はどのような介護を必要とする状況に対応して作ったらよいのでしょうか。

要介護者の疾病の状況、介護する場所等により必要とされる介護の内容は様々ですが、企業が介護休業制度の対象とする介護の範囲について定めた例はみられませんし、その範囲を限定したとしても認定は困難でしょう。

また、介護を必要とする病人の家族が在宅療養する場合に、介護休業制度が利用されるケースが多いと思われますが、介護休業制度の対象となる「介護」には、入院、在宅介護双方ともに含むことが適当であり、実際の例としても在宅介護に限るとしたものはみられません。

さらに、介護休業制度は、何らかの介護を必要とする家族が生じた労働者に労働者本人が自ら介護を行うための休業として設定しているのが通常で、したがって、「介護者」としての緊急性を要件とする——すなわち家族のなかで当該労働者しか介護するものがない——ことを、介護を必要とする状況に対応して設定した制度が今のところみられる程度です（介護については5頁参照）。

— Q 2 —

我が社では自己都合休職の取得理由の一つとして「介護のため」休職することを認めていますが、新たに介護休業制度を設ける必要があるのでしょうか。

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。従業員にとっては、介護のための休業ができるという点で、介護休業制度を新たに設け、それを利用することと、実態的な差はないといえますが、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ほう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。

看護休職という名称で制度を実施している企業も多いようですが、介護休業と看護休職は異なるのでしょうか。

老親等の介護のための休業について、各企業では、介護休業、介護休職、看護休職、看護休暇など様々な名称が用いられています。昭和50年代までは介護休業は、どちらかという子供の子育てのための休業ということで作られ、看護休職という名称が一般的でしたが、最近、高齢化社会の進展に伴い、どちらかという高齢者のケアのための休業ということで介護休業（休職）という名称も普及しつつあるといえます。介護休業、看護休職ともに、世話を必要とする病気の家族が生じた場合に労働者がそうした家族の世話をを行うための休業であるという意味では同じ概念であるといえます。

（参考）

- (1) 「介護」という用語は、老人福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等において用いられていますが、これらの法律においても必ずしも明確な定義は行われておりません。ただ、「介護」の内容については、入浴、排泄、食事等の世話等身体的ケアを中心とするニュアンスが強いのに対して、一方、「看護」という用語は保健婦助産婦看護婦法の看護婦の定義に見られるようにどちらかという医療的ケアを中心としたニュアンスが強くなっています。
- (2) 「休業」とは、雇用関係を継続したまま労働義務が免除される状態を表す用語で、「休職」及び「休暇」を含む広い概念です。「休暇」及び「休職」は、典型的には、公務員制度において休業中の身分取扱いの違いから区別して用いられており、「休暇」とは、あらかじめ職員の所属する機関の長の承認を得て与えられるものであり、従前からの例により有給休暇とされていた休暇です（年次休暇、特別休暇、病気休暇）。また、「休職」とは、職員の意に反しても職務に従事させないもので、①心身の故障のため長期の休養を要する場合、②刑事事件に関し起訴された場合、③人事院規則で定める場合（公共的施設において、職務に関連する学術に関する事項の調査、研究、指導に従事する場合等）があります。

(3) 「休業」の用例

労働基準法第26条（使用者の責に帰すべき事由による休業の場合の手当支払
い）

労働基準法第25条（産前産後の休業）

労働基準法第76条（業務上負傷・疾病の場合の休業補償）

(4) 「休暇」の用例

労働基準法第39条（年次有給休暇）

— Q 4 —

介護休業制度を導入するに当たっては、どのような点に留意したらよいのでしょうか。

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、適切な運営対策を講ずることが必要です。

このため、まず、労働者の年齢構成や就業状況、労働者の家族及び老親等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、休業中の人員計画の対応策を立てるとともに、介護休業中の経済的負担（休業中の社会保険料の労働者負担等）等の問題について検討し、決定しておくことが制度の円滑な運用を行うために必要です。

さらに、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。

Q 5

介護休業制度を実施する場合、どのような内容のものを定めたらいいのでしょうか。

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が、その申出により一定期間介護のため休業することができる制度です。制度の意義及び導入されている企業の実態から勘案すると、少なくとも以下の要件を満たす制度の導入が望まれます。

- 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ことが必要です。

- 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（27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。

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。

介護休業制度を実施するに当たってどのような事項を規定したらよいでしょうか。

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」の一種として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

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。

介護休業の期間としては、どの程度の期間を考えたらよいのですか。

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、労働者のニーズも異なることから、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才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、また家族以外のもの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であり、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、決めている企業が大部分ですが、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」等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。

なお、勤続年数により最高付与日数に差を設けている企業もあり、また回数については、「社員 1 人につき 1 回」「要介護者 1 人につき 1 回」等決めている企業が 31.1%あるものの、制限を設けていない企業が 64.4%と約 3 分の 2 を占めています。

また、最小付与単位は「1 日単位」とするところが最も多く 55.6%となっていますが、「月単位」とする企業も 22.2%みられます。

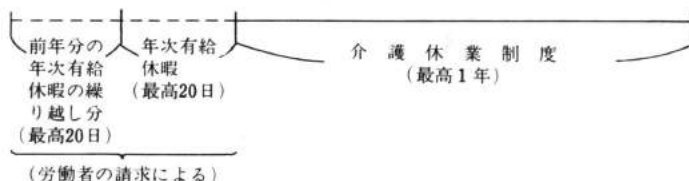
((4)及び(6)については、(財)婦人少年協会「老親介護に関する調査」(平成元年))

Q 8

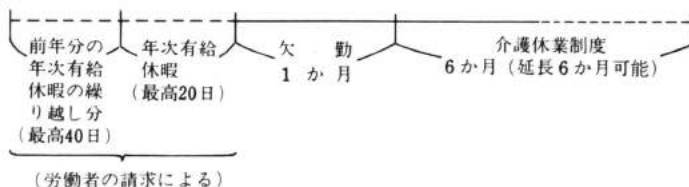
介護休業を取得する場合に、年次有給休暇や自己欠勤制度とをどのように整理したらよいでしょうか。

- (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下さい（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は2週間程度かかるのが通常のもので、この期間については、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、自己欠勤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下さい（労働基準法第39条）。
- (3) なお、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のできる制度は、現在、年次有給休暇の消化率が労働者平均で5割という状況を考慮し、企業における過渡的な措置として可能であると考えられます。

介護休業制度を利用できる従業員には、男子従業員を含む企業は多いのでしょうか。

介護問題は、中高年労働者にとってライフステージの重要な出来事であり、男女とも40～50代で直面する割合が高くなっています。この年代の労働者は、男性についても、中心的な介護は行わないまでも何らかの介護に携わった割合が高くなっています。このため、企業の実態をみても、大部分が、男女双方の労働者を対象としており、また、現実には、制度の利用者は女子労働者がほとんどですが、男子労働者が取得している例もあります。

このような実態を考慮すると、介護休業制度の実施に当たっては、男女双方の労働者を対象とすることが適当です。

Q 10

介護休業制度の対象となる家族の範囲は、どのようにすればよいのでしょうか。

- (1) 介護休業制度は、高齢化や核家族化の進展、女子の就業増加に伴い、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おり、このため、労働者の職業生活と家庭生活との調和を図るため普及促進を図ることとしているものです。

したがって、まず、労働者の親を対象とすることが必要ですが、このうち実父母のみを対象とすると女性が配偶者の父母を介護する例が多い現状から介護休業の利用者の大部分を占める女子労働者が必要なとき利用できない例も予想されるため、女子労働者の現状を勘案し、義父母も対象とすることが望まれます。

また、共に生活し、介護者として希望する割合の高い配偶者は対象に含むことが適当と考えられます。

- (2) 介護休業制度を50年代に導入した企業の多くは、子供の看護を中心に短期間の介護休業を導入していますが、老親等介護のための休業においても子供を対象に含む企業が多くなっています。

（財）婦人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年）によると、対象となる家族の範囲は「本人の親」が88.9%で最も高く、次いで「配偶者」（86.7%）、「子供」（86.7%）「配偶者の親」（77.8%）の順になっており（複数回答）、本人の親、配偶者、子供、配偶者の親、いずれも対象とする企業が大部分を占めています。

- (3) また、同調査によると「本人の親」を対象とする場合、「同居・扶養の条件なし」とする企業が53.3%と過半数を占めており、この傾向は「配偶者の親」についてもほぼ同様となっています。

介護休業制度の対象となる家族について「同居」あるいは「扶養」という要件を付ける場合には、核家族が6割を占めている現状や女子労働者、特に既婚女子労働者については、同居、扶養していない本人の親等の介護を行う場合も多いことが考えられることから、こうした点に留意することも必要でしょう。

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なっているのが通常です。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。

また、介護休業の対象となる労働者の要件として、「労働者以外に介護を行う者がいない」こととしているケースがかなりみられますが、この「労働者以外に介護を行う者がいない」状態の認定に当たっては、本人以外の家族がいる場合には、介護を要する者と労働者やその他家族との関係、家族の就業状況及びその他の家族が介護できない理由等の把握を行い、それらの状況を総合的に勘案して決定しているケースが多くみられます。

介護休業中の給与や賞与の取扱いについてはどのようにすればよいでしょうか。

- (1) 介護休業中の給与や賞与、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られると思われます。定められた内容は、就業規則等に明記しておくことが必要です。

なお、労働基準法（第11条）上は、給与、手当、賞与等労働の対象として使用者が労働者に支払うすべてのものは「賃金」となります。

- (2) 介護休業中の給与については、(財)婦人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年）によると無給とする企業が7割を占めていますが、有給とする場合も賃金の一部を支給するところが多く、全額支給とするところは休業期間が2か月未満の企業と比較的休業期間の短い企業となっています。
- (3) 賞与については、出勤日数が算定基礎とされており、休業期間中も支払われることとなっている場合には、出勤日数があるときは支給するのが通常で、その場合、①出勤日に応じて支給する、②基本給のみ出勤日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、①一般職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。
- (4) 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通常どおり行う等の方法が考えられます。

(参考)

- (1) 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割を占めています。「有給」とする企業も、そのうち61.5%が賃金の「一部」としており、「全額」を支給している企業は38.5%です（(財)婦人少年協会「老親介護に関する調査」（平成元年））。
- (2) 介護休業期間と育児休業期間は必ずしも同じ長さの期間ではなく、同一に取

り扱われるとは限りませんが、参考までに育児休業中の取扱いをみると次のとおりです。

○ 賞与の支給については、「賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給する」企業がほぼ6割を占め、「一般職員の支給額に一定率を乗じて支給」(3.4%)、「一定額を支給」(2.5%)を含め、何らかの支給をする企業の割合が賞与を「支給しない」(32.8%)企業の割合をかなり上回っています。

○ 育児休業期間中の定期昇給の取扱いについては、「定期昇給する」企業は26.7%（うち100%昇給が64.8%、減額昇給が35.2%）、「復職時に調整して昇給する」31.5%、「昇給延伸する」は14.7%、「昇給しない」とする企業が27.1%となっています（労働省「昭和62年度育児休業制度実態調査」）。

Q 13

介護休業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下さい。

— Q 14 —

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。④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越える場合には、その期間の2分の1を算入する、⑤休業期間は勤続年数に算定しない等といった対応が考えられます。

Q 15

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、「原則算定対象期間」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、この原則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日以上賃金の支払い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原則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。

「親族の疾病、負傷等により必要とされる本人の介護」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日以上賃金の支払いを受けることができなかった場合には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日以上ある時に、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。
- (3) 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。

— Q 16 —

休業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。

介護休業制度は、育児休業制度に比べ相対的に短い期間の企業が多いこともあり、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。

休業が長期になると職場復帰に対して休業者が不安を感じるようになると思いますが、安心して職場復帰ができるようにするために何かよい方策はありませんか。

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企業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中の近況報告を行わせること、更には、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あげられます。

— Q 18 —

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い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志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。

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、男女双方を対象としていますが、介護の問題は女子に特に負担が重く、女子の利用が多いという現状があることから、労働省婦人局が所管しています。

婦人局の地方支分部局としては、各都道府県に婦人少年室が置かれており、都道府県婦人少年室（以下「婦人少年室」といいます。）で介護休業制度に関する事務を取り扱っていますので、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の婦人少年室に御相談下さい（婦人少年室の所在等については58頁参照）。

なお、婦人少年室においては、介護休業制度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、介護休業制度普及使用者会議を開催します。

8 介護休業規程（例）

(以下の規程例については、現在企業で作成している規程も参考として、一つの例として作成したものであることに御留意下さい。)

第1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。

し、かつ会社が認めた者とする。

1. 介護を必要とする父母、配偶者又は〇〇〇を有する者
(対象となる家族を入れる)
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

第2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 日（又は週間等）前までに、期間を定め別紙様式により所屬長を経て申し出るものとする。

別紙様式には、介護を必要とする者について診断書及び本人との続柄を証明する書類を添付しなければならない。

第3条（期間等）

1. 介護休業の期間は、原則として

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

を限度とし、本人の申し出た期間とする。

(参 考 等)

・「規定事項」については、
Q 6（26頁）参照。

・「介護を必要とする家族の範囲」についてはQ10（31頁）参照。

・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。

・「介護休業の期間」については、Q7（27頁）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。

2. 介護休業は、原則として本人が申し出た期間が満了する日の属する月の 日又は休業事由が消滅した日の属する月の 日に終了する。
3. 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4条（賃 金）

1. 介護休業期間中の賃金（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休業中も通常どおり行う。

第5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。

第6条（復 職）

1. 復職の職場及び職務は、原則として休業直前の職場及び職務とする。

・「介護休業中の給与等」については、Q12（33頁）参照。

・「介護休業中の社会保険料の取扱い」については、Q13（35頁）参照。

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7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出勤率の算定に当たっては、欠勤日として計算する。

第8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、Q14（36頁）参照。

付則 本規程は、平成 年 月 日より施行する。

9 介護に関する企業内福祉制度として望まれること

介護に関する企業内福祉制度としては、介護休業制度だけでなく、介護のために一定期間勤務時間を短縮する介護時間制度、介護要員の派遣・斡旋、臨時支出に対する経済的援助措置等がありますが、今後、高齢化のますますの進展に伴い介護休業制度をはじめこれら制度の普及が望まれます。

労働省では、介護休業等老親介護に関する労働者福祉のあり方についての検討を（財）婦人少年協会に委託し、同協会が「長寿社会における女子労働者等福祉に関する研究会」を設置して検討を行い、平成元年に、介護に関する企業内福祉のあり方と具体的施策の方向について中間報告を取りまとめたところです。その中で、「介護に関する企業内福祉制度として望まれること」として、下記のとおり提言が行われています。

「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——

（抜すい）

4 介護に関する企業内福祉制度として望まれること

(1) 労働者のライフサイクルと介護問題

イ 高齢社会への移行に伴い、老親等の介護の問題に直面している労働者が増加しつつあり、企業の人事及び雇用管理にも影響を与えることが予想される。35歳以上で原則として親を扶養している男子労働者の4割近く、女子労働者の3割が過去5年間に1か月以上の介護の経験があったということは、長男・長女時代を迎えたこと、今後平成22年までに2倍から3倍近くねたきり老人、痴呆性老人の増加をみることを考えると、中高年雇用者の多くが要介護者をかかえるというきわめて大きな問題があることが明らかとなった。

ロ 男女労働者のライフサイクルでは、一般的に世帯形成、子供（第一子、第二子）の出生、子供の学校入学・卒業、子供の独立、住宅取得が大きなできごととしてとりあげられているが、老親の介護は、40～50歳台に起こる大き

なできごとであり、男女労働者のライフステージでの重大なできごととして位置づけ、諸制度を整備していかなければならない緊急度の高い問題として認識する必要がある。さらに、介護問題は、高齢者の寿命が伸びることにより、定年退職後に介護が生ずるということも考えておく必要がある。

ハ 女子労働者にとっては、妊娠、出産、育児が一段落した後に、もう一つの生活上の大きな問題として介護問題が登場している。本研究会調査のみならず、各種調査でみても介護の身体的、精神的な担当者は圧倒的に妻・嫁である女性であり、今後も女性に介護を担当してほしいとする希望が強い。そのため、女性の中年期のライフステージにとって、介護はきわめて大きな生活上の負担となっている。介護のために退職した者や、働き方を変更した女性がかかり見受けられ、要介護者をかかえた女子労働者が職業生活との調和に苦慮している実態がうかがえる。老人福祉開発センター「在宅重介護老人世帯の介護と家計に関する実証的研究報告書」（昭和62年）でみると、介護で一番苦労した内容は、「介護技術の問題」に加え、「身体的」、「精神的」苦労が目立っている。さらに、将来老親の寿命が伸びることと関連して、介護担当者自身も高齢化していくことになり、介護担当者自身の健康維持、疲労防止等も重要問題となろう。育児に関する女子労働者への就業援助対策はすでに進められてきているが、今後高齢化社会の進展に伴い、介護をめぐる就業援助対策がきわめて重要になっているといえる。

ニ 中高年労働者、特に50歳台前半層は、職場にあっては、中堅・基幹労働者であることに加えて、生活面では、①教育関係や住宅ローンといったライフサイクル上の負担が集中的に現われ、家計面でのゆとりが小さいこと、②労働者本人の心身、家族との関係等ライフステージでの変化が大きいことがあり、これらにきわめて負担の大きい介護問題が加わるという世代となる。特に、②に述べたライフステージ面での変化については、①仕事、家庭、趣味等についての価値観が大きく動揺する時期であること、②夫と妻の関係で変化が大きいこと（家庭の主婦は家庭外活動に熱心になり、夫は家庭への関心が強くなりつつある等妻と夫との間での生活の関心の違いが大きくなること）、③子供が独立を始めること（平均的には、男子労働者の場合 56歳第一子独

立、58歳第二子独立）などがあげられる。加えて、本人が健康に不安を感じ始め、かつ定年が射程距離には入り、迫りくる引退後の生活を考える年齢であるということも指摘しておかなければならない。

ホ 介護は、精神的、身体的負担はもとよりのこと、その経済的負担も、要介護者の症状等により違いがあるものの、かなり大きいといえ、この面を看過することはできない。介護の経済的負担の平均的試算は困難であるものの、例えば老人福祉開発センター「在宅重介護老人世帯の介護と家計に関する実証的研究報告書」（昭和62年）では、「三世代同居世帯で孫世代が教育年齢期にある場合、教育費は家計費の中でも相当大きな割合を占め、消費支出のなかで孫世帯の分は、非常に大きい割合に達している。このような世帯でねたきり老人のための支出が膨脹する場合には、2つの世代の課題のために家計負担は極大化し、高所得層でない限り、負担にたえることは困難ではなかろうか。」（124ページ）としている。また、厚生省が作成した医療費のモデル例をみると、胃ガンで30日入院（胃全摘と薬物療法を併用）した場合、患者が健保家族であるときの負担は141,434円としている（ただし、高額療養費の対象で一部負担金57,000円、低所得の場合31,800円となる。）。この費用に加えて、入院付添費、入院中の必要品等の支出も伴うことも多い。さらに、ねたきり老人等要介護者を自宅で介護するために必要な備品の購入・借入れ（介護用ベッド、エア・パット、ポータブルトイレ等）、新・増・改築（手すりの設置、床の段差除去、浴槽等）のための臨時的支出を伴うことも多い。

(2) 企業内福祉として望まれること

介護を必要とする老親をかかえる労働者の負担がきわめて大きいことにかんがみ、個人、地域、国等様々なレベルで今後さらに一層の介護をめぐるシステム作りの取組みがなされる必要があるが、企業においても、社会の一員として、労働者に対し、企業の福祉対策として必要な配慮をすることが望まれる。本研究会の調査でも明らかになったように、最近企業においても高齢化社会に向けての労働者福祉充実の取組みがみられるようになってきているが、今後さらにその傾向を助長する必要がある。

男女雇用機会均等法では、現実には家庭責任を重く負っている女子労働者の職業生活と家庭生活との調和を図る観点から、育児については、事業主に対し、育児休業制度等育児に関する便宜の供与、再雇用制度を奨励している。今後、高齢社会への移行に伴い、介護についても育児と同様きわめて大きな問題であることを認識し、育児に準じた取扱いをすることの必要性は高い。介護の問題については、介護の程度・内容が様々であることから、労働者の多様なニーズに対応し、育児に比べさらに多様な配慮が望まれる。

加えて、介護は男女労働者双方にとってきわめて大きな問題であり、また本研究会調査からも実際に企業での介護に関する制度・配慮は男女労働者を対象としていることに特に留意すべきである。

当面考えられる企業内福祉制度として望まれるものには、次のような事項があげられる。

イ 介護休業制度等労働者が一定期間休業することを認める措置

老親介護の内容、形態は、要介護者の症状や受けるサービスの状況により様々であるが、その代表例として脳血管疾患の場合の介護の内容、その程度についての整理から在宅介護はもとよりのこと、施設介護においても、家族の介護が必要な期間がかなりあること、しかも身体的、精神的負担がかなり高いことが明らかとなった。一方、核家族化、女子の職場進出などにより、女子労働者自身ばかりでなく、勤労者家庭にとり、老親の介護はきわめて大きな負担となっている。そのため何らかの形で一定期間連続した休業を取りやすくする制度が必要である。本研究会で行った調査でも、労働者、特に実際に介護を行った労働者からの、介護休業制度に対するニーズは高い。また、「昭和60年女子保護実施状況調査」においても1割程度の事業所がすでに介護休業制度を実施していることなどから、介護休業制度の実施が望まれる。

介護休業制度の実施に当たり、以下の点を考慮すべきであろう。

- (イ) 介護問題は男女双方の問題であり、男女双方を対象とすること。
- (ロ) 介護休業制度の対象となる介護をする「家族」の範囲には、本人及び配偶者両方の両親に加えて、ともに老い、また、介護者として最も希望する割合の高い配偶者も含めること。

い) 介護休業の期間をどの程度にするかは、介護の内容、形態、労働者のニーズも異なることから大きな問題であるが、次の諸点を考慮して介護のため必要な期間を設定されるようにすること。

- a 代表例として、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）があるが、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（53頁参照）、
- b 「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、
- c いずれの段階においても介護の最終段階となる「みとり休暇」が労働者のモラル・サポート上きわ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、
- d 本研究会調査では、要介護者があった労働者の介護期間が1年以下の者が半数以上であったこと、特に3か月以下が最も多かったこと。
- e 家族の介護のために緊急度の高い3か月間については、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、

なお、介護休業制度の導入のほか、現在年次有給休暇の消化率が労働者平均で5割という状況を考慮し、企業における過渡的な措置として時効にかかる未消化の年次有給休暇を老親等の介護のために利用することも考えられる。

ロ 再雇用制度等雇用管理面での配慮措置

介護の内容、形態が様々であることから、雇用管理についても要介護者をかかえる労働者へのニーズに応じて多様な内容の配慮をすることが望まれる。特に、要介護者をかかえる労働者は、50歳台が多いとみられることから、企業の中高齢労働者向けの雇用管理上の配慮を活用することを考慮すべきである。その例として、次のようなものがあげられる。

(イ) 再雇用制度または職場復帰措置

介護のためにやむをえず退職する者もあることから、介護担当労働者は

年齢が高いという問題はあるものの、何らかの形で元の企業に復帰することができ再雇用制度・職場復帰措置を設けることも考慮すべきであろう。

(ロ) 短時間勤務者（パートタイム労働者）への相互転換

家庭生活と職業生活の調和を図るという観点から、企業において短時間勤務形態と通常時間勤務形態との相互転換が可能となるよう配慮すべきであろう。

(ハ) 介護のための退職労働者への措置等

介護のため退職した労働者を関連企業に雇用する等、中高齢労働者に対する企業内制度を要介護家族をかかえる労働者のためにも活用する方法を検討すべきである。

ハ 介護のための労働時間面の配慮

介護の内容、形態は、様々であり、恒常的な介護を要せず、一定時間内の介護や通院の付添、入院先の諸用務等時間の確保で足りる場合もある。さらに、介護担当者は年齢的にも企業の基幹的地位についているものも少なくないと考えられ、また、本研究会調査においても介護時間の配慮についてのニーズもかなり高かったことから、介護を行う労働者の個々の事情を踏まえた事業主の労働時間面での配慮が望まれる。介護のための労働時間の配慮の例として、介護のため一定時間勤務を免除する措置、勤務時間帯の変更、フレックスタイムによる労働時間管理、時間外・休日労働に対する配慮などが考えられる。

ニ 転勤・異動・出向等についての配慮

介護を行っている労働者にとって、勤務場所の問題は要介護者の介護場所との関連できわめて重要である。本研究会の調査でも過半数の企業が転勤についての配慮を行っていることから、事業主の配慮が望まれる。企業内異動、出向等においても、きわめて重い家庭責任を負っている労働者の状況を配慮すべきであろう。

ホ 相談体制の整備

要介護者が生じたとき、まず最初に労働者が望むことは、一つの所で関連

する情報を入手できるということである。すべての情報を企業が収集することは不可能であり、公的に収集・提供することが望まれるが、企業としては、どこへ行ったらどのような情報が収集できるかといったことも含め、労働者に対する相談体制を整備することが望まれる。

ヘ 福利厚生施設等福利厚生面での配慮

要介護者を有する労働者に対し、企業及び企業集団による福利厚生面での配慮も検討されるべきであろう。福利厚生面での例としては、企業内に日中要介護者を預ける施設の設置、入院費用及び介護用品の購入・借入れ等の臨時的支出に対する金銭の給付または貸付、介護要員の派遣・斡旋等が考えられる。

ト 労働者の生活設計へ援助

(イ) 要介護老親をかかえる労働者の多くは、変化の大きい50歳台であるので、要介護老親等をかかえることになった場合の心構え等の介護問題についての対応に関する企業内教育を、40歳台から実施することが望まれる。

(ロ) さらに、社会全体として、また企業において、退職準備プログラムは徐々に普及充実しつつあるが、今後、介護問題が重要になることを考えると、老親介護の問題もその内容に含めることが望まれる。

(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（55頁参照）。

(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は家族以外のもの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 ディ・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

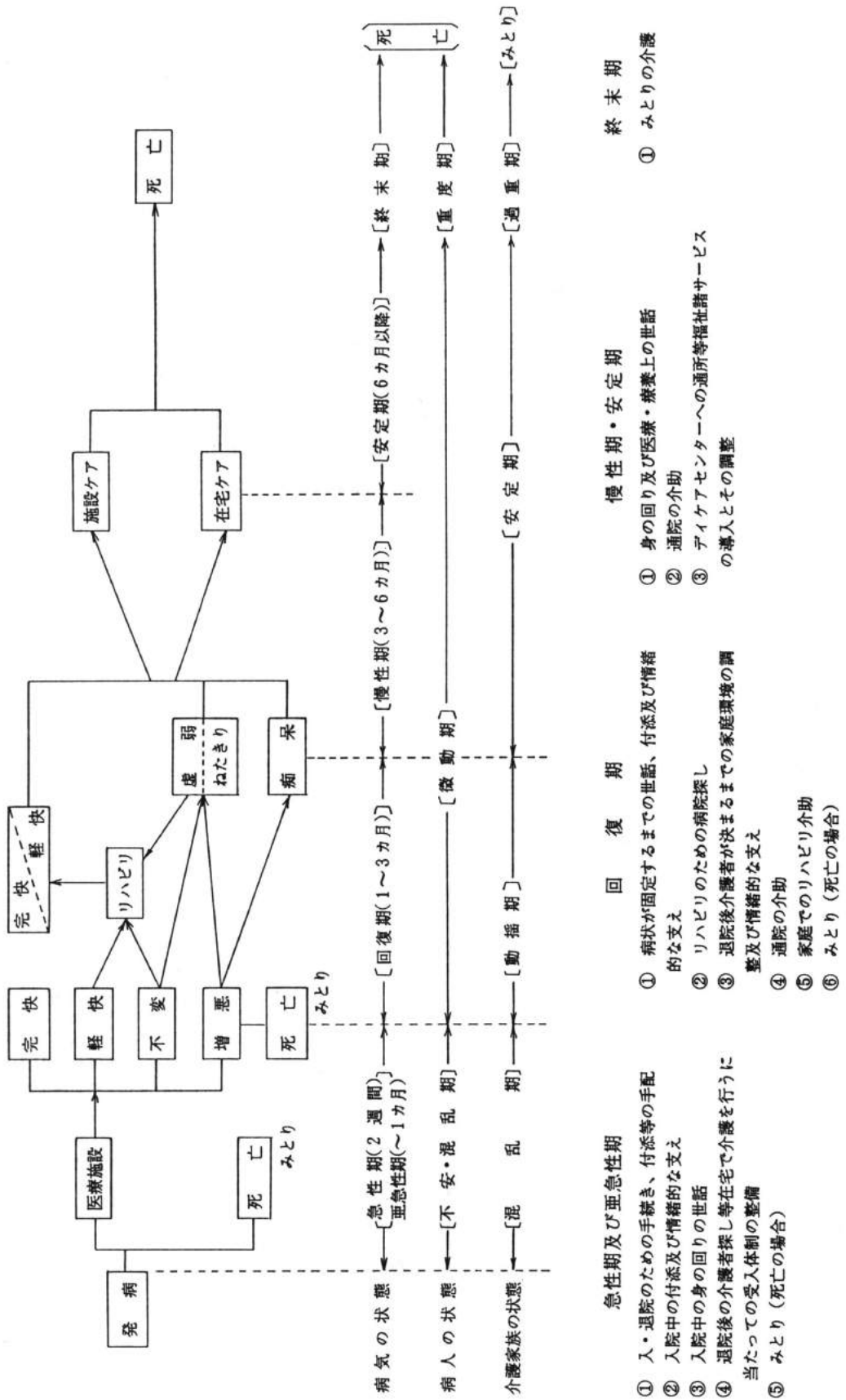
④ みとり（死亡の場合）

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



東京都市高齢者福祉施策の体系（介護に関する施策）



10 都道府県婦人少年室一覧

都道府県名 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 0177-35-1033 0196-22-4645 022-299-8844 0188-62-6684	060 030 020 983 010	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 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 0245-36-4609 0292-21-3915 0286-33-2795 0272-31-5136	990 960 310 320 371	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市霞町1-46 福島合同庁舎 水戸市北見町1番11号 宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大手町1丁目1番3号
埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟	048-822-4273 0472-51-4347 03-3814-5372 045-641-7650 025-266-0047	336 260 112 231 951	浦和市岸町5丁目8番13号 千葉市松波3丁目11番3号 文京区後楽1丁目7番22号 横浜市中区日本大通り34番地 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 0762-31-3086 0776-22-3947 0552-52-6779 0262-34-7817	930 920 910 400 380	富山市牛島新町11-7 富山合同庁舎 金沢市広坂2丁目2番60号 金沢広坂合同庁舎 福井市大手1丁目2番20号 甲府市美咲1丁目2の13 長野市旭町1108番地 長野合同庁舎
岐阜 静岡県 愛知県 三重 滋賀	0582-45-3046 0542-52-5310 052-951-4191 0592-28-2782 0775-23-1190	500 420 460 514 520	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎 静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎 名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館 津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎 大津市御幸町6番6号
京都市 大阪府 兵庫県 奈良 和歌山	075-241-0504 06-941-4647 078-332-7045 0742-36-1820 0734-22-4743	604 540 650 630 640	京都市中京区両替町御池上ル金吹町451番地 大阪府中央区大手前1丁目5番44号 大阪合同庁舎第1号館 神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第二合同庁舎 奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島向ノ芝195-7
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-22-3249 0852-31-1161 0862-24-7639 082-223-2878 0839-22-8017	680 690 700 730 753	鳥取市東町2丁目302 鳥取第2地方合同庁舎 松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎 岡山市弓之町6番6号 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島 香川県 愛媛 高知 福岡	0886-52-2718 0878-31-3762 0899-24-6771 0888-72-2598 092-411-4894	770 760 790 780 812	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎 高松市天神前5番12号 松山市辻町2-36 高知市鷹匠町2丁目1番42号 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 0958-44-4384 096-352-3865 0975-32-4025 0985-25-5531	840 852 860 870 880	佐賀市城内1丁目5番20号 長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	0992-22-8446 0988-68-4380	892 900	鹿児島市山下町13番21号 那覇市久米2-30-1

Ⅱ 介護休業制度実施事例集

事例 1 A 社（百貨店）

1 企業の概要

- (1) 事業の内容 百貨店業、通販業、建装業
- (2) 労働者数 総数 10,108人 うち女子 4,673人
- (3) 本 社 大阪府

2 制度導入の理由と経緯

当社では、女性は職場の第一線で働いているが、従来、出産や育児で辞める人が多かったので、女性の戦力化を図り、定着率を高めるために、女性が安心して働ける職場の環境整備を図ることとし、昭和61年から育児休職制度と女子再雇用制度を導入したところである。さらに、近年の高齢化社会に対応し、一層の職場の環境整備を図るために、平成3年1月から介護休職制度と介護勤務制度を導入したものである。

3 制度の内容

- (1) 名 称
 介護休職
- (2) 導入年月
 平成3年1月
- (3) 実施根拠
 労働協約、就業規則、「介護休職規則」
- (4) 対象者
 勤続満1年以上に達した者で、介護休職後も継続して勤務する意志のある者
- (5) 対象となる家族の範囲及び条件
 二親等以内の親族
 当該社員以外に介護する者がいない場合
- (6) 期 間
 1か月以上1年以内

(7) 申請方法

介護休職を開始する1週間前迄に所定の申請書並びに医師の診断書を所属部門長を経て人事部長（総務部長）に提出する。

(8) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃金は支給しない。

ロ 社会保険の被保険者資格は継続する。保険料の個人負担分は本人が負担するものとし、毎月指定された日までに担当窓口へ入金する。

(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は、休職期間は勤務期間とみなす。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっては、休職期間は勤務期間とみなさない。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっては、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。

4 利用状況

制度発足（平成3年1月）後、平成3年6月までの利用者は女性3人である。

5 代替要員

現在のところ代替要員は採用していないが、ケース・バイ・ケースで必要に応じて採用する。

6 制度の効果及び問題点

介護休業制度や介護時間制度があることにより、安心して働いてもらえるようである。また、家族の介護を行うに当たって、選択肢があることも評判がよい。

今後は介護休業中の手当や代替要員の確保をどうするかが問題となる。

7 その他の介護に関する企業内福祉制度

介護勤務制度（継続して勤務する意志のある社員が介護のため、一定期間就業規則に定める勤務時間、休憩、休日を変更して勤務できる制度）を平成3年1月に導入した。

(介護勤務制度の主な内容)

- (1) 資 格 要 件
 - ①勤続満1年以上に達した者
 - ②二親等以内の親族が傷病にかかり、本人以外に介護する人がいない場合
 - ③介護勤務の期間満了後も継続して勤務する意志のある者
- (2) 介護勤務期間 1 か月以上1 年以内。但し、在籍期間に通算2 年迄とする。
- (3) 勤 務 形 態
 - ①介護勤務A
1 日の実労働時間を5 時間、休憩時間を45分とする。
 - ②介護勤務B
年間労働時間は通常勤務者と同一であるが、1 日の実労働時間を6 時間45分、休憩時間を45分とし、休日を年間89 日(24日減)とする。
- (4) 給与・賞与
 - ①介護勤務Aの場合
月例給与は実労働時間に応じて支給する。賞与並びに年末手当は7 割相当額を支給する。
 - ②介護勤務Bの場合
月例給与、賞与及び年末手当は通常勤務の場合と同額を支給する。

介護休職規則

就業規則第109条第1項第7号の「介護休職規則」を次のとおりとする。

(目的)

第1条 この規則は継続して勤務する意志のある社員が介護のため、一定期間休職できることを目的とする。

(資格要件)

第2条 介護のため休職（以下介護休職という）をする社員は次の各号に該当しなければならない。

1. 勤続満1年以上に達した者
2. 二親等以内の親族が傷病にかかり、本人以外に介護する人がいない場合
3. 介護休職後も継続して勤務する意志のある者

(申請手続)

第3条 介護休職の申請は、原則として介護休職を開始する1週間前迄に所定の申請書ならびに医師の診断書を所属部門長を経て人事部長（総務部長）に提出するものとする。

(休職期間)

第4条 介護休職の期間は、1カ月以上1年以内とする。

(休職期間中の給与)

第5条 介護休職期間中の給与は無給とする。

(勤続年数)

第6条 介護休職期間は勤続年数に加算しない。

(社会保険)

第7条 介護休職期間中の社会保険の加入員資格は継続するものとする。

また、社会保険料の従業員負担分は本人が負担するものとし、毎月指定された日迄に担当窓口へ入金するものとする。

(復職時の職務・職場)

第8条 復職時の職務・職場は原則として休職前のおりとする。

事例 2 B 社（総合スーパー）

1 企業の概要

- (1) 事業の内容 各種商品小売業
- (2) 労働者数 総数 4,060人 うち女子 2,760人
- (3) 本 社 愛媛県

2 制度導入の理由と経緯

不慮の事故や疾病による介護のため、退職せざるを得ない者の救済措置として、従来から運用レベルで看護休職を認めていた。

近年、社員の平均年齢の上昇や核家族化の進展により、介護を必要とする家族を抱えた社員が増加傾向にある。こうしたことから、看護休職の条件等を整備することで、福祉の増進を図り、社員の定着化を進めるため、平成2年に労働協約として明文化した。

3 制度の内容

- (1) 名 称
看護休職
- (2) 導入年月
平成2年4月
- (3) 実施根拠
労働協約
- (4) 対象者
正社員、パートナー社員
勤続1年以上でかつ休職期間満了後引き続き勤務する意思のある者
- (5) 対象となる家族の範囲及び条件
同居又は扶養している配偶者、子女、父母及び配偶者の父母
他に介護者がいないこと
- (6) 期 間
正社員は1年間、パートナー社員は6か月

(7) 申請方法

原則として休職する 1 か月前に、医師の証明書を添付した休職届を、所属長を経由して人事部に提出するものとする。

(8) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃金は支給しない。

ロ 社会保険の被保険者資格は継続する。

(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は、休職期間は勤務期間とみなすが、一定の減額がある。

ロ 定期昇給に当たっては、休職期間は関係なく、休職前の勤務実績に応じて決定する。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっては、休職期間は勤務期間とみなす。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっては、休職期間は勤務期間とみなされる。

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職務・職場に復帰する。

4 利用状況

制度発足（平成 2 年 4 月）後、平成 3 年 6 月までの利用者は女性 7 人、男性 1 人である。

5 代替要員

代替要員の採用についてはケース・バイ・ケースであり、休職者の職務、休職時期、休職期間等による。

6 制度の効果及び問題点

家族の介護を理由とする退職を止めることができ、従業員の定着がよかった。また、従業員の会社に対する信頼が上がり、職場のモラルの向上に役立った。

なお、上記 3 の(5)「対象となる家族の範囲及び条件」や、(7)「休職の申請方法」については弾力的な運用を行っており、特に問題点はない。

事例 3 C 社（精密機械製造販売業）

1 企業の概要

- (1) 事業の内容 精密機械の製造、販売
- (2) 労働者数 総数14,404人 うち女子 1,456人
- (3) 本 社 東京都

2 制度導入の理由と経緯

昨年、社員の休暇・休職制度の改定を行う際に、優秀な社員を確保していくために、社員及び家族の高齢化に対応する支援制度として、家族介護休職制度を導入した。

3 制度の内容

- (1) 名 称
家族介護休職
- (2) 導入年月
平成 2 年 7 月
- (3) 実施根拠
就業規則、「家族介護休職制度規程」
- (4) 対象者
正社員及び準社員に適用し、嘱託については個別に判断する。
試用期間（入社 3 か月）は適用しない。
- (5) 対象となる家族の範囲及び条件
原則として、配偶者、子、父母、配偶者の父母
老人性痴呆症等又は重度の傷病により、常時介護を必要とすること
本人が介護せざるを得ない場合で会社が認めた場合
- (6) 期間等
1 か月以上12か月以内。ただし、会社が必要と認めた場合、さらに 1 か年以内の期間について延長できる。回数制限なし。

(7) 申請方法等

事前に各事業部の人事課で面接を行った上、家族介護休職申請書に福祉事務所又は医師の証明書を添付して、所属長経由で人事部長宛に提出する。申請については人事部で審査し人事部長が可否を決定する。

(8) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃金は支給しない。ただし、本給相当額を援助金として支給する。

ロ 社会保険の被保険者資格は継続する。保険料の個人負担分については、支給する援助金から控除する。

(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は、休職期間は勤務期間とみなさない。ただし、休職期間対応の標準賞与相当額の148分の64を援助金として支給する。

ロ 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は、休職期間は勤続年数とみなさない。ただし、復職の時期に応じ最低3日間の年休を付与する。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっては、休職期間は勤続年数とみなさない。

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職場に復帰する。

4 利用状況

制度発足（平成2年7月）後、平成3年6月までの利用者は女性7人、男性4人である。

5 代替要員

原則として、休業が半年以上にわたる場合、代替要員として主にサポートスタッフ（1年毎の有期契約社員）を採用する。

6 制度の効果及び問題点

労働者にとっては、突然おこる家族の介護についても一定期間休業できることから、安心して働けるようであり、男女労働者の定着とモラルのアップが図られた。

また、企業のイメージアップとなり、女性からの採用についての問合せが多くなった。

家族介護休職制度規程

(目 的)

第1条 この規程は、社員が家族を常時介護せざるを得ない場合、社員が今後の対応を図れるよう休職とし、会社として援助する家族介護休職制度の運用および手続について定める。

(適用範囲)

第2条

- ① この規程を適用する介護の範囲は老人性痴呆症等または重度の傷病により、常時介護を必要とする家族を、病院または家庭において社員本人が介護せざるを得ない場合で会社が認めたものとする。
- ② 前項の重度の傷病とは、厚生年金保険法の定める重度傷病等級3級以上程度の状態を指し、福祉事務所の認定または、同等の医師の証明をもって確認する。
- ③ 第1項の家族とは社員の配偶者、子、父母（含む配偶者の父母）を原則とする。

(対象者)

第3条 この規程は、社員及び準社員（以下、社員という）に適用する。ただし、試用期間中は適用しない。なお、嘱託については個別に判断し決定する。

(介護期間)

第4条 第2条の介護期間は原則として1カ月以上12カ月以内とし、介護内容により開始および終了時期をその都度会社が決定する。ただし、会社が特に必要と認めた場合さらに1カ年以内の期間について延長することができる。

(申請及び審査)

第5条

- ① この規程の適用を希望する社員は、所定申請書を人事部長宛提出しなければならない。
- ② 会社は申請があった場合、都度人事部にて審査し人事部長が可否を決定する。

(人事上の取扱い)

第6条

- ① 前条の申請を受理された社員（以下、認定者という）は第4条の介護期間中私事休職する。
- ② 休職期間は勤続年数に通算しない。
- ③ 休職期間は昇給の対象としない。

(復 職)

第7条

- ① 会社は休職事由が消滅した場合、原則として原籍に復職させる。
- ② 復職後は休職開始時の等級号俸に格付ける。
- ③ 復職は休職期間満了の翌日を以て行う。

(賃金及び賞与)

第8条 会社は前条の休職期間中は賃金および賞与は支給しない。

(援助金)

第9条 会社は第6条の休職期間中、認定者に対し毎月本給相当額を援助金として支給する。また、社員賞与支給時に休職期間対応の標準賞与相当額の148分の64を援助金として支給する。

(社会保険)

第10条

- ① 健康保険、厚生年金保険、厚生年金基金、雇用保険の被保険者資格は原則として継続するものとする。
- ② 前項の保険料の会社負担分は会社が負担し、本人負担分は認定者の負担とする。本人負担分については前条で支給する援助金から控除するものとする。

(共済会の扱い)

第11条

- ① 共済会資格は原則として継続するものとする。
- ② 共済会費の負担および支払い方法は前条の社会保険料の取扱いと同様とする。

(社宅等)

第12条

- ① 第6条の休職開始時点で社宅に入居している認定者は、社宅運営細則に基づく入居期間は継続して入居できる。
- ② 第2条の介護のために住居を移動した場合は前項は適用しない。

(報告)

第13条 認定者は介護期間中所定書式により、活動状況を毎月度人事部長に報告しなければならない。

(費用)

第14条 第2条の介護活動に要する費用は、認定者の自己負担とする。

(規程の改廃)

第15条

- ① 本規程は人事担当役員の決裁を得て改廃する。
- ② 本規程の解釈およびその運用に疑義が生じた場合は人事部長が決定する。

付 則

本規程は1990年7月21日から施行する。

事例 4 D 社（繊維工業）

1 企業の概要

- (1) 事業の内容 合成繊維、プラスチック等製造販売
- (2) 労働者数 総数10,652人 うち女子 1,416人
- (3) 本社 東京都

2 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、平成元年7月に労働協約により看護休職を締結した。

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。

3 制度の内容

- (1) 名称
看護休職
- (2) 導入年月
昭和元年7月
- (3) 実施根拠
労働協約、就業規則
- (4) 対象者
正社員及び常勤嘱託
- (5) 対象となる家族の範囲及び条件
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
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
- (6) 期間
1事例（同一被介護人の同一疾病）について1カ年。取得回数制限なし。
- (7) 申請方法
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) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃金は支給しない。ただし、当該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 社会保険の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は、休職期間は勤務期間とみなない。

ただし、算定基礎期間中の出勤率が30%未満の時は30%とみなし、全額の30%の賞与を支給する。

ロ 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は、休職期間は勤務期間とみなさない。

ただし、復職時に年休がない者に対しては、復職時に3日、以後3か月経過ごとに、過去3か月の欠勤日数が14日未満の場合に3日の年次有給休暇を与える。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっては、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。

4 利用状況

制度導入（平成元年7月）後、平成3年6月までの利用者は女性5人、男性1人である。

5 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が生ずることとなるので、原則として他の社員がカバーすることとしている。必要に応じてパートタイマー等の雇入で補う。

6 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。

7 その他の介護に関する企業内福祉制度

介護のための臨時支出に対する金銭貸付や給付措置及び介護に関する相談、情報提供の制度がある。

事例 5 E 社（繊維製品製造業）

1 企業の概要

- (1) 事業の内容 足袋、アパレル製品縫製
- (2) 労働者数 総数 173人 うち女子 154人
- (3) 本 社 香川県

2 制度導入の理由と経緯

女子従業員が9割近くを占める縫製業の当社にとって、女子労働者は貴重であるが、女子従業員の既婚率も高く、一旦家族に病人が出ると本人が看護せざるを得ない場合が多い。このため、雇用確保の面からも、家庭においても重い責任を負っている女子従業員を救済していくことが必要と考え、数年、労使で検討を行い、昭和63年に会社の福祉制度の一つとして看護休職制度を導入した。

3 制度の内容

- (1) 名 称
看護休職
- (2) 導入年月
昭和63年10月
- (3) 実施根拠
就業規則
- (4) 対象者
特に規定なし
- (5) 対象となる家族の範囲及び条件
同居人または扶養している者
- (6) 期 間
1年以内
- (7) 申請方法
総務部に社長あての休職願を医師の診断書を添付して提出する。

(8) 期間中の賃金等の取扱い

- イ 賃金は支給しない。
- ロ 社会保険の被保険者資格は継続する。保険料の個人負担分として共済会から一律1万円の支給がある。

(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は、休職期間は勤務期間とみなさず、休業中の賞与の支給はない。
- ロ 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。
ただし、期間中に賃金改定があった場合は、復職後の賃金より適用する。
- ハ 年次有給休暇の算定に当たっては、休業期間は勤務期間とみなす。
- ニ 退職金の勤続年数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、看護休職終了後直ちに復職し、引き続き1年以上勤務した者については、休職中の期間を勤続年数に通算する。

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職務、職場に復帰する。

4 利用状況

制度発足（昭和63年10月）後、平成3年6月までの利用者は女性2人である。

5 代替要員

代替要員は採用せず、他の従業員でカバーしている。

6 制度の効果及び問題点

求人面での効果もあり、従業員が安心して働ける職場となった。

事 例 6 F 社（銀行・信託業）

1 企業の概要

- (1) 事業の内容 信託及び銀行業務
- (2) 労働者数 総数 7,610人 うち女子 3,296人

2 制度導入の理由と経緯

昭和23年3月の就業規則制定時より本制度は設けられており、戦前、結核等により家族が自宅において長期療養するケースが多かったため設けられたものと推測される。

3 制度の内容

- (1) 名 称
看護欠勤
- (2) 導入年月
昭和23年3月以前
- (3) 実施根拠
就業規則
- (4) 対象者
職員及び嘱託
- (5) 対象となる家族の範囲及び条件
本人及び配偶者の父母、配偶者、子供
- (6) 期 間
90日以内、回数制限なし。
なお、欠勤が90日以上になった場合は、休職を命ずる。休職期間は1年以内だが、勤続年数に応じて3年半まで延長する場合もある。
- (7) 申請方法
欠勤が7日以上に及ぶ場合は、被介護人の診断書を添付の上、所属店部長あて申請する。口頭でも可。

(8) 期間中の賃金等の取扱い

イ 賃金の支給

欠勤が30日まで・・・100%支給

欠勤が30日を超すとき・・・50%支給

欠勤が60日を超すとき・・・無給

ロ 社会保険の被保険者資格は継続し、保険料の個人負担分は本人が支払う。

(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は、欠勤期間は勤務期間とみなさず、減額する。

ロ 定期昇給に当たっては、欠勤期間は勤務期間とみなさず、減額する。

ハ 年次有給休暇の算定に当たっては、欠勤期間は出勤期間とみなす。

ニ 退職金の勤続年数の算定に当たっては、欠勤期間は勤務期間とみなす。

(10) 復職後の取扱い

原則として元の職場に復帰する。

(11) その他の休暇制度との関連

年次有給休暇は3年間有効となっており、年間最長60日の年次有給休暇がある。

4 利用状況

昭和63年4月から平成3年3月の利用者は女性2人、男性1人である。

5 代替要員

全体の職員管理の中で異動等によって調整しているため、特に代替要員の採用はしていない。

6 制度の効果及び問題点

制度があることにより従業員に安心感を与えている。

本制度が必要となる年配者程重要な役職に付いていることが多く、制度を利用することが難しい状態にある。また、本制度のみでは家族介護に対する全てのニーズに対応しきれない。

7 その他の介護関連制度について

年間10日を限度としたホームヘルパーの費用援助制度があり、年間約10人くらいの利用がある。

