

第9回 介護休業給付の活用方法

1. 全体像(まずここから)

- 介護休業給付:雇用保険から支給。育児・介護休業法に基づく介護休業を取得した労働者が対象。
- 介護休業と介護休暇の違い
 - 介護休業:通算 93 日まで、家族 1 人につき最大 3 回に分割可(原則)。雇用保険の給付対象。
 - 介護休暇:年単位の短期休暇(時間・半日単位可)。雇用保険給付の対象外(賃金は会社就業規則・協定次第)。
- 位置づけ:子の育児とは制度が別。社会保険料の免除は原則なし(育児休業の免除と混同注意)。

2. 給付対象(誰が／どんな時に)

- 対象労働者:雇用保険の一般被保険者(パート可)。
- 雇用保険の加入要件(代表):
 - 休業開始日前 2 年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある月が通算 12 か月以上。
 - 休業終了後も雇用継続の見込みがあること。
- 対象家族(例):配偶者(事実婚含む)／父母／子／配偶者の父母／祖父母／孫／兄弟姉妹など。
- 要介護状態の目安:2 週間以上にわたり常時の介護を必要とする状態(医師の意見書やケアプラン等で確認)。
- 除外の代表例:日雇い被保険者、短期契約で雇用継続見込みがない場合等。

3. 支給額と計算(モデル試算つき)

- 基本式:
 - 介護休業給付金 = 休業開始時賃金日額 × 休業日数 × 67%(目安)。

- 一定の上限・下限、休業中に賃金が支払われた場合の調整あり。
- 賃金が支払われた場合(例):
 - 休業中の賃金が休業開始前賃金の80%以上 → 不支給。
 - 30%超～80%未満 → 調整(給付+賃金の合計が一定割合を超えないように圧縮)。
- モデル試算(例)
 - 月給25万円、月20日換算 → 賃金日額12,500円。20日休業で $12,500 \times 20 \times 0.67 = 167,500$ 円。
 - 休業中に会社から一部賃金(20%)支給:**167,500円(給付)+50,000円(賃金)**の合計で上限チェック。

4. 取得設計(分割と他制度との関係)

- 分割取得:同一家族につき最大3回の分割が可能(合計93日)。
- 短時間勤務との併用:介護休業と短時間勤務(介護のための所定外労働免除・所定労働時間短縮等)は別制度。原則、同一期間における給付対象は休業部分のみ。
- 年休(有給)との関係:有給を使うと、その日については原則給付対象外(賃金支払ありのため)。
- 複数家族に介護が発生:家族ごとに93日まで(並行発生時は要管理)。

5. 手続きフロー(会社・本人・ハローワーク)

事前準備 → 申出 → 休業 → 申請 → 支給決定 の順。

1. 事前準備(できれば休業開始の2週間以上前)
 - 対象家族・要介護の確認書類(医師意見書、ケアプラン等)。
 - 就業規則・労使協定の確認(申出様式・提出期限)。
 - シフト調整・引継計画(断続取得の計画表)。
2. 会社へ申出(書面が確実)
 - 取得期間・分割予定・連絡先を明記。
 - 会社は人事労務手続き(雇保・勤怠・賃金)を案内。
3. 休業の実施
 - 勤怠区分を「介護休業」に設定。賃金支給有無の取り扱いを明確化。
4. 申請(ハローワーク)



- 支給申請書、会社証明、本人確認、賃金台帳・出勤簿の写し 等。
 - 原則、休業終了後に申請(長期の場合は一定期間ごとに申請)。
5. 決定・支給
- 審査後、指定口座へ振込。

6. よくある“落とし穴”と対策

- 加入要件の月数不足:直近2年で「11日以上」×12か月に届かない。→ 勤務実績の洗い出し、資格取得日の確認を早めに。
- 賃金の出し方:会社が見舞金や手当で結果的に80%以上になると不支給。
→ 社内規程と支払設計を事前相談。
- 対象家族の誤解:同居・扶養の有無は原則不問だが、実際の介護実態が必要。→ 医師意見書の添付で根拠づけ。
- 介護“休暇”との混同:休暇は給付対象外。→ 休業で申請すること。
- 分割回数の管理漏れ:家族ごとの残日数を台帳管理。

7. チェックリスト(申出前～申請まで)

- 雇用保険の被保険者か(直近2年で11日以上の月が12か月以上)
- 対象家族・要介護状態(2週間以上の常時介護)が確認できる書類を準備
- 休業日数・分割回数(最大3回・合計93日)を設計
- 休業中の賃金の有無・割合(80%ライン)を社内と合意
- 会社の申出書・就業規則の確認、提出期限の把握
- 申請に必要な証明書(賃金台帳・出勤簿・雇用契約書 等)を事前収集
- 長期の場合の分割申請スケジュールを作成

8. FAQ(5問)

Q1. パートでも受けられる?

A. 条件を満たせば可(週20h以上などの雇保適用・直近2年での実績)。



Q2. 在宅介護でも対象？

A. 可。実際に常時の介護が必要であることが書類で確認できれば対象。

Q3. 休業中に一部だけ働いたら？

A. その日の賃金が発生する場合は調整。賃金が高いと不支給になり得る(80%基準)。

Q4. 介護休業と短時間勤務は併用できる？

A. 同一日での給付対象は休業部分のみ。短時間勤務期間そのものは給付対象外。

Q5. 介護が長期化すると93日を超える。支援は？

A. 就労制度としては**所定の両立支援(短時間勤務・残業免除 等)**の活用を。介護保険サービス・自治体支援とも併用検討を。

9. 用語ミニ解説

- **休業開始時賃金日額**: 休業開始前の賃金を基に算出する1日あたりの賃金額。
- **賃金支払基礎日数**: その月に賃金計算の基礎となった日数(一般に11日以上で「1か月」カウント)。
- **雇用継続の見込み**: 休業終了後も契約更新・継続雇用の予定があること。

参考・注意

- 会社の就業規則・労使協定により申出窓口や様式、賃金の扱いが異なります。必ず自社の規程を確認してください。
- 詳細要件や上限・下限額は**法改正・告示**で変動する場合があります。申請前に最新の公式資料を確認してください。