

《資料》介護休業制度と育児休業制度の比較表

～ポスト・コロナ社会の課題となる介護休業制度～

企画調整室（調査情報担当室） 星 正彦

1. なぜ今、介護休業制度か？

コロナ禍の影響で我が国経済は苦境に立っており、有効求人倍率の低下、完全失業率の上昇、コロナ関連倒産の増加など、雇用・労働をめぐる各種指標も悪化している。現下は、経済の回復、雇用の維持・確保が焦眉の急である。

この状況からいつ回復できるのか不透明であるが、ポスト・コロナ社会においては、改めて、不足する人材の供給源としてシニア世代への注目が集まる¹とともに、年金支給開始年齢引上げに伴う「収入の空白」期間解消のため定年延長・雇用の継続が一般化していくことが予想され、シニア世代となっても雇用を継続できるような社会環境整備がこれまで以上に大きな課題となってくることは必定である²。

従来は、若手職員の労働環境の整備、女性の労働参加、少子化対策などの観点から育児に関する議論が盛んであったが、今後はシニア職員が直面する介護（特に親の）の問題も併せてクローズアップされるようになるであろう。

今後の介護休業制度の在り方を考える上で、似たところもある育児休業制度と比較し、現状を把握しておくことは有益と考えられる。両制度の異同を示し、今後の議論のたたき台としたい。

2. 介護休業制度と育児休業制度

（1）育児・介護休業法の歴史

介護休業制度は、現在、育児・介護休業法（「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）として育児休業制度と一つにまとめられている。

¹ 2020年7月現在の就業者数は6,655万人で（総務省統計局『労働力調査』）、コロナ禍の影響で減少傾向にあり、失業率も上昇しつつある。しかし、長期的な視点で見ると、国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成29年推計）』によると、2015年から2065年の間に15歳から64歳の生産年齢人口は約3,200万人減少すると推計されている（同14頁）。この減少分を補填する労働力として、シニア世代に注目が集まっている。

² 一般社団法人 日本経済調査協議会『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言』（2019）

歴史的には、育児休業制度は勤労婦人福祉法の努力義務から始まり、その後、女性公務員の一部（教員、看護婦、保母等）を対象とした育児休業法（1975年制定）が成立、民間の労働者を対象として1991年に「育児休業等に関する法律」（育児休業法）が成立、翌年施行となった。背景としては、女性の社会進出、核家族化の進行、少子化に伴う労働力不足などがあった。

一方、高齢化の進行に伴い、年老いた親の面倒をどうするか、離職することなく親などの介護をしたいとのニーズも出てきた。これらのことを受け、育児休業法に介護休業制度を盛り込み、1995年に育児・介護休業法になった。その後、幾度かの改正を経て、介護休業制度は充実強化されてきた。

このように、介護は育児の後追いで整備が進められてきたが、現在では、育児と介護はワーク・ライフ・バランスというキーワードで一括りになっている。

（２）どこが違う？ なぜ違う？

2017年の法改正により、下表をご覧のように介護の内容も育児の内容にほぼ追いついてきた。大きく異なるのは、育児休業が最大2年間（子が2歳になるまでの間）取得できるのに対し、介護休業が通算93日間となっている点である。

その理由は、育児休業は本人自身が育児をするための休業期間であるのに対し、介護休業は「仕事との両立」を図りながら、要介護認定を得たり、在宅介護か施設入居かを定めるなど“長期的方針を決めるための期間”とされているからである³。本人がつきっきりでなくても、働きながら介護できる体制を整えることを主に考えられている。このように本人自らがケアを行うのか、本人は働きつつケア（の全部又は一部）を誰か別の人に委ねるのかによって期間を分けたものと考えられる。

このような制度設計、介護休業期間については、一定の理解を示す意見も多いが⁴、その一方で、介護においても、自らもある程度のケアをしたい、あるいは、せざるを得ない環境にある人も多い。「実際の平均介護期間は4年7か月です。実態に即して介護休業期間を延長すべき」との議論もなされている⁵。

いつ終わるか分からない介護のため離職する人は、厚生労働省『雇用動向調査』によると2017年には約9万人、10年間で約2倍に増えている。特に男性に介護

³ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_roudousya.html

⁴ 例えば、東京都労働産業局『介護離職防止施策検討のための特別調査』（2018）による従業員調査の結果では、介護休業期間に関する評価は「ちょうど良い」が35.3%で最多となっている。ただし、介護休暇の日数については「少ない」が最多となっており、報告書としては介護休業期間を延ばすことも選択肢の一つであるとの結論になっている。

⁵ 第201回国会参議院本会議録第3号（令和2年1月24日）16頁

離職が多い⁶、介護離職者の15%以上が課長以上の役職であった⁷という最近の調査結果もある。

3. あえての「小括」

今回は、現行諸制度がポスト・コロナ社会に対応しているかどうか、対応していなければどこをどう改めるべきか、そうしたことを考える際の1つの手がかりとして、介護休業制度と育児休業制度の比較対照を試みた。

政府は「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)において、「介護離職ゼロ」という目標を掲げ各種施策を展開しているが、今後はシニア世代の雇用の維持・確保という新たな視座からの検討を加え、より議論が深まっていくことを期待したい。

| 図表 育児・介護休業法における制度の概要 | | | |
|----------------------|-------|--|--|
| | | 育児関係 | 介護関係 |
| 休業制度 | 休業の定義 | ○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業 | ○労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するためにする休業 |
| | 対象労働者 | ○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年(1歳以降の休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 | ○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 |

⁶ http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20191219_02.html

⁷ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『再家族化する介護と仕事の両立』労働政策研究報告書No.204(2020)48頁。育児休業の場合は若手の比較的に業務代替可能な非管理職層の取得が多いのに対し、シニア職員が多い管理職層の業務は代替不可能なので長期の休業を取得できず、離職せざるを得ないという側面が見受けられる。

| | | |
|------------|--|--|
| 対象となる家族の範囲 | ○子 | ○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。）、 父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 |
| 回数 | ○子1人につき、原則として1回（ただし、子の誕生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能 | ○対象家族1人につき、3回 |
| 期間 | ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能 | ○対象家族1人につき通算93日までの連続した期間 |
| 期間（延長する場合） | ○子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可 | |
| 手続 | ○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 | ○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 |

| | | | |
|----------|---|--|---|
| | | <p>○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで）</p> <p>1歳以降の休業の申出は2週間前まで</p> <p>○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可</p> <p>○1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月（又は2歳）に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可</p> <p>○上記撤回の場合、原則再度の申出不可</p> | <p>○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前まで</p> <p>○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申出毎に1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可</p> <p>○上記撤回の場合、再度の申出は1回のみ可</p> |
| 休暇制度 | 子の看護休暇 | 介護休暇 | |
| | <p>制度の内容</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる</p> <p>○半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者及び、労使協定により、半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、1日単位での取得</p> <p>○労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることも可能</p> <p>→2021.1.1からは時間単位での取得が可能となる</p> | <p>○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる</p> <p>○半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者及び、労使協定により、半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、1日単位での取得</p> <p>○労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることも可能</p> <p>→2021.1.1からは時間単位での取得が可能となる</p> | |
| | <p>対象労働者</p> <p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く）</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 | <p>○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用を除く）</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 | |
| 所定外労働を制限 | <p>制度の内容</p> <p>○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない</p> | <p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない</p> | |
| | <p>対象労働者</p> <p>○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> | <p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> | |

| | | | |
|--------------|-------|--|--|
| する制度 | | <ul style="list-style-type: none"> 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 | <ul style="list-style-type: none"> 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| | 期間・回数 | <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし | <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし |
| | 手続 | ○開始の日の1か月前までに請求 | ○開始の日の1か月前までに請求 |
| | 例外 | ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める | ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める |
| 時間外労働を制限する制度 | 制度の内容 | ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない | ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない |
| | 対象労働者 | ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 日々雇用される労働者 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 | ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 日々雇用される労働者 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| | 期間・回数 | <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし | <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし |
| | 例外 | ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める | ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める |
| 深夜業を制限する制度 | 制度の内容 | ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない | ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない |
| | 対象労働者 | ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 日々雇用される労働者 勤続1年未満の労働者 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に産産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう <ul style="list-style-type: none"> 週の所定労働日数が2日以下の労働者 | ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 日々雇用される労働者 勤続1年未満の労働者 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に産産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう <ul style="list-style-type: none"> 週の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| | 期間・回数 | <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし | <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし |
| | 手続 | ○開始の日の1か月前までに請求 | ○開始の日の1か月前までに請求 |

| | | |
|---------------------------------------|---|--|
| | 働者 ・ 所定労働時間の全部が深夜にある 労働者 | 働者 ・ 所定労働時間の全部が深夜にある 労働者 |
| 期間・回数 | ○ 1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし | ○ 1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし |
| 手続 | ○ 開始の日の 1 か月前までに請求 | ○ 開始の日の 1 か月前までに請求 |
| 例外 | ○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、 事業主は請求を拒める | ○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、 事業主は請求を拒める |
| 所定労働時間の短縮措置等 | <p>○ 3 歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1 日の所定労働時間が 6 時間以下である労働者を除く）に関して、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含む措置を講ずる義務</p> <p>ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続 1 年未満の労働者 2 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 <p>○ 上記 3 の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業に関する制度に準ずる措置 ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与に準ずる便宜の供与 | <p>○ 常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族 1 人につき次の措置のいずれかを、利用開始から 3 年以上の間で 2 回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所定労働時間を短縮する制度 ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 <p>ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続 1 年未満の労働者 2 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 |
| 小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置 | <p>○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p> <p>○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務</p> | <p>○ 家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務</p> |

| | |
|--------------|---|
| ハラスメントの防止措置 | ○事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務 |
| 労働者の配置に関する配慮 | ○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつづきの養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務 |
| 不利益取扱いの禁止 | ○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止 |
| 個別周知 | ○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務 <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・ 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・ その他の事項 ○事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務 |

(出典) 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室) 編『育児・介護休業法のあらまし』(2019.12) 掲載の表、厚生労働省令第89号を基に筆者が一部改変

(内線 75011)