



# 中核人材の離職を防ぐ 「介護休業」の実務

社会保険労務士法人名南経営 宮武 貴美  
特定社会保険労務士

介護休業を取得した際、一定の要件を満たした従業員には、所得補てんとして介護休業給付金が支給されます。連載第5回は、介護休業給付金と、別居家族の介護をしている際の通勤災害の取扱いを紹介します。



**みやたけ たかみ**  
中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスをこなう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。インターネット上の情報サイト「労務ドットコム」管理者。

- 第1回 …… 家族の介護を支援する制度とポイントとなる会社の対応
- 第2回 …… 介護休業等の対象となる家族の範囲と要介護状態
- 第3回 …… 介護休業の制度とその運用
- 第4回 …… 仕事と家族介護の両立支援制度と制度が利用できる従業員
- 第5回 …… 介護休業給付金と通勤災害の取扱い
- 最終回 …… 育児・介護休業法の改正概要

連載予定

## 第5回 介護休業給付金と 通勤災害の取扱い

### 介護休業給付金の手続き

介護休業を取得したときには、ノーワークノーペイの原則により、無給としている企業が多いかと思えます。

そのため、一定の要件を満たした従業員には、所得補てんとして、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。介護休業給付金は、介護休業を取得した従業員（雇用保険の被保険者）に直接支給されるものです。

### 【支給対象となる従業員】

要介護状態の配偶者（事実婚の場合を含む）、父母（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）、祖父母、兄弟姉妹および孫を介護するため、介護休業を取得する従業員に対し支給されます。

介護休業は職場復帰を前提として取得する休業であるため、そもそも休業取得時に退職することが決まっている従業員には支給され

ません。

契約社員等の有期契約労働者にも支給されますが、介護休業開始予定日から93日を経過する日から、6か月を経過する日までに雇用契約が終了することが明らかになっている従業員には支給されません。

### 【支給要件】

介護休業給付金を受給するには、原則として、介護休業を開始した日前2年間に、被保険者期間が12か月以上必要となります。

被保険者期間は、介護休業開始日の前日から1か月ごとに区切った期間に、賃金支払いの基礎となる日数が11日以上ある月を1か月とカウントします。被保険者期間が12か月に満たないときは、賃金支払いの基礎となる時間数が80時間以上ある月を1か月とカウントすることができず。

### 【支給額】

おおよその支給額は、介護休業を取得する前6か月間に支給された賃金額から、1日当たりの賃金額（休業開始時賃金日額）を算出し、介護休業を取得した日につき、その67%になります。

介護休業中の所得補てんを目的

としているため、介護休業中も賃金が80%以上支給されていれば給付金は支給されず、80%未満の支給の場合であっても、賃金の額によっては、介護休業給付金が減額されます。

また、給付額には上限が設けられているため、特に介護休業を取得する前の賃金額が高いときには、介護休業期間中に無給であっても、67%よりも低い額になることがあります。

2023年8月1日以降の上限額は34万1298円であり、毎年8月1日に見直されます。

### 【支給日数】

介護休業は、対象家族1人につき3回まで、通算93日を上限として取得できます。介護休業給付金も同様の制度となっており、この範囲内で取得した介護休業の日数に対し、支給されます。

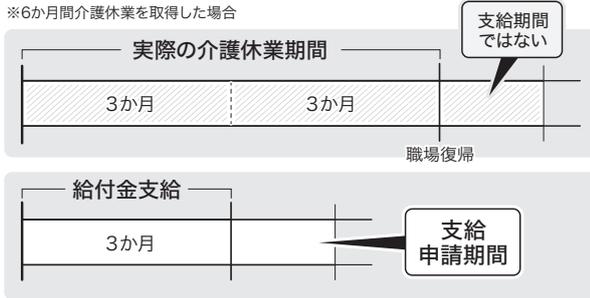
たとえば会社が育児・介護休業法を上回る介護休業の日数を設けていたとしても、93日を超える介護休業に介護休業給付金は支給されません。

### 【申請方法・申請期限】

申請は、1回の介護休業をする

## 【図1】介護休業給付金の申請タイミング

※6か月間介護休業を取得した場合



ごとに、介護休業終了後、介護休業を取得した期間すべてについて行なうことになっていきます（最大3か月分）。介護休業を2回以上に分割して取得したときには、その都度、申請を行ないます。

申請期限は、介護休業の終了日（介護休業期間が3か月以上にわたるときは介護休業開始日から3か月を経過する日）の翌日から2日までとなっています。

図1にあるように、育児・介護休業法を上回る期間の介護休業を

取得しているときには、介護休業の期間の途中で申請を行なうことになりません。

### 別居家族の介護と通勤災害

労働者災害補償保険（労災保険）では、業務上のケガや病気のほか、通勤途中にケガや病気になったときにも「通勤災害」として給付が行なわれます。

通勤災害では、従業員が通勤途中に、その経路を逸脱（通勤経路から逸れる）したり、通勤を中断（通勤ではないことをする）したりするときには、逸脱や中断の間と、その後、通勤として合理的な経路に戻った後の移動は原則として通勤には含まれず、通勤災害として認められません（図2）。

ただし、逸脱や中断が「日常生活上必要な行為」である場合には、合理的な経路に戻った後の移動は通勤として扱われることになっています（図3）。

ここでの「日常生活上必要な行為」とは、以下の5つに限定されています。

- ① 日用品の購入や、これに準ずる行為
- ② 職業訓練や学校教育、その他こ

れらに準ずる教育訓練であつて職業能力の開発向上に資するものを受ける行為

- ③ 選挙権の行使や、これに準ずる行為

④ 病院や診療所において、診察または治療を受ける行為や、これに準ずる行為

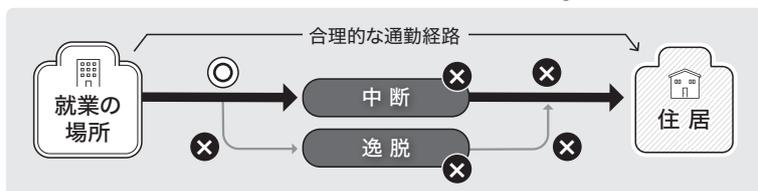
⑤ 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母、孫、祖母および兄弟姉妹の介護（継続的に、または反復して行なわれるものに限る）

⑤にあるように、在宅介護などを行っているときは、たとえば別居している両親の自宅に寄って介護をしてから出勤したり、帰宅途中に寄って介護をしたりすることもあるかと思えます。通勤災害でのケガや病気に健康保険は利用できないため、家族の介護をする従業員には、このような通勤災害の仕組みも理解してもらう必要があります。

この際、逸脱・中断の間は通勤

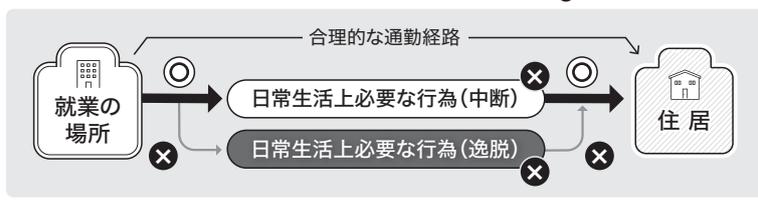
## 【図2】通勤途中の逸脱・中断の原則

◎ 通勤として認められるもの  
 × 通勤として認められないもの



## 【図3】通勤途中の逸脱・中断の例外

◎ 通勤として認められるもの  
 × 通勤として認められないもの



に含まれないため、家族を介護している途中にケガをしたようなときには、健康保険から給付を受けることとなります。



総務担当者のための  
 介護休業の  
 実務がわかる本  
 宮武 貴美著  
 2,420円(税込)