

## 介護休業を取りたい

- ・介護休業を会社に申し出たら、「規則にないから」と拒否された。
- ・介護休業を会社に申し出たら、「パートは対象外だから」と拒否された。
- ・「介護休業期間中は無給」と言われた。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎介護休業とは

労働者(日々雇用を除く)が、その要介護状態にある対象家族を介護するために、対象家族1人につき最大3回まで分割して通算93日間取得することができる育介法(「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」)に基づく休業のことをいいます。原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに申し出ることが必要です。有期雇用労働者は、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでない場合、介護休業を取得することができます。ただし、一定の労働者は労使協定(労働者の過半数で構成する労働組合、労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と使用者との協定)によって、介護休業を取れない場合があります。

#### ●要介護状態

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(介護保険制度の要介護区分が要介護2以上である場合、又は、要介護認定を受けていなくても「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に該当する場合)をいいます。

#### ●対象家族

配偶者(事実婚を含む)、父母(養父母を含む)、子(法律上の親子関係のある子(養子を含む)のみ)、配偶者の父母(養父母を含む)、祖父母、兄弟姉妹及び孫

#### ●開始日・終了日の変更、撤回

介護休業終了日の繰下げ変更は、事由を問わず、1回の申し出ごとの休業につき、1回限りできます。その場合、当初の終了予定日の2週間前までに変更の申し出をしなければなりません。一方、介護休業開始日の繰上げ・繰下げ、終了日の繰上げ変更には、個別の労使合意が必要です。

開始予定日の前日までは、介護休業を撤回できますが、同じ対象家族について2回連続して撤回した場合、以後の介護休業を拒まれることがあります。

#### ◎制度周知義務

事業主は、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、関連制度を周知することに努めなければなりません。また、事業主は、①休業中の待遇に関する事項②休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項③対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項④休業中の社会保険料の支払い方に関する事項、について就業規則等にあらかじめ定め、全従業員及び当該労働者に対し周知することに努めなければなりません。

#### ◎不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

介護休業その他の両立支援制度について、申出をしたこと又は取得等を理由とした不利益な取扱い(解雇、雇止め、減給、退職・契約変更の強要等)は禁止されています。

事業主は、介護休業その他家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、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じなければなりません。

### ◆ 確かめましょう

#### □就業規則でどのように定められていますか。

介護休業は法定休業制度ですので、就業規則にどのように定められていても、あるいは定められていなくても、取得することができます。また、法律は最低限の水準を定めただけですから、対象となる労働者や休業期間を法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。

#### □どのような労使協定がありますか。

以下の労働者について介護休業等を取得することができないとする令和4年4月1日以降の労使協定及び就業規則の改訂があるときは、当該労働者は介護休業等を取ることができません。

- ①勤続1年未満の労働者
- ②申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ③週の所定労働日数が2日以下の労働者

### ◆ その他の両立支援制度

#### ◎短時間勤務制度等の措置

事業主は、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)が希望すれば利用できる制度として、①短時間勤務制度②フレックスタイム制度③時差出勤制度④介護費用の助成措置等、のいずれかの措置を講じなければなりません。これらの措置は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業とは別に、利用開始日から3年以上の期間で2回以上(④は除く)利用できる制度にしなければなりません。ただし、労使協定によって、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、は短時間勤務制度等の措置を利用できない場合があります。

### ◎介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話(通院の付き添い、介護サービスの手続、ケアマネジャーとの打合せ等)をする労働者(日々雇用を除く)は、**1年に5日**まで(対象家族が2人以上の場合10日まで)、**1日単位**又は**時間単位**で介護休暇を取得できます。ただし、**労使協定**によって、①勤続**6か月未満**の労働者②週の所定労働日数が**2日以下**の労働者③時間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、は介護休暇が取れない場合があります(ただし、③では1日単位の取得は可)。

### ◎所定時間外労働の制限

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)は、その家族を介護するために、**1か月前**までに請求すれば、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間、所定時間外労働を命じられることがなくなります。ただし、**労使協定**によって、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、は対象外となる場合があります。また、事業の正常な運営を妨げる場合は、請求が認められないことがあります。

### ◎法定時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、その家族を介護するために、**1か月前**までに請求すれば、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間、1か月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働を命じられることがなくなります。ただし、①**日々雇用**される労働者②勤続**1年未満**の労働者③週の所定労働日数が**2日以下**の労働者、は対象外です。また、事業の正常な運営を妨げる場合は、請求が認められないことがあります。

### ◎深夜労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、その家族を介護するために、**1か月前**までに請求すれば、1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間、午後10時から午前5時までの深夜労働を命じられることがなくなります。ただし、①**日々雇用**される労働者②勤続**1年未満**の労働者③**介護**ができる同居の家族がいる労働者④週の所定労働日数が**2日以下**の労働者⑤所定労働時間の**全部が深夜**にある労働者、は対象外です。

### ◎家族を介護する労働者に対する措置

事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度その他の両立支援制度に準じて、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じることに努めなければなりません。

### ◎転勤に対する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その介護の状況に配慮しなければなりません。

## ◆ 経済的に支援する制度

### ◎介護休業給付の支給(雇用保険)

介護休業開始日前**2年間**に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある**完全月が12か月以上**ある、介護休業を取得した雇用保険の一般被保険者・高齢被保険者に対し、原則として事業主が手続きをすることで、**介護休業給付金**が支給されます。休業開始時点で、休業終了後に離職することが予定されている労働者は対象外となります。**有期雇用労働者**は、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日の前日までに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の**期間が満了**することが明らかでない場合に、支給対象になります。

介護休業開始日から起算した**1か月ごとの支給額は、**  

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

ですが、一定の限度額があります。また、休業中に休業期間を対象とした賃金が支払われている場合は、賃金額と給付金の合計が、休業開始時の賃金月額**の80%を超える部分**は支給されません。

詳細は事業所の所在地を管轄する**公共職業安定所**(ハローワーク)にお問い合わせください。

## ◆ こんな対処法があります！

### ◎育介法に基づく紛争解決援助制度等

介護休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、**都道府県労働局長による援助**(助言・指導・勧告)と**両立支援調停会議による調停制度**があります。また、勧告に従わない企業名の公表制度、報告を求めた際に虚偽の報告をした者に対する過料制度があります。**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)**にご相談ください。

## ▶ ワンポイントチェック

- 「規則にないから」と拒否された。
  - 介護休業は、法定休業制度です。事業所の規則の有無や事業主の許可を条件とすることなく、取得できます。次の事項を記載した「休業申出書」を事業主に提出してください。
    - ・ 介護休業：申出日、労働者の氏名、対象家族の氏名・続柄、介護を必要とする理由、休業開始日と終了日、対象家族についてのこれまでの介護休業等日数等
    - ・ 介護休暇：労働者の氏名、対象家族の氏名・続柄、休暇を取得する日、介護を必要とする理由
 育介法の内容を確認してもらい、休業中の勤務分担等、周囲と話し合うことも有益です。
- 「パートは対象外だから」と拒否された。
  - 労使協定とその内容を反映した就業規則によって、一部の労働者が介護休業等の対象労働者から除外されていることもありますが、パートだからといって一律に介護休業が取得できないということはありません。労使協定や就業規則・育介法を確認しましょう。
- 「休業期間中は無給」と言われた。
  - 休業中の賃金を、有給とするか無給とするかについては、法律上特に定めはありません。就業規則でどう定められているのかを確認しましょう。無給と定められていても、介護休業給付金の給付の可能性がありますので、会社に確認しましょう。