



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南経営 宮武 貴美
特定社会保険労務士

労働人口の減少を背景に、働きながら家族の介護を担う従業員をいかに支援するかが企業の課題となりつつあります。ここでは家族介護に関するさまざまな制度を踏まえ、企業に求められる取組みを解説します。



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
第3回 …… 介護休業の制度とその運用
第4回 …… 介護休業以外の家族介護にかかる制度
第5回 …… 家族の介護と社会保障
最終回 …… 育児・介護休業法の改正概要

連載予定

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

家族介護に関する制度の概要

仕事と家族の介護を両立させるための制度は、「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」（本連載では以下「育児・介護休業法」という）で整備されています。

制度の概要を図示したものが図1です。いずれの制度も、一定の家族が要介護状態となったときに

利用できます。

今回は各制度の概要について確認します。なお「一定の家族」や「要介護状態」は、育児・介護休業法等に従った定めがありますので、連載第2回で確認します。

各種制度の概要

【介護休業】

介護休業は、介護を必要とする家族のいる従業員が取得できる休

業です。要介護状態の家族1人に對して、合計93日間、3回に分けて取得できます。

もつとも、家族を介護する期間は93日間よりも長期にわたることもあります。介護休業は介護のためだけでなく、介護をしながら働き続けることができる「体制を整える」ための期間でもあります。

【介護短時間勤務等】

育児・介護休業法では「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」の導入が義務付けられており、次の4つから、1つ以上を選択して導入する必要があります。

- ▼短時間勤務制度
- ▼フレックスタイム制度
- ▼時差出勤の制度
- ▼従業員が利用する介護サービスの費用の助成等の制度

仕事と育児の両立では育児短時間勤務制度の導入が義務となっており、介護でも短時間勤務制度を導入することが多いことから、「介護短時間勤務等」と示されていますが、その他の制度も含め選択できます。

要介護状態の家族1人に對し、連続する3年以上の期間に2回以上利用できることが原則です。

【介護休暇】

家族の介護や世話をするために、1時間単位から取得できる休暇（労務提供義務の消滅）です。介護休業と比べ、制度の利用手続きとしても従業員が取得しやすいものとなっています。

取得した休暇に対する賃金は無給でも問題ありません。要介護状態の家族が1人のときは1年に5日、複数のときは1年に10日、取得することが認められています。

【所定外労働の制限】

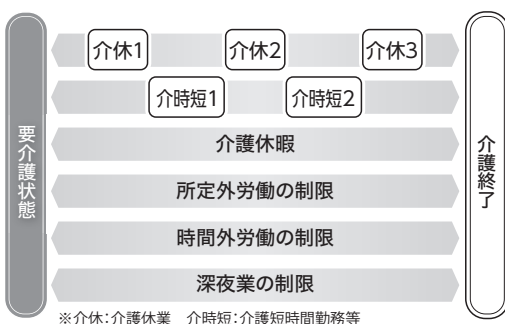
従業員が請求することで、会社はその従業員に對し、原則として、所定労働時間を超えた残業を命じることができなくなります。

請求できる期間に上限はなく、家族が要介護状態である期間について請求できます。

【時間外労働の制限】

時間外労働の制限は、法定労働時間（原則1日8時間・1週40時間）を超える残業時間数の上限を1か月あたり24時間に、かつ、1年あたり150時間とするものです。従業員が請求したときに、原則として、会社はその従業員に對

〔図1〕家族介護の制度概要



〔図2〕実態把握調査票（一部抜粋）

あなたの介護に関する状況について伺います

Q1 あなたは介護をした経験がありますか。【〇は1つ】

1. 介護をした経験がある
2. 介護をした経験がない → Q4へ進んでください

〈Q1で「1. 介護をした経験がある」と回答した方にお伺いします〉

Q2 あなたは現在も介護をしていますか。【〇は1つ】

1. 現在も介護をしている
2. 現在は介護をしていない → Q4へ進んでください

出所：厚生労働省「仕事と介護の両立支援実践マニュアル」

し、この上限を超えて残業を命じることができなくなります。家族が要介護状態である期間について請求できます。

【深夜業の制限】

深夜とは、22時から翌日5時までのことを指します。従業員が、この深夜業の制限の請求をしたとき、会社は原則として深夜時間帯に働かせることはできません。

介護休業には、このように複数の制度が用意されていますので、介護や世話がどの程度必要か、介護サービスはどの程度利用できるか、といった要介護状態の家族の

状況に加え、介護をとにもできる家族の有無等も踏まえて、介護の場面にあった制度を選択することが、仕事と介護の両立につながります。

育児・介護休業法の改正等の動き

ことし1月26日に開会された通常国会には、育児・介護休業法の改正法案が提出される見通しです。改正法案の中心に据えられているのは育児に関することです。が、介護に関する内容も盛り込まれています。

これに加え、経済産業省は、仕事をしながら家族等の介護に従事

する、いわゆる「ビジネスケア1」の発生による経済損失額に着目し、「企業経営と介護両立支援に関する検討会」を開催、「企業における両立支援に向けた取組のガイドライン」を取りまとめることにしています。

これらの詳細については、法改正が成立し、またはガイドラインが公表された後に本連載でも解説しますが、今後、企業が仕事と介護の両立に取り組むことは待ったなしの状況となります。

ポイント：介護をしている従業員の実態把握

仕事と介護の両立を支援するため、会社は、育児・介護休業法に定められている制度を整備し、就業規則へ記載、従業員が常時10人以上いる場合には労働基準監督署への届出が必要になります。

これらは法律で定められた義務ですので、当然、対応が必要ですが、それだけでは仕事と介護の両立に係る制度の活用が進まないと感じることがあります。

労働人口が減少をたどるなか、人材採用は相当厳しくなり、いまいる人材の定着を図り、いかに活躍してもらうかが人材活用におけ

るテーマになっています。家族の介護をする従業員についても同様のことが言えます。

それには、介護休業をはじめとした各種制度が、必要に応じ、適切に活用されることが求められます。活用を促進するためには、従業員がおかれている状況を把握することが必要不可欠です。

その実態把握の方法としては、厚生労働省が公開している「仕事と介護の両立支援実践マニュアル」にある「実態把握調査票」が考えられます（図2）。

このような調査票で従業員の実態を把握するほか、部下に対し、上司が個別で面談を行なう際に、介護が必要となっている家族がいないか、ヒアリングする方法を採っている会社もあります。

いずれにしても、従業員の状況を把握することで、家族の介護のために急に休んだり、退職の申し出が行なわれたりすることを少しでも防ぐことが重要になります。▲



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）