



# 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

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行なう。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。

## 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
- 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 …… 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

## 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 +++

従業員の一定の家族（対象家族）が要介護状態となったときに、育児・介護休業法に基づく各種制度が利用できます。その対象家族について確認します。

### 対象家族の範囲

#### 【対象家族の範囲】

対象家族は、育児・介護休業法において、次の範囲と定められています。

▼配偶者（内縁関係にある配偶者を含む）

- ▼父母（養父母を含む）
- ▼子（養子を含む）
- ▼配偶者の父母
- ▼祖父母
- ▼兄弟姉妹
- ▼孫

家族の介護というと、一般的には高齢となった両親や祖父母をイメージするかと思いますが、家族の年齢に定めはなく、従業員の子や孫も対象になります。ただし、乳幼児が通常成長するときに、日常生活で必要となる介助のような

ものは含まれません。

### 【対象家族以外の家族の介護】

対象家族に「おじ」や「おば」、「配偶者の兄弟姉妹」や「配偶者の祖父母」は含まれません。

しかし、たとえば子どものいない両親の兄弟姉妹（おじ、おば）の介護を行なうという事案も出てきます。仮に、おじ、おばの介護をするために制度の利用を申し出た従業員がいたとすると、対象家族でないという理由から、会社は制度の利用を拒否することもできます（育児・介護休業規程等で法令を上回る制度を設けている場合を除く）。

一方で、育児・介護休業法では、対象家族のほか、対象家族以外で同居している「6親等内の血族、3親等内の姻族」を「家族」と定義し、会社が、その家族に対して介護休業等の措置に準じた必要な措置を講じることが「努力義務」としています。

このような背景もあり、厚生労働省が公開する「育児・介護休業等に関する規則の規定例」では、家族の範囲をより広範に、「⑥上記以外の家族で会社が認めた者」として盛り込んでいるようです。

この要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。

- ① 配偶者
- ② 父母
- ③ 子
- ④ 配偶者の父母
- ⑤ 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- ⑥ 上記以外の家族で会社が認めた者

実際に、対象家族以外の家族を介護する必要がある場合に、会社が従業員からの申出を拒否したとしても、従業員にとっては家族の介護に関する対応を迫られることがあります。

実務では、より幅広い家族を対象家族として取り扱うことを想定しておく必要があります。

### 【対象家族以外を対象として取り扱う際の留意点】

一定の要件を満たした従業員（雇用保険の被保険者）が介護休業を取得したときには、手続きをする一方で、雇用保険から介護休業給付金が支給されます。

## 〔図表1〕要介護状態の定義

### 【育児・介護休業法(2条3号)】

負傷、疾病または身体上も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

### 【介護保険法(7条)】

身体上または精神上の障害があるために、入浴、排せつ、食事等の日常生活における基本的な動作の全部または一部について、6か月間にわたり継続して、常時介護を要すると見込まれる状態であって、その介護の必要の程度に応じて要介護状態区分のいずれかに該当するもの(要支援状態に該当するものを除く)

## 〔図表2〕「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること
- (2) 以下の①～⑫のうち、状態2が2つ以上または状態3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること

項目	状態1	状態2	状態3
① 座位保持 (10分間1人で座っていることができる)	自分で可	支えてもらえればできる	できない
② 歩行 (立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらなくてできる	何かにつかまればできる	できない
③ 移乗 (ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④ 水分・食事摂取	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤ 排せつ	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥ 衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦ 意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧ 外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪ 薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫ 日常の意思決定	できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

### 「要介護状態」とは

#### 【要介護状態の定義】

育児・介護休業法における要介護状態は、必ずしも介護保険制度における要介護状態と一致する必要はありません(図表1)。

対象となる家族の範囲を広げる場合には、介護休業を取得する従業員への説明が必須となります。

育児・介護休業法における「負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害」とは、負傷または疾

病、負傷または疾病にかかり治った後に障害が残っている場合のほか、先天的に障害がある場合を含みます。また、年齢により、身体機能が相当程度低下した場合も該当します。

#### 【要介護状態の事実の確認】

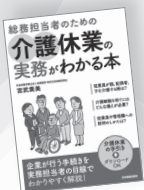
市町村が交付する介護保険の被保険者証や、医師、保健師等の証明書等の提出を求めることによ

り、要介護状態の事実関係を確認することになります。証明書の提出を求めることが必要となつていくわけではありません。

これらの証明書等の代わりに、それぞれの事実が証明できるほかの書類の提出を求めることも可能であり、介護休業を申し出る従業員に過大な負担をかけることのないようにすべきとされています。

要介護状態の定義にある「常時介護を必要とする状態」とは、常態的に介護を必要とする状態をいい、この状態に関する判断については、図表2のとおり判断基準が設けられています。

介護保険制度の認定を受けていない場合で、対象家族について介護が必要になったときは、図表2中の(2)における判断を活用することもあります。たとえば、対象となる家族の状態を従業員自身に申告してもらうことにより、「常時介護を必要とする状態」を確認することなどが考えられます。



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)