



# 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課題となっています。連載第3回では、仕事と介護の両立において中心となる介護休業の制度について、その詳細を確認します。



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。

- 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

連載予定

## 第3回 介護休業の制度とその運用

### 介護休業制度の概要

介護休業は、要介護状態にある一定の家族（以下、「対象家族」という）を介護するために取得できる休業です。要件を満たした従業員が会社に出ることで、会社の許可なく取得できます。

#### 【取得要件】

日雇従業員を除き全従業員が取得できますが、有期契約労働者の場合、申出時点において、申出日

から93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、雇用契約（更新される場合には、更新後の雇用契約）が満了し、更新されないことが明らかな場合は、取得できません（左図）。  
また、労使協定を締結することで、以下の従業員からの取得の申出を拒むことができます。  
▼入社1年未満の従業員  
▼申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

▼1週間の所定労働日数が2日以下の従業員  
会社がこれらの従業員の申出を拒むときは、必ず労使協定を締結しておく必要があります。

#### 【回数と期間】

介護休業は、対象家族1人につき通算93日まで取得できます。一括して取得するほか、3回に分割して取得することもできます。

この期間や回数は対象家族ごとに決められており、対象家族の要介護状態が変化したり、要介護状態となる原因が異なったりする場合でも変わりません。

ただし、取得に期限はないため、「通算93日、分割するときは3回」の範囲であればどの時期であっても取得できます。

#### 【申出期限】

希望した日から取得するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、会社は一定の範囲で休業開始日を指定することができます。

会社としては、家族の介護が必要になる可能性をあらかじめ把握すること、取得の申出に備えて

おきたいものです。

#### 書面等での申出と通知

トラブルを防ぐ目的から、書面等で、各種制度を利用する従業員の申出等や、申出を受けた会社からの通知等を行なうことが義務付けられています。

申出等の項目も決まっており、たとえば介護休業では、以下の項目となっています。

- ① 申出の年月日
- ② 従業員の氏名
- ③ 申出に係る対象家族の氏名および従業員との続柄
- ④ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 休業を開始しようとする日および休業を終了しようとする日
- ⑥ 申出に係る対象家族についてこれまでの介護休業日数

実務上、口頭での申出や項目を網羅していない申出も見受けられます。厚生労働省は、申出の項目を網羅した「介護休業申出書」をはじめとした様式を公開しているので、これらを利用し、適正な手続きをしたいものです。

## 介護休業の期間と終了

### 【介護休業の期間の変更】

介護休業は、従業員が申し出た期間について取得できますが、「介護休業を終了しようとする日」の2週間前までに申し出ることにより、1回の介護休業について、1回に限り終了する日を繰り下げることができません。

ただし、「介護休業を開始する日」の繰上げや繰下げ、介護休業を終了しようとする日の繰上げはできません。このような変更を認めるかは、事前に会社で検討し、認める場合には就業規則（育児・介護休業規程等）に規定しておくといでしょう。

### 【介護休業の終了】

対象家族を介護する必要がなくなった場合は、たとえ期間の途中であっても、介護休業は終了となります。本来はすぐに職場復帰することになりますが、対象家族を看取ったときには、葬儀や事後手続きも発生します。

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、対象家族を介護しないこととなった際の出動日について「事由発生の日から2週間以内であつて、会社と本人が話し合いのうえ決定した日」としています。企業としても、対応を想定しておくといでしょう。

なお、介護休業の取得中に、産

前産後休業や育児休業（出生時育児休業を含む）、新たな介護休業が始まった場合も、取得していた介護休業は終了となります。

### 仕事と介護の両立支援制度

第1回（4月号）で取り上げたように、仕事と介護の両立を支援する制

度は複数設けられていますが、制度を利用しても仕事と介護の両立が困難なこともあります。企業独自で、各種制度を利用できる範囲や期間について、法令で規定されている内容を超えて設定する、といった柔軟な対応を取ることも考えられますが、制度の利用が長期に及ぶことで、特に制度利用者が正社員の場合には周囲の従業員とのバランスに偏重をきたすこともあります。また、制度を利用する従業員が、制度の利用について負い目を感じることもあるようです。

そのため、以下のような対応も検討しておきたいものです。

### 【雇用区分の変更】

雇用区分を見直し、たとえば、正社員からパートタイマー等に変えることが考えられます。

もちろん、正社員として働き続けることに価値をおく従業員もいますが、一度雇用区分を変えることで、従業員自身は仕事と介護の両立をしやすくなり、周囲の従業員はそれを見守ることができるようになるかもしれません。

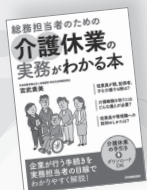
介護が一段落したり、終了したりしたときには、再度、正社員に

戻れるような仕組みも検討していただきたいものです。

### 【再雇用制度の導入】

対象家族の介護に専念したいと思う従業員や、仕事と介護の両立が難しいと感じる従業員は、仕事と介護の両立にあたり、退職を選択することもあります。介護や、その他何らかのやむを得ない事情が退職理由となる従業員については、退職することとなった事情が解消されたタイミングで、再度、雇用の検討がされるような制度（再雇用制度）を設けることも考えられます。

この再雇用制度では、在籍時の働きぶりや人間性がわかる点で、新規で従業員を雇用するよりも雇用のリスクが相対的に低くなると考えられます。「カムバック制度」や、近年では「卒業生」や「同窓生」という意味を持った「アルumnai採用制度」を設ける企業も出てきています。



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）