



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4回では、育児・介護休業法に定められた介護休業以外の仕事と家族介護の両立支援制度を紹介します。



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

各種制度の位置付け

企業と従業員は、所定労働日や所定労働時間を決めて雇用契約を締結します。従業員の個人的な事情により、決められた所定労働日や所定労働時間に労務を提供しない場合は、原則として賃金を支払う必要はありません（ノーワーク・ノーペイの原則）。それが度重なれば、企業は雇用契約の解消を求めたり、懲戒処分の対象とし

たりすることができます。

育児・介護休業法では、育児を

する従業員や、家族の介護をする従業員に対し、休業や休暇等の措置を講ずることを企業に義務付け、制度の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

そのため、制度を利用する範囲で雇用契約の内容に沿った労務の提供ができなくても、雇用契約の解消を求めたり、懲戒処分の対象

- 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 …… 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

にしたりすることはできません。

【介護休暇】

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をしなう従業員が、介護その他の世話をしなうために、1年度に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）を上限に取得することができます。

日雇従業員を除くすべての従業員が取得できますが、労使協定を締結した場合、次の従業員からの請求を拒むことができます（表）。

▼勤続6か月未満の従業員

▼週の所定労働日数が2日以下の従業員

介護休暇は1日単位のほか、時間単位での取得も可能ですが、始業時刻から連続、または終業時刻まで連続での取得とされており、就業時間の途中で取得するようなら、いわゆる「中抜け」は想定されていません。

ただし、育児・介護休業法の指針では、対象家族の介護の状況や従業員の勤務状況等はさまざまであることから、中抜けも可能となる制度への配慮を求めています。

時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する従業員

員については、労使協定を締結することで、1日単位での取得に限定することができます。

【介護残業免除】

業務の繁忙時には、企業は従業員に対し、所定労働時間を超える労働（所定外労働）を命じることができ、原則として従業員はこれを拒否できないとされています。

ただし、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が、その対象家族を介護するために請求した場合には、所定外労働を命じることができません。

この残業の免除は、日雇従業員を除き、すべての従業員が受けられます。ただし、労使協定を締結した場合、次の従業員からの請求を拒むことができます（表）。

▼勤続1年未満の従業員

▼週の所定労働日数が2日以下の従業員

制度利用に関する上限はないため、対象家族を介護する期間中は何回でも請求できますが、1回の請求につき1か月以上1年以内の期間を指定する必要があります。

【介護残業制限】

時間外・休日労働に関する協定

【表】育児・介護休業法上の制度利用対象者一覧

○ 制度利用可能 △ 労使協定の締結で企業が申出等を拒むことが可能 × 制度利用不可能

	93日以内 雇用終了	週所定労働日数 2日以下	勤続 6か月未満	勤続 1年未満	同居家族 あり	所定労働時間 すべて深夜
介護休業*	△	△	△		○	○
介護休暇	○	△	△	○	○	○
残業免除	○	△	△		○	○
残業制限	○	×	×		○	○
深夜業制限	○	×	×		×	×
短時間勤務等	○	△	△		○	○

※有期雇用労働者は、申出時点で介護休業取得予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことが必要

（いわゆる「36協定」）を締結すること、企業はその協定の範囲内で、従業員に法定労働時間を超える時間外労働（法定外労働）を命じることができません。

しかし、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が、その対象家族を介護するために請求した場合には、36協定における時間外

労働の時間数にかかわらず、制限時間（法定外労働1か月24時間、1年150時間）を超えて働かせることはできません。

ただし、日雇従業員および次の従業員は請求できません（表）。

▼ 勤続1年未満の従業員

▼ 週の所定労働日数が2日以下の従業員

対象家族を介護する期間中は何回でも請求できますが、1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間を指定する必要があります。

【介護深夜業制限】

18歳未満の年少者等の一部を除き、企業が従業員を働かせることができない時間帯はありません。

しかし、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が、その対象家族を介護するために請求した場合は、企業は深夜時間（午後10時～午前5時）に労働（深夜業）をさせることができません。

ただし、日雇従業員および次の従業員は除かれます（表）。

▼ 勤続1年未満の従業員

▼ 介護ができる同居の家族が

いる従業員

▼ 週の所定労働日数が2日以下の従業員

▼ 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

このうち「介護ができる同居の家族」とは、16歳以上で、次のいずれにも該当する人をいいます。

▼ 深夜に就労していない（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の場合を含む）

▼ 負傷、疾病または心身の障害により介護が困難でない

▼ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）または産後8週間ではない対象家族を介護する期間中であれば何回でも請求できますが、1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間を指定する必要があります。

【介護短時間勤務等】

常時介護を要する対象家族を介護する従業員は、育児・介護休業規程等で定める次のいずれかの制度について、対象家族1人につき、利用開始から3年以上の間に2回以上（④を除く）、利用することができません。

- ① 所定労働時間を短縮する制度
- ② フレックスタイム制

③ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ

④ 従業員が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

ただし、労使協定を締結した場合、企業は次の従業員からの請求を拒むことができます（表）。

▼ 勤続1年未満の従業員

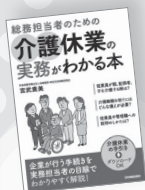
▼ 週の所定労働日数が2日以下の従業員

いずれの制度を導入するかは、企業に委ねられています。

一般的には、①を導入する企業が多いように思われますが、自社と従業員のニーズを重ね合わせた制度を整備することが重要になります。



なお、残業免除、残業制限および深夜業制限では、事業の正常な運営を妨げる場合に従業員からの請求を拒むことができますが、事業の正常な運営を妨げるか否かは厳格に判断されます。



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）