Ｍ－３. 介護休業の取得

【問】　先日、私の父が病気で倒れたので会社に介護休業を取りたいと申し出たところ、「そのような制度はないから退職したらどうだ」と言われました。介護休業は、会社に制度がなければ取れないものなのでしょうか。

【答】　介護休業制度は、家族の介護を行う労働者が、雇用を継続したまま一定期間休業することができるという、法律で規定された制度です。その対象者は、けが、病気または身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上継続して常に介護を必要とする家族（配偶者、父母、配偶者の父母、子など）を抱える労働者です。男女を問いませんし、管理職も対象になります。ただ、日々雇用される者など、対象とならない場合があります。対象家族１人につき通算して 93 日まで、３回を上限として、分割して取得可能です。

事業主は、会社に制度がない場合でも要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒否したり、その申出や取得を理由に労働者に対し解雇やその他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

【解説】　介護休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則に規定がない場合でも、労働者は、申し出ることにより介護休業をすることができます。ただし、日々雇用される者は対象になりません。

また、期間を定めて雇用される者にあっては、次の要件に該当するものが対象となります。

・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こと

※労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が１年未満である労働者、93 日以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が２日以下の労働者を対象から除外することは可能

労働者は、介護休業を開始しようとする日の２週間前までに、申出の年月日、対象家族の氏名や続柄、介護を必要とする理由、休業の期間などを記載した介護休業申出書を事業主に提出して申し出れば、希望どおり休業できることになっています。

≪介護と仕事に関する主な両立支援制度≫

〇介護休暇について

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が事業主に申し出る（口頭での申出も可能）ことにより、対象家族１人の場合なら年５日まで、２人以上の場合なら年 10 日まで、時間単位で介護のための休暇を取得できます。

（１日の労働時間が４時間以下の労働者も取得できます。）

〇所定外労働の制限（残業免除）について

要介護状態にある対象家族を介護する労働者はその介護のため、所定外労働の免除を請求できます。（開始予定日の１か月前までに書面等で請求。利用期間は、１回につき１か月以上１年以内。回数の制限はなし。）

〇時間外労働の制限について

要介護状態にある対象家族を介護する労働者はその介護のため、１か月 24 時間、１年 150 時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。（開始予定日の１か月前までに書面等で請求。利用期間は、１回につき１か月以上１年以内。回数の制限はなし。）

〇深夜業の制限について

深夜に介護できる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後 10 時から午前５時）の制限を申し出ることができます。（開始予定日の１か月前までに書面等で請求。利用期間は、１回につき１か月以上６か月以内。回数の制限はなし。）

〇短時間勤務等の措置について

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、次の①～④のうちいずれか１つ以上の制度を設ける必要があります。（利用期間・回数は、対象家族１人につき、利用開始の日から連続する３年以上の期間で２回以上）

①短時間勤務の制度

・１日の所定労働時間を短縮する制度

・週または月の所定労働時間を短縮する制度

・週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等）

・労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

②フレックスタイムの制度

③始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

④労働者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

※　これらの制度は、日々雇用される方には適用がありません。また勤続１年未満の方、週の所定労働日数が２日以下の方等、法又は労使協定の締結によっては適用されない場合があります。

≪改正育児・介護休業法の施行（令和７年４月から施行）≫

１　介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間６か月未満除外規定の廃止（②を撤廃）	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ②継続雇用期間６か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下

２　介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等（ ⅰ介護休暇に関する制度、ⅱ所定外労働の制限に関する制度、ⅲ 時間外労働の制限に関する制度、ⅳ 深夜業の制限に関する制度、ⅴ介護のための所定労働時間の短縮等の措置）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

3　介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

（１）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（２）介護に直面する前の早い段階(40 歳等)での情報提供

情報提供期間	①労働者が 40 歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（１年間） ②労働者が 40 歳に達する日の翌日（誕生日）から１年間　のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

4　介護のためのテレワーク導入

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

≪ハラスメント防止義務≫

育児・介護休業法により、事業主には、育児休業、介護休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されており、さらに、上司・同僚からのそれらを理由とする嫌がらせ等（ハラスメント）を防止する措置を講ずることが義務付けられています。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

（具体的な措置内容については「セクシャルハラスメント（Ｏ－１）」参照）。