

介護休業関係

Q 要介護状態の老親を介護施設に入所させている者にも、介護休業は認めなければならないか

先日、ある社員から「要介護状態」の老親を介護するため、介護休業の申し出がありました。聞くとところによると、その老親は24時間体制でケアしてくれる高齢者介護施設に入所しており、スタッフが身の世話をしてくれるので、その社員が、実際に介護に当たるケースはほとんどないようです。「要介護状態」であるとはいえ、このようなケースでは介護休業を認めないように、就業規則に明記することはできるでしょうか。
(埼玉県 M社)

A 就業規則に明記することはできない。法の要件を満たした労働者からの介護休業の申し出は拒むことができない

回答者 鈴木麻耶 すずき まや 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 就業規則の介護休業規程

就業規則作成の際、「労働時間（始・終業時刻、休憩、休日、休暇等）」「賃金（賃金の決定、計算および支払いの方法、昇給等）」「退職（解雇の事由を含む）」については絶対的の必要記載事項とされ、必ず記載しなければならないものとされています。介護休業についても、この中の「休暇」に該当することから、対象となる労働者の範囲、取得のために必要な手続き、期間について記載する必要があります。

現在、育児介護休業法に沿った就業規則で、介護休業を取得することを除外できる労働者は以下の方のみとなっております。

日雇従業員

期間雇用の方で、同一の事業主に引き続き雇われている期間が1年未満の従業員

期間雇用の方で、介護休業予定日から起算して93日を超えて引き続き雇用されることが見込まれない従業員

期間雇用の方で、介護休業開始予定日から起算して93日目から1年を経過する日まで

に労働契約が満了し、更新されないことが明らかな従業員

このほかに、介護休業を取得することができない者を明記した労使協定を結んでいる場合、以下の方も除外することができます。

入社1年未満の従業員

申し出の日から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

この基準は、育児介護休業法で定められている最低のものであり、この基準よりも緩やかな条件を設けることはできませんが、厳しい条件を設けることはできません。もし、就業規則や労使協定で育児介護休業法の基準よりも厳しい介護休業除外の条件を設けた場合、その部分は無効になり、育児介護休業法の基準が用いられます。

例を挙げて説明しますと、就業規則や労使協定で、「すべての期間雇用者について介護休業を認める」と記載することは、育児介護休業法の最低条件を上回るものであるので問

題ありません。しかし反対に、「すべての期間雇用者について介護休業を認めない」とすることは、育児介護休業法の最低基準を下回るものとなるため、たとえ記載したとしても、その部分は無効になり育児介護休業法の基準が用いられます。

2. 介護休業について

育児介護休業法では、介護休業について「要介護状態にある対象家族を介護する休業」と定めています。

要介護状態とは、「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」としています。実際は、日常行動がどれくらいできるかを評価する「日常生活動作事項」や痴呆等における「問題行動」を考慮して判断されます（平16.12.28 職発1228001・雇児発1228002）。

対象家族とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹または孫のいずれかです。もちろん、この対象家族についても育児介護休業法で定めた対象家族の最低基準であり、上述の通り、このほかに広く会社で対象家族を規定しても問題ありません。

なお、介護とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与することと定められています。

3. ご質問の社員の方について

ご質問のケースは、「要介護状態の老親」の介護についての介護休業申し出であり、「要介護状態」と「対象家族」の要件には該当しています。しかし、「実際に介護に当たるケースがほとんどない」ことが予想される場合、育児介護休業法上の「介護のための休業」に当たるのかという問題が出てきます。

ここで注意したいのは、その社員の方が実際に介護に当たるケースがどのくらいの頻度

なのかということです。24時間体制の高齢者介護施設であっても、入浴やそれに伴う衣類の洗濯などの介護に当たる行為については、親族に負担させている場合もあります。一概に、24時間体制の施設に入所しているから親族は一切介護に当たる行為をしないとはい切れません。

上記の点から考えますと、実際この社員の方がどの程度介護に当たるのかは非常に判断しにくいことといえます。また、施設の介護状況を確認し、まったく介護しないと判断できたとしても、その施設のサービスが変更され、親族が介護の一部を負担する場合も考えられます。そのたびに会社がその社員の方がどの程度介護に当たっているかを把握することは非常に難しいと思われます。

結果、介護休業を申し出た当該社員に対して、対象家族が24時間体制の高齢者介護施設に入所しており、スタッフが身の世話をしてくれるという理由では「介護のための休業に当たらない」とは判断できないことになります。

育児介護休業法では、事業主の義務として「事業主は、労働者からの介護休業申し出があったときには、当該介護休業申し出を拒むことはできない」（育児介護休業法12条）と定めています。つまり、要件を満たした労働者からの介護休業申し出は拒むことができないという考え方です。

そして上述しました就業規則の介護休業規程の点から考えますと、最低基準が法律上定められていることから、それよりも厳しい基準を就業規則に明記することはできません。

以上のとおり、今回の場合のような従業員の方からの申し出であっても、会社側として介護休業の申し出を拒むことはできず、また、「自分で介護しないものについては介護休業を認めない」という条件は、育児介護休業法の最低基準を下回るため、就業規則に明記することはできないことになります。