

# 相談室 Q&A

## 育児・介護休業関係

### Q 介護休暇の対象範囲は、 介護だけでなく家事や買い物などの手伝いも含むか

ある社員が母親の介護をするために介護休暇を申請してきました。本人が母親を直接介護するのではなく、家事や生活用品の買い物をするために介護休暇を取得するとのこと。そうした用途でも可能なのでしょうか。また、申請内容によって介護休暇を認めない、もしくは年次有給休暇（以下、年休）に振り替えさせるといった対応は可能でしょうか。さらに、介護休暇を年休の出勤率の計算に当たり出勤扱いとしない対応は、不利益取り扱いとなるのでしょうか。介護休暇にかかる労務管理上の留意点につき教えてください。

（愛知県 K社）

### A 介護・通院等の付き添いのほか、対象家族を直接介護するものに限られず、家事や買い物等の対象家族に必要な「世話」と認められるものも含まれる

回答者 三浦かやの みうら かやの 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. 介護休暇とは

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法）16条の5では、「要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下『介護休暇』という。）を取得することができる」と規定しています。対象家族の範囲は、介護休業と同じく、配偶者（内縁関係を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫とされています。また、対象家族が、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（要介護状態。詳細は厚生労働省「常時介護を必要とする状

態に関する判断基準」参照）にあること等を明らかにして、事業主に申し出ることが必要です。

#### 2. 柔軟な取得が可能

介護休業の取得は、原則として休業開始予定日の2週間前までに書面等により会社へ申し出る必要がありますが、介護休暇の取得は、急遽<sup>きゅうきょ</sup>の入院・付き添い、介護に関する手続き等、緊急を要することも多いために、当日の電話等による口頭の申し出も可能とされています。

また、介護休暇について、施行通達（平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3、最終改正：平31. 3. 29 雇均発0329第7）では「事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても労働者の適法な介護休暇の申出を拒むことはできないものであること。また、育児休業や介護休業とは異なり、事業主には介護休暇を取得する日を変

更する権限は認められていないものであること」とされており、介護休暇を取得できる社員が申し出た場合は、基本的にその申し出を断ることはできないこと、また、年休のような時季変更権は認められていないことを明確にしています。

### 3. 介護休暇の取得事由

介護休暇は、対象家族を直接介護する以外にも、次のような対象家族の「世話」を行うことについて、取得可能な事由に含まれます（育児・介護休業法施行規則38条）。

- 対象家族の通院等の付き添い
- 対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行
- その他の対象家族に必要な世話（対象家族の家事や買い物）

よって、ご質問のように、当該社員が普段直接的に介護をしていなかったとしても、対象家族に関する家事や生活用品の購入のため介護休暇取得を申し出た場合は、取得を認める必要があります。

申し出に当たっては、会社から対象家族が「要介護状態であること」など証明書類の提出を求めるとも可能ですが、実際に「世話をする事実」を証明する書類の提出までを求めることはできません。加えて、証明書類の提出を拒んだ場合であっても、介護休暇の取得を認める必要があります（前掲通達）。

### 4. 年休に振り替えさせることは可能か

前掲2.で挙げたとおり、介護休暇を取得可能な社員が申し出た場合、会社は取得を拒むことはできません。よって、申請内容いかんによって、介護休暇取得の可否を判断され得るものではありません。また、会社から指示して年休に振り替えさせることはできませんが、介護休暇は無給であることを前提に（後掲5.参照）、協議の上、本人が希望するのであれば、年休に振り替える取り扱いとすることも考えられます。

### 5. 介護休暇取得時の出勤率の計算

年休の出勤率の算定に当たって、介護休業の期間については、労働基準法39条10項において、「出勤したものとみなす」と定められていますが、介護休暇を取得した日の取り扱いについては、特に定めはありません。よって、当該休暇を取得した日を出勤扱いとするか否か、また、全労働日に含めるか否かについては、会社が決定することになります。

なお、当該休暇取得日・取得時間について、会社は賃金を支払う義務はなく、その取り扱いについて、会社ごとに定めて就業規則等に明示することになります。

### 6. 令和3年1月より時間単位で介護休暇の取得が可能に

育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、当該休暇が1時間単位で取得可能となります（令和3年1月1日施行）[図表]。また、現行では1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できませんが、上記施行に伴いすべての労働者が取得可能となります（一部、時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を除外することが可能です）。なお、今回の改正により就業規則の改定等が必要となりますのでご注意ください。

**図表** 子の看護休暇・介護休暇の改正のポイント（令和3年1月1日施行）

	改正前	改正後
取得単位	1日単位、半日単位	1日単位、半日単位、時間単位※
対象者	1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない	すべての労働者が取得できる

※「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにしなければならない。