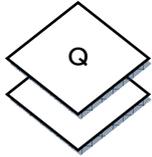




労働相談Q & Aで解決！

介護休業



介護休業とはどのようなものでしょうか。同居していない義父母の介護は対象にならないのでしょうか。

A 介護休業とは、要介護状態にある家族を介護するために、原則 93 日を上限に休業できる制度です。同居していない配偶者の父母も対象となります。

解説はこちら

- 育児・介護休業法は、「介護休業」を「『要介護状態』にある『対象家族』を介護するためにする休業」と定めています（第 2 条第 2 号）。
併せて、「要介護状態」とは「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上にわたって常時介護を必要とする状態」（第 2 条第 3 号、施行規則第 2 条）、「対象家族」とは「配偶者（事実婚を含む。）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母」と、それぞれ定めています（第 2 条第 4 号、施行規則第 3 条）。
- 事業主は、労働者から介護休業の申し出があった場合は、原則として、その申し出を拒むことができません（第 12 条第 1 項）。
- ただし、労働者であっても日々雇用される者は、介護休業制度の対象とはなりません。また、期間を定めて雇用される者も、介護休業の取得を予定している日を 1 日目として 93 日が経過する日から 6 か月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかな場合には対象となりません（第 2 条第 2 号、第 11 条第 1 項ただし書）。
- そのほか、労使協定によって、①引き続き雇用された期間が 1 年に満たない労働者、②介護休業申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者、③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、介護休業をすることができないと定められている場合にも、対象外となります（第 12 条第 2 項、施行規則第 24 条）。
- 介護休業は、対象家族 1 人につき、通算 93 日まで、3 回を上限に分割して取得することができます。
- なお、事業主は、労働者が就業しながら要介護状態にある家族を介護することが容易になるように、申し出による時間外労働の制限と深夜業の制限のほかに、勤務時間の短縮やフレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げなどの措置を講じなければなりません（第 18 条、第 20 条、第 23 条第 3 項）。

どうすれば？

- 労働者が介護休業を申し出た場合、事業主は、労働者が日々雇用者である場合その他一定の条件下にある場合を除き、その申し出を断ることはできません。
- その趣旨を会社側に説明した上で、改めて介護休業の申し出を行ってください。
- 会社の対応に問題がある場合は、労働局に相談しましょう。

お問い合わせ

- 山梨県労働委員会事務局
〒400-8501 甲府市丸の内1-6-1 山梨県庁北別館3階
電 話 055 (223) 1827
相談時間 8:30~17:00 (土・日・祝日・年末年始を除く)
URL <https://www.yamanashi.lg.jp/roudou-iin/>

- 山梨労働局総合労働相談コーナー
山梨労働局雇用環境・均等室内
電 話 055 (225) 2851