

1 介護休暇（16条の5）

- ・要介護状態の対象家族の介護その他世話をする労働者は、申し出ることにより、介護休暇を取得することができます。

(1) 対象者・日数等（16条の5、則38条、則39条）

以下の要件のもと、労働者は対象家族の介護その他の世話のために1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で休暇を取得することができます。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得ができません。

- ①対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）
- ②日数：対象家族が1人の場合は、1年度につき5日まで
2人以上の場合は、1年度につき10日まで
- ③目的：要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスを受けるために必要な手続きの代行その他対象家族に必要な世話のいずれかを行うため

(2) 申出事項（16条の5第1項、則41条）

- ① 労働者の氏名
- ② 対象家族の氏名および労働者との続柄
- ③ 取得する年月日（半日取得の場合、開始及び終了の年月日時）
- ④ 対象家族が要介護状態にある事実

(3) 事業主の対応（16条の5、16条の6、則41条2項、43条）

事業主は、介護休暇の申出があった場合、労働者に対して上記②、④の申出事項についての証明書の提出を求められますが、その申出を拒むことはできません。ただし、以下の労働者については、労使協定で定めることにより、対象外とすることができます。

- ① その事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

事業主は介護休暇の申出をしたこと・取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の7）。（15ページ参照）

2 所定外労働の免除（16条の9）

- ・要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

(1) 対象労働者（16条の8、16条の9、則48条）

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはなりません。

- ① 要介護状態にある対象家族を介護する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 労使協定により適用しないこととされた（i）勤続1年未満の労働者ではないこと、（ii）週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと

(2) 請求手続き等（16条の8第2～4項、16条の9、則49条、50条）

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、後述（47ページ）の「時間外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 対象家族の死亡
- ② 対象家族と労働者の親族関係の消滅
- ③ 労働者が疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

(3) 終了事由（16条の8第4項、5項、16条の9、則51条）

以下のいずれかの事由が生じた場合、所定外労働の制限期間は、その事情が生じた日（③の場合は、その前日）に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～③の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと

事業主は当該所定外労働の免除の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の10）。（15ページ参照）

3 所定労働時間の短縮措置等 (23条3項)

- ・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、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、勤務時間短縮等の措置を講じなければなりません。

(1) 対象労働者 (23条3項、則74条3項、則75条)

要介護状態の対象家族を介護し、現に介護休業をしていない者が対象となりますが、労使協定により以下の者を対象外とすることは可能です。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 措置内容 (23条3項、則74条2項)

事業主は、以下のうち少なくとも1つを実施しなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- 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 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

(3) 期間 (23条3項、則74条3項)

事業主は、労働者の申出に基づく利用開始の日から連続する3年以上の期間において、2回以上の利用ができる措置として講じなければなりません。ただし、上記④の措置を講じる場合には、2回以上の利用ができる措置とする必要はありません。

事業主は当該所定労働時間の短縮措置等を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません (23条の2)。(15ページ参照)

4 時間外労働・深夜業の制限 (18条、20条)

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、制限時間（年150時間、月24時間）を超えて時間外労働をさせてはなりません。
- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、深夜業（午後10時から午前5時の間の労働）をさせてはなりません。

(1) 時間外労働の制限の措置 (18条、則56条～59条) (34ページ参照)

対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者で以下に該当しない者

- ① 日々雇用されるものでないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

請求：開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

(2) 深夜業の制限の措置 (20条、則60条、則61条) (35ページ参照)

対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者で以下に該当しない者

- ① 日々雇用される者でないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 深夜に常態として介護ができる同居の家族がいる場合
- ④ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働の全部が深夜にある者

※同居の家族とは、16歳以上で以下のいずれにも該当する者です。

- ア 深夜に就労していないこと（深夜の就労が一月に3日以下）
- イ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと
- ウ 産前産後でないこと

請求：開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上6か月以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

5 家族を介護する労働者に関する措置 (24条2項)

- ・事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業もしくは介護休暇に関する制度または勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければなりません。

事業主は、以下の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担の調和をも勘案して、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。(平成21年厚労省告示509号)

- ① 対象家族の症状が安定する又は介護サービスを利用できる期間が93日を超える場合があること
- ② 各制度の対象家族について、再び介護が必要となる場合があること
- ③ 対象家族以外の家族についても、労働者が介護をする必要性が高い場合があること
- ④ 要介護状態でない家族を介護する労働者であっても、介護のため就業が困難となる場合があること
- ⑤ 介護の必要性の変化に対応し、制度の弾力的な運用が可能であることが望まれる場合があること

《ポイント解説》

- ★ 「事業の正常な運営を妨げる場合」(16条の8、17条、19条等)に該当する否かは、当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等、諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものとされています。そして、事業主は、労働者が法定の措置を受けられるように通常考えられる相当の努力をすべきであり、単に事業の運営上必要であるとの理由だけで拒むことは許されないものとされています。