

相談内容

家族が要介護と認定されました。通院の付添い等を行う場合、年次有給休暇で対応しなければならないのでしょうか。

お答え

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用される者を除く。)は、事業主に申し出ることにより1年度(事業主が時期を定めていない場合は、毎年4月1日～翌年3月31日)に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)を限度として、1日又は時間単位で介護休暇を取得できます(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第16条の5)。勤務先に制度がなくても、同法に基づいて取得でき、介護その他の世話には、通院の付添いや介護サービスの手続も含まれます。

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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」のことで、対象家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む。)、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫及び配偶者の父母のことで(同法第2条)。

事業主はこの申出があったときは、その労働者が期間を定めて雇用される労働者(有期雇用労働者)であったり、他に対象家族を介護できる家族がいる労働者であっても、その申出を拒むことはできません。ただし、週の労働日数が2日以下の労働者は、労使協定(使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)との間で結んだ書面による協定)で対象外とされている場合があります。業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者も、労使協定で時間単位の取得は対象外とされている場合があります(1日単位での取得は可能)。(同法第16条の6第1項、同条第2項において準用する同法第6条第1項(第2号に係る部分に限る。))及び第2項)

また、事業主は労働者が介護休暇の取得の申出又は取得をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています(同法第16条の7において準用する同法第16条)。

なお、事業主には、介護休暇中の賃金支払までは義務付けられていないため、無給の場合もありますので、勤務先にご確認ください。

介護休暇が取得できるにもかかわらず、取得が認められないときや、取得したこと等によって不利益を受けたときは、都道府県労働局の雇用環境・均等室に相談する方法があります。