

Ⅲ－２ 介護休業の申出

(第 11 条)

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 介護休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出は、特別の事情がない限り対象家族 1 人につき、一の要介護状態ごとに 1 回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。対象家族が次のいずれかに該当する場合は、その対象家族について介護休業をすることはできません。
 - ① 前回の介護休業の開始日から引き続き要介護状態にある場合（特別の事情がある場合を除く）
 - ② 当該対象家族について、次の日数を合算した日数（以下「介護休業等日数」といいます。）が 93 日に達している場合
 - イ 介護休業をした日数
 - ロ 法第 23 条第 2 項（51 ページ参照）に定める介護のための勤務時間の短縮等の措置であって、介護休業等日数に算入される措置であること及び措置の初日が明示されたものが講じられた日数
- ただし、期間を定めて雇用される労働者が介護休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

(1) 介護休業は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。

(2) 介護休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 介護休業の申出は、次の事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（則第 22 条第 1 項）。

（注：①～③並びに⑤～⑦は必ず明らかにしなければならない事項、④及び⑧は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）

期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、⑥のみです。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること

- ⑥ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑦ 申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数
- ⑧ 一度休業した後に同一の対象家族の同一の要介護状態につき再度の申出を行う場合、それが許される事情

(4) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 22 条第 2 項）。

(5) 介護休業の申出を対象家族 1 人の一の要介護状態につき 1 回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第 21 条）。

- ① 新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ② 産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。

(6) 事業主は、勤務時間の短縮等の措置（51 ページ参照）を講じた場合、その日数が介護休業等日数に算入されることや措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないこととなります（則第 21 条の 2）。

ポイント解説

- ★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定められたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されます。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています（Ⅷ－6（53 ページ）参照）。
- ★ 逆に、介護休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、対象家族の範囲、休業期間、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。