

介護休暇等に関する規定

介護休暇に関する規定

◆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

(介護休暇の申出)

第16条の5 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を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1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。

2 介護休暇は、1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。

3 第1項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第16条の6 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同項第2号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の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（同項の規定による厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の6第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の5第1項」と読み替えるものとする。

※参考

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次

に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3・4 (略)

◆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施行規則

(法第16条の5第1項に厚生労働省令で定める世話)

第38条 法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 対象家族の介護
- 二 対象家族の通院等の付添い、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の代行その他の対象家族に必要な世話

(法第16条の5第2項の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの)

第39条 法第16条の5第2項の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とする。

(法第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等)

第40条 法第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、半日（1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。次項第2号において同じ。）の2分の1とする。）であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、事業主は、介護休暇を取得しようとする労働者を雇用する事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる事項を定めたときは、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者について、第2号に掲げる時間数を半日とすることができる。
 - 一 この項の規定による時間数で介護休暇を取得することができることとされる労働者の範囲
 - 二 介護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間数に満たないものに限る。）
 - 三 介護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間数を下回らないものとする。）

(介護休暇の申出の方法等)

第41条 法第16条の5第1項の規定による申出（以下この条及び第43条において「介護休暇申出」という。）は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 介護休暇申出をする労働者の氏名
- 二 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 三 介護休暇を取得する年月日（法第16条の5第2項の規定により、介護休暇を1日未満の単位で取得する場合にあつては、当該介護休暇の開始及び終了の年月日時）
- 四 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

- 2 事業主は、介護休暇申出があつたときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、

前項第2号及び第4号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第42条 法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、第8条第2号の労働者とする。

(法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第43条 法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

※参考

(法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第8条 (略)

二 1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

◆子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める1日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(4) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

子の看護休暇に関する規定

◆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（平成3年法律第76号）

（子の看護休暇の申出）

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2 子の看護休暇は、1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。

3 第1項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日（前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時）を明らかにして、しなければならない。

4 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

（子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等）

第16条の3 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同項第2号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で子の看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（同項の規定による厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

※参考

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半

数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

3・4 (略)

◆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施行規則（平成3年労働省令第25号）

（法第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話）

第32条 法第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

（法第16条の2第2項の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの）

第33条 法第16条の2第2項の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とする。

（法第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等）

第34条 法第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、半日（1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。次項第2号において同じ。）の2分の1とする。）であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、子の看護休暇を取得しようとする労働者を雇用する事業主は、当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる事項を定めたときは、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者について、第2号に掲げる時間数を半日とすることができる。

一 この項の規定による時間数で子の看護休暇を取得することができることとされる労働者の範囲

二 子の看護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間数に満たないものに限る。）

三 子の看護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間数を下回らないものとする。）

（子の看護休暇の申出の方法等）

第35条 法第16条の2第1項の規定による申出（以下この条及び第37条において「看護休暇申出」という。）は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

一 看護休暇申出をする労働者の氏名

二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日

三 子の看護休暇を取得する年月日（法第16条の2第2項の規定により、子の看護休暇を

1 日未満の単位で取得する場合にあっては、当該子の看護休暇の開始及び終了の年月日時)

四 看護休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実又は前条に定める世話をを行う旨

2 事業主は、看護休暇申出があつたときは、当該看護休暇申出をした労働者に対して、前項第4号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第36条 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、第8条第2号の労働者とする。

(法第16条の3第3項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第37条 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの看護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

※参考

(法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第8条 (略)

二 1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

◆子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める1日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(4) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。