

相談室 Q & A

休暇関係

Q 障害児の療育に付き添う日について、介護休暇の取得を認める必要があるか

当社の従業員で、知的障害がある未就学児を養育している者がいます。当該従業員から、「子の療育に付き添う日について、介護休暇を利用することはできるか」との問い合わせを受けました。療育には週に1度通っており、年次有給休暇では足りないため、介護休暇を使用したいとのこと。介護休暇は療育に通う場合も認める必要があるのでしょうか。

(奈良県 A社)

A 子が法令上の要介護状態にあるか否かによる。要介護状態ではない場合でも、介護休暇の取得事由に近い事情であるといえるため、柔軟な休暇取得に向けた制度構築を検討することも一案

回答者 多田智子 ただ ともこ 社会保険労務士(多田国際コンサルティンググループ)

1. 介護休暇とは

介護休暇とは、従業員が事業主に対して申し出ることによって取得できる、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行うための休暇をいいます。1年度につき5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合には10労働日)を限度に取得できます(育児・介護休業法〔以下、育児法〕16条の5)。

2. 対象家族の範囲、要介護状態、取得事由

〔1〕対象家族の範囲

配偶者(事実婚の場合を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫が対象家族となります(育児法2条4号、同法施行規則3条)。

〔2〕要介護状態

要介護状態とは、負傷、疾病または身体上も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をいいます(同法2条3号、同法施行規則2条)。

この状態に関する判断については、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」(厚生労働省)によります。

知的障害(精神遅滞)は「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」にも記載がある疾病です。また、「育児・介護休業法のあらまし」(厚生労働省)

では、要介護状態には障害児・者や医療的ケア児・者が常時介護を必要とする状態を含むこととされています。

よって、知的障害により常時介護を必要とする場合には、要介護状態に該当します。

〔3〕取得事由

介護休暇の申し出に係る、育児法16条の5で規定されている「厚生労働省令で定める世話」とは、「介護」および「通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世話」とされています(同規則38条)。

3. 子の療育に付き添う日は対象となるか

「療育」とは、医療や訓練、教育、福祉などを通じて、障害があっても社会に適応し自立できるように子どもを育成することを指し、具体的には「障害児通所支援」等が挙げられます。障害児通所支援のうち、主に未就学の障害児について、児童発達支援センター等に通わせ、日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与、集団生活への適応訓練その他の便宜を提供し、またはこれに併せて治療を行うものを「児童発達支援」といいます(児童福祉法6条の2の2)。ご質問のケースはこの「児童発達支援」に該当すると考えます。

対象家族である子が要介護状態の要件を満たし

図表 子の看護等休暇、育児目的休暇、養育両立支援休暇の比較

休暇の種類	法令義務	子の年齢	付与日数	用途	時間単位の取得	適用除外	無給
子の看護等休暇 (育介法16条の2)	義務	小学校3年生 修了まで	5日/年 (2人以上 は10日/年)	- 子の病気やけが - 子の予防接種 - 感染症に伴う学級閉鎖等 - 入園式(入学式)、卒園式に限定	時間単位で取得が可能と する必要あり	労使協定により以下の場合 は適用除外が可能 ①1週間の所定労働日数が 2日以下の労働者 ②時間単位で子の看護等休 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※ ※1日単位での取得は可能	○
育児目的休暇 (同法24条1項)	努力義務 ※子の看護等休暇、 介護休暇、年次有 給休暇とは別の制 度とする必要あり	小学校就学前 まで	自由に設定 可能	育児に関する目的で あれば、自由に設定 可能 ※利用用途の限定が可 能	自由に設定可 能	自由に設定可能	○
養育両立支援休 暇 (同法23条の3 第1項4号)	措置として選択し た場合、義務 ※子の看護等休暇、 介護休暇、年次有 給休暇とは別の制 度とする必要あり	3歳以上、小 学校就学前ま で	10日以上/ 年	仕事と育児の両立を 目的とし、具体的 な休暇の用途限定は不 可	時間単位で取 得が可能とす る必要あり	労使協定により以下の場合 は適用除外が可能 ・時間単位で養育両立支 援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※ ※1日単位での取得は可能	○

ている場合は、未就学であることからすると、児童発達支援センター等への通所には親の付き添いが必要なため、取得事由である「通院等への付添い」や「その他の必要な世話」に該当すると解されます。そのため、企業としては介護休暇を認める必要があります。

しかしながら、「療育」とは支援を目的とする制度であるため、育児・介護休業法における要介護状態にない利用者も多くいます。そして、要介護認定基準を満たしていない場合は、介護休暇の対象外となります。対象外の場合にどのような対応が考えられるか、検討していききたいと思います。

4. 子の療育に付き添う日は対象となるか

では、要介護状態ではないケースについて、柔軟な休暇取得制度の構築を検討していきましょう。参考となる制度としては、以下の三つがあります。

- ①子の看護等休暇（育介法16条の2）
- ②育児目的休暇（同法24条1項）
- ③養育両立支援休暇（同法23条の3第1項4号）

これらの制度の比較を、[図表]に示します。

①子の看護等休暇は、小学校3年生修了前の子が負傷し、または疾病にかかった場合の世話などのために、1年度につき5労働日（子が2人以上の場合には10労働日）を限度に取得できます。療育への付き添いは、知的障害のある子の世話に該

当するため、ご質問のケースにおいても取得できません。

②育児目的休暇は、小学校就学前の子の育児に関する休暇としての導入が努力義務となっています。基本的には企業が自由に制度設計できますので、取得事由に療育への付き添いを含めることも可能です。また、介護・育児休暇の日数では不足する場合に利用できるようにすることも一案です。

③養育両立支援休暇は、2025年10月より施行される「3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置」の一つであり、企業が自由に選択導入できる制度です。年間10日以上 of 休暇で、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは従業員に委ねられますので、療育への付き添いにも利用できます。

5. ご質問について

療育は、ご質問のケースのように、週に1回程度の頻度で継続的に行われるものです。また、「児童発達支援」以外の支援を含め、長期的に行われる場合が多いため、各休暇の付与日数を増やすことや利用期間を延長することも考えられます。

このように企業としては、介護休暇等の対象としない事由や、休暇日数が不足する場合への対応策として、柔軟な休暇制度の整備や既存制度の拡充など、幅広い対応が可能であり、これらは仕事と生活の調和につながると考えます。