

◆家族の介護を行う労働者の「仕事と介護の両立」を支援する法律として、「育児・介護休業法」があります。この法律では、労働者が介護休業などを取得する権利を定めるとともに、事業主に短時間勤務制度などの措置を講じるよう義務付けています。介護を行いながら仕事を続けるためには、こうした制度を上手に利用していくことが重要です。

育児・介護休業法で定められた、労働者の仕事と介護の両立のための制度

〔★注意★ここに挙げた制度概要は法定の内容であり、企業によってはこれを上回る内容の制度を整備している場合もあります。自社の制度を確認しておきましょう。〕

制 度	概 要
介護休業	労働者は、要介護状態の対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護のために仕事を休むことができます。
短時間勤務制度等の措置	事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用の助成のいずれかの措置を講じなければなりません。
介護休暇	対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話のために仕事を休むことができます。
法定時間外労働の制限	1ヶ月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。
深夜業の制限	深夜業（午後10時から午前5時までの労働）が免除されます。
転勤に対する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいる時は、その労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。
不利益取扱いの禁止	事業主は、介護休業などの申出や取得を理由として解雇などの不利益取扱いをしてはなりません。

※制度を利用できる労働者：勤務先の業種や規模に関わらず、原則として要介護状態の「対象家族」を介護する労働者が対象となります。また、就業規則に制度がなくても、介護休業、介護休暇、法定時間外労働・深夜業の制限の制度は、申出により利用することができます（ただし、勤務先の労使協定の定めによっては、勤続年数が1年未満の方（介護休業の場合）など、取得できない場合があります）。対象者などの詳細は厚生労働省のホームページを確認してください。

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>

※要介護状態：負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。介護保険制度の要介護・要支援認定を受けていない場合でも取得できます。

Q：「対象家族」の範囲を教えてください。

A：対象家族の範囲は、

- ・配偶者（事実婚の場合を含む）
 - ・父母（養父母を含む）
 - ・子（養子を含む）
 - ・配偶者の父母
 - ・同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- です。

Q：介護休業は、どういう時に利用できますか？

A：「自分が介護を行う期間」ではなく、「今後、仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」として位置づけられています。法律上は介護の必要な家族1人につき93日までと定められているので短いと感じるかもしれませんが、介護サービスを受けるための準備期間（地域包括支援センターやケアマネジャーへの相談、市区町村窓口での申請手続きなど）という考え方です。

Q：介護休業期間中の給与は支給されますか？

A：労働者は介護休業期間中に労務を提供しないので、事業主に給与を支払う義務はなく、原則として無給です。ただし、会社によっては支給される場合もありますので、就業規則を確認しましょう。雇用保険の被保険者の方が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給が受けられます。詳しくは、ハローワークインターネットサービスをご覧ください。
→ https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g3

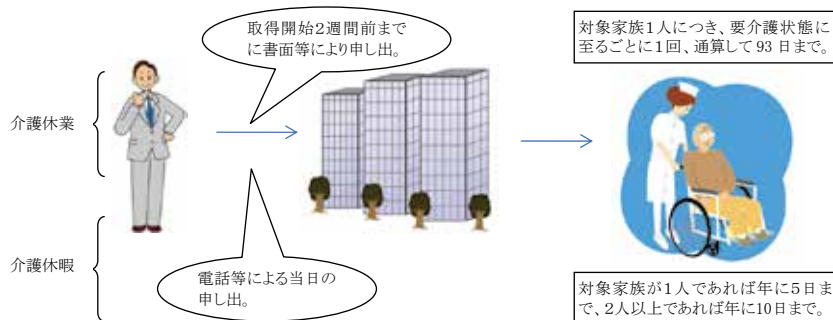
Q：介護休暇は、どういう時に利用できますか？

A：要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話をする時に利用できます。「世話」には対象家族の通院の付き添いや介護サービスの適用を受けるために必要な手続きの代行などが該当します。対象家族を直接介護するものだけでなく、対象家族のために行う家事や買い物も、対象家族の世話と認められるものであれば含まれます。

Q：介護休業や介護休暇は、どのようにしたら取得できますか？

A：介護休業を取得するためには、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までに書面等により事業主に申し出る必要があります。

介護休暇の場合は、対象家族が要介護状態にあること等を明らかにして、事業主に申し出ることが必要です。介護休暇の取得は緊急を要すること多いために、当日の電話等による口頭の申出でもかまいません。



「育児・介護休業法」の詳細は、厚生労働省のホームページまで。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>