



## 1 介護休業（法第11条～第15条）

労働者は、事業主に申し出ることにより、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、介護休業をすることができます。

- 「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週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

### <対象となる労働者>

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続1年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- **～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができます！！～**  
期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
  - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
  - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年後までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

### <手続き>

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の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。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

## 2 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - ①短時間勤務制度
  - ②フレックスタイム制度
  - ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
  - ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

### <対象となる労働者>

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

### <手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定める必要があります。

### 3 介護休暇（法第 16 条の 5、第 16 条の 6）

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は、事業主に申し出ることにより、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、1 日単位で休暇を取得することができます。

- 「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、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きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

#### <対象となる労働者>

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 6 か月未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

#### <手続き>

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

### 4 法定時間外労働の制限（法第 18 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

#### <対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については対象となりません。

#### <手続き>

法定時間外労働の制限の申出は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の 1 か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

### 5 深夜業の制限（法第 20 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）において労働させてはなりません。

#### <対象となる労働者>

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

#### <手続き>

深夜業の制限の申出は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の 1 か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

## 6 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、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ときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

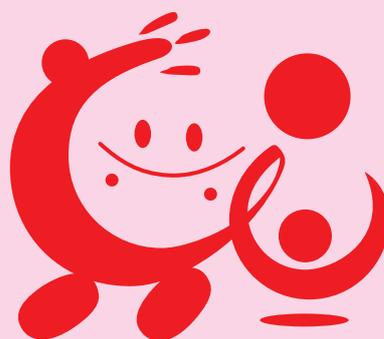
## 7 不利益取扱いの禁止（法第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）

事業主は、介護休業など（1）～（5）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

### 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

厚生労働省は「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマークを決定しました。

このシンボルマークは仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業が、マークの作成趣旨に基づき、「両立支援ひろば」（<https://www.ryouritsu.jp/>）に仕事と介護の両立に関する取組を登録することで利用できます。シンボルマークについての詳細はこちらをご覧ください。



愛称 トモニン

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html)

#### 〈マークの解説〉 ※マーク制作者のコメント

WORK（仕事）の「W」とCARE（介護）の「C」の文字を組み合わせて、右手を高く上げて充実した仕事をする人が、左手で介護の手を差しのべて、仕事と介護を両立出来る職場環境の明るく元気な姿を、誰にでも一目見てよくわかり、広く親しみ愛されるよう、キャラクター的にデザイン。

赤は仕事と介護の両立支援に燦然（さんぜん）と輝く希望の太陽とみなぎる活力を表現し、これは 21 世紀をリードする仕事と介護の両立支援が出来る職場環境が力強く飛翔発展する勇姿を象徴したものである。