

## VIII-6 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第24条第2項)

- 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) III-1 から III-6 までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、勤務時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置」は、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど考え方を共通にする必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和をも勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針）。
  - ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるまでの期間が93日を超える場合があること。
  - ② 既に93日を超えて介護休業をしたことがある又は勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
  - ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること
  - ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
  - ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

## VIII-7 労働者の配置に関する配慮

(第26条)

- 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

(1) 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、当該労働者の育児や介護の状況に配慮し、労働者が育児や介護を行うことが困難とならないよう意を用いなければなりません。

(2) 配慮することの内容としては、例えば、

- ① その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
  - ② 労働者本人の意向を斟酌すること。
  - ③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。
- 等が考えられます（指針）が、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

### ポイント解説

★ 転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

## VIII-8 再雇用特別措置等

(第27条)

- 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。