

要介護状態にある対象家族を介護する方が事業主に申し出ることにより、育児・介護休業法に定める次のような制度を利用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(事実婚を含む。)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。
- 勤務先に制度がない場合でも、育児・介護休業法に基づいて制度を利用することができます。(※(2)介護のための短時間勤務等の措置は事業主が実施する措置を利用することができます。)

(1) 介護休業(法第11条～第15条)

対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として介護休業を分割して取得することができます。

<対象労働者>

～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!!～

- 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取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと。

<手続き>

- 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。
- 介護休業の申出に対し、事業主から、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について書面により通知してもらいましょう。

(2) 介護のための短時間勤務等の措置(法第23条第3項)

事業主が実施す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)を利用することができます。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、次のいずれかの措置を講じなければならないこととなっています。
 - 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、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上利用できます。

<対象労働者>

日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者。ただし、勤続1年未満の労働者と週の所定労働時間日数が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>

受けることのできる措置の内容や適用を受けるための手続きは、会社の定める就業規則等によります。詳しくは勤務先にお問い合わせください。

(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日単位又は半日(所定労働時間の2分の1)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、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対象家族に必要な世話をいいます。

<対象労働者>

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。)。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働時間が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 >

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) 所定外労働の制限 (法第16条の9第1項)

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、所定外労働の制限を受けることができます。

< 対象労働者 >

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。)。ただし勤続1年未満の方など、労使協定がある場合には対象となりません。

< 手続き >

1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始予定日と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。

(5) 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、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を受けることができます。

< 対象労働者 >

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。)。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 >

1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始予定日と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) 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、午後10時から午前5時までの勤務の制限を受けることができます。

< 対象労働者 >

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。)。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 >

1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日と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。

(7) 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らないこととなっています。

(8) 不利益取扱いの禁止 (法第16条、第16条の7、第16条の10、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)~(6)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らないこととなっています。

育児・介護休業法に関する
制度のお問い合わせは...



厚生労働省 沖縄労働局 雇用環境・均等室

〒900-0006 沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1

那覇第2地方合同庁舎1号館 3階

TEL 098-868-4380 FAX 098-869-7914

「制度が利用できない」「(制度を利用したら)解雇、その他不利益取扱いを受けた」などのご相談もお受けしています。