

介護を行う労働者が利用できる制度・公的給付

◆介護休業

休業の定義	労働者が要介護状態（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）にある対象家族を介護するためにする休業
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日雇いを除く） ・有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要 ①入社1年以上 ②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと 〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉 ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者
対象家族	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
期間/回数	対象家族1人につき、通算93日まで/3回まで分割可能
手続き	労働者は、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出 ※休業終了予定日の2週間前までに申し出ること、93日の範囲内で申出毎に1回に限り繰下げが可能

◆介護休暇

制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 ・1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得が可能 ※半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することが可能 ※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、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等のこと
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日雇いを除く。1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は1日単位のみ取得可。） 〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉 ①入社6か月未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者

◆所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者（日雇いを除く） 〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉 ①入社1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者
期間/回数	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間/請求回数に制限なし
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

◆時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはならない
対象労働者	・労働者 〈対象外となる労働者〉 ①日雇い労働者 ②入社1年未満の労働者 ③週の所定労働日数が2日以下の労働者
期間/回数	1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間/請求回数に制限なし
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

◆深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合、事業主は午後10時から午前5時（深夜）において労働させてはならない
対象労働者	・労働者 〈対象外となる労働者〉 ①日雇い労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護ができる、次のi～iiiに該当する16歳以上の同居の家族がいる労働者 i 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ii 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと iii 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間以内の者でないこと ④週の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期間/回数	1回の請求につき、1か月以上6か月以内の期間/請求回数に制限なし
手続き	労働者は、開始日の1か月前までに、書面等により事業主に請求
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

◆介護のための所定労働時間短縮等の措置

措置の内容	事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、労働者が希望すれば利用できる所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象労働者	・労働者（日雇いを除く） 〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉 ①入社1年未満の労働者 ②週の所定労働日数が2日以下の労働者
措置	次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
期間/回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間/左の期間において2回以上

◆配置に関する配慮

労働者の配置に関する配慮	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により介護が困難になる労働者がいるときは、その労働者の介護の状況に配慮しなければならない
--------------	--

◆不利益取扱いの禁止

事業主は、介護休業などの制度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らない

介護休業等の申出・取得を理由とする不利益取扱いの例

- 1 解雇すること
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- 3 あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- 4 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 5 降格すること
- 6 就業環境を害すること
- 7 自宅待機を命ずること
- 8 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- 9 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- 10 不利益な配置の変更を行うこと
- 11 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと
- 12 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること

◆介護休業等に関するハラスメント防止措置

事業主は、介護休業などの制度の申出や利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない

◆介護休業給付金

雇用保険の被保険者が要介護状態にある家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たせば、原則として介護休業開始前賃金の67%が支給される

制度について詳しく知りたい場合や、会社に申し出ても制度が利用できない場合など、青森労働局雇用環境・均等室（TEL：017-734-4211）にお問い合わせください。