

IV 仕事と介護の 両立支援制度



Ⅳ 仕事と介護の両立支援制度

Ⅳ-1 介護休業

(1) 介護休業とは（育児・介護休業法第2条、11条、12条）

介護休業は、常時介護が必要な状態（要介護状態）にある家族を介護するための休業です。対象となる家族は、配偶者、父母、子ども、配偶者の父母で、配偶者は事実婚の場合も含まれます。また、これらの者に準ずるものとして祖母、兄弟姉妹、孫が含まれます。パートタイマーなど短時間労働であっても、期間の定めのない労働条件の下で働いている場合は対象となります。

また期間を定めて雇用される場合でも、申請時点において、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、労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者は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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態です。



(2) 介護休業の期間（育児・介護休業法第15条）

休業の期間は、労働者が申し出た期間で、対象家族一人について3回まで、通算93日までです。

(3) 介護休業の申出（育児・介護休業法第11条、12条）

労働者は、介護休業を開始する日等を記載した申出書を事業主に提出します。介護休業申出書には、①申出の年月日、②申出をする労働者の氏名、③対象家族の氏名及び労働者との続柄、④要介護状態である事実、⑤休業しようとする期間の初日と末日、⑥既に取得した介護休業の日数を記載します。希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。申出を受けた事業主は、休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。介護休業の申出の対象家族についての介護休業が既に3回、93日に達している場合は申出をすることはできません。

労働者からの申出が遅れた場合、事業主は一定の期間の間で休業を開始する日を指定することができます。その場合は、原則として申出があった日の翌日から起算して3日以内に休業開始指定日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより、上記の指定で間に合わないときは、労働者が休業しよ

うとする日までに指定しなければなりません。

(4) 介護休業の期間の変更、申出の撤回（育児・介護休業法第13条、14条）

労働者は、当初の休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、1回に限り、介護休業日終了日を繰下げ変更することができます。また、休業開始前であれば、労働者は休業の申出を撤回できます。ただし、対象家族について2回連続して撤回した場合は、それ以降の申出は認められません。

(5) 介護休業期間の終了（育児・介護休業法第15条）

介護休業期間は、労働者の意思に関わらず次の場合に終了します。介護休業の開始前である場合は、申出されなかったこととみなされます。

ア 介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合

イ 介護休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合

IV-2 介護休暇

(1) 介護休暇とは（育児・介護休業法第16条の5）

要介護状態にある対象家族の介護や通院等の付添、介護サービスを受けるための手続きの代行等の世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度について5日（対象家族が2人以上の場合は10日）を限度として介護休暇を取得することができます。（1日単位又は時間単位の所得）介護休暇の申出は、①労働者の氏名、②対象家族の氏名及び労働者との続柄、③介護休暇を取得する年月日、④要介護状態にある事実を明らかにして口頭や書面で行います。

(2) 介護休暇の申出があった事業主の義務等（育児・介護休業法第16条の5、16条の6）

事業主は、介護休暇の申出を拒むことはできません。ただし、申出をした労働者に対して、上記の②及び④の事実を証明する書類の提出を求めることができます。

IV-3 介護のための措置

(1) 所定外労働時間の制限（育児・介護休業法第16条の9）

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。制限の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始の日と終了の日を明らかにして1か月前までにしなければなりません。所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。

ア 対象家族を介護しないこととなった場合

イ 所定外労働の制限を受けている労働者について、介護休業等が始まった場合

(2) 時間外労働の制限（育児・介護休業法第18条）

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、その対象家族を介

護するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年間について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

パートタイマーやアルバイトの方についても、引き続き雇用された期間が1年に満たない場合などを除き、時間外労働の制限の権利が認められています。

(3) 所定労働時間の短縮措置（育児・介護休業法第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について、就業しながら介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。この措置は2回以上の利用ができる措置であって、次のいずれかの方法によることとされています。

- ア 短時間勤務の制度
- イ フレックスタイムの制度
- ウ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）
- エ 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

(4) 深夜業の制限（育児・介護休業法第20条）

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、その対象家族を介護するため請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させてはなりません。制限の請求は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、開始日及び終了日を明らかにして、開始日の1か月前までに書面で行います。深夜業の制限の期間は、労働者の意思に関わらず、次の場合に終了します。

- ア 対象家族を介護しないこととなった場合
- イ 深夜業の制限を受けている労働者について、介護休業等が始まった場合

(5) 家族の介護を行う労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第24条、指針第2の13）

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業制度や所定労働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に努めなければなりません。具体的には、以下の事項に留意しつつ、企業の雇用管理に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じることが望ましいとされています。

- ア 介護する家族の発症から安定期までの期間が93日を超えることがあること
- イ 既に介護休業日数が93日に達している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
- ウ 対象家族以外の家族で他に近親者がいない場合等介護する必要性が高い場合があること
- エ 要介護状態にはないが、その介護のために就業が困難となる場合があること
- オ 介護の必要性の程度が変化することに対応して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

(6) 労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法26条）

事業主は、転勤により家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その家族の介護の状況に配慮しなければなりません。

(7) 再雇用特別措置（育児・介護休業法第27条）

事業主は、介護を理由として退職した労働者に対し、必要に応じて、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めなければなりません。

《制度の適用の対象とならない者》

子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置は、日雇労働者には適用されません。また、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の免除、所定労働時間の短縮措置等は、勤続年数や週所定労働日数が少ないなど、一定の者を労使協定で制度の対象から外することができます。なお、時間外労働の制限、深夜業の制限は、勤続年数等が少ない一定の者には適用されません。

IV-4 介護休業中における経済的負担の軽減

(1) 介護休業給付

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと男女を問わず給付金が支給されます。支給対象者は、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする一般被保険者及び高年齢被保険者であり、介護休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上ある方です。

介護休業給付は、1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）について支給されます。また、支給対象となる同一の家族について93日を限度に3回までに限り対象となります。

$$\text{支給額} = \text{休業開始時の賃金日額} \times \text{支給日数} \times 67\%$$

支給単位期間中に、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。

- ①支払われた賃金が賃金月額13%以下の場合
→ 賃金月額の67%相当額を支給
- ②支払われた賃金が賃金月額13%を超えて80%未満の場合
→ 賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給
- ③支払われた賃金が賃金月額80%以上の場合 → 支給されません

介護休業給付の支給を受けるためには、「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書」及び「介護給付支給申請書」を、その内容を確認できる添付書類とともに提出期限までにハローワークに提出する必要があります。

また、介護休業給付は非課税です。介護休業期間中の雇用保険料の負担はありません。（社会保険料は免除されません。）

IV-5 不利益な取扱いの禁止

(1) 不利益な取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条、16条、18条、20条、23条）

事業主は、労働者が介護休業や介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることはできません。

(2) 介護休業等を申し出たことによるハラスメントの防止対策（育児・介護休業法第25条）

事業主は、上司や同僚からの介護休業等の制度又は措置の申出・利用に関する言動により、就業環境を害されること（ハラスメント）を防止するため、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雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

☆ お問合せ・申請先 ☆

- 育児・介護休業法、仕事と介護の両立制度に関すること
岡山労働局 雇用環境・均等室 086-225-2017
- 円滑な介護休業取得や職場復帰等職場環境の整備に関すること
中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業(厚生労働省委託事業)
03-5542-1740 <https://ikuji-kaigo.com/lp/kaigo/>
- 介護休業給付金に関すること
事業所の所在地を管轄するハローワーク（p67参照）

DV（ドメスティックバイオレンス）とは

配偶者や交際相手など親密な関係にある、またはあった者からの暴力のことで、被害者には男性も女性もいます。

DVは単なる夫婦げんかや個人的な問題ではありません。DVは、相手を自分の思うようにするため、暴力という手段を使ってコントロールすることです。

DV被害は、被害者が抱え込まず声を上げることが解決への第一歩となります。悩みを一人で背負い込まず、まずは相談してみてください。

県内の相談窓口はp68をご覧ください。

【DVの種類】

身体的暴力

精神的暴力

性的暴力

社会的暴力

経済的暴力

子どもを巻き込んだ暴力

毎年11月12日～25日は「女性に対する暴力をなくす運動」を実施しています。国、地方公共団体及び関係団体が連携して、女性に対する暴力の根絶に向けて広報啓発活動を行います。