

介護との両立を
支援する法律・制度



1 介護休業

介護休業の対象となる労働者（育児・介護休業法第2条、11条、12条）

- 介護休業をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- ただし、次の労働者は対象になりません。
 - ア 日々雇い入れられる労働者
 - イ 次のうち労使協定で介護休業ができない者として定められた労働者
 - ・ 勤続1年未満の者
 - ・ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者
 - ・ 週所定労働日数が2日以下の労働者

パートタイマーも対象となりますか？

パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約の下で働いている場合は、この法律に基づく介護休業の対象になります。

期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば、介護休業をすることができます。

- 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 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ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと。

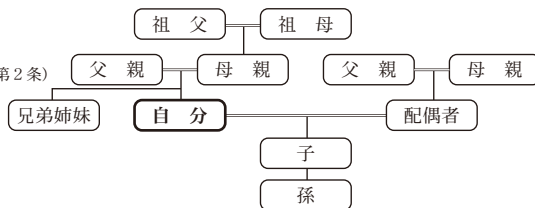
○ 対象家族

(対象となる家族)

(育児介護休業法第2条第4号、規則第2条)

※ 対象家族の範囲

「配偶者」「父母」「子」には、内縁関係にある配偶者や養父母、養子も含まれます。



介護休業の申出（育児・介護休業法第11条、12条）

○ 申出の方法

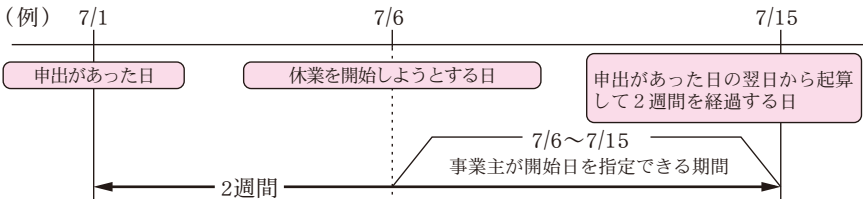
労働者は休業の開始日及び終了日等の一定事項を記載した書面（介護休業申出書）を事業主に提出します。事業主は介護休業の申出を受けた旨、休業開始予定日及び終了予定日、申出を拒む場合はその旨、その理由を書面で通知しなければなりません。

○ 申出の回数

特別の事情がない限り対象家族1人につき、3回まで。申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間です。

○ 申出の期限

ア 希望どおりの日から休業するためには、原則として休業開始予定日の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。申出が遅れた場合、事業主は休業開始予定日以降申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。



イ 労働者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、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く、指定に間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません。

介護休業の期間（育児・介護休業法第15条）

介護休業の期間は、対象家族1人につき、3回まで、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

介護休業の申出の撤回（育児・介護休業法第14条）

介護休業の開始前であれば、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。ただし、同じ対象家族について2回連続して撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出については認められません。

介護休業期間の変更（育児・介護休業法第13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、事由を問わず、1回に限り、介護休業終了日を繰下げ変更し、介護休業の期間の変更をすることができます。

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。休業の開始前の場合は、休業申出はなかったものとみなされます。

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

- ・対象家族の死亡
- ・離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ・労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

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

不利益取扱いの禁止

（育児・介護休業法第16条、第16条の7、第16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）

事業主は、労働者が介護休業や勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、介護休暇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 介護休業を利用しないとき又は終了したとき

勤務時間の短縮等の措置（育児・介護休業法第23条）

事業主は、就業しながら要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、利用開始から3年以上の期間において、次のいずれかの方法による勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。措置は2回以上の利用ができる措置としなければなりません。

- ア 短時間勤務制度
 - ・ 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - ・ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - ・ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
 - ・ 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- イ フレックスタイム制
- ウ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 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

所定外労働の制限（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、その対象家族を介護するために請求した場合においては、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。要介護状態にある対象家族がいる限り、回数や期間の制限なく請求できます。

ただし、次のような労働者は請求できません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 勤続1年未満の者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

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においては、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。

ただし、次のような労働者は請求できません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 勤続1年未満の者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

パートタイマーやアルバイトの方の時間外労働の制限の適用は？

パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められています。

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に請求した場合において、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下では「深夜」といいます。)労働させてはなりません。

- 請求できない労働者
 - ・ 日々雇い入れられる者
 - ・ 勤続1年未満の者
 - ・ 深夜においてその対象家族を常態として介護できる16歳以上の同居の家族がいる労働者
 - ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ・ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
- 請求方法

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、開始の日および終了の日、その他の事項を明らかにし、開始の1か月前までに書面で行わなければなりません。
- 深夜業の制限の期間の終了

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
 - ・ 対象家族の死亡
 - ・ 離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族との親族関係の消滅
 - ・ 労働者の負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間、対象家族を介護できない状態となったこと
 - イ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

介護休暇（育児・介護休業法第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厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合には1年度において5日、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。（半日単位の取得可）

ただし、次の労働者は対象になりません。

- ア 日々雇い入れられる労働者
- イ 次のうち労使協定で介護休暇を取得できない者として定められた労働者
 - ・勤続6か月未満の者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の者

介護休暇とは？

要介護状態にある家族の介護や病院への付き添い、介護サービスの提供を受けるための手続き等を行うために取得できる休暇であり、年次有給休暇と別に取得することができます。

「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。

※令和3年1月1日からは、育児・介護休業法の施行規則等の改正により、「時間単位」で取得することができます。

家族の介護を行う労働者に対する措置

（育児・介護休業法第24条）

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業制度や勤務時間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めなければなりません。

労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、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。

再雇用特別措置等（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、再雇用特別措置を実施するよう努めなければなりません。

介護休業、介護のため勤務時間短縮等の措置等の制度を 申し出たことを理由とするハラスメント防止対策 (育児・介護休業法第25条)

事業主は、職場において介護休業、介護のための勤務時間短縮等の措置等の育児・介護休業法上の制度の申出をしたこと等に関して、就業環境を害する行為（ハラスメント）を防止するための措置を講じなければなりません。

具体的には、ハラスメントがあってはならない旨の周知・啓発、相談窓口の設置及び相談への対応等が義務付けられています。

また、令和2年6月1日から、育児・介護休業法の改正により、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと、又は事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇、その他不利益な取り扱いが、法律上禁止されます。事業主は労働者からの「自身がハラスメント被害で困っている」、「職場でハラスメントが起こっている」等の相談に対し、不利益な取り扱いを行ってはなりません。(P37)

< 典型例 >

- ・ 同僚に介護休業の相談をしたところ「自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と再三言われ、請求をあきらめざるを得ない状況になった。