

介護休業を取りたい

- ・介護休業を会社に申し出たら、「規則にないから」と拒否された。
- ・介護休業を会社に申し出たら、「パートは対象外だから」と拒否された。
- ・「介護休業期間中は無給」と言われた。

◆ 基本のきほん

- ◎育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という）により、平成 11 年 4 月 1 日から介護休業制度が、全事業所を対象として義務化されました。さらに、労働者が就業しつつ介護を行うための環境を整備し、雇用の継続を図るべく、平成 29 年 1 月 1 日に改正育児・介護休業法が施行されました。
- ◎介護休業は、事業所の規則の有無にかかわらず、また事業主の許可を条件とすることなく、対象となる労働者が事業主に「休業申出書」を提出することによって、休業を取得することができます。なお、休んでいる間の賃金を有給とするか無給とするかについては、法律上特に定めはありません。
- ◎介護休業を申し出たこと又は取得したことを理由に解雇すること、減給や正社員からパートへの身分変更等不利益に取り扱うことは、法律で禁止されています。
- ◎介護休業を取得した期間は、年次有給休暇付与のための出勤率計算では、出勤したものとみなされます。

◆ 確かめましょう

□介護休業取得の対象者ですか。

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。期間を定めて雇用される労働者については、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 1 年以上雇用されていること
- 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 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

また、事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申し出を拒むことはできませんが、次のような労働者については労使協定（労働者の過半数で構成する労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者との協定）があるときは、事業主は介護休業の申し出を拒むことができ、労働者は介護休業をすることができません。

- その事業主に継続して雇用された期間が 1 年未満の者
 - 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者
- 法律は最低限の水準を定めただけですから、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。

□介護休業の対象となる家族ですか。

- 配偶者（事実上の婚姻関係を含む）
- 父母、子
- 配偶者の父母
- 祖父母、兄弟姉妹、孫

□介護休業はどういう場合に取得できますか。

次の(1)または(2)のいずれかに 2 週間以上該当する場合です。

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護 2 以上であること
 - (2) 日常生活動作事項のうち、一部介助が 2 つ以上または全部介助が 1 つ以上該当し、かつその状態が継続すると認められること
- 詳細については労働局雇用環境・均等部指導課にお問い合わせください。

□介護休業は、どのくらいの期間取得できますか。

対象家族 1 人につき、一の要介護状態ごとに通算 93 日まで、3 回を上限として、介護休業を分割して取得できます。

□いつまでに介護休業は申し出ののですか。

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。

□介護休業を開始する日や終了する日の繰上げ・繰下げ変更することはできますか。

介護休業を終了する日の繰下げ変更は 1 回に限りできます。その場合、介護休業の当初の終了予定日の 2 週間前までに変更の申し出（93 日の範囲内）をしなければなりません。

介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ、終了する日の繰上げ変更は、労働者の申し出だけでは当然にはできません。変更を希望する場合は、事業主とよく話し合っどうするか決めることとなります。

□介護休業の申出をした後、撤回できますか。

休業開始予定日の前日までは撤回できます。ただし、同じ対象家族について 2 回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができます。

◆ その他の両立支援制度

◎短時間勤務制度等の措置

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希望すれば利用できる制度として、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）
- ④ 介護サービス費用の助成等

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 年以上の間で、かつ 2 回以上（④は除く）利用できる制度にしなければなりません。

原則として、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、雇用された期間が 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、対象外とする労使協定がある場合には、対象となりません。

◎介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする

労働者は、当該家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日まで、1日単位または半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できます。（介護休暇を有給とするか無給とするかは法律上特に定めがありません）

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用労働者を除く）が対象となります。ただし、次のような労働者について、取得できないとする労使協定があるときは、対象となりません。

- 雇用された期間が6か月未満の者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の者

◎所定時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはなりません。原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者が（日々雇用者を除く）が対象者となります。ただし、雇用された期間が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、対象外とするという労使協定があるときは対象となりません。対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで利用できます。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、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は何回もすることができます。

◎法定時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者が（日々雇用者を除く）が対象者となります。ただし、雇用された期間が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。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、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

◎深夜労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合には、事業主は、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働をさせてはなりません。

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）が対象となります。ただし、雇用された期間が1年未満の労働者、深夜において対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者、週の所定労働日数が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は対象となりません。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、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。この請求は、何回もすることができます。

◎転勤に対する配慮

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

◎介護休業給付の支給

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、男女を問わず給付金が支給されます。

☆支給対象者

- 要介護状態にある対象家族を介護するための介護休業をした雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者。
- 介護休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある被保険者
期間雇用者は、上記のほか、休業開始時において1年以上雇用されており、かつ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用される見込みがある場合には、支給対象になります。
（休業開始時点で、休業終了後に離職することが予定されている労働者は対象外となります。）

☆支給額（介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間における支給額）

$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 40\% (\text{当分の間} 67\%)$

休業中に休業期間を対象とした賃金が支払われている場合は、賃金額と給付金の合計が、休業開始時の賃金月額額の80%を超える部分は支給されません。

また、一定の限度額があります。

☆支払方法

休業終了後に一括して支給されます。

☆支給申請・問い合わせ先

事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）へ

◆ こんな対処法があります！

◎会社に規則がない場合

介護休業、介護休暇は、会社の規則がなくても取得できます。次の事項を記載した「休業申出書」を会社に提出してください。会社は要件を満たした労働者の申し出を拒否できませんので、会社に「育児・介護休業法」の内容を確認してもらおうとよいでしょう。また、休業中の勤務分担などについて、会社や周囲と話し合うことも有益です。

介護休業：申出日、労働者の氏名、対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由（対象家族ごとに）、休業開始日・休業終了日、対象家族についてのこれまでの介護休業等日数等

介護休暇：労働者の氏名、対象家族の氏名及び労働者との続柄、休暇を取得する日、介護を必要とする理由

◎会社に規則がある場合

規則や労使協定の内容を確認し、取得対象者である場合には規則に定められた手続きをしてください。

なお、取得対象者であるにもかかわらず、会社がその申し出を認めない場合には、都道府県労働局雇用・環境均等部指導課又は県の労働センターにご相談ください。

◆ 経済的に支援する制度

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／

県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)／

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行