

介護と仕事を両立したい

【質問】

夫の父が病気で倒れ、介護が必要な状態となりました。介護施設に入所するまでには時間がかかるので、介護休業を取りたいと思います。

仕事と介護を両立するため、介護休業などの制度を教えてください。

【答え】

介護休業は法律で定められた制度なので、勤務先の就業規則に記載されていなくても利用できます。ただし、**有期契約労働者**には取得要件（※1）があります。

介護休業を取るためには、労働者が会社に「休業申請書」を提出することが必要です。取得日数は**要介護状態にある家族**（※2）1人につき93日を上限に3回まで分割して取得できます。なお、休業中の賃金の有給無給については、法律上特に定めはありません。

※1 **有期契約労働者**は、以下の要件をすべて満たす場合に取得できます。

①入社1年以上。

②介護休業開始予定日から93日経過後6か月経過する日までに契約期間が満了しないこと。

※2 **要介護状態にある家族**とは、負傷、疾病又は身体もしくは精神の障害により、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者です。

配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫が対象

【その他の両立支援制度】

介護休業取得の有無にかかわらず、以下の制度を申出・申請して利用できます。

➤ 介護休暇

要介護状態の家族の介護、通院の付添い、その他の世話をを行うために、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、1日単位または半日単位で介護休暇を取得できます。

➤ 所定労働時間の短縮等の措置

介護休業とは別に、会社が選んだ次のいずれかの制度を、利用開始から3年の間で2回以上利用することができます。

①所定労働時間の短縮 ②フレックスタイム ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④介護サービスの費用助成、その他これに準ずる制度

➤ 法定時間外労働・深夜業の制限

労働者が請求した場合、1カ月24時間、1年150時間を超える法定時間外労働、また深夜労働（午後10時から午前5時まで）をさせることは出来ません。

➤ 所定時間外労働の免除（残業の免除）

労働者が請求した場合、介護終了までの期間について所定労働時間を超えて労働させることは出来ません。

【不利益取り扱いの禁止】

介護休業や介護休暇などの取得を申し出たり、取得したこと等を理由に解雇や不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 介護休業中の有給無給は会社に確認しましょう。賃金が支払われない場合は、雇用保険より介護休業給付金として休業開始時賃金日額の67%相当額が給付されます。
- ❖ 介護休業・その他制度についての詳細は鳥取労働局雇用環境・均等室へ、介護休業給付金の支給申請についてはハローワークへ問い合わせましょう。