

働きながら家族の介護を行うあなたへ

仕事を辞めることなく、働きながら家族の介護等をするために、
以下の育児・介護休業法に基づく制度が利用できます。



※家族とは？

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。以下「対象家族」といいます。

I. 介護のために一時的に職場を離れることができる制度

介護休業制度

- **要介護状態**(介護保険制度の要介護状態区分が要介護 2 以上であるなど)にある対象家族を介護する労働者は、**対象家族 1 人につき通算して 93 日まで、3 回を上限として分割して**、介護休業を取得することができます。
- **有期契約労働者**は、以下の要件をすべて満たす方であれば、介護休業を取得することができます。
 - 同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること
 - 介護休業開始予定日から 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと



トモニン

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

手続

- 介護休業開始予定日の 2 週間前までに、書面等で事業主に申し出ます。



介護休業給付

雇用保険に加入して、一定の要件を満たせば、介護休業期間中に賃金月額額の **67%** の介護休業給付金が支給されます。
介護休業給付は**非課税**です。無給であれば、**所得税や雇用保険料も控除されません**。

☆詳細は公共職業安定所(ハローワーク)へお問い合わせください。



介護休暇

- 要介護状態にある対象家族の介護や、通院の付き添い、介護サービスに必要な手続きなどを行うために、**1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）の 1 日又は半日単位での介護休暇**を取得することができます。

育児・介護休業法に関するお問い合わせは



栃木労働局雇用環境・均等室

育児・介護休業法の概要



320-0845 宇都宮市明保野町 1 番 4 号
宇都宮第 2 地方合同庁舎 3 階

電話：028-633-2795 FAX：028-637-5998

Ⅱ. 介護をしながら就業を続ける場合に利用できる制度

(介護休業復帰後も含みます)

所定外労働の制限(残業免除)

- 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、**介護が終了するまで、残業を免除**することができます。

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、**介護が終了するまで、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働を制限**することができます。

深夜業の制限

- 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、**介護が終了するまで、午後 10 時から午前 5 時（「深夜」）までの労働を制限**することができます。

介護のための所定労働時間短縮等の措置

- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、**利用開始の日から 3 年以上の期間で、2 回以上利用可能**な次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付けています。
 - 短時間勤務制度
 - フレックスタイム制度
 - 始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - 介護費用の助成措置
- 会社の就業規則等を確認し、どの措置が利用できるのか確認してください。



Ⅲ. 上記制度の利用による不利益取扱い、嫌がらせ等は禁止されています

不利益取扱いの禁止

- 介護休業等の申出・取得したことを理由とする解雇、退職の強要、契約の更新をしないこと、正社員からパート等の非正規社員への変更を強要することなどの、**不利益取扱いを禁止**しています。

介護休業等に関するハラスメントの防止措置

- 上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付けています。