

<改正育児・介護休業法における介護のための勤務時間短縮の適用について>

Q 家族を介護する労働者の勤務時間について、事業主はどのような措置を取らなくてはなりませんか？

A 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。また、事業主は、家族を介護する労働者については、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。なお、ここでいう「要介護状態」とは下記のとおりです。（介護保険制度における要介護認定とは異なります。）

○ 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

○ 「常時介護を必要とする状態」の判断基準は、下記URL「育児・介護休業法のあらまし（平成23年2月）」29頁のとおりです。（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>）

<改正育児・介護休業法における介護のための勤務時間短縮の適用について> (つづき)

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下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度
 - ③ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
 - ④ 介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間
は利用することができるようにする必要があります。

ポイント

- 介護のための勤務時間の短縮等の措置が受けられる日数は、介護休業と通算して93日までとなります。要
介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられます。3回
目以降も同様です。
- また、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象
となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするのが、事業主の努力義務として求
められています。