介護のための両立支援制度　　（高知県労働委員会）

相談内容

家族が要介護と認定されました。年次有給休暇だけでは介護に必要な時間を確保することが困難です。介護をしながら仕事を続けられるよう、勤務時間の短縮等を求めることはできるのでしょうか。

お答え

「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」では、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く。）が仕事と介護を両立するための制度として、介護休業、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等が定められています。

※介護休業や介護休暇についての詳細は、「介護休業」、「介護休暇」のＱ＆Ａをご覧ください。

要介護状態とは、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」のことで、対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む。）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫及び配偶者の父母のことです（同法第２条）。

１　所定外労働、時間外労働及び深夜労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者から請求があった場合、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る労働、制限時間（月24時間、年150時間）を超える時間外労働、深夜労働（午後10時から午前５時まで）をさせてはなりません。

勤務先に制度がなくても、同法に基づいて請求できますが、継続雇用期間が１年未満又は週所定労働日数が２日以下の労働者は、制限時間を超える時間外労働及び深夜労働の制限については、対象となりません。また、所定労働時間を超える労働の制限についても、労使協定（使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）との間で結んだ書面による協定）で対象外とされている場合があります。

さらに、深夜労働の制限については、深夜に常態としてその対象家族を介護できる同居の家族がいる労働者又は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。（同法第16条の９において準用する同法第16条の８、同法第18条において準用する同法第17条及び同法第20条において準用する同法第19条）

２　所定労働時間の短縮の措置等

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就業しつつ対象家族の介護を容易にするために、労働者の申出に基づく介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、次のいずれかを講じなければなりません（これらの措置は、利用開始の日から３年間以上利用できるものでなければならず、また、次の（４）を除いて、２回以上利用できるものでなければなりません。）。

（１）短時間勤務制度（所定労働時間又は所定労働日数を短縮する制度や、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）
（２）フレックスタイム制度
（３）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度（時差出勤制度）
（４）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

ただし、継続雇用期間が１年未満又は週所定労働日数が２日以下の労働者は、労使協定で対象外とされている場合があります。（同法第23条第３項）
なお、事業主には、その勤務しなかった時間の賃金支払までは義務付けられていないため、無給の場合もありますので、勤務先にご確認ください。

３ 介護離職防止のための措置等
事業主には、家族の介護に直面した旨の申出をした労働者への両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認や、労働者への両立支援制度等に関する早期の情報提供・雇用環境の整備（労働者への研修等）を行うことが義務付けられています（同法第21条第２項及び第３項）。

なお、事業主は、労働者が上記１～３の請求又は申出をし、又は上記１・２の制度を利用したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています（同法第16条の10、第18条の２、第20条の２及び第25条第２項）。

制度の利用が認められないときや、利用したことによって不利益な取扱いを受けたときは、都道府県労働局の雇用環境・均等室に相談する方法があります。

介護に直面しても退職することなく、仕事の内容、家族の介護の状況、利用できる介護サービスの内容などを考慮して、介護と仕事の両立を検討されてはいかがでしょうか。

［令和元年12月作成］
［令和７年５月修正］