

【相談内容】

家族が要介護と認定され、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。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】

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行うことを容易にするため、介護のための短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかを講じなければならないこととされています。これらの制度は、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(1)から(3)までの措置は、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

- ア 1日の所定労働時間を短縮する制度
- イ 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- ウ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
- エ 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) フレックスタイムの制度

(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）

(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

介護休業等と同じく、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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」をいい、対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む。以下同じ。）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫及び配偶者の父母です。

なお、以下の労働者は対象となりませんので、ご注意ください。

(1) 日々雇用される労働者

(2) 労使協定で適用除外とされた次の労働者

- ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

また、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づけられていないため、会社によっては無給の場合もありますので、併せてご注意ください。

なお、これらの制度の利用が認められない場合や、利用したことによって不利益な取扱いを受けた場合などは、都道府県労働局の雇用環境・均等室にご相談ください。