

9月も終わりに近づいてきていますが、暑さはなかなかおさまりませんね。長い猛暑疲れに加え、季節外れのインフルエンザやコロナも流行しているようです。免疫力が落ちている人が多いようなので注意したいものです。今月も張り切ってお伝えします。

《介護休業制度について》

最近、周りで増えてきたのが介護の話です。育児休業制度と比べるとまだまだ手厚さの面で劣りますが、介護休業制度も少しずつ整備されてきています。介護休業制度は会社の就業規則で制度として整備されているか否かに関わらず、育児・介護休業法に基づいて利用できる制度です。そのため、従業員から介護休暇等の制度を利用したいと申出があった場合、「うちの会社にはそのような制度はない！」ということはありません。

介護休業制度は、仕事を辞めることなく、働きながら要介護状態の家族の介護などを行える仕事と介護の両立支援制度です。ここでいう要介護状態とは、介護保険制度の要介護2以上である場合の他、要介護認定を受けていない場合でも2週間以上の期間にわたり介護が必要な状態の場合も対象となります。また対象家族とは、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、祖父母、配偶者の父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。具体的な制度と概要は以下のとおりです。

制 度	概 要
介護休業 *	要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して休業することができます
介護休暇	病院の付き添い、介護サービスの手続き、ケアマネジャーとの打合せ等を行うため、年5日(対象家族が2以上の場合は年10日)まで1日または時間単位で休暇を取ることができます
残業免除	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	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	介護が終了するまで午後10時から午前5時までの労働を制限することができます
短時間勤務等の措置	事業主は利用開始日から3年以上の期間で2回以上利用可能な措置を講じなければなりません ・短時間勤務制度 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤の制度 ・介護費用の助成措置

* 介護休業については有期契約労働者(パート、アルバイト、派遣など)も一定の要件を満たすことによって取得できます。

