

すべての労働者が介護休業を取得できます
また、パート、契約社員など契約期間に定めのある方も
次の要件を満たせば介護休業を取得できます

要件1

自社に引き続き1年以上雇用されていますか？

はい

いいえ

介護休業の対象となりません

要件2

介護休業を取得する日から9ヶ月経過する日(※)までに雇用契約がなくなることが明らかですか？

明らかでない

明らか

介護休業の対象となりません

介護休業を取得できます

(※)9ヶ月経過する日とは、(介護休業を取得する日から93日経過する日)+(93日経過する日から6ヶ月経過する日)のこと。

介護休業等に関するハラスメントの例

例えばこんなことを理由とする

- 介護休業を取った
- 介護短時間勤務制度の利用を申し出た
- 訪問介護を利用できなくなったので介護休暇をとった
- 介護のために残業や夜勤の免除を申し出た など

こんな行為がハラスメントです

- 解雇を示唆するようなことを言われた
- 仕事を取り上げ、雑用をさせられた
- 同僚から繰り返し「この忙しい時期に定時に帰るなんて…」と言われた
- 上司に「仕事に穴をあけるくらいなら施設に入れたらいいのに」と度々言われた など

介護しながら働く皆さんへ
仕事と介護を両立するための制度を活用しましょう

上司から介護休業を取得するなら辞めてくれと言われそうで申しにくい



親の介護のため残業や深夜勤務を免除してほしい

人手不足なので短時間勤務を取得すると同僚から嫌がらせを受けそうで心配

病院への付き添いのため、介護休暇を取得したい



- 介護休業、介護休暇、介護のための残業免除制度など、仕事と介護を両立するための制度があります(中開き頁参照)
- 介護休業の申出・取得等を契機とする退職の強要などの不利益取扱いやハラスメント(裏面参照)でお困りの方は

北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課
(☎011-709-2715)へご相談ください

例えばこんなことを契機として

- 介護休業を取った
- 介護短時間勤務制度の利用を申し出た
- 訪問介護を利用できなくなったので介護休暇をとった
- 介護のために残業や夜勤の免除を申し出た など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 減給された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 通常ありえないような配置転換を受けた
- 正社員からパートに変わるよう強要された など