

相談室 Q&A

介護休業関係

Q 社員が介護休業・介護休暇を申し出る際、対象家族の要介護状態を証明するための書類の提出を義務づけてよいか

介護休業等を申し出る社員に対して、申し出に関わる対象家族が要介護状態にあることを証明するための書類の提出を義務づけたいと考えています。例えば、当該書類を提出しない場合や、対象家族が要介護状態でなくなった際には、介護休業等の申し出を拒否することは認められるでしょうか。 (広島県 A社)

A 証明書類の提出の義務づけはできず、証明書類を提出しないこと、対象家族が要介護状態でなくなったことをもって介護休業等の申し出を拒否することも認められない

回答者 勝股 司 かつまた つかさ 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 介護休業等の申し出の拒否

事業主は原則として、労働者からの介護休業および介護休暇（以下、介護休業等）の申し出を拒否することはできません（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〔以下、育介法〕12条1項、16条の6第1項）。

しかし、[図表]に示した労働者からの申し出は拒否することができます（育介法2条1号、11条1項、12条2項、16条の6第2項）。

2. 要介護状態を証明する書類の提出義務

労働者が介護休業を取得するためには、休業の開始予定日の2週間前までに書面により申し出をしなければならないとされており（育介法11条3項、育介法施行規則23条3項）、事業主は労働者が申し出をした際に、「対象家族の氏名及び労働者との続柄」「対象家族の要介護状態」の2点を証明する書類の提出を労働者に求めることができます（育介法施行規則23条3項）。

労働者が介護休暇の申し出をした際にも、同様の証明書類を求めることができるとされています（育介法施行規則41条2項）が、介護休暇の申し出は書面等に限定されておらず、口頭での申し出でも可能とされています（同条1項）。

また、厚生労働省の通達（平28.12.27 雇見発1227第1号）において、「申出書の様式等を定め、当該申出書の提出を求める場合には、これをあらかじめ明らかにするとともに、申出書の提出は事後でも差し支えないものとすべきものであること」とされています。

図表 介護休業等の適用除外者

	法令により拒否できる労働者	労使協定の締結により拒否できる労働者
介護休業	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇い入れられる者 期間を定めて雇用される者で以下のいずれかに該当する者 <ul style="list-style-type: none"> ①入社1年未満の者 ②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6カ月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者 	<ul style="list-style-type: none"> 入社1年未満の者（期間の定めがない者も含む） 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者 1週間の所定労働日数が2日以下の者
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> 日々雇い入れられる者 	<ul style="list-style-type: none"> 入社6カ月未満の者 1週間の所定労働日数が2日以下の者 【半日単位取得の適用除外】半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（指針）

前記のとおり、介護休業等の申し出に当たり事業主は労働者へ対象家族の要介護状態を証明する書類の提出を求めることができますが、前掲の通達において、「対象家族が要介護状態にある事実」も、「対象家族が2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態である旨を記載すれば足りるものである」とされていることからすると、あくまで事業主は証明書類の提出を労働者に求めることができるにとどまり、対象家族の要介護状態を証明する書類の提出の義務づけまですることは、育介法の定めを超える要求となることからできないものと解されます。

3. 証明書類がない場合の申し出の有効性

事業主が証明書類を求めたにもかかわらず労働者が証明書類を提出しない場合の、介護休業等の申し出の有効性が問題となりますが、前掲の通達において、介護休業等における「証明書類の提出を求め、その提出を当該労働者が拒んだ場合」にも、「申出自体の効力には影響がないものである」としていること、また、[図表]に示した労働者にも該当しないとすれば、当該証明書類を提出しないからといって介護休業等の申し出を拒否することはできないものと解されます。

4. 対象家族が要介護状態でなくなった場合

ご質問では、労働者が介護休業等を申し出た後、介護休業等取得予定日までの間に要介護状態から回復した場合、または、介護休業期間中に要介護状態から回復した場合を想定しているものと思われます。

そこで、対象家族の要介護状態の回復が、介護休業等の申し出の拒否や介護休業の申し出がなかったものとみなす事由、介護休業期間の終了に当たるかを確認することとなります。

まず、[図表]で示した労働者には該当していないため、申し出の拒否はできません。

次に、要介護状態からの回復が、介護休業の申し出がなかったものとみなす事由や介護休業期間の終了に当たるかです。これらに該当する場合は、下記のとおりです（育介法14条3項、15条3項、育介法施行規則31条）。

①労働者が介護休業申し出に係る対象家族を介護しないこととなった、以下に該当する場合

(i)対象家族が死亡した場合

(ii)離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族と労働者との親族関係が消滅した場合

(iii)労働者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、休業日数が93日に達するまでに対象家族の介護ができない場合

②介護休業期間中に、産前産後休業・育児休業または新たな介護休業が始まった場合

上記のとおり、要介護状態からの回復が、介護休業の申し出がなかったものとみなす事由や介護休業期間の終了に含まれていないことから、介護休業の申し出時点で対象家族が要介護状態に該当しており、申し出自体に不備もないとすれば、介護休業の取得が可能であると考えられます。

5. ご質問への回答

以上のことから、介護休業等の申し出において労働者から証明書類の提出を義務づけることおよび証明書類を提出しないことによる介護休業等の申し出の拒否は、育介法よりも厳しい規定を置くこととなるため、認められないものと考えます。

また、対象家族が要介護状態でなくなったことについても、申し出の拒否ができる労働者に該当せず、介護休業申し出がなかったものとみなす事由や介護休業期間終了の要件にも当てはまらないことから、介護休業等の申し出を拒否することは認められないものと考えます。

とはいえ、仮に労働者が対象家族との続柄や要介護状態に関して虚偽の申し出をする等、不正な手段により介護休業等を取得したことが後に発覚した際は、信義則に反することから懲戒処分の対象となり得るものと思われます。

なお、介護休業期間分として雇用保険の介護休業給付金を不正に受給していた場合、悪質と判断されれば、受給額の返還や受給金額の2倍相当額の納付処分を受ける（雇用保険法10条の4第1項）ほか、詐欺罪として刑罰に処せられる場合があります。この不正受給に関しては、事業主も連帯して処分を受ける場合もあります。

そのため、事業主は義務づけまではできないとしても、労働者への負担が過大とならない範囲で証明書類の提出協力が得られるよう、日頃から周知を行っていくことが肝要だと思われます。