

相談室 Q & A

育児・介護関係

Q 繰り返し介護休暇を取得する特定の社員にのみ 書面での申請を義務づけることは問題か

就業規則において、配偶者や父母などの対象家族以外にも、特別に認めた場合には介護休暇を取得可能であると定めています。ある社員は同居する伯父の介護を理由に毎年5日介護休暇を取得していますが、あまりに長期にわたっています。取得開始当時の状況を知る者がおらず、現状について分からないことから、その社員のみ書面での申請を義務づけることは問題でしょうか。

(大阪府 S社)

A 法律上求められる介護休暇の対象家族以外の範囲であれば、どのような条件で休暇を許容するかは会社の裁量が認められ、書面による申請やその証明を義務づけることも可能である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 介護休暇制度の概要

育児・介護休業法によって、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に休業または休暇を取得させることを事業主に義務づけています。

介護に関する休業および休暇については、有期雇用労働者の介護休業取得要件から「引き続き雇用された期間が1年以上」であることが令和4年4月1日に廃止され、無期雇用労働者と同様の取り扱いになりました。

介護休業および介護休暇については、労働者からその申し出があった場合に、事業主はこれを拒むことができないとされています(育児・介護休業法12条、16条の6)。

ただし、介護休業および介護休暇に関しては、その対象となる家族が限定されており、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母および子ならびに配偶者の父母に加えて、祖父母、兄弟姉妹および孫のいずれかに該当する必要があります(同法2条4号、育児・介護休業法施行規

則3条)。

介護休暇に関しては、対象家族1人に対して年5日まで、対象家族2人以上の場合は年10日まで取得させることが必要であり、その単位としても1日単位や時間単位など柔軟に対応する必要があります(同法16条の5)。

ご質問では、対象家族以外にも、特別に認めた場合には介護休暇を取得可能としているとのことですが、このような介護休暇の制度は、法律上の事業主の義務を超えた範囲の対応であることから、事業主が任意に採用した福利厚生の一環であり、その裁量の範囲は広く認められるものになると考えられます。

2. 介護の状況の確認方法について

法律上保障されている対象家族に対する介護休暇であれば、事業主はこれを取得させることが義務づけられています。また、その場合に労働者は、①介護休暇の申し出をする労働者の氏名、②対象

家族の氏名および続柄、③介護休暇を取得する年月日、④介護休暇の申し出に係る対象家族が要介護状態にある事実を明らかにして申し出ることが求められています（同法施行規則41条1項）。さらに、事業主は、労働者に対して②および④に関しては、これを証明することができる書類の提出を求めることができるとされています（同法施行規則41条2項）。

しかしながら、厚生労働省が発している通達（令 5. 4.28 雇均発0428第3）によれば、要介護状態にあることの証明方法について、「介護休暇申出をする労働者に過大な負担を求めることのないように配慮するものとする」と「提出を当該労働者が拒んだ場合にも、介護休暇申出自体の効力には影響がない」とされており、その取り扱いが妥当であるかはともかく、行政解釈においては厳密な証明が十分にされない場合でも介護休暇の取得は可能（事業主が労働者からの介護休暇の申し出を拒むことができない）と考えられています。

なお、事業主が介護休暇の申し出を拒めないとしても、当該休暇の前提となった事実が虚偽であった場合には、当該虚偽の申告を行ったことを理由とした懲戒処分を自社の就業規則の規定内容に照らして検討することになるでしょう。

3. 対象家族以外の介護休暇への対応について

法律上保障されている対象家族に対する介護休暇であっても、そのことを証明できる書類の提出

を求めることが可能とされているところ、対象家族ではない伯父に対する介護休暇には育児・介護休業法による保護が及びません。そのため事業主が、就業規則に基づき対象家族以外の親族に対する介護休暇について、いかなる制度設計を行うかは広い裁量が認められるものと考えられますし、そのことは証明方法やその証明を求める時期についても及ぶものと考えられます。

したがって、対象家族に含まれない伯父に対する介護休暇について書面による申請を求めることや、ひいては介護を要する状態が継続していることの証明を求めることは可能と考えられます。

ご質問の状況において書面による申請を求めることに関して検討を要するとすれば、その社員のみを対象とすることが、他の社員との比較において不公平ではないかという点でしょう。

それに関しては、対象家族に対する介護休暇を広く認めることと同様の趣旨から、対象家族以外の介護休暇についても厳密な証明を求めていなかったところ、長期間にわたる介護が継続していることや介護の状況が時間の経過とともに変化し得ること（介護を要する状況が改善することもあれば悪化することもあること）からすれば、長期化した介護休暇を対象として書面による申請やそれに伴い介護を要する状態の証明を求めることは不合理とはいえ、その証明を求める方法が過度な負担を生じさせるものでない限りは、書面による申請やその証明を義務づけることができるものと考えられます。

【介護休暇に関する相談室－関連記事案内】

| | |
|--|-------------------|
| ・介護休暇の対象範囲は、介護だけでなく家事や買い物などの手伝いも含むか | 第4004号 (20.11.27) |
| ・子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得に対応した規定例と運用上の留意点 | 第4001号 (20.10. 9) |
| ・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 | 第3927号 (17. 3.24) |
| ・看護休暇や介護休暇の取得日数を管理する際、起算日をどのように考えればよいか | 第3926号 (17. 3.10) |