

規制影響分析書

平成21年4月

規制の名称	3歳未満の子を持つ労働者に対して勤務時間の短縮措置の義務付け等	
主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	
関係部局・課室		
関連する政策体系		
基本目標	VI	男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進すること
施策目標	1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
施策目標	1-1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
個別目標1		育児・介護休業を行う労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境を整備すること

1. 現状・問題分析とその改善方策(規制の新設・改廃の必要性)

育児休業取得率は女性で9割近くに達する一方、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は低い水準にとどまっており、休業後からの復職後に仕事と子育てを両立して続けていくことには、依然として、かなりの困難が伴っている。

また、男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.23%に過ぎず、男性が子育てや家事に費やす時間も極めて低い水準にとどまっていることが、結果として、女性に子育てや家事の負担がかかりすぎて、女性の継続就業を困難にするとともに、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の原因となっているとの指摘がある。

その他、介護を要する家族を抱える労働者など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、企業の要員管理等の負担にも配慮しつつ、柔軟で使い勝手の良い両立支援制度を整備していくことが必要である。

また、法の実効性を確保する観点から、法違反に対する勧告に従わない場合の企業公表制度などの措置を設けることが必要である。

上記のような状況等を踏まえ、少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を図るための育児介護休業法について所要の改正を行う。

現状・問題分析に関連する指標		H16	H17	H18	H19	H20
1 育児休業取得率(単位：%)	男性	0.56	0.50	0.57	1.56	1.23
	女性	70.6	72.3	88.5	89.7	90.6
2 第1子出産前後の女性の継続就業率(単位：%)			38%			
3 「小学校就学の始期に達するまで」以上の勤務時間短		10.5	16.3	18.0	19.2	25.3

縮等の措置を規定している事業所の割合（単位：％）					
<p>・指標1及び指標3は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「雇用均等基本調査」（平成18年度までは「女性雇用管理基本調査」）による。平成16年度、平成17年度、平成19年度及び平成20年度は5人以上規模事業所調査、平成18年度は30人以上規模企業調査。 【参考】厚生労働省ホームページ （URL）http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-19.html</p> <p>・指標2は、国立社会保障・人口問題研究所が実施した「第13回出生動向基本調査」（平成17年）による。当該数値（38％）は子どもの出生年を平成12年から平成16年とする第1子出産前後の継続就業率。</p>					

2. 規制の新設・改廃の内容・目的

<p>内容・目的</p> <p>(内容)</p> <p>①子育て中の働き方の見直し</p> <p>ア) 事業主は、その雇用する労働者のうち3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務の制度を設けなければならない。</p> <p>イ) 事業主は、3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合には、所定外労働をさせてはならない。</p> <p>ウ) 上記ア)イ)に関する労働者の請求に対する不利益な取扱いの禁止規定を設ける。</p> <p>②父親も子育てができる働き方の実現</p> <p>ア) 父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を延長する。</p> <p>イ) 配偶者の産後休業中に育児休業を取得した場合、再度の休業を可能とする。</p> <p>ウ) 配偶者が専業主婦（夫）の場合にも育児休業の取得を可能とする。</p> <p>③子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備</p> <p>ア) 子の看護休暇を拡充する。</p> <p>イ) 介護休暇制度を創設する。</p> <p>④実効性の確保</p> <p>ア) 都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。</p> <p>イ) 事業主が勧告に従わない場合に対する公表制度や、虚偽報告等に対する過料制度を創設する。</p> <p>(目的)</p> <p>少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を図ること。</p>
<p>根拠条文</p> <p>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 第9条、第16条の2、第23条</p>

3. 便益及び費用の分析

(1) 期待される便益

<p>【労働者への便益】（便益分類：A） 男女ともに子育てをしながら働き続けることができる環境の整備を図ることが可能となり、労働者の希望の実現に資する。</p> <p>【事業主への便益】（便益分類：A） 男女ともに子育てをしながら働き続けることができる環境の整備を図ることが可能となり、従業員の定着率の向上等のメリットが生ずる。</p> <p>【社会的便益】（便益分類：A）</p>

男女ともに子育てをしながら働き続けることができる環境の整備を図ることが可能となり、少子化対策や女性労働力の確保に資する。

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

(2) 想定される費用

【遵守費用】（費用分類：C） 事業主は、勤務時間短縮措置又は育児休業を利用した労働者の代替要員を確保する必要が生じるなど、事業所内部における人事労務管理に関する費用が生じる。
【行政費用】（費用分類：C） 国が、労働者、事業主に対して周知・指導するための費用が発生する。
【その他の社会的費用】（費用分類：B） その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

(3) 便益と費用の関係の分析結果（規制の新設・改廃の総合的な評価）

事業主が人事労務管理に要する費用等が生じるが、少子化対策において課題となっている「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造の解決」のために、男女ともに子育てをしながら、働き続けられることができる環境の整備を一層図ることの便益の方が大きいものと考えられる。 具体的には、勤務時間短縮措置を利用する労働者の労働時間管理の費用及び育児休業を利用する労働者の代替要員の確保に関する費用といった事業主の人事労務管理に要する費用よりも、子育てをしながら働き続けられることができる環境を整備することで、女性の労働市場参加の実現による労働力人口減少の防止及び生産年齢人口の急激な縮小の防止により労働力が確保できるという便益の方が、急速に少子化が進行する現在において大きいものと考えられる。
--

4. 代替案との比較考量

(1) 想定される代替案

①及び③について、勤務時間短縮の措置の義務付け、所定外労働を免除する請求権の創設、子の看護休暇の拡充、介護休暇の創設を行うのではなく、育児休業期間を現行の子が1歳に到達する日までから3歳に到達する日までに延長し、併せて介護休業期間を1年間に延長する。 ②について、新設する規制案を行うのではなく、父親も子育てができる働き方をより実現するため、男性の育児休業取得期間として1～3ヶ月未満が最も多い現状を踏まえ2か月間の育児休業取得を男性に対して義務づけるものとする。 ④実効性の確保として法違反に対する罰金を設ける。

(2) 代替案の便益及び費用の分析

①期待される便益

【労働者への便益】（便益分類：A） ①～④のいずれも、男女ともに子育てをしながら働き続けることができる環境の整備を図ることが可能となる。 【事業主の便益】（便益分類：A） 男女ともに子育てをしながら働き続けることができる環境の整備を図ることが可能となり、従業員の定着率の向上等のメリットが生ずる。 【社会的便益】（便益分類：A） 男女ともに子育てをしながら働き続けることができる環境の整備を図ることが可能となり、少子化対策や女性労働力の確保に資する。
--

※ 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入。

②想定される費用

【遵守費用】（費用分類：C） 事業主の人事労務管理に関する費用の増大。
--

<p>行政費用（費用分類：C）</p> <p>新設する規制案と同様、国が、労働者、事業主に対して周知・指導するための費用が生じる。これに加え、法違反に対する罰金を設けるため捜査機関等、他の行政機関に係る費用が発生する。</p>
<p>その他の社会的費用（費用分類：C）</p> <p>男性の育児休業の義務化について社会的コンセンサスが得られていないなかで、それを強制すると社会的摩擦が生じる可能性があるため、そういった摩擦を生じさせないために労働者及び使用者双方の理解を得るなど社会的費用が発生する。</p>

※ 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」、「B：現状維持と同等」、「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入。

③便益と費用の関係の分析結果(新設・改廃する規制との比較)

<p>新設する規制も代替案も、男女がともに子育て等をしながら働き続けることができる環境の整備に資すると考えられるが、代替案では、法違反に対する罰則を設けることにより捜査機関等、他の行政機関に係る費用が発生するほか、男性の育児休業を強制化するための費用が発生する。</p> <p>一方、新設する規制案については、女性が子育て等をしやすい勤務形態を選択できるほか、男性の子育てや家事への参加を促し女性の負担を軽減できるものと期待され、代替案に比べ両立支援及び少子化対策への効果がより期待できる。</p> <p>以上の観点から、新設する規制の方が望ましいものと考えられる。</p>

5. 有識者の見解その他関連事項

<p>労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」（平成20年12月25日）において、以下のとおり報告されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する事業主による単独の措置義務とすることが適当である。 ・所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とすることが適当である。 ・父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2ヶ月に達するまでに延長することが適当である。 ・出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進し、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度取得の申出を認めることが適当である。 ・育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦（夫）除外規定等の廃止が適当である。 ・（子の看護休暇について）付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が一人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当である。 ・要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当である。 ・不利益取扱いについて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「均等法」という。）における取扱いも踏まえ、育児法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことが適当である。 ・苦情処理・紛争解決の援助について、均等法における仕組みと同様の仕組みを設けることが適当である。 ・均等法と同様に、公表及び過料の規定を設けることが適当である。

6. 一定期間経過後の見直し（レビュー）を行う時期又は条件

<p>改正法の附則において、「政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされている。</p>
