

## 規制の事前評価書

<b>政策の名称</b>	妊娠、出産等を理由とする就業環境を害する行為を防止するための雇用管理上の措置の義務付け	<b>担当部署名</b>	雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課	<b>作成責任者名</b>	雇用均等政策課長 小林 洋子	<b>評価実施時期</b>	平成28年1月
<b>法令案等の名称・関連条項</b>	雇用保険法等の一部を改正する法律案による改正後の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第11条の2						
<b>規制の目的、内容及び必要性等</b>	<p>【現状及び問題点】 第1子出産前後における女性の離職者は6割程度となっているが、妊娠、出産を経ても離職することなく働き続けることのできる社会を構築することは重要な課題となっています。いわゆるマタニティハラスメントなど妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等については、個人の尊厳を傷つけるのみならず、女性に継続就業を断念させる結果に直結するため、その防止を図ることは、女性の活躍促進及び少子化対策の側面からも早急に求められています。</p> <p>【規制の目的、内容】 女性労働者が妊娠、出産を経ても継続就業しやすい環境を整備するため、事業主は、職場における女性労働者に対する①産前休業等の制度又は措置の利用に関する言動、②妊娠、出産をしたこと等に関する言動により、当該女性労働者の就業環境を害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととします。</p> <p>【規制の必要性】 現行法では、妊娠、出産等を理由とする事業主による解雇等の不利益取扱いが禁止されていますが、上司や同僚などが妊娠、出産等に関する制度（産休等）の利用を妨げたり、継続就業を困難にするような嫌がらせ等を防止するための措置は規定されていません。このため、他の労働者による就業環境を害する行為を防止し、上司や同僚などが女性が妊娠、出産を経ても継続就業することができるよう、就業環境を整備する必要があります。</p>						
<b>想定される代替案</b>	事業主に対して、雇用管理上の措置を講ずる努力義務を課すこととし、行政庁が望ましい措置の啓発を行うこととします。						
<b>規制の費用</b>	<b>費用の要素</b>						<b>代替案の場合</b>
1 遵守費用	事業主において、職場において妊娠、出産等をした女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談窓口の整備、労働者への周知啓発等必要な措置を行うための費用が発生するものと考えられます。						事業主において、職場において妊娠、出産等をした女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談窓口の整備、労働者への周知啓発等必要な措置を行うための費用が発生するものと考えられます。
2 行政費用	国において、講ずべき措置について事業主に周知するための費用が発生することとなります。また、当該措置を講じない事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うための費用が発生することとなります。						国において、講ずべき措置について事業主に周知するための費用が発生することとなります。また、当該措置を講じない事業主に対して、助言を行うための費用が発生することとなります。
3 その他の社会的費用	その他社会的費用は発生しないものと考えられます。						その他社会的費用は発生しないものと考えられます。
<b>規制の便益</b>	<b>便益の要素</b>						<b>代替案の場合</b>
	女性労働者が妊娠、出産等に関する制度を利用しやすくなるとともに、妊娠、出産を経ても継続就業しやすい環境が整備されることが期待され、ひいては女性の活躍促進及び少子化の改善にも寄与すると考えられます。						代替案においても、一定程度雇用管理上の措置が講じられ、それにより女性労働者の制度利用や継続就業の促進がされる効果は期待されますが、法律上の義務ではないため、全ての事業主において十分に措置が実施されず、その便益は限定的となる可能性があります。
<b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b>	改正案は事業主に対する法的義務と位置づけ指導、勧告の対象とすること等により、事業主において確実に雇用管理上の措置が実施され、女性労働者が妊娠、出産を経ても継続就業しやすい環境整備が見込まれます。これによって生じる女性の活躍促進等の社会的便益は、その費用を大きく上回ると考えられます。一方、代替案は法的な義務ではないことから、事業主による措置が十分に実施されないおそれがあるため、その便益は限定的になると考えられ、必ずしもその便益が費用を十分に上回るとは言いえないことから、改正案の方が適切であると考えます。						
<b>有識者の見解その他関連事項</b>	<p>本改正案は「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(平成27年12月21日労働政策審議会建議)において、次のとおり報告されています。</p> <p>(4)妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、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及び育児休業、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「育児・介護休業法」という。)に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。</li> <li>・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメントの防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることが適当である。</li> <li>・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容については、指針等において示すことが適当である。</li> </ul>						
<b>レビューを行う時期又は条件</b>	雇用保険法等の一部を改正する法律案の附則において、施行後5年を目途とし、改正後の規定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検討規定を設けています。						