

規制の事前評価書

法律又は政令の名称：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及び雇用保険法の一部を改正する法律案

規制の名称：育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等

規制の区分：新設、改正（拡充、緩和）、廃止 ※いずれかに○印を付す。

担当部局：雇用環境・均等局職業生活両立課

評価実施時期：令和3年2月

1 規制の目的、内容及び必要性

① 規制を実施しない場合の将来予測（ベースライン）

「規制の新設又は改廃を行わない場合に生じると予測される状況」について、明確かつ簡潔に記載する。なお、この「予測される状況」は5～10年後のことを想定しているが、課題によっては、現状をベースラインとすることもあり得るので、課題ごとに判断すること。（現状をベースラインとする理由も明記）

今般、育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける等の男性の育児休業取得促進等のための措置を行う。これらの規制の新設がなされなければ、男性の育児休業取得率が引き続き低水準にとどまるおそれがある。

② 課題、課題発生の原因、課題解決手段の検討（新設にあつては、非規制手段との比較により規制手段を選択することの妥当性）

課題は何か。課題の原因は何か。課題を解決するため「規制」手段を選択した経緯（効果的、合理的手段として、「規制」「非規制」の政策手段をそれぞれ比較検討した結果、「規制」手段を選択したこと）を明確かつ簡潔に記載する。

男性の育児休業取得率は低水準にとどまっており、その理由として、取得しづらい職場の雰囲気等が挙げられている。また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなるという調査結果もある。このため、育児休業を取得しやすい環境を整備するために、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進める。

2 直接的な費用の把握

③ 「遵守費用」は金銭価値化（少なくとも定量化は必須）

「遵守費用」、「行政費用」について、それぞれ定量化又は金銭価値化した上で推計することが求められる。しかし、全てにおいて金銭価値化するなどは困難なことから、規制を導入した場合に、国民が当該規制を遵守するため負担することとなる「遵守費用」については、特別な理由がない限り金銭価値化を行い、少なくとも定量化して明示する。

【遵守費用】

事業所内の人事担当者が労働者への個別の働きかけや職場環境の整備に取り組むための人件費やこれらを行った結果としての労務管理に係る費用が生じる。

【行政費用】

国が事業主等に対して周知・指導するための費用が生じる。

④ 規制緩和の場合、モニタリングの必要性など、「行政費用」の増加の可能性に留意

規制緩和については、単に「緩和することで費用が発生しない」とするのではなく、緩和したことで悪影響が発生していないか等の観点から、行政としてモニタリングを行う必要が生じる場合があることから、当該規制緩和を検証し、必要に応じ「行政費用」として記載することが求められる。

（規制の新設のため該当せず）

3 直接的な効果（便益）の把握

⑤ 効果の項目の把握と主要な項目の定量化は可能な限り必要

規制の導入に伴い発生する費用を正当化するために効果を把握することは必須である。定量的に記載することは最低限であるが、可能な限り、規制により「何がどの程度どうなるのか」、つまり定量的に記載することが求められる。

事業所内での育児休業の取得促進、特に男性の育児休業の取得促進が図られ、ひいては出産・育児による労働者の離職を防ぐことができ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現につながることを期待される。

⑥ 可能であれば便益（金銭価値化）を把握

把握（推定）された効果について、可能な場合は金銭価値化して「便益」を把握することが望ましい。

効果（便益）について、具体的な額を金銭価値化することは困難。

⑦ 規制緩和の場合は、それにより削減される遵守費用額を便益として推計

規制の導入に伴い要していた遵守費用は、緩和により消滅又は低減されると思われるが、これは緩和によりもたらされる結果（効果）であることから、緩和により削減される遵守費用額は便益として推計する必要がある。また、緩和の場合、規制が導入され事実が発生していることから、費用については定性的ではなく金銭価値化しての把握が強く求められている。

（規制の新設のため該当せず）

4 副次的な影響及び波及的な影響の把握

⑧ 当該規制による負の影響も含めた「副次的な影響及び波及的な影響」を把握することが必要

副次的な影響及び波及的な影響を把握し、記載する。

※ 波及的な影響のうち競争状況への影響については、「競争評価チェックリスト」の結果を活用して把握する。

副次的な影響は想定されない。

5 費用と効果（便益）の関係

⑨ 明らかとなった費用と効果（便益）の関係を分析し、効果（便益）が費用を正当化できるか検証

上記2～4を踏まえ、費用と効果（便益）の関係を分析し、記載する。分析方法は以下のとおり。

① 効果（便益）が複数案間でほぼ同一と予測される場合や、明らかに効果（便益）の方が費用より大きい場合等に、効果（便益）の詳細な分析を行わず、費用の大きさ及び負担先を中心に分析する費用分析

② 一定の定量化された効果を達成するために必要な費用を推計して、費用と効果の関係を分析する費用効果分析

③ 金銭価値化した費用と便益を推計して、費用と便益の関係を分析する費用便益分析

事業主に一定の費用負担が生じるものの、事業所内での育児休業の取得促進、特に男性の育児休業の取得促進が図られ、ひいては出産・育児による労働者の離職を防ぐことができ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現につながることで期待されることから、本規制の内容は適当と判断する。

6 代替案との比較

- ⑩ 代替案は規制のオプション比較であり、各規制案を費用・効果（便益）の観点から比較考量し、採用案の妥当性を説明

代替案とは、「非規制手段」や現状を指すものではなく、規制内容のオプション（度合い）を差し、そのオプションとの比較により導入しようとする規制案の妥当性を説明する。

代替案としては、休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置を新たに、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を引き続き、努力義務とすることが考えられる。この場合、努力義務の遵守が各事業主に委ねられることとなり、取組の実施に事業主間で差が生じ、その効果が限定される。したがって、規制を新設することが望ましい。

7 その他の関連事項

- ⑪ 評価の活用状況等の明記

規制の検討段階やコンサルテーション段階で、事前評価を実施し、審議会や利害関係者からの情報収集などで当該評価を利用した場合は、その内容や結果について記載する。また、評価に用いたデータや文献等に関する情報について記載する。

労働政策審議会建議「男性の育児休業取得促進策等について」（令和3年1月18日労働政策審議会雇用環境・均等分科会）において、次のとおり記載されている。

1. はじめに

（略）

- また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。

（略）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(1) （略）

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

- 制度の必要性

- ・ 職場の雰囲気や制度の不知等を理由として育児休業の申出をしないことを防ぐため、育児休業が取りやすい職場環境の整備、子が生まれる労働者に対する個別の働きかけを行うことが適当である。

- 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方

- ・ 新制度及び現行の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置を事業主に義務付けることが適当である。職場環境の整備の具体的な内容としては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。

環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示すことが適当である。

○ 労働者への個別の働きかけ

- ・ 本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけをすることを事業主に義務付けることが適当である。具体的には、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨（出産日又は出産予定日を含む。）の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するための措置と、これらの制度の取得意向を確認するために必要な措置を義務付けることが適当である。
- ・ 個別労働者への周知の方法としては、中小企業にも配慮し、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。なお、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいことを、指針において示すことが適当である。
- ・ 本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をしたことを理由とする不利益取り扱いを禁止することが適当である。

(略)

8 事後評価の実施時期等

⑫ 事後評価の実施時期の明記

事後評価については、規制導入から一定期間経過後に、行われることが望ましい。導入した規制について、費用、効果（便益）及び間接的な影響の面から検証する時期を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。

なお、実施時期については、規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）を踏まえることとする。

この法律の施行後5年を目途として、改正後の育児休業、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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法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。

⑬ 事後評価の際、費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するための指標等をあらかじめ明確にする。

事後評価の際、どのように費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するのか、その把握に当たって必要となる指標を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。規制内容によっては、事後評価までの間、モニタリングを行い、その結果を基に事後評価を行うことが必要となるものもあることに留意が必要

2025年までに、男性の育児休業取得率 30%