

規制の事前評価書要旨

【別紙4-3】

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
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
規制の目的、内容及び必要性	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。
直接的な費用の把握	【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。
直接的な効果(便益)の把握	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。
副次的な影響及び波及的な影響の把握	副次的な影響は想定されない。
費用と効果(便益)の把握	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を期待されることから、本規制の内容は適当と判断する。
代替案との比較	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。

<p>その他の関連事項</p>	<p>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。</p> <p>1. はじめに</p> <p>○ 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。</p> <p>2. 必要な措置の具体的内容</p> <p>1. 男性の育児休業取得促進策について</p> <p>(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</p> <p>○ 制度の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> <p>○ 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul> <p>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。</p> <p>○ 労働者への個別の働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>
<p>事後評価の実施時期等</p>	<p>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。</p>