

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	育児休業の取得の状況の公表の義務付け
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、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。これらの規制の新設がなされなければ、育児休業の取得率の公表が促されず、ひいては企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運が醸成されず、男性の育児休業の取得も促進されないおそれがある。
直接的な費用の把握	【遵守費用】 事業所内の人事担当者が事業所内において育児休業を取得した者の数を集計し、育児休業取得率を算出するための人件費が生じる。 【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	育児休業の取得率の公表が促され、ひいては企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運が醸成され、男性の育児休業の取得も促進されることが期待される。
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、育児休業の取得率の公表が促され、ひいては企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運が醸成され、男性の育児休業の取得も促進されることが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、育児休業の取得の状況の公表を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>○ これらに加えて、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成するため、育児休業の取得率の公表を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。</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>(4)育児休業取得率の公表の促進等</p> <p>○ 公表の促進のあり方等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業の取得を促進するため、大企業に男性の育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることが適当である。 <p>対象となる大企業の範囲については、少子化社会対策大綱等の閣議決定文を参考に、従業員1001人以上の企業を対象とすることが適当である。</p>
<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>