

規制の事前評価書要旨

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次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律
規制の名称	子の看護休暇制度及び介護休暇制度の見直し
規制の区分	改正(拡充)
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6年2月
規制の目的、内容及び必要性	<p>今般、事業主が労働者からの申出があった場合に取得させなければならない子の看護休暇(取得日数の限度は1年度に5日(子が2人以上の場合は10日))について、子の行事参加や感染症に伴う学級閉鎖等の場合を対象に追加するとともに、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大する。また、子の看護休暇及び介護休暇(取得日数の限度は1年度に5日(対象家族が2人以上の場合は10日))について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき対象から除外できる仕組みを廃止する。</p> <p>現行制度の下で、子の看護休暇の対象となる子の年齢を法律上の義務が課されている小学校就学前の子としている事業主が8割を超えている現状に鑑みれば、法律上看護休暇を取得させる義務が課される子の年齢を引き上げることが必要である。</p> <p>また、長期的に利用できる育児・介護休業制度や所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等と比較して、単発で利用できる休暇は事業主負担が小さいことなどを踏まえると、子の看護休暇及び介護休暇においてのみこの仕組みを廃止することが妥当である。</p>
直接的な費用の把握	<p>【遵守費用】 事業主において、労務管理システムの改修等に要する費用や当該休暇の取得者が出た場合において、当該者分の労働力を補うための人件費が生じる可能性があると考えられる。</p> <p>【行政費用】 国において、当該制度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る。また、法令違反を行った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る。</p>
直接的な効果(便益)の把握	<p>希望に応じて男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会の実現や、出産・育児による労働者の離職を防ぐことによる労働力の確保、労働移動の阻害要因の低減などが期待される。</p>
副次的な影響及び波及的な影響の把握	<p>副次的な影響及び波及的な影響は想定されない。</p>
費用と効果(便益)の把握	<p>単発で利用できる子の看護休暇及び介護休暇は事業主負担が小さく、法律上有給とすることまでを義務付けていないことから、本見直しに伴って事業主に追加で発生する費用は少ないと考えられる。一方で、本見直しによって、希望に応じて男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会の実現や、出産・育児、介護による労働者の離職を防ぐことによる労働量の確保、労働移動の阻害要因の低減などが期待されることとあり、こうした便益は、見直しにより生じる費用を上回ると考えられる。</p>
代替案との比較	<ul style="list-style-type: none"> ○ 代替案としては、現状対象とされていない年齢の子や取得事由、労働者における休暇の取得について、企業において取得を認めることを努力義務とすることが考えられる。 ○ この場合、努力義務への対応が各企業に委ねられることになり、取組の実施に事業者間で差が生じ、その効果が限定されることとなる。 ○ このことから、代替案と比べ、改正案が妥当であると考えられる。

<p>その他の関連事項</p>	<p>○ 労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(令和5年12月26日第66回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>I はじめに (略)</p> <p>○ また、コロナ禍で小学校等の一斉休校等に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことなどを踏まえ、こうした休暇のニーズへの対応も求められている。 (略)</p> <p>II 必要な措置の具体的内容</p> <p>1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応 今後の子の年齢に応じた両立支援については、労働者のニーズやこれまでの法制度の見直し、現下の社会情勢等を踏まえて、 (略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子が小学校に就学してから小学校3年生修了時まで、子の病気や感染症による学級閉鎖等のような状況下で休暇を取得できることが必要と考えられるため、以下のように見直すことが適当である。 <p>(3) 子の看護休暇制度の見直し</p> <p>○ 取得事由</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加(子の入園式、卒園式及び入学式を対象)にも利用できるようにすることが適当である。 ・取得事由の拡大に伴い、名称を「子の看護等休暇」に見直すことが適当である。 <p>○ 子の対象年齢</p> <ul style="list-style-type: none"> ・請求できる期間は、子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、小学校3年生修了時までとすることが適当である。 <p>○ 取得可能日数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数等の状況等に鑑み、現行の日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)を維持することが適当である。 <p>○ 勤続期間要件の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の看護や行事等への参加等のニーズは勤続年数にかかわらず存在するため、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みは廃止することが適当である。 <p>4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等</p> <p>(3) 介護休暇</p> <p>○ 日常的な介護ニーズは勤続期間にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みは廃止することが適当である。</p>
<p>事後評価の実施時期等</p>	<p>この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。</p>