

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	所定外労働の制限の延長
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	労働者が請求した場合において、事業主は当該労働者について、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととする仕組み(所定外労働の制限)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。 育兒期の働き方に関するニーズをみると、正社員の女性は、子が3歳以降は、短時間勤務を希望する者もいる一方で、子の年齢が上がるにつれて、フルタイムで残業をしない働き方や柔軟な働き方(出社時間や退社時間の調整、テレワークなど)を希望する割合が高くなっていく。また、短時間勤務制度の利用者に、利用する理由を尋ねた調査(※)では、女性正社員の32.0%が「配偶者・パートナーが長時間労働であるため」、男性正社員の26.3%が「自分の勤めている会社の残業が多かったため」と回答している。女性のキャリア支援の観点からも、男性労働者の残業のない働き方に対するニーズに応える観点からも、所定外労働の制限について一定期間可能とすることが重要と考えられる。(※令和4年度厚生労働省委託調査(労働者調査))以上から、特に短時間勤務からフルタイム勤務への移行をスムーズにすることが必要との観点から、子が3歳以降も残業のない働き方を可能とすることが必要と考えられる。一方で、上述のような労働者のニーズが存在する一方で、所定外労働の制限を導入している事業主のうち約半数が、制度を利用可能な最長期間を法定どりの「子が3歳に達するまで」としている現状に鑑みると、法律上に定める所定外労働の制限の対象となる子の年齢を引き上げることが適切かつ必要である。
直接的な費用の把握	【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、当該制度の利用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。 【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。
直接的な効果(便益)の把握	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などが期待される。
副次的な影響及び波及的な影響の把握	副次的な影響及び波及的な影響は想定されない。
費用と効果(便益)の把握	所定外労働の制限の対象となる子の年齢を引き上げるに伴い事業主に生じる負担を考慮してもなお、本見直しによって、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や、出産・育児による労働者の離職を防ぐことによる労働量の確保などが期待される所であり、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。
代替案との比較	○ 代替案としては、所定外労働の制限ではなく、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(平成3年法律第76号)第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置(現在は3歳未満の子を養育する労働者の義務とされている)の措置義務の対象年齢を拡大することが考えられる。 ○ この場合、 ・ 子の年齢が上がるにつれて、フルタイムで残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていく一方で、これらのニーズに対応することが難しくなること ・ 措置が講じられた場合の労働時間がより短くなることで、所定外労働時間の制限よりも事業主負担(代替要員の確保等)が大きくなること ・ 短時間勤務を利用する期間が長期化することで労働者のキャリア形成への希望が阻害されるおそれがあること 等の状況が生じるため、代替案としては不適切であると考えられる。 ○ これらのことから、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>○ 少子高齢化が進展し、人口減少が加速している中では、誰もが充実感をもって活躍できることが重要であり、個々の労働者の状況や希望に応じた働き方を選択できることが求められる。そのためには、全ての労働者がライフステージにかかわらず仕事と生活を両立できる職場環境を目指していくべきであり、特に、男女とも育児・介護といった労働者の家庭責任や私生活における希望に対応しつつ、仕事やキャリア形成と両立できるようにしていくことが重要である。</p> <p>○ 女性の第一子出産前後の継続就業率は直近で約7割と上昇傾向にあるが、女性の年齢層別正規雇用比率は25～29歳のピーク後に減少する「L字カーブ」が見られる。また、育児休業取得率は、女性が80.2%、男性が17.13%、短時間勤務制度の利用率は、正社員の女性が51.2%、正社員の男性が7.6%というように、男女間で両立支援制度の利用状況に差が見られ、また、女性に育児負担が偏りがちである現状も見られる。一方で、両立支援制度の利用に関するニーズを見ると、正社員の男性のうち、育児休業を利用していないものの、利用しなかったとする者は約3割である。また、育児期の働き方に関するニーズをみると、正社員の女性は、子が3歳以降は短時間勤務を希望する者もいる一方で、子の年齢に応じて、フルタイムで残業をしない働き方や、フルタイムで柔軟な働き方(出社や退社時間の調整、テレワークなど)を希望する割合が高くなっていく。正社員の男性についても、残業をしない働き方や、柔軟な働き方に対するニーズが見られる。</p> <p>(略)</p> <p>○ こうした仕事と育児の両立を巡る現状を踏まえると、男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題である。また、この課題を解決していくために男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資するものと考えられる。</p> <p>○ こうした状況を受けて、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)には、「共働き・共育の推進」として、男性の育児休業取得率を2025年に50%、2030年に85%とする目標及び「男性育休の取得促進」や「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」といった内容が盛り込まれている。</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</p> <p>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、</p> <p>(略)</p> <p>・子が3歳以降小学校就学前までは、男女ともに就業を継続しつつ育児との両立が可能となるよう、柔軟な働き方の選択肢を増やすことや残業をしない働き方が可能となること、</p> <p>(略)</p> <p>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> <p>(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充</p> <p>② 所定外労働の制限(残業免除)</p> <p>○ 3歳になるまでの子を育てる労働者と同様、3歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者は、権利として残業免除を請求できること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>