

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	事業主に対する育児期の労働者への個別の意向の聴取及びその意向に対する事業主による配慮の義務付け
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6年2月
規制の目的、内容及び必要性	妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付けることとする。①に記載のとおり、個々の労働者の子や各家庭の状況から、現行の育児・介護休業法に基づく一律の措置義務等だけでは両立が困難となる場合があり、労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対して、個々の労働者に対する意向の聴取及び当該意向への可能な範囲での配慮を求める措置を講ずる必要がある。
直接的な費用の把握	<p>【遵守費用】 事業所内の人事担当者が労働者への意向の聴取等に取り組むための人件費や、意向聴取の対象となる労働者を把握するための社内システム構築に要する費用、聴取した内容を元に配慮を行う場合の費用が生じる可能性がある。</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。現行の育児・介護休業法上では、障害児・医療的ケア児を育てる親や、ひとり親家庭などの個々の状況に対する取扱いの特例は設けられておらず(※)、本規制の新設により、こうした状況を抱える方々が希望に応じて仕事と育児を両立することに大きく貢献することとなると考えられる。</p> <p>※ 育児・介護休業法上の要介護状態に該当する場合などに、仕事と介護の両立支援制度を使用することは、現行でも可能とされている。</p>
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	<p>本規制は、事業主に対して、個々の労働者の意向について可能な範囲での配慮を求めるものであり、過度な負担にはならず、許容可能なものである。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。特に、障害児や医療的ケア児を養育する場合など、子や家庭の多様な状況に係る仕事と育児の両立に関する課題を抱える労働者が希望に応じて仕事と育児を両立することに大きく貢献することとなると考えられる。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	<p>○ 代替案としては、子に障害がある場合などに、一律に仕事と育児の両立支援に係る制度や措置の上限を引き上げる等の対応が考えられる。</p> <p>○ この場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の障害等の状況や親・家庭の状況(配偶者や両親等との同居の有無等)は異なるため、子の障害の有無等の単一の指標で基準を設けることは難しいこと ・ 上記のような状況にある親のニーズについて、育児・介護休業法に規定されているような制度や措置の利用に限らず、勤務地や出張を命ずる回数における配慮等、様々なものが想定されるため、現行法上義務付けられている制度や措置の上限を単に引き上げることで対応することが必ずしも望ましくはないこと <p>等の問題が生じるため、代替案としては不適切であると考えられる。</p> <p>○ 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>

<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>○ さらに、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。以下「育児・介護休業法」という。)では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているところ、例えば子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭等、子や各家庭の状況に応じて様々な個別の事情がある労働者についてその事情に鑑みた対応も求められている。</p> <p>(略)</p> <p>II 必要な措置の具体的内容</p> <p>5 個別のニーズに配慮した両立支援</p> <p>(2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮</p> <p>○ 新たな仕組みの必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者の仕事と育児の両立のため、育児・介護休業法では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているが、個々の労働者の子や各家庭の状況から、それだけでは両立が困難となる場合もある。例えば、障害児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等が該当すると考えられるが、労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対しては、可能な範囲での配慮を求めることが適当である。 ○ 具体的な制度の内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、 <ul style="list-style-type: none"> i 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等(令和4年4月施行)や、子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等 ii 子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向(勤務時間帯や勤務地、両立制度の利用期間の希望等)を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととすることが適当である。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることが適当である。 ・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。 ・ 聴取した意向への配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものであるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられるとすることが適当である。 (例)勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し ・ さらに望ましい対応として、 <ul style="list-style-type: none"> i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること <p>などを指針で示すことが適当である。</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>