

規制の事前評価書

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：子が3歳以降小学校就学の始期に達するまでの柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることの義務付け

規制の区分：新設、改正（拡充、緩和）、廃止 ※いずれかに○印を付す。

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

1 規制の目的、内容及び必要性

① 規制を実施しない場合の将来予測（ベースライン）

「規制の新設又は改廃を行わない場合に生じると予測される状況」について、明確かつ簡潔に記載する。なお、この「予測される状況」は5～10年後のことを想定しているが、課題によっては、現状をベースラインとすることもあり得るので、課題ごとに判断すること。（現状をベースラインとする理由も明記）

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付けるとともに、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付けることとする。

※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択

本規制を新設しない場合、時間外労働を前提としたフルタイム勤務が常態化している職場においては、女性正社員を中心に、短時間勤務からフルタイム勤務に戻ることをためらうことで、短時間勤務の利用が長期化する状況や、仕事と育児の両立の困難さから、離職に繋がる状況などが想定される。

② 課題、課題発生の原因、課題解決手段の検討（新設にあつては、非規制手段との比較により規制手段を選択することの妥当性）

課題は何か。課題の原因は何か。課題を解決するため「規制」手段を選択した経緯（効果的、合理的手段として、「規制」「非規制」の政策手段をそれぞれ比較検討した結果、「規制」手段を選択したこと）を明確かつ簡潔に記載する。

女性・正社員については、子の年齢が上がるとともに、希望する働き方が休業や短時間勤務制

度からフルタイムで柔軟な働き方へと移行する傾向があることや、男性・正社員については子の年齢にかかわらず、フルタイムで柔軟な働き方の希望が多く見られることに鑑み、労働者が柔軟な働き方を活用しながら所定労働時間を短縮せずに働ける措置も選ぶことができるようにすることが必要である。当該目的を達成するための手段としては、事業主ごとに職種や業種が異なることを踏まえ、各事業主がそれぞれの実情に合わせて選択して措置を講じ、労働者がその中から1つを選べるようにすることが妥当である。

2 直接的な費用の把握

③ 「遵守費用」は金銭価値化（少なくとも定量化は必須）

「遵守費用」、「行政費用」について、それぞれ定量化又は金銭価値化した上で推計することが求められる。しかし、全てにおいて金銭価値化するなどは困難なことから、規制を導入した場合に、国民が当該規制を遵守するため負担することとなる「遵守費用」については、特別な理由がない限り金銭価値化を行い、少なくとも定量化して明示する。

【遵守費用】

事業所内の人事担当者が労働者への個別の周知・意向確認を行うため及び事業所内で当該措置の利用者が出た場合において、選択した措置の内容によっては当該労働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。

また、新たな休暇制度やテレワークを導入する場合、社内システムの構築に要する費用が発生すると考えられる。

【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。

④ 規制緩和の場合、モニタリングの必要性など、「行政費用」の増加の可能性に留意

規制緩和については、単に「緩和することで費用が発生しない」とするのではなく、緩和したことで悪影響が発生していないか等の観点から、行政としてモニタリングを行う必要が生じる場合があることから、当該規制緩和を検証し、必要に応じ「行政費用」として記載することが求められる。

(規制の新設のため該当しない。)

3 直接的な効果（便益）の把握

⑤ 効果の項目の把握と主要な項目の定量化は可能な限り必要

規制の導入に伴い発生する費用を正当化するために効果を把握することは必須である。定性的に記載することは最低限であるが、可能な限り、規制により「何がどの程度どうなるのか」、つまり定量的に記載することが求められる。

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。

⑥ 可能であれば便益（金銭価値化）を把握

把握（推定）された効果について、可能な場合は金銭価値化して「便益」を把握することが望ましい。

効果（便益）について、具体的な額を金銭価値化することは困難。

⑦ 規制緩和の場合は、それにより削減される遵守費用額を便益として推計

規制の導入に伴い要していた遵守費用は、緩和により消滅又は低減されると思われるが、これは緩和によりもたらされる結果（効果）であることから、緩和により削減される遵守費用額は便益として推計する必要がある。また、緩和の場合、規制が導入され事実が発生していることから、費用については定性的ではなく金銭価値化しての把握が強く求められている。

（規制の新設のため該当しない。）

4 副次的な影響及び波及的な影響の把握

⑧ 当該規制による負の影響も含めた「副次的な影響及び波及的な影響」を把握することが必要

副次的な影響及び波及的な影響を把握し、記載する。

※ 波及的な影響のうち競争状況への影響については、「競争評価チェックリスト」の結果を活用して把握する。

副次的な影響及び波及的な影響は想定されない。

5 費用と効果（便益）の関係

⑨ 明らかとなった費用と効果（便益）の関係を分析し、効果（便益）が費用を正当化できるか検証

上記 2～4 を踏まえ、費用と効果（便益）の関係を分析し、記載する。分析方法は以下のとおり。

- ① 効果（便益）が複数案間でほぼ同一と予測される場合や、明らかに効果（便益）の方が費用より大きい場合等に、効果（便益）の詳細な分析を行わず、費用の大きさ及び負担先を中心に分析する費用分析
- ② 一定の定量化された効果を達成するために必要な費用を推計して、費用と効果の関係を分析する費用効果分析
- ③ 金銭価値化した費用と便益を推計して、費用と便益の関係を分析する費用便益分析

本規制の新設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力の確保などが期待されることであり、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。

また、事業主が講ずべき措置については、事業主ごとに職種や業種が異なることを踏まえ、事業主の実情に合わせて複数の選択肢から選択して措置する（※）ことを求めており、各事業主の実情に配慮した形としている。

※ 事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合（過半数組合）、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないこととする。

6 代替案との比較

⑩ 代替案は規制のオプション比較であり、各規制案を費用・効果（便益）の観点から比較考量し、採用案の妥当性を説明

代替案とは、「非規制手段」や現状を指すものではなく、規制内容のオプション（度合い）を差し、そのオプションとの比較により導入しようとする規制案の妥当性を説明する。

○ 代替案としては、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、柔軟な働き方を実現するための

措置よりも事業主負担（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の希望を阻害す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。

7 その他の関連事項

⑪ 評価の活用状況等の明記

規制の検討段階やコンサルテーション段階で、事前評価を実施し、審議会や利害関係者からの情報収集などで当該評価を利用した場合は、その内容や結果について記載する。また、評価に用いたデータや文献等に関する情報について記載する。

○ 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。

I はじめに

（略）

○ 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。

（略）

II 必要な措置の具体的内容

1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 新たな仕組みの必要性

- ・ 子の年齢に応じて、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズも増

していくことから、仕事と育児との両立の在り方やキャリア形成への希望に応じて、労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働ける措置も選ぶことができるようにすることが適当である。

○ 措置の内容

i 各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として、以下の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者は事業主が選択した措置の中から1つ選べることにすることが適当である。

- a) 始業時刻等の変更
- b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）
- c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）
- d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）
- e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）

ii それぞれの措置については、以下の内容とすることが適当である。

- a) 始業時刻等の変更
 - ・ フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのうちいずれかを措置すること。
 - ・ 所定労働時間を短縮しない勤務（フレックスタイム制の場合は、総労働時間を短縮しないことを指す。）とすること。
- b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）
 - ・ 頻度等に関する基準を設けること。仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして、「共働き・子育て」を可能にする勤務日の半数程度（週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日）の基準を設けつつ、さらにこの基準を柔軟に運用することも可能とすること。また、この基準は措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すこと。
 - ・ 時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。
 - ・ テレワーク等により通勤時間が削減されることで所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものであることから、この措置におけるテレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とし、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であることが必要であること。
- c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）
 - ・ 原則1日6時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい旨、指針で示すこと。
- d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）
 - ・ 3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様とすること。
- e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）
 - ・ 労働者が柔軟に育児・家事へ対応できるようにすることで就業しつつ子を養育することを容易にするため、子の看護休暇や年次有給休暇など法定の休暇とは別に付与されるものであること。
 - ・ 付与する日数等に関する基準を設けること。

- 子の人数にかかわらず年間 10 日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
 - 子の看護休暇及び介護休暇と同様、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を、労使協定で除外できることとする。労使協定で除外される労働者は、1 日単位の休暇を取得できるようにする必要があるが、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
 - 取得時等において用途を明らかにするなどの条件は付さず、具体的な休暇の用途は限定しないものとして措置する必要があること。
 - 各企業で年次有給休暇や子の看護休暇等の法定休暇とは別に休暇制度を有する場合は、要件を満たせば、原則、新たな休暇にその休暇を充ててもよいこととする。
- iii 事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合（過半数組合）、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないことが適当である。加えて、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- iv 事業主が、制度を利用できるようになる子が 3 歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等（現行の妊娠・出産等の申出時と同様に、書面の交付等も可能とする。）を行うことを義務付けることが適当である。
- 加えて、制度の利用中に労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認する等の目的で、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- v 措置義務は事業所単位で定めることも考えられるところ、職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて 2 つの制度の組み合わせを変えるなど適切に定めることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、それまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- vi 個々の事情（家庭状況等）で 2 つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3 つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど）をすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- vii 例えば ii の b) テレワーク等は、所定労働時間を短縮しない労働者が利用できるようにすることが求められるが、c) の短時間勤務制度を利用する労働者もテレワークが利用できるようにすることが望ましい。そのため、法を上回るものとして、短時間勤務制度の利用者にもテレワークが活用できることとするなど、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- viii 事業主が、措置の対象者の待遇に関する事項を定め周知を行うよう配慮すること及び措置が労働者の就業と育児の両立を実質的に容易にする内容となるよう配慮することを指針で示すことが適当である。
- 対象とならない労働者

- ・ 以下の労働者は対象外とすることが適当である。
 - i 日々雇用の者
 - ii 労使協定で以下について措置を講じないものとして定められた労働者に該当する場合
 - a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - b) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 現行の努力義務規定との整理
 - ・ 措置義務の新設に併せて、現行の3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務については、以下のとおりとすることが適当である。
 - i 始業時刻の変更等や短時間勤務制度については、努力義務規定を削除すること。
 - ii 育児休業に関する制度に準ずる措置及び育児目的休暇については、引き続き努力義務を存置すること。

8 事後評価の実施時期等

⑫ 事後評価の実施時期の明記

事後評価については、規制導入から一定期間経過後に、行われることが望ましい。導入した規制について、費用、効果（便益）及び間接的な影響の面から検証する時期を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。

なお、実施時期については、規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）を踏まえることとする。

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。

⑬ 事後評価の際、費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するための指標等をあらかじめ明確にする。

事後評価の際、どのように費用、効果（便益）及び間接的な影響を把握するのか、その把握に当たって必要となる指標を事前評価の時点で明確にしておくことが望ましい。規制内容によっては、事後評価までの間、モニタリングを行い、その結果を基に事後評価を行うことが必要となるものもあることに留意が必要

指標等の設定は困難。