

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
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>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。</p> <p>※ 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</p> <p>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。</p>
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。</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	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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>※ 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。</p>

<p>代替案との比較</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ この場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>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。</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>○ 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、利用した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>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>(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>① 柔軟な働き方を実現するための措置</p> <p>○ 新たな仕組みの必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 <p>○ 措置の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 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つ選ぶこととすることが適当である。 <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>(略)</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>