

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：行動計画の策定時における数値目標の設定等の義務付け等の措置

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）

次世代法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得及び労働時間の状況に係る把握・数値目標の設定を事業主に義務付けることとする。

現在、両立支援制度の充実や制度の利用促進など、「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに向けた取組については、個々の企業によってその状況に濃淡が見られる。企業の自主的な取組を促進することを目的とする次世代法において、本規制の新設がなされなければ、企業ごとの差がより広がることが想定される。

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。

今般の見直しにより導入する育児休業の取得状況等に係る把握・数値目標の設定の義務付けについては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び変更にあつても類似の義務が課されており、次世代法においても同様の範囲で義務付けを行うことが、一般事業主行動計画による「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに向けた取組の実施を確保するために必要である。

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事業所内において育児休業の取得状況及び労働時間の状況を把握し、目標を設定するための人件費が生じる。

【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。

育児休業を取得しやすい職場環境の形成及び労働時間の短縮など、「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに関して、企業自ら積極的な取組を進めていくという機運の醸成に繋がると考えられる。これにより、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

事業主に一定の費用負担が生じるものの、「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに関して、企業自ら積極的な取組を進めていくという機運の醸成に繋がること、これにより、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から、本規制の内容は適当と判断する。

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、次世代法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得及び労働時間の状況に係る把握・数値目標の設定を事業主の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。

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)

- 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・共育での推進」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。

(略)

II 必要な措置の具体的内容

3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

(2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 企業の取組の促進のため、PDCAサイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることが適当である。「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進するため、

- ・ 一般事業主行動計画を策定・変更するときは、

- i 男性労働者の「育児休業等取得率」又は

- 男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

- ii フルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数(又は健康管理時間)

等の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、定めることを義務付けることが適当である。

- ・ 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、上記 i、ii 等の職業生活と子育ての両立に関する状況等に係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととすることが適当である。

- 育児休業取得期間について、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、行動計画策定指針(平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)において、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましい旨、示すことが適当である。

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

- 男性の育児休業取得率
- ・ 2025年に50%／2030年に85%