

規制影響分析書要旨

| | | |
|----------------|---|--|
| 規制の名称 | 基準に適合する一般事業主の認定 | |
| 主管部局・課室 | 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 | |
| 関係部局・課室 | — | |
| 評価実施時期 | 平成26年10月 | |
| 規制の新設・改廃の内容・目的 | <p>【規制の目的】 一般事業主行動計画に基づく取組が形式だけのものとならないようにするためには、①内容面において充実した行動計画を策定し、②定めた目標を着実に達成していくことを奨励していくことが重要となる。 さらに、一般事業主の自律的・継続的な取組を推奨する上では、当該企業がその事業活動を実施していく中で社会から評価される機会を提供することが重要であるため、本規制を設けることとする。</p> <p>【規制の内容】 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良なものであること等の基準に適合する一般事業主を、その申請に基づき、厚生労働大臣が認定し、当該認定を受けた一般事業主のみが厚生労働大臣の定める表示をその広告等に付することができることとし、認定を受けていない者による当該表示の使用を禁止する。また、認定一般事業主として適当でなくなった場合は認定を取り消すことができる。</p> | |
| | (根拠条文) | 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条(基準に適合する一般事業主の認定)、第10条(認定一般事業主の表示等)及び第11条(認定の取消し) |
| 想定される代替案 | 基準に適合する一般事業主の認定を受けていない者についても、一般事業主行動計画を策定している場合には厚生労働大臣の定める表示を使用できることとする。 | |
| 想定される費用 | 新設・改廃する規制案 | 代替案 |
| (遵守費用) | 認定取得を目指すか否かは、一般事業主の判断に委ねられており、認定取得を目指す場合には、認定取得に係る費用が必要となるが、都道府県労働局雇用均等室において相談等の援助を行うこととするため、過大な負担とはならないと考えられる。 | 認定取得を目指すか否かは、一般事業主の判断に委ねられており、認定取得を目指す場合には、認定取得に係る費用が必要となるが、都道府県労働局雇用均等室において相談等の援助を行うこととするため、過大な負担とはならないと考えられる。 |
| (行政費用) | 認定に係る申請がなされた場合には、当該申請の審査を行うための行政費用が発生することとなる。 | 認定に係る申請がなされた場合には、当該審査の審査を行うための行政費用が発生することとなる。 |
| (その他の社会的費用) | その他の社会的費用は発生しないものと考えられる。 | 厚生労働大臣の定める表示を使用できる者を、認定を受けた一般事業主に限定しないことにより、女性の活躍の推進に関する取組について、当該認定を受けた一般事業主と受けていない一般事業主との差異化が図れず、一般事業主の認定取得のインセンティブが薄まる。その結果、一般事業主における女性の活躍の推進に関する取組の更なる促進が図れず、企業における女性の活躍の推進に関する取組が進まない等、法の実効性が確保されないおそれがある。 |

| 想定される便益 | 新設・改廃する規制案 | 代替案 |
|----------------------------|--|--|
| | <p>○ 認定制度を創設し、当該認定の取得を目指す企業が増えることで、女性の職業生活における活躍の推進に関する高水準の取組を実施する企業が増加し、女性の職業生活における活躍が進むと考えられる。</p> <p>○ 当該認定を取得した企業について認定マークを表示できることとすることにより、就活生や求職者等の職業選択の動機付け、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等につながり、企業の女性の活躍推進を加速させることができる。</p> <p>○ 女性の個性と能力が十分に発揮され、女性の職業生活における活躍が推進されることにより、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現に資することが期待できる。</p> | <p>○ 認定取得を目指すか否かは一般事業主の判断に委ねられるため、一般事業主が認定に係る申請を行わない場合、認定取得に係る費用や認定審査を行うための行政費用が軽減される。</p> |
| 分析結果 | <p>当該規制を導入することにより、国民・企業ともに便益を享受することができるとともに、当該規制は、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現という法の立法趣旨に沿うものであると考えられる。</p> <p>当該規制を導入することに伴う費用負担は過大ではない一方、代替案のとおり厚生労働大臣の定める表示を使用できる者を、認定を受けた一般事業主に限定しなかった場合には、一般事業主の認定取得のインセンティブといった企業の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施する誘因が低下することに伴い、多くの企業が認定取得を目指さないことにより一般事業主行動計画に基づく取組が形骸化し、国民・企業への便益が低下する可能性がある。</p> <p>これらのことから、当該規制と代替案を比較すると、当該規制の方が望ましいと考えられる。</p> | |
| 有識者の見解その他関連事項 | <p>「日本再興戦略」改訂2014－未来への挑戦－（平成26年6月24日閣議決定）（抜粋） 2－2. 女性の活躍推進 (3) 新たに講ずべき具体的施策 ⑥女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築 「各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。」</p> <p>労働政策審議会雇用均等分科会建議（平成26年9月30日） 「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」（抜粋） 4 新たな法的枠組みの構築 (6) 認定制度 認定制度は、労働市場等において認定取得企業が評価されることを通じ、企業の取組を促進する効果を有する。</p> | |
| 一定期間経過後の見直し（レビュー）を行う時期又は条件 | <p>法の施行後3年を経過した場合において、必要があると認めるときは、法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> | |
| 備考 | — | |