

規制影響分析書要旨

規制の名称	多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備	
主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	
関係部局・課室	-	
評価実施時期	平成28年1月	
規制の新設・改廃の内容・目的	<p>【規制の目的・必要性】 労働者の仕事と育児の両立に関しては、その困難さが、女性の継続就業及びその活躍を阻害する一因となるとともに、子どもを持ちたいという希望を妨げ、少子化の要因の一つともなっています。男女ともにその能力を発揮しながら子育てできる環境を整備することは、女性の活躍促進及び少子化対策にとって喫緊の課題であるため、多様な家族形態や雇用形態に対応した育児期の両立支援制度を整備する必要があります。</p> <p>【規制の内容】 事業主に対し、以下の義務を課すものとします。 ・育児休業の対象となる「子」に、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親に委託されている子等を含めること ・育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件を「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、子が1歳6ヶ月に達するまでの間に労働契約期間が満了することが明らかでない者」とすること ・子の看護休暇を1日未満の単位で取得できるようにすること</p>	
	(根拠条文)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険法等の一部を改正する法律案による改正後の育児休業、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第2条第1号、第5条、第16条の2及び第16条の3 ・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第6条
想定される代替案	<p>事業主に対し、以下の努力義務を課すものとします。 ・育児休業の対象となる「子」に、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親に委託されている子等を含めること ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、子が1歳6ヶ月に達するまでの間に労働契約期間が満了することが明らかでない有期労働者に育児休業を取得させること ・子の看護休暇を1日未満の単位で取得できるようにすること</p>	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	事業主において育児休業や子の看護休暇を取得した労働者の労働力を補うための費用	事業主において育児休業や子の看護休暇を取得した労働者の労働力を補うための費用
(行政費用)	<p>国において、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講ずべき措置について、事業主に周知するための費用 ・当該措置を講じない事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うための費用 	<p>国において、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講ずべき措置について、事業主に周知するための費用 ・当該措置を講じない事業主に対して、助言を行うための費用
(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ます。	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。

想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
	<p>多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等が整備されることにより、育児をしている労働者の継続就業の促進が期待され、ひいては女性の活躍促進及び少子化の改善といった社会的便益が生じるものと考えられます。</p>	<p>代替案においても、一定程度多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等が整備され、それにより育児をしている労働者の継続就業が促進される効果は期待されますが、法律上の義務ではないため、全ての事業主において十分に措置が実施されず、その便益は限定的となる可能性があります。</p>
分析結果	<p>改正案は事業主に対する法的義務と位置づけ、指導、勧告の対象とすること等により、確実に特別養子縁組の監護期間中の子を養育する労働者や養子縁組里親である労働者や同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、子が1歳6ヶ月に達するまでの間に労働契約期間が満了することが明らかでない有期契約労働者が育児休業の申出ができるようになり、また、子の看護休暇が1日未満の単位で取得できるようになるため、多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の確実な整備が見込まれ、それによって生じる女性の活躍促進等の社会的便益はその費用を大きく上回ると考えられます。</p> <p>一方、代替案は法的な義務ではないことから、事業主による多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備が十分に実施されないおそれがあるため、その便益は限定的になると考えられ、必ずしもその便益が費用を十分に上回るとは言えないことから、改正案の方が適切であると考えます。</p>	
有識者の見解その他関連事項	<p>本改正案は「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(平成27年12月21日労働政策審議会建議)において、次のとおり報告されています。</p> <p>2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備について</p> <p>(1) 子の看護休暇について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とすることが適当である。この場合の対象者や制度の内容については、介護休暇と同様とすることが適当である。 <p>(2) 有期契約労働者の育児休業等取得要件について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の有期契約労働者に係る育児休業の取得要件は、① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除くとされているが、このうち、②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること、という要件について、事業主にとっても労働者にとっても分かりづらいという課題があることから、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度であるという育児休業・介護休業制度の趣旨を踏まえつつ、育児休業の取得を促進するため、有期契約労働者の育児休業取得要件については、以下の通り、現行の②の要件を削除し、③の要件を(ii)のように見直すことが適当である。(i)同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること(ii)子が1歳6ヶ月に達するまでの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く <p>(3) 育児休業等の対象となる子の範囲について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係については、育児休業制度等育児に関する制度の対象とすることが適当である。 	
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>雇用保険法等の一部を改正する法律案の附則において、施行後5年を目途とし、改正後の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする検討規定を設けています。</p>	
備考	-	