

規制影響分析書要旨

規制の名称	妊娠、出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置及び育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止の派遣先への適用	
主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課、職業家庭両立課	
関係部局・課室	職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課	
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>【規制の内容】 派遣労働者の派遣先における就業に関し、今般新設する妊娠、出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置(改正後の、妊娠、出産等雇用の分野における均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)第11条の2及び育児休業、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(以下「育児・介護休業法」という。)第25条)について、派遣先にも適用することとします。</p> <p>【規制の目的・必要性】 今般の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正において、妊娠、出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置を事業主に義務付けることとしていますが、当該措置は、雇用する事業主に義務づけられるため、派遣労働者に関しては、派遣先には適用されません。しかしながら、派遣労働者が実際に労務を提供する派遣先においても、周囲の労働者から妊娠、出産、育児休業等を理由として嫌がらせを受ける等就業環境を害されることが想定されることから、派遣先についても当該措置を適用する必要があります。</p> <p>また、妊娠、出産等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止については既に派遣先にも適用されている一方で、育児休業等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止については派遣先について適用されていません。しかしながら、派遣先において、派遣契約に定められた役務の提供が出来ると認められるにもかかわらず、派遣労働者の派遣を拒むなど育児休業等を理由とする不利益取扱いがあることが具体的に想定されるため、併せて、派遣先に適用する必要があります。</p>	
	(根拠条文)	雇用保険法等の一部を改正する法律案による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2及び第47条の3
想定される代替案	派遣先に対して、雇用管理上及び指揮命令上の措置の努力義務を課し、育児休業等を理由とする不利益な取扱いがないよう配慮することとして、行政庁が望ましい措置や取組の啓発を行うこととします。	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	派遣先において、職場における相談窓口の整備、労働者への周知啓発等必要な措置を行うための費用	派遣先において、職場における相談窓口の整備、労働者への周知啓発等必要な措置を行うための費用
(行政費用)	国において、 ・講ずべき措置について派遣先に周知するための費用 ・当該措置を講じない派遣先に対して、助言、指導等を行うための費用	国において、 ・講ずべき措置について派遣先に周知するための費用 ・当該措置を講じない派遣先に対して、助言を行うための費用
(その他の社会的費用)	その他社会的費用は発生しないものと考えられます。	その他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>派遣労働者が妊娠、出産、育児等に関する制度や措置を利用しやすくなるとともに、妊娠、出産、育児等をしながら継続就業しやすい環境が整備されることが期待され、ひいては女性の活躍促進及び少子化の改善にも寄与すると考えられます。</p>	<p>代替案においても、一定程度雇用管理上及び指揮命令上の措置が講じられること、又育児休業等を理由として不利益を受けるおそれなくなることにより派遣労働者の制度利用や継続就業が促進が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、全ての派遣先において十分に取組が実施されず、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>改正案は派遣先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、派遣先においても確実に雇用管理上及び指揮命令上の措置が実施され、労働者が妊娠、出産等を経ても継続就業しやすい環境整備が見込まれます。こ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便益があると考えられます。また、現行制度で、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止が派遣先に適用されていることとも整合的です。</p> <p>一方、代替案は法的な義務ではないことから、派遣先による措置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>(4)妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、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(以下「育児・介護休業法」という。)に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。 ・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメントの防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることが適当である。 ・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容については、指針等において示すことが適当である。 <p>(5)派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (4)に規定する防止措置義務について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該措置義務を適用することが適当である。 ・ 育児・介護休業法に規定する、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該不利益取扱いの禁止を適用することが適当である。 ・ また、育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを明確化し、周知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	-	