

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：事業主に対する育児期の労働者への個別の意向の聴取及びその意向に対する事業主による配慮の義務付け

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)

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付けることとする。現在、労働者の仕事と育児の両立のため、育児・介護休業法では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められている。一方で、個々の労働者の子や各家庭の状況（※）から、現行の育児・介護休業法に基づく一律の措置義務等だけでは両立が困難となる場合があり、仮に今般の義務付けを実施しない場合、労働者の離職の増加に繋がる恐れがある。

※ 障害児・医療的ケア児を育てる親や、ひとり親家庭など

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。

①に記載のとおり、個々の労働者の子や各家庭の状況から、現行の育児・介護休業法に基づく一律の措置義務等だけでは両立が困難となる場合があり、労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対して、個々の労働者に対する意向の聴取及び当該意向への可能な範囲での配慮を求める措置

を講ずる必要がある。

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労働者への意向の聴取等に取り組むための人件費や、意向聴取の対象となる労働者を把握するための社内システム構築に要する費用、聴取した内容を元に配慮を行う場合の費用が生じる可能性がある。

【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。

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。現行の育児・介護休業法上では、障害児・

医療的ケア児を育てる親や、ひとり親家庭などの個々の状況に対する取扱いの特例は設けられておらず（※）、本規制の新設により、こうした状況を抱える方々が希望に応じて仕事と育児を両立することに大きく貢献することとなると考えられる。

※ 育児・介護休業法上の要介護状態に該当する場合などに、仕事と介護の両立支援制度を使用することは、現行でも可能とされている。

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

本規制は、事業主に対して、個々の労働者の意向について可能な範囲での配慮を求めるものであり、過度な負担にはならず、許容可能なものである。一方で、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。特に、障害児や医療的ケア児を養育する場合など、子や家庭の多様な状況に係る仕事と育児の両立に関する課題を抱える労働者が希望に応じて仕事と育児を両立することに大きく貢献することとなると考えられる。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。

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、子に障害がある場合などに、一律に仕事と育児の両立支援に係る制度や措置の上限を引き上げる等の対応が考えられる。

○ この場合、

- ・ 子の障害等の状況や親・家庭の状況（配偶者や両親等との同居の有無等）は異なるため、子の障害の有無等の単一の指標で基準を設けることは難しいこと
- ・ 上記のような状況にある親のニーズについて、育児・介護休業法に規定されているような制度や措置の利用に限らず、勤務地や出張を命ずる回数における配慮等、様々なものが想定されるため、現行法上義務付けられている制度や措置の上限を単に引き上げることで対応することが必ずしも望ましくはないこと

等の問題が生じるため、代替案としては不適切であると考えられる。

○ 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。

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）

- さらに、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。以下「育児・介護休業法」という。）では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているところ、例えば子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭等、子や各家庭の状況に応じて様々な個別の事情がある労働者についてその事情に鑑みた対応も求められている。

（略）

II 必要な措置の具体的内容

5 個別のニーズに配慮した両立支援

(2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮

- 新たな仕組みの必要性

- ・ 労働者の仕事と育児の両立のため、育児・介護休業法では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているが、個々の労働者の子や各家庭の状況から、それだけでは両立が困難となる場合もある。例えば、障害児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等が該当すると考えられるが、労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対しては、可能な範囲での配慮を求めることが適当である。

- 具体的な制度の内容

- ・ 事業主は、

- 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等（令和4年4月施行）や、
- 子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等

の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向（勤務時間帯や勤務地、両立制度の利用期間の希望等）を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととすることが適当である。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることが適当である。

- ・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出が

あった際等に、個別の意向を確認することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

- ・ 聴取した意向への配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものであるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられるとすることが適当である。

(例)

勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し

- ・ さらに望ましい対応として、
 - i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること
 - ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること
- などを指針で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

指標等の設定は困難。