

規制の事後評価書

法令の名称：雇用保険法等の一部を改正する法律案による改正後の雇用保険法第 73 条

規制の名称：複数の事業所において雇用される労働者への雇用保険の適用を申し出た労働者に対する
事業主による不利益取扱いの禁止

規制導入時の区分：☐新設 ☒拡充 ☐緩和 ☐廃止

担当部局：職業安定局雇用保険課

評価実施時期：令和 7 年 1 月

1 事後評価結果の概要

<規制の内容>

・複数の事業所で雇用されている労働者（以下「マルチジョブホルダー」という。）のうち、①2以上の事業所で雇用される 65 歳以上の者であること、②1つの事業所での週所定労働時間が 20 時間未満であること及び③2つの事業所での週所定労働時間の合計が 20 時間以上であることの要件を満たした場合、特例高年齢被保険者として、雇用保険の適用対象となる。この際、週所定労働時間の合計が 20 時間以上かどうかは労働者本人しか把握することができないことから、本人から厚生労働大臣（公共職業安定所長）への申出を要件としているところ、本規制は、事業主に、雇用する労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことを義務付けるもの。

<今後の対応>

☒そのまま継続 ☐拡充して継続 ☐緩和して継続 ☐廃止

<課題の解消・予防の概況>

☒おおむね想定どおり

☐想定を下回るが、対応の変更は不要

☐想定を下回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

<遵守費用の概況（新設・拡充のみ）>

☒おおむね想定どおり

☐想定を上回るが、対応の変更は不要

☐想定を上回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

<行政費用の概況>

☒おおむね想定どおり

☐想定を上回るが、対応の変更は不要

☐想定を上回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

<規制緩和・廃止により顕在化する負担の概況（緩和・廃止のみ）>

☐ おおむね想定どおり

☐ 想定を上回るが、対応の変更は不要

☐ 想定を上回り、対応の変更が必要

※ 「おおむね想定どおり」以外の回答の場合は、「3 考察」において、対応変更が不要な理由又は対応変更の内容を記載

2 事前評価時の予測との比較

<効果（課題の解消・予防）>

		算出方法と数値
①マルチジョブホルダーに対する雇用保険適用による保護効果	事前評価時	特例高年齢被保険者数 一名
	事後評価時	特例高年齢被保険者数 315 名

注 1) 事前評価時には制度改正前であったため、「特例高年齢被保険者数」の推計を行っていない。

注 2) 事後評価時の「特例高年齢被保険者数」は、施行から令和 6 年 11 月末時点までの累計。

<負担>

■遵守費用（新設・拡充のみ）

		算出方法と数値
①事業主において、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対して雇用保険を適用するための手続きに係る費用	事前評価時	—
	事後評価時	—

注 1) 事前評価時には「指標等の設定は困難。」としており、遵守費用の具体的な推計を行っていない。

注 2) 雇用保険の適用に係る手続きに要する費用については、事業主が人事労務管理に要する費用一般の内数となるため、具体的な算出が困難。

■行政費用

		算出方法と数値
①制度を周知するための行政費用	事前評価時	—
	事後評価時	0 円
②事業主がマルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対する不利益取扱いをしていないか確認を行う費用	事前評価時	—
	事後評価時	0 円

注 1) 事前評価時には「指標等の設定は困難。」としており、行政費用の具体的な推計を行っていない。

注 2) ①について、本制度に関するリーフレットの厚生労働省ホームページへの掲載及び既存の事業主向け手引き等への本制度に関する情報の追加記載により周知を図っているため、本制度に関する周知・広報に限定した費用は発生していない。

注 3) ②について、令和 6 年 11 月末時点で確認が必要な事案が生じていないため、発生していない。

■その他の負担

・

3 考察

本件規制については、事後評価時点において対応を要する事案が生じていないことから、期待される効果が一定程度得られているものと考えられる。今後も適正な雇用保険制度の運営のため引き続き実施していくこととしたい。

規制の事前評価書

法律又は政令の名称：雇用保険法等の一部を改正する法律案による改正後の雇用保険法第 73 条

規 制 の 名 称：複数の事業所において雇用される労働者への雇用保険の適用を申し出た労働者に対する事業主による不利益取扱いの禁止

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：職業安定局雇用保険課

評 価 実 施 時 期：令和 2 年 1 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)

- 現行制度では、雇用保険は、適用事業に雇用されている労働者を対象とする一方、週の所定労働時間が 20 時間未満である者は適用除外とされており、当該所定労働時間については、単一の事業主に適用事業で週 20 時間以上となるか否かを判断している。
- そのため、現状、複数の事業所で雇用されている労働者（以下「マルチジョブホルダー」という。）のうち、いずれか 1 つの事業主に適用事業で週の所定労働時間が 20 時間以上である労働者には、雇用保険が適用されるが、いずれの事業主の適用事業においても週の所定労働時間が 20 時間未満である労働者（以下「短時間マルチジョブホルダー」という。）には、その合計が 20 時間以上となる場合であっても、雇用保険が適用されていない。
- 改正案では、昨今の雇用の在り方の多様化の結果として増加している 65 歳以上の短時間マルチジョブホルダーが、① 2 以上の事業所で雇用される 65 歳以上の者であること、② 1 つの事業所での週所定労働時間が 20 時間未満であること及び③ 2 つの事業所での週所定労働時間の合計が 20 時間以上であることの要件を満たした場合に、当該者に対して新たに雇用保険を適用するもの（改正後の雇用保険法第 37 条の 5）。
- 適用に当たっては、短時間マルチジョブホルダーの週所定労働時間の合計が 20 時間以上かどうかは労働者本人しか把握することができないことから、本人から厚生労働大臣（公共職業安定所長）への申出を要件とするが、本規制は、事業主を雇用する労働者が当該申出をしたこ

とを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことを新たに義務付ける（改正後の雇用保険法第 73 条）ものである。

- 当該措置を行わない場合は、申出をしたことを理由とした不利益取扱いにより、短時間マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の実効性が担保されないおそれがある。

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。

- 「複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会」におけるマルチジョブホルダーの現状把握では、①本業も副業も雇用者である労働者は増加傾向にある（就業構造基本調査）、②就業者 13 万人のうち副業をしていると回答した者は 9, 299 人、うち、雇用保険が適用されておらず週所定労働時間を合算すると 20 時間以上となる考えられる者が 371 人（9, 299 人の 4. 0%）（独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査）といった現状がある。
- このうち、高年齢者については、新規求職者数に占める訓練受講者数の割合は、他の年齢層に比して相対的に小さく、他方で、就業構造基本統計調査によって、本業も副業も雇用者である者（本業が非正規である場合）の推移を見ると、高年齢者層において、他の年齢層に比べて相対的に伸びている。
- これらから、働き方の多様化の結果として増加している 65 歳以上の短時間マルチジョブホルダーに対しては、職業訓練等により再度安定した雇用への移行を促すことではなく、現在のマルチジョブの働き方を前提とした保護が図られる政策的必要性が高いことから、新たに雇用保険の適用による保護を図ることとすることが適当である。
- このような者の保護を実効性担保のため、本規制を導入する必要がある。

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。

- 遵守費用として、事業主において、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対して雇用保険を適用するための手続きに係る費用が生じる。
- 行政費用として、国において、制度を周知するための行政費用が発生する。また、事業主がマルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対する不利益取扱いをしていないか確認を行う費用が発生する。

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。

(規制の拡充のため該当せず)

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。

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対する不利益取扱い禁止措置が実現され、これらの者に対する雇用保険の適用の実効性が担保される。

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。

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。

（規制の拡充のため該当せず）

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

改正案の導入により、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対して雇用保険を適用するための手続きに係る費用等が生じるものの、その不利益取扱い禁止が実現され、これらの者に対する雇用保険の適用の実効性が担保できるようになるため、増加する費用を上回る便益を得られると考える。

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、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用申出を行った労働者に対する不利益取扱いの禁止を努力義務とし、あわせて違反時の事業主に対する罰則を設けない、任意規定にとどめることが想定される。

○ この場合、任意規定となることで、マルチジョブホルダーへの雇用保険適用の申出を行った労働者に対する不利益取扱い禁止の効果は限定的なものとなり、これらの者に対する雇用保険の適用の実効性が担保されないことから、改正案と同程度の便益は期待できないものと考え、改正案と代替案を比較すると、改正案の方が望ましいと考えられる。

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。

「雇用保険部会報告書」（令和元年 12 月 15 日労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書）において、次のとおり報告されている（別紙参照）。

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。

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ることから、この検討の際に必要な応じて評価を実施する。

- 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。