

規制の事前評価書要旨

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労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第27条の2(中途採用に関する情報の公表を促進するための措置等)
規制の名称	中途採用比率の公表の義務化
規制の区分	新設
担当部局	職業安定局 雇用政策課
評価実施時期	令和2年1月
規制の目的、内容及び必要性	<p>【規制の目的】 人生100年時代において職業生活の長期化が見込まれる中、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となるよう、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。このため、中途採用に関する情報の公表を求めることにより、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を明らかにし、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進していく。</p> <p>【規制の内容】 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、「正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合」の定期的な公表をしなければならない(義務付ける)こととする。</p> <p>【規制の必要性】 中途採用に関する環境整備をさらに推進していくためには、中途採用に関する情報の公表により、職場情報を一層見える化し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングをさらに促進することが必要である。 したがって、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対して、「正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合」の定期的な公表を義務付けることで、中途採用に関する環境整備をさらに推進していくことが必要である。</p>
直接的な費用の把握	<p>遵守費用として、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主において、法に基づき、中途採用比率の公表を実施するための手続きに係る費用等が発生する。</p> <p>また、行政費用として、国において、義務が履行されない場合の指導等の事務負担が発生する。</p>
直接的な効果(便益)の把握	常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に対し、中途採用比率の公表を義務付けることにより、求職者等が職業選択に資する情報を得られ、中途採用に関する環境整備が適切・効果的に行われることが期待される。

副次的な影響及び波及的な影響の把握	副次的な影響は想定されない。
費用と効果(便益)の把握	<p>当該規制については、各種義務付けによる費用が発生するが、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングが促進されるという便益がある。この便益は費用を大きく上回っており、適切な規制であると考えられる。</p> <p>また、代替案においては、事業主の負担が軽減される一方で、中途採用比率の公表がなされないことにより、求職者等が職業選択に資する情報が得られない等、法の実効性が確保されない恐れがあることから、費用が便益を上回ることも想定される。</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>
代替案との比較	<p>代替案として、中途採用比率の公表について、努力義務とすることが想定される。この場合、事業主の負担が軽減される一方で、中途採用比率の公表が十分に実施されるとは限らないことから、求職者等が職業選択に資する情報が得られない等、法の実効性が確保されないおそれがあることから、費用が便益を上回ることも想定される。従って、代替案と比較すると、新設案の方が望ましいと考えられる。</p>

<p>その他の関連事項</p>	<p>成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定)(抜粋) 第3章 全世型社会保障の改革 2. 中途採用・経験者採用の促進 (2)対応の方向性 人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。 このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。</p> <p>全世代型社会保障検討会議中間報告(令和元年12月19日全世代型社会保障検討会議)(抜粋) 第2章 各分野の具体的方向性 2. 労働 (2)中途採用・経験者採用の促進 (略)こうした点を勘案し、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公表を求めることとする。具体的には、労働施策総合推進法を改正し、大企業(301人以上規模)における「正規雇用労働者の中途採用・経験者採用比率」を公表することとし、2020年の通常国会に必要な法案の提出を図る。その際、公表方法としては、インターネットの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにする。</p> <p>労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会建議(令和元年12月25日)(抜粋) 1. 企業規模について 情報公表を求める対象は、中小企業の中途採用が既に活発であることや中小企業への負担を踏まえ、労働者数301人以上の大企業についてのみ義務とすることが適当である。 2. 公表項目について 情報公表を求める項目については、正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合とすることが適当である。また、経年的に企業における中途採用実績の変化を把握するため、直近3事業年度の割合を公表することが適当である。</p>
<p>事後評価の実施時期等</p>	<p>施行後5年を目途として、規制の施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認める時は、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。</p>