

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高年齢者の
雇用の安定等に関する法律第10条の2、第10条の3、第52条
規制の名称：70歳までの就業機会の確保
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：職業安定局高齢者雇用対策課
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、定年（65歳未満のものに限る。）を定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの雇用の確保のため、①当該定年の65歳までの引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止のいずれかの措置を講じること義務付けられている。
- 人生100年時代を迎え、働く意欲のある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するために70歳までの就業機会の確保を図る必要がある。
- そのため、事業主に対して、その雇用する高年齢者の65歳から70歳までの安定した雇用の確保その他就業の機会を確保するための措置（高年齢者就業確保措置）を講ずることを努力義務とする（第10条の2）とともに、必要があると認める時は、厚生労働大臣が事業主に対し指導・助言、勧告をすることができることとする（第10条の3）。また、事業主が毎年1回、厚生労働大臣に報告しなければならないこととされている、高年齢者の雇用状況報告の対象に、65歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置の状況等を追加する（第52条）。
- これらの規制を新設しない場合、65歳以降の高年齢者の就業機会の確保が十分に図ら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。

- 65歳以降の者が持つ就労に対する意向や人生100年時代を迎えることを踏まえると、働く意欲がある誰もがその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を進めていく必要がある。
- 高齢者雇用安定法の累次の改正を経て、企業における希望者全員の65歳までの雇用確保措置が整備されており、2019年6月1日現在で、31人以上規模企業の高齢者雇用確保措置の実施割合は99.8%に達している。一方で、法に定める義務を超えた積極的な取組として、66歳以上働ける制度のある企業の割合は30.8%となっている。
- 65歳以降の者については、就労に対する考え方のほか、体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況等が、65歳以前の者と比べても個人差が大きく、より多様なものとなるため、企業に対して70歳までの就業機会の確保を求めるに当たっても、こうした事業に配慮した制度設計とすることが重要である。
- このような背景を踏まえ、70歳までの就業機会の確保を図る措置として、定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入といった現行の高齢者雇用確保措置と同様の措置に加えて、事業主による、特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度の導入、フリーランスや起業による就業に関する制度の導入、社会貢献活動への従事に関する制度の導入といった新たな措置を設け、これらの措置のうちいずれかを講ずることを事業主に対する努力義務とする。
- また、事業主の履行確保を図るため、厚生労働大臣は高齢者等職業安定対策基本方針に照らして必要があると認める時に、措置の実施について必要な指導及び助言をすることや、措置の導入に関する計画の作成等を事業主に求めることができるようにする。
- さらに、事業主の措置の実施状況等について、事業主の負担も考慮しつつ、制度の着実な運営に資するために把握することが求められることから、事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高齢者の雇用に関する状況」について、70歳までの措置に関する実施状況を当該報告の内容に追加することとする。

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、高齢者就業確保措置を導入するために、制度の準備、労使での調整等を行うための費用が生じるものと考えられる。
- 行政費用として、国において講ずべき措置について、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、当該措置を講じない事業主に対して助言・指導、計画作成勧告等を行うための費用が発生することになる。

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・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。

- 現行制度では、65歳までの雇用機会の確保についての各種措置が規定されているが、今般の改正により、70歳までの就業機会の確保のための各種措置が講じられることにより、65歳以降の働く意欲がある高齢者に対して、多様な選択肢が提供されることで、高齢者の活躍の場が広がることを見込まれる。

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。

（規制の新設・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

改正案は事業主に対する法的努力義務、厚生労働大臣による指導、勧告等及び年次報告の対象とすることにより、65歳以上70歳未満の高年齢者について就業機会の確保が行われるようになるため、労働力人口の減少や多様な就労ニーズに対応した高年齢者の就業環境の整備が見込まれ、それによって生じる働く意欲のある高年齢者がその能力を十分に発揮できるようになることの社会的便益はその費用を大きく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、65歳以降70歳までの就業機会確保措置の義務化や、年次報告の努力義務化が考えられる。
- 65歳以降70歳までの就業機会確保措置を義務化することについては、前述のとおり、66歳以上働ける制度のある企業の割合は30.8%に止まっている現状を踏まえると、遵守費用の観点から事業主の負担が過度に大きくなることが懸念される。
- 一方で、第52条による雇用状況報告の対象として、65歳以降70歳までの就業機会確保措置については、義務ではなく努力義務とした場合、新たな措置の事業主の実施状況等を的確に把握することが困難になり、新たな制度の円滑な施行にも支障を来すおそれがある。
- これらのことから、代替案と比べ改正案が妥当である。

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。

本改正案は「高年齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表について」（令和

元年 12 月 25 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る。

I. 高年齢者の雇用・就業機会の確保について

2 70 歳までの就業機会の確保について

(1) 70 歳までの就業機会の確保を図る措置として、定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入といった現行の高年齢者雇用確保措置と同様の措置に加えて、事業主による、特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度の導入、フリーランスや起業による就業に関する制度の導入、社会貢献活動への従事に関する制度の導入といった新たな措置を設け、これらの措置のうちいずれかを講ずることを事業主に対する努力義務とすることが適当である。

(8) 事業主の履行確保を図るため、厚生労働大臣は高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして必要があると認めるときに、措置の実施について必要な指導及び助言をすることや、措置の導入に関する計画の作成及び提出、計画の変更や適正な実施を事業主に対して求めることができるようにすることが適当である。

(10) 事業主による措置の実施状況等について、事業主の負担も考慮しつつ、制度の着実な運営に資するために把握することが求められる。このため、事業主が国に毎年 1 回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、70 歳までの措置に関する実施状況を当該報告の内容に追加することが適当である。その際、措置の導入状況に加えて、労働者への措置の適用状況についても把握することが必要である。

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。

成長戦略実行計画（令和元年 6 月 21 日閣議決定）において、第一段階の法整備として 70 歳までの就業機会確保を努力規定とし、第二段階として第一段階の法整備の進捗状況を踏まえた法整備を検討することとされていることから、第二段階の法整備を検討する際に、必要に応じて事後評価を実施する。

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。