

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、拡充
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
規制の目的、内容及び必要性	<p>【規制の目的、必要性】 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。</p> <p>【規制の内容】 事業主に対し、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。また、その実施状況に応じて、厚生労働大臣が必要と認める場合に、事業主に対して助言・指導や高年齢者就業確保措置の導入・改善に関する計画作成勧告等を行う。これらの行政指導を適切に行うために、高年齢者就業確保措置の実施状況を厚生労働大臣への報告事項に追加する。</p>
直接的な費用の把握	遵守費用として、事業主において、高年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、国において講すべき措置について、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。
直接的な効果(便益)の把握	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年齢者に対して、多様な選択肢が提供されることで、高年齢者の活躍の場が広がることが見込まれる。
副次的な影響及び波及的な影響の把握	副次的な影響及び波及的な影響は想定されない。
費用と効果(便益)の把握	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。

代替案との比較	<p>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歳以上働く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。</p>
その他の関連事項	<p>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。</p> <p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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なることが適当である。</p> <p>(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。</p>
事後評価の実施時期等	<p>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。</p>