

資料
----

No. 1 - 2
-----------

## 雇用保險制度關係資料

# 短時間労働者への雇用保険の適用基準について

## 現行制度

短時間就労者(その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいう。)については、次のいずれにも該当するときに限り被保険者として取り扱う。

イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

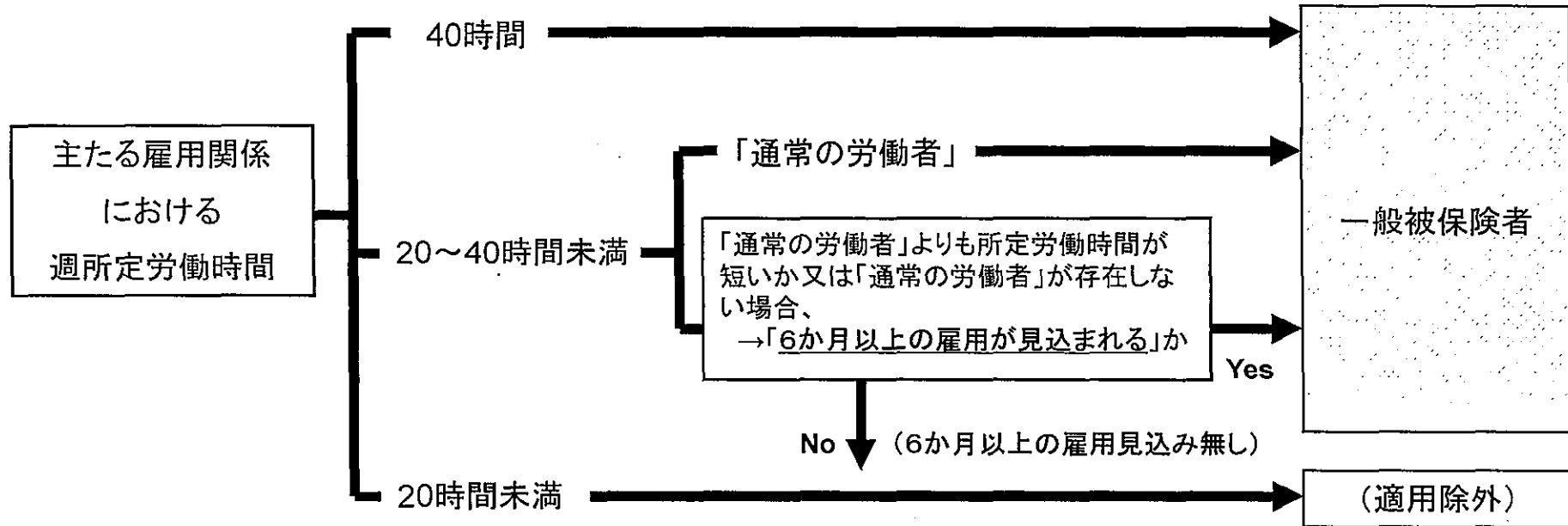
ロ 反復継続して就労する者であること(6か月以上引き続き雇用されることが見込まれること。)

## 考え方

雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々の範囲を考慮し、上記の取扱としている。

# 雇用保険の適用基準(一般被保険者)



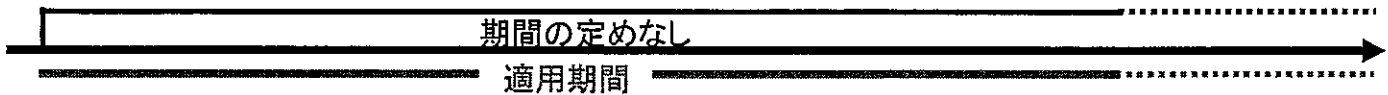
(注)日雇労働者及び季節労働者(短期雇用特例被保険者)には、それぞれ特別の被保険者資格を設けている。

- 〈適用除外〉
- ① 65歳に達した日以後に新たに雇用される者
  - ② 短時間労働者であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用に就くことを常態とする者(日雇労働被保険者に該当する者を除く。)
  - ③ 日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
  - ④ 4か月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者
  - ⑤ 船員保険の被保険者
  - ⑥ 国、都道府県、市町村等に正規職員として雇用される者

# 6か月以上の雇用見込みについて

短時間就労者の場合、以下の「6か月以上の雇用が見込まれる」基準に該当すれば、雇用保険の被保険者として取り扱う。

## 期間の定めがなく雇用される場合



## 6か月以上の期間を定めて雇用される場合



## 短期の期間（6か月未満）を定めて雇用される場合

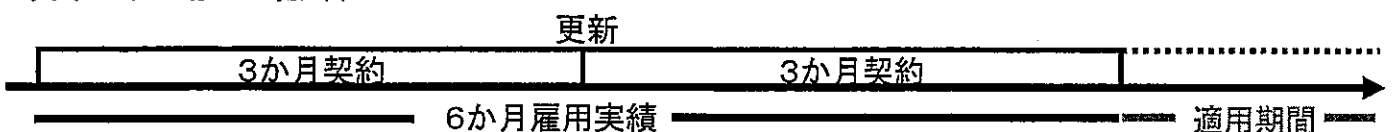
- 雇用契約において更新規定がある場合



- 雇入れの目的、当該事業所において同様の雇用契約に基づき雇用されている者の過去の就労実績等からみて、契約を更新し、6か月以上雇用されることが見込まれる場合



- 雇入れ後6か月以上引き続き雇用された場合（その後の6か月間において離職することが確実である場合を除く）



## 雇用者の内訳（試算）

	20'雇用者の内訳	
雇用者数	5,539万人	
会社の役員	379万人	適用除外
65歳以上の者（注）	134万人	適用除外
公務員	349万人	適用除外
雇用保険被保険者	3,777万人	
週20時間以上の雇用者	364万人	
雇用期間6月以上1年未満	109万人	
雇用期間6月未満	255万人	適用除外
週20時間未満の雇用者	413万人	適用除外
昼間学生アルバイト	123万人	適用除外

（注）「65歳以上の者」は、役員及び高年齢継続被保険者を除く。

「週20時間以上の雇用者のうち、6か月未満雇用見込みの者」のイメージ

〈例1〉 主たる生計者ではないが、配偶者とともに家計を支えているパート

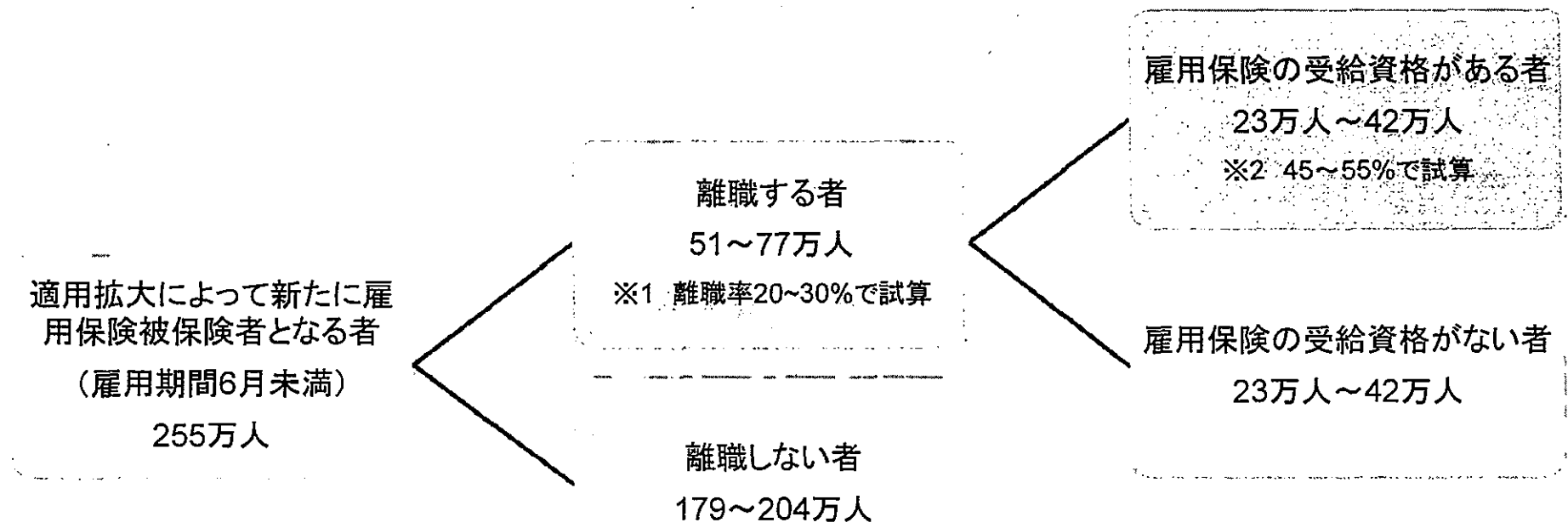
(主たる生計者の収入が高い場合と高くない場合、配偶者とほぼ同等の収入を得ている場合など、様々なケースがある。)

〈例2〉 親と同居し、職業的自立を目指すフリーター等の若者

〈例3〉 自分で自由に使えるお金を得るために働くパート・アルバイト

〈例4〉 たまたま短期間就労したが、普段仕事をしていない者

# 適用拡大によって新たに雇用保険被保険者となる者が離職した場合における受給資格の有無について(試算)



※1 パートタイム労働者の離職率25.9%(平成19年雇用動向調査)となっているが、この数値には雇用期間6月以上のパートタイム労働者の離職率も含まれているためことから、20~30%と仮定して試算。

※2 離職する者のうち雇用保険の受給資格がある者の割合については、離職者(パート)のうち、離職の日前1年間に少なくとも被保険者期間が6月以上あると推定されるケース(前職に入職する前の離職期間が6か月未満であり、かつ、前々職の勤続期間が6か月以上)が約46%(0.70(離職者のうち前職に入職する前の離職期間が6か月未満の割合)×0.651(離職者のうち勤続期間6か月以上の割合):平成19年雇用動向調査)と推計されること等にかんがみ、45~55%と仮定して試算。

## 受給につながらないケースと受給につながるケースについて (6か月未満雇用見込みを適用対象とした場合)

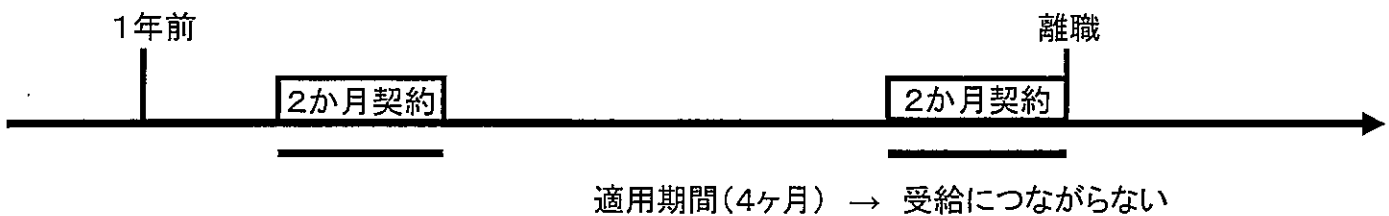
### 基本手当の受給資格要件について

- 一般被保険者が失業し基本手当の支給を受けるためには、原則として、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12ヶ月以上あることが必要。
- 特定受給資格者及び特定理由離職者は、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6ヶ月以上あることが必要。

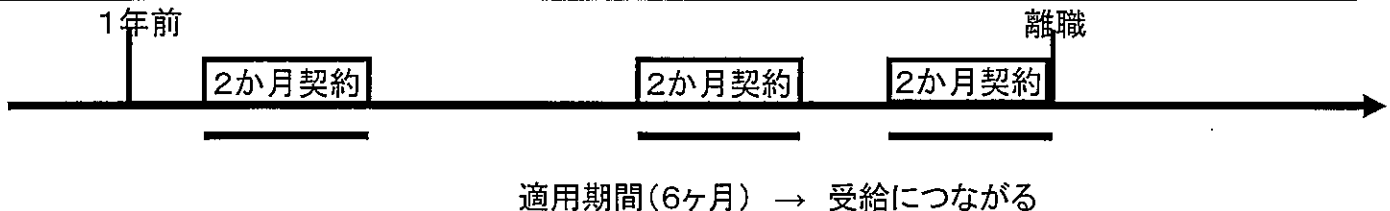
### 6ヶ月に満たない期間で一度だけ被保険者になる場合



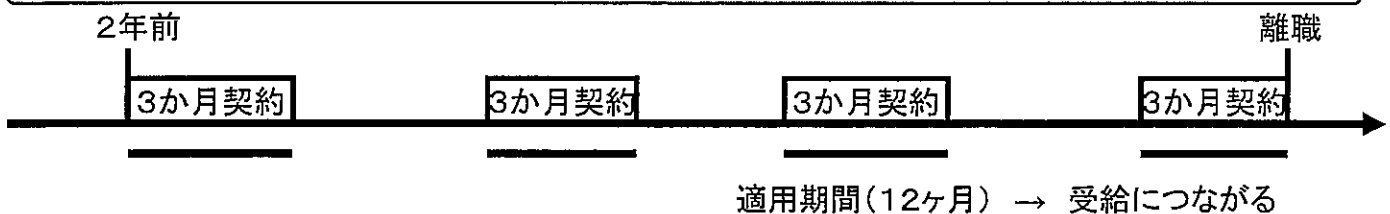
### 離職の日以前1年間で被保険者期間が通算して6ヶ月に満たない場合



### 離職の日以前1年間で被保険者期間が通算して6ヶ月以上の場合(特定理由離職の場合)



### 離職の日以前2年間で被保険者期間が通算して12ヶ月以上の場合(自己都合退職の場合)





## 適用範囲を拡大した場合の雇用保険財政への影響

- 短時間労働者に対する適用基準について、「6カ月以上雇用見込み」を「31日以上」に緩和した場合の財政影響額は次のとおり。

平成22年度

収入:360億円(注1)  
支出:936億円(注2)  
差し引き:▲576億円

平年度

収入:360億円(注1)  
支出:1872億円  
差し引き:▲1,512億円

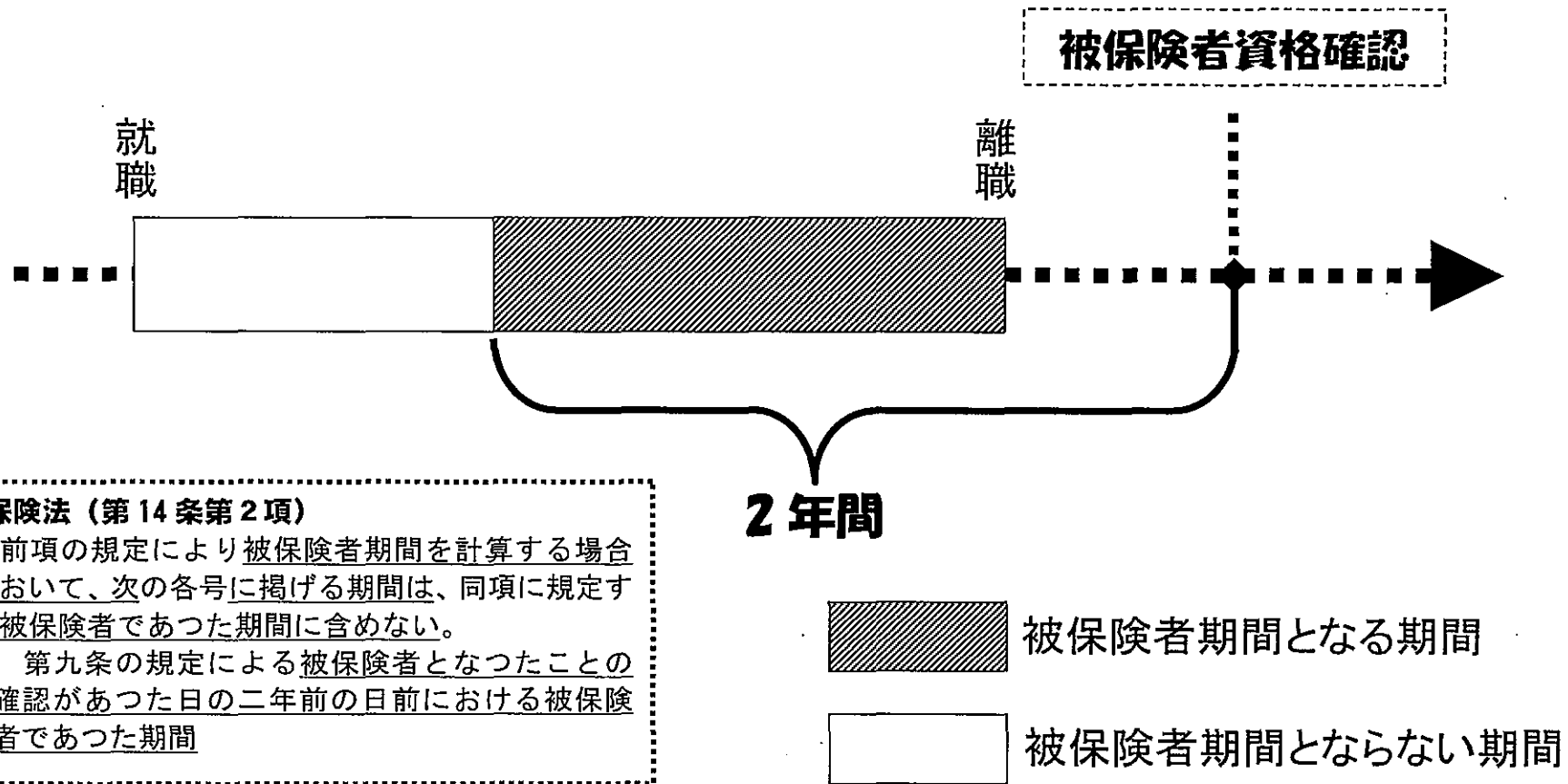
注1:360億円は失業等給付費のみの収入影響額であり、雇用保険二事業分(90億円)を含めた場合の収入影響額は、合計450億円となる(雇用保険料率について、失業等給付に係る部分を12/1000、雇用保険二事業に係る部分を3/1000とした場合)。

注2:適用拡大したことにより増加した被保険者が受給につながるのは10月からであるため、平成22年度は半年分の影響額となる。

- 平成22年度は576億円の支出超過。
- 平年度(平成23年度以降)は 1,512億円の支出超過が見込まれる。

# 遡及適用について

- 遡及適用の際、被保険者期間の計算に当たっては、被保険者資格の確認を行った日から2年前までの期間が被保険者期間の計算の対象となります。



## 雇用保険法（第14条第2項）

- 前項の規定により被保険者期間を計算する場合において、次の各号に掲げる期間は、同項に規定する被保険者であつた期間に含めない。
- 二 第九条の規定による被保険者となつたことの確認があつた日の二年前の日前における被保険者であつた期間

## 雇用保険法(抄)

(昭和49年12月28日法律第116号)

(被保険者に関する届出)

第七条 事業主 (徴収法第八条第一項又は第二項の規定により元請負人が事業主とされる場合にあつては、当該事業に係る労働者のうち元請負人が雇用する労働者以外の労働者については、当該労働者を雇用する下請負人。以下同じ。) は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者に関し、当該事業主の行う適用事業 (同条第一項又は第二項の規定により数次の請負によつて行われる事業が一の事業とみなされる場合にあつては、当該事業に係る労働者のうち元請負人が雇用する労働者以外の労働者については、当該請負に係るそれぞれの事業。以下同じ。) に係る被保険者となつたこと、当該事業主の行う適用事業に係る被保険者でなくなつたことその他厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。当該事業主から徴収法第三十三条第一項の委託を受けて同項に規定する労働保険事務の一部として前段の届出に関する事務を処理する同条第三項に規定する労働保険事務組合 (以下「労働保険事務組合」という。) についても、同様とする。

(確認の請求)

第八条 被保険者又は被保険者であつた者は、いつでも、次条の規定による確認を請求することができる。

(確認)

第九条 厚生労働大臣は、第七条の規定による届出若しくは前条の規定による請求により、又は職権で、労働者が被保険者となつたこと又は被保険者でなくなつたことの確認を行うものとする。

2 (略)

(被保険者期間)

第十四条 被保険者期間は、被保険者であつた期間のうち、当該被保険者でなくなつた日又は各月においてその日に相当し、かつ、当該被保険者であつた期間内にある日 (その日に相当する日がない月においては、その月の末日。以下この項において「喪失応当日」という。) の各前日から各前月の喪失応当日までさかのぼつた各期間 (賃金の支払の基礎となつた日数が十一日以上であるものに限る。) を一箇月として計算し、その他の期間は、被保険者期間に算入しない。ただし、当該被保険者となつた日からその日後における最初の喪失応当日の前日までの期間の日数が十五日以上であり、かつ、当該期間内における賃金の支払の基礎となつた日数が十一日以上であるときは、当該期間を二分の一箇月の被保険者期間として計算する。

2 前項の規定により被保険者期間を計算する場合において、次の各号に掲げる期間は、同項に規定する被保険者であつた期間に含めない。

- 一 (略)
- 二 第九条の規定による被保険者となつたことの確認があつた日の二年前の日前における被保険者であつた期間

(所定給付日数)

第二十二條 一の受給資格に基づき基本手当を支給する日数(以下「所定給付日数」という。)は、次の各号に掲げる受給資格者の区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

- 一 算定基礎期間が二十年以上である受給資格者 百五十日
- 二 算定基礎期間が十年以上二十年未満である受給資格者 百二十日
- 三 算定基礎期間が十年未満である受給資格者 九十日

2 前項の受給資格者で厚生労働省令で定める理由により就職が困難なものに係る所定給付日数は、同項の規定にかかわらず、その算定基礎期間が一年以上の受給資格者にあつては次の各号に掲げる当該受給資格者の区分に応じ当該各号に定める日数とし、その算定基礎期間が一年未満の受給資格者にあつては百五十日とする。

- 一 基準日において四十五歳以上六十五歳未満である受給資格者 三百六十日
- 二 基準日において四十五歳未満である受給資格者 三百日

3 前二項の算定基礎期間は、これらの規定の受給資格者が基準日まで引き続いて同一の事業主の適用事業に被保険者として雇用された期間(当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に被保険者であつたことがある者については、当該雇用された期間と当該被保険者であつた期間を通算した期間)とする。ただし、当該期間に次の各号に掲げる期間が含まれているときは、当該各号に掲げる期間に該当するすべての期間を除いて算定した期間とする。

- 一 当該雇用された期間又は当該被保険者であつた期間に係る被保険者となつた日の直前の被保険者でなくなつた日が当該被保険者となつた日前一年の期間内にないときは、当該直前の被保険者でなくなつた日以前の被保険者であつた期間
- 二 当該雇用された期間に係る被保険者となつた日前に基本手当又は特例一時金の支給を受けたことがある者については、これらの給付の受給資格又は第三十九条第二項に規定する特例受給資格に係る離職の日以前の被保険者であつた期間

4 一の被保険者であつた期間に関し、被保険者となつた日が第九条の規定による被保険者となつたことの確認があつた日の二年前の日より前であるときは、当該確認のあつた日の二年前の日に当該被保険者となつたものとみなして、前項の規定による算定を行うものとする。

第八十三条 事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第七条の規定に違反して届出をせず、又は偽りの届出をした場合

# 失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度	12年度	13年度
収入	18,187	17,797	18,593	18,414	19,423	17,397	17,317	16,239	23,830
うち保険料収入	12,266	12,270	12,457	12,650	12,923	12,929	12,335	12,164	18,251
うち失業等給付に係る 国庫負担金	2,790	2,490	3,374	3,273	4,388	3,078	4,012	3,354	4,884
支出	16,127	17,996	20,221	21,358	23,203	27,018	27,806	26,660	27,275
差引剰余	2,061	▲ 199	▲ 1,628	▲ 2,944	▲ 3,780	▲ 9,621	▲ 10,489	▲ 10,421	▲ 3,445
積立金残高	47,527	47,328	45,699	42,755	38,975	29,354	18,865	8,443	4,998

(単位：億円)

	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度 (補正後)	22年度	
									概算要求(8月)	概算要求(10月)
収入	25,886	25,321	25,377	28,978	28,764	22,214	22,896	16,665	23,495	26,496
うち保険料収入	19,211	20,242	20,435	23,856	24,528	19,402	19,664	13,697	20,048	20,408
うち失業等給付に係る 国庫負担金	6,417	4,494	4,267	3,462	1,953	1,190	1,604	2,387	2,942	5,583
支出	26,820	21,321	17,416	16,972	15,261	14,917	15,907	24,618	29,174	30,159
差引剰余	▲ 934	4,000	7,962	12,006	13,503	7,297	6,989	▲ 7,952	▲ 5,680	▲ 3,663
積立金残高	4,064	8,064	16,026	28,032	41,535	48,832	55,821	47,868	42,189	44,206

- (注) 1. 21年度及び22年度の予算の「支出」には、予備費(21' 720億円、22' 要求(8月) 1,360億円、22' 要求(10月) 1,430億円)が計上されている。  
 2. 積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき額が含まれている。  
 3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

# 雇用保険二事業（三事業） 関係収支状況

(単位：億円)

	18年度	19年度	20年度	21年度 補正後予算	22年度	
					概算要求(8月)	概算要求(10月)
収 入	5,401	5,168	5,230	5,203	5,143	5,234
支 出	3,578	3,195	5,649	11,911	8,007	7,640
雇用安定事業	1,448	1,846	4,362	10,170	6,162	5,965
能力開発事業	1,345	1,294	1,262	1,548	1,501	1,331
雇用福祉事業	773	-	-	-	-	-
差 引 剰 余	1,823	1,972	▲ 419	▲ 6,708	▲ 2,863	▲ 2,406
安定資金残高	8,706	10,679	10,260	3,552	689	1,146

(注) 1. 雇用福祉事業の廃止に伴う経過措置として、平成19年度予算51億円(決算44億円)、平成20年度予算19億円(決算18億円)、平成21年度予算9億円、

平成22年度概算要求(8月)8億円、同要求(10月)7億円が計上されている。

2. 21年度、22年度の「支出」には、予備費(21' 170億円、22' 要求(8月及び10月) 330億円)が計上されている。

3. 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。

4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

## 雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険料率は、原則19.5/1000（失業等給付分:16/1000(労使折半)、二事業分:3.5/1000(事業主負担)）
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。(弾力条項)

### 失業等給付に係る弾力条項

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}} \Rightarrow \begin{cases} \text{保険料率} \\ \text{引下げ可能} \\ (\rightarrow 12/1000 \text{まで}) \end{cases}$$

$$1 > \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}} \Rightarrow \begin{cases} \text{保険料率} \\ \text{引上げ可能} \\ (\rightarrow 20/1000 \text{まで}) \end{cases}$$

※ 20年度決算額による計算 = 4.70 → 平成22年度の保険料率を12/1000まで引下げ可能

### 雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \Rightarrow \begin{cases} \text{保険料率} \\ \text{引下げ} \\ (\rightarrow 3/1000 \text{まで}) \end{cases}$$

※ 20年度決算額による計算 = 1.66 → 平成22年度の保険料率は3/1000まで引き下がる

## 雇用保険制度における弾力条項について

(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)第12条第5項及び第8項)

### 失業等給付に係る弾力条項

5 厚生労働大臣は、毎会計年度において、徴収保険料額並びに雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項並びに第六十七条の規定による国庫の負担額の合計額と同法 の規定による失業等給付の額(以下この項において「失業等給付額」という。)との差額を当該会計年度末における労働保険特別会計の雇用勘定の積立金(第七項において「積立金」という。)に加減した額が、当該会計年度における失業等給付額の二倍に相当する額を超え、又は当該失業等給付額に相当する額を下るに至った場合において、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、一年以内の期間を定め、雇用保険率を千分の十五・五から千分の二十三・五まで(前項ただし書に規定する事業(同項第三号に掲げる事業を除く。))については千分の十七・五から千分の二十五・五まで、同号に掲げる事業については千分の十八・五から千分の二十六・五まで)の範囲内において変更することができる。

### 雇用保険二事業に係る弾力条項

8 厚生労働大臣は、毎会計年度において、二事業費充当徴収保険料額と雇用保険法 の規定による雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額(予算の定めるところにより、労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる雇用安定資金に繰り入れられた額を含む。)との差額を当該会計年度末における当該雇用安定資金に加減した額が、当該会計年度における一般保険料徴収額に千分の三・五の率(第四項第三号に掲げる事業については、千分の四・五の率)を雇用保険率で除して得た率を乗じて得た額の一・五倍に相当する額を超えるに至った場合には、雇用保険率を一年間その率から千分の〇・五の率を控除した率に変更するものとする。



## 雇用保険料及び国庫負担の推移

	雇 用 保 険 料			国庫負担率 (基本手当)
	失業等給付保険料率 (労使折半)	二事業保険料率 (使用者負担)	失業等給付保険料率 (労使折半)	
失業保険(昭22)	$\frac{22}{1,000}$	$\frac{22}{1,000}$		$\frac{1}{3}$
(昭24)	$\frac{20}{1,000}$	$\frac{20}{1,000}$		↓
(昭27)	$\frac{16}{1,000}$	$\frac{16}{1,000}$		↓
(昭34)	↓	↓		$\frac{1}{4}$
(昭35)	$\frac{14}{1,000}$	$\frac{14}{1,000}$		↓
(昭45)	$\frac{13}{1,000}$	$\frac{13}{1,000}$		↓
雇用保険(昭50)	$\frac{13}{1,000}$	$\frac{10}{1,000}$	$\frac{3.0}{1,000}$	↓
(昭53)	$\frac{13.5}{1,000}$	↓	$\frac{3.5}{1,000}$ (法改正)	↓
(昭54)	$\frac{14.5}{1,000}$	$\frac{11}{1,000}$ (法改正)	↓	↓
(昭56)	$\frac{14.0}{1,000}$	↓	$\frac{3.0}{1,000}$ (弾力)	↓
(昭57)	$\frac{14.5}{1,000}$	↓	$\frac{3.5}{1,000}$ (弾力)	↓
(昭61)	$\frac{14.0}{1,000}$	↓	$\frac{3.0}{1,000}$ (弾力)	↓
(昭63)	$\frac{14.5}{1,000}$	↓	$\frac{3.5}{1,000}$ (弾力)	↓
(平4)	$\frac{12.5}{1,000}$	$\frac{9}{1,000}$ (弾力)	↓	22.5% ( $\frac{1}{4} \times 0.9$ )
(平5)	$\frac{11.5}{1,000}$	$\frac{8}{1,000}$ (法改正)	↓	20.0% ( $\frac{1}{4} \times 0.8$ )
(平10)	↓	↓	↓	14.0% ( $20.0\% \times 0.7$ )
(平13)	$\frac{15.5}{1,000}$	$\frac{12}{1,000}$ (法改正)	↓	$\frac{1}{4}$
(平14)	$\frac{17.5}{1,000}$	$\frac{14}{1,000}$ (弾力)	↓	↓
(平15)	$\frac{19.5}{1,000}$	$\frac{16}{1,000}$ (法改正)	↓	↓
(平19)	$\frac{15.0}{1,000}$	$\frac{12}{1,000}$ (弾力)	$\frac{3.0}{1,000}$ (弾力)	13.75% ( $\frac{1}{4} \times 0.55$ )
(平21)	$\frac{11.0}{1,000}$	$\frac{8}{1,000}$ (法改正)	↓	↓

(注1) 農林水産業、清酒製造業及び建設業の失業等給付保険料率については労使双方1/1000ずつの上乗せがあり、また、建設業の二事業保険料率については、1/1000の上乗せがある。

(注2) 平成15年度法改正により、失業等給付の保険料率が16/1000とされたが、法律の附則により平成15年度及び16年度は暫定的に14/1000とされた。

(注3) 平成4年度～平成12年度、平成19年度～の国庫負担は、「当分の間」の措置として、本来の国庫負担の所要額に一定の率(H4年度0.9、H5～9年度0.8、H10～12年度0.56、H19年度～0.55)を乗じて得た額とされた。

## 雇用保険制度に係る主な検討課題

### 1. 雇用保険の適用・給付について

#### (1) 適用範囲

カバ―する非正規労働者の範囲、マルチジョブホルダーへの対応、  
65歳以降への対処 等

#### (2) 失業等給付の内容

基本手当の水準(上限下限額、給付率、給付日数等)、高年齢雇用  
継続給付のあり方、教育訓練給付のあり方 等

### 2. 財政運営について

#### (1) 失業等給付

#### (2) 二事業

安定的な財政運営、保険料率のあり方 等

### 3. その他

## 雇用保険の適用範囲に係る論点(案)

### 1. カバーする非正規労働者の範囲

- 現行制度で対象となっていない労働者はどのような労働者なのか。
- 短時間労働者等の適用に当たり、6か月以上雇用見込みを必要としていることについてどう考えるか。
- 一週間の所定労働時間が20時間未満である労働者についてどう考えるか。
- 適用拡大した場合において、適用対象となっても、離職したときに受給資格を得られない者(いわゆる掛け捨てとなるケース)が生じるおそれがあることについてどう考えるか。
- 適用拡大した場合において、離職と受給を繰り返す層が生じるおそれがあることについて、どう考えるか。
- 適用拡大した場合において、事業主の事務負担や財政への影響について、どう考えるか。

### 2. マルチジョブホルダーへの対応

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者とはどのような労働者か。
- 個々の雇用関係においては適用対象とならない者について、一定の範囲で適用することはできるのか。仮に適用する場合、何を以て「失業」と判断するのか。
- 適用に当たり、事業主が労働者の他の事業所での労働時間を把握する必要があるが、そのようなことができるのか。

### 3. 65歳以降への対処

- 高齢者雇用の現状との関係についてどう考えるか。
- 年金支給開始年齢に達した層を適用対象とすることについてどう考えるか。
- 65歳以降の者を適用対象とすることは、短時間勤務、臨時的雇用等の多様な働き方を選択する層を適用対象とすることになるが、これについてどう考えるか。

## 雇用保険の給付に関する論点について(案)

### 1. 基本手当のあり方

- 離職前賃金に基づき決定される給付額について、上限下限額及び給付率の水準についてどう考えるか。
- 失業中の一時的所得保障を通じて再就職を支援する雇用保険制度において、給付額と再就職時賃金とのバランスをどのように考えるか。
- 再就職の難易度を勘案し、年齢、被保険者であった期間などに応じて設定されている給付日数について、どのように考えるか。
- 平成21年雇用保険法改正により創設された個別延長給付について、どのように評価すべきか。

### 2. 高年齢雇用継続給付のあり方

- 平成19年1月9日の雇用保険部会報告における「今後の課題」で示された方向性を受けて、どのように対応すべきか。
- 改正高年齢者雇用安定法の施行状況を踏まえ、どのように対応すべきか。

### 3. その他

- 教育訓練給付その他の給付のあり方について、どのように考えるか。

## 雇用保険の財政運営に関する論点について (案)

### 1. 失業等給付に係る財政運営について

- 厳しさを増している雇用失業情勢の中、失業等給付費が増加している現状について、どのように考えるか。
- 失業等給付積立金の今後の推移について、どのように考えるか。
- 弾力条項により引き下げが可能である平成 22 年度の失業等給付に係る保険料率について、どのように考えるか。
- 平成 19 年の雇用保険法改正により暫定的に引き下げられている失業等給付に係る国庫負担割合について、どのように考えるか。

### 2. 雇用保険二事業に係る財政運営について

- 厳しさを増している雇用失業情勢の中、支出が増加している現状について、どのように考えるか。
- 雇用安定資金の今後の推移について、どのように考えるか。
- 雇用保険二事業の安定的な財政運営を確保するための方策について、どのように考えるか。