を図るるようにすべきである。また、積立金については、適切な水準の確保に努めるべきである。さらに、当該弾力条項は平成 19 年度から 4/1000 引き下げる形で発動すべきである。

② 雇用安定事業等の保険料率について、保険料負担者の負担軽減をより機動的に図ることが可能となるよう、弾力条項の連続発動期間の限度（２年間）を撤廃すべきである。

なお、この措置は、平成 19 年度より発動される弾力条項（3.5/1000 → 3/1000）による保険料率の引下げから適用されるべきである。（再掲）

第３　今後の課題

① マルチジョブホルダー等就業形態の多様化に対応した雇用保険の適用範囲について、今後とも議論すべきである。

② 労働政策の対象年齢との関連も念頭に置きつつ、65 歳以降への対処について、今後とも検討すべきである。

③ 基本手当の所定給付日数及び日額水準については、平成 12 年及び 15 年の雇用保険法改正により受給者の早期再就職の促進等の観点から抜本的な適正化を行ったことから、当面、給付水準を変更すべきではなく、15 年改正の効果をさらに見極めるべきである。

④ 失業認定等基本手当に係る制度の運用や育児休業給付等その他の給付制度の運用については、その実態等を把握の上、不断に必要な改善を行っていくべきである。

⑤ 高年齢雇用継続給付については、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成 24 年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきである（同年度までに 60 歳に達した者を対象とする。）。

なお、給付内容については、当面現状維持とするべきである。また、改正高年齢者雇用安定法の的確な施行に努める必要がある。

⑥ 育児休業給付については、「雇用保険部会審議経緯」（平成 17 年１　月 14 日、第 29 回労働政策審議会職業安定分科会配付資料）に留意すること。

⑦ 雇用安定事業等については、既存事業の規模を大幅に縮減し、各個別事業について、引き続き不断の見直しを行うべきである。（再掲）