

## 関係資料

1	1. セーフティネット機能の強化等関係	1
2	1 (1) 給付の見直し関係	
	視点 1 関係	4
	視点 2 関係	8
	視点 3 関係	12
3	1 (2) 適用範囲の見直し関係	16
4	1 (3) 育児休業給付の見直し関係	25
5	2. 雇用保険料率について	29

# 雇用失業情勢の動向について

## ○失業者・有効求人倍率の推移

(万人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
完全失業者数 (前年同月差)	275 ( 7)	270 ( 12)	265 ( 24)	256 ( 22)	272 ( 23)	271 ( 2)
非自発的理由 による離職者 (前年同月差)	96 ( 7)	94 ( 10)	83 ( 7)	80 ( 6)	90 ( 15)	85 ( 1)
有効求人倍率 (季節調整値)	0. 93	0. 92	0. 91	0. 89	0. 86	0. 84

資料出所：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

## ○倒産件数

景気低迷や長引く金融市場の混乱を反映して倒産が増加している。原因としては、建設・不動産業での大型倒産続発を受けた連鎖倒産や、景気後退による資金繰りに行き詰まった中小・零細企業の倒産が増加している。

【帝国データバンク】

- ・ 10月の倒産件数は1, 231件（比較可能な2005年4月以降では最多）  
(前年同月比 13. 7%増)

【東京商工リサーチ】

- ・ 10月の企業倒産状況は1, 429件（10月としては6年ぶりの高水準）  
(前年同月比 13. 4%増)

# 〈雇用形態別雇用者数の推移〉

(単位:万人)

	正規雇用者		前年同期差	パート、派遣、契約社員等		前年同期差
		構成比			構成比	
平成14年	3,489	70.6%	—	1,451	29.4%	—
1～3月	3,486	71.3%	—	1,406	28.7%	—
4～6月	3,529	71.5%	—	1,407	28.5%	—
7～9月	3,495	70.2%	—	1,483	29.8%	—
10～12月	3,445	69.5%	—	1,510	30.5%	—
平成15年	3,444	69.6%	▲ 45	1,504	30.4%	53
1～3月	3,444	69.7%	▲ 42	1,496	30.3%	90
4～6月	3,445	69.9%	▲ 84	1,483	30.1%	76
7～9月	3,480	69.8%	▲ 15	1,508	30.2%	25
10～12月	3,407	69.0%	▲ 38	1,528	31.0%	18
平成16年	3,410	68.6%	▲ 34	1,564	31.4%	60
1～3月	3,380	68.5%	▲ 64	1,555	31.5%	59
4～6月	3,433	68.8%	▲ 12	1,554	31.2%	71
7～9月	3,404	68.5%	▲ 76	1,563	31.5%	55
10～12月	3,425	68.4%	18	1,585	31.6%	57
平成17年	3,374	67.4%	▲ 36	1,633	32.6%	69
1～3月	3,333	67.7%	▲ 47	1,591	32.3%	36
4～6月	3,408	67.7%	▲ 25	1,624	32.3%	70
7～9月	3,372	67.1%	▲ 32	1,650	32.9%	87
10～12月	3,384	67.0%	▲ 41	1,669	33.0%	84
平成18年	3,411	67.0%	37	1,677	33.0%	44
1～3月	3,340	66.8%	7	1,663	33.2%	72
4～6月	3,454	67.7%	46	1,647	32.3%	23
7～9月	3,408	66.6%	36	1,707	33.4%	57
10～12月	3,443	67.1%	59	1,691	32.9%	22
平成19年	3,441	66.5%	30	1,732	33.5%	55
1～3月	3,393	66.3%	53	1,726	33.7%	63
4～6月	3,483	66.8%	29	1,731	33.2%	84
7～9月	3,471	66.7%	63	1,736	33.3%	29
10～12月	3,418	66.3%	▲ 25	1,738	33.7%	47
平成20年	—	—	—	—	—	—
1～3月	3,371	66.0%	▲ 22	1,737	34.0%	11
4～6月	3,449	66.6%	▲ 34	1,732	33.4%	1

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) パート、派遣、契約社員等は、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の合計。

# 〇中小企業 4,285 社（従業員規模 300 人未満）に対する 公共職業安定所の平成 20 年 10 月の調査結果より

## 雇用過不足感の状況について

現在の雇用過不足感の状況については、雇用形態別にみると、「正社員」のD. I（「大きく過剰」「やや過剰」－「やや不足」「大きく不足」）は▲9. 2 ポイント、「契約社員・パート等」で▲6.1 ポイントと不足感のある企業が上回ったが、不足感は縮小している。また、「派遣社員」が 13.5 ポイントと、**過剰感のある企業が上回り、前回より 9 ポイント増加している。特に、輸出型製造業では、派遣社員のD. I が 26.0 ポイントと、大きく過剰感がでている。**

	雇用形態別			職種別				
	正社員	派遣社員	契約社員・パート等	管理・事務	専門・技術	販売・サービス	技能工	一般工
大きく過剰	0.5(0.6)	2.2(1.2)	0.6(0.4)	0.2(0.1)	0.2(0.2)	0.3(0.2)	0.4(0.3)	1.1(0.6)
やや過剰	12.7(11.7)	17.1(11.1)	11.2(9.7)	6.5(5.4)	3.0(2.7)	5.9(5.2)	8.6(7.2)	14.6(12.5)
適正	64.5(63.3)	75.0(79.9)	70.3(69.8)	86.5(87.2)	73.2(74.2)	75.6(75.7)	70.6(68.7)	64.0(64.2)
やや不足	21.1(22.9)	5.5(7.2)	16.8(18.8)	6.6(7.0)	22.3(21.7)	17.2(17.7)	19.3(22.4)	18.6(20.8)
大きく不足	1.3(1.5)	0.3(0.7)	1.3(1.1)	0.1(0.3)	1.4(1.2)	1.0(1.2)	1.2(1.4)	1.6(1.9)
D. I (過剰－不足)	▲9. 2 (▲12. 1)	13. 5 (4. 5)	▲6. 1 (▲10. 0)	▲0. 1 (▲1. 7)	▲20. 5 (▲20. 1)	▲11. 9 (▲13. 4)	▲11. 5 (▲16. 4)	▲4. 5 (▲9. 7)

注：（ ）内は、平成 20 年 7 月のヒアリング実施時の数値。

輸出型製造業では派遣社員の大幅な過剰感がでている。

D. I 指数 26. 0 (8. 9)

## 賃金調整または雇用調整の実施状況

「賃金調整・雇用調整」を実施していると回答した事業所（全体の 15. 2%）のうち、その方法をみると、55. 6%が「賃金調整（ボーナスの切り下げ等）」、45.2%が「残業規制」を実施している。また、「希望退職者の募集（3. 4%）」や「解雇（4. 4%）」を実施した事業所は少ないが、「派遣、パート・アルバイト、契約社員等の再契約停止」を実施した事業所は 23. 4%と前回のヒアリング（平成 20 年 7 月）より約 6 ポイント増加した。

	残業規制	業務日数の短縮	賃金調整 (ボーナスの切り下げ等)	新規学卒の採用 計画見直し	中途採用の削減・見直し	派遣、パート・アルバイト、契約社員等の再契約停止	希望退職者の募集	解雇
全体	45.2(38.5)	18.4(15.8)	55.6(57.0)	8.3(12.0)	21.3(20.1)	23.4(17.8)	4.4(3.3)	4.4(3.4)
全事業所割合	6.9	2.8	8.5	1.3	3.2	3.6	0.5	0.7
<規模別>								
29人以下	39.1(30.8)	20.6(18.6)	63.4(58.4)	4.9(7.7)	18.9(20.4)	14.8(12.2)	5.3(4.1)	4.5(5.0)
全事業所割合	2.2	1.2	3.6	0.3	1.1	0.8	0.3	0.3
30～99人以下	46.6(40.8)	15.9(13.8)	57.7(63.2)	5.3(10.9)	18.3(17.8)	20.7(19.0)	2.4(3.4)	5.3(3.4)
全事業所割合	2.3	0.8	2.8	0.3	0.9	1.0	0.1	0.3
100人～299人以下	51.0(46.8)	18.3(14.1)	44.1(48.1)	15.3(19.2)	27.2(22.4)	36.6(24.4)	2.0(1.9)	3.5(1.3)
全事業所割合	2.4	0.9	2.1	0.7	1.3	1.7	0.1	0.2
<業種別>								
製造業	49.3(45.0)	20.8(19.1)	44.0(51.5)	10.2(13.3)	22.0(21.0)	29.4(22.3)	2.3(2.3)	4.6(2.9)
全事業所割合	5.0	2.1	4.4	1.0	2.2	3.0	0.2	0.5
輸出型製造業	55.1(53.2)	20.5(17.7)	37.2(41.8)	9.0(13.9)	21.2(16.5)	43.6(35.4)	1.9(3.8)	4.5(3.8)
全事業所割合	2.0	0.7	1.4	0.3	0.8	1.6	0.1	0.2
運輸業	27.5(26.6)	13.0(10.9)	74.0(66.4)	3.1(6.3)	13.7(19.5)	8.4(10.2)	5.3(4.7)	3.1(4.7)
全事業所割合	0.8	0.4	2.3	0.1	0.4	0.3	0.2	0.1
卸売・小売業	36.2(34.2)	10.2(12.3)	59.8(61.4)	4.7(14.9)	20.5(18.4)	11.8(14.0)	3.9(4.4)	3.9(3.5)
全事業所割合	1.1	0.3	1.8	0.1	0.6	0.4	0.1	0.1

# 失業給付（基本手当）の概要

## 基本手当の概要

一般被保険者が失業（\*1）した場合において、離職の日前2年間に被保険者であった期間が12月以上ある場合には（倒産、解雇等による離職の場合は、離職の日前1年間に被保険者であった期間が6月以上ある場合にも）、4週間に1回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行った上で基本手当が支給（\*2）される。

\*1) 「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」（雇用保険法第4条第2項）

\*2) なお、自己都合離職者（正当な理由による自己都合離職者を除く。）又は重責解雇による離職者については、3か月間の給付制限がある。

支給額は日額及び日数として定められ、基本手当日額は離職前賃金の原則80～50%、所定給付日数は、定年退職者を含め離職前から予め再就職の準備ができるような者に対しては90日～150日（一般の離職者）、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者（特定受給資格者）に対しては90日～330日となっている。

### 給付日数（原則）

#### (イ) 倒産、解雇等による離職者（ハ）を除く）

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		90日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

#### (ロ) 一般の離職者（ハ）を除く）

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	—	90日	90日	120日	150日

#### (ハ) 就職困難な者（障害者等）

区分	被保険者であった期間				
	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上65歳未満		360日			

## 受給者実人員の推移

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		(前年比)
平成15年度	839,487	(△ 19.9)
平成16年度	682,046	(△ 18.8)
平成17年度	627,837	(△ 7.9)
平成18年度	583,255	(△ 7.1)
平成19年度	566,666	(△ 2.8)
平成19年 4月	514,063	(△ 5.5)
5月	595,931	( 0.2)
6月	586,434	(△ 5.5)
7月	618,864	(△ 1.7)
8月	636,917	(△ 4.4)
9月	590,791	(△ 3.3)
10月	599,148	(△ 0.8)
11月	563,907	(△ 2.7)
12月	534,954	(△ 2.1)
平成20年 1月	542,277	(△ 0.7)
2月	518,182	(△ 2.6)
3月	498,526	(△ 4.8)
4月	500,496	(△ 2.6)
5月	552,045	(△ 7.4)
6月	568,164	(△ 3.1)
7月	607,559	(△ 1.8)
8月	601,220	(△ 5.6)
9月	606,114	( 2.6)

(注) 各年度の受給者実人員の数値は年度間月平均値である。

## 特定受給資格者の範囲の概要

### I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産(破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等)に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合(1か月に30人以上の離職を予定)の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止(事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。)に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

### II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇(自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。)により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金(退職手当を除く。)の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2か月以上となったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した(又は低下することとなった)ため離職した者(当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。)
- ⑤ 離職の直前3か月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間(各月45時間)を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑦ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約(当該期間が1年未満のものに限る。)の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったこと(1年以上引き続き同一の事業主の適用事業に雇用されるに至った場合を除く。)により離職した者
- ⑨ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者及び事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの事実を把握

していながら、雇用管理上の措置を講じなかった場合

- ⑩ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑪ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者
- ⑫ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

### Ⅲ 被保険者期間が6月（離職前1年間）以上 12月（離職前2年間）未満であって、以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※）

- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
  - i) 結婚に伴う住所の変更
  - ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
  - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
  - iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
  - v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
  - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
  - vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ その他、上記Ⅱの⑩に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等

（※） 給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

## 基本手当支給終了者の推移

(単位:人)

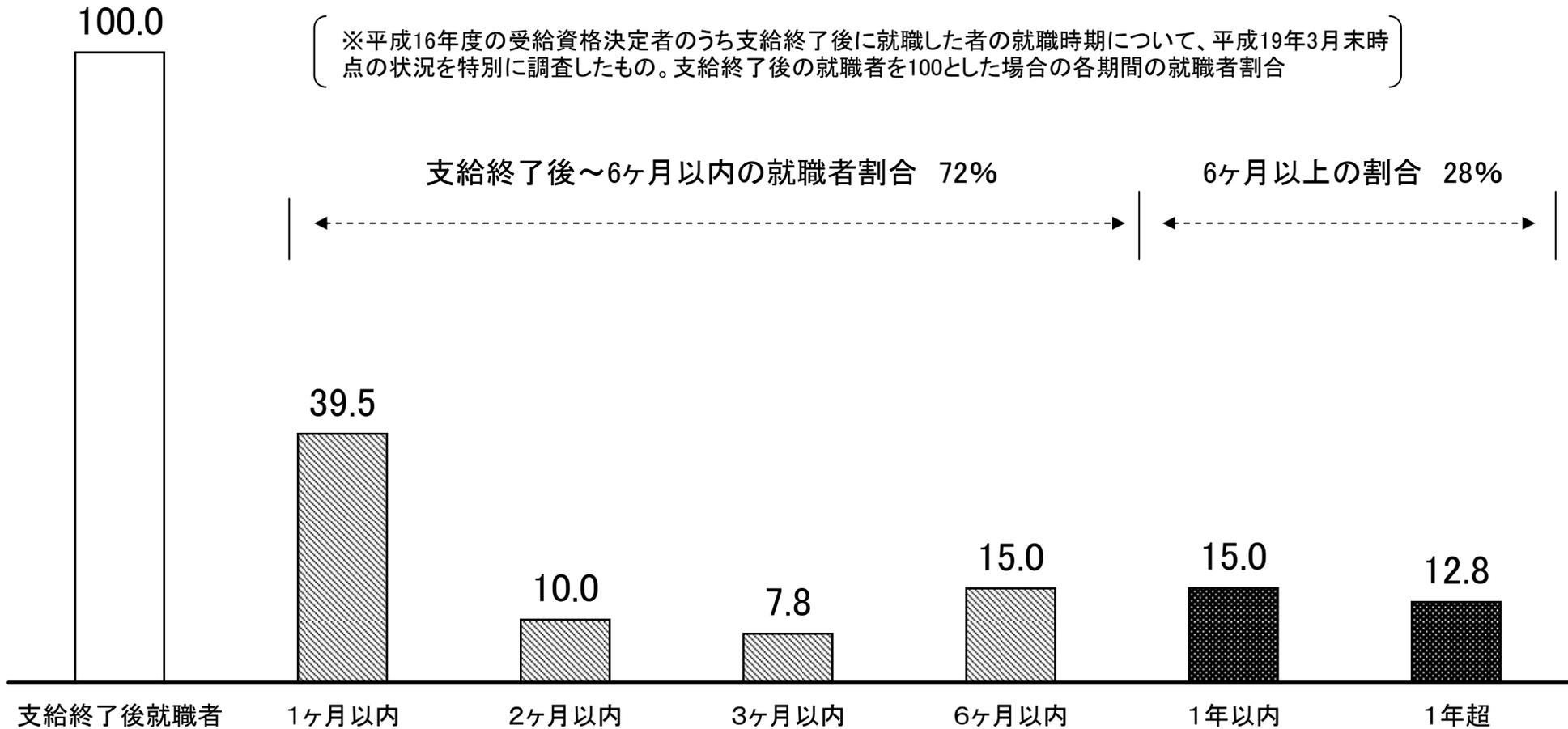
	① 初回受給者数	② 支給終了者数	②／①
平成10年度	2,178,276	1,543,259	70.8%
平成11年度	2,167,715	1,604,434	74.0%
平成12年度	2,099,963	1,543,406	73.5%
平成13年度	2,375,228	1,748,918	73.6%
平成14年度	2,312,366	1,856,693	80.3%
平成15年度	1,990,245	1,647,405	82.8%
平成16年度	1,790,799	1,411,701	78.8%
平成17年度	1,704,781	1,302,872	76.4%
平成18年度	1,606,197	1,203,354	74.9%
平成19年度	1,567,895	1,167,923	74.5%

(注1)支給終了者とは、所定給付日数を全て受給した受給者数である。

(注2)各年度の支給終了者には、前年度以前の初回受給者のうち当年度において支給終了に至った者を含む。

# 雇用保険受給者のうち支給終了後に就職した者の就職時期

〔※平成16年度の受給資格決定者のうち支給終了後に就職した者の就職時期について、平成19年3月末時点の状況を特別に調査したもの。支給終了後の就職者を100とした場合の各期間の就職者割合〕



(注) 調査時点での就職者は約115万人(調査対象者の58%)、未就職者は約83万人(42%)となっている。

〈都道府県別雇用失業情勢〉

	完全失業率 (%) 平成20年4～6月	有効求人倍率 (倍) 平成20年9月
全 国	4.0 ( 0.2)	0.84 ( ▲0.20)
北海道	5.1 ( ▲0.2)	0.50 ( ▲0.09)
青森県	5.6 ( 0.3)	0.40 ( ▲0.10)
岩手県	4.1 ( 0.0)	0.54 ( ▲0.16)
宮城県	4.5 ( ▲0.2)	0.67 ( ▲0.22)
秋田県	3.7 ( ▲0.7)	0.46 ( ▲0.17)
山形県	3.0 ( 0.0)	0.73 ( ▲0.19)
福島県	4.2 ( 0.0)	0.61 ( ▲0.28)
茨城県	4.0 ( 0.4)	0.84 ( ▲0.14)
栃木県	3.7 ( 0.4)	1.01 ( ▲0.41)
群馬県	3.3 ( 0.4)	1.54 ( ▲0.07)
埼玉県	3.9 ( 0.3)	0.85 ( ▲0.18)
千葉県	3.7 ( 0.2)	0.76 ( ▲0.19)
東京都	3.9 ( 0.1)	1.14 ( ▲0.19)
神奈川県	3.7 ( ▲0.2)	0.80 ( ▲0.16)
新潟県	3.5 ( ▲0.2)	0.81 ( ▲0.33)
富山県	2.9 ( ▲0.1)	0.83 ( ▲0.34)
石川県	2.9 ( ▲0.1)	1.07 ( ▲0.30)
福井県	2.9 ( 0.0)	1.10 ( ▲0.31)
山梨県	3.7 ( 0.8)	0.85 ( ▲0.18)
長野県	3.1 ( 0.3)	0.95 ( ▲0.23)
岐阜県	2.7 ( 0.5)	1.07 ( ▲0.26)
静岡県	2.8 ( 0.1)	1.00 ( ▲0.24)
愛知県	2.9 ( 0.2)	1.54 ( ▲0.34)
三重県	2.5 ( 0.0)	1.06 ( ▲0.33)
滋賀県	3.2 ( 0.2)	0.95 ( ▲0.36)
京都府	4.2 ( 0.2)	0.83 ( ▲0.09)
大阪府	5.2 ( 0.2)	0.90 ( ▲0.38)
兵庫県	4.1 ( 0.0)	0.75 ( ▲0.21)
奈良県	3.2 ( ▲0.5)	0.73 ( ▲0.08)
和歌山県	3.6 ( 0.0)	0.84 ( ▲0.11)
鳥取県	4.3 ( 0.9)	0.68 ( ▲0.09)
島根県	3.0 ( 0.9)	0.89 ( ▲0.05)
岡山県	3.6 ( 0.3)	1.18 ( ▲0.26)
広島県	3.4 ( 0.2)	0.99 ( ▲0.23)
山口県	3.1 ( 0.2)	1.04 ( ▲0.02)
徳島県	4.0 ( 0.0)	0.76 ( ▲0.13)
香川県	4.0 ( 0.4)	1.14 ( ▲0.17)
愛媛県	3.7 ( 0.1)	0.82 ( ▲0.03)
高知県	5.6 ( 0.0)	0.47 ( ▲0.05)
福岡県	5.1 ( 0.0)	0.61 ( ▲0.22)
佐賀県	3.1 ( 0.6)	0.62 ( ▲0.08)
長崎県	4.2 ( 0.1)	0.57 ( ▲0.05)
熊本県	4.3 ( 0.1)	0.60 ( ▲0.24)
大分県	4.2 ( 0.3)	0.84 ( ▲0.21)
宮崎県	3.6 ( 0.2)	0.54 ( ▲0.13)
鹿児島県	3.8 ( ▲0.2)	0.49 ( ▲0.13)
沖縄県	7.5 ( 0.0)	0.35 ( ▲0.09)

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1. 完全失業率は原数値。有効求人倍率は季節調整値。  
 2. ( ) 内は原数値の前年同期差。  
 3. 完全失業率はモデル推計値。

## 年齢別の雇用失業情勢

(単位：倍，%，万人)

平成20年9月	完全失業率						就業率						完全失業者数		
	男女計		男		女		男女計		男		女		男女計		
		前年差		前年差		前年差		前年差		前年差		前年差		非自発	自発
年齢計	4.0	-	4.1	-	3.9	-	57.8	-0.3	69.8	-0.6	46.6	0.0	271	85	108
15～24	8.4	-0.3	9.1	1.5	7.6	-2.0	41.3	0.2	41.2	-0.9	41.2	1.1	50	6	19
25～34	5.4	0.5	5.1	0.1	5.7	0.9	78.6	0.2	90.7	-0.5	66.1	0.8	74	16	37
35～44	3.3	-0.5	2.9	-0.3	3.9	-0.7	80.1	0.1	94.3	0.4	65.6	-0.2	50	15	23
45～54	2.9	0.2	2.9	0.0	2.8	0.2	82.4	0.3	93.3	-0.1	71.6	1.0	38	16	16
55～64	3.7	0.4	4.2	0.3	2.9	0.6	66.8	0.4	81.7	0.2	52.4	0.5	48	27	11
55～59	3.4	0.3	3.8	0.0	2.9	0.7	74.4	-0.1	89.1	0.0	60.0	-0.2	26	12	8
60～64	4.0	0.4	4.7	0.2	2.9	0.2	58.6	2.0	73.7	1.8	44.3	2.1	22	15	3
65歳以上	1.8	-0.1	2.3	0.0	0.9	-0.5	19.6	-0.7	28.5	-0.9	12.9	-0.6	10	5	1

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1. 完全失業率の年齢計は季節調整値。その他は原数値。  
2. 就業率は、就業者数を15歳以上人口で除した数値。

# 再就職手当の概要

## 1 概要

受給資格者が安定した職業に就いた場合において、当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が、当該受給資格に基づく所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上である者について支給される。

## 2 支給要件

次のすべてに該当する場合に支給する。

- (1) 就職日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上であること。
- (2) 1年を超えて引き続き雇用されることが確実と認められる職業に就き、又は事業を開始した者であること。
- (3) 離職前の事業主（関連事業主を含む。）に再び雇用されたものでないこと。
- (4) 待期期間の経過後に職業に就き、又は事業を開始したこと。
- (5) 給付制限を受けた場合については、待期期間の満了後1ヶ月については、公共職業安定所等の紹介により職業に就いたこと。
- (6) 求職の申込み前になされた雇用予約に基づいて雇用されたものでないこと。
- (7) 安定した職業に就いた日前3年以内の就職について、就業促進手当の支給を受けたことがないこと。
- (8) その他、就業促進手当を支給することがその者の職業の安定に資すると認められるものであること。

## 3 支給額

基本手当日額に支給残日数に相当する日数の10分の3を乗じて得た額

## 4 根拠条文

雇用保険法第56条の2

## 5 その他

支給額を基本手当日額で除した日数（＝支給残日数に相当する日数の10分の3）分については、基本手当の支給を受けたものとみなされる。

# 常用就職支度手当について

## 1 概要

常用就職支度金は、受給資格者、特例受給資格者又は日雇受給資格者であって、身体障害者その他就職が困難な者の常用就職を促進するため、これらの者が安定した職業に就いた場合において、公共職業安定所長が必要と認めたとときに支給される。（雇用保険法第57条）

## 2 支給要件等

### (1) 支給対象者

受給資格者、特例受給資格者（特例一時金の支給を受けた者であって、当該特例受給資格に係る離職の日の翌日から起算して6ヵ月を経過していないものを含む。）及び日雇受給資格者であって次のいずれかに該当する者。

イ 身体障害者

ロ 知的障害者

ハ 精神障害者

ニ 就職日において45歳以上である受給資格者

ホ 季節的に雇用されていた特例一時金の受給資格者（特例受給資格者）であって、通年雇用奨励金の支給対象となる事業主に通年雇用されるもの

ヘ 日雇労働求職者給付金の受給資格者（日雇受給資格者）のうち、日雇労働被保険者として就労することを常態とする者であって、就職日において45歳以上であるもの

ト その他次に掲げる就職が困難な者

(イ) 駐留軍関係離職者、炭鉱離職者求職手帳の所持者、沖縄失業者求職手帳の所持者、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳の所持者又は石炭鉱業離職者求職手帳の所持者

(ロ) 刑余者

(ハ) 社会的事情により就職が著しく阻害されている者

### (2) 支給要件

次のいずれにも該当すること。

イ 安定所の紹介により1年以上引き続いて雇用されることが確実であると認められる職業に就いたこと。

ロ 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。

ハ 待期期間又は離職理由、紹介拒否等による給付制限期間が経過した後職業に就いたこと。

ニ 常用就職支度金を支給することがその者の職業の安定に資すると認められること。

ただし、就職日前3年以内の就職について再就職手当又は常用就職支度金の支給を受けたことがある場合は、常用就職支度金は支給されない。

### (3) 支給額

支給残日数	常用就職支度金の額
90日以上	30日分の基本手当
45日以上90日未満	残日数の3分の1相当日数分の基本手当
45日未満	15日分の基本手当

※ 所定給付日数が270日以上の方は支給残日数にかかわらず30日分の基本手当。

### (4) 再就職手当との関係

再就職手当の支給要件を満たす場合は、再就職手当が支給され、常用就職支度金は支給されない。

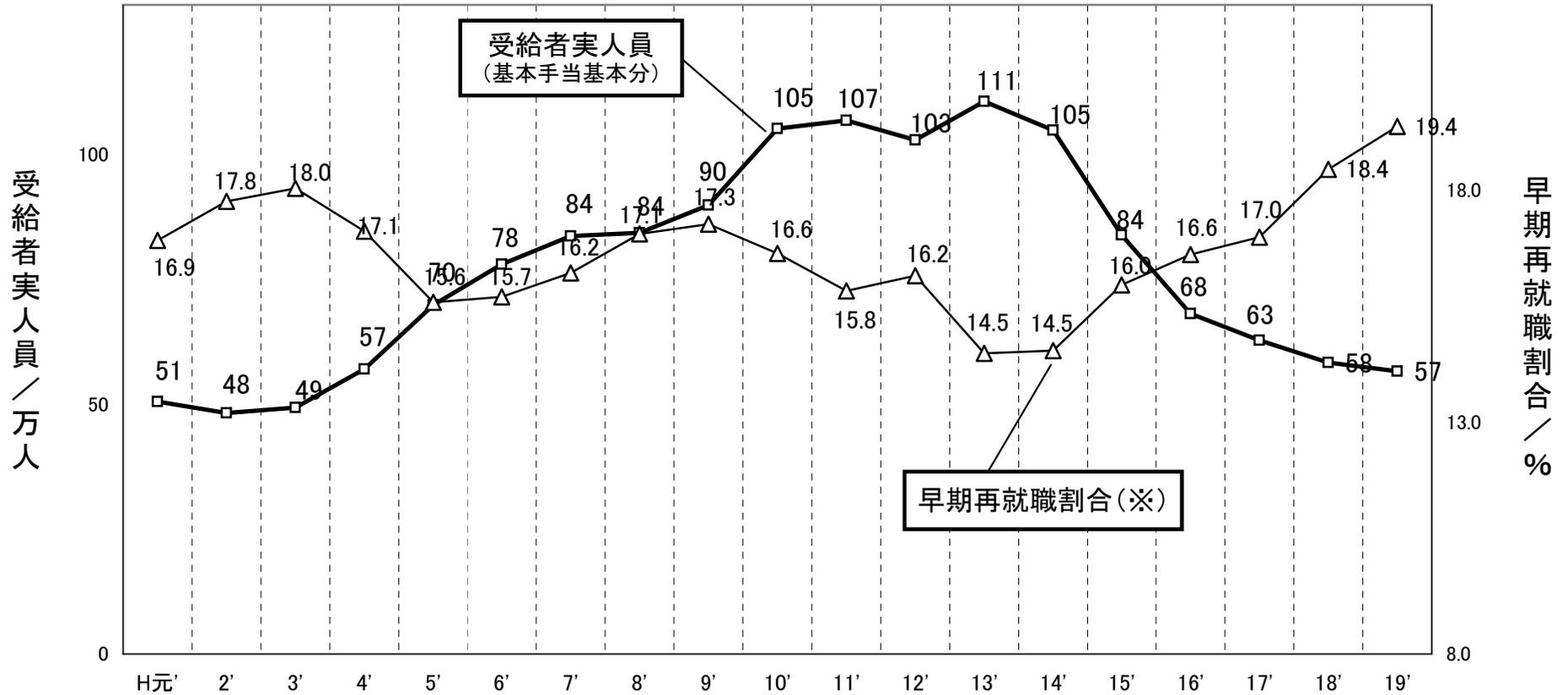
## 就職促進給付の支給状況

(単位：人、千円)

	再就職手当		常用就職支度手当	
	支給人員	支給金額	支給人員	支給金額
平成15年度	90,615	15,613,068	7,970	1,222,683
平成16年度	65,619	9,360,520	2,513	334,124
平成17年度	319,361	52,498,714	1,987	257,303
平成18年度	366,633	59,916,095	2,296	282,328
平成19年度	364,631	59,750,527	1,909	225,176
平成19年 9月	25,565	4,204,362	85	9,359
10月	34,968	5,683,119	130	14,918
11月	33,994	5,555,756	149	17,042
12月	31,561	5,244,994	156	17,972
平成20年 1月	27,307	4,511,849	158	18,514
2月	22,193	3,754,609	189	22,540
3月	25,237	4,260,094	193	22,910
4月	22,391	3,747,653	164	20,032
5月	34,739	5,875,938	321	38,701
6月	30,140	5,098,574	194	23,330
7月	34,520	5,755,192	190	23,370
8月	30,857	5,227,710	160	19,088
9月	27,876	4,766,301	135	16,516

(注) 支給金額は業務統計値である。

## 受給者実人員と早期再就職割合の推移



※早期再就職割合＝再就職手当受給者数(15～17年度は早期再就職支援基金受給者数を含む)／受給資格決定件数  
 ※再就職手当は、基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上である者に支給される。

# 雇用保険の適用基準について

## 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として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

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。

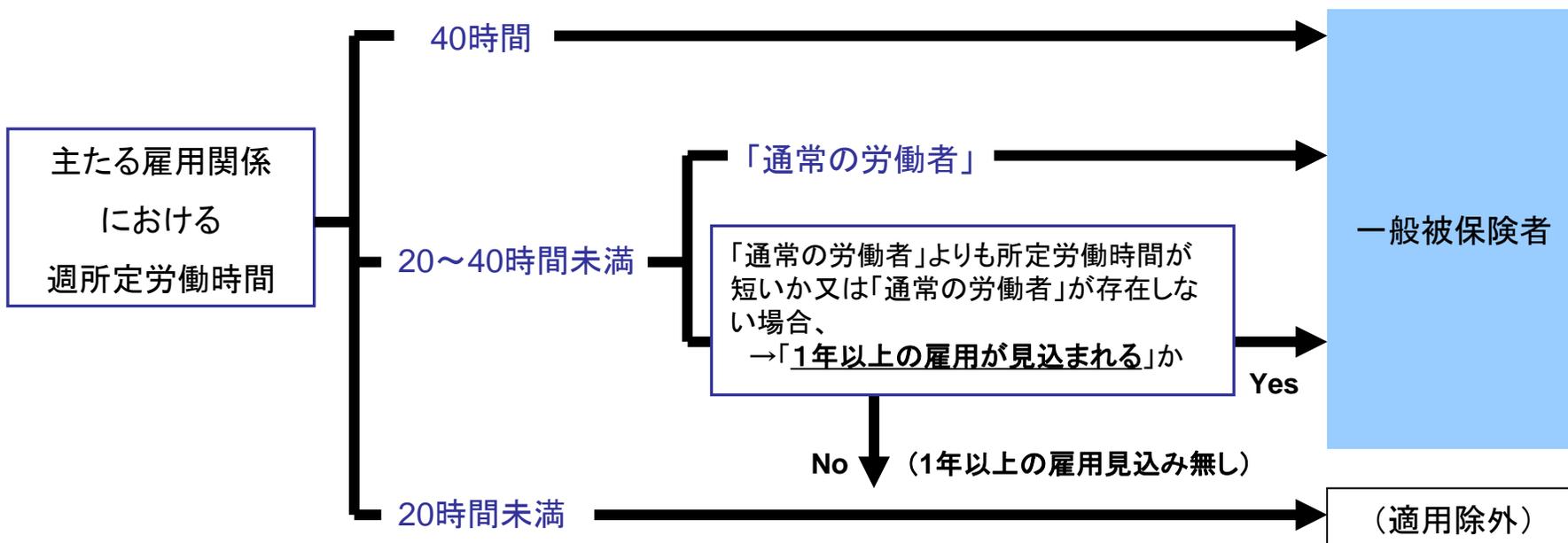
イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

ロ 反復継続して就労する者であること(1年以上引き続き雇用されることが見込まれること。)

## 強制適用としている理由

失業リスクは個人、産業、地域等により異なるため、仮に雇用保険を任意加入で運営すれば、失業リスクの高い者のみが加入するという「逆選択」を引き起こし、保険制度として運営困難となる。したがって、強制保険として運営する必要がある。

# 雇用保険の適用基準（一般被保険者）



(注) 1. 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ヵ月以内の期間を予定して行われる季節的的事业に雇用される者
- 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

# 派遣労働者の適用基準

---

## 登録型派遣労働者の適用基準

次のいずれにも該当する者は、被保険者として取り扱う。

①反復継続して派遣就業する者であること

本要件を満たすためには、一の派遣元事業主に1年以上引き続き雇用されることが見込まれることを要する。

次の場合には、この要件に該当する。

- a. 雇用契約期間2月以上の派遣就業を1月程度以内の間隔で繰り返し行うことになっている者
- b. 雇用契約期間1月以内の派遣就業を数日以内の間隔で繰り返し行うことになっている者

②1週間の所定労働時間が20時間以上であること

# 派遣労働者の適用状況

## 派遣労働者の雇用保険の加入状況

	加入している	加入していない	その他
常用型派遣労働者	1558人 [91.8%]	52人 [3.0%]	88人 [5.2%]
登録型派遣労働者	977人 [84.7%]	120人 [10.4%]	57人 [5.0%]
総数	2579人 [88.7%]	177人 [6.1%]	152人 [5.3%]

(注)雇用保険の適用基準を満たすか否かにかかわらず全ての労働者に対し調査を実施していることから、調査対象の全てが雇用保険の適用基準を満たすとは限らない。

(出所)厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

## 雇用保険被保険者数の推移

	一般被保険者		高年齢継続被保険者		短期雇用特例被保険者		日雇労働被保険者	
	人	前年度比	人	前年度比	人	前年度比	人	前年度比
平成10年度	33,317,528	△ 0.5	646,854	△ 1.0	230,947	△ 5.3	49,572	△ 3.3
平成11年度	33,052,958	△ 0.8	628,609	△ 2.8	219,976	△ 4.8	47,407	△ 4.4
平成12年度	33,063,068	0.0	632,178	0.6	209,758	△ 4.6	45,823	△ 3.3
平成13年度	33,277,464	0.6	637,143	0.8	196,068	△ 6.5	43,445	△ 5.2
平成14年度	33,143,535	△ 0.4	633,214	△ 0.6	185,116	△ 5.6	39,103	△ 10.0
平成15年度	33,327,589	0.6	630,572	△ 0.4	173,650	△ 6.2	35,987	△ 8.0
平成16年度	33,891,135	1.7	640,208	1.5	162,992	△ 6.1	33,337	△ 7.4
平成17年度	34,464,199	1.7	681,532	6.5	150,620	△ 7.6	29,770	△ 10.7
平成18年度	35,247,797	2.3	749,582	10.0	140,787	△ 6.5	26,178	△ 12.1
平成19年度	36,164,864	2.6	829,458	10.7	133,944	△ 4.9	24,638	△ 5.9

(注1) 数値は年度間月平均値である。

(注2) 日雇労働被保険者については、日雇労働被保険者手帳交付数から推計したものである。

## 雇用者の内訳（推計）

《平成19年平均》

雇用者数(労働力調査)	5,561万人
うち正規雇用者	3,441万人
うち非正規雇用者	1,732万人

雇用者数(再掲)	5,561万人
雇用保険被保険者	3,685万人
会社の役員	386万人
65歳以上の者(注1)	128万人
公務員(注2)	356万人
その他雇用者(注3)	1,006万人

(注1)役員及び高年齢継続被保険者を除く。

(注2)国家公務員(20年度末予算定員)、地方公務員(平成19年4月1日現在)の合計である。

(注3)週の所定労働時間20時間未満の者、学生アルバイト等、雇用保険が適用されない雇用者を含む。

(注4)「会社の役員、65歳以上の者、公務員」は雇用保険が適用されない者である。

【平成19年 就業形態の多様化に関する総合実態調査（抜粋）】

（適用を受けている制度について（個人調査：M.A.））

	労働者計	回答労働者	適用を受けている制度			
			雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金
正社員	100.0%	100.0%	99.2%	99.7%	98.7%	29.7%
正社員以外	100.0%	77.4%	60.0%	48.6%	46.6%	5.3%
<u>契約社員</u>	100.0%	91.9%	<u>81.9%</u>	83.4%	80.5%	6.9%
嘱託社員	100.0%	92.6%	75.9%	82.8%	79.5%	16.1%
出向社員	100.0%	96.8%	87.2%	92.3%	90.7%	42.7%
派遣労働者	100.0%	89.2%	82.4%	80.2%	78.2%	4.3%
臨時的雇用者	100.0%	45.8%	30.7%	29.3%	22.6%	1.2%
パートタイム労働者	100.0%	70.5%	48.1%	28.7%	26.9%	2.7%
その他	100.0%	82.9%	72.6%	71.1%	69.4%	4.8%

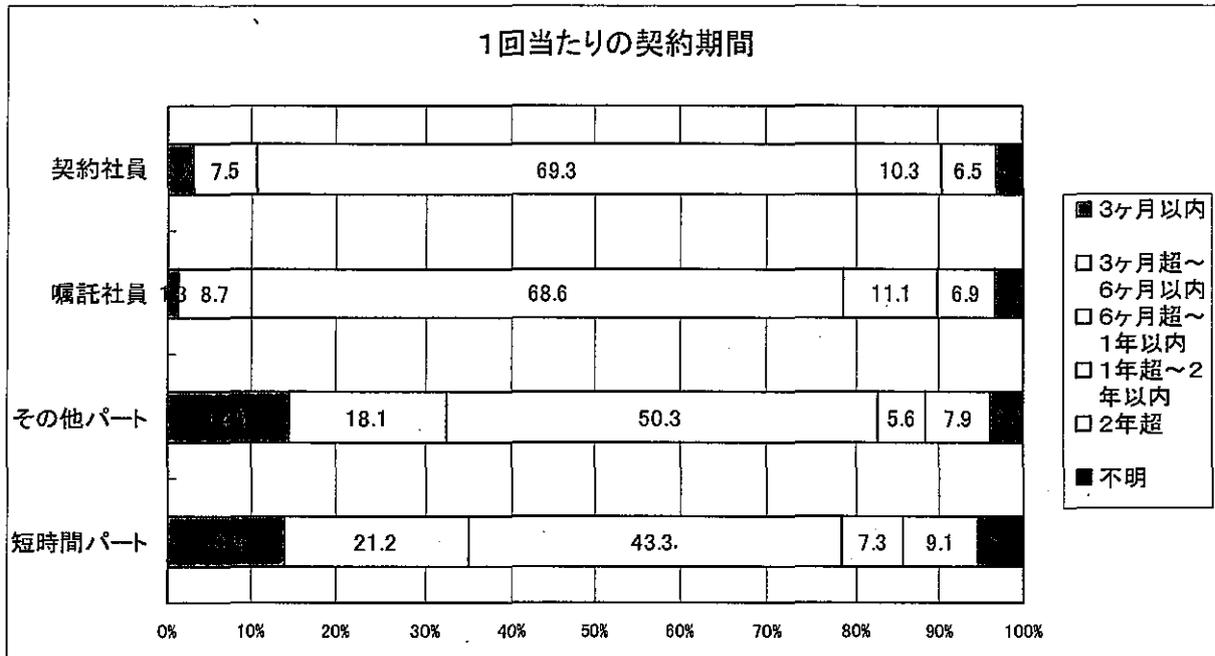
（調査の概要）

- 平成19年10月1日現在の状況について把握（事業所調査、個人調査）。
- 調査対象数 （事業所調査）対象数：15,638 事業所 有効回答数：10,791 事業所  
（個人調査） 対象数：56,212 人 有効回答数：28,783 人
- 就業形態の定義  
（カッコ内は回答のあった者の数及び全回答者数に占める各就業形態の者の割合）
  - ・ 正社員 : 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業（17,903 人,62.2%）業の出向者などを除いた、いわゆる正社員。  
（正社員以外）
  - ・ 契約社員 : 特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。  
（806 人,2.8%）
  - ・ 嘱託社員 : 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者。  
（518 人,1.8%）
  - ・ 出向社員 : 他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。  
（345 人,1.2%）
  - ・ 派遣労働者 : 労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者（なお、調査対象事業所が労働者派遣事業を行っている場合、派遣労働者として雇用している労働者についてはその事業所での調査対象としない。）  
（1,353 人,4.7%）
  - ・ 臨時的雇用者 : 臨時的又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1ヶ月以内の者。  
（173 人,0.6%）
  - ・ パートタイム労働者 : 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者（6,476 人,22.5%）で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めのない者。
  - ・ その他 : 上記以外の労働者で雇用している者。  
（1,238 人,4.3%）

## ○ 有期契約労働者の実態

### 1 回当たりの契約期間

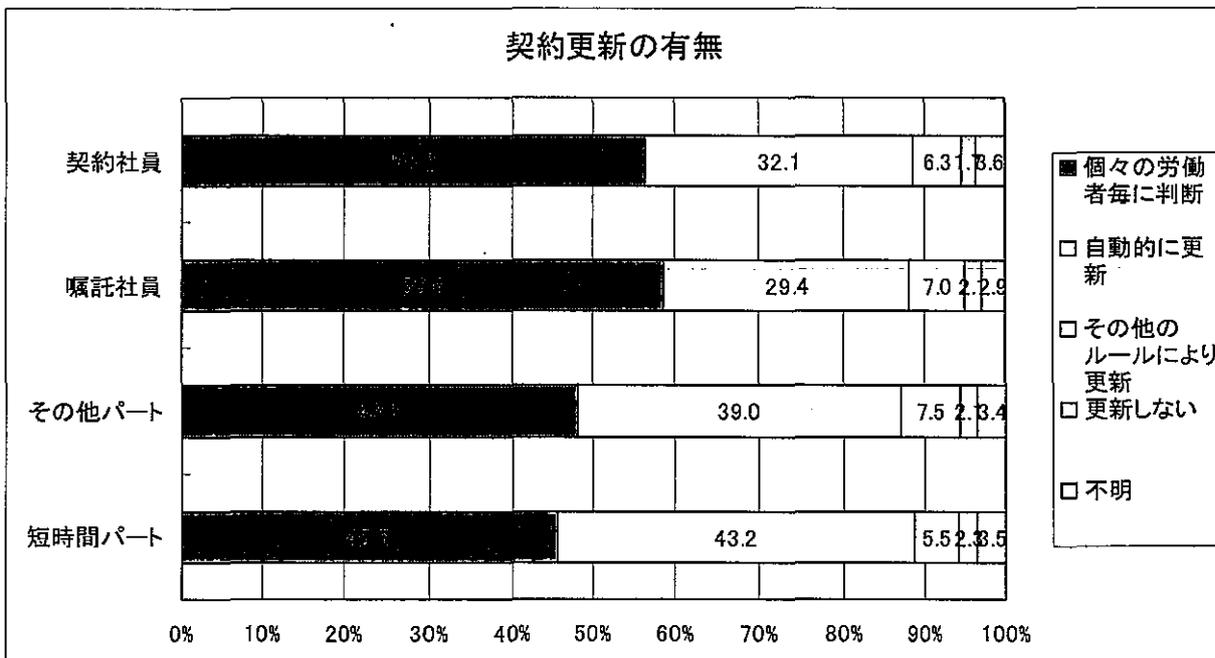
契約社員、嘱託社員では、「6ヶ月超～1年以内」が7割弱あるが、その他パート、短時間パートでは5割前後に減少し、それより短い期間も多くなっている。



### 契約更新の状況

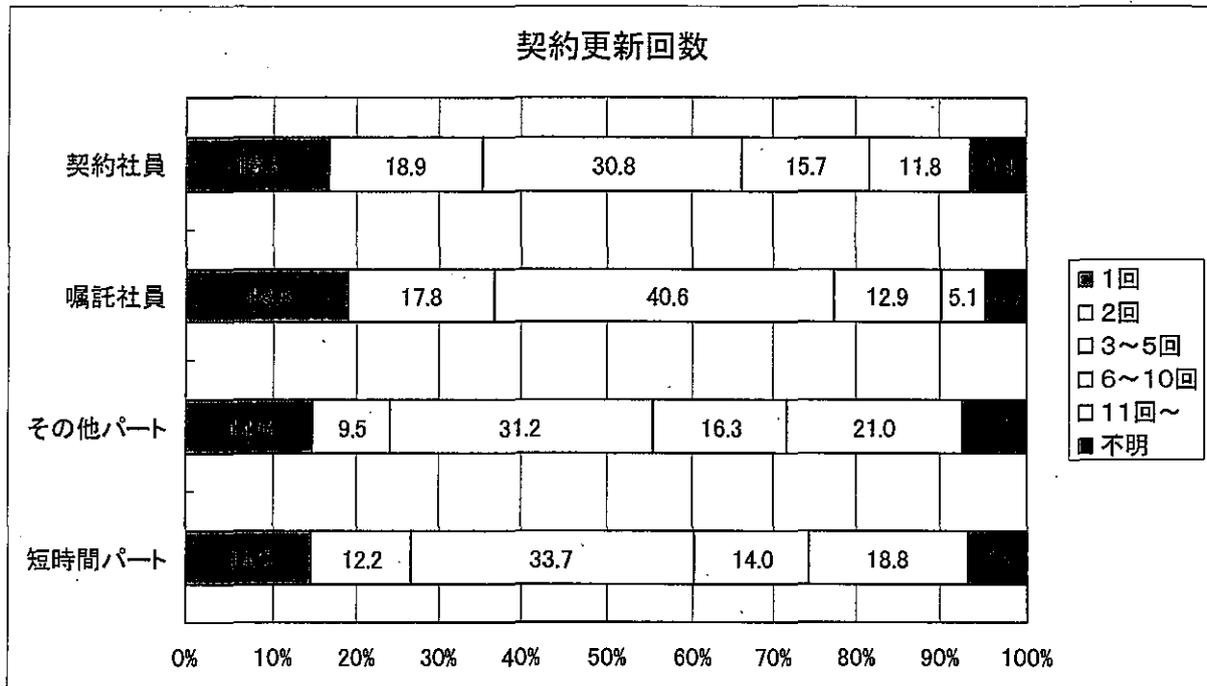
#### ① 契約更新の有無

いずれの就業形態も「個々の労働者毎に判断」が多いが、その他パート、短時間パートでは「自動更新」の割合が高くなっている。



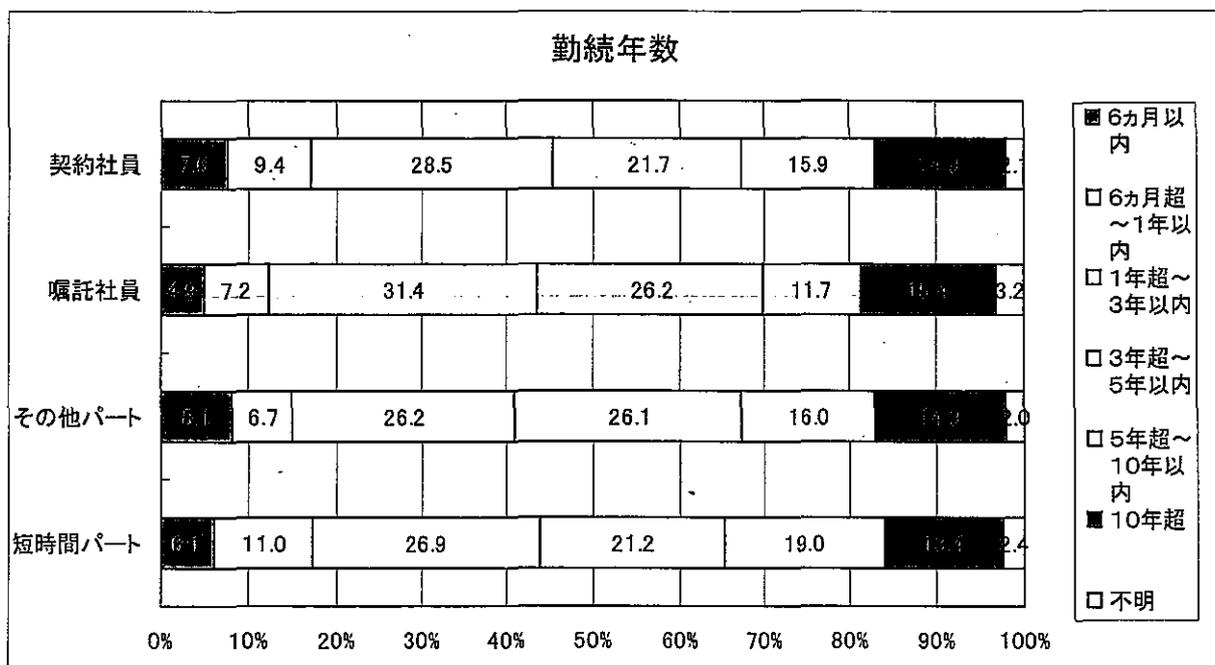
② 契約更新回数

いずれの就業形態も更新回数「3～5回」が最も多いが、その他パート、短時間パートでは「11回以上」などの更新回数が多い割合が高くなっている。



③ 勤続年数

いずれの就業形態も勤続年数が「1年超～3年以内」、「3年超～5年以内」の順に多く、似たような割合になっている。



# 育児休業給付の概要

## 1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために育児休業給付を支給。

## 2 具体的内容

### (1) 支給対象事由

労働者が1歳（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

### (2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

### (3) 給付額

休業開始前賃金の40%に相当する額

※ 育児休業期間中に休業開始前賃金の30%相当額を支給（育児休業基本給付金）し、職場復帰後引き続き6か月間雇用された後に賃金の10%相当額（\*下記3参照）を支給（育児休業者職場復帰給付金）。

### (4) 国庫負担率

給付額の1/8

※ ただし、当分の間、国庫負担の額は本来の額の55%とされている。

## 3 改正後の内容（平成19年10月1日施行）

育児休業者職場復帰給付金の給付率は、平成19年3月31日以降に職場復帰した者から平成22年3月31日までに育児休業を開始した者について暫定的に20%に引き上げられ、全体の給付率は暫定的に休業開始前賃金の50%に相当する額となる。

<参考:これまでの改正>

※1 育児休業給付の創設:平成7年4月1日施行

※2 平成13年1月1日から給付率 25% → 40%に引上げ

（育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%）

※3 平成17年4月1日から給付期間の延長:養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

平成十九年四月十日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～三（略）

四、育児休業給付の給付率の引上げについては、今後、暫定措置期間が終了する平成二十二年度以降の継続  
について、その在り方（育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金の在り方を含む。）を検討する  
とともに、育児休業給付を受けた期間を、基本手当の算定基礎期間から除外することについて、周知・徹底に努めること。また、育児休業については、取得率が低い中小企業に対し、雇用安定事業の助成金制度を活用するなど、取得促進のための対策を充実強化すること。

五～八（略）

右決議する。

## 育児休業給付の支給状況

(単位：人、千円)

	初回受給者数		支給金額			
		男	女	男	女	
平成15年度	103,478	459	103,019	76,329,646	200,903	76,128,743
平成16年度	111,928	512	111,416	82,777,120	234,251	82,542,870
平成17年度	118,339	714	117,625	89,542,194	271,742	89,270,451
平成18年度	131,542	978	130,564	95,607,258	372,003	95,235,255
平成19年度	149,054	1,230	147,824	120,942,675	504,246	120,438,429
平成19年9月	11,071	95	10,976	7,549,167	34,561	7,514,606
10月	13,928	131	13,797	14,473,412	59,568	14,413,844
11月	12,925	99	12,826	12,965,290	50,803	12,914,487
12月	12,809	103	12,706	11,216,080	44,293	11,171,787
平成20年1月	13,622	95	13,527	10,739,402	42,834	10,696,569
2月	13,874	107	13,767	11,052,525	45,668	11,006,857
3月	13,257	113	13,144	11,378,933	52,628	11,326,305
4月	12,255	111	12,144	11,715,966	48,745	11,667,221
5月	13,267	114	13,153	12,211,535	50,371	12,161,164
6月	12,951	114	12,837	10,453,976	46,166	10,407,810
7月	13,496	109	13,387	11,057,219	46,853	11,010,365
8月	12,822	86	12,736	10,587,507	42,302	10,545,205
9月	13,222	113	13,109	10,905,058	45,966	10,859,093

(注1) 初回受給者数は、基本給付金に係る最初の支給を受けた者の数である。

(注2) 支給金額は、基本給付金と職場復帰給付金の合計額であり、業務統計値である。

育児休業給付初回受給者の職場復帰給付金受給状況（特別集計）

（単位：人）

	① 初回受給者	② 職場復帰給付金受給者	③ 職場復帰率 ( ② / ① )
平成15年度	103,332	86,419	83.6%
平成16年度	111,801	94,019	84.1%
平成17年度	118,176	99,627	84.3%
平成18年度	131,426	109,570	83.4%

（注）各年度における基本給付金初回受給者について、平成20年9月24日現在の状況を特別に調査したものである。

# 雇用保険の積立金・雇用安定資金について(労働保険特別会計)

## 雇用保険の積立金とは

- 雇用保険は、景気・雇用情勢の変動に支出水準が大きく影響。不況期と好況期では2倍の差。

支出額：平成11年度 約2兆7,800億円 平成19年度 約1兆4,900億円

- 積立金は、好況期に資金を積み立て、不況期にこれを財源として活用する目的で将来の給付費を積み立てるものであり、雇用情勢が悪化した際にも安定した給付を行うため不可欠。

積立金残高：平成5年度 約4兆7,500億円 平成14年度 約4,100億円 平成19年度 約4兆8,800億円

【雇用保険の決算上の剰余として積み立てられる積立金は、全額労使折半の保険料。】

## 雇用安定資金とは

- 景気・雇用情勢が悪化したときには、雇用保険二事業による機動的・集中的な雇用対策が必要。

雇用保険二事業支出：平成12年度 約6,000億円 平成13年度 約5,800億円 (平成19年度 約3,200億円)

- 雇用安定資金は、不況期に機動的な雇用対策を講ずることができるよう、将来の雇用対策費を平常時に資金として安定的に積み立てておく仕組み。

【雇用保険二事業は全額事業主負担の保険料で運営。雇用安定資金も当該保険料を積み立て。】

## 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引き下げ可能。（弾力条項）

### 失業等給付に係る弾力条項

$$2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費}) + \text{当該年度末積立金}}{\text{失業等給付費}}$$

⇒ 保険料率  
引き下げ可能  
(→12/1000まで)

※ 18年度決算額による計算 = 4.37 → 平成20年度の保険料率を12/1000まで引下げ

※ 19年度決算額による計算 = 4.52 → 平成21年度の保険料率について、12/1000まで引き下げることが可能

### 雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}}$$

⇒ 保険料率  
引き下げ  
(→3/1000まで)

※ 18年度決算額による計算 = 1.72 → 平成20年度の保険料率を3/1000まで引下げ

※ 19年度決算額による計算 = 1.95 → 平成21年度の保険料率について、3/1000まで引き下げることが必要

## 失業等給付関係収支状況

(単位：億円)

	4年度	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	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度
収 入	19,254	18,187	17,797	18,593	18,414	19,423	17,397	17,317	16,239	23,830	25,886	25,321	25,377	28,978	28,764	22,214
支 出	13,475	16,127	17,996	20,221	21,358	23,203	27,018	27,806	26,660	27,275	26,820	21,321	17,416	16,972	15,261	14,917
差 引 剰 余	5,779	2,061	▲ 199	▲ 1,628	▲ 2,944	▲ 3,780	▲ 9,621	▲ 10,489	▲ 10,421	▲ 3,445	▲ 934	4,000	7,962	12,006	13,503	7,297
積 立 金 残 高	45,466	47,527	47,328	45,699	42,755	38,975	29,354	18,865	8,443	4,998	4,064	8,064	16,026	28,032	41,535	48,832

(注) 1. 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。

2. 数値は、それぞれ四捨五入している。

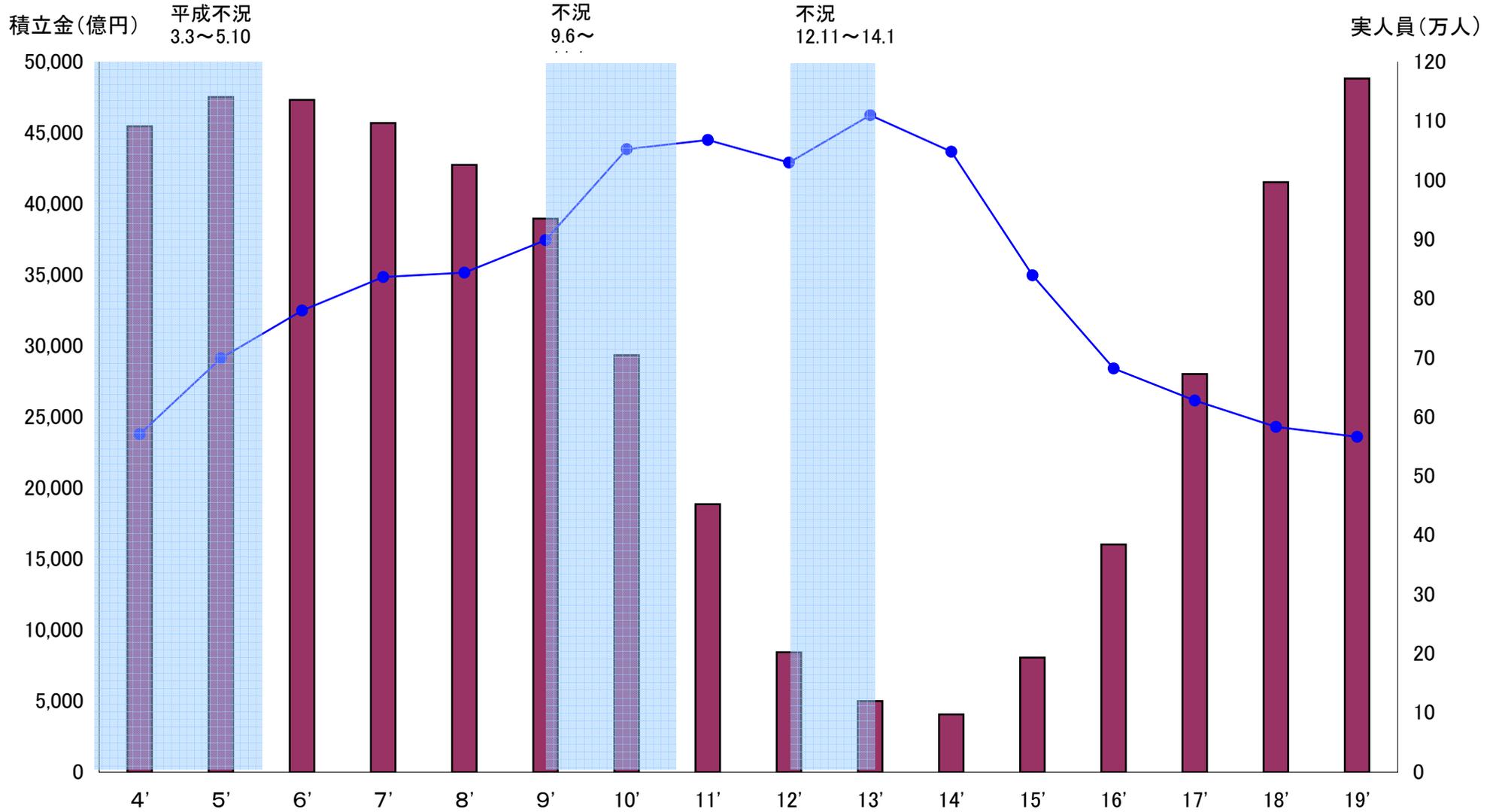
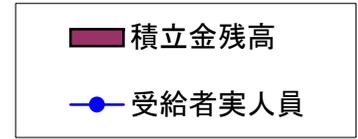
# 雇用保険二事業（三事業）関係収支状況

（単位：億円、％）

	15年度		16年度		17年度		18年度		19年度	
	予 算	決 算	予 算	決 算	予 算	決 算	予 算	決 算	予 算	決 算
収 入	5,081	5,123	5,132	5,193	5,134	5,254	5,391	5,401	4,861	5,168
支 出	5,770	4,124 ( 71.5)	5,073	3,892 ( 76.7)	4,771	3,683 ( 77.2)	4,167	3,578 ( 85.9)	3,563	3,195 ( 89.7)
雇用安定事業	2,772	1,689	2,400	1,557	2,225	1,481	1,794	1,448	2,088	1,846
能力開発事業	1,766	1,509	1,537	1,432	1,482	1,395	1,409	1,345	1,363	1,294
雇用福祉事業 (注1)	1,052	917	1,006	893	945	798	873	773	—	—
支出のうち助成金	2,698	1,504 ( 55.7)	2,215	1,345 ( 60.7)	2,030	1,265 ( 62.3)	1,619	1,261 ( 77.9)	1,194	983 ( 82.3)
差 引 剰 余	▲ 689	999	60	1,301	362	1,571	1,223	1,823	1,298	1,972
安 定 資 金 残 高		4,010		5,312		6,883		8,706		10,679

- （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44億円が計上されている。  
 2. 予算の「支出」には、予備費（15' 170億円、16' 120億円、17' 110億円、18' 80億円、19' 50億円）が計上されている。  
 3. （ ）内は、それぞれ予算に対する執行率である。  
 4. 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。  
 5. 数値は、それぞれ四捨五入している。

# 積立金残高と受給者実人員の推移



# 「生活対策」 (抄)

平成 20 年 10 月 30 日 新たな経済対策に関する  
政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議

## 第 2 章 具体的施策

### ＜第 1 の重点分野＞生活者の暮らしの安心

#### 1. 家計緊急支援対策

◇勤労者の生活・消費を支える「賃金引上げ」の環境づくりを進める。そのため、国民の負担軽減の観点から、積立金残高の状況を踏まえ、セーフティネット機能の強化と併せて、「雇用保険料引下げ」等へ向けた取組を進める。

#### ＜具体的施策＞

##### ○経済界に対する賃金引上げの要請

##### ○雇用保険の保険料引下げ等に向けた取組

- ・雇用保険の保険料については、平成 21 年度の 1 年間に限り、0.4%の範囲内の幅（現行 1.2%）で引き下げることについて、セーフティネット機能の強化等と併せ、関係審議会において労使と十分協議した上で検討、結論