

# 2004 春季生活闘争方針

2004 年 1 月 16 日

## ・ J A M としての基本スタンス

1. 春季生活闘争は、企業状況と労働諸条件について、労使が年に一度、最も真摯に話し合い、次年度の企業活動の方向と、将来にわたる雇用確保と労働諸条件向上のために必要な企業基盤をどう作るかについて、労使の意思統一を行う場である。したがって、すべての単組は要求を提出することとする。各単組は単組・組合員が最も直面している課題について要求を組み立てる。
2. 日本経済は企業業績、設備投資、輸出の好調から「緩やかな景気回復」の中にあると言われているが、デフレに歯止めがかかっていないこと、可処分所得の減少が続いていること、雇用情勢に改善がみられないこと、円高の進行、中小金融機関における不良債権処理の動向など、先行きへの懸念は依然払拭されておらず、企業状況も業種・企業ごとにバラついている。そうしたことから、2004 年春季生活闘争は、生活と雇用のこれ以上の悪化を阻止し、回復への足場を築く取り組みとする。
3. 賃金要求については、賃金構造維持分確保を基本とし、個別賃金水準重視の取り組みを行う。企業内最低賃金については、原則として全単組が要求を提出する。一時金要求については、年間 5 ヶ月基準、最低到達目標を年間 4 ヶ月とし、最低でも昨年実績を確保する取り組みを行い、個々の企業状況を踏まえた業績配分は一時金要求へ上乘せする。
4. JAM は JC 登録単組を先頭に JAM 統一回答指定日の相場形成をはかるとともに、その一週間後にも山場を設定し、連合の中小・地場組合支援の取り組みに連動した、300 人未満中小単組に向けた相場形成をはかり、3 月内決着体制を従来以上に強化する。
5. 事前の全単組オルグをはじめとするキメ細かな準備活動、山場における回答引き出し促進活動、情報活動等と共に、政策・制度の取り組みについても単組・地方 JAM における議論と理解を深め、参議院議員選挙・津田やたろう必勝体制につなげる。

## ・ 全体的な情勢

1. 実質 GDP 成長率は 4 - 6 月期の年率 3.5% 増に続き、11 月 14 日に発表された 7 - 9 月期の速報も年率 2.2% 増と堅調な伸びを示し、7 四半期連続のプラス成長となった。これより 2003 年度 GDP 成長率政府改定見通しの実質 2.1% (名目 0.1%) は、ほぼ達成されると見込まれる。この要因には、大手を中心とした企業収益の改善などから設備投資が好調に伸びていることに加え、アジア向けを中心に輸出の好調が続いていることがあげられる。反面、個人消費は弱含みで横ばいを続けており、特に名目では 4 四半期連続のマイナスとなっている。
2. 設備投資では、機械受注が回復基調を保ち、日銀短観(9 月調査)でも 2004 年度計画は全規模全産業で増加となっており、引き続き堅調な推移が見込まれている。輸出はアジア諸国の S A R S 流行収束やアメ

リカ景気が堅調であることから増加基調が見込まれている。住宅投資は、年央から着工戸数が増加基調にあり、持ち直しの動きが出ている。他方、公共工事は下期も下げ足が強まっている。

3. 個人消費は、冷夏の影響という一時的な要因もあったが、デジタル家電などが好調で何とか横ばいを続けており、GDPベースでは3四半期連続で微増している。しかし、総報酬制導入により可処分所得がより一層減少していること、支出の増加が医療費3割負担による「保険医療」など非随意支出の増加になっていること、貯蓄の減少や取り崩しが始まっていること等、厳しい状況を強いられながらの支出増となっているのが特徴である。

4. 物価の変動を総合的に示すGDPデフレーターは7-9月期で前年比2.7%下落しており、依然としてデフレが続いている。製造業企業収益の動向をみると(法人企業統計2003年4-6月期まで) 経常利益は2002年7-9月期から前年比10~20%増の大幅な改善が続くなかで、売上高も2002年10-12月期から前年比増加2.6~3.9%へ転じた。リストラによる減収増益体質が強化されたところへ売上高の増加が伴って増収増益となっているが、日銀短観(9月調査)で製品価格判断をみると、大企業、中小企業共に「現状」下落、「先行き」も下落との見方となっている。デフレ下で売上が伸びていくことは容易ではなく、業績の回復があっても、経営は、労務費の増加には容易に応じないことが予測される。

5. G7声明(9月)に為替相場介入を牽制する内容が入ったことから円相場が急騰し、円レートは10月上旬から110円を割り込む円高で推移している。米国内での日本の市場介入に対する批判、米国政府のドル安容認が強まっており、今後の円高傾向が景気に及ぼす影響が懸念されている。

6. リそな銀行への公的資金投入決定に際して、税効果会計の査定厳密化(繰り延べ税金資産の自己資本への算入規制)が決定的な役割を果たした。この査定基準は、今後地方金融機関にも適用され、中小企業金融

に大きな影響を及ぼすことが予想される。金融庁による全国626地域金融機関(地銀・信金)の機能強化計画のまとめでは約8割が融資審査態勢強化を盛り込んでおり、日銀短観(9月)で中小企業経営者の金融機関貸出し態度判断でも、「最近」はやや緩和しているものの「先行き」は厳しくなるとの見方となっている。

・勤労者の生活と経営の動向

1. 勤労者の生活

年月	現金給与総額				きまって支給する給与				所定内給与			
	5人以上		30人以上		5人以上		30人以上		5人以上		30人以上	
	指数	前年比	指数	前年比	指数	前年比	指数	前年比	指数	前年比	指数	前年比
1998年	99.9	-1.0	99.1	-1.1	98.4	0.2	97.5	0.0	99.4	1.6	98.5	1.6
1999年	98.7	-1.2	98.1	-1.0	98.9	0.5	98.3	1.0	99.9	0.5	99.5	1.0
2000年	100.0	1.3	100.0	1.9	100.0	1.1	100.0	1.7	100.0	0.1	100.0	0.5
2001年	99.5	-0.5	100.0	0.0	99.9	-0.2	100.3	0.3	100.5	0.5	101.0	0.9
2002年	97.9	-1.6	98.7	-1.3	99.7	-0.2	100.6	0.3	99.9	-0.6	100.6	-0.4
2002年1月	81.9	-3.2	80.8	-2.7	97.1	-1.3	98.1	-0.8	98.4	-0.5	99.5	0.1
2月	79.3	-1.1	77.6	-0.6	99.3	-1.0	99.8	-0.6	100.0	-0.1	100.5	0.4
3月	80.1	-1.7	78.8	-0.9	99.0	-1.2	99.8	-0.7	99.4	-0.7	100.1	-0.3
4月	81.3	-0.5	79.8	0.4	100.3	-0.7	100.9	0.0	100.5	-0.5	101.0	0.0
5月	79.3	-1.0	78.1	-0.3	98.6	-0.7	99.6	-0.1	99.2	-0.9	100.1	-0.6
6月	127.4	-2.7	136.1	-1.8	100.1	-0.8	100.8	-0.2	100.4	-1.3	101.0	-1.0
7月	131.3	-4.5	133.4	-5.1	100.3	0.3	101.0	0.4	100.4	-0.4	101.0	-0.5
8月	84.8	-2.8	82.6	-2.7	99.5	0.6	100.5	0.7	99.7	-0.4	100.6	-0.4
9月	80.7	1.0	79.2	1.4	100.5	0.8	101.4	1.1	100.4	-0.4	101.2	-0.2
10月	80.6	0.8	79.3	1.3	100.3	0.5	101.3	0.8	99.8	-0.9	100.6	-0.8
11月	84.5	0.4	83.9	0.6	100.7	0.7	101.6	1.1	100.0	-0.9	100.7	-0.8
12月	183.9	-1.4	194.9	-1.4	101.0	1.3	101.8	1.9	100.5	-0.2	101.2	0.0
2003年1月	82.9	1.2	81.7	1.1	98.8	1.8	100.1	2.0	99.0	0.6	100.1	0.6
2月	80.6	1.6	79.0	1.8	100.8	1.5	101.5	1.7	100.3	0.3	100.8	0.3
3月	81.8	2.1	80.8	2.5	100.6	1.6	101.8	2.0	100.0	0.6	101.0	0.9
4月	82.4	1.4	81.1	1.6	101.4	1.1	102.5	1.6	100.7	0.2	101.6	0.6
5月	80.8	1.9	79.9	2.3	100.3	1.7	101.8	2.2	100.2	1.0	101.5	1.4
6月	130.9	2.7	141.4	3.9	101.4	1.3	102.7	1.9	101.2	0.8	102.2	1.2
7月	133.6	1.8	138.0	3.4	101.3	1.0	102.7	1.7	100.8	0.4	101.9	0.9
8月	84.8	0.0	83.1	0.6	100.2	0.7	101.9	1.4	99.8	0.1	101.2	0.6

## (1) 所得と家計

勤労者（製造業）の賃金は、毎月勤労統計調査から右表の通りとなっている。2003年に入ってから前年比プラスが多くなるのは、前年同期の水準が何れも著しく悪化していたことが影響しているが、「現金給与総額」（残業手当・一時金を含む）「決まって支給する給与」（残業手当を含み一時金を含まない）に比べて「所定内給与」の前年増加幅は小さなものに止まっており、残業手当が増加している。また、「現金給与総額」の水準は、一時金支給月を除けば2000年平均の8割強に過ぎず、依然低い状態に止まっている。

また、「家計調査」から実収入、可処分所得、消費支出の動向についてまとめると、右表のようになる。実収入、可処分所得、消費支出は1998年から5年連続で前年を下回っており、2003年の社会保険料総報酬制導入（6月に一時金から徴収）や

医療費本人3割負担（4月～）の影響が顕著となっており、2004年4月から実施される配偶者特別控除の一部廃止も同様の影響をもたらすことが予測される。

日銀の資金循環統計によると、家計部門による2003年6月までの1年間の「資金過不足」は1兆3千億円の不足となり、貯蓄の取り崩しや借り入れの合計が、預貯金・有価証券購入を上回る状態となった。2003年1～8月の黒字額（可処分所得マイナス消費支出）は、76万円で前年比8.7%減、1993年以来の低水準になっている。日銀の金融広報中央委員会が実施したアンケートでは「貯蓄が1年前より減った」と回答した世帯が、過去最高の51.1%になっている（10月12日「日経」）。

## (2) 雇用情勢

総務省の労働力調査から完全失業者・完全失業率を見ると、300万人・5%台の高止まりで推移している。雇用者数については春先から概ね前年比で増加傾向にあるが、増加しているのは臨時・日雇いが中心で常用雇用は減少傾向が続いている。さらに常用雇用の中身を厚生労働省の毎月勤労統計で見ると、パート労働者のみが増加しており一般労働者の大幅な減少を一部相殺している。

家計調査・全国・勤労者世帯 前年比・%

	実質				名目	
	実収入	可処分所得	消費支出	保険医療	非消費支出	金融資産純増
1996年	1.5	1.3	0.6			
1997年	1.1	0.1	0.1			
1998年	-1.8	-0.9	-1.8			
1999年	-2.0	-2.0	-1.7			
2000年	-1.5	-1.4	-0.6			
2001年	-0.8	-0.8	-0.8			
2002年	-1.2	-1.5	-0.2			
2002年1月	3.5	3.5	0.2	5.5	1.8	329.4
2月	2.1	1.6	-2.9	-3.4	2.6	20.1
3月	4.4	4.2	-1.2	4.2	3.7	205.8
4月	-1.3	-3.1	0.9	-4.7	6.2	1.7
5月	-0.2	0.1	-0.4	1.9	-2.3	
6月	-2.3	-2.3	3.4	-3.9	-2.8	-4.1
7月	-4.0	-4.5	1.3	5.9	-2.0	-32.3
8月	-0.2	-0.7	-0.3	-4.5	1.2	-11.1
9月	-0.7	-1.2	4.1	-6.9	1.2	-62.0
10月	-1.6	-1.4	-0.7	-9.8	-3.6	-39.8
11月	-4.2	-3.8	-3.4	-6.3	-6.8	-3.5
12月	-5.6	-5.6	-3.5	2.4	-5.4	-5.8
2003年1月	-4.7	-4.8	-2.0	13.5	-4.5	7.1
2月	-4.3	-4.9	-1.6	9.4	-1.3	-36.8
3月	-7.5	-7.8	-2.3	-1.0	-6.5	56.0
4月	-2.6	-0.6	-1.0	5.7	-11.2	-40.7
5月	-2.3	0.3	-1.8	2.9	-11.5	536.8
6月	-1.4	-4.4	0.4	15.0	15.7	-12.8
7月	-1.1	-1.7	-6.0	6.3	1.8	2.7
8月	-2.1	-0.5		5.9		

2003年

		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
有効求人倍率	季節調整値	0.60倍	0.61倍	0.60倍	0.60倍	0.61倍	0.61倍	0.62倍	0.63倍
新規求人倍率	季節調整値	1.02倍	0.99倍	1.06倍	1.03倍	0.99倍	0.96倍	1.04倍	1.08倍
常用雇用	事業所規模5人以上	前年同月比	0.6%減	0.7%減	0.6%減	0.8%減	0.6%減	0.6%減	
	製造業	前年同月比	3.3%減	3.1%減	2.8%減	2.7%減	2.3%減	2.1%減	1.9%減
完全失業者数	季節調整値	368万人	349万人	359万人	362万人	361万人	356万人	352万人	339万人
完全失業率	季節調整値	5.5%	5.2%	5.4%	5.4%	5.4%	5.3%	5.3%	5.1%

9月の完全失業率（季節調整済）は5.1%（前月比横ばい）、完全失業者は346万人（前年比19万人減、季節調整済前月比4万人増）と依然高水準に推移している。建設業、製造業を中心に就業者数は減少しており、雇用情勢は依然厳しい。

## 2. JAM加盟単組の企業状況

JAM加盟単組の企業状況は3極化している。2003年春季生活闘争アンケートに基づくJAM主要単組の企業業績、営業利益の動向は左表の通りで、企業業績が

	企業業績・%			営業利益・%	
	上向き	横ばい	下向き	黒字	赤字
2000～2001年	31.8	31.8	36.4	80.2	19.8
2001～2002年	17.8	22.9	59.3	68.2	31.8
2002～2003年	35.2	25.4	39.4	78.7	21.3
今期上期見通し	25.5	42.2	32.4	82.1	17.9

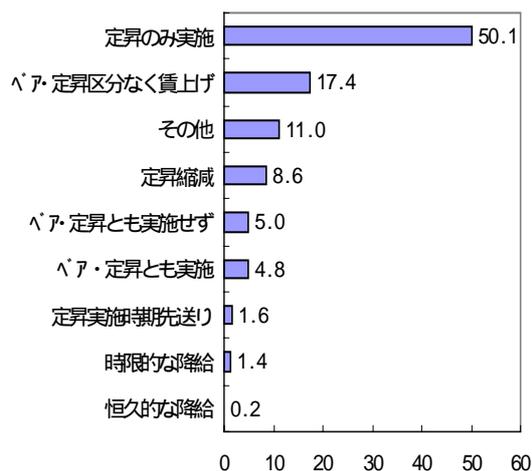
「下向き」は2002年以降減少に転じているものの、2003年上期見通しでも依然3割強が「下向き」に留まり、「上向き」への回復が遅れている分「横ばい」が増えるという3極化になっている。賃上げゼロだった単組数の推移は、2001年242単組、2002年506単組、2003年486単組となっている。JAMの雇用動向調査、景況調査の結果はそれぞれ別紙の通りである。

## 3. 経営側の動向

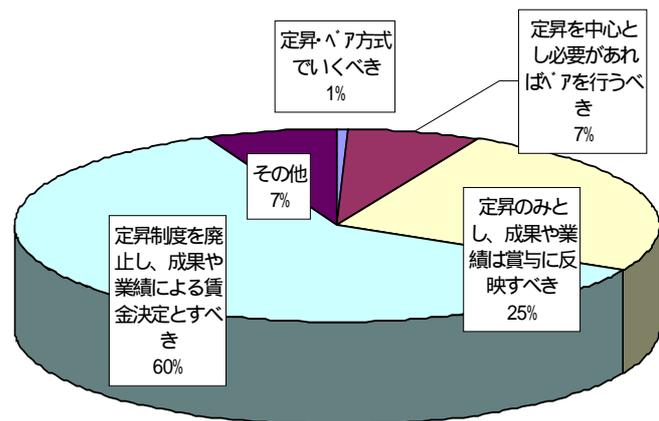
### (1) 前回交渉への経営の評価

日本経団連の「2003年春季労使交渉に関するトップ・マネジメントのアンケート調査」（調査対象2130社有効回答503社・回収率23.6%）によれば、2003年の賃金決定の結果と今後の望ましい賃金決定の在り方について、次のように集約されている。

2003年賃金決定の結果



今後の望ましい賃金決定の在り方



「ベア・定昇の区分はないが、賃上げを実施」の17.4%は、賃金制度のないところでは、いまま、春の労使交渉によってのみ賃金決定がなされている実態を示している。また、制度改訂へ向けた動きが活発化している中で、賃金絶対水準重視の取り組みがますます重要となってきた。

### (2) 日本経団連「経営労働政策委員会報告」について

日本経団連は12月16日に2004年版「経営労働政策委員会報告」を発表した。その中で今次の労使交渉に臨む経営側の基本姿勢として、概要以下のような主張を展開している。

- (1) デフレ的傾向が続く経済環境のなかで、すべての産業・企業において付加価値を高める努力が求められる。自由貿易への積極的な参画により、日本は「交易立国」を目指すべき。「内なる国際化」の実現に向け、ヒト、モノ、カネを含む多様な経営資源を日本に受け入れる体制の構築が必要。
- (2) 多様な働き方を推進するためには労働市場を円滑に機能させるため一層の規制改革が必要。アメリカのホワイトカラー・イグゼンプション制度のような労働時間規制の適用除外で、ホワイトカラーの高付加価値化の実現が求められる。
- (3) わが国の賃金水準は世界のトップレベルにあり、雇用の維持・確保のためにも国際競争力の維持・強化のためにも、適正な人件費水準の管理が大前提。付加価値生産性の上昇率がマイナスになれば、人件費を減らすという覚悟で賃金決定を行なう姿勢が必要。
- (4) 多様な人材を活用していくためには、仕事と役割の特性に応じた賃金体系を自社の事業内容や組織構成等に応じた最適な形で確立させる「複線的な賃金体系」の確立が求められる。賃金水準の適正化と年功型賃金からの脱却。一律的なベースアップは論外であり、賃金制度の見直しによる属人的賃金項目の排除や定期昇給制度の廃止・縮小、さらにはベースダウンも労使の話し合いの対象になりうる。
- (5) 税制・財政構造の抜本的改革を視野に入れて、社会保障制度全体を抜本的に改革するグランドデザインの構築が必要。
- (6) パートタイマーの均等待遇に関しては、一時点の職務や雇用管理の外形的な同一性だけでなく、保有能力や将来期待される役割など企業へのトータルな貢献度を個別に評価すべきである。
- (7) 産業別最低賃金は地域別最低賃金に屋上屋を架すもので廃止すべきである。
- (8) 労働組合が実力行使を背景に賃金水準の社会的横断化を意図して闘うという「春闘」はすでに終焉した。今次労使交渉を企業の存続と雇用の維持のため、企業のおかれた状況について労使が認識を共有し、短期のみならず中期的な観点に立った話し合いの出発点としたい。

同報告は「序文」などに労使が共有し得る認識も提示しているが、賃金については「ベースダウン」についても言及している。賃金デフレが景気の本格回復を妨げている最大の要因であることを踏まえれば、「雇用と生活のこれ以上の悪化」阻止に向けて、賃金構造維持分確保を基本とする取り組みが重要である。また、「賃金制度の見直し」に関連しては、モノ作り産業における人材育成、技能・技術の継承を重視した賃金制度の確立が求められる。

#### 4. 連合・IMF JCの動向

1) 連合は、「2004 年春季生活闘争の基本スタンス」として 政策制度要求の実現 ミニマム運動課題による 共闘強化 社会的合意形成の促進 通年的な取り組みを通じた総合生活改善による「雇用と生活の悪化に歯止めをかけ、働き方の改善と労働条件の底上げをはかる闘い」と位置付け、とりわけ、「中小・地場組合の共闘強化」に取り組むとしている。

2) JC は、具体的な取り組みとして JCミニマム運動の推進 賃金構造維持分の確保と賃金制度確立 金属産業にふさわしい賃金水準の実現に向けた取り組み 一時金水準の安定確保に向けた取り組み強化 年間総実労働時間短縮を通じた雇用の維持・確保の取り組みの推進 60歳以降の就労確保 としている。

## ・ 具体的要求

### 1. 賃金要求

#### (1) 賃金構造維持分の確保を要求する

##### 1) 賃金構造維持分が確認できる場合

賃金制度が整備されている単組は定期昇給分を含む賃金構造維持分

賃金制度がなくても賃金プロット図等によって確認できる賃金構造維持分

##### 2) 賃金構造維持分が確認できない場合

平均賃上げ要求 5,200円

下記の規模別賃金構造維持分を参考とする賃金構造維持分要求

2003年 JAM 組合員賃金全数調査に基づく賃金構造維持分（所定内賃金）

全体計	1～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
6,226	4,849	5,378	5,680	5,727	6,707
	5,179				

#### (2) 個別賃金要求

##### 1) J A M一人前ミニマムを次の通り設定する。

18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
150,000	160,000	200,000	240,000	270,000	295,000	315,000	335,000

地方 J A M 毎に設定する場合は、上記の水準に2002年度消費者物価地域差指数を乗じた値とする。

地方 J A M において地方 J A M の賃金全数調査に基づいて設定できる場合は、その水準を優先する。

##### 2) 標準労働者要求について次の通り設定する。

30歳高卒直入者 260,000円

35歳高卒直入者 305,000円

##### 3) 個別賃金要求に取り組まない場合でも、賃金構造維持分を確認できる場合は、何れも30歳・35歳標準労働者絶対額水準を表示する。

(個別賃金要求の算定根拠については関連資料)

#### (3) 最低賃金要求

1) 年齢別最低賃金と全従業員対象最低賃金の2本立てとし、年齢別最低賃金を個別賃金の一環として取り組む。

2) 年齢別最低賃金を次の通り設定する。

18歳	150,000円
25歳	160,000円
30歳	192,000円
35歳	216,000円

18歳については賃金全数調査(基本賃金第1四分位数150,360)、賃金構造基本調査(154,000円)を参考に150,000円とし、30歳・35歳については、JAM一人前ミニマムの80%水準とした。

3) 全従業員対象の最低賃金要求を次の通り設定する。

全従業員対象の最低賃金協定のない単組では、協定化を要求する。

東京の要求水準を時給870円としそれ以外の地方においては、地域別最低賃金の比率に応じて時給額を要求する。但し、それが各地方の当該産業別最低賃金以下になる場合には、各地方における産業別最低賃金水準を最低5円上回る額を要求する。

(地域別最低賃金が605円の地方は $870 \times (605/708) = 742.20$  750円)。

#### 考え方

・全従業員対象の最低賃金は、協定化(覚え書き等で可)によって、労働組合がない企業の経営者に対して直接的な影響を及ぼす法定最低賃金に対して大きな影響を持つことを重視する。

・法定産別最賃の申請においては、申請した協定の内最も低い協定水準が改訂水準の上限として取り扱われることから、パート労働者の実勢賃金が最低賃金協定水準を上回っている(最賃協定額が低すぎる)実態については、その是正を目指す。

・最賃協定を締結していない場合も、最賃協定の労組の必要性決議が、法定産別最賃申請時の人員要件になることから、必要性の労組決議を含む最賃協定締結への取り組みを強める。

・東京における時間額の算出根拠は次の通り。

年齢別最低賃金18歳要求水準の時間額 = 年齢別最低賃金18歳要求水準 ÷ 月所定労働時間

= 年齢別最低賃金18歳要求水準 ÷ (法定年間所定労働時間 ÷ 12ヶ月)

= 150,000円 ÷ (40時間 × 52週 ÷ 12ヶ月) = 865.38 870円

#### (4) 賃金水準向上と格差是正の取り組み

賃金水準の向上と格差是正を目指すところは、企業状況も勘案し、積極的な取り組みを追求する。

## 2. 一時金要求

1) 年間5ヵ月基準、半期2.5ヵ月基準の要求とする。

2) ミニマム基準である年間4ヵ月、半期2ヵ月を最低到達目標基準とする。

#### 考え方

- ・一時金に対して、経営は業績配分という考え方を持ち、労働者は生活の安定と向上という考え方を持って臨み、過去の長い交渉経過の中で、長らく一時金年間5カ月という高さが続いてきた。そのうち、4ヶ月については、一時金が占める生計費への固定的支出部分として、最低限確保すべきミニマム基準としてきた。
- ・年間5ヶ月の要求基準に、今年新たに最低到達目標4ヶ月の要求基準を加えることとする。最低でも前年実績確保を目指す取り組みを行う。
- ・企業状況が良好な場合、その業績配分は一時金要求に上乘せする。

### 3. 労働協約に関する取り組み

#### (1) 雇用安定に関する協定の締結

2001年秋から取り組んでいる雇用安定に関する協定をJAMの基準に基づいて要求する。

#### (2) 労働時間管理の強化

「労働時間の短縮に関する指針」の考え方に基づき、次の通り取り組む。

労働者の日毎の終・始業時刻の確認・記録については、原則として使用者の現認、もしくはタイムカード等の客観的な記録によるべきこと

止むを得ず自己申告に基づく場合は、自己申告が適正に行われる為の十分な説明を行い、かつ自己申告による記録が実態と合致しているか否か、必要に応じて実態調査を実施し、点検すること

裁量労働制など、みなし労働時間制が適用されている労働者に対しても、健康管理の観点から実労働時間を把握する措置を講ずること

上記の実現を図るための必要な措置について、労使で協議決定する場を設けること

上記の要件を満たす労働時間管理協定の締結を要求する。

年次有給休暇の取得促進に取り組む。

賃金不払い残業と過労死の撲滅を目的として、労働組合は36協定の締結主体者であることから、賃金不払い残業が行われることのないように主体的なチェック機能を発揮していくことを目指す。

時間外協定の「特別条項」に関する行政指導基準が改訂され、2004年4月1日より時間外協定における時間外労働時間上限を超える時間外労働の実施要件として、「一年の半分」という期間制限が設けられることとなった。従来の特別条項によって実施されてきた時間外労働が、この制限を越えてしまう場合には、要員や業務の見直し等時間外労働の削減に向けた取り組みが必要となる。

#### (3) 60歳前半層の雇用確保

1) 60歳以降の雇用継続制度について次の通り取り組む。

年金支給開始年齢に接続するよう、本人の意思を尊重し、雇用を継続する。

組合員とする。

身分は常用労働者とする。

賃金は労使で協議決定する。

勤務形態は本人の意思を尊重し、労使協議とする。

社会保険の適用

40歳台から能力開発・職業訓練を行う。

退職金は60歳時一括払い

2) 本人希望、厚生年金支給開始年齢接続、雇用期間中の組合籍を最重点課題とする。

2004年4月より年金満額支給開始年齢が62歳に上げられることを踏まえ、年金支給開始年齢への接続については、協定内容を改めて点検し、改訂が必要な場合への対応を強める。

2003年5月、高年齢雇用継続給付の支給要件と給付率が改訂(雇用保険法改訂)されたことにより、再雇用者の賃金に影響が出る場合には、そこへの対応を強める。

#### **(4) 次世代育成支援対策促進法に基づく行動計画の策定**

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定に向けた労使委員会設置を求める。

次世代育成支援対策推進法(2003年7月9日成立)は、子供の育成に関する施策や事業について、自治体、事業者が、厚生労働大臣が定める行動計画策定指針に基づく行動計画を策定し、厚生労働大臣に届出なければならないことを定めている。事業主の行動計画策定は、常用雇用労働者が300人を超える場合には義務規定、それ以下の場合には努力義務となっている。

#### **4. 賃金凍結や雇用問題に直面している単組の取り組み**

賃金凍結や雇用問題に直面している単組では、次年度の企業活動の方向と、将来にわたる雇用確保と労働諸条件向上のために必要な企業基盤をどう作るかについて、労使の意思統一を行うために、以下の取り組みを行う。

当該単組と地方JAM、JAM本部と協議の上、単組活動を点検・強化し、雇用確保を基本にして、企業経営問題・雇用確保・労働条件を一括した協議・交渉・協定化の取り組みを展開する。また、協議にあたっては、JAM雇用維持型ワークシェアリングの活用をはかる。

上記の取り組みを進めるに当たって、「賃金凍結や雇用問題に直面している場合の留意点」(別記)に沿った対応を行う。

・政策・制度要求について (別紙)

・取り組み方と日程について

##### **1. 準備期間**

(1) JAM本部は、2003年中に企業動向調査、雇用動向調査を行う。

(2) 地方JAMにおいては、春季生活闘争中央討論集会以降2月までに、役員と専従役職員と一緒に、各単組を訪問し、次の単組状況を把握し、指導を行う。

- ・企業の実態
  - ・賃金構造維持分に関する単組の把握状況と経営の認識状況
  - ・賃金構造維持分が明確でない単組に対する、要求すべき賃金構造維持分に関する指導。
  - ・企業問題・労使関係に課題を持つ単組については、個別に協議を行いながら、具体的対策をつくる。
  - ・雇用問題が発生している単組については、雇用対策本部と連携した取り組みを行う。
- (3) 政策・制度闘争については、連合・組織内議員と十分な連携をはかって、臨時国会・通常国会における取り組みを進めると共に、地方JAM・単組段階での討議と理解を深めるための活動を進める。**
- (4) 要求提出日に全単組一斉に要求を提出する。**
- (5) ストライキは、要求実現の手段として有効に活用するとの立場から、従来の労使関係を考慮しつつ、ストライキ権を確立する。**

## 2. 闘争体制

**(1) JAMは、第8回中央委員会終了後ただちに、中央執行委員会構成員で構成する中央闘争委員会を設置する。**

**(2) 地方JAMは闘争委員会を設置し、次の体制をつくる。**

### 1) 賃金・一時金に関する体制

- ・交渉状況について情報を集約し、要求・回答状況や賃金構造維持分の明示を全体のものとする
- ・回答指定日には回答引き出しを集中させる
- ・賃金構造維持分の確保、3月内解決に向けて取り組みを進める。

### 2) 企業問題や雇用問題が発生している単組の取り組みに関する体制

- ・企業の見通しについての交渉を行う
- ・回答指定日までに、「雇用安定に関する協定」などに関する回答、一時金の回答または取り扱い、賃金の取り扱い(賃金の再交渉、定昇停止・賃金構造維持分見送りの解除条件、時期など)に関する回答を求める。
- ・回答指定日以降速やかに全体状況を集約し、さらに必要な取り組みを強める。

**(3) 大手労組会議は、次の活動を展開する。**

- ・大手労組間の情報交換を密にする共に、その情報をJAM全体で共有する。
- ・JC登録単組を中心に回答指定日における相場形成をリードする。

**(4) 業種別部会は、情報の交流を密にし、部会の体制強化をはかる。**

## 3. 要求提出日

全単組が一斉に要求を提出する統一要求日を次の通りとする。

統一要求日      2月20日(金)

- ・要求提出時に、要求趣旨について経営側に説明するとともに、第一次統一交渉ゾーンへ経営側の見解を明確にするよう求める。

- ・すべての単組は、要求提出後、要求内容について、速やかに地方JAMへ情報を集中する
- ・地方JAMは、速やかに単組情報を集約し、JAM本部へ情報を集中する。
- ・JAM本部は、集約された情報を速やかにとりまとめ、各地方JAMへ報告する。

#### 4．賃金・一時金交渉における統一交渉ゾーン

第1次統一交渉ゾーン 3月1日の週

第2次統一交渉ゾーン 3月8日の週

1) 第1次統一交渉ゾーンでは、企業の短期、中期の見通しについて交渉する。

2) 第2次統一交渉ゾーンでは、次の点に留意し交渉を進める。

企業の短期、中期の見通しを明らかにする交渉

賃金構造維持分の確約を行うように求める。

水準の引き上げや格差是正を要求している単組は、賃金構造維持分確保の上に、解決を見通せる回答の確約を求める交渉を行う。

3月ヤマ場に解決する意志を明らかにし、3月ヤマ場での解決が出来る回答を求める。

2) 各単組は交渉終了後速やかに、地方JAMへ交渉状況に関する情報を集中し、地方JAMは、JAM本部へ統一交渉ゾーンの翌日に情報の集中化をはかる。

#### 5．回答指定日と中小の山場の設定

1) 統一回答指定日を次の通りとする。

3月16日(火)・17日(水)

2) 連合の方針に基づき、中小の山場を次の通り設定する。

3月22日(月)～24日(水)

3) 統一回答指定日、山場の前段に、地方JAMでは単組代表者会議を開催し、回答引出しについて情報交換と検討を行う。

#### 6．中小・地場組合に対する交渉支援の取り組み

連合は、300人未満中小・地場組合に向けた相場形成をはかるため、各産別よりエントリー組合を募り、中小の山場以降において、エントリー組合に関する全体集計を公表する取り組みを行う。JAMは連合のこの取り組みに参加する。そのために、JAM本部ならびに地方JAMは次の取り組みを行う。

JAM本部は、統一回答指定日の一週間後に解決が期待できる規模300人未満の単組をエントリー組合として各地方JAMと相談しながら選定する。

連合のエントリー組合集計時毎に(統一回答指定日と中小の山場以降)JAM本部はエントリー組合の集計値を連合に報告する。

各地方JAMは、各地方連合が従来通り集約する地場集計に参加する。

## 7. 4月段階での取り組み

- 1) 連合の設定するヤマ場での解決と連合妥結基準到達へ向けて最大の努力を傾注する。
- 2) 4月ヤマ場においては少なくともストライキ権を確立し、職場集会などの具体的な行動をおこすことによって解決をはかる。具体的な行動を開始するための基準は中央闘争委員会において設定し、中央闘争委員会および地方JAM闘争委員会の指導の下に行動する。
- 3) 4月ヤマ場での解決ができなかった場合には、地方JAM役員が直接交渉する旨の文書を4月1日付けで送付し、単組交渉に地方JAMの役員が出席し、交渉を促進する。
- 4) ヤマ場を含めた具体的日程については、中央闘争委員会へ提案し決定する。

## 8. 一時金を別交渉として取り組む単組の日程について

一時金を春季生活闘争と切り離して別途取り組む単組は、本方針の要求内容に準じて、一時金の取り組み日程を次の通りとする。

要求日	5月31日(月)まで
回答指定日	6月15日(火)

以 上

## 賃金凍結や雇用問題に直面している場合の留意点

### 1. 雇用問題に直面している場合

(1) 雇用問題に直面している単組では、雇用の安定に関する協定 退職金保全に関する中退金の活用開始条件付き資産譲渡協定 などを要求する。

(2) 退職金保全を最優先の要求とする場合は、当該単組、地方 J A M、J A M 本部で協議して確認する。

### 2. 賃金凍結・賃金カットが継続している場合

以下の通り、会社に資料提供を求めると同時に、法務局において調査を行う。

#### (1) 会社に提供を求める資料

貸借対照表、損益計算書、財産目録(すべての不動産の住所を含む)

売掛金(相手方、金額、支払時期)買掛金支払日現在で、売掛金譲渡の有無が分かる毎月の資料

売掛金譲渡が行われている場合の対応

- ・直ちに、商業登記簿謄本で確認する。
- ・事実であれば、資金繰りが逼迫し、いつ倒産してもおかしくない状況と考えられる。
- ・その場合には、直ちに地方 J A M、J A M 本部組織局へ連絡する。
- ・地方 J A M、組織局は不動産の担保状況を把握した上で、退職金金額を確定するとともに担保権の設定(共同担保を含む)等を要求する。

動産(商品、機械、車両、リースかどうか等)についての資料

退職金積立状況(中退金制度加入の有無等)、適格年金の場合には、その契約内容。

資金繰り表について、毎月組合三役に提示するように求める。

#### (2) 法務局における調査事項

不動産(不動産登記簿閲覧、謄本請求)

資本金、役員(商業登記簿閲覧、謄本請求)

オーナー経営者、同族経営の場合には、役員の個人資産についても不動産登記簿謄本を請求する。

以 上

## ・中小単組の交渉支援強化について

Q 1 : 2003 年総括で「平均賃上げ中心の取り組みの限界」が指摘されているにも拘わらず、なぜ「平均要求 5200 円」を設定したのか。

A 1 : 上記について、JAM の従来からの基本的な考え方と中小労働運動強化という 2 点から、次のように整理します。

### 1 . JAM の基本的な考え方からの整理

「賃金要求については、賃金構造維持分確保を基本とし、個別賃金水準重視の取り組みを行う」のが基本的なスタンスです。

賃金制度がないところでは、まず、組合員の個別賃金データを入手し、賃金プロット図から賃金構造維持分と個別賃金水準を把握する必要があります。賃金制度改訂の動きが活発化する中で、賃金制度を作る、あるいは現行制度を変更する場合も、賃金プロット図による賃金実態の検証は必要不可欠です。

この取り組みは、毎年少しずつ進んでいますが、一気に進みません。従って、それを開始できないでいる単組は多数あります。そういうところでは当面「平均賃上げ」による取り組みを進めて行く以外ありません。

全体が個別賃金水準重視の方向に進んでいくためには、進んだところ、進もうとしているところ、遅れているところのすべてに対応しながら取り組みを進めて行かなくてはならない状況を踏まえて、JAM では、「平均賃上げ」を否定したことはなく、毎年必ず何らかの数値を設定しています。

### 2 . 中小労働運動強化という課題からの整理

連合の 2004 年春季生活闘争方針は、中小・地場組合支援を強く打ち出しています。そのために、連合方針では「賃金カーブ維持分の算定が困難な中小・地場組合は賃金カーブ維持分として 5200 円を目安に要求を設定する」としています。

昨年（486 単組）一昨年（506 単組）賃上げゼロだった単組が JAM にも多数あります。その最大の原因は企業状況悪化にあるにせよ、賃金制度が未整備なためにゼロ妥結や低額妥結を強いられたという側面も重視する必要があります。加えて、相場をリードしてきた JC 各産別の妥結情報において言葉による回答が増え、その相場形成機能が低下してきたことも、中小・地場の交渉に悪い影響を及ぼしています。

連合の掲げる 5200 円という数字は、そうした中小・地場組合に対する支援の一環として掲げられたものです。JAM は、他産別と共にその連合方針を支えるという立場から、「平均賃上げ要求 5200 円」を設定しました。

Q 2 : 中小・地場の取り組みに関する地方 JAM の対応は。

A 2 : 連合は、300 人未満中小・地場組合に向けた相場形成をはかるため、各産別よりエントリー組合を募り、中小の山場以降において、エントリー組合に関する全体集計を公表する取り組みを行いますが、JAM は他産別とともに連合の取り組みに協力し、次の通り取り組みます。

JAM 本部は、統一回答指定日の一週間後に解決が期待できる規模 300 人未満の単組をエントリー組合と

して各地方JAMと相談しながら選定する。

連合のエントリー組合集計時毎に（統一回答指定日と中小の山場以降）JAM本部はエントリー組合の集計値を連合に報告し、その状況を地方JAMに連絡する。

各地方JAMは、各地方連合と連携しながら、各地方連合が実施する地方集計に参加する。

Q3：統一回答日の他に「中小の山場」を設定することは、回答引出しを遅らせることにならないか。

A3：「中小の山場」はJC回答日の一週間後を目安に設定された連合方針に基づく設定となっています。この日程は、相場形成に向けた集計値公表のタイミングを重視したもので、なるべく多くの単組がこの前に回答引出しをはかる必要があります。その趣旨を徹底し、回答引き出しが遅れることのないよう事前の意思統一と、統一回答日と中小の山場前段における単組代表者会議開催等、地方JAMの取り組みを強化して下さい。

#### ・賃金制度改訂について

Q4：成果主義賃金における成果配分のあり方は。

A4：成果主義賃金に対する基本的な対応については、「2002年春季生活闘争総括」の「賃金制度改訂についてのチェックポイント」（『月刊JAM』2002年6月号）を参照して下さい。

賃金制度の内容・程度が一様でない現状を踏まえると、その基準を一律に示すことはできませんが、成果主義賃金における成果配分のあり方については、経営の立場からさえ、誰も答えを持っていないという指摘もされています。制度を導入して、2～3年後に見直しという例も少なくなく、その「あり方」は成果主義の導入が進んでいるところでさえ試行錯誤の状態を抜けきれていません。

Q5：成果主義賃金に対する賃金構造維持分確保の有効性は。

A5：「成果主義」は「定昇制度」にとってかわる賃金制度の考え方として登場しています。しかし、「成果主義」と呼ばれている賃金制度が、従来の定昇の概念や制度に対してどの程度それを否定したものなのかは、企業毎、制度毎に異なります。また、JAMの中を見ても業種や仕事の内容によって、「成果主義」が明らかになじまない場合も多数あります。しかし、従来の定昇部分を縮小していく動きは全体で共通しています。

賃金構造維持分の確保とは、現行の賃金制度あるいは賃金実態に対する対応であり、賃金制度改訂そのものに対応していくためには、個別賃金水準重視の個別賃金の取り組みが必要不可欠になります。定昇制度が完全に廃止されたとしても、「一人前」到達時点前の習熟昇給過程は必ず存在するはずですし、「一人前」到達時点の賃金水準確保は、いかなる賃金制度の下であっても、重要なポイントとして残っていかざるを得ないからです。

#### ・その他、賃金要求について

Q6：賃金構造維持分についてはお互いが公開すべきでは。

A6：情報公開については、少なくとも産別の内部でお互いが守るべきルールを確立しながら、絶えず積

極的に取り組んでいかなければならない課題です。現状は、種々の事情から賃金構造維持分については「非公開」を原則として、産別への情報集約を強化している段階です。

賃金に関する情報公開については、賃金プロット図の相互公開を目指していきたいと考えます。単組段階や地方JAM段階ではすでに実施しているところもありますが、少なくとも賃金全数調査に参加した単組に対しては、個別企業毎の賃金プロット図を返し、さらにその賃金制度を分析・点検していく活動を、今後さらに進めていきたいところです。

Q7：個別賃金の取り組み状況が年々悪くなっていることに対する総括は。

A7：2002年以来、賃金構造維持分確保の取り組みが賃上げの中心課題になり、このことが個別賃金水準表示の後退につながってきた側面は、残念ながら否めません。また、賃金交渉を個別賃金で交渉するのではなく、個別賃金に取り組んだことにはならないという「狭い理解」も水準表示を押し止めています。

これらの反省に立って、「個別賃金水準の表示」を「個別賃金要求」の情報としてではなく、「個別賃金要求に取り組まない場合でも、賃金構造維持分を確認できる場合は、何れも30歳・35歳絶対額水準を表示する」ことを今回から取り入れています。大切なことは、個別賃金による交渉に取り組むことではなく、交渉の結果を個別賃金絶対額水準として把握し公開することです。

Q8：企業業績に応じたベア要求の明示を。

A8：基本スタンスにも述べている通り、「企業業績、設備投資、輸出の好調から「緩やかな景気回復」の中にあると言われているが、デフレに歯止めがかかっていないこと、可処分所得の減少が続いていること、雇用情勢に改善がみられないこと、円高の進行、中小金融機関における不良債権処理の動向など、先行きへの懸念は依然払拭されておらず、企業状況も業種・企業ごとにバラついている」ことから、ベアについては産別統一要求とはせず、「個々の企業状況を踏まえた業績配分は一時金要求へ上乘せする」ことを原則としました。但し、「賃金水準の向上と格差是正を目指すところは、企業状況も勘案し、積極的な取り組みを追求する」としています（方針案7頁）。

#### ・企業内最低賃金について

Q9：企業内最低賃金への取り組み強化を。

A9：企業内最賃協定は、労働組合がない企業の経営者に対しても直接的な影響を及ぼす法定最低賃金に対して大きな影響を持つことを重視して、以下の諸点について留意し取り組みを強化する必要があります。

法定産別最賃の申請においては、申請した協定の内最も低い協定水準が改訂水準の上限として取り扱われることから、パート労働者の実勢賃金が最低賃金協定水準を上回っている（最賃協定額が低すぎる）実態については、その是正を目指す。

最賃協定を締結していない場合も、最賃協定の労組の必要性決議が、法定産別最賃申請時の人員要件になることから、必要性の労組決議を含む最賃協定締結への取り組みを強める。

Q10：18歳年齢別最低賃金150000円から全従業員対象最低賃金（時間額）870円を算出している根拠は。

A10：そこでは均衡待遇の考え方をとっています。賃金は仕事に対応して決まるということを原則とすれ

ば、企業における賃金の最低水準は、仕事に対する熟練や習熟を何ら要さない18歳初任者の水準とみなすことができます。従って、全従業員対象の最低賃金は、18歳年齢別最低賃金(月額)を時間額に換算したものとしました。なお、18歳年齢別最低賃金の水準は、18歳JAM一人前ミニマム水準と同額です(他の年齢では80%水準)。

Q11：全従業員対象の最低賃金要求の設定では、パートだけがベース・アップになる場合があるのでは。

A11：基本的な考え方は前項で触れている通りです。パート賃金が均衡待遇の観点から検討して(18歳賃金との比較)、現状がそれよりも低い場合は、是正を目指すべき課題になると考えます。

#### ・一時金について

Q12：一時金と月例賃金のあるべきバランスは。

A12：その問題に対する明確な検討結果は現在まで出していません。

一時金については、従来、経営は業績配分という考え方を持ち、労働者は生活の安定と向上という考え方を持って臨み、過去の長い交渉経過の中で、長らく一時金年間5カ月という高さが続いてきました。一時金の要求5ヶ月基準は、この経緯を踏まえて設定してきたものです。

Q13：5ヶ月基準、4ヶ月最低到達目標に関する考え方は。

A13：JAMでは、一時金5ヶ月基準とするうちの4ヶ月については、一時金が占める生計費への固定的支出部分として、最低限確保すべきミニマム基準(1999年末一時金方針において算出。『月刊JAM』1999年12月号)としてきました。しかしながら、一時金は、その性格上、この間の景気動向の影響を強く被り、5ヶ月基準と4ヶ月ミニマム基準が策定された時期と、その状況・背景が大きく変わってきています。今回は、その最初の対応として、従来のミニマム基準を要求の最低到達目標基準に組替えました。

#### ・その他

Q14：労働時間について、時間管理と年休取得促進以外の取り組みは。

A14：「労働時間の短縮に関する指針」(2003年1月中央委員会決定、『月刊JAM』2002年12月号)に基づいて、取り組みを進めることとします。

Q15：年金満額支給開始年齢の62歳への引上げに対応した、再雇用制度における賃金モデルの提示を。

A15：次頁の通りとします。

以上

## 1. はじめに

1994年の年金制度改訂で、老齢厚生年金の支給開始年齢が段階的に繰り延べられたことから、定年後の所得確保を目的とする労働協約による60歳定年後再雇用制が重要な課題となった。

定年後再雇用制度について、JAMでは「年金支給開始年齢への接続」を重点課題の一つとしてきた。

老齢厚生年金支給開始年齢の段階的繰り延べにおいて、1943年4月2日以降に生まれた男性(2003年4月2日以降に満60歳)から年金満額支給開始年齢は62歳に切り替わる(それ以前に生まれた男性の場合は60~61歳)。また、総報酬制導入(2003年4月)によって、年金支給額の決定方法も変更された。

2003年5月の雇用保険法改正により高年齢雇用継続給付の支給要件が次の通り変わった。支給要件となる賃金低下率が15%超 25%超、給付率が25% 15%に。

以上をふまえて、再雇用制度における高齢者所得モデルを提示することとした。

## 2. 60歳台前半層所得モデルの考え方

(1) 1ヶ月の所得が60歳以上世帯主の平均収入を満たすととする。2002年家計調査年報による60歳以上世帯の平均世帯主収入は月額272,424円。

(2) 1ヶ月の所得構成は 月例賃金 在職老齢年金 高年齢雇用継続給付金 とし、一時金は考慮しない。

(3) 月例賃金 = 所得目標額 在職老齢年金 高齢者雇用継続給付金 として設定する。

(4) 使用者負担額

使用者負担年額 = (月例賃金 × 12) + 社会保険料使用者負担年額

社会保険料使用者負担年額の内訳

厚生年金 = (月例賃金 × 67.9 / 1000) × 12

健康保険 = (月例賃金 × 41 / 1000) × 12

介護保険 = (月例賃金 × 4.45 / 1000) × 12

雇用保険 = (月例賃金 × 10.5 / 1000) × 12

労災保険 = (月例賃金 × 6 / 1000) × 12

## 3. 利用することを前提とする公的保険制度について

(1) 在職老齢年金(厚生年金保険から支給)

基本月額 (= 年金支給月額 × 0.8) と標準報酬額(現在)の合計額に応じて次の通り支給支給停止額を定め、(年金支給月額 支給停止額) が在職老齢年金として支給される。

1) 合計額が28万円以下の場合

支給停止額 = 年金支給月額 × 0.2

2) 合計額が28万円超の場合

標準報酬額が 48 万円以下の場合

基本月額が 28 万円以下の場合

$$\text{支給停止額} = \text{年金支給月額} \times 0.2 + (\text{標準報酬額} + \text{基本月額} - 28 \text{万円}) / 2$$

基本月額が 28 万円超の場合

$$\text{支給停止額} = \text{年金支給月額} \times 0.2 + \text{標準報酬額} / 2$$

標準報酬額が 48 万円超の場合

基本月額が 28 万円以下の場合

$$\text{支給停止額} = \text{年金支給月額} \times 0.2 + (48 \text{万円} + \text{基本月額} - 28 \text{万円}) / 2$$

$$+ (\text{標準報酬額} - 48 \text{万円})$$

基本月額が 28 万円超の場合

$$\text{支給停止額} = \text{年金支給月額} \times 0.2 + 48 \text{万円} / 2 + (\text{標準報酬額} - 48 \text{万円})$$

(2) 高年齢雇用継続給付金 (雇用保険から支給)

1) 受給資格

60 歳以上 65 歳未満の雇用保険被保険者で被保険期間が 5 年以上あって、60 歳以降失業給付 (基本手当) を受給することなく (かつ育児休業給付・介護休業給付の支給対象外であること)、60 歳時賃金月額に比べて 75% 未満の賃金で就労していること。

2) 支給額 (「賃金月額」= 60 歳時賃金月額)

支給対象月に支払われた賃金の額が「賃金月額」の 61% 未満である場合

$$\text{支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金の額の} 15\%$$

支給対象月に支払われた賃金の額が「賃金月額」の 61% 以上 75% 未満である場合

$$\text{支給額} = \text{「賃金月額」} \times (137.25 / 280) - \text{支給対象月の賃金額} \times (183 / 280)$$

支給限度額について

賃金と給付額の合計が 348,177 円を越える場合は、348,177 円からその賃金の額を差し引いた額が支給される。

支給対象期間：満 65 歳となる日が属する月まで

支給額として算定された額が、1,712 円以下であるときには支給されない。

(注) 上記は 2003 年 5 月改訂に基づくもの。改訂前適用者は改訂前基準を適用。

(注) 毎年 8 月 1 日に基本手当の賃金日額の改定が行われるが、それと連動して支給限度額も改定される。の支給限度額は 2003 年 8 月 1 日以降のもの。

4 . 60 歳台前半層所得モデル (次頁)