

2024春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	JEC連合
方針決定日	2024年1月11日(木) 第18回中央委員会
要求提出日	2024年2月28日(水)まで
回答指定期	回答ゾーンの山場 2024年3月12日(火)~14日(木)

要求項目	要求内容												
<b>I. 基本的な考え方</b>													
JEC連合の2024春季生活闘争の考え方	これまでの賃上げの流れを継続・定着させるだけでなく、2024春闘では昨年以上の賃上げに取り組む必要がある。具体的には物価上昇分(生活水準の維持)、生活向上分(実質賃金低下への歯止め、人への投資など)も加味し「底上げ」に重点を置いた交渉を行う。 2023春闘において、企業規模間における賃上げ額に差異が生じていることを鑑み、業種別部会の補強的な取り組みに任せることなく、JEC連合全体として、加盟する中小組合の底上げの取り組みを行う。 全ての加盟組合が組合員はもとより、企業内で働くすべての労働者を対象に、働き方を含めた労働諸条件の点検を実施し、処遇改善に取り組む												
<b>II. 基盤整備</b>													
・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化	加盟組合(特に大手組合)については、関連子会社や業務委託等で関係する企業の労働組合などと連携し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配に向け、2024春季生活闘争において、以下の取り組みを要求に盛り込む。  ☆労使において「パートナーシップ構築宣言」の意義の共有化および取り組み推進 ☆「パートナーシップ構築宣言」の定期的な見直し ☆社内担当者・取引先への浸透の確認 ☆「価格交渉促進月間(例年9月・3月)」における価格協議の実施の確認 ☆下請事業者からの価格交渉の申出があった場合の対応 ☆下請事業者における賃金の引上げが可能となるよう、取引価格の十分な協議の場の設定												
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	2024春季生活闘争については、賃金・労働諸条件の要求は以下の3段階のステップを設定し、自単組の水準を検証する中で、次のステップに進むことができるよう交渉を行う。  【JEC連合 要求水準の考え方】 <table border="1" data-bbox="491 1137 1300 1451"> <thead> <tr> <th></th> <th>水準</th> <th>要求の考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ステップ1</td> <td>ミニマム水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定(全ての組合がクリアしていく水準)</td> </tr> <tr> <td>ステップ2</td> <td>到達水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準を参考に設定(ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる)</td> </tr> <tr> <td>ステップ3</td> <td>目標水準</td> <td>JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定(ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準)</td> </tr> </tbody> </table>		水準	要求の考え方	ステップ1	ミニマム水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定(全ての組合がクリアしていく水準)	ステップ2	到達水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準を参考に設定(ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる)	ステップ3	目標水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定(ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準)
	水準	要求の考え方											
ステップ1	ミニマム水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第1四分位の水準を参考に設定(全ての組合がクリアしていく水準)											
ステップ2	到達水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の中位数の水準を参考に設定(ミニマム水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準にあたる)											
ステップ3	目標水準	JEC連合賃金労働条件実態調査の第3四分位の水準を参考に設定(ミニマム・到達水準をクリアしている組合が目指す水準。JEC連合がこれまで掲げてきた目標水準を上回る水準)											
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	※雇用の維持・確保を前提にすべての労働者の底支えを 安心・安定した生活は、雇用の維持・確保が前提となり、最低限の生活を確保するため、すべての働く仲間の最低規制を重視します。												
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	※「共闘」の精神を重視し、一体感をもって春闘にのぞむ  春闘交渉を進めるにあたって、JEC連合、業種別部会、地方連絡会など様々な場面での情報交換を行い、「共闘」の精神を重視します。また各業種別部会の連携を強化するため、「共闘会議」を開催します。												

Ⅲ-1.賃金要求																																	
■月例賃金																																	
○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」	<p>☆加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含めた企業の賃金を点検する。            ☆点検の結果、賃金労働条件実態調査モデル賃金における基本賃金水準をミニマム→到達→目標のステップで水準をクリアする。            ☆ジョブ型雇用(職務主義型)制度を導入している加盟組合は、賃金カーブがない等の制度の性質を十分に理解したうえで、JEC連合の年齢別水準要求額を参考に、生計費としての必要水準を意識した職務給設定や職務につけるための教育を労使で検討する。</p> <p style="text-align: center;"><b>【JEC連合年齢別要求水準 (高卒 基本賃金)】 (円)</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年齢</th> <th>ミニマム水準 (第1四分位)</th> <th>到達水準 (中位数)</th> <th>目標水準 (第3四分位)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>25歳</td><td>205,000</td><td>215,000</td><td>230,000</td></tr> <tr><td>30歳</td><td>230,000</td><td>245,000</td><td>270,000</td></tr> <tr><td>35歳</td><td>255,000</td><td>280,000</td><td>310,000</td></tr> <tr><td>40歳</td><td>280,000</td><td>315,000</td><td>340,000</td></tr> <tr><td>45歳</td><td>310,000</td><td>350,000</td><td>370,000</td></tr> <tr><td>50歳</td><td>335,000</td><td>375,000</td><td>405,000</td></tr> <tr><td>55歳</td><td>345,000</td><td>385,000</td><td>430,000</td></tr> </tbody> </table>	年齢	ミニマム水準 (第1四分位)	到達水準 (中位数)	目標水準 (第3四分位)	25歳	205,000	215,000	230,000	30歳	230,000	245,000	270,000	35歳	255,000	280,000	310,000	40歳	280,000	315,000	340,000	45歳	310,000	350,000	370,000	50歳	335,000	375,000	405,000	55歳	345,000	385,000	430,000
年齢	ミニマム水準 (第1四分位)	到達水準 (中位数)	目標水準 (第3四分位)																														
25歳	205,000	215,000	230,000																														
30歳	230,000	245,000	270,000																														
35歳	255,000	280,000	310,000																														
40歳	280,000	315,000	340,000																														
45歳	310,000	350,000	370,000																														
50歳	335,000	375,000	405,000																														
55歳	345,000	385,000	430,000																														
○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」	<p>☆社会全体の賃金の底上げを行う観点から、JEC連合方針として定期昇給(賃金カーブ維持)相当分【JEC連合では約2%】の確保を大前提とし、平均所定内賃金の【4%】のベースアップ要求とする(賃金全体では6%)。            ☆ただし、すでにJEC連合の水準に照らし合わせ「到達水準額(中位数)」に達している組合、かつ経営環境等を鑑み労使関係維持に影響を及ぼすことが懸念される組合については、連合方針(賃上げ3%以上、定昇相当分を含め5%以上)を基軸とした、要求を組み立てる。また、先行回答組合や大手組合については、春闘における相場形成・経済引き上げの役割など社会全体への波及効果を強く意識したうえで、要求・交渉に臨む。            ☆以上の方針に加え、JEC連合全体の底上げの取り組みとして、JEC連合の水準に照らし合わせ「ミニマム水準(第1四分位)」に到達していない組合については、更なる上乗せとして【1%】を目安にベースアップ要求とする。            ☆定期昇給制度を持たない加盟組合は、JEC連合2023賃金労働条件実態調査結果を基本とし、平均定期昇給額の5,500円(5,315円)を定期昇給相当分、賃上げ要求額は平均所定内賃金の4%分にあたる12,500円(310,188円×4%=12,408円)の合計18,000円を要求し取り組む。</p>																																
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	<p>※中小組合や有期・短時間・契約等で働く仲間の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ            企業規模間・雇用形態間・男女間などのあらゆる格差に注視し、「働きに見合った水準」を意識し、その是正に取り組みます。</p>																																
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	<p>☆企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結を行う。            ☆締結水準は生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し「時給1,200円以上」(到達水準)をめざす。            ☆時給1,200円以上が難しい場合は、生活保障を軸とした考えに基づき、最低でも2023年連合都道府県別リビングウエイジの最低賃金を下回らないように努める。            ☆現在、雇用問題を抱える加盟組合は、経営再建に向けた労使協議を行い、政府の雇用支援策なども協議の組上りにのせ、雇用の確保を最優先に全力で取り組む。</p> <p style="text-align: center;"><b>【具体的な要求水準】 (円)</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>考え方</th> <th>計算式</th> <th>時給締結水準</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ミニマム水準</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>学歴別初任給 第1四分位</td> <td>170,000円/154時間※ = 1,104円</td> <td>1,150</td> </tr> <tr> <td>到達水準</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>学歴別初任給 中位数</td> <td>180,000円/154時間※ = 1,169円</td> <td>1,200</td> </tr> <tr> <td>目標水準</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>学歴別初任給 第3四分位</td> <td>185,000円/154時間※ = 1,201円</td> <td>1,250</td> </tr> </tbody> </table> <p>※154時間は2023年JEC連合労働条件実態調査より年間所定内労働時間1845時間を12か月で割った数字。連合のリビングウエイジでは賃金構造基本統計調査の所定内労働時間平均165時間で割っている。</p>	考え方	計算式	時給締結水準	ミニマム水準			学歴別初任給 第1四分位	170,000円/154時間※ = 1,104円	1,150	到達水準			学歴別初任給 中位数	180,000円/154時間※ = 1,169円	1,200	目標水準			学歴別初任給 第3四分位	185,000円/154時間※ = 1,201円	1,250											
考え方	計算式	時給締結水準																															
ミニマム水準																																	
学歴別初任給 第1四分位	170,000円/154時間※ = 1,104円	1,150																															
到達水準																																	
学歴別初任給 中位数	180,000円/154時間※ = 1,169円	1,200																															
目標水準																																	
学歴別初任給 第3四分位	185,000円/154時間※ = 1,201円	1,250																															

■男女間賃金格差の是正  
 ・「見える化」と問題点の改善  
 ・生活関連手当

☆「男女の賃金の差異」の把握の重要性や男女別賃金調査結果を踏まえ、以下のポイントに注意しながら、男女別賃金実態の把握と分析を行うとともに、不合理な格差がある場合は、改善・格差是正に向けた取り組みを進める。

≪賃金実態把握・分析で見るべきポイント≫

①基本給ベースでの各人賃金の調査

- ・制度上での男女間格差はなくとも、評価(昇級・昇格)に差がないか
- ・仕事の役割・与え方が適正であるか

②手当付与状況の確認

- ・男女間で付与条件に差がないか 例)家族手当の付与要件に、世帯主要件があるなど

③産休・育休の取得状況及び取得後の賃金についての確認

- ・産休・育休取得中、取得後の不合理な格差がないか

※企業の賃金制度によっては、一時金や時間外労働等の割増率の算定に属人手当が含まれる場合があり、年収ベースで比較すると月例賃金以上に男女の賃金差は拡大する。組合員ニーズの変化や企業を取り巻く環境の変化に応じた制度の見直しの必要性も調査しましょう

■初任給等の取り組み  
 ・社会水準の確保  
 ・年齢別最低到達水準の協定締結

☆加盟組合は、関連会社ならびにグループ会社も含め企業の初任給を点検する。  
 ☆また、点検の結果、初任給が以下の「初任給到達水準」より下回る場合は、初任給到達水準の達成をめざし要求として取り組む。

【具体的な要求水準】 (円)

考 え 方	高 校 (18 歳)	大 学 (22 歳)	修 士 (24 歳)
<b>ミニマム水準</b> <small>学歴別初任給 第1四分位</small>	170,000	205,000	220,000
<b>到達水準</b> <small>学歴別初任給 中位数</small>	180,000	215,000	235,000
<b>目標水準</b> <small>学歴別初任給 第3四分位</small>	185,000	235,000	255,000

■一時金  
 ・一時金の要求基準等  
 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応

一時金は、年収に大きく影響を与えることから、重要な取り組みであり、生活保障の観点、安定年収確保の観点、企業業績の適正な分配の観点から、以下の方針を掲げ取り組む。

☆生活に必要な年収確保の観点から、一時金のミニマム基準は年間4か月とする。  
 ☆業績連動型一時金の算定式の下限月数は、安定年収確保の観点から、4か月以上へ引き上げることを目指し取り組む。また、企業業績や付加価値が適正に分配されている制度設計になっているか点検・検証し必要に応じて改善を求める。

### Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>1)年間総実労働時間1800時間の実現に向けた取り組み</p> <p>JEC連合加盟組合は、仕事と生活の調和の実現にむけ、「年間所定内労働時間・年間総実労働時間1800時間」をめざし、2024春季生活闘争で、以下の方針を掲げ取り組む。</p> <p>☆全ての加盟組合で自組織の労働時間の実態を把握した上で、年間所定内労働時間・年間総実労働時間ともに1800時間の実現に向け、労使間で十分な話し合いの出来る場を設置する。(労働時間等設定改善委員会:労働時間管理委員会など)</p> <p>☆また、段階的に労働時間の短縮を目指し、まずは全ての加盟組合が2024年度年間総実労働時間を1900時間未満となるように取り組む。</p> <p>2)年次有給休暇の取り組み</p> <p>☆年次有給休暇の初年度付与日数が15日以上となるよう取り組む。</p> <p>☆年次有給休暇を失効させない(完全取得※)ことを目指し、一人当たりの取得日数が10日未満とならないよう取り組む。また、取得日数5日未満の従業員がいないことを確認する。</p> <p>※年次有給休暇の取得は、付与された日数を取得するのが基本ではあるが、積立年休に積み増しができる状況であれば、積立日数もそれに含める。</p> <p>3)時間外労働割増率の取り組み</p> <p>☆時間外労働等の割増率が、企業規模にかかわらず、すべての加盟組合において下記の割増率となるよう取り組む。</p> <p>☆2023年4月より中小企業も月60時間超の時間外労働で法定割増賃金率50%以上になることから、必ず法定の割増率を上回るよう取り組む。</p> <p>時間外労働 ～45時間未満 35%、45時間超(特別条項締結前提) 50%、60時間超 60%、深夜労働 50%、休日労働 50%</p> <p>4)長時間労働の是正 その他取り組み</p> <p>☆適正な労働時間管理を求めると同時に、労使で時間外労働(休日労働を含む)を確認し、長時間の時間外労働が常態化しないよう求める。</p> <p>☆36協定を適切に締結し、上限時間を超過しないよう運用の徹底を求める。</p> <p>☆裁量労働制を導入している組合は、労働者の労働実態を適切に把握し、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康について配慮がなされるよう求める。</p> <p>☆勤務間インターバルについては11時間を目標に導入に取り組む。</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>※雇用の維持・確保を前提にすべての労働者の底支えを</p> <p>安心・安定した生活は、雇用の維持・確保が前提となり、最低限の生活を確保するため、すべての働く仲間の最低規制を重視します。</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	
<p>■人材育成と教育訓練の充実</p>	
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>☆60歳以降の雇用に向けた取り組みについては、2022年1月に承認された「60歳以降の雇用に関する基本方針」に則り、65歳定年延長を基軸とし引き続き取り組む</p> <p>① 60歳～65歳までの雇用確保について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>希望者全員が65歳まで安心して働き続けることができるよう取り組む。</li> <li>賃金、一時金、福利厚生等の労働条件が60歳以前よりも大幅に落ち込む状況、また雇用と年金の接続を確実にする観点から、65歳定年延長に取り組む。</li> <li>再雇用制度が多く企業の導入されている実態から、60歳前後で同じ仕事を継続する再雇用制度の場合は、実質的に定年延長と同様の効果が得られるような制度の検討を行い、将来的な65歳定年延長に向けた検討を行う。</li> <li>総合的にこれら課題を表現するためにも、早期の組合員化の取り組みを行う。</li> </ul> <p>② 60歳～65歳までの賃金について</p> <p>【定年延長】60歳前後で賃金制度を分断するのではなく連続した賃金制度の構築に取り組む。水準については「働きの価値に見合った水準」にするともに賃金カーブの抑制など60歳以前の賃金引下げが基本的に行われないよう取り組む。</p> <p>【再雇用】年金受給年齢の引き上げまた高齢雇用継続給付金の縮減(2025年)の観点から均等・均衡のとれた賃金制度構築に取り組む。</p> <p>※再雇用制度設計時の手取り額をベースに賃金の引き上げに取り組む</p> <p>③ 60歳～65歳までの一時金・手当(諸要求)について</p> <p>【定年延長】60歳以前と同様の基準、均等・均衡のとれた基準を用いて支給されるよう取り組む。</p> <p>【再雇用】算定基準となる賃金について上記の取り組みを達成したうえで、一時金は賃金の一部であることを踏まえ、また手当についても60歳以前と同様の基準を用いて支給されるよう取り組む。</p> <p>④ 65歳以降の雇用(就労)確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>改正高齢者雇用安定法(2021年4月施行)を踏まえて、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供は、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。</li> <li>労働者の体力や健康状態、その他本人を取り巻く環境が多様となることから、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。</li> </ul> <p>⑤ 高齢期における処遇のあり方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保をはかる。</li> <li>高齢期における処遇のあり方について広く意見を反映させることから、再雇用の組合員化を行う</li> </ul> <p>⑥ 退職金制度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>点検の結果、JEC連合60歳定年時退職金要求水準を下回る場合は、ミニマム1700万→到達2000万→目標2300万のステップで水準クリアをめざし要求として取り組む。</li> <li>定年延長に伴い退職金・企業年金制度の見直しを行う場合、65歳定年時の支給金額は60歳定年時の支給金額を上回る制度を設計するように取り組む。</li> <li>再雇用労働者は、60歳定年時点で一度退職金が支給されるが、そのことのみを理由に対象外とするのではなく、同一労働同一賃金の観点から、退職金制度の意義・目的に照らした制度の再点検に取り組む。</li> </ul>

<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	<p>テレワークを導入する、またすでに導入している組合については、制度を再点検する際に、次の考え方を基に取り組みを行う。</p> <p>☆実施の目的・手続き、対象者、労働諸条件の変更等、労使協議を行い、労使協定を締結したうえで就業規則に規定する。</p> <p>☆情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても明確に規定する。</p> <p>☆労働基準関係法令が適用されることから、適正な労働時間の把握、長時間労働の未然防止策と厚生労働省作成のガイドラインを意識しながら、作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策を労使で検討する。</p> <p>☆テレワークが普及したことにより、場所や時間に捉われない働き方が定着しつつあり、労働者の心身の休息の確保、また、業務時間外や休暇中でも仕事と離れられず、仕事と私生活の区分があいまいになる課題が顕在化している。メンタルヘルスを含めた健康管理について労使で協議する。</p>																														
<p>■障がい者雇用に関する取り組み</p>																															
<p>■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備</p>																															
<p>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</p>																															
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>																															
<p><b>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</b></p>																															
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進</p>	<p>1)ワーク・ライフ・バランス推進の取り組み ☆ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した行動計画の実現をはかることで「トライくるみんな」「くるみんな」「プラチナくるみんな」の取得をめざす。 ☆JEC連合が示している点検表「ワーク・ライフ・バランス推進に向けたチェック表」に基づき、職場の実情をチェックした上で、2024春季生活闘争にて一定の前進が図れるよう取り組む。</p> <p>2)ジェンダー平等推進の取り組み ☆多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。</p>																														
<p><b>★Ⅲ-4. 「ビジネスと人権」の取り組み</b></p>																															
<p>・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など</p>																															
<p><b>その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入</b></p>																															
<p>労災付加給付の取り組み</p>	<p>☆労働災害における死亡および障害等級1～14への企業付加補償水準(法定外)として、以下の到達をはかる。なお、通勤途上災害は下記の金額の70%をクリアし、100%に取り組む。</p> <p style="text-align: center;">【具体的な要求水準】 <span style="float: right;">(万円)</span></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>等級</th> <th>金額</th> <th>等級</th> <th>金額</th> <th>等級</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>死亡・1～3級</td> <td>3,500</td> <td>7級</td> <td>1,180</td> <td>11級</td> <td>420</td> </tr> <tr> <td>4級</td> <td>1,930</td> <td>8級</td> <td>950</td> <td>12級</td> <td>290</td> </tr> <tr> <td>5級</td> <td>1,660</td> <td>9級</td> <td>740</td> <td>13級</td> <td>190</td> </tr> <tr> <td>6級</td> <td>1,410</td> <td>10級</td> <td>570</td> <td>14級</td> <td>110</td> </tr> </tbody> </table>	等級	金額	等級	金額	等級	金額	死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420	4級	1,930	8級	950	12級	290	5級	1,660	9級	740	13級	190	6級	1,410	10級	570	14級	110
等級	金額	等級	金額	等級	金額																										
死亡・1～3級	3,500	7級	1,180	11級	420																										
4級	1,930	8級	950	12級	290																										
5級	1,660	9級	740	13級	190																										
6級	1,410	10級	570	14級	110																										