主　　　　　　　　　文

1　被告は，原告Ｐ１に対し，４２１万９９８４円及びうち別表１各月「残業代」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の割合による金員を支払え。

2　被告は，同原告に対し，１６３万３２０４円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年５分の割合による金員を支払え。

3　被告は，原告Ｐ２に対し，１１０２万７６１５円及びうち別表２各月「残業代」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の割合による金員を支払え。

4　被告は，同原告に対し，６４４万８８５６円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年５分の割合による金員を支払え。

5　被告は，原告Ｐ３に対し，１４７４万４４９７円及びうち別表３各月「残業代」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の割合による金員を支払え。

6　被告は，同原告に対し，１００１万９９５８円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年５分の割合による金員を支払え。

7　原告らの，後記請求欄第５項記載の訴えを，いずれも却下する。

8　原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

9　訴訟費用は，これを５分し，その２を原告らの，その余を被告の負担とする。

１０　この判決の第１，第３及び第５項は，仮に執行することができる。

事　実　及　び　理　由

第１　請求

1　被告は，原告Ｐ１に対し，２２９２万１５３２円及びうち別表４各月「残業代」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の，うち８２６万７６２５円に対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年５分の，各割合による金員を支払え。

2　被告は，原告Ｐ２に対し，３６７６万１０９９円及びうち別表５各月「残業代」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の，うち１３９０万４９５７円に対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年５分の，各割合による金員を支払え。

3　被告は，原告Ｐ３に対し，４７６３万８６９７円及びうち別表６各月「残業代」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の，うち１９８２万５１９５円に対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年５分の，各割合による金員を支払え。

4　被告は，原告ら各人に対し，各２１万５０００円及び別表５各月「差額」欄記載の各金員に対する同表「支払日」欄記載の日から支払済みまで年６分の割合による金員を支払え。

5　原告らがそれぞれ，被告との間で，雇用契約上，以下の権利を有する地位にあることを確認する。

(1)　給与規程（平成１２年４月１日改訂）２２条に基づく時間外手当請求権

(2)　同規程１８条及び管理職新職制導入案等に伴う規程改訂に基づく，課長職としての職務手当請求権

(3)　同規程２３条に基づく特励手当請求権

(4)　退職金規程（平成１０年４月１日改訂）５条及び７条に基づく退職金請求権

6　訴訟費用は被告の負担とする。

7　第１ないし第４項につき仮執行宣言

第２　事案の概要

原告らは，被告に雇用されており，課長代理の職位にあった。被告では，時間外手当支払の要否の問題を契機に職制改革を行い（後記争いのない事実(6)），課長代理を課長と副長に分けたが，原告らを旧職制下の課長代理のまま処遇し続けた。その後は課長補佐という職位を新設し，原告らをそれに任命した（同(7)）。本件は，原告らが，①時間外（所定外及び法定外。以下，「時間外」とはこの意味で用いる。）手当，②①に関する付加金，③新職制下と旧職制下の職務手当の差額，及びこれらに対する遅延損害金の支払を求め，併せて，④ａ時間外手当請求権，ｂ新職制下での課長職としての職務手当請求権，ｃ管理職にのみ支給される特励手当請求権，ｄ管理職扱いでの計算による退職金請求権，の各存在確認を求める事案である。

1　争いのない事実及び弁論の全趣旨から明らかな事実（文中では「争いのない事実」と表記する。また，参照の便宜のため証拠も付記する。）

(1)　当事者

被告は，ソフトウェア開発，受託計算等を業とする会社である。被告は従業員約４３０名を擁し，うち旧職制下の課長代理以上の職位にあるものは，約１２０名である。

原告らは，いずれも被告に勤務し，それぞれ平成２年ないし５年ころから課長代理の職位にある。原告らは，第１又は第２システム統括部に配属され，ＳＥの業務を担当している。原告らは，電算労コンピュータ関連労働組合東和システム支部（以下「支部」という。）の組合員である。被告には，他に労働組合として，従業員の相当数で組織される東和システム労組（以下「東和労組」という。）がある。

(2)　被告における従来の職制（旧職制）は，統括部長・部長・部長代理・次長・課長・課長代理・班長・一般職，に分かれている。被告は，平成１７年９月からは，東和労組の所属員に対しては，統括部長・部長・部長代理・次長・上席課長・課長・副長・班長・一般職，という職制（新職制。別紙２参照）で処遇している。原告らは，課長代理の職位にある。

(3)　被告における管理職には（どの職位からが管理職に当たるかには争いがある。），①職位に対応した職務手当（給与規程１８条，甲１），②基本給の３０％相当の特励手当（同２３条）が毎月所定内賃金として支払われ，③退職金は，課長代理以上は，退職金基礎給の算定基準が退職時の俸給の７０％で（退職金規程５条，甲２），会社都合及び定年退職の場合の支給率が１１０％，部長以上は１２０％である（同７条）。これに対し，課長代理より下では，退職金基礎給の算定基準が退職時の俸給の５０％で，会社都合及び定年退職の場合の支給率が１００％である（いずれも前同条）。

(4)　被告の所定労働時間の定めは，午前９時から午後５時３０分までの７時間３０分であり，昼１時間の休憩時間がある。原告らの所属する第１又は第２システム統括部の従業員に対しては，フレックスタイム制が適用されている。

被告の所定休日の定めは，土，日曜日と祝日，１２月３０日から１月４日までである。年間所定労働日数は，平成１３年は２４４日，１４年は２４５日，１６年は２４５日，平成１７年（以下いずれも１月から１２月）は２４

３日，１８年は２４７日，平成１９年は２４４日，である。

(5)　原告らの給与は，基準内給与として，基本給（年齢給＋職能給），職務手当，技術手当，住宅手当，家族手当からなっている（特励手当が基準内給与か否かは争いがある。）。家族手当は時間外手当算定の基礎とされていない。

被告の就業規則では，所定労働時間を超え，法定労働時間の範囲内の時間外労働に対しても，１.２５を乗じた割増賃金を支払う定めとなっている。

(6)　被告と支部の労使交渉では，残業代の支払が要求の１つとして取り上げられきた。被告は，平成１６年１０月，「課長代理の給与制度改訂」という通知を支部に対して行った（甲９）が，その骨子は，課長代理を非管理職へ変更し，特励手当を支給せず，残業代は支払うというものであった。

被告は，平成１７年９月８日，給与規程を新職制へ１１月１日付けで改訂する旨，支部に対して通知した（甲１２の１）。新職制の骨子は，①職位は前述のとおりとすること，②「管理職」は課長以上とすること，③課長以上の職務手当を各１万円増額することであり，④課長代理から副長となる者については，非管理職となって特励手当が支給されなくなること，である。

平成１７年１０月２６日，新職制導入に際し，原告らは，被告に対し，課長職に任命されることの申し出をした（甲１３）。

被告は，新職制導入後，原告らを，旧職制のまま，課長代理として処遇し，職務手当は１万５０００円を支給し，特励手当は支給するが，時間外手当は支払わないものとした。

(7)　被告は，平成２０年１１月１日，就業規則を改定して，被告の職制を整備し，従来旧職制の課長代理に位置付けられていた原告ら３名を，非管理職として新設された「課長補佐」に任命した。これにより，原告らには，従前どおり職務手当は１万５０００円が支給され，特励手当は支給されず，退職金の算定は一般職扱いとなり，時間外手当の支払が明確化された（乙１８）。

２　争点

(1)　原告らが時間外労働をした事実の有無（争点１）

(2)　特励手当は時間外手当算定の基礎となるべきものか（争点２）

(3)　原告らは労基法４１条２号にいう管理監督者か（争点３）

(4)　時間外手当につき，被告の時効の抗弁の成否（争点４）

(5)　職務手当の請求の成否（争点５）

(6)　確認請求における確認の利益の有無（争点６）

３　当事者の主張

(1)　争点１（原告らが時間外労働をした事実の有無）について

（原告らの主張）

ア　原告らは，システム開発等に携わっているところ，システム開発全体のスケジュールは時間的に非常に厳しく，原告らは常に膨大な作業を強いられており，その作業量は，限られた人数のプロジェクトチームメンバーで，所定時間内にこなし得るものではない。被告は原告らに残業指示をしていないと主張するが，業務内容と納期の指示・命令は，必然的に残業は当然となり，徹夜や休日出勤もしなければ納期に間に合わせることができないという過大な作業量を生み，原告らは事実上常に長時間労働を強いられている。例えば原告Ｐ３の平成２０年５月及び６月の残業時間は２００時間を超え，月間総労働時間は３５０時間に及んでいる。

イ　原告らの実労働時間は，被告における出退勤月報によった。原告らは，別表４（原告Ｐ１），同５（同Ｐ２），同６（同Ｐ３）のとおり時間外労働を行った。被告は，フレックスタイム制下での法定労働時間を，１か月の所定労働日数×８時間として，これに基づいて計算しているが，誤りである。法定労働時間は所定労働日数にかかわらず暦日数で決まるのであり，小の月（３０日）は１７１時間，大の月（３１日）は１７７時間である。

（被告の主張）

原告らが一定程度時間外労働をしている事実は認める。この結果，原告・被告間で時間外労働の量に争いがあるのは，

原告Ｐ１につき，平成１８年６月及び同年８月分

同Ｐ２につき平成１７年６月及び同年８月分，平成１８年６月及び同年８月分，平成１９年８月分

同Ｐ３につき平成１７年６月及び同年８月分，平成１８年３月，同年６月及び同年８月分，平成１９年８月分，である。

フレックスタイム制下での，１か月の法定労働時間の枠は，週休日（被告

においては土，日曜日）を除いた日数×８時間とすべきである。これに従い，法定割増賃金額は，以下のとおり計算される。
法定時間外労働時間（法定休日労働時間を除く）×法定割増賃金単価＋法定休日労働時間×法定休日割増賃金単価

(2)　争点２（特励手当は時間外手当算定の基礎となるべきものか）について
（被告の主張）
　被告では管理職には特励手当が支給されることになっているところ，特励手当は，時間外手当の代替・補填の趣旨を有している。したがって，被告給与体系上，管理職として特励手当が支給されている者には時間外手当が支給されないこととなっているので，給与規程２２条には，支給対象について明確な限定はないが，解釈上当然に，特励手当支給対象者は除かれる。
　特励手当は被告設立時から設けられていたところ，設立当初の給与規程によれば，特励手当（当時の名称は精励手当）は，管理職の他に「業務上勤務時間不定期又は監督者が勤務時間を認定困難な部署の職員」に支給され，当初から一貫して，時間外手当の代替・補填の趣旨であった。そして，原告らの主張する「いわゆる管理職手当」としては，原告らも認めるとおり「職務手当」（給与規程１８条）が支給され，管理職手当が２種類あることになり，説明がつかない上，特励手当は職務手当とは異なり基準外手当として時間外手当の算定基礎から除外されている。なお，特励手当が基準内給与とされた場合，時間外手当の計算に当たって，所定外労働に対する給与を二重に計上することになる。さらに，規程の体裁も，超過勤務手当の次に並んでおり，かかる解釈に合致する。このように特励手当が時間外手当の代替・補填であることは，被告社内においては当然の認識であり，原告らも同様であった。
　そして，実際，被告においては，全従業員に対し，長年，上記のような認識の下，時間外手当の支給対象者には特励手当が支給されず，特励手当の支給対象者には時間外手当が支給されない扱いが続いており，これに異議を唱える者はなかった。
　上記のように，特励手当は，時間外手当見合いのものであるから，時間外手当の額から，特励手当分を差し引くべきである。
（原告らの主張）

時間外手当の単価計算において除外し得る賃金費目は法で定められており,費目の名称やそれを当該企業が基準内賃金と扱うか否かは無関係である。

被告は，設立当時の精励手当が時間外手当見合いのものであるとの証拠として当時の給与規程を提出するが，同規程２２条は，同手当の額を女性１５％，男性３０％と定めており，到底時間外手当見合いのものであるとの説明がつかない。さらに，同規程２３条３項は,「超過勤務手当は前条の精励手当受給者には支給しない」と両手当の関係を被告の主張するように定めているにもかかわらず，被告自身がその規程を現行給与規程に移行する際に削除してしまっている。このようなことから，被告の主張は成り立たない。その結果，時間外手当の単価計算は，別表８のとおりである。

(3)　争点３（原告らは労基法４１条２号にいう管理監督者か）について

（被告の主張）

管理監督者は，名称にとらわれずに実態に即して判断するとされ，具体的には，①管理職手当等の特別手当が支給され，待遇において，時間外手当が支給されないことを十分に補っていること，②自己の出退勤について，自ら決定し得る権限があること，③職務内容が，少なくともある部門全体の統括的な立場にあること，④部下に対する労務管理上の決定権等につき，一定の裁量権を有しており，部下に対する人事考課，機密事項に接していること，以上の要件を満たすことを要すると解される。

システム開発等のプロジェクトにおいて，課長代理以上は担当プロジェクトのリーダーとなり，担当プロジェクトの具体的な内容・進め方について，広範な裁量を有する。具体的には，リーダーは，任せられたプロジェクトについて，漠然とした構想を，自らのアイデア及びメンバーから出されたアイデアをまとめて，業務に反映するとともに，業務の進捗状況に応じて自ら出退勤を管理する（時間外労働等について上司の指示はなく，自ら判断する。）ほか，メンバーの出退勤の管理も行っている。また，パートナーと呼ばれる下請会社を使用することもあるが，この際，下請会社に指示を出すのは，プロジェクトリーダーの役目である。このように，課長代理以上の職務は，リーダーとして広範な裁量に基づいて自らの責任で担当プロジェクトを進めるもので，時間管理になじまない。

ア　原告らには，職務手当の他に，時間管理になじまない職務であることを勘案して月額１４万円余の特励手当が支給されている。平成１９年２月分で検討すると，原告らは上記特励手当が支給される一方，仮に原告らが一般職とすれば支給される時間外手当は，原告Ｐ１が２３万３７４４円，同Ｐ2が１３万９９７８円，原告Ｐ３が１５万８３４０円となる。かかる特励手当の額と計算上の（以下同じ。）時間外手当の額を比較すると，同手当の代償として十分な金額である。もちろん，同手当の額は各月によって上下し，同手当の額が特励手当の額を上回ることもないわけではないが，逆に，時間外手当の額が特励手当の額を下回ることも多々ある上，原告Ｐ１では，平成１７年２月から同２０年７月の実績では，特励手当の合計額が時間外手当の合計額を２５０万円以上も上回っており，同手当の代替として十分すぎるといえる。

さらに，実質的にも，原告らの年間給与は平成１７年，１８年の実績で，それぞれ１０００万円をはるかに超え，また，定額収入は６００万円を超える。被告が，原告らに対し，超過勤務の有無を問わず，かように恵まれた安定収入を与えているのは，原告らの職務が，時間管理になじまず，裁量に応じて各担当業務を遂行する重責だからである。

イ　出退勤の自由について

原告らは被告から出退勤規制を受けていない。

原告らは，担当プロジェクトの進捗状況を見て，出退勤時間や休日出勤を自ら判断している。被告から事前に出退勤時間を指示したり，後日指導したりすることはない。原告らリーダーの上位に「プロジェクト責任者」という名称の被告従業員が存在する場合でも，プロジェクト責任者は複数のプロジェクトを同時に担当しているため，個々具体的なプロジェクトの進捗状況やプロジェクト現場担当者の勤務状況を把握する立場になく，プロジェクト責任者から同リーダーへの出退勤指示はない。上司は現場にはいないし作業形態も把握していないため，上司から出退勤規制を受けることはなく，自ら承認者として休日出勤を行っており，出退勤を自ら管理していることが明らかである。

ウ　原告らの職責について

原告らはそれぞれ担当プロジェクトのリーダーとして，担当プロジェクトに関して統括的な立場にある。原告らは，各担当プロジェクトのリーダーとして，担当プロジェクトを納期までに完成させる包括的な命令を受けるのみで，上司からの具体的な業務指示はない。

原告らがリーダーとして行う業務は，以下のとおりである。リーダーは，受注した業務について，発注者が指定したスケジュール（マスタ一線表）に合わせ，個別の受注業務の開発スケジュールを立てる。そして，スケジュールに沿って，各メンバーに割り振った作業の進捗を管理し，問題点があればその対応をし，作業指示をする。具体的には，週に１度被告従業員を集めて進捗確認を行い，納期に遅れそうな箇所があれば，その担当メンバーに残業指示を出したり，前記パートナーの進捗をフォローしたりする。また，メンバーの作業をチェックし，遅れ気味のメンバーには，一緒にできるまで残業することもある。そして，被告に対しては，月に１回プロジェクト点検報告書を提出して，プロジェクトの進捗状況を報告する。また，担当プロジェクトで利益を出すことも，リーダーの職務である。リーダーは，原価率を把握し，予定を上回った場合には，追加報酬請求をすべきか判断し，営業と一緒になって，発注者と営業的な折衝を行う。この他，発注者と具体的な業務内容を決定する交渉も，営業担当者とリーダーが一緒に行う。以上のようなプロジェクトリーダーの役割から，原告らが名実ともに，担当プロジェクトを統括していたことが明らかである。

エ　部下に対する労務管理上の決定権等について

原告らは，部下に対する労務管理を行ってきた。

原告らは，プロジェクトリーダーとして，部下の勤怠をまとめるだけでなく，上記のように，各プロジェクトの進捗に責任を負っており，プロジェクトの進行状況に応じて，自ら判断して超過勤務・休日出勤を行うだけでなく，メンバーに対しても，自らの裁量で，超過勤務・休日出勤を指示している。また，原告らは，所属するプロジェクトのメンバーから有給休暇の申請を受け付け，メンバーが申請した有休を承認するか否かの裁量も有している。

（原告らの主張）

原告らは管理監督者には当たらない。

ア　原告らの待遇について

課長代理職にはわずか１万５０００円の職務手当に加えて，基本給の３０％に相当する月額１４万円ほどが特励手当として支給されている。被告は，特励手当は超過勤務手当の代替・補填の趣旨であると主張するが，そのような根拠はなく，職務手当と合わせて，いわゆる管理職手当とみるべきである。また，仮に補填とみるとしても極めて不十分であり（被告が例としたものでも不足額９万円超，原告Ｐ１の例では不足額１３万円超である。），管理監督者にふさわしい処遇とはいえない。また，原告らは旧職制上の課長代理であり，新職制でいうところの課長に当たるが，被告職制上の管理職の末端にすぎず，上位の統括部長や部長等に比べると権限，責任は格段に低く，職務手当等の処遇も低く，新職制で課長代理から課長になった者だけでも５０人くらいおり，さらに上位の者と合わせて相当数いるのであり，そのすべてが経営者と一体的な立場であるはずがない。

イ　出退勤の自由がないこと

被告では出退勤管理システムが導入されており，原告らは出勤及び退勤時に同システムを使って時刻を記録し，それを１週間ごとにまとめて被告本社にＦＡＸ等で送付している。原告らは，同システムによって，被告から時間管理を受けている。また，原告らは，他社への直行・直帰，外出（就業規則４０条で許可を要する。），仮眠，休暇等については，勤怠諸願として所定の届出用紙に記入して所属部長宛てに申請し，統括部長の許可又は承認を得なければならず，自らの裁量で休暇等を取ることはできない。被告は，原告らがプロジェクトの進捗状況に応じて自ら出退勤を管理していると主張するが，被告においては，始業・終業時刻を自由に選択できる時間帯を設けたフレックスタイム制を採用しているから，その範囲内で原告らが制度上，勤務時間を調節できるのは当然である（但し，実態が伴わない。）。すなわち，被告が主張する原告らが有するとする時間管理の裁量は，フレックスタイム制によるものにすぎず，原告らが出退勤自体を行う裁量や権限を有するわけではない（みなし時間制ですらない。）。

また，フレックスタイム制を採用しているものの，原告らは実際に作業

を行っている発注会社における出社時刻に事実上拘束されており，決まった時刻にほぼ毎日出社している。さらに，前記(1)（原告らの主張）のとおり，システム開発全体のスケジュールは非常に厳しく，原告らは常に膨大な作業を強いられ，納期の指示・命令を守るため，残業，徹夜や休日出勤も当たり前となるという長時間労働を常に強いられている。以上より，原告らに出勤，退勤についての自由はない。

ウ　プロジェクトリーダーであることは管理監督者性肯定要素でないこと

プロジェクトリーダーはエンジニアとしての実力に応じてシステム開発ごとに決まるものであり，被告社内における職制と不可分の関係にない。

プロジェクトの進行については，システム開発のプロジェクト全体を統括する富士通が全体のスケジュールを決め，富士通のマネージャーが各社に下請けさせたサブシステムの進捗状況を管理している。そのため，被告のプロジェクトリーダーは，富士通が決定した全体のスケジュールの範囲内で，被告が受注したサブシステムの開発スケジュールを立て，各メンバーの進捗管理，作業指示をするにすぎない。全体のスケジュール管理が厳しく，時間的余裕がない中で作業を行うのであるから，プロジェクトリーダーには，プロジェクトの進行や作業の進め方についての裁量や決定権限がないことは明らかである。

また，プロジェクトチームのトップはプロジェクト責任者であって，プロジェクトリーダーは現場の作業上のとりまとめ役にすぎない。重要な局面での最終責任，対処権限はプロジェクト責任者にあり，プロジェクトリーダーにはそのような責任も権限もない。プロジェクト責任者となるのは，被告の職制でいう統括部長，部長，次長に限られており，課長代理がプロジェクト責任者となったことは一度もない。

プロジェクトリーダーは，富士通が決定した全体スケジュールの中で，被告が受注したサブシステムの開発スケジュールを立て，そのスケジュールに沿ってプロジェクトチームの各メンバーの進捗管理をしたり，問題への対応をしたり，作業指示や残業指示をしたりしている。プロジェクトリーダーがチーム内で行うこれらプロジェクトの統括は社内に数あるプロジェクトの１つに関するものにすぎず，経営者と一体的な立場にある管理監

督者としての経営的観点に関する権限とは全く異なる。

エ　原告らの職責

原告らは，プロジェクトリーダーを務める場合ですら，チームメンバーを決定する権限もなく，メンバーの人事考課を行うこともない。

メンバーの勤務記録をとりまとめて被告に送付したり，有休等の勤怠諸願書を受け付けているのは，とりまとめを行って被告に届ける事務作業を行っているにすぎない。メンバーから有給休暇等の申請があった場合，プロジェクトリーダーは所定箇所に押印して被告本社に持って行くのみで，申請に対する許可権限は有しない。また，プロジェクトリーダーには，下請会社を決定する権限もない。さらに，被告においては，経営トップらによる幹部会が毎週行われているが，これに参加するのは社長，役員，部長以上の社員であって，原告ら課長代理がこれに参加することはない。

よって，原告らがプロジェクトリーダーを務める場合も，それはプロジェクトごとの業務管理者にすぎず，人事や労務管理，下請先の決定等経営上の重要な決定権限と業務に関する最終責任を負う重要な立場にない。

(4)　争点４（時間外手当につき，被告の時効の抗弁の成否）について

（被告の主張）

仮に被告に時間外手当支払義務があるとしても，本訴提起日より２年を超えて遡る平成１７年２月２６日を支払期日とする同年１月分以前の割増賃金請求権について，被告は，平成１９年６月４日の本件口頭弁論期日において，上記消滅時効を援用するとの意思表示をした。

（原告らの主張）

被告の時効の援用は，権利の濫用に当たる。管理監督者の要件に関しては，古くから一貫した行政解釈が示され，裁判例も多数ある。被告は，遅くとも支部から問題を指摘された平成１５年春闘時には，労基署に相談するなどして自らの見解の正否を確認し，その誤りに容易に気が付くことができたのに，これをせず，漫然と年月を経過させ，文字どおり残業代不支給を正当化することのみを目的とした小手先の対応をし，本訴提起のやむなきに至らせたもので，その悪質性は顕著である。したがって，労使間の信義に照らしても，被告の消滅時効の援用は，許されない。

(5)　争点５（職務手当の請求の成否）について

（原告らの主張）

被告は，原告ら３名を含む支部組合員についてのみ，新職制を適用せず，旧職制のまま今日まで処遇している。すなわち，原告ら課長代理たる組合員に対しては，１万５０００円の職務手当（新職制では２万５０００円）及び特励手当を支払うものの，残業代を支給せず，次長たる組合員に対しては１万円の増額を伴わない職務手当を支給している。したがって原告らは，平成１７年１１月から平成２０年７月までの，新職制に基づく職務手当と実際の支給額の差額を求める。

（被告の主張）

原告らは，被告の就業規則が変更され，原告らが新職制における課長職に就任したと主張するが，甲１２の１及び２は，標題のとおり，労使間で合意ができた場合に就業規則を変更するための案にすぎず，就業規則が変更された事実はないし，被告が原告らを課長に任命した事実はない。したがって，職務手当と支給額の差額を支払う義務はない。

(6)　争点６（確認請求における確認の利益の有無）について

（被告の主張）

原告らは，原告らが，ａ給与規程２２条に基づく時間外手当請求権，ｂ課長職としての職務手当請求権，ｃ同規程２３条に基づく特励手当請求権，ｄ管理職扱いでの計算による退職金請求権，を有する地位にあることの確認を求めているが，上記のうちｄの請求については，将来の地位の確認であって，即時確定の利益がなく，却下を免れない。その他の確認請求についても確認の利益が認められない。仮に認められるとしても，原告らの請求は，ａを除きいずれも理由がなく，棄却されるべきであるが，ａについては，平成２０年１１月１日付け改訂の給与規程２２条に基づくものであれば認められる。

原告らは，管理職として厚遇されながら，これに加えて法定割増賃金を要求しているもので，二重取りにほかならない。被告は，原告らが管理監督者の重責を担うに足る自覚を持っていないことが明らかになったため，前記日付で就業規則（給与規程・退職金規程）を改訂して職制を整備するとともに，原告らを一般職である課長補佐に任命した。これにより，原告らは，時間外

手当請求権を有するとともに，管理職にのみ支給される特励手当請求権や管理職扱いでの退職金請求権を有することはなくなった。

（原告らの主張）

前記争いのない事実(6)のとおり，被告は，平成１７年１１月１日から，新職制を実施することとしたが，それまでの労使交渉の経過から，この新職制実施が，原告らの管理職時間外手当請求を封じ込めるための手段として行われたことは明らかであった。被告は「労働者本人の管理監督者としての自覚」なるものを持ち出し，労働基準法が強行法規である以上，管理監督者が労働者の自覚云々という主観によるのでなく，その者の就労形態及び業務内容等に鑑みて客観的・法的に判断されるものであることを無視し続けている。以上の経過から明らかなとおり，被告が実施した新職制は，支部が法律に則って請求している残業代の支払を免れるため，「管理監督者」と会社の職制上の「管理職」をあえて一致させ，「残業代を要求するなら一般職扱いし，労働条件を不利益変更する」という脅しをもって支部の要求を断念させようとしたものである。原告らは新職制を受容し，課長となる申し出をしたのであるから，新職制上の課長として処遇されるべきであり，新職制実施後，２万５０００円の職務手当の支払等の管理職としての扱いがされるべきである。

第３　当裁判所の判断

１　争点１（原告らが時間外労働をした事実の有無）について

(1)　本件において，原告らが一定量の時間外労働をした事実は当事者間に争いがない。この結果を表にしたものが別表１（原告Ｐ１），同２（同Ｐ２），同３（同Ｐ３）の，「①残業時間」「②法定外残業時間」「③休出時間（休日出勤の意）」の各欄である。

(2)　原告・被告間で時間外労働の量に争いがあるのは，

原告Ｐ１につき，ア平成１８年６月分及びイ同年８月分（いずれも法定外労働時間分），

同Ｐ２につきウ平成１７年６月分及びエ同年８月分，オ平成１８年６月分（いずれも法定外労働時間分）及びカ同年８月分（時間外労働分，法定外労働時間分，休日労働分のすべて），キ平成１９年８月分（法定外労働時間分），

同Ｐ３につきク平成１７年６月分（時間外労働分，法定外労働時間分，休日労働分のすべて）及びケ同年８月分（法定外労働時間分），コ平成１８年３月分（休日労働分），サ同年６月分及びシ８月分，ス平成１９年８月分及びセ１１月分（いずれも法定外労働時間分），である。

これらの原告・被告間の労働時間の食い違いは，

法定労働時間の考え方の違いに基づくもの　コを除くすべて

端数処理の違いに基づくもの　ク，コ

外出時間の算定の違いに基づくもの　セ

となっている。

法定労働時間の考え方の違いは，第２，３(**1**)に摘示したとおりであり，原告らの主張が合理的であるから，原告らの主張によることとする。その他の部分は，いずれも些細であるから，同様に原告らの主張によることとする。

２　争点２（特励手当は時間外手当算定の基礎となるべきものか）について

労基法施行規則２１条は，「法第三十七条第四項の規定によつて，家族手当及び通勤手当のほか，次に掲げる賃金は，同条第一項及び第三項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。」として，「別居手当，子女教育手当，住宅手当，臨時に支払われた賃金，一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」を掲げる。ここに列挙されたものは，労基法の強行法規的性格からいって，限定列挙又はそれに近いものと考えられる。したがって，ここに列挙された手当以外の費目は，基本的に時間外手当の算定の基礎となるものというべきである。被告は，被告給与規程において，特励手当が基準外賃金であり，時間外手当の算定の基礎は基準内賃金のみであることなどを主張するが，そのような被告における定め等は意味を持ち得ないといわなければならない。

また，被告は，特励手当が時間外手当見合いのものであるとも主張し，特励手当が以前精励手当と呼ばれていたという経緯や当時の給与規程の定め方等についても主張する。しかしながら，証拠（乙１１）によれば，廃止された昭和４９年４月１日制定の給与規程２２条は，被告が特励手当の基となったと主張する精励手当の額を，女性１５％，男性３０％と定めていることが認められる。このことからは，精励手当が明確に時間外手当見合いのものであるとはいえない。そして，特励手当は，被告の主張によれば，この性格を受け継いでいるも

のと考えられる。さらに，同規程２３条３項は，「超過勤務手当は前条の精励手当受給者には支給しない」と両手当の関係を被告の主張するように定めているにもかかわらず，被告がその条項を現行給与規程に移行する際に削除してしまっている。このことからも，現在の特励手当が，時間外手当見合いのものという精励手当と同じ趣旨とは解されない。被告のこの主張は理由がない。特励手当は時間外手当算定の基礎として計算されるべきである。

３　時間外手当の計算

(1)　そうすると，原告らの時間外労働の単価は，特励手当をもその計算基礎に入れて，別表９のとおり計算される。ところで，前記争いのない事実(7)のように，平成２０年１１月以降，原告らには特励手当が支給されていない。このことには問題がなくもないが，原告らは同手当の給付請求をしていないから，請求権の存否は不明であり，後記７のように同手当の受給権の確認請求は不適法であるから，実際に支給されていない同手当は，計算基礎には含めないものとせざるを得ない。

(2)　上記(1)の残業単価を，前記１認定の時間外労働に乗じたものが，別表１ないし３の「④残業代」の欄である。

４　争点３（原告らは労基法４１条２号にいう管理監督者か）について

(1)　管理監督者とは，労働条件の決定その他労務管理につき，経営者と一体的な立場にあるものをいい，名称にとらわれず，実態に即して判断すべきであると解される（昭和２２年９月１３日発基第１７号等）。具体的には，①職務内容が，少なくともある部門全体の統括的な立場にあること，②部下に対する労務管理上の決定権等につき，一定の裁量権を有しており，部下に対する人事考課，機密事項に接していること，③管理職手当等の特別手当が支給され，待遇において，時間外手当が支給されないことを十分に補っていること，④自己の出退勤について，自ら決定し得る権限があること，以上の要件を満たすことを要すると解すべきである。

以下では原告らにつき，これらの要件を満たすかを検討する。

(2)ア　部門全体の統括的な立場にあるか否かについて

被告は，原告らの職制上の地位「課長代理」でなく，特定の業務における地位である「プロジェクトリーダー」の権限等について，管理監督者で

あると主張するようである。しかしながら，証拠（甲２６，３０，原告ら各本人）によれば，プロジェクトリーダーは，個々のシステム開発等の業務（プロジェクト）ごとに選任され，プロジェクトによっては，原告らよりも職制上上位にある者がプロジェクトに入っていても，適性等によっては，例えば原告らが，それを追い越してプロジェクトリーダーに選任されることがあり，原告らもやや大きめのプロジェクトチームになると，リーダーでなくメンバーとなることもあるるなど，職制上の地位と不可分ではないことが認められる。とすれば，原告らが常にプロジェクトリーダーという地位にあるわけではないことから，プロジェクトリーダーという地位の管理監督者性を検討するのはそもそも疑問がある。それでも一応この点を検討すると，前記証拠及び証拠（甲２３，原告Ｐ３，Ｐ２各本人）によれば，プロジェクトの人数はプロジェクトリーダーごとに異なるが，被告従業員１名ないし案件によっては最大１００名程度のものまであり，原告らは，最大でも４～５名のプロジェクトチームのリーダーに選任されることが多く，プロジェクトによっては，原告らよりも職制上上位にある者（統括部長，部長，次長等）がプロジェクト責任者に選任される。

しかし，前記証拠によれば，原告らは，プロジェクトチーム内ではリーダーとして存在しているが，プロジェクトチームの構成員を決定する権限もなく，パートナーと呼ばれる下請会社を決定する権限もなく，それは上記の職制上上位にある統括部長，部長，次長等が決定しており，また，原告らはプロジェクトのスケジュールを決定することもできず，こちらは被告の重要な顧客である富士通が決定しており，作業指示も富士通の決定したマスター線表という計画表に沿って行われるものと認められる。このような状況下で，この程度の部門を統括することでは，部門全体の統括的な立場にあるということは困難である。

イ　部下に対する労務管理上の決定権等について

本件全証拠によっても，原告らが，その部下であるチーム構成員（作業担当者）の人事考課をしたり，昇給を決定したり，処分や解雇を含めた待遇の決定に関する権限を有していた事実は認められない。従業員の新規採用を決定する権限があるどころか，上記ア認定のように，プロジェクトチ

ームの構成員を決定する権限すらない。被告が主張するように，原告らが部下の休暇の承認をしていたとしても（それすら，より上位の者の決裁を得ていたようであるが），このような状況下では，原告らが経営者と一体的な立場にあるものということは，到底できない。

また，証拠（甲２６，２９，原告Ｐ３本人）によれば，原告らが，前記スケジュールに拘束されて，出退勤の自由を有するといった状況で到底ない事実も認められる。

以上検討したところによれば,その余の要素について検討するまでもなく,原告らは,管理監督者には当たらないというべきである。したがって被告は,原告らの時間外労働に対する手当の支払を免れないというべきである。

５　争点４（時間外手当につき，被告の時効の抗弁の成否）について

前記第２，３(**1**)のとおり，原告らは，平成１３年９月分から平成２０年７月分までの時間外手当の請求をしている。これに対し被告は，本訴提起日より２年を超えて遡る平成１７年２月２６日を支払期日とする同年１月以前の分について，消滅時効を主張している。本訴提起は平成１９年３月２０日であるから，これから２年を超えて遡った日に最も直近の給与支払日である平成１７年２月２６日以前に支払期の到来した時間外手当請求権については，消滅時効が完成したものというべきである。

原告は，被告の時効の援用は，権利の濫用に当たるとし，被告は管理監督者の要件について，遅くとも支部から問題を指摘された平成１５年春闘時には，労基署に相談するなどして自らの見解の誤りに容易に気が付くことができたのに，これをせず，漫然と年月を経過させ，やむなく本訴提起させたもので，労使間の信義に照らし，被告の消滅時効の援用は許されない，と主張する。しかしながら，被告が，原告の時間外手当請求権の行使を妨げるため，時効完成を企図して原告の権利行使を妨害するような行為に出た事実は，本件全証拠によるも認められず，証拠（甲３ないし２１，書証の枝番号は省略する。）及び弁論の全趣旨によれば，支部と被告間の労使交渉において，課長代理を管理職と扱うか否かについて双方で様々なやりとりがあったが，少なくとも支部は，時間外手当の請求を繰り返し行っており，これに対し被告は，原告らに対し時間外手当を支払う旨述べたり，そのようなそぶりを見せたことはなく，したがっ

て，原告らにおいて権利行使をためらわせるような事情が存したとはいえないというべきである。であれば，被告がその行為によって原告らの前記請求権の時効を完成させたとはいえないから，被告の時効の援用は，権利の濫用に当たるとはいえない。

6　争点５（職務手当の請求の成否）について

前記争いのない事実(6)及び(7)のとおり，平成１７年１１月１日の被告の新職制導入前は，課長代理である原告らには，１万５０００円の職務手当が支給されていたが，導入後も，旧職制のままその待遇は据え置かれ，同額の職務手当が支給された。さらに，平成２０年１１月１日の就業規則の変更後も，原告らの職務手当の額に変化はない。

原告らは，原告らに支給されるべき職務手当の額が２万５０００円であると主張し，実際に支給された額との差額を請求する。しかしながら，２万５０００円という額は，新旧いずれの職制及び就業規則変更後を問わず，課長の職務手当であるところ，本件全証拠によっても，被告が原告らを被告の課長に任命した事実は認められない。そしてほかに，原告らが２万５０００円の職務手当を請求し得る根拠は見当たらない。したがって，結局，原告らが上記額の職務手当を請求し得る根拠はなく，差額の請求も理由がない。

7　争点６（確認請求における確認の利益の有無）について

(1)　給与規程（平成１２年４月１日改訂）２２条に基づく時間外手当請求権の確認請求について

既に判示したように，本件において，原告らの請求している時間外手当の請求は理由がある。同請求は過去の時間外労働に対する時間外手当の請求であるところ，この部分については，原告らは給付請求をしている以上，確認請求することは，確認の利益がなく，認められない。

将来の時間外手当請求権の確認請求については，時間外手当は時間外労働の対価として発生するものであり，時間外労働をすることなく時間外手当が発生することはあり得ない。したがって，原告らが，まだしていない時間外労働に対する時間外手当請求権の確認請求をしているのであれば，そのような不確定な訴えは不適法であり，確認の利益がなく，認められない。

(2)　同規程１８条及び管理職新職制導入案等に伴う規程改訂に基づく，課長

職としての職務手当請求権について

上記(1)同様，過去分の請求と将来分の請求に分けて検討する。

過去分の職務手当請求権については，訴えの方法は端的に給付請求によるべきであり，原告らは現に本訴においてその給付請求をしている（前記６）。これに加えて確認請求をしなければならない理由は見当たらない。したがって，この確認請求は確認の利益がなく，認められない。

将来の課長職としての職務手当請求権については，まだ任命されていない課長職としての職務手当請求権（前記６参照）について確認請求することは，そのような不確定な訴えは不適法であり，確認の利益がなく，認められない。

(3)　同規程２３条に基づく特励手当請求権について

上記(1)同様，過去分の請求と将来分の請求に分けて検討する。

過去分については，証拠（乙１８，２０）及び弁論の全趣旨によれば，原告らが，平成２０年１１月１日，就業規則（給与規程）が改正され，新職制が導入されて，原告らは課長補佐に任命され，原告らに特励手当が支給されなくなったことが認められる。しかしながら，上記就業規則変更の効力はともかく，訴えの方法は端的に給付請求によるべきであり，原告らは確認請求によらなければならない理由について，特段の主張・立証をしていない。そうすると，前記確認請求は確認の利益がなく，認められない。

将来の特励手当請求権については，将来の事情は不確定である上，訴えの方法も給付請求によるべきであるところ，現在において給付判決を得ておく必要性については全く主張・立証がない。であれば，将来の給付請求さえ認められない状況で，かつ確認の利益について何ら主張がないから，そのような不確定な訴えは不適法であり，確認の利益がなく，二重の意味において認められない。

(4)　退職金規程（平成１０年４月１日改訂）５条及び７条に基づく退職金請求権について

原告らが口頭弁論終結時現在，被告に在職しており，いまだ退職していないことは当事者間に争いがない。ところで，退職金請求権は，特定の日時に退職した（又はせいぜいこれに近い日時において退職する）という事実があって初めて具体的な請求権として発生するものである。したがって，原告ら

において，極めて近い将来退職の予定があるとの主張・立証もない時点においては，そのような不確定な訴えは不適法であり，確認の利益がなく，認められない。

8　付加金の請求について

本件において，被告は，原告らに対し時間外手当を支払わず，本件訴訟提起後も，和解において時間外手当を支払うとしつつ，特励手当を控除すると主張するなど，結局時間外手当を支払う姿勢が見られないから，付加金の支払を命ずるのが相当である。付加金の額は，各原告につき，別表１ないし３の「⑤付加金」の欄の最下段の合計欄のとおりである。

9　結論

以上判示したように，原告らの請求は，時間外手当及び付加金並びにこれらに対する遅延損害金の請求について，主文第１ないし第３項の限度で，理由があるからこれを認容し，職務手当差額の請求は理由がないからこれらを棄却し，確認請求はいずれも不適法であるからいずれも却下し，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第１１部

裁判官　村　越　啓　悦

（別表１）

年	月	① 残業時間	② 法定外 残業時間	③ 休出時間	④ 残業代	⑤ 付加金	⑥ 支払日
2005年	1月	20	9	0	107,200	48,240	2005年02月26日
	2月	5	0	0	26,800	0	2005年03月26日
	3月	6	0	0	32,160	0	2005年04月26日
	4月	1	0	0	5,360	0	2005年05月26日
	5月	4	0	0	21,440	0	2005年06月26日
	6月	1	0	0	5,360	0	2005年07月26日
	7月	4	0	7	61,963	40,523	2005年08月26日
	8月	0	0	0	0	0	2005年09月26日
	9月	0	0	0	0	0	2005年10月26日
	10月	0	0	0	0	0	2005年11月26日
	11月	0	0	0	0	0	2005年12月26日
	12月	2	0	0	10,884	0	2006年01月26日
2006年	1月	21	0	0	112,434	0	2006年02月26日
	2月	11	0	0	58,894	0	2006年03月26日
	3月	7	0	0	37,478	0	2006年04月26日
	4月	22	1	0	118,030	5,365	2006年05月26日
	5月	52	25	0	278,980	134,125	2006年06月26日
	6月	63	57	0	337,995	305,805	2006年07月26日
	7月	44	17	0	236,060	91,205	2006年08月26日
	8月	63	59	0	337,995	316,535	2006年09月26日
	9月	54	33	0	289,710	177,045	2006年10月26日
	10月	26	6	0	139,490	32,190	2006年11月26日
	11月	39	18	0	209,235	96,570	2006年12月26日
	12月	21	2	0	112,665	10,730	2007年01月26日
2007年	1月	16	0	0	86,896	0	2007年02月26日
	2月	56	27	0	304,136	146,637	2007年03月26日
	3月	9	0	0	48,879	0	2007年04月26日
	4月	7	0	0	38,017	0	2007年05月26日
	5月	15	0	0	81,465	0	2007年06月26日
	6月	13	0	0	70,603	0	2007年07月26日
	7月	19	0	0	103,189	0	2007年08月26日
	8月	14	10	0	76,034	54,310	2007年09月26日
	9月	17	0	0	92,327	0	2007年10月26日
	10月	29	17	0	157,499	92,327	2007年11月26日
	11月	22	9	0	119,482	48,879	2007年12月26日
	12月	16	0	0	86,896	0	2008年01月26日
2008年	1月	10	0	0	54,530	0	2008年02月26日
	2月	10	0	0	54,530	0	2008年03月26日
	3月	14	0	0	76,342	0	2008年04月26日
	4月	19	6	0	103,607	32,718	2008年05月26日
	5月	9	0	0	49,077	0	2008年06月26日
	6月	13	0	0	70,889	0	2008年07月26日
	7月	1	0	0	5,453	0	2008年08月26日
合計		775	296	7	4,219,984	1,633,204	

（別表２）

年	月	① 残業時間	② 法定外 残業時間	③ 休出時間	④ 残業代	⑤ 付加金	⑥ 支払日
2005年	1月	12	0	0	63,204	0	2005年02月26日
	2月	25	0	0	131,675	0	2005年03月26日
	3月	27	15	0	142,209	79,005	2005年04月26日
	4月	39	18	0	206,349	95,238	2005年05月26日
	5月	46	12	0	243,386	63,492	2005年06月26日
	6月	76	70	0	402,116	370,370	2005年07月26日
	7月	57	30	0	301,587	158,730	2005年08月26日
	8月	95	90	0	502,645	476,190	2005年09月26日
	9月	74	53	0	391,534	280,423	2005年10月26日
	10月	27	0	0	142,857	0	2005年11月26日
	11月	93	72	0	499,689	386,856	2005年12月26日
	12月	68	41	0	365,364	220,293	2006年01月26日
2006年	1月	91	49	12	549,534	327,522	2006年02月26日
	2月	56	35	11	358,815	247,809	2006年03月26日
	3月	63	51	0	333,018	269,586	2006年04月26日
	4月	73	52	7	427,615	316,147	2006年05月26日
	5月	57	30	0	302,556	159,240	2006年06月26日
	6月	66	60	0	350,328	318,480	2006年07月26日
	7月	47	20	0	249,476	106,160	2006年08月26日
	8月	86	81	4	479,420	452,880	2006年09月26日
	9月	86	65	0	456,488	345,020	2006年10月26日
	10月	35	15	0	185,780	79,620	2006年11月26日
	11月	36	15	0	191,088	79,620	2006年12月26日
	12月	41	21	3	234,827	128,667	2007年01月26日
2007年	1月	54	25	0	290,142	134,325	2007年02月26日
	2月	34	9	0	182,682	48,357	2007年03月26日
	3月	42	23	0	225,666	123,579	2007年04月26日
	4月	37	16	0	198,801	85,968	2007年05月26日
	5月	34	15	0	182,682	80,595	2007年06月26日
	6月	28	15	0	150,444	80,595	2007年07月26日
	7月	44	25	0	236,412	134,325	2007年08月26日
	8月	28	23	6	185,262	158,397	2007年09月26日
	9月	35	0	0	188,055	0	2007年10月26日
	10月	16	4	0	85,968	21,492	2007年11月26日
	11月	37	24	0	198,801	128,952	2007年12月26日
	12月	35	1	0	188,055	5,373	2008年01月26日
2008年	1月	23	0	0	124,085	0	2008年02月26日
	2月	33	12	0	178,035	64,740	2008年03月26日
	3月	28	1	0	151,060	5,395	2008年04月26日
	4月	38	25	0	205,010	134,875	2008年05月26日
	5月	24	0	0	129,480	0	2008年06月26日
	6月	46	33	0	248,170	178,035	2008年07月26日
	7月	31	19	0	167,245	102,505	2008年08月26日
合計		2,023	1,165	43	11,027,615	6,448,856	

（別表３）

年	月	① 残業時間	② 法定外 残業時間	③ 休出時間	④ 残業代	⑤ 付加金	⑥ 支払日
2005年	1月	31	8	7	198,895	80,261	2005年02月26日
	2月	83	54	0	428,114	278,532	2005年03月26日
	3月	34	22	0	175,372	113,476	2005年04月26日
	4月	51	30	0	266,271	156,630	2005年05月26日
	5月	51	17	0	266,271	88,757	2005年06月26日
	6月	85	79	11	505,814	474,488	2005年07月26日
	7月	77	50	0	402,017	261,050	2005年08月26日
	8月	94	89	0	490,774	464,669	2005年09月26日
	9月	71	50	7	410,164	300,523	2005年10月26日
	10月	49	22	13	329,136	188,169	2005年11月26日
	11月	28	7	0	148,484	37,121	2005年12月26日
	12月	37	10	0	196,211	53,030	2006年01月26日
2006年	1月	40	7	0	208,720	36,526	2006年02月26日
	2月	57	36	0	297,426	187,848	2006年03月26日
	3月	62	41	10	379,866	270,288	2006年04月26日
	4月	77	56	0	404,327	294,056	2006年05月26日
	5月	52	25	0	273,052	131,275	2006年06月26日
	6月	20	14	0	105,020	73,514	2006年07月26日
	7月	36	9	0	189,036	47,259	2006年08月26日
	8月	74	69	0	388,574	362,319	2006年09月26日
	9月	49	28	0	257,299	147,028	2006年10月26日
	10月	49	30	0	257,299	157,530	2006年11月26日
	11月	64	43	0	336,064	225,793	2006年12月26日
	12月	49	30	0	257,299	157,530	2007年01月26日
2007年	1月	39	9	0	207,324	47,844	2007年02月26日
	2月	40	11	0	212,640	58,476	2007年03月26日
	3月	46	26	0	244,536	138,216	2007年04月26日
	4月	40	19	0	212,640	101,004	2007年05月26日
	5月	65	46	0	345,540	244,536	2007年06月26日
	6月	65	52	0	345,540	276,432	2007年07月26日
	7月	56	37	0	297,696	196,692	2007年08月26日
	8月	40	36	0	212,640	191,376	2007年09月26日
	9月	24	0	0	127,584	0	2007年10月26日
	10月	13	1	0	69,108	5,316	2007年11月26日
	11月	43	29	0	228,588	154,164	2007年12月26日
	12月	30	0	0	159,480	0	2008年01月26日
2008年	1月	25	0	0	133,450	0	2008年02月26日
	2月	64	43	0	341,632	229,534	2008年03月26日
	3月	94	67	0	501,772	357,646	2008年04月26日
	4月	116	103	0	619,208	549,814	2008年05月26日
	5月	207	180	22	1,231,796	1,087,670	2008年06月26日
	6月	222	180	29	1,352,221	1,128,025	2008年07月26日
	7月	114	102	21	729,597	665,541	2008年08月26日
合計		2663	1767	120	14,744,497	10,019,958	