

損害発生日	損害額	弁護士費用	各月の損害額合計
平成29年2月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年3月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年4月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年5月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年6月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年7月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年8月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年9月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年10月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年11月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成29年12月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成30年1月27日	¥ 49,600	¥ 4,960	54,560 円
平成30年2月27日	¥ 119,600	¥ 11,960	131,560 円
平成30年3月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年4月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年5月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年6月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年7月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年8月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年9月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年10月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年11月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成30年12月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成31年1月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成31年2月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成31年3月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
平成31年4月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
令和1年5月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
令和1年6月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
令和1年7月27日	¥ 45,600	¥ 4,560	50,160 円
令和1年8月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和1年9月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和1年10月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和1年11月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和1年12月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年1月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円

令和2年2月27日	¥ 94,000	¥ 9,400	103,400 円
令和2年3月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
合計	¥ 1,752,000	¥ 175,200	1,927,200 円

損害発生日	損害額	弁護士費用	各月の損害額合計
令和2年4月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年5月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年6月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年7月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年8月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年9月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年10月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年11月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和2年12月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年1月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年2月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年3月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年4月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年5月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年6月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年7月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年8月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年9月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年10月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年11月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和3年12月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年1月27日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年2月27日	¥ 94,000	¥ 9,400	103,400 円
令和4年3月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年4月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年5月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年6月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年7月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年8月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年9月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年10月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年11月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和4年12月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和5年1月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和5年2月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和5年3月25日	¥ 24,000	¥ 2,400	26,400 円
令和5年4月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円

令和5年5月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年6月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年7月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年8月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年9月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年10月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年11月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和5年12月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和6年1月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和6年2月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
令和6年3月25日	¥ 21,000	¥ 2,100	23,100 円
合計	¥ 1,186,000	¥ 118,600	1,304,600 円

請求債権目録1 (社宅制度に関する男女差別①)

損害発生日	各月の損害額
2017年2月27日	49,600
2017年3月27日	49,600
2017年4月27日	49,600
2017年5月27日	49,600
2017年6月27日	49,600
2017年7月27日	49,600
2017年8月27日	49,600
2017年9月27日	49,600
2017年10月27日	49,600
2017年11月27日	49,600
2017年12月27日	49,600
2018年1月27日	49,600
2018年2月27日	119,600

小計	714,800
----	---------

弁護士費用	71,480
-------	--------

合計	786,280
----	---------

損害発生日	各月の損害額
2018年3月27日	45,600
2018年4月27日	45,600
2018年5月27日	45,600
2018年6月27日	45,600
2018年7月27日	45,600
2018年8月27日	45,600
2018年9月27日	45,600
2018年10月27日	45,600
2018年11月27日	45,600
2018年12月27日	45,600
2019年1月27日	45,600
2019年2月27日	45,600
2019年3月27日	45,600
2019年4月27日	45,600
2019年5月27日	45,600
2019年6月27日	45,600
2019年7月27日	45,600
2019年8月27日	24,000
2019年9月27日	24,000
2019年10月27日	24,000
2019年11月27日	24,000
2019年12月27日	24,000
2020年1月27日	24,000
2020年2月27日	94,000
2020年3月27日	24,000
2020年4月27日	24,000
2020年5月27日	24,000
2020年6月27日	24,000
2020年7月27日	24,000
2020年8月27日	24,000
2020年9月27日	24,000
2020年10月27日	24,000
2020年11月27日	24,000
2020年12月27日	24,000
2021年1月27日	24,000
2021年2月27日	24,000
2021年3月27日	24,000
2021年4月27日	24,000
2021年5月27日	24,000
2021年6月27日	24,000

2021年7月27日	24,000
2021年8月27日	24,000
2021年9月27日	24,000
2021年10月27日	24,000
2021年11月27日	24,000
2021年12月27日	24,000
2022年1月27日	24,000
2022年2月27日	94,000
2022年3月25日	24,000
2022年4月25日	24,000
2022年5月25日	24,000
2022年6月25日	24,000
2022年7月25日	24,000
2022年8月25日	24,000
2022年9月25日	24,000
2022年10月25日	24,000
2022年11月25日	24,000
2022年12月25日	24,000
2023年1月25日	24,000
2023年2月25日	24,000
2023年3月25日	24,000
2023年4月25日	21,000
2023年5月25日	21,000
2023年6月25日	21,000
2023年7月25日	21,000
2023年8月25日	21,000
2023年9月25日	21,000
2023年10月25日	21,000
2023年11月25日	21,000
2023年12月25日	21,000
2024年1月25日	21,000
2024年2月25日	21,000
2024年3月25日	21,000

小計	2,223,200
----	-----------

弁護士費用	222,320
-------	---------

合計	2,445,520
----	-----------

差額発生日	各月の差額
2018年4月25日	26,000
2018年5月25日	26,000
2018年7月15日	65,650
2018年6月25日	26,000
2018年7月25日	26,000
2018年8月25日	26,000
2018年9月25日	26,000
2018年10月25日	26,000
2018年11月25日	26,000
2018年12月15日	65,650
2018年12月25日	26,000
2019年1月25日	26,000
2019年2月25日	26,000
2019年3月25日	26,000
2019年4月25日	27,000
2019年5月25日	27,000
2019年6月25日	27,000
2019年7月15日	70,875
2019年7月25日	27,000
2019年8月25日	27,000
2019年9月25日	27,000
2019年10月25日	27,000
2019年11月25日	27,000
2019年12月15日	70,875
2019年12月25日	27,000
2020年1月25日	27,000
2020年2月25日	27,000
2020年3月25日	27,000
2020年4月25日	30,000
2020年5月25日	30,000
2020年6月25日	30,000
2020年7月15日	78,750
2020年7月25日	30,000
2020年8月25日	30,000
2020年9月25日	30,000
2020年10月25日	30,000

2020年11月25日	30,000
2020年12月15日	78,750
2020年12月25日	30,000
2021年1月25日	30,000
2021年2月25日	30,000
2021年3月25日	30,000
2021年4月25日	31,000
2021年5月25日	31,000
2021年6月25日	31,000
2021年7月15日	81,375
2021年7月25日	31,000
2021年8月25日	31,000
2021年9月25日	31,000
2021年10月25日	31,000
2021年11月25日	31,000
2021年12月15日	81,375
2021年12月25日	31,000
2022年1月25日	31,000
2022年2月25日	31,000
2022年3月25日	31,000
2022年4月25日	30,000
2022年5月25日	30,000
2022年6月25日	30,000
2022年7月15日	78,750
2022年7月25日	30,000
2022年8月25日	30,000
2022年9月25日	30,000
2022年10月25日	30,000
2022年11月25日	30,000
2022年12月15日	78,750
2022年12月25日	30,000
2023年1月25日	30,000
2023年2月25日	30,000
2023年3月25日	30,000
2023年4月25日	30,000
2023年5月25日	30,000
2023年6月25日	30,000
2023年7月15日	78,750
2023年7月25日	30,000

2023年8月25日	30,000
2023年9月25日	30,000
2023年10月25日	30,000
2023年11月25日	30,000
2023年12月15日	78,750
2023年12月25日	30,000
2024年1月25日	30,000
2024年2月25日	30,000
2024年3月25日	30,000

小計	2,996,300
----	-----------

弁護士費用	299,630
-------	---------

合計	3,295,930
----	-----------

制定日（改訂日）	就業規則	証拠	給与規程	証拠	社宅管理規程	証拠
平成12年8月1日	第10条 人事異動 1項 会社は業務の都合により、従業員が就業する場所または職種の変更を命ずることがある。 2項 会社は業務の都合により、他の関係会社や団体に出向・転籍を命ずることがある。 3項 前2項において、従業員は正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。転勤、出向を命じられたときは14日以内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときはこのかぎりではない。 第28条 賃金 賃金の種類、締切日および支払日、計算方法、昇給、賞与については、別に定める「給与規程」による。 第30条 社宅 社宅については、別に定める「社宅管理規程」による。	甲7	第2条 定義 1項 この規程において総合職とは、会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、その任地での業務を円滑に遂行できる能力があると認められる職能をいう。 2項 この規程において一般職とは、前項以外の職能をいう。 第8条 基本給 1項 原則として、社員の基本給は月給・・・とする。 2項 社員の基本給は別表1（省略）に定めるもの（注：年齢給、経験給及び業績給）の合計による。	甲 13	第2条 会社が命ずる任地への通勤が困難と認められ、次の各号のいずれにも該当しない社員（以下赴任者という。）には社宅（駐車場を含む）を貸与する。 1号 自宅以外に居住し・・・（以下家族という）と同居していない者 2号 自宅以外に居住する前号で定める以外の者で同居する家族の全員を伴って赴任する者 第3条 前条において自宅とは自己または家族名義の居住用建物をいう。 第4条 貸与期間中のその社宅にかかる家賃、共益費、駐車場代は会社が負担し、その月額に応じ次の各号に定める金額の合計を社宅料として赴任者より毎月徴収する。 1号 10万円までの金額の10％相当額 2号 10万円を超え15万円までの金額の50％相当額 3号 15万円を超える金額の100％相当額 第5条 入居時の敷金、保証金、礼金、仲介手数料は解約時返還される金額を優先して会社が50万円を限度として負担し、その後生ずる更新料については会社が更新1回につき10万円を限度として負担する。	甲 21
平成15年3月16日					第2条 会社が命ずる任地への通勤が困難と認められ、次の各号のいずれかに該当する社員（以下赴任者という。）には社宅（駐車場を含む）を貸与する。 1号 自宅に居住する者 2号 自宅以外で・・・（以下家族という）と同居し、家族の一部を伴い、または単身で赴任する者 3号 この規程の適用を受けている者 第3条 前条において自宅とは自己または家族名義の居住用建物をいう。 第4条 本規定の適用期間（・・・）は8年間とし、適用期間中のその社宅にかかる家賃、共益費、駐車場代は会社が負担し、適用期間に応じ別表1（省略）に定める金額の合計（注：適用期間が5年以下の場合に、月額の10万円までの金額の20％相当額、月額の10万円を超え15万円までの金額の50％相当額、月額15万円を超える金額100％相当額）、または別表2（省略）に定める金額（注：適用期間が5年超8年以下の場合に月額の50％相当額）を社宅料として赴任者より毎月徴収する。 第5条 入居時の敷金、保証金、礼金、仲介手数料は解約時返還される金額を優先して会社が50万円を限度として負担し、その後生ずる更新料については会社が更新1回につき10万円を限度として負担する。	甲 22
平成19年5月1日	第10条 人事異動 1項 会社は業務の都合により、従業員が就業する場所または職種の変更を命ずることがある。 2項 会社は業務の都合により、他の関係会社や団体に出向・転籍を命ずることがある。 3項 前2項において、従業員は正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。転勤、出向を命じられたときは14日以内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときはこのかぎりではない。 第30条 賃金 賃金の種類、締切日および支払日、計算方法、昇給、賞与については、別に定める「給与規程」による。 第32条 社宅 社宅については、別に定める「社宅管理規程」による。	甲8				
平成20年4月1日			第2条 定義 1項 この規程において総合職とは、会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、その任地での業務を円滑に遂行できる能力があると認められる職能をいう。 2項 この規程において一般職とは、前項以外の職能をいう。 第8条 基本給 1項 原則として、社員の基本給は月給・・・とする。 2項 社員の基本給は別表1（省略）に定めるもの（注：年齢給、経験給及び業績給）の合計による。 第14条 住宅手当 社宅管理規程の適用を受けていない社員には別表6（省略）に定める住宅手当（注：総合職7000円、一般職3000円）を支払う。	甲 14		

平成22年4月16日					第2条 会社が命ずる任地への通勤が困難と認められ、次の各号のいずれかに該当する社員（以下赴任者という。）には社宅・独身寮を貸与する。 1号 自宅に居住する者 2号 自宅以外で・・・（以下家族という）と同居し、家族の一部を伴い、または単身で赴任する者 4号・・・会社が社宅扱いと認めた住居に居住する者 第4条 貸与期間中のその社宅、独身寮にかかる家賃、共益費は会社がいったん支払い、その月額に応じ次の各号に定める金額の合計を社宅料・独身寮費として赴任者より毎月徴収する。社有車に対する駐車場代は、会社が全額負担するものとする。 （独身寮） 【39歳まで】 1号 8万円までの金額の20％相当額 2号 8万円を超え10万円までの金額の60％相当額 3号 10万円を超える金額の100％相当額 第5条 入居時の敷金、保証金、礼金、仲介手数料は会社が50万円を限度として負担し、その後生ずる更新料については会社が更新1回につき10万円を限度として負担する。	甲 23
平成22年6月23日	第10条 人事異動 1項 会社は業務の都合により、従業員が就業する場所または職種の変更を命ずることがある。 2項 会社は業務の都合により、他の関係会社や団体に出向・転籍を命ずることがある。 3項 前2項において、従業員は正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。転勤、出向を命じられたときは14日以内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときはこのかぎりではない。 第31条 賃金 賃金の種類、締切日および支払日、計算方法、昇給、賞与については、別に定める「給与規程」による。 第33条 社宅 社宅については、別に定める「社宅管理規程」による。	甲9				
平成24年6月16日			（定義） 第2条・・・社員は、総合職（会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、その任地での業務を円滑に遂行する能力があると認められる者）と、それ以外の一般職に分かれる。・・・ （基本給） 第8条 社員の基本給は月給とし、基本給は別表1（省略）に定める年齢給、経験給、業績給の合計とする。 （住宅手当） 第14条 社宅管理規程の適用を受けていない社員に対しては別表5（省略）に定める住宅手当（注：総合職1万円、一般職3000円、一般職で自宅以外の借家・賃貸アパートに住居し、会社が認めた場合6000円）を支払う。・・・	甲 15	（定義） 第2条 当規程における用語の定義は、次の各号に定める。 ①赴任者 会社の命令に従い新たな任地（新任地）へ赴任する総合職社員・・・をいう。会社が新たに採用した総合職社員・・・も対象とする。 ③独身寮 赴任者が未婚者の場合、会社が赴任者に貸与する家屋をいう。 ⑤社宅 家族寮、独身寮、単身寮の総称。 （社宅貸与手続） 第3条3項 赴任者は、・・・定められた手続に従い会社に申請する。・・・ （社宅使用料金） 第4条1項 貸与期間中、社宅の賃借に要する家賃・共益費・管理費は毎月会社がその全額を家主に支払い、会社はその支払額（月額）に応じて、次の各号に定める金額の合計を・・・赴任者から毎月徴収する。 ②独身寮使用料金 【赴任者が給与計算対象期間に満40歳になる月まで】 a.会社支払額8万2000円まで 会社支払額の20％相当額 b.同上8万2000円超10万円まで 会社支払額の80％相当額 c.同上10万円を超える部分 会社支払額の100％相当額 （入居費用負担） 第7条 赴任者が社宅に新たに入居する際に要する敷金・礼金・保証金・不動産仲介手数料は、50万円を限度として会社が負担する。また、その後生じる更新料については、その全額を会社が負担する。	甲 25

平成27年2月1日				(定義) 第2条 当規程における用語の定義は、次の各号に定める。 ①赴任者 会社の命令により新任地へ赴任する総合職社員・・・をいう。会社が新たに採用した総合職社員・・・も含む。 ③独身寮 赴任者が未婚の場合、会社が赴任者に貸与する家屋をいう。 ⑤社宅 家族寮、独身寮、単身寮の総称。 (社宅貸与手続) 第3条1項 会社は、赴任者が現在の居住地から新任地に通勤することが困難と認めた場合・・・赴任者に対して新任地に通勤できる立地に社宅を準備する。 3項 赴任者は、会社に対して自ら選定した家屋の貸与を申請する。・・・ (社宅使用料金) 第4条1項 社宅の賃借に要する家賃・共益費・管理費は、会社が毎月その全額を家主に支払う。その支払額に応じて、会社は次の各号に定める金額を社宅使用料金として赴任者から徴収する。 ②独身寮使用料金 【赴任者が給与計算対象期間に満40歳になる月まで】 a.会社支払額8万2000円まで 会社支払額の20%相当額 b.同上8万2000円超10万円まで 会社支払額の80%相当額 c.同上10万円を超える部分 会社支払額の100%相当額 (社宅使用料金の徴収方法) 第5条 会社は、社宅家主との賃借契約に基づき、翌月1日から翌月末までの1か月分の賃借料金を当月月末までに支払う。会社は、・・・当該社宅の社宅使用料金を算出し、当月25日の赴任者の月例給与から同金額を控除することにより徴収する。 (賃借契約費用、賃借契約更新費用) 第7条 会社が社宅に関する賃借契約を締結する際に要する敷金・礼金・不動産仲介手数料は、総額60万円を限度として会社が負担する。赴任者が当該社宅に入居した後に生じる更新手数料については全額を会社が負担する。	甲 26
平成27年4月1日	(従業員の定義) 第2条2項 従業員を次のように区分するものとし、契約社員については、この規則の一部は適用せず、別に定める契約社員就業規則に定めるところによる。 (1)正社員・・・雇用期間を定めずに常勤として採用された者 ①総合職・・・会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、職能ランク基準に相応する専門知識を基礎とした総合的な判断能力を発揮し、非定型で幅のある業務を円滑に遂行する能力があると認められる者 ②一般職・・・一般事務等の定型的、補助的な業務に従事する職種であり、就業場所に異動がない者 (異動) 第7条1項 会社は、業務の都合により、従業員に職務の変更及び就業場所の変更並びに他の関係会社や団体への出向及び転籍等の異動を命ずることができる。従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。ただし、一般職及び契約社員についてはこの限りではない。 (賃金) 第26条 給与の構成、計算期間、支払日、計算方法及び改定については給与規程に定めるところによる。 (社宅) 第28条 社宅の貸与手続及び使用料金については社宅管理規程に定めるところによる。	甲 10	(定義) 第2条 当規程に於いて従業員とは、就業規則第2条第2項1号に定める者をいう。・・・ (基本給) 第9条 従業員の基本給は、月を基準に定めるものとし、別表1(省略)に定める年齢給、経験給及び業績給の合計とする。 (住宅手当) 第15条1項 社宅管理規程の適用を受けていない社員に対しては、別表6(省略)に定める住宅手当(注：総合職1万2000円、一般職(自宅以外の借家)8000円、一般職(自宅)4000円)を支給する。	甲 16	

平成27年12月1日	(従業員の定義) 第2条2項 従業員を次のように区分するものとし、契約社員については、この規則の一部は適用せず、別に定める契約社員就業規則に定めるところによる。 (1)正社員・・・雇用期間を定めずに常勤として採用された者 ①総合職・・・会社の命ずる任地に赴任することが可能であり、職能ランク基準に相応する専門知識を基礎とした総合的な判断能力を発揮し、非定型で幅のある業務を円滑に遂行する能力があると認められる者 ②一般職・・・一般事務等の定型的、補助的な業務に従事する職種であり、就業場所に異動がない者 (異動) 第7条1項 会社は、業務の都合により、従業員に職務の変更及び就業場所の変更並びに他の関係会社や団体への出向及び転籍等の異動を命ずることができる。従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。ただし、一般職及び契約社員についてはこの限りではない。 (賃金) 第26条 給与の構成、計算期間、支払日、計算方法及び改定については給与規程に定めるところによる。 (社宅) 第28条 社宅の貸与手続及び使用料金については社宅管理規程に定めるところによる。	甲 11	(定義) 第2条 当規程に於いて従業員とは、就業規則第2条第2項1号に定める者をいう。・・・ (基本給) 第9条 従業員の基本給は、月を基準に定めるものとし、別表1（省略）に定める年齢給、経験給及び業績給の合計とする。 (住宅手当) 第15条1項 社宅管理規程の適用を受けていない社員に対しては、別表6（省略）に定める住宅手当（注：総合職1万2000円、一般職（自宅以外の借家）8000円、一般職（自宅）4000円）を支給する。	甲 17		
平成28年3月16日			(定義) 第2条 当規程に於いて従業員とは、就業規則第2条第2項1号に定める者をいう。・・・ (基本給) 第9条 従業員の基本給は、月を基準に定めるものとし、別表1（省略）に定める年齢給、経験給及び業績給の合計とする。 (住宅手当) 第15条 社宅管理規程の適用を受けていない社員に対しては、別表6（省略）に定める住宅手当（注：総合職1万2000円、一般職（自宅以外の借家）8000円、一般職（自宅）4000円）を支給する。	甲 18		
平成30年3月16日	(従業員の定義) 第2条2項 従業員を次のように区分するものとし、契約社員については、この規則の一部は適用せず、別に定める契約社員就業規則に定めるところによる。 (1)正社員・・・雇用期間を定めずに常勤として採用された者 ①総合職・・・職能ランク基準に相応する専門知識を基礎とした総合的な判断能力を発揮し、非定型で幅のある業務を円滑に遂行する能力があり、会社の命ずる任地に赴任可能な者 ②一般職・・・一般事務等の定型的、補助的な業務に従事する職種であり、就業場所に異動がない者 (異動) 第7条1項 会社は、業務の都合により、従業員に職務の変更及び就業場所の変更並びに他の関係会社や団体への出向及び転籍等の異動を命ずることができる。従業員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。ただし、一般職及び契約社員についてはこの限りではない。 (賃金) 第26条 給与の構成、計算期間、支払日、計算方法及び改定については給与規程に定めるところによる。 (社宅) 第28条 社宅の貸与手続及び使用料金については社宅管理規程に定めるところによる。	甲 12	(定義) 第2条 当規程に於いて従業員とは、就業規則第2条第2項1号に定める者をいう。 (基本給) 第9条 従業員の基本給は、月を基準に定めるものとし、別表1、2（別表1は省略）の給与テーブルを適用する。 (住宅手当) 第14条 社宅管理規程の適用を受けていない社員に対しては、別表4（省略）に定める住宅手当（注：主たる生計維持者・扶養家族なし・本社勤務は1万2000円。その他の条件は省略）を支給する。	甲 19	(総則) 第1条 本規程は、就業規則第28条に基づき、当社（以下会社という）が総合職社員（以下社員という）に貸与する社宅に関する事項について定める。 (社宅貸与手続) 第2条1項 会社は、通勤圏内に自宅を保有していない60歳未満の社員を対象として、社員から貸与希望があり、かつ会社が必要と認めた場合に限り社宅貸与を許可する。 2項・・・社員は・・・社員が社宅の選定を行い会社に申請する。 (社宅使用料金) 第3条1項 会社は、社宅の賃借に要する家賃・共益費・管理費を毎月家主に支払う。その支払額に応じて、会社は「別表」（省略）の本人負担率（注：独身者・満40歳までの本人負担率は20％、独身者・満40歳以上満50歳までの本人負担率は50％）を適用し算出した金額を社宅使用料金として社員から徴収する。 (社宅使用料金の徴収方法) 第4条 会社は、社宅家主との賃借契約に基づき、翌月1日から翌月末までの1か月分の家賃を当月月末までに支払う。会社は、その支払額及び本規程第3条の定めに基づく社宅使用料金を算出し、当月25日の月例社員給与から同金額を控除し徴収する。 (賃借契約費用、賃借契約更新費用) 第6条 会社が命じる人事異動に伴う、会社と社宅家主間の賃借契約締結時に発生する家賃、敷金、礼金、不動産仲介手数料は会社負担・・・とする。また、賃借契約期間満了時に発生する更新手数料は会社負担とする。	甲 27

別表2

2018/3/16

階級	昇給率	昇給額	年収	
1	160,000	1,049	808,000	2,728,000
2	163,000	1,069	823,150	2,779,150
3	166,000	1,089	838,300	2,830,300
4	169,000	1,108	853,450	2,881,450
5	172,000	1,128	868,600	2,932,600
6	175,000	1,148	883,750	2,983,750
7	178,000	1,167	898,900	3,034,900
8	181,000	1,187	914,050	3,086,050
9	184,000	1,207	929,200	3,137,200
10	187,000	1,226	944,350	3,188,350
11	190,000	1,246	959,500	3,239,500
12	193,000	1,266	974,650	3,290,650
13	196,000	1,285	989,800	3,341,800
14	199,000	1,305	1,004,950	3,392,950
15	202,000	1,325	1,020,100	3,444,100
16	205,000	1,344	1,035,250	3,495,250
17	208,000	1,364	1,050,400	3,546,400
18	211,000	1,384	1,065,550	3,597,550
19	214,000	1,403	1,080,700	3,648,700
20	217,000	1,423	1,095,850	3,699,850
21	220,000	1,443	1,111,000	3,751,000
22	223,000	1,462	1,126,150	3,802,150
23	226,000	1,482	1,141,300	3,853,300
24	229,000	1,502	1,156,450	3,904,450
25	232,000	1,521	1,171,600	3,955,600
26	235,000	1,541	1,186,750	4,006,750
27	238,000	1,561	1,201,900	4,057,900
28	241,000	1,580	1,217,050	4,109,050
29	244,000	1,600	1,232,200	4,160,200
30	247,000	1,620	1,247,350	4,211,350
31	250,000	1,639	1,262,500	4,262,500
32	253,000	1,659	1,277,650	4,313,650
33	256,000	1,679	1,292,800	4,364,800
34	259,000	1,698	1,307,950	4,415,950
35	262,000	1,718	1,323,100	4,467,100
36	265,000	1,738	1,338,250	4,518,250
37	268,000	1,757	1,353,400	4,569,400
38	271,000	1,777	1,368,550	4,620,550
39	274,000	1,797	1,383,700	4,671,700
40	277,000	1,816	1,398,850	4,722,850
41	280,000	1,836	1,414,000	4,774,000
42	282,000	1,849	1,424,100	4,808,100
43	284,000	1,862	1,434,200	4,842,200
44	286,000	1,875	1,444,300	4,876,300
45	288,000	1,889	1,454,400	4,910,400
46	290,000	1,902	1,464,500	4,944,500
47	292,000	1,915	1,474,600	4,978,600
48	294,000	1,928	1,484,700	5,012,700
49	296,000	1,941	1,494,800	5,046,800
50	298,000	1,954	1,504,900	5,080,900
51	300,000	1,967	1,515,000	5,115,000
52	302,000	1,980	1,525,100	5,149,100
53	304,000	1,993	1,535,200	5,183,200
54	306,000	2,007	1,545,300	5,217,300
55	308,000	2,020	1,555,400	5,251,400
56	309,000	2,026	1,560,450	5,268,450
57	310,000	2,033	1,565,500	5,285,500
58	311,000	2,039	1,570,550	5,302,550
59	312,000	2,046	1,575,600	5,319,600
60	313,000	2,052	1,580,650	5,336,650

昇(降)給ルール

定期昇(降)給 毎年3月16日発令

年度目標の達成水準をベースにして、現行維持～＋3段階の範囲で評価・査定する。

但し、降給、及び3段階以上の昇給も特段の理由がある場合は有り得る。