

主 文

- 1 一審被告の控訴に基づき、原判決中、一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償に関する部分を次のとおり変更する。
- 2 一審被告は、一審原告甲に対し、下記(1)ないし(3)の金員を支払え。
 - (1) 22万3025円及びこれに対する平成28年9月14日から支払済みまで年5%の割合による金員
 - (2) 119万0181円及び本判決別紙1のA-1及びA-4に記載された、各月（ただし、平成25年8月分から平成26年7月分は除く。）の「差額」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで年5%の割合による金員
 - (3) 32万9442円並びにうち4万8323円に対する平成28年1月1日から、うち4万4123円に対する同年8月1日から、うち5万6300円に対する平成29年1月1日から、うち5万5823円に対する同年8月1日から、うち5万6300円に対する平成30年1月1日から、及びうち6万8573円に対する同年8月1日から、各支払済みまで年5%の割合による金員
- 3 一審被告は、一審原告乙に対し、下記(1)及び(2)の金員を支払え。
 - (1) 118万8628円及び本判決別紙2のB-1、B-4、B-8に記載された、各月の「差額」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで年5%の割合による金員
 - (2) 43万6106円並びに、うち6万9336円に対する平成28年1月1日から、うち6万7620円に対する同年8月1日から、うち5万3200円に対する平成29年1月1日から、うち5万1600円に対する同年8月1日から、うち4万8200円に対する平成30年1月1日から、うち5万0900円に対する同年8月1日から、うち3万9750円に対する平成31年1月1日から、及びうち5万5

500円に対する令和元年8月1日から、各支払済みまで年5%の割合による金員

4 上記1項の一審被告敗訴部分に係る一審原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

5 訴訟費用は、上記1項の一審被告敗訴部分に関して生じたものにつき、第一審、差戻し前の控訴審、上告審及び差戻し後の控訴審を通じてこれを4分し、その3を一審被告の負担とし、その余を一審原告らの負担とする。

6 この判決は、第2項及び第3項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

1 原判決中、一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償に関する一審被告敗訴部分を取り消す。

2 上記部分につき、一審原告らの請求をいずれも棄却する。

第2 事案の概要（以下、略語は、特に断りのない限り、原判決の例による。）

1 事案の概要

本件は、自動車学校の経営等を目的とする株式会社である一審被告を定年退職した後に、一審被告との間で期間の定めのある労働契約を締結して就労していた一審原告らが、期間の定めのない労働契約を一審被告と締結している従業員との間に、労働契約法20条（平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同じ。）に違反する労働条件の相違があると主張して、一審被告に対し、以下の請求をする事件である。

(1) 一審原告甲

ア 主位的請求

(ア) 正職員に適用される就業規則等が一審原告甲にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成28年8月から平成30年6月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金と

の差額 341万3614円（原判決別表3のA-12の「差額総合計」の「合計」欄の金額）及び原判決別表3のA-9からA-11までの各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで商事法定利率（平成29年法律第45号による廃止前のもの。以下同じ。）年6%の割合による遅延損害金の支払請求

- (イ) 正職員に適用される就業規則等が一審原告甲にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成26年8月から平成28年7月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額 385万9142円（原判決別表3のA-6の「差額総合計」の「合計」欄の金額から同A-1の各月の「差額」の「合計」欄記載の金額及び同A-2の平成26年4月から同年7月までの「差額」の「合計」欄記載の金額を控除した金額）並びに原判決別表3のA-2からA-5までの各月（ただし、A-2のうち平成26年4月から同年7月までを除く。）の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金の支払請求
- (ウ) 労働契約法20条違反の労働条件の適用という不法行為に基づく損害賠償として、平成25年8月から平成26年7月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額 175万4475円（原判決別表3のA-1の各月の「差額」の「合計」欄記載の金額及び同A-2の平成26年4月から同年7月までの「差額」の「合計」欄記載の金額の合計）及び慰謝料150万円並びにこれらに対する本件訴訟提起の日である平成28年9月14日から支払済みまで民法（平成29年法律第44号による改正前のもの。以下同じ。）所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求
- (エ) 正職員に適用される就業規則等が一審原告甲にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成28年年末から平成30年夏季までの本

来支給されるべき賞与（正職員に対する支給額）と実際に支給された賞与との差額85万4596円（原判決別表3のA-13の「差額」の「合計」欄記載の金額）及び原判決別表3のA-13の各「差額」欄の金額に対する各支払期日の後の日（年末については翌年1月1日、夏季については同年8月1日）から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金の支払請求

イ 予備的請求

(7) 労働契約法20条違反の労働条件の適用という不法行為に基づく損害賠償として、平成28年8月から平成30年6月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額341万3614円（原判決別表3のA-12の「差額総合計」の「合計」欄の金額）及び原判決別表3のA-9からA-11までの各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(7)の主位的請求に対する予備的請求として。）

(イ) 前記不法行為に基づく損害賠償として、平成26年8月から平成28年7月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額385万9142円（原判決別表3のA-6の「差額総合計」の「合計」欄の金額から同A-1の各月の「差額」の「合計」欄記載の金額及び同A-2の平成26年4月から同年7月までの「差額」の「合計」欄記載の金額を控除した金額）並びに原判決別表3のA-2からA-5までの各月（ただし、A-2のうち平成26年4月から同年7月までを除く。）の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(イ)の主位的請求に対する予備的請求として。）

(ウ) 前記不法行為に基づく損害賠償として、平成27年年末から平成30

年夏季までの本来支給されるべき賞与（正職員に対する支給額）と実際に支給された賞与との差額125万8942円（原判決別表3のA-7の平成27年年末・平成28年夏季の「差額」欄の金額及び同A-13の「差額」の「合計」欄の金額の合計）並びに原判決別表3のA-7の平成27年年末・平成28年夏季の「差額」欄の金額及び同A-13の「差額」欄の金額に対する各支払期日の後の日（年末については翌年1月1日、夏季については同年8月1日）から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(エ)の主位的請求に対する予備的請求として。）

(2) 一審原告乙

ア 主位的請求

(7) 正職員に適用される就業規則等が一審原告乙にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成30年7月から令和元年9月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額183万6500円（原判決別表4のB-18の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額）並びに原判決別表4のB-16及びB-17の各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金の支払請求

(イ) 正職員に適用される就業規則等が一審原告乙にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成28年8月から平成30年6月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額314万9179円（原判決別表4のB-10の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額）及び原判決別表4のB-7からB-9までの各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金の支払請求

(ウ) 正職員に適用される就業規則等が一審原告乙にも適用されることを前

提に、労働契約に基づき、平成26年10月から平成28年7月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額249万0028円（原判決別表4のB-4の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額）の一部である245万1388円及び原判決別表4のB-1からB-3までの各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金の支払請求

(エ) 労働契約法20条違反の労働条件の適用という不法行為に基づく損害賠償として、慰謝料100万円及びこれに対する本件訴訟提起の日である平成28年9月14日から支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求

(オ) 正職員に適用される就業規則等が一審原告乙にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成28年年末から平成30年夏季までの本来支給されるべき賞与（正職員に対する支給額）と実際に支給された賞与との差額85万1500円（原判決別表4のB-11の「差額」の「合計」欄記載の金額）及び原判決別表4のB-11の各「差額」欄の金額に対する各支払期日の後の日（年末については翌年1月1日、夏季については同年8月1日）から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合による遅延損害金の支払請求

(カ) 正職員に適用される就業規則等が一審原告乙にも適用されることを前提に、労働契約に基づき、平成30年年末から令和元年夏季までの本来支給されるべき賞与（正職員に対する支給額）と実際に支給された賞与との差額45万4600円（原判決別表4のB-13の「差額」の「合計」欄記載の金額）及び原判決別表4のB-13の各「差額」欄の金額に対する各支払期日の後の日（年末については翌年1月1日、夏季については同年8月1日）から各支払済みまで商事法定利率年6%の割合に

よる遅延損害金の支払請求

イ 予備的請求

- (ア) 労働契約法20条違反の労働条件の適用という不法行為に基づく損害賠償として、平成30年7月から令和元年9月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額183万6500円（原判決別表4のB-18の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額）並びに原判決別表4のB-16及びB-17の各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(ア)の主位的請求に対する予備的請求として。）
- (イ) 前記不法行為に基づく損害賠償として、平成28年8月から平成30年6月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額314万9179円（原判決別表4のB-10の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額）及び原判決別表4のB-7からB-9までの各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(イ)の主位的請求に対する予備的請求として。）
- (ウ) 前記不法行為に基づく損害賠償として、平成26年10月から平成28年7月までの本来支給されるべき賃金（定年退職前の賃金）と実際に支給された賃金との差額249万0028円（原判決別表4のB-4の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額）の一部である245万1388円及び原判決別表4のB-1からB-3までの各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(ウ)の主位的請求に対する予備的請求として。）
- (エ) 前記不法行為に基づく損害賠償として、平成27年年末から平成30

年夏季までの本来支給されるべき賞与（正職員に対する支給額）と実際に支給された賞与との差額131万5356円（原判決別表4のB-5の平成27年年末・平成28年夏季の「差額」欄記載の金額及び同B-11の「差額」の「合計」欄記載の金額の合計）並びに原判決別表4のB-5の平成27年年末・平成28年夏季の「差額」欄の金額及び同B-11の「差額」欄の金額に対する各支払期日の後の日（年末については翌年1月1日、夏季については同年8月1日）から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(ウ)の主位的請求に対する予備的請求として。）

- (ウ) 前記不法行為に基づく損害賠償として、平成30年年末から令和元年夏季までの本来支給されるべき賞与（正職員に対する支給額）と実際に支給された賞与との差額45万4600円（原判決別表4のB-13の「差額」の「合計」欄記載の金額）及び原判決別表4のB-13の各「差額」欄の金額に対する各支払期日の後の日（年末については翌年1月1日、夏季については同年8月1日）から各支払済みまで民法所定の年5%の割合による遅延損害金の支払請求（前記ア(カ)の主位的請求に対する予備的請求として。）

2 本件訴訟の経過

(1) 第一審

原審が、一審原告らの請求について、次の内容の判決（原判決）をしたところ、それぞれの敗訴部分を不服として当事者双方が控訴した。

ア 一審原告甲の請求

(ア) 主位的請求

- a 労働契約に基づく請求（前記1(1)ア(ア)、(イ)及び(エ)）を棄却した（原判決主文第3項）。

- b 不法行為に基づく慰謝料請求（前記1(1)ア(ウ)のうちの150万円及

び遅延損害金請求)を棄却した(原判決主文第3項)。

- c 不法行為に基づく平成25年8月から平成26年7月までの賃金の差額に係る請求(前記1(1)ア(ウ)のうちの175万4475円及び遅延損害金請求)のうち、基本給が正職員定年退職時の額の60%を下回る部分、皆精勤手当及び敢闘賞(精励手当)の減額分並びにこれらを反映した残業手当の差額分に係る50万0853円(原判決別表1のA-1の「差額」の「合計」欄の金額及び同A-2の平成26年4月から同年7月までの「差額」の「合計」欄の金額の合計)及びこれに対する平成28年9月14日から支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める限度で認容し(原判決主文第1項(1))、その余を棄却した(同第3項)。

(イ) 予備的請求

- a 不法行為に基づく平成26年8月から平成30年6月までの賃金の差額に係る請求(前記1(1)イ(ア)及び(イ)の請求)のうち、基本給が正職員定年退職時の額の60%を下回る部分、皆精勤手当及び敢闘賞(精励手当)の減額分並びにこれらを反映した残業手当の差額分に係る263万9521円(原判決別表1のA-6の「差額総合計」の「合計」欄記載の199万7673円から前記(ア)cの平成25年8月から平成26年7月までの50万0853円を控除した149万6820円及び同A-12の「差額総合計」の「合計」欄記載の114万2701円の合計)並びに原判決別表1のA-2からA-5まで、A-9からA-11までの各月(ただし、平成26年4月分から同年7月分は除く。)の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める限度で認容し(原判決主文第1項(2))、その余を棄却した(同第3項)。

- b 不法行為に基づく平成27年年末から平成30年夏季までの賞与の

差額に係る請求（前記1(1)イ(ウ)の請求）のうち、基本給を正職員定年退職時の60%の金額であるとして各季の正職員の掛け率を乗じた結果を下回る部分に係る41万0298円（原判決別表1のA-7及びA-13の「差額」の「合計」欄の金額の合計）並びにうち6万1799円に対する平成28年1月1日から、うち5万7599円に対する同年8月1日から、うち6万9776円に対する平成29年1月1日から、うち6万9299円に対する同年8月1日から、うち6万9776円に対する平成30年1月1日から、及びうち8万2049円に対する同年8月1日から、各支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める限度で認容し（原判決主文第1項(3)）、その余を棄却した（同第3項）。

イ 一審原告乙の請求

(ア) 主位的請求

全ての請求（労働契約に基づく請求（前記1(2)ア(ア)ないし(ウ)、(オ)及び(カ)の請求）及び不法行為に基づく慰謝料請求（前記1(2)ア(エ)の請求）を棄却した（原判決主文第3項）。

(イ) 予備的請求

- a 不法行為に基づく平成26年10月から令和元年9月までの賃金の差額に係る請求（前記1(2)イ(ア)ないし(ウ)の請求）のうち、基本給が正職員定年退職時の額の60%を下回る部分、皆精勤手当及び敢闘賞（精励手当）の減額分並びにこれらを反映した残業手当の差額分に係る220万3111円（原判決別表2のB-4、B-10及びB-18の「差額総合計」の「合計」欄記載の金額の合計）並びに原判決別表2のB-1からB-3まで、B-7からB-9まで、B-16及びB-17の各月の「差額」の「合計」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める限度で認

容し（原判決主文第2項(1)）、その余を棄却した（原判決主文第3項）。

- b 不法行為に基づく平成27年年末から令和元年夏季までの賞与の差額に係る請求（前記1(2)イ(エ)及び(オ)の請求）のうち、基本給を正職員定年退職時の60%の金額であるとして各季の正職員の賞与の掛け率を乗じた結果を下回る部分に係る50万1109円（原判決別表2のB-5、B-11、B-13の「差額」の「合計」欄記載の金額の合計）並びにうち7万7361円に対する平成28年1月1日から、うち7万5645円に対する同年8月1日から、うち6万1225円に対する平成29年1月1日から、うち5万9625円に対する同年8月1日から、うち5万6225円に対する平成30年1月1日から、うち5万8925円に対する同年8月1日から、うち4万8043円に対する平成31年1月1日から、及びうち6万4060円に対する令和元年8月1日から、各支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める限度で認容し（原判決主文第2項(2)）、その余を棄却した（同第3項）。

(2) 差戻前控訴審（名古屋高等裁判所令和2年（ネ）第769号）

差戻前控訴審は、原判決の判断が相当であるとして、当事者双方の控訴をいずれも棄却したところ、当事者双方がいずれも上告及び上告受理申立てをした（令和4年（オ）第1020号及び同第1021号、令和4年（受）第1293号及び同第1294号）。

(3) 上告審

最高裁判所は、一審原告らがした上告及び上告受理申立てについて、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をするとともに、一審被告がした上告を棄却する決定をしたものの、一審被告の上告受理申立てについては、上告審として事件を受理した上で、①基本給の金額が異なるという労働条件

の相違について、各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした差戻前控訴審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある、②正職員の賞与と嘱託職員一時金の金額が異なるという労働条件の相違について、賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした差戻前控訴審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法があるとして、原判決中一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求に関する一審被告敗訴部分を破棄し、一審原告らが主張する基本給及び賞与に係る労働条件の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否か等について、さらに審理を尽くさせるため、上記部分につき、本件を当審に差し戻し、その余の上告を却下するとの判決をした。

(4) 当審（差戻後控訴審）における審判対象の範囲

ア 上記(3)のとおり、差戻前控訴審は、一審原告らの請求を一部認容した原判決を相当であるとして、当事者双方の控訴をいずれも棄却する判決をしたのに対して、当事者双方がいずれも上告及び上告受理申立てをしたところ、最高裁判所は、一審原告らがした上告及び上告受理申立てについて、上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をしたのであるから、原判決中、一審原告ら敗訴部分は確定したこととなる。また、最高裁判所は、一審被告がした上告については棄却する決定をしたものの、上告受理申立てについては、上告審として受理し、原判決中一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求に関する一審被告敗訴部分を破棄して当審に差し戻し、その余の上告を却下する判決をしたことから、原判決中、上記部分を除いた一審被告敗訴部分は確定したこととなる。

したがって、当審における審判の対象は、原判決中一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求に関する一審被告敗訴部分であり、具体的には、別紙3及び別紙4の各「差額」欄記載の額（正職員定年退職時の額の60%と支給額との差額部分）及びこれらに対する遅延損害金の支払を求める部分となる（なお、別紙3のA-2及びA-5並びに別紙4のB-2及びB-5は、合計額を示すものである。）。

イ これに対して、一審原告らは、差戻審において、当事者は、新たに提出した証拠に基づいて新たな主張をすることができるのであり、裁判所もこれらに基づいて新たな判断ができるのであるから、不利益変更の禁止の原則は強固なものではなく、差戻審の審理に当たっては、その範囲を限定せずに、差戻審で提出された主張や証拠に基づく判断をすべきであること、一審原告らの上告棄却及び上告受理申立ての不受理決定は、一審原告らの上告理由及び上告受理申立て理由について上告理由に該当しないか重要な法律判断をしないという判断をしたことを意味するにすぎないことから、当審における審理対象の範囲は一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求のうち一審被告敗訴部分に限定されない旨主張し、大学准教授の意見書（甲44）を提出する。

この点、同意見書は、民事訴訟法325条3項後段の解釈において、差戻審では新たな主張立証が許され、新たな事実認定がされた場合には上告審の拘束力が消え、上告審とは異なる法律判断をしてもよいところ、本件訴訟における上告審の判断は、審理不尽として、差戻審において基本給及び賞与の目的・支給の性質という法律判断の前提から審理・判断をやり直させるというものであるから、新たな主張や立証に基づき判断すべきであるというものである。しかし、同意見書は、差戻審の審理において、新たな主張や証拠を提出することができ、これに基づいて判断すべきであるから、上告審において破棄差戻しの判断を受けた上告人に不利な判断をする

ことができるとするもので、最高裁判所が差し戻した部分の範囲内において、新たな主張や立証に基づいて判断することができるとしているものと解されるのであり、当事者双方が上告等をしたが、一方当事者の上告等が棄却された場合に、上告が棄却されるなどした当事者の敗訴部分が審判対象となるとするものとは解されず、本件において、原判決中、基本給及び賞与の係る損害賠償請求に関する一審原告ら敗訴部分が審判対象となることの根拠となるものとはいえない。そして、本件において、最高裁判所が一審原告ら敗訴部分も審判対象として差戻審において審理を尽くさせようとするのであれば、一審原告らの上告受理申立てを受けて上告審として受理し、一審原告ら敗訴部分をも破棄すると考えられるところ、最高裁判所は、一審原告らの上告を棄却し、また、上告受理申立てを受理しないと判断しているのであるから、一審原告らの上告理由及び上告受理申立て理由が上告理由に該当しないか重要な法律判断をしないという判断に留まるものではなく、原判決中、一審原告ら敗訴部分については上告審の判断を経て確定したと認めるのが相当である。

以上からすれば、一審原告らの主張は採用できない。

3 前提事実

(1) 前提事実は、次の(2)のとおり原判決を補正するほかは、原判決の「事実及び理由」第2の2に記載のとおりであるから、これを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 原判決9頁15行目の「欠略なく」を「欠落することなく」と改める。

イ 原判決9頁18行目末尾に行を改めて次のとおり加える。

「f 業務手当

指導（技能教習・学科教習）・バス・整備等の業務を担当した場合に支給する。

g 事務手当

事務を担当した場合に支給する。

なお、上記給与規程には、職務給が業務手当と事務手当により構成されることや職能給が皆精勤手当と敢闘賞により構成されることが定められている。」

ウ 原判決 13 頁 2 行目から 3 行目にかけての「定年前の金額」欄の次に「、本判決別紙 5 「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告甲）」の「⑤定年前の金額」欄（「月別収入」欄に「賞与」と記載のある欄を除く。以下この項において同じ。）並びに本判決別紙 6 「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告甲）」の「②定年前の金額」欄を、5 行目の「支給額」欄の次に「並びに本判決別紙 5 「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告甲）」及び本判決別紙 6 「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告甲）」の各「①会社給与（勤務月の賃金）」欄を、13 行目の「定年前の金額」欄の次に「、本判決別紙 7 「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告乙）」の「⑤定年前の金額」欄並びに本判決別紙 8 「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告乙）」の「②定年前の金額」欄を、16 行目の「支給額」欄の次に「並びに本判決別紙 7 「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告乙）」及び本判決別紙 8 「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告乙）」の各「①会社給与（勤務月の賃金）」欄を、それぞれ加える。

エ 原判決 13 頁 18 行目から 19 行目にかけての「役付手当（平成 26 年 10 月は除く。）及び家族手当は、」を「役付手当及び家族手当は、いずれも平成 26 年 10 月を除き」と改める。

オ 原判決 13 頁 21 行目冒頭から 22 行目末尾までを次のとおり改める。

「ウ 一審被告における残業手当の算定方法は、以下のとおりである。」

カ 原判決 14 頁 7 行目の末尾の次に「(乙 4、8 (枝番号があるものはそれらを含む。以下同じ。))」を加える。

キ 原判決14頁10行目の「支給額」欄の次に「、本判決別紙5「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告甲）」及び本判決別紙6「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告甲）」の各「①会社給与（勤務月の賃金）」欄（「月別収入」欄に「賞与」と記載のある欄のもの。以下この項において同じ。）並びに本判決別紙9「賞与比較一覧表（一審原告甲）」の「①嘱託職員一時金」欄を、12行目の「支給額」欄の次に「、本判決別紙7「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告乙）」及び本判決別紙8「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告乙）」の各「①会社給与（勤務月の賃金）」欄並びに本判決別紙10「賞与比較一覧表（一審原告乙）」の「①嘱託職員一時金」欄を、それぞれ加える。

ク 原判決14頁13行目の次に次を加える。

「 なお、一審原告甲が定年退職前に支給を受けた賞与の額は、平成22年年末が31万1500円、平成23年夏季が26万7600円、同年年末が26万7800円、平成24年夏季が15万4000円、同年年末が13万円、平成25年夏季が27万円であり、本判決別紙9「賞与比較一覧表（一審原告甲）」の「②定年前の金額」欄記載のとおり、年末賞与の平均額は23万6433円、夏季賞与の平均額は23万0533円であった。また、一審原告乙が定年退職前に支給を受けた賞与の額は、平成23年年末が27万円、平成24年夏季が15万2500円、同年年末が13万2800円、平成25年夏季が25万6900円、同年年末が27万1700円、平成26年夏季が26万5300円であり、本判決別紙10「賞与比較一覧表（一審原告乙）」の「②定年前の金額」欄記載のとおり、年末賞与の平均額は22万4833円、夏季賞与の平均額は22万4900円であった。」

ケ 原判決14頁20行目末尾に行を改めて次のとおり加える。

「(7) 一審原告らは、本判決別紙5「月別収入比較一覧表・年金等あり（一

審原告甲)」の「③高年齢雇用継続給付金」欄及び「②厚生年金（報酬比例部分）」欄並びに本判決別紙7「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告乙）」の「③高年齢雇用継続給付金」欄及び「②厚生年金（報酬比例部分）」欄記載のとおり、高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給した。

(8) 一審被告と一審原告らが所属する愛知県自動車学校労働組合名古屋自動車学校分会（以下「本件組合」という。）は、嘱託職員の労働条件等について、以下のとおりのやり取りをした。

ア 本件組合は、平成25年3月4日、一審被告に対し、春闘の統一要求の中で、65歳までの希望者全員の雇用保障及び労働条件の改善を求めたところ、一審被告は、同月30日、定年退職後の嘱託との労働条件等の契約内容は個々に異なると思料しているため、統一要求にはそぐわないと思料する旨の回答をした。その後、本件組合と一審被告は、嘱託職員の労働条件について団体交渉をしなかった。（甲27、28）

イ 本件組合は、平成26年3月3日、春闘の統一要求の中で、65歳までの希望者全員の雇用保障及び労働条件の改善並びに有期雇用労働者の賃金・労働条件の改善を求めたところ、一審被告は、同月28日、前年と同様の回答をするとともに、有期労働者がいかなるものであるか不明であり回答は留保する旨の回答をした。その後、本件組合と一審被告は、嘱託職員の労働条件について団体交渉をしなかった。（甲29、30）

ウ 本件組合は、平成27年3月2日、春闘の統一要求の中で、65歳までの希望者全員の雇用保障及び労働条件の改善並びに有期契約労働者に対する賃金・労働条件などの待遇改善を求めたところ、一審被告は、同月26日、前年と同様の回答をした。その後、本件組合と一審

被告は、嘱託職員の労働条件について団体交渉をしなかった。(甲31、32)

エ 本件組合は、平成28年3月1日、春闘の統一要求の中で、65歳までの希望者全員の雇用保障及び労働条件の改善並びに有期契約労働者に対する賃金・労働条件が正社員と不合理に相違しないことを求めたところ、一審被告は、同月24日、定年退職後の嘱託との労働条件等の契約内容は個々に異なると思料しているので、統一要求にはそぐわないと思料する、有期労働者がいかなるものか、また正社員と不合理に相違しないとはいかなることが不明であり回答を留保するとの回答をした。その後、本件組合と一審被告は、嘱託職員の労働条件について団体交渉をしなかった。(甲33、34)

本件組合は、同年5月9日、春闘の統一要求において、有期契約労働者である嘱託指導員の賃金・労働条件の改善について求めていたことを指摘した上で、嘱託指導員と正社員指導員との賃金格差の実態について、どのように受け止めているのかの説明を文書で回答するよう求めたところ、一審被告は、同月17日、質問の趣旨がはかりかねるので見解を示すことは差し控える、定年退職後も定年退職前と同じ処遇で維持することは、若年職員の待遇にも影響を及ぼすこととなり、結果、経営上忌々しき問題を惹起させることが必至であると思料する旨の回答をした(甲21の11、21の12)。

オ 本件組合は、平成29年2月28日及び平成30年2月28日にも、春闘の統一要求の中で、嘱託職員の労働条件等について同様の要求をしたが、一審被告は、平成29年3月23日及び平成30年3月31日に同様の回答をした(甲35ないし38)。

(9) 一審原告甲は、平成27年2月24日、労働契約法20条が不合理な労働条件の相違を禁止していることを指摘して、定年退職後の労働契約

において、同じ勤務体系でありながら大幅に賃金が下がっているから、雇用契約を見直し是正すること等を求めたところ、一審被告は、同年3月3日、定年退職前と定年退職後とはおのずと賃金は異なるとする考えには今後とも一切変更はないことから、雇用契約を見直さないしは是正しない旨回答した（甲21の1、21の2）。」

4 争点及びこれに対する当事者の主張

(1) 争点及びこれに対する当事者の主張は、次の(2)のとおり原判決を補正し、(3)のとおり当審における当事者の補充主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」第2の3(1)及び(3)に記載のとおりであるからこれを引用する。

(2) 原判決の補正

ア 原判決17頁1行目冒頭から14行目末尾までを削り、15行目の「(エ)」を「(イ)」に、23行目の「(ウ)」を「(イ)」にそれぞれ改める。

イ 原判決17頁24行目及び18頁1行目の「比例報酬分」をいずれも「報酬比例部分」と改める。

ウ 原判決21頁1行目冒頭から7行目末尾までを削り、8行目の「(エ)」を「(イ)」に改める。

エ 原判決23頁16行目の「前記ア①に該当する」から17行目末尾までを削る。

オ 原判決23頁25行目冒頭から26頁2行目末尾までを削る。

カ 原判決24頁4行目冒頭から5行目末尾までを次のとおり改める。

「ア 基本給及び賞与の支給額につき、正職員と一審原告らとの間に相違があることについて不法行為の成立及び損害の発生を否認ないし争う。」

キ 原判決24頁8行目の「特に」を削る。

ク 原判決24頁16行目から17行目にかけての「皆精勤手当及び敢闘賞(精励手当)の部分以外については」を削る。

ケ 原判決70頁別表3のA-7の「H27/年末(12/13支給)」を

「H27/年末(12/16支給)」と、同「H28/夏季(12/16支給)」を「H28/夏季(7/15支給)」と改める。

コ 原判決78頁別表4のB-5の「H27/年末(12/13支給)」を「H27/年末(12/16支給)」と、同「H28/夏季(12/16支給)」を「H28/夏季(7/15支給)」と改める。

(3) 当審における当事者の補充主張

(一審原告らの主張)

ア 基本給の性質及び支給の目的

(ア) 平成25年1月以降の一審被告の職員の基本給等を分析した結果(当審における一審原告ら準備書面(4)記載のもの。以下「本件分析結果」という。)によると、勤続年数や年齢が上がると基本給の額も上がる関係が一応認められるが、その上がり幅は少なく、年功的性格(勤続給としての性質)が占める割合は大きくない。また、一審原告らが所属していた春日井校の正職員のうち基本給が昇給したのは全体の3分の1程度で、その昇給率は、1～2パーセント程度と極めて小さく、正職員の基本給における功績的要素や勤務評価による部分は、極めて小さいことからすれば、一審被告の正職員の基本給は、勤続給・功績給・能力給的要素はあるものの、極めて小さなものである。

また、本件分析結果によると、担当職務の内容が共通している指導員職の基本給の額の分布のばらつきは、種々の役割や分担がある事務員職と比較して小さいことから、一審被告における指導員としての正職員の基本給は、職務給としての性質を有していることが強く推認できる。

さらに、本件分析結果によれば、50歳までにかけては幹部と指導員との基本給の差額が大きくなるが、50歳を超えると差額は小さくなり、定年直前では役職の有無による基本給の額の差はほとんど解消されること、役付手当が幹部とそうでない者で2倍以上の差があることからすれ

ば、役職及びその責任の対価は専ら役付手当の支給により払われており、基本給の決定要素とは考えられていない。

(イ) また、一審被告の賃金改定（甲 6、乙 48、53）の基準は、勤務年数が要素となっており、勤務評価によって個人差がある制度となっているが、指導員資格を取ってからの経験年数を要素としていることを踏まえると、職務給であることを示している。

(ウ) これらの事情を踏まえると、正職員の基本給のほとんどが、全体としては労働の対価としての職務給（一律給）が占めるものといえ、標準以上の能力があるとされて嘱託職員として採用された一審原告らの基本給が、一切の昇給を含まない初任給を下回ることは、高齢者あるいは定年退職後再雇用だという理由で合理化される余地はない。

イ 賞与ないし嘱託職員一時金の性質及び支給の目的

嘱託職員一時金は、正職員の賞与と支給時期も同時期であり、嘱託職員の労働契約書にも、勤務成績等を考慮の上、支給することがあると規定されていることなどを勘案すれば、基本給の不足を調整する調整給や生活補助給にのみ根拠があるものではなく、正職員の賞与に代替するものであって、正職員の賞与と同一の性質や支給の目的を有するものである。

ウ 労使交渉の経緯

本件組合は、平成 25 年以降毎年 3 月に、春闘の統一要求の中で、一審被告に対し、定年退職後嘱託雇用労働者の労働条件についての団体交渉を求めたのに対して、一審被告は、具体的な回答を拒否して団体交渉自体を拒否した。

また、本件組合は、平成 28 年 5 月には、春闘の統一要求において、有期契約労働者である嘱託指導員の賃金・労働条件の改善について明示的に要求したことを指摘した上で、一審被告の見解を文書で明らかにするよう求めたのに対し、一審被告は、質問の趣旨がはかりかねるので見解等を示

すことは差し控えるとして、説明や議論することを拒否した。

以上のとおり、一審被告は、具体的な内容に踏み込んだ回答をすることもなく、団体交渉自体も拒否し続けたのであるから、一審原告らの嘱託職員としての労働条件について、労使の協議によって、何らの利益の調整も図られておらず、代替措置や激変緩和措置などの議論など全くなかったのであるから、労使交渉において、正職員と一審原告らの嘱託職員との労働条件の相違について、合理化する理由は全く存在しない。

(一審被告の主張)

ア 基本給の性質及び支給の目的

(ア) 正職員の基本給は、経営判断の観点から様々な事情を考慮して、総合的に決定される総合決定給であるから、その性質を確定させることはできない。もっとも、一審被告における正職員の基準内賃金は、基本給、職務給、職能給及び役付手当で構成されており、職務給としては業務手当若しくは事務手当として、職能給としては、皆精勤手当及び敢闘賞として支給されることから、正職員の基本給については、職務給や職能給としての性質の割合は相対的に低かった。平成26年以降に入社した正職員の初任給は、指導員資格を取得した前後においても、基本給はそれほど上がっておらず、職務給の割合が低いことを示しているし、入社後に増額した部分に職能給部分も含まれるものの、勤続給部分も含まれており、基本給における職能部分の割合が低かったことを示している。

また、正職員の基本給支給の目的も一義的に特定することはできないが、若い優秀な人材を確保し、その定着を図ること、長期にわたり正職員として職務を遂行してもらうこと（長期勤続の誘引）、労働意欲向上とそれを維持し、将来、一審被告を背負って立つ人物を育成すること（役職に就くことを期待すること）を主たる目的として支給するものである。

(イ) 一審被告の嘱託職員は、定年退職後の60歳以上の者しか存在せず、

また、その基本給は、毎年同額であり、勤続年数に応じて増額されることはなかったのであるから、年齢給・勤続給（年功的性格）、業績給や成果給の性質を有するものではないし、定年退職前の職能給や勤続給に関する部分は定年退職時に清算されていると考えられ、定年退職後は役職に就かないことから、役割給の性質を有するものでもない。そして、嘱託職員は、定年退職し、退職金を受領していることや高年齢雇用継続給付金や老齢厚生年金を受給していることを考慮すると、正職員の基本給とは性質を異にするものであり、種々の給付を考慮した上での生活の補助としての性格を有するものである。

また、定年退職後の再雇用である嘱託職員への基本給支給の目的には、若い優秀な人材を確保し、その定着を図ること等の正職員への基本給支給の目的は妥当せず、むしろ、定年退職後の再雇用者に対して基本給を支給する目的は、高年齢雇用継続給付金や老齢厚生年金を受給しても、それだけでは生活レベルが下がる恐れがあるため、他の受給も含めて、生活の補助を目的として支給されるものである。

(ウ) したがって、正職員の基本給と嘱託職員の基本給は、その性質や支給の目的が異なるものであり、比較はできず、不合理と判断できるものではない。仮に、比較できるとしても、上記のとおり、基本給支給の目的が嘱託職員には妥当しないことから、正職員と嘱託職員の基本給の額の相違が不合理なものとは認められない。

イ 賞与ないし嘱託職員一時金の性質及び支給の目的

(ア) 正職員の賞与の性質としては、賃金の後払い的性質、会社の貢献に対する功労褒章的性質、収益分配的性質があり、賞与の支給の目的は、雇用した優秀な若い人材の退職を防止して人材を確保すること（長期勤続の誘引）や一審被告の将来を担う人材の育成及び労働意欲の向上等にある。

- (イ) 他方で、一審被告において嘱託職員に対して賞与を支払うべき根拠となる規定や慣習はなく、雇用条件の通知にも賞与については言及されていない。そのような中で支給していた嘱託職員一時金は、年金の受給までの嘱託職員の生活補助のために支払っていたものであり、定年退職後の再雇用である嘱託職員には、正職員への賞与の支給の目的は妥当しない。
- (ウ) 以上のとおり、正職員の賞与と嘱託職員の嘱託職員一時金は性質や支給の目的を異にするものであるから、正職員の賞与と嘱託職員の嘱託職員一時金の額の相違が不合理なものとは認められない。

ウ 労使交渉の経緯

嘱託職員としての労働条件について、本件組合から春闘の統一要求として、嘱託職員の労働条件の改善等を求めたのに対して、一審被告は、回答したが、本件組合はこれに返答せずに交渉が終了し、団体交渉においても本件に関する話題は提出されていない。

また、一審被告は、賞与について、本件組合との間で、毎年夏季2回、冬季2回、団体交渉を行っているが、その際にも本件に関する話題は提出されていない。

さらに、一審被告は、平成28年5月、本件組合から受け取った通知書に対し、希望する指導員に限り、雇用条件等を示し、これを容認した指導員としか再雇用の契約をしていないこと、定年退職後に定年退職時と同じ処遇を維持することは、若年職員の待遇に影響を及ぼし、経営上忌々しき問題を惹起させることが必至である旨を回答し、本件組合とのやり取りは終了した。

さらに、一審原告甲は、嘱託職員として2度契約を締結した後の平成27年2月に初めて、定年退職後、定年退職前の賃金から大幅に減額されていることが労働契約法20条に違反すると指摘してきたが、一審被告は、

同年3月3日に定年退職前と定年退職後とはおのずと賃金は異なるとの考えに変わりはないと回答した。これに対して、一審原告甲は、最低賃金を下回る旨の指摘をするだけで、定年退職後の賃金についての指摘はせずに、同年6月30日に一審被告との間で雇用契約を締結した。

以上のように、一審原告甲や本件組合との交渉は、一審被告が回答したのに対し、同人らが返答しなかったり、話題にしなかったりしたことで終了したのであるから、一審原告らや本件組合との交渉経緯については、一審原告らの嘱託職員としての労働条件と正職員の労働条件の相違についての不合理性の評価にあたり、一審被告に有利に斟酌されるべきである。

エ その他の事情

その他の事情として、入社当初、一審原告らも一審被告も60歳で定年退職することを想定しており、それを前提として経営計画が作成されたこと、若年労働者を雇用したいという会社の経営方針、少子化により自動車学校が非常に厳しい利益状況となっていること、定年退職後再雇用者の賃金が60パーセントを下回ることが非常に多いという社会情勢、一審原告らが高齢者であるため、指導員としてはリスクがあること、一審原告らが退職金、高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受領していること、同給付金の制度においては賃金低下率が61パーセントになることが想定されていることも不合理性の判断の障害事実として考慮すべきである。

また、一審被告において、指導手当は、基本となる給与であるから、本件との関係においては、基本給として考慮すべきであり、嘱託職員の指導手当を合算した基本給は、正職員定年退職時の基本給のほぼ6割程度であったのである（乙89、90）から、一審原告らの基本給と正職員の基本給との相違が不合理であると認められない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、一審原告らの請求のうち、一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償に関する部分については、①一審原告甲については、(a)主位的請求である平成25年8月から平成26年7月までの基本給に係る部分につき、基本給を月10万円であるとして支給された基本給の額との差額である合計22万3025円及びこれに対する平成28年9月14日から支払済みまで年5%の割合による金員の（主文2項(1)関係）、(b)予備的請求である平成26年8月から平成30年6月までの基本給に係る部分につき、基本給を月10万円であるとして支給された基本給の額との差額である合計119万0181円及び本判決別紙1のA-1及びA-4に記載された、各月（ただし、平成25年8月分から平成26年7月分は除く。）の「差額」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで年5%の割合による金員の（主文2項(2)関係）、(c)平成27年年末から平成30年夏季までの賞与に係る部分につき、基本給を月10万円であるとして各季の正職員の掛け率を乗じた結果を下回る部分に係る合計32万9442円並びにうち4万8323円に対する平成28年1月1日から、うち4万4123円に対する同年8月1日から、うち5万6300円に対する平成29年1月1日から、うち5万5823円に対する同年8月1日から、うち5万6300円に対する平成30年1月1日から、及びうち6万8573円に対する同年8月1日から、各支払済みまで年5%の割合による金員の（主文2項(3)関係）支払を求める限度で、②一審原告乙については、(a)平成26年10月から令和元年9月までの基本給に係る部分につき、基本給を月9万5000円であるとして算出した額から支給された基本給の額との差額である合計118万8628円及び本判決別紙2のB-1、B-4、B-8に記載された、各月の「差額」欄の金額に対する各翌月16日から各支払済みまで年5%の割合による金員の（主文3項(1)関係）、(b)平成27年年末から令和元年夏季までの賞与に係る部分につき、基本給を月9万5000円であるとして各季の正職員の掛け率を乗じた結果を下回る部分に係る合計43万6106円並びに、うち6

万9336円に対する平成28年1月1日から、うち6万7620円に対する同年8月1日から、うち5万3200円に対する平成29年1月1日から、うち5万1600円に対する同年8月1日から、うち4万8200円に対する平成30年1月1日から、うち5万0900円に対する同年8月1日から、うち3万9750円に対する平成31年1月1日から、及びうち5万5500円に対する令和元年8月1日から、各支払済みまで年5%の割合による金員の（主文3項(2)関係）各支払を求める限度で理由があると判断する。その理由は、次の2のとおり原判決を補正するほかは、原判決の「事実及び理由」の第3の1及び3に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 原判決の補正

- (1) 原判決28頁20行目の「(ア)」を「(ア) a」に改める。
- (2) 原判決28頁20行目の「被告の正職員の基本給は」から21行目の「すなわち、」までを削る。
- (3) 原判決29頁2行目末尾に次のとおり加える。

「また、本件分析結果（なお、本件分析結果について、一審被告は不知とするだけで積極的に争っておらず、一審被告から提出された一審被告の職員の配置等や賃金に関する書証（乙60の1ないし87、91、92）に基づく客観的なデータを前提とする数値等であるから、本件分析結果を参考に、正職員の基本給の性質について検討するのが相当である。）において、正職員の基本給の額と年齢の相関係数（1に近いほど強い正の相関関係を示すもの）が0.84、勤続月数との相関関数が0.75とされていることも考慮すると、正職員の基本給は、年功的性格や勤続給としての性質を有しているといえる。もっとも、平成25年から平成29年までの若年正職員の基本給平均額と勤続年数30年以上の正職員の基本給平均額との差は、最大で月額約6万3000円である（平成28年7月時点。乙31）上、平成26年以降に入社した正職員が指導員資格を取得した直後の基本給の額は、10万550

0円から10万8000円である（乙56）のに対し、平成25年以降に一審被告に所属した正職員の基本給で最も高いのは18万5270円（乙74の2。同書証右上の個人を識別する番号3-2）であることが窺えること、定年退職時の基本給が一審原告甲が18万1640円、一審原告乙が16万7250円であり、差が大きいことを踏まえると、年功的性格や勤続給としての性質が占める割合はそれほど大きくないといえる。」

(4) 原判決29頁3行目冒頭から24行目末尾までを次のとおり改める。

「　　また、正職員の基本給は、一律給と功績給で構成され、功績給には経験加算を含み、別に定める「給与計算の基準」の基本給と同じとするとされている（甲5）。給与計算の基準ないしはその内容を反映したと考えられる賃金改定（甲6、乙48、53）には基本給の定めがあり、平成24年度は勤続年数が満1年から5年の職員が0円から300円で勤務評価により個人差があり、勤続年数満5年以上は据置、平成25年度及び平成26年度は勤続年数が満15年未満の職員が最高3000円（ただし、55歳以上は対象外）、平成27年度は指導員資格を取ってから20年以下の職員が最高3000円（ただし、55歳は以上対象外）、平成28年度は指導員資格を取ってから1年以上の職員が最高3000円（ただし、55歳以上は対象外）とされている（乙48、乙53の9）。この内容を踏まえると、一審被告は、平成24年度から平成26年度には、若年正職員や勤務歴が比較的短い正職員について昇給させようとしており、一審被告において、基本給の支給には、若い正職員の定着やそのための労働意欲の向上等も目的に含まれていると認められるが、勤続年数を含む功績給の割合は、上記基本給の定めにおいて、昇給の額が低額であることを踏まえると、多くの企業が基本給を据え置きするなどして増額していないなど、一審被告の主張を考慮しても、正職員の基本給において、賃金規定が定める功績給としての性質はそれほど

大きくないといえる。

さらに、本件分析結果によれば、指導員業務に従事する正職員の基本給の額の分布のばらつきは、事務員職に比べて小さいと認められる。指導員の業務は、基本的には教習業務であるのに対して、事務員の業務は、一般的に財務管理や経理から単純な事務処理まで種々の業務が考えられるのであり、指導員と事務員とで、基本給の額の分布のばらつきに差があるのは、担当する業務の内容を反映したものであると考えられる。これに加えて、指導員として稼働することが見込まれて入社した者は、指導員資格を取得するまでは見習いとして日給制であるが、指導員資格を取得して指導員となると月給制となること（乙91、弁論の全趣旨）から、正職員の月給としての基本給は、指導員として教習業務ができるようになったときに決定されるものであること、正職員の基本給は、一律給と功績給で構成されるとされており、労務の対価として一律に支給される部分が含まれていることも考慮すると、正職員には職務給と位置付けられる指導手当が支給されていることを踏まえても、正職員の基本給は、指導員として業務に従事したことに対する職務給としての性質を有するものであり、その割合は相応に高いと認められる。

加えて、本件分析結果によれば、年齢別の役職に就く幹部と幹部でない指導員との基本給の差額は、1600円程度から2万1000円程度にとどまっており、50歳を過ぎるとその差額が小さくなっていく傾向が窺えること、平成25年以降の正職員の支給状況（乙72ないし75、77ないし83）を見ても、役職が上がったこと（役付手当の額が増額された時点で役職が上がったと考えられる。）を理由として基本給が昇給したといえるのか判然とせず、役職が上がったことと基本給の昇給が優位に連動していたか明らかではないことを踏まえると、正職員の基本給は、職能給としての性質を有すると認められるものの、その程度は限

定的であるといえる。

b 嘱託職員の基本給について、嘱託職員の賃金体系は、嘱託規定において、勤務形態によりその都度決め、賃金額は本人の経歴、年齢その他の実態を考慮して決めるものとされている（前提事実(3)ウ）ところ、嘱託職員は、定年退職後、期間1年間の有期労働契約を締結し、原則として65歳までの5年間しか雇用が予定されておらず、また、勤続年数に応じて増額されることはなかったことからすれば、年功的性格（勤続給としての性質）は認められない。他方、賃金体系について勤務形態により都度決めることとなっており（前提事実(3)ウ）、指導員職か事務職かなど、職務内容によって決められるものといえることから、職務給の性質も有するものと認められる。さらに、嘱託職員は、定年退職後の再雇用であり、高年齢雇用継続給付金や老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給することになり、一審原告らの嘱託職員の基本給が、老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給する頃に減額されていること（一審原告甲は平成26年7月、一審原告乙は平成27年10月から基本給が減額されているところ、その前後の時期において、いずれも老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給が開始されている（別紙5及び別紙7）。）を踏まえると、嘱託職員の基本給の支給には、老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給するまでの生活保障という目的が含まれていたことも窺える。

(イ) 労使交渉の事情について、補正後の前提事実(8)及び(9)のとおり、本件組合は、平成25年以降、本件訴訟が提起される平成28年まで、春闘の統一要求の中で、有期雇用労働者の労働条件について是正を求めていたところ、一審被告において、本件組合には、一審原告らを含めて3名しか所属していないことを認識している（当審における一審被告準備書面(2)）から、本件組合がいう有期雇用労働者が嘱託職員のことを指すことは容易に認識できたはずであり、また、労働契約法20条の規定は認識していたはずで

あるのに、統一要求にはそぐわないと回答したり、有期雇用労働者の意味や正職員と不合理に相違しないということの意味が不明であるとして回答を留保したりするだけで、嘱託職員の労働条件と正職員の労働条件の相違について、不合理ではないことを説明しようとしていたとはいえ、本件組合と具体的に団体交渉をする姿勢が見られなかったといわざるを得ない。この点、一審被告は、一審被告の回答を受けた本件組合がその後の団体交渉を求めなかったから交渉がされなかっただけである旨主張するが、形式的な回答をして団体交渉をする姿勢を見せなかったのは一審被告であり、本件組合が交渉を求めなかったからといって、上記評価に疑問を差し挟むものとはいえない。

また、本件組合は、平成28年5月に、嘱託職員と正職員の賃金格差の実態についての受け止めについての見解につき説明を求めたところ、平成27年2月には、一審原告甲が労働契約法20条を指摘して、嘱託職員の賃金が下がっており、これも是正するよう求めていたのであるから、一審被告としては、本件組合が嘱託職員と正職員の賃金格差の不合理性についての説明を求めるものと理解することができたといえるのに、一審被告は、質問の趣旨がはかりかねるとして、具体的な説明をせず、若年職員の待遇に影響を及ぼし、経営上忌々しき問題を惹起させるという具体性に欠ける回答をしただけで、一審被告における嘱託職員の賃金の正職員との相違について、不合理でないことを具体的に説明しようとはしなかった。

これらの交渉を踏まえて、一審原告らは、一審被告が示した条件で有期労働契約を締結することとなり、一審被告において、嘱託職員の労働条件について、正職員の労働条件との相違を踏まえた見直しが行われなかった。

以上の経緯を踏まえると、一審原告らが嘱託職員として労働契約を締結する際に、一審原告ら及び本件組合が一審被告と嘱託職員の労働条件について、一審被告の不誠実な対応により具体的に協議することができなかつ

たと認められる。」

- (5) 原判決30頁6行目の「結果」の次に「(原判決別表3のA-1からA-5まで、A-9からA-11まで、原判決別表4のB-1(ただし、平成26年10月を除く。)からB-3まで、B-7からB-9まで、B-16及びB-17の各「支給率」欄参照)」を加える。
- (6) 原判決30頁7行目から13行目までを削り、14行目の「さらに」を「また」と改める。
- (7) 原判決30頁18行目の「とどまり」の次に「(原判決別表3のA-6、A-12の各「支給率」欄参照)」を加え、20行目の「61.6%」を「61.2%」と改め、23行目の「とどまった」の次に「(原判決別表4のB-4、B-10及びB-18の各「支給率」欄参照)」を加え、25行目の「(別表3及び4参照)」を「(原判決別表3のA-8、A-14、原判決別表4のB-6及びB-12の各「支給率」欄参照)」と改める。
- (8) 原判決31頁19行目冒頭から33頁16行目末尾までを次のとおり改める。

「イ 以上のとおり、正職員の基本給には、年功的性格(勤続給としての性質)、職能給、職務給としての性質が認められるものの、年功的性格や職能給としての性質の占める割合は大きいとはいえず、職務給の割合が大きいと認められる。また、正職員の基本給の支給の目的には、若年正職員等の人材確保等が含まれていると認められる。他方で、嘱託職員の基本給は、年功的性格(勤続給としての性質)や職能給としての性質を有しておらず、また、その支給の目的には、老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給までの生活保障という側面があることは否定できないものの、指導員としての職務に対する職務給という性質が大きいものと認められる。そうであれば、職務給という性質の大きい嘱託職員の基本給は、正職員の基本給の性質として大きな割合を占める職務給と同質のものであるといえることから、定年

退職後であり教習業務についての経験が豊富といえる嘱託職員の基本給が、職能給や年功的性格が占める割合が低いと考えられる若年正職員の基本給や正職員として入社し、指導員の資格を取得し指導職として教習業務に従事できるようになった直後の基本給の額を大きく下回ることは、正職員と嘱託職員の基本給の相違の不合理性を基礎づけるものといえる。

また、嘱託職員の労働条件については、労使交渉を経て合意に至ることが望ましいといえるところ、一審原告らが嘱託職員として労働契約を締結するまでに、一審被告が、本件組合及び一審原告らに対し、嘱託職員の労働条件の合理性について具体的な説明をしようとし、具体的に団体交渉をする姿勢を見せていないことから、一審原告ら及び本件組合が一審被告と嘱託職員としての労働条件について具体的に協議することができていない。そうすると、一審被告の上記姿勢もあり、嘱託職員と正職員との労働条件の相違について労使の具体的な交渉を経ていないこととなるから、労使交渉の経過において、若年正職員等の基本給を下回る一審原告らの嘱託職員としての基本給と正職員の基本給の相違について不合理であると認められるものに当たることを基礎づける事情といえる。

ウ 他方で、嘱託職員は、正職員の退職時に退職金の支給を受けている上、要件を満たせば、高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給することが予定され、実際に、一審原告らはこれらを受給していたことは、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を妨げる事情となり得るともいえる。

しかし、高年齢雇用継続基本給付金も老齢厚生年金（報酬比例部分）も、高齢者の低減した賃金総額の補填も目的として給付されるものであると解されるから、賃金の中から嘱託職員時の基本給のみを取り出してこれに高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を加えた額を正職員定年退職時の基本給の額と比較することは相当でない。そこで、一

審原告らの嘱託職員一時金を含めた嘱託職員時の支給総額（ただし、請求対象外である平成27年年末より前の嘱託職員一時金を含む。）に一審原告らが支給を受けた高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を加えた額を、一審原告らの定年退職前の賞与の平均額を含めた支給総額と比較すると、本判決別紙5「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告甲）」及び本判決別紙7「月別収入比較一覧表・年金等あり（一審原告乙）」の各「合計金額」欄の各「⑥対会社支給合計」欄のとおり、一審原告らが嘱託職員であった期間全体で、一審原告甲については76.8%、一審原告乙については80%にしかないから、一審原告らが高年齢雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給したことを加味してもなお、一審原告らの定年退職前の支給総額と定年退職後の支給総額との間には相違があるというべきである。そうすると、一審原告らがこれらを受給したことは、基本給に係る相違が不合理であるとの評価を直ちに妨げる事実であるとはいえない。」

(9) 原判決33頁20行目から21行目にかけての「しかし、」から23行目末尾までを「しかし、一審原告らにしてみれば、一審被告が提示する労働条件に合意しなければ定年退職後再雇用されないのであり、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくいことから有期契約労働者の公正な処遇を図るという労働契約法20条の趣旨からすれば、一審原告らそれぞれと一審被告との労働条件についての合意をもって、基本給に係る正職員と嘱託職員の相違が不合理であるとの評価を妨げる事実とはいえない。」と改める。

(10) 原判決33頁26行目から34頁1行目にかけての「その内容が労働条件に反映された事実がないことは前記のとおりであるから」を「一審被告が具体的に説明しようとし、具体的に団体交渉をする姿勢も見せていないことにより、具体的な協議ができていないことは前記のとおりであるから」に改

める。

(11) 原判決34頁24行目冒頭から36頁1行目末尾までを次のとおり改める。

「オ 以上のとおり、一審原告らは、定年退職後に嘱託職員として有期労働契約によって再雇用された者であるものの、正職員定年退職時と嘱託職員時で役職を解かれていたこと以外はその職務内容及び変更の範囲に相違はないところ、正職員の基本給には複合的な性質（年功的性格（勤続給としての性質）、職能給及び職務給）が認められるものの、職務給の占める割合が大きく、同じく職務給としての性質を有する嘱託職員の基本給とその点においては同質であり、若年正職員や指導員資格を取得した直後の正職員の基本給と大きな相違があることは不合理であるといえ、実際に、一審原告らの嘱託職員の基本給が、若年正職員らの基本給と比べて相当に低額であること、労使交渉の経過を見ても、正職員と嘱託職員の労働条件の相違が、一審被告の誠実さを欠く対応により、一審原告ら及び本件組合と一審被告との具体的な協議を経ることができなかつたものであることに加え、一審原告らの嘱託職員の基本給が退職前の正職員時の半分以下とされていることなど、補正後の上記アの事情を踏まえると、一審被告において嘱託職員が定年退職後の再雇用として有期労働契約を締結した者であり、将来役職に就くことが予定されておらず、また、65歳までの5年間しか雇用が予定されていないことから、その基本給には年功的性格や職能給の性質が含まれておらず、若手職員の雇用維持や将来の人材確保等の基本給の支給の目的が妥当しないことや、嘱託職員が退職金を受領し、高年齢雇用継続基本給付金や老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給することが予定されていることなど一審被告が主張する事情を考慮しても、一審原告らの正職員定年退職時と嘱託職員時の各基本給に係る金額という労働条件の相違は、上記事情を総合すると、嘱託職員時の基本給が、一審原告甲については10万円、一審原告乙については9万5000円を下回る限度で、労働契約法

20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である（ただし、一審原告乙が病欠をした平成27年2月分は、正職員であれば基本給が8万3628円であったと認められる（原判決別紙4のB-1参照）から、正職員時の基本給に比した同月分の基本給の支給割合を9万5000円に乗じた4万7501円（ $\div 83,628 \text{ 円} \div 167,250 \text{ 円} \times 95,000 \text{ 円}$ ）を下回る限度で同条にいう不合理と認められる。）。

これに対して、一審被告は、指導手当が基本的な支給であるから、基本給に指導手当を加えた金額で上記労働条件の相違を検討すべきである旨主張する。しかし、指導手当は、指導員職として業務を行うことで支給されると解されるのに対し、基本給は、複合的な性質が認められ、その性質や支給の目的を異にするのであるから、基本給と指導手当を合算して労働条件の相違を検討するのが相当であるとはいえず、一審被告の主張は採用できない。」

- (12) 原判決36頁2行目冒頭から37頁3行目末尾までを削る。
- (13) 原判決37頁4行目の「(7)」を「(5)」に、5行目の「正職員に対する賞与と同趣旨で」を「正職員に対する賞与に代替するものとして」にそれぞれ改める。
- (14) 原判決37頁9行目冒頭から39頁21行目末尾までを次のとおり改める
「イ 一審被告における各季の賞与は、各季で正職員一律に設定される掛け率を各正職員の基本給に乘じ、さらに当該正職員の勤務評定分（10段階）を加算する方法で算定されている（前提事実(2)イ(イ)）。また、嘱託規定には、賞与について、嘱託職員に対しては原則として支給しないが、正職員の賞与とは別に勤務成績を勘案して支給することがあるとされている（前提事実(3)ウ）。そうすると、正職員の賞与も嘱託職員一時金のいずれも勤務成績に基づいて算定されることとなるから、功労褒賞的な性質を有するものと認められる。」

また、正職員の賞与においては、基本給に乗じる掛け率が正職員一律に設定されている部分と勤務評定により加算される部分があることを踏まえると、正職員に一律に支給される部分には、支給対象期間の勤務に対する賃金の後払いという性質が含まれていると認められる。一方、嘱託職員一時金は、一審原告らが嘱託職員として在籍中、各季に嘱託職員一時金が支給されていること（一審被告が提出する基本給比較書（乙32）は請求対象外の各季にも支給されていることを前提としている。）、勤務成績を考慮の上支給されるとされているものの、その算定方法は明らかではなく、勤務成績がどのように反映されて支給の有無及び額が判断されたのかは明らかではないことを踏まえると、嘱託職員一時金にも、賃金の後払い的性質があることは否定できない。

他方で、正職員は定年退職するまで継続的に勤務することが予定されている上、役職に就くか、就いていなかったとしても、将来、役職に就くことを期待されているのに対して、嘱託職員は定年退職後65歳までの5年間に限って雇用され、基本的には役職に就くことも予定されていないのであるから、正職員の賞与については、将来の労働への意欲向上という支給の目的が認められるのに対し、嘱託職員一時金には、このような目的は認められない。また、前記(4)エ(イ)のとおり、専ら基本給の不足を調整することを目的とするものとはいえないものの、嘱託規定には原則として賞与は支給しないものとする定められているにもかかわらず各季に嘱託職員一時金が支給されていることや嘱託職員の基本給が定年退職前よりも大幅に減額されていることを踏まえると、基本給が減額されたことを考慮した生活補償的な側面があることは否定できない。

ウ また、補正後の前記(4)ア(イ)のとおり、一審原告らが嘱託職員として労働契約を締結する際に、一審原告ら及び本件組合が一審被告と嘱託職員としての労働条件について具体的に協議することができておらず、正職員の賞

与と嘱託職員の嘱託職員一時金の相違についても、一審被告の誠実さを欠く対応により、一審原告ら及び本件組合と一審被告の具体的な協議を経たものとはなっていない。

エ 一審原告らがそれぞれ賞与の差額を請求する期間内においては、一審原告甲の嘱託職員一時金の額は、8万1427円から10万5877円の間で推移し、一審原告乙の嘱託職員一時金の額は、7万3164円から10万7500円の間で推移していた（原判決別表3のA-7、A-13、原判決別表4のB-5、B-11、B-13の各「支給額」欄参照）。

この一審原告らの嘱託職員一時金を、一審原告らが定年退職前の各3年間にそれぞれ得ていた各季賞与の平均額と比較すると、本判決別紙9「賞与比較一覧表（一審原告甲）」及び本判決別紙10「賞与比較一覧表（一審原告乙）」の各「合計金額」欄の各「③定年前の金額と嘱託職員一時金の比較」欄のとおり、一審原告らが嘱託職員一時金と正職員の賞与との差額を請求する期間全体で、一審原告甲については定年退職前の40.7%、一審原告乙については定年退職前の39.9%しか支給されていないことになる。

また、一審原告らの嘱託職員一時金を含めた嘱託職員時の支給総額（ただし、請求対象外である平成27年年末より前の嘱託職員一時金を含む。）を、一審原告らの定年退職前の賞与の平均額を含めた支給総額と比較すると、本判決別紙6「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告甲）」及び本判決別紙8「月別収入比較一覧表・年金等なし（一審原告乙）」の各「合計金額」欄の各「④対会社支給額」欄記載のとおり、一審原告らが嘱託職員であった期間全体で、一審原告甲については定年退職前の54.5%、一審原告乙については定年退職前の59.2%しか支給されていないことになる。

加えて、一審被告の若年正職員の平成25年冬季から平成30年冬季ま

での間の賞与の平均額は、16万2217円から19万5948円の間で推移しており（乙41）、一審原告らの嘱託職員一時金の額は、それよりも相当に少ない。

オ 以上のとおり、正職員の賞与においては、基本給に正職員一律の掛け率を乗じた部分については、賃金の後払い的性質が認められ、この点において、嘱託職員一時金と同様の性質を持つところ、正職員定年退職時と嘱託職員時では、基本的には役職に就くことが予定されていないこと以外には、職務内容及びその変更範囲には相違がないこと、賞与と嘱託職員一時金は、いずれも功労褒賞的な性質を持つこと、嘱託職員一時金についても、一審被告の誠実さを欠く対応により、一審原告ら及び本件組合と一審被告との間で具体的な協議を経ることができなかつたものであること、一審原告らの退職前3年間の賞与の平均額と一審原告らの嘱託職員一時金の額の相違の程度及び賞与を含めた一審原告らの退職前の支給総額と嘱託職員時の支給総額との相違の程度がそれぞれ大きいことを踏まえると、嘱託職員一時金には将来の労働への意欲向上という支給の目的が含まれず、生活補償的な側面があり、賞与とは異なる支給目的があるといえること、一審被告において嘱託職員が定年退職後の再雇用として有期労働契約を締結した者であり、65歳までの5年間しか雇用が予定されていない上、退職時に退職金を受領するとともに、高年齢雇用継続基本給付金や老齢厚生年金（報酬比例部分）を受給することが予定されていることなど、一審被告が主張する事情を考慮しても、一審原告らの正職員定年退職時の賞与と嘱託職員時の嘱託職員一時金に係る金額という労働条件の相違は、上記諸事情を総合すると、一審原告甲の基本給を月額10万円、一審原告乙の基本給を月額9万5000円であるとして、各季の正職員の賞与の掛け率（前提事実(2)イ(イ)）を乗じて算定した額を下回る限度で、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると解するのが相当である。」

(15) 原判決41頁8行目の「前記のとおり」から11行目の「下回る部分は」までを「前記のとおり、①基本給のうち、一審原告甲については月額10万円、一審原告乙については月額9万5000円を下回る部分、②嘱託職員一時金のうち、上記基本給に各季の正職員の賞与の掛け率を乗じて算定した額を下回る部分は」に改める。

(16) 原判決41頁15行目冒頭から42頁2行目末尾までを次のとおり改める。
「以上によれば、一審原告甲については本判決別紙1、一審原告乙については本判決別紙2に記載された「あるべき金額」欄の金額（一審原告甲につき月額10万円、一審原告乙につき月額9万5000円）と「支給額」欄記載の支給額との差額に相当する各別紙の「差額」欄記載の損害を被ったと認められる。

したがって、①一審原告甲は、一審被告に対し、(a)平成25年8月から平成26年7月までの基本給に係る部分につき、基本給を月10万円であるとして支給された基本給の額との差額である合計22万3025円（本判決別紙1のA-1のうち同期間の「差額」欄の合計）、(b)平成26年8月から平成30年6月までの基本給に係る部分につき、基本給を月10万円であるとして支給された基本給の額との差額である合計119万0181円（本判決別紙1のA-1（ただし、平成25年8月分から平成26年7月分は除く。）及びA-4の「差額」欄の合計）、(c)平成27年年末から平成30年夏季までの賞与に係る部分につき、基本給を月10万円であるとして各季の正職員の掛け率を乗じた結果を下回る部分に係る合計32万9442円（本判決別紙1のA-3及びA-6の各「合計」欄の「差額」欄の合計）を請求することができ、②一審原告乙は、一審被告に対し、(a)平成26年10月から令和元年9月までの基本給に係る部分につき、基本給を月9万5000円であるとして算出した額から支給された基本給の額との差額である合計118万8628円（本判決別紙2のB-2、B-5及びB-9の各「差額総合計」欄

の合計)、(b)平成27年年末から令和元年夏季までの賞与に係る部分につき、基本給を月9万5000円であるとして各季の正職員の掛け率を乗じた結果を下回る部分に係る合計43万6106円(本判決別紙2のB-3、B-6及びB-7の各「合計」欄の「差額」欄の合計)を請求することができる。」

(17) 原判決42頁3行目冒頭から4行目の「一部理由がある。」までを「(2) 一審原告らの基本給及び賞与に係る不法行為に基づく損害賠償請求については、上記(1)の範囲で一部理由がある。」に改める。

(18) 原判決42頁6行目の「毎月の賃金の相違により生じる損害については」を「毎月の基本給の相違により生じる損害については」に改める。

第4 結論

よって、原判決中、一審原告らの基本給及び賞与に係る損害賠償に関する部分については、これを変更することとし、主文のとおり判決する。

名古屋高等裁判所民事第3部

裁判長裁判官 片 田 信 宏

裁判官 三 橋 泰 友

裁判官 井 原 史 子

(別紙1)

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）一覧表（A-1）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H25/8	あるべき金額	100,000円	H26/6	あるべき金額	100,000円	H27/4	あるべき金額	100,000円	H28/2	あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H25/9	あるべき金額	100,000円	H26/7	あるべき金額	100,000円	H27/5	あるべき金額	100,000円	H28/3	あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	77,857円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	22,143円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	77.9%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H25/10	あるべき金額	100,000円	H26/8	あるべき金額	100,000円	H27/6	あるべき金額	100,000円	H28/4	あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H25/11	あるべき金額	100,000円	H26/9	あるべき金額	100,000円	H27/7	あるべき金額	100,000円	H28/5	あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H25/12	あるべき金額	100,000円	H26/10	あるべき金額	100,000円	H27/8	あるべき金額	100,000円	H28/6	あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H26/1	あるべき金額	100,000円	H26/11	あるべき金額	100,000円	H27/9	あるべき金額	100,000円	H28/7	あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H26/2	あるべき金額	100,000円	H26/12	あるべき金額	100,000円	H27/10	あるべき金額	100,000円		あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H26/3	あるべき金額	100,000円	H27/1	あるべき金額	100,000円	H27/11	あるべき金額	100,000円		あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H26/4	あるべき金額	100,000円	H27/2	あるべき金額	100,000円	H27/12	あるべき金額	100,000円		あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H26/5	あるべき金額	100,000円	H27/3	あるべき金額	100,000円	H28/1	あるべき金額	100,000円		あるべき金額	100,000円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	18,262円		差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	81.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）合計（A-2）

科目	基本給
あるべき金額総合計	3,600,000円
支給額総合計	2,769,223円
差額総合計	830,777円
支給率	76.9%

嘱託後から本件提訴までの賃金（賞与）一覧表（A-3）

科目	H25/年末 (12/13支給)	H26/夏季 (7/17支給)	H26/年末 (12/16支給)	H27/夏季 (7/13支給)	H27/年末 (12/16支給)	H28/夏季 (7/15支給)	合計
あるべき金額					150,000円	150,000円	300,000円
掛け率	1.385	1.385	1.385	1.5	1.5	1.5	
支給額	請求対象外	請求対象外	請求対象外	請求対象外	101,677円	105,877円	207,554円
差額					48,323円	44,123円	92,446円
支給率					67.8%	70.6%	69.2%

(別紙 1)

本件提訴後の賃金（基本給）一覧表（A-4）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H28/8	あるべき金額	100,000円	H29/4	あるべき金額	100,000円	H29/12	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H28/9	あるべき金額	100,000円	H29/5	あるべき金額	100,000円	H30/1	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H28/10	あるべき金額	100,000円	H29/6	あるべき金額	100,000円	H30/2	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H28/11	あるべき金額	100,000円	H29/7	あるべき金額	100,000円	H30/3	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H28/12	あるべき金額	100,000円	H29/8	あるべき金額	100,000円	H30/4	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H29/1	あるべき金額	100,000円	H29/9	あるべき金額	100,000円	H30/5	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H29/2	あるべき金額	100,000円	H29/10	あるべき金額	100,000円	H30/6	あるべき金額	100,000円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	25,323円		差額	25,323円		差額	25,323円
	支給率	74.7%		支給率	74.7%		支給率	74.7%
H29/3	あるべき金額	100,000円	H29/11	あるべき金額	100,000円			
	支給額	74,677円		支給額	74,677円			
	差額	25,323円		差額	25,323円			
	支給率	74.7%		支給率	74.7%			

本件提訴後の賃金（基本給）合計（A-5）

年月	科目	基本給
	あるべき金額総合計	2,300,000円
	支給額総合計	1,717,571円
	差額総合計	582,429円
	支給率	74.7%

本件提訴後の賃金（賞与）一覧表（A-6）

科目	H28/年末 (12/15支給)	H29/夏季 (7/14支給)	H29/年末 (12/15支給)	H30/夏季 (7/13支給)	合計
あるべき金額	150,000円	150,000円	150,000円	150,000円	600,000円
掛け率	1.5	1.5	1.5	1.5	
支給額	93,700円	94,177円	93,700円	81,427円	363,004円
差額	56,300円	55,823円	56,300円	68,573円	236,996円
支給率	62.5%	62.8%	62.5%	54.3%	60.5%

(別紙2)

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）一覧表（B-1）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H26/10	あるべき金額	95,000円	H27/6	あるべき金額	95,000円	H28/2	あるべき金額	95,000円
	支給額	98,812円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	-3,812円		差額	13,300円		差額	22,300円
	支給率	104.0%		支給率	86.0%		支給率	76.5%
H26/11	あるべき金額	95,000円	H27/7	あるべき金額	95,000円	H28/3	あるべき金額	95,000円
	支給額	81,700円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	13,300円		差額	13,300円		差額	22,300円
	支給率	86.0%		支給率	86.0%		支給率	76.5%
H26/12	あるべき金額	95,000円	H27/8	あるべき金額	95,000円	H28/4	あるべき金額	95,000円
	支給額	81,700円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	13,300円		差額	13,300円		差額	22,300円
	支給率	86.0%		支給率	86.0%		支給率	76.5%
H27/1	あるべき金額	95,000円	H27/9	あるべき金額	95,000円	H28/5	あるべき金額	95,000円
	支給額	81,700円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	13,300円		差額	13,300円		差額	22,300円
	支給率	86.0%		支給率	86.0%		支給率	76.5%
H27/2 病欠9	あるべき金額	47,501円	H27/10	あるべき金額	95,000円	H28/6	あるべき金額	95,000円
	支給額	33,423円		支給額	74,950円		支給額	72,700円
	差額	14,078円		差額	20,050円		差額	22,300円
	支給率	70.4%		支給率	78.9%		支給率	76.5%
H27/3 全休	あるべき金額		H27/11	あるべき金額	95,000円	H28/7	あるべき金額	95,000円
	支給額			支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額			差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率			支給率	76.5%		支給率	76.5%
H27/4 全休	あるべき金額		H27/12	あるべき金額	95,000円			
	支給額			支給額	72,700円			
	差額			差額	22,300円			
	支給率			支給率	76.5%			
H27/5	あるべき金額	95,000円	H28/1	あるべき金額	95,000円			
	支給額	81,700円		支給額	72,700円			
	差額	13,300円		差額	22,300円			
	支給率	86.0%		支給率	76.5%			

※平成26年10月分については、あるべき金額を超える額が支給されているから、同月については差額を零として計算した。

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）合計（B-2）

科目	基本給
あるべき金額総合計	1,852,501円
支給額総合計	1,511,273円
差額総合計	341,228円
支給率	81.6%

嘱託後から本件提訴までの賃金（賞与）一覧表（B-3）

科目	H25/年末 (12/13支給)	H26/夏季 (7/17支給)	H26/年末 (12/16支給)	H27/夏季 (7/13支給)	H27/年末 (12/16支給)	H28/夏季 (7/15支給)	合計
あるべき金額					142,500円	142,500円	285,000円
掛け率					1.5	1.5	
支給額			請求対象外	請求対象外	73,164円	74,880円	148,044円
差額					69,336円	67,620円	136,956円
支給率					51.3%	52.5%	51.9%

(別紙 2)

本件提訴後の賃金（基本給）一覧表（B-4）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H28/8	あるべき金額	95,000円	H29/4	あるべき金額	95,000円	H29/12	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H28/9	あるべき金額	95,000円	H29/5	あるべき金額	95,000円	H30/1	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H28/10	あるべき金額	95,000円	H29/6	あるべき金額	95,000円	H30/2	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H28/11	あるべき金額	95,000円	H29/7	あるべき金額	95,000円	H30/3	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H28/12	あるべき金額	95,000円	H29/8	あるべき金額	95,000円	H30/4	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H29/1	あるべき金額	95,000円	H29/9	あるべき金額	95,000円	H30/5	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H29/2	あるべき金額	95,000円	H29/10	あるべき金額	95,000円	H30/6	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%		支給率	76.5%
H29/3	あるべき金額	95,000円	H29/11	あるべき金額	95,000円			
	支給額	72,700円		支給額	72,700円			
	差額	22,300円		差額	22,300円			

本件提訴後の賃金（基本給）合計（B-5）

年月	科目	基本給
あるべき金額合計		2,185,000円
支給額合計		1,672,100円
差額総合計		512,900円
支給率		76.5%

本件提訴後の賃金（賞与）一覧表（B-6）

科目	H28/年末 (12/15支給)	H29/夏季 (7/14支給)	H29/年末 (12/15支給)	H30/夏季 (7/13支給)	合計
あるべき金額	142,500円	142,500円	142,500円	142,500円	570,000円
掛け率	1.5	1.5	1.5	1.5	
支給額	89,300円	90,900円	94,300円	91,600円	366,100円
差額	53,200円	51,600円	48,200円	50,900円	203,900円
支給率	62.7%	63.8%	66.2%	64.3%	64.2%

(別紙 2)

請求の拡張の対象の賃金（賞与）一覧表（B-7）

科目	H30/年末	R1/夏季	合計
	(12/14支給)	(7/12支給)	
あるべき金額	147,250円	152,000円	299,250円
掛け率	1.55	1.6	
支給額	107,500円	96,500円	204,000円
差額	39,750円	55,500円	95,250円
支給率	73.0%	63.5%	68.2%

平成30年7月以降の賃金（基本給）一覧表（B-8）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H30/7	あるべき金額	95,000円	H31/3	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H30/8	あるべき金額	95,000円	H31/4	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H30/9	あるべき金額	95,000円	R1/5	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H30/10	あるべき金額	95,000円	R1/6	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H30/11	あるべき金額	95,000円	R1/7	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H30/12	あるべき金額	95,000円	R1/8	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H31/1	あるべき金額	95,000円	R1/9	あるべき金額	95,000円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	22,300円		差額	22,300円
	支給率	76.5%		支給率	76.5%
H31/2	あるべき金額	95,000円			
	支給額	72,700円			
	差額	22,300円			
	支給率	76.5%			

平成30年7月以降の賃金（基本給）合計（B-9）

年月	科目	基本給
	あるべき金額総合計	1,425,000円
	支給額総合計	1,090,500円
	差額総合計	334,500円
	支給率	76.5%

(別紙3)

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）一覧表（A-1）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H25/8	あるべき金額	108,984円	H26/6	あるべき金額	108,984円	H27/4	あるべき金額	108,984円	H28/2	あるべき金額	108,984円
	支給額	81,738円		支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	27,246円		差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	75.0%		支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H25/9	あるべき金額	108,984円	H26/7	あるべき金額	108,984円	H27/5	あるべき金額	108,984円	H28/3	あるべき金額	108,984円
	支給額	81,738円		支給額	77,857円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	27,246円		差額	31,127円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	75.0%		支給率	71.4%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H25/10	あるべき金額	108,984円	H26/8	あるべき金額	108,984円	H27/6	あるべき金額	108,984円	H28/4	あるべき金額	108,984円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H25/11	あるべき金額	108,984円	H26/9	あるべき金額	108,984円	H27/7	あるべき金額	108,984円	H28/5	あるべき金額	108,984円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H25/12	あるべき金額	108,984円	H26/10	あるべき金額	108,984円	H27/8	あるべき金額	108,984円	H28/6	あるべき金額	108,984円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H26/1	あるべき金額	108,984円	H26/11	あるべき金額	108,984円	H27/9	あるべき金額	108,984円	H28/7	あるべき金額	108,984円
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H26/2	あるべき金額	108,984円	H26/12	あるべき金額	108,984円	H27/10	あるべき金額	108,984円			
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円			
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円			
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%			
H26/3	あるべき金額	108,984円	H27/1	あるべき金額	108,984円	H27/11	あるべき金額	108,984円			
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円			
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円			
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%			
H26/4	あるべき金額	108,984円	H27/2	あるべき金額	108,984円	H27/12	あるべき金額	108,984円			
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円			
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円			
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%			
H26/5	あるべき金額	108,984円	H27/3	あるべき金額	108,984円	H28/1	あるべき金額	108,984円			
	支給額	81,738円		支給額	74,677円		支給額	74,677円			
	差額	27,246円		差額	34,307円		差額	34,307円			
	支給率	75.0%		支給率	68.5%		支給率	68.5%			

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）合計（A-2）

科目	基本給
あるべき金額総合計	3,923,424円
支給額総合計	2,769,223円
差額総合計	1,154,201円
支給率	70.6%

嘱託後から本件提訴までの賃金（賞与）一覧表（A-3）

科目	H25/年末 (12/13支給)	H26/夏季 (7/17支給)	H26/年末 (12/16支給)	H27/夏季 (7/13支給)	H27/年末 (12/16支給)	H28/夏季 (7/15支給)	合計
あるべき金額					163,476円	163,476円	326,952円
支給額	請求対象外	請求対象外	請求対象外	請求対象外	101,677円	105,877円	207,554円
差額					61,799円	57,599円	119,398円
支給率					62.2%	64.8%	63.5%

(別紙 3)

本件提訴後の賃金（基本給）一覧表（A-4）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H28/8	あるべき金額	108,984円	H29/4	あるべき金額	108,984円	H29/12	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H28/9	あるべき金額	108,984円	H29/5	あるべき金額	108,984円	H30/1	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H28/10	あるべき金額	108,984円	H29/6	あるべき金額	108,984円	H30/2	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H28/11	あるべき金額	108,984円	H29/7	あるべき金額	108,984円	H30/3	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H28/12	あるべき金額	108,984円	H29/8	あるべき金額	108,984円	H30/4	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H29/1	あるべき金額	108,984円	H29/9	あるべき金額	108,984円	H30/5	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H29/2	あるべき金額	108,984円	H29/10	あるべき金額	108,984円	H30/6	あるべき金額	108,984円
	支給額	74,677円		支給額	74,677円		支給額	74,677円
	差額	34,307円		差額	34,307円		差額	34,307円
	支給率	68.5%		支給率	68.5%		支給率	68.5%
H29/3	あるべき金額	108,984円	H29/11	あるべき金額	108,984円			
	支給額	74,677円		支給額	74,677円			
	差額	34,307円		差額	34,307円			
	支給率	68.5%		支給率	68.5%			

本件提訴後の賃金（基本給）合計（A-5）

年月	科目	基本給
	あるべき金額総合計	2,506,632円
	支給額総合計	1,717,571円
	差額総合計	789,061円
	支給率	68.5%

本件提訴後の賃金（賞与）一覧表（A-6）

科目	H28/年末 (12/15支給)	H29/夏季 (7/14支給)	H29/年末 (12/15支給)	H30/夏季 (7/13支給)	合計
あるべき金額	163,476円	163,476円	163,476円	163,476円	653,904円
支給額	93,700円	94,177円	93,700円	81,427円	363,004円
差額	69,776円	69,299円	69,776円	82,049円	290,900円
支給率	57.3%	57.6%	57.3%	49.8%	55.5%

(別紙4)

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）一覧表（B-1）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H26/10	あるべき金額	100,350円	H27/6	あるべき金額	100,350円	H28/2	あるべき金額	100,350円
	支給額	98,812円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	1,538円		差額	18,650円		差額	27,650円
	支給率	98.5%		支給率	81.4%		支給率	72.4%
H26/11	あるべき金額	100,350円	H27/7	あるべき金額	100,350円	H28/3	あるべき金額	100,350円
	支給額	81,700円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	18,650円		差額	18,650円		差額	27,650円
	支給率	81.4%		支給率	81.4%		支給率	72.4%
H26/12	あるべき金額	100,350円	H27/8	あるべき金額	100,350円	H28/4	あるべき金額	100,350円
	支給額	81,700円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	18,650円		差額	18,650円		差額	27,650円
	支給率	81.4%		支給率	81.4%		支給率	72.4%
H27/1	あるべき金額	100,350円	H27/9	あるべき金額	100,350円	H28/5	あるべき金額	100,350円
	支給額	81,700円		支給額	81,700円		支給額	72,700円
	差額	18,650円		差額	18,650円		差額	27,650円
	支給率	81.4%		支給率	81.4%		支給率	72.4%
H27/2 病欠9	あるべき金額	50,177円	H27/10	あるべき金額	100,350円	H28/6	あるべき金額	100,350円
	支給額	33,423円		支給額	74,950円		支給額	72,700円
	差額	16,754円		差額	25,400円		差額	27,650円
	支給率	66.6%		支給率	74.7%		支給率	72.4%
H27/3 全休	あるべき金額		H27/11	あるべき金額	100,350円	H28/7	あるべき金額	100,350円
	支給額			支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額			差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率			支給率	72.4%		支給率	72.4%
H27/4 全休	あるべき金額		H27/12	あるべき金額	100,350円			
	支給額			支給額	72,700円			
	差額			差額	27,650円			
	支給率			支給率	72.4%			
H27/5	あるべき金額	100,350円	H28/1	あるべき金額	100,350円			
	支給額	81,700円		支給額	72,700円			
	差額	18,650円		差額	27,650円			
	支給率	81.4%		支給率	72.4%			

嘱託後から本件提訴までの賃金（基本給）合計（B-2）

科目	基本給
あるべき金額総合計	1,956,827円
支給額総合計	1,515,085円
差額総合計	441,742円
支給率	77.4%

嘱託後から本件提訴までの賃金（賞与）一覧表（B-3）

科目	H25/年末 (12/13支給)	H26/夏季 (7/17支給)	H26/年末 (12/16支給)	H27/夏季 (7/13支給)	H27/年末 (12/16支給)	H28/夏季 (7/15支給)	合計
あるべき金額					150,525円	150,525円	301,050円
支給額			請求対象外	請求対象外	73,164円	74,880円	148,044円
差額					77,361円	75,645円	153,006円
支給率					48.6%	49.7%	49.2%

(別紙 4)

本件提訴後の賃金（基本給）一覧表（B-4）

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H28/8	あるべき金額	100,350円	H29/4	あるべき金額	100,350円	H29/12	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H28/9	あるべき金額	100,350円	H29/5	あるべき金額	100,350円	H30/1	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H28/10	あるべき金額	100,350円	H29/6	あるべき金額	100,350円	H30/2	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H28/11	あるべき金額	100,350円	H29/7	あるべき金額	100,350円	H30/3	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H28/12	あるべき金額	100,350円	H29/8	あるべき金額	100,350円	H30/4	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H29/1	あるべき金額	100,350円	H29/9	あるべき金額	100,350円	H30/5	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H29/2	あるべき金額	100,350円	H29/10	あるべき金額	100,350円	H30/6	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%		支給率	72.4%
H29/3	あるべき金額	100,350円	H29/11	あるべき金額	100,350円			
	支給額	72,700円		支給額	72,700円			
	差額	27,650円		差額	27,650円			

本件提訴後の賃金（基本給）合計（B-5）

年月	科目	基本給
あるべき金額合計		2,308,050円
支給額合計		1,672,100円
差額総合計		635,950円
支給率		72.4%

本件提訴後の賃金（賞与）一覧表（B-6）

科目	H28/年末 (12/15支給)	H29/夏季 (7/14支給)	H29/年末 (12/15支給)	H30/夏季 (7/13支給)	合計
あるべき金額	150,525円	150,525円	150,525円	150,525円	602,100円
支給額	89,300円	90,900円	94,300円	91,600円	366,100円
差額	61,225円	59,625円	56,225円	58,925円	236,000円
支給率	59.3%	60.4%	62.6%	60.9%	60.8%

(別紙4)

請求の拡張の対象の賃金(賞与)一覧表(B-7)

科目	H30/年末	R1/夏季	合計
	(12/14支給)	(7/12支給)	
あるべき金額	155,543円	160,560円	316,103円
支給額	107,500円	96,500円	204,000円
差額	48,043円	64,060円	112,103円
支給率	69.1%	60.1%	64.5%

平成30年7月以降の賃金(基本給)一覧表(B-8)

年月	科目	基本給	年月	科目	基本給
H30/7	あるべき金額	100,350円	H31/3	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H30/8	あるべき金額	100,350円	H31/4	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H30/9	あるべき金額	100,350円	R1/5	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H30/10	あるべき金額	100,350円	R1/6	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H30/11	あるべき金額	100,350円	R1/7	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H30/12	あるべき金額	100,350円	R1/8	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H31/1	あるべき金額	100,350円	R1/9	あるべき金額	100,350円
	支給額	72,700円		支給額	72,700円
	差額	27,650円		差額	27,650円
	支給率	72.4%		支給率	72.4%
H31/2	あるべき金額	100,350円			
	支給額	72,700円			
	差額	27,650円			
	支給率	72.4%			

平成30年7月以降の賃金(基本給)合計(B-9)

年月	科目	基本給
	あるべき金額総合計	1,505,250円
	支給額総合計	1,090,500円
	差額総合計	414,750円
	支給率	72.4%

月別収入比較一覧表・年金等あり(一審原告甲)

月別収入	① 会社給与 (勤務月の賃金)	② 厚生年金 (報酬比例部分)	③ 高年齢雇用 継続給付金	④ 会社支給分 合計額	⑤ 定年前の金 額	⑥ 対会社 支給合計	⑦ 原判決金額	⑧ 年金等合計 額	⑨ 原判決分合 計額	⑩ 定年前 金額と原判 決の比較
(勤務月)	(翌月15日支給)	(月別支給額)	(勤務月の支給額)	① + ② + ③	賞与は定年前に支 給された平均額	④を⑤ で除算	あるべき金額	② + ③	⑦ + ⑧	⑨を⑤で 除算
H25/ 8	239,299円	0円	33,286円	272,585円	385,247円	70.8%	280,166円	33,286円	313,452円	81.4%
H25/ 9	223,478円	0円	33,521円	256,999円	367,910円	69.9%	263,879円	33,521円	297,400円	80.8%
H25/10	235,643円	0円	35,346円	270,989円	386,897円	70.0%	278,141円	35,346円	313,487円	81.0%
H25/11	215,249円	0円	32,287円	247,536円	361,197円	68.5%	256,116円	32,287円	288,403円	79.8%
H25/12	199,713円	0円	29,956円	229,669円	334,291円	68.7%	237,085円	29,956円	267,041円	79.9%
H25年末賞与	108,000円			108,000円	236,433円	45.7%	108,000円		108,000円	45.7%
H26/ 1	180,171円	0円	26,215円	206,386円	308,685円	66.9%	215,679円	26,215円	241,894円	78.4%
H26/ 2	251,053円	0円	25,582円	276,635円	413,677円	66.9%	297,046円	25,582円	322,628円	78.0%
H26/ 3	263,848円	0円	17,229円	281,077円	424,956円	66.1%	309,375円	17,229円	326,604円	76.9%
H26/ 4	222,096円	0円	33,314円	255,410円	367,286円	69.5%	262,730円	33,314円	296,044円	80.6%
H26/ 5	206,607円	0円	30,991円	237,598円	339,669円	69.9%	243,513円	30,991円	274,504円	80.8%
H26/ 6	283,964円	0円	25,212円	309,176円	429,154円	72.0%	324,598円	25,212円	349,810円	81.5%
H26夏季賞与	42,000円			42,000円	230,533円	18.2%	42,000円		42,000円	18.2%
H26/ 7	198,420円	0円	29,763円	228,183円	355,047円	64.3%	252,066円	29,763円	281,829円	79.4%
H26/ 8	186,856円	0円	28,028円	214,884円	354,737円	60.6%	253,856円	28,028円	281,884円	79.5%
H26/ 9	182,960円	67,162円	27,444円	277,566円	346,607円	80.1%	248,351円	94,606円	342,957円	98.9%
H26/10	191,401円	67,162円	28,710円	287,273円	362,617円	79.2%	259,636円	95,872円	355,508円	98.0%
H26/11	167,217円	49,237円	25,082円	241,536円	315,204円	76.6%	217,998円	74,319円	292,317円	92.7%
H26/12	156,589円	49,237円	23,488円	229,314円	295,314円	77.7%	203,883円	72,725円	276,608円	93.7%
H26年末賞与	107,000円			107,000円	236,433円	45.3%	107,000円		107,000円	45.3%
H27/ 1	180,816円	75,804円	26,822円	283,442円	324,593円	87.3%	230,012円	102,626円	332,638円	102.5%
H27/ 2	185,317円	75,804円	27,797円	288,918円	355,356円	81.3%	255,000円	103,601円	358,601円	100.9%
H27/ 3	194,460円	75,804円	29,169円	299,433円	365,341円	82.0%	264,460円	104,973円	369,433円	101.1%
H27/ 4	185,302円	75,804円	27,795円	288,901円	351,499円	82.2%	251,668円	103,599円	355,267円	101.1%
H27/ 5	216,232円	76,154円	32,434円	324,820円	359,788円	90.3%	261,007円	108,588円	369,595円	102.7%
H27/ 6	184,904円	76,154円	27,735円	288,793円	351,101円	82.3%	251,270円	103,889円	355,159円	101.2%
H27夏季賞与	90,277円			90,277円	230,533円	39.2%	90,277円		90,277円	39.2%
H27/ 7	184,127円	76,154円	27,619円	287,900円	348,615円	82.6%	249,834円	103,773円	353,607円	101.4%
H27/ 8	191,392円	76,154円	28,708円	296,254円	356,747円	83.0%	257,441円	104,862円	362,303円	101.6%
H27/ 9	182,891円	73,154円	27,433円	283,478円	341,036円	83.1%	244,355円	100,587円	344,942円	101.1%
H27/10	189,251円	73,154円	28,387円	290,792円	357,132円	81.4%	256,251円	101,541円	357,792円	100.2%
H27/11	187,353円	74,154円	28,102円	289,609円	354,392円	81.7%	254,036円	102,256円	356,292円	100.5%
H27/12	192,123円	74,154円	28,818円	295,095円	357,452円	82.6%	258,146円	102,972円	361,118円	101.0%
H27年末賞与	101,677円			101,677円	236,433円	43.0%	163,476円		163,476円	69.1%
H28/ 1	187,740円	74,154円	26,541円	288,435円	329,158円	87.6%	235,627円	100,695円	336,322円	102.2%
H28/ 2	181,082円	74,154円	27,162円	282,398円	342,206円	82.5%	245,525円	101,316円	346,841円	101.4%
H28/ 3	190,515円	74,404円	28,577円	293,496円	358,028円	82.0%	259,247円	102,981円	362,228円	101.2%
H28/ 4	181,830円	74,404円	27,274円	283,508円	343,795円	82.5%	246,611円	101,678円	348,289円	101.3%
H28/ 5	182,629円	74,405円	27,394円	284,428円	341,616円	83.3%	244,410円	101,799円	346,209円	101.3%
H28/ 6	182,824円	74,405円	27,423円	284,652円	346,471円	82.2%	248,215円	101,828円	350,043円	101.0%
H28夏季賞与	105,877円			105,877円	230,533円	45.9%	163,476円		163,476円	70.9%
H28/ 7	191,446円	74,533円	28,716円	294,695円	357,594円	82.4%	257,238円	103,249円	360,487円	100.8%
H28/ 8	197,931円	74,532円	29,689円	302,152円	368,184円	82.1%	266,778円	104,221円	370,999円	100.8%
H28/ 9	175,150円	76,385円	26,272円	277,807円	317,115円	87.6%	222,534円	102,657円	325,191円	102.5%
H28/10	191,871円	76,385円	28,780円	297,036円	351,634円	84.5%	252,853円	105,165円	358,018円	101.8%
H28/11	185,212円	79,480円	27,781円	292,473円	343,351円	85.2%	245,620円	107,261円	352,881円	102.8%
H28/12	191,748円	79,480円	28,762円	299,990円	349,097円	85.9%	251,891円	108,242円	360,133円	103.2%
H28年末賞与	93,700円			93,700円	236,433円	39.6%	163,476円		163,476円	69.1%
H29/ 1	192,566円	79,812円	26,349円	298,727円	322,052円	92.8%	230,096円	106,161円	336,257円	104.4%
H29/ 2	191,555円	79,812円	28,733円	300,100円	357,566円	83.9%	256,685円	108,545円	365,230円	102.1%
H29/ 3	188,756円	79,812円	28,313円	296,881円	345,292円	86.0%	248,611円	108,125円	356,736円	103.3%
H29/ 4	181,711円	79,811円	27,256円	288,778円	337,434円	85.6%	241,278円	107,067円	348,345円	103.2%
H29/ 5	177,867円	79,763円	26,680円	284,310円	312,746円	90.9%	219,740円	106,443円	326,183円	104.3%
H29/ 6	188,473円	79,762円	28,270円	296,505円	327,609円	90.5%	227,253円	108,032円	335,285円	102.3%
H29夏季賞与	94,177円			94,177円	230,533円	40.9%	163,476円		163,476円	70.9%
H29/ 7	188,903円	79,763円	28,335円	297,001円	342,819円	86.6%	245,088円	108,098円	353,186円	103.0%
H29/ 8	198,473円	79,762円	29,770円	308,005円	363,700円	84.7%	263,344円	109,532円	372,876円	102.5%
H29/ 9	188,725円	79,950円	28,308円	296,983円	347,676円	85.4%	249,420円	108,258円	357,678円	102.9%
H29/10	198,401円	79,949円	29,760円	308,110円	337,639円	91.3%	238,858円	109,709円	348,567円	103.2%
H29/11	192,527円	79,950円	28,879円	301,356円	332,331円	90.7%	231,975円	108,829円	340,804円	102.5%
H29/12	194,754円	79,949円	29,213円	303,916円	346,067円	87.8%	248,861円	109,162円	358,023円	103.5%
H29年末賞与	93,700円			93,700円	236,433円	39.6%	163,476円		163,476円	69.1%
H30/ 1	188,923円	77,125円	28,338円	294,386円	320,848円	91.8%	226,267円	105,463円	331,730円	103.4%
H30/ 2	194,602円	77,125円	29,190円	300,917円	334,353円	90.0%	233,997円	106,315円	340,312円	101.8%
H30/ 3	204,797円	79,950円	30,719円	315,466円	348,556円	90.5%	245,575円	110,669円	356,244円	102.2%
H30/ 4	202,389円	79,949円	30,358円	312,696円	343,970円	90.9%	240,989円	110,307円	351,296円	102.1%
H30/ 5	204,105円	79,950円	30,615円	314,670円	345,456円	91.1%	243,000円	110,565円	353,565円	102.3%
H30/ 6	204,574円	79,949円	支給終了	284,523円	342,132円	83.2%	236,001円	79,949円	315,950円	92.3%
H30夏季賞与	81,427円			81,427円	230,533円	35.3%	163,476円		163,476円	70.9%
合計金額	12,518,646円	3,474,110円	1,649,730円	17,642,486円	22,962,875円	76.8%	16,069,318円	5,123,840円	21,193,158円	92.3%

※ ⑤の各年度年末賞与は(H22・H23・H24年末賞与の平均値)、各年度夏季賞与は(H23・H24・H25夏季賞与の平均値)を計上した

※ ⑦のH25年末・H26夏季・H26年末・H27夏季賞与は、原判決外のため会社支給額を計上した

(別紙6)

月別収入比較一覧表・年金等なし(一審原告甲)

月別収入	① 会社給与 (勤務月の賞金)	② 定年前の金額	③ 差額	④ 対会社支給額	⑤ 原判決金額	⑥ 差額	⑦ 定年前金額と原判決の比較
(勤務月)	(翌月15日支給)	賞与は定年前に支給 された平均額	② - ①	①を②で除算	あるべき金額	⑤ - ①	⑤を②で除算
H25/ 8	239,299円	385,247円	145,948円	62.1%	280,166円	40,867円	72.7%
H25/ 9	223,478円	367,910円	144,432円	60.7%	263,879円	40,401円	71.7%
H25/10	235,643円	386,897円	151,254円	60.9%	278,141円	42,498円	71.9%
H25/11	215,249円	361,197円	145,948円	59.6%	256,116円	40,867円	70.9%
H25/12	199,713円	334,291円	134,578円	59.7%	237,085円	37,372円	70.9%
H25年末賞与	108,000円	236,433円	128,433円	45.7%	108,000円	0円	45.7%
H26/ 1	180,171円	308,685円	128,514円	58.4%	215,679円	35,508円	69.9%
H26/ 2	251,053円	413,677円	162,624円	60.7%	297,046円	45,993円	71.8%
H26/ 3	263,848円	424,956円	161,108円	62.1%	309,375円	45,527円	72.8%
H26/ 4	222,096円	367,286円	145,190円	60.5%	262,730円	40,634円	71.5%
H26/ 5	206,607円	339,669円	133,062円	60.8%	243,513円	36,906円	71.7%
H26/ 6	283,964円	429,154円	145,190円	66.2%	324,598円	40,634円	75.6%
H26夏季賞与	42,000円	230,533円	188,533円	18.2%	42,000円	0円	18.2%
H26/ 7	198,420円	355,047円	156,627円	55.9%	252,066円	53,646円	71.0%
H26/ 8	186,856円	354,737円	167,881円	52.7%	253,856円	67,000円	71.6%
H26/ 9	182,960円	346,607円	163,647円	52.8%	248,351円	65,391円	71.7%
H26/10	191,401円	362,617円	171,216円	52.8%	259,636円	68,235円	71.6%
H26/11	167,217円	315,204円	147,987円	53.1%	217,998円	50,781円	69.2%
H26/12	156,589円	295,314円	138,725円	53.0%	203,883円	47,294円	69.0%
H26年末賞与	107,000円	236,433円	129,433円	45.3%	107,000円	0円	45.3%
H27/ 1	180,816円	324,593円	143,777円	55.7%	230,012円	49,196円	70.9%
H27/ 2	185,317円	355,356円	170,039円	52.1%	255,000円	69,683円	71.8%
H27/ 3	194,460円	365,341円	170,881円	53.2%	264,460円	70,000円	72.4%
H27/ 4	185,302円	351,499円	166,197円	52.7%	251,668円	66,366円	71.6%
H27/ 5	216,232円	359,788円	143,556円	60.1%	261,007円	44,775円	72.5%
H27/ 6	184,904円	351,101円	166,197円	52.7%	251,270円	66,366円	71.6%
H27夏季賞与	90,277円	230,533円	140,256円	39.2%	90,277円	0円	39.2%
H27/ 7	184,127円	348,615円	164,488円	52.8%	249,834円	65,707円	71.7%
H27/ 8	191,392円	356,747円	165,355円	53.6%	257,441円	66,049円	72.2%
H27/ 9	182,891円	341,036円	158,145円	53.6%	244,355円	61,464円	71.7%
H27/10	189,251円	357,132円	167,881円	53.0%	256,251円	67,000円	71.8%
H27/11	187,353円	354,392円	167,039円	52.9%	254,036円	66,683円	71.7%
H27/12	192,123円	357,452円	165,329円	53.7%	258,146円	66,023円	72.2%
H27年末賞与	101,677円	236,433円	134,756円	43.0%	163,476円	61,799円	69.1%
H28/ 1	187,740円	329,158円	141,418円	57.0%	235,627円	47,887円	71.6%
H28/ 2	181,082円	342,206円	161,124円	52.9%	245,525円	64,443円	71.7%
H28/ 3	190,515円	358,028円	167,513円	53.2%	259,247円	68,732円	72.4%
H28/ 4	181,830円	343,795円	161,965円	52.9%	246,611円	64,781円	71.7%
H28/ 5	182,629円	341,616円	158,987円	53.5%	244,410円	61,781円	71.5%
H28/ 6	182,824円	346,471円	163,647円	52.8%	248,215円	65,391円	71.6%
H28夏季賞与	105,877円	230,533円	124,656円	45.9%	163,476円	57,599円	70.9%
H28/ 7	191,446円	357,594円	166,148円	53.5%	257,238円	65,792円	71.9%
H28/ 8	197,931円	368,184円	170,253円	53.8%	266,778円	68,847円	72.5%
H28/ 9	175,150円	317,115円	141,965円	55.2%	222,534円	47,384円	70.2%
H28/10	191,871円	351,634円	159,763円	54.6%	252,853円	60,982円	71.9%
H28/11	185,212円	343,351円	158,139円	53.9%	245,620円	60,408円	71.5%
H28/12	191,748円	349,097円	157,349円	54.9%	251,891円	60,143円	72.2%
H28年末賞与	93,700円	236,433円	142,733円	39.6%	163,476円	69,776円	69.1%
H29/ 1	192,566円	322,052円	129,486円	59.8%	230,096円	37,530円	71.4%
H29/ 2	191,555円	357,566円	166,011円	53.6%	256,685円	65,130円	71.8%
H29/ 3	188,756円	345,292円	156,536円	54.7%	248,611円	59,855円	72.0%
H29/ 4	181,711円	337,434円	155,723円	53.9%	241,278円	59,567円	71.5%
H29/ 5	177,867円	312,746円	134,879円	56.9%	219,740円	41,873円	70.3%
H29/ 6	188,473円	327,609円	139,136円	57.5%	227,253円	38,780円	69.4%
H29夏季賞与	94,177円	230,533円	136,356円	40.9%	163,476円	69,299円	70.9%
H29/ 7	188,903円	342,819円	153,916円	55.1%	245,088円	56,185円	71.5%
H29/ 8	198,473円	363,700円	165,227円	54.6%	263,344円	64,871円	72.4%
H29/ 9	188,725円	347,676円	158,951円	54.3%	249,420円	60,695円	71.7%
H29/10	198,401円	337,639円	139,238円	58.8%	238,858円	40,457円	70.7%
H29/11	192,527円	332,331円	139,804円	57.9%	231,975円	39,448円	69.8%
H29/12	194,754円	346,067円	151,313円	56.3%	248,861円	54,107円	71.9%
H29年末賞与	93,700円	236,433円	142,733円	39.6%	163,476円	69,776円	69.1%
H30/ 1	188,923円	320,848円	131,925円	58.9%	226,267円	37,344円	70.5%
H30/ 2	194,602円	334,353円	139,751円	58.2%	233,997円	39,395円	70.0%
H30/ 3	204,797円	348,556円	143,759円	58.8%	245,575円	40,778円	70.5%
H30/ 4	202,389円	343,970円	141,581円	58.8%	240,989円	38,600円	70.1%
H30/ 5	204,105円	345,456円	141,351円	59.1%	243,000円	38,895円	70.3%
H30/ 6	204,574円	342,132円	137,558円	59.8%	236,001円	31,427円	69.0%
H30夏季賞与	81,427円	230,533円	149,106円	35.3%	163,476円	82,049円	70.9%
合計金額	12,518,646円	22,962,875円	10,444,229円	54.5%	16,069,318円	3,550,672円	70.0%

※ ②の各年度年末賞与は(H22・H23・H24年末賞与の平均値)、各年度夏季賞与は(H23・H24・H25夏季賞与の平均値)を計上した

※ ⑤のH25年末・H26夏季・H26年末・H27夏季賞与は、原判決外のため会社支給額を計上した

(別紙7)

月別収入比較一覧表・年金等あり(一審原告乙)

月別収入	① 会社給与 (勤務月の賃金)	② 厚生年金 (報酬比例部分)	③ 高齢雇用 継続給付金	④ 会社支給分 合計額	⑤ 定年前の金 額	⑥ 対会社 支給合計	⑦ 原判決金額	⑧ 年金等合計 額	⑨ 原判決分 合計額	⑩ 定年前 金額と原判 決の比較
(勤務月)	(翌月15日支給)	(月別支給額)	(勤務月の支給額)	① + ② + ③	賞与は定年前に支 給された平均額	④を⑤ で除算	あるべき金額	② + ③	⑦ + ⑧	⑩を⑤で 除算
H26/10	272,684円	0円	9,047円	281,731円	381,284円	74%	285,108円	9,047円	294,155円	77.1%
H26/11	213,934円	0円	32,090円	246,024円	335,944円	73%	241,524円	32,090円	273,614円	81.4%
H26/12	200,834円	0円	30,125円	230,959円	304,278円	76%	216,150円	30,125円	246,275円	80.9%
H26年末賞与	227,400円			227,400円	224,833円	101%	227,400円		227,400円	101.1%
H27/ 1	231,283円	0円	24,932円	256,215円	360,367円	71%	262,596円	24,932円	287,528円	79.8%
H27/ 2	127,701円	0円	19,155円	146,856円	195,100円	75%	140,449円	19,155円	159,604円	81.8%
H27/ 3	0円	0円	0円	0円	0円		0円	0円	0円	
H27/ 4	0円	0円	0円	0円	0円		0円	0円	0円	
H27/ 5	185,467円	0円	27,820円	213,287円	283,673円	75%	199,901円	27,820円	227,721円	80.3%
H27/ 6	225,584円	0円	28,649円	254,233円	357,086円	71%	259,798円	28,649円	288,447円	80.8%
H27夏季賞与	66,200円			66,200円	224,900円	29%	66,200円		66,200円	29.4%
H27/ 7	215,230円	0円	32,284円	247,514円	337,330円	73%	245,355円	32,284円	277,639円	82.3%
H27/ 8	213,136円	0円	31,970円	245,106円	331,072円	74%	240,040円	31,970円	272,010円	82.2%
H27/ 9	189,309円	0円	28,396円	217,705円	291,007円	75%	204,331円	28,396円	232,727円	80.0%
H27/10	224,563円	0円	31,734円	256,297円	377,548円	68%	280,708円	31,734円	312,442円	82.8%
H27/11	171,433円	36,068円	25,714円	233,215円	296,616円	79%	210,437円	61,782円	272,219円	91.8%
H27/12	173,098円	36,067円	25,964円	235,129円	305,576円	77%	221,804円	62,031円	283,835円	92.9%
H27年末賞与	73,164円			73,164円	224,833円	33%	150,525円		150,525円	66.9%
H28/ 1	166,139円	55,036円	24,920円	246,095円	282,430円	87%	202,047円	79,956円	282,003円	99.8%
H28/ 2	205,604円	55,035円	30,840円	291,479円	370,794円	79%	271,534円	85,875円	357,409円	96.4%
H28/ 3	175,681円	67,152円	26,352円	269,185円	299,382円	90%	214,158円	93,504円	307,662円	102.8%
H28/ 4	197,608円	67,152円	29,641円	294,401円	355,316円	83%	257,024円	96,793円	353,817円	99.6%
H28/ 5	182,568円	67,152円	27,385円	277,105円	320,974円	86%	233,346円	94,537円	327,883円	102.2%
H28/ 6	181,481円	67,152円	27,222円	275,855円	323,628円	85%	235,517円	94,374円	329,891円	101.9%
H28夏季賞与	74,880円			74,880円	224,900円	33%	150,525円		150,525円	66.9%
H28/ 7	177,360円	67,152円	26,604円	271,116円	311,320円	87%	226,580円	93,756円	320,336円	102.9%
H28/ 8	186,191円	67,152円	27,928円	281,271円	329,079円	85%	240,485円	95,080円	335,565円	102.0%
H28/ 9	186,576円	66,652円	27,986円	281,214円	319,451円	88%	227,451円	94,638円	322,089円	100.8%
H28/10	218,414円	66,651円	32,762円	317,827円	371,279円	86%	274,474円	99,413円	373,887円	100.7%
H28/11	181,166円	66,819円	27,174円	275,159円	314,544円	87%	226,916円	93,993円	320,909円	102.0%
H28/12	177,925円	66,818円	26,688円	271,431円	305,647円	89%	221,875円	93,506円	315,381円	103.2%
H28年末賞与	89,300円			89,300円	224,833円	40%	150,525円		150,525円	66.9%
H29/ 1	167,437円	66,153円	25,115円	258,705円	279,195円	93%	198,812円	91,268円	290,080円	103.9%
H29/ 2	209,331円	66,152円	31,399円	306,882円	368,701円	83%	269,481円	97,551円	367,032円	99.5%
H29/ 3	201,277円	66,152円	30,191円	297,620円	347,390円	86%	253,000円	96,343円	349,343円	100.6%
H29/ 4	185,162円	66,152円	27,774円	279,088円	321,372円	87%	231,812円	93,926円	325,738円	101.4%
H29/ 5	184,316円	66,110円	27,647円	278,073円	317,001円	88%	229,841円	93,757円	323,598円	102.1%
H29/ 6	201,385円	66,110円	30,207円	297,702円	351,250円	85%	254,410円	96,317円	350,727円	99.9%
H29夏季賞与	90,900円			90,900円	224,900円	40%	150,525円		150,525円	66.9%
H29/ 7	186,237円	66,110円	27,935円	280,282円	320,323円	87%	232,212円	94,045円	326,257円	101.9%
H29/ 8	191,093円	66,110円	28,663円	285,866円	328,905円	87%	240,293円	94,773円	335,066円	101.9%
H29/ 9	188,141円	65,110円	28,221円	281,472円	312,591円	90%	223,031円	93,331円	316,362円	101.2%
H29/10	212,531円	65,110円	31,879円	309,520円	338,775円	91%	252,099円	96,989円	349,088円	103.0%
H29/11	193,222円	65,444円	28,983円	287,649円	314,216円	92%	222,724円	94,427円	317,151円	100.9%
H29/12	183,483円	65,443円	27,522円	276,448円	295,394円	94%	210,170円	92,965円	303,135円	102.6%
H29年末賞与	94,300円			94,300円	224,833円	42%	150,525円		150,525円	66.9%
H30/ 1	187,657円	65,236円	28,148円	281,041円	312,559円	90%	226,863円	93,384円	320,247円	102.5%
H30/ 2	215,479円	65,236円	32,321円	313,036円	368,169円	85%	268,949円	97,557円	366,506円	99.5%
H30/ 3	240,781円	65,235円	18,708円	324,724円	402,865円	81%	296,829円	83,943円	380,772円	94.5%
H30/ 4	198,931円	65,235円	29,839円	294,005円	332,556円	88%	240,556円	95,074円	335,630円	100.9%
H30/ 5	209,147円	65,235円	31,372円	305,754円	352,767円	87%	257,894円	96,607円	354,501円	100.5%
H30/ 6	216,929円	65,235円	32,539円	314,703円	367,961円	86%	267,775円	97,774円	365,549円	99.3%
H30夏季賞与	91,600円			91,600円	224,900円	41%	150,525円		150,525円	66.9%
H30/ 7	210,899円	65,235円	31,634円	307,768円	352,221円	87%	256,865円	96,869円	353,734円	100.4%
H30/ 8	216,202円	65,235円	32,430円	313,867円	345,700円	91%	252,276円	97,665円	349,941円	101.2%
H30/ 9	200,994円	56,913円	30,149円	288,056円	320,699円	90%	232,588円	87,062円	319,650円	99.7%
H30/10	221,822円	56,913円	31,099円	309,834円	353,784円	88%	258,396円	88,012円	346,408円	97.9%
H30/11	206,137円	48,675円	30,920円	285,732円	320,627円	89%	227,175円	79,595円	306,770円	95.7%
H30/12	199,908円	48,675円	29,986円	278,569円	318,398円	87%	231,253円	78,661円	309,914円	97.3%
H30年末賞与	107,500円			107,500円	224,833円	48%	150,525円		150,525円	66.9%
H31/ 1	197,171円	48,135円	29,575円	274,881円	304,661円	90%	217,516円	77,710円	295,226円	96.9%
H31/ 2	211,572円	48,134円	31,735円	291,441円	340,562円	86%	243,722円	79,869円	323,591円	95.0%
H31/ 3	221,323円	48,133円	31,427円	300,883円	352,329円	85%	254,521円	79,560円	334,081円	94.8%
H31/ 4	217,396円	48,133円	32,609円	298,138円	351,750円	85%	254,462円	80,742円	335,204円	95.3%
R 1/ 5	201,758円	48,175円	30,263円	280,196円	311,096円	90%	222,502円	78,438円	300,940円	96.7%
R 1/ 6	211,339円	48,175円	31,700円	291,214円	327,879円	89%	233,006円	79,875円	312,881円	95.4%
R1夏季賞与	96,500円			96,500円	224,900円	43%	150,525円		150,525円	66.9%
R 1/ 7	232,515円	48,175円	24,111円	304,801円	369,089円	83%	266,925円	72,286円	339,211円	91.9%
R 1/ 8	198,400円	48,175円	29,760円	276,335円	305,275円	91%	218,115円	77,935円	296,050円	97.0%
R 1/ 9	203,529円	47,862円	支給終了	251,391円	313,395円	80%	221,903円	47,862円	269,765円	86.1%
合計金額	12,616,217円	2,808,369円	1,629,243円	17,053,829円	21,328,845円	80%	15,305,384円	4,437,612円	19,742,996円	92.6%

※ ⑤の各年度年末賞与は(H23・H24・H25年末賞与の平均値)、各年度夏季賞与は(H24・H25・H26夏季賞与の平均値)を計上した

※ ⑦のH26年末・H27夏季賞与は、原判決外のため会社支給額を計上した

月別収入比較一覧表・年金等なし(一審原告乙)

月別収入	① 会社給与 (勤務月の賃金)	② 定年前の金額	③ 差額	④ 対会社支給額	⑤ 原判決金額	⑥ 差額	⑦ 定年前金額と原判決の比較
(勤務月)	(翌月15日支給)	賞与は定年前に支給 された平均額	② - ①	①を②で除算	あるべき金額	⑤ - ①	⑤を②で除算
H26/10	272,684円	381,284円	108,600円	71.5%	285,108円	12,424円	74.8%
H26/11	213,934円	335,944円	122,010円	63.7%	241,524円	27,590円	71.9%
H26/12	200,834円	304,278円	103,444円	66.0%	216,150円	15,316円	71.0%
H26年末賞与	227,400円	224,833円	-2,567円	101.1%	227,400円	0円	101.1%
H27/ 1	231,283円	360,367円	129,084円	64.2%	262,596円	31,313円	72.9%
H27/ 2	127,701円	195,100円	67,399円	65.5%	140,449円	12,748円	72.0%
H27/ 3	0円	0円	0円		0円	0円	
H27/ 4	0円	0円	0円		0円	0円	
H27/ 5	185,467円	283,673円	98,206円	65.4%	199,901円	14,434円	70.5%
H27/ 6	225,584円	357,086円	131,502円	63.2%	259,798円	34,214円	72.8%
H27夏季賞与	66,200円	224,900円	158,700円	29.4%	66,200円	0円	29.4%
H27/ 7	215,230円	337,330円	122,100円	63.8%	245,355円	30,125円	72.7%
H27/ 8	213,136円	331,072円	117,936円	64.4%	240,040円	26,904円	72.5%
H27/ 9	189,309円	291,007円	101,698円	65.1%	204,331円	15,022円	70.2%
H27/10	224,563円	377,548円	152,985円	59.5%	280,708円	56,145円	74.4%
H27/11	171,433円	296,616円	125,183円	57.8%	210,437円	39,004円	70.9%
H27/12	173,098円	305,576円	132,478円	56.6%	221,804円	48,706円	72.6%
H27年末賞与	73,164円	224,833円	151,669円	32.5%	150,525円	77,361円	66.9%
H28/ 1	166,139円	282,430円	116,291円	58.8%	202,047円	35,908円	71.5%
H28/ 2	205,604円	370,794円	165,190円	55.4%	271,534円	65,930円	73.2%
H28/ 3	175,681円	299,382円	123,701円	58.7%	214,158円	38,477円	71.5%
H28/ 4	197,608円	355,316円	157,708円	55.6%	257,024円	59,416円	72.3%
H28/ 5	182,568円	320,974円	138,406円	56.9%	233,346円	50,778円	72.7%
H28/ 6	181,481円	323,628円	142,147円	56.1%	235,517円	54,036円	72.8%
H28夏季賞与	74,880円	224,900円	150,020円	33.3%	150,525円	75,645円	66.9%
H28/ 7	177,360円	311,320円	133,960円	57.0%	226,580円	49,220円	72.8%
H28/ 8	186,191円	329,079円	142,888円	56.6%	240,485円	54,294円	73.1%
H28/ 9	186,576円	319,451円	132,875円	58.4%	227,451円	40,875円	71.2%
H28/10	218,414円	371,279円	152,865円	58.8%	274,474円	56,060円	73.9%
H28/11	181,166円	314,544円	133,378円	57.6%	226,916円	45,750円	72.1%
H28/12	177,925円	305,647円	127,722円	58.2%	221,875円	43,950円	72.6%
H28年末賞与	89,300円	224,833円	135,533円	39.7%	150,525円	61,225円	66.9%
H29/ 1	167,437円	279,195円	111,758円	60.0%	198,812円	31,375円	71.2%
H29/ 2	209,331円	368,701円	159,370円	56.8%	269,481円	60,150円	73.1%
H29/ 3	201,277円	347,390円	146,113円	57.9%	253,000円	51,723円	72.8%
H29/ 4	185,162円	321,372円	136,210円	57.6%	231,812円	46,650円	72.1%
H29/ 5	184,316円	317,001円	132,685円	58.1%	229,841円	45,525円	72.5%
H29/ 6	201,385円	351,250円	149,865円	57.3%	254,410円	53,025円	72.4%
H29夏季賞与	90,900円	224,900円	134,000円	40.4%	150,525円	59,625円	66.9%
H29/ 7	186,237円	320,323円	134,086円	58.1%	232,212円	45,975円	72.5%
H29/ 8	191,093円	328,905円	137,812円	58.1%	240,293円	49,200円	73.1%
H29/ 9	188,141円	312,591円	124,450円	60.2%	223,031円	34,890円	71.3%
H29/10	212,531円	338,775円	126,244円	62.7%	252,099円	39,568円	74.4%
H29/11	193,222円	314,216円	120,994円	61.5%	222,724円	29,502円	70.9%
H29/12	183,483円	295,394円	111,911円	62.1%	210,170円	26,687円	71.1%
H29年末賞与	94,300円	224,833円	130,533円	41.9%	150,525円	56,225円	66.9%
H30/ 1	187,657円	312,559円	124,902円	60.0%	226,863円	39,206円	72.6%
H30/ 2	215,479円	368,169円	152,690円	58.5%	268,949円	53,470円	73.1%
H30/ 3	240,781円	402,865円	162,084円	59.8%	296,829円	56,048円	73.7%
H30/ 4	198,931円	332,556円	133,625円	59.8%	240,556円	41,625円	72.3%
H30/ 5	209,147円	352,767円	143,620円	59.3%	257,894円	48,747円	73.1%
H30/ 6	216,929円	367,961円	151,032円	59.0%	267,775円	50,846円	72.8%
H30夏季賞与	91,600円	224,900円	133,300円	40.7%	150,525円	58,925円	66.9%
H30/ 7	210,899円	352,221円	141,322円	59.9%	256,865円	45,966円	72.9%
H30/ 8	216,202円	345,700円	129,498円	62.5%	252,276円	36,074円	73.0%
H30/ 9	200,994円	320,699円	119,705円	62.7%	232,588円	31,594円	72.5%
H30/10	221,822円	353,784円	131,962円	62.7%	258,396円	36,574円	73.0%
H30/11	206,137円	320,627円	114,490円	64.3%	227,175円	21,038円	70.9%
H30/12	199,908円	318,398円	118,490円	62.8%	231,253円	31,345円	72.6%
H30年末賞与	107,500円	224,833円	117,333円	47.8%	150,525円	43,025円	66.9%
H31/ 1	197,171円	304,661円	107,490円	64.7%	217,516円	20,345円	71.4%
H31/ 2	211,572円	340,562円	128,990円	62.1%	243,722円	32,150円	71.6%
H31/ 3	221,323円	352,329円	131,006円	62.8%	254,521円	33,198円	72.2%
H31/ 4	217,396円	351,750円	134,354円	61.8%	254,462円	37,066円	72.3%
R 1/ 5	201,758円	311,096円	109,338円	64.9%	222,502円	20,744円	71.5%
R 1/ 6	211,339円	327,879円	116,540円	64.5%	233,006円	21,667円	71.1%
R1夏季賞与	96,500円	224,900円	128,400円	42.9%	150,525円	54,025円	66.9%
R 1/ 7	232,515円	369,089円	136,574円	63.0%	266,925円	34,410円	72.3%
R 1/ 8	198,400円	305,275円	106,875円	65.0%	218,115円	19,715円	71.4%
R 1/ 9	203,529円	313,395円	109,866円	64.9%	221,903円	18,374円	70.8%
合計金額	12,616,217円	21,328,845円	8,712,628円	59.2%	15,305,384円	2,689,167円	71.8%

※ ②の各年度年末賞与は(H23・H24・H25年末賞与の平均値)、各年度夏季賞与は(H24・H25・H26夏季賞与の平均値)を計上した

※ ⑤のH26年末・H27夏季賞与は、原判決外のため会社支給額を計上した

(別紙9)

賞与比較一覧表(一審原告甲)

季	① 嘱託職員一時金	② 定年前の金額	③ 定年前の金額と嘱託職員一時金の比較(①を②で除算)	④ 原判決のあるべき金額	⑤ 定年前の金額と原判決のあるべき金額の比較(⑤を②で除算)
H27年末賞与	101,677円	236,433円	43.0%	163,476円	69.1%
H28夏季賞与	105,877円	230,533円	45.9%	163,476円	70.9%
H28年末賞与	93,700円	236,433円	39.6%	163,476円	69.1%
H29夏季賞与	94,177円	230,533円	40.9%	163,476円	70.9%
H29年末賞与	93,700円	236,433円	39.6%	163,476円	69.1%
H30夏季賞与	81,427円	230,533円	35.3%	163,476円	70.9%
合計金額	570,558円	1,400,900円	40.7%	980,856円	70.0%

※ ②の各年度年末賞与は平成22年,平成23年,平成24年の各年末賞与の平均値,各年度夏季賞与は平成23年,平成24年,平成25年の各夏季賞与の平均値を計上

(別紙10)

賞与比較一覧表(一審原告乙)

季	① 嘱託職員一時金	② 定年前の金額	③ 定年前の金額と嘱託職員一時金の比較(①を②で除算)	④ 原判決のあるべき金額	⑤ 定年前の金額と原判決のあるべき金額の比較(⑤を②で除算)
H27年末賞与	73,164円	224,833円	32.5%	150,525円	66.9%
H28夏季賞与	74,880円	224,900円	33.3%	150,525円	66.9%
H28年末賞与	89,300円	224,833円	39.7%	150,525円	66.9%
H29夏季賞与	90,900円	224,900円	40.4%	150,525円	66.9%
H29年末賞与	94,300円	224,833円	41.9%	150,525円	66.9%
H30夏季賞与	91,600円	224,900円	40.7%	150,525円	66.9%
H30年末賞与	107,500円	224,833円	47.8%	150,525円	66.9%
R1夏季賞与	96,500円	224,900円	42.9%	150,525円	66.9%
合計金額	718,144円	1,798,932円	39.9%	1,204,200円	66.9%

※ ②の各年度年末賞与は平成23年,平成24年,平成25年末賞与の平均値,各年度夏季賞与は平成24年,平成25年,平成26年夏季賞与の平均値を計上