

平成23年(ワ)第39604号地位確認等請求事件
平成24年(ワ)第9052号地位確認等請求事件
平成24年(ワ)第17921号地位確認等請求事件
原告 丹羽 良子 外6名
被告 日本郵便株式会社

準備書面(5)

平成24年10月31日

東京地方裁判所民事第11部甲B係 御中

被告訴訟代理人弁護士

二 島 豊 太



同

石 川 哲 夫



同

黒 澤 佳 代



同

岡 部 美奈子



本書面では、原告らに雇用継続の期待がなかったこと、本件就業規則第10条第2項の合理性並びに周知等、及び、不利益変更の適用がないことにつき、主張を補足するとともに、求釈明に対し回答する。

第1 雇用継続の期待に関する補論

1 原告らの法的地位について

民分化前の原告らの法的地位が公法上の任用関係であったことは、既に、被告の準備書面（2）の2頁以降で述べたとおりである。

このため、旧公社の非常勤職員の地位は、期間満了により終了するが、この理は、原告らが引用する各判例も認めており、公法上の任用関係である期限付任用関係は、実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することはない（甲共11の24頁及び甲共13の14頁）。

2 雇用継続の期待について

（1）一般論として、被告は、民分化後、民間の会社となったのであるから、私法の適用を受けることになり、その限りで、雇止めの法理の適用を受ける。

また、甲共13は就業規則第10条第1項に関する判例であり、その射程範囲も、その限度に止まる。

しかしながら、本件は、就業規則第10条第2項の問題であり、その条項の解釈として、雇用継続の期待について考察すべきである。

（2）ところで、被告の労使の関係は、民分化前には、公法上の任用関係である期限付任用関係であったが、民分化後は、私法の適用を受ける前提で就業規則が作成された。

そこで、民分化前の旧公社には、就業規則第10条第2項が存在しなかったが、公法上の任用関係である期限付任用関係の終了に伴い作成された就業規則第10条第2項が有効であるのは論を待たない。

（3）この観点からは、民分化前の旧公社における更新の回数、あるいは、65歳を超えた高齢者の更新状況が、就業規則第10条第2項において、事実上の雇用継続の期待があるとして保護されることに

はなり得ない。

なぜならば、これが認められると、通説・判例の理論によると、民分化前には、公法上の任用関係である期限付任用関係が、実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することはないとされていたにもかかわらず、民分化に伴い、公法上の任用関係である期限付任用関係が、実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することにもなりかねず、不当だからである。

3 本件就業規則は新設されたものであり不利益変更ではないこと

原告らは、その第二準備書面（12頁以下）にて、就業規則第10条第2項は、旧公社時代の就業規則との比較で不利益変更になると論じる。

しかし、民分化前の原告らの法的地位が公法上の任用関係であったことと、現在の原告らの法的地位では、明らかに適用法令が異なり、当該各就業規則には連続性が欠けるのであり、連続性があることを前提とする就業規則の不利益変更論は誤りである。

また、実質的にも就業規則の連続性を認めると、本件で問題となる就業規則第10条第2項について、通説・判例の理論によると、民分化前には、公法上の任用関係である期限付任用関係が、実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することはないとされていたにもかかわらず、民分化に伴い、公法上の任用関係である期限付任用関係が、実質的に期限の定めのない雇用関係に変化することにもなりかねず、不当となる。

4 本件就業規則第10条第2項は雇用対策法第10条に抵触しないこと

原告らは、その第一準備書面（11頁以下）及び第二準備書面（18頁）において、本件就業規則第10条第2項は、雇用対策法第10

条に違反し無効であると主張する。

しかし、雇止めは労働者の募集・採用には該当せず、雇用対策法第10条の適用はない。

厚生労働省が発表する「労働者の募集及び採用における年齢制限禁止の義務化に係るQ&A」(乙共3)においても、有期契約労働者に関して一定年齢での雇止めを就業規則に定めている場合でも、雇用対策法第10条に違反しないことが明記されている。

したがって、本件就業規則第10条第2項は、雇用対策法第10条には何ら違反するものではない。

第2 求釈明に対する回答

1 平均賃金額

原告の主張する平均賃金額においては、控除すべき欠勤時間分等に関する精算金額(給与支給明細書の「精算」欄にマイナスの数字)が控除されておらず、その計算の基礎となる支給総額に誤りがある。

また、原告らが受給し得た給与の額を算定するにおいては、通勤費が実費補償としての性質を有していること、また時間外割増賃金が、実際に、時間外に業務に従事して初めて請求権が発生するものであることからすれば、通勤費及び時間外割増賃金はその算定の基礎から除外すべきである(福島地裁平成22年6月29日判決)。

これらの点を踏まえた、被告の主張する1か月分の平均賃金額は次の通りとなる。なお、1か月の平均賃金は、支給総額から通勤費及び時間外割増賃金を控除した上で、労働基準法上の平均賃金の算定方法に従って算出した1日分の平均賃金(3か月間に支払われた賃金額を、その期間の総日数で除した金額)を基礎として算出している(詳細については別紙A乃至G参照)。

(1) 原告丹羽

18万7200円

(2) 原告深尾

12万240円

(3) 原告向山

7万7220円

(4) 原告根元

10万9590円

(5) 原告大倉

7万7220円

(6) 原告辻

25万3290円

(7) 原告濱

16万2750円

2 契約更新と再雇用の理由－本件就業規則第10条第2項の合理性

(1) 契約更新の理由

甲第14号証の2において、平成23年10月1日に雇用契約更新されたとされている455人は、本件就業規則第10条第2項の「会社の都合による特別な場合」として、雇止めされずに契約更新されている者である。これらの者が契約更新された理由は、その詳細までは把握が困難であるが、基本的には、就業希望者が少ないなどの事情から、後任者の確保が困難であることである。後任者の確保が困難となるかどうかは、地域ごとによって状況が異なり（例えば、都心部においては後任者の確保が困難となることは少ない。）、これは地域的特殊事情といえる。

なお、原告らは、佐野支店で原告丹羽の職種の募集を行っていた

ことについて、「佐野支店では、補充をなるべく縁故で行うようにしていた。ハローワークで募集していたのは、それだけ、補充が難しかったことを表している。」として、後任者の確保が困難であることは地域的特殊事情ではないと主張する。

しかし、佐野支店において、補充を縁故で行うようにしていたという事情はない。ハローワークで募集を行うのは一般的なことであり、何ら補充の困難さを示すものではない。実際に、佐野支店において、原告丹羽の後任者は募集により確保されている。

(2) 再雇用の理由

甲第14号証の2においては、平成23年9月末日で雇止めとなった後、募集を通じて11月末時点で再度期間雇用社員として雇用されている者は107名とされている。

これらの者が再雇用されたのは、その理由の詳細までは把握が困難であるが、基本的には、雇止め後の後任者を募集により確保する予定であったところ、実際に募集をかけても後任者が確保できなかったということがその理由である。後任者の確保が困難であるという理由は、上記(1)の契約更新の理由と同一である。

各支店において、後任者の募集は概ね雇止めの2か月前程度から行っていたが、募集によっても後任者を確保できないことが判明した時点では、既に雇止め予告通知書を交付済みあり、手続的に契約を更新することができなかった。そのため、雇止めにより一度契約を終了し、改めて再雇用を行ったものである。

この場合も、年次有給休暇の付与との関係では継続勤務があったものとして取り扱い(昭63・3・14基発)、また、給与額と係わるスキル認定も、従前の評価を引き継ぐ取り扱いとしたため、再雇用された期間雇用社員には、本件就業規則第10条第2項の「会社

の都合による特別な場合」により契約更新がなされた場合と比較して、不利益は生じていない。

雇止め後再雇用という、形式部分には違いがあるものの、その実質的な地位は、本件就業規則第10条第2項の「会社の都合による特別な場合」として契約更新された者と、再雇用された者との間で差異はないものである。

3 労働者代表とその選任経緯

(1) 本件就業規則制定時・改定時の過半数代表者選任経緯

郵政公社は、民分化前の平成19年8月、各郵便局等に対し、過半数労働組合が存在しない事業場においては、民分化に伴い誕生する新会社（被告）の就業規則（案）につき同社で勤務予定の労働者の意見聴取等のため、朝礼・ミーティング等で過半数代表の選出を依頼した上、選出を依頼する文書を事業場の掲示板に掲出するよう指示した。

各郵便局等においては、この指示に従い、各事業場での朝礼・ミーティング等で過半数代表の選出を依頼した上、選出を依頼する文書を各事業場の掲示板に掲出した（乙共4・佐野郵便局「郵便事業会社佐野支店過半数代表者の選出について」）。

実際の選任は労働者において行われたので、選任の詳細な経緯は被告としては把握していないが、多くの場合、多数派労働組合に属する者が代表者に立候補し、労働組合未加入の労働者に働きかけ委任状等を得る方法で、所属組合の組合員数と合計して過半数に必要な信任を得る形で、代表として選出されていたようである（異なる状況であった場合については、下記（2）で具体的に述べる。）。

被告は、多数派労働組合の組合員数と委任状を提出した労働者の数を確認した上で、選出された労働者代表を過半数代表であるとし

て対応することとし、同代表に就業規則（案）を交付し、平成19年10月1日に意見を表明するよう求めた。

平成22年10月及び平成23年4月の各改定時にも、被告は、制定時と同様の方法で過半数代表の選出を依頼し、選出された代表の意見を聴取した。

（２）就業規則制定時・改定時の労働者代表

ア 佐野支店

（ア）原告は、平成19年10月の制定時、両改定時のいずれも、社員代表者選出の適法な手続が行われていないと主張するが、制定時には適法に過半数代表者が選出され、両改定時にはＪＰ労組が過半数組合であり、被告は各時期に各者の意見を聴取している。

（イ）制定時の過半数代表者は、笠松繁氏である。

笠松繁氏は、佐野支店（郵便局）において、上記（１）で述べた方法により、適法に選出されたものである。

イ 千葉支店

原告は、適法な選出手続きが行われていないと指摘するが、制定時及び各改定時とも、適法に過半数代表者が選出された。

制定時には、第一組合と第二組合の組合員数を合計しても過半数を満たさない状況であり、多数組合の代表者が過半数に不足する数につき組合未加入の職員らから信任を得た上で、両組合の代表者であった宮本良雄氏と伊丹政将氏が、過半数代表者として適法に選出された。

両改定時には、上記（１）で述べた方法により、小杉真一氏が、過半数代表として適法に選出された。

ウ 花見川支店

原告は、「就業規則制定時、届出はあるが、過半数代表者からの意見聴取書に代えて、日本郵政公社労働組合及び全日本郵政労働組合中央執行委員長名の意見書が添付されているが、同支店においては、両労組とも、過半数代表者の要件を満たしていない。また、両労組組合員を合計しても過半数に満たない」と主張するが、実際には、花見川支店においては、日本郵政公社労働組合と全日本郵政労働組合の組合員数を合計すると過半数を超える組合員を有していた。

エ 高輪支店

高輪支店においては、制定時、第一組合であった全日本郵政労働組合と第二組合であった日本郵政公社労働組合の組合員数の合計が労働者数の過半数とならないことから、第一組合と第二組合の各代表者がいずれも過半数代表者となり、多数組合（全日本郵政労働組合）の代表者が過半数に達するまで組合未加入の労働者から信任を得た上で適法に選出されたので、被告は当該2名の代表者（秋場淳氏及び加藤貴志氏）の意見を聴取した。

両改定時には、上記(1)で述べた方法により、今滋郎氏が、過半数代表として適法に選出された。

オ 三鷹支店

三鷹支店においては、制定時、第一組合であった全日本郵政労働組合と第二組合であった日本郵政公社労働組合の組合員数の合計が労働者数の過半数となることから、第一組合と第二組合の各代表者がいずれも過半数代表者として適法に選出されたので、被告は当該2名の代表者（乙益哲晃氏及び土方和広氏）の意見を聴取した。

平成22年10月の改定時は、ＪＰ労組が過半数労働組合であ

った。

平成23年4月の改定時は、上記(1)で述べた方法により、土方和広氏が、過半数代表者として適法に選出された。

カ 佐倉支店

佐倉支店においては、上記(1)の方法により、制定時には林勝利氏、両改定時には大河内稔氏が、各々適法に過半数代表として選出された。

(3) 過半数代表者の要件

過半数代表者については、労基法施行規則第6条の2第1項で、①労基法第41条第2号にいう管理監督者でないこと、かつ、②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることが求められている。

上記②の「投票、挙手等」の「等」には、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する（平成11年3月31日基発169号）。

(4) 過半数代表者選出手続の適法性

ア 原告らの各事業場においては、過半数労働組合がない場合には、上記(1)(2)で述べた方法により、過半数代表者が選出されていた。

これらの過半数代表者の選出手続は、いずれも、上記平成11年3月31日基発第169号の「労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続」に該当するもので、適法であることは明白である。

イ 事業場によっては、使用者側、第一組合及び第二組合の三者連

名の意見書も存在するが、労働者の過半数代表者の要件を具備していれば、協定当事者として「使用者側」、「第一組合」及び「第二組合」の三者連名の協定も当然適法とされている（昭和28年1月30日基収398号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号）ことに鑑み、適法性に何ら問題はない。

4 届出

本件就業規則については、原告らの各事業場において、制定及び改定の各時期に、法定の届出を行った。

原告は、花見川支店において、制定時と平成23年4月の改定時、過半数代表者からの意見聴取と届出の何れもないと指摘するが、花見川支店も届出を行っている。

第3 被告の主張

1 就業規則の周知

(1) 労働契約規律効の要件としての「周知」

原告は、本件就業規則がその選定の直前直後において原告らに閲覧可能な状態にあったことにつき縷々反論するが、現実には、以下の通り、当時各作業場のいつでも見られる場所に備え付けられており、十分に周知されていた。

原告は、「就業規則を見たことがない」「知らなかった」等と主張するが、原告らが就業規則の内容を実際に認識したか否かは、労働契約規律効の要件としての「周知」の有無に関係はない。

このことは、秋北バス事件最高裁判決（最大判昭和43.12.25）が「就業規則の存在および内容を現実を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別に同意を与えたかどうかを問

わず、当然に、その適用を受ける」と判示しており、フジ興産事件最高裁判決（最二小判平成15. 10. 10）も「就業規則が法的規範としての性質を有する…ものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていること」は要求するが、労働者が当該周知によって現実に認識していることまでは要求していないことから明らかである。

よって、就業規則が労働契約の内容を規律するための要件たる「周知」は、「労基則52条の2に列挙された方法に限定された労基法上の『周知』（106条）とは異なり、実質的に見て事業場の労働者集団に対して当該就業規則の内容を知りうる状態に置いていたことと解することができ…そのような方法がとられれば、当該労働者が…実際に就業規則の内容を知ったかどうかは問われない」（菅野和夫「労働法」第九版122～123頁）。

（2）被告による実質的「周知」の実行

原告らの各事業場において、旧公社又は被告が当該就業規則につき原告らとの労働契約を規律するに足りる「周知」を行っていたことは、既に被告準備書面（2）及び（3）で主張し、今般「個人対比表」にも記入したが、原告第二及び第三準備書面に反論すると共に、更に主張を補足する。

ア 佐野支店（郵便局）【丹羽】

原告丹羽の所属は、第二集配営業課である（「郵便課」であるとの主張を訂正する。）。

民分化すなわち本件就業規則制定当時、佐野支店の1階は第一集配営業課、2階は第二集配営業課であった。就業規則は、1階の第一集配営業課では課長代理席隣の机の上に社員ガイドブックと一緒にブックスタンドに入っており、2階の第二集配営業課で

は課長席隣のホワイトボードにフックでかけられていた。

平成22年6月頃にレイアウト変更が行われた以降は、現在に至るまで、第一集配営業課は2階課長席隣のパンフレットスタンドに、第二集配営業課は1階課長代理席の机の上に社員ガイドブックと一緒にブックスタンドに入れられている。

いずれも、誰でも閲覧可能な状況である。

イ 高輪支店（郵便局）【根元】

高輪支店においては、就業規則は、各課に備え付けられ、郵便課においても、制定時は1階郵便課事務室内の郵便課計画席付近にある金庫の上、平成22年10月1日の改定時は地下1階の郵便課事務室内の郵便課長、担当課長及び課長代理の席付近にある正社員及び期間雇用社員用アレンジャーの上に、救急箱及び郵便等取扱マニュアル等とともに並べて備え付けてあり、原告根元の退職当時まで同様の状況にあった。

この点、原告は、「2011年12月16日、郵便課担当課長並びに郵便課課長から呼び出しを受け、スチール製の書棚の扉を開けて就業規則を取り出し、説明を行い再び書棚に戻して扉を閉めた…誰でも見られる状態にはなっていなかった」と主張するが、上記の通り、当時も、郵便課長、担当課長及び課長代理の席付近にある正社員及び期間雇用社員用アレンジャーの上に備え付けられており、誰でも閲覧可能な状況にあった。

ウ 佐倉支店（郵便局）【辻】

原告辻の所属が第二集配営業課であったことは認める（「郵便課」所属との従前の主張を訂正する。）。

佐倉支店（郵便局）において、就業規則（案）は、各課に備え付けられており、原告辻の所属していた第二集配営業課において

も誰でも閲覧可能であった。

具体的には、1階に第二集配課があった時には課長席前の出勤簿付近、また、2階に第二集配営業課がある現在は、課長席前の出勤簿があるテーブルの脇のフックに備え付けてある。

いずれも、誰でも閲覧可能な状況である。

この点、原告は「2011年2月28日、課長に、2階で就業規則を見せるとのこと、2階にあがると、課長は、業務企画室に就業規則を採りに行くので課長席の前で待つようにと述べた・・・就業規則は第二集配課にはなく業務企画室にしか置いていないことは明らか、業務企画室は、通常は管理者や業務企画室の社員以外は入ることがない場所である」と主張するが、このとき対応した課長に聴取したところ、課長は報告のために業務企画室に行ったものであり、就業規則を取りに行った訳ではなく、就業規則は上記の通り、課長席前の出勤簿があるテーブルの脇のフックに備え付けられていたことが確認できた。

2 郵政ユニオンとの「人事に関する協約」の存在意義

(1) 原告らの雇用契約には「人事に関する協約」の直律的効力が及ぶ

ア 原告らは全員郵政ユニオンの組合員である。

郵政ユニオンの組合員である原告らは、以下に述べる通り、労働協約の規範的効力の適用を受けるのであり、協約に含まれている第10条第2項の内容が原告らの労働契約の内容となっているというべきである。

イ 原告は、「平成19年3月26日に郵政ユニオンに提案された協約案には、『65歳を超えている場合は、雇用契約を更新しない』とされている一方で、『会社が特に認める場合は、満65歳を超えても雇用契約を更新することがある。』と定められていた」と指摘

するが、被告が郵政ユニオンに協約案を送付したのは平成19年8月27日であり、その内容は、以下の通りである（乙共第5号証）。

第4節 雇用契約期間更新の上限年齢

（雇用契約期間更新の上限年齢）

第91条 短時間社員及び期間雇用社員（スペシャリスト社員及びエキスパート社員を除く。）が、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後雇用契約は更新しない。

2 前項の規定にかかわらず、期間雇用社員について、会社が特に必要と認める場合は、満65歳を超えて雇用契約を更新することがある。

附則

（契約期間更新上限年齢に関する経過措置）

第7条 第91条第1項の規定については、平成22年10月1日からこれを適用する。

（2）「人事に関する協約」の「雇用契約期間更新の上限年齢」に関し
協議継続の合意は存在しない

郵政ユニオンは、上記平成19年8月提案の協約案について、同年9月の団体交渉を経て、受け入れを表明し、同年9月28日、日本郵政との間で「人事に関する協約」を締結した。同協約の雇用契約期間更新の上限年齢に関する記載は、上記協約案と同じ内容である（乙共第6号証）。

原告は、「郵政ユニオンのみが無協約という状況に陥るわけにもいかなかった…ため、65歳定年の部分については、今後も協議していくこととして…『人事に関する協約』を締結した」と主張する。

しかしながら、「65歳定年の部分について…今後も協議していくこと」については、当該協約のどこにも記載されていないし、別途協約等書面が取り交わされた事実もなく、日本郵政と郵政ユニオンとの間の当該協約締結時に原告主張のような留保や条件が付されたことを示す事実は一切ない。

(3) 郵政ユニオンとの「人事に関する協約」は存続していた

ア 適用開始日の延期に関する被告提案

平成22年8月5日、被告は、郵政ユニオンに対し、「期間雇用社員が65歳に達した日以後の雇用契約の更新について」(乙共第7号証)の提案を行った。

同提案は、本件就業規則第10条第2項の内容を確認すると共に、適用時期を、当初予定の平成22年10月1日から、6か月間延期し、平成23年4月1日とすることとし、これに伴い関係協約を改正することを内容としていた(乙共第7号証)。

同提案の末尾には、本件就業規則第10条第2項の「会社が特に必要と認める場合」の運用について、①当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、②当該期間雇用社員の後補充を行う必要があるが、その後補充が困難であると会社(所属長)が認める場合である、との説明が(参考)として記載されている(乙共第7号証)。

イ 郵政ユニオンの被告提案了承

郵政ユニオンは、平成22年9月30日、上記被告提案を了承し、協約の改正に応じた(乙共第8号証)。

ウ 郵政ユニオンの争議行為と協約の維持

郵政ユニオンは、被告に対し、「期間雇用社員の65歳雇用打ち切りに対する緊急要求書」、「同二次要求書」を提出し、郵政ユニ

オンと被告との間では3回にわたり団体交渉が行われた。

3回目の団体交渉で、郵政ユニオンは被告に交渉打ち切りを通告し、平成23年9月16日争議行為（時限ストライキ）を行った。

被告から郵政ユニオンに対し、本件の今後の取扱いについて照会したところ、再度団体交渉を持ちたい旨の意見があったことから、平成23年9月29日、上記二次要求書に関し、4回目の団体交渉が行われた。その際、郵政ユニオンから、「反対の立場で対立整理」との方針が示されたため、被告から、65歳以上の期間雇用社員について契約更新を行わない旨は協約に明記されていることを指摘した上、「対立のままということだが、締結している協約や覚書の扱いについて、どのように考えているのか。」と確認したところ、郵政ユニオンは、「協約を破棄することは考えていない。」「（協約や覚書の内容については引き続き合意しているということ）よい。」と回答した。

このように、郵政ユニオンが解散した平成24年7月1日までの間、との平成19年9月28日付「人事に関する協約」は有効に存続していた。

(4) 労働協約は労働契約に対する直律的効力を有する

労働協約は、協約当事者間の契約である。

労組法第16条は、労働協約に、「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に関し規範的効力を与えており、この規範的効力には、労働契約の内容を直接定める直律的効力が含まれる。

労働協約の協約当事者である労働組合の組合員は、規範的効力の適用を受ける。労組法上の団体交渉法制が各労働組合に自己の構成員についてのみ団体交渉をし、労働協約を締結する権限を与えてい

ること（労組法第6条参照）の帰結である（菅野和夫「労働法」第九版602頁）。

協約当事者である労働組合の組合員である限りは、当該労働協約の締結後に組合に加入した者であっても同協約の規範的効力の適用を受ける（菅野和夫「労働法」第九版603頁）。

よって、「人事に関する協約」第91条（雇用契約期間更新の上限年齢）は、郵政ユニオンの組合員である原告らと被告との労働契約の内容となるというべきである。

以上

別紙A

所 属	佐野支店第二集配課
氏 名	丹羽 良子

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	236,925	194,550
平成23年8月分	9月22日	31	219,250	199,000
平成23年9月分	10月24日	30	182,100	180,600
合 計		92	638,275	574,150

【1日の平均賃金計算】

	合計額	期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	638,275	÷ 92	= 6,937
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	574,150	÷ 92	= 6,240



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金	日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	6,937	× 30	= 208,110
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	6,240	× 30	= 187,200

別紙B

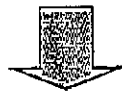
所 属	千葉支店業務企画室
氏 名	深尾 忠典

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	146,036	132,576
平成23年8月分	9月22日	31	140,853	126,720
平成23年9月分	10月24日	30	112,400	109,440
合 計		92	399,289	368,736

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	399,289	÷	92	= 4,340
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	368,736	÷	92	= 4,008



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	4,340	×	30	= <u>130,200</u>
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	4,008	×	30	= <u>120,240</u>

別紙 C

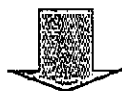
所 属	花見川支店郵便課
氏 名	向山 俊一

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	88,168	82,248
平成23年8月分	9月22日	31	82,200	80,960
平成23年9月分	10月24日	30	73,620	73,600
合 計		92	243,988	236,808

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	243,988	÷	92	= 2,652
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	236,808	÷	92	= 2,574



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	2,652	×	30	= 79,560
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	2,574	×	30	= 77,220

別紙D

所 属	高輪支店郵便課
氏 名	根元 春海

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	115,703	112,048
平成23年8月分	9月22日	31	117,395	111,390
平成23年9月分	10月24日	30	116,916	112,706
合 計		92	350,014	336,144

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	350,014	÷	92	= 3,804
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	336,144	÷	92	= 3,653



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	3,804	×	30	= <u>114,120</u>
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	3,653	×	30	= <u>109,590</u>

別紙 E

所 属	三鷹支店郵便課
氏 名	大倉ひろ

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	91,160	75,200
平成23年8月分	9月22日	31	104,120	86,480
平成23年9月分	10月24日	30	86,960	75,200
合 計		92	282,240	236,880

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	282,240	÷	92	= 3,067
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	236,880	÷	92	= 2,574



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	3,067	×	30	= 92,010
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	2,574	×	30	= 77,220

別紙 F

所 属	佐倉支店第二集配営業課
氏 名	辻哲夫

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成23年7月分	8月24日	31	277,609	235,679
平成23年8月分	9月22日	31	227,168	210,400
平成23年9月分	10月24日	30	348,723	330,691
合 計		92	853,500	776,770

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	853,500	÷	92	= 9,277
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	776,770	÷	92	= 8,443



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	9,277	×	30	= <u>278,310</u>
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	8,443	×	30	= <u>253,290</u>

別紙 G

所 属	尼崎支店郵便課
氏 名	濱 穰

「平均賃金」算出表

給与期間	支給日	期間の日数	支払われた賃金の総額	時間外割増賃金・通勤費の控除後額
平成24年1月分	2月24日	31	201,479	171,594
平成24年2月分	3月23日	29	175,515	164,933
平成24年3月分	4月24日	31	172,522	157,235
合 計		91	549,516	493,762

【1日の平均賃金計算】

	合計額		期間の総日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	549,516	÷	91	= 6,038
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	493,762	÷	91	= 5,425



【1月分の平均賃金計算】

	1日の平均賃金		日数	平均賃金
支払われた賃金の総額	6,038	×	30	= 181,140
時間外割増賃金・通勤費の控除後額	5,425	×	30	= 162,750