

緊急開催！弁護士友永の

**定年後再雇用者の基本給6割は違法？
～7月20日最高裁判決を踏まえて～**

**杜若経営法律事務所
弁護士 友永隆太**

令和5年7月28日(金) 13:00～15:30

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

友永 隆太

【経歴】

- 慶應義塾大学法科大学院修了
- 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- 経営法曹会議会員
- 団体交渉、残業代請求、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

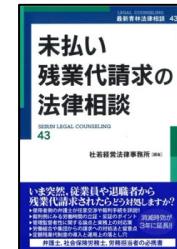
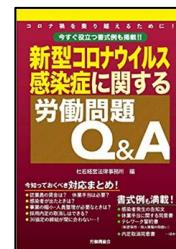
企業向け顧問サービス(月5万~) / 士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万)展開中

【最近の主な講演実績】

- 「解雇「有効」「無効」の分水嶺～令和時代の解雇裁判例と実務対応～」
- 「介護現場におけるハラスメント・リアル対応策～令和3年介護報酬改定を踏まえて～」
- 「残業代時効3年時代を見据えた企業防衛策」
- 「職場のアウティングをめぐる問題と対応策」「外国人雇用トラブルと紛争防止」
- 「もめる退職勧奨、まとまる退職勧奨～退職合意類型別十連発、雛形付き～」
- 「事例別・コロナ時代の従業員トラブルへの向き合い方」
- 「コロナ禍における人員整理～正しい対応、誤った対応」
- 「同一労働同一賃金判例解説」
- 「パワハラ調査」

等、年間合計40回以上

【主な著作】



Twitter



社会保険労務士・税理士・会計士・司法書士・弁護士等の士業の先生方へ
日本全国200事務所様を超える士業事務所様にご活用いただいています

士業顧問契約サービスのご案内

杜若経営法律事務所



弊事務所は、労働問題一筋、使用者側の労働問題に特化し、日頃の人事労務管理の諸問題から労働組合対応のアドバイス、労働事件争訴遂行・個別労働・団体労働・労働災害等-と、広く労働法分野のお手伝いをしてまいりました。士業の先生からのご紹介案件も多数引き受けしており、今後も様々な士業の先生方と一緒にお仕事をさせていただきたいと考えております。

弊事務所は、より一層士業の先生方のニーズに応えられるよう以下のリーガルサービスを提供しております。

提供サービス

1 貴事務所の法律相談

▼貴事務所からのご相談を弁護士が承ります。
▼面談の他、ZOOM等を使用したTV会議、チャットワーク、電話、メールにご対応いたします。※



相談例



この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい…
就業規則にこんなルールを盛り込むのは有効?
身元保証の極度額の定めはどうすればいい?

3 過去セミナー動画・レジュメ資料の提供サービス

▼弊事務所が過去に主催したセミナーの動画(YOUTUBE限定公開)・レジュメ資料を無料でご提供します。
▼貴事務所がクライアント向けに普段送信されているメールマガジンやニュースレターのご参考にお使いいただき、ロイヤリティや満足度の向上にもお役立てると考えております。

※士業顧問はあくまで、貴事務所への責任の範囲に留まり、貴事務所の顧問先様への責任は負っていないため。

顧問先からの連絡からの返信文作成などはさせていただいておりません。

NEXT

提供サービス

4

顧問先様限定勉強会への無料招待
(杜若オンラインサロン)

▼顧問先様を対象とした、弊事務所主催の定期勉強会に無料でご招待いたします。

▼実際の事例や質疑応答を中心に、より踏み込んだ実務情報をお届けいたします。
※原則月一回開催となります

5

新刊書籍の贈呈

▼弊事務所の弁護士が新刊書籍を執筆した場合、無料で1冊贈呈させていただきます。
※他事務所との共同執筆の書籍は除きます。



6

外部セミナーもしくは事務所内勉強会への
講師派遣・講演サービス ※別途費用となります。

▼貴事務所にて主催されるセミナーおよびクライアント企業や各種士業での勉強会やセミナーに顧問価格にて講師を務めます。

▼貴事務所の所員を対象にも勉強会を開催します。

▼ZOOM等を使用した遠隔研修にもご対応いたします。



士業顧問契約プラン

月額

22,000円から (税込)

※顧問料は売上、従業員数、取扱業務を参考に協議させていただきます
※半年更新の際に、実際の相談回数に応じて料金改定をさせていただく場合もございます
※契約書・就業規則・その他の書式リーガルチェックは別途お見積りとなります

事務所概要

契約書作成・労務問題・債権回収などに関するご相談。メールや電話での相談はもちろん事務所にお越しいただければ直接ご相談を承ることも可能です。
少しでも気になること、不安なことがあれば、何でもお気軽にご相談、ご活用ください。



杜若経営法律事務所

Tel: 03-6275-0691 FAX: 03-6275-0692

顧問サービス(社労士様向・企業様向)のご案内

社労士様向け「士業顧問サービス」 月額2万円～+税

- ①先生からのご質問対応 (Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談 1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

企業様向け顧問サービス 月額5万円～+税

- ①ご相談対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

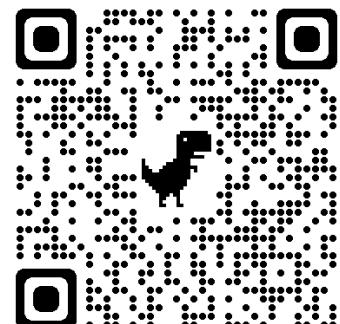
- Zoom面談にて弁護士友永から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- 「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「就業規則にこんなルールを盛り込むのは有効ですか?」

「身元保証の極度額の定めはどうすればよいですか?」等

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内(Zoom)日程予約フォーム

お話させていただく内容

1. 最高裁令和5年7月20日判決のポイント
2. 最高裁令和5年7月20日判決から何を学ぶか～基本給～
3. 最高裁令和5年7月20日判決から何を学ぶか～賞与～
4. 最高裁令和5年7月20日判決から何を学ぶか～労使交渉の立証～
5. 今後の定年後再雇用者の待遇と企業防衛
6. まとめ

1.最高裁令和5年7月20日判決のポイント

はじめに

今回の最高裁の位置づけ

- 破棄差し戻し(「高裁で審理をし直せ」)
- 地裁高裁の結論「基本給6割を下回るのは違法、6割までならOK」について、いとも悪いとも言っていない
- 今後の差し戻し審で、6割までOK(あるいは6割を下回ってもOK)となる可能性は残されている
- 最高裁は、基本給や賞与について「踏み込んだ判断は(やはり)苦手」ということが分かった(cf.大阪医科大学最高裁判決、メトロコマース最高裁判決)
→ 複合的な趣旨目的を立証できれば会社有利な結論になる可能性(後述)
- 本判決を受けて企業は直ちに定年後再雇用者の待遇を変えなければならないものではない(変えようがない)
- しかし、本判決には、より盤石な企業防衛を考えるヒントは隠されている(後述)

何が問題となった事案なのか？

事案の概要

- ・ 被告：自動車学校の教習所を経営する株式会社
- ・ 原告ら：もともと正社員として被告の教習指導員として勤務
- ・ 60歳定年退職後、原告らは被告との間で嘱託職員として有期労働契約を締結
- ・ 原告らは定年退職時と嘱託職員時の待遇差は違法であるとして、賃金の差額支払いを求めて提訴

定年前後の職務内容

- ・ 正社員時代、原告らは「主任」の役職にあり
→ 再雇用に伴い、「主任」からは外れる
- ・ 再雇用後も、定年前と同様に教習指導員として勤務
- ・ 再雇用の前後で、業務の内容・配置の変更の範囲に相違なし

何が問題となった事案なのか？

何が問題となった事案なのか？

- 定年後再雇用された嘱託社員2名が原告
- 正職員定年退職時と嘱託職員時の待遇差が問題になった事案
- 労働契約法第20条適用の事案 cf.現行法に置き換えると、パート有期法第8条又は第9条の事案（後述）

基本給（最高裁では差し戻し）

- 定年退職時の60%を下回ることは不合理な差異と判断（一審、控訴審とも）

賞与（最高裁では差し戻し）

- 定年退職時の基本給60%を基準とする算定を下回ることは不合理な差異と判断（一審、控訴審とも）

皆勤手当、精勤手当（最高裁では判断対象とならず）

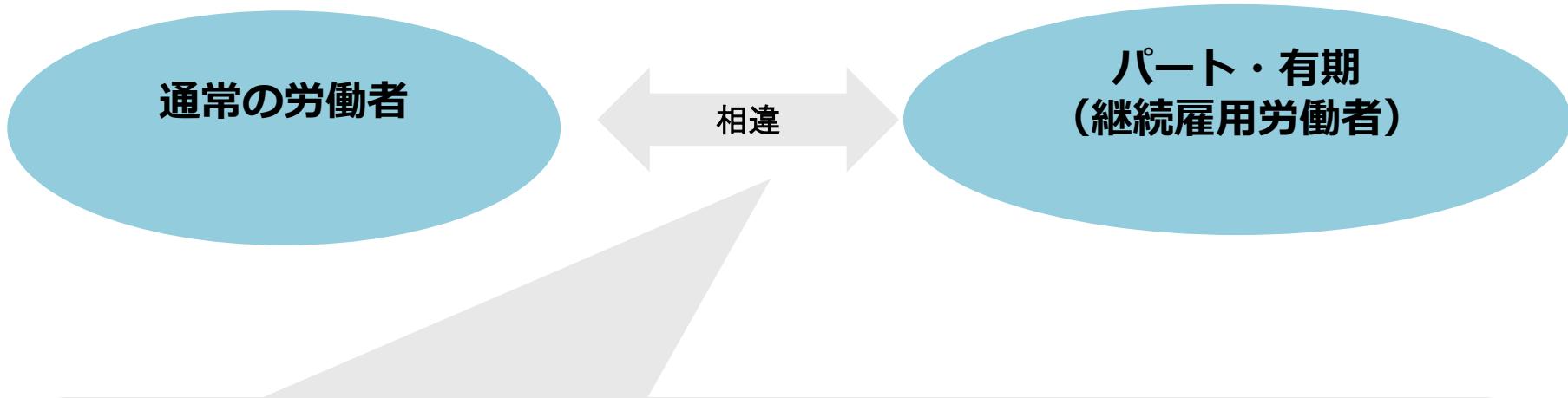
- 皆勤手当及び精勤手当の不支給を不合理な差異と判断（一審、控訴審とも）

家族手当（最高裁では判断対象とならず）

- 家族手当の不支給を適法と判断（一審、控訴審とも）

判断枠組み

- ・ <不合理な差異か否かの判断枠組み>
- ・ パート有期労働法第8条 (cf.改正前労契法第20条)



- ①職務の内容
- ②職務の内容及び配置の変更の範囲
- ③その他の事情 (定年後継続雇用された者であることも含む)

⇒これらに照らして、「不合理と認められる相違」か否か

問題となった待遇の差異(地裁、高裁、最高裁)

	支給要件等	正社員時	定年後嘱託職員時	地裁	高裁	最高裁
基本給	一律給と功績給により構成	・原告A 18万1640円 ・原告B 16万7250円	・原告A 8万1738円～7万4677円 (正社員時の45%以下) ・原告B 8万1700円～7万2700円 (正社員時の48.8%以下)	不合理な差異	不合理な差異	破棄差戻
賞与	年2回、基本給に掛け率を乗じて支給	・基本給×掛け率+勤務評定分 ・掛け率 1.385～1.6 ・勤務評定分 0円～8万7000円	・「嘱託職員一時金」として支給 ・算定式不明 ・原告A 4万2000円～10万800円 ・原告B 6万6200円～10万7500円	不合理な差異	不合理な差異	破棄差戻
家族手当	扶養家族の人数に応じて支給	あり	なし	不合理ではない (追加の理由付けは特になし)	不合理ではない (追加の理由付けは特になし)	却下
皆精勤手当	欠勤なく勤務した場合に支給	あり	・「精勤手当」に統合して支給 ・正社員時に比べ減額	不合理な差異	不合理な差異 (追加の理由付けは特になし)	却下
敢闘賞	1ヶ月間に担当した教習等の時間数に応じ支給	あり				

名古屋地裁判決、名古屋高裁判決の位置づけ

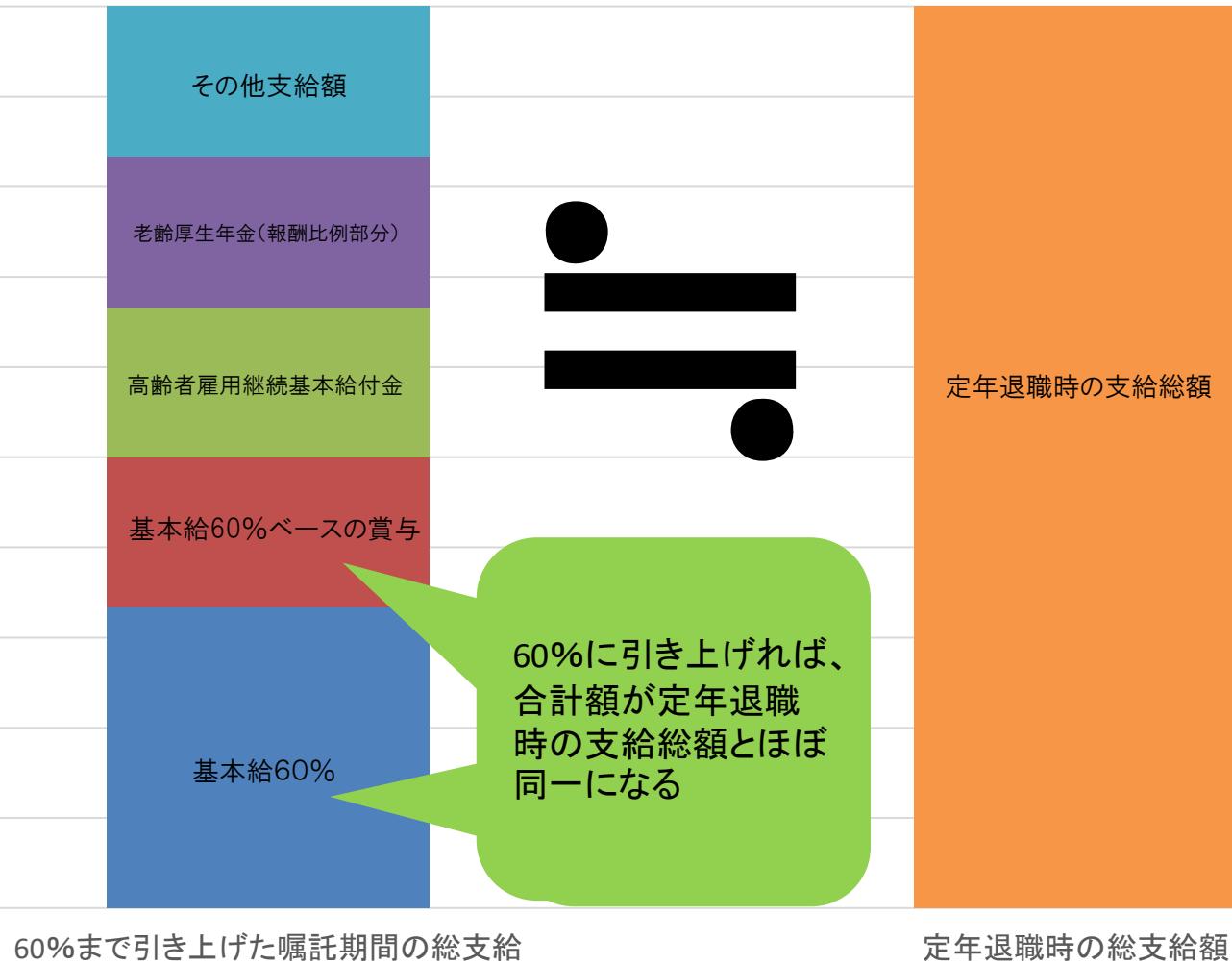
名古屋地裁判決(一審)の特徴

- 基本給、賞与について、「60%を下回る部分」に限って違法と判断したが、「なぜ60%なのか」については明言しなかった
- 違法と判断した理由付けとして、「賃金センサス」(賃金統計上の同年代平均賃金)との比較が取り入れられた

名古屋高裁判決(控訴審)の特徴

- 一審が不合理の理由付けとして用いていた「賃金センサスとの比較」について、理由付けとして意味があるのか判決当時疑問の声も多かった →控訴審では削除された
- 高齢者雇用継続基本給付金及び老齢厚生年金報酬比例部分の支給が「どのような場合に不合理性を緩和する事情として考慮されるか」が明らかになった
- 一審は、なぜ「60%」を下回る部分が不合理なのか、理由付けが乏しかった →控訴審では、「60%の謎」が解明された

名古屋高裁判決判旨



令和5年7月20日最高裁判決

最高裁判決の要旨

- **基本給の相違**について、①基本給の性質目的、②労使交渉の経緯を考慮せずに不合理と判断した高裁は誤り
- **賞与の相違**についても、①基本給の性質目的、②労使交渉の経緯を考慮せずに不合理と判断した高裁は誤り
- それ以外の論点については判断対象外(却下)

令和5年7月20日最高裁判決

判旨① 労契法20条の判断枠組み

- 労働契約法20条は、有期労働契約を締結している労働者と無期労働契約を締結している労働者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期労働契約を締結している労働者の公正な待遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が基本給や賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合もあり得るものと考えられる。
- もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における基本給及び賞与の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである（最高裁令和元年（受）第1190号、第1191号同2年10月13日第三小法廷判決・民集74巻7号1901頁参照）。

基本給や賞与についても、不合理な相違となりうることを確認（あたりまえ）

不合理かどうかの判断は、当該待遇の性質・目的から判断

メトロコマース最高裁判決（後述）を参照している

要するに

「不合理性の判断には、その待遇の性質・目的の判断が欠かせない」

令和5年7月20日最高裁判決

判旨②-1 基本給(基本給の性質)

- 前記事実関係によれば、管理職以外の正職員のうち所定の資格の取得から1年以上勤務した者の基本給の額について、勤続年数による差異が大きいとまではいえないとすると、正職員の基本給は、勤続年数に応じて額が定められる勤続給としての性質のみを有するということはできず、職務の内容に応じて額が定められる職務給としての性質をも有するものとみる余地がある。
- 他方で、正職員については、長期雇用を前提として、役職に就き、昇進することが想定されていたところ、一部の正職員には役付手当が別途支給されていたものの、その支給額は明らかでないこと、正職員の基本給には功績給も含まれていることなどに照らすと、その基本給は、職務遂行能力に応じて額が定められる職能給としての性質を有するものとみる余地もある。
- また、前記事実関係によれば、嘱託職員は定年退職後再雇用された者であって、役職に就くことが想定されていないことに加え、その基本給が正職員の基本給とは異なる基準の下で支給され、被上告人らの嘱託職員としての基本給が勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。
- しかるに、原審は、正職員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無及び内容並びに支給の目的を検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。

職務給の性質もあるかも

職能給の性質もあるかも

嘱託職員の基本給は正社員のものとは別の性質目的

基本給の目的が下級審の審理経過からは分からぬ

要するに

「正社員の基本給には、勤続給としての性質以外に、職務給、職能給としての性質も含まれているかもしれない。一方、嘱託職員の基本給はまた別の性質があるかもしれない。下級審はそのへんをもっと検討しなさい！」

令和5年7月20日最高裁判決

判旨②-2 基本給(労使交渉の経緯)

「不合理性判断のためには、労使交渉の経緯も着目すべき」

- 労使交渉に関する事情を労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労働条件に係る合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきものと解される。
- 前記事実関係によれば、上告人は、被上告人X1及びその所属する労働組合との間で、嘱託職員としての賃金を含む労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたところ、原審は、上記労使交渉につき、その結果に着目するにとどまり、上記見直しの要求等に対する上告人の回答やこれに対する上記労働組合等の反応の有無及び内容といった具体的な経緯を勘案していない。

要するに

「労使交渉の結果だけに着目してちゃダメ。交渉経緯も踏まえて検討しなきゃダメ」

令和5年7月20日最高裁判決

判旨②-3 基本給(結論)

- 以上によれば、正職員と嘱託職員である被上告人らとの間で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原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

要するに

「①基本給の性質・目的、②労使交渉の事情を考慮せずに不合理とした原審はダメ」

令和5年7月20日最高裁判決

判旨③-1 賞与(性質)

- 前記事実関係によれば、被上告人らに支給された嘱託職員一時金は、正職員の賞与と異なる基準によってではあるが、同時期に支給されていたものであり、正職員の賞与に代替するものと位置付けられていたということができるところ、原審は、**賞与及び嘱託職員一時金の性質及び支給の目的を何ら検討していない**。

基本給と同じロジックで判断している

判旨③-2 賞与(労使交渉の経緯)

- 上告人は、被上告人X1の所属する労働組合等との間で、嘱託職員としての労働条件の見直しについて労使交渉を行っていたが、原審は、その結果に着目するにとどまり、**その具体的な経緯を勘案していない**。

判旨③-3 賞与(結論)

- 上記相違について、**賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれら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原審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。**

要するに

「賞与についても、①性質・目的、②労使交渉の事情を考慮せずに不合理と判断した原審はダメ」

令和5年7月20日最高裁判決

判旨④ 結論

- 以上のとおり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は上記の趣旨をいう限度で理由があり、原判決中、被上告人らの基本給及び賞与に係る損害賠償請求に関する上告人敗訴部分は破棄を免れない。
- そして、被上告人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、更に審理を尽くさせるため、上記部分につき、本件を原審に差し戻すこととする。
- なお、上告人のその余の上告については、上告人が上告受理申立ての理由を記載した書面を提出しないから、これを却下することとする。
- よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

労働者側の損害賠償請求認容部分を破棄

基本給・賞与以外の論点は判断対象外

要するに

「基本給・賞与についての判断は名古屋高裁でやりなおし」

令和5年7月20日最高裁判決

最高裁を読んだ当職の所感

界隈では、「6割とするのも違法」と破棄自判されるとの予想もあった

- 会社有利な結論への布石ともとれる本内容が出されたことは驚き
 - 最高裁は直接は判断していないものの、6割まで下げることも違法との心証を抱いていたのであれば、(破棄差戻という迂遠な判決ではなく)破棄自判をしていたのではないか？
- 仕事内容に変化がなくとも6割(あるいはそれ以下)まで下げることが適法とされる余地は残されている
- 仕事内容や変更範囲について現役時代との有意な違いがない事案であるが、少なくとも、均等待遇的な考慮がなされた形跡はない(旧労契法20条は均等待遇について定められていないので当たり前といえば当たり前だが)→現行パート有期法下ではどうなるか？(後述)
 - 基本給や賞与は、複合的性質をもち得るものという頭でいる(最高裁は、「複合的性質だったかもしれない」から破棄差戻しとしている)
 - そして、複合的な性質をもつ待遇や、一定の性質をもつ待遇について、裁判所は踏み込んだ判断を行うことができない → いかに企業裁量が広くはたらく性質を付与できるか、その性質は嘱託には当てはまらないのかを説明できるかがポイント

例：大阪医科大学事件における賞与、メトロコマース事件における退職金

令和5年7月20日最高裁判決

最高裁を踏まえ、企業は何を考えるべきか

- 正社員と嘱託との間の職務の内容・変更範囲の同一性の有無の検証(本裁判例の事案はここでは押し負けている)
- 自社の基本給、賞与の「性質・目的」を説明することができるか、その性質は嘱託に当てはまらないのかの検証
- 労働条件の決定に際し労使交渉を経ている場合には、その経過を裁判所に示すことができるよう日々記録化しているかの検証(後述)

令和5年7月20日最高裁判決

有 給 当てはまる

期 付

雇 用

今 回

に も

は た

当 て

職 は

金 ま

る の

か 目

的 ·

性 質

が

適法・違法ラインの位置決定要素（その他の事情）

- ・契約社員A・正社員への登用制度あり
- ・比較対象の特殊性

「その他の事情」の存在により違法エリアが狭くなり、その結果適法エリアに入り不合理とまでは言えないと言う判断になったのではないか。

当てはまらない／弱い

強い

適法エリア

境界線が移動

退職金

違法エリア

(比較対象正社員との)職務の内容・職務の内容及び配置の変更の範囲の同一性

引用元:弁護士向井蘭作成資料

2.最高裁令和5年7月20日判決から何を学ぶか ～基本給～

令和5年7月20日最高裁判決で引用された判例

判決が参考したメトロコマース事件とは

- ・契約社員と正社員との間の待遇差(退職金の有無等)が争われた事案
- ・当該退職金が複合的な性質があると認定し、不合理性の否定事情として斟酌している

定年後再雇用ではない

メトロコマース事件最高裁判旨

- ・第1審被告は、退職する正社員に対し、一時金として退職金を支給する制度を設けており、退職金規程により、その支給対象者の範囲や支給基準、方法等を定めていたものである。
- ・そして、上記退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ、その支給対象となる正社員は、第1審被告の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものである。
- ・このような第1審被告における退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、第1審被告は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。

複合的な性質を認定したうえで、正社員人材確保の目的を認定した

月例賃金にはどのような性質・目的が考えられるのか

年功的・勤続給的性質

- ・従業員が会社に勤めてきた年数に基づいて給与が決まる制度
- ・経験や長い間の忠誠心を評価するもの
- ・長く会社に在籍しているほど、給与が自動的に増える
- ・実際のパフォーマンスとは関連しないため、パフォーマンス評価との組み合わせで用いられる場合も多い
- ・嘱託は長期雇用を前提としないため、類型的に当てはまりにくい(有利)

職能給的性質

- ・従業員のスキルや能力によって給与が決まる制度
- ・特定のスキルを身につけ、それを使って仕事をこなせる人ほど高い給与が支払われる
- ・等級表等が定められる場合もあり
- ・正社員のみに昇進がある、昇進の範囲が広い等の場合には、嘱託には当てはまりにくい(有利)

職務給的性質

- ・担当する職務や役割によって給与が決まる制度
- ・職務の責任の大きさ、難易度、必要なスキルなどによって決定される
- ・正社員のみ役職に就く場合には、嘱託には当てはまりにくい(有利)
- ・例:長澤運輸事件における役付手当(不合理ではないとの認定)

月例賃金にはどのような性質・目的が考えられるのか

パフォーマンス給的性質

- ・従業員の業績や成果によって給与が決まる制度
- ・個人の成果、チームや部署のパフォーマンス等に基づいて給与が決まる
- ・歩合給または歩合給的考慮がなされるもの
- ・正社員のみ業績・成果に携わる業務をしている場合には、同性質があると有利要素になる
- ・他方、嘱託も業績・成果に携わる業務をしている場合には、同性質は不利要素となり得る

成果給的性質

- ・特定の目標や成果を達成した場合にだけ支払われる給与
- ・売上目標の達成、プロジェクトの完了等の報酬
- ・目標、成果の達成に向けた主体的な役割・責任が正社員に委ねられているのであれば、同性質があると有利要素になる
- ・逆に、当該目標の達成が嘱託でもなし得るものである場合には不利要素となる(e.g.長澤運輸事件における精勤手当)

時給・日給的性質

- ・働いた時間に基づいて支払われる給与体系
- ・同性質が色濃いにもかかわらず賃金に大きな相違があると、不利要素となりやすい

月例賃金にはどのような性質・目的が考えられるのか

危険補償的性質

- 特に危険な環境や困難な労働条件で働く労働者への補償
- 危険作業に従事するのが正社員に限られる場合、有利要素になる
- 危険作業に嘱託も従事している事情がある場合、不利要素となり得る

費用補償的性質

- 勤務に伴う費用のカバーをするという性質
- ただし、基本給ではなく別枠の手当とされている場合が多い
- 通勤手当等
- 当該負担が嘱託も同じように発生し得る場合には、不利要素となり得る

福利厚生的性質

- 従業員の生活をサポートする目的で支払われる給与
- こちらも、基本給ではなく別枠の手当とされている場合が多い
- 嘱託は幅広い世代が予定されている正社員とは異なるため、有利要素となりやすい
- 例：長澤運輸事件における家族手当（不合理ではないとの認定）

賃金の各性質を賃金規程からあぶりだせない場合、どのような方法で立証できるか

性質	立証手段
年功的・勤続給的性質	社員の勤続年数と給与の間に正の相関関係があることを示す統計データ
職能給的性質	能力や資格を持つ社員が高い給与を受け取っていることを示す給与データ
職務給的性質	各役職の責任とそれに対応する給与水準を示すデータ
パフォーマンス給的性質	社員の業績と給与の間に正の相関関係があることを示す統計データ
成果給的性質	成果に基づく給与(ボーナスやコミッショナなど)が支払われている事例
危険補償的性質	高リスクの仕事に従事する社員が高い給与を受け取っていることを示す給与データ
福利厚生的性質	社員に対して各種の福利厚生(健康保険や退職金、社宅提供など)が提供されている事例

3.最高裁令和5年7月20日判決から何を学ぶか ～賞与～

大阪医科大学事件

大阪医科大学事件とは

- ・契約社員と正社員との間の待遇差(賞与の有無等)が争われた事案
- ・当該賞与が複合的な性質があると認定し、不合理性の否定事情として斟酌している

定年後再雇用ではない

大阪医科大学事件 最高裁判決判旨

- ・正職員に対する賞与は、正職員給与規則において必要と認めたときに支給すると定められているのみであり、基本給とは別に支給される一時金として、その算定期間における財務状況等を踏まえつつ、その都度、第1審被告により支給の有無や支給基準が決定されるものである。
- ・また、上記賞与は、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、第1審被告の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものと認められる。
- ・そして、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものである。

- 賞与の詳細なルールが記載されていなかったため、裁判所が趣旨を認定
- ・このような正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、第1審被告は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものといえる。
- 正社員人材確保の目的を認定

やはり複合的な性質を認定したうえで、正社員人材確保の目的を認定した

名古屋高裁判決でも、賞与の性質について触れられてはいる

名古屋高裁判旨 賞与の性質

- 賞与は、月例賃金とは別に支給される一時金であり、**労務の対価の後払**、**功労報償**、**生活費の補助**、**労働者の意欲向上等**といった多様な趣旨を含み得るものであり、有期契約労働者と無期契約労働者の間で相違が生じていたとしても、これが労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否かについては**慎重な検討が求められる**というべきであるが、

賞与の相違について不合理認定することについて慎重な姿勢
∴賞与は多様な趣旨を含むもの→会社の制度設計裁量が広い

賞与にはどのような性質・目的が考えられるのか

労務の対価の後払い的性質

- 一定期間働いたことに対する報酬としての性質
- 通常の給与とは別に、特定の期間(例えば年間)での業績や労働への対価として、賞与が支払われる

功労報償の性質

- 従業員が企業に対して達成した業績や貢献に対する報酬としての性質

将来の労働意欲向上の性質

- 従業員の将来のパフォーマンスを向上させる目的で支払われる性質
- 従業員が一定の業績目標を達成したり、特定の行動をとったりすることを奨励するための手段

生活費の補助の性質

- 従業員の生活費を補助する性質
- 特定の時期の追加的な出費をカバーするための手段

賞与は基本給以上に会社の設計裁量が広いと考えられる

長澤運輸事件最高裁でも、賞与の点は会社勝訴

- ・長澤運輸の事案は嘱託に対する賞与は不支給とされていたが、不合理ではないと判断されている
- ・理由として、以下3点が述べられている
 - ① 嘱託乗務員は定年退職にあたり退職金の支給を受ける
 - ② 嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給や調整給の支給を受ける
 - ③ 嘱託乗務員の賃金体系は、収入安定に配慮しながら労務の成果が反映されやすくなるよう工夫された内容となっている

名古屋自動車事件地裁、高裁で賞与について会社敗訴となった理由は？

- ・名古屋自動車の事例では、賞与が月額賃金を基準に算出されていた
- ・基本給額の相違について不合理と判断されたため、これに伴って賞与も不合理と判断された
- ・逆に考えると、基本給額について不合理認定がされなかった、もしくは基本給額を賞与の算定基礎に用いていなければ、地裁高裁でも賞与の点が不合理と認定されることはなかっただろう
- ・賞与について、そもそも本来は算定式を賃金規程上明記する必要はない
- ・正社員の賞与については複合的性質を与えつつ、嘱託については不支給又は一律額の支給とする方法が考えられる（異なる性質であるとの説明を可能とする）

4.最高裁令和5年7月20日判決から何を学ぶか ～労使交渉の経緯の立証～

労使交渉の経緯の立証

労使交渉の経緯の位置づけ

- 最高裁は、労使交渉の結果のみならず経緯も着目せよと判断した（前掲）
- 必ずしも当該待遇（基本給・賞与）が労使交渉のうえ妥結した結論でなくとも、裁判所は「その他の事情」として会社有利に斟酌し得る可能性を示したものであると考えられる
- 労使交渉の経緯の中で、使用者が当該待遇の性質についてどのような説明を行っていたのか、組合側に理解を求めるための具体的な情報提供を行っていたのかという点がポイントとなるだろう

労使交渉の経緯の立証

- 実際に労使交渉が行われていたとしても、その経緯を立証ができないまたは不十分という場合も珍しくない（特に組合との歴史が長い場合等）
- 組合と妥結した労働協約の保存はもちろんのこと、団体交渉議事録や事務折衝議事録も欠かさずに作成・保存しておくことが肝要
- 議事録には、日時、出席者、受領・交付書面、進行概要、持ち帰り事項を記載する

5. 今後の定年後再雇用者の待遇と企業防衛

現行法下ではどう考えるべきか？

Q 今回の名古屋自動車の事案は法改正前の法律（労働契約法第20条）に基づく判断ですが、仮に2020年施行の改正法適用の事案だった場合には結論が異なる可能性はありますか？

A あります。より会社に不利な判断となっていた可能性はあり得ます。本件は職務内容・範囲が正社員時と同一と認定されているため、現行法では「差別的取り扱いの禁止」（パート有期法第9条）の枠組みで判断されることが考えられます。

現行法下ではどう考えるべきか？

均衡待遇（旧労契約法第20条、パート有期法第8条）

- 「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」（パート有期法第8条）
- 相違があることは前提 → 当該相違が「不合理と認められる」かどうかを判断

均等待遇（パート有期法第9条）

- 「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。」（パート有期法第9条）
- 職務内容・配置が同一の場合、有期雇用労働者であることを理由とする差別的取り扱いそのものが許されない

現行法下ではどう考えるべきか？

	パートタイム労働者 (短時間労働者)	有期雇用労働者
不合理な相違の禁止 (均衡待遇)	既存規定の判断枠組を明確化 従前:パート法8条 改正後:パート有期法8条	既存規定の判断枠組を明確化 従前:労働契約法20条 改正後:パート有期法8条
差別的取扱いの禁止 (均等待遇)	既存規定あり 従前:パート法9条 改正後:パート有期法9条	新設 パート有期法9条

現行法下ではどう考えるべきか？

正社員時代との職務内容・変更範囲の違いの程度

大きく異なる

わずかに異なる

違いがない
(正社員時代と同一)

労働条件の相違が「不合理」かどうか判断
(不合理と認められる相違の禁止)
パート有期法第8条・旧労契約法第20条

「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」の「差別的取り扱い」に該当するか判断
(差別的取り扱いの禁止)
パート有期法第9条

現行法下ではどう考えるべきか？

本判決は現行法でもあてはまる判断か？

- ・本件は、職務内容・変更範囲に相違がない（同一である）と認定されている
→仮に改正法を形式的に適用されるとすれば「差別的取り扱いの禁止」（パート有期法第9条）の適用されていたか？

菅野「労働法」の示唆（「労働法」12版368頁）

- ・「定年後の有期嘱託雇用者の定年前雇用者との待遇格差が問題となっている事例であれば、定年後の待遇の水準、格差の幅、退職一時金や企業年金の支給の有無・内容、嘱託雇用者をも組織する組合と使用者間での交渉の有無・経緯・状況などから、待遇の「不合理な相違」といえず、かつ「短時間・有期雇用労働者であることを理由として」の「差別的取り扱い」にも当たらない場合があり得よう。」
- ・「差別的取扱い禁止規定については、その趣旨と構造から、原告の短期間・有期雇用労働者が、①通常の労働者と比較して待遇上の不利益な取扱いの存在と、②職務の内容および職務内容・配置の変更範囲の同一性とを主張する責任を負い、これに対して被告の事業主が当該不利益取扱いを正当化する理由を主張・立証する責任を負うと考えられる。」

職務範囲・変更範囲が同一 かつ 労働条件に相違があつても、直ちに「差別的取り扱い」として違法ではないことを前提とする記載
→ 実態面から「差別的取り扱い」該当性を争える可能性を示唆（今後の裁判例にも注目）

現行法下ではどう考えるべきか？

ではどうすればいいのか？

- ・嘱託職員の待遇差を設けるのであれば、人材活用の仕組みを正社員時代と変更する
- ・職務内容、責任範囲、職務変更範囲を正社員時代より「実質的に」限定する
- ・名目的な変更のみではNG e.g.「主任」の肩書の実態を認めなかつた本判決
- ・正社員と同レベルの戦力を目的として嘱託社員を雇用するのであれば、そもそも差異があつてはならない
- ・仮に職務範囲・変更範囲に差がつけられないのであれば、せめて待遇差は「年功部分のみを引き下げた結果」と説明できるように制度設計を行

違いはあるけど
「差別」ではない
と説明できるよう
にする

例) 入社時の基本給 入社時の基本給

定年退職時の基本給 入社時の基本給 年功により増額した部分

嘱託時の基本給 入社時の基本給

現行法下ではどう考えるべきか？

【ポイント】

- 職務内容・変更範囲を同一で嘱託社員を雇用する場合、そもそも労働条件に差異を設けることは「差別的取り扱い」に該当する可能性はあるため、可能な限り避けるべきです。せめて、差異を設けるのは年功的的部分に応じた部分に限るべきでしょう。
- 職務内容・変更範囲に具体的な違いがある場合には、労働条件にある程度の差異を設けたとしても「不合理と認められる」ものでない限りは問題ありません。

60%を下回る場合には違法？

Q 結局、今後は嘱託社員の基本給が60%を下回る場合はすべて違法と判断されるのでしょうか？

A 賃金が60%を下回るからといって、直ちに全てが一律に違法と判断されるわけではありません。人材活用の仕組みから正社員時代と異なるため賃金の性質も異なり、その差異に基づく相違であれば、「不合理」との判断は避けられます。

今回の最高裁判決も、60%という数字は判断の対象としていません。

差戻審で6割以下部分も含め適法とされる余地は残されている

60%を下回る場合には違法？

＜裁判例① 日本ビューホテル事件・東京地判H30.11.21＞

正社員と定年退職後（営業職）

待遇の差異	結論	理由
年俸と「基本給・時間給」の相違(50~54%)	不合理でない	<p>年功的性格の有無</p> <ul style="list-style-type: none"> 被告の正社員にかかる賃金制度は長期雇用を前提として年功的性格を含みながら各役職に就くことなどに対応したもの 嘱託社員の賃金制度は、長期雇用を前提とせず年功的性格を含まない 嘱託社員は役職に就くことが予定されていない 定年退職時の年俸額が激変緩和措置として高額に設定されている 業務内容、業務に伴う責任の程度が大きく異なり、配置の変更の範囲も異なる

60%を下回る場合には違法？

＜裁判例② 学究社事件 東京地裁立川支部判H30.1.29＞

正社員（専任講師）と嘱託社員（時間講師）の待遇差異

待遇の差異	結論	理由
年俸と事務給の相違（時給換算すると、30～40%）	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> 再雇用に基づく時間講師の勤務はその授業のみを担当するのが原則 正社員は、授業のみではなく、生徒・保護者への対応、研修会等への出席等が義務付かれている <p>⇒業務の内容及び責任の程度に差がある</p>

職務給的性格の有無

60%を下回る場合には違法？

＜裁判例③ 五島育英会事件 東京地判H30.4.11＞

退職年度の専任教諭と定年退職後の嘱託教諭の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
基本給・調整手当・基本賞与 (合計定年退職時の約6割)	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> 嘱託教諭については、一般の専任教諭よりも負担を軽減する配慮がなされている 専任教諭の基本給は、資格及び号俸に応じて定められた職能給から構成されている 一方、退職年度の専任教諭については基本給を引き下げることは制度上予定されていない一方、負担軽減が図られている 年功的要素を含む賃金体系は就労開始から定年退職までの全期間を通じて賃金の均衡が図られている ⇒ 定年退職後新たに締結された賃金は、定年直前の賃金と比較して低額になることは不合理ではない

60%を下回る場合には違法？

＜チェックリスト＞基本給・賞与に相違が生じる場合に企業が行うべき対策

- ✓ 正社員の賃金について、勤続年数に伴う職務遂行能力に応じた職能給制度である(年功的性格、職能給的性格)
- ✓ または、正社員の賃金の性格が嘱託に当てはまらない運用がなされている
- ✓ 正社員の賞与について、固定的な金額ではなく、勤続年数や業績、考課によって毎回変動する
- ✓ 正職員について、人材育成・活用を目的とした人事異動を行っている
- ✓ 正職員と嘱託の職務内容、責任に具体的な違いを設ける
- ✓ 嘱託について、正職員と同様の範囲での配置転換・人事異動を行わない

定年後手当をカットすることの是非

Q 現役時代に支給していた手当について、定年後継続雇用後には不支給とすることを考えています。どのような手当であれば廃止可能でしょうか？

A 当該手当を給付する目的、職務の内容等に照らして嘱託社員に当てはまらない手当であれば、廃止しても不合理とはなりません。

基本給や職務との関連性が高い手当については、定年後職務内容や人材活用の仕組みが異なっていれば、不合理とは認められにくいといえます。

一方、継続雇用した場合にも当てはまる趣旨の手当については、不合理な差異となりやすいといえます。

定年後手当をカットすることの是非

＜裁判例④ 長澤運輸事件 最判・H30.6.1＞

正社員と嘱託乗務員（定年後再雇用運転手）の待遇相違

待遇の差異	結論	理由
「基本給・能率給・職能給」と 「基本賃金・歩合給」	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> 「基本賃金」>退職時の「基本給」額 歩合給の係数>能率給の係数 「基本賃金・歩合給」<「基本給・能率給・職能給」となるが、減額幅は2%～12%にとどまる 嘱託従業員は老齢厚生年金の支給を受けることができる
住宅手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> 住宅手当は家賃負担に対する補助 正社員は幅広い世代があり補助を行う相応の理由がある 嘱託乗務員は定年退職した者、老齢厚生年金の支給が予定されている
家族手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> 家族手当は家族を扶養するための生活費補助 正社員は幅広い世代があり補助を行う相応の理由がある 嘱託乗務員は定年退職した者、老齢厚生年金の支給が予定されている
役付手当の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> その支給要件に照らせば、正社員のなかから指定された役付者であることに対して支給されるもの
賞与の有無	不合理でない	<ul style="list-style-type: none"> 嘱託乗務員は定年退職にあたり退職金の支給を受ける 嘱託乗務員は老齢厚生年金の支給や調整給の支給を受ける 嘱託乗務員の賃金体系は、収入安定に配慮しながら労務の成果が反映されやすくなるよう工夫された内容となっている
精勤手当の有無	不合理	<ul style="list-style-type: none"> 精勤手当の趣旨（欠勤せずに勤務することの奨励）は、嘱託従業員にもあてはまる

定年後手当をカットすることの是非

＜チェックリスト＞不合理性を妨げる(会社有利)要素

- ✓職務内容、職責、変更範囲が明確に限定されている
- ✓基本給の差異の程度がさほど大きくない
- ✓嘱託の労働条件決定にあたり、労使協議の結果が反映されている
- ✓廃止された手当の趣旨が嘱託社員には当てはまらない
- ✓定年時に退職金を受給している
- ✓嘱託が老齢厚生年金(比例報酬部分)や高年齢雇用継続基本給付金を受給しており、減額分がこれらの給付で賄われている

＜チェックリスト＞不合理性を基礎づける(会社不利)要素

- ✓職務内容、職責、変更範囲が正社員と優位な差がみられない
- ✓正社員の待遇を年功序列としているながら、嘱託社員の待遇が若年社員の待遇を下回る
- ✓廃止された手当の趣旨が嘱託にも変わらず当てはまる(皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当等要注意)
- ✓廃止された手当の趣旨がそもそも不明

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

Q 嘱託社員の待遇引き下げが「不合理」と言われないために、正社員時とは全く異なる職務を行わせることを考えています。留意すべきポイントはありますか？

A 定年後継続雇用する社員について、どのような仕事を命じるか、どの部署に配属するかは基本的に事業主の裁量に委ねられています。

ただし、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れがたいような職務内容を提示する場合には、例外的に違法と判断される場合があるので、極端な内容は避けるべきです。

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

裁判例⑤ アルパイン事件 東京地判R1.5.21 事案概要

- 被告では、高年法に基づく継続雇用制度を設けている
- 原告は定年前、サウンド設計部に所属
- 原告は被告に対し、定年後もサウンド設計部で業務を行いたいと希望
- 被告からは、組織ニーズとして若手の人材確保を進める必要から、サウンド設計部を所属部署とする職務提示はできないと説明
- 被告から、定年再雇用の労働条件として、人事総務部での業務を提示
- → 原告は、サウンド設計部での就労に固執し、これを拒否
- → 原告は、サウンド設計部所属の雇用契約上の権利を有することとの確認等を求めて提訴

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

裁判例⑥ アルパイン事件 東京地判R1.5.21 判旨

- ・「高年法は、継続雇用を希望する労働者の定年後も引き続き雇用する旨求めるにとどまり、同法中に、労働者が希望する労働条件での継続雇用をも使用者に義務付ける定めはない。」
 - ・「継続雇用後の労働条件は、飽くまで、労使間の合意により定まるべきものであって、労働者が使用者に対して希望すれば直ちにその希望するがままに勤務部署や職務内容が定年前と同じ雇用契約が定年後も継続するというかのような原告の主張には、法律上の根拠がない。」
- 原告の請求を棄却

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

裁判例⑥ トヨタ自動車事件 名古屋高判H28.9.28

- 原告Xは定年前は事務職に従事
- 被告Y社が提示した業務内容は、シュレッダー機ゴミ袋交換及び清掃、再生紙管理、業務用車掃除、清掃
- 提示は高年法の趣旨も反し違法であるとして提訴
- 「改正高年法の趣旨からすると、被控訴人会社は、控訴人に対し、その60歳以前の業務内容と異なった業務内容を示すことが許されることはいうまでもないが、両者が全く別個の職種に属するなど性質の異なったものである場合には、もはや継続雇用の実質を欠いており、むしろ通常解雇と新規採用の複合行為というほかないから、従前の職種全般について適格性を欠くなど通常解雇を相当とする事情がない限り、そのような業務内容を提示することは許されない
- 本件提示について違法と判断

定年後、全く異なる仕事を与えれば問題は回避できるのか？

【ポイント】

- 定年後継続雇用にあたり、定年前と異なる仕事の提示を行うことは基本的に問題ありません。
- 例外的に、当該労働者にとって社会通念上到底受け入れられないような異なる職務内容を提示する場合、実質的に雇用継続の機会を与えたと判断されず、違法となる場合があります。

定年延長に伴う問題

Q 当社は60歳定年制、65歳までの定年後継続雇用制度を設け、これまで運用してきました。しかしこの度、経験豊富な人材を確保する観点から、65歳定年制を設けることを検討しています。どのような点を留意すればよいですか？

- ・60歳定年制
- ・65歳までの継続雇用



- ・65歳定年制

A ①60歳以降の賃金減額を想定している場合、②退職金の支給時期の設定の方法によって、労働条件の不利益変更となる点に留意する必要があります。

定年延長に伴う問題

賃金減額の問題

- 定年後継続雇用(60歳定年、65歳までの継続雇用)の場合は、新たな契約の締結であるため、不合理といえる差異や差別的取扱いでなければ、減額は許容される
- 一方、65歳定年までの場合、連続した雇用契約であるため、賃金減額は原則として予定されていない
⇒就業規則変更の必要あり
⇒就業規則の不利益変更法理(変更の合理性)が肯定される必要
- 賃金減額の不利益変更の合理性が肯定されるためには高度の必要性が要求されるが、
 - ①定年年齢の引き上げとセットでの変更
 - ②従前の継続雇用制度の賃金制度を下回らない
のであれば、合理性が肯定される可能性は十分あり

定年延長に伴う問題

退職金支給時期の問題

- 退職金支給時期は、従来の定年退職年齢(60歳)で受給するか、新設定年年齢(65歳)で受給するか選択性を取る場合には、不利益変更の問題は生じない
- 一方、退職金支給時期を一律65歳(従来60歳満了時に支給されていた退職金の支給時期が延長される)場合には、不利益変更の問題が生じる

65歳までの雇用確保の必要性から一定の説明はつくものの、
60歳定年時の退職金受給に対する期待・生活設計への影響も
大
⇒ 不合理な変更（変更は無効）と判断される危険あり

6.まとめ

まとめ

まとめ

- ・今回の最高裁はあくまでも結論先送り(だが、会社有利な判断への布石？)
- ・最高裁の重要なポイントは、①待遇の複合的性質、②労使交渉の経緯への着目
→ これらの観点から相違が不合理ではないと立証できるよう備えることが肝要
- ・基本給、賞与に複合的性質を与えつつ、嘱託にはその性質が妥当しないと説明できるよう備えられれば盤石
- ・均衡待遇と均等待遇の違いを抑える
- ・定年後嘱託者の待遇を下げるなら、職務内容、責任範囲には差異を設ける(戦いのステージを均衡待遇に)
- ・定年後手当を廃止する場合、その手当の趣旨が定年後再雇用者にも及ぶものではないか要検証
- ・定年後、全く違う仕事を任せることも、よほど極端な内容でなければOK