

福利厚生と労働法上の諸問題

柳屋 孝安

(関西学院大学教授)

本稿は、賃金や労働時間等とは異なり、これまで労働法的視点から十分な検討がなされていない企業内の福利厚生について、労働法上の問題の所在と処理のあり方について検討することを主たる目的としている。検討作業として、まず福利厚生一般につき、労働法上の立法規制、就業規則や労働協約等の企業内規範による規律、個別の労働契約による拘束、単なる任意的、恩恵的給付への制約といった視点から試みている。続いて、福利厚生に属する個別の事項でこれまで紛争が多く、判例の蓄積があり、学説の議論の対象とされてきた社宅・寮、団体生命保険、留学・研修補助の三つの問題を取り上げ検討を加えている。最後に、福利厚生につき立法規制レベルで今後、対応を検討すべき問題を指摘している。

目次

- I はじめに
- II 福利厚生一般と労働法上の諸問題
- III 個別の福利厚生給付と労働法上の諸問題
- IV むすびに代えて

I はじめに

労働法分野においては、これまで、福利厚生、特に企業内の福利厚生については、これに属する個別事項で紛争が多発している事項につき多く論じられてきた。しかし、福利厚生一般について正面から取り上げて論じた論考は多くない¹⁾。このことは、これまで福利厚生が果たしてきた機能に比して、これが占める労働法上の位置づけの低さを示すものといえる。福利厚生は、多種多様な形態を取り、また時代状況に応じてその内容や運営主体等が変化している（近時は、例えば、カフェテリア方式の採用、福利厚生のアウトソーシング等の進展）。その実情の紹介・分析については本号の他の論考に譲り、本稿では、企業内の福利厚生一般と、これに属する個別の事項で裁判例が多い主

要なものについて労働法上の諸問題につき検討を試みる。

II 福利厚生一般と労働法上の諸問題

1 福利厚生の法的意義

福利厚生とは、主として労働契約関係において、使用者が、本来的には任意的、恩恵的に、場合により法律上の義務の履行として、現在ないし将来にわたって、労働者（その家族も含めて）の生活福祉の向上や労働能率の向上等を目的として給付する利益・便宜や提供する施設等をいう、と一般には説明できるであろう。福利厚生を法文上で使用し、これに属する事項を指針等で例示する例は少なくないが、その定義を行っている例は労働法の領域ではみあたらない²⁾。福利厚生を法文上用いる立法等においても、先のような一般的な説明を一応の前提としているといつてよい。統計上は、使用者が負担する費用という観点から、福利厚生を、社会保険や労働保険の保険料のような法定福利費と、事業主独自の施策に基づく負担

分である法定外福利費とに分類する場合がある³⁾。以下では、このうち主として法定外福利費の対象となる法定外福利厚生（企業内福利厚生）について、労働法上の諸問題を検討してみよう。

福利厚生は、法的にみれば、例えば、私的保険の保険料補助等の各種補助が贈与契約、住宅資金の貸付等の各種貸付が金銭消費貸借契約、社宅その他の施設利用が使用貸借ないし賃貸借契約に基づくように、本来、労働契約とは別個の私法上の法律関係から発している。福利厚生が労働契約関係と結びつくことによって、これらの私法上の法律関係は労働法的フィルターを通して規律されることになる。労働法的観点からみた場合、福利厚生は、労働法上の立法規制、就業規則や労働協約等の企業内規範による規律、個別の労働契約による拘束、単なる任意的、恩恵的給付への制約といった視点からの検討が可能であろう。

2 立法規制レベルからみた福利厚生

福利厚生は、賃金や労働時間と同様に、労働契約関係下での労務提供にかかわる待遇であるが、賃金や労働時間等の主要な待遇に比して、立法規制のレベルでは、保護法益としての位置づけが高くない。それでも、福利厚生は、そもそも使用者による任意的、恩恵的給付であり、福利厚生一般ないし個別事項につき、使用者による恣意的運用を防止する観点からの立法規制がなされている。例えば、個別事項についてみると、労働基準法（労基法）においては、福利厚生としての貸付金制度に賠償予定・違約金や前借金相殺の契機が含まれれば禁止されるし（同法16条、17条）、社内預金制度として提供される便宜も強制貯金になれば禁止される（同法18条）。年次有給休暇（同法39条）も根は福利厚生にあるとあってよい。他方、福利厚生一般についても立法規制の対象となるか否かで問題となる規定等があり、その主要なものとして以下のものが挙げられよう。

(1) 明示義務の対象事項と就業規則の必要的記載事項

まず、労基法は、同法1条をはじめ労働条件に関する規定を複数置く（2条、3条、13条、15条、

93条ほか）が、それぞれの労働条件の概念に福利厚生が含まれるか否かが問題となる。多くの場合、労働条件の語は職場における一切の待遇を指す概念として福利厚生一般を含むと解されている⁴⁾。したがって、労働条件は、福利厚生を法的に根拠づける先のような各種の契約関係の内容をも含む概念と解される。ただし、労働契約の締結にあたり、使用者が労働者に対して明示を義務づけられる労働条件については福利厚生を含めない限定的な取扱いがなされている（同法15条、同法施行規則（労基則）5条）。

労基法15条の定める明示義務の対象となる労働条件を限定列举する労基則5条は、昭和29年に改正されるまでは、明示すべき事項として、「当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項」と「寄宿舎規則に関する事項」とを他の個別事項とともに挙げていた。そして、前者には福利厚生に関する事項が含まれると解されていた。その後、これら2つの事項は明示を要する狭義の労働条件に含ませる必要がないとの判断により、明示すべき事項から削除されて現在に至っている⁵⁾。それでも就業規則その他で支給条件等が定められた福利厚生については、明示事項のどれかに該当すれば（例えば、研修補助は「職業訓練に関する事項」、永年勤続表彰金は「表彰及び制裁に関する事項」）、これに含めて明示されるべきことになろう。また、後述のとおり福利厚生（給付）でも支給基準が明確で賃金として扱われるもののうち、住宅手当や家族手当等のように毎月1回以上一定期日に支払われる手当（労基法24条2項本文参照）は賃金に含めて書面で明示すべき取扱いがされている（平成11・3・31基発168号）。しかし、それ以外の福利厚生については明示の必要はなく、明示された場合でも明示の内容と事実とが異なっても、労基法15条2項による労働契約の即時解除はできないと解される（昭和23・11・27基収3514号）。

労働者の募集に際して明示すべきとされる労働条件については、労基法15条とは異なり、労働条件につき限定なく明示すべきこととされている（職業安定法5条の3、同法施行規則4条の2）。

他方、労基法89条が定める就業規則の必要記

載事項については、同条で列挙されている個別事項に該当しない福利厚生でも、「当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項」(同条10号)にあたれば、相対的必要記載事項として就業規則に規定すべきこととされている⁶⁾。現実にも、就業規則本体ないし別規程で福利厚生につき定める例が少なくない⁷⁾。しかし、福利厚生については個別の必要記載事項として明示されていないために、当該事業場の労働者すべてに適用される福利厚生であっても、就業規則としての作成をはじめ、労基法所定の手続が十分になされず、労基法違反が問題となったり、単なる社内内規として存在し、その法的意義が問題となる例も少なくない。

(2) 賃金規制の対象

上記のように福利厚生は労働条件の概念に含まれると解されるが、他の労働条件との関係を見ると、使用者から給付される点で類似する賃金との区別が問題となる。賃金については、「労働の対償」(労基法11条)として、労基法が定める賃金支払の諸原則や消滅時効等の適用があり、また平均賃金や割増賃金の算定の基礎となる。最低賃金法その他の労働保護法の適用対象ともなる。福利厚生が賃金に含まれるとされれば、そうした取扱いを受けることとなる。しかし、福利厚生は、賃金のように使用者がその給付を労働契約上の義務(債務)として当然に負うものではなく、本来は、使用者が任意的、恩恵的に労働者に給付する性質のもの(民法の雇用契約(労務供給契約)とは別の法律関係に根拠を有するもの)である。一般に賃金の一部とみられている家族手当や住宅手当等の手当も本来は任意的、恩恵的給付(贈与契約等に根拠を有する給付)として広い意味の福利厚生に含めることができる。福利厚生と賃金とは、その性質や発生の法的根拠において本来的には相違するといえる。ただし、行政解釈では、労基法にいう賃金(労働の対償)の概念をやや広く解する傾向にあり、福利厚生に属するとみられる任意的、恩恵的給付についても、これが労働協約や就業規則等で支給額や支給時期が明確になっている場合には、賃金とみなすとしている(昭和22・9・13発

基17号)。支給条件が明確で確定額での請求が可能なものについては、賃金として保護すべきとの考え方によるといえる。しかし、こうした条件を充たせばすべて賃金とみなされるというべきではなく、例えば、支給基準が明確であっても自主研修補助や任意加入の生命保険の保険料補助等のような福利厚生が賃金として扱われるとはいえない⁸⁾。逆に業績連動とされ確定額が定められていない時給や日給に賃金性がないとはいえない。賃金かどうかは、支給条件等についての合意内容だけでなく、支給項目の性質をも考慮しつつ個別に判断する必要があるといえよう⁹⁾。この点は、賃金と区別され、また福利厚生とも区別されるいわゆる業務費(出張旅費や営業経費等)についてもあてはまる。福利厚生給付と賃金や業務費との本来の意味での区別は、ストライキ中の住宅手当等のカットの可否や、後述する留学・研修補助をめぐる問題の処理につき重要な意味を持つてくる。

(3) 均等待遇、均衡処遇の視点からの規制

さらに、福利厚生は均等待遇、均衡処遇の視点からの立法規制も受けている。職場における均等待遇を定める労基法3条にいう労働条件には、既述のとおり、福利厚生一般も含まれると解されている。また、個別立法においても、福利厚生を含む均等待遇を定める例がある。男女雇用機会均等法(均等法)は、1985年の同法制定の当初より、賃金や労働時間とともに「労働条件の重要な部分を占める」として福利厚生を立法規制の対象とした¹⁰⁾。ただし、多種多様な福利厚生の中で、住宅資金の貸付そのほか供与の条件が明確で経済的価値の高い福利厚生に限定して、性別を理由の差別的取扱いを禁止することとしている(同法6条、同法施行規則1条)¹¹⁾。また、均等法の場合も、行政解釈による既述のような、賃金と福利厚生の区別の考え方を前提としている。

ところで、福利厚生は、これまでわが国の長期雇用制度下において、その個々の制度目的・機能にかかわらず、正規社員に対する制度として位置づけられてきた。パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員、会社専属の個人事業者等の非正規の業者はその埒外に置かれる傾向にあった。

しかし、こうした就業者の増加とともに、良好な雇用の選択肢の提供という観点から、そうした就業者との関係で福利厚生（この場合、法定福利厚生も含めて）をどのように考えるかが近時の雇用政策上の検討課題のひとつとなっている。パートタイム労働者については、いわゆるパート労働法3条において、「通常の労働者」との均衡処遇のための雇用管理の改善措置のひとつとして、すでに「福利厚生の充実」が挙げられている。平成19年の改正により、パート労働法について、同法3条の趣旨をより徹底する見直しが行われている（同法11条）。

3 就業規則・労働協約レベルからみた福利厚生

(1) 給付請求権の形成

福利厚生は、これまで就業規則や労働協約において規定（制度）化される事例が多い。就業規則においては労基法89条の規定の適用を受けてのことである。また、労働協約においては、福利厚生がこれまで労働組合によって実質賃金として位置づけられ、協約化が目指されたことによる。福利厚生給付は、就業規則や労働協約において具体的な給付内容が規定化されることで、基本的には、その給付が使用者の裁量に委ねられる任意的、恩恵的給付のレベルから脱して、労働契約上の給付請求権等の内容として形成され得ることとなる¹²⁾。

とはいえ、福利厚生は、就業規則や労働協約のレベルにおいても、賃金や労働時間等に比して保護法益としての位置づけが低い。例えば、就業規則の不利益変更の効力判断等においてその点が具体的に現れる。最高裁は、賃金や退職金等のような労働者にとり重要な権利や労働条件の不利益変更については、「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であることを要求している。福利厚生給付がこの重要な権利や労働条件に含まれるか否かにつき、最高裁は明示してはいないし、下級審判例にも判断例がまだないようであるが、福利厚生は、本来、使用者の任意的、恩恵的給付であること等を考慮すると、給付請求権の内容となってもこの点につき消極的に解されやすいといえる。

(2) 人事管理と福利厚生

また、福利厚生は、従業員福祉としての側面が

強調されるが、直接、間接に使用者の人事管理上の要請に対応する面を有している。福利厚生は、労働市場での人材確保に始まり、職場での従業員の帰属心・忠誠心の向上や人事処遇上の不満の解消等に効果を有する。こうした効果は、使用者による人事処遇の法的効果の判断においても肯定されている。例えば、配置転換命令、出向命令の効力や就業規則の不利益変更の効力の判断において、福利厚生の内容や利益の程度が不利益緩和措置としての視点から併せ考慮されている¹³⁾。

4 労働契約レベルからみた福利厚生

福利厚生は、従業員全体を対象とする事項につき就業規則や労働協約で規定化されるのが通例であるが、特定労働者との個別の合意や労使慣行によっても給付請求権等の内容となり得る。また、福利厚生の取扱いが、就業規則作成手続を経ずに社内規程化される事例も少なくない。この場合、その内容が従業員に周知されていれば、個別の労働契約の内容になっていたとして給付請求権の発生が認められ、また当該社内規程の変更の効力も就業規則の変更に準じた判断がなされると解される¹⁴⁾。

さらに、福利厚生は、労働契約関係（従業員としての地位）の存在を前提として給付される。労働契約関係の終了後の福利厚生の取扱いが問題となる場合がある。例えば、後述する社宅明渡請求の可否の他、貸付金の一括返済請求の可否等が挙げられる¹⁵⁾。

5 任意的、恩恵的給付としての福利厚生

使用者は、就業規則等に規定（制度）化せず、社内規程化しても従業員に事前に制度内容を周知しないか周知しても請求内容が確定できない場合には、特定の福利厚生を単なる任意的、恩恵的給付に留めることも可能である。その給付請求権の付与や運用は専ら使用者の裁量に委ねられることとなる¹⁶⁾。しかし、不当労働行為や差別等の違法な運用や労働契約上の信義則に反する運用等が許されない点は、給付請求権等としての福利厚生におけると同様である。

Ⅲ 個別の福利厚生給付と労働法上の諸問題

個別の福利厚生については、紛争が多発していて、学説による議論があり、判例による処理が蓄積されている事項がある。その主なものとして、紙幅の関係で、(1)社宅・寮、(2)団体生命保険、(3)留学・研修補助について検討を試みよう¹⁷⁾。

(1) 社宅・寮の使用関係をめぐる問題

社宅・寮は、使用者が従業員に従業員であることを前提として提供する住居（給与住宅）である。一般には、家族のいる従業員世帯用が社宅、単身者用ないし単身赴任者用が寮と称される。いずれも、社有か借り上げかを問わない。社宅ないし寮の語については、近時、法文上でこれらを用いる立法例が散見されるが、福利厚生との語と同様に明確な定義はされておらず、いずれも先のような一般的理解を前提としているといえる。こうした社宅・寮は、企業組織の必要的な構成部分として直接に企業経営の目的に資する「業務社宅」と、従業員に生活の本拠を与えて従業員の福利の向上を図り、作業能率の増進や労働力募集の円滑化等を期待して設けられる「通常の社宅」とに類別できる。労基法 94 条以下が予定する「事業の附属寄宿舎」は、基本的には「業務社宅」に属するといえることができる¹⁸⁾。福利厚生とされるのは、主として後者の「通常の社宅」である。企業の法定外福利費の中では、社宅・寮（社有・借り上げ）の補助を中心に住宅関連費の占める割合が大きく¹⁹⁾、これまで重要な福利厚生のひとつとなってきた。

福利厚生としての社宅・寮については、建物の貸借関係一般と同様に、その使用関係をめぐり種々の法的問題が生じ得るところである。なかでも、これまで判例上で多く問題となり学説の議論の対象とされた点は、労働契約の終了に伴う、使用者による社宅・寮の明渡請求の可否と明渡猶予期間の程度である²⁰⁾。特に、社宅・寮の使用関係に、そもそも借地借家法（借地借家法制定前では旧借家法）の適用があるか否かの問題である。

この問題についての判例は、昭和 20 年代～昭

和 30 年代の、旧借家法の適用下において住宅難が深刻であった相当早い時期に集中している。学説の議論もその時期に集中しているが、判例に対して批判的な議論が展開された。近時においても、判例は散見されるが、住宅事情の改善という時代状況を反映してか、明渡請求事例につき判断内容に変化がみられる。

社宅・寮については、社有か借り上げかにかかわらず、就業規則本体とは別規程や労働協約に規定化される例が大半で、使用関係の終了も含めて企業内規範による規律を受けている。そのため、先の問題は、企業内規範の明渡規定の有効性の問題ともなるが、社宅・寮の使用関係を根拠づける契約関係いかにその先決問題としてある。

イ 使用関係の法的性質

この問題の処理にあたっては、社宅・寮の使用関係（これを根拠づける契約関係）の法的性質が明らかでなければならない。その使用関係が賃貸借とされれば、借地借家法の適用があることになる。同法の適用のある賃貸借関係一般と同様に、正当な理由がなければ明渡請求は許されない（同法 28 条、30 条）等の規制を受ける。また、同法違反の社宅・寮規程の部分は無効となる。使用関係が賃貸借とされず、それ以外の契約関係とされれば、借地借家法による保護はないことになる。使用者によって無償で使用が許されるに留まる使用貸借その他の契約関係ということであれば、契約締結の趣旨（目的）に反しない限り明渡請求に正当理由は必要ない。

そして、この点の判断は、社宅・寮の使用関係における次の 2 つの要素をどのように評価するかによるとされてきた。すなわち、社宅・寮の使用に対して入居従業員の側から何らかの対価的給付がなされているか否かを示す「有償性」と、社宅・寮の使用関係が従業員の身分の取得を前提にしているという「特殊性」とである。

この点に関して昭和 29 年の最高裁判例は、有料社宅の使用関係が賃貸借かその他の契約関係であるかは画一的に決定できず、各場合における契約の趣旨いかによって定まるとして、個別事例ごとに判断すべしとした²¹⁾。そして、最高裁判例を含むその後の判例は、社宅・寮の使用料の多寡

により「有償性」(使用料の対価性の有無)を判断するものが多い²²⁾。社宅・寮の使用料が世間並の家賃相当額(か、これに近い額)であること等で「有償性」が認められるということであれば、賃貸借として借地借家法(旧借家法)の全面適用を肯定している。他方、使用料が寡少であること等で「有償性」が認められない場合には、民法の使用貸借の範疇で捉えようとするものがまず早期にみられた²³⁾。しかし、最高裁の複数の判例も含めて、社宅・寮の「特殊性」を強調して、社宅の使用が従業員たる身分保有の期間に限られる特殊の契約関係とするものが多い²⁴⁾。

このように使用料の多寡を重要な判断要素とする判例の傾向に対して、学説は、早い時期に示された労働法学説を中心に批判があった²⁵⁾。すなわち、使用料の多寡の点からみると、多くの社宅・寮では低廉な場合が多い。しかし、使用料が低廉なケースの中には、労働組合との労働協約により低く抑えられているものや使用関係開始当時のままに放置されているもの、さらには、かつての家賃統制下で低く抑えられているもの等があり、使用関係の「有償性」を決定する決め手にならないというものである。むしろ、「有償性」を決する事情として、使用者が社宅・寮の提供によって労働力募集の円滑化、能率増進の利益を得ている点が挙げられる。あるいは、社宅・寮の入居従業員ないしこれを含む全従業員が労務を提供していることが挙げられる。社宅・寮の提供が、労務提供に対する直接間接に賃金の一部となっていることに「有償性」を認めようとする考え方である。

使用料が低廉となった事情として指摘されるものの中では、使用開始時に有償性があったかどうかを考慮を要するくらいであろう。その他、有償性を根拠づける事情として指摘されている労務の提供については、社宅・寮の提供を賃金とみて、労務提供と労働契約上の対価関係に立つとみなす取扱いがなされる場合はあるが、労務提供が、労働契約を超えて、社宅等の使用契約関係における「有償性」(対価的給付性)まで根拠づけるかは疑問であり、有償性は、基本的には使用料の多寡で判断する他ないといえよう。

ロ 労働契約の終了と明渡請求の可否

判例においては、先のような考え方に基づいて、社宅・寮の使用関係が賃貸借関係にあたらないと判断されれば、従業員の身分の喪失とともにその使用関係は終了するとされ、使用者による明渡請求が認められる。大半の事例はこの事例に属する。

他方、これが賃貸借関係と判断されれば、借地借家法の適用が認められる²⁶⁾。賃貸借関係としての使用関係につき明渡請求の可否が問題となる場合には、労働契約の終了が賃貸借関係の終了に要するとされる「正当事由」にあたるかが検討されることになる(同法28条(旧借家法1条の2)。最長入居期間や入居年齢の上限の定め等による終了の場合も同様であろうが、最近の事例では、定期建物賃貸借制度(借地借家法38条)等の利用の有無も併せて考慮を要しよう)。この点についての判例の判断傾向としては、結論的には、労働契約関係の終了とともに社宅・寮の使用関係も終了するとしたものが大半であるが、労働契約の終了が当然に正当事由となるとするか、労使双方の事情につき考慮を要するとするかで判断の違いがみられる²⁷⁾。

次に、明渡猶予期間についてみると、早い時期の判例は、賃貸借とした事例については借地借家法27条(旧借家法3条)が定める6カ月とするもの²⁸⁾が多い。しかし、近時の判例では、明渡期限を退職時とする居室賃貸借契約を有効とし、退職時以降明渡義務が生じるとしたもの²⁹⁾等、借地借家法所定の明渡猶予期間より短い明渡期間を定めた社宅・寮規程を有効とする下級審判例も生まれている。

賃貸借によらない使用関係については、社宅・寮規程所定の明渡猶予期間の有効性を肯定したり、労働契約の終期の経過した日から明渡義務が生じるとする点で判例の考え方に変遷はみられない³⁰⁾。

とはいえ、明渡猶予期間については、退職理由その他の事情によっては、使用者側に信義則上の配慮が求められると解される。

(2) 団体定期保険をめぐる問題

企業等の団体が1年を保険期間として保険契約者となり、その構成員を一括して被保険者として保険契約を結ぶタイプの生命保険が団体定期保険と呼ばれる。企業の場合、被保険者を特定の役職

者（取締役や役員）のほか、全従業員とする場合も少なくない。役職者、従業員各個人を被保険者とする個人保険タイプの事業保険³¹⁾とともに長らく活用されてきた。これらの保険は、被保険者である役職者ないし従業員の死亡や高度障害に対応して、死亡退職金や弔慰金あるいは障害給付金等の福利厚生や遺族の生活保障の財源とすることを付保目的としている点で、従業員の福利厚生関連の制度とされてきた³²⁾。

この団体定期保険については、特に企業が保険料を負担し保険金受取人も企業となるタイプ（Aグループ保険³³⁾）について、事業保険と同様に、平成期に入り死亡保険金の帰属をめぐる企業と死亡従業員の遺族との間で紛争が頻発した。業界団体では、平成8年に、後述する新商品（総合福祉団体定期保険）を整備し、平成9年4月以降、これへの契約切替を進めることで紛争発生を終息を図っている³⁴⁾。

イ 団体定期保険をめぐる紛争

団体定期保険は、保険契約者と被保険者が異なる保険であり、「他人の生命の保険契約」にあたることから、被保険者自身が保険金の受取人に指定されていない限り、被保険者の同意が保険契約の効力発生要件とされている（商法674条1項）。保険金殺人等の犯罪誘発や賭博・投機（不労の利得）対象とされる等の濫用その他の問題発生を防止することがその趣旨である。しかし、企業による団体定期保険の場合、本人の同意ではなく、労働組合への通知やその了解レベルに留めたり、そうした手続すらない実態がみられた。また、支払われた保険金が制度の趣旨どおりに従業員の福利厚生や遺族の生活費に充てられないか、充てられても受取保険金のわずかな部分に止まる事例も生じていた。特にこうした事例において、死亡従業員の遺族によって保険金の帰属が裁判上で争われる事例が頻発した³⁵⁾。

団体定期保険をめぐる紛争の裁判上の主要な争点は、①保険加入が労組への通知に留められる等の実態の下で、当該保険契約は被保険者の同意という点でそもそも有効か、②遺族への保険金帰属の法的根拠の有無、である³⁶⁾。下級審判例においては、①について、被保険者の同意を緩やかに解

して、労働組合の同意やこれへの通知を本人の同意とみなす判断がされている³⁷⁾。そして、②については、受取保険金の額に比して遺族の受取額が少額な事例について、下級審判例には、一方で、労働協約や就業規則において死亡退職金や弔慰金につき支給基準や額が定まっている場合や遺族以外への保険金支出につき合意がある場合には、被保険者の同意がある以上問題はないとして遺族の請求を退ける判断をするもの³⁸⁾がある。他方で、特に一般の従業員が被保険者となる場合について、就業規則等のそうした規定の有無にかかわらず、企業が福利厚生等にあてる額をはるかに超える保険金を受け取ることは不労の利得として公序良俗に反し許されないとしたり³⁹⁾、諸般の事情から遺族に保険金の相当額が支払われるとの明示ないし黙示の合意が企業と被保険者との間にあったとしたり⁴⁰⁾、第三者のためにする契約構成による⁴¹⁾等、遺族への保険金帰属の法的根拠を模索するものがあり⁴²⁾、下級審レベルでは対立がみられた。学説上は、後者の考え方について、法律構成にやや無理があるものの、福利厚生としての団体定期保険の趣旨からすれば妥当な利害調整の手法との評価がこれまで多かった⁴³⁾。

最高裁は、近時、下級審判例による①の点の緩やかな判断傾向を追認しつつ、②については、保険金の運用が従業員の福利厚生の拡充を図る趣旨から逸脱していたとしても、被保険者の同意のみを要件とし、保険金額に見合う被保険利益の裏付けを要求していない現在の立法政策の下では、被保険者の同意がある以上は保険契約は公序違反にならないし、また、就業規則等所定の額を超えて保険金を遺族に支払う明示、黙示の合意も認められないとの判断を示すに至っている⁴⁴⁾。

①の点については、従業員が保険契約の存在すら知らない場合や知っていても異議を述べる機会が与えられない場合等には、商法674条1項にいう被保険者の同意の存在は認められず、保険契約は無効という他ないと考えられる。そう解すると、遺族は保険金の受取がそもそもできないことになるが、遺族による保険金請求に対して、会社側が保険契約無効の主張を行うことは信義則違反として許されないと判断は可能であろう。②の点

については、旧団体定期保険については、従業員の福利厚生を趣旨としつつも、保険金の用途について、遺族の生活保障に加えて従業員全体の福利厚生にも及び得るし、一部にしる使用者の諸費用（代替雇用の採用・育成費等）の填補としての機能も含み得る制度として設計されたという他ない。したがって、最高裁判決の判示のとおり、死亡退職金や弔慰金に関し、就業規則や労働協約あるいは個別の労働契約において定めがある場合には、たとえ受領保険金の額に比してそこで定められた額が低額であってもこれによる他ないといえよう。定めがない場合には、制度の趣旨に照らして、下級審判例にみられた公序違反や黙示の合意の擬制による処理方法が許容されると解される。就業規則等の企業内規範に定めのある場合については、最高裁の判断が相当とはいえ、保険金の用途が従業員（その遺族）の福利厚生以外に大幅に認められることになる点は、制度趣旨の点からみて妥当とはいええないことは確かである。

ロ 総合福祉団体定期保険

こうした点も踏まえて、紛争の多い団体定期保険の問題点（被保険者の同意・保険金額の設定基準・保険金額の帰属それぞれの不明確性等）を修復すべく、すでに平成8年11月に業界団体によって新たな商品として総合福祉団体定期保険が整備され、保険契約の、これへの切替が順次進められて今日に至っている⁴⁵⁾が、保険加入率はやや低下している⁴⁶⁾。この保険は、被保険者となる従業員への通知と不同意の申出の機会を付与することとして、被保険者となる従業員の同意の存在を明確なものとしたり、遺族に帰属する保険金部分を定める主契約と企業に帰属する保険金部分であるヒューマン・バリュー特約とを分離して保険金額の設定基準を示し、保険金の帰属をめぐる争いを防止した。

この新保険制度の下ではこれまでのような紛争は生じにくいといえる⁴⁷⁾が、個人保険タイプである事業保険では同様の対策がされておらず紛争の余地がまだ残るともいえ⁴⁸⁾、立法規制の観点からの検討の必要性も指摘されている⁴⁹⁾。

(3) 留学・研修補助をめぐる問題

使用者は、福利厚生の一環として、従業員に対

して金銭的な補助を様々に行っている。借り上げ社宅における家賃補助、持家や各種の私的保険の保険料への補助、あるいはリクレーション活動等に対する金銭的補助等々である。その中には、会社業務への、現在というよりは将来の貢献を期待する趣旨でなされる補助も含まれる。留学や研修等の能力開発関連の補助がその典型である。こうした補助については、その他の補助とは異なり、労働契約の締結や一定期間の勤続の条件が果たされなければ、補助の全額ないし一部を返還させることを合意したり、その旨を就業規則で定める例がみられる⁵⁰⁾。補助の先のような趣旨を確保するねらいである。こうした取扱い（合意）が労基法16条が禁止する違約金や賠償予定にあたり違法であるかどうかや労働契約期間の上限を定めた労基法14条違反となるかどうかの問題となっている。

労基法16条は、労働者による労働契約の不履行や不法行為につき労働者ないし身元保証人と違約金ないし一定額の損害賠償金の支払を約することが、労働の強制、労働者の自由意思の不当な拘束、使用者への隷属を生み、労働関係の継続の強制につながることを防止する趣旨である。労働者の退職の自由への制約防止もその趣旨に含まれると解される⁵¹⁾。長期労働契約による人身拘束の弊害排除を趣旨とする労基法14条等とともに戦前にみられた悪弊を除去するために設けられた規定であるが、留学・研修費用の条件付補助等の処理にその現代的意義が認められている⁵²⁾。

判例は、留学補助に先行して労基法16条違反が問題となる事例の多かった研修補助について、制度の利用が労働者の自由意思によったか、返還金額が合理的実費の範囲内か、費用は会社による立替金としての性質を有するか、返還免除の条件とされる勤続期間が短期か等の事情を総合考慮して、研修費返還の合意が労働者に対して労働関係の継続を不当に強要するかどうかを判断する手法を当初、用いた⁵³⁾。

その後、近時の判例は、特に留学費用の返還義務についての合意の効力について、そうした費用が、本来、使用者の側で負担すべき教育訓練費であり費用返還請求は制裁としての性格を帯びるも

のか、それとも労働者の側で負担すべき費用ながら使用者が立替えた費用（金銭消費貸借関係）に過ぎないかを、「業務性の有無」と称して判断し、これを最重要の判断基準とする考え方を採用するに至っている⁵⁴⁾。留学・研修補助が使用者が支出する費用のうちで、福利厚生給付にあたるか、出張旅費等の必要経費である「業務費」（場合によっては賃金⁵⁵⁾）にあたるかの区別により判断する手法といえよう。

とはいえ、「業務性の有無」についても、制度利用が労働者の自由意思か業務命令か、制度の趣旨や教育訓練における位置づけ、留学先や専攻内容と本来業務との関連性、留学中の生活の状況（業務への従事の有無）等の具体的事実を総合判断のうえ結論が導かれている⁵⁶⁾。

こうした手法は、労基法 16 条違反の事例を合理的に限定することで、労働者にとって有意義といえる留学・研修制度の存続を前提に労使の利害調整に配慮した政策的意義を持つこと⁵⁷⁾や、労基法 16 条等違反の有無についての予測可能性を比較的確保しやすいといった点等から説得的である。とはいえ、留学・研修の「業務性の有無」と労基法 16 条が想定する労働契約の締結・解約（退職）の自由への制約の有無とは必ずしも一致しない。福利厚生給付として支給される留学・研修補助においても、そうした自由を制約する効果を見ることができない事例があり得るし、逆に「業務費」である留学・研修費用の返還合意であっても、そうした自由を制約しない程度にとどまり当事者の契約の自由を委ねても問題ない事例⁵⁸⁾もあるといえよう。いずれの場合も、厳密に言えば、返還額の範囲や返還免除の条件となる勤続期間等を、「事業性の有無」の補完的な事情として考慮して得られる結論といえよう⁵⁹⁾。いずれにしても、前者の事例については労基法 16 条の適用から原則的に除外する立法規制のレベルで対応しつつ⁶⁰⁾、後者の事例については、労基法 16 条の解釈として処理するのが妥当といえよう。

また、労基法 16 条は一定額の損害賠償の予定を禁じるが、実損害への使用者による賠償請求や労働者との賠償合意を禁止するものではない⁶¹⁾。たとえ業務費とされる留学・研修費用の返還請求

の事例であっても、使用者は労働者の退職により何らかの実損害を被ることは考えられる。留学・研修補助が実損害とみなされるかは議論のあるところであろうが、使用者による損害賠償請求を認めてよい事例があるのではないかと考えられる⁶²⁾。

IV むすびに代えて

以上、福利厚生一般と個別の福利厚生事例の労働法上の諸問題について検討を試みた。福利厚生 of 今後について考える場合、立法規制のレベルでの対応のあり方の検討が欠かせない。この点では、少なくとも次の諸点がその対象となるべきであろう。

まず、福利厚生 of のなかで普及度が高く別規程が設けられる例の多い事項（社宅・寮、各種貸付制度等）については、労基法 15 条の明示事項化することや、また同法 89 条の必要記載事項として包括規定（同条 10 号）で対応するのではなく具体的に列挙させることが検討されてよい。福利厚生に関する規程が単なる内規に留められやすい実態があり、運用をめぐる生じる紛争を防止することや、職場での均等待遇確保の観点から考えられてよい⁶³⁾。また、非正規雇用に対する福利厚生 of のあり方についても、雇用の良好な選択肢の提供の実現につき福利厚生 of が果たす機能は無視できないといえ、検討を要しよう。そして、個別の福利厚生については、本稿で取りあげた事例等につき、紛争防止の観点から立法規制の要否と内容とが検討される必要がある⁶⁴⁾。

1) 古くは、例えば、西井龍生「福利厚生」『給与・福祉（経営法学全集 17）』（ダイヤモンド社、1965 年）201 頁、島田信義『給与住宅・福利・共済』（労働法実務体系 20）（総合労働研究所、1972 年）、彦田紀行「福利厚生・安全衛生」花見忠・深瀬義郎編『就業規則の法理と実務』（日本労働協会、1980 年）423 頁。比較的近時では、大山博「雇用慣行の変化と企業福祉」秋田成就編著『日本の雇用慣行の変化と法』（法政大学出版局、1993 年）129 頁、國武輝久「従業員給付をめぐる法的問題状況」伊藤博義ほか編『労働保護法の研究』（有斐閣、1994 年）311 頁、佐藤敬二「福利厚生施策と受給権保護の課題」『講座 21 世紀の労働法・第 7 巻』（有斐閣、2000 年）263 頁。

2) 例えば、本文後述のいわゆる男女雇用機会均等法 6 条は、労働者の性別を理由に差別取扱いを禁止する事項として、2 号で「住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生 of の措置」

- を挙げ、具体例は同法施行規則1条や解釈例規(平成18・10・11労告614号)等で例示列挙されているが、福利厚生自体の定義は行っていない。いわゆるパート労働法(3条,11条)や中小企業労働力確保法(4条)なども同様である。
- 3) 例えば、厚生労働省「就労条件総合調査」、日本経団連「福利厚生費調査」、連合「福利厚生制度・動向調査」等が挙げられる。
- 4) 厚生労働省労働基準局編『改訂新版・労働基準法・上』(労務行政,2005年)63頁,67頁,75頁。企業年金の受給権につき、独立の年金契約ではなく労働契約においてその内容の一部として合意されることで発生する労働条件の一つと解する判例がある。名古屋学院事件・名古屋高判平成7・7・19労判700号95頁。
- 5) 労働省労働基準局編著『改訂版・労働基準法・上』(労務行政研究所,1958年)163-164頁。
- 6) 現実に当該事業場の労働者のすべてに適用されている事項だけでなく、一定範囲の労働者のみに適用されている事項ながら、労働者のすべてがその適用を受ける可能性があるものも含まれると解すべきとされている。しかし、労働者の労働条件と何らの関係のない事項(運動競技選手への制服貸与等)は、就業規則本来の目的に照らして含まれないともされる。厚生労働省労働基準局編『改訂新版・労働基準法・下』(労務行政,2005年)881頁。
- 7) 労基法の旧89条2項では、「使用者は、必要がある場合においては、賃金、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、各々別に規則を定めることができる」との規定を設け、特に細かな規定になりやすい事項につき別規則を定めることが許されていた。その後、平成10年の改正により労基法89条2項が削除され、就業規則本体とは別に規程を定めることのできる事項の限定が撤廃されている。
- 8) 行政解釈では、①福利厚生を広く解釈すべき事例(現物支給の住宅の貸与、食事の供与)、②労働者の個人的利益に帰属する事例(会社の浴場施設、運動施設等)、③使用者の支出が労働者ごとに明確でない事例(鉄道会社の無料乗車証等)、④労働者の任意の支出を補う事例(生命保険料補助金、財形貯蓄奨励金等)等は賃金ではなく福利厚生の事例として挙げられている。厚生労働省労働基準局編・前掲書(注4)158頁以下。
- 9) 判例には、例えば、一定期間の勤続未達成の場合に返還することを条件として確定額で支給された「勤続奨励手当」につき、恩恵の給付としてではなく賃金としての実質を肯定することで、当該返還条件を定めた約定部分を無効としたものがある。東箱根開発事件(東京高判昭和52・3・31判タ355号337頁)。賃金性の判断については、例えば、山本吉人「賃金の法的性格」『現代労働法講座・第11巻』(総合労働研究所,1983年)2頁以下、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法・上巻』(有斐閣,2003年)170頁以下(水町勇一郎担当)ほかを参照のこと。
- 10) 昭和61・3・20婦発68号,職発112号,能発54号。
- 11) 労働者の福祉増進を目的とする資金の貸付・金銭の給付、労働者の資産形成を目的とする金銭の給付、住宅の貸与が限定列挙されている。それぞれの具体的内容や取り扱いについては、平成18・10・11雇見発1011002号。
- 12) 労災上積補償である見舞金につき、これを定める規定が支給額の上限を定めるのみであるとして具体的見舞金請求権の発生根拠とならないとした判例がある。富国生命保険事件・東京地八王子支判平成12・11・9労判805号95頁。
- 13) 例えば、就業規則の不利益変更の効力判断につき考慮すべき事項として、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」を挙げつつ、これにあたる事情として福利厚生制度の適用延長や拡充、特別融資制度の新設等を挙げる判例がある。第四銀行事件・最判平成9・2・28労判710号12頁。あるいは、転勤命令の効力が問題となった事例で、単身赴任手当、帰郷実費・単身者用住宅の提供等を単身赴任者に対する福利厚生施策として他の事情とともに考慮し、転勤命令権の濫用を否定した判例がある。NTT東日本事件・福島地郡山支判平成14・11・7労判844号45頁。
- 14) 例えば、寮規程の変更について、東日本旅客鉄道(杉並寮)事件・東京地判平成9・6・23労判719号25分。
- 15) また、解雇された従業員が地位保全の仮処分を請求した事例で、仮処分の必要性の有無の判断にあたり、賃金仮払いの生活上の必要に加えて、社会保障や福利厚生施設の利用を受ける利益も併せて考慮する判例がある。中央タクシー事件・徳島地決平成9・6・6労判727号77頁。
- 16) 例えば、業績向上祝金等の名目で支払われる金一封につきこの点を指摘した判例がある。名古屋地判昭和48・4・27判タ298号327頁。
- 17) このほか、判例において労働法上の問題となったその他の事例には、例えば、元従業員に対する企業年金制度の不利益変更の可否の問題等がある。
- 18) 寄宿舎か否かの判断基準については、厚生労働省労働基準局・前掲書(注6)903頁以下。なお、寄宿舎であっても、寝室が個室であったり、入居費が低廉である等で福利厚生施設の性格を有する場合には、均等法6条2号にいう福利厚生(住宅の貸与)に含まれるとの解釈例規がある(平成18・10・11雇見発1011002号)が、福利厚生施設と寄宿舎とを区別する通常の理解よりもやや広い解釈がなされているものと解される。
- 19) 5割前後である(前掲(注3)各調査を参照のこと)。社宅・寮の実態については、労務行政研究所『福利厚生事情』を参照のこと。
- 20) この問題についてかつて論じたことがある。拙稿「社宅・寮等福利厚生施設の使用関係と労働契約の終了」季労165号(1993年)32頁以下。本稿では、その後の学説、判例の動向も踏まえて、改めて検討を試みている。
- 21) 日本セメント事件・最三小判昭和29・11・16民集8巻11号2047頁。その後の最高裁判例も同旨の判断を示している。東北電力事件・最二小判昭和30・5・13民集9巻6号711頁、武蔵造機事件・最二小判昭和31・11・16民集10巻11号1453頁が挙げられる。
- 22) 前掲日本セメント事件(注21)、前掲東北電力事件(注21)、神島化学工業事件・最三小判昭和39・3・10判時369号21頁。近時の判例は使用料の多寡のみで判断する事例が多いが、早い時期の判例の中には、有償性(対価性)の判断要素として、使用料の多寡のほかには、使用料の使い道として、社宅・寮の維持費以外に社宅・寮の入居者以外の従業員への通勤手当、社宅手当(住宅手当)として支給していたか否か、社宅・寮の入居従業員につき社宅・寮の使用を現物支給と捉えて所得税の源泉徴収をしていたか否か等の事情を補強事情として併せ考慮するものもある。例えば、使用料が寮の維持管理費、火災保険料、寮に入っていない従業員への住宅手当の一部等に充てられていたことから、これを肯定し賃貸借とした原審を支持した最高裁判例(前掲注21)、使用料はやや低額ながら増築や修理の費用は入居者が負担し、使用料の領収書に賃料の語が用いられている等から実質は賃料と判断したもの

- (横浜地判昭和 39・10・28 判タ 170 号 242 頁) 等が挙げられる。
- 23) 社宅・寮の使用関係を使用貸借とする下級審判例には、単に使用貸借とするもののほかに、手数料、公課等が従業員の負担となっている点を捉えて負担付使用貸借とするものや社宅等の特殊性を併せ考慮して特殊の使用貸借とするもの等がみられる。例えば、川崎重工事件・大阪地判昭和 30・5・10 判時 58 号 21 頁ほか。
- 24) 前掲日本セメント事件(注21)、前掲東北電力事件(注21)、前掲神島化学工業事件(注22)。下級審判例には、使用貸借に類するが賃貸借の効果も生ずることのある一種独特の無名契約とする古い時期のもの(東京電力事件・新潟地長岡支判昭和 39・7・23 判時 386 号 57 頁)があったが、近時は、使用関係は利用規程の内容に規律された特殊な契約関係に基づき、賃貸借或使用貸借に関する規定は準用されないとし、最高裁の考え方を踏襲している(東日本旅客鉄道事件・東京地判平成 9・5・27 判タ 954 号 155 頁、東日本旅客鉄道(杉並寮)事件・東京地判平成 9・6・23 判タ 719 号 25 頁)。
- 25) これらの議論については、前掲拙稿(注20) 37 頁を参照のこと。
- 26) 賃貸借と判断される場合でも、労働契約の終了による使用関係の終了については、そもそも借地借家法(旧借家法)の適用はないとした早い時期の下級審判例(日立造船事件・横浜地判昭和 25・4・25 下裁民集 1 巻 4 号 607 頁、東北電力事件・仙台地判(判決年月日不明)民集 9 巻 6 号 714 頁)もあるが、最高裁判例も含めて多くは基本的に借地借家法の適用を認めている。
- 27) 昭和 20 年代から 30 年代の住宅難の時期に出された判例では、最高裁判例も含めて、労働契約の終了は使用関係の終了に「強度の正当性を付与する事由」等としつつも、入居希望者の状況や転居先の確保の難易等、使用者と労働者双方の利益を比較考察するものがみられた。神戸製鋼所事件・最一小判昭和 28・4・23 民集 7 巻 4 号 408 頁、日本セメント事件・大阪高判(上告審判決)昭和 29・4・23 高民集 7 巻 3 号 338 頁、横浜地判昭和 39・10・28 判タ 170 号 242 頁ほか。しかし、近時の判例には、労働契約の終了で当然に使用関係も終了することを前提としたものがある。桐和会事件・東京地判平成 12・5・29 判タ 795 号 85 頁。この点については学説にも同様の対立がある。前掲拙稿(注20) 38 頁を参照のこと。
- 28) 社宅の明渡時期を解約申入から 6 カ月とした第一審の判断を支持した原審を追認した前掲神戸製鋼所事件(注27)ほか。住宅難の事情を考慮して、国家公務員宿舎法旧 19 条(現 18 条)が有料宿舎の明渡猶予期間として定める 6 カ月との比較から不当でないとする判例もある。前掲日本セメント事件(注27)。
- 29) 前掲桐和会事件(注27)。詳細な事実関係は不明であるが、この判例は、賃貸借契約の明渡期限につき、退職するまでとの不確定期限を付しても、賃貸人側の事情にかからしめられているわけではないので、賃貸借の終了時期等について賃借人に不利な特約を禁止する借地借家法 30 条に照らし無効であるとはいえないとして、解雇の効力発生日の翌日から明渡義務が発生するとしている。同様の判断例として、X 社事件(宇都宮地判平成 18・8・28 労経速 1947 号 19 頁)がある。
- 30) 前掲日本セメント事件(注21)、前掲東北電力事件(注21)、前掲神戸製鋼所事件(注27)他。近時では、共同都心住宅販売事件・東京地判平成 13・2・27 判タ 812 号 48 頁、日立金属商事事件・東京地判平成 15・2・7 労経速 1835 号 20 頁。
- なお、早い時期の判例には、賃貸借関係以外の使用関係についても、明渡に相当期間の猶予が必要とするものもあった。那須アルミニウム製造所事件・東京地判昭和 27・4・26 下民集 3 巻 4 号 584 頁、首都高速道路公団事件・東京地判(控訴審)昭和 49・4・22 判時 756 号 89 頁。
- 31) 企業が保険者となり、従業員を被保険者として締結する生命保険には、団体定期保険の他に事業保険がある。事業保険は、従業員数において団体定期保険への加入ができない小規模企業が個人保険を利用する形で加入するタイプの保険である。
- 32) 福利厚生制度として、生命保険のほか、交通傷害保険、損害保険等の私的保険制度への拠出金の補助を行う例がある。
- 33) 団体定期保険、事業保険については、井野直幸「他人の生命の保険契約」塩崎勤・山下文編『新・裁判実務体系 19』(青林書院、2005 年) 231 頁を参照のこと。
- 34) 事業保険においては、他の生命保険契約と同様に、申込書に「被保険者の同意」欄が設けられている。また、保険会社は、行政指導によって昭和 58 年から、すでに、保険契約に際し、保険契約者となる企業より、保険金の全部ないし相当部分の使途を死亡退職金・弔慰金に充てる旨等を記載した付保規定(生命保険契約付保に関する規定)文書を提出させており、裁判上の重要な判断資料となっている。裁判例の多くは、この付保規定文書により保険契約が締結された事例であり、遺族への保険金相当額の帰属を認めている。最近では、世良工業事件・大阪地判平成 11・3・19 判タ 762 号 28 頁。
- 35) 紛争事例には、企業の役員につき問題となった事例と従業員につき問題となった事例がある。以下では、従業員につき問題となった事例につき言及している。
- 36) 判例分析については、山野嘉朗「他人の生命の保険契約」金判 1135 号(2002 年) 66 頁、井野・前掲論文(注33) 235 頁ほか。
- 37) 厳格解釈を示した判例には、被保険者の同意は個々人の個別的具体的でなければならず、各支社の総括部長への通知では足りないとして保険契約を無効とした事例(文化シャッター事件平成 9・3・24 判タ 713 号 39 頁)があるくらいである。商法学説には下級審判例の傾向を支持するとみられるものが多い。江頭憲治郎「他人の生命の保険契約」ジュリスト 764 号(1982 年) 62 頁以下ほか。
- 38) 高山電設事件・神戸地判平成 10・12・21 判タ 764 号 77 頁、住友金属工業(団体定期保険第 1)名古屋高判平成 14・4・26 判タ 829 号 12 頁ほか。役員等につき問題となった事例では、この見解に立つ判例が多い。例えば、祥風会事件・東京高判平成 11・11・17 判タ 787 号 76 頁。
- 39) 名古屋地判平成 14・4・24 判タ 1123 号 237 頁、後掲注 40) 掲記の判例。
- 40) 明示・黙示の合意の法律構成を取る判例が多い。団体定期保険関連では、東映視覚事件・青森地弘前支判平成 8・4・26 判タ 703 号 65 頁、秋田運輸事件・名古屋地判平成 10・9・16 判時 1656 号 147 頁、同控訴審・名古屋高判平成 11・5・31 判タ 764 号 20 頁、東京地判平成 11・8・26 判タ 1063 号 242 頁、住友金属工業(団体生命保険第 1)名古屋地判平成 13・2・5 判タ 808 号 62 頁ほか。諸般の事情としては、保険の制度趣旨を中心に、保険加入の経緯、保険料の負担関係その他が考慮されている。
- 41) 住友金属工業事件(団体定期保険 2)・名古屋地判平成 13・3・6 判タ 808 号 30 頁、同事件・名古屋高判平成 14・4・24 判タ 829 号 38 頁。
- 42) 遺族への配分額については、事例によって判断が異なるが、

- 受取保険金から企業が負担した保険料総額を控除し、残りの2分の1相当額から遺族への既払分を差し引いた額とするものが多い。
- 43) 商法学説の分析については、山下典孝「他人の生命の保険契約」塩崎勤編『現代裁判法体系 25』(新日本法規出版、1998年)31頁以下、労働法学説では、宮島尚史「団体定期生命保険の違憲・違法と労働者の権利について」学習院大学法学研究年報30号(1995年)45頁以下、品田充儀(判評)労働判例百選(7版)(有斐閣、2002年)104頁、表田充生(判評)民商128巻(2003年)369頁ほか。
- 44) 住友軽金属工業(団体定期保険第1)事件・最三小判平成18・4・11 労判915号26頁、住友軽金属工業(団体定期保険第2)事件・最三小判平成18・4・11 労判915号51頁。ただし、後者の判決には、①の点について、組合執行役員以外のほとんどの従業員が保険契約の存在すら知らない状況下では、被保険者の同意はなく保険契約は無効とする上田裁判官の補足意見と、②の点につき原審の判断は苦心の理論構成であるとしても当事者の意思を離れて保険契約の内容を決定できないが、会社が保険金を保持することの正当性は別問題とする藤田裁判官の補足意見が付けられている。これらの最高裁判例につき批判的な評価として、山下友信「団体定期保険と保険金の帰趨」NBL834号(2006年)12頁、水島郁子「団体定期保険契約と被保険者の同意」日本労働法学会誌108号(2006年)224頁がある。なお、宮坂昌利(時の判例)ジュリスト1330号(2007)145頁も参照のこと。
- 45) 新制度については、例えば、井野・前掲論文(注33)251頁。監督官庁および業界団体による問題対応の経緯等も含めた情報については、前掲40)、41)掲記の2件の名古屋地裁判決に詳しい。
- 46) 加入率をみると、旧制度下では、平成7年末の調査では、A、B各グループ保険がそれぞれ76.3%、70.2%と高率であったが、新制度導入後は、平成11年末から平成12年初めの調査では、66.9%、平成15年末から平成16年初めの調査では54.3%と低下している。各年対象の『福利厚生事情』(労務行政研究所)による。
- 47) 被保険者の同意があれば、保険契約者が保険金の受取人を別に定め得るとする主契約約款規定には問題があるとの指摘がある。井野・前掲論文(注33)253頁、山野嘉朗「団体定期保険契約の効力・効果」判タ933号(1997年)42頁。
- 48) 事業保険については、既述のとおり(注34))、付保規定文書による保険契約の締結により紛争の発生が防止されているが、事業保険自体は、他の個人生命保険や総合福祉定期保険の主契約とは異なり、遺族の生活保障だけを目的とするものではなく、従業員全体の福利厚生等も副次的にせよ付保目的に含めることも可能とされている。したがって、就業規則等に保険金支払の基準につき付保規定文書と異なる定め等があれば、この定めが、最高裁判例の考え方に従って保険契約時の合意内容として尊重される余地がある。事業保険と総合福祉定期保険との違いを判示するものとして、倉持(総合福祉団体生命保険)事件・東京地判平成14・10・21 労判842号68頁。古笛恵子(判批)判タ972号(1998年)67頁以下も参照のこと。
- 49) 山野・前掲論文(注47))45-46頁。
- 50) 一定期間の勤続を条件とする場合に、これに労働契約の締結を条件に加える事例、あるいは退職後の一定期間内の同業他社へ就職しないことを条件とする事例もみられる。
- 51) 厚生労働省労働基準局編・前掲書(注4)232-233頁。
- 52) 留学・研修補助のような現代的問題をそもそも旧来の悪弊排除を趣旨とする労基法16条の問題とすることに疑問を呈し、制度内容・運用の合理性の有無の問題として捉えるべきであると主張する学説も散見される。例えば、國武輝久(判評)労判750号(1999年)6頁、川田知子(判評)労判766号(1999年)15頁ほか。
- 53) 例えば、1年以内の退職につき社内技能者訓練費用を返還させる旨の誓約書につき労基法16条違反が問題となった刑事事件であるが、大阪高判昭和43・2・28判時517号85頁。河合楽器製作所事件・静岡地判(控訴審)昭和52・12・23 労判295号60頁等。こうした手法を支持すると思われる学説には、例えば、秋山幹男・NBL283号(1983年)51頁、浜田富士郎「退職の制限」別冊ジュリスト98号(1987年)23頁、岩出誠(判評)ジュリスト1047号(1994年)125頁。
- 54) 留学費用についての最近の判例はほぼこの考え方によっている。長谷工コーポレーション事件・東京地判平成9・5・26 労判717号14頁、富士重工業事件・東京地判平成10・3・17 労判734号15頁、新日本証券事件・東京地判平成10・9・25 労判746号7頁、野村證券事件・東京地判平成14・4・16 労判827号40頁、明治生命保険事件・東京地判平成15・12・24 労判881号88頁、同事件・東京地判平成16・1・26 労判872号46頁ほか。研修費用についても、サロン・ド・リリー事件・浦和地判昭和61・5・30 労判489号85頁、和幸会事件・大阪地判平成14・11・1 労判840号32頁、徳島健康生活協同組合事件・徳島地判平成14・8・21 労判849号95頁ほか(ただし、和幸会事件では、労働契約締結前に入学した看護学校での修学資金の条件付貸付の合意の効力が問題となり、労働契約とは別個の金銭消費貸借契約が成立しているとしつつ、貸付が強制であったことや契約の内容が看護婦確保を前提としていること等から労基法16条等に違反するとされている)。学説では、すでに菅野和夫『労働法・三版』(弘文堂、1993年)132頁。
- 55) 退職労働者は、1年の勤続を条件に月割額形の毎月支給される勤続奨励手当につき、条件不成就の場合、これを返還する旨の合意について、当該手当は労務の対価として賃金の一部たる実質を持ち、労基法16条等違反として無効とした判例がある。前掲東箱根開発事件(注9))。
- 56) 大学教員の留学費用返還請求事例での業務性判断については、大阪高判平成15・1・16(判例集未登載、表田充生(判評)民商131巻6号(2005)935頁を参照)。
- 57) この点を明示する判例として、前掲野村證券事件・前掲45)。
- 58) ただし、使用者が本来負担すべき研修費(月2万円)を労働者に負担させる合意は、賃金を不当に減額し公序良俗に違反するとの判例がある。札幌地判平成17・7・14 Lex/DB インターネット TKC 法事情報データベース。
- 59) 返還期間について同様の作業を行っている判例には、例えば、野村證券事件・前掲45)。
- 60) 平成17年9月に公表された厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」では、業務性のない留学については労基法16条の適用外としつつ、留学費用が返還免除される勤続期間を最長5年までとし、その間の退職

であれば費用の全額返還請求も許されるとの規定を労働契約法に設けることを提案している。

61) 昭和 23・9・13 発基 17 号。

62) 他の病院での研修期間中の医師に勤務先病院が支給した引越費用および給与等の「補給金」につき研修後勤務しない場合には返還する旨の合意につき、「補給金」は本来、使用者となる病院が負担すべき性質のものであったとして労基法 16 条に違反し無効としつつも、他方で、研修後 5 カ月半で退職した当該医師に対して、当該医師の勤務を見込んで病院がした数千万円の投資に見合った勤務をしなかった労働契約の債務不履行があるとして、「補給金」と同額の損害賠償請求を認容した判例（前掲徳島健康生活協同組合事件（注 54））がある。なお、労働者の損害賠償責任一般を信義則の観点から制限的に処理する判例の傾向については、ひとまず、

菅野和夫『労働法・第七版補正二版』（弘文堂，2007 年）70 頁以下を参照のこと。

63) 平成 5 年の「労働基準法研究会報告」では、社宅等の重要な福利厚生に関する事項について書面による明示と就業規則の記載事項化が提案されている。

64) 平成 5 年の前掲報告（注 63））、さらには、前掲報告書（注 60））では、留学・研修費用の返還問題の立法的解決が提案されている。

やなぎや・たかやす 関西学院大学法学部教授。最近の主な著作に『現代労働法と労働者概念』（信山社，2005 年）。労働法専攻。