

書 評

BOOK REVIEW

柳屋 孝安 著

『企業内福利厚生をめぐる 労働法上の課題』

——日独比較法研究

成田 史子

1 はじめに

本書は、著者が1992年から2024年の間に公表した9本の論考を、日本の分析（第Ⅰ編）、ドイツの分析（第Ⅱ編）として再整理し、新たに日独比較分析（第Ⅲ編）を加筆して、1冊にまとめたものである。

本書のテーマである企業内福利厚生は、日本では労働契約関係上、「労働条件およびその他の待遇」の1つに位置づけられる。その手厚さに特徴があるといわれており、従来の日本型雇用の特徴とされてきた「終身雇用（長期雇用）」「年功（序列型）賃金」および「企業別労働組合」に「企業内福利厚生」を加える分析もあると指摘する（3頁）。このように、企業内福利厚生は重要な労働条件の1つであり、その一部は労使紛争の原因ともなってきた。しかしながら、これまで比較法の見地をふまえた網羅的分析・検討は不十分であったといえる。本書では、日本における企業内福利厚生の法的問題点を分析し（第Ⅰ編）、ドイツにおける「企業内福利厚生の法的性質や労働条件としての位置づけ、具体的な問題の法的処理のあり方について」分析・検討を行ったうえで（第Ⅱ編）、企業内福利厚生をめぐる法的課題とその解決策について、日独比較研究を行っている（第Ⅲ編）。

以下では、本書の概要を紹介したうえで、誠に不勉強ではあるもののドイツ労働法を学ぶものとして、若干のコメントを付ささせていただく。



●やなぎや・たかやす
教授。
関西学院大学法学部

●関西学院大学出版会
2025年1月刊
A5判・374頁
定価7480円（本体6800円）

2 本書の構成・内容

第Ⅰ編「わが国における企業内福利厚生と労働法上の課題」は、第1章ないし第5章で構成される。第1章では、日本における企業内福利厚生の展開や近時の課題を検討している。これまで、法的観点からの研究が不十分であった企業内福利厚生について、他方で議論が活発に展開している経営学や人的資源管理論等の先行研究をふまえ、その量的・質的变化を整理し、個別事例にかかわる労働法上の紛争とその法的処理について概観している。そして、労働立法による規整の程度、解釈論上の課題について検討し、企業内福利厚生に関する①同一労働同一賃金原則を実現するための均等・均衡待遇の原則、②それ自体を廃止するためなどの就業規則の不利益変更をめぐる問題を近時の課題として挙げる。第2章では、労基法上の「賃金」と企業内福利厚生の概念について検討している。昭和20年代には、「賃金」に関する行政解釈が示されたものの、企業内福利厚生との関係も含めて理論的解釈が不十分であったと指摘する。そこで、学説・判例の詳細な検討を行い、賃金等の解釈については、社会経済情勢や労働法規制の変化等により給付の性格や「社会通念」「当事者の意識」が変化し、企業内福利厚生の賃金性判断にも影響する可能性があるとして分析している。第3章では、社宅等の使用と労働契約の終了をめぐる法的争いに焦点をあて、1992年時点での議論状況を検討

している。第4章では、多種多様な企業内福利厚生一般と、争いの多い個別事項（社宅・寮の使用関係、団体定期保険、留学・研修補助）につき法的意義等の学説・判例状況を分析したうえで、たとえば普及度の高い事項（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など立法規制の検討が必要であると論ずる。第5章では、1990年代に導入され始めたカフェテリアプランについて検討している。カフェテリアプランとは、企業内福利厚生に属する複数の制度を選択可能なメニューとして用意し、労働者が自由に選択できるものである。導入・運用をめぐる裁判例はないが、制度の導入時・改定時に就業規則や労働協約の不利益変更の問題が発生しうると指摘する。

第Ⅱ編「ドイツにおける企業内福利厚生と労働法上の課題」は第1章ないし第4章で構成される。第1章では、ドイツにおける企業内福利厚生の概念や目的・機能、法的性質、請求権の法的根拠について検討し、その実態と歴史的展開を概観している。すなわち、①企業内福利厚生の定義は、使用者が労働者・退職者等に対して通常の賃金に付加して給付するすべてのものであり、②法文上の定義が不十分であること、③企業により任意設定可能のため多様であり、④従業員の定着・採用促進など企業経営上の観点での目的が高まっていったこと、⑤複数の法的根拠（労働協約・事業所協定・個別労働契約・労使慣行・平等取扱原則等）に基づき労働者の請求権が発生すること、⑥労働費用の25%前後を占め、賃金を補完する重要な処遇であること、⑦近年のカフェテリアプランの導入などを挙げる。第2章では、賃金一般の法的概念を分析したうえで、企業内福利厚生の法的位置づけについて検討している。すなわち、ドイツでは賃金を狭義・広義に分類し、①企業内福利厚生は広義の賃金に含まれ、単なる贈与ではないこと、②狭義・広義の区別基準としての支給目的は当事者の合意内容から判断され、ドイツ連邦労働裁判所（BAG）判決の蓄積もみられること、③BAG判決は、使用者による給付を、i）労務給付に対する純粋な反対給付目的、ii）それ以外、iii）i）ii）両支給目的を有する混合的性格に分類し、企業内福利厚生は、一律に広義の賃金に分類されること、④広義の賃金が労働法制上の規制対象となるかは、個別立法ごとにその立法趣旨に照らして判断さ

れるとする。第3章では、前章で検討した狭義・広義の賃金概念に関する労働契約関係上の取扱いについて、学説・判例の整理・検討を行っている。すなわち、①双務契約関係に関する諸規定（民法典320条以下）は狭義の賃金を前提とし、広義の賃金には当然には適用されないこと、②労働契約で定められる賃金支給条件として、i）所定日在籍条項、ii）返還条項、iii）賃金調整を目的とする撤回権留保条項・任意性留保条項が挙げられること、これらの支給要件の有効性判断においては2002年民法典改正後の約款規制における「不透明性のルール」「内容コントロール」「透明性のルール」が適用されると指摘する。第4章では、カフェテリアプランについて、ドイツでの実態、労働法上の問題点等を分析している。

第Ⅲ編「企業内福利厚生に関する日独労働法の比較分析」では、第Ⅰ編・第Ⅱ編での検討をふまえ、日独比較検討を行っている。すなわち、企業内福利厚生の意義・目的に関しては、両国では類似点が多いが、実態としては単純比較は難しいもののドイツでは労働報酬に占める割合が高く、重要な待遇である一方、日本ではあくまで現金給付の補完的役割として位置づけられるとする。つぎに労働法上の概念については、両国とも法文上の包括的定義はなく、法解釈論上明確化が図られてきたが、その内容に相違が存在する。すなわち、日本では、「使用者が労働者に支払う」金銭・利益等は、賃金、企業内福利厚生、任意的恩恵の給付および実費弁償に「4分類」される一方で、ドイツでは、賃金を狭義・広義に分け、これらに実費弁償を加えた「3分類」としている点である。具体的な区別基準は、日本では行政解釈によるが、ドイツではBAG判例においてその支給目的により実質判断される傾向にあると指摘し、著者は日本でも、ドイツと同様にその支給目的に照らして区別基準を設けるべきであると述べる。また、ドイツでは、「賃金」概念は労働立法ごとに個別解釈が必要であり、企業内福利厚生一般を意味する用語を用いて規整の対象と定める立法はないため、各立法趣旨を考慮したうえで、狭義・広義の賃金を確定している。このことが、使用者による企業内福利厚生の柔軟な設定・処理を可能とし、結果として労働者の利益につながっていると分析する。くわえて、ドイツ特有の問題として、労働組合が企業内福利

厚生拡大・充実に積極的ではなかったこと、事業所協定による複数の制約があることも指摘する。カフェテリアプランについては、各種手当や労働時間の短縮、休暇日数の上乗せ等を含む相当広い選択メニューを擁している点や、労働協約・事業所協定による制約があるため、日本と比べて導入が進んでいないのがドイツの特徴である。そして、その導入による既存制度の①不利益変更、②導入後の選択肢廃止に関わる法的問題が存在し、とくに、労働協約に定めのある賃金、付加給付（特別手当）、労働時間、休暇等が個別選択メニューとなっている場合、協約内容の不履行等が発生する場合があると指摘する。総括として、日本とドイツでは、企業内福利厚生の意義・目的、法的根拠等には類似点が多く、今後も副次的な労働条件となること、人材確保・定着の促進にあたり重視すべき経営戦略手段の1つとしての意義を強めていくことが予想されると指摘する。また、労使紛争の発展が予想されるため、労働法上の意義の明確化、個別問題の適切な処理基準が求められると述べている。

3 若干のコメント

以上のように、本書は、これまで検討が手薄であった日独の多種多様な企業内福利厚生について、その概念や歴史的展開、労働法上の問題等を法規制の内容や解釈を検討するだけでなく、経営学等による調査・分析も紹介しながら、それぞれの特徴や類似点等を抽出し、日本への示唆を提示している。両国の企業内福利厚生の網羅的に検討することにより、労働条件としての位置づけや、「賃金」との比較による法的性質の解

釈等を、判例・学説の検討をつうじて精緻に分析している。この作業により、日本とドイツの企業内福利厚生には類似点は多いものの、とくに法的性質に差異があること、またその拡大・充実に関する労働組合や事業所委員会の関わり方などドイツ特有の事情があったことなどを指摘している。このようにドイツの労働法制や経営上の背景をより深く検討することで、企業内福利厚生の法的問題点を明確化させている。

以上の分析をふまえ、日本法への重要な示唆も複数提示されている。とくに、企業内福利厚生の法的性質に関する日本法への示唆は、新たな学説上の議論も多く発生している「賃金」一般の概念を再度解釈するうえでも有益な示唆に富むものである。また、単なる労働条件としての側面だけではなく、人材確保・定着促進として企業の経営戦略の側面を有するとの指摘も非常に興味深いものであり、注目すべき視点である。

本書は、著者が1992年以降公表した論考をまとめたものであり、著者も記しているとおり、やや古い学説・判例に基づく検討もあるため（333頁）、今後最新の学説・判例研究の発展が期待される。しかしながら、本書は、企業内福利厚生のみならずドイツ労働法における「賃金」概念を理解するうえでも有益な知見をもたらす重要な研究書であり、労働法などを専攻する研究者のみならず実務家によっても参照されるべき価値の高い良書である。

なりた・ふみこ 信州大学経法学部准教授。労働法専攻。