

ドイツにおける企業内福利厚生 の法的類型と実態

柳 屋 孝 安

目 次

- I は じ め に
- II ドイツにおける企業内福利厚生の概念とその制度目的
- III 企業内福利厚生の法的根拠
- IV 企業内福利厚生の実態と展開
- V むすびに代えて

I は じ め に

本稿は、ドイツにおける企業内福利厚生について、主として、それが、どのような歴史的ルーツを持ち、これまでどのような実態で推移し、また、労働法の視点からはどのような性質でどのような根拠に基づくものとされてきたか等、ドイツの企業内福利厚生に関する基本的な事情を明らかにする作業を主たる目的としている。本稿でのこうした作業は、ドイツにおける企業内福利厚生をめぐる、労働法上どのような問題が生じ、それがどのように処理されているのかを具体的に分析、検討する作業の前段となる基礎的作業として位置づけることができる。

ドイツにおける企業内福利厚生の実態やこれをめぐる労働法上の問題状況は、わが国の企業内福利厚生の実態や労働法上の諸問題の発生状況に類似する点が少なくなく、本稿での作業とこれに続く分析・検討作業は、わが国における問題の処理や今後の法政策上の対応のあり方等を考察する際

に重要な示唆を与えるものと考えられる。にもかかわらず、これまで、ドイツの企業内福利厚生について、わが国において労働法的視点から分析・⁽¹⁾検討作業を行った先行研究は多くはない。本稿および筆者が今後に予定しているドイツの企業内福利厚生についての研究の意義は小さくないというべきである。

II ドイツにおける企業内福利厚生の概念とその制度目的

1 企業内福利厚生の概念

ドイツにおいても、福利厚生ないし企業内福利厚生の概念をどのように定義し、また、どのような給付や制度をこれに含ませるかについて、わが国におけると同様に、論者によって多様な理解があり必ずしも一致をみているわけでは⁽²⁾ない。最大公約数的な説明としては、企業内福利厚生を、使用者が、その労働者（Mitarbeiter）や退職者ないしそれらの家族に対して、通常の賃金に付加して給付するものすべてを⁽³⁾いう、とされている。賃金以

（１） 企業内福利厚生の個別問題について、企業年金に関する論稿を除けば、日本での問題の解決への示唆を得る目的で概略を紹介する例がみられる程度である。例えば、留学補助制度の有効性について、川田知子（判評）労判766号（1999）6頁。

（２） M. Kolb, Sozialleistungen, betriebliche und Sozialeinrichtungen, in Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Bd. V, 2004, S. 1742. 例えば、企業内福利厚生を賃金と区別するほかに、業績報奨制度とも区別して用いたり、逆に、業績報奨制度をこれに加えたり、教育訓練制度や共同決定対象事項あるいは労働時間の柔軟化制度等をこれに広く含ませたりする論者がみられる。わが国においても、例えば、各種統計において福利厚生に含められる事項にバラツキがみられる。

（３） U. Pleiß, Sozialleistung, betriebliche, in E. Gaugler, W. Weber, Handwörterbuch des Personalwesens, Bd. 5.2, 1975, S. 1822; R. Linck, Sondervergütung (Gratifikation), in G. Schaub u. a., ArbeitsrechtsHandbuch, 12. Aufl., 2007, S. 638. M. Kolb は、企業内福利厚生制度（これに分類される

外で、従業員に給付される有形無形の利益を対象とする措置すべてを総称する意味でドイツにおいて用いられている「企業内社会政策 (betriebliche Sozialpolitik)」の中心に位置づけられる。

また、法的にみても、企業内福利厚生は、賃金とは異なって、労働者からの何らかの給付（労働）を前提にその対償として給付されるものではなく、労働契約関係の存続 (Bestehen) にその根拠があるとされる。そして、企業内福利厚生は、本来は、使用者の自由意思に基づき給付されるものであるが、通常は単なる贈与⁽⁴⁾に留まるものではなく、法律や契約等何らかの法的根拠に基づいて請求権の対象となると説明されている⁽⁵⁾。

ドイツの企業内福利厚生については、その対象となる給付や制度の性質・範囲、法的根拠等によって、異なるいくつかの表現が用いられている。例えば、「企業内社会給付 (betriebliche Sozialleistungen)」, 「従業員付加給付 (Personalzusatzleistungen, Personalnebenleistungen)」, 「任意給付 (freiwillige Leistungen)」, 「特別手当 (Sonderzahlungen, Sondervergütung)」,

企業内社会制度 (betriebliche Sozialmaßnahmen) の共通の特徴として、①労働という要素（現実の労働者、その家族、退職労働者）に関わっていて、②経済的ないし社会扶助的な制度化理由があり、③直接には労務給付と結びつかず、つまり賃金とは別に与えられ、④種々の形式（金銭・物・サービス・利用可能性）をとり、⑤企業にとっては経費となり、⑥法律上、協約上、または任意に提供されることを挙げている。M. Kolb, a. a. O. (Anm. 2), S. 1744.

(4) 使用者の個人的事情による個人的な非対価的支出（出捐）のみが贈与（BGB 516条以下）となるとされる。U. Preis, Erfuhrter Kommentar zum Arbeitsrecht, 6. Aufl., 2006, §611 BGB RdNr. 663.

(5) BAG, AP Nr.92, 93 zu §611 BGB Gratifikation; B. Gaul, Die Gewährung und Rückzahlung von Sonderleistungen, AR-Blattei SD, 1994, S. 1; derselbe, Der Zweck von Sonderzahlungen, BB 1994, S.494; G. A. Lipke, N. Vogt, H. Steinmeyer, Sonderleistungen in Arbeitsverhältnis, 2Aufl., 1995, S. 33; U. Preis, a. a. O. (Anm. 4), §611 BGB RdNr. 663.

「手当 (Gratifikation)」等である。ドイツにおいては、これまで企業内福利厚生に関わる用語について法的な明確化が試みられ、提案もされてきたが、それも、せいぜい「特別手当」の語にとどまっており、これを受けた⁽⁶⁾法文上の定義も存在するが不十分なものに留まっている。この点で、企業内福利厚生について法文上の定義のないわが国と状況は類似している。

先に挙げた用語のうち「企業内社会給付」や「従業員付加給付」の語は、使用者による負担が法律上で義務づけられている給付と法律によらずに使用者が本来的には任意に負担する給付の双方を包含する概念として、最も⁽⁷⁾広い意味で使用される傾向がある。これらの語以外は、法律によらずに使

(6) 特別手当 (Sondervergütung) の語については、ドイツの現行法では、疾病を理由とする休職期間中につき特別手当のカットが許されるが、平均日給の4分の1を超えられない旨を定める賃金継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz) 4条aの定義 (1998年制定) が挙げられる。ただし、この定義は単に「継続的な労働報酬に付加して使用者が行う給付」と広く定めるのみである。あるいは、社会法典第4編23条a第1項第1文は、企業内福利厚生に属するとされているクリスマス手当等の「一回的労働報酬」の概念を、「労働報酬には算入されるが、個々の報酬計算期間中の労働に対して支払われるのではない支出」と定める。

これらの規定は、その制定前に策定されていた労働法典や労働契約法の草案等において示された法的定義が参考にされている。例えば、労働法典委員会による1977年の労働法典草案 (ArbGBE) 47条1項や、この規定をそのまま継承した、ドイツ統一法作業グループによる1992年の労働契約法草案 (ArbVGE) 50条1項がそれである。これらの規定の定義によれば、特別手当について、「使用者が通常の賃金に加えて支給するもので、賃金計算期間ごとに支払義務が発生しない給付をいい、合意があるか使用者が少なくとも打切権を留保せずに最低3回続けて給付することで、請求権が発生する。」「特別手当の額が確定しない場合には、使用者が裁量でこれを決定する。」と定めている。これらの草案は、特別手当につき生じてきた主要な法的問題についての処理方法も含めた規定を置いていた。Vgl. P. Hanau, Der Kommissionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes, ZPR, 1978, S. 215ff.; 59. Deutscher Juristentag in Hannover, NZA 1992, S. 1 ff.

用者が負担する給付の意味に限定して用いる論者が多いようである。⁽⁸⁾ 後者の用語が、わが国でいう企業内福利厚生と一致すると解される。

その他、ドイツにおいて企業会計や労働統計上で使用されている労働費用 (Arbeitskosten) の概念は、総賃金・報酬 (直接費用) と付加的人件費 (Lohnnebenkosten) (間接費用) から成るが、法律上、法律外の福利厚生は、付加的人件費の主要部分を占める (その他、付加的人件費には、使用者が負担する税金や職業訓練生の総賃金・報酬等が含まれている。後掲の表 1、表 2 を参照のこと。⁽⁹⁾)。わが国で実施されている、例えば、厚生労働省による「就労条件総合調査」の労働費用の内訳と対比すれば、総賃金・報酬は「現金給与」にあたり、付加的人件費は「現金給与以外の労働費用」に対応する。そして、付加的人件費は、わが国でいう法定福利費と法定外福利費の双方を含む概念として使用されているということになる。

以下では、ドイツの企業内福利厚生という場合には、特に注記しない限り、わが国での一般的な用語法に対応させて、福利厚生のうち法律上の福利厚生を除く限定的な意味に用いることとする。

こうした企業内福利厚生に分類される具体的な制度については、既述のとおり、本来は使用者が任意に設定できる性質のものであることから、そ

(7) U. Pleiß, a. a. O. (Anm. 3), S. 1822; F. Nick, Sozialleistungen, betriebliche und Sozialeinrichtungen, in E. Gaugler, W. Weber, Handwörterbuch des Personalwesens, Bd. 5.2 Aufl., 1992, S. 2066f. M. Kolb, a. a. O. (Anm. 2), S. 1742; U. Kruse u. S. Kruse, Renaissance oder Abbau freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen?, SF 2002, S. 298. 他方、法律によらずに使用者が負担する給付の意味に限定して用いているとみられる例もある。R. Linck, a. a. O. (Anm. 3), S. 638.

(8) S. Kamanabrau, Grundfragen bei jährlich wiederkehrenden Sonderzuwendungen im Arbeitsrecht, Jura 1999, S. 455; R. Linck, a. a. (Anm. 3), S. 638ff.

(9) 労働費用についての説明に関しては、後掲注(59)も参照のこと。

の種類が250から300にも及ぶとか、⁽¹⁰⁾ 1000を超えると指摘する専門家もい⁽¹¹⁾て、概観すら難しいとされている。⁽¹²⁾ それでも普及度や労働者による評価が⁽¹³⁾高く、微々たる経済的価値に止まらないものといった観点から重要とされているものとして、以下のものがあげられている。

(10) M. Kolb, a. a. O. (Anm. 2), S. 1744.

(11) M. Stahl, Die Vereinheitlichung der Sozialleistung nach Gründung der Ruhrkohle AG, Die Mitbestimmung, 1988, S. 129.

(12) すでに1960年代には、企業内福利厚生について、産業や企業間での比較を可能にしたり、ECの統計への情報提供上の便宜となる等の理由で、有力企業の代表からなる研究会「新経営」によって、類型化の試みがなされている。R. Haack, Ein Gliederungsschema des betrieblichen Sozialaufwandes nach Aufwandsarten, Mensch und Arbeit, 1963, S. 164 ff. これにドイツ人事管理協会が若干の修正を加えたものによると、企業内福利厚生は、大きく19費目に分けられ、さらにそれぞれに属する細目があげられている。やや煩雑であるがあげておく。①法律上の使用者負担、②有給の休暇・休日、③有給の休職、④扶養家族手当、⑤重度障害者法に基づく手当、⑥事業所組織法上の人件費・物的経費、⑦若年者保護法上の経費、⑧企業年金、⑨健康配慮、⑩社員賄い・食堂経費、⑪制服・安全具、⑫労働安全のための経費（安全具を除く）、⑬付加的家族扶助（その他の経費）、⑭住居扶助、⑮スポーツその他の自由時間利用の促進、⑯特別の事情による直接経費、⑰財産形成給付、⑱通勤手当・別居手当、⑲その他の給付、である U. Pleiß, Sozialleistung, betriebliche, Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Bd. V, 1975, S. 1826 f.

さらにまた、いくつかの実態調査も行われている。例えば、1970年に200企業を対象とする実態調査結果の概略については、次の文献を参照のこと。K. Haberkorn, Der Rang freiwilliger sozialer Leistungen, Arbeit und Sozialpolitik 1970, S. 249 ff.

(13) G. Cisek, Betriebliche Sozialleistung, 1986; B. Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 1 ff.; D. Wagner, A. Grawert, Sozialleistungsmanagement, 1993; H. Moderegger, Betriebliche Sozialleistungen, 1995; G. A. Lipke, N. Vogt, H. Steinmeyer, Sonderleistungen im Arbeitsverhältnis, 1995. S. 33 u. 37 ff. L. Knoll, K. Rassche, Sozialleistungsmanagement im Spiegel der Praxis, Personal, 1996. S. 14

老齡扶助 (Altersversorgung) 制度の設定, クリスマス手当ないし第13月
手当の支給, 労働者財産形成制度の整備, 従業員持株制等による会社資本
への参加 (Kapitalbeteiligung, Mitarbeiterbeteiligung) や業績報償 (Gewinn-
beteiligung, Tante), 有給休暇付与・休暇手当支給, 上積み保険 (災害
保険, 危険生命保険等) 加入, 事業所疾病金庫整備, 疾病時の上積み賃金
継続支払, 健康診断の実施, 使用者による貸付制度整備, 社有自動車の使
用許可, 社員割引・社員販売の実施, 通勤手当支給・交通費補助 (定期券
交付), 無料・格安駐車場の確保, 住居確保助成, 食堂整備・食費補助,
記念日手当支給, 緊急時補助, 身内の不幸時の特別給付, 相談・援助サー
ビスの提供や提供担当部署の設置, 育児・介護休暇や子育て環境への上積
み措置, フィットネス・クラブやスポーツ施設の利用補助 (健康増進, 健
康管理), 高齢者ないし長期勤続者への解約告知に対する規制強化等であ
る。

企業内福利厚生の内容も, 時代とともに変遷してきており, その重要性
の程度は別にして, 新たなタイプの企業内福利厚生も続々と生み出されて
いる。例えば, 携帯電話やパソコンの貸与, インターネットの私的利用許
可, クレジットカード契約, 健康チェック, クラブ会員権の提供等である。

また, 企業内福利厚生を, 複数の企業が共同で提供する形態もある。例
えば, 企業内疾病保険制度, 全日制託児所やスポーツジムの整備, あるい
は一般的ないし特定の職業を対象とした外国語コースや専門講座等の教育
訓練プログラムの提供, マイホーム建設プログラム, 祝日・休日の宿泊所
の提供等があげられている。

さらに, 中小規模の企業では, ソーシャルワーカーの派遣, セラピー制
度あるいはリハビリテーションプログラム等を提供する専門機関と協力す
ることで企業内福利厚生を実現する事例もみられる。⁽¹⁴⁾

2 企業内福利厚生の制度目的

ところで、企業内福利厚生はそもそものような目的で実施、運用されてきたのか。この点については、ドイツにおいても、わが国におけると同様に、経済学や経営学の視点からすでに多くの分析や議論がなされてきている。そうした分析や議論を逐一跡づける余裕はないが、ドイツにおける企業内福利厚生については、概ね次のような多様な目的の下で実施されてきたとの理解が可能であろう⁽¹⁵⁾。

すなわち、①従業員に対する配慮と扶助、②従業員の規律確保と従業員教育、③従業員の労働意欲の維持・向上、④従業員の定着、⑤従業員と管理職の関係の良好化、⑦従業員募集の成果の向上や企業へのマイナス影響の排除、⑧使用者としてのステータスの確保等である。

ドイツにおける企業内福利厚生は、19世紀における産業化の当初は、①のような、労働者に対する個々の企業の社会的責任や企業によるパターナリスティックな配慮から出発したとされる。しかしその後は、②以降に挙げた目的、すなわち企業経営上の利益の観点からの、したがって従業員行動の誘導の手段としての比重の高まりがみられるようになっている⁽¹⁶⁾。

さらに、企業内福利厚生の中で「手当」「特別手当」といわれるタイプの実施目的については、労働法的な視点から、以上とは別の類型化が可能である。すなわち、①労務給付に対して、賃金を補完する目的を持つ場合（純粋な賃金的性格を持つ手当）、例えば第13ヶ月給与、②専ら勤続報償の目的を持つ場合（勤続のみを対象とする手当）、③ ①と②の両方の目的

(14) F. Nick, a. a. O. (Anm. 7), S. 2066f.

(15) B. J. Andresen, Funktion und Perspektiven betrieblicher Sozialpolitik aus Sicht der Praxis, in W. Schmäl, Betriebliche Sozial- und Personalpolitik, Bd. 9, 1. Aufl. 1999, S. 44 ff.; H. J. Drumm, Personalwirtschaftslehre, 1. Aufl. 1989, S. 334.

(16) U. Kruse u. S. Kruse, a. a. O. (Anm. 7), S. 298f.

を併せ持つ場合（混合的性格の手当）である。⁽¹⁷⁾ 現実には、③の目的を持った事例が多いことが指摘されている。こうした目的の違いは、特に休職等の不就業を理由とする手当の減額・削減の可否等について違いを生む。いずれの目的を持つ企業内福利厚生であるかを判断するには、その名称だけによることはできず、その他の事情も併せ考慮すべきこととされている。この点は、労務給付の対償としての賃金と企業内福利厚生とをどう区別するかの問題とも関連しており、別稿においてさらに詳細な検討を行うことを予定している。

Ⅲ 企業内福利厚生の法的根拠

ドイツにおける企業内福利厚生は、既述のとおり、本来は、使用者の自由意思に基づく給付であり、何らかの法的根拠の存在によって初めて請求権の対象となると解されている。その法的根拠として、ドイツの場合も、わが国におけると同様に、複数の法的根拠に基づき得るとされている。すなわち、労働協約、事業所協定・個別の労働契約、労使慣行、その他の法的根拠である。⁽¹⁸⁾ そして、これらの法的根拠は、いずれも、企業内福利厚生を負担する使用者の自由意思を前提としており、法律や慣習法等は使用者の自由意思を前提としていない点で企業内福利厚生の法的根拠からは除か
⁽¹⁹⁾ れている。しかし他方で、既述のとおり、使用者の自由意思に基づくと

(17) B. Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 494; G. A. Lipke, N. Vogt, H. Steinmeyer, Sonderleistungen in Arbeitsverhältnis, 1995, 2. Aufl., S. 37 ff.; J. Michel, Arbeitsrechtliche Klauselwerke für betriebliche Sonderzahlungen, Arbeit und Arbeitsrecht, 1996, S. 229. S. Kamanabrau, a. a. O. (Anm. 8), S. 456.

(18) F. Nick, a. a. O. (Anm. 7), S. 2066 f.; S. Kamanabrau, a. a. O. (Anm. 8), S. 455 ff.; U. Kruse u. S. Kruse, a. a. O. (Anm. 7), S. 298; G. A. Lipke u. a., a. a. O. (Anm. 13), S. 47 ff.

(19) R. Linck, a. a. O. (Anm. 3), S. 640.

はいえ、企業内福利厚生が使用者の自由意思に由来する先のような法的根拠に基づく場合には、使用者による単なる贈与に基づくものでもないとして、雇用契約につき定める BGB 611条以下の適用を受ける「報酬 (Vergütung)」⁽²¹⁾に含められる。ただし、この場合でも、賃金請求権が、当事者の明示の合意がなくとも、BGB 612条 1 項、2 項⁽²²⁾に基づいて当然に発生するのは異なり、企業内福利厚生についての請求権発生にはやはり何らかの法的根拠が別に必要となると説明されている。⁽²³⁾したがって、ある企業内福利厚生がそもそも何らかの法的根拠によっているのか否か、そして、何らかの法的根拠によっているとしても、いかなる法的根拠に基づいて発生しているのかによって、問題処理のあり方も異なってくるといえる。

以下では、企業内福利厚生の法的根拠についてみるが、特定の立法に根拠のある法律上の福利厚生（わが国でいう法定福利費）も、多くは、後述のとおり、もともと企業内福利厚生として使用者が任意に整備し、その後、使用者に義務づけられる法律上の負担に発展した歴史的経緯があり、かつての企業内福利厚生という意味においてこれにも併せて言及しておこう。

1 法律上の福利厚生

まず、法律上の福利厚生であるが、使用者の負担義務が法定されている

(20) B. Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 1; derselbe, a. a. O. (Anm. 5), S. 494.

(21) J. Michel, a. a. O. (Anm. 17), S. 230; U. Preis, a. a. O. (Anm. 4), RdNr. 658, 663.

(22) BGB 612条 1 項は、諸事情から、労務給付が報酬を対価としてのみ期待できる内容である場合には、報酬が黙示に合意されたものとみなすと定める。また、同条 2 項は、報酬額が定められない場合には、法定の額があればその額で、定めがなければ相場による額で合意されたものとみなすことができる旨を定めている。これらについては、ひとまず、U. Preis, a. a. O. (Anm. 4), S. 1539 ff.

(23) S. Kamanabrau, a. a. O. (Anm. 8), S. 455.

福利厚生である。本稿の対象とする企業内福利厚生が、使用者の任意に基づく給付である点で区別される。法律上の福利厚生としては、例えば、疾病保険、年金保険、失業保険、介護保険さらには労災保険のような社会保険や労働保険の保険料負担をその代表例として挙げることができる。さらには、連邦休暇法に基づく最低で24日の有給休暇の付与（連邦休暇法1条・3条）、あるいは祝日や疾病による労働不能時の賃金継続払（賃金継続支払法2条・3条）、母性保護に基づく給付（母性保護法13条以下）等の負担も、法律上の福利厚生としてあげることができる。

法律上の福利厚生は、企業内福利厚生を含む福利厚生全体の基礎となるものである。その内容や程度は、使用者や労組等が企業内福利厚生の内容や程度を決定する際の前提条件であり、企業内福利厚生の内容や程度と相関関係にあるといえる。⁽²⁴⁾ その意味では、企業内福利厚生のあり方を考える場合には、この法律上の福利厚生の現状と展望も併せて検討しておく必要があるといえる。

2 労働協約上の企業内福利厚生

ドイツにおける法律上の福利厚生に対して、企業内福利厚生の法的根拠として、まず挙げられるのが労働協約である。ドイツにおいては、労働協約の多くが個別企業を超えて産業ないし職業レベルで締結される産業別ないし職業別の労働協約の形態をとっている。労働協約の定める企業内福利厚生の内容は、同じ協約の適用のある産業に属したり、同じ協約の適用を受ける職業に従事する組合員労働者のいる企業には拘束力をもって適用になるので、同じ協約の適用を受ける限りでその内容に差異はないといえる。その意味では、労働協約に根拠を持つ企業内福利厚生は、個々の使用

(24) U. Kruse u. S. Kruse, a. a. O. (Anm. 7), S. 298, 303.

者の自由意思に基づく企業内福利厚生とまではいえないとして、企業内福利厚生⁽²⁵⁾の範疇から除く論者もある。

ただし、労働協約が定める企業内福利厚生についても、そもそも協約の適用がない企業であったり、適用があっても協約自体に企業レベル・事業所レベルで協約の定めよりも有利な取扱いをすることを許す旨の開放条項（Öffnungsklausel）が置かれている場合には、企業独自の内容が定められることはあり得る（事業所組織法（BetrVG）77条3項、労働協約法（TVG）4条3項⁽²⁶⁾）。あるいは、労働協約の適用のない労働者の場合も、労働契約の中に引用条項（Bezugnahmeklausel）を設けて、任意に協約の定めと同一の定めをすることがあるのは、企業内福利厚生についても異ならない。これらの場合には、使用者が任意に定めた企業内福利厚生ということになる。

労働協約に根拠を有する事例の多い企業内福利厚生には、有給休暇日数、休暇手当・第13月手当等の手当（Gratifikationen）、企業内老齢扶助、家族扶助、労働者財産形成給付といったものがあげられる。⁽²⁷⁾

これまでドイツの労働組合は、企業内福利厚生の拡大・充実にさほど積極的ではなかったとされている。これは、企業内福利厚生がひとえに従業員利益に貢献するというのではなく、先に企業内福利厚生の目的についてみたように、使用者側の経営上の要請に応える面があり、労使双方に企業内福利厚生のあり方をめぐる対立があったこと、さらには、景気に左右されやすい点等に組合側が批判的であったからとされている。⁽²⁸⁾多種多様

(25) M. Kolb, a. a. O. (Anm. 2), S. 1743.

(26) 労働協約による各産業ごとの個別の企業内福利厚生の内容については、年刊の WSI-Tarifhandbuch を参照のこと。

(27) H. J. Drumm, a. a. O. (Anm. 15), S. 335; U. Kruse u. S. Kruse, a. a. O. (Anm. 7), S. 298.

(28) F. Nick, a. a. O. (Anm. 7), S. 2076.

な企業内福利厚生が実施される中で、労働協約で定められる企業内福利厚生の種類がさほど多くないのはこうした事情にもよるといえる。

労働協約の規律対象となっている企業内福利厚生については、労働協約との法的関係もあって、以下に述べる法的根拠の果たす意義は大きくない。⁽²⁹⁾

3 事業所協定上ないし個別労働契約上の企業内福利厚生

ここで取りあげる法的根拠が、各企業独自の企業内福利厚生を可能とする法的根拠とされ、使用者の任意による (freiwillige) 企業内福利厚生として位置づけられている。⁽³⁰⁾ 一般的な用語法とは異なり、法律や労働協約に根拠のあるものと区別して、この法的根拠に基づく企業内福利厚生に限定して、⁽³¹⁾ 「企業内社会給付」の語をあてる論者もいる。企業独自の企業内福利厚生を根拠づける法的根拠には、タイトルにあげた事業所協定や個別労働契約の他にも、規律合意 (Regelungsabrede) や、使用者と管理職の利益を代表する管理職代表委員会 (Sprecherausschuß) との合意等も挙げるこ

(29) 労働協約の有無別にみた企業内福利厚生の実態について示す本文後掲表9、表10を参照のこと。

(30) S. Kamanabrau, a. a. O. (Anm. 8), S. 455. ただし、企業別労働協約の締結がされている場合には、企業横断的労働協約とは異なり、個々の使用者が決定権を有する点で、使用者による任意の福利厚生と位置づけることができる。

(31) 例えば、R. Linck は、上乘せの休暇手当、クリスマス手当等と区別してこの語を用いつつ、これを特別手当に属するものの例としてやや限定して用いている。R. Linck, a. a. O. (Anm. 3), S. 638.

(32) 事業所協定の形式を備えていないが、使用者が従業員の全体ないし一部に対してなした約束であり、学説判例上は有効とされている。事業場の合意 (betriebliche Einigung)、事業場申し合わせ (Betriebsabrede) 等の表現も用いられる。U. Koch, Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede, in G. Schaub u. a., ArbeitsrechtsHandbuch, 2007, 12. Aufl., S. 2199f.

とができる。⁽³³⁾

これらのうち、事業所単位で設立される事業所従業員会 (Betriebsrat) と使用者との間で締結されるのが事業所協定 (Betriebsvereinbarung) である。この事業所協定においてそもそも企業内福利厚生を定めることができるか否かがまず問題となる。この点については、事業所組織法 (BetrVG) 87条1項の解釈によって肯定的に解されている。同項は、法律上ないし労働協約による規制が存在しない場合に、事業所従業員会が使用者と共同決定できる事項 (事業所従業員会の請求があれば、使用者がこれとの合意によって定めを置くべき事項)、すなわち事業所協定の規制対象となるべき事項を列举している。列举事項のうち、まず同項8号において、「適用範囲がその事業所、企業、コンツエルン内に限定される社会的措置 (Sozialeinrichtungen) の形式、形成、管理運営」が共同決定事項としてあげられており、この「社会的措置」に企業内福利厚生が含まれるとされている。また、同項9号は、特に社宅について規定し、「労働関係の存続を考慮して被用者に賃貸される社宅の割当、その解約申入れおよび使用条件の一般的設定」を事業所従業員会と使用者の共同決定事項としている。さらに、同項10号が「事業所での賃金の確定、特に賃金支払原則の確立、新たな賃金支払方法の導入・適用、その変更」についても共同決定事項として定めている。この10号の規定により、各種手当・報償金、有給休暇手当、使用者貸付金等の企業内福利厚生が共同決定の対象となると解されている。⁽³⁴⁾ 加えて、同項11号が「出来高払単価、プレミア賃金単価その他、比較可能な実績に対応する報酬につき、報酬要素を含めた確定」についても、共同決定事項となる旨を定めている。11号にいう「報酬」について、

(33) B.Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 6.

(34) U. Koch, Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, in G. Schaub u. a., Arbeitsrechtshandbuch, 12. Aufl., 2007, S. 2264.

学説、判例は、すべての便宜や利益がこれに含まれるとの広い解釈をしており、賃金性を有する企業内福利厚生についてはすべて共同決定の対象となると解されてきた。⁽³⁵⁾

ただし、注意を要するのは、これらの規定は、その対象とする企業内福利厚生を導入そのものを事業所従業員会の共同決定事項としているわけではないという点である。事業所協定レベルでは、企業内福利厚生を導入自体はあくまで使用者のまさに任意に委ねられる事項ということである。⁽³⁶⁾

すなわち、事業所組織法88条は、事業所従業員会の共同決定権の対象とはならないが、使用者の任意による合意があれば事業所協定で定めることが可能となる事項を定めている。具体的には、労働災害や健康被害の防止のための追加的措置（同条1号）、適用範囲が事業所、企業ないしコンツエルン内に限定されている社会的措置の設定（2号）、財産形成の促進措置（3号）である。これらの事項には、いうまでもなく企業内福利厚生に属する制度や措置が含まれると解されている。⁽³⁷⁾

事業所協定に根拠のある企業内福利厚生 の例としては、社員食堂や食事手当支給等の方法による従業員賄いが最も普及しているとされる。その他、交通手当や従業員送迎バスサービスの提供、無料ないし格安駐車場の確保、個人割引・従業員販売の実施もこれに属する。また、無利息ないし相場より有利な利息による貸付、緊急時補助、生命保険や労災保険その他の強制保険の追加保険加入、疾病（Sucht）相談・負債相談・家庭問題相談等の相談窓口の提供、企業内保育園の開設等もその例として挙げることができる。

規模の大きい企業では、健康促進策として、産業医サービスの提供のよ

(35) M. Kolb, a. a. O. (Anm. 2), S. 1750f.; B. Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 8.

(36) S. Kamanabrau, a. a. O. (Anm. 8), S. 455f.

(37) M. Kolb, a. a. O. (Anm. 2), S. 1745f.

うな措置を実施している⁽³⁸⁾。近時は、労働安全・事故防止の措置に加えて、フィットネスクラブの会員となるための補助等もみられる。その他、企業内研修制度の整備、社用車の私的利用許可、携帯電話やパソコンの貸与等もあげられる。

先に述べたような労働協約との法的関係もあって、一般に労働協約で定められるクリスマス手当のような特別手当については、事業所協定等で定められる例は稀であるとされるが⁽³⁹⁾、企業内老齢扶助制度等はその例外として、労働協約による場合のほかに、ここでいう法的根拠に基づく例も多くみられる。

他方、個別の労働契約上の根拠によって企業内福利厚生請求権が生じる場合については、その給付に関する個別合意、ないしは従業員全体か一部への使用者による一方的な約束 (Gesamtusage) の存在が前提となる⁽⁴⁰⁾。労働契約にこのような明示の根拠がない場合には、労働契約の下で使用者が一般的に負うとされる配慮義務の内容として、企業内福利厚生が根拠づけられることは否定されている⁽⁴¹⁾。

4 労使慣行による企業内福利厚生

3 であげた事業所協定や個々の労働契約等に根拠を持たない企業内福利厚生であっても、企業内で事実上、使用者によって繰り返し給付・提供されてきた企業内福利厚生については、労使慣行として、使用者に給付・提供義務が発生する場合がある。使用者により全くの任意に給付・提供が始まった場合でも、その給付・提供が労使慣行に発展し、労使慣行として企業

(38) F. Nick, a. a. O. (Anm. 7), S. 2070.

(39) R. J. Bährle, Sonderzahlungen und ihre Problem, BB 1997, S. 755.

(40) R. Linck, a. a. O. (Anm. 3), S. 643f.

(41) R. J. Bährle, a. a. O. (Anm. 39), S. 755.

内福利厚生に対する請求権を根拠づけることがある。連邦労働裁判所 (BAG) の判例には、使用者による特段の留保もなく 3 年連続で支給された特別手当⁽⁴²⁾について、労使慣行の成立を認めたものがあり、先例となっている。

5 その他の法的根拠による企業内福利厚生

以上の法的根拠以外でも、企業内福利厚生が法的に根拠づけられる場合がある。その主たる例として、①明文規定に基づく平等取扱原則や、②明文規定によらない労働法上の平等取扱原則による場合が挙げられる⁽⁴³⁾。これらの平等取扱原則そのものは、使用者の自由意思を前提とするものではないが、使用者の任意による企業内福利厚生に対する請求権等の法的根拠となり得る。これらの原則についてやや詳しくみておこう。

(1) 明文規定に基づく平等取扱原則

明文規定に基づく平等取扱原則として、まず、職場を含む種々の場面に適用となる基本法 3 条 3 項があげられる。同規定は、性別、血統、人種、言語、出身地、門地、信条、宗教的・政治的世界観により利益・不利益に扱うこと、障害を理由に不利益に取り扱うことを禁止し、法の下の平等を定める。そして、これを受けて個別の労働立法が職場における差別の禁止

(42) クリスマス手当請求権の有無が問題となった事例の判決である BAG, Urt. v. 23.4.1963, AP Nr. 26 zu §611 BGB Gratifikation. この判断は、労働法典および労働契約法についての草案（前掲注 5 参照）等において労使慣行が特別手当請求権の法的根拠となる要件のひとつとして採用されている。この点については、前掲注 (6) を参照のこと。ただし、先の判例および各種草案の公表後に、逆にこうした処理を否定する判例も生まれている。同じクリスマス手当請求権の事例の判決である BAG, Urt. v. 28.2.1996, AP Nr. 192 zu §611 BGB Gratifikation.

(43) B. Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 7; G. A. Lipke u. a., a. a. O. (Anm. 13), S. 69 ff.; R. Linck, a. a. O. (Anm. 3), S. 645 f.

を定める。例えば、事業所組織法75条1項が、基本法3条3項の規定を事業所領域についてより適合的な内容で具体化している。すなわち、同規定は、使用者および事業所従業員会に対して労働者の血統、宗教、国籍、門地、政治思想、組合所属、年齢、性別による差別防止の配慮を義務づけている。あるいは、短時間労働および有期労働契約法（TzBfG）4条は、短時間労働者や有期雇用労働者がフルタイム労働者や期間の定めなく雇用されている労働者と理由なく差別的に扱われることを禁じている。

さらに、BGB 612条 a は、労働者が使用者に対して持つ権利を適法に行使したことを理由に、使用者が労働契約上や適用措置について不利益に取り扱うことを禁止する。企業内福利厚生に関わる権利（請求権）の適法な行使もその適用対象に含まれるとされている。

また、EU 構成国であるドイツに直接、間接に拘束力を及ぼすEU 法レベルでの性差別禁止規定も大きな意義を有する。賃金としての性質を持つ一部の企業内福利厚生については、EC 条約141条（旧119条）が定める「賃金に関する同一労働同一賃金の原則」の適用があると解され、これを受けて、ドイツの国内法では、BGB 611条 a、同611条 b、同612条 3 項が男女差別の禁止を規定している。あるいは、EC 条約39条 2 項（旧 6 条）では、雇用、賃金その他の労働条件について、国籍を理由とする差別を禁止している等である。

(2) 不文の労働法上の平等取扱原則⁽⁴⁴⁾

他方、ドイツにおいては、以上のような労働法上の明文の規定を補完す

(44) 同原則は、「事業内高齢者扶助の改善のための法律」1条 b 第1項 4号においてもその存在が認められている。R. Linck, Gleichbehandlungsgrundsatz, in G. Schaub u. a., Arbeitsrechts Handbuch, 12. Aufl., 2007., S. 1141.

る趣旨で、法解釈によって、事業所レベルでの恣意的な不平等取扱の禁止原則が定立されている。この原則の解釈上の拠り所をどこに求めるかについては種々議論があるようである。例えば、その拠り所として、事業所の具体的秩序（慣習法）、ルール設定をする使用者の自己規制、信義誠実の原則（BGB §242）、使用者が負う労働契約上の配慮義務、公平（Billigkeit）⁽⁴⁵⁾の原則等があげられている。

法解釈上の平等取扱原則の主要な適用事例としては、年金（Ruhegelder）、賃金としての手当（Zulagen）とならんで、企業内福利厚生に属する特別手当（Sonderzahlung）等が挙げられている。

この原則の適用については、明文規定に基づく平等取扱原則とは異なる点がいくつかあるとされている。

まず、賃金性を持つ企業内福利厚生への適用においては、契約自由の原則に劣後する原則とされる。すなわち、個別の契約（合意）によって、特定の労働者につき他の労働者より有利な内容を定めても、この原則には違反しないとされている。⁽⁴⁶⁾これは、この原則の適用が、使用者による取扱いに集団性が認められる場合に限定されると解されているからである。例えば、比較可能な労働者グループの中の一部労働者を正当な理由なく恣意的に不利益取扱いする場合や、労働者について妥当性のないグループ分けによるグループ間の異別取扱いの場合等が適用事例とされているのである。したがって、使用者が企業内福利厚生の一般的な適用ルールを定めている場合には、そのルールの内容や運用に、この原則の適用があることにな⁽⁴⁷⁾る。他方、この原則は、特定の個別労働者のみを優遇することを合意する

(45) G. A. Lipke u. a., a. a. O. (Anm. 13), S. 69 ff.; R. Linck, a. a. O. (Anm. 44), S. 1141; U. Preis, a. a. O. (Anm. 4), S. 1495, RdNr. 713.

(46) BAG, Urt. v. 30.5.1984, AP Nr. 2 zu §21 MTL II; BAG, Urt. v. 27.7.1988, AP Nr. 83 zu §242 BGB Gleichbehandlung.

場合、取扱いに集団性がない場合を禁止するものではない。⁽⁴⁸⁾ しかも、集団性のある取扱いであっても、そこに恣意（故意）性がなければ、この原則の適用はないとされている。

次に、この原則の適用は、労働者の側で放棄できるとされていることである。これは、例えば、使用者が行った契約内容の変更の申込みに対して、ある労働者が拒否し、その他の労働者が同意するという状況を認めるうえで、ある労働者によるこの原則の適用放棄を認める必要があるからであると説明されている。⁽⁴⁹⁾

これら(1)(2)の平等取扱原則の適用のあり得る事例でこれらの原則に違反するか否かは、異別の扱いに正当な理由があるか否かによって判断される。例えば、2000年の短時間労働および有期労働契約法（TzBfG）（4条）制定以前の例であるが、フルタイマーとパートタイマー間での異なる取扱いについて、それぞれの企業内福利厚生の目的に照らして異なる取扱いに正当な理由があるか否かが判断される。⁽⁵⁰⁾ あるいは、企業内福利厚生の支給日に在籍することを支給要件とすることや、計算期間中に労働関係から排除されたことを支給除外理由とすること等は、判例上、正当な理由が認められると解されている。⁽⁵¹⁾⁽⁵²⁾

(1)(2)の平等取扱原則違反が認められる事例では、これらの原則違反を根

(47) BAG, Urt. v. 25. 1. 1984, AP Nr. 66 zu §242 BGB Gleichbehandlung; BAG, Urt. v. 27. 7. 1988, AP Nr. 83 zu §242 BGB Gleichbehandlung.

(48) BAG, Urt. v. 13. 2. 2002, AP 184 zu §242 BGB Gleichbehandlung.

(49) BAG, Urt. v. 4. 5. 1962, AP Nr. 32 BGB §242 Gleichbehandlung, U. Preis, a. a. O. (Anm. 4), RdNr. 717.

(50) BAG, Urt. von 27. 7. 1994, AP Nr. 37 zu §2BeschFG 1985. Vgl. B. Gaul, a. a. O. (Anm. 5), S. 7; G. A. Lipke u. a., a. a. O. (Anm. 13), S. 73.

(51) BAG, NZA 1995, S. 307.

(52) BAG Urt. v. 25. 4. 1991, EzA §611 BGB Gratifikation, Prämie Nr. 84. zu §77 BetrVG.

拠に企業内福利厚生について格差のない取扱い請求権が生じることとなる。

企業内福利厚生に関しては、以上のような法的根拠に基づいて請求権が発生する場合のほかに、使用者により全くの任意で、その都度、給付・提供⁽⁵³⁾されていて請求権を生じないと解される場合や、請求権が発生してもその取消権が留保されている場合等もあることに注意を要する。ただし、後者の取消権留保の場合、使用者は、受益労働者に対して給付が使用者の任意によるもので、将来にわたって継続的に給付を予定するものではない旨を明示して任意性を留保（Freiwilligkeitsvorbehalt）しておかなければ、給付が反復されることで、給付請求権を根拠づける労使慣行の存在が肯定される可能性があるとされている⁽⁵⁴⁾。取消権留保の効果等については、稿を改めて詳述することとする。

Ⅳ 企業内福利厚生の実態と展開

ドイツにおける企業内福利厚生の基本的事項についての以上のような理解を前提としつつ、その実態と歴史的な展開状況について概説を試みよう。

(53) ドイツの最上級の労働裁判所である連邦労働裁判所（BAG）判決にも、法律上ないし協約上の福利厚生と任意の福利厚生の区別につき、従業員に請求権が発生するかないかの点をあげるものがある。BAG GS APNr. 17

(54) R. J. Bährle, a. a. O. (Anm. 39), S. 755. その他、金銭給付の形を取る企業内福利厚生につき、具体的な額が特定できない場合には、BGB315条1項（当事者の一方による給付の確定）にしたがって、公平な裁量の範囲内で使用者に決定権があるとされている。R. J. Bährle, a. a. O. (Anm. 39), S. 756. BGB315条については、椿・右近編『ドイツ債権法総論』（日本評論社、昭63年）200頁以下を参照のこと。

1 企業内福利厚生の実態

まず、企業内福利厚生の実態について、以下では、ドイツを含むEUの主要構成国における実態比較、ドイツ国内における企業内福利厚生についての、地域別、産業別、年代別、規模別、事項別さらには既述した法的根拠別の実態等について、複数の統計資料を用いて可能な範囲で分析を行う。

(1) EUにおける企業内福利厚生の実態

まず、EUにおいては、その前身であるEEC設立後の早い時期から、労働費用についての調査が行われ、企業内福利厚生も労働費用に含めて調査対象とされてきた⁽⁵⁵⁾。その後、構成国間の適切な統計比較を可能にするとともに、労働費用の変化にも対応できるように、1999年には、EUレベルで統一的な調査費目や各費目の定義に関する欧州理事会規則および委員会規則が定められている。これらは、その後の改正を経て、EU構成国の労働費用調査の統一的基準として活用されている⁽⁵⁶⁾。EUレベルでは、企業

(55) ECSCの設立に伴い1953年に開設された統計部門を引き継いだEC統計局が1959年以降これまで調査を行ってきた。1959年から1964年にかけては、特定の産業を選定して3年周期で調査し、1966年と1969年には、全産業対象の調査がされている。

わが国において国別の比較を行った論考として、例えば、わが国とEUさらにはアメリカ、オーストラリアの企業内福利厚生の実態について、労働経済学の視点から分析を試みた猪木武徳「企業内福利厚生の国際比較へ向けて」、猪木・樋口『日本の雇用システムと労働市場』（日本経済新聞社、1995）所収、101頁以下がある。

(56) ① Council Regulation (EC) No. 530/1999 und ② Commission Regulation (EC) No. 1726/1999 concerning structural statistics on earnings and on labour costs.

②の委員会規則では、付属文書に、調査項目(Annex I)、項目の定義(Annex 2)等が定められている。②はその後の規則改正による改正委員会規則 No1737/2005 が現行規則となっている。

内福利厚生に特化した統計はないようであり、労働費用統計から、その実態について分析を試みる。

E Uが⁽⁵⁷⁾2007年6月に更新した統計情報から主要と思われる7つのEU構成国を抽出し、労働費用を構成する費目と労働費用に占める割合を筆者なりに整理したものが、表1である。

表1 EU主要構成国における製造業・サービス業別の労働費用構造（％）
（各費用費目の上段：製造業，下段：サービス業）

	ドイツ	ベルギー	オランダ	スペイン	フランス	イタリア	イギリス
I 労働報酬	99.46	99.48	98.65	98.91	96.44	98.56	97.79
	99.48	99.52	97.65	98.30	96.71	98.76	97.62
1 総賃金・報酬	76.44	67.24	75.97	73.77	66.71	68.22	77.68
	76.34	70.99	76.67	74.03	67.15	70.40	79.84
(1)賃金・報酬（職業訓練生を除く）	75.63	67.24	75.97	73.68	66.42	67.47	76.51
	75.31	70.98	76.67	73.95	66.77	69.68	78.41
(a)直接払の報酬・賞与・手当（職業訓練生を除く）	64.68	59.03	66.43	65.61	58.88	60.47	66.85
	64.49	61.98	66.45	67.56	60.62	65.37	70.16
①定期に支払われたもの＊1)	56.81	51.90	56.98	53.98	51.85	53.18	65.49
	57.29	55.21	56.59	56.48	54.00	55.71	68.07
②労働報酬ごとではないもの＊2)	7.87	7.13	9.45	11.63	7.02	7.29	1.36
	7.20	6.77	9.86	11.07	6.62	9.61	2.10
(b)労働者財産形成給付	0.46	0.03	0.00	0.01	3.09	0.01	1.17
	0.36	0.23	0.00	0.02	2.44	0.03	0.77
(c)非労働日手当（職業訓練生を除く）	9.83	6.07	8.07	7.40	4.21	6.84	6.97
	9.25	6.44	8.25	5.61	3.25	4.17	6.27
(d)現物支給（職業訓練生を除く）＊3)	0.66	2.11	0.84	0.66	0.24	0.15	1.52
	1.22	2.33	1.98	0.76	0.46	0.15	1.20
①生産物（無料・割引）	—	0.01	—	—	—	—	—
	—	0.02	—	—	—	—	—
②社宅（自宅建設・購入補助，住宅手当。引越費用を除く）	—	0.01	—	—	—	—	—
	—	0.06	—	—	—	—	—
③社用車	0.37	0.19	—	—	—	—	—
	0.63	0.35	—	—	—	—	—

(57) EUがWeb上で公表している統計情報によっている。Themen: Bevölkerung und soziale Bedingungen in Eurostat Homepage.

④ストックオプション・株買取権		0.01	—	—	—	0.03	—
		0.07	—	—	—	0.02	—
(2)職業訓練生の総賃金・報酬	0.81	0.01	—	0.09	0.29	0.75	1.18
	1.03	0.01	—	0.08	0.38	0.72	1.43
2 社会保険料の使用者総負担	23.02	32.24	22.68	25.14	29.73	30.34	20.11
	23.25	28.54	20.98	24.27	28.23	28.35	17.78
(1)社会保険料実費（職業訓練生を除く）	19.40	30.05	17.74	23.09	26.85	27.23	17.81
	19.11	26.96	16.53	22.09	25.69	25.68	16.68
(a)法定社会保険料の負担	15.29	27.25	8.26	22.23	25.11	26.96	6.07
	14.48	24.33	8.37	21.01	24.04	25.06	6.28
(b)協約・契約・任意の保険料負担＊4)	4.11	2.80	9.48	0.86	1.74	0.28	11.75
	4.63	2.63	8.16	1.08	1.65	0.62	10.40
(2)社会給付負担（職業訓練生を除く）	3.42	2.16	4.94	2.04	2.85	3.06	2.20
	3.89	1.58	4.45	2.18	2.42	2.65	0.99
(a)疾病時の賃金・報酬継続払＊5)	2.19	0.87	3.16	—	—	0.97	—
	2.06	0.60	2.54	—	—	0.75	—
(b)高齢・健康配慮負担	0.00	—	1.11	—	—	—	—
	0.28	—	0.84	—	—	—	—
(c)解雇補償＊6)	1.17	0.93	—	1.21	—	1.63	—
	1.43	0.78	—	0.76	—	1.36	—
(d)その他の負担＊7)	0.06	0.38	—	—	—	0.48	—
	0.11	0.20	—	—	—	0.51	—
(3)職業訓練生の社会給付負担	0.02	0.00	—	0.00	0.00	0.02	0.10
	0.25	0.00	—	0.01	0.12	0.01	0.11
Ⅱ教育訓練費	0.46	0.32	0.77	0.33	1.66	0.21	2.21
	0.49	0.32	0.89	0.48	1.65	0.23	2.38
Ⅲその他の経費＊8)	0.18	0.33	1.32	0.80	0.07	1.40	0.00
	0.19	0.22	2.07	1.28	0.08	1.16	0.00
Ⅳ税負担	0.00	0.00	0.13	0.00	1.96	0.00	0.00
	0.00	0.00	0.11	0.00	3.09	0.00	0.00
Ⅴ補助金	0.10	0.13	0.87	0.04	0.13	0.17	0.00
	0.27	0.06	0.73	0.05	0.19	0.14	0.00

注記）表のⅠからⅣの項目の割合合計から、収入であるⅤの補助金の割合を差し引いた割合が100%となる。また、以下に記載の内容は、欧州委員会規則（注(56)参照）のAnnex II およびその補遺によっている。

- ＊1）基本給のほか、労働時間や仕事量に基づき算定された直接の報酬、超過労働・深夜業・休日労働・交替制労働に対して付加的に支払われた報酬、報酬支払期間ごとに定期的に支払われる賞与・手当（特殊勤務や業績等を対象とするもの）が含まれる。
- ＊2）報酬支払期間ごとに支払われないすべての報酬。勤続報償、退職金、新入社員手当、賃上廻り及払分、企業合併による報酬調整分、社員表彰金、目標達成金、クリスマス手当等の祝祭手当、業績報償金、四半期ボーナス、第13月・第14月手当、年次ボーナス等がこれに属する。

- *3) 現物支給には、表1の①～④の他に、社員食堂、文化・スポーツ・レジャー施設・サービス、幼稚園・保育園、売店、通勤定期、労働組合ファンド、従業員組織関連経費が挙げられる。
- *4) 強制保険の補完として使用者により支払われる保険料すべて。例えば、(職業)年金、疾病保険、失業保険等で強制保険を補完する制度。
- *5) 疾病・妊娠・労働災害時の所得保障で使用者が直接に労働者に支払うもの(公的社会保険機関が支払うものは除かれる)
- *6) 労働協約の根拠があるか、それが不明なもの(労働協約に根拠がないものは、I 1(1)(a)②に含められる)。
- *7) 労働者自身およびその子供のための教育補助、時短手当(公的社会保険機関が支払ったものは除かれる)が含まれる。
- *8) 求人広告費・作業着代・引越費用が含まれる。

《分析》

(イ)① まず、労働費用全体の実態については、抽出した構成国間の比較によってどういう傾向が読みとれるのであろうか。企業内福利厚生についてみる前に検討してみよう。表1によれば、労働費用の主要な部分である「労働報酬」を構成する「総賃金・報酬」と「社会保険料の使用者総負担」を対比すると、表1に掲載の7カ国の中では、イギリス、オランダが、「社会保険料の使用者総負担」に比して、「総賃金・報酬額」の労働費用中に占める割合が高いグループを形成していることがわかる。逆に、このグループは、他のメンバー国に比して「社会保険料の使用者総負担」の割合が低い。他方、ベルギー、イタリア、フランス、スペインは、「総賃金・報酬額」の労働費用中に占める割合が先のグループほど高くなく、むしろ社会保険主導タイプのグループを形成している。ドイツは、どちらかというところ「総賃金・報酬額」の労働費用中に占める割合が高いイギリスやオランダのグループに属しているといえる。また、イギリスやオランダでは、「社会保険料の使用者総負担」の内訳をみると、強制保険料負担割合が非常に低く、これを労働協約その他に基づく企業独自負担で補完している。これに対して、ドイツでは、強制保険料負担も企業独自負担もともに割合としては高くない。

これらのデータからは、ドイツは、イギリスやオランダとともに、社会

給付を国により実現する考え方によらず、当事者による自助を重視する国であると評価できるであろう。後述するが、こうした事情は企業内福利厚生

② さらに、ドイツは、「賃金・報酬（職業訓練生を除く）」を構成する「直接払の報酬・賞与・手当」の労働費用全体に占める割合が、イギリス、オランダ、スペイン、イタリアと同様に高い。そして、その「直接払の報酬・賞与・手当」は、大半が定期的に支払われている。しかし他方で、「総賃金・報酬」に占める「直接払の報酬・賞与・手当」の割合は、他国に比しやや低くなっている。これは、「非労働日手当」の割合が他国に比してドイツでは高いことによることがわかる。「非労働日手当」の割合の高さは、後掲表2からも明らかとなっており、有給休暇付与が手厚く使用者に義務づけられていることによるとみられる。

③ 次に、製造業とサービス業との対比でみると、両産業で差が顕著な費目は多くない。「直接の報酬・賞与・手当」やその中の「定期的に支払われたもの」の割合については、ドイツ、オランダ以外の国では、サービス業での割合の方が高い。逆に、ドイツ以外の国では、「社会保険料の使用者総負担」の労働費用に占める割合について製造業が高く、サービス業はより低率である。「現物給付」では、オランダ、ドイツでは製造業とサービス業とで差がある。

(ロ)① 以上を前提に企業内福利厚生についてみると、表1で、企業内福利厚生に関係する費目としては、労働費用の中でも、「総賃金・報酬」の費目である「労働報酬ごとではないもの」「労働者財産形成給付」「非労働日手当」「現物支給」、そして、「社会保険料の使用者総負担」の費目である「協約・契約・任意の保険料負担」「社会的給付負担（職業訓練生を除く）」「教育訓練費」あたりがこれに該当すると考えられる。

② これらのうち「総賃金・報酬」を構成する費目についてみると、ま
26(879) 法と政治 59巻3号 (2008年10月)

ず「労働報酬ごとでないもの」の労働費用に占める割合をみると、オランダ、スペインがそれぞれ9%台、11%台と高く、イギリスが1%ないし2%台と極端に少ないが、それ以外の国はドイツも含めて大体7%台である。さらに、「労働者財産形成給付」「非労働日手当」「現物支給」の中では「非労働日報酬」の割合が高く、その他は低率である点は各国共通であり、なかでも「非労働日報酬」は、ドイツが最も高いことが分かる。

③ 次に、「社会保険料の使用者総負担」の費目についてみると、まず「協約・契約・任意の保険料負担」の労働費用に占める割合は、「社会保険料の使用者総負担」の割合が低いオランダ、イギリスで高く、ドイツがこれに続いている。この費目が法律上の強制保険を補う機能を果たしていることがわかる。他方、「社会給付負担」や「教育訓練」の労働費用に占める割合は、高いイギリスでもそれぞれ5%、3%までであり、労働費用に占める比重は小さい。

④ やや大雑把であるが、法律上の福利厚生を除く、企業内福利厚生に属するとみられる費目の労働費用に占める割合（業種平均）を合計すると、オランダが28%台で最も高く、これをイギリス25%若、ドイツ23%台、スペイン20%台が続き、ベルギー、フランスが10%後半、最も少ないイタリアが15%台となっている。オランダ、イギリス、ドイツは、(イ)①で指摘したように、当事者による自助を重視する国であり、企業内福利厚生が労働費用に占める割合の高さもこのことを示している。

⑤ 以上のように企業内福利厚生に属すると思われる各費目が労働費用に占める割合は、国ごとにそれぞれに傾向があることが分かる。歴史的経緯や伝統、あるいは法律に義務化されている福利厚生負担の状況等の違いが反映しているものと推測される。

(2) ドイツにおける企業内福利厚生の実態

以上のEUレベルの労働費用調査からも、ドイツにおける企業内福利厚生が全体として労働費用に占める割合や企業内福利厚生を構成する各制度ごとの割合や傾向については、ある程度の評価はできるところである。ドイツでは、さらに細かな実態を知り得る調査が実施、公表されている。⁽⁵⁸⁾そのいくつかを紹介しつつ、ドイツの企業内福利厚生の実態についてももう少し明らかにしてみよう。

(a) 連邦統計局による労働費用調査

まず、連邦統計局による「労働費用調査 (Arbeitskostenerhebung)」によるとどうか。⁽⁵⁹⁾この調査は、ドイツの公式の調査統計として、表1で示し

(58) ドイツには、企業内福利厚生の実態分析に用いられる主要な調査として、(1)連邦統計局による公式の労働費用調査、(2)IAB (Institute für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 労働市場・職業研究機構)による調査(IAB-Panel)、(3)ドイツ最大の経済研究機関 DIW (Deutsches Institute für Wirtschaftsforschung)による社会経済調査 (SOEP, Das Sozio-ökonomische Panel)をあげることができるが、本稿では、(1)と(2)をとりあげる。(3)の調査の分析については、B. Frick u. a., Betriebliche Zusatzleistungen in der Bundesrepublik Deutschland: Verbreitung und Effizienzfolgen, zfo, 2000, S. 83; M. Pannenberg u. a., Betriebliche Sondervergütungen in Deutschland, Wochenbericht des DIW, 35/2000.

その他にも、経営学や経済学の研究者等による調査等もかなり早い時期からなされている。例えば、K. Haberkorn による1965年と1969年の調査 (K. Haberkorn, Der Rang freiwilliger sozialer Leistungen, Arbeit und Sozialpolitik, 1970, S. 249 ff.)

(59) 本調査は、1957年以来4年に一度の割で行われるサンプル調査で、調査対象には法律上の情報提供義務が課される。直近の2004年調査では、労働者10人以上を雇用する企業3万社の約10万人の従業員回答に、公勤務関係の調査4万人分を加えたデータに基づいている。調査対象となる産業は、製造業とサービス業であるが、本文であげた2004年調査結果が初めてこれらの産業に属する業種を完全に対象とするに至っている。Statistische

たE Uの労働費用統計にも反映されているところである。直近の連邦統計として公表されている2004年の労働費用調査結果は、表2のとおりである。E U統計で挙げられている費目をより細分化したもの（「現物支給」⁽⁶⁰⁾の費目等、一部の項目はむしろ統合されているが）となっている。対象は、従業員10人以上規模の企業である。

表2 2004年の労働費用構成（％）

費 目	フルタイム労働者の労働費用（％）		
	産業合計	製造業	サービス業
I 労働費用全体	100	100	100
II 労働報酬	99.4	99.4	99.4
(1)総賃金・報酬	74.8	75.9	74.2

Bundesamt, Was kostet Arbeit in Deutschland?, Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004, S. 51f.

労働費用の内訳として、従業員報酬（総賃金・報酬（職業訓練生を除く）、職業訓練生の総賃金・報酬、社会保険料の使用者負担分）、職業訓練・教育訓練費、その他の支出、税金の4項目があげられ、従業員報酬の中の総賃金・報酬（職業訓練生を除く）のみが直接費用とされ、それ以外のすべての項目（ただし、長期失業者雇用等に対する国による補助金・補償金は控除される）が間接費用として付加的人件費とされている。vgl. Statistisches Bundesamt 2006, Was kostet Arbeit in Deutschland?, Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004.

(60) 表1で示したドイツのデータと表2のデータはドイツ統計局が2004年に実施した同じ調査結果をベースにしているが、データに不一致がみられる。これは、表1のデータが、使用者の支出である全労働費用から、収入である補助金を除いた額を実際の労働費用として、これを分母にしているのに対して、表5のデータは、補助金を含む全労働費用を分母として算出されている点、さらに、表1では、製造業およびサービス業に含められる産業から一部（公的な行政・防衛・保険の分野）が除かれていること等に理由があるとみられる。

なお、表5は、フルタイム労働者の労働費用のデータとされているが、パートタイム労働者については、回答企業は、フルタイム労働者への換算による回答が認められている。

(a)総賃金・報酬（職業訓練生を除く）	73.8	75.0	73.0
①実働時間に対応する報酬	56.7	56.6	56.8
②特別手当全体＊1)	6.4	7.5	5.7
・合意された固定の特別手当	4.6	5.3	4.1
③労働者財産形成給付	0.3	0.4	0.3
④非労働日手当	9.5	9.7	9.4
・年休手当	7.5	7.5	7.4
・法定祭日手当	1.7	1.8	1.7
・その他の事業内・協約上の手当	0.3	0.4	0.3
⑤現物支給＊2)	0.8	0.7	0.8
・社用車の私的利用の税法上の評価	0.4	0.4	0.3
(b)職業訓練生の総賃金・報酬	1.0	0.9	1.1
(2)社会保険費の使用者総負担	24.6	23.5	25.2
(a)事実上の負担（職業訓練生を除く）＊3)	17.7	19.9	16.4
①法律上の負担	13.7	15.6	12.6
・年金保険料	6.2	6.9	5.8
・失業保険料	2.0	2.3	1.9
・疾病・介護保険料	4.5	4.9	4.2
・責任保険組合保険料	0.8	1.2	0.5
・支払不能負担額	0.1	0.2	0.1
・老齢保険のその他の経費	0.1	0.1	0.0
②企業内老齢扶助経費	4.0	4.3	3.8
・企業年金保証費	2.1	3.2	1.4
・年金基金掛金	0.9	0.3	1.2
・共済金庫掛金	0.5	0.2	0.6
・直接保険保険料	0.3	0.3	0.2
・年金基金保険料	0.0	0.1	0.0
・老齢保険のためのその他の経費	0.3	0.2	0.3
(b)使用者による追加的社会保険費＊4)	6.6	3.3	8.4
①賃金・報酬継続払	2.5	2.2	2.6
・疾病時賃金・報酬継続払	2.4	2.1	2.3
・母性手当のための使用者負担	0.1	0.0	0.1
②老齢・健康配慮関連追加社会保険費	2.4	—	3.7
③リストラ労働者への支払	1.1	1.1	1.0
・解雇補償	0.7	0.8	0.7
・老齢パートでの賃金・報酬上積	0.4	0.3	0.4

④その他の任意社会給付	0.7	0.1	1.1
(3)職業訓練生への使用者の社会保険費	0.3	0.2	0.3
Ⅲ教育訓練用経費	0.5	0.5	0.5
Ⅳその他の経費＊5)	0.2	0.2	0.2
付加的人件費全体＊6)	43.3	43.4	43.2
・法律上の付加的人件費＊7)	20.3	19.6	20.6

注記) 表中に示した割合は、小数点第2位以下が四捨五入されているため、例えば、ⅡからⅣの割合合計が必ずしもⅠの100%になっていない。また、以下に示した各項目の説明については、本表の作成元である連邦統計局作成の用語集によっている。

- ＊1) 賃金・報酬支払の都度には支給されない不定期のもの。特に、第13月手当、休暇手当、クリスマス手当、業績報償、年末手当、不定期手当等が挙げられる。
- ＊2) 従業員に処理を委ねられる利益やサービスをいう。社用車の他に、企業の生産物給付、住宅補助、社員用施設、ストック・オプション、株買取権がこれに属する。
- ＊3) 法律、労働協約、契約にもとづくか、任意に、労働者の給付請求権確保のために、使用者がした保険料支払。
- ＊4) 保険機関等を通じてではなく、使用者が自己の資産から直接に労働者に支払う社会給付。
- ＊5) 求人経費、作業着代。
- ＊6) 労働費用から実働時間に対する報酬額を差し引いたもの。
- ＊7) 強制保険の保険料の使用者負担分、法定の有給祝日、賃金継続払、企業内老齢・健康給付関連の追加的保険費。

《分析》

(イ) まず、「労働報酬」の主要な構成要素である「総賃金・報酬」と「社会保険費の使用者総負担」のうち、「総賃金・報酬」中の「非労働日手当」の割合がEU構成国の中では高いことが表1において示されていた。表2からは、さらに、「年休手当」がその「非労働日手当」の大半を占めていることがわかる。また、「労働報酬」のもう一方の主要構成要素である「社会保険費の使用者総負担」では、表1で強制保険と区別して「協約・契約・任意の保険料負担」とされている費目の内容が「企業内老齢扶助経費」であることがわかる。

(ロ) また、表2では製造業とサービス業の業種別のデータが示されてい

るが、すでに表1の分析で述べたように、業種間で顕著な差異のある費目は少なかった。それでも、表2をみると、「社会保険費の使用者総負担」の費目の「責任保険組合」や「企業年金保証」の費用の割合は、製造業が高いのに対して、「その他の任意社会給付」では、サービス業での割合が高いこと等、業種でバラツキがある費目のあることがわかる。

(イ) 表2によると、企業内福利厚生に含まれる費目として、「総賃金・報酬」では、「特別手当全体」「労働者財産形成給付」「非労働日給付」「現物支給」であり、「社会保険費の使用者総負担」では、「企業内老齢扶助経費」「使用者による追加的社会保険費」あたりと考えられる。これらが労働費用に占める割合を単純に合計すると、27.7%であるが、これらの費目には、労働の対価としての賃金等、企業内福利厚生にあたらない費目も含まれているとみられるため、企業内福利厚生の割合はもう少し低いと考えられる。表2で「労働費用」全体から「実働時間に対応する報酬」(56.7%)を差し引いた残りとして表の末尾に挙げられている「付加的人件費全体」(43.3%)のうち、「法律上の付加的人件費」(20.0%)を差し引いた割合が、23.3%であり、この数字あたりが、企業内福利厚生が労働費用に占める割合となると推測される(2004年以前の企業内福利厚生の割合については、後掲表11～表13、表14の各<分析>の項を参照のこと)。

ところで、ドイツ連邦統計局の労働費用調査は、4年に1度行われてきているが、表3と表4は、1992年、1996年、2000年と2004年の4回の調査結果に基づいて、業種別に、フルタイム労働者の労働費用を構成する費目を「実働時間に対応する報酬」と「付加的人件費」とに分けて示したものである。これによって、労働費用に占める福利厚生(企業内福利厚生の他に法律上の福利厚生も含む)の割合の業種別の経年変化がわかる。

表 3 1992年, 1996年, 2000年, 2004年各年の産業別労働費用の構造

費 目	全産業	サービス業	製造業	製造業	製造業	製造業
	2004 %	2004 %	2004 %	2000 %	1996 %	1992 %
(1)実働時間対応の報酬	56.7	56.8	56.6	56.7	55.6	56.0
(2)付加的人件費全体	43.3	43.2	43.4	43.3	44.4	44.0
①特別手当＊1)	6.9	6.0	7.9	7.6	7.0	7.5
②非労働日手当＊2)	12.0	12.0	11.9	12.9	15.8	13.8
③社会給付費＊3)	17.7	16.4	19.9	19.2	19.0	17.2
④その他の費用＊4)	6.9	8.8	3.5	3.6	2.6	5.5
労働費用全体 (労働費用額) (単位：ユーロ))	100 (47129)	100 (45743)	100 (49770)	100 (39662)	100 (41630)	100 (36207)
労働費用中の賃金・報酬＊5)	75.6	74.8	76.4	77.2	78.4	77.3

注記) 上記割合の合計が合わない場合があるが, これは小数点2位以下を四捨五入していることによる。また, 以下に示した各費目の内訳は, 本表作成の基となった表に示された内訳によっている。

- ＊1) 労働者財産形成給付, 確定合意の特別給付, 業績・利益連動手当, 休暇手当
- ＊2) 休暇日賃金, 疾病時の法的賃金継続払, その上積み, 法定祝日その他の法定の操業短縮の補償賃金, その他の事業上ないし協約上の休暇手当
- ＊3) 強制保険の保険料負担, 企業老齢年金経費
- ＊4) 解雇補償, 事業内短縮労働手当, 教育訓練経費
- ＊5) 直接経費 ((1)と(2)の①②の合計)。

《分析》

まず, 表 3 は, 主として製造業について, それぞれで労働費用を「実働時間対応の報酬」と「付加的人件費」とに大別し, 「付加的人件費」をさらに4区分して, それぞれの区分が占める割合を算出したものである。表 2 の細かな費目を大括りにして, 主要費目間の経年的な比較を試みたものである。

先にみた表 2 と照らし合わせると, 強制保険の保険料や疾病時賃金継続払費等の法律上の福利厚生と企業内福利厚生とを合わせたものが「付加的

人件費」に分類されている。その割合は1992年以来大きく変化しておらず、43%～45%程度である。これを構成する各費目の経年変化の有無についてみると、製造業では、いずれの費目も大きな変化を示していないことが分かる。他方、サービス業の経年変化については、サービス業に分類される業種別の変化を示す次の表4から分析が可能である。

表4 旧東西ドイツ別の主要産業別労働費用の経年比較（％）

	実働時間に対応する報酬（％）								付加的人件費（％）							
	旧西ドイツ				旧東ドイツ				旧西ドイツ				旧東ドイツ			
	1992	1996	2000	2004	1992	1996	2000	2004	1992	1996	2000	2004	1992	1996	2000	2004
製造業	55.6	55.1	56.4	56.1	60.6	60.1	60.4	61.0	44.4	44.9	43.6	43.9	39.4	39.9	39.6	39.0
10人～49人	60.5	58.9	60.3	60.7	65.3	62.2	63.1	63.7	39.5	41.1	39.7	39.3	34.7	37.8	36.9	36.3
1000人以上	52.4	52.1	53.1	52.8	56.7	55.2	54.4	56.4	47.6	47.9	46.9	47.2	43.3	44.8	45.6	43.6
卸売業	60.2	59.0	60.1	58.6	—	—	—	—	39.8	41.0	39.9	41.4	—	—	—	—
小売業	66.2	58.7	60.6	59.8	60.2	60.0	61.5	61.5	33.8	41.3	39.4	40.2	39.8	40.0	38.5	38.5
飲食・旅館業	—	59.4	61.1	60.4	—	61.1	61.5	62.4	—	40.6	38.9	39.6	—	38.9	38.5	37.6
金融業	50.5	49.2	48.8	50.3	53.9	50.0	50.8	52.2	49.5	50.8	51.2	49.7	46.1	50.0	49.2	47.8
保険業	51.6	49.3	49.6	51.8	56.2	51.7	48.8	52.5	48.4	50.7	50.4	48.2	43.8	48.3	51.2	47.5

＜分析＞

表3に対して、表4は、製造業では最大と最小の従業員規模について、その他の業種は規模一括で業種別に、そして旧東西ドイツ地域別に1992年から2004年まで4年ごとに経年で比較している。

表4によれば、旧東ドイツ地域の方が、実働時間報酬の割合が高く、福利厚生を含む「付加的人件費」の割合が低いことが分かる。旧東ドイツ地域のそうした傾向は、生活に必要な現金収入の確保が優先されてきた結果と考えられる。

また、経年変化をみると、「付加的人件費」について、旧西ドイツ地域では、卸売業以外は減少か横ばいである。旧東ドイツ地域では、業種によ

って増加と減少とがみられる。さらに、東西ドイツいずれにも共通する傾向として、業種によって「付加的人件費」の占める割合にかなりの差があり、製造業全体ないし10人～49人規模、小売業、飲食・旅館業では40%に満たないのに対して、金融業や保険業では、40%後半に達しており、業種ごとの従業員規模・経営規模の差を反映して、規模が大きくなるにしたがって福利厚生等の「付加的人件費」の支出が多くなされることが推測される。

(b) IAB 事業場調査

IAB (Institute für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 労働市場・職業研究機構⁽⁶¹⁾) が、やや古い⁽⁶¹⁾が1993年と2000年に企業内福利厚生に焦点を絞った調査を行っている。両年の調査項目等の統一性が十分でないため、経年比較が難しいが、この調査によって個別の企業内福利厚生の実態がさらに明らかとなる。

(61) IBA は、連邦労働局 (Bundesamt für Arbeit) の部局として1967年に設立され、2004年以降は、連邦労働局が連邦職業安定局 (Bundesagentur für Arbeit) に改組され、その外局となっている。

イ) 1993年調査 (旧西ドイツ地域所在の4265事業所対象)

表5 企業内福利厚生の事業所・労働者別の実施割合

	労働者全員に適用(%)		一部労働者に適用(%)		適用なし(%)	
	労働者割合	事業所割合	労働者割合	事業所割合	労働者割合	事業所割合
月額賃金より安い第13月手当 その他の年間特別手当	53	57	12	8	36	34
月額賃金より多い第13月手当 その他の年間特別手当	46	29	17	9	37	62
休暇手当	81	64	8	6	12	30
財産形成給付	78	60	13	14	9	26
通勤手当	15	11	23	13	62	76
食事手当・社員食堂	28	11	5	2	67	89
企業内高齢者扶助	37	15	25	14	38	70

注) その他, 事業所の7%(労働者の15%)では, 上記の制度以外の制度を設定している。

ロ) 2000年調査 (13931事業所対象 (旧西ドイツ地域: 8416事業所, 旧東ドイツ地域: 5515事業所))

表6 企業規模 (労働者数) 別の実施企業割合 (%)

企業規模区分 (単位: 労働者数)	1-9	10-49	50-199	200-1999	2000-	全体
特別手当 (第13月手当, クリスマス手当, 休暇手当)	57.8	82.1	90.1	96.6	99.6	64.7
企業資本への参加	0.9	2.6	4.9	6.9	16.0	1.5
企業内老齢扶助	11.0	31.1	43.2	61.9	80.1	17.1
業績報償	4.3	8.8	13.3	17.3	27.2	5.8
その他	6.2	13.2	15.7	20.2	16.2	8.2

表7 企業規模 (労働者数) 別の適用労働者割合 (%)

企業規模区分 (単位: 労働者数)	1-9	10-49	50-199	200-1999	2000-	全体
特別手当 (第13月手当, クリスマス手当, 休暇手当)	93.4	95.1	95.5	95.0	97.4	94.0
企業資本への参加	62.6	46.1	47.3	66.0	69.7	54.9
企業内老齢扶助	66.6	56.0	63.1	74.5	90.4	62.3
業績報償	70.2	45.3	44.5	45.7	71.7	59.0
その他	78.7	70.1	62.9	59.9	48.5	74.1

表 8 業種別の実施企業割合（％）

業種区分	農林	鉱業・発電・治水	製造	建設	商業・修理	交通・報道	銀行・保険	企業向サービス	その他サービス	公益
特別手当	41.0	96.2	74.7	68.8	64.1	54.8	84.0	59.4	61.6	78.9
企業資本への参加	—	—	2.5	0.7	1.8	0.4	3.7	3.0	0.5	—
企業内老齢扶助	7.5	47.5	20.4	14.2	14.8	13.5	58.1	17.7	13.6	29.4
業績報償	—	—	7.6	3.0	7.0	5.2	23.2	8.4	3.5	—
その他	—	7.1	9.7	6.0	6.2	12.1	15.1	12.7	7.0	6.7

<分析>

(イ)① 表 5 は、旧西ドイツ地域を対象とした調査結果である。挙げられた費目の中では、「月額賃金より安い特別手当」、「休暇手当」、「財産形成給付制度のある事業」の割合が高く普及度が高い。このうち「月額賃金より安い特別手当」は、適用労働者と適用事業所の割合がほぼ同じであり、企業規模に関わりなく普及していることがわかる。他方、適用事業所割合よりも適用労働者の割合の方が高い「休暇手当」や「財産形成給付制度」は、企業規模が大きく従業員規模が大きいほど普及率が高いことが推測される。また、「給料より高い特別手当」や「企業内老齢扶助」は、不適用労働者の割合が低いのに不適用事業所割合が高いので、これらについても、従業員規模の大きな企業での適用割合が高いことがわかる。表 4 の評価としても述べたように、企業ないし従業員の規模による福利厚生への影響が肯定的にみられるとの評価がここでも可能であろう。

② その他、L. Bermann および B. Frick ⁽⁶²⁾によると、事業所の10％（労働者の2％）は調査対象のどの制度の適用もなく、逆に10％（労働者の34

(62) L. Bellmann, B. Frick, Umgang, Bestimmungsgründe und wirtschaftliche Folgen betrieblicher Zusatz- und Sozialleistungen, in B. Frick u. a. (Hg.), Die Anreizwirkungen betriebliche Zusatzleistungen, 1999, S. 98ff.

%超)は、7費目中の5費目の適用がある。多くは、2つから4つの制度の適用に限定されている。各企業の財政その他の事情にあわせて、企業内福利厚生が選択されていることがわかる。

(ロ)① 表6、表7は、旧東西ドイツ地域を合わせた数字であり、この点で、旧西ドイツのみを対象とした表5とは異なる。また、表5とは調査対象費目も一致していないが、表6、表7ではより詳細な企業規模別の普及度が示されている。これによれば、「特別手当」は、他の制度に比して企業規模に関わりなく普及度が高い点や「企業内老齢扶助」が企業規模が大きいほど普及度が高い点等、表5について述べた評価が表6、表7の2000年調査においても裏付けられている。「特別手当」は、10人以上規模で事業所普及度、労働者普及度とも高い。また、「企業内老齢扶助」については、企業規模が大きいほど、その普及度が格段に上昇しており、財政事情の差が普及度に直結するタイプといえる。

② 「企業内老齢扶助」と同様に「資本参加」や「業績報償」についても、規模が大きいほど普及度が上がるが、普及度自体は低いことが分かる。また、これら「企業内老齢扶助」、「資本参加」、「業績報償」の3つの事項は、労働者普及度をみると、1～9名規模が、10～49名規模や50～199名規模より高い。これは、これらが特定の労働者（有資格労働者や管理職）のみに適用のある制度であり、そうした労働者の割合が小規模事業ほど相対的に高くなるとみられることによる⁽⁶³⁾。同様に、企業の多くは、付加給付を従業員の一部にのみ認める傾向がある（約20%の労働者についてそうである）。

③ その他、R. Lutz の分析によると、2000年のIAB調査では、ドイツ⁽⁶⁴⁾

(63) R. Lutz, Determinanten betriebliche Zusatzleistungen, Industrielle Beziehungen, 2005, S. 440.

(64) R. Lutz, a. a. O. (Anm. 63), S. 424ff.

の企業のほぼ70%が何らかの企業内付加給付を提供しているとされる。また、表6～表8からは不明であるが、この点は旧東西両ドイツ地域の間で格差がみられ、旧西ドイツ地域が74.5%であるのに対して、旧東ドイツ地域では50.9%である。特に、「特別手当」については、71%と42%と普及度に顕著な差がある。旧東ドイツにおける産業構造の変化がその理由として指摘されている⁽⁶⁵⁾。

④ 表8は、表6、表7と同様に2000年調査に基づき、業種別の普及度を示した統計である。業種で費目別の普及度にバラツキがある。全体としてみると、銀行業や保険業が他の業種との対比で、普及度が高く、製造業がこれに続いている。表4や表5に現れていた規模の影響がここでも現れているといえよう。

(c) WSI による調査

企業内福利厚生の法的根拠のひとつにあげられる労働協約に基づいて制度化される企業内福利厚生の実態については、WSI (Hans Blöckler 財団内の経済学・社会学研究所) の調査結果が参考になる⁽⁶⁶⁾ ⁽⁶⁷⁾。

これによれば、労働協約に定められる企業内福利厚生で最も一般的な事項は、年次特別手当 (Jahressonderzahlung) である。2007年には、協約適

(65) E. Hemmer, Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft, Personal, 2000, S. 646.

(66) WSI-Tarifarchiv, Neue Daten zum Weihnachtsgeld, 15.11.2007 (Press Dienst).

(67) ドイツ各州の金属産業においては、州ごとに労働協約が締結されているが、協約上の福利厚生の水準については、州間で大きな差はない。連邦統計局による2007年公表の単発の調査が参考になる。Verdienste und Arbeitskosten (Information zur Einführung eines einheitlichen Entgeltes am Beispiel des Entgeltrahmenabkommens (ERA) in der Metallindustrie), S. 23 ff.

用のない労働者で同制度の適用があった者の割合は56%に留まるが、協約適用のある労働者では、その83%に何らかの名目で支給されている。年次特別手当は、年度末に一括して支払われるか、休暇手当やクリスマス手当その他に分けて支払われる場合等がある。⁽⁶⁸⁾

休暇手当については、協約適用を受ける事業所の労働者の90%が協約に根拠のある休暇手当を受給している。休暇手当の額にはバラエティがあり、安くはガソリン補給2回分から、高くは遠隔地旅行の旅費分までである。

クリスマス手当もほとんどの業種で協約上の根拠がある。月額給与の一定割合が支給されているが、支給割合や支給額には業種で幅があるようである。

さらに、表9は、年次特別手当にあたる手当について、労働協約の有無別の支給実態を示している。また、表10は、クリスマス手当について、労働協約の有無別の支給実態を旧東西ドイツ地域別に比較している。

(68) 業種別の支給状況については、例えば、年刊である WSI, Tarif Handbuch を参照のこと。

表 9 年次特別手当の事項別の有無（就業者割合（％））

	全 体	労働協約の有無	
		あ り	な し
特 別 手 当	69	83	56
(1)クリスマス手当	57	71	44
(2)業 績 報 償	13	17	9
(3)その他の特別手当	16	19	13
(1)と(2)	8	12	5
(1)と(3)	7	10	4
(1)と(2)と(3)	1	1	0.5
特別手当なし	31	17	44

オンラインアンケート（2007上半期，サンプル数6583）・休暇手当を除く

典拠：www.lohnspiegel.de

表10 クリスマス手当の旧東西ドイツ比較（就業者割合（％））

	全体	労働協約の有無	
		あり	なし
ドイツ全体	57	71	44
旧西ドイツ	60	73	47
旧東ドイツ	40	60	28

オンラインアンケート（2007上半期，サンプル数6583）

典拠：www.lohnspiegel.de

<分析>

① 表 9 によると，協約適用のある事業場では，「特別手当」を得ている労働者の割合がやはり高い。特に，伝統的な「クリスマス手当」についてこのことがあてはまる。協約の適用のない事業場で「特別手当」が制度化されているケースは，事業所協定か使用者による任意の制度によるとみられる。

② また、表10によると、旧東ドイツ地域では、旧西ドイツ地域以上に協約の存在が大きな意味をもっていることがわかる。

③ また、これらの表からは不明であるが、手当額の点でも、協約適用の有無で差があるとされている（協約あり：平均1892ユーロ、協約なし：平均1418⁽⁶⁹⁾ユーロ）。

以上の①～③から、協約に根拠のある企業内福利厚生については、その種類は多くないが、協約適用の意義の大きいことがわかる。

2 ドイツにおける企業内福利厚生の展開

以上では、企業内福利厚生について、1990年代から現在に至る実態をみたが、以下では、今一步遡って、ドイツにおけるその発生状況や1980年代までの実施実態について概略ならみておこう。

ドイツの企業内福利厚生は、総じて国の社会政策および企業横断的な労働協約を補完する機能を果たしてきたといえることができる。歴史的にみると、ドイツの企業内福利厚生は、19世紀半ば頃以降、国家による対応が遅れていた社会政策を補完すべく制度化され始めた。具体的には、まず、労働者の生活上のリスク（疾病、老齢・遺族生活）への対応として、経済的な扶助を目的とした共済金庫と保険が各企業ないし企業合同の下で用意された。また、その他の扶助制度も職場厚生（Werkfürsorge）として使用者によって制度化されていく。⁽⁷⁰⁾労働者の生活に対して企業内福利厚生の果⁽⁷¹⁾

(69) Schönerer Besicherung mit Tarifvertrag, Böcklerimplus Ausgabe 18, 2007.

(70) 共済金庫や保険の状況も含め、この時期の労働者保険制度の展開状況については、ひとまず、木下秀雄『ビスマルク労働者保険法成立史』（有斐閣、1997）。特に同書13頁～16頁を参照のこと。

(71) 当時の企業による具体的な福利厚生措置については、例えば、1860年から1874年の間に、金庫（Kassen）の数がかつてのプロイセン地域で779から1654に増加し、その加入者数も17万から42万に伸びたとの説明がされ

たす役割は当時としては大きく、多様で広範な内容を示していた。しかし、その後、19世紀末には国による労働者保険制度の創設によって、企業が従業員に提供してきた疾病・災害・廃疾・老齢に対する援助が国に引き継がれ、法律上の社会給付（福利厚生）化が行われていく。また、主として企業横断的な適用対象を持つドイツの労働協約への取り込みによって、企業による任意の企業内福利厚生は全体として縮小傾向を示すことになる。

また、20世紀始め頃には、企業による任意の企業内福利厚生について、既述のとおり（Ⅱ 2を参照のこと）、それまでの従業員に対する援助としての意義に加えて企業利益の側面からの評価が生まれる。1920年代には、労働科学および経営社会学の分野で「人間経済学（Menschenökonomie）」なる分野が開拓され、企業内福利厚生の目的として、労災防止、職場の改善、労働能力の維持・向上、労働意欲の向上、教育訓練による労働力の高度化等が挙げられ、その当否が議論されるようになる。その後、ナチス時代に入ると、1934年制定の「国民労働秩序法」によって、任意の企業内福利厚生の性格が操作され、産業平和の維持という国策上の目的促進の観点から、給付のカタログが大幅に増やされたりした。そして、第二次大戦⁽⁷²⁾終結後も、給付内容の拡大は進められていく。

ている。そして、保険料は、通常、3分の2を労働者、3分の1を使用者が負担していた。また、1876年にプロイセン商工業・公勤務省が4850の大規模事業所対象に実施した調査では、全部で11771の福利制度（災害や疾病時の扶助制度で国の監督下にある扶助金庫やプロイセンの炭鉱労働者用特別制度は除く）が実施されていたとされている。W. Fischer, Die Pionierrolle der betriebliche Sozialpolitik im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert, in W. Treue, H. Pohl (Hrsg.), Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert, 1978, S. 40; C. Uhle, Betriebliche Sozialleistungen: Entwicklungslinien und Ansätze einer Erklärung ihrer Bereitstellung, 1987, S. 33 ff.

(72) この点の記述は、U. Pleiß, a. a. O. (Anm. 3), S. 1822 によっている。

第二次大戦前後の福利厚生制度の変化は、U. Plei⁽⁷³⁾ß によれば、以下の表11～表13で示される。

表11 第二次大戦前後における労働費用に占める
福利厚生の割合の推移（％）

費目\年	1936	1949	1951	1957
総社会的経費	13.5	33.2	37.2	40.9
法律上・協約上の経費	6.0	19.7	22.0	26.1
付加的経費	7.5	13.5	15.2	14.8

表12 1969年における労務者・職員別の労働費用の内訳（％）

	労務者（Arbeiter）	職員（Angestellte）
賃金・定期賞与	68.9	66.3
その他の賞与・手当	3.1	6.0
休暇手当	10.3	10.0
社会保険料負担	14.6	14.9
現物給付（住居・賄い・制服）	0.6	0.5
その他の社会的経費	1.5	1.4
職業訓練費	1.0	0.9
計	100	100
法律上の社会経費	12.7	9.3
協約上・契約上・任意の社会経費	1.9	5.6

表13 1970年における付加的人件費の内訳（％）

手当・業績報償・記念手当	41.0	単身赴任・通勤手当	2.0	スポーツ・教養・余暇の促進	0.7
老齢・遺族年金	19.8	労働安全・衛生	2.0	有給欠勤	0.5
職業訓練・教育訓練	11.7	制服代	1.8	社内報	0.4
住宅補助・引越費用	5.3	雑手当	1.8	改善提案報償	0.4
社員食堂経費	4.5	社会的扶助	1.4		
健康配慮	3.9	有給休暇	1.1		

(73) U. Plei⁽⁷³⁾ß, a. a. O. (Anm. 3), S. 1832.

＜分析＞

U. PleiB その他による分析によれば、以上の各表への評価も含めて以下の指摘が可能である。

① まず、U. PleiB によれば、1957年以降では、労働費用のうち、70%が賃金・報酬で、30%が付加的人件費となっている。そして、年間の社会給付額は、平均月収の5倍程度である。また、別の計算では、付加的人件費は、賃金・報酬額の43.5%になるとされている。

② 表11によると、付加的人件費、したがってこれとほぼ重なりと見える福利厚生費が労働費用に占める割合が第二次大戦前後から飛躍的に増加している。用語法や対象が異なることから単純な比較は難しいが、先にあげた表3が示す2004年における付加的人件費、したがって福利厚生費が労働費用に占める割合が43.3%であり、これとの比較では、1957年頃にはすでにこれに近い数字を示していることがわかる。また、法的根拠別にみると、任意の企業内福利厚生との割合の増加に比し、法律・協約を根拠とする福利厚生との割合の増加が目立っている。具体的には、表11によれば、「付加的経費」（事業所協定等に基づくもの）は、各年につき総社会的経費の約3分の1を占めるが、その割合は戦後の1949年から1957年までほとんど変化していないのに対して、「法律上・協約上の経費」は35%近く増加している。

③ 職種別の比較を示す表12によると、労務者と職員とで、福利厚生費目と割合は大きくは異ならない。しかし、例えば、労務者の方が「賃金・定期賞与」の占める割合がやや高めであること、同様のことが「法律上の社会経費」の割合にもあてはまり、逆に「協約上・契約上・任意の社会経費」の割合は職員の方が高いこと等がわかる。両職種の生活状況や交渉力の差あたりがこうした違いを生んでいるのかもしれない。

また、1951年以降、従業員集団を対象とした制度の縮小と現金支出の

拡大が、付加的給付についてみられることが指摘されている。

④ さらに、表13では、付加的人件費、したがって福利厚生の内訳が示されており、1970年当時の福利厚生の実態がわかる。1970年時点では、「手当・業績報償・記念手当」、「老齢・遺族年金」および「職業訓練・教育訓練」の3費目で、付加的給付全体の75%を占めている。

⑤ その他、一般的にみると、大規模企業（従業員1000人超）での付加的給付額は、やはり小規模企業（従業員50～99人規模）よりも基本的に高いことが指摘されている。1957年当時で4倍で、1975年で2倍とされている。⁽⁷⁴⁾

さらに、既述のとおり、労働費用は、「実働時間に対応する報酬」と「付加的人件費」とからなっているが、E. Hermmer の整理によれば、1978年から1993年までの製造業における「付加的人件費」が、「実働時間に対応する報酬」に占める割合の変遷は、表14のようであった。この表14では、さらに、「付加的人件費」を「法律上の費用」と「協約・事業所協定上の費用」に区分している。後者が、企業内福利厚生にほぼあたるとみられる。

(74) U. Pleiß, a. a. O. (Anm. 3), S. 1832. vgl. Aufwendungen der Arbeitgeber für Personal-und Personalnebenkosten in Produzierenden Gewerbe 1966, Wirtschaft und Statistik, 1968, S. 521, Tabelle 2.

(75) Statistisches Bundesamt, nach E. Hemmer, Personalzusatzkosten, Personal 6/1994, S. 260.

表14 製造業における「付加的人件費」が「実働時間に対する報酬」に占める割合の経年変化（％）

費目\年	1978	1981	1984	1988	1991	1992	1993
<法律上の費用>	33.6	34.7	34.7	35.8	36.9	37.2	37.4
社会保険料負担	19.8	20.7	21.9	23.0	23.7	23.9	24.4
有給の祝日その他休日	5.2	5.6	5.3	5.4	5.4	5.4	5.4
疾病時賃金継続払	5.9	5.7	4.9	5.0	5.4	5.4	5.1
法所定のその他の費用*1)	2.7	2.7	2.7	2.4	2.4	2.5	2.5
<協約・事業所協定上の費用>	38.2	42.8	46.9	46.8	46.9	46.8	46.6
休暇手当を含む有給休暇	17.0	19.5	20.5	20.6	20.6	20.6	20.6
特別手当（賞与・第13月手当等）	8.2	8.9	9.6	10.0	10.0	10.0	9.8
企業内老齢扶助	6.3	6.9	9.0	8.8	9.0	9.0	8.8
労働者財産形成給付	1.8	1.9	1.7	1.5	1.4	1.3	1.3
その他の付加給付	4.9	5.6	6.1	5.9	5.9	5.9	6.1
<総計>	71.8	77.5	81.6	82.6	83.8	84.0	84.0

従業員50人以上の企業についての調査である。

*1) 労働災害、職業病に対する保険、母性保護等である。

<分析>

① 表14において「法律上の費用」全体が「実働時間に対応する報酬」に占める割合は、1978年から1993年まで漸増しているが、「協約や事業所協定上の費用」全体の伸びは、1978年から1984年までが大きく、その後は横ばいとなっている。付加的人件費、したがって、ほぼこれと重なる福利厚生費は全体として1988年以降大きく増加していないことがわかる。表14を表11と併せみると、福利厚生費の拡大は、1984年あたりまで続いたことが推測される。

② ところで、「付加的人件費」と「協約・事業所協定上の費用」（企業内福利厚生部分）の労働費用全体に占める割合を表14を用いて再計算すると、1978年が41.7％と22.2％であり、1993年は45.6％と25.3％となり、

福利厚生全体および企業内福利厚生は、賃金とならぶ重要な給付へと展開してきていることがわかる。

このことは、E. Hemmer が従業員50名以上規模の製造業について、労働費用に占める付加的人件費の割合が、1966年の30.2%から漸増して、1975年に40.4%と40%台に乗り、1988年には45.2%となり、その後、1993年まで45%を維持していると指摘していることでも裏付けられる⁽⁷⁶⁾。先にみた表2によれば、この割合が2004年には43.3%で、このうち法律上の付加的人件費を除く付加的人件費の割合が23.3%となっており、1993年以降、若干の減少傾向を示しているといえる。この傾向は、付加的人件費とほぼ重なる福利厚生の傾向を同様に示しているといえる。

以上の分析に加えて、20世紀終わり頃から、国の伝統的な社会政策は経済的な限界を迎えることで、規制緩和が進められている。その反映として、例えば、老齢年金にみられるように、企業内福利厚生の活用範囲が再び拡大の傾向を見せ始めていることが指摘されている⁽⁷⁷⁾。あるいは、特に、クリスマス手当のような広く普及している任意の企業内福利厚生は、当初は、勤続に対する報償的性格を有していたが、1990年以降は、労務給付や成果に対応した特別手当の性格が強められてきているとの分析がある。また、1980年代に入り、所得の上昇や広範な社会保障（住居費補助や住宅建設）の充実によって社宅の存在意義が薄れ、社宅を売却する動きがみられる一方で、賃料水準の高い地域では、労働力確保策として、逆に社宅建設が行われる例もあるとされ、個別の事情が福利厚生のあり方により強く反映される傾向も生まれてきているといえる⁽⁷⁸⁾。

さらに、1980年代以降、ドイツにおいても、わが国におけると同様に、

(76) E. Hemmer, a. a. O. (Anm. 75), S. 262.

(77) U. Kruse u. S. Kruse, a. a. O. (Anm. 7), S. 300.

(78) U. Kruse u. S. Kruse, a. a. O. (Anm. 7), S. 305.

企業内福利厚生について新たな変化が生まれている。すなわち、企業内福利厚生への従業員側からの要請の多様化に対応するために、多様な企業内福利厚生を制度化しつつ、その中から、従業員が自己の必要に合わせて制度選択のできるカフェテリア方式が一部に導入され始めているのである。この制度は1970年代にアメリカで導入が始まったとされるが、ドイツでは、1980年になって導入の是非をめぐる議論が始まり、1980年代以降少しずつ導入企業が生まれている状況にある。⁽⁷⁹⁾

カフェテリア方式では、賃金を補填する意義を持った制度も組み込まれており、企業内福利厚生と賃金との区別がそれまで以上にあいまいとなってきたことが指摘されている。

V むすびに代えて

本稿においては、ドイツの企業内福利厚生制度をめぐる労働法上の諸問題を分析・検討するための前段的な作業として、ドイツの企業内福利制度に関する基本的事項、すなわち、その概念や法的意義、制度目的、請求権の法的根拠、実態と展開等について分析、検討を試みた。その内容を要約すれば、大略、次の諸点にまとめることができる。

(1) ドイツの企業内福利厚生の最大公約数的な定義として、使用者が、その労働者や退職者ないしそれらの家族に対して、通常の賃金に付加して給付するものすべてをいうとされている。

(2) 企業内福利厚生に関連する表現（用語）として、その対象や法的根拠等の違いで複数用いられているが、その一部につき法文上で定義がなされているものの、不十分な定義づけに留まっていること。

(79) この時期の議論等については、D. Wagner, Cafeteria-Modelle in der Unternehmenpraxis, Personalführung, 1991, S. 44 ff.

(3) 企業内福利厚生は、各企業が本来は任意に設定できることから、多様であること。

(4) 企業内福利厚生が制度化される目的も同様に多様であるが、歴史的には、当初は、それは、労働者に対する個々の企業の社会的責任やパターナリスティックな配慮にあったが、その後、従業員の定着や採用の促進といった企業経営上の利益の観点から導かれる目的の比重が高まったこと。

(5) 企業内福利厚生は、本来的には、使用者の任意に基づく制度であるが、法的には、単なる贈与にとどまらず、複数の法的根拠のいずれかに基づくことで請求権としての性格を有するに至ること。そして、その法的根拠として、労働協約、事業所協定、個別の労働契約、労使慣行、さらには平等取扱原則等が挙げられてきたこと。また、企業内福利厚生は、使用者の任意に基づく制度であり、法律上の福利厚生とは区別されること。

(6) 企業内福利厚生を実態面からみると、EU構成国間でも労働費用に占める割合や個々の制度の比重に違いがあること。ドイツは、労働費用を構成する「総賃金・報酬」と「社会保険料総負担」のうち、前者を構成する「直接払いの報酬・手当」の比率が高いうえに、企業内福利厚生の割合も高いイギリスやオランダのグループに属していること。

(7) また、ドイツ国内における企業内福利厚生については、年代、業種、旧東西ドイツ地域、法的根拠、採用区分（職員・労務者）の違い等で異なる実態がみられるが、全体としてみると、企業内福利厚生は、ドイツの労働費用の25%前後を占め、企業内福利厚生と区別される法律上の福利厚生と合わせると40%を超えており、従業員にとっては賃金を補完する重要な処遇となっていること。

(8) さらに、歴史的にみると、統計上の費目として把握され、企業内福利厚生とほぼ重なる付加的人件費が労働費用に占める割合は、1966年に30.2%であったが、1975年には40%台に乗り、その後、1988年以降は45%

を維持してきた。その後は逡減した時期もあるが、近時は、国による福利厚生施策が限界を迎えつつあり、企業内福利厚生の種類によっては、企業内老齢扶助のように企業内福利厚生機能の拡大がみられること。また、ドイツにおいても、従業員ニーズの多様化に合わせてカフェテリア方式を採用する事例も多くはないが生まれていること。

以上の諸点を踏まえつつ、別稿において、企業内福利厚生全体およびこれに属する個別の制度に関するより具体的な労働法上の諸問題について、ドイツにおいてはどのように処理されてきているかについて分析、検討を試みることにしよう。

Die Analyse über die betriebliche Sozialleistungen in Deutschland

Takayasu YANAGIYA

Dieser Aufsatz behandelt hauptsächlich die folgenden drei Punkten:

1. Der rechtlichen Begriff und der Zweck der betrieblichen Sozialleistungen.
2. Die schuldrechtlichen Gründe der betrieblichen Sozialleistungen.
3. Der wirklichen Sachverhalt und die historischen Entwicklung der betrieblichen Sozialleistungen.