

わが国におけるカフェテリアプランの 実態と労働法上の諸問題

論
説

柳 屋 孝 安

- I はじめに
- II カフェテリアプランの意義と導入の経緯
- III わが国におけるカフェテリアプランの実態
- IV カフェテリアプランのメリット・デメリット
- V カフェテリアプランをめぐる労働法上の諸問題
- VI 結びにかえて

I は じ め に

本稿は、わが国とドイツの企業内福利厚生に関する比較法研究の一環として、近時、わが国において、企業内福利厚生の運営管理制度として注目されているカフェテリアプランを取り上げ、わが国労働法の観点から検討を加えることを目的としている。

わが国においては、1990年代に入り、企業内福利厚生制度（法定外福利厚生制度）の新たな形態としてカフェテリアプランの導入の是非が本格的に検討され始めた。カフェテリアプランは、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、労働者にメニューの中からの自由な選択を保障する、企業内福利厚生の運営管理制度である。簡易食堂（カフェテリア）等での注文方式に類似していることから、こうした名称が用いられている。アメリカにおいて最初にこの制度が導入されたといわ

れている。アメリカでは、1970年代末に、租税制度上でカフェテリアプランに対する優遇措置のための法的整備がなされた。そして、1980年代以降に企業での導入が進んだといわれている。⁽¹⁾

他方、わが国においては、カフェテリアプランについての議論や検討は、政府の研究会レベルでの検討としては、1991年10月に旧労働省に設置された「企業厚生研究会」による検討あたりに遡る。⁽²⁾そして、1995年にベネッセコーポレーションがこの制度を日本企業で初めて導入したとされている。その後、導入を開始する企業や地方自治体が徐々にではあるが増加している。カフェテリアプランが今後、短時日に、わが国の企業内福利厚生主流になるとまではいえないとしても、社会経済情勢や労働者ニーズの多様化等もあって、その導入例は着実に増加していくものと推測される。

企業内福利厚生の新しい運営管理形態として注目されているカフェテリアプランについて、その運用や導入をめぐる、これまで労働法上問題となった裁判例はないようである。それでも、カフェテリアプランをめぐる

(1) アメリカのカフェテリアプランについては、例えば、企業厚生研究会『ヒューマンな企業厚生』（ぎょうせい、1993）122頁以下、石田英夫「米国の選択的福利厚生制度」日本労働研究雑誌429号（日本労働協会、1995）2頁以下、岡田義春『スーパー・カフェテリア・プランのすすめ』（労務研究所、1999）10頁以下、桐木逸朗「日本型カフェテリアプラン」第1回・労働事情964号（2000）44頁以下、第6回・労働事情973号（2000）36頁以下その他を参照のこと。

(2) 企業厚生研究会・前掲報告書（注1）を参照のこと。この他、1990年代のカフェテリアプランに関する政府レベルの研究会報告には、カフェテリアプラン研究会報告（『多様化時代の企業厚生—日本型カフェテリアプランの研究』（ぎょうせい、1994））、新カフェテリアプラン研究会報告（『実践カフェテリアプラン』（ぎょうせい、1995））、日本型カフェテリアプラン研究会報告（『日本型カフェテリアプランの実際』（ぎょうせい、1996））等を挙げることができる。2000年以降では、企業ライフプラン研究会『カフェテリアプラン部会報告書』（労務研究所、2003）等がある。

生じる問題は、わが国の企業内福利厚生に占める普及度の高まりに照らせば、企業内福利厚生についての労働法の視点からの研究において、検討を欠かせないテーマであるというべきである。カフェテリアプランをめぐる先行研究は、これまで経営学や労務管理論といった分野に限られている。これら研究成果を参考にしつつ、カフェテリアプランの導入や運用をめぐり、どのような労働法上の問題が生じ得るのか、あるいはこの制度に特有の労働法上の問題はないのか、といった点の検討を試みておく意義は小さくない。

また、企業内福利厚生をめぐる近時の変化として、カフェテリアプランの導入以外に、企業内福利厚生のアウトソーシング（外注化）と賃金化が⁽³⁾挙げられている。カフェテリアプランの導入企業数の増加は、これらによるところが小さくない。カフェテリアプランについての検討に併せて、これらの点についても労働法の視点から併せて検討を行っておく必要がある。

さらに、企業内福利厚生は、公的年金や公的な健康保険等の法定福利厚生のあり方とも連動している。カフェテリアプランの問題は、労務管理や労働法上の問題としての側面だけでなく、法定福利厚生を含む社会保障制度の今後のあり様とも深く関わる政策的問題としての側面も併せ持つていることも重要である。

(3) 伊藤健一「企業福祉の再編成とカフェテリアプラン」『新・日本的経営と労務管理』（ミネルヴァ書房、2000）107頁以下。カフェテリアプランとアウトソーシングの関係に言及した論考に、西久保浩二「福利厚生の現状と今後の方向性」日本労働研究雑誌564号（2007）13頁以下、編集部「総合福祉厚生代行システムとカフェテリアプラン」生活総合福祉711号（2008）2頁以下、その他、21世紀における福利厚生のあり方について論じた文献として、例えば、西久保浩二『進化する福利厚生』（労務研究所、2008）がある。

Ⅱ カフェテリアプランの意義と導入の経緯

1 カフェテリアプランの意義と特徴

カフェテリアプランは、福利厚生制度のうちでも、法定外福利厚生（企業内福利厚生）の運用管理制度である。公的年金や公的な健康保険のような特定の立法に根拠を持つ法定福利厚生と区別される。カフェテリアプランの具体的な内容は、既述のとおり、所定の期間内に、労働者個々に配分された福利厚生額（多くは、金銭単位ではなく、クレジットないしポイントの形態で配分される）の枠内で、複数用意された福利厚生メニューの中から、労働者個々が自由に選択して利用できる制度、と説明されている。選択の柔軟性を持つことから、フレキシブルプラン（フレキシブルベネフィット）ないしフレックスプランとも呼ばれている。⁽⁴⁾

カフェテリアプランには、提供するすべての福利厚生メニューから自由に選択できるようにしたタイプもあれば、従業員に選択の余地なく全従業員に適用になるコアメニューと、従業員が自由に選択できるフレキシブルメニューを組み合わせるタイプもある。さらには、特定メニューの利用を推奨するねらいで、配分ポイントが加算されたメニューをまとめてインセンティブメニューとし、これを第3のメニュー群として付加するタイプもある。⁽⁵⁾

ところで、わが国の従来の企業内福利厚生制度において、カフェテリアプランのように、福利厚生メニューについて従業員に選択権を与える管理運営方式がなかったわけではない。共済会方式や日本型企业福祉自由選択方式と呼ばれる方式がその例として挙げられる。⁽⁶⁾ 共済方式は、自主的ない

(4) 桐木逸朗・前掲連載解説（注1）第2回（労務事情966号（2000）45頁，新カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）51頁。

(5) カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）48頁。

しは企業の委託を受けて、労使協同の福祉推進機関が行う企業内福利厚生制度の総称である。企業内福利厚生制度の中では最も古い歴史を持つ。わが国でも、すでに19世紀末にその事例がみられるところである⁽⁷⁾。従業員の会費と企業の拠出金を主たる財源とし、その枠内での運用が予定されている。

他方、日本型企业福祉自由選択方式は、共済会方式とは異なり、企業のみが必要経費を負担する。この点はカフェテリアプランと同様であるが、カフェテリアプランが日本に導入される時期より20年程度前にあたる1975年頃から広がったとされる。

これら共済会方式および日本型企业福祉自由選択方式に共通してカフェテリアプランと異なる点は、個々の従業員が一定期間内に利用できる福利厚生費の限度を設定しないことである。あくまで、後述する「必要性の原則」によって、労働者側にニーズが生じる都度に対応できるように、福利厚生費の利用額の限度を設定していないのである。そのため、カフェテリアプランと比較すると、これらの制度には、①企業から強制的に給付されるもの以外はすべて選択の対象となっていて、カフェテリアプランよりもメニューの範囲が広いこと、②利用の必要性を重視することで利用の公平性は確保されるが、利用額の公平性は軽視されること、③利用権に有効期限を定める必要がないこと、④従業員個々について、年間利用計画を登録させたり、ポイントの消化状況を記録管理したりすることが通例なされないこと、といった点に特徴がある。

(6) 桐木逸朗・前掲連載解説(注1)第4回(労務事情969号(2000))68頁以下、第8回(労務事情977号(2000))36頁以下。

(7) 共済制度の歴史については、ひとまず、永野俊雄「わが国の労働者共済の起源(1)(2)」生涯総合福祉637号(2001)9頁、639号(2002)23頁、同「企業内共済会制度の歴史(1)~(10)」生涯総合福祉621号、626号(以上2000)、628号~634号、636号(以上2001)を参照のこと。

2 企業内福利厚生 of 諸原則とカフェテリアプラン

(1) 必要性の原則と公平性の原則

わが国の企業内福利厚生については、その実態から、これまで2つの原則が妥当するとされてきた。⁽⁸⁾ 必要性の原則と公平性の原則とである。このうち、必要性の原則は、従業員が必要とするときに所定の給付が保証されることを指す。この原則が、企業内福利厚生が持つ「企業福祉」としての性質を体現しているといえる。他方、公平性の原則は、利用を必要とする従業員であれば、区別なく企業内福利厚生の利用が保証され、その意味で従業員間に利用（受給）の公平性が確保されている点を指す。⁽⁹⁾

これら2つの原則の適用が、カフェテリアプランの導入によって変化するのかどうかである。カフェテリアプランは、従業員個々に予め一定額を割り当てて、その限度で福利厚生の利用を認める制度であることは先に述べた。そのため、利用の必要があっても、利用額が割当額を超える場合には利用は認められない。その意味で、必要度に差のある従業員間で公平な利用は保証されないことになる。この点で、先の意味での必要性の原則も、公平性の原則も貫徹されない。

他方、カフェテリアプランでは、配分額の限度内ではあれば、メニュー利用の機会が従業員に均等に付与されるのであり、利用額の点で公平性は確保されることになる。⁽¹⁰⁾ 従来の福利厚生では、既述のとおり、その利用を必要とする従業員であれば区別なく、利用が保証される点で公平性が確保されるが、従業員の必要度に応じて、特定の福利厚生制度を何度でも利用

(8) 桐木逸朗・前掲解説（注1）第2回（労務事情966号（2000））35頁、秋谷貴洋「企業福祉のゆくえ—第8回カフェテリアプラン（フレキシブル・プラン）」労務事情1001号（2002）55頁他。

(9) 桐木逸朗・前掲解説（注1）第1回、45頁。

(10) 伊藤・前掲論文（注3）121頁以下。

できるため、全く利用しない従業員との間で利用額の点で公平性が失われている点が指摘されてきた。カフェテリアプランでは、この利用額の点では公平性が確保されることになるのである。

また、従来型では、必要な場合に利用を認めることで必要性の原則が貫徹されてきたのに対して、カフェテリアプランは、種々のメニューを提供することで、従業員の様々なニーズに対応できる点において、必要性の原則が貫徹されているとも評することもできる。このように、カフェテリアプランには、従来とは異なる意味の必要性と公平性の原則が貫徹されているといえる。

従来型の企業内福利厚生制度とカフェテリアプランにおける、以上のような運営管理の原則の違いに照らすと、従来型の制度は、必要がある限り利用が許される恩恵型施策であり、福利厚生給付は、必要な者に福利厚生費が配分される集団型賃金（間接賃金）と評される。これに対して、カフェテリアプランは、賃金と同様に従業員個々に福利厚生費を配分する報酬型施策であり、個別配分という点で、集団型賃金の個別配分化（直接賃金化）と性格づけられている。⁽¹¹⁾

こうした意味で、さらに、カフェテリアプランの中には、集団型賃金の個別配分化にあたって、従業員個々の業績評価とリンクさせる業務連動型もある。労務管理施策としての福利厚生給付のあり方が、これまでは、就労環境の整備や就労へのインセンティブの引き上げ等をめざす「間接的な労務管理手法」であったといえる。これに対して、従業員個々の業績連動型のカフェテリアプランでは、使用者は、業績評価に連動させて提供メニューや各メニューの利用額等の操作ができることになることから、「直接的な労務管理手法」と位置づけられる。こうして、カフェテリアプランの

(11) 伊藤・前掲論文（注3）124頁以下。

導入は、福利厚生給付に期待される企業福祉の性格・位置づけ自体を大きく変容させることになる⁽¹²⁾と分析されている。

カフェテリアプランが、先のように集団型賃金の個別配分化と特徴づけられ、さらに従業員個々の業績評価に連動させる事例すら存在していることは、従来型の福利厚生給付に比して、福利厚生給付が「賃金」性を帯びることになるということが出来る。こうした点を労働法上の問題処理にあたってどのように評価すべきかについては、後述しよう。

また、これまでの企業福祉とカフェテリアプランとを、いくつかのポイントで比較して、その違いを整理した先行研究が表1である⁽¹³⁾。この表は、従来型の福利厚生制度とカフェテリアプランとの、広い意味の雇用関係の視点からの相違を示して、有益である⁽¹⁴⁾。

表1 経営的理念の相違

日本型福利厚生	カフェテリア型
必要性の原則 (経営・従業員ニーズ) 相互扶助救済	トータル・コンペンセーション (コンペンセーション+ベネフィット)
需要先行型 経営効果で判定 生涯福祉を計画化	予算先行型 予算の効率化 単年度精算が原則
労働力企業内調達 募集・定着誘因重視 教育で人材育成	労働力市場調達 雇用の流動化重視 処遇は市場で形成
現物施策中心 会社依存型 会社の善意	給与・年俸化方向 自主・自立型 自己責任

(12) 伊藤・前掲論文(注3)110頁～111頁以下。

(13) 企業ライフプラン研究会・前掲書(注2)5頁。

(14) その他にも、カフェテリアプラン導入後のわが国の福利厚生について、①労務管理に密接した企業福利施策、②日本型選択方式の対象とする企業福利施策、③カフェテリアプランの対象となる企業福利施策、④共済方式の対象となる企業福祉施策、⑤その他、に分類できるとの指摘がある。桐

(2) 導入の経緯と趣旨

ところで、わが国においては、どのような事情でカフェテリアプランが導入されるようになったのであろうか。その導入の経緯と趣旨についてみておこう。

まず、最初のカフェテリアプランを導入したアメリカでの導入の経緯についてみると、次のように説明されている。⁽¹⁵⁾ アメリカにおいては、周知のとおり、公的な国民皆保険制度が整備されてこなかった。従業員の医療保険についても、団体医療保険制度によってカバーされてきた。⁽¹⁶⁾ その保険料は企業が企業内福利厚生の一環として負担してきた。1970年代に入り、高齢化等の進展とともに医療費支出が拡大し、医療費に対応して保険料が⁽¹⁷⁾ 決まる団体医療保険制度では、企業の保険料負担が増大した。その対応策として、利用額の上限を定める制度が必要とされたことが、カフェテリアプラン導入の最大の理由とされている。その他、多様化する従業員ニーズへの対応、租税制度の改正による優遇措置の導入等も副次的理由として挙げられてきた。

これに対して、わが国においては、アメリカでみられた団体医療保険の保険料負担の増大は、国民皆保険制度を含む法定福利厚生制度の充実によって、問題となってこなかった。また、わが国には、カフェテリアプラン⁽¹⁸⁾ について、アメリカのような租税制度上の優遇措置が存在していない。わ

木逸朗・前掲解説（注1）第10回（労務事情980号（2001））34頁。

(15) 西久保浩二『戦略的福利厚生』（社会生産性本部，2004）289頁以下。

(16) 2010年3月にアメリカでは、オバマ政権が、公的医療保険の国民皆保険化法案を成立させるまでは、医療保険の適用を受けるには、雇用労働者については、雇用企業が団体医療保険に加入し、それ以外で、低所得者、高齢者を除いては、私的保険への加入が必要とされていた。

(17) 石田英夫・前掲論文（注1）2頁～3頁を参照のこと。

(18) 個々のメニューごとに課税、非課税を判断することとされている（国

が国におけるカフェテリアプランの導入理由は、アメリカでのカフェテリアプラン導入の副次的理由により近い。1990年代から2000年初めにかけて旧厚生省レベルの研究会等の報告書においても、以上のとおり、多様な事情が導入理由として想定され、指摘されてきた。⁽¹⁹⁾

まず挙げられるのが、①労働者の価値観の変化である。仕事一辺倒の価値観から個人生活や家庭生活を重視する傾向や、生活のゆとりや多様性を重視する傾向への移行が挙げられる。あるいは、②伝統的な家族形態以外の家族形態への対応の必要性（ニーズの多様化）、③雇用形態の多様化と流動化といった点も挙げられる。あるいは、④女性就業者の増加や、高齢化の進展に伴う高齢者への雇用機会の確保の必要性および老後生活の保障の必要性の高まり、⑤企業競争力の維持向上のための人材確保・育成に合った人材管理の重視、外国人労働者の採用等、企業の国際化等による企業環境の変化も指摘されている。さらには、⑥社会保障制度の持つ画一性と限界によって、企業内福利厚生的位置づけが「社会保障の補完」から「機能分担」へと変容していること、⑦企業内福利厚生のあり方について、企業への労働者の依存心を強めるばら撒き型から、「自由と自己責任」型への移行の要請、⑧法定外福利厚生費の効率化の要請、⑨企業福祉への企業意思の反映（能力開発型、自己啓発・自己研鑽型といった能力・成果主義

税速報平 7. 11. 13第4800号)。秋谷貴洋・前掲解説（注8）53頁～54頁。ただし、わが国の企業厚生への課税については、法人税につき優遇されている。例えば、持家の利子補充が3%未満となっている。カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）53頁。

(19) 企業厚生研究会報告・前掲書（注1）10頁以下、46頁以下、カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）47頁、新カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）24頁以下、伊藤・前掲論文（注3）121頁以下、118頁以下、桐木逸朗・前掲連載解説（注1）第3回（労務事情968号（2000））、28頁。福利厚生の現状と今後の方向性を検討する論考として、西久保浩二・前掲論文（注3）4頁以下がある。

への移行), ⑩企業福祉の平等な利用の要請, といった諸事情が挙げられている。

実際にも, わが国におけるカフェテリアプラン導入の趣旨は, 導入企業や官公庁によって区々である。同じカフェテリアプランでも, 導入の趣旨によって, ①自己啓発給付の多い従業員自立支援・意識改革目的型, ②導入しやすい給付の採用が目立つ, 制度未整備企業での人材確保等目的の導入型, ③給付メニューの再編・統合ねらい型, ④不公平是正型, ⑤企業合併時導入型といった分類がなされている。⁽²⁰⁾

Ⅲ わが国におけるカフェテリアプランの実態

こうした趣旨の下で導入が進むわが国のカフェテリアプランの実態について, その導入状況と制度の概要についてみておこう。

カフェテリアプランについての統計調査は, これまで厚生労働省による調査をはじめ, いくつかの機関・団体によってなされている。比較的詳細といえる調査は, カフェテリアプランの導入が徐々に増えた時期で, その行方に注目が集まっていた2002年前後のものが多く, データはやや古い。カフェテリアプランの実態の概況を把握する意味で, 以下に掲げておこう。

1 導入状況

1995年にベネッセコーポレーションが民間企業で初めて, また, 地方自治体では同年に長岡京市が初めてカフェテリアプランを導入して以降, 2002年に至る時期の導入状況については, 労務研究所調査によれば表2のとおりである。⁽²¹⁾

表2によれば, 2000年あたりから民間企業, 地方公共団体とも, カフ

(20) 日本型カフェテリアプラン研究会報告・前掲書(注2)15頁。

(21) 企業ライフプラン研究会・前掲書(注2)39頁以下。

表2 カフェテリアプランの導入年と団体数

区 分	民間企業	官公庁	計
1995年	1	1	2
1996年	2		2
1997年	5		5
1998年	6	2	8
1999年	7	3	10
2000年	13	5	18
2001年	16	11	27
2002年（10月まで）	6	5	11
計	56	27	8

エテリアプランの導入例の増加が目立っている。これは、企業内福利厚生に関して、2000年あたりから、企業内福利厚生の専門業者に一括して制度設計や運用を任せる総合型アウトソーシングが浸透したことによると説明されている。

また、日本経団連が1955年度以来、毎年度実施している福利厚生費調査⁽²²⁾では、2002年度より、アウトソーシング費用と併せて、カフェテリアプラン費用を調査項目に追加している。この調査結果から、2002年度から2008年度までの導入企業数と調査企業総数に占める割合の推移を示したものが、表3である。

表3によれば、2002年度以降も着実にカフェテリアプランを採用する企業数が増加している⁽²³⁾。採用企業の割合も、10社に1社を超える状況にある。

他方、データがやや古い⁽²³⁾が、厚生労働省が実施した2002年の「就労条

(22) 各年度の「福利厚生費調査結果の概要」を参照のこと。同調査では、日本経団連の会員企業650社～700社の回答を取りまとめたものである。

(23) 社会経済生産性本部が生産性本部時代の1997年から、民間企業2500社前後を対象に実施している「日本の人事制度の変容に関する調査」でも、1997年に3.2%であった導入率が、2005年には16.9%に達し、その後2007年に16.2%と若干減少しているが、16%台を維持している。5000人以上規

表3 導入企業数と導入率の経年変化

年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
企業数	30	46	52	65	68	74	81
調査企業数に 占める割合 (%)	4.2	6.4	7.9	10.0	10.6	11.0	12.0

件総合調査⁽²⁴⁾」では、その調査項目にカフェテリアプランの導入状況が特に含まれ、従業員規模別や業種別も含めた調査がなされている。その調査結果が表4である。

表4によれば、従業員規模別の導入状況では、やはり企業規模が大きいほど導入率や導入についての検討率が高くなる傾向にある。また、産業別でも、規模の大きい企業の多い産業での導入率や検討率が高くなっていることを指摘できる。こうした傾向について、カフェテリアプランにおいても、従来の企業内福利厚生と同様に、収益が多い企業では、投資対象や資産増大の手段とされたり、人件費総額の調整手段や利益調整の手段として活用されるケースの多いことが指摘されている。

わが国では、カフェテリアプランの導入にあたって、従来の社宅・寮経費を引き下げつつ、浮いた費用をカフェテリアプランの実施に充てる企業が多い。企業内福利厚生のスクラップ・アンド・ビルトである。この点との関連でいえば、労働法上は、スクラップによる労働条件の不利益変更の効力について後述のとおり問題となり得る。

模の企業では、1998年の1.9%から、2004年の40.5%に達し、2005年に35.6%に減少するものの、導入率が大幅な増加を示している。なお、導入率の減少は、成果主義的な処遇制度を採用している企業での導入率が減少していることによると分析されている。「日本の人事制度の現状と課題」旬刊福利厚生1917号（2006）50頁以下を参照のこと。

(24) 同調査においては、農業を除く主要産業の属する本社30名以上の従業員規模の企業4000社から4500社の回答を得てまとめられている。

表4 カフェテリアプランの導入状況別企業数割合（単位：％）

企業規模・産業	全企業	カフェテリア プランを 導入してい る	導入してい ない 計			
				導入を予定 している	導入を検討 している	導入予定は なく検討も していない
計	100.0	1.2	98.8	0.2	4.3	94.3
1,000人以上	100.0	3.2	96.8	2.4	24.8	69.6
300～999人	100.0	2.9	97.1	0.8	11.8	84.5
100～299人	100.0	0.8	99.2	0.3	5.8	93.0
30～99人	100.0	1.0	99.0	0.1	2.5	96.4
鉱業	100.0	—	100.0	—	1.3	98.7
建設業	100.0	2.0	98.0	—	2.4	95.6
製造業	100.0	0.9	99.1	0.3	5.9	92.9
電気・ガス・熱 供給・水道業	100.0	2.1	97.9	1.	11.7	84.6
運輸・通信業	100.0	1.3	98.7	0.7	2.0	96.1
卸売・小売業・ 飲食店	100.0	0.2	99.8	0.1	5.7	94.1
金融・保険業	100.0	6.7	93.3	0.5	4.2	88.6
不動産業	100.0	0.2	99.8	1.0	4.8	94.0
サービス業	100.0	1.9	98.1	0.1	2.5	95.5
1998年時点	100.0	0.7	99.3	…	…	…

わが国におけるカフェテリアプランの実態と労働法上の諸問題

2 (25) 制度の概要

(1) 配分額，配分期間

わが国のカフェテリアプランの多くは単年度清算方式を採用している。

(25) 制度の概要については、別途注記するもの以外は、次の文献によって
いる。桐木逸朗・前掲連載解説（注1）（第1回～第12回）、カフェテリア
プラン研究会報告・前掲書（注2）40頁以下、企業ライフプラン研究会・
前掲報告書（注2）39頁、カフェテリアプラン部会・前掲報告書（注2）
39頁以下、岡田義春「日本型カフェテリアプランの現状と展望」企業福祉
507号（2000）6頁以下。

次年度以降に繰り越しを認める方式の採用は一部の民間企業にとどまっている。労務研究所が2003年に実施した調査⁽²⁶⁾（以下、「2003年調査」という）では、70%が単年度清算方式を採用している。繰り越しを認める方式では、次年度までの繰越を認める事例と3年以上の繰越・積立を認める事例がみられる。これに対して、地方公共団体では、単年度清算方式のみとなっている。既述したように、配分額が「賃金」性を帯びる場合に、単年度清算方式に労働法上の問題がないか否かが問題となり得る。

また、既述のとおり、従業員個々に福利厚生給付として一定額を一括して事前に配分するのが、カフェテリアプランの特徴である。その際、配分額をポイント換算して配分するのが通例である。これをせずに、現金を支給する例や残ポイントを買い上げる例はほとんどない。従業員へのポイント配分の方法については、「2003年調査」では、全員一律配分が70%程度と多いが、一律配分部分に、家族数、勤続年数、役職、勤務条件に対応してポイントを加算する事例も17%程度ある。

あるいは、雇用形態、資格、職階、成果区分により配分ポイントを差別化する事例が12%程度ある。雇用形態による差別化の例には、例えば、配分額を非正規雇用（パートや契約社員）については減額して配分する事例等がある。ただし、わが国におけるカフェテリアプランの対象はあくまで正社員であり、非正規雇用に対する企業内福利厚生の整備は十分ではない。⁽²⁷⁾そのため、労働法上は、非正規労働者に対する均等処遇や均衡処遇の問題が生じ得る。

(26) 企業ライフプラン研究会・前掲書（注2）67頁。労務研究所編『新福利厚生ハンドブック』（2004）359頁以下も参照のこと。

(27) カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）53頁。それでも、パートタイマーや契約社員にも、カフェテリアプランの適用を認めて、配分額を減額したうえで配分する事例もみられる。企業ライフプラン研究会・前掲書（注2）42頁。

他方、健康関連、社会貢献や自己啓発といった、近時、重視される傾向のある特定のメニューを、インセンティブメニューとして独立したメニュー群とし、利用促進のために配分ポイントを加算する事例もある。

カフェテリアプランにあてる予算額については、法定外福利厚生費の20%程度とするものが多い。割合としてはさほどでもなく、企業内福利厚生における役割が決定的ということでもないことが分かる。「2003年調査」によると、従業員一人あたりの年間配分ポイントの平均額は、6万円程度で、最高は30万円である。2万円台、3万円台、4万円台、5万円台がそれぞれ全体の10%を超えていて比較的多いが、7万円台、10万円以上もそれぞれ18%、12%と少なくない。企業規模等でバラツキがあるものとみられる。地方自治体の配分額は民間企業の半分以下となっている。

(2) 選択メニューの種類と選択時期

次に、選択メニューの数についてみると、「2003年調査」によれば、メニュー数の平均は、民間企業では22メニューで、最高で46メニューとなっている。10～19メニューが42%程度、20～29メニューが37%と、これらのメニュー数帯で導入している事例が多い。他方、官公庁では、平均15メニューで、20メニュー以下が74%と最も多い。

メニューを分野別にみると、自己啓発支援、健康づくり支援、ファミリー・リスク・マネジメント（団体保険・共済等活用）、財産形成支援（財形貯蓄・個人年金支援を含む）、ボランティア活動支援、育児・介護支援の6分野に分類できる。

他方、メニューの具体的種類については、「2003年調査」によると、50種類と多様である。ただし、具体的なメニューについては、カフェテリアプラン用の選択メニューに適さない福利厚生給付があるため、従業員の選択に委ねられない給付（コアメニュー）と選択できる給付（選択メニュー）

とを分けて、選択できる給付をカフェテリアプランのメニューとする事例が多い。企業内福利厚生給付のすべてがカフェテリアプランの対象となっているわけではない。

選択メニューに適さないとされる給付には、例えば、慶弔災害見舞金等のように労働者の意思で選択できない給付、未加入者の増加により財政基盤が弱体化するおそれのある共済会への加入、利用回数の把握が困難な給食施設の利用、体育施設や医務室、社内旅行のように経済的利益を金銭的に評価することに困難を伴う制度、業務用社宅ないし転勤族用社宅のように、経済的利益が大きく、他の給付の利益とのバランスが欠く給付、労働基準法によって付与義務が生じる年次有給休暇等が挙げられている。

他方、選択メニューとして問題がないか、これに適している給付には、住宅手当・家賃補助、食事手当、法定外休暇、自己啓発、各種保険加入補助、財産形成支援、医療費補助、育児・介護等が挙げられている。

しかし、本来は選択メニューに適さない給付を、カフェテリアプランの対象としている例も少なくないといわれている。⁽²⁸⁾その利用をめぐる労使間のトラブルの原因となる可能性があり、労働法上の問題が生じ得る。

次に、選択の時期については、アメリカのように前年度末に翌年度のメニューを選択、登録することとし、選択の変更を原則として認めない方式とは異なり、日本の場合は、年度中に選択する方式が取られている。日本の方式の場合、アメリカの方式と比較して、柔軟な利用を可能にするという点では優れているが、計画的な利用という点では十分とはいえない実態が生まれ得る。次の項で述べるとおり、配分ポイントが対象年度内に未消化のまままで消滅する事例が生じる理由でもある。

(28) 桐木逸朗・前掲連載解説(注1)第10回(労務事情980号(2001))33頁。

(3) 配分額の消化状況

配分額の消化率の点では、「2003年調査」によると、平均で70%程度となっている。従業員規模で見ると、規模が大きいほど、消化率は低くなっており、従業員1000人未満規模で80%強、従業員1万人規模で50%弱となっている。次年度への繰り越を認めず、消滅する額が多くなる場合には、これをめぐって労使間に紛争が生じる可能性がある。

IV カフェテリアプランのメリット・デメリット⁽²⁹⁾

ところで、カフェテリアプランは、わが国の従前の企業内福利厚生制度に比して、企業ないし労働者それぞれにとって、どのようなメリット、デメリットを有しているのであろうか。この点は、紛争解決における利益調整のあり方等とも関係してくる。カフェテリアプランの導入理由として先に言及した事情と重複する部分もあるが、まとめておこう。

1 カフェテリアプランのメリット

まず、メリットであるが、次のような事情が挙げられている。

福利厚生費の経済効率化、経営側の福利厚生コストに対する認識の高まりの他に、多様なニーズへの対応、従業員個々のライフスタイルやライフステージへの対応や、福利厚生のスクラップ・アンド・ビルトが可能となること、さらには、新規の給付項目追加の容易性、ニーズの低い給付の淘汰、そして、人件費の総額管理、福利厚生費の総額管理、従業員間の公平性の確保、既存の不公平性の解消、自己責任による生活設計、企業意思の反映、成果主義の導入等が可能となること、優秀な人材確保・育成、福利

(29) この点については、日本型カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）3頁、47頁、桐木逸朗・前掲連載解説（注1）第3回（労務事情968号（2000））28頁、西久保・前掲書（注15）292頁以下。

厚生⁽³⁰⁾の意義や内容についての従業員の関心の高まり、福利厚生への関心の高まり（コスト意識の発生）、労働力の流動化促進といった事情である。

2 カフェテリアプランのデメリット・問題点

他方、カフェテリアプランの持つデメリットや問題点として、次の諸点が指摘されている。すなわち、最適選択（従業員ごとに最も適切なメニュー選択）の困難化、運営管理費用の増加、逆選択リスクによるコスト上昇（特定のメニューにつき必要度の高い労働者のみが選択し、特定のメニューの経費が上昇すること）、充実度に企業間格差が生まれること、といった諸点である。

V カフェテリアプランをめぐる労働法上の諸問題

以上、カフェテリアプランについて、その導入の趣旨や制度設計等の概略について、経営学や労務管理論等の分野の先行研究を整理しながら、労働法上の問題を検討する際に必要と考えられる範囲で言及した。これらの事情を前提に、カフェテリアプランをめぐりどのような労働法上の問題が発生するのか、また、それらの問題は、どのように解決されるべきなのかについて検討を試みよう⁽³⁰⁾。以下では、ひとまず、カフェテリアプランをめぐる労働法上の問題を、①制度の導入・変更をめぐる問題と②制度の運用をめぐる問題とに分けて検討を試みよう。

既述のとおり、カフェテリアプラン自体やそのメニューをめぐっては、労働法上で裁判例はまだないようである。賃金や従来型の福利厚生給付等をめぐるこれまでの判例の動向を踏まえつつ、問題解決のあり方を検討し

(30) これまでカフェテリアプランに伴う労働法上の問題につき検討した数少ない論考として、新カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）33頁以下がある。

てみよう。⁽³¹⁾

わが国におけるカフェテリアプランの実態と労働法上の諸問題

1 カフェテリアプランの導入・変更をめぐる諸問題

カフェテリアプランは、わが国の導入企業においても、それまでの企業内福利厚生制度を見直すことで導入されている。その際、従前の企業内福利厚生給付が廃止される等で、労働者に不利益が及ぶ場合が生じ得る。また、カフェテリアプランのメリットとして、選択メニューのスクラップ・アンド・ビルトの容易さが挙げられている。カフェテリアプランの導入時だけでなく、導入後に一部の選択メニューのスクラップによって、労働者に不利益が及ぶことも考えられる。こうした場合にどのように処理がなされるべきなのか問題である。

これらの問題の検討に先立って、カフェテリアプランについて現行の労働立法によるどのような規制があり得るかについて、その規制の概略をみておこう。先の問題の処理の前提となるからである。労働立法による規制において、従前の企業内福利厚生とその取扱いに差異がないか否かも含めて検討を要する。

まず、カフェテリアプランの導入にあたって従前の企業内福利厚生と同様に、就業規則にどのような定めを置く必要があるのかどうかである。労働基準法（労基法）89条は、常時10名以上の労働者を雇用する事業場について使用者に就業規則の作成を義務づけている。同条は、就業規則に記載すべき事項を列挙したうえで、「当該事業場の労働者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」も必要的記載事項として定めている（同条10号）。これによれば、福利厚生給付は、同条によつ

(31) 福利厚生一般についての労働法上の論点については、拙稿「福利厚生と労働法上の諸問題」日本労働研究雑誌564号（2007）32頁以下を参照のこと。

て就業規則に記載すべきとされている事項のいずれかに該当するか、たとえこれに該当しない場合でも同条10号に該当する場合が大半であろうから、就業規則に定めを置くことになる。例えば、研修補助は、「職業訓練に関する定めをする場合には、これに関する事項」(同条7号)に該当するし、労働災害の上乗補償は、「災害補償および業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項」(同条8号)に該当する。これらの事項に該当しない場合でも、例えば、社宅・寮については、その使用ルールを同条10号該当の事項として定めることが義務づけられることになることと解される。ルールが大部になる場合には、就業規則とは別規定として定めることも許されている。

従前の福利厚生についての以上の取扱を前提に、カフェテリアプランについてこれをみると、それが労基法89条に列挙されているいずれかの事項に該当するメニューを含んでいても、カフェテリアプランは、複数の福利厚生給付を選択可能なメニューとして包括した制度であるから、同条10号に一括して該当する事項として処理すべき特殊性があると解すべきであろう。そして、就業規則本体では、カフェテリアプラン制度の実施の旨のみを定め、別に運用管理ルール等を定めればよい⁽³²⁾ということになる。

とはいえ、こうした義務が果たされずに就業規則作成手続に乗せられず、単なる社内取扱レベルにとどめる事例は希であろうとはいえない。そうした場合でも、従業員に周知されていれば、従業員に制度利用権が発生すると解される。

ところで、企業内福利厚生給付は、労働組合と使用者とが締結する労働協約の形式で導入されることも少なくない。実態は不明であるが、カフェテリアプランについても、就業規則にとどまらず労働協約の形式で設定さ

(32) 規程例を挙げるものとして、例えば「カフェテリアプラン制度規程」賃金実務944号(2004)32頁。

れることが十分に考えられる。

カフェテリアプランが就業規則ないし労働協約の形式で導入された場合には、それらの法形式に法的根拠を有することになる。その適用を受ける労働者には、給付請求権が発生する。他方、これらの法形式によらず、かつ従業員に周知されていないような場合には、使用者による任意的、恩恵的給付にとどまることになる。この場合、カフェテリアプランでのポイント配分等は、使用者の裁量に委ねられることとなる。ただし、こうした例は、従来の企業内福利厚生とは異って、通常は考えにくい。

これらの法的な取扱いを踏まえたうえで、カフェテリアプランの導入や改訂が、就業規則ないし労働協約の改訂によって行われ、従前の福利厚生制度が労働者に不利益に変更された場合、就業規則ないし労働協約の改訂の効力の有無についてどのように処理がなされるべきかについてやや詳しく検討しよう。また、カフェテリアプラン導入後のメニューの見直し、就業規則ないし労働協約の改訂によって不利益になされた場合にどう処理すべきかの問題についても併せて検討しよう。

(1) 就業規則の改訂によるカフェテリアプランの導入・改正の効力

まず、就業規則の不利益変更によるカフェテリアプランの導入の効力についてはどうか。その効力については、就業規則の不利益変更の効力判断につき蓄積されてきた判例法理と、この判例法理を明文化した労働契約法10条の適用により判断されることになる。

労働契約法10条では、就業規則の不利益変更の有効性判断の事情として、「労働者の受ける不利益の程度」、「労働条件の変更の必要性」、「変更後の就業規則の内容の相当性」、「労働組合等との交渉の状況」、「その他の就業規則の変更に係る事情」が挙げられている。判例では、10条の挙げる「その他の就業規則の変更に係る事情」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⁽³³⁾や同種事項に関するわが国社会における一般的状況等がさらに挙げられている。これらの事情は、カフェテリアプラン導入のための就業規則の不利益の変更の効力判断においてはどのように考慮されることになるのか。

企業内福利厚生給付は、就業規則や労働協約での扱いにおいて、一般に、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といえる。就業規則の不利益変更の効力判断等においてもこのことがあてはまる。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。福利厚生給付一般がこの重要な権利や労働条件に含まれるか否かにつき、最高裁は明示していない。下級審判例にも判断例がまだないようである。企業内福利厚生は、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、就業規則に根拠のある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。⁽³⁴⁾

カフェテリアプランの導入のための就業規則の変更の場合をみると、制度導入の原資を確保するために、特に、企業にとって負担の大きい社宅・寮制度を廃止する場合のように、従前の福利厚生制度の改廃によって、従業員にとって不利益な就業規則の変更が行われる場合が多いことが指摘されている。この場合には、賃金や退職金等の重要な権利や労働条件の不利益変更に比べると、不利益変更の効力判断にあたり考慮すべき事情とされている「労働者の受ける不利益の程度」の重大性が否定されやすいといえよう。さらに、カフェテリアプランは、そもそも福利厚生制度を労働者のニーズに適切に対応できる形態に改めるといふ趣旨を含んでいる。具体的

(33) この事情を「変更後の就業規則の内容の相当性」の事情として挙げる見解もある。菅野和夫『労働法・第9版』（弘文堂，2010）129頁。

(34) この点については、すでに述べたことがある。前掲拙稿（注31）35頁。

には、従前の福利厚生制度のスクラップがなされる一方で、新たなメニューの創設もなされる。そのため、制度のスクラップにより生じる不利益が、新たなメニューの創設によって緩和される側面を持っている。また、カフェテリアプランでは、既述のとおり、従来型の福利厚生に適用のあった「必要性の原則」や「公平性の原則」は貫徹されない。しかし、多様な従業員のニーズに対応できるという従来とは異なる意味での「必要性の原則」が適用になる。また、配分ポイントが公平に分配されることで別の意味で「公平性の原則」も確保される。その意味で、カフェテリアプラン導入のための就業規則の変更では、労働者にとって不利益だけでなく利益を伴う事例が多いといえる。

こうした事例は、例えば、賃金と賞与のカットが定年延長に伴って行われたり、週休二日制の導入に伴う1日の労働時間の延長といった事例に類似している。これらの事例について、最高裁判例は、前者の事例では、就業規則の変更による不利益に対する「直接的な代償措置ではないが、本件定年制導入に関連するものであり、不利益を緩和する⁽³⁵⁾」としている。後者の事例でも、「本件就業規則の変更により生じる不利益は、これを全体的、実質的にみた場合必ずしも大きいものとはいえない⁽³⁶⁾」としている。カフェテリアプランの導入においても、不利益の程度の点では、これと類似の判断がなされることになるかと解されよう。

あるいはまた、カフェテリアプランの導入によって、既得の権利の剥奪⁽³⁷⁾が生じることも考えられる。例えば、利用中の社宅の廃止や教育訓練途中の補助打ち切り等である。既得権剥奪の場合には、たとえカフェテリアプランの導入によって利用可能なメニューが増加するといった利益が生じる

(35) 第四銀行事件・最判平9.2.28民集51巻2号28頁。

(36) 羽後銀行事件・最判平12.9.12労判788号23頁。

(37) 新カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）35頁。

としても、不利益の程度は高いものと評価されることになる。

ところで、就業規則の不利益変更の効力判断にあたり考慮すべき事情として、「労働組合等との交渉の状況」が挙げられている。この事情では、労働組合との誠実な交渉や不利益を被る労働者に対する説得の努力の有無等が考慮される。この事情は、使用者が契約当事者である労働者ないしその利益代表である労働組合に対し信義則上で負う義務に関わる事情であると解される。就業規則の不利益変更の効力判断において、この事情を職場内での集団的利益調整の有無を示す事情として重視する有力学説がある⁽³⁸⁾。多数組合の同意がある場合には、職場内での集団的利益調整が適正になされているといえる限りは、不利益変更の効力を肯定する有力な事情とすべきであるとの説である。

この点との関わりでいえば、福利厚生の見直しに対する従業員の関心は高いとの指摘がある⁽³⁹⁾。賃金、一時金について3番目の関心事となっているとされる。労使協議機関に付議する事項としても、労働時間、安全衛生について3番目に多いとされている。福利厚生は、労使の話し合いによる集団的利益調整により適合する事項ということが出来る。その意味では、「労働組合等との交渉の状況」は重視されるべき事情といえるであろう。

とはいえ、カフェテリアプランの導入との関係でいえば、カフェテリアプラン導入の際に、従前の福利厚生の廃止によって既得権の剥奪を伴う場合がある。しかし他方で、新たなメニューの追加で労働者の利益を生むことも多い。そのため、カフェテリアプランの導入について、従前の福利厚生による既得権問題を意識させにくく、労働者や労働組合の反対が生じにくいと評価されている。この点がアメリカでのカフェテリアプラン導入の理由のひとつであると指摘する論者すらある⁽⁴⁰⁾。したがって、多数組合の同

(38) 菅野・前掲書（注33）128頁～129頁を参照のこと。

(39) 日本型カフェテリアプラン研究会報告・前掲書（注2）26頁。

意を重視する学説では、カフェテリアプラン導入時には労働組合による先のような柔軟な対応傾向がみられるということからすると、就業規則の不利益変更の有効性を認めやすいということになる。

ただし、こうした結論も、先の実有力説も指摘するとおり、「労働者の受ける不利益の程度」が非常に大きい場合には、否定される可能性があると思われべきである。それでも、既述のとおり、福利厚生は、保護法益の点で、賃金や労働時間のような重要な労働条件に比して評価が低いと思われべきであるから、不利益の程度が非常に大きいと思われされる事例はさほど多くないと解される。ましてや、カフェテリアプランの導入のための就業規則の変更においては、利益と不利益が混在するケースが多いことから、一層、不利益の程度が大きいと思われされる事例は少ないと思われらる。

他方、就業規則の不利益変更に当たり考慮すべき事情とされている「労働条件の変更の必要性」の点がどう評価されるかも検討を要しよう。これまで判例においては、自社の経営合理化の必要性といった個別経営上の事情の他、週休2日制の導入のように社会で一般化する労務管理の状況や、同業他社での普及への対応、定年延長にみられるように国の労働法政策への対応といった社会経済上の事情が、必要性肯定の事情として挙げられている。

では、カフェテリアプランの導入にあたり、「労働条件の変更の必要性」はどのようにして判断されるのかである。カフェテリアプランの導入が社宅、寮のような特定の福利厚生の廃止、削減を伴う場合には、その削減の必要性について検討が必要であり、単にカフェテリアプランの導入の必要性だけでは足りない。導入によって生じる財政上の負担や廃止対象となった制度の存在意義その他個別経営上の事情に立ち入って検討する必要がある。

(40) 伊藤・前掲論文(注3) 113頁～114頁。

るといえよう。

(2) カフェテリアプラン導入後の就業規則の変更によるメニュー等の変更の効力

以上に対して、カフェテリアプラン導入後の就業規則の不利益変更については、導入時の変更の場合といくつかの点で異なる。すわなち、まず、(1) 導入時には、多様なメニューの新設等によって労働者に利益になる部分が生じる一方で、既存の制度の削減・廃止により不利益となる変更部分を伴う場合が多い。これに対して、導入後は、不利益変更のみがなされる場合があることである。配分ポイントの削減や特定メニューの廃止がその例として挙げられる。

これらの場合には、特段の不利益緩和措置や経過措置がない場合には、変更の必要性和、変更により生じる不利益の程度とが主として考量されることになる。

さらに、(2) カフェテリアプランの制度設計のあり方によっては、配分ポイントが賃金や退職金と同様に重要な労働条件と判断される可能性がある点である。カフェテリアプランの下で配分されるポイントが、使用者による個々の労働者の業績評価に連動している場合に、特にこのことがあてはまる。

既述のとおり、従来型の福利厚生の場合は、必要な者が必要なだけ制度利用ができる集団型賃金（間接賃金）の性格を持つとされてきた。これに対して、カフェテリアプランの場合には、ポイントを個々の労働者に事前に配分し、その限度で制度利用が認められているという点で、「集団型賃金の個別配分化（直接賃金化）」と性格づけられていることは述べた。さらに、ポイントの配分が従業員の業績評価に連動する制度設計となっている場合には、なおさらここでいう「直接賃金化」の程度が高まるというこ

とができる。

こうした「直接賃金化」としての性質を持つ配分ポイントの算定方式を定めた就業規則が不利益に変更される場合に、不利益の程度の評価にあたり、「直接賃金化」とされる点はどのように考慮されるのかが問題である。「直接賃金化」という経済学上の評価が、法的意味での賃金性と結びつくかどうかという問題でもある。退職金や賞与の場合は、支払基準が明確にされていて支給額が明確になる場合には、法規制の必要性の観点から賃金の概念を広げることで、賃金として扱われることとされている⁽⁴¹⁾。退職金や賞与には、経済学的に賃金の後払いとして性格の認められる点が考慮されているといえる。では、確定額で個別労働者に配分されるポイントや、業績に連動させて確定されるポイントは、退職金や賞与のように賃金といえるかである。この点については、否定的に解さざるを得ない。ポイントそのものを現金化できるわけではないからである。それでも、個別労働者に確定額で配分されるポイントや、業績連動のポイントは、既存の福利厚生に比して保護法益としての価値が高いというべきである。その削減の不利益性は、賃金に準じて不利益の程度が高いと解すべきであろう。

さらに、業績連動のポイントについては、算定方式を変更して減額する場合の他に、算定方式はそのままでポイントを確認しポイントを配分した後（ポイント利用が可能になって以後）に削減ができるかという別の問題がある。この問題は、賃金を年俸制で支払う場合において、年俸額の確定後に減額できるかという問題に類似している。あるいは、賃金計算期間経過後に賃金支払期日が設定されている事例で、賃金計算期間経過後、支払期日前に賃金額を減額できるかという問題とも類似しているということが出来る。これらの問題について判断した裁判例はまた少なく、下級審判例

(41) 厚生労働省労働基準局『改訂新版・労働基準法・上』（労務行政、2005）157頁。

にとどまっている。

年俸制下の年報額の減額に関する裁判例としては、年俸額を確定額として合意した後に、就業規則および賃金規則を変更して年俸額を減額することは、就業規則や賃金規則の改訂内容の合理性の有無に関わらず許されない、とした下級審判例をあげることができる。⁽⁴²⁾この判断は、年俸額の確定後は、確定した年俸額の請求権は一種の既得権として、その不利益な変更はできないことを一般化したものとも解される。しかし、この事例では、改訂前の旧賃金規則が定める支給基準等によらずに賃金の月額及び年俸額を合意しており、旧賃金規則によらず特約によって賃金を定めていた事例であったとすることができる。こうした場合は、賃金規則が定める支給基準の変更によっても年俸額は変更されない旨を特約によって合意していた事例であると解される。この場合には、判示のとおり、就業規則の不利益変更の効力は、当該労働者には及ばないと解される。労働契約法10条但書が明文でこのことを定めており、労働契約法による明文化以前の事例においても、こうした取扱いが妥当すると解される。

こうした特約の例としては、就業規則所定の年俸額算定基準を適用除外とする旨の合意の他に、事情の変化によっても年俸額の減額はしない旨の合意等も考えられる。

したがって、先の事例とは異なり、年俸制の下で年俸額が就業規則所定の算定基準に従って算定されている場合には、就業規則の不利益変更が有効である限り、年俸額が確定された後であっても、変更就業規則の適用を認めるべきであると解するべきである。

とはいえ、その適用は、年俸制による賃金の支給期日の前日までと解される（年俸も、通常は、労基法24条の毎月一定期日払の原則の適用を受

(42) シーエーアイ事件・東京地判平12.2.8 労判787号58頁。

けて毎月の一定期日が支給期日となる)。支給期日以降は、具体的な賃金請求権が既得の権利として発生し、これを奪うことは許されないと解されるからである。以上の点は、賃金が月給制で、月額賃金が合意されている事例と何ら異なるところはないというべきであろう。

カフェテリアプラン制度の下で、配分額が事前に確定されたポイントについても、以上のことがそのまま妥当すると解される。

(3) 労働協約の改訂によるカフェテリアプランの導入・改定の効力

次に、労働協約の改訂によりカフェテリアプランを導入したり、導入後に改訂する場合の改訂労働協約の効力についてはどうか。

この点について、労働協約の改訂が、組合員労働者に不利益になされる場合であっても、原則として、改訂の効力はすべての組合員の労働契約に及ぶというのが最高裁の考え方である。労働者の利益代表である労働組合による労働協約の不利益変更については、広く不利益変更の効力を認めるとのスタンスである。⁽⁴³⁾労働者と利害対立関係に立ちやすい使用者による就業規則の一方的不利益変更の場合とは異なる、との理解である。

最高裁は、こうした原則に対する例外として、「特定ないし一部の組合員に殊更不利益に取り扱うことを目的としている等、労働組合の目的を逸脱して締結された場合」を挙げている。カフェテリアプランの導入に際しては、社宅や寮といった従前の福利厚生給付を廃止して他の新設メニューの財源を確保する機会が多いとされる。⁽⁴⁴⁾こうした場合、社宅や寮の恩恵を受けている特定の組合員や利用資格者である組合員に不利益を生じさせることとなる。カフェテリアプランの導入では、社宅や寮の恩恵を受けてい

(43) 朝日火災海上保険（石堂）事件・最判平9.3.27労判713号27頁。

(44) メニューが既得権化して廃止が難しい実態を指摘するものとして、「福利厚生」賃金実務962号（2005）63頁。

た特定の組合員を含めて、適用労働者全員に利益を生む面があり、「特定でない一部の組合員に殊更不利益に取り扱うことを目的としている」とはいえないのが通例である。カフェテリアプランの導入につき、労働組合内の決定手続きが適正であるならば、社宅や寮の恩恵を受けていた特定の組合員や利用資格者である組合員の不利益は、甘受されるべき場合ということになろう。

(4) 均等処遇、均衡処遇の視点からの規制

わが国の企業内福利厚生は、従来、正規雇用の労働者（正社員）を対象としてきた。パートタイマー等の非正規雇用労働者が対象とされる事例は、むしろ例外的であった。カフェテリアプラン導入企業の多くも、既述のとおり、正社員を対象としてきた。

均等処遇、均衡処遇の視点からの規制については、主な立法的規制として次のものを挙げることができる。

まず、男女雇用機会均等法6条が、性別による差別の禁止の対象事項として、その2号で住宅資金の貸付その他、一定の福利厚生の措置を⁽⁴⁵⁾挙げている。あるいはまた、いわゆるパートタイム労働法が、3条で、事業主等の責務のひとつとして、雇用する短時間労働者の福利厚生の充実を挙げている。また、同法8条で、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」につき、福利厚生の中でも福利厚生施設一般の利用について差別的取扱いを禁止している。そして、同法8条にいう短時間労働者以外の短時間労働者⁽⁴⁶⁾については、同法11条で、一定の福利厚生施設の利用に限定してである

(45) 一定の福利厚生の措置として、生活資金、教育資金等の資金の貸付、不労働者福祉増進のための定期的な金銭給付、資産形成のための金銭給付、住宅の貸与が限定列举されている（男女雇用機会均等法施行規則1条）。

(46) 一定の福利厚生施設として、給食施設、休憩室、更衣室が限定列举さ

が、使用者に配慮義務を課している⁽⁴⁷⁾。

さらに、労基法3条が特定の労働者に限定せず均等待遇原則を定める。同条にいう「その他の労働条件」に福利厚生一般が含まれると解されており、福利厚生について均等待遇原則が適用となる。ただし、性別による差別は禁止されておらず、この原則の適用はなく、賃金差別に関する労基法4条の適用に限定されている。他方、非正規雇用といった雇用形態については、労基法3条で差別的取扱いの理由とすることが禁止される「社会的身分」に該当しないとされており、この原則の適用はない⁽⁴⁸⁾。

カフェテリアプランについて、これらの法的規制がどのように適用になるのか否かである。現時点での法的規制の特徴は、上述のとおり、男女間ないし正規・非正規といった雇用形態間で差別的取扱いが禁止される福利厚生の種類は限定されている。これによれば、カフェテリアプランの適用にあたっては、非正規労働者に利用可能なメニューを限定することが可能となる。また、配分ポイントを雇用形態ごとに傾斜配分することも許されることになる。配分ポイントを成果主義に連動させる事例では、成果主義人事管理下でない非正規雇用労働者へのポイントの配分方式には、定額ポイント制の採用が可能となることとなろう。

しかし、カフェテリアプランが一体的な制度であることを理由に挙げて、例えば、女性労働者や「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当するパート労働者を、一括して適用対象から排除することは許されないと解される。

れている（パート労働法施行規則5条）。

(47) 「事業主が構はずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」（平19.10.1厚労省告示326号）では、広く福利厚生の措置全般にき、均衡処遇の努力義務を定めている。

(48) この点については、ひとまず、菅野和夫・前掲書（注33）150頁～151頁を参照のこと。

2 カフェテリアプランの具体的運用をめぐる問題

カフェテリアプランの運用をめぐりどのような問題が生じ得るかについて、これまで経営学や労務管理論の視点から種々の指摘がされてきた。⁽⁴⁹⁾例えば、配分ポイントは1年限り有効で、未消化分は消滅させる扱いが妥当か否か、会社が重要視する福利厚生の利用にはポイントを加算することが妥当か否か、従業員には選択メニューからの自由な選択の保障があるとはいえ、自由な選択が常に従業員にとって最適選択とならない場合が少なくないのは問題ではないか、社宅・寮やスポーツ施設の利用のような、消費ポイント数の設定が難しい福利厚生をメニューに入れた場合に問題はないか、といった点である。ただし、指摘されてきたこれらの問題で労働法的に問題となると考えられる点は、カフェテリアプランの導入時や、変更時ほどは多くないと解される。個別メニューごとの問題の発生は考えられるが、カフェテリアプラン自体の制度設計上から生じる運用上の問題は、労働法の観点からは多くはないといえよう。

先に挙げた配分ポイントが未消化となった場合の処理についてであるが、既述のとおり、未消化の場合、次年度への繰越を認めない単年度清算方式を採用する事例が多い。未消化のまま残された配分ポイントを自動的に消滅させる取扱いは、配分ポイントに労働法上の賃金性が認められない以上は、制度の有効利用の点からは問題はあっても、労働法的には問題ないと解される。⁽⁵⁰⁾時効の問題でもない。

(49) 桐木逸朗・前掲連載解説（注1）第5回（労務事情971号（2000））28頁以下、秋谷貴洋・前掲解説（注8）56頁、西久保浩二・前掲論文（注3）14頁。

(50) 未消化となったポイントの有効活用の方策については、桐木逸朗・前掲連載解説（注1）第12回（労務事情984号（2001））39頁。

VI 結びにかえて

わが国におけるカフェテリアプランの実態と労働法上の諸問題

以上、わが国における企業内福利厚生近時の運営管理方式として注目されているカフェテリアプランの実態についての概略と、カフェテリアプランをめぐる生じることが考えられる労働法上の諸問題について検討を試みた。

わが国におけるカフェテリアプランの実態と労働法上の諸問題の処理方法とは、以下のように要約できるであろう。

1 カフェテリアプランは、労働者個々に配分された福利厚生費（クレジットないしポイントの形態で配分される）の枠内で、複数用意されたメニューの中から、労働者個々が自由に選択して利用できる制度であり、社会経済情勢の変化に対応した新たなタイプの企業内福利厚生制度と位置づけられている。

2 カフェテリアプランはアメリカ発の制度であり、わが国において、制度導入が始まったのが1990年代半ばであるが、2000年以降、企業内福利厚生アウトソーシングの進展に合わせて、導入例が徐々に増加している。

3 従来型の企業内福利厚生には、従業員が必要とするときに所定の給付が保証される「必要性の原則」と、利用を必要とする従業員であれば、区別なく企業内福利厚生の利用が保証される「公平性の原則」が保障されてきた。他方、カフェテリアプランにおいては、種々のメニューを提供することで、従業員の様々なニーズに対応できるという意味での「必要性の原則」と、配分額の限度内ではあれ、メニュー利用の機会が従業員に均等に付与されるという意味で配分額について「公平性の原則」が確保されている。

4 わが国のカフェテリアプランの実態としては、法定外福利厚生費の
100(1145) 法と政治 61巻4号 (2011年1月)

20%程度をこれに当てて、従業員一律に一定額相当のポイント配分を行い、多様なメニューを用意するが、単年度清算方式で、年度をまたいで繰り越せない制度を採用する事例が多い。

5 カフェテリアプランをめぐり労働法上で生じる諸問題として、制度導入時の就業規則や労働協約の不利益変更の問題、制度導入後の制度変更の問題として、メニューのスクラップ・アンド・ビルトのための就業規則や労働協約の不利益変更の問題や、配分額減額の問題等が挙げられる。カフェテリアプランの特性を考慮した適切な問題処理が必要となる。他方、制度運用をめぐる問題はさほど重大な問題はこれまでのところ多くない。

(2010年9月脱稿)

Current Situation and Labor Law Problems of Cafeteria Plan as Employee Benefits in Japan

Takayasu YANAGIYA

The main purpose of this paper is to clarify the labor law problems surrounding the cafeteria plan in Japan and the methods of tackling them under the chapters as follows,

- I Introduction
- II Concept and Background of Cafeteria Plan
- III Current Situation of Cafeteria Plan
- IV Merits and Demerits of Cafeteria Plan
- V Labor Law Problems of Cafeteria Plan
- VI Summary