

企業内福利厚生の開と 労働法上の課題序説

柳 屋 孝 安

目次

はじめに

第1章 企業内福利厚生の開

第2章 企業内福利厚生に対する労働法上の規整の現状と課題

第3章 企業内福利厚生をめぐる労働法上の近時の課題

結びに代えて

はじめに

雇用関係において、企業内福利厚生（以下では、主として「福利厚生」の語を使用する。また、「法定外福利費⁽¹⁾」や「福利厚生施設」という場合もこれに含む。）は、優秀な労働者の確保、労働者のモチベーションの向上や生活保障等、労働者の労働環境の整備を目的とする制度とされてきた。日本の福利厚生にはその手厚さに特徴がある。一般に「三種の神器」と言われ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」、「企業別労働組合」に福利厚生を加える海外の分析すらある⁽²⁾。わが国においては、福利厚生の具体的内容自体は法的に規制されておらず、企業の裁量に委ねられて多種多様で広がりがある。とはいえ、その具体的内容は、国の経済状況を含む社会情勢や、公的年金制度等を含む法規制の状況にも影響を受けて変化してきた。労働法の視点からこれをみると、福利厚生は、労働に対する直接の対価である賃金や出張経費等の実費弁償と

並んで、使用者が労働者に給付する金銭・利益の一類型と捉えられてきた。また、労働契約関係からみると、「労働条件およびその他の待遇」の一つに加えられている。

こうしたわが国の福利厚生に関して、経営学や人的資源管理論等の分野では、その実態や制度を全体として俯瞰しつつ、人的管理の視点から、その展開状況やあるべき方向等の分析・研究が活発になされてきた。また、労働統計上も指標の一つに位置づけた調査結果も公表されている⁽³⁾。他方で、福利厚生に関する労働法上の研究においては、寮・社宅制度のような特定の待遇につき生じた紛争について判例が提示した処理基準の是非が学説上で議論される程度に留まってきた。福利厚生と同様に使用者が給付する賃金が、労働時間と並ぶ重要な労働条件とされて学説において様々な観点から活発に議論され、多くの判例が蓄積されてきたのとは対照的である。福利厚生全体を通観した先行研究は、賃金、労働時間等の重要な労働条件と比較して少ない。福利厚生は、上記のとおり、日本型雇用の特徴を示す慣行の一つに挙げる論者もあるとおり、わが国労働者の労働生活に特徴的で重要な機能を果たしてきたし、労使紛争の対象ともなってきたことを考えると、労働法の視点からは残された研究課題のひとつといえる。

福利厚生に関する労働法の視点からの研究においては、経営学等による俯瞰的分析を始めとする先行研究を適切に踏まえつつ、労働法上の個別論点を可能な限り掘り起し、その背景にある経済情勢や法的規整の状況を踏まえた法解釈を導く必要があると考える。

本稿は、そうした試みの前段として、まず、(1) 経営学等による先行研究をもとに、わが国における福利厚生の量的・質的变化を整理し、その時々において個別論点をめぐり発生した労働法上の紛争とその法的処理につき概観する(第1章)。そして、既述のとおり、福利厚生が公的年金制度等を含む法規制の状況にも影響されてきたことを踏まえて、(2) 労働立
22(22) 法と政治 75巻1号 (2024年5月)

法による規整がどこまで福利厚生に及んでいるのかの現況を分析し、その立法上の課題を検討する(第2章)。最後に、(3)福利厚生につき議論となり得る労働法上の近時の解釈論上の課題について検討を加える(第3章)。

筆者は、福利厚生に関して、これまで労働法の視点から、わが国とドイツの比較法研究を進め、両国に共通する個別論点を中心に検討を行い、その成果を公表してきた。本稿は、そうした福利厚生に関する労働法上の比較法研究の出発点となる、いわば総論部分に位置づけ得ると考えている。

第1章 企業内福利厚生の展開

そこで、まず、福利厚生に関する経営学等の先行研究⁽⁴⁾に拠りつつ、①福利厚生の概念とその目的・機能、②福利厚生の実態の変化について概観的に整理しておこう。

1 福利厚生の概念とその目的・機能

(1) 福利厚生の概念

経営学等の分野において福利厚生の概念はどのように捉えられてきたのか。簡単にいえば、福利厚生は使用者が整備し、労働者に提供する便宜(任意的恩恵の給付)といえる。しかし、その具体的内容は企業の裁量に委ねられていて多種多様であり、これらを包摂する、もう少し踏み込んだ定義づけは容易でない。福利厚生に関し活発な研究がなされているこの分野においても、定義を試みる論者は多くない。

その試みの中では、「企業が主体となり、従業員およびその家族の経済的生活の安定、心身の健康の維持・増進などのために、中核的労働条件である賃金・労働時間以外の金銭、現物、サービス⁽⁵⁾を給付する施策の総称」との定義づけが最も詳細なものといえる。あるいは、賃金との対比で、

「賃金は労務の提供に対する直接の対価、報酬であるが、福利厚生は従業員としての地位に基づく報酬という性格がある。……付加的労働条件の一つであり、英語でいうFRINGE BENEFITS（Fringe Benefits=付加的給付）に近い概念⁽⁶⁾」⁽⁷⁾としたり、「報酬のうち、賃金・賞与・退職金の制度以外のもの⁽⁷⁾」とするもの、さらには「賃金や労働時間などの「中核的労働条件」に対して、福利厚生は報奨制度などとともに副次的労働条件（付加的労働条件）の位置づけであり、広義の労働条件の一部を構成する」と説明するもの⁽⁸⁾もある。

他方、定義を試みない論者や多くの調査においては、福利厚生を構成する具体的項目への言及に留めるものが多い。ただし、どの項目を福利厚生に含めるかについて、実施企業はもちろん、研究者や調査によって広狭の差がみられる。例えば、「退職金・企業年金」「家族手当・住宅手当・食事手当」（生活関連手当）等は賃金と並ぶ「中核的労働条件」に含めるのが一般的であるが、これらを福利厚生に含める企業もある。

福利厚生の具体的項目については、日本経済団体連合会（経団連）が1962年を除き1955年度より毎年度調査を行い、その結果を公表してきた「福利厚生費調査結果報告」⁽⁹⁾（以下、「経団連調査報告」と呼ぶ。）が有用である⁽¹⁰⁾。経団連調査報告を含め、本稿が取り上げる福利厚生は、その経費としての性質に着目して「法定外福利費」と呼ばれ、「法定福利費」と合わせて「福利厚生費」と呼ばれてきた。

経団連調査報告によると、「法定福利費」は、健康保険・介護保険、厚生年金保険（日雇を除く）、労災保険、子ども・子育て拠出金等の企業負担分とされている。他方、「法定外福利費」は、企業が任意で実施する従業員等向けの福祉施策の費用と説明されている。「法定外福利費」が本稿で取り上げる企業内福利厚生の経費にあたる。その内訳は、図表1のとおりで、経年比較が可能のように調査項目は基本的に維持されている。

図表1 法定外福利厚生費の内訳

費目	内訳
住宅関連費用	住宅、持家補助
医療・健康費用	医療・保健衛生施設運営、ヘルスケアサポート
ライフサポート費用	給食、購買・ショッピング、被服、保険、介護、育児関連、ファミリーサポート、財産形成、通勤バス・駐車場、その他のライフサポート費用
慶弔関係費用	慶弔金、法定超付加給付
文化・体育・レクリエーション費用	施設・運営、活動への補助
共済会費用	
福利厚生管理・運営費用	福利厚生代行サービス費、カフェテリアプラン消化ポイント費用総額
その他	

2019年度経団連調査報告2頁～3頁をもとに筆者作成

福利厚生に関する公的調査には、厚労省による「就労条件総合調査」⁽¹¹⁾（平成13～令和4年）（以下、「厚労省調査」という。）がある。「経団連調査報告」とほぼ同じ項目を調査している。他方、単発の調査では、調査の趣旨に合わせて調査項目が追加されたりしている。例えば、後述する2017年に始まる「働き方改革」によって「非正規労働者の処遇の改善」のために「同一労働同一賃金」の実現等の施策が策定され、これを契機に行われた調査では、正社員と非正規労働者の待遇格差が指摘されている「休暇制度」や「自己啓発」等の新たな調査項目が追加されている。⁽¹²⁾

(2) 福利厚生の目的・機能

上記のとおり、定義づけや分類が試みられてきた福利厚生は使用者がどのような目的で給付し、どのような機能を果たしているのか。

その目的と機能については多くの論者が言及し、図表2と図表3のように整理する見解が最も詳細である。この整理は、主として経営の視点から⁽¹³⁾

図表 2 福利厚生目的

- | |
|-----------------------------------|
| ① 従業員の経済的生活の安定と向上 |
| ② 心身の健康を維持・増進する（労働力の維持・培養） |
| ③ 労働能力の向上 |
| ④ 職場の人間関係やコミュニケーションを良好にし、一体感を醸成する |
| ⑤ 企業に対する信頼感や安心感の醸成 |
| ⑥ 企業帰属意識，企業に対する一体感の醸成 |
| ⑦ 人材の定着率の高まり |
| ⑧ モチベーションやモラル（士気）の向上 |
| ⑨ 生産性と企業業績の向上 |
| ⑩ 企業イメージ向上による人材の採用・確保における優位性 |
| ⑪ 労使関係の安定 |

図表 3 福利厚生機能（役割）

- | |
|----------------------------------|
| ① 社会保障や社会福祉の補充機能，② 中核的労働条件の補完機能 |
| ③ 生活安定・向上機能，④ 労働能力の維持・向上機能， |
| ⑤ 人材確保・定着機能，⑥ 労使関係安定機能，⑦ 生産性向上機能 |

使用者が福利厚生を整備する目的を「福利厚生目的」として集約し、福利厚生が果たす社会的機能の視点から「福利厚生機能（役割）」としてまとめている。これらを総括して、企業戦略、人材戦略に貢献する経営的効果を生むことを福利厚生存在意義の本質であると説明する見解もある⁽¹⁴⁾。

福利厚生については、既述のとおり、日本型雇用の特徴とされる終身雇用・年功賃金・企業別労働組合と並び第 4 の特徴に挙げる評価があることは述べた⁽¹⁵⁾。福利厚生がわが国の労働市場で果たしてきた多様な社会的機能の点でも、そうした評価が当てはまるといえよう。

2 福利厚生量の量的・質的变化

わが国の福利厚生は、第二次世界大戦後⁽¹⁶⁾、量的にも質的にも変化して現在に至っていると分析されている⁽¹⁷⁾。

福利厚生の量的変化に影響する要因をみると、総人件費管理の考え方が一般化して福利厚生が経済状況（景気）との連動性を強めてきたこと、人口動態の影響を含む労働力の需給の点から、人手不足の深刻化が法定外福利費の増加を生んだことが挙げられる。⁽¹⁸⁾ 労使協議等による決定を指摘する⁽¹⁹⁾ 見解もある。

他方、福利厚生の質的变化の要因については、上記のような量的な点からの影響と共通の事情もあるが、経済・経営環境、社会保障制度の仕組み・整備状況、労働者の選好、あるいは労働の多様性といった点が挙げられている。⁽²⁰⁾ 福利厚生の量的および質的な変化について、経団連調査報告の他に、厚労省調査「就労条件総合調査」等も参考にしつつ、もう少し立ち入って整理しておこう。

(1) 福利厚生の量的変化

まず、福利厚生の量的変化についてはどうか。この点については、経団連調査報告をもとに作成した図表4からいくつかのことがわかる。

図表4 法定外福利費の経年変化

項目 年度	①1人1ヵ月 当りの現金給 与総額（円）	②現金給与総額に 対する福利厚生費 の割合（％）	③現金給与総額に 対する法定外福利 費の割合（％）	④福利厚生費に占 める法定外福利費 の割合（％）
1955	23,967	13.5	7.3	55
1965	49,273	12.6	6.7	53
1970	96,417	12.4	5.8	50
1975	218,877	12.4	5.6	45
1985	398,630	14.2	5.1	36
1995	545,651	16.8	5.6	33
2005	583,386	17.8	4.8	27
2015	570,739	19.4	4.5	23
2019	547,336	19.8	4.4	22

2019年度経団連調査報告19頁をもとに筆者作成

まず、図表4の項目①～③によれば、1955年以降、給与や賞与等から成る現金給与総額が増加し、福利厚生費全体の割合も逡増しているのに対し、法定外福利費の割合が逡減している。この点は、項目④が示すとおり、法定福利費の割合の増加によっていることが分かる。また、項目④から、1970年に法定福利費と法定外福利費の割合が逆転し、その差が拡大して現在に至っていることも示している。これらの変化は、賃金給与総額が大幅に増加する中で、社会保障制度の充実に対応するための法定福利費の増加を受けて法定外福利費が削減され、福利厚生費全体における比重が縮小してきたと説明できる。

(2) 福利厚生の質的变化

では、わが国の福利厚生を質的变化はどうか。質的变化についての先行研究による分析を整理すると、1955年以降これまでの福利厚生の実態は、概ね①生活保障（バブル期頃まで）、②生活リスクの予防・回避支援（バブル崩壊後）、③安心・安全な労働環境の整備と労働生産性の向上（「働き方改革」とコロナ感染拡大）の3つの時期に区分することが可能である。

図表5 法定外福利費の項目別変遷（円／％）

項目 年度	住宅関連費	医療・健康	ライフサポート	慶弔	文化・体育・ レクリエーション
1955	691/39.2	354/20.1	459/26	91/5.2	159/9.0
1965	1519/46.0	417/12.6	775/23.5	69/2.1	338/10.2
1975	6250/51.2	1323/10.8	2617/21.5	357/2.9	1078/8.8
1985	10119/49.7	1857/9.0	4947/24.3	529/2.6	2086/10.2
1995	15826/53.7	1940/6.6	6988/23.7	864/2.9	2507/8.5
2005	13962/49.4	3127/11.1	6088/21.5	891/3.1	2224/7.9
2015	12509/49.1	2922/11.5	6139/24.1	632/2.5	1941/7.6
2019	11639/48.2	3187/13.2	5505/22.8	514/2.1	2069/8.6

2019年度経団連調査報告21頁をもとにほぼ10年単位で筆者作成

図表5からは、法定外福利費を構成する主な項目の割合の経年変化は総じて顕著ではないものの、額と併せてみると質的变化の傾向を読み取ることができる。以下では、福利厚生⁽²²⁾の質的变化を3つの時期に区分し、それぞれの時期の福利厚生に特徴的実態を整理するとともに、それぞれの時期の実態に呼応するように発生した労働法上の紛争と判例による処理基準についても併せて概観しよう。

ア 生活保障～低賃金の補完（終戦から経済成長期・バブル期頃まで）

（ア）福利厚生の実態

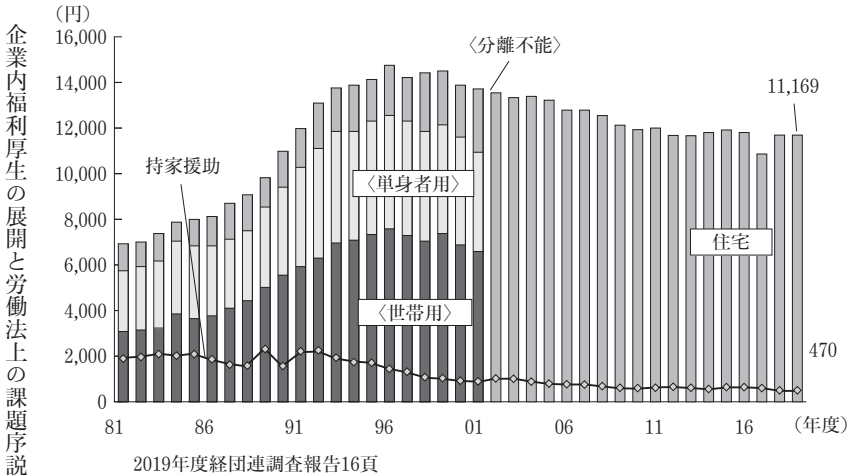
第二次世界大戦直後から、戦前に整備が進んでいた福利厚生制度が復活する。この時期の福利厚生⁽²²⁾の目的は、労働に対する直接の対価である賃金や賞与が低額に押さえられていたことに対応した、労働者の生活を補完する生活保障の点にあったとされる。戦前の福利厚生制度は、労働者の生活保障から人材確保に主たる目的が移っていたとされる。福利厚生⁽²²⁾の当初の目的に戻ったことになる。

この時期の福利厚生は、終身雇用をはじめとする日本型雇用と結びついて、「衣食住」への支援が労働者にとっては魅力的雇用条件となった。特に若年期の低賃金の補完機能が指摘されている⁽²³⁾。「衣・食・住・遊の生活の豊かさ」を実現するために施設付帯型の支援が重視されたのである⁽²⁴⁾。具体的には、社宅・寮、給食施設、保養施設・運動施設・医療施設等が挙げられる。特に、住宅難を反映して住宅関連費用が従業員家計を圧迫したことから、法定外福利厚生費が住宅支援に偏重していたことが指摘されている⁽²⁵⁾。

（イ）労働法上の紛争～社宅・寮の使用関係

ところで、労働法の視点からみると、福利厚生による労働者の生活保障

図表6 住宅関連費用の推移



重視の傾向を反映して、この時期に訴訟に発展する等で最も労使紛争が多かったのは、社宅・寮の使用関係をめぐる問題である。解雇等による労働契約関係の解消を理由として、使用者によりなされた労働者に対する社宅・寮の明渡し請求の可否をめぐる紛争である。1992年時点までと、2007年時点までの判例の判断状況については、すでに別稿で別々に検討したところである。⁽²⁶⁾

具体的には、判例においては、借家の明渡しに関する借家人の保護を定める民法上の法理が社宅・寮の使用関係にどこまで適用になるかが争点となった。結論的には、判例においては、最高裁判例も含めて、労働者が負担する賃料の多寡に着目し、相場の賃料を支払うことで賃貸借契約関係があるとみなされない限りは、社宅・寮の利用関係は、使用貸借ないし特殊な契約関係であり、その利用の根拠となっている労働契約関係の終了に伴って、労働者の使用権は消滅するとの判断傾向がみられた。住宅難を反映して社宅・寮利用者の利益保護のための法律構成が模索された時期であ

る。

図表6は、1981年から2019年までの住宅関連費（住宅・持家補助）の経年変化を示している。これによると、住宅関連費の縮小傾向がみて取れる。物価上昇による賃料上昇等を考慮すると、縮小幅はかなり大きいとみられる。労働者のニーズの低下に対応して社宅・寮利用者の利益保護の要請は低下していったといえる。その変化を反映してか、同様の紛争に関する2008年以降の20件弱の下級審判例では、社宅・寮の使用関係の法的性格が賃貸借か使用貸借その他かを検討する事例は減っている⁽²⁸⁾。労働契約関係の解消を当然に社宅・寮の明渡し請求の正当な事由とする判断傾向に変化している⁽²⁹⁾。

イ 生活リスクの予防・回避支援～「ハコもの」重視からの脱却（バブル崩壊後）

（ア）福利厚生の実態

終戦直後から、福利厚生機能は、1990年代に入り変質する。それまでの低賃金に対する補完機能、すなわち生活保障の目的で用意された社宅・寮その他について徐々に見直しが行われていく。生活保障機能よりも、生活リスクの予防・回避支援の機能を重視する質的変化が指摘されている⁽³¹⁾。

この時期の質的変化の要因については、まず、賃金水準の上昇や住宅事情の改善が挙げられる。さらに、少子高齢化・グローバル化も指摘されている⁽³²⁾。これによれば、少子高齢化が年金や医療等の財政悪化を生むことによる保険料引き上げやその算定基礎となる賃金の上昇が事業者負担増となった。このことで、1997年を境に法定と法定外福利費がともに増加する相乗の関係は終わり、使用者の法定福利費負担の上昇が法定外福利費の削減に結びつく相反した関係となった。そこで、福利厚生機能の質的変化として、高度経済成長期の企業成長を推進した「衣・食・住・遊・教」といった多

様な生活支援からリスク対応へと重点の移行がみられるとされる。具体的には、「健康支援」⁽³³⁾や、仕事と家庭の「両立支援」(2003年7月制定施行の次世代育成支援対策推進法への対応)等の重視が挙げられる。

このように福利厚生が年金制度、健康保険制度等の社会保障制度の変化、次世代育成支援対策推進法や労働安全衛生法等の公的諸施策・社会政策への対応の性質を強めていることを捉えて、福利厚生「社会化」「社会諸政策との相互補完の高まり」と評する見解⁽³⁴⁾もある。

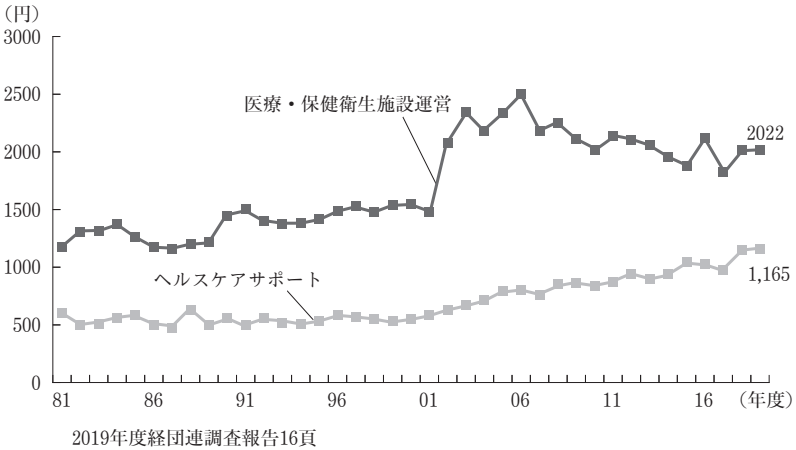
さらに、質的变化の要因として、雇用・就業形態の多様化により職場が正社員中心から非正規社員の比重の高まりも挙げられている⁽³⁵⁾。正社員という単一属性を前提の福利厚生に見直しが必要となったのである。例えば、社宅制度の世帯主要件の修正が必要となったり、社員が世帯主である場合以外では社宅ニーズが低いといった変化が指摘されている。こうした変化が、「ハコモノ」重視に代えて、多様なニーズに対応できるサブスクリプション(定額課金型)サービスパッケージや後述するカフェテリアプランの誕生に結びつくのもこの時期である。

福利厚生「質的变化」は、経団連調査報告が挙げる1981年度から2019年度までの配分額の経年変化を示す以下の図表7～図表10でも裏付けられる。

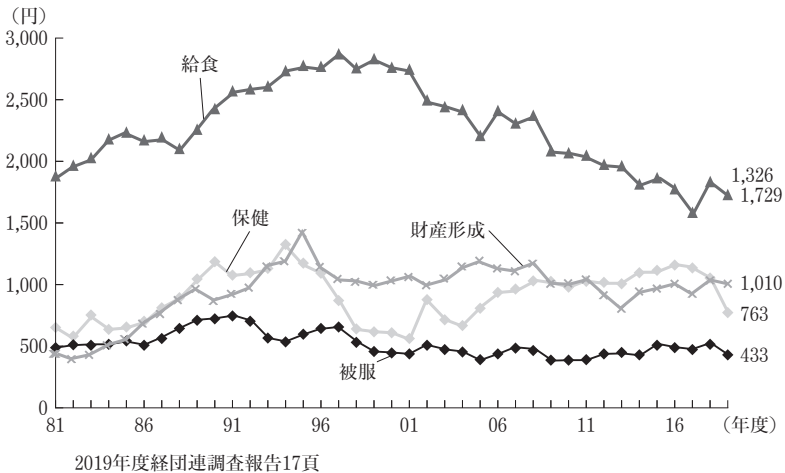
例えば、生活保障の意味を持つ「給食」の縮小を示す図表8や図表10の「施設・運営」のハコモノ関連の福利厚生は軒並み遞減している。他方で、「健康支援」を示す図表7の「ヘルスケアサポート」の他、「両立支援」である図表9の「育児関連」や図表10の「活動への補助」等の増加が目立つ。

こうした傾向は、経団連調査報告に比してより小規模な企業を含む厚労省調査の結果においてもみられる。ここでは挙げないが、同調査でも、費目ごとにみると企業規模で費用の多寡に差があるものの、経年変化では、企業規模に差異はなく、経団連調査報告と同様の増減傾向を示している。

図表7 医療・健康費用の推移



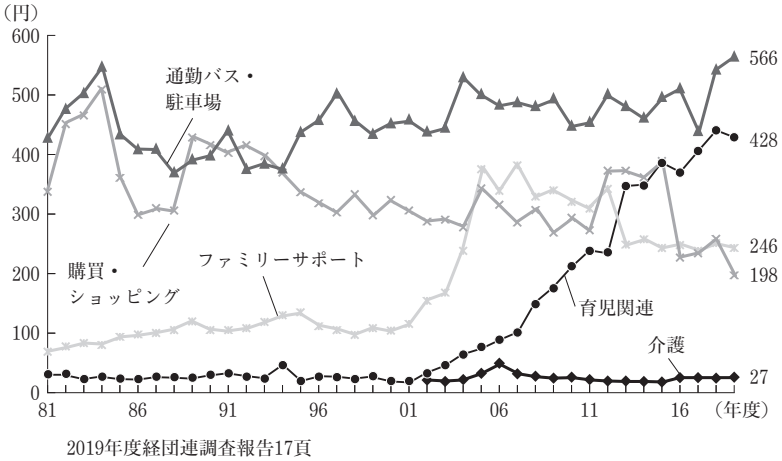
図表8 ライフサポート費用の推移 1



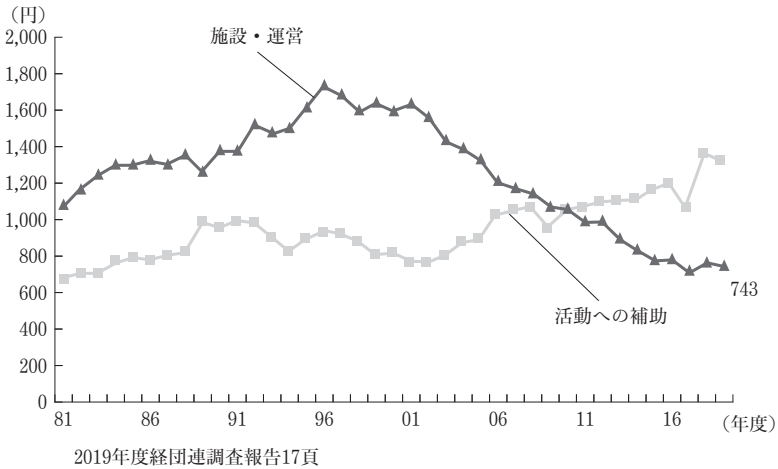
(イ) カフェテリアプランの活用

ところで、既述のとおり、1990年代に入り福利厚生に対する労働者のニーズが多様化するにつれて、2つの動きが加速する。すなわち、①従業員

図表9 ライフサポート費用の推移 2



図表10 ライフサポート費用の推移 3



員の福利厚生への多様なニーズに対応できる選択プログラムの提供と、そうした②プログラムの提供を外注するアウトソーシングである。これらの動きに対応して導入され始めた制度がカフェテリアプランである。カフェ

34(34) 法と政治 75巻1号 (2024年5月)

図表11 カフェテリアプランの導入企業が回答企業に占める割合（2002年度～2019年度）

年度	回答企業数（社）	導入企業数（社）	割合（％）
2002	700	30	4.3
2003	714	46	6.4
2004	661	52	7.9
2005	645	65	10.1
2006	637	68	10.7
2007	668	74	11.1
2008	680	81	11.9
2009	701	85	12.1
2010	710	87	12.3
2011	688	93	13.5
2012	679	97	14.3
2013	674	95	14.1
2014	645	96	14.9
2015	667	104	15.6
2016	676	103	15.2
2017	658	97	14.7
2018	625	104	16.6
2019	608	104	17.1

2018年度と2019年度の経団連調査報告をもとに筆者作成

テリアプランは、労働者個々にクレジット又はポイントの形式で配分される福利厚生額の枠内で、多様な福利厚生を含むカフェテリアメニューの中から、労働者個々が自由に選択して利用できる制度である。

この制度については別稿において、2002年頃から2008年までの経団連調査報告や厚生省調査を分析してカフェテリアプランの実態を明らかにし、労働法上の問題について検討を行った⁽³⁶⁾。その後のカフェテリアプランの利用状況については、別稿執筆時に比して利用可能な調査が減っていてその実態を十分明らかにできないが、経団連調査報告が参考になる。この調査報告によると、カフェテリアプランの導入企業数は、図表11のとおり逡増している。

図表12 従業員一人当たりのカフェテリアプランの費用内訳（円）

項目	2008年度		2019年度	
	月額平均 （円）	構成比 （％）	月額平均 （円）	構成比 （％）
法定外福利費平均値	37,042	—	33,270	—
カフェテリアメニュー費用総額	4,524	100.0	4,660	100.0
○住宅メニュー	280	6.2	552	11.8
寮・社宅、賃貸物件入居補助	92	2.0	302	6.5
持家援助	188	4.2	250	5.4
○医療・健康メニュー	68	1.5	182	3.9
○ライフサポートメニュー	2,847	62.9	2,520	54.1
食事手当・給食補助	733	16.2	408	8.8
購買・ショッピング費用	357	7.9	356	7.6
被服	10	0.2	10	0.2
保険	338	7.5	518	11.1
介護	84	1.9	49	1.1
育児関連	254	5.6	341	7.3
ファミリーサポート	56	1.2	38	0.8
財産形成	981	21.7	690	14.8
通勤費用補助	1	0.0	28	0.6
その他	34	0.8	820	17.6
○文化・体育・レクリエーション	1,232	27.2	1,305	28.0
活動	1,155	25.5	1,141	24.5
自己啓発	77	1.7	164	3.5
○その他のメニュー	97	2.1	101	2.2

2008年度と2019年度の経団連調査報告をもとに筆者が作成

また、2008年度と2019年度を比較した図表12によれば、カフェテリアプランの導入企業についてみると、従業員1人あたりの月額平均は、2008年度当時と比較して逡増している（2008年度：4524円，2019年度：4660円）。より具体的には、2019年度の経団連調査報告では、従業員1人1ヵ月あたりの費用額は、1000円未満から5000円以上までの開きがみられるが、5000円以上が最も多くなっている。法定外福利費中の割合は平均で14%（2008年度は12%）であり、10%未満が導入企業104社中で41社と最も多い状況

36(36) 法と政治 75巻1号（2024年5月）

である。

さらに、カフェテリアプランが提供するカフェテリアメニューとこれに配分される費用の分布については、図表12のとおりである。メニューは福利厚生 of 広範な項目にわたっていることが分かる。両年度での同一メニューに割当てられる費用の額の比較から、福利厚生 of 質的变化が多少とも読み取れる。

(ウ) 労働法上の紛争～団体定期保険の保険金帰属先と留学・研修補助の返還請求

ところで、労働法の視点からみると、この時期の福利厚生 of こうした質的变化の中で訴訟に発展する等の労使紛争が生じた福利厚生には、①図表8の保険関係に含まれる団体定期保険の保険金帰属先が使用者か労働者・遺族かの紛争と、②図表10の「活動への補助」の中に「自己啓発」として含まれる可能性のある留学・研修補助の返還請求をめぐる紛争の2種類が挙げられる。いずれも2007年頃までの学説・判例の状況について別稿において取り上げた⁽³⁷⁾。2007年以降、近時に至るこれらの問題の状況について補足的に説明しておこう。

(1) まず、団体定期保険の問題である。団体定期保険は、使用者が従業員全員ないし一部を被保険者として契約する生命保険である。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を保険金として給付する。労働者本人や遺族の生活保障のための財源に充てられることを付保目的としている。この保険のうち、保険料の負担も保険金受取人も使用者となるタイプの保険について、死亡保険金の帰属が使用者か遺族かが主たる紛争となった。訴訟が1990年半ばより2000年にかけて頻発した。

下級審判決では、生活保障という福利厚生 of 意義を生かせる法律構成を

模索して遺族に死亡保険金の帰属を認めるものが多く出された。しかし、⁽³⁸⁾最高裁は、使用者に保険金を帰属させる旨の労働者の同意さえあれば、保険金額に見合う額が遺族に帰属するよう要求していない現在の立法政策の下では、福利厚生としての趣旨を逸脱するとしても、保険金は使用者にすべて帰属するとしても公序良俗に反しないと結論づけた。

この最高裁判断には、すでに1996年に制度化されていた総合福祉団体定期保険制度であれば対応可能であった。この制度は、保険金の帰属先を使用者と遺族に明確に分けることで帰属先の不明確性が解消される等で団体定期保険の問題点の改善が図られていた。ただし、この制度への加入率が低いことや、個人保険タイプの事業保険には同様の対策がされていないこと等で紛争防止が十分でないこと等が指摘されていた。それでも、保険金の帰属先が使用者か遺族かの紛争が訴訟に発展する事例は2007年以降はみられない。その後は、総合福祉団体定期保険に関し、死亡保険金の帰属先となる遺族の範囲⁽³⁹⁾、過労死関連で使用者に対して遺族に認められた損害賠償額⁽⁴⁰⁾と保険金との調整等が問題となっている程度である。

(2) これとは対照的に、留学・研修補助の問題については、近時まで紛争が断続的に発生している。留学・研修補助は、使用者が、留学や研修等の費用を補助金形式で負担することで、教育訓練・自己啓発に関する労働者の金銭的負担を軽減する趣旨の福利厚生である。就業規則等で制度化される例が多い。具体的には、留学・研修等の費用を使用者が負担する条件として一定期間の勤務を求め、留学・研修終了後に企業に復帰しなかったり、補助金の返還義務が免除される所定の勤務年限満了前に退職した労働者には、使用者が留学・研修費用の全額ないし一部の返還を請求できる返還規定が多くの場合定められる。この返還規定が労基法16条の違約金・損害賠償の予定の禁止や同法14条の労働契約期間の上限規制に違反しないかどうかや、労働者の職業選択の自由を侵害しないかが問題となった。1990

年後半から2000年代にかけて訴訟で多く争われた。

この問題について、別稿において、2007年頃までの下級審レベルの複数の判例を分析し、補助金の性質について、留学や研修が業務の一環で、本来、使用者が負担すべき実費弁償に相当するのか、労使間の金銭消費貸借契約に基づく貸金関係（一定期間の勤務による貸金返還免除という福利厚生）かで返還規定の有効性を区別する判断が示され、一応の決着がつけられたことを明らかにしている。

しかし、この下級審が示した判断基準の当否を判断する最高裁判決がまだないこともあり、紛争は沈静化せず、その後も16件の下級審判例が出されている。基本的には上記の下級審レベルの判断基準による処理が図られている。⁽⁴¹⁾ 16件を含め、この問題に関するこれまでの判例の判断傾向は以下のとおり整理できる。

① 雇用関係に入る前後の貸付の区別⁽⁴²⁾

雇用関係に入った後の補助金の事案であれば、労基法14条ないし16条が適用されるが、雇用関係に入る前の事案については、それら規定の適用がないことから、労基法16条の「法意」「実質」に反するかどうかとか、公序良俗・信義則違反の有無として処理されている。

② 返済を含む貸付条件についての合意の有無⁽⁴³⁾

補助金の性質が福利厚生の場合だけでなく、使用者が本来は負担すべき経費（実費弁償）であっても、労使間で貸付の合意がなされ得ることを前提に、返済合意があれば返済義務のある金銭消費貸借契約があったものとされ、合意がなければ、返済義務のない単なる贈与契約として処理される。

③ 労基法16条違反の考慮事情

留学・研修補助が金銭消費貸借契約に基づいている場合、返済規定の違法性は、労働者に対する「経済的足止め」の実質があるかどうかで判断される。その場合に考慮すべき事情として、i 貸付事由が業務上のもので

本来、使用者が負担すべき経費か、ii 返還条件付の留学・研修への参加につき労働者の選択の自由があったか、iii 返済免除の要件とされる在職期間の長さ、iv 返済額の多寡、v 返還免除される在職年限のうち実際に勤務した年限、vi 返済方法（返済猶予や勤務年数に対応した減額措置）等が挙げられ、これらの事情を総合判断して結論が導かれている。

ウ 安心・安全な労働環境の充実と労働生産性の向上～「働き方改革」とコロナ対応

（ア）福利厚生の実態

わが国の福利厚生は、2000年代に入り、生活保障や「ハコもの重視」から生活リスクの予防・回避支援へと質的变化が徐々に進行する。2017年から安倍内閣で進められた「働き方改革」や2020年からの新型コロナウイルス感染症拡大は、福利厚生のような質的变化を加速させる要因となることが指摘されている。⁽⁴⁴⁾

（a）「働き方改革」⁽⁴⁵⁾

まず、加速の要因として安倍内閣による「働き方改革」が挙げられる。そこでは、少子高齢化の下での労働力確保のために多様な労働力にとり安心して働ける条件の整備を進めることが標榜される。そして、労働生産性の向上へとつなげ、「成長と分配の好循環」を構築するというシナリオが描かれている。それまでの行政指導だけではなく、法律で明文化した強制力（罰則や義務づけ）を通じて、それまでの企業文化や風土も含めて労働の実態を改善しようとした点に特徴がある。

具体的には、「働き方改革」は、2017年3月に「働き方改革実行計画」として策定された。計画では、「働き方改革」の実現に向けて、働く人の視点に立った3つの課題を柱に据えて、その下に9の検討テーマと19の対応

40(40) 法と政治 75巻1号 (2024年5月)

策が設定された。

福利厚生がどのような質的变化を求められることになるのかを明らかにするために、計画が示す対応策について少し詳しくみておこう。

「働き方改革」で示された3つの課題のうちの課題1は「処遇の改善（賃金など）」である。「仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい」という「働く人」の希望の実現である。この課題の下で求められる対応の重要なひとつが、①非正規雇用の処遇改善に向けた「同一労働同一賃金」の実現である（検討テーマ1）。これによれば、正社員と非正規社員との間の福利厚生格差についても、基本給等の「中核的労働条件」の格差と同様に、不合理な格差の解消が求められることとなる。

さらに、②非正規社員の正規社員化等のキャリアアップの要請も挙げられる（検討テーマ1）。不本意に非正規に置かれる労働者の正社員化の実現も労働の多様化に必要とされる。この要請への対応は正社員増につながり、福利厚生経費増が予想されることから、これに対応するための福利厚生の見直しが必要となるとされている。

これら①②の点を明文化した短時間有期雇用労働法（8条～14条）や判例の判断傾向については、第3章において検討する。

次に、課題2は、「制約の克服（時間・場所など）」である。①「ワークライフバランスを確保して健康に柔軟に働きたい」、②「病気治療、子育て・介護などと仕事を無理なく両立したい」という「働く人」の希望の実現である。とりわけ②については、「生活リスクの予防・回避支援」の視点からの福利厚生の充実が重要な課題となる。

①②への対応策として、例えば、「長時間労働の是正」（検討テーマ3）のために、余暇活動や健康増進活動の拡充や、自己啓発のための福利厚生の整備が求められる。さらに、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」（検討テーマ4）では、テレワークや兼業・副業の推進が挙げられ、「病気の治

療、子育て・介護等の仕事の両立、障害者就労の推進」(検討テーマ5)とともに、就労環境の整備に資する福利厚生面での対応のあり方を検討する必要が出てくる。

さらに、課題3は、「キャリアの構築」である。①「ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて多様な仕事を選択したい」②「家庭の経済事情に関わらず希望する教育を受けたい」という「働く人」の希望の実現である。具体的には、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」(検討テーマ7)、「雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実」(検討テーマ8)や「高齢者の就業促進」(検討テーマ9)といった点が挙げられている。これらの検討テーマにおいては、例えば、「人材確保」の視点や「自己研鑽」支援による生産性の向上といった視点で福利厚生の目的(前掲図表2の③⑦⑩)に合致し、その充実に求められることになる。

(b) コロナ対応⁽⁴⁶⁾

福利厚生の質的変化加速の2つ目の要因として、コロナ対応がある。2020年に入ってから新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、在宅勤務の活用が進んだ。この急激な変化は一時的な現象となる可能性も否定できないが、職場のデジタル化の進行等により、今後、在宅勤務やリモートワークといった働き方への変化が徐々に進む可能性が高い。在宅勤務は、コロナ前に策定された「働き方改革実行計画」でも「柔軟な働き方の環境整備」(検討テーマ4)として挙げられている。

在宅勤務やリモートワークの増加によって、職場での労働と密接に関連してきた福利厚生の利用価値の逡減が指摘されている。例えば、社員食堂、社宅・寮、転勤関連の助成、休憩室・更衣室・託児施設等が挙げられる。他方、在宅勤務に必要な福利厚生として、腰痛防止の椅子、WiFi環境整

備の補助金、テレワーク宅配給食、交通手当に代わる在宅勤務手当といった「緊急対策的福利厚生」として実施されたものが常態化していくことが予想される。

(イ) 労働法上の紛争

以上のとおり、「働き方改革」や新型コロナウイルス感染症拡大が福利厚生に与える影響は、今後も継続することが予想される。労働法の視点からみると、福利厚生のこうした質的变化を受けて福利厚生に関して労使紛争に発展する問題として、①同一労働同一賃金と、②就業規則の不利益変更の問題を挙げることができる。これらの問題は、第3章において取り上げる。

(4) 福利厚生の展望～戦略的福利厚生の時代へ⁽⁴⁷⁾

福利厚生の今後はどのように見通されているのであろうか。2点を挙げておこう。

まず、1点目として、法定福利費の増額に伴って、法定外福利費の増額が今後、望めないとの視点から、福利厚生制度の組み換えや再配分の加速が指摘⁽⁴⁸⁾されている。

これまでの福利厚生のうち、存続・拡充すべき項目として、①使用者の責任の観点から、健康維持増進策、母性健康管理、業務・通勤災害・(法定外)上積補償、私傷病補償、キャリアカウンセリング等が挙げられている。また、②経営戦略の観点から、疾病予防、メンタルヘルス対策等の医療健康確保、育児・介護等の両立支援、自己啓発援助、資格取得援助等の能力向上等が考えられるとされる。これらの中でも、労働者の自助努力に委ねる自立支援型福利厚生の拡充を強調する見解⁽⁴⁹⁾もある。

また、「家族・家庭」と密接するニーズが顕在化し、例えば、持ち家取得、老後に備えた資産形成、自己啓発、家事負担、子育て、養育費、介護

といった項目や、コミュニケーション支援のためのチーム単位のレクリエーションが重要となるとの指摘もある。さらに、非正規・女性・外国人対象の福利厚生の再構築を指摘する見解もある⁽⁵⁰⁾。

他方で、縮小・廃止すべき福利厚生制度として、これまで繰り返し指摘してきた社有社宅・独身寮、体育・娯楽施設、直営保養所、社員旅行、社内運動会、永年勤続表彰等が挙げられる。

2点目は、「戦略的福利厚生」の重視が指摘されることである⁽⁵¹⁾。この指摘によれば、「福祉・恩恵・配分」の福利厚生よりも、企業戦略・人材戦略に貢献できる経営的效果を狙った投資としての福利厚生を重視すべきとしている。具体的には、福利厚生の目的の中でも労働者確保といった経営戦略の視点から、疾病予防、メンタルヘルス、心身の健康相談・指導等の医療・健康施策（「健康経営」⁽⁵²⁾）の展開が挙げられる。また、これまで福利厚生の意義とされてきた「社会保障を補完する福祉」という側面よりも、「二次的労働条件・報酬」の側面を強く認識すべきとする見解も、企業経営との連動性を説く見解と解される⁽⁵³⁾。

第2章 企業内福利厚生に対する労働法上の規整の現状と課題

第1章では、福利厚生の量的・質的变化について、労働法的視点も絡めつつ、経営学等による先行研究の整理を試みた。福利厚生の变化においては、社会保障制度改革や「働き方改革」等に伴ってなされた法改正の影響もみてとれた。本章では、労働法の領域にある法令が、そもそも福利厚生をどの程度、どのように規整しているのか、その現況を概観し、上述した福利厚生の变化に即した規整となっているかを検討しておこう。

1 福利厚生に対する労働法規整の現状

福利厚生に対する労働法規整の領域においては、第二次世界大戦後1980
44(44) 法と政治 75巻1号 (2024年5月)

年代に入るまでは、労基法をはじめとする主要な労働法規において、その用語の使用も定義規定もない状況が続いた。法解釈上で、福利厚生は、「労働条件その他の労働者の待遇」（労組法16条）に含まれると解されたり、労基法11条で定義される賃金と区別される給付と観念されるに留まっていた。福利厚生と賃金の区別に関する学説・判例、行政解釈については、すでに別稿において詳述した⁽⁵⁴⁾。

とはいえ、1980年代に入り、福利厚生（ないし福利厚生施設）を明示に規整の対象に加える労働法令が徐々に増加していく。近時は、厚生労働省所管のそうした法律、命令、指針等は70を超えている⁽⁵⁵⁾。しかし、福利厚生について、賃金に関する労基法11条のような具体的な定義を定める例はこれまでのところみあたらない。福利厚生（ないし福利厚生施設）の語のみを規定する例が大半である。労働法領域の法律・規則レベルの法令で主なものとして以下を挙げることができる。

- ①男女雇用機会均等法6条2号
- ②船員に関する雇用の分野における均等法の施行規則1条（船員への適用のための①の読み替え規定）
- ③短時間有期雇用労働法12条
- ④労働者派遣法40条3項
- ⑤障害者雇用促進法35条
- ⑥介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律3条、8条
- ⑦労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律5条・6条
- ⑧出入国管理認定法2条の5第2項（特定技能雇用契約等）
- ⑨中小企業労働力確保法4条

これらのうち、⑥⑦については、「福利厚生」（ないし「福利厚生施設」）

の語のみ用いるに留まる。それ以外は、法律、命令、指針のいずれかのレベルで、(ア) 福利厚生の内容を定めたり、福利厚生の具体的内容を、(イ) 限定列挙、または(ウ) 例示列挙したり、あるいはこれらを併用する規整の様相が以下のとおりみられる。

(ア) 福利厚生の内容を有する規定を定める例

労基法11条のような賃金の定義規定の形式ではないが、禁止規定や義務規定の対象とする福利厚生につき、その範囲を限定するために定義的内容を明示に定める手法がみられる。例えば、男女雇用機会均等法では、1985年の制定時すでに福利厚生の措置につき男女の差別禁止規定(10条)を置いていた。これをそのまま引き継ぐ現行6条2号が、性別による差別的取扱禁止の対象となる「福利厚生の措置」を「住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの」と定義的内容を定めている。

あるいは、短時間労働者法に2007年改正で新設された11条を2018年に引き継いだ短時間有期雇用労法12条は、短時間有期雇用労働者と「通常の労働者」との利用機会の格差の解消を事業主に義務づける「福利厚生施設」について、「健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるもの」と定義的内容を規定する。これと類似の義務規定である労働者派遣法40条3項が、「福利厚生施設」につき「業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるもの」と定めている。

いずれも定義規定とまでいえるものではないが、禁止規定や義務規定の適用を前提に福利厚生の範囲を限定する意義を持つ点で定義的な意義を有していると解される。この規定を受けて、後述(イ)のとおり、厚生労働省令において「福利厚生施設」や「福利厚生の措置」の具体的内容を限定列挙して示す方式が採用されている。

また、通達レベルで定義的内容を定めるものがある。例えば、障害者雇用促進法35条が差別を禁止する待遇として賃金や教育訓練とともに「福利厚生施設」⁽⁵⁶⁾を例示しているが、これを受けて定めることとされている指針(同法36条)がある。この指針の第3の7において「福利厚生⁽⁵⁶⁾の措置」とは、「労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。」としている。ただし、その具体的内容までの定めはない。

また、禁止・義務規定ではないが、中小企業労働力確保法4条が、事業協同組合等または中小企業が労働力確保に向けて改善すべき雇用管理の例として「福利厚生⁽⁵⁷⁾の充実」を挙げ、その指針⁽⁵⁷⁾で、中小企業者は、「労働者の生活の安定と福祉の増進のため、福利厚生施設の設置又は整備、福利厚生制度の充実により、ハード・ソフト面の整備」が必要と定める。後述(ウ)のとおり、さらにその整備のための具体的措置が例示されている。

(イ) 福利厚生を限定列举する例

次に、福利厚生の具体例を限定列举する手法を取る例がある。この限定列举は、既述のとおり、福利厚生を禁止や義務づけといった法規制の対象とする場合に、その内容・範囲を明確化する趣旨といえる。

例えば、男女雇用均等法施行規則1条は、(ア)で挙げた男女雇用機会均等法6条2号の委任を受けて、「住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生⁽⁵⁶⁾の措置」として、以下1号～4号を限定列举している(上記法令②は、「労働者」を「船員」に読み替えて同一内容の定めを置いている)。

- 一 生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- 二 労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- 三 労働者の資産形成のために行われる金銭の給付

四 住宅の貸与

⁽⁵⁸⁾ 通達は、これらを「供与の条件が明確で、かつ経済的の価値の高いもの」と説明している。

また、(ア)で挙げた短時間有期雇用労働法12条の委任を受けて、12条に定める「健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定める」「福利厚生施設」として、同法施行規則5条が、「一 給食施設、二 休憩室 三 更衣室」⁽⁵⁹⁾を限定列挙している。通達には、「職務の遂行に関連性の深いもの」に限定した旨の説明がある。同一内容の限定列挙は、(ア)で挙げた労働者派遣法40条3項の委任を受けた同法施行規則32条の3においても⁽⁶⁰⁾みられる。

(ウ) 福利厚生を例示列挙する例

さらに、福利厚生を例示列挙する手法を取る例がある。

例えば、労働者派遣法40条4項は、診療所等の施設と例示して、派遣先の労働者が通常利用しているもので、同法40条3項に関し「福利厚生施設」として限定列挙された3施設以外の利用に関する便宜の付与等必要な措置を講ずる派遣先の配慮義務を定める。ただし、これと同様の取扱いは、3施設につき定める短時間有期雇用労働法には定めがない。

さらに、例示列挙の手法を取る例は、行政指導の基準となる通達(指針)のレベルで複数存在する。禁止や義務づけの対象となる福利厚生ではないが、その導入が望ましい福利厚生を例示する趣旨と解される。

例えば、短時間有期雇用労働法8条が定める均衡待遇の原則について策定された「短時間有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」⁽⁶¹⁾が挙げられる。指針では、「通常の労働者」と同一の取り扱いをすべき福利厚生⁽⁶¹⁾の例示として、転勤者用社宅、慶弔休暇・健康診断に伴う勤務免除・給与の保障、病気休暇、法定外有給休暇その他の

法定外休暇を挙げ、これらについての不合理性の有無についての判断例が示されている。

また、「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための⁽⁶²⁾指針」の定めを挙げることができる。指針では、福利厚生の法的規整の態様を、①労働協約や就業規則で制度化されて労使の権利義務の内容となっている福利厚生、②恩恵的性格を有する福利厚生、③法律により要件が定められている福利厚生の3つに分類している。それぞれにつき具体例を例示して、会社分割における労働契約等の承継における取扱いでのあるべき違いを示している。福利厚生そのものの性質によって対象を限定する手法だけでなく、上記①～③の福利厚生の法的規整態様の違いに着目して取扱いの違いを示している点で示唆的である。

あるいは、(ア)で挙げた中小企業労働力確保法の指針では、以下を「福利厚生」として例示している。

- ア 社宅・独身寮，食堂，保健施設，託児施設，研修施設，スポーツ施設，教養文化施設等の福利厚生施設の設置又は整備
- イ スポーツ施設，保養所等の福利厚生施設の利用やスポーツ，教養等のクラブ活動に対する補助
- ウ 人間ドックの費用補助等健康管理制度の充実
- エ 企業内貯蓄制度，持家援助制度等の資産形成援助制度の充実
- オ 退職金制度の整備

さらに、労働施策総合推進法8条に基づき定められた「外国人労働者の雇用管理の改善等⁽⁶³⁾に関して事業主が適切に対処するための指針」において、「外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食，医療，教養，文化，体育，レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めること」（同指

針第四の五五)として「福利厚生施設」を例示している。

以上のとおり、福利厚生への労働法規整は、福利厚生を抽象的に定義づけるか、その具体例を限定列挙または例示列挙する手法が取られている。主要な労働法令等において福利厚生が定められるようになったのは、1985年制定の男女雇用機会均等法を除けば、2000年以降のことである。現状においても、福利厚生の範囲確定に有益な一般的定義や一般的基準を明示するものはない。その理由と考えられる点は、①福利厚生があくまで使用者の裁量で設定される待遇で、多種多様で広がりがあり、定義には困難が伴うことや、②各法令による法規整の趣旨によってその対象範囲が異なり得ること、さらには、③定義によって福利厚生の発展・展開を縛るべきではないと考えられること等を挙げることができよう。こうしたことから、法令ごとに限定列挙ないし例示の手法で今のところは十分であるとの立法政策上の判断があると解される。

2 福利厚生に対する労働法規整の課題

以上のとおり、労働法規整の対象となっている福利厚生は、それぞれの法令の趣旨に照らし、禁止・義務、努力義務といった規整の有する強制力のレベルに合わせてその内容がやや限定的に定められてきたといえよう。

そうした立法政策上の判断は肯定できるとしても、第1章において整理したとおり、福利厚生は、その量的・質的变化を通じて、その時々で重視される内容が異なっている。求められる福利厚生の内容が変化し、さらに多様化している。多様化への対応策として、カフェテリアプランのような、労働者にとり選択可能な制度を導入する企業もまだ少数ながら増している。こうした変化に合わせて、列挙にしる例示にしる、現行の定義的内容や挙げられている福利厚生の種類の妥当性については吟味が必要

であるといえよう。特に、第1章で整理した「ハコもの」重視から「生活リスクの回避」や「安全・安心な労働環境の充実」重視への質的变化に対応させて、どのような福利厚生を各法令による労働法規整の対象に挙げるべきかの検討を要しよう。

(1) 定義的内容の妥当性

例えば、先に挙げた定義的内容を定める規定では、男女雇用機会均等法6条2号が定める「住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であって厚生労働省令で定めるもの」にいう「住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生」はそのままが良いか。あるいは、障害者雇用促進法35条が定める「福利厚生施設」についてその指針で「労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付、住宅の貸与その他の労働者の福利厚生を目的とした措置をいう。」としているが、「定期的に行われる金銭の給付や住宅の貸与」といった例示のままでよいか。これらについて福利厚生の量的質的变化に対応できる内容への見直しを要するといえよう。

(2) 限定列举, 例示列举の対象の妥当性

また、男女の差別が禁止される「福利厚生の措置」として男女雇用機会均等法施行規則1条が「供与の条件が明確で、かつ経済的価値の高いもの」として挙げる福利厚生が、1985年の制定時に定められた資金の貸付、金銭の給付や住宅の貸与といった生活保障目的の福利厚生の類型のままでよいのか。近時においてより重要性が高い福利厚生の追加を検討する必要がある。

あるいは、短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者について、「通常の労働者」と同様に利用が義務づけられる「福利厚生施設」について、短時間有期雇用労働規則5条や労働者派遣法施行規則32条の3が、「一

給食施設、二 休憩室、三 更衣室」に限定列举していることの妥当性も検討を要しよう。労働者派遣法40条4項が、これらの「福利厚生施設」以外に、診療所等の施設の利用のための便宜供与等の必要な措置を講じる使用者の配慮義務を定めるが、その義務化も検討を要しよう。また、「福利厚生施設」について、短時間有期雇用労働法12条は「健康の保持又は業務の円滑な遂行に資する」施設を対象とする旨定めているが、労働者派遣法40条3項は、これと異なり「業務の円滑な遂行に資する」施設として同じ施設を定め、両規定の定義的規定に差異がみられる。行政解釈では、「福利厚生施設」を上記3施設に限定列举した趣旨を「業務の遂行に関連性の深いもの」⁽⁶⁴⁾と説明している。「健康の保持」の視点から重要と考えられる福利厚生⁽⁶⁵⁾の追加を検討する必要がある。「健康の保持」の観点から重要とみられる各種休暇制度を列举対象に加えることを検討すべきではないか。

さらに、指針等で例示されている福利厚生（福利厚生施設）には、「ハコもの」や生活保障的なものを中心に挙げられているが、福利厚生⁽⁶⁵⁾の質的変化に合わせて「生活リスクの回避」や「安全・安心な労働環境の充実」重視の福利厚生を追加する必要があるのではないだろうか。

(3) 多様な雇用形態に対応した福利厚生⁽⁶⁵⁾の整備

ところで、短時間有期雇用労働法は、短時間労働者や有期雇用労働者について、その8条や9条において「通常の労働者」との均等・均衡処遇を定めつつ、12条で「通常の労働者」に利用の機会が与えられる「福利厚生施設」の利用機会の付与を義務づけている。

8条や9条で均等・均衡待遇の対象となる待遇には、福利厚生も当然に含まれると解される⁽⁶⁶⁾。8条や9条によって「福利厚生施設」を含む福利厚生をめぐる格差は是正されることとなる。そのため、8条や9条との関係で、12条の存在意義をどう解釈すべきか問題となる。第3章で後述すると

おり、8条や9条に違反する格差を定める就業規則等の規定については、これを無効と解ししつとも、格差のない状況を形成する補充的効力までは当然にはなく、格差のない状況を作るよう請求することまではできないと解されている⁽⁶⁷⁾。この点につき、12条により、3施設については、使用者が格差解消の義務を負うとの理解が可能ではないか。

12条により積極的な意義を与える意味では、「通常の労働者」との比較ではなく、短時間労働者や有期雇用労働者にとり必要な福利厚生は何か、「通常の労働者」と同じでよいか、という視点から、これらの労働者独自に必要な福利厚生を定めることを検討すべきであろう。教育訓練に関する11条2項の努力義務規定と同様の規定を設けることが想定される。

第3章 福利厚生をめぐる労働法上の近時の課題

第1章で述べたとおり、福利厚生の量的・質的な変化に伴って、福利厚生をめぐる紛争も変化してきた。近時においてはどうか。福利厚生をめぐる労働法上の課題として、次の2点を挙げることができる。① 同一労働同一賃金原則を含む均等・均衡待遇の原則の適用と、② 就業規則の不利益変更をめぐる問題である。学説上は、福利厚生のみを取り出してこれらの課題につき論じた論考は少なく、検討を試みよう。

1 均等・均衡待遇原則の法制度化と福利厚生

まず、均等・均衡待遇原則の適用をめぐる問題とは、非正規雇用と正規雇用の間の労働条件その他の待遇における格差をめぐる問題である。この問題に対応する労働法規整の概略は以下のとおりである。

非正規労働者の一類型である短時間労働者（パートタイム労働者）については、2007年に短時間労働者法が改正され、8条で「通常の労働者」（正社員）との「均等待遇」を定め、その対象となる待遇として、賃金の

決定のほか、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用が明示に例示された。さらに2014年の改正で、短時間労働者と通常の労働者の不合理な労働条件格差を禁止し、「均衡待遇」を義務づける規定が新8条として新設される。そして、8条に定められていた「均等待遇」が9条に移行され、均等・均衡待遇原則が明文化された（ただし、対象となる待遇の例示から「福利厚生施設の利用」は削除され、その他の待遇に含める改訂がなされている。）。

他方、非正規労働者に分類される有期雇用労働者についても、2012年に労働契約法20条が新設される。20条は、有期雇用労働者について、無期雇用労働者との比較で労働条件・待遇の格差が不合理であってはならないとして「均衡待遇」の原則を定めた。20条では、格差が不合理かどうかの考慮要素として、(1) 労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、(2) 当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(3) その他の事情の3点が明示に定められた。

その後2018年に、働き方改革関連法により短時間労働者法に統合されて短時間有期雇用労働者法8条となることで廃止された。この新たな8条は「均等待遇」を定める9条とともに、短時間労働者と有期雇用労働者に共通する均等・均衡待遇原則を定めた（この改正により廃止された労働契約法（労契法）20条を、以下「旧20条」という）。

この改正では、旧20条や短時間労働者法8条の規定の文言に追加がなされている。先に挙げた(1)～(3)の考慮要素をどのように考慮するかについて、リーディングケースとなった、後述の2件の最高裁判例を受けて、新たに「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」を追加した点が重要である。この追加も含めて、具体的な待遇に関する判断例を定めた指針が参考になる。⁽⁶⁸⁾

また、2007年の改正短時間労働者法11条において通常の労働者が利用できる福利厚生施設について、短時間労働者に利用の機会を与える使用者の

54(54) 法と政治 75巻1号 (2024年5月)

配慮義務を定めていた。短時間有期雇用労働法は、12条を新たに設け、通常の労働者と同様の利用機会の付与を配慮義務から義務に強化した。第2章で述べたとおり、同法施行規則でその対象を給食施設・休憩室・更衣室に限定して定めた点も引き継いだ。

さらに、短時間労働者や有期雇用労働者と並んで非正規雇用の重要な類型である派遣労働者についても、労働者派遣法の2012年改正で「均衡待遇」が派遣先の配慮義務とされていた。その後、同法の2018年改正により、均等・均衡待遇原則が盛り込まれ、義務化された(30条の3)。これによって非正規雇用の大部分を均等・均衡待遇原則がカバーすることとなっている。また、短時間労働者や有期雇用労働者と同様に、派遣労働者についても、労働者派遣法40条3項とその委任を受けた同規則32条の3が、福利厚生施設の利用機会について、3施設を列挙する同様の定めを置いている点等もすでに指摘した。

均等・均衡待遇原則については、短時間労働者や派遣労働者をめぐる紛争は多くない。他方で、有期雇用労働者に関する旧20条の適用をめぐる紛争が「働き方改革」を契機に多発した。裁判例はこれまで60件を超え、最高裁判決も13件に及んでいる。その理由としては、有期雇用労働者(契約社員や嘱託と呼ばれる場合が多い)には、正社員に準じた働き方をしていたり、正社員として定年退職した後も正社員時代に近い働き方をしている事例が多いことによると推測される。

この問題のリーディングケースとなったのが、長澤運輸事件とハマキョウレックス事件に関する2018年6月30日の最高裁判決⁽⁶⁹⁾である。これらの事件も正社員として定年退職した後も正社員時代に近い働き方をしていた嘱託社員の事例である。この2件の最高裁判決は、それまでの下級審判例の判断を取り入れつつ、旧20条の不合理性の有無につき一定の判断基準を示した。それでも、個別事例ごとの判断が必要なこともあり、その後も45件

を超える判例が、最高裁判決も含め出されている。これらの判例も、2件の最高裁判決が示した不合理性の判断基準に概ね従って結論を導いていると解される。

2件の最高裁判決が示した判断基準として、主として以下の3点を挙げておこう。

① 労働条件の不合理な格差は無効になるが、比較の対象となった労働者の労働条件と同じ内容で無効部分を補充する効力はない（不法行為を理由とする損害賠償請求は可能である）。

② 労働契約法旧20条が定める(1)～(3)の考慮要素のうち(3)の要素についても十分な考慮が必要である。

③ 賃金の格差は、その総額の比較だけでなく、各賃金項目の趣旨により個別に不合理性を判断する。この点は、この判決の直後に成立した短時間有期雇用労働者法8条の文言に反映されていることは述べた。

これらの判断基準により、職務の経験を広く積み重ねて管理業務に進む正社員と、職務内容が狭い非正規労働者とでは、職務内容に重複があっても、基本部分（基本給、賞与等）の格差は不合理とされにくい。他方、手当その他の処遇はそれぞれの支給の趣旨に照らすことで不合理性を認めやすくなったとの評価がなされている。⁽⁷⁰⁾ 福利厚生は、手当その他の処遇に含まれることになる。

こうした判断傾向に照らすと、福利厚生に分類される多種多様な待遇については、その格差に不合理性が認められやすく、均等ないし均衡な待遇が求められやすいと解される。短時間有期雇用労働法12条は、「福利厚生施設」について短時間有期雇用労働者に「通常の労働者」と同様の利用機会の付与を使用者に義務づけるが、同法施行規則5条では、今のところ、その対象は3つの「福利厚生施設」に限定されている。同法8条の不合理性判断によって、法解釈上で格差解消が求められる福利厚生⁽⁷¹⁾の範囲が広が

ることになると解される。判例では、福利厚生にあたりと解される各種休暇制度の格差が問題となった事例を挙げることができるが、不合理性を肯定するものが多い。⁽⁷¹⁾

ところで、旧20条の適用をめぐる訴訟では、基本部分の格差や、各種手当、特に福利厚生の性質・趣旨（目的）を有すると考えられる手当の格差も多く争点となっている。こうした福利厚生の趣旨を有する手当における格差の不合理性判断についても検討しよう。

手当格差の不合理性判断も、基本部分の格差と同様に、最高裁が示した③の基準にいう「支給の趣旨」（「その性質及び支給目的」）⁽⁷²⁾に照らして判断されることになる。これによれば、福利厚生の趣旨を有する手当については、福利厚生という趣旨が格差の不合理性の判断において考慮されることになることを示している。

わが国においては、手当は、使用者の裁量により多様な趣旨で設けられ得る。これまで設けられてきた手当は、概略、熟練や経験のある有為な人材の確保、職務の生産性・エンゲージメントの向上、福利厚生や生活保障といった目的ないしこれらの趣旨、さらにはこれらの趣旨を複合的に持つことが指摘されている。⁽⁷³⁾それぞれの趣旨にあてはまる手当としてどのような手当があるかについては、次のような分類の試みが参考になる。⁽⁷⁴⁾

図表13 手当の目的と種類

手当の目的	手当の種類
職務関連手当	業績手当、役付手当、特殊作業手当、特殊勤務手当、技能・技術手当など
人事管理手当	通勤手当、皆勤手当、出勤手当など
生活補助手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当、住宅手当、単身赴任手当、別居手当、寒冷地手当、食事手当など
その他	調整手当など

この分類によるとき、目的別に分類された手当につき、格差の不合理性

判断にどのような相違が生じるかである。

まず、「職務関連手当」は、職務内容に関連し基本給を補完する目的の手当である。格差の不合理性判断の考慮要素として先に挙げた(1)~(3)のうち、(1)(2)により強く関連しており、正社員と有期雇用労働者との間にそれらに違いがあれば、格差に不合理性は認められにくいといえよう。他方、「人事管理手当」は、人事管理目的で職務遂行の状況に照らして支給される手当であり、(1)や(2)の要素に直接の関わりが少なく、格差に不合理性が認められやすいと考えられる。さらに、「生活補助手当」は、生活保障の目的で支給されるもので、(1)(2)の要素への関連性が低く、(1)や(2)の違いがあっても格差に不合理性が認められやすいと解される。

この生活補助手当は、生活の保障とともに福利厚生の趣旨も併せ持つとされており、福利厚生の趣旨が考慮されると、格差の不合理性判断にどう影響するかの検討を要する。

「生活補助手当」では、判例上、食事手当⁽⁷⁵⁾のほか、家族手当(扶養手当)や住宅手当が多く問題となっている。家族手当や住宅手当は、労基法37条⁽⁷⁶⁾5項および労基則21条のように「賃金」として明定されているが、もともとは福利厚生の性質を持つ手当とされてきた点は別稿で指摘したところである。例えば、長澤運輸事件最高裁判決も、家族手当と住宅手当について「従業員に対する福利厚生及び生活保障の趣旨で支給される」と判示している。これらの手当が本来は、福利厚生の性質を持ちながらも、賃金を補う生活保障の意義を持つ点で賃金としての性質も併せ持つとみなされるに至っている点を適切に指摘している。その後の判例も「生活補助手当」については、こうした評価を維持する傾向にある⁽⁷⁷⁾。

家族手当等の「生活補助手当」の格差については、先の2件の最高裁判決が示した判断基準のうち③の判断基準がより強くあてはまると解される。個々の手当の趣旨に照らして格差の不合理性が判断されるということであ

る。これまでの判例においては、格差の不合理性判断において以下の a～d のような一定の特徴が見て取れる。

- a 「生活補助手当」は、労働者の提供する労働を金銭的に評価して支給する趣旨ではなく、従業員に対する「福利厚生及び生活保障」の趣旨で支給される。
- b 具体的には、これらの手当は、福利厚生観点からは「有為な人材獲得・定着を図る」ことや「継続的雇用の確保」の目的があるとされ、生活保障の点からは、労働者が負担する経費に対する補助の目的が挙げられている。いずれの目的も経営判断ないし人事政策上の合理性があるとされている。また、こうした目的の下で、どのような条件・内容の手当を支給するかは、使用者に広い裁量があるとする判例⁽⁷⁹⁾もある。
- c 支給額の基準が、住宅手当では持家の実際の費用に対応しているとか、家族手当では家族数に拠っている場合には、そうした事情に関わりのない一律支給の場合に比して手当の生活保障性が高まり、主としてこの趣旨に照らして格差の不合理性が検討される。
- d 「福利厚生及び生活保障」の趣旨から支給格差の不合理性を判断する場合、手当の趣旨とは別に、労働者の生活に関わる諸事情を考慮して判断されている。旧20条の不合理性判断の考慮要素のうちでは、多くは(3)の要素として考慮されている。具体的には、家族手当や住宅手当については、他に収入源がある場合（非正規労働者に老齢年金や調整手当の支給があったり、正社員と異なり非正規労働者には兼業が認められていること等）は、生活保障の点から、格差の不合理性が否定されている。また、正社員と同様に非正規労働者も長期の雇用が前提とされている場合には、福利厚生観点から「有為な人材獲得・定着を図る」目的を持つとされ、手当格差は不合理とされている。

それでも、食事手当格差について業務の合間に食事を取る必要のある勤

務実態かどうかという、考慮要素(1)の「職務の内容」を決め手とする事例⁽⁸⁰⁾がある。住宅手当についても、既述のとおり、支給の趣旨に転勤等による負担の軽減を含んでいるという、考慮要素(2)の「配置の変更の範囲」の評価を加味して不合理性が否定されている。いずれも考慮要素(1)ないし(2)が考慮されている事例⁽⁸¹⁾である。

以上の a~d は、基本給や「職務関連手当」のような「労働を金銭的に評価して支給される」待遇の格差についての不合理性判断とは異なるといえよう。福利厚生の性格を持つ手当については、手当を設けた趣旨から支給の必要性が判断され、正社員と非正規社員の主要な相違点である(1)や(2)の違いで結論が異なりにくいといえる。

使用者は、均等・均衡待遇原則の法制度化を受けて非正規労働者と「通常の労働者」の待遇格差の是正が求められるところとなった。特に、これまで多種多様に存在してきた手当制度や福利厚生への対応が急務となる。そのため、使用者においては、特に、福利厚生や生活保障の趣旨で設けられた「生活補助手当」や福利厚生の格差については不合理と判断されやすいことから、基本給に吸収する等で廃止する等の動きが生まれている⁽⁸²⁾。

2 就業規則の不利益変更と福利厚生

こうした動きは、就業規則の改訂によって行われる場合が多い⁽⁸³⁾。就業規則の不利益変更の効力の問題を生むことになる。不利益変更の対象が福利厚生の趣旨を持つ手当や福利厚生の場合、賃金や退職金の不利益変更における判断基準とどのように異なるのかが問題となる。

就業規則の不利益変更の問題は、1950年代からすでに学説上で活発な議論がなされた問題である。これまでの学説上の議論の詳細は省くが、この問題については、学説が予想しなかった合理性基準による処理方法を示した、1968年の秋北バス事件最高裁判決以降、この判決をリーディングケー

スとして踏襲する判例が積み重ねられ、2007年制定の労働契約法10条に明文化された。

合理性を考慮する事情として、労働契約法10条は、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情を定める。これらの事情のうち、①③と②の比較衡量を基本としつつ、④⑤を加味して総合評価して変更の合理性判断を行うものと理解されている。⁽⁸⁴⁾

ただし、10条では不利益変更の対象の違いでその効力の判断基準が異なるかについての定めまではない。判例上は、この点に言及する判例が、最高裁判例を始めとして複数みられる。

合理性判断の基本事情となる①と②の関係について、第四銀行事件最高裁判決は、⁽⁸⁵⁾「賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件」に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができる高度の必要性に基づいた合理的内容である場合において、その効力を生ずる」と判示した（以下、「重要な権利、労働条件」変更基準という。）。「重要な権利、労働条件」変更基準は、この判決より先に出された下級審判例の判示を追認するものであったが、その後の判例において、⁽⁸⁶⁾明示・黙示に継承されている。⁽⁸⁷⁾

この「重要な権利、労働条件」変更基準を明示に適用する判例を分析すると、変更対象の多くは賃金、退職金、賞与の減額・廃止や定年年齢の引下げの事例である。手当の廃止も、この基準の適用による判例が多い。とりわけ、先に挙げた「生活関連手当」とみられる住宅手当、別居手当や家族手当等にもこの基準が適用されている。⁽⁸⁸⁾

その理由は、既述のとおり、これらの手当には、福利厚生だけでなく、

賃金を補完する生活保障としての性質があり、その賃金性が肯定されていることによると考えられる（なお、就業規則や労働協約、労働契約に定められれば、使用者による任意的恩恵的給付であっても常に賃金性を認めるこれまでの取扱いの妥当性については、すでに別稿で論じたところである⁽⁸⁹⁾）。

他方、福利厚生については、「重要な権利、労働条件」性が否定されて、就業規則の不利益変更に高度の必要性までは求められないと解される。

ところで、福利厚生については、その法的根拠の違いが不利益変更の有効性判断に影響すると解される点には注意を要しよう。例えば、第2章（ウ）で触れたように、「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」では、福利厚生を、①労働協約や就業規則で制度化されたり、個別の労働契約に基づいて労使の権利義務の内容となっている福利厚生、②慣行レベルの恩恵的性格を有するに留まる福利厚生、③法律により要件が定められている福利厚生⁽⁹⁰⁾の3つに分類し、会社分割における労働契約等の承継の際のあるべき取り扱いを区別している。福利厚生そのものの性質によって規整の対象を限定する手法だけでなく、福利厚生⁽⁹¹⁾の法的根拠の違いに着目して取扱いの違いを示している。福利厚生⁽⁹²⁾の法的規整のあり方を検討するうえで大いに示唆的である。福利厚生は、企業内福利厚生（法定外福利費の対象）として①ないし②に分類される福利厚生と、③の社会保険制度等と関連する法定福利費の対象となる福利厚生とに区別される。本稿が扱う①と②のタイプの福利厚生⁽⁹³⁾の不利益変更の効力については、①には合理性判断が適用になる等で制約が課されるが、②には使用者の裁量がより広く認められることになると考えられる。

結びに代えて

本稿は、福利厚生を展開と労働法上の課題について総論的な検討を行った。検討により得られた知見は、以下のとおりまとめることができる。

- (1) 日本型雇用の重要な特徴のひとつとされる、わが国の多様で充実した福利厚生は、経営学等の先行研究を整理すれば、①第二次世界大戦後において量的・質的变化を経てきたこと、②具体的には、労働者の生活保障の視点から社宅・寮のような「ハコもの」重視から、生活リスクの予防・回避、安全・安心な労働環境の充実へと多様化を遂げていること、③今後は、企業経営との連動性を重視した「戦略的福利厚生」への展開が予測されること。
- (2) これまで労働法の領域で問題となった福利厚生は、社宅・寮の使用関係と退去請求の可否、団体定期保険の保険金の帰属先、留学・研修補助の返還請求の可否といった個別の事例に限られてきたこと。
- (3) 福利厚生に対する立法上の労働法規整の現状は、①その定義を目的とした規定は存在せず、適用対象を限定するための性格づけと、適用対象となる福利厚生の限定列举・例示列举の方式がとられていること、②各立法においては、福利厚生を展開に合わせた、適用対象の見直し等が必要と考えられること。
- (4) 福利厚生に関して今後、労働法の領域で2つの課題が注目されると考えられること。①2018年に正規労働者と非正規労働者の間で待遇格差のない「同一労働同一賃金」を実現する均等・均衡待遇原則の法制化が完結し、福利厚生や福利厚生の性格を持つ手当の格差についても、その趣旨に照らして不合理性が判断されることとなったと解されること、②不合理とされる福利厚生格差是正の手法として、福利厚生自体を廃止したり、福利厚生の性質を持つ手当を基本給に吸収するために、

就業規則の不利益変更が使用者によって選択される事例の増加が予測されている。「重要な労働条件」にあたらないとされている福利厚生
の削減等が比較的容易に行われると考えられること。

福利厚生は、非正規労働者と正規労働者の待遇格差に適用される均等・
均衡待遇原則の法制化に対応して、今後、給付の趣旨から不合理な格差と
判断されやすい「生活補助手当」とともに、「福祉・恩恵・配分」の福利
厚生について、基本給に含められる等により縮減される可能性が高い。そ
れでも、福利厚生は、企業戦略・人材戦略との連動性の高い「戦略的福利
厚生」として質的变化を強めつつ、わが国の労働関係において重要な役割
を引き続き果たしていくものと考えられる。

注

- (1) 企業内福利厚生は、企業が従業員の福利厚生のために支出する経費に
着目して企業会計・税務上で区分される「法定福利費」「法定外福利費」
のうち、「法定外福利費」が充てられる事項である。「法定福利費」は、健
康保険、厚生年金保険等の社会保険や労災保険、雇用保険等の被用者保険
の保険料のように、法律で企業に負担が義務づけられている保険料に関す
る費用である。「法定外福利費」は、法律上の義務ではなく、各企業が独
自に設けた福利厚生
の費用を指す。
- (2) J.C. Abegglen, *The Japanese Factory. Aspects of its Social Organization*,
1958 (pp. 47~70). 本書は、外国人研究者による日本的経営論の嚆矢と評
されている。邦訳として、占部都美監訳『日本の経営』（ダイヤモンド社、
1958）（特に66頁~97頁）がある。
- (3) 後掲注9を参照のこと。
- (4) 本章の記述は、主に以下の文献に拠っている（以下の文献の引用に際
しては、頭書きの①~⑫の番号による）。①西久保浩二「企業内福利厚生
の変質、その背景と方向性」週刊社会保障2813号（2015）46頁以下、②園
田洋一「企業内福祉共済制度のゆくえ」週刊社会保障2866号（2016）48頁
以下、③西久保浩二「強まる社会保障負担下の企業内福利厚生」週刊社会
保障2870号（2016）50頁以下、④西久保浩二「働き方改革と企業内福利厚

生の新たな役割」週刊社会保障2978号（2018）44頁以下，⑤「福利厚生の特
トレンド」Business Labor Trend 2018. No. 8・9，2頁以下，⑥西久保浩
二「JILPT 調査から見える福利厚生の現状・課題・方向性」Business Labor
Trend 2018. No. 8・9，12頁以下，⑦谷田部光一「日本企業における福利
厚生の範囲と目的，機能」労働と経済1640号（2019）24頁以下，⑧谷田部
光一「日本企業における法定外福利厚生のこれからのあり方」労働と経済
1643号（2019）14頁以下，⑨藤原・羽間・平井「諸手当・福利厚生に關する
制度・規程見直しの実務」労政時報3978号（2019）34頁以下，⑩可見俊
信『新しい！日本の福利厚生』（労務研究所，2019），⑪可見俊信「どのよ
うに福利厚生を見直すべきか」人事実務11月号（2021）8頁以下，⑫西久
保浩二「After コロナ時代の福利厚生」人事実務11月号（2021）47頁以下。
なお，ドイツにおける福利厚生の実態については，拙稿「ドイツにおける
企業内福利厚生の法的類型と実態」法と政治（関西学院大学法政学会）59
巻3号（2008）854頁～904頁。

- (5) ⑦24頁。
(6) ⑦25頁。
(7) ⑩6頁。
(8) ⑦25頁。
(9) 経団連が毎年度実施・公表してきた「福利厚生費調査結果報告」は，
第1回（1955年度）から第64回（2019年度）に及ぶが，第64回をもって調
査を終了している（終了の理由は明示されていないが，1955年度時点の調
査項目が，本文で言及のとおり，質的变化により新たに追加すべき調査項
目が増えて，調査の継続性を維持しつつ，調査の有用性を確保することが
難しくなったこともあると解される。）。2019年度実施分については，それ
までの調査対象従業員数を変更したとしており，従業員1人1ヵ月当たり
の額につき継続性がないことが表明されている。本文では，ひとまず2018
年度までの数値を取り上げている。また，福利厚生に關する経年変化が検
証できる統計資料としては，厚生労働省による「就労条件総合調査」があ
る（後掲注11を参照のこと）。民間によるものとして，『福利厚生事情』
（労政時報別冊）（昭和63年度版～2008年度版）も参考になる。単発の調査
には，『福利厚生実態調査（2007年2月現在調査）』（政経研究所，2007）
や，近時では，JILPT「企業における福利厚生施策の実態に關する調査－ヒ
アリング結果－」（2018年調査）資料シリーズNo.210（2019），同「企業
における福利厚生施策の実態に關する調査」（2017年調査）調査シリーズ
No.203（2020），同「わが国の福利厚生の導入と利用の実態とその諸要因，

そして有効性の検証」(2017年調査の二次分析)資料シリーズ No. 247 (2022)等が挙げられる。

- (10) その他、福利厚生の詳細な内訳を示すも論考に、前掲⑦論文(注4)26頁図表2、前掲⑨論文(注4)36頁図表3。
- (11) 厚労省によるこの調査は、経団連調査報告が企業規模500人以上の企業がそれ未満の企業より多く対象となっているのと異なり、小規模企業の区分(30人~99人・100人~299人・300人~999人・1000人以上)がより細分化されている。福利厚生に関しては、同省(旧労働省)による「企業直営福利厚生調査」(昭和24年・昭和32年)、「企業福祉施設調査」(昭和39年)、「労働者福祉施設等調査」(昭和47年~昭和58年)、「賃金労働時間制度等総合調査」(昭和59年~平成11年)の一連の調査の調査対象に含められ、これらを引き継ぐ形で続いている。
- (12) JILPTによる前掲2017年調査(注9)「まえがき」参照。同旨、前掲⑨論文(注4)36頁図表3。
- (13) 前掲⑦論文(注4)26頁~27頁。
- (14) 前掲⑫論文(注4)48頁。
- (15) 前掲注2を参照のこと。
- (16) 第二次世界大戦前のわが国における福利厚生制度の実態については、例えば、森田慎二郎『日本産業社会の形成-福利厚生と社会法の先駆者たち』(労務研究書, 2014)。この労作では、戦前の福利厚生について「丁稚奉公」といわれるような、江戸時代の商家の労務管理にみられる「経営家族主義」の延長とみる見解が有力としつつ、この見解に対して、産業革命期にはすでに現在と共通する目的(労働力の確保・維持、労働能率の向上、従業員の生活安定、労使関係の円滑化等)を有していたとの批判的見解を提示している。福利厚生史の歴史分析については、他に前掲書⑩(注4)10頁~19頁。
- (17) 福利厚生の変化について言及した論考には、その他に、例えば、1990年代までの状況については、労務研究所編『新福利厚生ハンドブック』(労務研究所, 2004)33頁~50頁が参考になる。
- (18) 前掲①論文(注4)46頁~48頁。
- (19) 前掲③論文(注4)50頁。
- (20) 前掲⑧論文(注4)15頁。
- (21) こうした状況は、「税・社会保険料のくさび(tax wedge)」と呼ばれている。前掲①論文(注4)48頁を参照のこと。
- (22) 第二次世界大戦前の福利厚生制度の詳細については、森田・前掲書

- (注16)。その他、前掲書⑩(注4)10頁～19頁。
- (23) 前掲③論文(注4)50頁～51頁。
- (24) 前掲①論文(注4)48頁～49頁。
- (25) 前掲⑤資料(注4)12頁。
- (26) 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(1992)32頁以下、「福利厚生と労働法上の諸問題」日本労働研究雑誌564号(2007)36頁～37頁。
- (27) 以下の判例の引用に際しては、①～⑲の頭書きの番号による。①損保ジャパン調査サービス事件・東京地判平20.10.21労経速2029号11頁、②笹野マックス事件・東京地判平23.11.22 LexDB25473583、③霞アカウンティング事件・東京地判平24.3.27労判1053号64頁、④ヒタチ事件・東京地判平25.3.6 労経速2186号11頁、⑤反訴請求事件・東京地判平27.6.26労経速2254号15頁、⑥BGC キャピタルマーケットジャパン LLC ほか事件・東京地判平28.9.26 LexDB25543877、⑦エリクソン・ジャパン事件・東京地判平28.12.22 LexDB25544807、⑧日経大阪中央販売事件・大阪地判平29.7.7 LexDB25546706、⑨甲社事件・投稿地立川支部事件平30.3.28労経速2363号9頁、⑩建物明渡等請求事件・東京地判平30.9.19 LexDB25561860、⑪マイラン製菓事件・東京地判平30.10.31労経速2373号24頁、⑫建物明渡等請求控訴事件・東京地判令1.6.12 LexDB25564071、⑬関電工事件・東京地判令1.7.11 LexDB25564035、⑭建物明渡請求事件・東京地判令1.10.4 LexDB25582150、⑮⑯事件控訴審・東京高判令1.12.18労経速2413号27頁、⑰みずほ銀行事件・東京地判令2.1.29労判1254号62頁、⑱モロカワ事件・東京地判令2.6.3 LexDB25566493、⑲⑳事件控訴審・東京高判令3.2.10 LexDB25591251、㉑多摩労務管理事務所ほか2社事件・東京地立川支部判令5.3.29 LexDB25595250。
- (28) 社宅・寮の利用の法的性質につき賃貸借関係であることに言及するのは、②⑧くらいで、多くは、使用貸借関係を前提に判断している。他方、⑫～⑭のように社宅・寮が福利厚生であることを明示するものが散見され、賃金や労働時間のように労働者に不利益であることの一事をもって原則的に無効とならないといった判断を示すものがある。さらに踏み込んで、⑭では、就業規則に社宅・寮利用の定めがあっても、労働者の利用請求権を否定している。
- (29) ただし、⑭のように、明渡請求権が認められても、信義則上行使できない場合のあることを前提に検討する事例はみられる。
- (30) その要因として指摘されている点は、社宅・寮を含む「住宅関連費」

経費の固定コスト化、従業員ニーズの多様化による利用減、利用者と非利用者の不公平感、後述するカフェテリアプランとの整合性が悪いこと等が指摘されている。前掲①論文(注4)48頁～49頁。

- (31) 賃金の上昇による生活水準の向上や国民皆保険の実現等による社会保障制度等の整備によって、生活保障のためのパターンリズムに基づく福利厚生制度の役割に代えて、福利厚生を賃金化し、労働者自身で選択させるべきであるとか、賃金決定が能力・業績の重視で個別化するなかで、労働者の地位に基づく平等な給付のあり方も問題となるとする見解すらみられたのは、この時期である。前掲⑤資料(注4)14頁以下を参照のこと。
- (32) 前掲③論文(注4)51頁以下。
- (33) 例えば、2008年の日本政策投資銀行による「DBJ健康経営格付」や2014年の政府による「日本再興戦略」に基づく経産省等による「健康経営銘柄」の選定・公表が例示されている。前掲③資料(注4)53頁。
- (34) 前掲①論文(注4)50頁。
- (35) 前掲①論文(注4)8頁～9頁。
- (36) 「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」法と政治(関西学院大学法政学会)61巻4号(2011年)67頁～101頁。なお、「ドイツの企業内福利厚生におけるカフェテリアプランと労働法上の諸問題」修道法学(広島修道大学法学会)34巻1号(2011年)539頁～576頁。
- (37) 「福利厚生と労働法上の諸問題」日本労働研究雑誌564号(2007)37頁～40頁。
- (38) 住友金属工業(団体生命保険第1)・最三小判平18.4.11労判915号26頁、住友金属工業(団体生命保険第2)・最三小判平18.4.11労判915号51頁。
- (39) 保険金請求事件・東京地判平29.1.25 LexDB25538577。
- (40) 肥後銀行事件・熊本地判平26.10.17労判1108号5頁。
- (41) 事案は、(1)留学費用、(2)研修費用、(3)修学費用、(4)その他に分類できる(以下の判例の引用に際しては、①～⑮の頭書き番号による。)。各費用別にみると、(1)の留学費用関連では、返還規定の違法性を肯定した判例に①独立行政法人製品評価技術基盤機構事件東京地判令3.12.2 労経速2487号3頁。その違法性を否定した判例に、②みずほ証券事件・東京地判令3.2.10 労判1246号82頁、③留学費用返還請求事件・東京地判令4.3.10 LexDB25605063、④大成建設事件・東京地判4.4.20 労判1295号73頁、⑤双日事件・東京地判令4.8.30 LexDB25594420がある。
- (2)の研修費用関連では、返還規定の違法性を肯定した判例に、⑥貸金等請求事件(タクシー2種免許取得費用)・名古屋簡裁判平16.5.13 LexDB

28092233, ⑦ダイレックス事件（セミナー受講料）・長崎地判令3.2.26労判1241号16頁。その違法性を否定した判例に, ⑧コンドル馬込交通事件・東京地判（控訴審）平20.6.4 労判973号67頁, ⑨貸金等請求事件（エステ資格取得費用）・東京地判平26.10.14 LexDB25521977 がある。

(3)の修学費用関連では, 返還規定の違法性を肯定した判例に, ⑩医療法人杏祐会事件（看護学校修学費用）山口地萩支判平29.3.24労判1202号169頁, ⑪⑩の控訴審・広島高判平29.9.6 労判1202号163頁。その違法性を否定した判例に, ⑫魚沼市事件（医学部修学費用）新潟地長岡支判平27.6.18 LexDB25540664 がある。

(4)その他では, 返還請求の違法性を肯定した判例に, ⑬貸金請求事件（採用時の貸付）・東京地判平26.8.14判時2252号66頁, ⑭グレースウイト事件（交通費の貸付）・東京地判平29.8.25労判1210号77頁。その違法性を否定した判例に, ⑮東京エムケイ控訴事件（入社支度金）東京地判（控訴審）平26.1.20 LexDB25502919 がある。

- (42) ①～⑮のうち, ⑩⑪⑫が雇用関係に入る前の貸付（就学資金）が問題となった事例である。
- (43) ①～⑮のうち, ⑨については, そもそも研修費用の返還合意の存在を否定している。
- (44) 前掲④論文(注4)44頁。
- (45) 「働き方改革」と福利厚生との関係については, 前掲④論文(注4)を参照のこと。
- (46) 前掲①資料(注4)13頁以下, 前掲⑫論文(注4)47頁以下を参照のこと。
- (47) 前掲⑤資料(注4)12頁以下, 前掲⑧論文(注4)17頁以下, 前掲①論文(注4)12頁以下, 前掲⑫論文(注4)47頁以下を参照のこと。
- (48) 前掲⑤資料(注4)13頁。
- (49) 前掲⑧論文(注4)16頁。
- (50) 前掲⑤資料(注4)13頁～14頁。
- (51) 前掲⑫論文(注4)48頁。
- (52) 「健康経営」については, 前掲書⑩(注4)16頁～18頁の他, 「特集・健康経営」日本労働協会雑誌762号（2024）4頁以下を参照のこと。
- (53) 前掲⑧論文(注4)17頁。
- (54) 拙稿「労働基準法上の賃金と福利厚生の概念の再検討」法学新報（中央大学法学会）129巻8・9号（2023）403頁以下。なお, ドイツにおける賃金と福利厚生の概念については, 「ドイツにおける賃金規制と企業内福利厚生（上）（下）」法と政治（関西学院大学法政学会）64巻4号（2014）

1650頁～1696頁，65巻4号（2015）1075頁～1142頁を参照のこと。

- (55) 厚生労働省のHPから利用可能な「厚生労働省法令等データベースサービス」によるデータである。
- (56) 「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し，事業主が適切に対処するための指針」（平成27.3.25厚生労働省告示116号）。
- (57) 「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針」（平成10.12.25通産省・労働省告示2号）。
- (58) 労働省婦人局監修『男女雇用機会均等法他解釈便覧』（（財）21世紀職業財団，2007）14頁。
- (59) 平成19.10.1基発1001016号の第三6参照。その他の福利厚生についても，短時間労働者の就業の実態，通常の労働者の均衡等を考慮した取扱いをするよう努めることとしている（同通達10(5)イ(ハ)）。
- (60) 労働者派遣法40条3項が，派遣先の労働者に利用機会が付与されており，派遣労働者にも利用機会を与えなければならない「福利厚生施設」として，「業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるもの」とし，労働者派遣法施行規則32条の3において同じ3施設に限定して定められている。
- (61) 平成30.12.28厚労省告示430号。
- (62) 平成12.12.27労働省告示127号。同指針は「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」8条に基づき策定されている。
- (63) 平成19.8.3厚労省告示276号。
- (64) 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（平成31.1.30基発0130第1号）第3の7。また，この点については，旧短時間労働者法についても，すでに同様の説明がみられた。高崎真一『コンメンタル・パートタイム労働省』（労働調査会，1998）246頁～247頁参照。
- (65) 各種休暇制度について不合理な格差が認められない福利厚生として例示するものに，「短時間有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30.12.28労告430号）。
- (66) このことを前提としている指針として，前掲指針(注65)。
- (67) 本文で例示した男女雇用機会均等法が定める福利厚生についての義務への違反の法的効力については，その違反が強行的効力や不法行為責任まで根拠づけると解されている。他方，短時間有期雇用労働法上の義務については，その違反は行政指導の対象に留まるとの学説があり議論がある。

この点については、ひとまず、菅野和夫『労働法 第12版』（弘文堂，2019）274頁，352頁，371頁を参照のこと。

- (68) 前掲指針(注65)。この指針で挙げられている具体的な福利厚生については、本文第2章1(ウ)で挙げているとおり、福利厚生施設、転勤者用住宅、慶弔休暇、健康診断、病気休暇、法定外の休暇である。ただし、本文後述の住宅手当や家族手当については判断例を示さない旨が述べられている。本文後述のとおり、使用者ごとにそれら手当の趣旨が多様であり得る点が考慮されたものと推測される。
- (69) 長澤運輸事件・最二小判平30.6.1 労判1179号34頁，ハマキョウレックス事件・最二小判平30.6.1 労判1179号20頁。
- (70) 菅野・前掲書(注67)359頁～360頁。
- (71) 例えば、その目的が福利厚生であるとは明示していないが、私傷病に対する有給の病気休暇制度について、生活保障を図り療養に専念させることを通じて、その継続的な勤務を確保する目的を持つと性格づけ、この制度の設定は使用者の経営判断として尊重し得るとしつつも、考慮要素(1)(2)での相違を重視せず、「継続的な勤務」が見込まれる非正規労働者に対する格差を不合理とした後掲最高裁判決⑭(注76)がある。また、夏期冬期休暇、病気休暇が問題となった後掲⑲(注76)及びその控訴審である後掲⑳(注76)においても、住宅手当や家族手当の格差判断に類似した判断枠組みにより不合理と判断している。その他、「褒賞制度（退職時の記念品贈呈）」の格差を不合理とした後掲㉓(注76)等が挙げられる。後掲最高裁判決⑭(注76)が病気休暇制度の趣旨を継続的な勤務の確保にあるとした点に批判的な見解に、緒方桂子「旧労契法20条をめぐる2020年最高裁判決を考えた」法セ794号（2021）47頁以下。
- (72) 長澤運輸事件最高裁判決の後、基本部分について、「その性質及び支給目的」を踏まえつつ諸事情を考慮して不合理性を判断すべきと判示する最高裁判決に、退職金格差についてメトロコマース事件・最三小判令 2.10.13 労判1229号90頁，基本給・賞与格差について名古屋自動車学校事件・最一小判令 5.7.20 労判1292号5頁。なお、後者の判決は、正社員の基本給の60%を下回る部分（60%を基礎に算定される賞与を下回る部分も含む）は不合理とした原審判断を、「その性質や支給目的」等につき審理不十分として破棄差戻している。
- (73) 藤原・羽間・平井・前掲⑨論文(注4)35頁。
- (74) 藤原・羽間・平井・前掲⑨論文(注4)35頁。
- (75) 食事代の補助を趣旨とする給食手当について、福利厚生と位置づける

会社側の主張を肯定する判示をするものに、ハマキョウレックス事件・大阪高判（差戻控訴審）平28.7.26労判1143号5頁。

- (76) 家族手当や住宅手当が問題となった事例は以下のとおりである（以下の判例の引用に際しては、①～㉔の頭書きの番号による。）。家族手当、住宅手当の両手当とも問題となった事例には、①ハマキョウレックス事件・大津地判平27.5.29労経速2292号26頁、②メトロコマース事件・東京地判平29.3.23労判1154号5頁、③日本郵便（大阪）事件・大阪地判平30.2.21労判1180号26頁、④井関松山製造所事件・松山地判平30.4.24労判1182号20頁、⑤長澤運輸事件・前掲最判(注64)、⑥③事件控訴審・大阪高判平31.1.24労判1197号5頁、⑦学校法人中央学院事件・東京地判令1.5.30労判1211号59頁、⑧④事件控訴審・高松高判令1.7.8 労判1208号25頁（④事件上告審・最三小決（令3.1.11 LexDB25568642）により追認）、⑨中央学院事件・東京高判令2.6.24労経速2429号17頁、⑩科学飼料研究所事件・神戸地姫路支部判令3.3.22労判1242号5頁、⑪学校法人桜美林学園事件・東京地判令4.12.2 労経速2512号3頁。

家族手当のみ問題となった事例に、⑫③事件上告審・最判令2.10.15労判1229号67頁、⑬名古屋自動車学校事件・名古屋地判令2.10.28労経速2434号3頁、⑭⑬事件控訴審・名古屋高判令4.3.25労判1292号23頁（⑬事件上告審・最一小判（令5.7.20労判1292号5頁）は家族手当の点は却下）、⑮社会福祉法人紫雲会事件・宇都宮地判令5.2.8 労判1298号5頁、⑯日東電工事件・津地判令5.3.16労経速2519号3頁。

住宅手当のみが問題となった事例に、⑰①事件控訴審判決・大阪高判平27.7.31労経速2292号25頁、⑱メトロコマース事件・東京地判平29.3.23労判1154号5頁、⑲日本郵便（東京）事件・東京地判平29.9.14労判1164号5頁、⑳㉑事件上告審・前掲最二小判(注64)、㉒日本郵便（東京）事件・東京地判平30.12.13労判1198号45頁、㉓北日本放送事件・富山地判平30.12.19労経速2374号18頁、㉔⑱事件控訴審判決・東京高判平31.2.20労判1198号5頁、㉕独立行政法人日本スポーツ振興センター事件・東京地判令3.1.21労判1249号57頁。

- (77) 労基法は、これらの手当について、労基法の割増賃金の算定基礎に算入すべき賃金から除くと定める（労基法37条5項、労基則21条）。その経緯については、別稿において詳述している。「労働基準法上の賃金と福利厚生」の概念の再検討」法学新報129巻8・9号（令和5）418頁～419頁。

(78) 前掲判例⑦⑪⑫⑬⑭⑯⑰⑱(注76)。

(79) 前掲判例③(注76)。

- (80) 前掲判例⑰⑱(注76)。ただし、昼食手当を基本給の補完の趣旨と捉えつつ、不合理性の考慮要素(1)(2)を吟味して不合理性を否定した前掲判例⑩(注76)もある。
- (81) 前掲判例⑱⑳㉑(注76)。
- (82) 前掲⑨論文(注4)36頁以下を参照のこと。
- (83) 例えば、短時間有期雇用労働法8条に対応するために、扶養手当と住宅手当につき支給目的を公平・平等の観点から納得性のある形で明確化するために、正社員のこれら手当を減額した就業規則の不利益変更について、これら手当を賃金としつつ、変更の高度の必要性も含めて変更の合理性判断の基準をあてはめて検討し、変更の合理性を認めた最近の判例に、社会福祉法人恩賜財団済生会事件・山口地判令5.5.24労判1293号5頁。
- (84) 菅野・前掲書(注67)212頁～214頁参照。
- (85) 第二小法廷判決平9.2.28労判710号12頁。
- (86) みちのく銀行事件・青森地判平5.3.30労判631号49頁、アーク証券事件・東京地判平8.12.11労判711号57頁。
- (87) この判断は、みちのく銀行事件・最一小判(平12.9.7 労判787号6頁)によって追認され、近時では、学校法人上野学園事件・東京地判令3.8.5 労判1271号76頁。
- (88) 単身赴任関連の別居手当や住居費等につきアルプス電気事件・仙台高判平21.6.25労判992号70頁、家族手当では栗田運輸事件・東京高判令3.7.7 労判1270号54頁。いずれも変更の合理性が否定されている。
- (89) 前掲法学新報所収拙稿(注54)433頁～441頁を参照のこと。

Einführung in die Entwicklung betrieblicher Sozialleistung und arbeitsrechtlicher Fragen

Takayasu YANAGIYA

Dieser Aufsatz behandelt hauptsächlich die folgenden drei Punkten:

- 1 Entwicklung von Sozialleistung für Unternehmen
- 2 Entwicklungen und Herausforderungen bei der arbeitsrechtlichen Regulierung von betrieblichen Sozialleistungen
- 3 Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit betrieblichen Sozialleistungen