

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

柳 屋 孝 安

- I はじめに
- II カフェテリアプランの概念とその制度的特徴
- III カフェテリアプランの導入契機とその功罪
- IV カフェテリアプランの実態
- V カフェテリアプランに対する労働法規範による規整
- VI カフェテリアプランの導入・運用等をめぐる労働法上の諸問題
- VII むすびに代えて

I は じ め に

本稿は、企業内福利厚生をめぐる労働法上の諸問題に関する日独比較法研究の成果の一部を公表することを目的としている。具体的には、企業内福利厚生の新たな形態としてわが国において導入が進んでいるカフェテリアプランについて、ドイツにおいては、企業内福利厚生制度としてどのような実態があり、どのような労働法上の問題が生じ、どのような処理手法が取られているのかといった点についての分析を試みている。

カフェテリアプランは、アメリカにおいて1960年代にその導入につき議論が始まっている。そして、1970年代の早い時期に民間企業において最初の導入があり、1980年代に入って以降、導入が大きく進んだとされる¹⁾。他

1) M. Neu, *Entwicklung eines Cafeteria-System der Sozialleistung*, 1995, S. 29. なお、アメリカでの最初の導入企業は、1973年の ETS (Educational Testing Service) あるいは TRW 株式会社といわれる。しかし、その後、1986年には、既に300 ↗

方、ドイツにおいては、1980年代に入りカフェテリアプランについての議論が開始されている²⁾。また、ドイツにおいては今日まで、アメリカにおけるほどにカフェテリアプランの導入は進んでいない。これは、アメリカとドイツにおける雇用関係をめぐる企業内外の状況の違いや、市場経済の捉え方の違い等によるとされている³⁾。雇用関係をめぐる企業内外の状況の違いとして、例えば、アメリカにおいては、労働組合や使用者団体が種々のレベルで組織され、労働協約（協約）も産業レベルで統一的に締結されていない点等が、ドイツとの相違点として挙げられている⁴⁾。しかし、決定的であるのは、カフェテリアプランを取り巻く法的規整の状況の違いである。アメリカにおいては、カフェテリアプランに配慮した税制改正が、その導入促進に大きく寄与したとされている⁵⁾。他方、ドイツにおいては、労働法や税法、社会保険法が逆にカフェテリアプラン導入の制約要因となってきたことが指摘されている⁶⁾。

ところで、わが国においては、1990年代に入ってカフェテリアプランについて本格的な議論が始まり、2000年以降、カフェテリアプランの導入が徐々にではあるが進行している。カフェテリアプランが比較的新しい制度であること等もあって、カフェテリアプラン自体についての労働法上のトラブルは、訴訟等の形式では今のところあまりみられない。そのため、労働法の視点からの検討がほとんどない状況にある⁷⁾。他方、ドイツにおい

企業が導入済みとなっていたとされる。vgl. U. Lichius, Cafeteria-Modelle, 1996 Anm. 43, 45. また、1977年段階でアメリカでの厳格な意味でのカフェテリアプラン導入企業は2社のみであったとも言われている。M. Neu, a. a. O., S. 29 Anm. 120.

2) U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 1.

3) N. Korb, Cafeteria-System, 2008, S. 80.

4) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), 2008, S. 83; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 3.

5) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), 2008, S. 83.

6) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), 2008, S. 83; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 1.

7) 新カフェテリアプラン研究会『実践カフェテリアプラン』（ぎょうせい、2005）33頁以下。わが国のカフェテリアプランの実態や労働法上の諸問題については、拙稿「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）67頁以下を参照のこと。

柳屋：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では、既述のとおり、カフェテリアプランの導入が大きく進んではないものの、1980年代に入って以降、労働経済学や労務管理論の視点からだけでなく、労働法の視点からの検討も試みられてきている。わが国とドイツとの間には、労働法による労働関係規整の枠組みに違いはあるが、カフェテリアプランをめぐる検討されている労働法上の問題には類似性が認められる。

また、わが国の福利厚生制度は、公的な社会保険制度を中心に法定福利厚生が充実し、法定外福利厚生（企業内福利厚生）がこれを補完してきた実態がある。こうした実態は、国民皆保険制度の導入に後ろ向きで、法定福利厚生が脆弱なために、企業による法定外福利厚生の充実が求められてきたアメリカよりも、むしろドイツの実態に近い⁸⁾。わが国においては、カフェテリアプラン発祥の地とされるアメリカでの実態等についての紹介や研究がなされ⁹⁾、その影響を受けてきたとはいえ、カフェテリアプランの導入の背景や展開状況は、むしろドイツに類似しているといえる¹⁰⁾。

8) U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 7.

9) アメリカのカフェテリアプランについての邦文の紹介文献として、例えば、企業厚生研究会『ヒューマンな企業厚生』（1993、ぎょうせい）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（1995、日本労働協会）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』（1999、労務研究所）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。

10) J. Felix, W. Mache, Einführung und Anwendung von Cafeteria-System, AiB2001, S. 338f. アメリカでは、法定の強制的な社会保険や労働協約上の社会給付がドイツほど発展していないことから、高齢扶助や健康リスク等をカバーする給付の提供が企業内福利厚生において重要な位置を占めてきた。他方、ドイツでは、社会保障制度が社会立法や労働協約によって確立されており、カフェテリアプランの導入拡大を阻害してきた。しかし、国家レベルの社会保障制度の破綻の危険性や給付破綻が予想され、他方では、労働協約の適用のない企業の創設等によって使用者が協約制度を抑制する施策を営む傾向がみられる。これらの状況の下では、カフェテリアプランの導入準備が相当進行するとの専門家の予測も提示されている。

以上の事情から、法定福利厚生についての今後のあるべき国の政策的方向との関係で企業内福利厚生のあり方をどのように考えるかという視点も含めて、ドイツでのカフェテリアプランについての議論の状況や労働法上の諸問題についての処理手法を分析する意義は十分にあるといえる。

既述のとおり、ドイツにおいては、労働法等の法的規整のレベルで、カフェテリアプランの導入に対する制約要因が存在する等、わが国の事情とは異なる特徴がいくつかある。これらの点も含めて、ドイツにおけるカフェテリアプランの労働法上の諸問題について分析、検討を以下において試みる¹¹⁾。

II カフェテリアプランの概念とその制度的特徴

I カフェテリアプランの概念

カフェテリアプランは、一般には、企業内福利厚生に属する複数の給付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、企業内福利厚生の比較的新しい運営管理制度と理解されているところである。

カフェテリアプランの発祥の地とされるアメリカにおいて、その最初の定義とされるものは、1978年に改正された内国歳入法（Internal Revenue Code）に見出される¹²⁾。これによれば、カフェテリアプランは、「カフェテリア形式の付加給付プラン」と定められ¹³⁾、その定義として、「従業員に給

11) ドイツのカフェテリアプランについての研究は、1980年代から1990年代において盛んに行われており、労働法上の問題の検討につき有益な論考もこの時期のものが多い。本稿では、この時期の論考に拠りつつも、労働立法や判例については、可能な限り新しい情報を加えることとした。

12) C. Wolf, Variable Vergütung in Form eines Cafeteria-Plans, 1993, S. 929. なお、内国歳入法は、所得税を始めとする各種の連邦税の徴収や手続等につき定めた連邦法である。

13) 同法125条は、関係従業員のための、フレキシブルあるいは、カフェテリア形式の付加給付プランに適用があると定めていた。U. Lichius, a. a. O. (Ann. 1), S. 12 Ann. 80.

柳屋：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
付か現金のいずれかの選択権を与える」制度とされていた¹⁴⁾。この定義にもあるとおり、カフェテリアプランは、当初は、現金支払を選択メニューのひとつとして用意する場合が想定されていた。その後、1986年の税制改正で定義が改められ、1989年以降、現金支払を含まない選択メニューを提供する場合もカフェテリアプランとみなされるに至っている¹⁵⁾。

他方、ドイツにおいては、カフェテリアプランについて、その定義を置く法規定はないようであり、統一的な表記もなく、複数の名称が当てられている。カフェテリアシステムという表記が比較的多用されているようであるが、カフェテリアモデル、カフェテリア手続、カフェテリアオプション、カフェテリア勘定 (Ansatz) あるいは、カフェテリアプランといった多様な表記が用いられてきた¹⁶⁾ (以下では、わが国での用語法に従って、ドイツにおける同様の制度についても「カフェテリアプラン」という表記を当てておく)。

ドイツにおいては、カフェテリアプランのような、企業内福利厚生として福利厚生の多様な選択肢を提供する制度について、労務管理論の分野において、1980年代初めに議論が始まった。当時は、カフェテリアプランについて、従業員の入社や就労への動機づけ効果の有無といった観点からの議論が中心であった。そして、カフェテリアプランの概念については、企業において柔軟な賃金形成を可能にする概念のひとつと捉えつつ、従業員に、所定の選択メニューの中から、自己のニーズや好みに合わせて、社会的給付ないし労働協約水準に上乘せされた給付を選択できる可能性を与える制度、というのが、当時からの一般的な説明である¹⁷⁾。

ドイツでは、1990年前後に導入企業が生まれている¹⁸⁾。1989年の終わり

14) C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 929.

15) C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 929.

16) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39; C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 929.

17) C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 929; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 12ff.

18) H. W. Mölder, *Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für Cafeteria- System*, DB1996, S. 213. ヨーロッパドイツ語圏では、時期が不明であるが、オーストリア ↗

から1990年の初めにかけて、管理職向けカフェテリアプランを導入していた28企業を対象とした調査¹⁹⁾がすでに実施されている。その調査結果によると、カフェテリアプランは、実態として、提供されている選択メニューには、従前からある福利厚生給付が当てられていて新規のものはないものの、従前からの給付の単なる組み合わせでもないと分析されている。すなわち、カフェテリアプランの下で福利厚生給付の選択方式を採用することによって、企業独自の人事管理・報酬施策、税法等の法律上の新たな可能性、そして、とりわけ個々の従業員の利益（ニーズ）に対応できる報酬システムの実現に道が開かれたと、その意義が分析されている²⁰⁾。

2 カフェテリアプランの制度的特徴

ドイツのカフェテリアプランは、労働力確保のための誘引や従業員の就労の動機づけ等を目的としたと制度とされるが、広い意味の「報酬（賃金）システム（Entlohnungssystem）」の中に位置づけられている²¹⁾。この位置づけは、わが国のカフェテリアプランとの対比では特徴的な点であるが、ドイツでは従前の企業内福利厚生の位置づけと異なるところはない。ドイツ

の Voest-Alpine-Stahl 株式会社が最初であったとされている。M. Neu, a. a. O. (Anm. 1), S. 29 Anm. 119. 別の調査では、1989年から1990年にかけて、12のドイツ企業でカフェテリアプランが確認されている。D. Wagner, A. Grawert, Erfahrungen mit Cafeteria-Modellen, Personalwirtschaft, 1990, S. 27. D. Wagner, Cafeteria-Modelle in der Unternehmens Praxis, Personalführung 1991, S. 44. 同時期の282企業に対する調査でも、その約5%だけがカフェテリアプランを導入し、そのうちの13%が管理職についてカフェテリアプランを含めて少なくとも福利厚生給付の「個別化概念（Individualisierungskonzept）」を採用しているとの結果が示されている。U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 10 Anm. 73. さらに、1993年の調査では、カフェテリアモデルのような個別化された報酬制度の実施経験のある企業は、256企業のうち37社にとどまっている。N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 85.

19) ハンブルク防衛大学による。C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 929. ただし、調査結果の詳細は不明である。

20) C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 928f.

21) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 41.

柳屋：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
において従前の企業内福利厚生との対比で、カフェテリアプランの特徴（制度的特徴）とされるのは、先の概念説明からも分かるとおり、基本的には、次の2点である²²⁾。

(1) まず、従業員が、個々の生活状況に基づいて必要なものをメニューから選択できること、である。選択メニューの点でいえば、ドイツにおいては、労働協約で定められた給付水準に上乘せされた（*übertariflich*）給付か、使用者による「任意の社会的給付」（*freiwillige Sozialleistung*）に限定されると理解されている点や、賃金構成部分や労働時間関係の給付を選択メニューとして取り込める制度とされている点が特に特徴的である²³⁾。

(2) さらに、メニュー選択が、個々の従業員ごとに事前に確定され周知されている予算の枠内に限定され、したがって支出額に限度があること、である。

これらの特徴は、企業内福利厚生を、より個別化（*Individualisierung*）し、より柔軟化（*Flexibilisierung*）する機能を果たしていると分析されている²⁴⁾。個別化とは、生活上の必要や雇用形態の多様化等によって個別化する従業員ニーズに対応できるように給付内容を多様化することである。また、柔軟化とは、給付の額、構成、支給時期を多様に設定することを意味している²⁵⁾。

3 カフェテリアプランの制度態様

カフェテリアプランは、以上のような2点の特徴を共通に持つとされるが、個々の制度は、選択メニューの複雑さ、その範囲、選択の自由度の違いから、大きく3つの制度態様に分類できると考えられている²⁶⁾。

22) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 338.

23) 例えば、長期時間口座がカフェテリアプランの選択メニューとなる場合を指摘したものとして、K. H. Böker, *Flexible Arbeitszeit-Langzeitkonten*, 2008, S. 41f.

24) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39f.; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 68.

25) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 42f.

26) 広く欧米における分類である。N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39.

(1) 柔軟な給付 (benefits) 制度²⁷⁾

まず、選択メニューの範囲を、カフェテリアプラン用に設定された給付、すなわち、使用者によって任意に、賃金に付加して制度化された給付 (任意の社会的給付)²⁸⁾ に限定するタイプである。

(2) 柔軟な代償 (compensation) 制度²⁹⁾

次に、本来の社会的給付の他に、場合により、賃金構成部分についても選択ができるタイプである。例えば、賃金支給時期の変更、有給休暇の買い上げといった選択メニューを加えたり、賃金構成部分と代替することが可能な措置を用意する事例等である。代替可能な措置として、例えば、営業車の貸与、従業員持株、法律ないし税務相談サービス、会社貸付制度等が挙げられる³⁰⁾。

(3) 柔軟な人材 (human-resources) 制度³¹⁾

以上のタイプで提供される選択メニューに、さらに職業訓練・教育訓練や生涯労働時間に関するメニュー等が追加されるタイプである。賃金政策と能力開発とを連携させる事例といえる。カフェテリアプランでも、これが最も多様なメニュー提供の段階である。ただし、この段階については、カフェテリアプランの趣旨があいまいになるとの指摘がなされてきた。

アメリカでは (1) のタイプが最も多いといわれる³²⁾。カフェテリアプラン導入初期のドイツでもこのタイプが支配的であったとされている³³⁾。ドイツでは、その後、(2) や (3) への広がりがみられる。また、アメリカでは、社会保険に関わる給付制度が選択メニューの主要な内容であるが、ドイツでは、社会保険制度等のいわゆる法定福利厚生が充実していること

27) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39.

28) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39.

29) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39.

30) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39.

31) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 39.

32) U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 6.

33) U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 9.

柳屋：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もあって、社会保険に関わる給付制度のニーズは低く、現物給付と労働時間メニューが中心となってきたことが指摘されている³⁴⁾。

Ⅲ カフェテリアプランの導入契機とその功罪

Ⅰ カフェテリアプランの導入契機

ところで、ドイツにおいては、カフェテリアプランの導入について、どのような事情の変化が要因となっていると捉えられているのであろうか。この点については、ドイツにおいてカフェテリアプランの導入が始まる1990年前後以降に、労働関係を取り巻く複数の事情の変化が関係していることが指摘されている³⁵⁾。これら複数の事情の変化は、国レベルの法定福利厚生政策や企業内福利厚生のあり方、それらの中でのカフェテリアプランの位置づけ等とも深く関わっている。

第1の要因として挙げられるのが、人口減少と企業内福利厚生ニーズの多様化である。企業内福利厚生ニーズの多様化との関係では、まず、人口の多い世代が就労期を迎えたことを反映して、企業における若い労働者の数の上昇が挙げられる。特に、ドイツでは、この時期以降、高学歴で職業上の質の高い労働者の飛躍的増加がみられる。これによって同質的な労働人口に変化が生じ、労働者側に様々なニーズが生まれた。例えば、企業内福利厚生に対するニーズとして、高年齢者層は、高齢者扶助や追加的疾病保険補助等を求めるのに対して、若年層は、賃金と休暇日数を優先する傾向があり、労働者の世代間での志向の違いも生まれた³⁶⁾。

さらに、夫婦共稼ぎの増加が挙げられる。夫婦で同じ伝統的な追加的給付を受給することは、福利厚生給付の重複を生むことから、夫婦で異なる給付へのニーズが生まれる。あるいは、単身者の増加が、結婚世帯のニーズとの間に相違を生んでいる。単身者は、生命保険や遺族保険、事業内託

34) U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 10.

35) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 44ff.; C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 928ff.

36) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 44.

児所等へのニーズは小さい。こうした事情から、企業内福利厚生ニーズの多様化が生まれている³⁷⁾。こうしたニーズの多様化現象の下で、ドイツにおける長期的な人口減少によって、企業の側は、人材確保の観点から、こうした多様化したニーズに応える必要が生じたということである。

第2の要因に挙げられているのが、1980年代半ばに旧西ドイツで議論が始まった「価値観の転換」である³⁸⁾。従業員の価値観は、仕事の動機づけや満足度に直結する。そのため、企業の側もこれを賃金政策や福利厚生管理に反映せざるを得なくなる。この価値観について、年齢の異なる従業員間での価値観の転換がみられるのである。管理的地位にある古参従業員は、キャリア重視であるのに対して、若い従業員は労働時間重視の傾向が生まれている。その他にも、特に中間管理職や上級管理職についていえることであるが、実収入の上昇や福利の増進をもたらす多様な報酬制度を求める傾向のあることがあげられる。また、上位者は節税効果のあるカフェテリアモデルに関心を持つ傾向がある³⁹⁾。

これらの要因の他に、1992年のEUの市場統合や市場のグローバル化による質の高い労働力の流出や、技術革新やIT化による質の高い労働力への需要の高まりといった事情の変化も、カフェテリアプランの導入要因として指摘されている。

2 カフェテリアプランの功罪

カフェテリアプランの導入については、以上のような導入目的からも判断できるように、その実施により企業や従業員に利益を生むことが期待されているが、他方で不利益を伴う場合がある。不利益が労使間の法的紛争の原因となる場合もある。労働法上の諸問題発生の背景との関連で、カフェテリアプランについて指摘されてきたメリットとデメリットを、企業、

37) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 44.

38) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 45.

39) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 45.

柳屋：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
従業員それぞれについて整理しておこう⁴⁰⁾。

(a) 企業にとってのメリットとデメリット

企業側のメリットとして、次の諸点が指摘されている。労働市場での当該企業の魅力の向上、企業イメージの改善、労働者の就労モチベーションの向上、労働者の満足度の向上、患者数や配置換え（**Fluktuation**）の抑制、労働者のコスト意識の促進、労働者の企業への定着、人件費構造の再編（人件費につき従前の額を変更せずに、効率的に活用）、税金等の引き下げ効果等、多岐に及ぶ。

他方、デメリットとして、従前の給付のスクラップによる企業内紛争の発生、カフェテリア制度の整備と導入に相当の時間や手間が必要となること、カフェテリアプランに関する税法、労働法、社会保障法、労働協約に関する多くの問題点の事前解決の手間、導入後の運営管理に手間と経費がかかること⁴¹⁾等が挙げられている。

(b) 労働者にとってのメリットとデメリット

他方、労働者側のメリットとしては、従業員ごとに個別化された予算の枠内での自由な給付の選択、時間の経過とともに変化するニーズにも対応できること、税法上の優遇や税免除といったメリットが得られる給付をメニューにできること、一定の給付では、大口利用者割引の利用（例えば、直接保険におけるより低い保険料の適用）が可能となること等が指摘されている⁴²⁾。この他にも、多様なメニューの設定等による職場での共同決定事項の拡大、周期的に反復利用が可能な選択肢（**periodisch wiederkehrende Wahlmöglichkeiten**）が含まれ得ること、主として割引や税優遇により、単なる賃金引き上げより大きい利益が見込まれること等が挙げられる。

これに対して、デメリットとしては、カフェテリアプランの導入により、

40) C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 930; N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 54ff.

41) 大企業においてカフェテリアプランの導入が進まない理由として、この点があげられている。費用対効果の点で問題があるとの認識が強い。N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 85; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 11.

42) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 82.

従前の企業内福利厚生予算が減額される場合のあることが指摘されている。ただし、こうしたデメリットは、使用者が、カフェテリアプランの導入によって単に企業内福利厚生のカットを企図している場合に生じるが、企業内福利厚生制度を再構築しようとしている事例ではみられない。

IV カフェテリアプランの実態

ドイツのカフェテリアプランの運用実態については、1990年代に複数の小規模な調査がなされているが、近時の状況については、これまでのところ調査、分析が十分なされていないようである⁴³⁾。これは、ドイツにおいては、カフェテリアプランの導入に法制度上の制約があり、対象となる従業員や職位も限定されるとの評価によっているとみられる。

I カフェテリアプラン導入企業と適用対象

まず、カフェテリアプランの産業別の導入状況はどうか。

ドイツにおいてカフェテリアプランの導入が始まった1990年前後の時期に連邦防衛大学が実施した調査によれば、産業別のカフェテリアプランの導入は、自動車やコンピューターの業界で頻度が高く、その他、銀行、保険、コンサルティング業界でもみられたとされている⁴⁴⁾。

また、企業規模の点でみると、賃金モデルの選択や組み換えについて大企業より中小企業の方が柔軟であるところから、中小企業で多く導入されている。特に、中規模の企業では、それまで従業員に広範な福利厚生給付

43) 導入企業や適用対象従業員に対する個別の調査やアンケート調査が散見される程度であり、実施時期も1990年代に集中しており、データがかなり古い。M. Neu, a. a. O. (Anm. 1), S. 53ff; D. Wagner, Erfahrungen mit Cafeteria-Modellen, Personalwirtschaft, 1990, 23ff.; derselbe, Cafeteria-Modelle in der Unternehmenspraxis, Personalwirtschaft, 1993, S. 53ff.; N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), 2008, S. 153ff. (164). N. Korbによる調査は、8つの異なる産業の8人の従業員に対するインタビュー調査である。

44) D. Wagner, Personalfuehrung, 1991, S. 45.

柳屋：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を提供していなかったとの理由で、従業員個々の希望を考慮して企業内福利厚生給付の柔軟性を確保することが必要となったとされている⁴⁵⁾。他方、大企業では、カフェテリアプランを費用対効果の点で懐疑的にみる例が少なくないといわれる⁴⁶⁾。

さらに、カフェテリアプランの適用対象となる従業員の範囲については、管理職に限定する事例が多い⁴⁷⁾。そうした傾向を支持する学説も少なくない⁴⁸⁾。その理由として、対象が限定されて、カフェテリアプランの管理の手間や経費の負担が軽いことが挙げられる。また、管理職には高額の収入があり、税の累進性が高いために、カフェテリアプランの適用に伴う税制上のメリットが大きい点も挙げられる。しかし、何よりも、カフェテリアプランの導入につき必要となる契約変更において、上級管理職については労働協約の適用範囲外とされたり、事業所従業員会の関与が除外されるために（事業所組織法5条3項）、その賃金構造の変更が比較的容易である点が重要である⁴⁹⁾。

2 選択メニューの種類と規模

次に、ドイツにおいて、カフェテリアプランの選択メニューとして、どのような給付が設定されているかであるが、詳細な実態調査はない。ただし、先に挙げた連邦防衛大学による調査では、選択メニュー自体については、従前の企業内福利厚生給付の種類⁵⁰⁾と大差なく、その再構成にとどまるとされている。

これまで学説においてカフェテリアプランの選択メニューの候補として

45) C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 934.

46) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 85; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 97.

47) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 218.

48) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 75; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 86.

49) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 218.

50) 従前の福利厚生給付の内容については、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59巻3号（2008）5頁以下を参照のこと。

提案されている制度は、表1に示すとおりである⁵¹⁾。ここに挙げられている選択メニューが実態としてもほぼ利用されていると考えられる。

表1によると、ドイツのカフェテリアプランの選択メニューの範囲は、アメリカやわが国に比べて相当に広いといえる。また、メニューの種類という点では、アメリカでは、医療給付や損害保険等の社会保険に関わる保険料分その他の給付、老齢介護扶助が主要なメニューとなっている。これに対して、ドイツでは、これらに加えて、柔軟な労働時間ルールを可能に

表1 カフェテリアプランの選択メニュー

①時間関連	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上乘せ休暇 ・ 職業訓練・教育訓練休暇 ・ 長期休暇 ・ 週・年間・生涯労働時間の短縮 ・ 長期労働時間口座（超過労働時間の累積に対応して有給休暇等を付与する制度） ・ 労働時間と報酬の代替
②金銭給付	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有給休暇手当、クリスマス手当等の形式による特別給付 ・ 保養補助 ・ 利益参加（Gewinnbeteiligung） ・ 貯蓄基金（Sparfonds） ・ 財産性のある給付 ・ 使用者貸付 ・ 株式購入、株式貯蓄企画、ストックオプション ・ レストラン利用券、食事券 ・ ベビーシッター補助
③リスク扶助	<ul style="list-style-type: none"> ・ 老齢追加扶助、上乘せ退職金、老齢扶助の追加企画 ・ 廃失保険 ・ 追加加入の民間疾病保険（日額、病院） ・ 生命保険 ・ 災害扶助 ・ 賠償責任保険（Haftpflicht） ・ 家屋・家財保険
④移動関連	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブチケット（定期券） ・ 民間・公共交通機関の利用料補助 ・ 社用車の私的利用 ・ 自動車車体保険 ・ 私用目的のレンタカー ・ カーシェアリング ・ 駐車場利用
⑤現物給付	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康関連サービス ・ 社員食堂、レストラン ・ 社宅、保養所 ・ 文化施設（劇場等）、スポーツジム ・ テニス場回数券 ・ 社員価格販売 ・ 携帯電話 ・ ノートブック ・ ソフトウエア ・ クリーニング ・ 買い物物用ボックス（shopping box）

51) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 341; N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 48; M. Neu, a. a. O. (Anm. 1), S. 36. この分類とは異なる分類で、選択メニューを想定する論考もある。C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S. 931.

柳屋：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を
するメニューや賃金構成要素と等価値の労働時間に転換するメニュー（表
1①）等も用意されている⁵²⁾。労働時間や賃金関連の事項で、わが国では
重要な労働条件として福利厚生とは区別される労働条件も選択メニューに
取り込まれたりしている。

V カフェテリアプランに対する労働法規範による規整

ドイツのカフェテリアプランについて、労働法規範との間でどのような
規整関係に立っているのかを概観しておこう。ドイツの労働法規範という
場合、各種労働立法、労働協約、事業所協定、個別合意等を挙げることで
できる。これら規範による規整関係について、わが国への示唆との関係で、
主として次の5つの視点からその状況を明らかにしておこう。(1) 賃金性
と労働立法規整、(2) 給付請求の根拠としての労働法規範の態様、(3) 集
団的労働法規範と制限的規整、(4) 平等取扱原則による規整、(5) 情報提
供・周知義務による規整である。

1 賃金性と労働立法規整

(1) 選択メニューの賃金性

わが国においては、賃金と福利厚生給付とは概念的には区別されている
が、現実の取り扱いにおいては、その区別はむしろ曖昧なものとなってい
る。賞与等、本来は福利厚生給付である給付が賃金として労基法等の規制
の対象とされている⁵³⁾。本来の概念上の区別と政策的な区別が必ずしも一
致していない状況がある。

ドイツにおいては、労務管理論や労働法の分野の学説においては、カフエ
テリアプランの選択メニューとなる給付は、「変動報酬⁵⁴⁾ (variable

52) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 165.

53) この点については、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。

54) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 342; C. Wolf, a. a. O. (Anm. 12), S.
928ff.

Vergütung)」、[付加給付⁵⁵⁾]、あるいは「賃金構成要素ないし企業内社会的給付⁵⁶⁾」にあたと説明されてきた。これらの説明は、カフェテリアプランの選択メニューには、労働の対価として賃金性の認められる給付と福利厚生としての給付とが混在し得るとの理解が前提となっている。わが国においては、カフェテリアプランの下で提供される給付は、賃金とは区別される福利厚生給付（ドイツでいわれる企業内社会的給付⁵⁷⁾）に限定されている⁵⁸⁾。ドイツのカフェテリアプランは、選択メニューに賃金性の認められる給付を含む、より広い給付の集合体として捉えられている点で特徴的であるといえる。

(2) 選択メニューに対する賃金規整

では、カフェテリアプランの選択メニューに賃金性のある給付が含まれる場合、賃金に関する規整を定めた労働立法による規整関係は、どのように説明されることになるのかが問題となる。

先の選択メニュー一覧（表1）からも分かるように、ドイツのカフェテリアプランでも、わが国と同様に、選択メニューに現物給付が含まれることが稀ではない。社員食堂や社宅の提供等がその例である。現物給付に関しては、賃金保護を趣旨として制定された営業法（Gewerbeordnung）の規定の適用の有無が問題となる⁵⁹⁾。同法は、就労に対する対価としての賃金につき現金支払を確保し、商品の掛売り（Kreditierung）を防止すること等

55) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 342. Wagner und Langemeyer, Personalwirtschaft, S. 53ff.

56) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 342; RKW-Handbuch, Personalplanung, 2. Aufl. 1990, S. 416.

57) ドイツの企業内福利厚生一般の実態については、前掲拙稿（注50）1頁以下を参照のこと。

58) わが国のカフェテリアプランの実態については、前掲拙稿（注7）77頁以下を参照のこと。

59) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215; Münchener Handbuch, Arbeitsrecht, Bd. 1 (3. Aufl.), 2009, S. 1022ff., 1070ff.

柳屋：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を定めている⁶⁰⁾。

具体的には、営業法107条1項が、賃金は通貨であるユーロで計算のうえ、ユーロで支払われねばならない旨を定める。生産物で賃金を支払う現物支給方式を意味する、いわゆるトラックシステムの禁止（Truck-Verbot）である⁶¹⁾。同法の旧規定（旧115条1項）では、現金に代わる現物支給の可否についての定めがなかったため、この点につき議論があった。旧規定当時の通説は、旧規定は、合意された賃金の支払を現物支給によることを禁止するにとどまり、賃金の一部を現物支給によることの合意まで禁止するものではないと解していた⁶²⁾。旧規定の趣旨について、通説は、労働者と使用者との交渉力の差によって賃金の減少を強制されるリスクから、従業員を保護するにとどまると説明してきた⁶³⁾。こうした通説の当否を明確化するために、2003年に改正された現行営業法では、107条2項で、現物支給を報酬の一部として合意することについて、従業員の利益ないし労働関係の性質に合致する場合に限り許されることを明定した（同項第1文）。ただし、合意による現物支給が許されるのは、手取報酬額の3分の1（差押可能相当額）を超えてはならないことが併せて定められている（同項第5文）。

営業法による賃金保護については、さらに、同法107条2項が、使用者による従業員への商品の掛売りを禁止している（同項第2文）。この規定は、商品の代金返済債務を労働者に負わせることで、労働者の従属的状況を増強させることを回避する趣旨であるとされている。この規定によって、トラックシステムの禁止を定める同条1項の適用回避の防止が図られている⁶⁴⁾。ただし、掛売りの禁止は、明示に別段の合意がなされない限り動産

60) 営業法は、労働保護につき定めた部分（第7編第1節105条以下）については、公務員を除いてすべての労働者を適用対象としている（同法6条2項）。

61) Vgl. Münchener Handbuch, a. a. O. (Anm. 59), S. 1070f., Bd. 2 (3. Aufl.), 2009, S. 1969f.

62) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.

63) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.

64) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.; Münchener Handbuch, a. a. O. (Anm. 59), S. 1070f.

のみに適用があるとされ、不動産販売には及ばないと解されている⁶⁵⁾。また、使用者は、従業員との合意で、商品の平均的原価以下であれば、代金を賃金から控除することを前提に商品を譲渡することも許される（ただし、商品は中程度のレベルの商品である必要がある（同項第3文））。しかも、その額は、現物支給の場合と同様に、手取報酬額の3分の1を超えないことを要する旨定められている（同項第5文）。

カフェテリアプランにおいては、賃金の一部を現物給付に代える選択メニューの設定がなされる（表1⑤）。この設定は、賃金転換（Lohnverwendung）合意に基づくことになるとされている。こうした合意自体の効力が、営業法107条2項との関係でどう判断されるかが問題となる。この点について、そうした合意自体は原則的に107条2項が定める限度で許されると解されている⁶⁶⁾。ただし、そうした合意は、ただちに賃金請求権の一部を他の給付に転換させるのではなく、従業員が他の給付を選択した場合には、賃金請求をしない旨の債務を負うに留まると解する学説もある。同条により許される賃金転換合意には、賃金の一部を企業内老齢扶助や私的な追加的 disease 保険のための給付等に転換する場合も含まれると解されている⁶⁷⁾。

2 請求根拠としての労働法規範⁶⁸⁾

従業員がカフェテリアプランを利用するためには、選択メニューに対する法的な利用根拠（請求根拠）の存在が前提となる。その利用根拠として、まず、労働協約および事業所協定での定めが挙げられる。また、労働法上の平等取扱原則も利用根拠となり得る。個別の労働契約に根拠がある場合については、採用時の合意や採用後の変更合意等がなされる場合があげら

65) Vgl. Münchener Handbuch, a. a. O. (Anm. 59), S. 1070f.

66) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215; vgl. Münchener Handbuch, a. a. O. (Anm. 59), S. 1071.

67) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.

68) この点については、ドイツの福利厚生給付一般の法的根拠について検討した前掲拙稿（注50）896頁以下を参照のこと。

柳屋：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
れる。

その他、使用者によって一方的に設定された一般的取引（労働）条件（Allgemeine Geschäfts (Arbeits) bedingungen）や一般的約束（Gesamtzusage）、労使慣行も利用根拠となり得る。さらに、使用者と事業所従業員会とが事業所協定の締結までには至らなかったが、双方が合意に達したことで認められる規律合意（Regelungsabrede）も利用根拠となる⁶⁹⁾。これら一般的取引条件等については、使用者と個々の従業員との労働契約関係に転化して初めて拘束力を持つことになると解されている⁷⁰⁾。

3 集团的労働法規範と制限的規整

周知のとおり、ドイツの集团的労働法規整は、労働協約と事業所協定の二重構造にある点に特徴がある。この特徴による影響がカフェテリアプランにおいては明確となる。「はじめに」においても述べたとおり、ドイツにおいては、集团的労働法規範が、カフェテリアプランの法的枠組みを大枠の部分で規定している⁷¹⁾。それが、カフェテリアプランについての労働法上の導入に決定的な影響を与えている⁷²⁾。端的には、カフェテリアプランの導入にとり制約的に作用しているのである⁷³⁾。その主要な制約は、労働協約法および事業所組織法によるものである⁷⁴⁾。

(1) 労働協約法理による制限的規整

ドイツにおいても、わが国と同様、労働協約（協約）は、協約当事者の労働関係に直律的、強行的に効力を及ぼす（労働協約法（TarifvertragsG,

69) 規律合意の概念や効力については、ひとまず G. Schaub, Arbeitsrechts- Handbuch, 2009, 13. Aufl., S. 2234f.

70) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 343.

71) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 66.

72) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 66.

73) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 213f.; N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 84f., Abb. 9; J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 341.

74) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 66; U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 81ff.

TVG) 4条)。通常、労働協約に定められるものとされ、そうした効力を及ぼす協約事項のうち、賃金、付加給付 (Zulagen)、労働時間、休暇等は、カフェテリアプランの選択メニューとなり得る。これらの協約事項がカフェテリアプランの選択メニューとなった場合、場合によっては、選択利用がなされないままに終わることもあり得る。あるいは、例えば、労働協約所定の賃金の一部が、カフェテリアプラン導入によって、現物支給や追加的の休息時間といったメニューに転換されることもあり得る。これらの場合には、協約所定の内容が履行されないことになる。このことは、協約適用従業員が協約所定の権利 (請求権) を放棄することを意味する。この場合、労働協約法 4 条 4 項 1 号によって、協約当事者の合意があれば許される。しかし、合意がない場合には、労働協約法 4 条 3 項が定める解放条項 (Öffnungsklauseln) が協約中に存在するか、有利性原則 (Günstichkeitsprinzip) の適用がなされなければ許されない⁷⁵⁾。ドイツのこうした労働協約法理が、カフェテリアプランの導入や運用にあたり大きな制約となっている。

こうした制約の存在で、ドイツでは、協約の適用を受ける労働者のために、カフェテリアプランの中に協約上の給付を選択メニューに含めることは限定的にしか可能ではないと理解されている⁷⁶⁾。

例えば、協約に解放条項を定めることは、現実には、旧東ドイツ地域で見られるが、旧西ドイツ地域では稀である。企業横断的な労働組合団体が賃金形成に関して労働協約による独占的な決定権を保持しようとしてきたことによる。そのため、労働組合団体レベルでも解放の方向につき検討が試みられてきたが、解放条項を拡大する方向での進展がない状況である⁷⁷⁾。

他方、有利性原則は、協約適用のある従業員にとってより有利な内容で

75) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 217.

76) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 72.

77) 例えば、ドイツ職員労働組合 (DAG) が、1993年にカフェテリアプランに対応するべく協約政策につき検討を行っている。ただし、一般的開放は歓迎してい

柳屋：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
あれば協約とは異なる内容の個別合意が可能となるとする原則である。この原則の適用について、一つの協約の中の複数の協約規定が相互に関連する場合には、関連する協約規定の相互関係が考慮されなければならないとされている⁷⁸⁾。また、協約所定の賃金構成部分をカフェテリアプランの選択メニューに転換する際の有利性比較については、個別事例ごとの比較が必要となる（個別比較原則（Grundsatz des Individualvergleich））。比較にあたっては、選択メニューへの転換が引き起こす経済的なプラスとマイナスのすべてが考慮されなければならないとされている⁷⁹⁾。有利か不利かの判断は容易ではない。

例えば、協約上の賃金構成部分を税金のかかる現物給付に転換する場合、従業員がこの給付を割安に受け取れる場合にのみ有利と判断される。さらに、労働時間と報酬とを転換する事例では、例えば、協約上の賃金構成部分、特に一回的な手当に代えて労働時間の短縮を選択できるかについて、協約上の労働時間規制との関係で有利性の有無の判断につき議論が多い⁸⁰⁾。肯定学説には、カフェテリアプランの下で、報酬請求権に代えて労働時間の短縮を選択できるとすることは、「週労働時間の短縮」という、労組の協約政策上の目的に反しないから有利とみるべきであるとしている。この見解による場合でも、カフェテリアプランに限らず、有利性原則の下で革新的な労働時間モデルを導入することにほとんど実現可能性はないとみら

ない。ドイツ労働組合総同盟（DGB）も、同時期、商業・銀行・保険業労働組合（HBV）協約につき選択可能性の実現を求めて労働時間と賃金についてのメニューを議論している。また、解放条項を立法上で明文化せよとの要請は、1994年に初めて、政府のいわゆる独占委員会（Monopolkommission）の専門家意見の中に盛り込まれた。ただし、こうした要請は、政府に受け入れられるところとなっていない。協約上の開放についてのこうしたこれまでの動向が、今後、協約上の給付がフレキシブルに形成される方向に向かうかどうかは不確かである。U. Lichius, a. a. O. (Anm. 1), S. 83; N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 72.

78) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 217; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2010f.

79) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 217.

80) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 217; N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), 2008, S. 73.

れている⁸¹⁾。そのため、カフェテリアプランの選択メニューの中に、協約上の給付を取り込むためには、解放条項によることの方がより適切であるとの指摘すらある⁸²⁾。

(2) 事業所協定等による制限的規整

企業内福利厚生は、事業所ごとの特殊性に対応すべく設定されるのが通例である。そのため、ドイツでは、企業内福利厚生は、産業別や職業別の労働協約よりも事業所協定による規制に適している。しかし、労働協約の適用のある事業所にあつては、①協約当事者が、協約に定めがあるか協約で定めることが通例である事項につき、協約を補完する事業所協定の締結を認める決定条項（事業所組織法77条3項2文）ないし解放条項を協約の中に置くか場合か、②事業所組織法87条1項が定める事項か協約で定めることが通例でない事項で協約に定めがない場合でなければ、事業所独自の柔軟な共同決定は許されない（事業所協定は無効となる）⁸³⁾。①②のいずれかに該当し協約による縛りがなく使用者に処分の委ねられた資産の範囲内でのみ、事業所独自の企業内福利厚生を事業所協定に定めることが可能になるにすぎない⁸⁴⁾。こうした理解は、BAG 判決によると、企業内手当（betriebliche Zulagen）すべてに原則として妥当する⁸⁵⁾。ただし、例えば、協約が労働時間対応の賃金のみを規制する場合には、企業内の手当（Leistungszulagen）や従業員の特別な苦境に対する企業独自の手当（Lärmzulage）に協約の適用はない。事業所協定による独自の規制が可能となる。

なお、以上のことは、事業所協定だけでなく、「規律合意」や「労働契約上の統一的規制」にも妥当するか否かについて、学説・判例に見解の対立

81) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 218.

82) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 73.

83) G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2221ff.

84) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 218; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2299.

85) BAG v. 9. 12. 1997, BB1998, S. 904.

柳屋：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がある⁸⁶⁾。

こうした法的規整関係の下で、事業所協定による規制が許される事項について、事業所従業員会がその決定過程にどこまで関与が可能かは、2つの観点から判断される。すなわち、カフェテリアプランが社会的措置 (Sozialeinrichtungen) (事業所組織法87条1項8号)として導入されるのか、それ以外 (同10号)かという点と、提供される個々の選択メニューの性質がどうかの点とである。

まず、最初の点であるが、事業所組織法87条1項8号にいう「社会的措置」とは、一定の社会的目的のために、物的・金銭的財産を継続的に独立させ、そのために特別の管理運営が必要な場合をいうとされている⁸⁷⁾。社員食堂、社宅、託児所、老人ホーム、保養所、年金基金等が例示されている。

カフェテリアプランが「社会的措置」として制度化される場合には、事業所従業員会の共同決定権は、その「形式、設置、管理運営」の確定に限定される。それ以外の、例えば、カフェテリアプランの対象となる従業員の範囲や選択メニューの種類等についての共同決定の可能性は否定される。使用者が一方向的にカフェテリアプランの目的、人的適用範囲、制度の改廃について決定できることになる。「社会的措置」としてのカフェテリアプランについては、事業所従業員会の主導権がないということである。そして、事業所従業員会は、カフェテリアプランの設計・変更への関与を将来にわたって部分的ないし完全に否定されることになる。

とはいえ、カフェテリアプランを「社会的措置」として創設する考え方

86) 肯定的な連邦労働裁判所 (BAG) 判例として、BAG v. 9. 12. 1997, NZA 1998, S. 661. 肯定的学説として、Münchener Handbuch, Bd. 2, 2009, S. 900, RdN. 69. これに対して、否定的見解を示す判例として、BAG v. 21. 1. 2003, NZA 2003, S. 1097. 学説として、G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2224f.

87) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 346; Münchener Handbuch, a. a. O. (Anm. 59), S. 991f.; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2292ff.

は、学説の提案としてはある⁸⁸⁾が、カフェテリア制度の形式には適合しにくく、現実にはその事例はほとんどないとされている⁸⁹⁾。

これに対して、カフェテリアプランを「社会的措置」としてではなく導入する場合についてはどうか。事業所組織法87条1項10号が、共同決定義務が生じると定める賃金(Lohn)には、使用者による金銭ないし金銭価値のある給付すべてが含まれると解されている⁹⁰⁾。使用者による任意の社会的給付も含まれる⁹¹⁾。カフェテリアプランの導入は、同号にいう「新しい賃金支払方法の導入・適用」に該当し、その変更も含めて使用者に事業所従業員会との共同決定義務が生じる⁹²⁾。BAG判決⁹³⁾によると、同号が定める事項を対象とした共同決定義務は、賃金の構造形式、賃金算定の基礎、その都度の賃金支払制度の整備、賃金支払制度を構成する要素の確定が対象となるとされる。あるいは、給付請求、個々の従業員への配分および給付額の差別化のための各基準についても共同決定義務が生じる。ただし、支配的学説では、共同決定権は賃金額自体には及ばないとされている⁹⁴⁾。出来高払制度はその例外である(法87条1項11号)。ただし、出来高払制度は、カフェテリアプランにおいては通例みられない⁹⁵⁾。

ところで、事業所協定によって定められた部分は、事業所組織法77条4項1文によって、個々の労働契約に対して、原則として直律的で強行的効

88) G. Popp, Mitbestimmung bei Ausgestaltung und Einführung von Cafeteria-System, BB1994, 1141f.

89) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 346.

90) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 218; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2296 f.; Münchener Handbuch, Bd. 2, S. 1007; BAG10. 6. 1986, NZA1987, S. 30.

91) Münchener Handbuch, Bd. 2, S. 1009, RdNr. 15ff.

92) Münchener Handbuch, Bd. 2, S. 1008, RdNr. 9.

93) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 346.

94) Münchener Handbuch, Bd. 2, S. 1006, RdNr. 4. ただし、出来高払制度はその例外である(法87条1項11号)。とはいえ、出来高払制度は、カフェテリアプランにおいては通例みられない。J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 346.

95) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 346.

柳屋：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を有する。また、労働協約と同様に、解放条項に関するルールと有利性原則の適用がある⁹⁶⁾。

以上のとおり、ドイツのカフェテリアプランは、労働協約法理による先のような制約的規制の下にあることから、今日まで、使用者による任意の社会的給付に主として限定されてきたとされる⁹⁷⁾。それでも、任意の社会的給付も、追加的な賃金構成部分も、先に述べたルールの下で事業所レベルの共同決定に服する⁹⁸⁾。ただし、その「任意性」の故に、その財源、目的、対象従業員の範囲については、事業所従業員会は共同決定権を持たない⁹⁹⁾。使用者がこれらを決定するのである。事業所従業員会の共同決定権の対象は、決定されたこれらの事項の枠内での配分ルールに限定される。したがって、事業所協定では、カフェテリアプランの選択メニューの選択方法についても細則策定レベルでの関与が可能になるに留まるとされている¹⁰⁰⁾。

ところで、法定および法定外を含む福利厚生給付一般の利用根拠は、時期によって多少の変動があるものの、概ね、事業所協定によるものが全体の25%、法律規定によるものが30%、労働協約によるものが35%、残りの10%は使用者の自由裁量による任意のものとされている。そのため、協約適用のある従業員にとっても、カフェテリアプランの活用範囲が、既存の事業所協定と関連づけることで拡大することが指摘されている¹⁰¹⁾。しかし、任意の社会的給付を通じて、カフェテリアプランの中で賃金や労働時間の構成部分を形成する余地が十分にあるのかどうかについての評価は様々である¹⁰²⁾。また、任意の社会的給付の活用については、後退傾向すらあるこ

96) Münchener Handbuch, Bd. 2, S. 910, RdNr. 24ff.

97) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 73.

98) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 76f.

99) G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2299, RdNr. 101.

100) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 218.

101) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 73.

102) Vgl. N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 85.

とが指摘されている¹⁰³⁾。

4 平等取扱原則による規整

(1) 合理的理由の有無の判断

ドイツ労働法においても、募集・採用の場面や職場において、平等取扱原則の適用が定められている。近時の人事政策の個別化傾向の下では、平等取扱いの考え方が、特別に重要な意味を持ち得ることが指摘されている¹⁰⁴⁾。カフェテリアプランの特徴が、企業内福利厚生 of 個別化にあることは既に述べた(Ⅱ2)。その意味で、カフェテリアプランに対する平等原則による規整は、先の指摘が一層妥当するといえることができる。

さらに、既述のとおり(V3(2))、使用者による任意の社会的給付については、事業所従業員会の共同決定権が限定されると解されている。その点からも、労働法上の平等取扱原則が特別の意味を持つてくるといえる¹⁰⁵⁾。これは、この原則の適用が、これまでドイツでは、任意ないし付加的な事業場内の社会的給付への適用から始ったことからもうかがえる¹⁰⁶⁾。事実、平等取扱原則が、ドイツのカフェテリアプランの導入・運用についても中心的役割を果たしてきている。また、個別の立法による不利益取扱の禁止も適用になる。例えば、事業所内での不利益取扱の禁止(事業所組織法75条1項)、パート労働者や有期雇用労働者に対する不利益取扱の禁止(パート・有期雇用法(TzBfG)4条)、比較的最近では、職場における一般的な不利益取扱の禁止(一般平等法(allgemeines Gleichbehandlungsgesetz(AGG))2条)等が挙げられる。

平等取扱原則については、いうまでもなく、結果の絶対的な平等を要請するものではない。従業員ごとに格差のある給付についても、給付目的に

103) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 305.

104) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

105) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

106) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 67f; Münchener Handbuch, Bd. 1, S. 88, RdNr. 15.

柳屋：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を合理的理由ありとされれば、この原則に反しない¹⁰⁷⁾。どのような事情があれば、従業員間の同一でない取扱いでも平等取扱要請に反しないのかが重要な意味を持つ。

合理的理由のある格差とされる例には、企業にとり重要な従業員集団を企業に繋ぎとめるために、幹部職員を優遇する事例¹⁰⁸⁾、企業内老齢扶助について、管理職を優遇する事例が挙げられる。ドイツのカフェテリアプランは、適用対象を幹部職員に限定して制度設計がされる傾向があるので、この点は重要な意味を持っている。その他、カフェテリアプランの選択メニューの選択幅を賃金額の多寡を基準に決定する事例、企業への帰属性を高めるために、企業にとり特に重要な従業員集団向けにより高額なクリスマス手当を支給する事例等が挙げられる。

他方、合理的理由がないとされる例としては、長期の病気休職期間を理由に特別給付額に格差を設ける事例¹⁰⁹⁾、ブルーカラーとホワイトカラーとで異なる支給率による高額の特別給付を支給する事例¹¹⁰⁾、ブルーカラーとホワイトカラーの違いのみを理由とする、クリスマス賞与についての格差を設ける事例、パート従業員を排除するために、事業内老齢扶助の対象となるパート従業員の限定する事例等が挙げられてきた。フルタイム従業員とパート従業員の格差について、BAG 判決では、給付目的が、比例支給をも排除することを正当化できる場合にのみ許されるとされている¹¹¹⁾。したがって、カフェテリアプランでは、例えば、年収の一定割合をカフェテリ

107) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 1157ff.

108) 本文中で挙げた例については、vgl. N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 69 Abb. 4; H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

109) ただし、この判断は、賃金性のある給付についてのものと解される。賃金性のない任意の給付については、賃金継続法4条a第1文が定めるとおり、休職中の者につき一定の限度で給付の減額が許される。Münchener Handbuch, Bd. 1, S. 94., RdNr. 46.

110) Vgl. N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 69 Abb. 4.

111) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

アプランの給付に充てるか職階に従ってグループ分けすることで、報酬にカフェテリアプランの給付分を連動させることができる。これに対して、就業時間の長さだけに依拠したグループ化は、許されないとされている¹¹²⁾。

(2) 間接差別禁止の法理

ところで、ドイツにおいては、平等取扱原則は、直接差別に対してだけでなく、間接差別にも広く適用がある¹¹³⁾。この間接差別禁止の法理は、女性パートタイム従業員に対する企業内老齢扶助等についての不利益取扱問題に関して、欧州裁判所と BAG の判決によって1980年代に確立された¹¹⁴⁾。その後、差別禁止理由は性別以外の事由に拡大され、差別禁止事項も、他の賃金構成部分や契約条件等に拡大され、2006年には、一般平等取扱法において明文による禁止の対象とされている（同法3条2項、7条）¹¹⁵⁾。

間接差別の法理に反するかどうかについては、異別の取扱に客観的理由（sachlicher Grund）が認められるかどうかによる¹¹⁶⁾。例えば、カフェテリアプラン用の資金設定¹¹⁷⁾ に関してみると、上級管理職員にカフェテリアプランの適用対象を限定して、このグループに資金を特別に設定する処理も、上級管理職員に女性が少ないとしても許される。他方、カフェテリアプランの選択メニューの配分額が月収を基準に設定される場合、女性の多い

112) パート従業員に対する差別を禁止した旧就業促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz）2条1項の解釈に基づく判断であるが、同規定を継承したパート・有期雇用法4条の下でも同様の判断がなされるものと考えられる。H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

113) Vgl. N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 69; Müller-Glöge, Preis, Schmidt, Erfuhrter Kommentar zum Arbeitsrecht, 10. Aufl. (2010), S. 193ff.; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 237, 1675f.

114) EuGH v. 13. 5. 1986, AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag; BAG v. 14. 10. 1986, AP Nr. 11 zu Art. 119 EWG-Vertrag; vgl. H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

115) Vgl. Rust, Falke, AGG, 2007, S. 305ff.; U. W. Schröder, A. Stein, Allgemeine Gleich-behandlungsgesetz, 2008, S. 121ff.

116) 客観的な理由には、正当な目的とこれを実現するために適切に必要な手段の存在が求められる。U. W. Schröder, A. Stein, a. a. O. (Anm. 115), S. 121.

117) BAG v. 11. 11. 1986, DB1987, S. 994.

柳屋：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
パート従業員に、労務給付の範囲に対応したカフェテリアプランの予算を
配分することも許される。

さらに、カフェテリアプランの特定の選択メニューについてみると、
パート従業員が選択可能性を持たないか利用が限定されている場合には、
その選択メニューの特殊性からそうした取扱いの正当性が根拠づけられな
ければならない。例えば、私的利用のためのレンタカー補助は一定額以上
で意味があるところから、パート従業員については、配分予算が一定額以
上にならない場合には利用可能性は制限されることになるので、選択メ
ニューから外す客観的理由が認められる。また、労働時間設定に関する自由
裁量も、パート従業員には限定的となる。例えば、労働時間の短縮は、
パート従業員についてはカフェテリアプランの選択メニューからの排除が
許される。あるいは、カフェテリアプランの選択メニューを特定の従業員
(例えば、管理職)グループに限定することは、女性従業員数がこのグルー
プでは少数であっても許されるとされている等である¹¹⁸⁾。

5 情報提供・周知義務による規整

カフェテリアプランの導入にあたっては、使用者の側に情報提供・周知
の義務が生じると解されている。労働者は、使用者に対して、賃金の計算
と構成部分についての説明を求めることができることを定めた事業所組織
法82条2項がその根拠として挙げられる¹¹⁹⁾。そして、カフェテリアプラン
の導入に関しては、使用者は、この定めよりも広範な情報提供義務および
周知義務の履行を求められると解されている¹²⁰⁾。カフェテリアプランのよ
うな複雑な制度については、適用対象となる従業員の理解が進まないこと

118) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 70 Abb. 5; H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 216.

119) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 346; vgl. Müller-Glöge, Preis, Schmidt, a. a. O. (Anm. 116), S. 1142f.; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2259f.; Münchener Handbuch, Bd. 1, S. 879ff., RdNr. 5ff.

120) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 70.

が多く、これらの義務は十分に果たされる必要がある。

例えば、BAG 判例¹²¹⁾にも、使用者は、公勤務における追加扶助の場合のような特別の報酬形態について、労働関係の開始時、場合によっては、その後一定の期間（Ausschlussfrist）経過前に、情報提供義務を果たさなければならないとするものがある。ただし、この義務の履行にあたっては、使用者は、労働者からの質問に自ら返答する必要はなく、権限ある情報提供者を示せばよい。ただし、一端回答すれば、その回答内容には当然、責任を負うことになるとされている。

VI カフェテリアプランの導入・運用等をめぐる労働法上の諸問題

ドイツにおけるカフェテリアプランをめぐる労働法上の諸問題については、大きく分けて、(1) カフェテリアプランの導入、運用をめぐる問題と、(2) 個別の選択メニューをめぐる問題とから成る。個別の選択メニューをめぐる問題は、従前の企業内福利厚生における個々の給付をめぐる問題と共通する場合が多い。従前の企業内福利厚生の個々の給付をめぐる問題については、法解釈や解決手法が確立されているものもある。カフェテリアプランの個別の選択メニューをめぐる問題は、こうした法解釈や解決手法を参考に解決策を考えることになる。その場合でも、カフェテリアプランの特殊性が適切に考慮されなければならないとされている。

1 制度の導入、運用をめぐる問題

(1) カフェテリアプラン導入による報酬構成部分の廃止と給付請求権

カフェテリアプランの導入に際しては、従前の賃金構成部分を選択メニューの中に取り込んだり、財源確保等の目的で、これを廃止することが通例なされる。

労働協約や事業所協定によって導入された給付を、カフェテリアプラン

121) Vgl. H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 217.

柳屋：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の導入にあたり、労働協約や事業所協定の改訂によって選択メニューに組み込んだり、廃止したりすることは、いうまでもなく可能である¹²²⁾。

これに対して、労働協約の適用のない企業で、事業所協定ではなく、個別の労働契約や企業内の一般的約束や規律合意等によって設定されている給付を廃止、削減することが可能か否かが問題となる¹²³⁾。例えば、個別の労働契約や企業内の一般的約束等によって設定されてきた年間ボーナスが半額カットされ、カット分がカフェテリアプランの財源に用いられる事例につきどのように考えるかである。BAG 判決には、「社会的給付」であればこれを可能としている¹²⁴⁾。BAG が挙げる「社会的給付」の概念は必ずしも明確ではないが、使用者が任意に設定し本来の労働報酬（労働の対価）に当たらない給付を意味していると解される。その例として、BAG は、労働契約上の統一規定に基づくクリスマス手当等を挙げている。ただし、BAG のいう「社会的給付」に当たる場合でも、当該給付の廃止によって、新たな給付への移行やその創設で「集団的な有利性比較」によって全体として従業員に不利にならないことが必要と解されている¹²⁵⁾。

これに対して、年間ボーナスは、労働の対価としての賃金と解されており¹²⁶⁾、「社会的給付」に当たらないことになる。「社会的給付」に当たらない以上、個別の労働契約等で設定された年間ボーナスを、カフェテリアプラン導入の目的で、例えば事業所協定によりカットすることはできない¹²⁷⁾。労働の対価としての賃金のような請求権や労働時間の長さ、解約告知期間

122) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 344.

123) J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 348. 任意の福利厚生給付については、使用者が法的請求権の根拠を与えるものではないことを明示していた場合（自由意思の留保（Freiwilligkeitsvorbehalt））には、廃止や変更が許されると解されている。vgl. Münchener Handbuch, Bd. 1, S. 1450, RdNr. 3.

124) BAG GS v 16. 9. 1986 AP 17 zu §77 BetrVG; v. 21. 9. 1989, AiB1995, 180.

125) BAG GS v. 16. 9. 1986 AP 17 zu §77 BetrVG 1972. vgl. J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 348; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 2227f., RdNr. 37.

126) BAGv. 21. 9. 1989, AiB1995, 180.

127) BAG 28. 3. 2000 AP 83 zu §77 BetrVG 1972.

等の労働関係の内容に関わる事項は、事業所協定による不利益変更が認められないとされている。

(2) カフェテリアプラン制度の改訂と給付請求権

カフェテリアプランの改訂においては、従業員に利益をもたらす改訂と、不利益な改訂とがある。前者については、特に問題は生じない。後者の場合に検討すべき問題が種々生じ得る。

不利益改訂の例としては、例えば、労働者個々のカフェテリアプランの予算が労働者個々の月額給与の一定割合で定められている場合に、その割合を引き下げたり、選択メニューを縮小する等である。これらの場合について、カフェテリアプランの利用根拠が労働協約や事業所協定にある場合には、不利益改訂はこれらを改訂することによって可能である。ただし、事業所協定の改訂につき事業所従業員会が反対している場合には、手続上、仲裁委員会の決定によってのみ可能となる（事業所組織法76条）。

他方、カフェテリアプランが労働契約上の個別合意によって導入されている場合の不利益改訂は、導入時におけると同様に問題となる。まず、特定の不利益改訂について変更解約告知（解雇制限法（KschG）2条）によることの可否が問題となる。カフェテリアプランの改訂は適用従業員すべてに関わるので、それらすべての労働関係に対して、大量変更解約告知が必要となる。そのうえ、こうした場合、BAGは、変更解約告知を実施しないと解雇が避けられなかったことの証明を使用者に求めている¹²⁸⁾。そうすると変更解約告知が許される場合は、かなり限定されることになる。そのため、通例は、変更解約告知による不利益改訂の実効性は乏しいと分析されている。そこで、不利益改訂については、事前に留保取消権（Widerrufsrecht）や変更留保（Änderungsvorbehalt）が一般的労働条件や規律合意等で事前に設定されていなければ問題ないとされている¹²⁹⁾。

128) BAG v. 16. 5. 2002 zu §2 KschG 1969. vgl. J. Felix, W. Mache, a. a. O. (Anm. 10), S. 344; G. Schaub, a. a. O. (Anm. 69), S. 1490f., RdNr. 36.

129) BAGは、留保取消権については「社会的給付」に限定して認めている。BAG, ↗

2 選択メニューをめぐる問題¹³⁰⁾

(1) 選択メニュー一般に関わる問題

(a) メニュー選択権の法的性質

カフェテリアプランでは、従業員にメニュー選択権が与えられている。その適用を受ける従業員は、選択メニューの中から自己のニーズにあったメニューを選択することになる。ドイツでは、この選択権の法的性質について、次のような説明が試みられている。

この選択権を、選択債務 (Wahlschuld) を定める民法 (BGB) 262条にいう真正の選択権とする学説である¹³¹⁾。この学説が通説となっているかは不明である。この学説が選択権の根拠とみる民法262条によれば、選択権は、本来、債務者である使用者が行使することになる。しかし、民法262条が任意規定であるところから、カフェテリアプランのメニュー選択権については、労使の合意によって、債権者である従業員が行使することに変更されているとみることになる。また、カフェテリアプランでは、使用者は、複数のメニューの履行義務を負うが、民法262条によれば、個々の従業員に対しては、従業員が複数のメニューから選択 (特定) したメニューを1つだけ履行すべき債務を負うことになる。カフェテリアプランでも、そもそも

GS v. 16. 9. 1986, AiB1986, 23; BAG v. 21. 9. 1989, AiB1995, 180. そして正当な裁量 (billiges Ermessen) かどうかチェックされる。また、「一般的労働条件 (allgemeinen Arbeitsbedingungen)」の中に定められた場合については、一般的取引条件につき内容規制 (Inhaltskontrolle) によるチェックを定めた民法305条以下の適用がある。vgl. Münchener Handbuch, Bd. 1, S. 1450, RdNr. 4ff. 留保取消権や変更留保とは別に、メニューが使用者の全くの自由意思により設定されていて、メニュー利用につき何らの法的根拠がないことを明示している場合には、自由意思の留保 (Freiwilligkeitsvorbehalt) として、使用者による一方的なメニューの廃止や削減が可能とされている。Vgl. Münchener Handbuch, Bd. 1, S. 940, RdNr. 6ff.; S. 1450, RdNr. 3.

130) 本項2での記述は、特に注記しない場合は、主として、N. Korb, a. a. O. (Ann. 3), S. 66ff.; H. W. Mölder, Cafeteria-System, 1993, S. 14ff.; U. Lichius, a. a. O. (Ann. 1), S. 77ff. によっている。

131) 民法262条については、ひとまず、椿寿夫・右近健男編『ドイツ債権法総論』(日本評論社, 1988) 80頁以下を参照のこと。

は現金報酬が本来の債務として義務づけられる。そこで、従業員が現金報酬に代えて他のメニューの選択をする行為については、従業員が、所定の期限までに、現金報酬に代えて、他の事前に設定された選択メニュー（代用給付）の履行を請求できる代用権（Ersatzungsbefugnis）を行使するという法律構成により説明されている。

(b) 現金報酬から選択メニューへの変更についての法律構成

ドイツのカフェテリアプランにおいては、その導入にあたり、従前の現金報酬の一部をカットして新たな選択メニューの財源に充てる場合や、ある選択メニューの利用にあたり、現金報酬との等価変換が条件となっている場合等が考えられている。これらの場合について、どのような法律構成が考えられているのであろうか。いくつかの法律構成の可能性が指摘されている。どの説が通説となっているかは不明である。

まず、契約自由の原則の根拠規定とされる民法305条に基づく報酬転換（Vergütungssumwandlung）合意によるとする法律構成である。この合意により、当初の賃金合意の変更は可能である。現金報酬請求権の一部を別の報酬形式（例えば、現物支給や企業老齢扶助）に報酬転換できる。この場合、使用者は、民法611条による現金報酬ではなく、新たに合意された給付を義務づけられることになる。ただし、報酬合意が労働協約、事業所協定、法律、個別労働契約等のどの法形式によりなされたかで、この転換に対する制約の度合いが異なる。この点は、すでに「3 集団的労働法規範と制限的規整」で述べたところである。

この報酬転換合意構成に対して、報酬利用合意（Verwendungsabrede）によるとする法律構成も挙げられる。報酬利用合意は、従業員が特定人や特定の目的のために労働報酬の一部を利用する義務を使用者に対して負うとする労使の合意である。先に述べた報酬転換合意は、現金報酬請求権を別の給付に変更するということであるから、報酬額に直接に影響する¹³²⁾。この報酬利用合意では報酬請求権自体の縮減を伴わない。

132) P. Hanau, U. Becker, Versicherungsrecht, 1988, S. 1098.

柳屋：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

さらに、民法364条1項が定める代物弁済の規定によるとの法律構成もあり得るとされる。従業員が本来の給付である現金報酬に代わって他の給付を受領することで、現金報酬請求権は消滅する、との法律構成である。

労使で現金支給に換えて現物支給をメニューとして設定する合意をするような場合には、報酬利用合意以外の法律構成によると、既述した営業法の報酬保護規定による制限の適用が問題となるとされている。

(2) 個別の選択メニューに関わる問題

個々の選択メニューについては、カフェテリアプランの導入以前からある企業内福利厚生給付につき問題となってきたものが少なくない。重要な選択メニューである老齢扶助制度についての議論等はすでに従前の企業内福利厚生について活発に行われてきた。本稿では、それらのうち、カフェテリアプランとの関係で特に問題とされているメニューを取り上げてみよう。既述のとおり（表1）、ドイツのカフェテリアプランの選択メニューも、従前の企業内福利厚生と同様にその対象事項の範囲は相当に広い。わが国では福利厚生とは性質上異なる労働条件として位置づけられている賃金や労働時間等も含むことが前提となっている¹³³⁾。選択メニューとして、現金報酬や金銭価値のある給付の他に、特別な労働時間形成やその他の労働条件について議論されている¹³⁴⁾。

(a) 労働時間に関わるメニュー

まず、労働時間に関わる選択メニューでは、広い意味の労働時間がメニュー化されている。例えば、フルタイム労働からパートタイム労働への転換や、現金報酬に代わる長期休暇や労働時間の短縮である。

カフェテリアプランでは、1日、1週、年間の労働時間の短縮をメニューとして提供することも考えられる。こうしたメニューでは、報酬構成部分に代えてパートタイム労働という特別の形式の選択メニューの提供もあり

133) 福利厚生と賃金や労働時間の位置づけの相違については、前掲拙稿（注7）32頁以下を参照のこと。

134) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.

得ることになる。

ただし、現実には、こうしたメニューよりも長期休暇メニューが重視される実態がある¹³⁵⁾。また、選択メニューとして有給の長期休暇（サバティカル）が設定される場合が考えられるが、労働契約関係の存続中ないし退職前に認められるべき制度といえる。あるいは、経済的補償のある早期退職は、こうした長期休暇の特別版と位置づけられている。

他方、現金報酬に代えて追加的な休暇（Freizeit）や労働時間の短縮をメニューとして提供するような場合、労働協約に根拠のある現金報酬請求権の転換の場合には、既述したとおり協約法理による制約の問題が生じることになる。

(b) その他のメニュー

有料の事務設備の利用といった労働条件や、特別の研修制度への参加のような便宜は、カフェテリアプランに組み込まれることで現物給付となる。これらについては、福利厚生というよりも事業経費として評価すべきかどうかが問題となる。従業員が選択権行使によりそれらの利用を回避できる限りは、福利厚生メニューということになる。

その他、学説には、選択的メニューとして、解約告知期間の延長も認められるとするものがある¹³⁶⁾が、現実にはあまり導入されていない。むしろ、労働市場での位置や状況によっては、より長い解約告知期間は、不利益となることもあるとされるからである。それでも、解約告知期間の延長は、労働関係終了時の経済的補償、特に、税務上で有利な補償金が得られる場合には意味があると評価されている¹³⁷⁾。そこで、個々の従業員と個別に他の選択メニューに代えてこうした契約条件を合意することはあり得るとされている。

135) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.; D. Wagner, H. Langemeyer, Cafeteria-Modelle in der Unternehmenspraxis, Personalführung, 1993, S. 53ff.

136) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.

137) H. W. Mölder, a. a. O. (Anm. 18), S. 215.

Ⅶ むすびに代えて

ドイツのカフェテリアプランについて、その概念、導入の背景、功罪、労働法規による規整の状況、導入・運用や個別メニューをめぐる労働法上の諸問題等について紹介、分析を試みた。その概略は以下の諸点にまとめることができる。

(1) ドイツにおいては、カフェテリアプランについて、アメリカより10年から15年程度遅く、わが国より10年程度早い1980年代の初めに、労務管理論の分野で議論が始まり、1980年代後半から、民間企業での導入が始まっている。法律上の福利厚生（法定福利厚生）と区別されてきた企業内福利厚生における新たな管理運営制度として案出された制度である。

(2) ドイツにおけるカフェテリアプランの概念理解や導入の背景は、日本やアメリカにおけるそれらと大差がない。その概念は、複数の福利厚生給付を選択メニューとして用意し、従業員が選択メニューからの選択を、事前に従業員ごとに確定される予算の枠内で行うことが予定された制度と説明されている。従前の固定的で従業員一律の制度から、従業員個々のニーズに対応できるように個別化と柔軟化がなされた企業内福利厚生制度であることが各国共通の特徴として指摘されている。

(3) そもそもドイツにおいては、カフェテリアプラン導入以前から企業内福利厚生給付を広い意味の賃金に含めて捉えてきている。この点と関わって、ドイツのカフェテリアプランの制度的特徴として、選択メニューに各種手当や労働時間の短縮、休暇日数の上乘せ等が含まれ、わが国では賃金や労働時間といった、通例、福利厚生とは性質上区別される労働条件をも含む相当広い範囲に選択メニューが及んでいる点が挙げられる。

(4) ドイツのカフェテリアプランは、労働協約や事業所協定といった集団的労働規範による制約が最大のネックとなって、日米におけるほど導入が進んでいない点が実態上の特徴である。特に、ドイツの労働条件決定システムの根幹を形成してきた産業別労働協約の規定事項（賃金、労働時間

等)を選択メニュー化することが困難な状況にある。そのため、選択メニューの多くは、使用者による任意の社会的給付を主体に構成されている。また、集团的労働規範による制約を受けにくい管理職に適用対象を限定して導入される傾向が初期の段階からみられる。

(5) カフェテリアプランに関する労働法規範による規整関係として、選択メニューに対する賃金保護規制の適用の有無、選択メニューの利用(請求)根拠としての労働規範の態様、集团的労働規範による制約的規整の実情、平等取扱原則の適用の有無、情報提供・周知義務の内容等が問題とされている。

(6) さらに、カフェテリアプランの導入・運用をめぐる法的問題として、制度導入時の既存福利厚生給付のカットや制度導入後の選択メニューのカットの効力をめぐる問題や個別選択メニューをめぐる問題等が検討されている。

ドイツにおいて、カフェテリアプランの導入が今後進んでいくためには、特に、労働組合による労働条件決定権の独占という伝統的スタンスの転換が不可欠と評されている。その方向に向かうかどうかは現時点では必ずしも明確になっていない¹³⁸⁾。

(平成23年5月31日脱稿)

138) N. Korb, a. a. O. (Anm. 3), S. 85.