

ダイムラー・ベンツ社 賃金明細書の解読 (2)

—— 給与明細書から見るドイツ社会 ——

田 中 洋 子

前稿においては、賃金計算書の上部の項目として(1)基礎データ、(2)協約・税金・社会保険との関連、(3)企業内賃金との関連、(4)労働時間・休暇との関連という四つの要素を見てきた。これらの条件に基づいた上で、次に、賃金票の中心部分である、賃金の種類がどのようなものであるかを見ていこう。

III. 賃金の種類

毎月変化する賃金の種類

賃金明細書の中央部には、左側に賃金の種類 Lohn-Art や賃金の額が、太枠に囲まれた右側に賃金から差し引かれる控除の種類・控除額が記載されている。

中央部分でまず気がつくことは、賃金の種類や額、控除の種類や額が、書式上印刷されたものではないということである。それらは、個別に個人向けにタイピングされたものになっている。つまり、この労働者の賃金明細書には記入されているが、他の労働者のそれには記入されていない項目、または逆に他の人には記載があっても、この労働者には記載されていない項目もあるわけである。ここでは、この賃金明細書に書かれた項目を検討するが、もちろん、例えば賃金モデルの表 2・2A に表れていたように、ここには記載されていない項目も多いことに注意する必要がある。

これは例えば、「基本給」や「職務給」「残業手当」などの項目があらかじめ

印刷されていることが多い日本の給与明細書とは大きく異なっている。というのも、あとで見るように、いわゆる「基本給」部分にあたるのは「月賃金」という項目一つだけであり、その他の項目は、その人ごと、またその月ごとに大きく変化する、きわめて多くの手当項目の一部分を表すものになっているからである。

中央部・左側の賃金の種類の項目は、大きく二つに分かれている。一つは上部二段の「児童控除」と「勤務免除時間」である。それらは直接賃金収入を表すものではなく、上部の四段の中に入りきらなかった、賃金決定の条件を示す説明項目となっている。もう一つはその下の項目であり、賃金収入の種類を表している。これらの項目の意味を次に一つ一つ見てみよう。

子供がいる場合税金が控除される—— 1. 児童扶養控除 Kinderfreibetrag

これは、子供を持つ者に対し、子供の人数分だけ認められる税金の控除制度である。この欄で、控除の申請の有無を確認している。

児童扶養控除は、所得税法第32条により、所得税の計算の際に所得から経費として控除される項目の一つである。同法によると、16歳以下の子供を扶養している者に対しては、子供一人について、年間1512マルクが収入の課税所得から控除されることになっている。子供が16歳以上27歳未満の場合にも、職業訓練を受けている場合や訓練設備の不足のために職業訓練を受けられないか、中断している場合、兵役に出ている場合などは、同じように控除が認められている。(Einkommensteuergesetz1990)。

この労働者の場合、この規定にあてはまる状況の子供はおらず、項目としてはあっても0.0と書き込まれるだけになっている。

労働時間短縮分を一日の休日としてまとめて休む制度—— 2. 勤務免除用口座 時間残高 Freischichten-Kontostand FS—KTO……6.95STD

これは、企業内協定 Betriebsvereinbarung に基づいた項目で、1989年4月1日からの平均週労働時間37時間制への移行に伴う、労働時間短縮に基づいて設けられた独特の「休日創出」制度である (Ratgeber, 77-78)。それは、「時間」を貯める「口座」を設け、そこに労働時間短縮分の時間を「積み立てる」ことで、あとで「積み立てられた時間」をまとめて利用しようとする、あたかもミヒャエル・エンデの『モモ』を逆手に取ったような発想に基づいている。

ウンターテュルクハイム工場の一般勤務の労働時間は、朝7時から夕方16時である。一日の労働時間が8時間であるから、週労働時間は 8×5 (月～金までの5日) = 40時間となる。ところが、協約で定められた新たな平均週労働時間は週37時間であり、一週間で3時間多い計算になる。つまり、一日について言うと、 $3 \text{時間} \div 5 = 36 \text{分}$ の長さだけ毎日余計に働いていることになるのである。

この3時間の時間短縮は、金曜の午後に一斉にみなが3時間早く帰宅するという形でも実現できる。それに対して、金曜も普通の週日として8時間の仕事をしながら、かつ、労働者側からはこの超過分をまとめて休日にする事ができるようにしたのが、この勤務免除 Freischicht 制度である。労働者からすると、毎日36分間の超過した「貸越時間 Zeitguthaben」を自分の労働時間の「口座 Konto」に「積み立て」ることにより、それが一定時間にまとまれば、それを丸一日、「勤務免除 Freischicht」の休日として自由に使うことができるのである。もちろんこれは、有給保養休暇などとは全く別個に認められる休日である。逆に、企業からすれば、金曜にも8時間分フルに企業を機能させることができ、また、時短の影響をまんべんなく分散させることができる。

毎日8時間制を取る勤務に対しては、「貸越時間 Zeitguthaben」として一日あたり次の時間数が認められる。

週36.5時間の労働日については42分間 (週あたり3.5時間)

MERCEDES--BENZ AG		Abrechnungs-Zeitraum				
		01.02.-28.02.1993				
WERK : MANNHEIM		Tariflicher Lohn				
		Arb- Wert	Zeitlohn/ Akk-Richtsatz	Leistungs- zulage in %	Gesamtlohn	
34		ZEITLOHN				
Lohnabrechnung		Betrieblicher Lohn				
		Arb- Wert	Zeitlohn/ Akk-Richtsatz Präm ausgangs	Leistungs- zul/ Überverdienst/ Prämie (in DM)	Gesamtlohn ohne Sonderzulage	
34		MGL		4140,00 DM		
		Arbeitstage		Urlaubstage		
		norm.	Sa./So. Feiert.	Bez. Tarif	Sonder	unbez.
Lohn-Art		Ausführende Kost.-Stelle	Fertig- Gruppe	Arb- Wert	Lohnsatz	Verd.-Grad Zuschl. in %
KINDERFEIBETRAEGE 0.0						
FS-KTO. (VORM) 6.95-STD						
MONATSLOHN						
SONDERZULAGEN						
SCHICHTZUSCHLAG		262			28:04	30:0
SCHICHTZUSCHLAG		262			28:04	30:0
SCHICHTZUSCHLAG		262			28:04	20:0
ENTF. ZULAGE						
URLAUBSVERG.						
URLAUBSVERG FRW.						
ZUS. URLAUBSENTG.						
ZUS. ENTG. FEIERT.						
TAR. VERMOEGEN. BILD.						
ZUSCH. FREIW. KRANKENV.						
Tarifliche Vermögensbildung an: (Vertrags-Nr, -Institut)						
× × ×						
Lohnüberweisung an: (Konto-Nr.-Bankleitzahl-Bank)						
× × ×						
Aufgelaufene Abrechnungsdaten des Kalenderjahres	Verrechner Steuerfreibetrag	Einmalige Steuerpfl. Bezüge	Quittungsbetrag Rentenversicherung	Steuerpflichtiger Verdienst		
01.01-28.02.93	186:00	940:79	10779:90	10779:90		

Name						Personalnummer	Kontrollnummer	Fert-Gr.					
× × ×						× × ×	× × ×						
Steuerklasse	Kirchensteuer-Gruppe	Steuerfreibetrag		SV-Stufe	AOK/BKK	Ersatz-Kasse	Bitte sorgfältig aufbewahren! Gilt als Verdienstbescheinigung						
		jährlich	monatlich										
3 P	/RK	1110	93:00	40		GEK							
Sonderzulage							Gesamtlohn mit Sonderzulage						
1	2	3	4	5	6								
						4513:00							
Anspr. Rest-Urlaub	Krankh. Tage bez.	Tage unbez.	Sonst. unbez. Tage	Sozialvers. tage	Schichtwochen			Sa-/So.-Schicht		Quittungsbetrag Rentenversicher.	Netto-Verdienst (Brutto-verdienst minus gesetzlich Abzüge)		
					2-Schi 8 Std.	2-Schi 10 Std.	3-Schi 8 Std.	4 Std.	5 Std.			6 Std.	8 Std.
37				30	0	0	0	0	0	0	0	5479:52	4165:37
Stunden	Sozialversicherungs-pflichtiger Verdienst		Steuerpflichtiger Verdienst		Brutto-Verdienst		Abzüge		Vergütungen		Kenn-ziffer		
	4513:00		4513:00		4513:00		763:00				LS		
	20:00		20:00		20:00		178:08				AV		
14:50	15:58		15:58		121:97		479:46				RV		
4:00	33:65		33:65		33:65		300:00				473		
16:00	89:73		89:73		89:73		78:00				478		
	15:00		15:00		15:00		200:00				441		
4:TG	464:80		464:80		464:80		48:00				466		
1:TG	116:20		116:20		116:20		621:00				494		
5:TG	124:50		124:50		124:50		1:90				465		
2:TG	35:06		35:06		35:06		2:00				467		
	52:00		52:00		52:00								
					310:50								
Bezahlte Stunden	Sozialversicherungs-pflichtiger Verdienst		Steuerpflichtiger Verdienst		Brutto-Verdienst		Abzüge		Vergütungen				
	5479:52		5479:52		5896:41		2671:44						
							DM 3224,97 Überweisung						
Brutto-Verdienst		Lohnsteuer		Kirchensteuer		Sozialversicherung Arb. nehmer-Anteil		Vermögens-bildung		Arb. nehmer-Sparzulage		Netto-Verdienst	
11005:85		1460:66				1293:53		156:00				8562:11	

		計 算 期 間				
		01.02.-28.02.1993				
メルセデス・ベンツ株式会社		協 約 賃 金				
		職務 価値	時間賃金 出来高賃金	業績手当率(%)	全賃金	
工場 マンハイム		34	時間賃金			
		企 業 内 賃 金				
職務 価値	時間賃金 出来高賃金 プレミア賃金	業績手当・超過 手当・プレミア	特別手当を含まない 全賃金			
賃金明細書		34	月基本賃金	4140.00 マルク		
		労働日数		有給		休暇日数
一般	土・日	休日日数	協約	特別	無給	
賃金の種類		経費担当部署	前 属 グループ	職務 価値	賃金率	収入率 割増率%
児童控除 0.0						
勤務免除時間 (前月分) 6.95 時間						
月賃金						
特別手当						
交代勤務割増		262			28;04	30;0
//		262			28;04	30;0
//		262			28;04	20;0
通勤手当						
休暇手当						
休暇手当 (任意)						
休暇付加手当						
休日付加手当						
協約財産形成						
任意疾病保険付加						
協約財産形成 (契約番号・機関)						
× × ×						
賃金振込 (銀行—銀行番号—口座番号)						
× × ×						
累計期間		非課税控除額	一回あたり 課 税 額	年金保険料 算出基準収入	課税収入	
01.01-28.02.93		186;00	940;79	10779;90	10779;90	

名 前										個人番号		管理番号		所属グループ
×××										×××		×××		
税金等級	教会税分類	非課税所得税				社会保険等級	一般地方 療養金庫 企業内 疾病金庫	補助金庫	注意して保管してください 収入証明書として適用されます					
		年	月	日	日									
3 P	/RK	1110	93	00	40		GEK							
特 別 手 当										特別手当を加えた全賃金				
1		2		3		4		5		6		4513:00		
有給休暇 残 数	病欠日数		その他の 無給日数	社会保険 日 数	交代勤務数			土日勤務				年金保険料 算出基準所得	純収入(総収入-法的控除)	
	有給	無給			2交代 8時間	2交代 10時間	3交代 8時間	4時間	5時間	6時間	8時間			
37			30	0	0	0	0	0	0	0	0	5479:52	4165:37	
時間	社会保険料 算出基準収入			課税収入			総収入		控除		補償	記号		
	4513:00			4513:00			4513:00		763:00			所 得 税		
	20:00			20:00			20:00		178:08			失業保険		
14:50	15:58			15:58			121:97		479:46			年金保険		
4:00	33:65			33:65			33:65		300:00			473		
16:00	89:73			89:73			89:73		78:00			478		
	15:00			15:00			15:00		200:00			441		
4日	464:80			464:80			464:80		48:00			466		
1日	116:20			116:20			116:20		621:00			494		
5日	124:50			124:50			124:50		1:90			465		
2日	35:06			35:06			35:06		2:00			467		
	52:00			52:00			52:00							
							310:50							
支払い時間数	社会保険料 算出基準収入			課税収入			総収入		控除		補償			
	5479:52			5479:52			5896:41		2671:44					
										3224,97 マルク 振込				
総収入		所得税		教会税		社会保険料 従業員負担分		財産形成	従業員貯蓄	純収入				
11005:85		1460:66				1293:53		156:00		8562:11				

週37.0時間の労働日については36分間	(週あたり 3 時間)
週38.5時間の労働日については18分間	(週あたり1.5時間)
週39.0時間の労働日については12分間	(週あたり 1 時間)

また、この「貸越時間」が次のようにたまった時、丸一日の休日、即ち「勤務免除」がもたらされる。

週36.5時間の労働日については438分間	=7.3時間
週37.0時間の労働日については444分間	=7.4時間
週38.5時間の労働日については462分間	=7.7時間
週39.0時間の労働日については468分間	=7.8時間

この労働者の場合、先月分のこの「貸越時間」が6.95時間と記入されている。この労働者が一般的な37時間制のもとにいるとすると、あと7.4時間-6.95時間=0.45時間=27分間だけ長く働けば、一日分の「勤務免除」、つまり休日が取れることになる。

ベンツの唯一の「本給」—— 3. 月賃金 Monatslohn……4513.00マルク

この項目がこの賃金明細書の最も中心的な部分である。支給される給与の主要部分は、この月賃金によって決まっている。

日本の企業では最近、本給がそう多くはなく、資格給も少なく、職務給や職能給もあまり多い額でなく、それらを全部足すことによってはじめて賃金の全体の水準を把握することができる、という賃金計算の形がしばしば見受けられる。これは、いろいろな独立の賃金要素の集合としての賃金を考えるやり方であるが、ベンツの賃金はこの考え方とは完全に異なっている。ベンツの賃金は、むしろ日本の公務員に典型的に見られるように、本給が圧倒的に多い部分を占

め、それに種々の手当が多少上乘せされるといいう形になっている。この賃金明細書で見ると、月賃金は4513マルクで、総収入の76.0パーセント、純収入の94.7パーセントを占めていることがわかる。

ベンツの唯一の本給と言える月賃金は、その決め方から見ても、日本での賃金決定とは全く異なる発想に基づき、異なる方法によっている。既に上段の二・三段目でも見たことであるが、基本的な賃金決定の第一の要因は、職務の格づけである「職務価値 Arbeitswert」にある。「職務価値」に基づいた職務給こそが、ダイムラー・ベンツ賃金と呼ばれる「本給」なのである。日本のように年齢や勤続年数に対応する部分を「本給」とすることが多い日本の考え方とは、真向から対立するものであると言えよう。

企業内文書によると、ダイムラー・ベンツ社の賃金の原則は次のように規定されている。

「我々の賃金政策の目標は、協約と企業内協定に基づき、客観的で統一的な指標にしたがって、業績に公正な報酬 *leistungsgerechte Vergütung* を与えることにある。まず、第一に職務 *Arbeit* の要求——つまりどれだけ仕事かむずかしいか——がくる。そして次に個人的な業績 *Leistung* がくる」(Information)

つまり、ベンツの賃金は、「職務のむずかしさ」と「個人的な業績」を基準としてはかられ、その両者が総合された時に、「その人が働いた内容にきちんと応じた賃金」である「業績に公正な報酬」が実現されるというのである。

(1) 「仕事・職務」の「価値」の計り方

まず、一番目の「職務の要求」という基準の内容はどのように決まっているのだろうか。

「職務の要求」とは、「どれだけ仕事かむずかしいか」「ある仕事は、どれだけの能力や負担を働く者に求めているのか」ということを意味している。この「ある仕事・職務が働く者に要求していること」が「職務要求 *Arbeitsanforder-*

ungen」であり、その評価は既に出てきた「職務価値 Arbeitswert」という数字として表される。「アルバイト Arbeit=仕事・職務」の「価値」として、仕事に必要な知識や技能、肉体的な力や責任感の強さなどが数字として計られるのである。

この職務価値を決定し、段階づける方法は、分析的職務評価 analytische Arbeitsbewertungsverfahren と呼ばれ、労働組合と経営者連盟との「賃金基本協約 1 Lohnrahmentarif 1」によって細かく規定されている。つまり、ある仕事をどのようにどれだけ評価するかという問題は、各企業にばらばらにまかされているのではなく、労資の合意にもとづく協約によっているのである。

分析的職務評価では、ある職務・仕事をする時に求められるすべての要因で考えられるものを洗いだし、それをできる限り客観的に分析し、それぞれの価値を正確に確定していくことで、職務それ自体の持つ価値を数量的に比較可能なものとして示そうとする努力が行われている。そこではまず、①職務・仕事の細かな内容まではっきりさせ、次に②その中身を細かい要素に分解し、③それぞれの要素が持つ部分的価値を設定し、④それを合計することで職務の全体の価値を出す、という方法がとられている。これは、徹底して職務・仕事それ自体の個別内容へのこだわりを表した方法であると言える。

まず、①各職務・職務範囲 Arbeitsbereich について、職務記述 Arbeitsbeschreibung が行われ、職務課題 Arbeitsaufgabe、職務経過 Arbeitsabläufe、職務環境 Arbeitsumstände が正確に、十分に叙述される。そこには、a. 材料（原料・重量など）、b. 職務指示書類（口頭指示・図面など）、c. 手段（各種機械、設備、工具など）、d. 職場環境（空間状況、ほこり、熱、まわりの人との関係など）、e. 職務の経過（準備と経過についての十分な記述、仕事の後の他の職務との関係など）、f. 完成品種類（一個一個の完成、部分的完成、連続的完成など）、g. 完成品種類（一つづきの時間に完成される量）が書き込まれなければならない。

例として職務ナンバー77の「工作機械修理」をとりあげてみよう。職務記述は、次のようになっている。

[材料] 旋盤、タレット旋盤、フライス盤、平削盤、ボール盤、他のいろいろな大きさの特殊機械。

[職務指示種類] 職務指示票 Arbeitsauftrag, 口頭での指示, 機械図面

[生産手段] 万力つき作業台, 仕上道具, 機械的吊り上げ装置, ボール盤, 研磨台, 切断機。

[職場環境] 150の異なる種類の工作機械がある各工場の, 保守・修理中の機械のあるところ, またはボール盤・研磨台・水平台 Richtplatte のある修理工場の作業台のあるところ。活動の大部分は立ったまま, 時々はきつい姿勢で行われなければならない。様々な機械の大きさは, 6000m²にも達する。修理工場は, 約500m²用の面積しかない。光・換気条件はよい。工場は必要があれば暖房が入る。騒音85ホーン。

[職務経過] 割り当てられた機械の保全, 損傷部品の除去, 修理を必要とする機械の分解, 部品掃除, 他の部局への代替部品の調整, 必要であれば指示・図面の作成。オイルポンプ・冷却水ポンプの修理の実行, 軸と台のための軸受面のためのきさげ仕上, 更に必要な部分の再取付け, 新しくできた部品の据え付け加工, 組立グループで機械の再組立と機械の試運動。一部は自分の設計による, 保護設備の完成・取付け。

[完成品種類] 個別品完成

[完成品時間] ——

こうした職務記述に基づき, 職務の価値は,

- (1) 職務を遂行するのに要求される能力 Können
- (2) 責任 Verantwortung

- (3) 精神的・肉体的負担 Belastung
- (4) 職場環境の影響 Umgebungseinflüsse

という四つの評価原則 Grundlage に基づいてそれぞれ測定される。実際に使用されるのは、これらの基準を更にこまかくした、下位指標として分けた20個の評価基準 Bewertungsmerkmale である。20個の評価基準とは次のようになっている。

1. 能力

- (1) 知識 Kenntnisse (機械・工具の扱い, 職務経過への知識など)。
- (2) 技能 Geschicklichkeit (身体的な慣れによる動作の迅速さ, 正確さなど)。
- (3) 段取 Zusätzlicher Denkprozeß (計画, 試み, 選択など, 職務の遂行に必要な熟考と決定)

2. 責任

- (4) 自分の職務に対する責任 (職務を正確に, 慎重に, 信頼されるように行えるか)。
- (5) 他人の職務に対する責任 (他の労働者への助言・指示・監督など)。
- (6) 他人の安全についての責任 (他の人の健康と生命への危険を防ぐことへの責任)。

3. 負担

- (7) 精神的負担 (五感をどれだけ緊張させるか, 神経への負担)。
- (8) 肉体的負担 (どれだけ筋肉を使うか, その種類, 時間, 長さ)

4. 環境

- (9) よごれ (10) ほこり (11) 油 (12) 温度 (13) 湿度 (14) 蒸気・ガス
- (15) 騒音 (16) 振動 (17) 暗さ (18) 風邪ひきやすさ (19) 事故の危険性
- (20) 保護服の不自由さ

ある具体的な仕事を、これらの各評価基準ごとにあてはめようとする時、その職務がどれだけの「能力」や「責任」があるか、即ち「職務要求」の高さはどれだけであるかが確定されていなければならない。それらを例として記述したのが、企業内の「事例カタログ Beispielkataloge」である。実際の職務要求の評価は、このカタログを参考にしながら、各職務要求に「等級段階点数 Rangstufenzahl」がつけられることによって決定される。等級段階点数はいわば各評価基準にどこまで該当しているかを表す点数であり、0点からはじまって5, 10, 15, 20……と最高100点までつけることができる。

こうした各評価基準ごとに点数——等級段階点数がでると、それに今度は各評価基準ごとの重要性ごとに比重が0.1から1.0までつけられる。等級段階点数 Rangstufenzahl にこの比重 Wichtefaktor をかけ、それを10で割ると各評価基準ごとの「部分職務価値 Teilarbeitswert」が決まる。それを足したものが「全職務価値 Gesamtarbeitswert」であり、その数字こそが賃金を決める決定要素となるのである。

先の工作機械修理職務の例を見てみよう。評価基準ごとの点数 Rangstufenzahl, その比重, それらをかけあわせた部分職務価値を表にする次のようになる。(表1)

(表1) 工作機械修理職務の職務価値の出し方

評価基準 Bewertungsmerkmale	点数	比重	部分職務価値
1. 知識	80	×1.0	80.0
2. 技能	65	0.8	52.0
3. 段取	50	0.8	40.0
4. 精神的負担	55	0.9	49.5
5. 筋肉負担	45	0.8	36.0
6. 自分の職務への責任	60	0.8	48.0
7. 他人の職務への責任	—	0.6	—
8. 他人の安全への責任	10	0.9	9.0
9. よごれ	30	0.3	9.0
10. ほこり	—	0.3	—
11. あぶら	30	0.2	6.0
12. 温度	—	0.3	—
13. 湿度	—	0.2	—
14. ガス・蒸気	—	0.2	—
15. 騒音	40	0.5	20.0
16. 震動	10	0.1	1.0
17. まぶしさ・光の不足	20	0.2	4.0
18. 風邪ひきやすさ	—	0.2	—
19. 事故の危険性	25	0.3	7.5
20. 保護服の不自由さ	—	0.1	—

部分的職務価値 Teilarbeitswert = 等級段階点数 Rangstufe × 比重 Wichtefaktor

職務価値合計 = $\frac{\text{部分的職務価値の合計}}{10} = 36.20$

(表2) 協約賃金 (北ヴェルテンベルク・北バーデン地域, 1960.6.1~)

職務 価値	賃 金 グループ	マルク/月
7 8	3	2.016
9 10 11	4	2.112
12 13 14	5	2.205
15 16 17	6	2.324
18 19 20 21	7	2.465
22 23 24	8	2.602
25 26 27 28	9	2.740
29 30 31	10	2.881
32 33 34 35	11	3.018
36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50	12	3.058 3.098 3.138 3.178 3.218 3.258 3.298 3.338 3.378 3.418 3.458 3.498 3.538 3.578 3.618

Lohn- und Gehaltstabellen.
Werke in Tarifgebiet Nor-
dwürttemberg/Nordbaden,
gültig ab 1. 6. 1990, für 37.0
Stunden/Woche

こうしてこの工作機械修理職務の職務価値は36.20ということになる。

この職務価値に応じて、協約賃金では、賃金段階の分類が次の表2のように行われる。ここで見た工作機械修理職務の職務価値は36.2であるから、協約賃金表（1990.6.1～）による賃金段階では、最高の12の賃金グループに入ることになり、36の職務価値では3058マルクの賃金が保障されている。

ダイムラー・ベンツでは、協約に基づいて職務価値を決定し、段階わけしたのち、更に別個に「ダイムラー・ベンツ月賃金表 DB-Lohn in DM/Monat」を用意している。つまり、同じ職務価値に対し、「最低賃金」としての協約賃金を大きく上回る、企業内賃金を適用しているのである。これが、ダイムラー・ベンツ賃金と呼ばれるものであり、時間賃金 Zeitlohn, プレミア賃金 Prämienlohn, 標準賃金（出来高賃金）Standardlohn の三つに分かれている。職務価値36の時間賃金には、ダイムラー・ベンツ賃金表に基づいて、協約賃金の23.6%増しである3779マルクが支払われる。労働者にはこの賃金表が配付されており、一人一人、協約賃金では自分はいくらの賃金がもらえるか、ダイムラー・ベンツ賃金ではいくらになるかが、一目見てわかるようになっている。（表3）

職務のこうした評価そのものも日本とは決定的にちがうが、更に評価の公開性という点も日本とは大きく異なっていると言える。

まず、職務評価によるグループわけの結果や、どういう評価基準どういう評価に基づいてそうなったのかは書類で労働者に示され、労働者はそのコピーをとることができる。

労働者ないし従業員代表委員会はまた、仕事の評価の仕方やその段階わけに対して異議申立て Reklamation をすることもできる。経営側の代表と、労働者の代表からなる労資同数委員会 Paritätische Kommissionen というものがあり（その中の最低一人は従業員代表委員会のメンバーでなければならない）、150人以下の事業所では、各二人の代表者から構成される。同数委員会は、企

(表3) 月賃金表 (週 37 時間制・1992.4.1～)

ダイムラー・ベンツ時間賃金 (メルセデス・ベンツ用)		マルク/月											
職務 価値	時間 基本 賃金	業 績 手 当 率											
		1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%
7	2927	2956	2986	3015	3044	3073	3103	3132	3161	3190	3220	3249	3278
8	2964	2994	3023	3053	3083	3112	3142	3171	3201	3231	3260	3290	3320
9	3002	3032	3062	3092	3122	3152	3182	3212	3242	3272	3302	3332	3362
10	3039	3069	3100	3130	3161	3191	3221	3252	3282	3313	3343	3373	3404
11	3076	3107	3138	3168	3199	3230	3261	3291	3322	3353	3384	3414	3445
12	3113	3144	3175	3206	3238	3269	3300	3331	3362	3393	3424	3455	3487
13	3150	3182	3213	3245	3276	3308	3339	3371	3402	3434	3465	3497	3528
14	3187	3219	3251	3283	3314	3346	3378	3410	3442	3474	3506	3538	3569
15	3224	3256	3288	3321	3353	3385	3417	3450	3482	3514	3546	3579	3611
16	3266	3299	3331	3364	3397	3429	3462	3495	3527	3560	3593	3625	3658
17	3308	3341	3374	3407	3440	3473	3506	3540	3573	3606	3639	3672	3705
18	3351	3385	3418	3452	3485	3519	3552	3586	3619	3653	3686	3720	3753
19	3393	3427	3461	3495	3529	3563	3597	3631	3664	3698	3732	3766	3800
20	3435	3469	3504	3538	3572	3607	3641	3675	3710	3744	3779	3813	3847
21	3477	3512	3547	3581	3616	3651	3686	3720	3755	3790	3825	3859	3894
22	3520	3555	3590	3626	3661	3696	3731	3766	3802	3837	3872	3907	3942
23	3562	3598	3633	3669	3704	3740	3776	3811	3847	3883	3918	3954	3989
24	3604	3640	3676	3712	3748	3784	3820	3856	3892	3928	3964	4000	4036
25	3646	3682	3719	3755	3792	3828	3865	3901	3938	3974	4011	4047	4084
26	3701	3738	3775	3812	3849	3886	3923	3960	3997	4034	4071	4108	4145
27	3756	3794	3831	3869	3906	3944	3981	4019	4056	4094	4132	4169	4207
28	3811	3849	3887	3925	3963	4002	4040	4078	4116	4154	4192	4230	4268
29	3866	3905	3943	3982	4021	4059	4098	4137	4175	4214	4253	4291	4330
30	3920	3959	3998	4038	4077	4116	4155	4194	4234	4273	4312	4351	4390
31	3975	4015	4055	4094	4134	4174	4214	4253	4293	4333	4373	4412	4452
32	4030	4070	4111	4151	4191	4232	4272	4312	4352	4393	4433	4473	4514
33	4085	4126	4167	4208	4248	4289	4330	4371	4412	4453	4494	4534	4575
34	4140	4181	4223	4264	4306	4347	4388	4430	4471	4513	4554	4595	4637
35	4194	4236	4278	4320	4362	4404	4446	4488	4530	4571	4613	4655	4697
36	4249	4291	4334	4376	4419	4461	4504	4546	4589	4631	4674	4716	4759
37	4304	4347	4390	4433	4476	4519	4562	4605	4648	4691	4734	4777	4820
38	4359	4403	4446	4490	4533	4577	4621	4664	4708	4751	4795	4838	4882
39	4414	4458	4502	4546	4591	4635	4679	4723	4767	4811	4855	4900	4944
40	4468	4513	4557	4602	4647	4691	4736	4781	4825	4870	4915	4959	5004
41	4523	4568	4613	4659	4704	4749	4794	4840	4885	4930	4975	5021	5066
42	4578	4624	4670	4715	4761	4807	4853	4898	4944	4990	5036	5082	5127
43	4633	4679	4726	4772	4818	4865	4911	4957	5004	5050	5096	5143	5189
44	4688	4735	4782	4829	4876	4922	4969	5016	5063	5110	5157	5204	5251
45	4743	4790	4838	4885	4933	4980	5028	5075	5122	5170	5217	5265	5312
46	4797	4845	4893	4941	4989	5037	5085	5133	5181	5229	5277	5325	5373
47	4852	4901	4949	4998	5046	5095	5143	5192	5240	5289	5337	5386	5434
48	4907	4956	5005	5054	5103	5152	5201	5250	5300	5349	5398	5447	5496
49	4962	5012	5061	5111	5160	5210	5260	5309	5359	5409	5458	5508	5557
50	5017	5067	5117	5168	5218	5268	5318	5368	5418	5469	5519	5569	5619

業内の職務の評価と段階わけを課題とし、「企業内の事例カタログの事例数、そしてどの職務を事例として選ぶかを決めるに際しては、従業員代表の声に逆らうことはできない」と言われている。企業内の労資でどうしても意見が一致しない時は、経営者と従業員代表委員会の交渉へ、それでもだめな時は、それぞれの協約団体 Tarifparteien——経営者団体と労働組合——との間の交渉にもちこまれることになっている。また、職務評価を前提に、労働者の具体的な仕事の内容が変化した場合にも、個別に異議申立てができ、グループ配属の変更や賃金の変更が実施される。

つまり労働者には、従業員代表委員会を通じて、自分の仕事をどう評価するか、自分の賃金はどのくらいの段階でしかるべきか、について常に発言する権利と見直しを求める機会が与えられているとすることができる。自分の仕事に対する評価が公開されていることを含めて、ベンツの労資は、誰もが納得できるような形での職務評価をあくまで追求していると考えることができよう。

(2) 個人的な業績をどのように評価するか

「第一に職務の要求がくる。そして次に個人的な業績がくる」とされた、二番目の要素、個人的な業績に応じた賃金部分の方はどのようなものだろうか。

これは、「仕事・職務」に対応した賃金とは対照的に、「労働者がその仕事に対して、実際に、どれだけ¹の質・量をともなった実績をあげたか」に応じて支払われる賃金部分である。職務内容の実際の遂行状況という、結果としての「業績」は、職務対応賃金と異なり、本人がどのように働いていたかを属人的に評価するものであり、職務対応のタイムラー・ベンツ賃金（月基本賃金）に対して、割増率として掛けられるものとなっている。

この業績対応部分は、時間賃金、標準賃金（出来高賃金）プレミア賃金、それぞれについて、業績手当 Leistungszulage、超過手当 Überverdienst、プレミア Prämie という名称で呼ばれる。いずれも、基準となる基本賃金 Grund-

lohn を100%として、一定の割合をかける形で割増が行われる。

業績手当の場合、協約賃金総額全体の10%に相当する部分が、個々人に対して別々の割合で分配する業績手当にまわされている。割増率の変動の範囲は、業績手当で1~12%、超過手当で1~8%、プレミアで2.3~13.4%となっている。

こうした業績対応部分を決定する方法もまた、職務評価と同様に、地域の産業別賃金基本協約である北バーデン・ヴュルテンベルク賃金協約によって規定されている。業績手当率 Leistungszulage (LZ) を例にとると、1981年1月以降、次のような五つの評価規準 Beurteilungsschema に基づいて、評価が行われている。

- I. 職務の量。集中度 Intensivität, 効率 Wirksamkeit, 労働方法 Arbeitsweise。
- II. 職務の質。職務規定の遵守。苦情, 修正, 不良品の範囲・頻度, 職務機能能力 Funktionsfähigkeit. 損害を与える傾向を特に考慮。
- III. 慎重さ。生産手段(設備・機械・材料・エネルギー)の扱い方。
- IV. 代替。普段の職務課題以外への代替
- V. 安全性。安全規定への注意。

これらの規準にも職務評価同様の比重がある。この場合には、各規準ごとの段階別点数として規定されている。この段階別点数を合計して、業績手当のもとになる数字がでる。各規準ごとに、次のような評価によって点数が規定されている。

I. 職務の量

1. 量は期待にほとんど添っていない。やり方はへたで非常に長い時間

がかかる。－0点。

2. 量はだいたい期待に添っている。やり方はだいたい効率的で、たいいていよく集中している。－5点。
3. 量は期待に添っている。やり方は常に効率的で、集中し、沈着である。－10点。
4. 量は期待以上である。やり方はよく考えられ、効率的である。仕事には非常に集中している。総力をあげて仕事をしている。－15点。
5. 量は期待をはるかに越えている。仕事のやり方はきわめてよく考えられており、効率的である。仕事にきわめて集中しており、興味を持っている。－20点。

II. 職務の質

1. 職務遂行は規定された品質にほとんど届かない。－0点。
2. 職務遂行は、時々規定された品質に届く。－3点。
3. 職務遂行は、だいたいいつも規定された品質に届く。－6点。
4. 職務遂行は、常にいつも規定された品質に届く。－9点。
5. 職務遂行は、どんなに難しい仕事であろうと常に規定された品質に届く。－12点。

III. 職務の慎重さ

1. 生産手段や機械を扱う時、材料・原料・エネルギーを使用する時、求められることができていない。－0点。
2. 生産手段や機械を扱う時、材料・原料・エネルギーを使用する時、求められることをしている。－1.5点。
3. 生産手段や機械を扱う時、材料・原料・エネルギーを使用する時、義務にかなったことをしている。－3点。
4. 生産手段や機械を扱う時、材料・原料・エネルギーを使用する時、ものに即してよく考えられている。－4.5点。

5. 生産手段や機械を扱う時、材料・原料・エネルギーを使用する時、模範的である。－6点。

IV. 職務代替性。

1. 他の職務課題はできない。－0点。
2. 他の限られた同じような職務課題はできる。－1.5点。
3. 他の同じような職務課題はできる。－3点。
4. 他の異なった職務課題ができる。－4.5点。
5. 他の異なったむずかしい、包括的な職務課題ができる。－6.5点。

V. 職務安全性。

1. 規定にそった注意をしていない。警告が必要である。－0点。
2. 規定にそった注意をしている。－2点。
3. 模範的な注意をしている。他の人にそうするよう促す。－4点。

(Lohnrahmentarifvertrag (LRT II), 1974. Anlage 3, Beurteilungsmerkmale und Beurteilungsstufen. 23-25.)

次に、これらの各項目ごとの点数の合計を出す。合計の数字ごとに手当の割合が次のように決まっている。

～15.0	0%	～17.5	1%	～20.0	2%	～22.5	3%	～25.0	4%
～30.0	6%	～32.5	7%	～35.0	8%	～37.5	9%	～40.0	10%
～41.5	11%	～43.0	12%						

各規準とも、第二段階をすべて満たしていたとすると、 $6+3+1.5+1.5+2=14$ で、業績手当を得ることはできない。第三段階を全部クリアすると $9+6+3+3+4=25$ で4%の手当を得ることができる。つまり、第二段階から第三段階へ移行する途中で、ほぼ「合格点」が与えられ、満足のいくように仕事を行い、それなりによい業績をあげていると判断され、業績手当率が割増される

ようになっているのである。

この段階分けは、毎年マイスター、グループマイスターなどの上司による査定によって行われている。評価方法そのものは、あまり大きな差がつきにくいような形になっており、また基本である職務給の大きさに比べると業績手当が占める割合もかなり小さい。とはいえ、業績手当率による割増部分は、ベンツの賃金の中で唯一、査定の入った部分であり、属人的実績評価が行われる場所となっている。

これは、職務そのものの評価について客観性を追求したことは反対に、「個人的な業績」、つまり「実際の職務がどう遂行されたか」を見るためには、上司による一人一人の「評価」が必要であるという判断に基づいている。既に見たように、「仕事のむずかしさ」と「実際にやったこと」を組み合わせることが最も「公正な gerechte」賃金であるという認識が、ベンツ賃金の原則である。そのため、単に職務給にとどまるのではなく、占める割合は少なく、また割増率という「付け加え」の消極的な形とっているとはいえ、ベンツでは労働者の「実際の働きぶり」に対する査定をここで多少とも入れた評価を行おうとしているのである。この点においても、月賃金の採用と同様、職員の俸給決定方法に近づきつつあるとすることができるだろう。

(3) 月賃金

月賃金は、この結果、職務価値に基づいた職務給である企業内賃金＝ダイムラー・ベンツ賃金（DB 賃金）と呼ばれる月基本賃金、及び基本賃金に業績手当率 Leistungszulage のパーセントをかけた割増分から構成される。

$$\text{月賃金} = \text{月基本賃金（ダイムラー・ベンツ賃金）} \times (1 + \text{業績手当率})$$

この明細書に記された4513マルクという数字は、「職務価値34」に基づいた「月基本賃金4140.00マルク」に、業績手当率9パーセント分の割増分を足した、

$4140 \times (1 + 0.09) = 4512.6$ 、小数繰上げで4513マルクとして計算されている(表3)。職務内容に対応した部分である4140マルクは、基本賃金の92パーセント、純収入の99パーセントに当たっている。

この月賃金は、表の右の「社会保険義務収入」、「課税収入」、「総収入」の項目にも転記されていることからわかるように、社会保険支払・課税の対象金額であり、「総収入 Brutto-Verdienst」の最も重要な部分となっている。

昇給の差を調整する—— 4. 特別手当 Sonderzulage……20マルク

特別手当については、協約や企業内協定、また賃金の説明書など、会社ないし労働組合・従業員代表委員会などによって明確にその内容を説明した資料を見つけることができなかった。そのため、メルセデス・ベンツ全従業員代表委員会(GBR, Gesamtbetriebsrat)とのインタビューの中で質問したところ、それは賃上げのたびに歴史的に形成された昇給上の差を、内部で徐々に調整するためのものであるという回答であった。特にプレミア賃金など、政治的な根拠から昇給の伸びが抑えられる場合があり、標準賃金などとの格差が開くケースがあるため、一定の割合で特別手当を出すことで、この差を埋め合わせようとしているのだという話が強調された。ただし、GBR内にも理解にやや混乱があるらしく、その後の手紙による回答では、通常の労働時間外の労働につく手当であるという理解が示されてもいる。

ここでは20マルクが計上されている。月賃金にこの特別手当を加えた額が、他の賃金項目を計算するための基準額となることが多い。

協約と社内協定に基づく交代勤務のための割増—— 5. 交代勤務割増金 Schichtzuschlag……121.97+33.65+89.73マルク

上部の四段目に記入があったように、この労働者は、週単位の交代勤務を行っていないことがわかっている。しかし、ここの賃金項目の欄では、三段にわ

たって交代勤務割増金がついている。つまり、週単位ではないが、個別に、何日間かにわたる交代勤務による遅番・夜勤を行っていたことがわかる。

同じ交代勤務割増についての給付が三段にもわたって記入されているのは、それぞれの交代勤務の内容が異なっていたことを示している。右の割増率の欄から読み取れるように、一段目と二段目は割増率が30パーセントで、夜勤に該当する。三段目のものは割増率が20パーセントで、遅番に該当する。またはつきりした理由は不明だが、一段目の割増金については、大部分の金額について課税・社会保険が免除になっている。

この交代勤務割増金は、協約に基づいて支払われる項目である。先にもみたように、交代勤務については、協約と企業内協定のいずれによっても割増金が支払われる規定がある。社内規定においては「交代手当 Schichtzulage」という表現が使われ、交代勤務に対して定額が支払われる。そして、協約においては、交代勤務についての「割増 Zuschlag」という言葉が使われている。協約に基づく給付が社内手当分を上回る場合には、社内分がそれによって相殺されることになっている。この場合には、交代勤務手当 Schichtzulageではなく、交代勤務割増 Schichtzuschlag となっていることから、社内規定に基づく手当ではなく、協約に基づく割増が支払われていることがわかる。

この交代勤務割増の項目には、他の項目では使われていない明細書の印刷項目が生きている。「経費担当部署 Ausführende Kost. - Stelle」, 「賃金率 Lohnsatz」, 「割増率 Verd. -Grad/Zuschl. in %」, 「時間数 Stunden」の四つである。「経費担当部署」とは交代勤務を行った職場の社内番号を示している。

「賃金率 Lohnsatz」とは、労働時間を処理する時に使う特殊な用語で、「一時間賃金 Stundenlohn (Grundstunde)」とも呼ばれる。これは、賃金を受け取る労働者にも、俸給を受け取る職員にも同じように適用される「計算の基礎 Berechnungsgrundlage」とされており、同じような訳語になる「時間賃金 Zeitlohn」とは全く意味を異にしている。この「賃金率」は、月賃金や俸給を

月の全労働時間（協約で締結された平均労働時間 tarifvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit）で割った一時間あたりの賃金・俸給をさしている。

計算は以下のように行う。

まず、一年の日数の平均をうるう年をまじえて出す

$$(365 \times 3 + 366) \div 4 = 365.25 \quad \text{一年の平均日数}$$

$$365.25 \div 7 = 52.178571 \dots \quad \text{一年の平均週数}$$

$$52.178571 \div 12 = 4.3482142 \approx 4.35 \quad \text{一ヵ月の平均週数}$$

→これ（4.35）を週ファクター Wochenfaktor と呼び、計算の基礎とする。

週労働時間は、36.5時間、37時間、38.5時間、39時間、40時間の五種類があるが、一般の労働者は週37時間となっているので、これをもとに月の平均の労働時間を求める。

$$37 \times 4.35 = 160.95 \text{時間} \quad \text{一ヵ月の平均労働時間数}$$

とすると、この労働者の月賃金は4513マルクだから、これを平均労働時間数で割ると、一時間あたりの賃金が出る。

$$4513 \div 160.95 = 28.039763 \dots = 28.04$$

これが月賃金・俸給から出したその労働者・職員の時間あたり「賃金率 Lohnsatz」となる。割増金の計算は、これに一定の勤務内容に応じた割合をかけることによって行われることになる。

この労働者の場合には、割増率の数字から、それが30パーセントとなる19時以降翌朝6時までの夜勤に14.5時間と4時間、そして20パーセント増しになる午後から夕方19時までの遅番に16時間たずさわっていたことがわかる。割増部分の計算は次のようになる。

$$\text{賃金率} \times \text{割増率} \times \text{労働時間} = \text{割増金}$$

$$28.04 \times 0.3 \times 14.5 = 121.974 \approx 121.97$$

$$28.04 \times 0.3 \times 4.0 = 33.646 \approx 33.65$$

$$28.04 \times 0.2 \times 16.0 = 89.728 \approx 89.73$$

これ以外にも、協約による割増給付にはいろいろな種類がある（表4）。ここからは、いかに協約の段階で詳しく、可能性のあり得る様々な条件まで検討されて細かく規定されているかを知ることができる。同じ残業でも、また祝日出勤でも、労働者の生活への負担のかかり方によって、割増率が調整されていることも大きな特徴である。

社内規定に基づく交通費——6. 通勤手当 Entfernungszulage…15.00マルク

タイムラー・ベンツの社内規定として、職場から住居までの距離が離れている場合に支払われる通勤手当である。職場から住居までの距離に応じて月13マルクから50マルクまで（約900円～3500円）の幅で支払われる。人事部 Personalbereich によって作られる通勤手当表に基づくもので、従業員は、住所の変更や交通手段の変更などを届けなければならない。ただし休暇や病気で一ヵ月間全く出勤しなかった者には支払われない。

8～10* _□	13マルク	10～15* _□	15マルク	15～20* _□	18マルク
20～25* _□	21マルク	25～30* _□	24マルク	30～35* _□	27マルク
35～40* _□	32マルク	40～45* _□	38マルク	45～50* _□	44マルク
50* _□ ～	50マルク				

(DB-Richtlinie, in: Ratgeber. S. 23.)

この労働者の場合には15マルク支払われており、自宅と会社は15～20*_□離れていることがわかる。

表 4 割増の種類

1.	残業労働 Mehrarbeit	
1.1.	毎週（月曜から土曜12時まで）	
1.1.1.	はじめの10時間	25%
1.1.2.	その後	50
1.2.	毎日（月曜から金曜）	
1.2.1.	はじめの一時間・二時間	25
1.2.2.	三時間以降	50
1.2.3.	00：00から朝6：00の間・19：00から24：00の間	50
1.3.	土曜日12：00以降	50
1.3.1.	土曜日夜00：00から朝6：00の間、夜19：00から24：00の間	50
2.	遅番 Spätarbeit・夜勤 Nachtarbeit（残業でない場合）	
2.1.	第二勤務帯 Zweite Schicht（14：30から23：00まで又は14：00から22：00まで）	
2.1.1.	12：00から19：00まで（遅番）	20
2.1.2.	19：00から朝6：00まで（夜勤）	30
2.2.	第三勤務帯 Dritte Schicht（22：00から朝6：00まで）	
2.2.1.	19：00から朝6：00まで（夜勤）	30
3.	日曜労働 Sonntagsarbeit	
3.1.	日曜日の労働	
3.1.1.	（残業のない場合）	
	6：00から19：00まで	50
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	80
3.1.2.	（残業のある場合）	
	6：00から19：00まで	50
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	100
4.	祝祭日労働 Feiertagsarbeit	
4.1.	規則的労働日（月曜から金曜まで）にあたる、賃金支払い義務のある祝祭日の労働	
4.1.1.	（残業のない場合）	
	6：00から19：00まで	150
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	180
4.1.2.	（残業のある場合）	
	6：00から19：00まで	150
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	200
4.2.	規則的な労働のない週日（土曜日）または日曜日にあたる（ただし、復活祭日曜日・聖霊降臨祭日曜日・クリスマス休みは除く）、賃金支払い義務のある祝祭日の労働	
4.2.1.	（残業のない場合）	
	6：00から19：00まで	100
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	130
4.2.2.	（残業のある場合）	
	6：00から19：00まで	100
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	150
4.3.	復活祭日曜日・聖霊降臨祭日曜日・クリスマス休みにあたる、賃金支払い義務のある祝祭日の労働	
4.3.1.	（残業のない場合）	
	6：00から19：00まで	150
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	180
4.3.2.	（残業のある場合）	
	6：00から19：00まで	150
	00：00から朝6：00まで・19：00から24：00まで	200
4.4.	12月24日・31日の労働で、それが日曜日にあたらぬ場合	
4.4.1.	（残業のない場合）	
	12：00から19：00まで	50
	19：00から24：00まで	180
4.4.2.	（残業のある場合）	
	12：00から19：00まで	50
	19：00から24：00まで	100

休暇は有給であるだけでなく、休暇を楽しむための追加の手当も支払われる――7. 休暇手当 *Urlaubsvergütung*, 8. 休暇手当 (任意) *Urlaubsvergütung (freiwillig)* ……464.8+116.2マルク

先に、上部四段目の休暇の欄で、パンツでは6週間にわたって休暇を取得することができることを見た。これは、賃金が継続して支払われる「有給」休暇であった。しかしそれだけでなく、休暇の時間を有効に過ごすことができるように、休暇に対して企業が経済的援助を行うことも行われている。これが休暇のための休暇手当である。

休暇に対する給付は、特定領域についての協約の一つである「休暇協定 *Urlaubsabkommen*, 1.4.1988」によって規定されている。これによると、保養休暇 *Erholungsurlaub* (いわゆる一般の休暇のこと) の際、休暇補償 *Urlaubsvergütung* として、休暇賃金 *Urlaubsentgelt* 及び、追加的休暇手当 *zusätzlichen Urlaubsgeld* が支払われることになっている (4.1., 4.2.)。

休暇賃金 *Urlaubsentgelt* とは、休暇中、それ以前と同じように継続して支払われる賃金の額を指し、それが有給休暇であることを意味している。もう一つの追加的休暇手当の方は、「意義深く休暇を利用するためには、財政的な前提がなければならない」という主張のもとに、労働組合 IG メタルが勝ち取った新しい権利である。この休暇手当の額は、休暇協定の中で、休暇日数に応じて賃金の半額が援助されることが決められている。つまり、労働者は休暇中、賃金をまるまる受け取ると同時に、その半額が更に追加されるわけであり、休暇中の労働者は1.5倍の賃金を受け取ることになるのである。原則として休暇手当は休暇取得の前に前払いされることになっており、休暇中の旅行費用などにすぐに充当することができる (Ratgeber, 49)。

この追加的休暇手当の計算は、労働者の場合次のようになされる。

まず、休暇をとる以前の三ヶ月間の賃金が休暇手当の基準となる (4.2.2.) (Information für die Mitarbeiter der Daimler-Benz AG, 20. Apr. 1988)。こ

の三ヵ月を参照期間 Referenzzeitram という。

参照期間の労働日数を計算すると、

4.35 (一ヵ月平均週数) × 5 (週労働日) × 3 (ヵ月) = 65.25 = 過去三ヵ月の労働日数となる。

この過去三ヵ月の65.25日間に、その労働者が平均していくら収入を稼いでいたかが次に計算される。この時、月基本賃金(4140マルク)に業積手当をつけた月賃金(4513マルク)は、計算の基礎として使われない。つまり先に交代勤務割増のところで使用した「賃金率」は使われない。そうではなく、現実に労働者が働いている状況により近づけるために、労働者が実際に三ヵ月間に得た残業手当や土日手当、遅番・夜勤手当などすべてのいわゆる「時間対応変動部分 zeitabhängige variable Bestandteil」が含まれて計算される。要するに、「休暇中にも、過去三ヵ月と同様のペースで、残業や日曜労働・遅番等々が行われていたはずである」という想定をし、それに基づいて、より現実的な休暇手当の計算がなされているのである。

人事部が示した休暇手当の計算の方法を見ておこう。まず、この残業手当分などの時間対応の変動部分が、平均して月賃金のうちのどれだけの割合になっているかを計算する。

$$\frac{\text{参照期間の時間対応変動部分賃金総計}}{\text{支払われた日数} \times \frac{(\text{参照期間の固定部分} + \text{業績対応賃金})}{65.25 \text{ (三ヵ月の平均労働日数)}}} = a$$

固定部分+業績対応賃金とは、月基本賃金+業積手当、すなわち先にみた月賃金そのものを意味している。これを参照期間である三ヵ月間の平均労働日数65.25で割ると、一日あたりの賃金、先の「賃金率」がでる。これに実際に支払われた日数をかけて、三ヵ月に支払われた賃金の合計を出す。残業・土日手

当などの変動部分の諸手当の合計が、支払われた賃金のどれだけの割合をしめているかを出すため、諸手当合計を賃金合計で割る。この値は休暇計算の「要素 Faktor」と呼ばれており、ここでは a としておく。実際には、0.035とか、0.048などの数字になる。それは、残業や土日勤務の変動する手当分が、賃金の3.5パーセントや4.8パーセントを占めるということの意味している。

次に、一日の平均の賃金にこの割合を掛け、その月に予想される残業等の割増手当分の平均を求める。

$$\frac{\text{休暇を取る月の月賃金}}{21.75 \text{ (月の労働日数)}} \times a = \text{その月に予想される割増手当 (一日分)}$$

平均の賃金に、休暇中に予想される割増手当分を加算し、休暇日数を掛け、更に1/2を掛ければ、休暇手当の額が出る。

$$\left(\frac{\text{休暇を取る月の月賃金}}{21.75 \text{ (月の労働日数)}} + \text{予想される一日分の割増手当} \right) \times \text{休暇日数} \times 1/2 \\ = \text{休暇手当額}$$

この労働者の場合、一日あたりの休暇手当 *Urlaubsvergütung* は、 $464.8 \div 4 = 116.2$ マルクとなっている。これが計算式としてどうなっていたかを逆算して考えてみよう。

一日あたりの労働時間は $37 \div 5 = 7.4$ 時間、一日の平均賃金は、 28.04 (時間あたり賃金率) $\times 7.4 = 207.496 \approx 207.5$ となる。その半額は、 $207.5 \div 2 = 103.75$ マルクで、原理的な休暇手当はこうなるところである。それが116.2マルクとなっているのは、そこに残業・土日割増などの分が、 $116.2 - 103.75 = 12.45$ マルク分、上積みされているためである。一日分の賃金で言えば、

232.4 (116.2×2) -207.5=24.9マルクが、割増分として計算されていた(a=0.107) こととなるのである。

ただし、この労働者が取った五日間の休暇に対し、理由は不明だが一日分の休暇手当については「任意休暇手当」となっている。

以上のように、ベンツの労働者は休暇の際に、残業や土日労働などをすべて含めて、ここ三ヵ月間に平均してもらってきた賃金の一日あたりの額を賃金として受け取り、更にその半額を、休暇にかかる費用の援助として賃金とは別にもらう仕組みになっている。

これは日本での休暇に関する制度とは大きなちがいがいっていいだろう。日本ではただでさえ有給休暇をまとめて取りにくく、また集中した時期ゆえの高いコストを支払って休暇を過ごすことが一般的に慣習化している。わずか数日間の休み中の旅行にかかる多くの費用のために、ボーナスを切り崩したり、普段からそのためにお金を貯めたりというような行動様式を取らざるをえないことが多い。このことを考えると、6週間の、しかも連続の有給の休暇が保障されていること、のみならず、休暇のために必要とされる費用についても、実質的な賃金の半分にあたる額が、企業によって援助されるということ、これらは今の日本では考えられないような休暇優遇措置の制度化であると言うことができよう。ドイツの休暇システムは、労働者が長期の休暇を充実して過ごせるようにすることをまず第一に考えてつくり出された制度であるという意味において、日本企業の休暇システムとは根本的に異なっていると見ることができる。

休暇の間にやっていただろうはずの残業手当等も支払われる——9. 休暇付加手当 Zus. Entgelt für Urlaub……124.5

休暇手当と並んで、更に休暇中の賃金補償として付け加えて行われるものに、休暇付加手当 Zusätzliches Urlaubsentgeltがある。これは、休暇中にしたはずだと見なされる残業等の割増分について、手当の全額支給が行われるという

賃金制度である。

この労働者の場合、先に見たように、三ヶ月平均から割り出したところによると、一日分の賃金232.4に対し、24.9マルクが増割分として計算されていた。そこで、

$$24.9 \text{ (一日分の割増手当等平均)} \times 5 \text{ 日分} = 124.5 \text{ マルク}$$

が、別個に休暇付加手当として計上されている。

これは、次の休日付加手当とも共通する「賃金損失原則 Lohnausfallsprinzip」に基づいて支払われている。それは「普段の通り働いていれば得られたであろう時間対応変動部分の賃金（この場合、休暇の間にやっていただろうはずの残業などによってもたらされる残業手当等の割増手当を意味する）が、休暇を取ったために失われた」と考え、この変更によって得た労働者の不利益を弁償することが求められるという考え方である。

休暇賃金によって月賃金が保障された上で、それによってなお保障しきれていなかった「失われた」残業手当等の割増手当分を補償するのが、この手当である。労働者の休暇中の賃金請求権は、単に「普段どおりの賃金」の保障にとどまることなく、「普段どおりにやっているはずの残業手当等の休暇中の支払い」も行われ、更に「普段どおりの割増手当を含めた賃金の半額の休暇援助のための手当」をも含んで、いわば二重三重に保護され、認められていると言いうことができよう。これらの休暇に伴う賃金制度により、休暇の取得によって労働者の所得が全くそこなわれないようにするようなシステムの形成が目指されていると考えることができる。

休日出勤の時に、普段の平均の残業手当が追加支払いされる——9. 休日付加手当 *Zusätzliches Entgelt für Feiertage*……35.06マルク

休日に出勤した場合、協約の規定により、100から200パーセント増し、つまり通常の賃金の二倍から三倍の休日割増金 *Zuschlag für Feiertagsarbeit* がつ

くことは既に（表4）でも見た。ここで言う休日付加手当は、しかし、この休日割増金とは全く別のものである。それは、従業員の利益を考慮して、出勤した休日に、普段と同じ程度の残業も行っていたとして計算される残業手当の割増手当の支給を意味している。

これも「賃金損失原則 Lohnausfallsprinzip」に基づくものである。つまり、「普段の通り働いていれば得られたであろう賃金（この場合、平均的にやっている残業による残業手当等を意味する）が、休日出勤の形を取ることによって失われた」というふうに考え、労働者がこの変更によって得る不利益を弁償することが求められているのである。

例えば前月に、労働日数22日のうち、祝祭日に2日出勤していたとする。この2日の休日出勤の間、実際には残業が行われていなくても、「失われた」ものを埋め合わせるために、日常の平均的な残業が行われていたと想定され、計算されるのである。日常の平均的な残業に対する割増は、「賃金率」を基準とした通常の賃金である残業基本手当 Mehrarbeitsgrundvergütung と、協約によって割増率の定められた残業割増 Mehrarbeitszuschläge を足し、それを労働日数22日から祝祭日2日を引いた20で割って計算される。

残業基本手当 Mehrarbeitsgrundvergütung + 残業割増 Mehrarbeitszuschläge
その月に支払われた日数（祝祭日、及び休暇・病気欠勤は除く）

×勤務した祝祭日の日数 = 休日付加手当

この労働者の場合がどうであったかを、さかのぼって考えてみよう。祝祭日勤務日数が2日で35.06マルクであるから、1日分は17.53マルクとなる。祝祭日を引いた労働日数がもし20日だったとすると、前月の残業基本手当と残業割増の合計は350.6マルクだったことになる。この残業相当分の350.6マルクという前月のデータに基づいて、それを日数で割って残業手当の一日平均が求めら

れ、その日数分が休日出勤の勤務にプラスされたということになる。

これにより労働者は、休日出勤の際、休日出勤用の割増賃金を得ると同時に、日頃の残業分の割増手当の一日分も同時に、各休日出勤日に対してプラスして補償されるのである。

10. 従業員の財形貯蓄を企業が支払う——協約財産形成 Tarifliche Vermögensbildung……52.00マルク

これは、既に第五次まで改正が行われた財産形成法 Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer に基づいて決められた、従業員の財産形成を促進する制度である。従業員の財形貯蓄として、従業員側が積み立てる金額と同額ないし、その三分の二を、企業側から支払い、積み立てるものである。

1989年の第五次財産形成法によると、従業員は、貯蓄、有価証券購入、住宅購入や住宅建設、資本参加などのために、「労働権としての賃金基本部分 arbeitsrechtliche Bestandteil des Lohns」として財産形成効果のある手当を受け取る権利を持っている。その従業員のための貯蓄手当として、年間936マルク（月78マルク）を越えない所まで請求することができるようになっている（第13条(1)）。ただし、経過的措置として、年間624マルク（月52マルク）の最高限度も認められている（第17条(6)）。

ベントにおいては、これに基づき「財産形成手当協約 Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistung, gültig ab 1. Jan. 1989」が締結されている。ここでは、経営者は毎月、従業員一人あたり52マルク（年間624マルク）支払うことが義務づけられている。（Tarifvertrag, 2-1~2-4）。従業員側からは、自らの財形貯蓄として毎月78マルク支払っているため（右側の控除欄の478にあたる）、企業から52マルク支払われることによって、月130マルク、年1560マルクを積み立てることができる。

財形協約によると、これは勤続7ヵ月以上、月収5000マルク以下の従業員に認められる制度で、従業員はこの資金をどこの口座に入れて運用するかを自由に選択することができる(3-1・2)。また、積み立てられた財形貯蓄は、労働者の貯蓄、居住用住宅の新築・取得・増築・土地購入資金、自社株の購入資金、生命保険料等として充当することができる。

11. 疾病保険払込金を企業が半額援助する——任意加入疾病保険 Zusch. freiw. Krankenversicherung

任意疾病保険への付加給付は、一般的にある項目ではなく、この労働者の個人的な事情を反映している。上部二段目でも見たように、この労働者は収入が多いため、企業内疾病保険への加入を強制されていない。加入義務のある年金保険・失業保険と異なり、この労働者の場合は、自分で任意に選んだシュトゥットガルトの地域疾病保険に入っている。普通、社会保険料については、はじめから金額を企業と従業員との間で折半し、従業員負担分の金額だけが、右の控除欄で引かれるのが通例である。その場合企業分の払込金額は明細書の上には表れない。ところが、この場合、加入している疾病保険が企業内保険ではないために、こうした手続きが行われず、結果として払い込みの疾病保険金額の全額が右の控除欄で控除されている。

しかし疾病保険の場合にも保険料負担は労使折半なので、払込保険金額の半額が賃金項目欄の収入として記入されているのである。それがこの項目の「任意疾病保険への付加給付」の形を取っている。この場合、310.50マルクが、課税・社会保険算出基準収入外で、総収入にだけ足されているのはそのためである。

企業負担分310.50マルクが付加されていることからわかるように、この任意加入疾病保険の保険料として、この労働者は全額で621マルクを支払っている。社会保険料基準収入との割合は、 $621 \div 5479.52 = 0.113331 \dots$ で、約11.3

パーセントとなる。疾病保険料は、保険内容によっても大きく異なるが、1989年において月額の高限度額が627.3マルクで、基準収入に対する割合は12.9%（大西健夫『ドイツの経済』p. 173）であったことと比べると若干下回っていることがわかる。

以上、中央部の賃金の種類について、各項目ごとの意味を見てきた。

最後に、中央部右側について、賃金からどのような種類のものがどれだけ控除されているか、また明細書の下部における賃金項目の累計等についてごく簡単に確認してみよう。

IV. 控除の種類——賃金票中央部・右側

(1) LS=Lohnsteuer 所得税……763.00マルク（年9156マルク）

「賃金税」という名称の所得税である。所得税の税率は、所得税法 Einkommensteuergesetz1990で定められている。所得税率の計算は次のようになされる（Einkommensteuergesetz1990 32a 条）。

①5616マルクまでの課税所得（基礎控除）については0。

②5617マルクから8153マルクまでの課税所得については、 $0.19x - 1067$

（ x は端数を切り捨てた課税所得）

③8154マルクから120041マルクまでの課税所得については、

$(151.94y + 1900) y + 472$

（ y は端数を切り捨てた課税所得が8100マルクを超過する部分の一万分の一）

④120042マルク以上の課税所得については、

$0.53x - 22842$

この労働者の場合、 $763 \div 5479.52 = 0.1392457 \dots$ となり、所得税率は約14パーセントとなっている。これは、この労働者には所得税基本表における税率が適用されているのではなく、所得税分割表における税率が適用されているこ

とを反映している。本来の基本表に基づいた場合、税率は20パーセント以上と、もっと高くなっているはずである。しかし税の区分にも3Pとあったように、この労働者は分離課税の方法を選択しており、この場合は配偶者の収入と合算し、より低い10パーセント代の税率が適用されていることがわかる。(Steuerreformgesetz1990, Einkommensteuer - Grundtabelle1990, Einkommensteuer-Splittingtabelle1990)

(2) AV = Arbeitslosenversicherung 失業保険料……178.08マルク

失業保険料として178.08マルクが控除されている。社会保険料基準収入が5479.52マルクであるから、労働者負担分の保険料率は、 $178.08 \div 5479.52 \approx 0.0325$ で、3.25パーセントとなっている。失業保険は労資折半の負担であるから、労資合計で6.5パーセントの負担となっている。

連邦雇用庁に一元化されている失業保険の1988年での負担は、最高限度額が月428.5マルクで、負担率が4.5% (大西『ドイツの経済』p. 173)、1992年1月時点では、月額680マルクを限度として、給与総額の6.3パーセントであった。失業保険の負担率は年々上昇し、ここ一年間でも0.2パーセント負担率が上昇していることがわかる。

(3) RV = Rentenversicherung 年金保険料……479.46マルク

年金保険料として479.46マルクが控除されている。社会保険料基準収入が5479.52マルクであるから、 $479.46 \div 5479.52 \approx 0.0875$ であり、保険料率の労働者負担分が8.75パーセント、労使で17.5パーセントの負担となっていることがわかる。

失業保険とは逆に、年金保険の負担は、1988年には最高限度額1203.6マルクで月18.7パーセントだったのが、1992年には月額6800マルクを限度として、給与総額の17.7パーセントと減少している (大西『ドイツの経済』p. 172)。ここ一年間で0.2パーセント負担率が減少していることがわかる。

(4) 473 = 前払金 Vorschuß

このあとの控除欄は、内容の略称ではなく、番号で書かれているものが多い。というのも、ここからあとは、この労働者の個人的な事情に対応して、個別に設定されているものだからである。これら個別事情に対応する項目は非常に多く、その大部分は賃金明細書の裏側にごく簡単に説明してある。しかし、そこに記入されている以外の項目もまた多く存在している。番号473は前払金となっており、この労働者が前払いを受けた金額300マルクが控除されている。

(5)478=財産形成 Vermögenswirksame Einbehalt Anlageart0-3, 5, 7, 8

先に見た財産形成貯蓄の、従業員負担分である。毎月78マルクが控除され、この労働者の希望した運用方法、指定した金融機関に積み立てられる。記入された番号は、この希望した運用方法（貯蓄用・住宅購入用・有価証券購入用など）の種類を示している。

(6)441=メルセデス・ベンツ従業員貸付 Mercedes-Benz-Werksangehörigen (Mitarbeiter)-Darlehen

自宅の購入などに際して、総収入の六ヵ月分にあたる金額まで無利子で貸し付ける制度である。いわゆる社内住宅ローンである。この労働者の場合、月々200マルクをこの返済にあてている。

(7)466=労働組合費 Gewerkschaftsbeitrag……48.00マルク

ドイツの労働組合は、企業に入ると自動的に加入するような企業内労働組合ではなく、個人が自発的・意識的に組合に加入申請する必要がある産業別労働組合になっている。この労働者の場合には、ダイムラー・ベンツ社の最大の交渉相手であり、またドイツ最大の労働組合でもあるドイツ金属産業労働組合 Industriegewerkschaft Metall=IG Metall に加入していると考えられる。労働組合費は、月48マルクずつ、企業を通じて天引きされている。

(8)494=任意疾病保険 freiw. Krankenversicherung……621.00マルク

任意疾病保険の払込保険料（全額分）として621マルクが控除されている。この労働者の場合、先に見たように、収入が高いため、企業内疾病保険以外の

任意参加の地域の疾病保険に加入している。保険料の半額310.50マルクが、賃金の種類の項目で企業側から支払われている。この払込保険料は、所得税に次いで多いものになっているが、実質的には半額支払いであり、その社会保険算出基準収入における割合は、 $310.5 \div 5479.52 = 0.0566$ ……で、約5.7パーセントと、年金保険よりも低いものになっている。

(9)465=死亡共済金庫 Sterbekasse……1.90マルク

従業員死亡共済金庫 Sterbekasse der Belegschaft は、企業内の任意共済制度である。従業員ないし家族の死亡の場合に、死亡見舞金 Sterbegeld を支払うもので、「企業従業員の連帯によって支えられ、従業員代表委員会によって運営され」ている (Ratgeber, 33)。

賃金・俸給から拠出金が控除されることになっており、その額は実際に行われた支出によってその時々で改めて決定され、知らせることになっている。例えば1989年6月には、年の拠出金は27マルクだったが、1993年2月には、この明細金からわかるように、月1.9マルク $\times 12 =$ 年22.8マルクとなっている。

この死亡共済には、企業に入社と同時に自動的に加入する仕組みになっている (ただし見習い中の学生や期間限定の労働者には適用されない)。原則的には任意の制度なので、参加したくない場合には不参加を申請することもできるが、拠出金が月1.9マルクとごく少ないので、わざわざ脱退する人はおそらくほとんどないと思われる。拠出金は少ないが、従業員の死亡時には3000マルク、配偶者の死亡時には1500マルク、単身者の場合には片親の死亡時に1500マルクが、死亡見舞金として支払われる。ベンツを退職した後も、死亡共済金庫には加盟し続けることができる。

(10)467=利付き貸付金 Zinsendarlehen……2.00マルク

なんの貸付に対するものかの特定はできないが、利子の支払いとして月に2マルクずつの控除が行われている。

以上、控除項目では所得税及び失業保険・年金保険・疾病保険（この場合は任意保険）という三大社会保険料が最も大きなものであり、控除額全体の八割近くを占めるものであった。それぞれが収入（課税収入＝社会保険算出基準収入）に占める割合で見ると、所得税が13.92パーセント、失業保険が3.25パーセント、年金保険が8.75パーセント、疾病保険（労働者負担分）が5.67パーセントとなり、これらの合計で31.59パーセントとなる。つまり賃金の約三割強が所得税と社会保険料にあてられていたことがわかる。

それ以外には、財形や貸付金返済など、個人資産の形成・運用に企業がコミットするもの、労働組合費、死亡共済金庫など、労働者の相互関係に関わるものがあつた。これらのうち法的に定められているのは財形制度のみで、あとの部分についてはベンツの企業内制度である。ただし、割合としては小さい。

V. 賃金計算の総括——賃金票下部

最下段は、賃金明細書の総括部分で、金額の合計及び累計を中心とした記入がなされている。

(1)協約財形（契約番号・契約機関）、(2)賃金振込先（銀行・銀行番号・口座番号）

この欄では、この労働者が財形貯蓄を行う機関としてその契約番号、賃金振込先銀行と口座番号が指定され、記入されている。

(3)支払われた時間（合計）——空欄、(4)社会保険料基準収入（合計）——5479.52マルク、(5)課税算出基準収入（合計）——5479.52マルク、(6)総収入——5898.41マルク

このうち、(3)支払われた時間については空欄であり、支払われた時間数の特別な計算が既がないことがわかる。上の中央部においても交代勤務の場合のみについて時間数の記入があつたが、通常の労働時間に関しては既に計算の中に組み込まれていると考えられる。

また社会保険算出基準収入と課税収入は5479.52マルクで等しい。それらと総収入5896.41マルクとの差は、任意疾病保険への付加給付310.50マルクと、交代勤務割増のうち、121.97マルクから課税分15.58マルクを引いた差の合計となっている。任意疾病保険への付加給付が非課税となっているのは、先にも見たように、原則として保険料が労使折半になるにもかかわらず、この労働者の場合は任意の疾病保険に加入し、負担金を個人で全額支払う形になっているため、別途の付加給付の形で企業側が会社負担分を足している意味を持つためである。また、交代勤務割増が非課税になっているのは、所得税法で時間外割増についての非課税規定があるためである。ただし、なぜこの割合だけが非課税になっているのかについては不明である。

(7)控除額 (合計) Abzüge—2671.44マルク, (8)補償額 (合計) Vergütung—空欄, (9)振込 Überweisung—3224.97マルク

手取り収入である振込金額は、総収入5898.41マルクから、控除額合計2671.44マルクを引いたものとなっている。先に総収入の三割強が所得税と社会保険料にいくことを見たが、総収入にしめる控除額の割合として見てみると約45パーセントとなり、手取り収入は総収入のほぼ半分、約55パーセントとなっていることがわかる。

(10)累計期間 (1993年1月1日～2月28日), (11)非課税控除額—186マルク (93×2), (12)一回あたり課税額—940.79マルク, (13)年金保険算出基準収入—10779.90マルク, (14)課税収入—10779.90マルク, (15)総収入—11005.85マルク, (16)所得税—1460.66マルク, (17)教会税—空欄, (18)社会保険料労働者負担分—1293.58マルク, (19)財形—156.00マルク, (20)—従業員貯蓄—空欄, (21)純収入—8562.11マルク

一番下の欄は、一年間の累積計算を記入する所となっている。この場合、累計する期間は1993年の一月から二月の二ヵ月間である。

非課税控除額は、月あたり93マルク×2で186マルク、一回あたり課税額の

意味は残念ながら不明である。その後の項目は単純な累計であり、年金保険算出基準収入は一月分5300.38+二月分5479.52で10779.90マルク、課税収入は一月分5300.38+二月分5479.52で10779.90マルク、総収入は一月分5109.44+二月分5896.41で11005.85マルク、所得税は一月分697.66+二月分763で1460.66マルクとなっている。教会税と従業員貯蓄については登録されておらず、空欄になっている。

社会保険料従業員負担分は、一月分の失業保険 $5300.38 \times 0.0325 = 172.26$ 、同年金保険 $5300.38 \times 0.0875 = 463.78$ で、二月分の失業保険178.08と年金保険479.46を合計するか（その場合、計算誤差として0.02が生じる）、あるいは年金保険算出基準収入に保険料率を掛け、 $10779.90 \times (0.0325 + 0.0875) = 1293.58$ マルクとなる。財産形成は $78 \times 2 = 158$ マルク、純収入は一月分4396.74+二月分4165.37で8562.11マルクとなっている。

おわりに

ダイムラー・ベンツ社の賃金明細書の各項目について、一つ一つの内容を細かにこだわって見ることで、それが持つ意味についての解説を試みてきた。なお二、三、意味不明の箇所が残っているが、これについては今後を期したい。

この労働者が受け取った賃金明細書という一枚の紙、そこに記載されていることから、何が読み取れるのか、それは現代のドイツ社会の、あるいはドイツ企業のどんな特徴を示したものになっているのか。当初のこの問題関心に沿って、さしあたりこの解説作業から読み取ることのできたいいくつかの点を最後に指摘しておきたい。日本との異同とも関連して興味深い所であるが、ベンツの1993年時点での賃金をめぐる特質として、ひいてはドイツ社会の労資関係上のシステムの現状とその変化の特徴として次のようなことが言えるのではないだろうか。

まず第一に、協約賃金と企業内賃金とが、現在、緊張関係を形成していると

いうことであろう。

一面から見ると、ドイツの賃金は、やはりあくまでも賃金・労働条件についての協約が社会的前提となって決定されている。たとえどれだけ、企業内賃金が協約賃金を上回る賃金ドリフト現象を起こしていようと、また協約賃金の欄の実質的な計算の根拠としての機能がどんどん失われていようと、あくまでも企業内賃金欄の上に協約賃金欄が存在し、それが企業内賃金を規制する形になっているという、社会システム上の意義を無視することはできない。

ダイムラー・ベンツ賃金という企業内賃金を設定する時にも、賃金の額が協約を下回らないのみならず、賃金の決め方についても、協約賃金の決定的な影響下にある。それだけではない。この賃金明細書に書式上印刷されている社会保険・税金以外の項目のほとんどは、包括協約や賃金基本協約、休暇協定など、協約上のなんらかの規定を受けて決定されたものになっていると言ってもいいだろう。協約が、賃金・労働条件についての社会的前提としてダイムラー・ベンツ賃金を想定し、また制約するものとなっていることは明らかであると言える。

しかし他方で、この協約が企業内賃金に対して持つ意味が、実質的に現在徐々に崩れつつあるのもやはり確かである。それは、協約賃金の欄の意味が変化してしまっていることに象徴されるように、企業内での具体的な賃金決定に対する実際の役割を減退させつつある。労働条件に関する協約 Tarifvertrag の力は大きいとはいえ、その具体的な運用に関しては従業員代表委員会とベンツ人事部による企業内協定 Betriebliche Vereinbarung や、社内規定 Betriebliche Regelung を根拠にしているケースも多い。協約にはそむかないまでも、賃金や労働条件が、企業内で企業に合わせた形で独立しようとする方向にあると見ることもできよう。

この意味で、地域別・産業別の経営者団体と労働組合による協約体制と、企業内の人事部と従業員代表委員会との企業内体制は、お互いがお互いの存在を

前提としながらも、後者が前者からの独立志向を高めつつあるという意味において、緊張関係を含んで展開していると考えられる。

第二に、それとも関係することだが、賃金の概念についても、現在新旧二つの考え方の流れが同時に存在しているように見られることである。一つは「旧い」考え方であり、一定の賃金率に、実際に働いた時間なり出来高なりを掛けることで賃金を求めるという、ドイツの伝統的な賃金決定方法である。ドイツでは歴史的に時間賃金・出来高賃金や集団出来高賃金などが平行して使用されてきたが、その後のテイラー主義的な「時間研究」の影響なども含めて、賃金率に基づいた個別計算の集積として賃金を求めるやり方が長い間支配的であった。

これは、ちょうど交代勤務について割増給付が、賃金率×時間数で計算されていたことに象徴されているように、賃金率をベースとし、細かく時間の計算を行い、それを累積していくという計算方法である。交代勤務をはじめ、様々な時間外労働に対する割増や休日出勤に対する残業割増など、様々な付加手当を計算する時にも、この賃金率は頻繁に使用されている。

しかし、賃金率をベースに「掛け算&足し算」によって賃金計算を累計的に行っていくというこの考え方は、現在、ベツの賃金についての主要な考え方にはならなくなりつつある。その象徴が、月賃金や月基本賃金という考え方である。もはや賃金は、時間賃金率でも、日給でもない、月賃金として考えられるようになった。すでに個別の賃金率をベースに給与を決める時代ではなくなっているのである。この意味では、まさに組合が求めている労働者・職員格差の平等化に近づきつつあると言うことができよう。

もちろん、様々な付加手当の際に、賃金率は使用されているが、その使われ方が以前と逆転した関係にあることも見落としてはならないだろう。伝統的な方法に基づけば、まずはじめに賃金率があり、それをもとに掛け算が行われた。今は反対である。まずはじめに月賃金があり、そこから「時間賃金率」を求め

るために、延々と細かい「割算」が行われている。つまり賃金率は賃金の基本的な要素としては、その意味を既に失いつつあるのである。

現在は、賃金率や細かな時間数・出来高数などを重視する、これまでの伝統的な「賃金率」に基づく思考から、はじめから「月賃金」というまとまった額が存在するという、限りなく「俸給」的な思考に移行する過渡期だと言うことができよう。

もちろん現時点ではなお、月賃金が時間賃金・出来高賃金・プレミア賃金などの形態を取っていること、わざわざ時間賃金率にさかのぼって多くの計算がなされている状況があり、あくまでも現在の月賃金は職員の俸給とははっきりと区別されている。この意味でこの賃金明細書はなお、伝統的な賃金思考を非常に多くの点でひきずっており、その移行には相当な時間がかかることが予想される。

にもかかわらず、大きな方向としては、ドイツの賃金の歴史上初めて、本質的でドラスティックな「賃金」についての考え方の改革が現在進みつつあると見ることができる。もはや「賃金率」の占める位置が決定的にマイナーになっていることは、この明細書そのものが物語っている通りである。おそらく今後は、伝統的な賃金計算方法に由来する、様々な考え方の上での制約や労働者が得てきた既得権益との緊張関係を含みつつ、より工職一本化、賃金の俸給化の方向にむかって、わずかずつでも改革が進んでいくことが予想される。

そしてこれとの関連で第三にあげておかねばならないのが、ベンツの賃金の職務給としての性格である。

職務価値と呼ばれるものに基づいて求められる職務給としてのドイツの賃金の特徴は、現在変化の途上にあるとはいえ、やはりなお年齢や勤続に大きく依存した基本給・本人給・本給などをベースとすることの多い日本の賃金に比べて、いわば決定的にその本質を異にしていると言うことができる。おそらく、この「職務・仕事 Arbeit」の内容へのこだわりは、今後も引き続き、ドイツの

賃金を特徴づけていくものと考えることができる。その意味でドイツはあくまでも「職務給」としての賃金を買っていくと予想される。

しかし、同時にそれが大きな障害にもぶつかっていることも事実である。具体的にどんな仕事をどんな場所でどんな方法でやるのかを、一つ一つ事細かに詳述した職務記述書、それは既に電話帳のようなぶ厚さのカタログとなっており、それは職務の変化と共にますますぶ厚くなっていくのは必然である。そしてそれを20もの項目にあてはめ、各項目ごとに評価していく分析的職務評価は、具体的な職務の増加や変更のたびに、いちいち評価され直され、書き換えられなければならない。それは労資同数委員会や従業員代表委員会において、労働者の権利を侵さないように一つ一つ検討されるため、膨大な煩雑な手続きと時間とを要するようになっている。

つまり、分析的職務評価は、ごくごく具体化・細分化された職務を更に細かく評価する方法であるため、仕事の範囲を増やしたり、他の人の仕事と融通しあったり、今までにない新しい仕事内容になったり、というような状況に、的確・迅速に対応することができないのである。特に国際競争にさらされ、きびしいリストラ段階にはいつている最近のダイムラー・ベンツ社にとっては、変化に対する柔軟性がなく、新しい状況への適応力を欠くこのような賃金評価システムは桎梏と化しつつある。

分析的職務評価も今や「古い」考え方となりつつあるのである。フォルクス・ワーゲンでは既に分析的職務評価を放棄し、総合的職務評価に移行している。ダイムラー・ベンツ全従業員代表委員会でも、1993年の時点で、今すぐは困難であるが、職員と同じ総合的職務評価に移行することを現在検討中であり、数年以内にはそれが実現するだろうと話していた。総合的職務評価とは、細かな職務内容の検討の上で、大雑把な職務の格付けを行っていきこうとする方法である。ここでもなお、職務へのこだわりは捨てられてはいないが、少なくとも20項目にわたる細かい評価は放棄され、より大まかで総合的な職務の相互関係

の評価が行われている。

今後の流れとしては、月賃金の採用と同様に、職務評価の方法についても、職員との一本化に少しずつでも近づいていくことが予想されると言っていいたろう。

この傾向は、最後に、ベンツにおける休暇制度においても一貫していると思われることができる。

明細書に表れた特徴として既に見たように、日本の賃金明細書の中には書式としてほとんどなく、ドイツでは非常に大きな割合を占めているものとして、休暇関連の項目の多さがあげられる。

日本でも、税金や社会保険関係の項目、賃金、残業・交代・通勤などの諸手当、財形や社内貯蓄などの項目はよく見かけられるものである。しかし、休暇日数に関する書式上の項目、また賃金の種類における休暇に関する項目がこれほどまでに多いという所はないであろう。有給休日日数、協約休暇日数、特別休暇日数、無給休暇日数、有給休暇残数、有給病欠日数、無給病欠日数、その他の無給日数と、有給・無給含めた八つの休み関係の項目、そして休暇賃金にはじまり、休暇手当・任意休暇手当・休暇付加手当・休日付加手当等々という、多くの休み関係の諸手当の存在……。

これらは、上でも述べた協約や企業内協定によって、わずらわしいほどの精密な計算をへて規定されたものであるが、まさにドイツの休暇制度の充実を示すものと言っていいたろう。それは逆に言えば、ドイツ社会の労働観や生活観、つまり働き方と休み方、人生の過ごし方についての考え方の日本との差異を表すものともなっている。六週間+ α 、それも連続で取らなければならないという協約休暇、それとは別に認められる病気の際の六週間の有給欠勤、家庭の事情による欠勤への賃金支払い、有給休暇を充実して楽しむために企業から更に追加して支払われる、賃金の半額の休暇手当、休暇の間にやっていただろうはずの残業手当の支払い……。現在の日本企業ではまず考えられないような、

「休み、楽しむ」ためのこうした諸制度の充実は、ドイツ人の労働・生活様式を日本人のそれとは大きく異なるものに行っていると言うことができる（このことについては、田中洋子「『企業に合わせる家庭』から『家庭に合わせる企業』へ——労働時間制度をめぐる日常性の構造の日独比較」『日本型企業社会と社会政策・社会政策叢書第18集』啓文社、1994年を参照）。

こうした休暇制度も、当初は、労働者のための休暇は短く、また取りにくく、条件が悪いなど、職員のそれと大きな差がつけられていた。現在もなお、労働者の場合には諸手当の計算が複雑であり、欠勤の種類項目が多いなど、職員にはない様々な細かい規定が適用されており、労働者と職員との間にある「労働時間」の伝統的な観念をめぐる差はまだ根強く存在しているとも言える。

しかしここ何年かで、裁判所の判決の後押しなどもあり、労働者と職員との一元化の動きが進み、その差も現在徐々に解消されつつあると見ることができる。今後は、労働者と職員の労働条件は更に近づき、歴史的に画然と身分的に区切られてきたライフ・スタイルの差も、働き方と休み方の差異の縮小とともになくなっていく方向で進むものと考えられよう。

ダイムラー・ベンツ社の賃金明細書には、社会保険・税制・財形・児童援助といった、立法に基づくドイツの社会制度が投影され、高い水準の福祉を企業が労働者と共に支える構造を見ることができた。また明細書の非常に多くの項目が、地域の産業別包括協約・賃金協約によって規定されていたことから、賃金の高さ、賃金の決め方、賃金の差のつけ方、ひいては「働くことの評価」そのものについて、産業別組合（IG メタル）が大きな発言力を持つ労資関係の構造を見て取ることができた。この協約に大きく規定された上で、ダイムラー・ベンツ社内の企業指導部と従業員代表委員会が、なお企業独自の協定や賃金表を用意し、その独立性を高めようとしている状況も、明細書の中に反映していたと言うことができよう。

書式の上では日本の給与明細書と共通点を持ちながらも、ドイツの人と社会、あるいは人と企業との関係は、働くことと休むこと、即ち生きることの意味や、働くことの社会的評価をめぐって、その本質的なところで異なっていると言えるのかもしれない。もう一度、手元にある自分の給与明細書を見て、日本の社会と企業が自分の仕事をどう評価しているのか、自分がその評価にどうコミットしているのか、考え直してみる必要がありそうである。

参考資料 (協約・社内規定・企業内協定・企業内資料は主にメルセデス・ベンツ文書館 Mercedes-Benz-Archiv 資料, メルセデス・ベンツ全従業員代表委員会 Mercedes-Benz AG. Gesamtbetriebsrat 等の提供による)

協約

Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, gültig ab 1. April 1988, zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart.

Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, gültig ab 1. April 1990.

Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, gültig ab 1. Apr. 1988.

Lohnrahmentarifvertrag(LRTV) II, 20. 10. 1973, gültig ab 1. 11. 1973.

Bundestarifvertrag(BMTV) für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter, gültig ab 1. 5. 1980.

Lohnabkommen, gültig ab 1. 4. 1990.

Tarifvertrag über die Asicherung betrieblicher Eingruppierung.

Urlaubsabkommen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart und der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Bezirksleitung Stuttgart. ab 1. April 1988.

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistung, gültig ab 1. 1. 1989.

Vermögenswirksame Leistungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende, gültig ab 1. Jan. 1989.

社内規定・企業内協定・企業内資料

Entfernungszulage. Richtlinie vom 11. 7. 1979.

Schichtzulage. Richtlinie über die Gewährung einer Schichtzulage vom 1. 4. 1969
i.d.F. vom 15. 9. 1981.

Monatslohn für Arbeiter. Betriebsvereinbarung vom 07. 03. 1988.

Arbeitsbeschreibung und Arbeitsbewertung und Bewertungsbegründung der 12
Tarifbeispiel.

Betriebliche Sonderzahlungen für Arbeiter und Angestellte, gültig ab 1. April 1988.

Monatslohn für die Arbeiter in den Niederlassungen. Betriebsvereinbarung vom 2.
11. 1988.

Anstellungsvertrag für Monatslöhner. Richtlinie vom 7. 12. 1979.

Leistungsbeurteilung und Einführung der tariflichen Leistungszulage für Zeit-
löhner. 13. 3. 1985.

Leistungslohn in den Niederlassungen. Betriebsvereinbarung vom 14. 07. 1980. i. d.
F. 10. 3. 1982. i. d. F. 08. 7. 1988.

Monatslohn für die Arbeiter in den Werken. Betriebsvereinbarung vom 07. 03.
1988.

Lohn- und Gehaltstabellen, gültig ab 1. 4. 1989. DB-Zeitlohn, DB-Prämienlohn,
DB-Standardlohn, Tariflöhne.

Monatslohntabellen, gültig ab 1. 4. 1993.

Ermittlung der Leistungszulage. Beurteilungsschema gültig ab 1. 1. 1981. Beur-
teilungsmerkmale, Stufe(1-5)

Bewertungsmerkmal, Bewertungsbegründung, Beispiel Nr. 77.

Daimler Benz Lohnstatistik(Arbeiter/Angestellte, Durchschnitt)

Die Arbeitsbewertung der Daimler-Benz AG, Betriebsbüro Werk Sindelfingen,
November 1958.

Grundlagen der Entlohnung. 13. 3. 1985.

Stimmt die Lohngruppe. Die Einstufung und Eingruppierung nach der analytischen Arbeitsbewertung. Arbeitshilfe zur Umsetzung des Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen I.

Werk Untertürkheim. Informationsmappe für Meister über die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter im Lohnverhältnis.

IG-Metall-Betriebsräte der Daimler-Benz AG informieren. 17. 3. 1981, Monatseinkommen.

Information für die Mitarbeiter der Daimler-Benz AG. Untertürkheim, 20. April 1988.

Ratgeber für Arbeitnehmer in der Daimler-Benz AG, Mercedes-Benz AG., IG Metall-Betriebsräte der Daimler-Benz AG, Mercedes-Benz AG, Standort Stuttgart-Untertürkheim und Stuttgart-Möhringen. Juni, 1989, 4. Aufl.

Mercedes-Benz, Das Geschäftsjahr 1990.

Mercedes-Benz, Das Geschäftsjahr 1991.

Einblick '91. Personelles und Soziales im Daimler-Benz-Konzern.

Einblick '92. Personelles und Soziales im Daimler-Benz-Konzern.

Stuttgart, Untertürkheim

Mercedes-Benz intern, 1/92. 3/92. 5/92.

Daimler-Benz. Neue Perspektiven.

Grundriß des Arbeitsrechts. Leitfaden für betriebliche Führungskräfte.

Mercedes-Benz AG, Führungsorganisation. 1. 4. 90.

Das Bundesdatenschutzgesetz(BDSG) und seine Anwendung bei Daimler-Benz.

法律

Einkommensteuergesetz(ESStG) 1990, in : Bundesgesetzblatt(BGBl.), Jahrgang 1990,

Teill, S. 1945-1947

Steuerreformgesetz 1990, Einkommensteuer-Grundtabelle 1990, Einkommensteuer-Splittingtabelle 1990, in : BGBI., Jahrgang 1988, Teil 1, S. 1094-1183

Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer(Fünftes Vermögensbildungsgesetz-5. VermBG), in : BGBI., Jahrgang 1989, Teil 1, S. 138-146

Bundeskindergeldgesetz(BKGG) 1990, in : BGBI., Jahrgang 1990, Teil 1, S. 150-158.

参考文献

Wirtschafts-Woche, 23. Juni 1989, S. 109ff.

徳永重良編『西ドイツ自動車工業の労使関係——フォルクスワーゲン工場の事例研究』(御茶の水書房, 1985年)

カウグラ/カール/佐護馨/佐々木常和『ドイツの労使関係』(中央経済社, 1991年)

原田博・津守常弘編『現代西ドイツの企業経営と公共政策』(九州大学出版会, 1989年)

大塚忠「横断的交渉機構から『経営に近い』交渉機構へ」『日本労働研究雑誌』(1994年7月号)

西谷敏『ゆとり社会の条件——日本とドイツの労働者権』(労働旬報社, 1992年)

大西健夫『ドイツの経済——社会的市場経済の構造』(早稲田大学出版会, 1992年)

原ひろ子・大沢真理『変容する男性社会——労働, ジェンダーの日独比較』(新曜社, 1993年)

田中洋子「『企業に合わせる家庭』から『家庭に合わせる企業』へ——労働時間制度をめぐる日常性の構造の日独比較」『日本型企业社会と社会政策・社会政策叢書第18集』(啓文社, 1994年)

*なお、ダイムラー・ベンツ社の補足調査にあたって、1995年、財団法人野村基金よりドイツ滞在のための援助を受けたことに感謝する。

また、本稿が既出の東京大学経済学部 Discussion Paper と内容的に重なりあう部分があった点についておわびしたい。