

ダイムラー・ベンツ社 賃金明細書の解説 (1)

—— 給与明細書から見るドイツ社会 ——

The Structure of a 'Pay-Slip' of the Daimler-Benz Co.

—— Its Relation to the German Society ——

田 中 洋 子

はじめに

給与明細書の社会的意味

自分の給料袋、あるいは銀行振込ならば給料の入っていない給与明細書をじっくり見て、なぜ自分が今これだけの金額をもらっているのか、その意味を突き詰めて考えたことがあるだろうか。

もしも、アルバイトやパート・タイマーとして働いている場合なら、話は簡単である。最初に約束している時給、例えば800円なら800円に、自分の働いた時間数、例えば一日8時間で週5日なら、月四週として $800 \times 8 \times 5 \times 4 = 128000$ 円となる。実にはっきりしている。ところが、正社員の場合、計算はそう単純ではない。基本給以外にもいろいろな細かい項目の手当が付く。どうしてそれだけの額が付いているのか、本人にもはっきりわからないものもある。また税金や社会保険料が自動的に天引きされるだけでなく、社内貯金や生命保険料、住宅ローンの返済金などが引かれていたりもする。手取りの金額にたど

りつくまでには、はるかに複雑な経路が存在しているのである。

人がその企業・組織と結びつく度合いによって、給与明細書は、個人にとって、その人の生活状態や、人生設計までをも表しうる一枚の紙となっていると考えられよう。

それを逆に見ると、その一枚の紙は、人と企業・組織との関係に、どう社会全体の構造・社会体制が反映しているのかを表すものになっているとも言える。例えば、余裕のある者だけが、個人的に保険に入ることでリスクを回避することが慣習化しているような社会では、社会保険料の集団的な天引き制度はありえない。個人の貯蓄努力を超えて、住宅取得を社会全体で援助していくべきだと考える立法がなければ、財形貯蓄も存在しえない。企業とそこで働く人との関係が、短期的で希薄な性格を持っている場合には、企業が従業員に住宅貸付金を長期で貸し付け、返済を給料からの天引きで行うような制度も生まれようがない。休日や夜中の出勤に対して割増が加算されるシステムがあるのも、どんな時にもかまわず人を働かせることに抵抗感を持ち、それを制限しようとする社会的合意があるからこそである。

それだけではない。給与の大きな部分を占める基本給の額は、個人の生活にとっても重要であるが、それがどうしてある金額になっているのかという点には、社会ないし企業に対する人の役割や貢献を、どのように測っているのかという本質的な考え方が反映されていると言える。もらう給与の金額が、例えば、年齢で決まっているのか、あるいは子供の数の多さで決まっているのか、またはその人がついている職務の種類によって自動的に決定されているのか、またあるいはその人の人柄や能力が総合的に評価されているのか、それとも最近のその人のやる気や努力の評価によって決まっているのか……等々。

受け取る給与を決める指標は、その社会、ないしその企業が、その人の何を評価しようとしているのかを表している。つまり、給与を決める基準とは、ある人間の社会的役割・社会的価値の測り方の方法を反映したものになっている

と言えるだろう。

同時に、給与を誰が決めているのかという点も重要である。給与の額を会社のすぐ上の上司が一存で決めているのか、それとも企業の上の方の人事の見えない所で決められているのか、あるいは国やその関係の委員会が大枠を既に決めてしまっているのか、または産業別労働組合の発言力に基づいた強力な団体交渉の中で決定されているのか、それとも企業の中の従業員の組織と企業との協議で決められているのか……。給与を決める主体の問題は、労使関係システム論や労務管理・賃金管理論の領域を含みつつも、それ以上に、その社会がある人間をどういうシステムにのっとして評価し、生かしていくのかのいいと考えているのか、という根本的な社会システムの問題を意味していると言える。

このように、給与明細書という形にのっった給与の仕組みは、その国における人と社会との関係についての考え方を特徴的に反映したものであると言える。明細書にあらわれた書式上の項目と数字には、いわば社会の仕組みや考え方が様々な形で投影されているのであり、人と社会、人と企業との関係のいわば縮図になっていると考えられる。

ここでは、こうした観点に立って、実際にある人が自分自身のものとして受け取った一枚の給与明細書をできる限り詳しく見ていきたい。その給与明細書をまずじっくりながめ、明細書に書かれていることの一つ一つの意味を確認していくことから始めて、背後からそれを規定し、またその中に反映している社会の構造、人と社会の関わり方を見通していくことがここでの課題である。とりわけ本稿はその最初の段階として、給与の決定過程には直接踏み込まず、賃金明細書の書式構造として表れてきている賃金と社会制度との関係を考えてみたい（注）。

対象・ダイムラー・ベンツ社

具体的な対象として、ここではドイツのダイムラー・ベンツ社を取り上げ、

それによってドイツ社会の構造を見ていくことを課題としている。ダイムラー・ベンツ社は、現在ドイツ最大の自動車会社であり、また最大の企業、コンツェルンでもある。ダイムラー・ベンツ社は、経済的にもまた社会的意味からも、現在のドイツのいわばリーディング・カンパニーとしての位置を持っており、ドイツ社会を知るための事例として、一つの代表性を持つと言うことができるだろう。

まず、ダイムラー・ベンツ社についての予備知識をはじめにいくつか提示しておこう。ダイムラー・ベンツ社の本社は、ドイツの南部バーデン・ヴュルテンベルクの州都である人口60万人のシュトゥットガルト市にある。現在、乗用車では4つの大きな分類のもとに55の基本タイプの車種を持ち、それが140種類のバリエーション、トラックでは200以上の車種と2700種類のバリエーションを持って生産されている。ベンツの自動車の品質に対する定評は、国内をはじめ全世界に広がっており、世界的にもドイツの最も有名な自動車企業であると言えるだろう。

ダイムラー・ベンツはまた、世界の自動車工業の端緒を開いた企業でもある。1886年に世界で初めてエンジンつき自動車を開発したのはゴットリープ・ダイムラーである。彼は1890年に、ダイムラー・モーター会社をシュトゥットガルト近郊のバート・カンシュタットに設立し、1901年に最初の車「メルツェーデス」を世に送り出した。その後カンシュタット工場は火災にあい、1904年に近くのウンターテュルクハイム工場に生産を移行した。ここが現在までダイムラー・ベンツ社の本部として使われている場所である。当時は約2400人の労働者により、年1200台が生産されていた。1915年に近郊のジンデルフィンデン工場を加えた後、1926年にベンツ社と合併して「ダイムラー・ベンツ株式会社」ができています。

第二次大戦後は、1950年に、戦前の最高生産台数であった1937年の年産27955台を上回る急速な回復を遂げている。1957年にヘーデルフィンデン工場、1963

年にエスリンゲン・ブリュール工場、1965年にメッティンゲン工場、1968年にツッフェンハウゼン工場、1970年にケーゲン工場などを次々と新設して生産を拡大した。現在は1992年春に完成した最新鋭のラシュタット工場を含めて、12のプラントを有している (Stuttgart, Untertürkheim, 3) (Mercedes-Benz intern 3/92)。

ダイムラー・ベンツ社は、現在、(1)乗用車及び実用車部門であるメルセデス・ベンツ (ドイツ語ではメルツェーデス・ベンツ) Mercedes-Benz AG社、(2)13の部門を持つ総合電気メーカーAEG、(3)テレフンケン・システムTelefunken Systemtechnik、メッサーシュミットMesserschmitt-Bölkow-Blohm(MBB)などを傘下に持ち、航空・宇宙・防衛などを担当するドイツ・アエロスペースDeutsche Aerospace、(4)ダイムラー・ベンツ・インター・サービスDaimler-Benz Inter Services(debis)社 (1990年末より) を傘下に持つ、自動車、電機、エレクトロニクス、航空、情報などの総合コンツェルンとなっている (WirtschaftsWoche, 23. Juni. 1989, 109; Einblick, Personelles und Soziales im Daimler-Benz-Konzern, 1992)。「ベンツ社」と言った場合、一般にはコンツェルン指導部Konzernzentraleのダイムラー・ベンツ社を指す時と、自動車会社としてのメルセデス・ベンツ社を指す場合が考えられる。ここでは、自動車部門を取り上げるため、直接にはダイムラー・ベンツ・コンツェルン内のメルセデス・ベンツ社を扱うことになる。

ダイムラー・ベンツ社の自動車部門メルセデス・ベンツは、1989年6月時点において従業員数22万3219人を抱え、5637万マルクの売上有る。22万3219人のうち、労働者Arbeiterは14万8644人、職員Angestellteは6万3685人、職業訓練生Auszubildende und Praktikantenは1万890人となっている。そのうち乗用車部門Geschäftsbereich Personenwagenで働く者は9万1765人で、生産台数は54万2160台であり、ドイツ統一前の西ドイツ全体の乗用車生産の約12%にあたっている。売上は3289万マルクであり、その内、西ドイツ国内で1327万マル

ク、国外、主に西ヨーロッパ諸国、アメリカ、日本などに対して1962万マルク輸出している。

逆にトラック・バスなどの実用車部門Geschäftsbereich Nutzfahrzeugeは大きな市場シェアを持っている。実用車部門の従業員は8万6891人で、生産台数は26万956台であり、西ドイツ全体の実用車生産の91%を占めている。売上は2348万マルクで、内西ドイツ国内向けのものが706万マルク、国外への輸出、主にアメリカ、ブラジル、西ヨーロッパ向けは1641万マルクとなっている。

ダイムラー・ベンツの自動車部門であるメルセデス・ベンツの組織は、経営戦略・広報、財政・購入、販売・マーケティング、デザイン、人事・教育各担当からなる取締役会のもと、この二つの乗用車部門と実用車部門から成り立っている。

注. この研究は、中西洋・元東京大学教授、現新潟大学教授を中心とした「給与明細書の国際比較調査」の一環として行われてきたものである。ダイムラー・ベンツ社の担当として、中西教授が1990年にダイムラー・ベンツ社で収集した資料を第一次的素材として受け取った田中は、その後1991年、1992年、1993年の三回にわたってダイムラー・ベンツ社およびメルセデス・ベンツ文書館を訪問し、聞き取り調査と資料収集を進めてきた。その間、労働組合や個人的な知人など、本社以外のいくつかのルートによっても資料を集めてきたと同時に、中西教授からも別なルートでの資料提供を受けている。

1993年7月、田中の三回めのベンツ訪問・調査においては、特にメルセデス・ベンツ全従業員代表委員会Gesamt-betriebsrat（略してGBR）の積極的な協力を得ることができた。不況によるリストラの進行中にもかかわらず、GBRからはインタビューや資料提供などきわめて好意的な対応を受け、この時初めて労働者個人が受け取った実物の賃金明細書を入手することもできた。

途中経過の草稿を田中がまとめ（中西洋・田中洋子「ドイツ・Daimler-Benz社の

Lohnberechnung」東京大学経済学部Discussion Paper, 1994-J-8)、その間、中西教授からは内容の不十分さなどについてしばしば貴重な指摘、助言をいただいた。今回、稿を全面的に書き改めたが、資料の未入手による未確認部分の多さや、多々あるであろう事実誤認、分析不足など、文責のすべては田中にある。なお、この稿は、今後行われるはずの国際比較の共同研究のための準備報告書としての性格を持つ。

給与明細書の国際比較調査についてより詳しくは、中西洋「〈賃金〉の一般理論のために」『社会政策叢書第15集 社会政策研究の方法と領域』（啓文社、1991年11月）、中西洋・庚欣「中国第二汽車製造廠の「工資明細表」」（東京大学経済学部Discussion Paper, 91-J-14）中西洋・小谷真男「イタリア・Fiat社の“busta paga”」（同92-J-5）、中西洋・花田昌宣「フランス・Peugeot社の“Bulletin de Paie”」（同94-J-7）中西洋・小笠原浩一「イギリス・Austin-Rover社の“Pay-Slip”」（同94-J-9）、中西洋・稲葉振一郎「日本・日産自動車の“給与明細書”」（同94-J-10）を参照のこと。

資料の収集にあたっては、ダイムラー・ベンツ全従業員代表委員会GBRのHerr Bürckmann, Herr Hommel, Herr Schneiderおよびメルセデス・ベンツ文書館Mercedes-Benz-Museum-ArchivのHerr Peschel, Frau Kettenmann-Pfaff, ドイツ金属労働組合IG MetallのFrau Schererから好意的な資料提供を受けたことに感謝する。また、田中の友人Herr Helmut Schnorr, Frau Evelyn Schnorrからは特に大きな協力を得た。記して感謝したい。

I. 賃金明細書のレイアウト

賃金明細書と俸給明細書

ベンツ社で、実際にある人に渡されている給与明細書をくわしく見ようとすると、まず一枚の給与明細書でベンツ全体を代表させることはできないということに気がつく。ベンツの給与明細書には、異なる様式を持つ二つの種類があ

る。一つは賃金明細書 Lohnberechnung、もう一つは俸給明細書 Gehaltberechnung である。

ベンツで働くある人は、賃金明細書に基づいた賃金 Lohn を受け取り、また別な人は俸給明細書で計算された俸給 Gehalt を受け取っている。したがってベンツには、「給与明細書」という両方を同時に示す言葉は単語として存在していないようである。

この区別は、「賃金 Lohn」を受け取るのは「労働者 Arbeiter」であり、「俸給 Gehalt」を受け取るのは「職員 Angestellte」であるという、いわゆるブルーカラーとホワイトカラーの身分的区別に基づいている。この労働者と職員との区分については別に詳しく述べるが、現場で働く者も、営業に出る者も、事務をとる者も同じ給与明細書に基づいて支払われ、「給与」・「給料」など、両者に共通する言葉が一般化されている日本とは異なり、ドイツではまず、給与明細書を見ようとするのはじめの段階で、明細書の種類そのものの中に、日本にはない社会的な身分的区別が反映していることを知らされる。

〈給与明細書の種類〉

- (1)労働者 Arbeiter……賃金 Lohn ………賃金明細書 Lohnberechnung
- (2)職員 Angestellte …俸給 Gehalt ………俸給明細書 Gehaltberechnung

賃金明細書のレイアウト

ここではその二つのうち労働者の受け取る賃金明細書の構造を取り上げよう。

表 1 およびその邦訳表 1 A が、1993年 2 月分として、あるベンツ労働者が実際に受け取った賃金明細書である。

賃金明細書は、大きくいって上下三層に分かれている。一番上の四段部分には、個人データや賃金計算の根拠となるいろいろなデータが書かれている。真ん中の広い部分で賃金の計算が行われ、その左には各収入の項目とその額が、

右の部分には各控除項目とその額が示されている。そして一番下の三段部分では貸金振込の銀行口座や、各種項目の数字の集計などが行われ、その累計が記されている。

〈ベンツの貸金明細書のレイアウト〉

- (1)上部四段——貸金計算の条件となるデータ (→II) (以上本号)
- (2)中央部——貸金・控除の種類とその額 (→III・IV)
- (3)下部三段——貸金の集計・累計 (→V)

ベンツの貸金明細書には、一体どんなことが記載されているのか。明細書の上から順にその中身を見ていこう。

II. 貸金計算の条件となるデータ

まず、明細書上部にある、貸金計算をめぐるデータ部分について見てみよう。この上部四段の欄は、量的には少ないが、貸金と社会との関係に関する最も重要な意味を持っているとすることができる。この四段の意味を解説していくことで、ドイツにおける貸金の社会的位置が多少とも明らかになってくるだろう。まず、貸金明細書上部の左と、右の一段目から順番に項目と記入された数字の意味を見ていこう。

1. [基礎データ………一段め]

〈基礎データ〉

- (1)メルセデス・ベンツ株式会社Mercedes-Benz AG、マンハイム工場Werk Mannheimの貸金明細書。
- (2)計算期間Abrechnungs-Zeitraum。1993年2月1日から2月28日まで。
- (3)名前Name。
- (4)個人番号Personalnummer。(6桁+1桁)
- (5)管理番号Kontrollnummer。(3桁+1桁+3桁)

MERCEDES – BENZ AG WERK: MANNHEIM Lohnabrechnung		Abrechnungs-Zeitraum					
		01. 02. -28. 02. 1993					
		Arb- Wert	Tariflicher Lohn				
			Zeitlohn/ Akk-Richtsatz	Leistungs- zulage in %	Gesamtlohn		
		34	ZEITLOHN				
		Arb- Wert	Betrieblicher Lohn				
Zeitlohn/ Akk-Richtsatz Präm. ausgangs	Leistungszul/ Überverdienst/ Prämie(in DM)		Gesamtlohn ohne Sonderzulage				
34	MGL		4140,00DM				
Arbeitsstage		Bez.		Urlaubstage			
norm.Sa./So.		Feiert.		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	Verrechneter 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	Ersatzkasse	Bitte sorgfältig aufbewahren! Gilt als Verdienstbescheinigung							
		jährlich	monatlich											
3 P	/ R K	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. vers. tage	Sozial	Schichtwochen				Sa /So. Schicht				Quittungsbetrag Rentenversicher.	Netto-Verdienst (brutto-verdienst minus gesetzliche 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	Vergrüttungen	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					
1TG	464,80		464,80		464,80		48,00		466					
1TG	116,20		116,20		116,20		621,00		494					
5TG	124,50		124,50		124,50		1,90		465					
2TG	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	Vergrüttungen						
	5479,52		5479,52		5896,41		2671,44							
							DM 3224, 97	Überweisung						
Brutto-Verdienst		Lohnsteuer	Kirchensteuer	Sozialversicherung Arb. nehmer Anteil	Vermögensbildung	Arb. nehmer Sparzulage	Netto-Verdienst							
11005,85		1460,66		1293,58	156,00		8562,11							

計算期間		協約賃金		企業内賃金		労働日数		有給		休暇日数	
職務 価値	時間賃金	出来高賃金	業績手当率(%)	全賃金		34	時間賃金				
	出来高賃金	プレミアム賃金	業績手当・超過 手当・プレミア	特別手当を含まない 賃金			34	月基本賃金	4140,00マルク		
賃金の種類		経費担当部署	所属 グループ	職務 価値	賃金率	収入率					
						割増率%					
メルセデス・ベンツ株式会社											
工場 マンハイム											
賃金明細書											
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 (銀行一銀行番号一口座番号)											
×××											
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	非課税所得額		社会保険等級	一親世帯 世帯主 世帯員	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										
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	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	
4:11	464,80		464,80			464,80		48,00				466	
1:11	116,20		116,20			116,20		621,00				494	
5:11	124,50		124,50			124,50		1,90				465	
2:11	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				1293,58		156,00				8562,11	

(6)所属グループ名Fert. Gr. (Fertig Gruppen)

賃金明細書上部の左と、右の一段目には、この賃金計算がどこの誰のためのものかを確定するためのデータが書かれている。

ここからはまず、賃金の計算が一ヵ月を単位として行われていることがわかる。これは日本では当たり前のようであるが、ドイツでは決して当然のことではない。むしろこのように月単位で計算する「月賃金Monatslohn」となったのは、ここわずか数年のことである。それまでドイツでは資本主義化以来の長い歴史上、ずっと「二週間おき」の賃金が一般的であった。二週間賃金が月単位のいわば「月給」に切り替わったことは、ベンツを初めとするドイツの賃金のここ数年のいわば「工職一本化」へ向かう新しい変化を象徴する意味を持っている。

また、個人を確定するためには、名前と個人番号、管理番号だけが使用されている。ここには、工場内の所属する職場名や部署、その人の職種名や職務名などの記入はない。職員にはある生年月日などの個人情報もない。所属グループを示す欄はあるが、空欄になっている。管理番号の欄が、ほかと異なる太線で囲ってあるところから、この管理番号の数字が、この労働者の賃金の管理のために使われる鍵の番号だと言うことがわかる。

個人情報の匿名性が法的に規定されているのもドイツの一つの特徴である。ドイツでは情報公開についての法的な規定が連邦データ保護法Bundesdatenschutzgesetzによって定められ、プライバシーの保護のために、個人情報の利用や公開の限度が詳しく制限されている。これに基づき、この賃金明細書においても個人情報は匿名のものになっている。このため、この明細書を受け取った労働者の名前、年齢、職種やキャリアなども確認することはできなかった。

一段めは全体で、いつのどこの誰に対する賃金かを確認する部分であった。ここからは、メルセデス・ベンツのマンハイム工場で1993年の2月一ヵ月間に

働いた、個人番号・管理番号いくつの誰々に対して支払われた一ヵ月分の賃金であるかを知ることができる。

2. [社会的関係——二段め]

二段めは、直接ベンツの賃金の内容ではなく、むしろ賃金を条件づけるさまざまな社会的要因が書かれている。その意味でこの明細書の中で、最もドイツ社会のあり方を反映しているところになっていると言える。

左側には、労働者が働く「職務価値Arbeitswert」とそれに応じた協約賃金の種類が書かれ、産業別の賃金協約に基づいた部分を形成している。右側には、税金や社会保険などに関するその労働者の条件が表示されている。ここは、労働者がドイツ社会の中で置かれている立場、いわば労働者の「社会的関係」を示している場所だと言えよう。

〈社会的関係〉

(7)職務価値Arbeitswert——34.

(8)協約賃金Tariflicher Lohn. 内訳として時間賃金・出来高率Zeitlohn/
Akkord-Richtsatz、業績手当率(%) Leistungszulage in %, 全賃金Gesamt-
lohn —— 時間賃金

(9)税金等級Steuerklasse —— 3 P

(10)教会税分類Kirchensteuergruppe ——/RK

(11)非課税所得額Steuerfreibetrag (年jährlich) (月monatlich) —— (年)
1110 (月) 93.00

(12)SV-Stufe社会保険等級——40

(13)一般地方疾病金庫・企業内疾病金庫AOK/BKK—— (空欄)

(14)補助金庫Ersatzkasse ——GEK

各項目はドイツの社会制度の様々な面を映し出すものになっている。(7)(8)は

ドイツの協約制度のあり方を反映しており、(9)(10)(11)はドイツの税制にこの労働者がどう関係しているか、(12)(13)(14)はドイツの社会保障制度の中に、この労働者がどう位置づけられているかを示している。

まず、税制上、ここに書かれていることの意味から見てみよう。

税制と賃金の関係——所得税のタイプを選択する

(9)税金等級Steuerklasse —— 3 P

税金等級の欄は、労働者がどれだけ税金を賃金から天引きされるか、についての基準を示す意味を持っている。

ここでわかる大きな特徴の一つは、ドイツの場合、税率を適用されるタイプが、個人別に明示されている点である。(9)の「3 P」は労働者が個人的に自らの課税のタイプを選んでいるのかを表している。というのも、ドイツでは、所得金額によって一律に税金が決まるのではなく、その人が置かれている社会的立場のちがいによって、税金のタイプを選択しうるからである。

ドイツの租税システムの中では、個人の収入にかかる個人収入税Einkommensteuerのうち、労働者は賃金税Lohnsteuer、つまりは所得税を支払うこととなっている。所得税率は累進課税で、その際6つの世帯・家族類型が設定されている。そして生活費の割に収入が多いと考えられる世帯類型の順に、重い課税がなされている。この点、日本のような控除を重ねているやり方とは大きく異なる。

単身者の場合、子供がいない場合は税級1、子供がいる場合は税級2によって基本税率Grundtarifが適用される。有配偶者の場合、(1)配偶者が働いていないか、あるいは高い税率の税級5を選んだ場合には、税級3となり、分離税率Splittingtarifにより、低い税率が適用される。共働きの場合には、低い税率の税級3 + 高い税率の税級5に代わって、どちらも税級4により基本税率の適用を受けることもできる。複数の雇用主のもとで働いている者には、税級5と同じ高い税率が適用される。

ここでは離婚や同棲・別姓結婚を含め、ここ数十年のドイツで家族形態が多様化してきたことを受け、さまざまな世帯のタイプが前提とされている。他方、単身者や共働きよりも、妻が専業主婦の夫婦の場合に税制上の優遇が行われている。

この労働者の場合も、税金等級は3Pで、これは妻が専業主婦かパートタイマー、あるいは妻が高い税率5を適用されつつ働いているかのいずれかを示す、税級3にその労働者が属していることを表している。これに基づいて出てきた数字として、彼の賃金からは、明細書の中心部分の右の「控除」欄において、所得税として763.00マルクが引かれている。また下段の「累計」欄の6番目において、所得税の二ヵ月分の累計として1460.66マルクが記入されている。

州税——カトリックかプロテスタントかによって教会税を支払う

(10)教会税分類Kirchensteuergruppe ——/RK

所得税と並んで、人によって賃金からの天引きで支払わなければならないのが、この教会税である。グループ分けが、税額の基準をあらわしている。

教会税は、ドイツの州税の一つである。ドイツでは、教会が社会政策の主体として、地域社会での社会的活動を通じて市民への社会サービスを行っているとして位置づけられ、その財源として教会税を持っているのである。ドイツの連邦主義に基づき、州政府は、一定の条件を満たした宗派を公法上の団体として認定する。州によって異なるが、課税は所得税をもとにして行われ、その8～10%を納税者が登録している宗派を代行して税務署が徴収する。税務当局により徴収された教会税は、当局を通じてそれぞれの教会に公布される仕組みになっている。税額はただし、課税所得の4パーセントは超えないこととなっている。

このようにカトリック、プロテスタントなどの教会員には、教会税を支払う義務が生じる。この労働者の場合はEV (プロテスタント) ないしRK (カトリック)のうち、RKとあるのでカトリック教会に属していることになる。ただし、この労働者の場合、ギリシャ正教に属しているため (GBRの情報によ

る)、教会税の実際の支払いは行なわれていない。票の中心部分の右の「控除」欄においても、また下段の「累計」欄においても、教会税のための金額は引かれていない。本来は、表2・2A(後出)のモデル賃金のケースのように、票の右の控除欄において、教会税が引かれ、また「下段」の「累計」欄においても、その累計が計算されることになる。

非課税所得 —— 控除額の算定

(1)非課税所得額 Steuerfreibetrag (年jährlich) (月monatlich) —— (年)
1110 (月) 93.00

税金の計算の時に、非課税所得としていくら控除されるかがここで示されている。

給与所得については、ドイツでは何段階かの控除が行われる。まず納税免除となる基礎控除として、単身者の場合5616マルク、夫婦の場合11232マルクが認められている。その上で、1990年の税法改正で、それ以前の勤労者控除480マルク、必要経費一括控除564マルク、クリスマス控除600マルクを一括した概算控除として、年2000マルクの必要経費控除が認められている。さらにこれを超えた額の支出に対しても、立証できれば実際にかかった費用を控除することができる。その他、65才以上の納税者に対する控除、寡婦(夫)控除、児童扶養控除や、18才以上の学生および自宅以外から通学する18才未満の学生についての定額控除、障害者控除などがある。また、特別支出 Sonderausgaben 控除として、社会保険料、生命保険料、疾病保険料、傷害保険料などの控除が一定限度内で認められてもいる。労働者については、給与額の最大限18パーセントまでが控除として認められる。

この労働者の場合には、個人の申告により、別項目となっている社会保険料・疾病保険料以外の控除として、控除の種類は明確ではないが、月93マルクの非課税が認められている。ただし、年額 $93 \times 12 = 1116$ マルクとなるはずだが、控除限度額のためか6マルク減額されて、年1110マルクとなっている。

社会保険料——社会保険等級にもとづいて決められる

(12)SV-Stufe社会保険等級——40

この欄は、税金と同様、賃金から社会保険料としていくらか天引きされるかを示す、基準の指標を表している。労働者とドイツの社会保険制度とを結ぶ欄である。社会保険等級とは、労働者の賃金水準に合わせて労働者がどれだけの社会保険料を支払わねばならないかの分類を示している。

ドイツの労働者は、年金保険Rentenversicherung、労災保険Arbeitsunfallversicherung、疾病保険Krankenversicherung、失業保険Arbeitslosenversicherungへの加入が義務づけられている。このうち、労災保険については、掛金が全額雇用主負担であるが、その他については労働者と雇用者が半分ずつ負担する。ただし、疾病保険の場合には、賃金が年5100マルク以上の労働者、職員、公務員、自営業者に対しては保険加入免除となり、任意加入となっている。

この労働者の場合には、収入が5896マルクで、月5100マルクを越えた収入であるため、疾病保険については任意加入となっている。つまり、社会保険等級の40という数字は、年金保険および失業保険の掛金計算の元となる等級を意味しているわけである。これは、あとで見る票の中心部・右の「控除」欄における年金保険、失業保険の額の基礎となっているし、また下段の「累計」欄での年金保険料算出基準収入・社会保険料従業員負担分の額の根拠ともなっている。

疾病金庫の種類——どういう健康保険に入っているかを確認する

(13)一般地方疾病金庫・企業内疾病金庫AOK/BKK

疾病金庫の内容を確認しているのが、ここと次の欄である。

ドイツの疾病保険では、各地域単位での疾病保険金庫に加入するのが一般的である。これがAOK=Allgemeine Ortskrankenkasse一般地方疾病金庫である。これと並んで存在するのが、企業内疾病金庫BKK=Betriebskrankenkasseである。この二つが主な保険だが、このほかにも職業別疾病金庫や農業疾病金庫などがあり、合計で90%以上のドイツ人をカバーしている。

この労働者の場合には、所得が多く、疾病金庫が任意加入となっているため、一般地域疾病金庫、企業内疾病保険金庫のどちらにも加入していないようで、記入はない。

(14)補助金庫Ersatzkasse ——GEK

一般地方疾病金庫や企業内疾病金庫とは別の疾病保険金庫を使う場合、それらに代わる、あるいはそれらを補完するための保険の種類が書かれている。前の欄と合わせたこの二つの項目から、この労働者がどの疾病金庫に属しているのかがわかるようになってきている。この場合はSchwäbisch-Gmünder Ersatz-Kasse略称GEKという補助金庫となっている。年金保険や失業保険と異なり、中央部・右の控除欄や、下部の累計欄に疾病金庫についての項目が存在していないのは、この疾病金庫が任意加入となっているために賃金からの天引き扱いにはなっていないからであると考えられる。

注意書き——給与明細書はそのまま収入証明書となる

(15)「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」

明細書の右部には、「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」と書かれている。一年を通じた源泉徴収票のかわりに、各月の給与明細が、収入証明書としてそのまま適用されている。それはこの明細書が持つ社会的意味が高いことを表している。

このことは歴史的に、解雇証明書や在職時の賃金明細書が、労働者が労働移動した際に、次の職場での待遇を決める証明書として使われてきたという経緯に基づいていると考えられる。ドイツ労働者の思考様式の中で労働移動を前提とした考え方が発達してきたため、現在の日本人と比べると、ドイツ労働者の場合、年単位での証明書よりも月ごとの証明書の有用性の方が高いと見なされていると考えられよう。

賃金決定の要因——賃金の額は職務価値を基礎にして決められる

(7)職務価値Arbeitswert——34。

ここまで二段目・右の部分では、税金・社会保険という、賃金から引かれる控除部分の条件が扱われてきた。それに対して、二段目・左の二つの項目は、賃金の額を決定する積極的な条件を示している。それは、三段目の「企業内賃金」欄と結びつき、この労働者の「基本給」部分を決めるのである。

まずはじめに出てくるのが、職務価値Arbeitswertという言葉である。これは、ベンツにおいて、またドイツにおいても、賃金計算の最も基礎となるデータを意味している。職務価値とは、この労働者が行う「職務—仕事Arbeit」の「価値Wert」を示す数字である。職務—仕事の価値が高ければ高いほど、それに応じて賃金も高くなる。職務価値の数字こそが、ドイツの企業での賃金を決める最も重要な要素となっている。唯一、月賃金計算の基礎となるデータがこの「職務価値」のみとなっているため、労働者は自分のついている仕事の職務価値がいくつかを知ることによって、自分の得る賃金の基本線を知ることができるのである。

「職務—仕事の価値」と日本で言えば、「職務給」とか「資格給」、「仕事給」などの名称のものにあたるようにも思われるが、日本でのそれらの手当の意味合いがそれぞれ異なるように、ドイツの「職務」の意味も、別に論じる「分析的職務評価」の点数制に基づいたもので、日本語の名称のどれとも内容的に一致しない。また、日本ではなお年令や勤続にリンクした「本給」「基本給」「本人給」「年令給」「勤続給」などの名称の賃金が、いわば「基礎部分」として金額上も大きな部分を占めていることが多いが、ドイツの場合にはこうした要素が全く含まれていないことは特筆に値する。「職務価値」に基づく賃金は、本人の年令などの属人的要素に基づく面をまるで持っていない。唯一、それは「職務」の内容だけに基づいており、かつ、それが賃金の本質的で圧倒的な部分を占めている。このことは、日本と比べた時、ドイツの賃金の大きな特徴であると言えよう。

この職務価値が、企業内で決めた、企業だけで通用する数字なのではないこ

とも、またドイツの重要な特徴の一つである。それは労働組合と経営者団体の間で締結される地域の賃金協約に基づいて計算されたものである。この意味でこの数字は、大きく言えばドイツ社会全体として認められた「価値」を表しているとも言える。つまり、この労働者の仕事の「価値」を決めるに際しての第一の決定者は、労働者でも企業でもなく、ある産業、ある地域の労働組合と経営者団体による賃金協約なのである。

日本の企業には、このように産業別・地域別に統一された「仕事の尺度」のようなものは存在せず、企業ごとの模索のうちに独自の基準がつけられている。ドイツではそれに対し、そうした仕事をはかる尺度が社会的な合意のもとで決められ、各企業はそれにのっとった形で、自らの企業内の基準を決めなければならない。この意味で、ドイツでは職務にのっとった賃金も、「社会化」されているとすることができる。協約に基づく「職務価値」の欄は、そのことを象徴的に表している。

協約賃金の決まり方—— 基本の賃金率×業績手当による割増

(8)協約賃金 Tariflicher Lohn 時間賃金・出来高賃金 Zeitlohn/Akkord-Richtsatz・業績手当率 (%) Leistungszulage in %・全賃金 Gesamtlohn——
時間賃金

この協約による賃金、即ち協約賃金 Tariflicher Lohnの内容を詳しく説明するのが、次の欄である。そこには、書式上、まず時間賃金・出来高賃金 Zeitlohn/Akkord-Richtsatzの欄があり、次に業績手当率 (%) Leistungszulage in % が示され、最後に全賃金 Gesamtlohnが書き込まれることになっている。

ここから、協約賃金と呼ばれているものの内容がわかる。つまり協約賃金とは、まず時間賃金・出来高賃金が基本的な数字としてあり、その上に業績手当率の何パーセントかが掛けられる。それが、協約賃金としての全賃金となっている。前の欄との関わりで言えば、この時間賃金・出来高賃金は、職務価値の数値に基づいて計算されている。つまり協約賃金の要素は、(1)職務価値に基づ

く時間賃金・出来高賃金、そして(2)それに掛けられる業績手当率のパーセントからなっているのである。

この欄からは、賃金の種類が一つではなく、時間賃金Zeitlohnと出来高賃金Akkordlohnの二つあることもわかる。ドイツでは資本主義化の初期から、この二つの種類の賃金が併用されてきた。大企業では日給Schichtlohnが使われる一方で、1860年代以降は出来高賃金Akkordlohnの導入が進み、職場によって種類が分けられたり、また同時に使われたりしてきた。中小工場では、賃仕事としての出来高賃金が主流であったが、逆に最低賃金としての時間賃金の確保を労働運動が求める方向に進んでいる。

現在になっても、こうした歴史的に形成された賃金の多元性は基本的に解消されてはいない。協約の中に二種類の「賃金」が併記されていることがそれを物語っている。

次に、この欄に実際に書き込まれている内容を見てみよう。本来は、書式どおり、時間賃金・出来高評価、業績手当率(%)と全賃金が記入されているべきであるにもかかわらず、そこにはただ「時間賃金」という言葉が、欄をまたがって書かれている。

実は、この欄の意味は現在変化してしまっている。この「賃金計算書」の形式は、1988年7月以前の書式に基づいて印刷されている。しかし、実際には1988年7月にベンツ社内での賃金構造の改定があり、ここに記入されているのは、もとの書式にこだわらない、新しい内容となっているのである。この部分は、この明細書の中で、書式項目とその内容が合致していない、1988年7月以降に変化があった箇所の一つである。

現在、協約賃金の計算方法を示す項目に代わって、ここには賃金種類の表示のみが記入されている。時間賃金が適用されるのか、出来高賃金なのかが表示されるだけで、それがいくらなのか、またいくら業績手当分がついて、全体として協約に基づく賃金がいくらなのかは表示されなくなってしまった。結局、

賃金計算書の中から、協約賃金の額をそれとして読み取ることは不可能となっている。

協約に基づく賃金の詳しい内容を明記しなくなったことは、おそらく協約賃金を詳しく記入する積極的な意味が減退してきたことを背景としていると考えられる。それは協約賃金の額を、実際に企業内で支払われる額が大きく上回り、協約賃金の計算方法を特定することが実質的な意味のないものとなってきているからである。つまり、協約賃金は、労働者に社会的に最低限としての賃金を保障する、あるいは労働者が社会的にどれだけのものを受け取るべき権利を持っているのかを表示するものとしてのみ機能していると言えるのであって、その数字それ自体が大きな意味を持つものではなくてきているということだろう。このことは、三段目の企業内賃金の決定方法とも大きく関わってくる。

以上、〔社会的関係〕を示す二段めは、労働者がおかれている社会的環境の中で、その人がどのような位置にいるかを、賃金の決定要素と控除条件との関係で示したものであった。一方では職務価値・協約賃金の項目によって、その労働者が企業という枠を超えて、社会的にどの程度のものを受け取るべき権利を持っているのかが示され、他方、税金・社会保険の項目では、社会に対してどれだけのものを支払わねばならないかが示された。

ここから、ベンツ社の賃金が、ドイツの協約制度、税制、社会保険制度という三つの大きな社会的制度としっかり重なりあい、結びつきあっていることが読み取れる。税金等級や教会税などの税制上の相違、任意加入となりうる疾病保険などの社会保険制度上のちがいもあるが、とりわけ、職務価値とそれに基づいた協約制度との結びつきが、日本とは異なる点として大きな意味を持っていると言えよう。ただし、協約制度の持つ意味は、給与明細書にとって現在変化の途上であると見ることができる。

3. [企業内賃金の決定——三段め]

三段めは、二項目めに「企業内賃金Betrieblicher Lohn」と記されていることからわかるように、二段目の「社会的関係」に対し、「企業内関係」を示す性格を持っている。そして二段目・左の協約賃金の決定に対応しつつ、企業内のこの労働者の賃金を決定する方法を示し、企業内の全賃金Gesamtlohnを示す形になっている。

〈企業内賃金の決定要因〉

(16)職務価値Arbeitswert——34

(17)企業内賃金Betrieblicher Lohn：時間賃金Zeitlohn・出来高賃金/Akk.-Richtsatz
 プレミア賃金Präm.ausgangsl.、業績手当Leistungszul.・超過手当Überverdienst・プレミアPrämie(DM)、特別手当を含まない全賃金Gesamtlohn ohne Sonderzulage

(18)特別手当Sonderzulage

(19)特別手当を加えた全賃金Gesamtlohn mit Sonderzulage

企業内賃金の決まり方——月基本賃金+業績手当

この書式によると、企業内の「職務価値」が示されたのを受けて、企業内賃金Betrieblicher Lohnは、時間賃金Zeitlohn・出来高賃金Akk.-Richtsatz・プレミア賃金Präm.ausgangsl.と業績手当Leistungszulage・超過手当Überverdienst・プレミアPrämie、によって特別手当を含まない全賃金)が計算され、それに特別手当を加えて、特別手当を加えた全賃金Gesamtlohn mit Sonderzulageが出る構成になっている。

ここから、協約賃金と同じように、企業内賃金を決定する方法がわかる。企業内賃金は、(1)職務価値に基づく時間賃金・出来高賃金・プレミア賃金が賃金の基本としてあり、そして(2)それにDMの額で業績手当・超過手当・プレミアが加えられ、それに(3)特別賃金加えられることから成り立っている。

企業内賃金の計算では、協約賃金と同じ「職務価値」の34が使われている。つまり、職務価値のはかり方は、賃金協約における評価に基づいている。また、それに業績手当等を足す方法も同じである。異なっている点は、協約賃金の想定した時間賃金・出来高賃金以外にもプレミア賃金があり、それに応じて業績手当率の方にも、三つの賃金タイプに応じた、業績手当・超過手当・プレミアの三種類が金額で出されているという点である。そして最後に「特別手当」が加えられることで、最終的な意味での「全賃金」となっている事である。

しかしここでも協約賃金の欄と同様に、この書式は機能していない。これも、1988年7月以降に変化があった部分である。もともとは企業内賃金の種類、決定方法と金額を示す欄であったが、今はそれらの分類は廃止され、表示されなくなっている。その代わり、職務価値と並んで、月基本賃金MGL (Monatsgrundlohn) とその額4140.00DMだけが、書式を無視して記入されている。また、それに続く特別賃金の欄も使用されていない。最後に「特別賃金を含む全賃金」の額が、4513.00と記入されているだけである。

月基本賃金MGL4140.00と「特別賃金を含む全賃金」4513.00との関係も、決して書式通り、4140.00に特別賃金373.00 ($4513 - 4140 = 373$ DM) を加えて4513.00になったものではない。1988年7月のモデル賃金明細書を表2・2 A (後出) でみると、月基本賃金の後にダイムラー・ベンツ社・標準賃金100%とあって、その額が書かれていることがわかる。つまりこの月基本賃金の数字は、業績手当率等をかける前の時間賃金・出来高賃金・プレミア賃金の額なのである。標準賃金とは、出来高賃金のことである。つまり、ここでは、ある職務価値に対応する企業内の標準賃金の額 (率100%) が示されている。そして、そのもとの賃金の額に、業績手当率等、この場合は標準賃金に対応する超過手当率を掛けてできた額、それが、最後の4513.00DMになっている。正確に言えば、これは「特別手当を含む全賃金」ではなく、項目をさかのぼった企業内賃金の「特別手当を含まない全賃金」を意味していることになる。

この場合、 $4513.00 \div 4140.00 = 1.09$ であるから、超過手当が、9%ついていたことがわかる。職務価値に基づく標準賃金額=月基本賃金が4140DMで、超過手当の付加率9%がつくことで、この労働者の基本給にあたる月賃金が4513.00DMになったのである。しかし、この9%という数字自体は、もはや明細書からは消えている。

それまで六つの項目にわたって記入が行われていた特別手当Sonderzulageの表示がなくなったこともここでの特徴である。現在、この特別手当の項目は無意味化しているが、以前は通常の労働時間に加算される労働への諸手当を意味していた。例をあげると、後でも出てくる「土日勤務手当Samstags- u. Sonntagsarbeitszulage」、「祝日勤務手当Feiertag sarbeitszulage」あるいは「呼び出し勤務Rufbereitschaft」のための手当などである。これらは、現在は中央部の賃金項目の中に入れられて計算されている。

企業内賃金においても、協約賃金と同様に、賃金の決定過程をあらゆる業績手当率等の表示が姿を消したことには、1988年に労働者に対して、月賃金Monatslohnという、職員の月給制に近い形の賃金が導入されたことが背景にあると考えられる。つまり、様々な種類の賃金を「月基本賃金Monatsgrundlohn」として名目上一元化し、それにいずれかの業績評価を手当として加えた額を、「月賃金Monatslohn」として固定化するところに、俸給に近づく意味を持たせたものと考えられることができる。

特別手当の項目が実質的になくなったことも、月給化に伴って生まれた変化であるが、これは付加的・可変的な諸手当を含まない月賃金を、固定した賃金部分として計算することの重要性を高める意図が反映していると言えるだろう。つまり、賃金はあくまで月賃金の固定部分として確定され、種々の手当は別途そのたびに可変的に後で計算されるものになったのである。月給化を重視する方向性の中で、企業内月賃金の表示は、可変的な要素のその時々計算結果と

してではなく、「固定月給」の確定的な表示へとその意味を変えつつあると言える。

4.〔労働時間・休暇のデータ——四段め〕

四段めは、二段目・三段目とは異なり、最後の「年金保険料算出基準収入」「純収入」を除くと、すべてが労働時間と休暇に関するデータを示すものとなっている。その項目数は18もある。労働時間と労働日数の計算について、いかに詳しいデータが要求されているかがわかる。

〈労働時間・休暇のデータ〉

- (20)労働日数Arbeitsstage (一般norm.・土日Sa/So.)
- (21)有給休日日数Bez. Feiert.
- (22)休暇日数Urlaubstage (協約Tarif・特別Sonder・不払unbez.)
- (23)有給休暇残数Anspr. Rest-Urlaub ——37
- (24)病欠日数Krankh. Tage
- (25)その他の無給日数Sonst unbez. Tage
- (26)社会保険日数Sozialvers.-Tage
- (27)交代勤務週Schichtwochen
- (28)土日勤務Sa./So.-Schicht
- (29)年金保険料算出基準収入Quittungsbetrag Rentenversicher.
- (30)純収入(総収入－法的控除) Netto-Verdienst (Brutto-Verdienst minus gesetzliche Abzüge)

労働日数——そのドイツ的なはかり方

- (20)労働日数Arbeitsstage (一般norm.・土日Sa/So.)
 - (21)有給休日日数Bez. Feiert.
- 週に働く日は、基本協約Manteltarifvertrag (MTV) によって定められてお

り、「個人的で規則的な週労働時間は、月曜から金曜の週日に、規則的・非規則的に配分することができる」(MTV7.5.)とされている。つまり、「一週間に働く労働時間」という概念が、労働の長さを考える時の一番基礎にあり、それに基づいた上で、その労働時間がウィーク・デイの中に分配されると考えられている。休憩時間を除いた週労働時間は、1990年4月以降、37時間であり、1993年4月以降は36時間になっている。この週37時間を週日に分配するのであり、その場合のウィーク・デイには、日曜はもちろん土曜も入らない。

特に工場設備の監視や管理などにたずさわる個人・グループの場合には、「従業員代表委員会Betriebsratとの協定により、土曜を含めた最高五日間に労働時間を分配することができる」(MTV7.5.1.)。また、それ以外の場合にも、個人ないしグループが「規則的労働時間」の中に土曜日を含めることについては、従業員代表委員会の承認を得るか、あるいは経営協定の決定によらなくてはならないことになっている。「法律や協約による決定の枠内で」「労働時間の分配についても、経営協定が締結され」ている。(MTV7.5.3.;7.6.)

また、日曜や祝日の出勤については、「必要な日曜・祝日出勤は、従業員代表委員会との協定の後のみ導入することができる。その際、従業員の正当な希望が考慮されなければならない」(MTV8.4.)とされている。また緊急で、「事前に予想できなかった日曜・祝日出勤にかり出されなければならない場合」には、即座に従業員代表委員会の報告が要求される。そして「日曜と法的な祝日の0時から24時の間に行われた仕事は、割増手当の義務づけられたzuschlags-pflichtige日曜祝日労働となる」(MTV9.6.)の規定によって、50パーセントから150パーセントの割増手当が付けられる。

このように、ベンツでは主に協約によって土日の出勤については、労働者の休日を考慮した、相当きびしいチェック機構が存在している。また同時に、運動と交渉の中で決められた週労働時間の時間数を念頭に置いた上で、それをどう週日に分配するかは、状況に応じて土日・祝日を含めてフレキシブルに対応

しようする姿勢も見られる。

月曜から金曜までの一般の労働日と異なった土日・祝日には、賃金の割増がつくため、労働日の欄でも「一般と土日」とを分け、土日についての日数の表示を行っている。更に「支払われる祝日」の欄もつくられている。この労働者の場合、何も記入されていないところを見ると、おそらく特別な記載を必要としない、いわゆる規則的労働日 *regelmäßige Arbeitstag* の平常勤務だったと思われる。

有給休暇——6週間の協約休暇+ α が保障されている

(2) 休暇日数 *Urlaubstage* (協約 *Tarif*・特別 *Sonder*・不払 *unbez.*)

(3) 有給休暇残数 *Anspr. Rest-Urlaub* ——37

「休暇日数 *Urlaubstage*」の欄は、三つに分かれている。つまり、ベントには区別される三種類の休暇があることがわかる。

一つ目は「協約 *Tarif*」に基づく休暇であり、これが休暇の本質的な部分をなす。

協約では、半年以上勤めた者に対して、一年で30日間の休暇が認められている (*Urlaubs-abkommen*, 3.1.) 30日というのは、日祭日などを合わせた数字ではなく、「30労働日 *Arbeitstage*」を意味している。この場合、月曜から金曜までの週5日の労働日を合わせて30日となるので、30労働日分の休暇とは、 $30 \div 5 = 6$ で、「年6週間」分の休暇が取れることを意味している。

この30日以外にも、重度身体障害者にはプラス5日分(法規定による)、政治的迫害を受けて一年以上逮捕されていた者にもプラス5日分 (バーデン・ヴェルテンベルク州法711/735-/743に基づく)、25年以上の勤続者にはプラス3日分 (1日分は協約による、残り2日分は経営規則 *Betrieb. Regelung*による)、鋳物工場の労働者にはプラス2日分(鋳物労働者協約による)、午後10時から午前6時までの夜勤を含む三交代制の職場に勤めるものにプラス1日分 (経営規則に

よる) が加算される制度になっている (UA,3.2-3.5)。

また休暇の取り方、つまり休暇日数の振り分け方にも規定がある。最低10労働日、すなわち二週間分は、まとめて一括して取るべきであるとされている (UA,2.2)。更に「最新の研究によると、休暇の効果は三週間から四週間、連続して休むことによって、はじめて実現する」という従業員代表委員会からの助言もなされている (Ratgeber,47)。つまり、6週間の休暇のうち、3～4週間はまとめて取り、あとの2～3週間を分散させて取る、というのが、ベンツを含むドイツでの一般的な休暇の取り方になっているとすることができる。(この点については、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、1994年10月、啓文社も参照されたい)

また休暇中に病気になった場合、その日数は休暇には繰り込まれない。労働者は医者診断書によって何日間病気で働けなかったかを経営者に知らせればよいことになっている。

この協約に基づく休暇は、もともと1963年の連邦休暇法により、気力・体力の回復、すなわち保養Erholungのための休暇が法的に定められ、1974年の改正によって、年間一律三週間の保養休暇の義務づけ、原則として一括取得で、分割する場合も一回は最低12労働日、つまり二週間は連続して休むことが定められたことに根拠を持っている。現在は、この法律の規定に対し協約での規定がどんどん上回っており、協約が休暇の水準をリードする形になっている。

二番めの休暇は「特別休暇Sonderurlaub」であるが、これは一般の労働者にはほとんど関係がなく、企業内スポーツ選手に対して認められているものである。正式には「有給付加特別休暇bezahlter zusätzlicher Sonderurlaub」と呼ばれる経営規則による有給休暇であり、オリンピックやヨーロッパ大会・ドイツ全国大会などに出場する、オリンピック委員会やドイツ・スポーツ連盟などによって推薦された選手に対して認められる。これは、タイムラー・ベンツ社

が世界的企業として、いかにスポーツ選手の育成、それを通じた広告効果をねらっているかを示す規定であると言えよう。

三番めの休暇は、「特別無給休暇unbezahlter Sonderurlaub(労働免除Arbeitsbefreiung)」である。それは一つには「個人的に緊急な事情」に対して、緊急に認められるもので、例えば家族についてなんらかの緊急事態が発生した場合である。もう一つは、例えば労働者が職業教育を企業外に受けに行くような場合である。これは「経営内の利益のため(職業教育は企業の利益にとって望ましいから)」として認められている。この休暇中には、原則的に賃金は支払われず、また病気になっても、賃金・俸給の継続支払いへの要求はできないことになっている。ただし、あとでも見るように、家庭の事情による休みであっても、有給が認められるケースも多く、また職業再教育の場合も「教育休暇Bildungsurlaub」として有給休暇になる場合が増加している。

この労働者の場合、いずれの欄も空欄なので、先月中になんの休暇も取っていなかったことがわかる。

また、休暇を翌年に繰越にする場合は、個人的事情か、緊急の経営内の事情によるものとされ、原則的には次の年の3月末までに取ることが求められる。それは休暇請求の残日数として計算され、この欄に記入される。この数字は、企業にとっても労働者個人にとっても、年間の労働・休暇計画をたてる上で重要なため、他の項目と分けて、太線で囲まれている。

この労働者の場合、「請求すべき休暇日数の残り」は37日と書き込まれている。今年度の休暇は30日なので、この場合昨年度の未消化分の休暇が7日あるのであろう。それらを合わせて、休暇日数の請求残は37日となっている。つまり、この労働者は1993年度に、約7週間半、一年の約14パーセントにあたる長期休暇が取れることになっているわけである。

病気欠勤——病気で休む時は6週間にわたって有給となる

(24)病欠日数Krankh. Tage

病欠日数という欄は、「支払われる日数」と「支払われない日数」との二項目に分かれている。つまり、有給の病欠と無給のそれがあることになる。

「支払われる」有給の病欠欠勤については、賃金継続支払法と協約とがその規定を行っている。協約によると次のような場合を指している。病気やケガなどで働けなくなった時には、まず電話か口頭ですぐに病気で欠勤することを知らせなければならない (MTV12.1) が、その後病気で三日間休んだ場合、(1)勤続年数が五年未満で、(2)経営者がその三日以内に提出を求めてきた場合に限り、医者からの病欠診断書（直訳すると労働不能証明書）Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungを提出しなければならない。勤続年数が五年以上の場合には、診断書を提出する必要はない。また、欠勤が三日を越える場合には、どの労働者もこの診断書の提出することになる (MTV12.2)。

こうして診断書を提出すると、発病・予防・治療・療養の期間や医師が指定した静養期間において、労働者は6週間にわたって賃金をいつもと同じように継続して支払われることになるのである (MTV12.3)。これが有給の病欠欠勤である。この有給欠勤はもちろん、有給休暇とは全く別のものである。つまり、労働者は病気の際に、6週間の有給休暇を一日もつぶすことなく、6週間にわたって同じ賃金を受け取ることができる制度になっている。

この有給休暇と病欠欠勤とを全く別のものとしてとらえる考え方は、ドイツの制度の一つの大きな特徴である。労働者の病気の最初の六週間については、経営者が労働者の生活保障に全面的に責任を負う形になっているのである。休暇の欄と病欠欠勤の欄とが、別々に離れて存在しているのもこういう制度を背景としている。

賃金関係のことはすべてを協約に、つまり経営者団体と労働組合との交渉にゆだねているドイツの労資関係にしては、賃金の継続支払いについては賃金継続支払法 (1969年) Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im

Krankheitsfalle und über Änderung des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung vom 27. Juli 1969 (略して Lohnfortzahlungsgesetz) という立法によって定めているということはかなり例外的である。それは、1956年のシュレスヴィヒ・ホルシュタイン州の金属労働者による大ストライキをへた、労働運動の高まりの中でようやく法制化されたものであった。この病気欠勤の長期有給化は、企業に対して経済的負担を大きく担わせるものであるだけに、有給休暇と別建の有給病気欠勤の制度化には労働運動を含めた社会政策的、社会保障的な意図が強く作用していたことがうかがわれる。

逆に、「支払われない日数」の場合は、この6週間を越えた時からの日数ということになる。ただしその場合でも、保障がなんらかの形で延長されていることが多い。ベンツの場合でも、ここでの有給欠勤とは別に、勤続年数が5年以上の労働者の場合、加えてもう一ヶ月の間、疾病保険からの疾病手当（賃金の80パーセント）に更にプラス付加手当が出され、勤続が10年以上の場合、更にもう一ヶ月間期間が延長される。この二ヶ月間にわたって、疾病手当 Krankengeld と賃金純収入 Netto-Monatseinkommen, monatliche Nettobezüge との差が、付加手当 Zuschuß zum Krankengeld として給付されるのである (MTV12.4)。これによって長い勤続のベンツ労働者は、病気やケガなどの時、合計三ヶ月にわたって、実質収入を維持することができるようになっている。

その他の有給休暇——家庭の事情による欠勤にも賃金が支払われる

(25) その他の無給日数 Sonst unbez. Tage

(26) 社会保険日数 Sozialvers.-Tage —— 30

「病気日数」の欄の隣には、「その他の無給日数」の欄がある。「その他の無給日数」が特定の何かを指しているのかどうかはここでは不明だが、次のように賃金の支払いが保障されているケースではない場合、と逆に考えることができよう。

保養休暇として6週間休めること、病気やケガの場合も「6週間の有給欠勤」となることは見たが、このほかに、次の場合は賃金が支払われることが、民法616条の規定およびドイツ基本法の原則に基づいて、協約で詳しく規定されている。

「規則的な毎日の労働時間から、どうしても必要があつてぬける時、賃金は年休に計算されることなく、勤務免除*Freistellung von der Arbeit*として継続支払いされる」(13.2.)として、まず、次のような家庭の事情による休日を認めている。

はじめに、子供の病気の場合、子供の病気の診断書を提出すれば、母親でも父親でも五日間は有給となる。また、配偶者の死亡の時には三日間、自分の結婚、自分の子供の死亡の時には二日間、妻の出産、両親・義理の両親の死亡、引っ越し、子供の結婚式・披露宴への出席、両親の金婚式への出席には一日の有給欠勤が認められている (MTV13.2.1~13.2.4.)

労働者個人の問題としては、自由時間にはできない通院、「国家市民的義務 *staatsbürgerliche Pflichten*」の遂行、工場の事故、役所・裁判所への出頭・出席などの場合である。労働者が企業にこうした事情を知らせれば、賃金はこの時も継続支払いされる (MTV13.2.5~13.2.10)

多くの日本人が年休を使って済ませるような個人的な所用・家庭から求められる用事のたいがいのものは、これらの「有給の勤務免除 *bezahlte Freistellung*」によってカバーされていると考えることができる。つまり、社会的に見て、こういう事情がある時は仕事を休んでもやむをえないだろう、ということの範囲が、協約を通じてはっきりと定められているわけである。これは19世紀後半に作られたドイツ民法典において、年休とはまったく別個に有給の欠勤を認めたことに基づいており、単に勤務が不可能になるというだけではなく、「信義誠実の原則からして、労働者に勤務を期待しえない」という考え方を含むものとなっている (こうした有給休暇の制度と歴史については西谷敏『ゆとり社会の条

件』労働旬報社、1992年P.114ff.がくわしく扱っている)。

「無給日数」とはこれらにあたらぬものになるので、実質的にはかなり限定された意味しか持たないと考えられることができる。例えば自分の故意または過失による事故によって欠勤する場合など、協約によって社会的に免除されると認められないケースだけに限って使用される欄になっていると考えられる。

また、月平均30日、無給日数がある場合はそれを差し引いた日数が、社会保険日数として、年金請求などのもとなる数字として書きこまれている。

交代制・土日勤務——協約による賃金割増・社内特別手当がでる

②4交代勤務Schichtwochen (8時間二交代制2-Schi. 8 Std.・10時間二交代制2-Schi.10Std.・8時間三交代制3-Schi. 8 Std.)

ここは、交代制で勤務している労働者に対して、その勤務形態ごとの週の数記入する欄になっている。というのも、交代制の勤務形態によって、特別の交代手当Schichtzulageないし交代割増賃金Schichtzuschlagが支払われるからである。ここに書き込まれた数字をもとにして、交代手当が計算されることになるのである。

交代手当がでるのは、タイムラー・ベンツ社経営規定DB-Richtlinieによると、次のような場合である。二交代または三交代制の職場Zwei- oder Dreischichtbetrieb (Wechselschicht) で働く者のうち、規則的に二交代制・三交代制(その遅番勤務)や夜勤勤務の継続Dauer-Nacht-Schichtに携わっている労働者に対して支払われる。二・三交代制の遅番の勤務帯の場合には二交代制のための手当が、また三交代制でいつも夜勤勤務ないし、遅番と夜勤を交代しながら勤務している場合には、三交代制のための手当が支払われる。また、いつもは正常時間の勤務の者でも、事情により遅番・夜勤に携わった者に対しても同様に支払われる。(Richtlinie über die Gewährung einer Schichtzulage vom 1.4.1969 i. d. F. vom 15.9.1981, A.1.a, B.1-2. ; Ratgeber, 16)。

ウンターテュルクハイムの労働時間を例にとると、交代勤務の時間帯は次のようになっている (Ratgeber,77)。

正常勤務Normalschicht	7:00~16:00
交代勤務Wechselschicht	6:00~14:30
	14:30~23:00 (協約でいう遅番Spätarbeit)
三交代制Dreischicht	6:00~14:00
	14:00~22:00 (協約でいう遅番Spätarbeit)
	22:00~ 6:00 (協約でいう夜勤Nachtarbeit)

現在、8時間二交代制 (第二勤務帯)、10時間二交代制 (第二勤務帯)、8時間三交代制 (第二・第三勤務帯) の三種類の形態に対して、それぞれ次のような交代手当が定められている。

	四半期	週あたり
8時間二交代制	156マルク	12マルク
10時間二交代制	195マルク	15マルク
8時間三交代制・夜勤勤務の継続	260マルク	20マルク

この交代手当は、いわゆる「自発的な社会的給付freiwillige soziale Leistung」と呼ばれ、協約で一般的に締結されたものではなく、社内規定によってタイムラー・ベッツ社が自発的に給付するベッツ社に限られた性格を持っている。そのため、この手当は賃金の固定部分としては計算されない。また、社内のこうした自発的な社会的給付は、協約で締結された似たような種類の給付や手当と相殺しあう関係になっている。つまり、協約の規定により、この手当に匹敵する、あるいはこれをしのぐ割増手当がついた場合には、社内手当はそれによ

て清算され、なくなる性格をもっているのである (Richtlinie,A.3)

交代手当の場合、協約によって同じ種類の手当が、「付加手当を出す義務のある遅番勤務、夜勤務zuschlagspflichtige Spätarbeit, Nachtarbeit」として規定されている。規則的な労働時間が昼12:00以降に始まり、夜19:00以降に終わるものが遅番勤務と呼ばれ、夜19:00から朝6:00までの間に働くものが夜勤務とされる。(MTV9.4,9.5)。これに対し、12:00から19:00の間の時間には20パーセントの賃金割増が行われる。また、19:00から6:00の間の勤務に対しては30パーセントの割増が行われる。

この協約による交代割増賃金Schichtzuschlagの規定が適用されることにより、社内規定による交代付加手当は実質的には「吸収されて消えることがたびたび起こる」と説明されている (Ratgeber,16)。つまり、協約による割増が、社内手当の額を越えると社内手当分は相殺され、割増賃金に更に社内手当が付加されるということは起こらないことになっている。

ここでは三つの勤務状態の欄があるが、いずれも0であり、この労働者が交代制勤務・夜勤にはつかなかったことを表している。

(25)土日の勤務Sa./So.-Schicht

ここは、土曜・日曜に仕事が行われた場合、その日数を記入する欄である。というのも、土日の勤務についても土曜勤務手当Samstagszuschlagなどの特別手当がつくからであり、それを計算するための日数の数字が必要となるからである。

ダイムラー・ベンツ社内協定DB-Richtlinieによると、労働者が土曜ないし日曜に仕事Schichtarbeitを行う場合、次のような特別土日付加手当besondere Samstags- und Sonntags-Zulageを受けることになっている (Richtlinie, A.1. b)。

5時間の仕事 (5 Std. geleisteter Arbeit je Schicht)10マルク
6時間の仕事.....	18マルク
8時間の仕事.....	24マルク

これと別項目で「土曜ないし日曜に最低4時間働いた労働者は、付加手当として8マルク受け取る」とされている (A.1.c)。このため、明細書には、4時間、5時間、6時間、8時間の四つの勤務形態の欄がある。これらの詳細は、従業員代表委員会および人事課 Personalbetreuungによってその都度決められている。


祝日が平日にあたり、その祝日に仕事を行った場合にも、これと同様の手当が出る。また、日曜の仕事に対しては、先の交代手当と同様、この社内手当とは別個に、協約で賃金の割増が規定されている。協約によると、日曜日の午後12:00以降の仕事に対しては、賃金が50パーセントの割増となる (MTV10.4.) 交代手当と同じように、協約による割増が、社内手当の額を越えた場合には社内手当分は相殺される。

この労働者の場合、いずれの項目も0で、土日の勤務が行われなかったことを表している。


〔総括部分としての年金保険料算出基準収入と純収入 (=総収入-法的控除)〕

ここは、同じ四段目でありながら、それまでの欄とは性格を異にしており、労働日・労働時間や休暇とは関係がない。むしろ、中央部の賃金項目内容の総括的な内容を持っている。最後の「純収入」部分は太枠でくくってあり、全収入と控除額の合計に対応したものとなっている。

年金保険料算出基準収入は、年金保険を算出する際に基準となる所得で、課税基準収入とも等しい。中央部の各賃金項目の中で「社会保険が義務づけられた収入 Sozialversicherungspflichtiger Verdienst」の欄を合計した数字になっ

 DAIMLER-BENZ AG		Abrechnungs-Zeitraum					
		01. 07. -31. 07. 1988					
Arb- Wert	Tariflicher Lohn					Gesamtlohn	
	Zeitlohn/ Akk-Richsatz	Leistungs- zulage in %					
21	STANDARDLOHN						
Arb- Wert	Betrieblicher Lohn					Gesamtlohn ohne Sonderzulage	
	Zeitlohn/ Akk-Richsatz Präm ausgangs	Leistungs- zul/	Überverdienst/ Prämie in DM				
21	MGL		2639,00DM				
Arbeitstage		Bez		Urlaubstage			
norm	Sa./So.	Feiert.	Tarif	Sonder	unbez.		
Lohn-Art		Ausführende Kost.-Stelle	Fertig Gruppe	Arb- Wert	Lohnsatz	Verd.-Grad Zuschl. in %	
KINDERANZ, 1; FREIB, 1,0 FS-KTO. (VORM) 11,50 STD MONATSLOHN ML-NACHBERECHNUNG SONDERZULAGEN MONATSLOHNKUERZUNG MEHRRARBEITSGRUNDVERGUETG MEHRRARBEITZUSCHLAG URLAUBSVERGUETUNG 50% ZUS. ENTGELT FUER URLAUB ZUS. ENTGELT F. FEIERTAG TAR. VERMOEGENSBILDUNG ENTFERNUNGSZULAGE		4701	010	22	0,67	102,0 104,0 25,0	
Tarifliche Vermögensbildung an: (Vertrags-Nr-Institut)							
Lohnüberweisung an: (Konto-Nr. -Bankleitzahl-Bank)							
Aufgelaufene Abrechnungsdaten des Kalenderjahres	Verrechneter Steuerfreibetrag	Einmalige Steuerpf. Bezüge	Quittungsbetrag Rentenversicherung	Steuerpflichtiger Verdienst			

Name					Personalnummer		Kontrollnummer		Fert-Gr.		
BEISPIEL STANDARDLOHN 07/88					123456 7		890 1 234				
Steuer- klasse	Kirchensteuer- Gruppe	Steuerfreibetrag		SV- Stufe	AOK/ BKK	Ersatz- kasse	Bitte sorgfältig aufbewahren! Gilt als Verdienstbescheinigung				
		jährlich	monatlich								
4	EV/RK			01	01						
Sonderzulage							Gesamtlohn mit Sonderzulage				
1	2	3	4	5	6						
DB-STANDARDLOHN		100%		3299,00		DM					
Anspr. Rest- Urlaub	Krankh. Tage	Sonst. unbez. Tage	Sozial- vers. tage	Schichtwochen			Sa-/So. Schicht			Quittungsbetrag Rentenversicher.	Netto-Verdienst (Bruttoverdienst minus gesetzliche Abzüge)
	bez.	unbez.		2-Schi 8 Std.	2-Schi 10 Std.	3-Schi 8 Std.	4 Std.	5 Std.	6 Std.		
12			30	0	0	0	0	0	0		2601,15
Stunden		Sozialversicherungs- pflichtiger Verdienst		Steuerpflichtiger Verdienst		Brutto-Verdienst		Abzüge		Vergütungen	Kenn- ziffer
15:00		3364:98		3364:98		3364:98		1005:00			LS
		10:05		10:05		10:05					KS
		50:24		50:24		50:24		78:41			KV
1 TG		162:63-		162:63-		162:63-		238:47			AV
8:00		167:52		167:52		167:52		94:95			RV
8:00		41:88		41:88		41:88		412:90			309
10 TG		813:80		813:80		813:80				2:50	478
10 TG		57:30		57:30		57:30		52:00			
2 TG		20:94		20:94		20:94					
		52:00		52:00		52:00					
						15:00					
Bezahlte Stunden		Sozialversicherungs- pflichtiger Verdienst		Steuerpflichtiger Verdienst		Brutto-Verdienst		Abzüge		Vergütungen	
		4416:08		4416:08		4431:08		1881:93		2:50	
							DM 25514,65		Überweisung		
Brutto-Verdienst		Lohnsteuer		Kirchensteuer		Sozialversicherung Arb. nehmer Anteil		Vermögens- bildung		Arb. nehmer- Sparzulage	

 ダイムラー・ベンツ株式会社 ★★ モデル ★★ 賃金明細書		計 算 期 間						
		01.07. - 31.07.1988						
		職務 価値	協 約 賃 金					全 賃 金
			時間賃金 出来高賃金	業績手当率(%)				
		21	標 準 賃 金					
		職務 価値	企 業 内 賃 金					特 別 手 当 を 含 ま ない 賃 金
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							
21	月基本賃金	2639.00	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	所 属 グループ	職務 価値	賃金率	収入率 割増率%		
児童控除1.0 勤務免除時間 (前月分) 11.50時間 月賃金 月賃金後払い分 特別手当 月賃金減少分 残業手当 残業割増 休暇手当 50% 休暇付加手当 休日付加手当 協約財産形成 通勤手当		4701	010	22	0.67	102.0 104.0 25.0		
協約財産形成 (契約番号・機関)								
賃金振込 (銀行一銀行番号一口座番号)								
累計期間		非課税控除類	一回あたり 課 税 額	年 金 保 険 料 算 出 基 準 収 入	課 税 収 入			

名 前										個人番号	管理番号	所属グループ	
標準賃金 ・ 例										07/88	123456 7	890 1 234	
税金等級	教会税分類	非課税所得額				社会保険等級	一般地方 税等 企業内 税等	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				
4	EV/RK	年	月			01	01						
特別手当											特別手当を加えた 金賃金		
1	2	3	4	5	6								
ダイムラー・ベンツ標準賃金										100%	3299.00	マルク	
有給休暇 残数	病欠日数 有給	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 算出基準収入	純収入(総収 入-法的控除)	
				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			
12			30	0	0	0	0	0	0	0		2601.15	
時間	社会保険料 算出基準収入			課税収入			総収入			控除	補償	符号	
15:00	3364.98			3364.98			3364.98			1005.20		所得税	
	10:05			10:05			10:05						
	50:24			50:24			50:24			78.41		死亡金庫	
1:日	162:63-			162:63-			162:63-			238.47		疾病保険	
8:00	167:52			167:52			167:52			94.95		失業保険	
8:00	41:88			41:88			41:88			412.90		年金保険	
10:日	813:80			813:80			813:80				2.50	309	
10:日	57:30			57:30			57:30			52.00		478	
2:日	20:94			20:94			20:94						
	52:00			52:00			52:00						
							15:00						
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		
	4416.08			4416.08			4431.08			1881.93	2.50		
										2551.65		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	

ている。

純収入の方も中央部の賃金計算に基づいて出された数字である。総収入5896.41マルクから、法的控除額1731.04マルクを引いた数字が、純収入の4165.37マルクである。法的控除額とは、中央右側部分で控除した(1)所得税763.00マルク、(2)失業保険料178.08マルク、(3)年金保険料479.46マルク、そして中央左側の賃金項目の最後で企業側の負担額として加えてある分、すなわちそれと等しい労働者負担分の(4)任意疾病保険料310.50マルクの合計である。つまり、総収入から疾病保険、年金保険、失業保険という労働者負担の三大社会保険の保険料と税金を引いた部分が純収入とされる。社会保険料・税金の負担は、総収入全体の29.4パーセント、約三割に相当している。

以上、労働時間・休暇をめぐる諸条件を示す四段目を見てきた。これで、賃金計算書の上部の項目、(1)基礎データ、(2)協約・税金・社会保険との関連、(3)企業内賃金の決定方法、(4)労働時間・休暇に関するデータという四つの要素を見たわけである。これらは、賃金の計算を様々に規定する条件の役割を果たしていた。これに基づいた上で、次に、賃金明細書の中心部分である、賃金の種類について見てみよう。

(つづく)