

# 第5章 諸外国における就業形態多様化に対する年金 制度での取組状況<sup>26</sup>

駒村 康平  
福山 圭一  
北野 敦也  
齋藤 香里

就業形態の多様化は、わが国独自の問題にとどまらず、程度の差はあれ先進諸国に共通の現象となっており、年金制度における様々な取組みが見られるところである。これら諸外国の経験や議論を整理分析することによって、本調査研究を進める上で大きな示唆が得られるものと考えられる。

これらの中でも事前の調査では、擬似自営業者の問題を抱えるドイツと準従属労働者（Co.Co.Co.を含む）という労働形態のあるイタリアは詳細に調査する意義が高いのではないかと考えられた。また、スイスではパートタイムに対する適用が問題となっているとの情報も得た。

そこで、これら諸国について実地に調査するとともに、併せて多国間の動向に関する情報収集を目的として、現地出張を実施した。

## I. 出張における訪問先

出張における訪問先等は下記の通り（ドイツ、イタリア、スイス）。

月日(曜)	所在地	訪問先	取材相手
9月12日 (月)	ベルリン	在ベルリン日本大使館	Mr. Takahashi (Erster Botschaftssekretar)
9月13日 (火)	ベルリン	連邦職員年金保険事務所 (Bundesversicherungsanstalt fuer Angestellte : BfA)	Mr. Detlef Geiler Ms. Nina Skorobohatyi
9月14日 (水)	ローマ	ローマ大学	Dr. Anna Simonazzi (ローマ大学) Francesca Corezzi (年金基金) Dr. Nazzaro Dr. Francioni Prof. Roberto Pizzuti Prof. Sergio Cesaratto Prof. Sergio Nistico

<sup>26</sup> 本章における独国、伊国及び瑞国の情報は、基本的に出張時点（2005年9月）のものである。

<p>9月16日 (金)</p>	<p>ベルン  ジュネーブ</p>	<p>連邦社会保険局 (Federal Social Insurance Office)  ILO  ISSA</p>	<p>Ms. Erika Schnyder,(Cheffe du Secteur Questions juridiques PP)  Mr. Michael Cichon (Director of Social Security Department, Social Protection Sector)  Mr. Jens Schremer (Programme manager)  Ms. Cherry Thompson-Senior(Chief of Information Systems and Databases Section)  Mr. Roddy McKINNON (Regional Information Analyst)  Mr. Ariel Pino (Regional Information Analyst)  Ms. Reiko Hata (Assistant Regional Information Analyst)</p>
----------------------	---------------------------	---	--

## II. ドイツにての確認内容

駒村 康平  
福山 圭一  
北野 敦也  
齋藤 香里

### 1. ドイツにおけるヒアリング調査

ドイツでは、以下の2ヶ所にてヒアリング調査を行った。

【日 時】2005年9月12日（月）14：30～15：30

【訪問先】在ドイツ日本国大使館

【面談者】高橋秀誠、田中謙一

【訪問者】駒村、福山、北野、齋藤

【日 時】2005年9月13日（火）10：00～12：00

【訪問先】連邦職員年金保険庁（BfA）

【面談者】Mr.Detlef Geiler, Ms.Nina Skorobohaty

【訪問者】駒村、福山、北野、齋藤

在ドイツ日本国大使館では、ドイツの経済と労働市場の動向について説明を受け、ドイツにおける日本のパートタイムに類似する僅少賃金労働者などの状況について資料を提供いただいた。

2005年9月13日に連邦職員年金保険庁（BfA）へヒアリング調査を行ったが、同庁は10月1日からの新しい組織編制すなわちドイツ年金保険庁（Deutsche Rentenversicherung）への移行の準備中であった。連邦職員年金保険庁（BfA）では、ドイツの年金運営組織改革ならびに自営業者の所得把握について、及び擬似自営業者と僅少時間労働者などへの対応について、調査することができた。このヒアリング調査により、年金運営組織改革ならびに年金制度における就業形態の多様化に対する政府の取り組みと現場の実務レベルでの対応などを把握することができた。

### 2. ドイツにおけるヒアリング記録（概要）

#### （1）ドイツの年金保険運営組織における改革

- ・ 2005年10月1日からドイツの年金の制度が、歴史的に大きく変わる。
- ・ 今まで連邦や州で分立していた各組織が、「ドイツ年金保険庁（Deutsche Rentenversicherung）」に一本化される。
- ・ 連邦のレベルでは、連邦職員年金、鉱山労働者、海員、鉄道の4つがあったが、これが、「ドイツ年金保険庁 連邦（Deutsche Rentenversicherung Bund）」と「ドイツ年金

保険庁 鈷山海員鉄道 (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See)」になった。

- ・ 州レベルのものも、「ドイツ年金保険庁 地方 (Deutsche Rentenversicherung Regional)」に合併した。
- ・ BfA は、連邦レベルの最大の組織としてあらゆる年金に関する政策、組織の運営についてなどを統括・整理する上部組織となった。
- ・ ドイツ年金運営者協会も以前はフランクフルトにあったが、この組織に統合された。
- ・ 組織改革の理由は、1) 経済性アップ、効率性アップ、2) お客様向けのサービスの向上である。
- ・ 機構の一本化により、たくさんある年金運営者の競争をベンチマークによって促進し、各年金運営者のレベルアップに繋げていく。すなわち組織は一本化されたが、運営者は多く存在する。

## (2) 自営業者の所得把握の方法の問題

### ① 保険料の算定方法

- ・ 公的な年金に加入が義務付けられている自営業者は、以下の方法で算定された保険料を支払う。
  - a) (その他に何も条件がなく自営業者であると申告してくる者には)、所得にかかわらず一律の支払。旧西側：月額 470.93 ユーロ。旧東側：月額 395 ユーロ。
  - b) 申請し、所得に応じて計算された保険料額 (所得の 19.5%)。(この場合は普通の労働者にかかっている公的年金の掛金の計算の方法と同じであるが、普通の労働者の場合は、雇用者が折半負担している。)
  - c) 新しく事業を起こした人には、初めの 3 年間に限って、一括の月額 470.93 ユーロの半額でよいという措置もある。これは一括保険料の払込を選択した人の場合であり、所得に応じて支払ってもらうケースもある。

### ② 自営業者の所得把握の方法

- ・ 自営業者の所得把握には、非常に簡単な方法を採用し、自営業者の税金 (所得税) を払うときの収益の計算から算出した数字をベースとしている。
- ・ 自営業者のなかには、利益がなく損失を出している人もいる。そういう人たちにも、残念ながら保険料の支払い義務がある。この場合の保険料の最低支払額は月額 78 ユーロである。

### ③ 保険料を支払う義務のある自営業者の尻尾のつかみ方

- ・ 自営業者は、疾病金庫に通さず、100%自身で保険料を払い込む。
- ・ まず把握しなければならないことは、その人が保険料を支払う義務のある自営業者であるということ把握することである。これは、労働者と大きく異なる点である。契約によって労働をしている労働者は、雇用者側が疾病金庫に労働者を雇ったと報告をすれば問題はない。しかし自営業者の場合は、自営業を営み始めてから 3 ヶ月以内に、「自営業を始めました。よって年金金庫に保険料を払い込む必要がありますので、払い込みます。」

と申請してくれなければならない。ただ現実には、全員が申請をしてくれず、これが問題である。

- 通知の義務があるにもかかわらず、そのように通知をしないで働き続け、保険料を払わない人がどうして明るみに出るのかというと、偶然に判ることが多い。
- 契約で働いている人、つまり通常の従業員が多く所属する会社があるとする。こういった会社の雇用主に対しては、4年に1度ずつ、事業所検査が入る。
- 事業所検査とは、何人の従業員がいて、社会保険料をきちんと払っているのか税金を払っているのかの検査である。不明瞭なことがあれば、ここですぐ判るようになっている。
- 自営業者には4年に1度の事業所検査はない。しかし、企業のほうで事業所検査がある。企業の帳簿を検査すると、全く今まで見たことのない名前やその人への請求書や領収書が出てくる。その人が自営業者としてやっている場合は、そこから尻尾をつかんでいく。

#### ④ 保険料未納の自営業者への対応

- そのような自営業者がいて、いままで社会保険料を払っていないということが判れば、遡及して保険料を支払ってもらおう。ただし遡及限度は決まっており、遡って4年までの社会保険料を払っていただく。
- ただし、その人が過去にどれくらい収入があったのかを把握するのは難しい。どれくらい収益をあげたのかの算定ベースの作成が難しい。その他の様々な通知などがあればいいが、必ずしも保管しておいてくれるとも限らない。そこで分かりやすく手っ取り早く支払ってもらおう方法が、さきほどの定額（月額 470.93 ユーロ）を4年分支払ってもらうことである。この場合、かなりの金額になる。
- 残念ながらこの頃よくあるのは、いままで保険料を払ってこなかった保険料支払義務のある自営業者や、現在支払わなければならない義務のある自営業者の経済的な状況が非常に悪く、大きな額の保険料の払込ができないという状況に陥っているケースである。彼らに保険料の支払いを強いると、それによって事業が倒産に追い込まれる。そのことを避けるために、法律では非常に厳しい条件を決めてはいるが、彼らに保険料の支払いを免除する措置もある。それは、さきほどの4年間にわたる遡及もそうであるし、遡及の支払分もそうであるし、現在の支払義務の分についてもそうである。

#### ⑤ 保険料未納の自営業者への支払請求のステップ

- 経済的に困った状況にないにもかかわらず支払っていない自営業者に関しては、ステップを踏むが、最終的には保険料を支払ってもらおうような措置がとられている。
- そのステップバイステップというのは、まず、督促状を出す。
- 督促状には、今までの保険料額プラスその滞納分の金利を示す。
- 督促状で支払わない場合には、執行人が行く。
- 執行する場合は、基本的には民法上の執行と同じで、執行人がいろいろ貼ったり、取り立ててくる。
- しかし、我々は公的な機関なので、執行には特別なルールがある。それから、年金保険庁には、執行だけを行っている公務員というのはいない。
- この執行を行うのは「税関」の役人である。

- ・ この税関の執行人は、民法上の執行と同じことをする。まず、取立てに行き、自営業者の持っている銀行口座にどれだけのお金があるのか確認し、その自営業者の納入先でまだ払いこまれていないお金があれば、それをストップさせる。また物品でも、例えば車とか不動産を差し押さえることができる。
- ・ もちろん、民法上と同じようにその人の生活の最低限の基盤をとってはいけない。
- ・ 差し押さえに関する内部資料は膨大な資料なので、今回は説明をしない。

#### ⑥ 税関が執行人となると、社会保険料と関税の未納では、どちらの支払いが優先されるのか？

- ・ 社会保険料を滞納している人のなかには、関税なども滞納しているケースがある。このようなケースになると、どちらに優先順位がつくというのではなく、むしろ他の支払いも溜まっており、他からも督促状が来ているケースがある。そうすると、倒産手続きをして順位をつけるなど、また別の問題となっていく。

#### ⑦ 所得把握方法として所得税の通知書を採用

- ・ 算定ベースになる所得税の通知書は、基本的には加入者である自営業者から提出してもらおう。自営業者がどうしても協力しない場合は、最終手段として、税務署から所得税の通知書を入手する。
- ・ その場合にも、税務署の計算と事業者の計算と異なることもあるが、この過程は問題ではなく、最終的にあなたの収入はこれだけで、税金はこれだけですよという所得税の納税通知だけが、重要である。

#### ⑧ 自営業者の給付額算定方法（ポジショニング）

- ・ ドイツでは、それまでその人がどれくらいの額の保険料を納めてきたのかはあまり問題ではなく、最終的に所得がどれくらいであるのかによって年金の給付の額が決定する。労働者の場合は問題にはならないが、自営業者の場合は難しい。この把握の仕方は、毎年毎年、暦年ではあるが、その人のその年の利益を普通の年金に加入している労働者の平均所得と比較して、その人の収益がどこにあるのかを一年毎にみていく。これをポジショニングと呼んでいる。その平均所得と比べ、どのポジションに利益があるのかをみていく。例えば今年は、全く平均と同じだった人は「ポイント1」になる。
- ・ 自営業者の人も被用者も高所得者は、所得に 19.5%を掛けた保険料を払い込んでいるわけではない。上限となる算定ベースを決められている。その上限とは、全体の平均の2倍である。
- ・ 最終的にもらえる年金額というのも、限りなく上限がないわけではなく、それに見合ったものになる。
- ・ 毎年のポジショニングでも、同様に「ポイント2」が上限となる。

### (3) 擬似自営業者

#### ① 擬似自営業者問題

- ・ 擬似自営業者については、1999年に大きな問題となった。
- ・ 今のSPDと緑の党の政権が1998年秋に誕生した。この政権が初めて取り組んだのが、

この擬似自営業者撲滅であった。

- ・ 最終的に出された法案は非常に複雑なもので、実務的ではなかった。そのため、不安になる人が続出した。
- ・ 不安になったのは、複数のアルバイトをしているという人でなく、例えばある大学で非常勤講師をしている人たちであった。この問題はメディアでも大きく報道された。
- ・ 最終的には、自営業者であるか否かの決定は、普通は雇用者が行う。雇用者が人を雇う場合、被用者として会社の中で雇うのならば、会社の中でその人が働き始めるときから、疾病金庫にその人の名前を渡し、そこからすべての社会保険料の徴収をしてもらわなければならない。
- ・ 雇用者が人を雇う場合にこれは社員ではないと決めた場合には、それらの手続きはされない。よって、最初の判断は雇用者にある。
- ・ 1999年に立法される前に同じような状況があったが、雇用者が（100%分らない、少しフリーランスで雇えるのか、そうでないのか、真つ当な社員にしなければならないのか）分からない場合は、疾病金庫に問い合わせることができた。

## ② 疾病金庫の当惑

- ・ 1999年に施行されたときに疾病金庫に多くの問い合わせが殺到し、疾病金庫は大変困った。
- ・ 疾病金庫は1箇所ではなくたくさんあるので、なかには非常に緩やかな規定で行ったところもあれば、厳しくフリーランスをみたところもあった。ここはOKと言ったのに、あちらは違うではないかといった各疾病金庫の判断の違いが大きな社会不安になってきた。

## ③ 連邦社会裁判所による自営業者の条件の決定

- ・ 各疾病金庫の判断の違いへの社会不安に対して連邦社会裁判所は、何度もまた数十年にもわたった判決を出しながら、どういう人が自営業者であるのかという条件を決めてきていた。
- ・ しかし、その条件が非常に複雑であったがために、それを実行・応用しなければならない疾病金庫が困った状況に置かれていた。

## ④ 自営業者とは？

- ・ 政府はその後、この複雑に施行されたものをどんどんシンプルにしていった。その挙句にはほとんど骨抜きにしまい、状況はこれが立法される前とほとんど変わらなくなってしまった。変わったのは、2行半の新しい法文である。どのようなものが雇用であるのかということである。
- ・ しかし、法律は短ければ短いほど解釈の余地が大きくなるので、そこで1冊の本が書けるくらいにまたもや複雑な体系が出来てしまった。そこで、前と同じような状況になってしまったのである。
- ・ ただし、擬似自営業者をめぐる社会的な不安はなくなった。
- ・ 「何がフリーでない、何が自営業者ではない労働形態であるのかについて（2行半）」は、社会法典第4巻第7条。

- ・ 「以下のような事業形態は自営業者とはいえない。①労働法上で規定されている労働契約に基づいていた労働をしている。②さらに、ある労働者が、上司からの命令に基づいて働いている者はフリーではない。その者の上に立つ者のいる組織の中で働いている場合。」
- ・ 上記以外は法律には書かれていない。それ以外の非常に複雑な場合は、連邦社会裁判所の判決によって解決されてきた。
- ・ フリーか否かの判断についての簡単な判断シートというものはない。そのようなものが作れるほど簡単ではない。
- ・ 自己コストの入った請求書があった場合、その 20%か 80%を収益と決めたらよいという案もあったが、廃案となった。現在では 100%である。ただし、本当にその人が 20%の自己コストがあったとしたら、その人は本当にフリーの自営業者であるのかは疑わしい。なぜなら本当の自営業者なら、最初の段階でコストを別に計上しているはずであるからである。

#### ⑤ クリアリング窓口の設置

- ・ 各疾病金庫の判断の違いへの社会不安に対して、政府は委員会の勧告などを受けて、クリアリング窓口を一本化した。
- ・ クリアリング窓口はBfAの中に置いた。
- ・ クリアリング窓口には、「雇用者」、それからフリーランスの自営業者の場合は契約をもらう「クライアント」の側も、働く側で「社員として働く人」も「フリーランスとして働く人」も問い合わせることができる。
- ・ クリアリング窓口の設置によって、裁判所から出てくる判決なども全て見るできるようになり、均等に処理ができるようになった。
- ・ 一般的に、クリアリング窓口で決定されたことは、公的な根拠を持つものになる。
- ・ クリアリング窓口の一本化により、システムはかなりうまく機能していると思われる。よって昔 5-6 年前に起きた大きな社会的不安の状況は解決された。
- ・ なお、一度フリーランスと決定されたからといって、それが一生続くわけではない。実際に、仕事の内容や形態がそのままクリアリング窓口で決定が下りたときの状況のままだと OKだが、例えば 4 年に一度ずつの事業所検査が入ったときに、とるべき仕事であると決められた場合には、変わってくるものである。

#### ⑥ 擬似自営業者についての統計

- ・ 擬似自営業者についての最新の統計はない。その理由は、①多くのケースで執行が決定した段階で、慌てて協力的になり書類が提出されてお金が支払われる。②執行をしても、お金をとるものがない（他の執行人がとってしまってしまったため）。③ドイツの各々の年金の運営者は、いままで異なったやり方で行ってきている。以上の理由のために統計をとりにくかった。
- ・ 擬似自営業者の数は、1997 年の推計データでは、法律の制定前は 20 万人。推計機関は、連邦雇用庁、現在の連邦雇用機関の労働市場及び職業研究所。このアドレスは、[www.IAB](http://www.IAB).



#### (4) 自営業者の公的年金制度の適用について

- 最初に自営業者の問題がかなり大きく出たときに、大学の非常勤講師とか先生と呼ばれる人（例えば、コミュニティーセンターで教えている人、自由業で様々な場所で何か（音楽など）を教えている人、「教師」として何かを教えている人）が、「私達は自営業者ではないか」と不安になったが、彼らは、自営業者であろうがなかろうが「教師」として働く人は、年金に加入義務のある人たちだった。
- 公的年金制度に加入している人は、基本的には大部分が労働契約に基づいて働いている被用者である。自営業者は、この100年くらいの歴史的な流れによってきているが、自営業者のなかでなぜ加入義務のある人が出てきたのかというと、このような人たちは自営といっても限りなく被用者に近い形で働くために、守られなければならない立場にいる人達であるという理解である。例えば、音楽の教師、テニスやゴルフの講師などである。彼らは大掛かりに会社を広げて人をたくさん雇って運営しているわけではなく、単に彼らは自分独りの能力を誰かに提供して、1対1で働いてお金を得ている人達である。例えば、整体師などがそうである。彼らは限りなく被用者に近い保護を得られなければならない人たちである。
- その他に作られている共済組合、例えば農業従事者などが作っている共済組合などは、公的年金ではない。
- その他、ある職種だけで作っている共済組合のようなもの、例えば医師会が作っているもの、建築士会や薬剤師会や弁護士会などが作っているものがある。これらも公的年金ではない。
- 例えば、払い込んできた保険料と、後で受給できる年金の額を比較してみると、公的年金に加入している人は、医師会や建築士会など同じ職業でリスクの小さい人達が加入している年金のほうが、かなり率がいい。それで、憲法裁判所に持っていかれて、これでは「均等なドイツ人たるものに対する均等な取扱いにならない」ということになり、「ずるい。」ということになったのだが、医師も建築士も資格を持っている段階で年金の加入義務があるものの、各々の職域で小さい年金グループを作っているのは、これは違憲ではないという判決が下された。

#### (5) 僅少賃金労働者への対応

##### ① 2003年の僅少賃金労働についての法律

- 2003年に僅少賃金労働についての法律が施行されたとき、使用者の負担は軽減したのではなく、金銭的な負担は上がった。通常の労働契約で安く人を雇う場合の金銭的負担が上がった。それまでは僅少賃金労働者であろうがなかろうが、人を雇用する場合には、すべて、その人の加入している疾病金庫に連絡しなければならなかった。多くの疾病金庫が存在するので、その手続きだけでも大変な事務量であった。

##### ② ミニ・ジョブ・センター設立

- 僅少賃金労働者についての事務的な手続きの負担は大きかったが、ミニ・ジョブ・センターが設立され、雇用者は、ここで手続きすればよいことになった。保険料も一括して

ここに払い込めばよいことになった。

- ・ 雇用者は金銭的に若干の負担をすることになったが、事務的な仕事がなくなった。労働者も月額 400 ユーロまでは全く自己負担なく（疾病保険も年金保険も）、働けることになった。

### ③ 不法労働から正規労働へ

- ・ お手伝いさんや掃除婦など、一つの家庭で働いていた人達はほとんどが不法労働であったが、合法的な方法で家庭に雇い入れることができるようになった。ただし、多くの子供を抱えてお手伝いさんを雇わなければならない家庭への負担を少なくするために、一般家庭で雇用する場合には労働付帯費用を一括 12%とした。これは普通の労働形態で支払う労働付帯費用よりかなり低い割合となった。

## (参考資料) ドイツにおける就業形態多様化に対する年金制度の対応の整理 (～社会保険加入義務のある労働者の適用拡大～)

齋藤 香里

### 要旨

ドイツでは 1990 年代から失業率の上昇に伴い社会保険加入義務のある労働者数は減少する一方で、様々な就業形態で働く非典型労働者が増える傾向にある。雇用者の社会保険料負担コストを削減するために、自営業者という外観を持ちながら実態は被用者であるという擬似自営業者も増加し始めた。

シュレーダー政権は社会保険財政の財源確保のために、社会保険加入義務のある労働者の適用を拡大し、今まで社会保険加入義務から逃れていた擬似自営業者と僅少賃金労働者に社会保険加入義務を課す政策を講じた。

ドイツの年金運営組織は 2005 年 10 月からドイツ年金保険庁となったが、この組織のなかに擬似自営業者と僅少賃金労働者についての問い合わせ窓口が設置されている。

2003 年に第二ハルツ法によって僅少賃金労働者への新制度が導入された。労働賃金が月額 400 ユーロまでのミニ・ジョブの場合、労働者は年金保険料納付義務を負わず、雇用者のみが賃金の 12% の納付義務を負う。雇用者が一般家庭の場合、雇用者の年金保険料負担は 5%。労働賃金が月額 400.01 ユーロから 800 ユーロまでのミディ・ジョブの場合、雇用者の社会保険料負担は 21% で、労働者の社会保険料率は累進的になるというものであった。

ドイツでは、社会保険財政対策として社会保険加入義務の適用対象者を、就業形態の多様化に対応し拡大させたのである。

### 1. 問題意識

ドイツでは、高失業率のなか典型労働は減少の一途をたどり、非典型労働が増加しつつある。このような状況の下、政府はこれまで社会保険加入義務を回避していた擬似自営業者や僅少賃金労働者に、社会保険加入義務を課す政策を講じた。本稿では、最初にドイツにおける労働者の就業形態の多様化の状況を概観し、次にシュレーダー政権が行った擬似自営業者と僅少賃金労働者への社会保険加入義務の適用拡大政策について論じる。

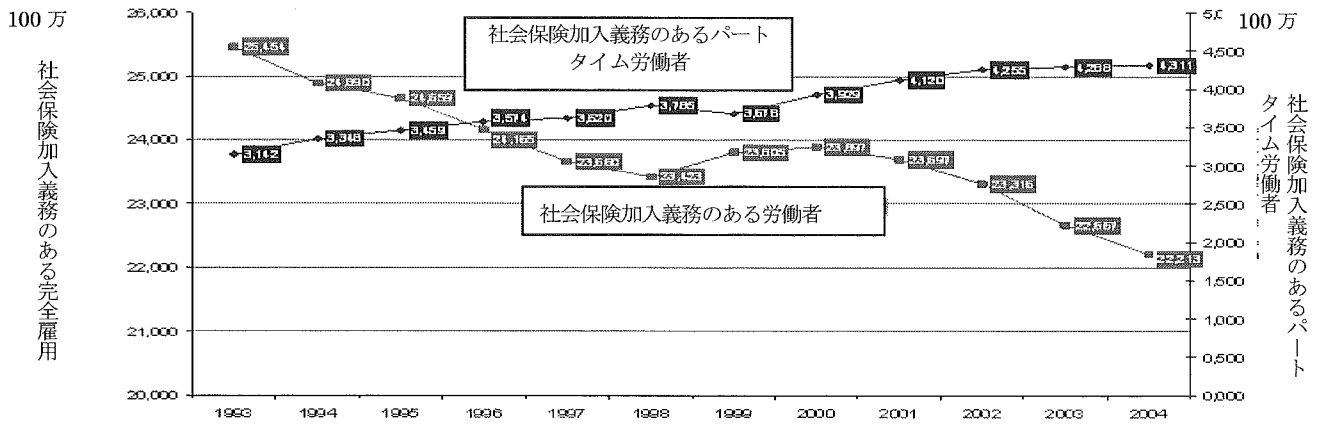
### 2. ドイツの労働市場と就業形態多様化の現状

ドイツでは、1990 年に 7.2% であった失業率は 1997 年には 12.7% まで上昇し、2004 年現在、連邦全域で 9.4%、旧西ドイツ地域では 11.7%、旧東ドイツ地域 20.1% となっている<sup>27</sup>。1990 年代から失業者数の増加とともに、社会保険加入義務のある労働者すなわち典型労働者数は減少してきている (図 1)。この典型労働の減少は、雇用者の社会保険料負担の増加に起因すると考えられている<sup>28</sup>。

<sup>27</sup> <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/tab/tabIV20.gif> (2006 年 2 月 17 日確認) (Bundesagentur für Arbeit)

<sup>28</sup> ホフマン/ウォルウェー(2003)31 ページ。

図1 社会保険加入義務のある完全雇用とパートタイム労働者の推移

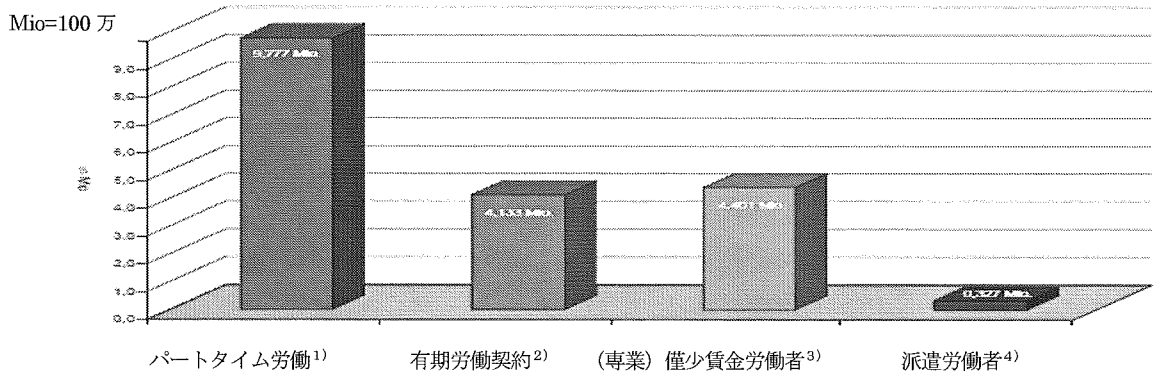


出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV8b.gif> (2006年2月17日確認)

(Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Statistisches Taschenbuch 2005.)

高失業率の中で、人々は典型労働者としてではなく、様々な就業形態で働き始めている。非典型労働者の状況を見ると(図2)、2003年ではパートタイム労働者が年間平均977万人、有期労働契約413万人、専業の僅少賃金労働者440万人、派遣労働者32万人となっている。

図2 非典型労働者(2003年)



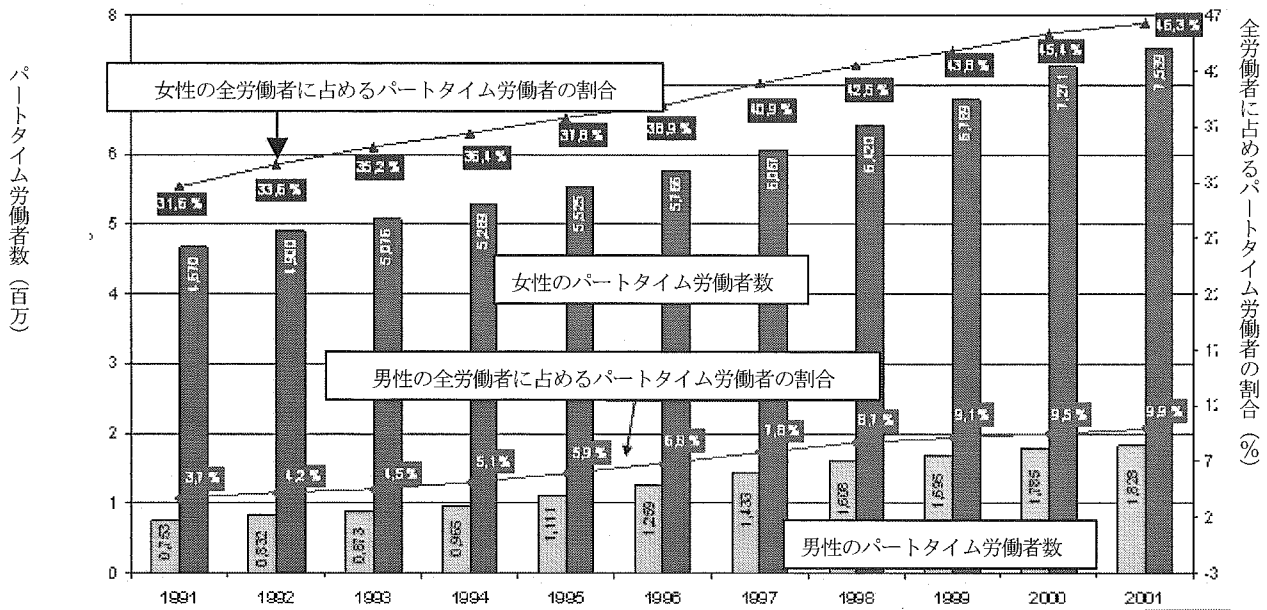
注) 1) 年間平均 a) 2) 5月現在 b) 3) 9月末現在 c) 4) 6月末現在 d)

出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/4/ab/abbIV29.pdf> (2006年2月17日確認)

( a)Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4. 1. 1, Wiesbaden 2004. b)Bundesagentur für Arbeit c)Bundesagentur für Arbeit )

「社会保険加入義務のある労働者」が減少する一方で、「社会保険加入義務のあるパートタイム労働者」の数は僅かながら増える傾向にある(図1)。パートタイム労働で働く女性は、年々増加しており、2001年では753万人、全女性労働者数に占めるパートタイムの割合は46.3%となっている(図3)。

図3 パートタイム労働者の男女別統計

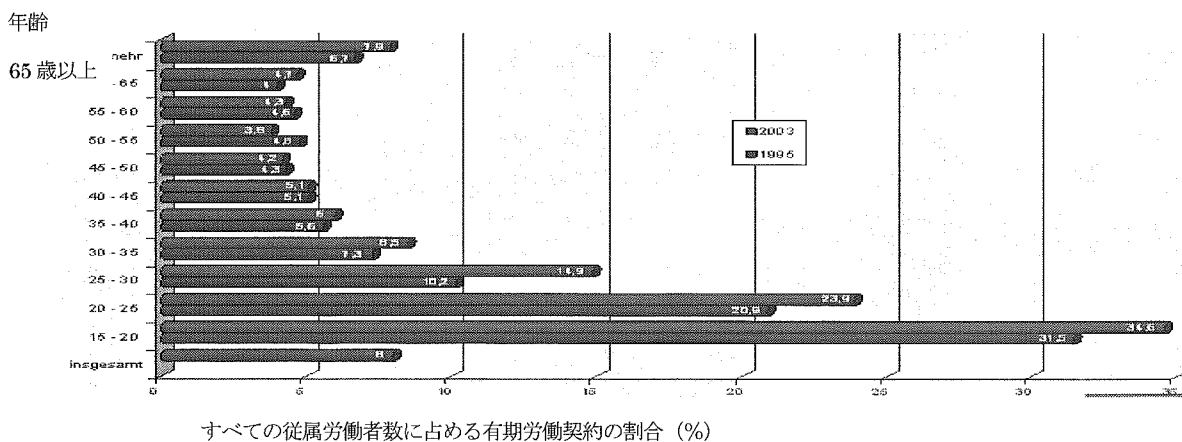


出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV25.gif> (2006年2月17日確認)

(Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Statistisches Taschenbuch 2004.)

有期労働契約は、1995年の239万人から2003年には413万人と158%も増え、無期労働契約と有期労働契約の合計に占める有期労働契約の割合も、1995年の7.8%から2003年には12.9%と増加した。なお、有期労働契約は、若年層に多い(図4)。

図4 年齢階層別のすべての従属労働者数に占める有期労働契約の割合(2003年)



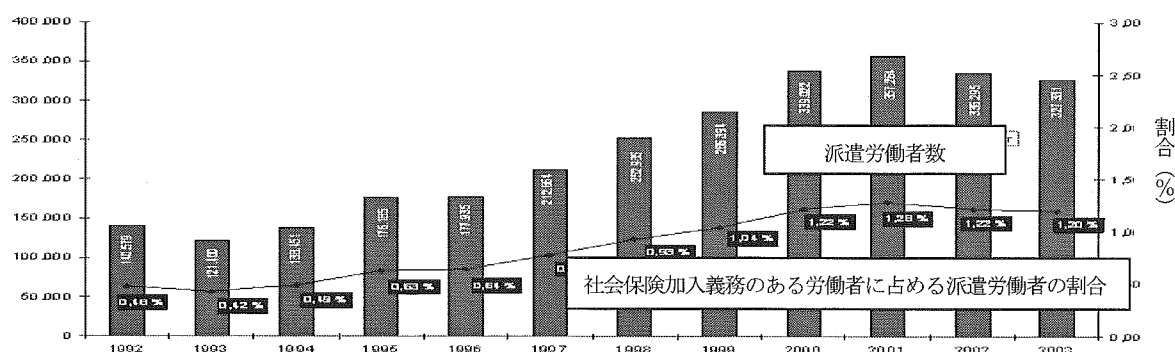
出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV28.gif> (2006年2月17日確認)

(Statistisches Bundesamt)

僅少賃金労働者としてのみで働いている専業の僅少賃金労働者数は2005年3月現在465万人であり、副業の僅少賃金で働く労働者（副業の僅少賃金労働者）数は155万人である<sup>29</sup>。

派遣労働者数は、1992年から2001年までに3.23倍も増加していたが、2001年から若干減少しつつある。社会保険加入義務のある労働者の中に占める派遣労働者<sup>30</sup>数の割合は、2003年現在僅か1.2%にすぎない（図5）。なおドイツでは、男性のほうが派遣労働者の割合が高く（76.5%）なっている。

図5 派遣労働者数の推移と社会保険加入義務のある労働者に占める派遣労働者の割合



出所) <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV27.gif> (2006年2月17日確認)

(Bundesagentur für Arbeit: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

### 3. 就業形態の多様化に対応した年金保険制度の発展

(～社会保険加入義務のある労働者の適用拡大～)

#### (1) 擬似自営業者への対策

##### ① 擬似自営業者とは

公的年金保険も含め社会保険の加入義務がある者は、労働賃金を得ているまたは職業養成訓練のために就業<sup>31</sup>している労働者である。ドイツの社会保険制度は、今日でも労働者保険としての性格を強固に維持しており、「自営業者」であれば公的保険への加入義務が原則として存在しない<sup>32</sup>。

1970年代から、従来は企業が自社の正規雇用の従業員に遂行させていた業務を、自営業者に委託するケースが増え始めた。ドイツでは、自営業者という外観を持ちながら実態は被用者であるという「擬似自営業者 (Scheinselbständige)」が、Mayer/Pssch (1990) の調

<sup>29</sup> <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/bilder/IV/abb/abbIV26.gif> (2006年2月17日確認) (Bundesagentur für Arbeit, monatliche Arbeitsmarktberichte und Sonderbericht Mini- und Midi-Jobs.)

<sup>30</sup> 派遣労働の場合、社会保険料納付義務を負うのは原則として派遣元であるが、派遣元がその義務を履行しない場合には、派遣先は派遣労働者を受け入れた期間に限り、連帯保証の責任を負うことになっている (社会法典 4編 28e 条 2 項) (日本労働研究機構 (1998) 175 ページ)。

<sup>31</sup> 就業とは、自営以外の労働であり、特に雇用関係におけるものである。就業の根拠とは、指示によって行い、かつ指示を与える人の労働組織に組み入れられて行う仕事である (社会法典 4 編 7 条 1 項)。

<sup>32</sup> 自営業者は、特定の職業グループに所属していることにより保険加入義務がないが、自ら申請して保険加入義務を負うことができる。また、特定の職業の者 (教師、看護職、助産婦、芸術家、ジャーナリスト、沿岸漁業者や手工業者) も、一定の条件の下で (詳細はドイツ連邦労働社会省 (1993) 257-265 ページ)、保険加入義務を有する自営業者グループに属する。

査<sup>33</sup>で 1980 年代にはほとんどすべての分野に存在することが明らかとなった。

擬似自営業者の雇用は、使用者からすれば、労働法上の保護及び労働付帯費用（社会保険料の使用者負担）のコスト削減になる。労働者にとっては、労働法不適用となり、老後の保障からみれば不安定な立場に置かれることになる。

1997 年には、擬似自営業者数は 20 万人と推定された<sup>34</sup>。

1998 年秋に誕生した SPD と緑の党のシュレーダー政権は、この擬似自営業者への対策を打ち出した。そして擬似自営業者の社会的保護の確保というよりも、社会保険財政の立て直しを図るために、1998 年 12 月 19 日に「社会保険修正と労働者権利の確保のための法律（Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte）」（1999 年 1 月 1 日から発効）によって、擬似自営業者の社会保険への加入を促進するための法改正<sup>35</sup>を行った。この改正と合わせて、社会法典 6 編 2 条 9 号に年金保険加入義務のある者として「被用者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」<sup>36</sup>も追加された<sup>37</sup>。

ところが、社会法典 4 編 7 条 4 項と社会法典 6 編 2 条 9 号の就業の推定規定の改正が重複し、分かりにくいものであったため、「自分が擬似自営業者に該当するのかどうか」という問い合わせが疾病金庫に殺到し、実務も混乱したために社会不安が広がった。そのためこの推定規定は、1999 年にさらに改正されたが（社会法典 4 編 7 条 4 項<sup>38</sup>と社会法典 6 編 2 条 9

<sup>33</sup> この研究の詳細は、橋本陽子（1999）74-80 ページ。

<sup>34</sup> 労働市場・職業研究所（IAB）の調査研究による推定数値。この調査については、橋本陽子（1999）80-95 ページが詳しい。

<sup>35</sup> （1）社会法典 4 編 7 条 4 項に、社会保険適用範囲を確定する「就業」について新たな判断基準が設けられた。それは、以下の 4 つのメルクマールのうち 2 つ以上を満たした場合には、保険加入義務があるとみなされるというものであった（「就業」の推定規定）。①家族（二親等までの親族など）を除き、社会保険加入義務を負う被用者を用いていないこと、②通常、主として一人の委託者のために活動すること、③就業する者に典型的な給付を行っていること（これは、特に委託者の指揮命令に服して、その事業組織に組み入れられている場合認められる）、④事業者としての活動に基づき、市場で取引を行うものではないこと（鎌田耕一（2001）60-61 ページ）。この推定は、反証によって覆すことができる。また、保険料は被保険者と委託者とが折半することとなっている。なお、商法典 84 条 1 項にいう代理商にはこの規定は適用されない（橋本陽子（2003）2126 ページ）。

（2）社会法典 4 編 7 条 4 項の適用されない代理商、あるいは、4 項の「就業者」の推定を反証によって覆した者についても、彼らが上記①②のメルクマールを満たす場合には、「労働者類似の独立自営業者 (arbeitnehmerähnlicher Selbständiger)」として、年金保険の強制被保険者となる（社会法典第 6 編 2 条 9 号）。これは、推定ではなく構成要件である。この場合、保険料は全額被保険者の負担となる。ただし経過措置として、かかる労働者類似の独立自営業者は、一定の要件を満たせば申請により年金保険加入義務を免除されうる（社会法典第 6 編 231 条 5 項）。一定の要件とは、①1999 年 1 月 1 日現在で 50 歳に達していること、あるいは②1998 年 12 月 10 日以前に、既に給付及び拠出において、1999 年 6 月 30 日を基準として法定年金保険に相当すると認められる生命・年金保険に加入あるいは企業年金の約束を有していること、である。法定年金保険に相当するとは、①障害及び 60 歳以上の一定年齢の到達を保険事故とする給付、あるいは死亡を事故とする遺族年金が給付されること、かつ③法定年金保険料の最低額以上の保険料を支払わなければならない場合に認められる（橋本陽子（1999）96 ページ）。なお、就業者には該当しなくても年金保険の被保険者となる「労働者類似の独立自営業者」は、社会法典第 4 編 4 条 2 項 1 号及び 2 号の要件を満たせば認められるが、これは、労働法上の被用者と自営業者の中間に存在する「被用者類似の者(Arbeitnehmerähnliche Personen)」という第 3 のカテゴリーとは異なる概念であると解されている（橋本陽子（1999）97 ページ）。

<sup>36</sup> 労働協約法 (Tarifvertragsgesetz) の 12a 条には、「経済的に従属し、かつ、労働者に比較しうるほどに社会的に保護の必要性のある者（被用者類似の者）」とある（橋本陽子（2005）315 ページ）。

<sup>37</sup> 鎌田耕一（2001）61 ページ。

<sup>38</sup> 社会法典 4 編 7 条 4 項は、以下のように改正された。

号が改正)、最終的には 2002 年末に「第二ハルツ法 (zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)」(2003 年 1 月 1 日発効) によって社会法典 4 編 7 条 4 項の推定規定は削除<sup>39</sup>された<sup>40</sup>。

社会法典 6 編 2 条 9 号は存続し、現行では年金保険加入義務を負う自営業者を次のように規定している。

- a) 労働賃金が常時月額 400 ユーロを超え、社会保険加入義務のある労働者を常時雇用していないこと、
- b) 継続的にかつ基本的に、ただ一人の委託者のために勤務していること。

現在では、擬似自営業者に関してはドイツ年金保険庁の専用窓口にお問い合わせることになっている<sup>41</sup>。

## ②擬似自営業者の特徴<sup>42</sup>

擬似自営業者数は男性の方が多いが、男女別の就業者数に占める擬似自営業者の割合では女性の方が高い。なお、高学歴者の割合が高い。擬似自営業者はあらゆる業種に存在しているが、典型的な偽装自営業者とされるのは、建設業における一人親方、デパートの販売員、保険外交員、トラック運転手、自宅でのワープロ入力などである<sup>43</sup>。

年金保険については専業の場合、48.1%が公的年金保険に加入し 38.2%が他の老齢保障の方法をとっており、そのうち民間の老齢保険の割合が高くなっている (28.1%)。また、副業では 51.5%が公的年金保険に加入している。

## (2) 僅少賃金労働者への対策

僅少賃金労働者に関する法律も 1999 年に改正されたが、さらに 2003 年 4 月 1 日には、所得が月額 400 ユーロまでの僅少時間労働者 (Mini-Jobs) と月額 400 ユーロから 800 ユーロの仕事 (Midi-Jobs) を対象とする法律 (Gesetze für moderne Dienstleistungen am

---

社会法典 5 編 206 条または社会法典 6 編 196 条 1 項に定める関与義務を履行せずに、所得を目的として就業している者のなかで以下の 5 つのメルクマールのうち 3 つ以上が存在する場合には、就業している者と推定される。①当該業務との関連で、就業による報酬が通常 630 ドイツマルクを超える社会保険加入義務を負う被用者を通常就業させていない場合、②継続して主としてただ一人の委託者のために就業している、③委託者または同種の委託者が通常、雇われている被用者を用いて同種の業務を遂行していること、④その業務には事業活動として典型的なメルクマールを見い出せないこと、⑤以前同一の委託者が就業関係の下に行っていた業務に当該業務が外観上一致していること。本条 1 文は、主として業務を自由に形成し、労働時間を自由に決定する商業代理人には適用されない。推定は反証することができる (鎌田耕一 (2001) 61-62 ページ) (なお、橋本陽子(2003)の同条の引用には、① (1 号) で **keinen**、④ (4 号) で **nicht** が見落とされているように思われる)。

<sup>39</sup> 推定規定の削除は、就業者の判断を容易にするためであり、5 つのメルクマールは否定されたものではないと解されている (橋本陽子(2003)2134 ページ)。

<sup>40</sup> 削除された代わりに社会法典 4 編 7 条 4 項では、社会法典 3 編 4211 に基づく起業手当てを申請した者 (いわゆる Ich-AG) について、起業手当の受給期間中、当該活動が独立自営業者としての活動であるという反証可能な推定規定が付け加えられることになった (橋本陽子(2003)2133 ページ)。ただし、これは 2005 年 12 月 31 日までの時限立法であった。

<sup>41</sup> 1999 年の改正によって、当事者が就業の存在に関して連邦職員保険庁 (現ドイツ年金保険庁) に紹介する手続きを定めた規定が導入された (社会法典 4 編 7 a 条)。

<sup>42</sup> 労働市場・職業研究所 (IAB) の調査研究 (橋本陽子 (1999))

<sup>43</sup> 橋本陽子 (2002) 692 ページ。



Arbeitsmarkt) が施行された。

### ①ミニ・ジョブ

ミニ・ジョブ (Mini-Jobs) とは労働賃金が定期的に「月額 400 ユーロまで」の僅少賃金労働で、専業の場合と社会保険加入義務のある労働者の副業の場合がある。2003 年の改正により僅少賃金額は 325 ユーロから 400 ユーロに引き上げられた。労働時間は週 15 時間以内である。

雇用者は、ミニ・ジョブの僅少賃金労働者雇用に 25%の賃金付帯費用<sup>44</sup> (公的年金保険料 12%、11%の疾病保険料、2%の税金) を支払う。個人的な家庭でのミニ・ジョブ (例えば一般家庭で雇っているお手伝いさんや掃除婦など) には、12% (年金保険料 5%と疾病保険料 5%、そして税金が 2%) という低い保険料率が導入されている (図 6)。

ミニ・ジョブの僅少賃金労働者には、社会保険料と税金の納付義務はない。

雇用者の届出や保険料などの支払の方法を簡単にするために、年金保険と疾病保険の保険料と税金はまとめて「ドイツ年金保険庁 鉱山海員鉄道」に創設されたミニ・ジョブ・センターに支払うことになっている。

### ②ミディ・ジョブ

ミディ・ジョブ (Midi-Jobs) とは、労働所得が「月額 400.01 ユーロから 800 ユーロ」で社会保険加入義務がある雇用関係のことである。

雇用者は、通常 of 社会保険料率を負担する。

ミディ・ジョブの僅少賃金労働者の社会保険料率は、所得によって 4%から 21%までと累進的になっている (図 6)。職業見習い生の場合は、この規則は適用されない。

労働者の社会保険料の算定には、以下の公式を用いる。

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400) \quad 45$$

AE = 労働所得

F = 会計年度の平均総社会保険料率で、25%が割られた値

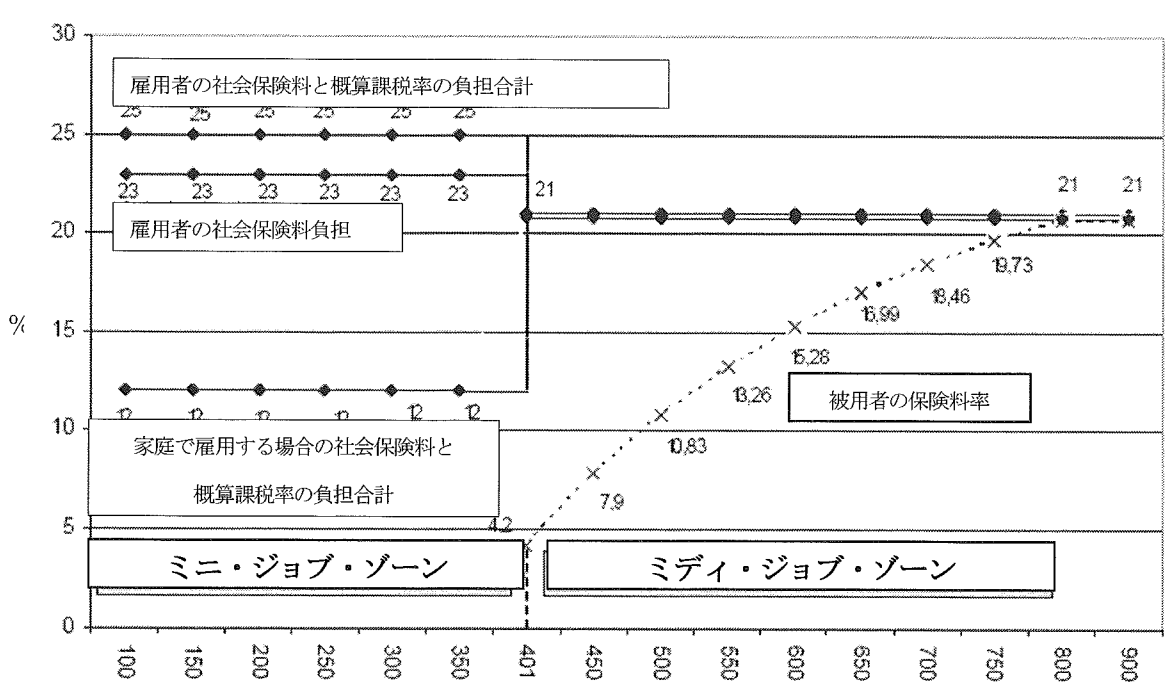
---

<sup>44</sup> 一般的には社会保険料負担は、年金保険 19.5%、疾病保険 14%、失業保険 6.5%、介護保険 1.7%の合計 41.7%で労使折半負担となっている。

<sup>45</sup> なお、複数の就業が通産される場合は、以下の公式が用いられる。

{ [F × 400 + (2 - F) × (総賃金額 - 400)] × 個々の就業の賃金額 × 総賃金額 / 総賃金額  
(橋本陽子(2003)2150 ページ)

図6 ミニ・ジョブとミディ・ジョブにおける社会保険料などの負担率



出所) Angelika Koch/ Gerhard Bäcker(2003), S. 9.

### ③ 闇労働法

ミニ・ジョブの雇用者に社会保険料と税が課されるのと同時に、闇労働を行った場合には事業者には刑罰を課す闇労働法 (Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung des Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung) が2004年8月から施行された。

これにより刑法266a条に第2項が新設され、社会保険料の使用者負担分の不払いが同項の賃金不払い及び詐取として処罰されることになった。刑法266a条2項は、一般的な税金隠匿に関する租税公課法370条1項にならい、単に使用者が社会保険料の使用者負担分を支払わないことではなく、徴収機関に対する一種の行為(誤った、又は、不完全な申告、もしくは申告しないこと)を処罰の対象とする(社会保険料の不払いについては、既に刑法263条によって禁止されている)。<sup>46</sup>

### ④ ミニ・ジョブとミディ・ジョブの特徴

2003年12月現在でミニ・ジョブは598万人、ミディ・ジョブは67万人である<sup>47</sup>。

ミニ・ジョブは旧東ドイツ地域よりも旧西ドイツ地域で多くなっている<sup>48</sup>。20歳以下の若年層では、ミディ・ジョブよりもミニ・ジョブに占める割合が高くなっている。また、55歳

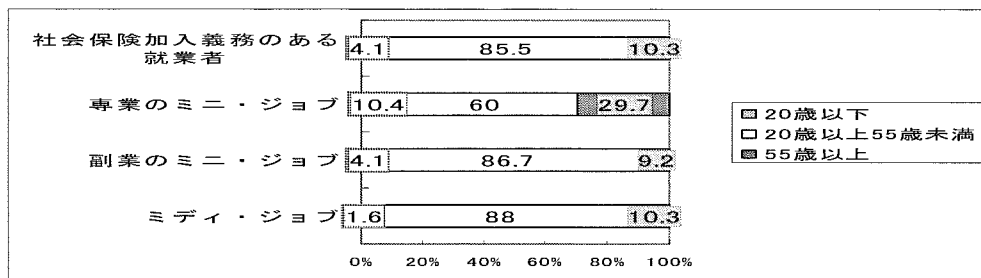
<sup>46</sup> 橋本陽子 (2005) 265 ページ。

<sup>47</sup> Bundesagentur für Arbeit(2003), S. 6.

<sup>48</sup> Bundesagentur für Arbeit(2004), S. 7.

以上の高齢者は専業のミニ・ジョブで働くケースが多くなっている（図7）。

図7 就業者の年齢構造（2003年12月現在）



出所) Bundesagentur für Arbeit(2004), S. 8.

ミニ・ジョブ並びにメディア・ジョブの各産業別就業者割合を社会保険加入義務のある就業者のそれと比べると、ミニ・ジョブ並びにメディア・ジョブは第三次産業の割合が非常に多い（表1）。

表1 ミニ・ジョブとメディア・ジョブの属する産業部門

	社会保険加入義務のある就業者	メディア・ジョブ	副業のミニ・ジョブ	専業のミニ・ジョブ
農業・林業・漁業	1	1.2	1.2	1.7
鉱山業など	0.4	0.1	0.1	0.1
加工産業	25.8	11	10.8	12.5
エネルギー・給水	0.9	0.1	0.1	0.1
建築業	6.1	2.7	4	4
商業	15.1	18.4	17	22.6
飲食業	2.7	9.8	10.7	8.9
交通・通信	5.5	5.1	7.1	6
クレジット・保険	3.9	2.2	1.1	1.2
土地・住宅 <sup>1)</sup>	11.6	18.9	25.1	20.4
公的な組織など	6.5	3.3	1.6	1.7
教育など	4	5.9	2.4	2.6
健康部門、獣医	7.4	9	6.9	6.5
社会福祉	4.3	3.8	3	3.2
その他のサービス業 <sup>2)</sup>	4.6	8.1	8.2	7.7
私的な家計	0.1	0.4	0.7	0.8
合計	99.9	100	100	100
第一次産業	1	1.2	1.2	1.7
第二次産業	33.3	13.8	14.9	16.7
第三次産業	65.7	84.9	83.7	81.5
合計	100	99.9	99.8	99.9

注) 1) 不動産屋、アドバイス・広告・掃除など。2) 教会、協会、政治、政党、スポーツなど。

出所) Bundesagentur für Arbeit(2004), S. 21.

#### 4. おわりに

ドイツでは雇用者の社会保険料や税の負担が非常に重く、また雇用状況に配慮した賃金協定を締結することがあまりにも少ないために、労働市場の柔軟性は乏しくなっている。高失業率のなかで社会保険加入義務のある労働者数は減り続ける一方で、様々な就業形態で働く非典型労働者は増える傾向にある。雇用者の社会保険料負担コストを削減するために、擬似自営業者も増加し始めた。

シュレーダー政権は社会保険財政の財源確保のために、社会保険加入義務のある労働者の適用を拡大し、擬似自営業者と僅少賃金労働者に社会保険料納付義務を課した。すなわちドイツでは、社会保険財政対策として社会保険加入義務の適用対象者を就業形態の多様化に対応し拡大させたのである。

擬似自営業者対策と僅少賃金労働者の新制度の効果は、今後の課題としたい。

#### 〈参考文献〉

- Angelika Koch/ Gerhard Bäcker, “Mini- und Midi-jobs als Niedrig-einkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: “Erfolgsstory” oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes?”, Gesundheits- und Sozialministerin Schmidt, Pressemeldung des BMGS vom 18.07.2003, 2003
- Bundesagentur für Arbeit, “Mini- und Midijobs in Deutschland”, 2004
- 鎌田耕一編著「契約労働の研究」多賀出版 2001 年
- ドイツ連邦労働社会省編集ドイツ研究会翻訳「ドイツ社会保障総覧」ぎょうせい 1993 年
- 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No.L-1 ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告」2004 年
- 労働政策研究・研修機構「諸外国の労働契約法制に関する調査研究報告書」2005 年
- 日本労働研究機構「調査研究報告書 No.93 欧米主要国における労働者派遣法の実態」1998 年
- 橋本陽子「ドイツにおける『見せかけの独立性』の問題—二つの調査報告書と最近の立法の紹介—」社団法人日本労務研究会「平成 10 年度労働省委託研究 契約就業者問題についての調査研究報告書」1999 年
- 橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者 (1) ドイツ法における労働契約と労働者概念」法学協会雑誌、119 (4)、2002 年
- 橋本陽子「労働法・社会保険法の適用対象者 (4・完) ドイツ法における労働契約と労働者概念」法学協会雑誌、120 (11)、2003 年
- 橋本陽子「第 2 次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向—ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開—」学習院大学法学会雑誌、40 (2)、2005 年
- ホフマン/ウォルウェー「デンマークとドイツにおける就業形態の変化：典型的な働き方はどのように変わるのか」大沢真知子・スーザン・ハウスマン編 大沢真知子監訳「働き方の未来—非典型労働の日米欧比較—」日本労働研究機構 2003 年