

掛金率はどうなっているのか？

掛金率は四段階に分かれている。年齢によって7%から18%になっている。25歳から34歳が7%、35歳から44歳が10%、45歳から54歳が18%、65歳までは18%となっている。

基礎年金の部分でも同じような問題があるのか。というのは基礎年金と言うのは、学生などの非就労者すべてでも対象になるので、掛金はどうなっているのか。

最低の掛金は年450スイスフランだ。これは学生などが払う掛金である。それ以降は給与及び財産の額に応じて決まる。例えば仕事をしていないけれども、財産が非常に多いという者は最高で1万スイスフランまでとなっている。給与による上限は無い。

所得の低い人は掛金を免除されるのか？

掛金の免除は無い。払えない者の掛金は国家（states）が払う。スイスは連邦制度になっており、年金は連邦政府の管轄となっている。こういう場合、申請が州に行くことになるので、それを受けてコミューンが掛金を払えというのは州政府が決める。例えば社会福祉を受けているような者に関しては、社会保険省が最低限の450スイスフランの掛金を基礎年金の掛金として本人に代わって支払っている。

掛金の徴収は地方自治体が行うのか？

掛金は機関が徴収している。機関といっても公的な機関あるいは民間の機関、いろいろあるが、これらの機関が掛金を集め、年金を支給している。しかしながら、地方自治体がその責任ですべての市民が年金でカバーされているということを確認することになっている。

基礎年金の掛金に関して、被雇用者の分もこれらの機関が集めているのか？

違う。被雇用者は二つの種類の掛金を払っている。一つは基礎年金に対する掛金であり、これらはその機関が集めている。もう一つはペンションファンドに対する掛金であり、これらはペンションファンドが徴収している。雇用者がペンションファンドを決めるということになっている。

機関はいくつあるのか？

基礎年金に関連する部分は400の機関で、各州が公的な機関を持つことになっているので、26の州の機関＋連邦政府、で27の公的な機関がある。そのほかにソーシャル・パートナーも機関を持っている。セクターや各業種、例えばホテル業界とか、建設業界が機関を持っている。

一企業がその機関を持っているのか？

各企業は基礎年金の部分の機関は持っておらず、ペンションファンドの機関を持っている。会社独自のペンションファンドを持っているところもあれば、協会として例えば、銀行の業

界のペンションファンドを持っているところもある。その機関の数が 7000 で、ただしその数は年々減っている。200 のペンションファンドが全就労人口の 3 分の 2 をカバーしている。

被雇用者は、そのペンションファンドを選ぶことができるのか？

できない。雇用者が決めるので、被雇用者は自動的にそのペンションファンドの被保険者となる。

オプションの場合はどうか？

自営業者はペンションファンドを選ぶことができる。特定の経済分野業界のペンションファンドを選ぶこともできるし、その自営業者が、仕事をしている先の雇用者のペンションファンドに加入することもできる。また特に特定のペンションファンドのない人たちを対象としたファンド (suppletive fund) に入ることもできる。これは特に他の特定のペンションファンドがない人を対象にしたファンドである。

被雇用者が、その suppletive fund に入ることができるのか？

できない。そのファンドはあくまでも雇用者が選択をして入るものだ。したがって独立した労働者 (independent worker) が入ることができるのが、この suppletive fund だ。雇用者がペンションファンドを持つことが義務づけられていて雇用者がそのペンションファンドを持っていない場合に、当局がこの suppletive fund に加入するように指導する。しかしながら雇用者が、この suppletive fund を自ら選んで加入することもある。なぜなら、法律で定められている最低限のベネフィットのみを求めるファンドだからだ。

1 万 9350 スイスフラン以上の給与の全被雇用者が、ペンションファンドに入るといふことだが、機関との関係はどうなっているのか？

ペンションファンドは、雇用者から独立した存在だ。雇用者がペンションファンドを創設した場合でも、企業とペンションファンドは完全に独立した組織だ。重要な企業は、独自のペンションファンドを持っている。これが autonomous fund というものだが、法律によって、ペンションファンドは財団 (foundation) であることが求められている。その組織の代議員会 (council) は、雇用者と被雇用者が半分ずつその代表を送ることになっている。しかし、雇用者は運営には一切関与しないこととなっている。雇用者はその代表を代議員会に送ることができるが、雇用者と被雇用者は半々の構成で、その企業年金の運営にあたることになっている。もし、雇用者が独自のファンドを作らないということであれば、既存のファンドに加入することができる。いくつかの種類 of ファンドがある。一つは collective fund というもので、銀行や保険会社等が提供しているもので、どんな種類の企業・被雇用者であっても加入することができるものである。もう一つは、common fund と呼ばれるもので、業界団体、協会が作っているものである。例えばソーシャル・パートナーで、業界団体のメンバーが加入することができるようになっている。そしてもちろん公務員を対象としたファンド (public law fund) もある。このファンドは、公務員や半官半民の組織に働く人、例えばガ

ス会社に勤める人たちのみを対象としているファンドである。それから、障害者のためのプライベートファンドがある。これは民間だが、州の公務員を対象としたものや連邦政府のファンドもある。これは、以前は完全に公的なファンドで国の補償も付いていた。これに関連している機関もある。今は完全に民間のファンドになり、国の補償もない。公務員からの掛金で運営され、掛金率も決められている。

日本では雇用者側がパートタイマーや非正規労働の従業員を雇用したがるという傾向がある。スイスの社会では、正規に雇用すると社会保障の掛金が発生するということで、例えばアウトソーシングをすることによってこれを払わなくてもよいようにするというような問題はあるか。ドイツでは、偽装自営業者というような問題があったり、イタリアでは、Co.Co.Co.という掛金が正規労働者よりも低めになるような制度もあるのだがスイスではどうか？

無い。当局の方で、ある者が自営業者であるか独立した労働者であるか、被雇用者であるかを判断している。例えば、独立した労働者がソサエティーを作った場合には、この者たちはそのソサエティーに雇用されているとみなされ、そこから給料をもらっている給与所得者とみなされるので、独立した労働者とはみなされなくなる。これまでは一部の雇用者がスタッフに低い給与を払うことによって年金の掛金を払わなくてもよいようにするというのは一部問題となっていたが、今では最低賃金限度額が2万5800スイスフランから1万9350スイスフランに引き下げられたためにそのような回避はしにくくなった。しかしながら、スイスでは先程述べられたような問題は無い。

当局が判断するとのことだが、当局とはどこか？

機関である。老齢年金の掛金を集めている機関が決める。機関がそのような権限を持っている。問題があった場合には、私のオフィスが監督をすることになっている。疑いがあるような場合には、申請を受けて、私のオフィスが最終的に決定（自営業者であるのか労働者であるのか）する。その決定に不服である場合には、裁判所に不服を訴えるという手続きをとらなければならない。ある者が給与所得者であるか、自営業者であるかということについて、いったん老齢年金の掛金を徴収している機関が判断を下したならば、ペンションファンドの機関はその判断に従わなければならない。したがって、ある者が給与所得者とみなされた場合には、ペンションファンドはそれに従ってそのように扱わなければならない。

アメリカの社会保障制度の番号システムのようなものは、スイスでは導入されているか？
多くの国で、税金徴収のために国民に番号制度を導入する動きがあるが。

ない。

ということならば、年金のポータビリティで問題は無いのか？

ポータビリティの問題に関しては、通常、法定上の最低限の年金が保障される年金基金に加入している限りにおいては問題無いが、より高い給付を約束するような年金基金に加入し

ているような場合には、そこで既得の受給権が発生するので問題になる。掛金を払ってきたということで、給付を受けるという権利が発生するわけだが、より低い給付体系のファンドに移った場合には、その分目減りするという問題だ。

以前払った掛金の記録というものは移管されないのか？

スイス国内なら移管される。ただ、外国で働く場合には、それを持っていくことはできない。例え国籍がスイス人であっても、それはできない。

受給資格の加入年数要件は何年が求められるか？

40年から45年だ。

国外で仕事をしているスイス人は多いが、そういった者たちは受給資格を失うのか？

スイスで働いた分は受給の権利を獲得することになる。これが *vested benefit* ということ、60歳になるまで、銀行の口座あるいは保険契約に預けておくということになる。あるいは障害者になれば、その時点でその金を使うことができる。銀行と保険契約の選択肢だが、年金を受給する時に毎年受給したい者は保険を選び、一括で受け取りたい者は銀行を選ぶことになる。例えば私は今はスイス政府で働いているが、来年フランスや他の欧州の国で働くことになった場合には、これまで仕事をした分、受給資格を獲得しているので、その権利を銀行または保険契約に置いておくことになる。受け取る時、60歳で一括で資金を受け取りたい場合には、私は銀行の口座に置いておくことを選ぶことになる。いったん預けたこの権利はロックされてその支給開始年齢までは引き出せない。ただし障害者になれば話は別だ。

何年で受給資格を得られることになるのか？

1年だ。

1年以内の短期間で仕事をする臨時労働者の場合ではどうか？学生などはどうか？

学生は基礎年金の部分では保障対象となっている。

企業年金はどうか？

企業年金の法では特に最低期間というものはない。例えば六カ月仕事をすれば、六カ月分の既得権を獲得することになる。ただ、六カ月だけであれば、支給される年金金額というのは非常に小さな額にしかない。掛金を払ったトータルが1年分を越えなければ、年金は支給されない。既得権ということで、年金制度に置かれたままになる。

我々が集めた情報によると、スイスの年金政策として代替率が総給与の60%でネットの給与の70%ということだが、これはどこかでポリシーデータとして明記されているか？

憲法に規定されている。憲法で規定しているのは、全体の枠として規定している。すなわち憲法では、政府は基礎年金として最低限の生存のニーズをカバーする年金を準備すること

を規定している。これは憲法 113 条⁴⁹だ。これに加えて、企業年金があり、これによって今までの生活水準を維持することができるようになっている。この部分のパラグラフの解釈だが、給与総額の 60% の水準（の基礎年金）で今までの生活水準を維持することができるようになるということだ。この基礎年金部分と企業年金部分を合わせて最終給与の 80% が確保できるようになっている。

最終給与の 80% というのは非常に高い水準だが？

確かに高いが、計算では、これまでの生活水準を維持するために、これまでと違うところでは社会保障の掛金を払わなくていい分と、ワーキングコントリビューションを合わせて 10%、それと既に現役ではないので 10% 程度低くても大丈夫だろうということで、最終給与の 80% を確保できればこれまでの生活水準が維持できる。ここまでが憲法で規定している範囲だ。すなわち定年になっても仕事をしている時と概ね同じ水準が維持できる。

先ほどのグロス 60% すなわちネット 70% というのは？

それは企業年金の部分だけの話だ。

これに三本目の柱の部分を加えることによってほぼ 100% になるわけか？

そうだ。

憲法改正にあたっては、国民投票が必要のはずだが、最も最近の憲法改正というのは 1995 年でよかったか？

憲法の全体が見直されたのは、最も最近では 1998 年だったが、年金制度に関しては大きな変更はなかった。

質問書を用意したが、この一部についてはすでに回答いただいた。また、我々の方で、一部誤解があったことも判明した。ところで労働者に関する統計データはあるか？

労働者の数というデータは無いが、非典型的労働の件数に関するデータはある。従来的ではない非典型的労働に就いている者が 45 万 3000 人で、これは最新の調査による結果の数字だがこれは労働市場全体の 11.4% に当たる。しかしながらこの数字はパートタイムで、非典型的な労働に就いていない人も含まれるので？？？。これを調整して給与が限られている非典型的な労働者ということでみると、すなわちネットの給与が 2 万 6000 スイスフラン、夫婦で 6 万 6000 スイスフランという給与基準でくくってみると、全体の労働人口の 3.8% となる。もちろんこれには家庭で働く人や、ホテルで働く人などが含まれる。女性を主に考慮しているわけだ。

このデータの出所はどこか？

⁴⁹ 別添参照。

ECOPLAN のデータだ。これは統計機関が出しているもので、私のオフィスは、こういう専門ではないのだが、私のオフィスの統計担当者から入手したもの。

ホームページはあるか？

SECO というのが雇用経済省の事務局のホームページで、そこに情報が載っている。

最低の賃金水準が 1 万 9350 スイスフランということが分かった。改正される前は、これが 2 万 5000 スイスフラン。この金額というのは、平均賃金の 35%ということなのか？

それが正しいかどうかは分からない。私のオフィスの統計担当者は 35%以下ではないかと言っていた。改正された後は 1 万 9350 スイスフランなので 35%以下ではないか。別の数字を紹介しよう。企業年金では労働人口全体の 28%の労働者が保険でカバーされていない。その 28%のうちの 21%が女性、7%が男性だ。

どんなカテゴリーの職種か？

あらゆる種類が対象で、女性がメインだ。というのは、女性が賃金の低いパートタイムの仕事に就くことが多いからである。例えば、ショップでの仕事など、あるいは賃金自体は低くなくても働く時間が非常に短かったりして、この基準に達しないような場合などだ。この 28%というのは男女合わせて 41 万人となる。

こういう人たちの存在は問題にならないのか？議会で取り上げられないのか？

そんなに問題にはならない。というのも三つのシステムがあるからだ。三本目の柱は個人で行うというものだが、もし給与が非常に低いというような者の場合には、最低限の年金、すなわち基礎年金が支給される。もちろんこれだけでは生計を賄うのに十分とは言えないわけだが、こういう場合には、一定の基準以下の者の年金を補うための付加給付 (supplementary benefit) というものが規定されている。賃金が最高の年金金額よりも低いような場合には年金の対象とはならないのだが、その付加給付で補填されることになる。所得の非常に低い者は、基準どおりで算定される年金の金額が、生計を賄うのに十分ではなくなってしまう。以前は所得が最高の年金給付金額よりも低い者の場合は、老齢年金だけで十分といわれていたが、今はそうではない。低賃金者の場合には、60%で算定されたものでは生計を維持するのに十分ではない。生計を賄うためには 80%が必要で、その差額の 20%を補うのが付加給付である。ただこの給付は、その資源が十分あることが条件で、この部分は掛金ではなく、税金で賄われている。

基礎年金の各種給付について、これは各州で払うのか？

各州が、限度額を決めるので、高めのところもある。付加給付は、税金で賄われていて、各州が行っているもののほかに、連邦政府が担当している部分もある。

州の財源によって、10%から 20%となっている。???

加入するための最低賃金が、1万9350スイスフランまで引き下げられたということだが、こういった数字は法律に規定されているのか？

そのとおり。法律によって定められている。憲法では、基礎年金のところだけが書かれていて、別途の法律があって、老齢遺族障害年金法、企業障害年金法、付加年金法となっている。

この機関のホームページで調べたところ、基礎年金の積み立てファンドがあり、市場で運用されているということだが、基礎年金の財務状況はどうなっているのか？

これは賦課方式でやっているの、高齢化の問題とともに国庫負担の問題となってきた。基礎年金部分は以前は投資市場において運用できないことになっていた。現在は状況が変わってきたがそれでもまだ限られた部分しか市場で運用できない。それに対して企業年金の方は市場で運用されており、市場の動きがファンドの状況に影響してくる。

基礎年金は何年分の支払い分まで確保しているのか？

2020年までは支払いに関して何ら問題はないということが最新の数字で分かっている。それ以降は問題が出てくる。

1万9350スイスフランという数字は、どのように決められたのか？

議会においていくつかの選択肢が検討された。2万5800スイスフランというのは老齢基礎年金の部分だが、その約三分の二に相当するものである。最初は老齢基礎年金の半分程度にということ考えたのであるが、財政上の理由でもう少し高めの数字とすることにした。概算の計算をしてこの数字になったのであるが、管理上のコストを見ながらペンションファンドにも余分なコストがかからないということを考えてうえで、最高の年金支給額の約三分の二という数字に落ち着いた。

質問状の2と3⁵⁰に関連して、スイスの一般的な労働者の姿勢としてはどうか？フルタイムで仕事をすれば年金をもらえるわけだが、フルタイムでない場合、給与が低くその分掛金も低くなるため働く人が就業時間をコントロールするというようなことはあるのか？

(掛金を少なくするという意図を持って就業時間をコントロールするようなことは) 無い。

雇用者側が給与を低く調整するということはあるのか？

今は最低賃金の限度が低くなったので、そういうことはほとんど見られない。以前は2万5800スイスフランにギリギリの給与とするような雇用者も見られたが、今ではそういうこともできなくなった。

それでも雇用者側で給与を低く抑えようとする動きはあるか？

⁵⁰ 別添参照。

もちろん給与を低く抑えようとする雇用者はいないわけではない。例えば、ショッピングセンターなどは非常に賃金が低かったりもする。また、一部の雇用者はハウスキーパーを雇うにあたって、これはジュネーブの例だが、ソサエティーが四ブロック分の仕事をしてもらうハウスキーパーを雇うにあたって、一括ではなく、ブロックごとに契約を分けるということをする。全体を四分の一にすると、金額が非常に低くなるので、掛金を払わなくてもよいようにするというところをした例があり、これに関しては我々はそれは法律をゆがめることで認められないと主張し、裁判にかけて、裁判所はそのようなやり方は認められないと判じた。このように、社会保険の掛金を払わないでいようとする雇用者が存在することは否めないが、現在では非常に少なくなった。以前はよくあるということではないが、珍しくはなかったのが今は少なくなった。

スライド方式に関して物価と賃金の半分半分で決めるのか？

そのとおり。混合制度になっていて、賃金報酬によって物価スライドを決めている。ただしこのスライド制が適用されるのは基礎年金の部分だけで、企業年金の方はペンションファンドが自身で決めることになっていて、自動的にかかるようなものは無い。規定もなくペンションファンドの規則で決められている。評価の結果や利回りを見て、ペンションファンド自体が決める。ただし、ペンションファンドの方で、条件が適合しないことにした場合にはその旨監督当局に報告しなければならない。

どの当局が監督しているのか？

監督官庁として、基礎年金の方は我々のオフィスが監督している。検査等も行い、定期的に報告書の提出を求めてチェックする担当部署もある。企業年金の方はもう少し複雑になっていて、まずアクチュアリーを置かなければならず、帳簿をつける担当者も置かなければならない。ファンドの状況に関して、ALMの観点から規制に沿った管理をしていかなければならないことになっている。レポートが監督官庁にあげられるのだが、スイスは連邦制なので若干複雑になっている。全国規模のファンドに関しては我々のオフィス、各州単位のものは州政府に報告書をあげることになっている。都合27の監督当局が存在している。

このオフィス及び各州が監督するということか？

各州政府の方では、州政府の機関のうちのどの部署が監督をするのかを決めて、そこでそのチェックをしている。我々のオフィスの場合には、直接監督部門というものがあって、そこで合計250ものファンドの監督をしている。この250というのは、企業年金全体の三分の二をカバーするという規模の大きいファンドである。

ではそれ以外は、州政府のレベルで監督や査察もしているということか？

そのとおり。

ファンドの方で運営ミスがあったような場合には、何か措置をとるのか？

例えば、そのオフィスの管理を外部のものに委託することを決定することもできる。年金資産やその他の資産の管理等を外部に委託することもできるし、ファンド自体の解散をさせることもできる。当局はペンションファンドに対して、非常に大きな監督権限を持っている。

物価が4%を超えて変動するような場合はスライドが必要であろうが、それ以下の場合には、給付額を変えなくてもいいという理解で良いか？ただ、物価あるいは賃金が大きく上昇あるいは下落するような場合は、年金の機関の方がその管理運用が大変になるようだが？

ただし、基本的な最低限の水準を満足していればよい。例えば現在株式市場が良くないので、多くの年金基金において資産が劣化して問題になっている。基金の方でも積立ても資源も十分でないので、年金の控除をしなくてもよい。ただそれはそういうふうにする義務は無い。法定限度額の基準があって、それを超えていけばよいし、これを下回ったら対応しなければならない。

企業年金の株式運用が悪くなったときに、どのように対応するのか？

経済が悪いときには運用は非常に複雑になる。それに対して企業年金における対応はいくつか可能性がある。一つは掛金を上げる、一つは雇用者側が特別な負担をする、一つは支給金額を減らす。これは年金基金の方がオプションで決めることができる。とはいえ、監督者の方に許可を得ることが必要だし、ある程度の限度の範囲内ということになるので、それほど容易なことではない。

ただそれ自体は日本ではすでに発生している。

それは世界的な問題だ。

スイス年金制度の概要（参考資料）

北野 敦也

（いずれも老齢年金部分に焦点を当てる。3階部分は割愛）

1 階部分：基礎年金（AHV－AVS）

財政方式：賦課方式で、現役被保険者からの保険料及び連邦政府・州政府からの拠出及び運用収入により賄う。

被保険者：スイス居住者またはスイスにて賃金を得ている者全員で、就業時または 20 歳到達以降最初の 1 月 1 日を迎えた時のいずれか早い時点から保険料拠出義務が発生し、65 歳（女性は 64 歳）到達前の 12 月 31 日までとなる（ただし就業中は拠出義務が継続される）⁵¹。

保険料：被用者の場合、給与の 8.4%を雇用者と折半する（給与の上限なし）。自営業者の場合、所得⁵²の 7.8%を拠出する（所得の上限はないが、一定の所得金額に達しない場合は料率の減免措置がある）。

支給要件：最低でも 1 年以上の保険料拠出があつて 65 歳（女性は 64 歳）に到達すること。

給付額：所得比例の形をとっているが、年金の最高額は最低額の 2 倍に抑えられており⁵³、貧困対策の色彩が濃いといえる。

基準となる個人の標準年収額を E とすると、年金月額の計算式は以下の通り。

| E（標準年収額）のレンジ | 年金月額（これに調整率が掛けられる） |
|---|--|
| $E \leq 12 \times \text{最低満額年金月額}$ （すなわち 12,900 スイスフラン以下のとき） | 最低満額年金月額 |
| $12 \times \text{最低満額年金月額} < E < 36 \times \text{最低満額年金月額}$ （すなわち 12,900～38,700 スイスフランのとき） | $0.74 \times \text{最低満額年金月額} + (13 \times E) \div 600$ |

⁵¹ 海外での就業者や留学生については例外規定あり

⁵² 自営業者の所得は、収入から必要経費等を控除して計算される。なお、この所得額は州の税務当局（kantonalen Steuerbehörden）や平衡金庫（Ausgleichskassen）に届け出た金額であり、年金保険料はここに一定の保険料率を乗じたものとなる。

⁵³ 2005 年 1 月時点で最低満額年金月額：1,075 スイスフラン、最高満額年金月額：2,150 スイスフラン

| | |
|---|---|
| $36 \times \text{最低満額年金月額} \leq E \leq 72 \times \text{最低満額年金月額}$ (すなわち 38,700～77,400 スイスフランのとき) | $1.04 \times \text{最低満額年金月額} + (8 \times E) \div 600$ |
| $72 \times \text{最低満額年金月額} < E$ (すなわち 77,400 スイスフラン超のとき) | $2 \times \text{最低満額年金月額}$ (=最高満額年金月額) |

なお、夫婦で最高満額年金月額の 1.5 倍⁵⁴を超えてはならないこととなっている。

補足として寡婦（または寡夫）が年金受給に至った場合には 20%の割増受給となるが、その場合でも合計が最高額以下となるように調整される。

スライド調整は基本的に 2 年に一度、賃金や物価に合わせて調整される。ただし、年に 4 % 以上もの物価インデックスが増加した場合には早期の調整が実施される。

繰上げ受給（2 年が限度）の場合は、1 年につき 6.8%の減額（女性は 2009 年までは 1 年につき 3.4%の減額）となる。

繰下げ受給（1 年以上で 5 年が限度）の場合は、5.2%から 31.5%の増額となる。

⁵⁴ 2005 年 1 月時点で 3,225 スイスフラン

2 階部分：企業年金（LPP－BVG）

制度形態：確定給付型または確定拠出型で、各 Pension Fund（企業年金）にて実施する。

各企業が単独で作る場合もあるし、民間の生保や銀行が提供している collective fund や業界等で作っている common fund、より大規模に形成されている suppletive fund に企業自体が加入する場合もある。

加入者：年間給与が 19,350 スイスフラン以上の被用者は強制加入⁵⁵、それ未満は任意加入。自営業者は任意加入可能。

掛金率：いわゆる “coordinated salary” に、以下の掛金率以上を賦課する。被用者は掛金額の 2 分の 1 以下を、雇用者は掛金額の 2 分の 1 以上を負担しなければならない。

| 年齢 | 掛金率 |
|-------|-----|
| 25-34 | 7% |
| 35-44 | 10% |
| 45-54 | 18% |
| 55-65 | 18% |

＜英語で “coordinated salary” と呼ばれるものの説明＞

まずは賦課対象給与を確認する。

被用者の年間給与が 77,400 スイスフランを超える場合は、賦課対象給与は 77,400 スイスフラン。

被用者の年間給与が 25,800～77,400 スイスフランの場合は、賦課対象給与はその金額。

この賦課対象給与から「調整控除」の 22,575 スイスフランを控除したものが、いわゆる “coordinated salary” となる。

なお、被用者の年間給与が 19,350～25,800 スイスフランの場合は、“coordinated salary” は最低額の 3,225 スイスフランとなり、被用者の年間給与が 19,350 スイスフラン未満の場合は強制加入の対象とはなくなる（ただし企業が任意で加入させることは可能）。

⁵⁵ 17 歳から障害及び死亡の強制保険に加入となり、24 歳から老齢保険にも加入となる。

受給時：それまでに蓄積された資本（掛金＋利息⁵⁶）に転換率⁵⁷を乗じた金額を年金として終身支給されることとなる（資本が一定以下⁵⁸の場合は一時金として支払うことも可能）。

受給資格取得年齢は男性で 65 歳、女性で 64 歳である。

繰上げ受給は、基本的に 5 年を超えない年数内において機関が定める範囲で可能である。

スライド調整は機関の財政的健全性に基づいて物価上昇に調整される。

離婚時：婚姻期間中に蓄積されたベネフィットは等分に分割されなければならない。

⁵⁶ 2002 年 12 月末までは 4%、それ以降は 3.25%が必要最低限の利率となっている（ただし制度自体が確定拠出型の場合は適用されるのか不明）。

⁵⁷ 以前は 7.2%であったが、現在は引き下げ中である。

⁵⁸ 原則として年金額が基礎年金の最低額の 10%未満の場合。

Art. 113 Berufliche Vorsorge*1

第 113 条 「職業上の将来への備え」

1* Mit Übergangsbestimmung
含む経過規定

1 Der Bund erlässt Vorschriften über die berufliche Vorsorge.

連邦（政府）は、「職業上の将来への備え」に関して制定する。

2 Er beachtet dabei folgende Grundsätze:

政府は、下記の原理に注意を払う。

a. Die berufliche Vorsorge ermöglicht zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise.

「職業上の将来への備え」は、老齢・遺族及び身体障害保険が、適切な方法で通常的生活水準を維持できるようにすることを可能にする。

b. Die berufliche Vorsorge ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer obligatorisch; das Gesetz kann Ausnahmen vorsehen.

「職業上の将来への備え」は、被雇用者にとっては義務となっているが、法律で例外を予定することも可能。

c. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber versichern ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einer Vorsorgeeinrichtung; soweit erforderlich, ermöglicht ihnen der Bund, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer eidgenössischen Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

雇用者は、一つの準備を設立することによって、自分の従業員（被雇用者）を補償する。必要な場合に限って、政府は被雇用者を保証するために一つのスイス連邦の準備設備を設立することが可能となっている。

d. Selbstständigerwerbende können sich freiwillig bei einer Vorsorgeeinrichtung versichern.

独立かつ恒常的な募集は、それ自身が一つの準備設備を保証することができる。

e. Für bestimmte Gruppen von Selbstständigerwerbenden kann der Bund die berufliche Vorsorge allgemein oder für einzelne Risiken obligatorisch erklären.

独立かつ恒常的な募集から決定されたグループに対して、政府は「職業上の将来への備え」の一般的ないし固有の義務的リスクを明らかにすることができる。

3 Die berufliche Vorsorge wird durch die Beiträge der Versicherten finanziert, wobei die

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlen.

「職業上の将来への備え」は、被保険者が拠出する保険料を通じて成り立つが、その際雇用者は少なくとも半分、被雇用者は残りを支払うこととなる。

4 Vorsorgeeinrichtungen müssen den bundesrechtlichen Mindestanforderungen genügen; der Bund kann für die Lösung besonderer Aufgaben gesamtschweizerische Massnahmen vorsehen.

準備設備は連邦法の下で必要な最低条件を満たさなければならず、全スイス人の特別な任務の解決に向けての措置を政府は計画することができる。

スイスの年金制度に対する質問票（参考資料）

○調査目的

日本の年金制度を考えるうえで、就業形態の多様化、非典型労働者の増加が大きな影響を与えるようになっており、どのような対策を講ずればよいかについて研究会で議論している。スイスにおいても労働市場の多様化が進展し議論が起こっていると聞いているが、この点についてスイスにおける労働市場の現状と課題、そして対策について教えていただきたい。

○具体的な質問

1. 非典型労働者（例えばパートタイム労働者）の割合。年金制度に与える影響は？
2. 平均賃金の35%以上を被用者年金への強制加入要件としているが、強制されない割合はどの程度なのか。賃金調整を会社側からしているのか、パートタイマーが自分でコントロールしているのか。
3. 会社が、社会保険料負担を逃れるために労働者の労働時間を調節することはあるのか。
4. 労働者が、社会保険料負担を逃れるために労働時間を調節することはあるのか。
5. 非典型労働者が増えることにより年金財政を圧迫していると予想されるが、これに対して適用拡大の議論はあるのか。
6. 保険料の徴収はどういった行政機関が担っているのか？
7. 基礎年金部分で、保険料拠出は、給与所得者と自営業者とに分けて料率等が決まっているが、このいずれにも当てはまらないと議論されているカテゴリーは無いのか？すべてこの2種類に分別されているのか？

V. スイス（ジュネーブ）にての確認内容

福山 圭一

北野 敦也

1. ILO 及び ISSA におけるヒアリング結果（概要）

各国はそれぞれ異なった文化、歴史、社会経済的背景を有しており、年金制度や雇用・労働市場の状況も様々である。そのような中で諸外国の状況を把握するためには、各国別に各種情報を収集し、分析するよりも、国際機関の有する情報を活用することが効率的である。

そのような考え方のもとに、年金制度及び雇用・労働市場の分野についての国際機関である国際労働機関 (International Labour Organization) 及び国際社会保障協会 (International Social Security Association) を訪問し、社会保障担当の幹部職員からヒアリングを行った。なお、両者は組織上は別個の機関であるが、同一の建物内に存し、密接な関係にある。

ヒアリングでは、各国とも年金制度改革が大変重要な課題になっていること、その中ではポーランドやスウェーデンなどに代表される概念上の拠出立て (NDC) がキー概念であるがこれに基づく改革は世界ではぼ一巡したように見えること、企業年金についても経済状況の変化及び国際会計基準の導入などで確定給付方式から確定給付方式への移行が顕著であること、など話題が広範に及んだ。今回のヒアリング目的である雇用・労働市場の変化の年金制度に対する影響についても、各国で非典型労働が増大しており重要な問題であること、従って ISSA では最近この問題についての文書を含む新たなレポートを取りまとめたこと（後述）などの説明があった。

また、当該レポート (“Toward Newfound Confidence”, 2005) のほか、世界各国の社会保障制度や企業年金制度に関する資料を入手した。

2. 非典型労働の増大と社会保障制度の対応に関する文書を含む ISSA レポート

ISSA は、世界における社会保障の促進と発展を目的にする国際機関である。各国の社会保障実施機関又はその連合体を正会員とし、ISSA の活動目的に合致するそれ以外の機関を準会員としており、現在では 150 カ国から 356 の会員が加入している。日本からは厚生労働省、社会保険庁、国民年金基金連合会など 5 団体が正会員に、年金資金運用基金など 6 団体が準会員になっている。

本レポートは、ISSA ホスキン事務局長の序文によれば、人口高齢化とグローバリゼーションが進行する中で社会経済的発展を支えるために社会保障は必須であること、不平等化と不安定化が進む中で社会保障のカバレッジ拡大が図られる必要があること、最近の労働市場とライフサイクルの現実的变化に社会保障が対応しようとする努力は顕著であり、これは「新たな確信」 (“newfound confidence”) を与えるものであるが、まだまだなすべきことは多いこと、などの考えがベースになっている。

その第 7 章部分が「社会保障及び労働市場の展開：保障の強化による柔軟性の促進」 (“Social Security and Labour market developments: Facilitating flexibility by

strengthening security”)と題する文書であり、各国における非典型労働の増大とそれに対応する年金制度の対応について論じられている。この文書の著者は ISSA 事務局で世界の社会保障制度の動向を収集・整理し世界に発信する”Trends in Social Security”誌の編集人リチャード・レヴィンスキー氏である。

同文書では、非典型雇用（パートタイム雇用、臨時雇用、自営業）が各国で拡大していること、これに対する年金制度の対応は各国で様々だがこれを、制度へのアクセス改善、補完的制度の拡充、受給権賦与条件の緩和、最低給付の導入などいくつかのタイプに区分することができること、などが示されている。各国の総体的な動向が要領よく整理され、本研究にとって大いに参考にできるものであると考えられるので、以下、著者の了解を得て、その日本語訳を掲載する（監訳：福山圭一）。

（ISSA 作成論文集）

「新たな確信に向けて」第 7 章

社会保障及び労働市場の展開： 保障の強化による柔軟性の促進

リチャード・レヴィンスキー⁵⁹

労働市場の柔軟性を高めることについては、かなり前から議題にあがっている。常時・継続雇用の方式が依然として優勢であり、国による差異がなお大きいとはいえ、最近では非典型的な雇用形態の増加を実感させられる。非典型的な雇用形態は雇用側・労働者両方の必要性があって拡大してきたものであるが、適当な常時雇用が無いために非典型的な雇用を受け入れざるを得ない労働者も多い。本章では、まず非典型雇用の 3 つの主要な形態、すなわちパートタイム雇用、臨時雇用、自営業（それぞれ多次元的であるが）の拡大と特性について検討を行う。

非典型的な雇用の拡大が継続していることは、次第に多くの人々にとって、就労生活が典型的な常時・継続的なものからパートタイムで非継続的なものに展開しつつあることを意味している。他方、所得比例拠出型社会保障制度は、主として従来型の完全退職を伴う常時・継続

59

筆者は本稿についてご意見を頂いたヘドヴァ・サルファティ女史に深謝いたします。

的な終身雇用のキャリア・パターンに対応するよう策定されている。非典型な雇用にしばしば伴う所得の低下は、社会保障のアクセス（利用機会）や、また将来の給付受給権の適格性に、密接な関係を持つであろう。

経済協力開発機構（OECD）諸国における近年の年金制度改革は、非典型雇用労働者にとって必ずしもプラスではないと思われるが、本章では、社会保障が各種の政策措置、例えば保障のアクセスの改善、所得減少期間に対する年金クレジットの提供、拠出期間の受給権復活などによって非典型雇用の状況に対する配慮を強化しているいくつかの裏付けデータを提示する。

こうした政策の転換は、社会保障が所得保障拡充という継続的ニーズに応えると同時に、社会経済状況の変化に対応していることを示すものである。実際、十分に継続的なレベルの所得保障の提供による社会保障の強化が各人の選択の幅を広げ、就労生活プロセスの柔軟性を高める可能性がある。したがって社会保障の基盤が強固であれば、雇用状況にかかわらず労働者に有利に作用し、その結果個人・社会・経済ニーズへの対応も改善されると考えられる。しかしながら、社会保障政策が従来型の雇用形態、非典型な雇用形態双方にとって最も有効なのは、この政策が社会的保護とライフコースへの包括的かつ統合的なアプローチに基づいている場合であろう。

I. はじめに

労働市場は、根本的な変化を経験している最中である。同時に、労働と余暇（非労働）生活に関する期待や行動（取り組み方や努力など）も変化している。実際問題としてこうした変化は、就労キャリアに関わり合いを持つだけでなく、社会保障政策の策定・提供のあり方にも影響を持つであろう。また労働市場の国による違いは重要ではあるが、「非典型な」雇用という形態へ向かう世界的な傾向を確認することが可能である。「標準的」雇用（ここでは「単独の雇用者による規則的環境での常時雇用」と定義する）は先進国で引き続き圧倒的に多い雇用形態であるものの、非典型な就業はこれら諸国の労働市場を大きく侵食しており、以下で述べるようにその規模は明らかに拡大している。

通常定義されているように、非典型な雇用にはパートタイム雇用、臨時雇用、自営業が含まれる。非典型な雇用のこれら3種の形態は、いずれも多面的である。この種の雇用は任意でないことも任意であることもあり、安定していることも不安定なこともあり、規則的な場合もそうでない場合もある、といった具合である。この雇用形態の一部は雇用者側のニーズに対応したものであって労働者側の任意ではないことがあり、このためより長期の安定した雇用を求める労働者の個々の選好に合っていないことがある。他方、教育程度の高い、または

高度技能の必要な職業の労働者など、一部の非典型な雇用の労働者の中には、終身の常時雇用労働者と同等な待遇を受けている人もある。したがってこの種の労働の性質と待遇は、それぞれの形態の内部においても、例えば検討する部門または職業に応じて、特定の国の中で大きく異なるものと思われる。

しかし、非典型雇用の性質や種類のいかなを問わず、この雇用形態の最近の拡大は、多くの人にとって就労生活が典型的な常時雇用・継続的・終身のものから次第にパートタイムの、断続的な、しばしば期間限定的なものへと推移していることを意味している。これと対照的に、所得比例型または拠出型社会保障の従来型モデルは、完全退職を伴う継続的な常時終身雇用のキャリア・パターンに対応するよう展開してきている。その結果、非典型な雇用にしばしば伴う平均所得の変動、断続性または低下は、社会保障のアクセスだけでなく将来の受給権の適格性にも関わり合いを持つであろう。従来の拠出型社会保障の考え方からすれば、非典型雇用に伴う労働市場の「柔軟性」の増大は、多数の非典型雇用労働者が受ける雇用条件、賃金及び諸手当を、より標準型に近い雇用と比較しての格差で考えると、ネガティブな展開と見られるであろう。社会保障がこの種の労働者に対して保護する役割を果たすべきであるとすれば、従来の拠出型モデルを超える社会保障を開発する必要がある。言い換えれば、労働者がその雇用上の地位を問わず、高いレベルの基本的な所得保障を与えられるのみならず、生活水準が保たれるようにする必要がある。民間方式による高齢者保護は、非典型雇用労働者にとって、賦課方式の社会保険制度に基づく制度と同様に、さまざまな問題をはらんでいるのである。

社会保障の問題には、3つの要素がある。第1の問題は、社会保障の柔軟性の拡大をはかることと非典型雇用を排除せず、また任意であると否とを問わず非典型雇用の人に「不利益を与える」ことなくバランスをとることである。実際、本章で示すように、新しく出てきたデータが示唆するところによると、社会保障は非典型雇用の状況に対する考慮を強めつつある。第2の問題は、標準的で直線的なライフコース・パターン（学業、それに続く終身常時雇用、その後の完全退職）の変化に対応することと、必要に応じて特定のパターンを採る際の選択の幅を政策改革によって拡大することである。社会保障は、社会・経済の変化に単に反応するのではなく、とりわけ十分な所得保障の提供を目的とする政策措置によって先を見越した対策を採ることもできる。適切に立案された政策措置は、ディスインセンティブの排除を含めて、労働者が希望に応じて雇用状態を変えることを容易にすることができる。例えば、常時雇用からパートタイム雇用へまたはその逆の転換、雇用と自営業との転換、あるいは学業と部分的就業、部分的就業と部分的退職との組み合わせなどの雇用状態の組み合わせが、容易になるであろう。さらに、このような選択肢を、人の就労生活キャリアの状況に組み入れる必要がある。社会保障によるより手厚い所得保障の提供により、異なる雇用状態間の移行が助長されたり、すべてライフコース・アプローチに沿って個々人のニーズに応じた多様な雇用状態が可能となるであろう。この水準の保護が提供されれば、種々の雇用制度に対する労働者の共感が高まるであろう。ほとんどの非典型雇用労働者が今日ではもっと安定したキ

キャリアの方を望んでいることは、周知の事実である。社会保障の第3の問題は、非典型就業とライフコースの変化に対する対応策を一貫した形で策定・実施することである。重要な目標は、社会保障実施の柔軟性を高める必要があるとともに、十分かつ継続的なレベルの所得保障を保証するように社会保障を行わなければならないことである。

社会保障の柔軟性強化の必要性をめぐる議論は多面的であり「グローバル」であるが、本章の焦点は必然的にこれより狭くなる。本章では非典型就業の3つの主な形態（パートタイム、臨時雇用、自営業）に焦点を当てることになり、社会復帰リハビリテーション政策や職場復帰政策によって実施されるような、もっと限定的な不完全就業形態の検討は行わない。同様に、その他の有給就業形態、例えば非公式部門における雇用（国際労働機関（ILO）が「文書による報告や労働契約のない労働者」と定義している雇用）であって、発展途上国では労働力の大きい部分の標準雇用形態とみなされ得るもの（本巻（“Toward Newfound Confidence”）第1章を参照）、先進国の非典型雇用に対するそれとは社会的保護の水準が大幅に異なるもので、本章では「非典型」とみなさないものも検討しない。さらに、国際比較に耐えるデータの入手性が限られているため、本章では OECD 諸国への重点が大きくなる傾向がある。

II. 非典型雇用

規則的環境における「標準的な」（OECD 諸国では一般に週 38 時間労働）常時雇用は先進国では引き続き優勢な雇用形態であるが、非典型就業は多くの国内労働市場を大きく侵食している。この非典型雇用への展開は大部分、柔軟性拡大に対する主として雇用者側の需要を反映していると言うことができる。しかしながら、労働者の側にもパートタイム就業その他の非典型的な雇用形態に対する需要がかなりあることも、認めるべきである。社会保障・雇用政策は、非典型就業の進展にある程度の役割を演じている。

非典型就業契約は、過去二、三十年の間に着実に増加している。先進国では、非典型的な勤め口は労働人口の約 3 分の 1 を占めており、これは特に女子がそうであるが、若年及び高齢のグループにも当てはまる（サルファティ、2003 年）。間違いなく、先進国においては非典型就業が次第に一般的になっているように思われる。以下の各節では、非典型雇用の一般的な種類、すなわちパートタイム雇用、臨時雇用、自営業の性格・増大について、簡単に検討を加える。

1. パートタイム就業

パートタイム就業（ここでは主要な業務につき週 30 時間未満の通常勤務時間の就業と定義）