大和総研
Daiwa Institute of Research

2015 年 7 月 14 日　全 7 頁

高年齢者雇用レポート④
スイス：改めて注目される中高年雇用
2014 年 2 月の国民投票で移民流入数への上限設置を採択

経済調査部
シニアエコノミスト　山崎　加津子

［要約］

■ スイスの男性の労働参加率は、2003 年時点で 55－59 歳は 90.0%、60－64 歳は 66.4%とすでに高水準だったが、2013 年にはそれぞれ 91.2%と 72.0%へさらに上昇している。なお、65－69 歳では 20%台半ばへ急低下するが、これは公的年金の受給開始年齢が男性は 65 歳であるためで、年金制度が充実しているスイスでは年金受給が始まれば、そこで仕事を辞める人が多い。

■ 一方、女性の労働参加率は男性より総じて低いが、2003 年と 2013 年を比較するとその差は縮小しており、特に 50－59 歳の女性の労働参加率上昇が目立つ。女性の社会進出と平均寿命長期化に加え、年金受給開始年齢が 2000 年までの 62 歳から段階的に引き上げられ、2005 年以降は 64 歳となったことが背景にある。2013 年の女性の労働参加率は、55－59 歳は 78.3%、60－64 歳は 51.6%、65－69 歳は 16.2%である。

■ スイスの中高年の就業率は欧州の中で高水準だが、スイス政府はこれをさらに引き上げる必要があると考えている。その理由の一つは、年金制度を将来的にも維持可能なものとするためである。長寿命化と金利低下が年金財政を圧迫していることへの対策として、スイス政府は 2014 年 11 月に「老齢保障 2020」と名付けた包括的な改革案を議会に提出した。ここには公的年金と企業年金の年金受給開始年齢を男女とも一律 65 歳とすること、個々人が年金受給開始年齢を 62 歳から 70 歳の間で選択できるような柔軟な年金制度とすること、年金財源を補填するために付加価値税の税率を最高 1.5%引き上げることなどが盛り込まれている。

■ もう一つの理由は、2014 年 2 月 9 日の国民投票でスイスへの移民流入数に上限を設ける方針が採択され、今後の労働力不足が懸念されているためである。ドイツやイタリアほどではないが、スイスでも高齢化が進んでいる。移民流入数が制限される見通しとなったことで、国内で活用されていない労働力の発掘が課題となり、その一環で中高年の雇用促進が改めて注目されているのである。

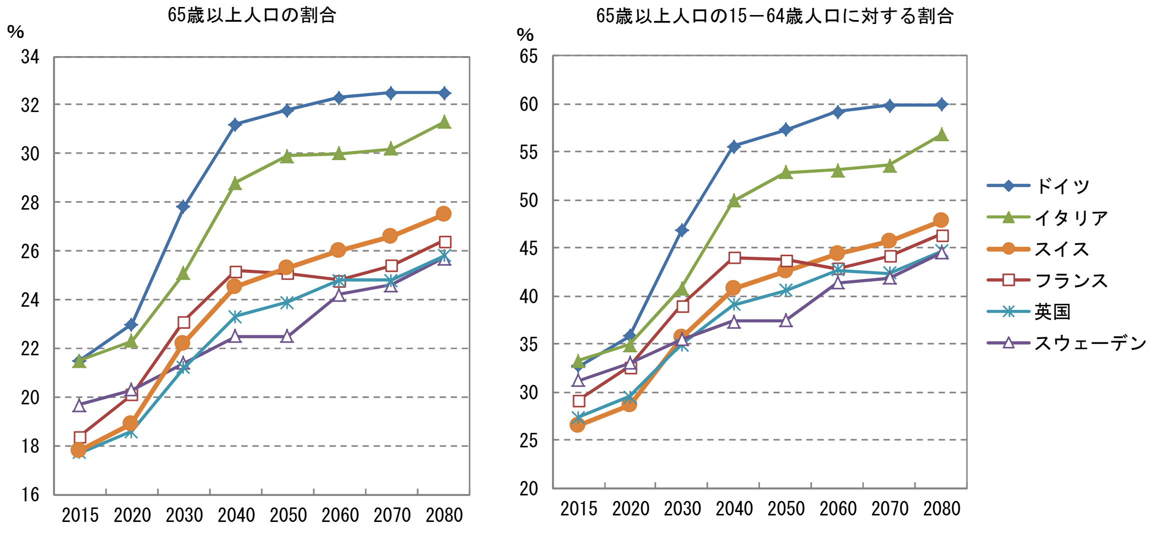
大和証券グループ　　株式会社大和総研　丸の内オフィス　〒100-6756 東京都千代田区丸の内一丁目 9 番 1 号 グラントウキョウノースタワー
このレポートは投資勧誘を意図して提供するものではありません。このレポートの掲載情報は信頼できると考えられる情報源から作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、記載された意見や予測等は作成時点のものであり今後予告なく変更されることがあります。㈱大和総研の親会社である㈱大和総研ホールディングスと大和証券㈱は、㈱大和証券グループ本社を親会社とする大和証券グループの会社です。内容に関する一切の権利は㈱大和総研にあります。無断での複製・転載・転送等はご遠慮ください。

スイスの高齢化の進行速度は欧州で中程度

スイスの高齢化の進行速度はドイツやイタリアほど急速ではないが、スウェーデンや英国と比べるとやや上回っており、欧州では中程度といえる。全人口に占める 65 歳以上の人口の割合（高齢化率）は 2014 年に 17.6%、65 歳以上の人口の 15－64 歳の生産年齢人口に対する割合（高齢者扶養率）は 26.1%であった。

Eurostat（EU の統計局）が 2013 年の人口を基に算出した人口推計のメインシナリオによれば、スイスの高齢化率は 2040 年に 24.5%、2080 年には 27.5%に上昇し、高齢者扶養率は 2040 年に 40.8%、2080 年には 47.8%へ上昇すると予想されている。

図表 1　スイスの高齢化指標



（出所）Eurostat より大和総研作成

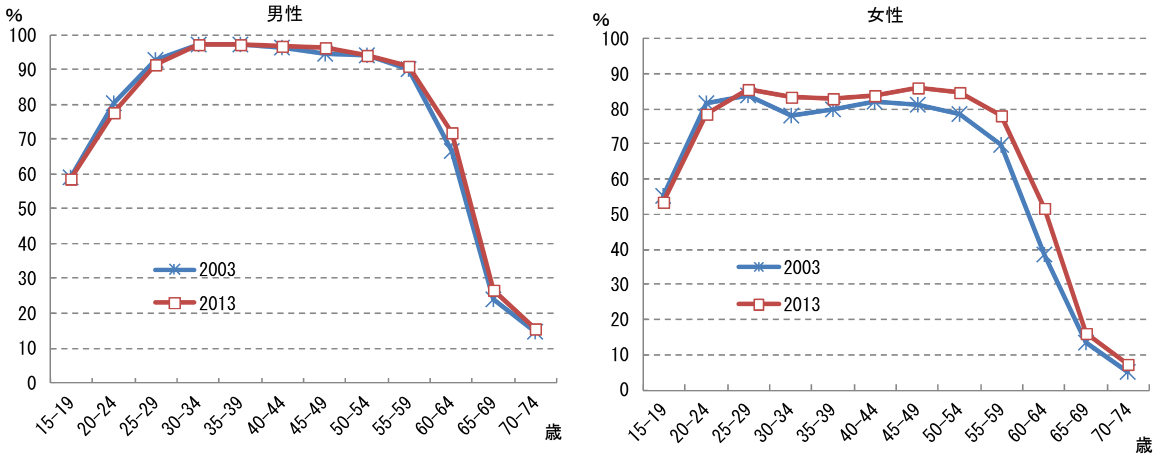
中高年の男性の労働参加率は以前から高い

スイスの中高年層の働き方の特徴を、OECD が公表している 5 歳区切りの労働参加率データで見てみると、男性については以前からかなり高齢になるまで就業するのが当たり前だったことが見て取れる。2003 年の労働参加率は 55－59 歳では 90.0%、60－64 歳でも 66.4%であった。2013 年には 55－59 歳は 91.2%、60－64 歳は 72.0%とさらに上昇する。ところで、65－69 歳の労働参加率は 2013 年時点で 26.5%と急低下するが、これは公的年金の受給開始年齢が男性は 65 歳であるためである。年金制度が充実しているスイスでは、年金受給開始と同時に仕事を辞める人が多い。

一方、女性の労働参加率は、20－24 歳以外はいずれの年齢層でも男性より低いことが特徴である。ただし、2003 年と 2013 年を比較するとこの差は縮小傾向にあり、特に 50－59 歳の女性の労働参加率の上昇が目立つ。背景には、女性の社会進出と平均寿命の長期化に加え、公的年金の受給開始年齢が 2000 年までの 62 歳から段階的に引き上げられ、2005 年以降は 64 歳となったことがある。

なお、OECD 統計によれば、スイスの実質的な退職年齢は 2007－2012 年平均で男性が 66.1 歳、女性が 63.9 歳となっており、OECD 平均の 64.2 歳と 63.1 歳をそれぞれ上回っている。スイスでも 1990 年代には早期退職が推奨される動きがあったが、他の欧州諸国ほどの広がりを持つには至らなかったとされる。

図表 2　スイスの年齢階層別の労働参加率

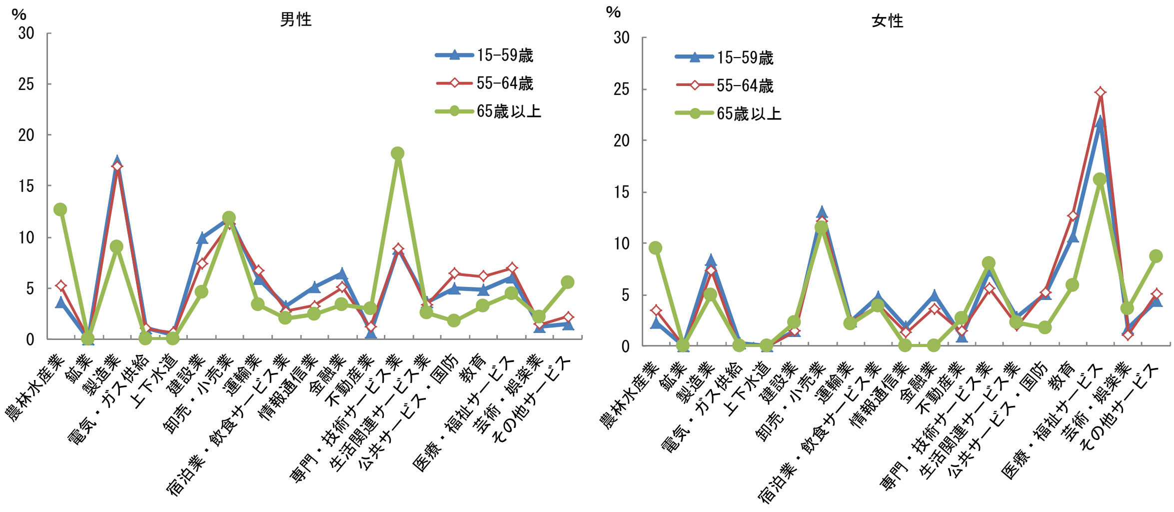


（出所）OECD より大和総研作成

65 歳を境として働き方が変化

産業別の就業者分布を年齢別に見ると、15－59 歳と 55－64 歳ではほとんど違いはない。年齢よりも男女差が大きく、男性では製造業、建設業の、女性では教育、医療・福祉サービスの就業者比率が相対的に高い。ただし、65 歳以上と 64 歳以下では差が出てくる。この傾向は男性でより顕著で、製造業、建設業、情報通信業、金融業などの就業者比率が低下し、代わって農林水産業と専門・技術サービスの就業者比率が大きく上昇する。女性は製造業、金融業、教育、医療・福祉サービスの就業者比率が低下する一方、農林水産業とその他サービスが上昇する。

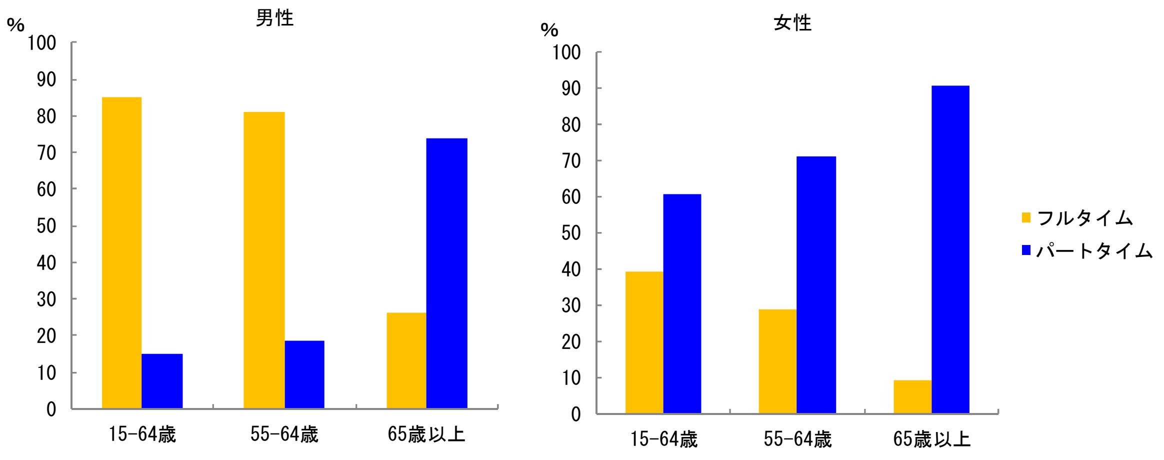
図表 3　スイスの 2014 年の産業別就業者比率



（出所）Eurostat より大和総研作成

もう一つ、65 歳以上と 64 歳以下で差が大きいのがフルタイムとパートタイムの割合である。2014 年のデータで、男性は 15－64 歳でフルタイムが 85.1%、パートタイムが 14.9%とフルタイムが圧倒的に多いが、65 歳以上ではフルタイムが 26.3%、パートタイムが 73.7%と逆転する。一方、女性は 15－64 歳でフルタイムが 39.1%、パートタイムが 60.9%で、もともとパートタイム比率の方が高いが、65 歳以上になるとこれが 9.2%と 90.8%になり、圧倒的にパートタイムが多くなる。

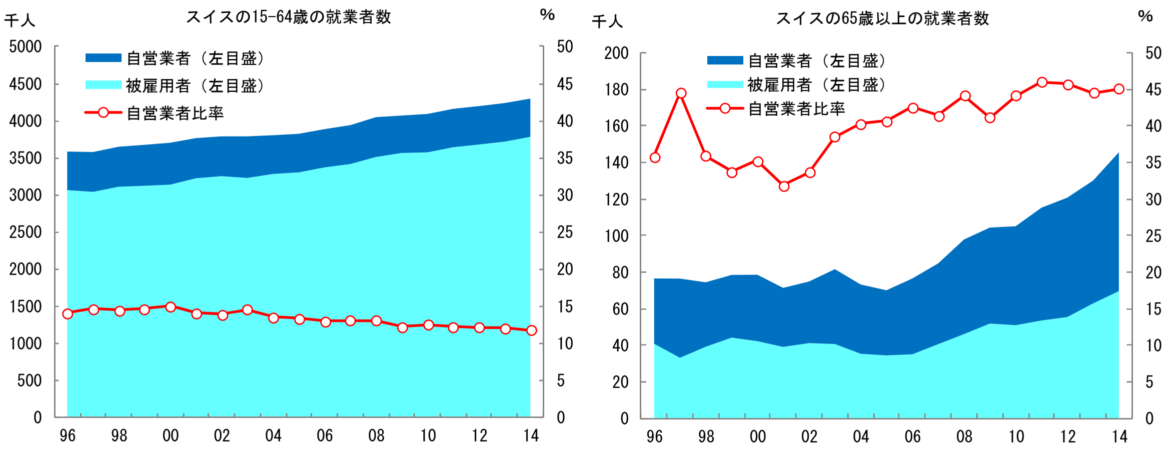
図表 4　2014 年の年齢別のフルタイムとパートタイムの比率（左：男性、右：女性）



（出所）Eurostat より大和総研作成

また、65 歳以上では自営業者の割合が高まる。同じく 2014 年データで、15－64 歳の自営業者比率は 11.8%にとどまるのに対して、65 歳以上は 45.1%に上昇する。特に男性は 15－64 歳の 13.9%が 65 歳以上は 50.0%にまで高まる。なお、女性は 15－64 歳の 9.4%から 65 歳以上では 37.6%に上昇する。このように自営業者比率が高齢になると上昇するのは、被雇用者の場合は年金受給開始年齢を迎えたところで退職するケースが多い一方、自営業者の場合はその後も働き続ける人が多いことを示している。

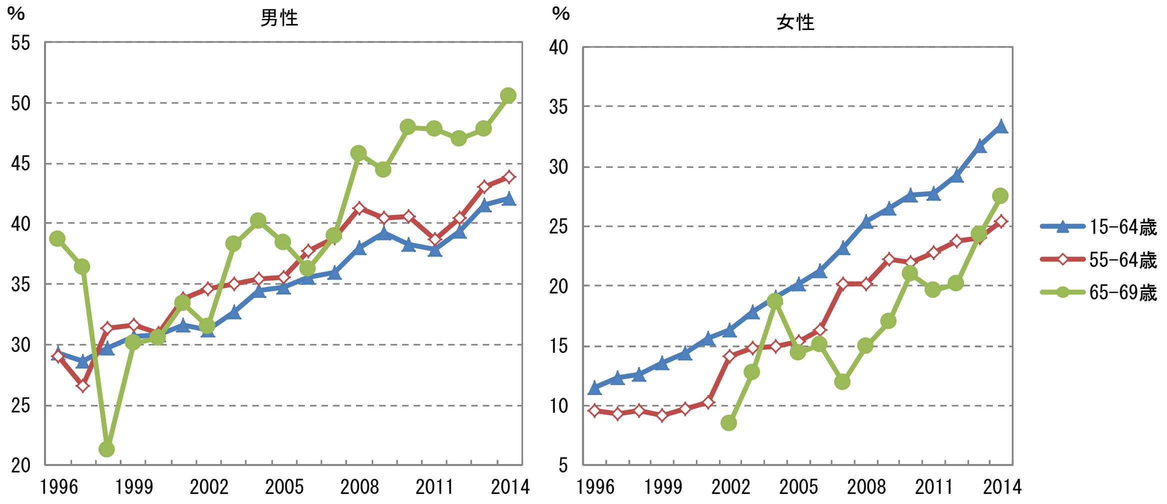
図表 5　高齢になるほど、自営業者の割合が拡大



（出所）Eurostat より大和総研作成

なお、高齢になっても働き続ける人には高学歴の人が多いという特徴がある。2014 年の 65－69 歳の男性の就業者に占める「大学卒業以上」の割合は 50.5%で、15－64 歳の 42.1%より 10%ポイント近く高い。一方、女性では 65－69 歳は 27.4%、15－64 歳は 33.4%と後者の方が高い。ただし、女性の就業者に占める大学卒業以上の割合が拡大したのは最近 20 年余りのことで、1996 年の 11.5%から 2014 年は 33.4%とほぼ 3 倍になっている。高学歴化が女性の高齢者の就業率上昇に影響を及ぼすのは、むしろこれからと予想される。

図表 6　スイスの就業者に占める「大学卒業以上」の割合

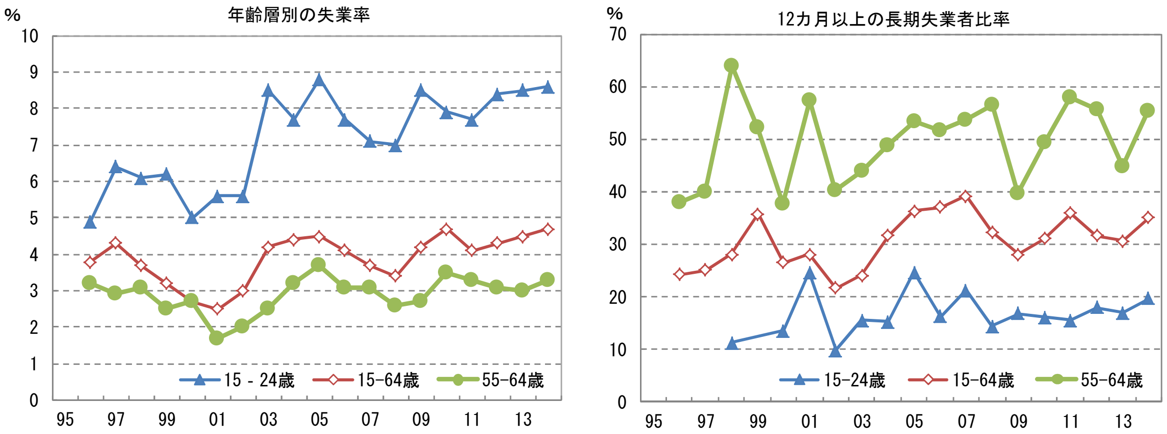


（出所）Eurostat より大和総研作成

いったん失業すると再就職が難しい中高年

スイスでは中高年の就業率が他の欧州諸国と比較して高い。労働参加率が高いことに加え、失業率は際立って低い水準にある。とはいえ、中高年になってから失業してしまうと、再就職が難しいのはスイスも他国と同様である。12 カ月以上の長期失業者の割合は、55－64 歳では 50%前後で推移しており、他の年齢層に比べて圧倒的に高い。

図表 7　スイスの失業



（出所）Eurostat より大和総研作成

中高年の雇用促進の必要性

スイスの中高年の就業率は欧州で高い部類に属するが、スイス政府はこれをさらに引き上げる必要があると考えている。

その理由の一つは、年金制度を将来的にも維持可能なものとするためである。スイスの年金制度は公的年金（AHV）、企業年金（BVG）、個人年金の 3 本柱で構成されているが、寿命が延びていること、ベビーブーム世代が年金受給年齢となりつつあること、さらに金利が低下傾向にある[1]ことが年金財政を圧迫している。これらの変化に対応するには包括的な対策が必要と考えたスイス政府は、4 年に及んだ議論を経て、2014 年 11 月に「老齢保障 2020」と名付けた一連の改革案を議会に提出した。公的年金と企業年金の年金受給開始年齢を男女とも一律 65 歳とすること、個々人が年金受給開始年齢を 62 歳から 70 歳の間で選択できるような柔軟な年金制度とすること、年金財源を補填するために付加価値税の税率を最高 1.5%引き上げること、企業年金の加入対象者を拡大させることなどが盛り込まれている。

年金財源を安定させるためには、より多くの人が、より高齢になるまで働き、年金保険料を納付することが重要である。今回の年金制度改革で年金の全額もしくは一部を年金受給開始年齢以前に受け取ることが可能となるが、65 歳以前に年金受給を開始すれば、前倒しした期間に応じて年金受給額は減額される。逆に年金受給開始時期を遅らせれば、のちの年金受給額がその分、割増しとなる仕組みになっている。

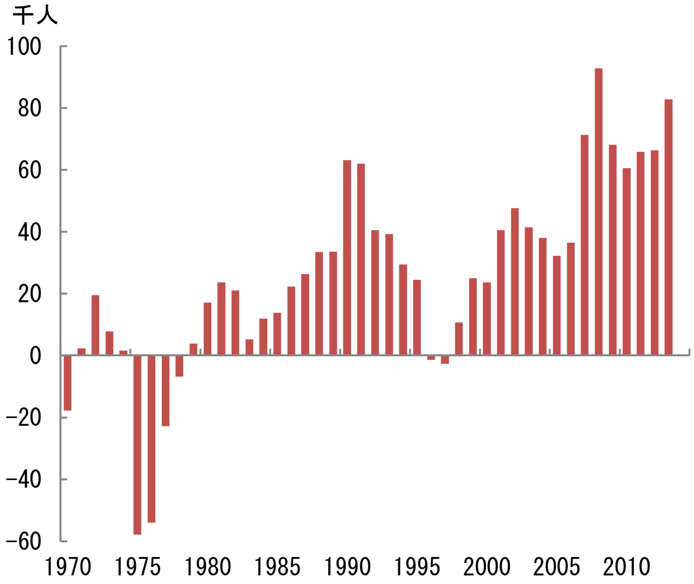
2014 年 2 月の国民投票の衝撃

スイス政府が中高年の就業促進に力を入れるもう一つの理由は、労働力不足に対する懸念である。すでに 2004 年から 2005 年にかけて、高齢化に伴って 2017 年には労働力人口が減少に転じるとの人口予想に基づき、中高年の雇用促進問題が大きな議題となっていた。ただし、2000 年代半ば以降、活発な移民流入でスイスの労働力人口が増加したため、中高年の雇用促進というテーマへの関心度は低下していたと見受けられる。転機をもたらしたのは、2014 年 2 月 9 日の国民投票で右派の国民党（SVP）が提案した移民流入規制案が 50.3%の僅差ながら採択されたことである。同案では、スイスに滞在する外国人の上限を定め、国別に滞在許可を割り当てることをスイス憲法に盛り込むことが提案されていた。スイスへの移民純流入数は 2013 年に人口の 1%に相当する 8.3 万人となり、10 年前と比べて倍増した。活発な移民流入がスイスのイノベーション力を高めているとの評価がある一方、移民がスイス人の職を奪っている、スイスの社会保障制度を脅かしているとの懸念も高まっており、それが国民投票での可決につながったと考えられる。

---

[1] スイス中銀（SNB）が 2014 年 12 月に中銀の預金金利を－0.25%に引き下げてマイナス金利導入に踏み切り、さらに 2015 年 1 月にはスイスフランの対ユーロレートの上限撤廃と同時に、預金金利を－0.75%に一段と引き下げたことを受けて、スイスの国債利回りは短期債を中心にマイナス金利となり、10 年債利回りすら一時マイナス金利となった。このような環境変化への対応としては、現在、提案されている「老齢保障 2020」でもまだ十分ではないとの批判が早くもなされている。

図表 8　スイスへの移民純流入者数は 2007 年以降急増



（出所）Eurostat より大和総研作成

ところで、この移民流入規制は、スイスが EU と締結している労働者の移動の自由を保障する協定を損なうおそれがある。スイス政府は 2015 年 2 月に移民規制の実施計画を明らかにしたが、そこでは EU からの移民に関しては有効な雇用契約があれば、職種、資格にかかわらずスイスに滞在できるとして、EU との協定と折り合いをつけようとしている。他方で、EU 以外の国からの移民に関しては有効な雇用契約を保持する高資格者のみを受け入れる方針である。また、移民流入規制案に盛り込まれていた「労働市場における自国民の優遇」も実施される見通しである。

「中高年の雇用」をテーマとする国民会議を招集

スイス政府は以上の移民流入規制実施で、スイスは労働力不足に陥る可能性が高まると懸念しており、国内でまだ活用余地のある労働力の発掘に改めて力を入れつつある。具体的には、スイスに定住している移民、難民に加え、女性や高齢者の活用ということになる。2015 年 4 月 27 日には「中高年の雇用」をテーマとする国民会議が招集された。出席者はスイス連邦政府、州政府、経営者団体、労働組合などの代表である。国民会議では今後取り組むべき課題として、(1) 中高年の再就職斡旋で成果をあげている州や市町村レベルの地域就職支援センター（RAV）での実態を調査してその経験を他の RAV でも共有する、(2)職業訓練の再教育制度に関して年齢、性別、学歴、経験による差別を禁止すると共に、労使双方が再教育の重要性を認識して各職場における再教育の現状をチェックする、(3)労使及び官が協力して、「中高年が働くこと」に対するマイナス・イメージの払拭を図る、(4)「老齢保障 2020」の取り組みを通じて、高齢になっても働きやすい社会保障制度へ改革を遂行することが確認された。なお、1 年後の 2016 年 4 月に次の国民会議の開催が予定されており、以上の課題への取り組みの経過や成果が報告されることになっている。