



労働市場と労働法

8.1	雇用と失業.....	77
8.2	人件費.....	78
8.3	雇用契約と従業員代表制.....	79
8.4	労働時間と休暇.....	81
8.5	解雇と操業短縮.....	82
8.6	社会保険.....	83
8.7	採用.....	87

8

スイスは、世界でもトップレベルの労働生産性を誇る人材の宝庫です。スイスの労働市場の特徴として、自由な労働法体系、緩やかな規制、社会の安定性の圧倒的な高さが挙げられます。労使関係の争いは労使組合間で解決されます。ストライキはほとんど起こりません。就労者の社会保障は、連帯精神と自己責任の原則に基づいていません。高い給与水準は優れた労働力を惹きつけます。少ない社会保障費負担のおかげで、雇用主である企業は十分に競争力のある単位労働コストの恩恵を受けることができます。

8.1 雇用と失業

スイスの就業人口はおよそ470万人(2019年第4四半期)で、そのうち約220万人は女性です。国際労働機関(ILO)の基準に従って測定された国内失業率は3.9%で、これは欧州圏内で最も低い失業率に数えられます。就業人口のほぼ26%を外国人が占めています。就業人口のうち37%がパートタイムで働いています。女性の就業者220万人の内、約60%がパートタイムで働いているのに対し、男性の就業者250万人の内、パートタイムで働いているのはわずか約18%です。伝統的に、スイス国内の失業率は低く抑えられています。

スイスの労働者は高い水準で職業教育を受けており、全体の40%以上が高等教育を受けています。スイスの労働者が多言語を話すことは世界的に知られており、スイスの管理職は国際経験が非常に豊富です。

管理職の国際経験

1 = 低い、10 = 高い

(図24)

順位	国	スコア
1	スイス	8.03
2	カタール	7.74
3	スウェーデン	7.26
4	英国	7.26
5	シンガポール	7.14
6	オランダ	7.14
8	ルクセンブルク	7.05
10	香港	7.05
11	デンマーク	6.77
12	ベルギー	6.64
13	アイルランド	6.58
14	ドイツ	6.52
22	カナダ	5.85
25	インド	5.78
26	米国	5.73
28	オーストリア	5.67
33	英国	5.55
42	フランス	5.14
47	中国	4.94
50	イタリア	4.83
59	韓国	4.32

出典：IMD世界競争力センター、2022年

スイスは高い労働意欲を持つ国として知られており、デンマーク、オーストリア、アイルランドに次いで世界第4位です。スイス企業の大半を中小企業が占めていることもあり、スイスの人々は会社に対して非常に強い帰属意識を持っています。

労働意欲の国際比較

1 = 低い、10 = 高い

(図25)

1	デンマーク	8.26
2	スイス	7.78
3	オランダ	7.69
4	フィンランド	7.60
7	スウェーデン	7.42
9	オーストリア	7.31
10	中国	7.18
11	香港	7.07
12	アイルランド	6.95
13	ドイツ	6.83
17	カナダ	6.46
18	インド	6.45
26	シンガポール	6.11
27	ルクセンブルク	6.08
29	米国	6.04
32	日本	5.84
33	イタリア	5.82
39	英国	5.55
42	フランス	5.29
52	韓国	4.94

出典：IMD世界競争力センター、2022年

8.2 人件費

8.2.1 賃金

スイス国内の給与は比較的高額です。これは、労働時間数の長さや、国の豊かさ、生産性の高さを反映しています。高額な給与は成功の象徴であり、優秀な労働力をスイスへと惹きつけます。スイスは、他国に比べ控除額(税金、社会保険料等)が低いいため、手取り収入額でも1位の座を確保しています。

賃金水準と賃金構造に関する定期的な調査では、異業種間、同一業種内のどちらでも、都市部と郊外の間で給与に大きな差があることが示されています。

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

個別の給与計算

www.bfs.admin.ch > Look for statistics > 03 Work and income

給与、勤労所得および人件費

8.2.2 賃金以外の人件費

事業主が重視するのは、支給する給与額ではなく、単位労働コストです。スイス国内で計上される給与は高額です。しかし、給与総額のうちに含まれる労働賃金以外の人件費(雇用主が負担する社会保険料)は、わずか約15%に過ぎません。高い生産性、低く抑えられた税率、そして低い資本コストのおかげで、スイス国内の事業主の負担額は最終的に欧州諸国を下回っています。

8.2.3 生産性

生産性は、労働における重要な観点のひとつです。通常、生産性は、国際比較における労働時間当たりGDPで算出されます。ここでは、スイスは世界で最も生産性の高い国の1つとなっています。

生産性

就労者1人当たりのGDP、単位：米ドル

(図26)

1	サウジアラビア	280,517
2	カタール	199,933
3	ノルウェー	198,933
4	シンガポール	195,604
5	米国	191,706
6	スイス	170,699
8	オランダ	163,621
9	デンマーク	161,182
11	スウェーデン	149,361
12	カナダ	148,949
16	英国	141,500
17	オーストリア	139,121
19	韓国	132,823
23	ルクセンブルク	117,579
24	ドイツ	116,116
31	フランス	104,621
34	日本	97,488
35	イタリア	97,150
45	香港	68,875

出典：IMD世界競争力センター、2021年

8.3 雇用契約と従業員代表制

スイスの労働市場は、一般的に世界で最も規制の少ない市場のひとつであると見なされています(図27)。スイスの労働法は、雇用主と被雇用者(従業員)の権利と義務を定めています。EU諸国に比べて規定は非常に少なく、スイス債務法(個別の雇用契約、団体労働協約、標準的な雇用契約など)、労働法(一般的な健康保護、労働時間と休憩時間、若年労働者、妊婦、乳児の母親)、労働災害防止法(職業上の安全)をはじめとする各種法律に分割され、規定されています。

連邦と州の強行法規は労働協約の規定に優先しますが、強行法規に別段の定めがない場合には、従業員に有利な規定を定めることができます。一方、法規が強制力を持たない場合には、当事者間の取り決めが優先されます。労働法の強行法規の中には労働協約により変更可能なものもありますが、これらは個人の契約によって変更することはできません。

給与は、労使間での直接交渉、または労働協約(GAV)に基づいて決定されます。この点でも立法機関は、リベラルな(規制の少ない)経済秩序に基づいて、強い介入を回避することができます。スイスの立法機関は意図的に法的な余白を残し、労使それぞれの組合間で直接話し合えるようにしています。

8.3.1 個別雇用契約

事業主は、雇用関係の開始から1か月以内に、従業員向けに雇用契約の要点を文書にすることが義務付けられています。

大企業の場合、雇用規定の最重要項目をまとめた就業規則を作成することをお勧めします。雇用契約そのものは、賃金や解雇の事前通知期間、そして特別な規定(競業禁止条項や残業、職務発明の特許など)のみを定めます。雇用契約および就業規則は、スイス債務法の義務規定に加え、労働協約の該当規定にも従う必要があります。EU諸国では、事業主と労使協議会が協定を結ぶことが慣行となっていますが、スイスには存在しないこうした協定を、就業規則と混同しないように注意する必要があります。一方、スイスの事業所は、社則を設定する必要があります。これらの社則には、保険衛生規定および事労災防止規定が含まれます。社則の導入にあたって、まず従業員側に意見を求める必要があります。

企業は、雇用契約の中に、雇用期間中やそれ以後の競業禁止条項を、盛り込むことができます。競業禁止義務により、雇用主は、退職する従業員が雇用契約期間中に習得した特殊知識を利用し、以前の雇用主の競業となることを防止します。このような競業禁止義務の合意内容とその実施には、実際に厳しい要件が課せられています。このような競業禁止義務への合意に対して、

労働市場の規制撤廃

企業活動が、1=強く阻害される、10=まったく阻害されていない

(図27)

1	デンマーク	8.51
2	スイス	8.35
3	アラブ首長国連邦	8.00
4	香港	7.51
5	シンガポール	7.32
12	英国	6.64
13	スウェーデン	6.61
15	アイルランド	6.58
18	オランダ	6.50
19	カナダ	6.48
21	ルクセンブルク	6.44
22	米国	6.40
23	中国	6.37
26	オーストリア	6.03
28	オーストラリア	5.74
33	ドイツ	5.48
35	インド	5.47
37	日本	5.27
47	フランス	4.53

出典：IMD世界競争力センター、2022年

スイスの労働市場は、世界で最も規制の少ない市場のひとつです。

従業員に補償金を支払う義務はありません。競業禁止義務には、例として以下の要件があります。

- 書面によること
- 定義(所在地、地域、顧客の範囲)を明確にすること(包括的な禁止では不十分)
- 期間を定めること(基本的に3年を超えないものとする)
- 債務名義、懲罰的損害賠償およびその効果

8.3.2 団体労働協約

団体労働協約(GAV)は、労使双方の組合の間で締結されます。これにより、個別雇用契約が守らなくてはならない最低条件(最低賃金、休暇日数、労働時間、事前通知を要する場合の事前日数、退職年齢等)を、当事者間で取り決めることが可能になります。団体労働協約には、ほとんどの場合、期限が設けられます。その間、両当事者ともに争議行為は禁じられています。

労働協約の一般的適用宣言(AVE)によって労働協約の適用範囲は、該当するセクターの事業主と従業員全員に及びます。この種の協約に基づいて決められた最低賃金は、全雇用者が守らなければなりません。拘束力を持たないおよそ600の協約(2018年)は、契約当事者が組合会員である場合にのみ順守する義務が生じます。スイス国内の一般的に拘束力を持つ団体労働協約(GAV)には、スイス国内の連邦参事会による団体協約が46、そして国内の各州全体によるものが28あります(2019年)。

労使間で異なる見解がある場合、多くは企業内で合意への解決策が模索されます。この原則は、1937年にスイスの事業主団体と労働者団体の間で結ばれた「平和協定」に端を発しています。穏便な関係を維持することを目的としたこの「平和協定」に基づき、労使は話し合いを通じて争議を解決しようと努めます。スイスでは、労使が連携して問題の解決を図ろうという姿勢が主流です(図28参照)。

www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen
団体労働協約

8.3.3 共同決定と従業員代表制

共同決定法は、企業での従業員の参加に関する規則を定めています。この法律は、規模にかかわらず、スイスにある民間企業全社に適用されます。共同決定の柱は、主に情報共有と従業員の意見聴取から成り立っています。下に記載した分野に関し、雇用主は従業員に対して主要な出来事、更新事項、変更点について情報を共有する必要があります。従業員側は、質問や提言を雇用主に対して行い、また提案を提出する権利を有します。さらに、共同決定法では、従業員代表の選抜についても法律で規定しています。50名以上の従業員がいる場合、従業員代表を立てる権利があります。次の分野において、従業員代表または該当する従業員に対する情報の共有および相談が必要になります。

- 業務上の安全と労働者保護に関する一切の事項
- 事業の移転について
- 大量解雇を行う場合
- 専門職退職金に関連する事項の場合

上記に加え、事業主は、事業経過が雇用と従業員に与える影響について、少なくとも年1回、全従業員に報告しなければなりません。

労使間の相互理解

1=完全に対立、7=全面的に協力

(図28)

1	シンガポール	6.1
2	スイス	6.1
3	デンマーク	5.9
4	オランダ	5.8
5	日本	5.8
6	ルクセンブルク	5.7
7	スウェーデン	5.7
8	ノルウェー	5.7
9	香港	5.6
21	米国	5.2
23	アイルランド	5.2
27	ニュージーランド	5.1
28	カナダ	5.1
30	ドイツ	5.0
33	英国	5.0
55	中国	4.6
65	インド	4.5
92	フランス	4.2
114	イタリア	4.0
130	韓国	3.6

出典：世界経済フォーラム、国際競争力レポート2019年

EUの労使協議会は、スイス法に基づく従業員代表よりもはるかに大きな権限を持っています。主な違いは、スイスの従業員代表が労使協議会とは対照的に、自分たちの意見を通すこと、決断を迫ることができない点です。従業員代表の権限は、情報提供を受け、意見を聞いてもらい、意思決定に反映させることに限られています。

8.4 労働時間と休暇

8.4.1 規定労働時間、最長労働時間、労働時間モデル

スイスの雇用契約または団体労働協約は、通常、規定労働時間を週40時間から44時間と定めています。スイスの法定最長労働時間は、過去数十年にわたり改定されていません。工業分野の会社の最長労働時間は、週45時間です（これは事務職員や技術職員、大規模小売業の販売員にも適用されます）。商業分野の業務の最長労働時間は、週50時間です。規定労働時間と最長労働時間の区別は、残業と時間外労働を区別する上で重要です。

実際には、企業のニーズに労働時間を合わせる方法が数多く存在します。例えば、フレックスタイムや変形労働時間制、2交代制や複数シフト制、あるいは連続操業（週7日間×24時間×365日）など特に連続操業の場合には、1日または1週間当たりの最長労働時間を延長し、休暇時間を違った形で分配することができます。

8.4.2 残業と時間外労働

週当たりの最長労働時間を上限として、規定労働時間を超過するのが残業です。従業員に対しては、職務の遂行が合理的に期待できる可能な範囲内で、残業を行うことが義務付けられています。法律上、残業には所定賃金に25%を上乗せした割増賃金が支払われます。しかし、割増を書面により取り消すことが可能です。残業代を支払う代わりに、残業期間と同じ期間の休暇を与えることで相殺することができます。ただし、これには雇用主と従業員の同意が前提条件です。管理職の場合は、一般に正規の給与に残業代が含まれていることとします。

週当たりの最長労働時間を超過すると時間外労働となります。労働法の規定では、従業員1人当たりの時間外労働は1日2時間に制限されています。つまり、年間で170時間（週当たりの労働時間が45時間の従業員の場合）、または140時間（週当たりの労働時間が50時間の従業員の場合）以上の時間外労働は認められていません。合理的な期間内に休暇で相殺されない限り、時間外労働に対しては、所定賃金に25%を上乗せした割増賃金が支払われなければなりません。

他の多くの欧州の国と違い、スイスでは残業と時間外労働に対する従業員代表の同意は必要ありません。また、前述の時間制限内では、当局の許可を受ける必要もありません。

8.4.3 日中勤務と夜間勤務

午前6時から午後8時までの就労時間は昼間労働、午後8時から午後11時までは夜間労働とみなされます。日中勤務と夜間勤務は許可を得る必要はありません。ただし、夜間労働を導入するには、まず従業員代表と相談する必要があります。従業員代表が存在しない場合は、夜間労働の対象となる従業員から意見を聴取します。この規則によって、政府の承認がない場合でも、2交代制を導入することが可能です。従業員の就労時間は、休憩や時間外労働を含めて14時間以内に収めなくてはなりません。

昼間、夜間、深夜の時間帯区分

N=深夜時間帯、B=許可が必要

(図29)



出典：経済管轄庁(SECO)

スイスの労働市場法制は他国と比べ企業に有利になっています。

8.4.4 深夜勤務、日曜・祝日出勤

深夜勤務が必要な場合、原則的に当局の許可を受けなければなりません(特例が認められている企業を除く)。一時的に深夜労働を行う場合、規定賃金に25%を上乗せした割増賃金を支払う必要があります。深夜労働が恒常的または定期的に行われる場合、従業員には深夜労働で働いた時間の10%分の有給休暇が認められます。この有給休暇は、1年以内に与えられなければなりません。休憩を含めた平均シフト時間が7時間以下、または深夜勤務の日数が週4日以下の場合、有給休暇による補償は適用されません。

日曜日は、土曜日の午後11時から日曜日の午後11時までと定義されます。特定の事業所での特殊な規定を除き、日曜日における労働には、当局の許可が必要です。スイス全土で日曜日に相当するとみなされるのは、スイスの建国記念日である8月1日の祝日のみです。各州は、この他に最大で8つの祝日を日曜日に相当すると定めることができます。これと区別して考える必要があるのは法定の祝日です。一般的に、日曜日として扱われる祝日と法定の祝日には、同じ規則が適用されます。しかし、州または市町村がその法的根拠を定めるため、日曜日に関する規定が、地域によって細かい部分で異なる可能性があります。

8.4.5 休暇と祝祭日

スイスで働くすべての労働者には、1年に最低4週間(20歳未満の若年労働者は5週間)の有給休暇が認められていますが、そのうちの2週間は連続した休暇を取る権利があります。パートタイム従業員も、標準的な就労時間に応じて有給休暇を取得することができます。休暇は取得が義務付けられており、金銭で補償することはできません。これ以外の法定休暇はありません。とはいえ、労働協約ではこれより長い休暇を認めることが予め見込まれています。通常、50歳以上の従業員には年間25日が付与されます。休暇期間中、賃金は勤務時と同様に支払われます。EUでは賃金協定に盛り込まれることが多い休暇手当はスイスにはありません。

更に、通常、9日間の法定祝日が労働者に認められています。州も独自の祝祭日を定めることができるので、州によっては、祝日の数が多い場合もあります。スイス全土で祝日となるのは8月1日と元日、昇天日、クリスマスのみです。それ以外の祝日は州によって異なります。また、結婚、葬儀、引越し、歯科検診等のための休暇が従業員には与えられます。その時間数は法律には定められていません。

www.feiertagskalender.ch
祝祭日一覧

8.5 解雇と操業短縮

労使ともに、雇用契約は基本的にいつでも理由を明示することなく解除できます。これは書面でも口頭でも構いません。スイスの法律の下では、雇用契約の解除に対し、従業員代表は発言権を持ちません。大量解雇の場合にのみ、従業員代表者および当該の従業員に協議権が認められています。従業員代表には、解雇を回避する方法や解雇人数の削減、解雇による影響の緩和措置などについて提案する機会が与えられなければなりません。基本的に、解雇通知の受領者は書面での解雇理由の説明を要求できます。解雇が社会的に正当か否か、すなわち解雇理由が当該労働者個人の業績などに理由があるのか、それとも当該企業の業績の悪化により解雇が必要になったかどうかという調査はなされません。雇用契約の終了には次のような種類があります。

- 解雇
- 契約の変更による解雇・退職(変更された条件での新雇用契約の締結)
- 雇用解約について合意(雇用契約の相互撤回)
- (有期限付き契約の場合)指定された日を以って満了
- 定年退職
- 従業員の死去

8.5.1 解雇通告期間および解雇保護

一般的に、解雇通知期間は、個人雇用契約書、各事業所の一般用契約書、または団体労働協約で定義されています。契約または規定が欠如している場合は、債務法の規定が適用されます。

- 試用期間中(最長3か月)：7日
- 就労1年目：1か月
- 就労2年目から9年目：2か月
- 就労10年目以降：3か月

解雇通告期間は書面に変更できますが、最低1か月以上でなければなりません(就職した年で、団体労働協約に基づく場合を除く)。管理職の場合、入社時から解雇通告期間を最長6か月に設定することが大半です。試用期間終了後、解雇は月末にのみ行うことができます。解雇通知に法的効力を持たずには、解雇通告期間の前に、解雇対象者の手元に届いておく必要があります。強制的に従業員を退職させることで、作業を止めさせることはできますが(忠実義務やその他の義務を除く)、賃金は解雇通告期間まで支払う義務があります。

即時解雇が可能なのは、不正行為、労働拒否、事業主との競合など、重大な例外的状況の場合に限られています。大抵の場合は、解雇の前に、注意勧告が必要とされます。これらの重大な理由が証明された場合、即効(数日以内)の解雇が通告されなければなりません。そうでなければ、その権利は失効してしまいます。

雇用と解雇の難易度

1＝規制による制限がある、7＝雇用主が自由に意志決定できる
(図30)

1	香港	5.8
2	スイス	5.8
3	シンガポール	5.6
5	米国	5.3
6	アイスランド	5.3
7	デンマーク	5.2
9	アラブ首長国連邦	5.2
11	英国	5.0
12	オランダ	4.8
16	ドイツ	4.7
17	カナダ	4.7
26	中国	4.5
28	ルクセンブルク	4.4
40	ニュージーランド	4.2
42	インド	4.2
46	アイルランド	4.1
90	フランス	3.7
102	韓国	3.5
104	日本	3.5
127	イタリア	3.0

出典：世界経済フォーラム、国際競争力レポート2019年

例として、従業員の年齢、肌の色、宗教などを理由とした解雇は、不当な解雇と見なされます。さらに、従業員を政党または組合への所属を理由に解雇することはできません。不当な解雇は法的に定義されています。不当な解雇は無効にすることができ、さらに損害賠償請求のきっかけとなる可能性があります(裁判所の判断に則って、最大で6か月分の給与額)。いわゆる解雇制限期間と呼ばれる期間中は、従業員に対して解雇を通告することができません。この期間には、病気、怪我、妊娠、兵役、民間救護活動、非軍事役務、外国での救助活動などの期間が該当します。こうした状況での解雇通告は無効となります(いわゆる不適切な期間内での解雇)。

スイスの労働市場法制は、他国と比べ非常に企業に有利になっています。企業は、景気動向に柔軟に対応し、従業員の雇用および解雇を比較的容易に実施できます。

8.5.2 時短勤務と大量解雇

受注状況の悪化やその他の理由で、企業が人件費を削減するための措置を取らざるを得ない状況に追い込まれることがあります。生産を一時的に縮小、または完全に休止することにより、過剰能力を抑制することができます。雇用を維持するため、操業短縮を申請した事業主は、失業保険の中から一定期間、従業員の減収分の80%の給付を受けます。これにより、短期的で避けられない操業停止においても、解雇を回避することができます。ただし、従業員は時短補償金を拒否し、引き続き正常の賃金を受け取る権利があります。しかし、これにより解雇のリスクは高まります。なぜなら、稼働率が変動した場合に、企業に残された最後の手段が解雇だからです。

大量解雇の場合、スイス債務法の第335d - 335g条の規定により、事業主には以下の要件が義務付けられています。

- 従業員と協議する
- 州の労働局に書面で通知する

www.work.swiss
短時間労働手当

8.6 社会保険

スイスの社会保険制度は、政府拠出、雇用者拠出、個人拠出を組み合わせ、それらを調和させています。そして、個人責任が重要な位置を占めています。これにより、税と社会保険費による総負担は、国際的な比較においても非常に低く抑えられています。

スイスの社会保障の3本柱：

第1柱：まず、政府が負担する老齢遺族年金(AHV)、障害者保険、就労不能手当(IV)を通じて、被保険者の必要最低限の生活が保障されます。年金、障害者保険、就労不能手当は、全て義務付けられており、事業主と従業員からの拠出(給与の一定割合分)する保険料と税金を原資としています。

第2柱：企業年金制度(BVG)は、第1の柱を補うもので、定年退職後もそれまでの生活水準を維持できるようにする制度です。社会保険の対象となるのは、スイスで従事するすべての従業員です。事業主と従業員が拠出する(給与の一定割合分)の保険料を原資としています。

第3柱：被雇用者や自営業者の個人貯蓄制度は、銀行預金や保険への加入などの形で、定年後の個人的なニーズをカバーします。個人貯蓄制度の払込保険料には、税法に基づき優遇措置がある程度適用されます。

州の法律に基づき、失業保険(ALV)、兵役や民間防衛(EO)が理由の所得喪失に対する補償制度、出産給付金、家族手当などが、社会保険の基本の3本柱を補充しています。

www.bsv.admin.ch
連邦社会保険局(BSV)

www.bsv.admin.ch > Informationen für > Unternehmen/KMU
中小企業向け社会保険ガイド

www.kmu.admin.ch > Practical knowledge > Personal > Personalmanagement
中小企業向け社会保険

強制加入保険の概要

(図31)

保険	被雇用者	雇用者	自営業者	非就労者
老齢遺族年金保険 (AHV)	給与の4.35%	給与の4.35%	最高8.1%	最低413スイスフラン 最高で20,650スイスフラン
障害者保険 (IV)	給与の0.7%	給与の0.7%	最高1.4%	最低65スイスフラン 最高3,250スイスフラン
所得代替、産休手当(母親向け)、 育児休暇(父親向け)	給与の0.225%	給与の0.225%	最高0.45%	最低21スイスフラン 最高1,050スイスフラン
労働災害	なし	保険料支払い義務のあるUVG給与総額の純保険料、最大14万8,200スイスフラン(業種とリスクによる)	強制加入の健康保険による補償	-
労災以外の事故	保険料支払い義務のあるUVG給与総額の純保険料、最大14万8,200スイスフラン(業種とリスクによる、週8時間から)	なし	強制加入の健康保険による補償	-
健康保険	1人当たり	なし(任意拠出は可能)	1人当たり	1人当たり
失業保険	148,200スイスフランまでの対象所得の1.1%、148,200スイスフランを超える所得はその0.5%	148,200スイスフランまでの対象所得の1.1%、148,200スイスフランを超える所得はその0.5%	(保険加入不可)	-
企業年金制度	給与総額の2% - 8%(年齢、賃金、年金基金規則による)	給与総額の2% - 8%(年齢、賃金、年金基金規則による)	任意	-
扶養家族手当	ヴァレー州のみ適用 (給与額の0.3%)	総所得の0.7 - 3.5%(家族調整基金によって異なる)	0.3% - 3.3%、14万8,200スイスフランの年間収入を上限とする	-

出典：連邦社会保険局、2022年

8.6.1 老齢遺族年金／保険(OASI)

老齢遺族年金(AHV)は、老齢給付(退職年金)や遺族給付(寡婦年金や孤児年金)を提供しています。給付額は、それまでの収入と納入期間によって異なります。スイスに在住または勤務している人には、AHV保険への加入が義務付けられています。スイスで働く男女は保険料負担が求められ、雇用主と被雇用者が半分ずつ負担します。学生、障害を抱える人、退職者、または主婦などのスイス在住の非就労者も、保険料を支払います。保険は集金と再分配を基盤としています。現在経済的に活動的な世代が、今の年金受給者を支えています。

8.6.2 障害者保険

障害者保険は、出生欠陥、病気または事故により障害を負った人々の社会参加、または社会復帰を目的としたものです。就労が不可能であったり、仕事に復帰できない場合にのみ、年金が支払われます。障害者保険は強制加入で、AHV保険料と共に徴収されます。

8.6.3 労働災害保険

労働災害保険は、スイスで就労する全ての人の職場での事故や仕事の原因の疾病を補償し、さらに非労働災害も補償します。医療やそれに伴うニーズ(治療、必要な医療機器、旅費や交通費など)や給付(日当、障害年金、一括補償、終身手当、遺族手当など)をすべてカバーしています。労働災害や疾病に対する保険料は事業主が負担し、従業員は労災以外の事故の保険料を負担します。それに対して、労災でない場合の保険料は、従業員が負担します。雇用主が保険料の全額を支払いますが、そのうちの一部は、従業員の給与から差し引かれます。その額は、被保険者の収入に依存します。その額は被保険者の給与額に基づいています。被保険給与の上限は年間148,200スイスフランです。

www.bag.admin.ch > Insurances

連邦公衆衛生局(FOPH)の労働災害保険に関する情報

8.6.4 健康保険と疾病保険

強制加入保険である健康保険は、労働災害保険で対応していない範囲の疾病、妊娠、事故などを補償するものです。保険は、自由に選ぶことができます。健康状態や年齢にかかわらず、基本健康保険に加入する権利が、すべての人に認められています。これに加えて、任意特約保険に加入することもできます(通常、健康診断が必要です)。保険料は所得を基準としておらず、1人当たりで徴収されます。保険料は、要件が様々ある中でも、選択したタイプの費用の分担額(0-2,500スイスフラン)と自治体によって決まります。一般的に、雇用主には、健康保険の保険料負担はありません。

スイスでは、雇用主に対し、従業員を疾病保険に加入させる法的義務はありません。雇用主が、従業員を対象とした団体保険に加入しないと決めた場合、従業員が自己責任によらず労働が提供できなくなった際、雇用主は従業員に一定期間(勤続年数に応じて)賃金の全額を支払い続ける必要があります。これは、妊婦が健康上の理由で就業できない場合にも同様に適用されます。

したがって、通常は雇用主は、従業員に疾病保険を掛けています。保険料は、保険の範囲(疾病、妊娠出産、事故)によって異なります。所得補償法に従い、出産給付金は疾病手当金より優先されます。疾病手当金は、過剰補償とならない限り出産給付金に加えて支給されます。

www.bag.admin.ch > Topics > Insurances

連邦公衆衛生局(FOPH)の健康保険に関する情報
言語：ドイツ語、英語、フランス語、イタリア語

www.priminfo.ch

健康保険料の比較(BAG)
言語：ドイツ語、フランス語、イタリア語

8.6.5 所得喪失補償と出産給付金

所得喪失補償令により、兵役や民間防衛のために所得の一部を失った人に対する補償を提供しています。この政令は、妊娠中の所得の喪失にも適用されます(出産給付金)。この保険は強制加入で、AHV加入者全員の支払いが義務付けられています(事業主と従業員の折半)。

就労している母親は、産前までの給与平均の80%を14週間受け取ることができ、最高で1日あたり196スイスフランまで受け取ることが可能です。受給の条件は、出産から遡って9か月間、強制加入保険であるAHVに加入していたこと、妊娠中少なくとも5か月は働いたこと、出産時期でも従業員として数えられていることです。妊娠中もしくは出産後16週間は、女性従業員の解雇は禁じられています。出産後8週間は、働くことが禁止されています。

2021年より、父親が子どもの誕生から6か月以内に2週間の有休休暇を取得できるようになっています。

www.bsv.admin.ch > Insurances

連邦社会保険局の所得喪失補償に関する情報

8.6.6 失業保険

失業保険(ALV)は、失業後も一定期間、給与の一部が支給され、失業者の労働市場への復帰を促します。従業員には、失業保険への加入が義務付けられています。自営業以外のすべての被雇用者による保険料の拠出が必須です。失業保険は事業主と従業員が同額を負担します(各1.1%)。自営業者は、任意であっても失業保険をかけることはできません。失業保険を受け取るためには、過去2年間のうちの最低12か月分の払込証明を提出し、被雇用者として働いていたことを証明しなければなりません。EU/EFTA加盟国の国民は、スイス入国後に保険料納付を要するスイスでの雇用が開始された場合、自国で納めた保険料も認められます。さらなる条件には、その人が就労できる状態にあること、すなわち、適職に就く意思と能力や資格を持ち、社会復帰措置に参加できる準備ができていたことが挙げられます。定期的な求職活動が、義務付けられています。補償の給付額は、通常AHVの対象となる給与(失業直前の6か月または12か月の平均)の70%です。養育児童がいる、障害を持っている、または収入が3,797スイスフラン以下の場合、80%となっています。保険の対象となる給与限度額は、月額12,350スイスフランです。通例、2年間で520日分を上限に日当が、支給されます。

www.work.swiss
求職者

8.6.7 企業年金制度

企業年金制度は、被雇用者が慣れ親しんだ生活水準の維持を可能にします。連邦企業年金法に基づき、1985年から強制加入保険を、所得喪失補償に関して18才以上の被雇用者全員に、貯蓄制度として25才以上の被雇用者全員に提供してきました。現在の所得が最低21,510スイスフラン以上あることが加入の条件です(2020年)。強制保険の対象となる給与の最高額は、86,040スイスフランに設定されています。雇用主は、最低でも従業員の支払額と同じ額を支払います。雇用主によっては、自発的により高い額を支払う場合もあります。年齢や性別(年齢が高くなるほど、保険料も高くなります)に応じて、収入の7% - 18%の保険料が徴収されます。年金保険料の支払いは、法的に決められた換算率に基づいており、これを下回ってはいけません(6.8%、2014年以降の換算率)。年金基金は、財団法人や共済組合、公的・法定機関などです。これらは、州や連邦の監督当局の監督下にあります。小規模の会社は、多くの場合、団体年金基金や業界の組合に参加します。

www.bsv.admin.ch > Social Insurances > Occupational pension funds
連邦公衆衛生局(FOPH)の企業年金基金に関する情報

8.6.8 扶養家族手当

扶養家族手当は、子供の扶養において発生する費用を、部分的に援助するためのものです。本来被雇用者のみに限られていたこの手当は、2013年1月1日から自営業者にも適用されるよう拡大されました。一部の州では、申請条件が収入によって左右されることもあります。通常、不労所得で生活をしている場合、手当を申請できるのは年収が42,660スイスフラン未満の場合のみです。農業従事者には特別な規定が適用されます。子供1人に対し手当は1件のみ受け取ることができます。

家族手当には、児童手当、教育手当が含まれ、一部の州では、出産手当、養子手当も含まれています。すべての州で、子供1人当たりの手当の月額額は下記の水準以上です。

- 16歳以下の児童に対して、200スイスフランの児童手当
- 16歳から25歳までの子供に対して、250スイスフランの教育手当

家族手当は、ヴァレー州を除いて事業主がほぼ全額を負担しています(ヴァレー州では、被用者が一部負担)。

www.ch.ch > A-Z > Family allowances
各州の家族手当の計算

8.7 採用

外部から人材を募るには、様々な手段があります。

1. 新聞や専門誌に広告を掲載
2. オンライン広告
3. 大学との接触(インターネットプラットフォーム、展示会)
4. 外部コンサルタント
5. ヘッドハンティング
6. 地域雇用センター(RAV)
7. 第三機関

雇用主がどの手段を選択するかは、ニーズおよび予算に依存します。

8.7.1 公共職業安定所

地域雇用センター(RAV)は、求職者へのアドバイスと斡旋を専門に行う公共の職業安定所です。130余りのRAVは、人事コンサルタントを通じて、採用活動を行っている雇用主に直接アドバイスを行います。RAVには、正規雇用や一時雇用の形態ですぐに働くことができる優秀な求職者が多数登録されています。要請があれば、RAVは雇用主の基準にしたがって候補者を絞り、採用プロセスの効率化を図ります。RAVは、ウェブサイトや文字放送を使って、RAV内の求人広告を掲載しています。RAVのウェブサイトはスイス最大の求人市場であり、提供されるサービスはすべて無料という点がメリットです。

www.work.swiss
失業保険と職業安定所のポータル

8.7.2 人材紹介会社

高度な資格を持った専門家や管理職候補を探すには、人材紹介会社の利用は効果があるでしょう。人材紹介会社は、人材募集に際して募集広告作成、メディアでの露出のプランニング、応募者の選定などの作業を主に代行します。業務上または会社内部の理由により社名を公表したくない場合にも、人材紹介会社の利用をお勧めできるかもしれません。しかし、この方法では、高いコストがかかります。採用が決まるまでに、このポストの給与の数か月分に相当する金額が必要となる場合もあります。

8.7.3 ヘッドハンター

ヘッドハンターやエグゼクティブ紹介コンサルタントは、優秀な専門家や管理職を求める企業と、やりがいのある魅力的な仕事を望む候補者との橋渡しを行います。彼らは、候補者に直接コンタクトすることに特化しており、企業から委託を受けて採用活動を行います。特定の業種を専門にしている企業から国際的に事業展開する有名大手企業まで幅広く、包括的業務や複雑な事案、斬新な提案を得意とするブティックファームなど、様々な企業がヘッドハンターを利用しています。社内公募、ウェブサイトや新聞広告など一般的な募集で望ましい成果が得られない場合に、ヘッドハンターは役に立ちます。

8.7.4 人材派遣会社

受注が一時的に急増したり、急な人事異動があった場合には、人材派遣会社から一定期間人材を派遣してもらう方法が便利です。時給は人材派遣会社と顧客企業の合意で決まりますが、通常は正規の時給の1.4倍から2倍に設定されます。ただし、給与は実働時間に対してのみ支払いを行うこととなり、付帯費用もすべて含まれています。人材派遣会社は、雇用主として派遣スタッフに賃金を支払い、税金の支払いおよび保険による保護にも責任を持ちます。従来の雇用形態と同様に、派遣スタッフも労働法によって保護されています。

人材派遣会社運営には、州による営業許可が必要です。人材派遣会社は、従業員への支払を十分カバーできるよう多額の保証金を用意しておく必要があります。さらに海外で事業展開する場合は、連邦当局の許可と更に高額の保証金が必要です。国外の人材を派遣するのは禁止されています(非常に厳しい条件をクリアしたコンツェルンを除く)。

www.hrswiss.ch
HRスイス-スイス人材管理協会

www.swissstaffing.ch
人材派遣会社協会