

## 「社会保障協定に関する要望」 について

社団法人日本貿易会 人事委員会委員長  
丸紅株式会社 執行役員 人事部長

くすめ かおる  
葛目 薫



日本貿易会は、「社会保障協定に関する要望」を人事委員会における審議、承認の上、6月14日、日本経済団体連合会および日本在外企業協会との連名にて、外務大臣および厚生労働大臣へ提出した。また、6月17日、中国政府の人力資源・社会保障部による「中国国内において就労する外国人の社会保険加入に関する暫定弁法」に関する意見募集に対して、人事委員会委員長として意見を提出した。

### これまでの経緯

グローバル化の進んだ現在、多くの日本人がさまざまな形で海外に長期間滞在している（表1）。企業が海外へ駐在員を派遣した場合、派遣先国において社会保障制度への加入が義務付けられることがある。同様に、日本で経済活動を展開している海外企業の駐在員も、日本の社会保障制度に加入することが義務付けられており、日本と母国との間で社会保険料の二重負担が生じることがある。また、これらの駐在国での社会保険料の多くは、受給要件を満たさないことにより掛け捨てとなり、企業にとって大きな負担となっている。

こうした海外駐在員に係る社会保障制度の適用に関する問題は、本来、各国政府によって相互に回避し、経済交流のさらなる発展につなげていくことが重要である。社会保障協定は、このような社会保険料の二重負担や掛け捨ての問題を解消することを通じて、グローバルな経済交流の拡大に寄与してきた（表2）。

表1 邦人長期滞在者数 上位10カ国

順位	国名	長期滞在者数（人）
1	米国	242,394
2	中国	125,716
3	英国	44,921
4	タイ	44,831
5	豪州	34,218
6	ドイツ	28,819
7	フランス	24,444
8	シンガポール	21,868
9	韓国	21,368
10	カナダ	20,827

（出所）外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計」2010年速報版（数字は2009年10月1日現在）

日本貿易会では、協定締結の重要性を早くから認識し、1999年に人事委員会の前身である人事連絡会（座長：西尾晴喜丸紅(株)人事部長(当時)）において、「諸外国との年金協定の早期締結に関する要望」をとりまとめ、外務大臣および厚生大臣（当時）に提出して以降、積極的な活動を展開してきた。その後、本課題は経済界全体の問題として捉えられるようになり、2002年からは日本経済団体連合会および日本在外企業協会と3団体で要望活動を行ってきた経緯がある。

これまでの要望活動は、欧米諸国との協定締結の

協定締結国

促進が中心であった。一方、近年、アジア諸国において、社会保障制度の整備が進展し、外国人に対して社会保険料の支払いを新たに義務付ける国が増加し始めた。

こうした現状を踏まえて、上記3団体の連名にてさらなる要望を行うこととなった。3団体連名での要望は、今回で3回目となる。

**表2 社会保障協定発効による負担軽減効果**

国名	発効日	負担軽減額
ドイツ	2000年2月1日	約34億円
英国	2001年2月1日	約28億円
韓国	2005年4月1日	約5億円
米国	2005年10月1日	約548億円
ベルギー	2007年1月1日	約33億円
フランス	2007年6月1日	約57億円
カナダ	2008年3月1日	約4億円
豪州	2009年1月1日	約13億円
オランダ	2009年3月1日	約20億円
チェコ	2009年6月1日	約18億円
スペイン	2010年12月1日	約5億円
アイルランド	2010年12月1日	約2億円

(出所) 厚生労働省資料を基に作成 (2011年3月時点の為替相場による)

### 要望の内容について

要望では、まず、「アジア諸国を中心とする協定締結の推進」を求めた。特に中国においては、外国人の同国制度への加入を定める社会保険法が2011年7月1日から施行された。これにより新たに生じる社会保険料の二重負担は、経済界全体で年間490億円程度にも上ると日本貿易会では試算している。この他、2008年より二重負担が生じているインド(二重負担規模:約16億円)をはじめ、タイやフィリピンについても協定の早期締結が課題となっている。

また、要望では「厚生年金任意加入制度の対象拡大」を求めた。社会保障協定による二重負担の回避は、通常、5年以内の海外駐在の場合は、日本の社会保障制度への加入を継続し、駐在国における制度への加入を免除するものである。また、駐在期間が5年超となる場合は、日本の制度からは脱退し、駐在国の制度に加入することにより、二重加入を回避することになっている。しかしながら、駐在国の制度のみに加入する場合、新興国等に派遣されている長期駐在員は、年金受給額が相対的に低くなるなどのリスクが生じる可能性がある。これに対して、日本の厚生年金保険との公平性を担保するための特例措置として、長期駐在者を対象に日本の制度に任意加入できるようにすることを求めた。なお、現在、任意加入制度については、政令により日英社会保障協定のみ認められている。これは、英国における障害年金の受給要件に直近2年間の保険料納付が挙げられていることから、協定により日英の制度適用関係が整理されることで当該要件を満たさない事例が生じることに対応する特例措置である。この任意加入制度の対象を拡大することを求めたものである。

### 人力資源・社会保障部（中国）への意見提出

中国の人力資源・社会保障部は、6月10日から6月17日にかけて、社会保険法の外国人への適用方法を定める「中国国内において就労する外国人の社会保険加入に関する暫定弁法」について意見募集を行った。

これに対して、日本貿易会人事委員会委員長として、(1)暫定弁法は、当面の間、執行を猶予すること、(2)当該猶予期間において、日本をはじめとする諸外国との社会保障協定を早急に締結することの2点を求める意見書を提出した。

中国は、既にドイツおよび韓国との間で協定を締結しており、日本企業はコスト面で相対的に不利な立場に置かれることとなる。中国の社会保険法をめぐる動向については、今後も高い関心を持って注視していきたい。

# 社会保障協定に関する要望

2011年6月14日  
社団法人日本経済団体連合会  
一般社団法人日本在外企業協会  
社団法人日本貿易会

経済のグローバル化の進展に伴い、わが国の対外直接投資は拡大<sup>(1)</sup>しており、海外在留邦人数もアジアを中心に増加<sup>(2)</sup>している。このような状況の中、企業の国際的な事業活動を支える法的基盤整備の一環として、社会保障協定の締結を一層推進し、社会保険料の二重負担や掛け捨ての問題を解消することが人的交流や経済交流の更なる促進という観点から重要である。

わが国の社会保障協定については、従来、欧米先進国を中心に整備が進められてきたが<sup>(3)</sup>、今後は、世界の工場さらには消費市場として多くの企業を惹きつけるアジアを中心とする新興国との協定締結が重要な課題となっている。これら諸国の多くにおいては、従来、社会保障制度が未成熟あるいは外国人には適用されてこなかったが、経済の発展に伴い制度整備が進んだ結果、上記二重負担等の問題が生じつつある。

われわれ3団体は、これまで2002年、2006年の二度にわたり共同して社会保障協定の締結推進を求めてきたが、このような状況変化に鑑み、改めて下記のとおり要望するものである。

## 記

### 1. アジア諸国を中心とする協定締結の推進

現在政府間交渉・協議中の欧州5ヵ国<sup>(4)</sup>との協定締結を着実に進めるとともに、協議・交渉入りを視野に意見交換等を進めているフィリピン、インド、中国のアジア3ヵ国、さらには既に申入れ等が寄せられている諸国<sup>(5)</sup>との間で速やかに交渉を開始し、早期締結を目指すべきである。

とりわけ中国については、外国人に対しても適用されることが明記された社会保険法が7月に施行される予定であり、それによって日系企業の駐在員等に新たに社会保険料の負担が生じる可能性が高い。中国は米国に次いで長期滞在者<sup>(6)</sup>が多いことから、わが国企業の負担もか

なりの金額に及ぶものと想定される<sup>(7)</sup>。経団連の「わが国の通商戦略に関する提言」(2011年4月)においても言及しているとおおり、適用猶予等の十分な経過措置が講じられるよう中国側に働きかけるとともに、速やかに協定交渉を開始し、早期締結を目指すべきである。

## 2. 厚生年金任意加入制度の対象拡大

一方、社会保障協定の下では、当初から5年超または期間を定めない派遣が見込まれる者や原則5年<sup>(8)</sup>の一時派遣期間を超えた者については、相手国の年金制度にのみ加入することになっている。このため、長期の海外勤務者にとっては、将来の年金額が少額となるなど日本の厚生年金保険に継続加入した場合と同等の保障が受けられない恐れがある<sup>(9)</sup>。特に今後協定を締結することになる新興国や途上国においては、社会保障制度が未だ発展途上にあり、為替相場の変動等のリスクも欧米先進国に比べて一般的に高いと考えられることから、適材適所の人員配置など企業の経営戦略に支障が及ぶことも懸念される。

そこで、長期の海外勤務者に対する特例である厚生年金任意加入制度<sup>(10)</sup>の対象を英国との協定以外の既存の協定ならびに今後締結する協定にも拡大すべきである。また、併せて、企業年金についても、厚生年金任意加入制度の下で、海外勤務者の加入資格を継続できるようにする必要がある。

- 1 わが国の対外直接投資残高(ドル換算)は、2000年以降一貫して拡大し、2010年末現在約8,305億ドル。1999年末の3倍超。〔日本の国・地域別対外直接投資残高〕(日本貿易振興機構)
- 2 永住者を除いた長期滞在者は2009年10月1日現在758,248人。うち民間企業関係者は本人229,026人、同居家族181,762人。長期滞在者の地域別割合を見るとアジアは37.32%と北米の34.71%を上回り最大。〔平成22年版海外在留邦人数調査統計(外務省)〕
- 3 発効済み12カ国(ドイツ、英国、韓国、米国、ベルギー、フランス、カナダ、豪州、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド)、署名済み3カ国(イタリア、ブラジル、スイス)
- 4 政府間交渉中：ハンガリー、ルクセンブルク、予備協議中：スウェーデン、オーストリア、スロバキア
- 5 ポルトガル、フィンランド、メキシコ、トルコ
- 6 2009年10月1日現在125,716人(うち民間企業関係者は本人69,445人、同居家族31,317人)。米国は242,394人。
- 7 発効済み12カ国に関する負担軽減効果は合計で約770億円(2011年3月時点の為替相場に基づき厚生労働省試算)。うち米国が約548億円と全体の7割強。
- 8 延長が認められた場合は、その延長期間を含む。
- 9 企業年金(確定拠出年金ならびに確定給付企業年金)についても、厚生年金保険からの脱退に伴い、海外勤務前に加入していた制度から脱退を余儀なくされる。
- 10 任意加入の申請をすることによって、相手国の年金制度に加入しながら、同時に日本の厚生年金保険制度にも加入できる制度。社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律において、政令で定める協定に限り、日本の企業から派遣され相手国の制度に加入している者が、日本の厚生年金保険制度に任意加入することを可能とする特例を規定。現在、日英協定のみがその対象。