

社会保障協定の意義と今後の課題

— 日・中社会保障協定の締結を踏まえて —

植村 真行

(外交防衛委員会調査室)

1. はじめに
2. 社会保障協定の必要性
 - (1) 社会保障協定の起源と各国の取組
 - (2) これまでの我が国の取組
3. 日・中社会保障協定
 - (1) 協定の署名に至る経緯
 - (2) 協定の内容と主な国会論議
4. 今後の課題
 - (1) 既存の協定の実効性の向上
 - (2) アジア等における新興国との締結
5. おわりに

1. はじめに

近年、日系企業による現地市場の獲得や生産コストの削減を目的とした新興国への展開が進んでいる。企業の新興国における活動に当たって、貿易や海外投資を円滑にかつ最小限のコストで行うことができる環境が求められるが、これらの国におけるビジネス環境は国毎に異なっている。このため、政府は新興国を含む各国との間で、企業のビジネス展開に資する法的インフラの整備を進めている。具体的には、物品やサービスの貿易、投資等を自由化するための条約（経済連携協定・自由貿易協定、投資協定）や、企業が相手国で事業を展開する際のコストを低減させるための条約（租税条約、社会保障協定）である。

このうち社会保障協定は、年金を始めとした社会保険料の二重負担を解消すること等を目的として、各国の間で締結されてきた。これまで我が国は、1998年の日・ドイツ社会保障協定への署名以来、現在までに22か国との間で署名を行っており、うち18か国との協定が発効済である（いずれも本稿脱稿日である2019年6月13日時点）。社会保障協定の

発効により、従前から相手国における社会保険料を負担していた日系企業や日本人の派遣駐在員は、負担軽減の恩恵を受ける。

日・中社会保障協定は、2018年5月9日に東京で開催された日中首脳会談に合わせて署名された。同年11月6日に第197回国会（臨時会）に提出された後、衆議院では同月22日、参議院では同月30日にいずれも全会一致をもって承認され、2019年9月1日には発効が予定されている。中国に進出する企業からは、これまでやむを得ないコストとして見込んでいた保険料負担が軽減されることを歓迎するとの声も聞こえてくる。今般、中国との間で協定が結ばれたことで、我が国は在留邦人数が上位の国の大半との間で社会保障協定を取り交わしたことになる。

既述のとおり、社会保障協定は、締結相手国に展開する企業に対して、その活動をより少ないコストで行う環境を提供するものである。現在、日系企業の海外進出先は欧州や北米からアジア、アフリカ、中南米等まで多岐に渡っているが、その前提として、各企業はそれぞれ戦略的な判断に基づいて拠点を選択している。そのような企業への追い風をもたらすという意味でも、社会保障協定の締結先は、在留邦人数が上位の国のみならず様々な地域の国へと拡大していくことが望ましい。

また近年、アジアの新興国を中心に、社会保障制度の整備を背景として、外国人就労者に対して社会保険への加入を義務付ける国が増えつつある。新興国では、今後も経済発展等を受けて同様の動きが進む可能性もあることから、我が国はアジアを始めとした新興国との間で社会保障協定の締結に向けて取り組むことが求められよう。

以上を踏まえ、本稿ではまず社会保障協定の必要性や我が国のこれまでの取組を概説し、次に、経済界からの要望が強かった日・中社会保障協定の締結を受けて、同協定の署名に至る経緯、内容と主な国会論議について紹介する。最後に、今後の我が国の社会保障協定締結に向けた取組において課題となると思われる点を提示する。

2. 社会保障協定の必要性

社会保障協定の起源は、20世紀初頭にさかのぼる。その背景には、19世紀末にヨーロッパにおいて、年金保険や医療保険を始めとした社会保険制度が創設されたことがある。以降、社会保険制度が各国に浸透していく一方で、国を越えて活動する個人に対して、各国の制度が重複適用される等の問題が生じることとなった。これを解決するため、各国の間で社会保障協定の締結が進められてきている。以下では、社会保障協定の起源と各国の取組について概観した上で、これまでの我が国の取組について述べる。

（1）社会保障協定の起源と各国の取組

社会保険制度は、1880年代にドイツで初めて制度化され¹、各国において順次整備が進められてきた。我が国では第二次世界大戦後に本格的に発展し、現在では①医療保険、②年

¹ 1883年に医療保険がドイツで制度化されたことが起源である（厚生労働省『2018年海外情勢報告』125頁）。

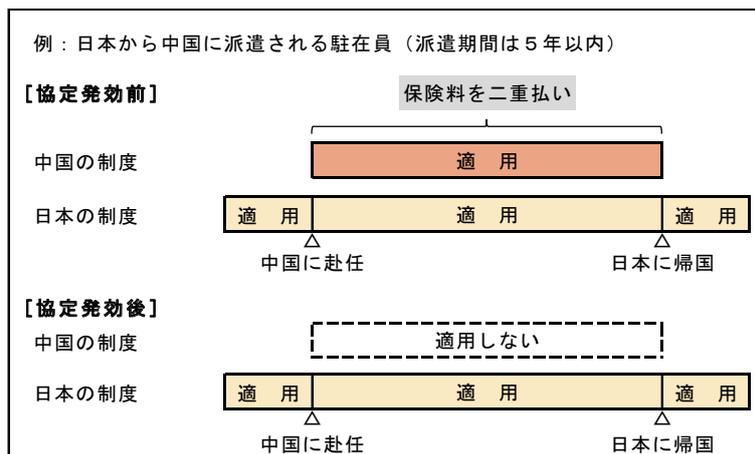
金保険、③労働保険（労災保険・雇用保険）、④介護保険について、法律等によって国民に加入が義務付けられるとともに、給付と負担の内容が決められている。給付の財源については、租税ではなく保険料を中心としている（社会保険方式）²。

諸外国においても、年金保険や医療保険を中心とした社会保険制度の枠組み自体は概ね同様である一方で、財源に関する方式について違いが見られる。年金制度については先進国の多くが社会保険方式を採用している一方、その他の社会保険制度については、給付の財源の中心を租税とする例（税方式）も少なくない。例えば、医療保険について英国等で税方式が採用されている。

個人が自国を越えて活動する場合、各国の社会保険制度による負担及び給付について、問題が生じる場合がある。例えば、ある日本人が外国に派遣され駐在する際に、派遣先国が外国人に年金保険等への強制加入を義務付けている場合は、日本と派遣先国の双方の保険に加入する（社会保険への二重加入又は社会保険料の二重負担）必要が生じる。さらに、派遣先国で保険料を支払っても、当該国が設ける給付加入期間に満たない場合には、給付を受けることが困難となる（保険料の「掛け捨て」）こともある。

これらの問題を解決するため、各国は国内法や二国間・多国間協定による調整を行っている。中でも代表的なものが、二国間社会保障協定である。主な内容は、①一定の派遣期間を区切りとして、派遣元国又は派遣先国の一方のみに社会保険料を支払うこと（二重加入の回避又は二重負担の解消、図表 1 参照）、②一方の国の保険料の支払期間が受給要件を満たさない場合、他方の国の支払期間との合算により受給要件を満たすならば、一方の国でも受給要件を満たすものとする（保険加入期間の通算、図表 2 参照）等である。

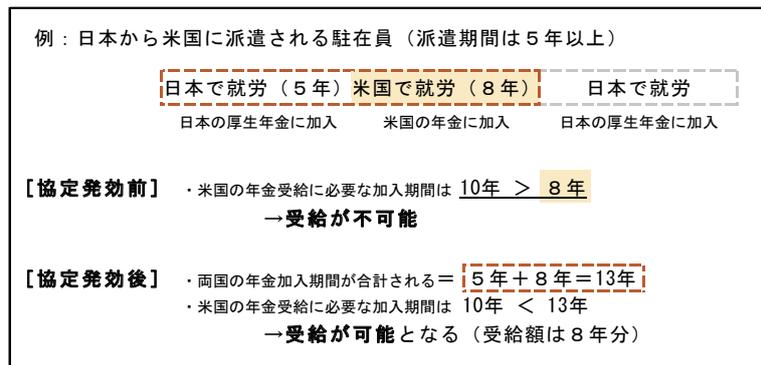
図表 1 社会保障協定による調整のイメージ①（二重加入の回避）



（出所）筆者作成

² その特徴として、保険料負担の見返りに給付を受けるという点で、より給付の権利性が強いことが挙げられる（厚生労働省『厚生労働白書（平成 24 年版）』39 頁）。

図表2 社会保障協定による調整のイメージ②（保険加入期間の通算）



（出所）筆者作成

世界で初めて締結された社会保障協定は、1904年にフランスとイタリアの間で結ばれたものであり、その後欧州各国間でほぼ同様の協定が締結されていった³。第二次世界大戦後に経済のグローバル化の進展に伴って人の移動が活発化する中で、社会保障協定を締結する国は1970年代以降世界全体へと拡大した⁴。

（2）これまでの我が国の取組

我が国においても1960年代後半より、特に日本との人的交流の多いドイツ及び米国との間でそれぞれ意見交換が行われてきた⁵が、調整は難航し本格的な交渉には至らなかった。その後ドイツとの間で、1995年に予備的協議が開催されたことを契機として交渉が進められ、1998年4月20日に我が国初の社会保障協定が署名された（2000年2月1日に発効）。一方、社会保険料の二重負担による影響が特に大きかった米国との協定は、英国との協定及び韓国との協定に続き、2004年2月19日に署名された（2005年10月1日に発効）。

その後、我が国は順次社会保障協定の署名・締結を進めており、現在までに22か国との間で署名を行っている⁶（図表3参照）。これらの協定を比較すると、①適用対象となる社会保障制度の種類、②保険加入期間の通算規定の有無等について違いがあるが、これは、各国の制度の違い（一例として、社会保険方式か税方式か）を反映したものとされている。例えば、医療保険について、英国やアイルランドとの協定において、先方が税方式を採用

³ 岡伸一「国際社会保障法の基本構造－二国間社会保障協定を中心に－」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』136号（平23.10）72頁

⁴ 渕上茂信「企業の海外展開における社会保障協定の意義と課題」『国際問題』No.612（平24.6）43頁。一例として、米国は同国初の社会保障協定への署名を1973年にイタリアとの間で行っている。

⁵ 第132回国会参議院外務委員会会議録第6号11頁（平7.3.17）、第136回国会衆議院外務委員会会議録第6号5頁（平8.4.25）及び第147回国会参議院外交・防衛委員会会議録第9号3頁（平12.4.13）

⁶ このほか、トルコ及びフィンランドとの間で政府間交渉が、またオーストリア及びベトナムとの間で予備的協議が、それぞれ実施されている（厚生労働省ウェブサイト「海外で働かれている皆様へ（社会保障協定）」〈<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/shakaihoshou.html>〉（令元.6.13最終アクセス））。

しているために両国間での調整の対象とすることが困難であり、社会保障協定の適用対象から除かれた旨の答弁⁷がある。

図表3 我が国が署名済みの社会保障協定一覧（2019年6月時点）

相手国	署名日 (※1)	発効日	免除制度		年金の 期間通算	日本の 負担軽減額 (年間) (※4)
			日本側免除制度 (※2)	相手国側免除制度 (※3)		
ドイツ	98. 4. 20	00. 2. 1	年金 (・雇用保険)	年金・雇用保険	有	約30億円
英国	00. 2. 29	01. 2. 1	年金 (・雇用保険)	年金・雇用保険	無	約50億円
韓国	04. 2. 17	05. 4. 1	年金 (・雇用保険)	年金	無	約6億円
米国	04. 2. 19	05. 10. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療	有	約600億円
ベルギー	05. 2. 23	07. 1. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療・労災・雇用 保険・家族手当	有	約40億円
フランス	05. 2. 25	07. 6. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療・労災 (・家族手当)	有	約110億円
カナダ	06. 2. 15	08. 3. 1	年金 (・雇用保険)	年金	有	約3億円
豪州	07. 2. 27	09. 1. 1	年金 (・雇用保険)	年金	有	約9億円
オランダ	08. 2. 21	09. 3. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療・雇用保険	有	約33億円
チェコ (改正時)	08. 2. 21 17. 2. 1	09. 6. 1 18. 8. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療・雇用保険	有	約13億円
スペイン	08. 11. 12	10. 12. 1	年金 (・雇用保険)	年金 (・医療 (現金給付)・労災・ 雇用保険)	有	約6.5億円
イタリア	09. 2. 6	—	年金・雇用保険	年金・雇用保険	無	約29億円
アイルランド	09. 10. 29	10. 12. 1	年金 (・雇用保険)	年金 (・医療 (現金給付)・ 労災・雇用保険)	有	約2億円
ブラジル	10. 7. 29	12. 3. 1	年金 (・雇用保険)	年金 (・医療 (現金給付)・ 労災・家族給付)	有	約17億円
スイス	10. 10. 22	12. 3. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療 (現物給付) (・雇用保険・家族手当) (・労災)	有	約3億円
インド	12. 11. 16	16. 10. 1	年金 (・雇用保険)	年金	有	約23億円
ハンガリー	13. 8. 23	14. 1. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療・雇用保険	有	約5億円
ルクセンブルク	14. 10. 10	17. 8. 1	年金・医療 (・雇用保険)	年金・医療・労災・雇用 保険・家族手当等	有	約3億円
フィリピン	15. 11. 19	18. 8. 1	年金 (・雇用保険)	年金 (・医療 (現金給付)・ 労災)	有	約3億円
スロバキア	17. 1. 30	(19. 7. 1)	年金 (・雇用保険)	年金・医療 (現金給付)・ 労災・雇用保険等	有	約1億円
中国	18. 5. 9	(19. 9. 1)	年金 (・雇用保険)	年金	無	約550億円
スウェーデン	19. 4. 11	—	年金 (・雇用保険)	年金	有	—

※1 各協定に記載された日付（署名地の現地時間）である。

※2 我が国の雇用保険制度は、外国の失業補償制度の適用を受けている者については被保険者としいないこととしているため、イタリア以外では協定上対象とされていないが、外国企業から派遣されてくる者は実態上、雇用保険料が免除される。

※3 括弧付きの制度は、各国において社会保障制度が一体的に運用されているため、協定の対象外であっても免除されるもの。

※4 各協定の国会提出時に政府から示された試算である。

(出所)『週刊社会保障』No. 2985 (2018. 8) 132 頁、外務省資料及び厚生労働省資料等を基に筆者作成

⁷ 第162回国会参議院厚生労働委員会会議録第17号3頁(平17.4.26)及び第174回国会参議院外交防衛委員会会議録第8号1頁(平22.4.8)

なお、我が国の社会保障協定の締結に向けた方針については、①相手国の社会保障制度における一般的な社会保険料の水準、②相手国における在留邦人及び進出日系企業の具体的な社会保険料の負担額、③我が国の経済界からの具体的要望の有無、④我が国と相手国との二国間関係、⑤我が国と相手国との社会保障制度の類似性等を総合的に考慮した上で、優先度が高いと判断される国から順次交渉を行っていくとの説明がなされている⁸。

3. 日・中社会保障協定

既述のとおり、経済界からの締結要望が強かった日・中社会保障協定は、2018年5月に署名され、我が国における国会承認を経て2019年9月に発効予定である。以下、本協定の署名に至る経緯に触れた上で、国会における議論を踏まえつつ協定の内容を紹介する。

(1) 協定の署名に至る経緯

ア 中国における社会保障制度の整備⁹

中国の社会保障制度は、計画経済期の1951年に労働保険条例が制定され、都市部において、政府機関や国有企業等の従業員に対する年金給付、医療給付等が制度化されたことに起源を有する¹⁰。1970年代以降、改革開放政策の推進に伴い、中国の経済体制は計画経済から社会主義市場経済へと移行し、1980年代には急速な経済成長を達成した。その一方で、国内における格差の拡大や、社会保障制度の不備等が明らかになった。

これを受け、1993年に開かれた第8回全国人民代表大会常務委員会では、「現段階の中国の経済発展レベルに合致する社会保障制度を段階的に構築しなければならない」との目標が打ち出され、以後10年にわたり、社会保険制度に関わる政策と法規が多数制定・公布された。このような中、各地方も含め統一した保険制度を運用することを目指し、社会保険制度に関わる法律を制定する必要性が高まり、「中華人民共和国社会保険法」（以下「社会保険法」という。）が2010年10月29日に公布され、翌2011年7月1日に施行された。この法律は中国の社会保険制度史上、初めての体系的な法律として、年金等の社会保険制度を法律上で確定するとともに、社会保険料の徴収、納付、法的責任などについて定めており、この中で、中国で就業する外国人も社会保険に加入することとされた（同法第97条）。さらに、2011年9月11日に公布され、翌10月15日に施行された「中国国内にて就業する外国人の社会保険加入に関する暫定施行弁法」において、社会保険加入の対象となる外国人の範囲が明確化され、現地採用された外国人のほか、派遣駐在員も対象に含まれることとされた。なお、中国都市部の社会保険料率は原則として図表4のとおりである。

⁸ 第197回国会参議院外交防衛委員会会議録第5号2頁（平30.11.29）

⁹ 本項目の記述は、主に『中国の社会保険の概要とその最新動向』（JETRO、平24.5）1～5頁及び41～46頁を参考にした。

¹⁰ 前掲注1・222頁

図表4 中国都市部における社会保険料率（月額賃金比、2016年末時点）

	年金（養老）※	医療	失業	労災	出産
事業主	20%	6%	1.0%	平均0.5%	0.8%
従業員	8%	2%	0.2%	-	-
合計	28%	8%	1.2%	0.5%	0.8%

※年金は被用者基本養老保険制度のみを掲載している。

（出所）厚生労働省『2017年海外情勢報告』269頁を基に筆者作成

イ 両国間の交渉の経過

我が国政府は従来、中国の社会保障制度は未整備であるとして、日中両国間で社会保険の二重負担の問題は生じていないとの認識を示していた¹¹。しかし、上述の社会保険法の施行等を受け、2011年10月より保険料の二重負担の問題が生じることとなった。当初よりその影響は膨大と見積もられたことから、日本国内では経団連等の団体が政府に対して社会保障協定の早期締結に向けた要望を行っていた¹²。

このような中、日中両国間で2011年10月より政府間交渉が開始されると、わずか半年間で計3回の交渉が行われた。2012年3月の第3回交渉では、両国間で協定の枠組みに関する主要論点及び同協定に盛り込むべき基本的な要素について議論が行われるとともに、今後も高い頻度で積極的に交渉を行い、同協定の早期締結に向けて協議を加速していくことが確認された¹³。

しかし、2012年以降の日中関係の悪化を受けて、交渉は停滞を強いられた。2014年11月に2年半ぶりに日中首脳会談が開催されたことを契機として、両国間の交流が順次再開されたが、第4回交渉の開催は翌2015年11月にずれ込んだ。その後は約半年に1回の頻度で開催され、協定の適用対象となる制度の範囲等の協定の主要な論点につき議論が重ねられた。2017年10月の第8回交渉の後、2018年1月に協定の実質合意が発表され、同年5月の日中首脳会談（東京）に合わせて、安倍総理と李克強総理の立会の下、協定への署名が行われた¹⁴。

¹¹ 第159回国会衆議院外務委員会議録第20号14頁（平16.6.2）

¹² 「社会保障協定に関する要望」（平23.6.14付け社団法人日本経済団体連合会発表資料）〈<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/061.html>〉（令元.6.13最終アクセス）

¹³ 「日中社会保障協定（仮称）第3回政府間交渉（概要）」（平24.3.29付け外務省報道発表資料）〈https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/24/3/0329_06.html〉（令元.6.13最終アクセス）

¹⁴ 協定の正式名称は、「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定」である。

(2) 協定の内容と主な国会論議

ア 協定の概要

本協定は年金制度を適用対象としており(第2条)、その他の社会保障制度については、それぞれの国の制度に従って適用される。具体的には、我が国は国民年金(国民年金基金を除く)及び厚生年金保険(厚生年金基金を除く)が、中国は被用者基本老齢保険が、それぞれ対象となる。

その上で、年金制度について、原則として就労地国の法令のみを適用することを原則としつつ(第5条)、最初の5年間は、母国の年金保険料のみを支払い、就労地国における保険料支払義務は免除されることとなる(第6条1)。また、派遣期間が5年を超えて継続される場合、両国の権限のある当局又は実施機関は、引き続き就労地国における保険料支払義務を免除することにつき合意できる(第6条2)。

また、本協定は、両締約国が協定の効力発生のために必要な国内法上の手続の完了を通知する外交上の公文を交換した月の後4か月目の月の初日に効力を生ずる(第19条)。2019年5月16日に効力発生のための外交上の公文の交換が行われたことを受け、本協定は同年9月1日に効力が生ずることとなる。

なお、本協定による日系企業等への負担軽減効果は年間約550億円とも推計される¹⁵。その内数として、企業による保険料の負担割合は月額賃金の20%、個人による保険料の負担割合は8%であることから(前掲図表4参照)、企業が享受する効果は約390億円、個人が享受する効果は約160億円に相当する¹⁶。これを受けて、経済界からはコスト削減が見込まれるとして歓迎の声が相次いで寄せられている¹⁷。

イ 協定の適用対象制度の範囲

本協定の対象に医療保険制度、雇用保険制度、労災保険制度が含まれていない理由について、政府は以下のように説明している¹⁸。

医療保険制度については、中国の制度に起因した無保険状態の発生を回避するため、対象から除外したとしている。具体的には、①中国の制度が非就労者を対象外としているため、日本から中国への派遣被用者に同行する配偶者及びその子が、本協定により中国の法令のみが適用される場合に無保険の状態に置かれること、②中国の制度が国外での医療行為を給付対象外としているため、中国から日本への派遣被用者が、本協定により中国の法令のみが適用される場合に無保険の状態に置かれることへの懸念が理由である。また、雇用保険制度については、交渉の結果、双方の考え方が一致しなかったためである。なお、交渉時に中国側が将来的な再検討の可能性を排除しない旨を述べたとさ

¹⁵ なお、中国側が享受する負担軽減額については、協定の対象となる派遣被用者に、企業内転勤の在留資格で日本に滞在している6,000人が少なくとも該当するものの、その総数や派遣期間が明らかではないため、具体的な金額の算出が困難であるとの答弁がなされている(第197回国会衆議院外務委員会議録第3号14頁(平30.11.21))。

¹⁶ 同上

¹⁷ 例えば、丸紅株式会社(中国への駐在員数約100名)や伊藤忠商事株式会社(中国への駐在員数約150名)が、協定の実質合意を歓迎している旨報道されている(『読売新聞』(平30.1.29))。

¹⁸ 第197回国会衆議院外務委員会議録第3号5頁(平30.11.21)

れることから、政府は協定発効後も二重加入の問題の解消の可能性について引き続き検討していくとしている¹⁹。労災保険制度については、日中両国の制度が適用対象を自国内の事業者に限定しており、二重加入の問題が生じない。

ウ 通算規定の不存在

本協定では、保険加入期間の通算規定（前掲 2（1）及び図表 2 を参照）は中国側からの要望により設けられなかった。その理由について、①中国の社会保険法の具体的な運用は各地域に委任されており、現在、地域によっては通算規定について具体的な運用の準備をしている段階にあること、②中国の中央政府としては、社会保険法の対象地域全体において統一的な運用がなされるよう今努力している段階であること、等の事情が挙げられている²⁰。

一方、通算規定の将来的な導入について、交渉時に中国側が可能性を排除しない旨を述べたとされることから、政府は協定発効後も引き続き検討していく²¹ことを明らかにしている。

4. 今後の課題

我が国は 1998 年以来、20 年余りの期間において 22 か国との間の社会保障協定に署名してきた。以下ではまず、これまでに我が国が署名してきた協定に関する主な課題について触れた上で、我が国の今後の社会保障協定締結に向けた取組について、近年のアジアの新興国の動向を踏まえながらその方向性を示していきたい。

（1）既存の協定の実効性の向上

ア 通算規定のない協定の改正

社会保障協定は、①社会保険制度への二重加入の回避、及び②保険加入期間の通算、の二点を主な内容とするものであるが、先述の日・中社会保障協定に加えて、英国、韓国及びイタリアとの協定について、保険加入期間の通算規定が盛り込まれていない。

英国との協定については、英国側の財政上の事情により盛り込まれなかった²²。国会でも改正の必要性に触れられたが、現時点でも改正に向けた動きは見られていない²³。またイタリアとの協定については、後述のように協定自体が未発効であるため、協定の発効に向けた取組が重点的に進められている。

韓国との協定については、交渉当時、我が国の年金の受給期間要件が 25 年であった一方、韓国の国民年金における平均加入年数が 12 年にとどまっていたことから、韓国側が

¹⁹ なお、仮に雇用保険制度が協定の対象に含まれた場合、その負担軽減額は明示されていないが、負担割合が月額賃金の 28% である年金保険について、負担軽減効果が 550 億円であることから、負担割合が月額賃金の 1.2% である（前掲図表 4 を参照）雇用保険について、単純計算で約 24 億円との試算も可能であろう。これは、日・印社会保障協定による負担軽減額に匹敵する規模である（前掲図表 3 を参照）。

²⁰ 前掲注 18

²¹ 前掲注 18

²² 第 197 回国会衆議院外務委員会議録第 3 号 5～6 頁（平 30. 11. 21）

²³ 同上

自国民への恩恵は乏しいとして、通算規定の導入に難色を示したとされる²⁴。その後、我が国は2017年8月より我が国の年金の受給期間要件を10年に短縮しており、その動きに合わせて日・韓社会保障協定の改正を求めるべきとの指摘もなされた²⁵。これに対して政府は、協定締結当時と比べて両国共に保険期間の通算に対するニーズは更に高まっているとの認識を示した上で、通算規定を盛り込む可能性について検討していきたいと答弁している²⁶。さらに、2017年12月の日韓外相会談において、通算規定の導入を念頭とした日・韓社会保障協定の改正が議題に上ったとされ²⁷、また2018年には経済界から韓国との協定の改正に関する要望²⁸が示されるなど、改正への期待は高まっている。しかし、政府からは改正に向けた具体的な動きはないとの認識が示され²⁹、取組は前進しているとは言い難い。引き続き改正に向けた動向を注視する必要があるだろう。

イ 長期間に渡って未発効となっている協定の扱い

我が国が取り交わしてきた社会保障協定のうち、日・イタリア社会保障協定は、2009年2月の署名から10年以上が経過したが、依然として未発効となっている。これは、我が国が協定を2009年7月に国会承認した後、イタリアも2015年に議会承認を完了したことを受けて、両国間で協定発効に向けた各種調整を行っている³⁰ものの、協定の対象者の範囲について立場の隔たりがあることから、協議が長期化しているものである³¹。協定が両国の国会で承認されているにもかかわらず、締結に至らない状況が続いていることは適切とは言えず、早期の協議妥結が望まれる。

(2) アジア等における新興国との締結

これまで我が国は、ドイツや米国を始め、先進国を中心に社会保障協定を締結してきており、在留邦人数が上位の10か国については、タイを除く全ての国との間で協定の署名が完了している（図表5参照）。

近年、アジアの新興国において、外国人に対して新たに社会保険制度への加入を求める動きが見られている。まず、中国については、3（1）で述べたとおりであり、2018年5月に協定への署名が行われた（2019年9月に発効予定）。

また、インドにおいても、2008年の労働法改正により、年金対象者に「国際労働者」の資格が追加され、外国人就労者の社会保険への加入が強制されることとなった³²。特に、年

²⁴ 第159回国会参議院外交防衛委員会会議録第11号2頁（平16.4.13）

²⁵ 第193回国会参議院外交防衛委員会会議録第27号7～8頁（平29.6.15）

²⁶ 同上

²⁷ 『日本経済新聞』（平30.2.2）

²⁸ 「日韓社会保障協定に関する要望」（平30.9.18付け一般社団法人日本経済団体連合会発表資料）〈<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/076.html>〉（令元.6.13最終アクセス）

²⁹ 前掲注18

³⁰ 第190回国会衆議院外務委員会会議録第8号15頁（平28.3.30）

³¹ 詳細については、在ミラノ日本国総領事館「日本からの駐在員の皆様へ～日・イタリア社会保障協定に関する調査へのご協力をお願い～」（平30.11）〈https://www.milano.it.emb-japan.go.jp/itpr_ja/00_000013.html〉（令元.6.13最終アクセス）を参照されたい。

³² 社団法人日本貿易会総務グループ「インドにおける社会保障制度の改正について」『日本貿易会月報』No.678（平22.2）25頁

金の保険料率は月額賃金の約24%と高い水準であった。日印両国間では、2011年2月に署名された日・印包括的経済連携協定において、両国が社会保障協定の実現可能性について協議すること等が規定された。その後、同年7月に政府間交渉が開始され、2012年5月に社会保障協定が署名された（2016年10月に発効）。

図表5 国（地域）別在留邦人数及び日系企業拠点数（2017年、上位20か国）

順位	国（地域）名	在留邦人数	国（地域）名	日系企業（拠点）数
1	米国	426,206	中国	32,349
2	中国	124,162	米国	8,606
3	オーストラリア	97,223	インド	4,805
4	タイ	72,754	タイ	3,925
5	カナダ	70,025	インドネシア	1,911
6	英国	62,887	ベトナム	1,816
7	ブラジル	52,426	ドイツ	1,814
8	ドイツ	45,784	フィリピン	1,502
9	フランス	42,712	マレーシア	1,295
10	韓国	39,778	シンガポール	1,199
11	シンガポール	36,423	メキシコ	1,182
12	マレーシア	24,411	台湾	1,179
13	台湾	21,054	英国	986
14	インドネシア	19,717	韓国	945
15	ニュージーランド	19,664	カナダ	811
16	ベトナム	17,266	フランス	719
17	フィリピン	16,570	オーストラリア	713
18	イタリア	14,146	ブラジル	707
19	アルゼンチン	11,460	モンゴル	505
20	メキシコ	11,211	ロシア	456

※在留邦人は海外に3か月以上在留している日本国籍を有する者であり、長期滞在者と永住者に区分される。

※海外領土（例：米領グアム）は、本国とは別に集計している。

※オレンジ色が塗られている国は、我が国との間で社会保障協定を署名済みである。

（出所）外務省『海外在留邦人数調査統計（平成30年版）』を基に筆者作成

さらに、我が国との間で社会保障協定を未締結のベトナムにおいても、2014年に社会保険法が改正され、外国人労働者が社会保険の加入対象とされた³³。その後、政令により、2018年10月より短期保険（疾病手当等）について、2022年1月より長期保険（退職年金等）について、それぞれ適用が開始されることとされた³⁴。特に長期保険の保険料は月額賃金の22%と高く、日系企業による将来的な負担額は約99億円に上るとの試算もなされたことから³⁵、経済界からも社会保障協定の締結の要望が強く示された³⁶。これを受け、2018年5月の日越首脳会談における共同声明の中で、両国が社会保障協定の交渉を開始する可能性を検討していくこととされ、現在予備的協議が行われている。

なお、2018年10月15日付けで発出されたベトナム政府の政令では、社会保険の加入対象者から企業内転勤者を除外することとされた³⁷。企業内転勤に該当するのは具体的にど

³³ 「ベトナムとの社会保障協定の早期締結を求める」（平30.6.19付け一般社団法人日本経済団体連合会発表資料）〈<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/050.html>〉（令元.6.13最終アクセス）

³⁴ 前掲注1・428頁

³⁵ 藤田寿仁「ベトナムとの社会保障協定締結に向けて」『グローバル経営』（平30.9）27頁

³⁶ 前掲注33

³⁷ 庄浩充「外国人の社会保険加入が義務化、社内異動者は適用外に（ベトナム）」『ビジネス短信』（平30.10）

のような場合であるのか等について注意を要するが³⁸、社会保障協定締結に先立って日系企業関係者の二重負担が軽減されることが期待される。

このほか、タイについては、現在の年金制度である基礎年金制度について、二重負担が生じている。タイ政府は我が国との社会保障協定の締結に関心を示しているが³⁹、我が国政府は 2013 年時点において、二重負担額は少ないため社会保障協定を締結する優先度は高くないとの認識を示している⁴⁰。一方、タイ国内においては、現在新たな年金制度の法制化に向けた作業が進んでいるとの指摘⁴¹もなされている。

上記のような、外国人に対して新たに社会保障制度加入を求める事例は、今後も発生することが予想される。アジア各国における社会保障制度の動向について注視しつつ、社会保障協定の締結に向けた取組を進めていくべきである。また、ベトナムにおける事例のように、保険料の二重負担が発生した場合は、企業内転勤者を社会保険の加入対象から除外するよう相手国に対して働きかけていくことも重要であろう。

さらに、中南米の新興諸国においても、今後二重負担の問題が深刻化する可能性がある。これまでに我が国はブラジルとの間で社会保障協定を締結済みであるものの、現在、メキシコやアルゼンチン等との間で、保険料の二重負担の問題が生じている。これらの地域では、日系企業進出数が急増しており、今後負担額が一層増大することも予想される。

メキシコでは、日系進出企業数が 679 社（2013 年）から 1,182 社（2017 年）に急増しており⁴²、現時点で社会保険料の二重負担額は 60 億円に上るとの推計もなされている⁴³。我が国は社会保障協定の締結を累次にわたって呼びかけているが、メキシコ側が財政上の事情を理由に難色を示している⁴⁴状況にある。

アルゼンチンでも、日系進出企業数が 51 社（2015 年）から 100 社（2017 年）に急増している⁴⁵。また日・アルゼンチン間においては、2018 年 5 月に投資協定が署名され、2019 年 5 月に同協定が我が国において国会承認されるなど、投資環境の整備に向けた取組が進められている。社会保険料の二重負担額については、経済団体による 2006 年時点の試算⁴⁶では約 1 億円とされるが、上述の進出企業の増加により、当時に比べて負担額が増加していることが推定される。これらの中南米の新興国についても、アジアの場合と同様の取組が期待されよう。

³⁸ カオ・ミン・ティ「ベトナム：外国人労働者の社会保険加入義務化」『MUFJ BK Global Business Insight Asia&Oceania』(平 31.3) 8～9 頁

³⁹ 第 174 回国会衆議院外務委員会議録第 16 号 6 頁 (平 22.5.26)

⁴⁰ 第 183 回国会衆議院外務委員会議録第 10 号 5 頁 (平 25.6.14)

⁴¹ 前掲注 33

⁴² 外務省『海外在留邦人数調査統計 (平成 30 年版)』68 頁

⁴³ 前掲注 35

⁴⁴ 第 190 回国会参議院外交防衛委員会会議録第 14 号 7 頁 (平 28.4.21)

⁴⁵ 前掲注 42・69 頁及び外務省『海外在留邦人数調査統計 (平成 28 年版)』74 頁

⁴⁶ 一般社団法人日本貿易会ウェブサイト<http://www.jftc.or.jp/proposals/2006/2006_10_17.pdf> (令元.6.13 最終アクセス)

5. おわりに

これまで見てきたように、我が国は相手国の社会保障制度における一般的な社会保険料の水準等を踏まえつつ、在留邦人数が上位の国を中心に社会保障協定の締結を進めてきた。在留邦人数が第1位の米国との間で2002年に協定の署名がなされた後、とりわけ2011年頃から、在留邦人数が第2位の中国との協定の締結に向けた動向が注目されていた。2018年5月に署名され、2019年9月1日に発効が予定される日・中社会保障協定は、年間約550億円の負担軽減効果が見込まれるものであり、締結の意義は大きい。

一方、今後注目されるアジア等の新興国との協定締結については、負担軽減の規模という観点からは、我が国がこれまでに締結してきた米国や中国との協定には及ばない。このため、その効果を十分に認識しにくいようにも思われよう。しかし、新興国に進出している日系企業にとって、展開先の国は各々の戦略的判断に基づいて選択した拠点である。政府による社会保障協定の締結を通じて、このような企業をとりまくビジネス環境の向上が期待される。このような点からも、アジア等の新興国との間で社会保障協定の締結に向けた取組が進められるべきであろう。

(うえむら まさゆき)