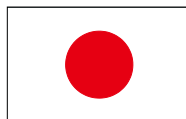


日伯・日瑞社会保障協定の発効および 厚生年金保険任意加入制度の拡大について



社団法人日本貿易会
総務グループ

ふちがみ
湧上

しげのぶ
茂信

1. はじめに

ブラジルならびにスイスとの社会保障協定が2012年3月1日に発効する。同時に、厚生年金保険の加入の特例制度の対象国が全ての社会保障協定の相手国に拡大されることとなった。

これに先立ち、1月30日、日本貿易会は日本在外企業協会と共催にて、厚生労働省および日本年金機構より講師を招き、実務担当者を対象とする説明会を開催した。当日は、両団体会員企業より約60名の出席があり、講師の説明に熱心に耳を傾け、質疑応答も活発に行われた。当会における社会保障協定の説明会は、今回で13回目となる。

当会では、人事委員会（委員長：葛目薫 丸紅㈱執行役員人事部長）を中心として、1999年に「諸外国との年金協定の早期締結に関する要望」を外務大臣および厚生大臣（当時）に提出して以降、関係省庁・団体と連携しつつ、各国との社会保障協定の締結促進に向けて積極的に活動を展開してきたところである。

なお、日伯・日瑞社会保障協定および拡大された厚生年金保険任意加入制度に関する諸申請の各年金事務所による受け付けは、発効・施行日の3月1日より開始される。

2. 日伯・日瑞社会保障協定について

企業が従業員を海外へ派遣する際、自国と派遣先国の両方で社会保障制度への加入が義務付けられる場合がある。また、派遣先国の



社会保障制度が求める加入期間を満たさないために受給資格が得られず、社会保険料が実質的に掛け捨てとなる場合が多い。

社会保障協定は、こうした社会保険料の二重負担の排除（適用法令の調整）および掛け捨ての防止（加入期間の通算）等を目的として制度的調整を行う条約である。これにより、企業の海外駐在員のコストが軽減され、人的交流および経済交流が一層促進されることが期待されている。

(1) 日・ブラジル社会保障協定の主な特徴^(注1)

日伯社会保障協定の主な特徴としては、①年金制度を適用対象とすること（第2条）、②派遣先国の制度が免除される5年以内の一時派遣について、3年を超える延長は認められないこと（第7条2）、③適用法令の調整は、前回派遣終了日から1年以上経過した者を対象とすること（第7条3）（1年インターバルルール）

が挙げられる。

また、ブラジルでは、労災保険制度が年金制度と一体的に運用されていることから、ブラジルへの一時派遣においては、日伯両国の労災保険制度が適用されないこととなる。これに対して、厚生労働省・日本年金機構は日本の労災保険制度への特別加入または民間の労災保険への加入を推奨している^(注2)。

日伯社会保障協定は、先述の企業によるグローバル展開の促進に加えて、日本に在留する多くのブラジル人の方々に対する社会保障の適正化の観点からも非常に意義があるものと考えられる(表1)。

(2) 日・スイス社会保障協定の主な特徴

日瑞社会保障協定の主な特徴としては、①年金制度^(注3)および医療保険制度を適用対象とすること(第2条)、②派遣先国の制度が免除される5年以内の一時派遣について、1年を超える延長は原則として認められないこと(第7条2)が挙げられる。さらに、スイスからの年金が、スイスの年金制度における通常完全年金^(注4)の10%以下である場合には一時金での受給となり、10%超20%以下である場合には年金か一時金かを選択して受給することとなる(第18条1,2)。

4. 厚生年金保険任意加入制度の対象国拡大について

これまで社会保障協定は、先進諸国を中心として締結がなされてきた。一方で、アジア諸国を中心とした新興国への進出企業の増加に伴い、新興国との協定締結を一層推進することが求められている。

新興国との社会保障協定締結に当たり企業側から懸念されていたのが、従業員の派遣先が先進国か新興国かによって、将来受給する年金に不公平が生じることである。すなわち、

表1 日伯・日瑞社会保障協定をめぐる状況

	ブラジル	スイス
協定締結による日本経済界の負担軽減金額 (社会保険料の二重負担解消の規模)	年間約17億円	年間約3億円
在留邦人数	58,374名 (英国に次いで第5位)	8,557名
長期滞在民間企業関係者数(本人)	1,010名	531名
日本企業・現地法人日系企業数	360社以上	149社
在日ブラジル/スイス人数	230,552名 (韓国・朝鮮に次いで第3位)	1,089名

(出所) 外務省「海外在留邦人数統計(平成23年速報版)」(数字は2010年10月1日現在)、法務省「登録外国人統計(2010年)」(数字は2010年12月31日現在)、厚生労働省資料等を基に作成

5年を超えるなどの長期派遣となる場合に、社会保障協定による適用法令の調整に伴い、新興国の発展段階にある制度が適用されると同時に、為替相場の変動等のリスクにさらされ、被保険者に相対的な不利益が生じる可能性がある。企業にとっては、従業員間の社会保障の公平性を最大限担保することが求められるため、人員配置などの経営戦略に支障を来すことが考えられる。

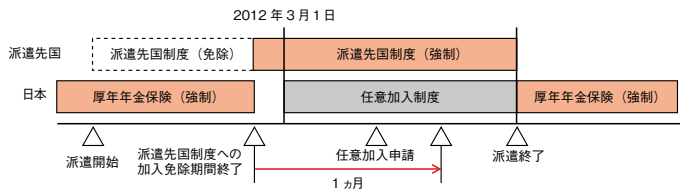
こうした懸念を払拭^{ふっしょく}するため、経済界では、厚生年金保険任意加入制度(以下、任意加入制度)の拡充を求めてきた経緯がある^(注5)。

任意加入制度とは、社会保障協定により派遣先国の制度のみへの加入となっている場合であっても、特例的に、日本の厚生年金保険に加入できる制度である。この制度は、現在、英国への長期派遣者のみが対象となっている^(注6)。その目的は、日英社会保障協定には相互の保険加入期間の通算規定がないことから、英国の年金制度へ加入中に障害者になったり死亡した場合に年金が支給されない事態が生じるのを防ぐためである^(注7)。

任意加入制度の対象国については、3月1日より、全ての社会保障協定の相手国に拡大されることとなった^(注8)。これにより、新興国との社会保障協定の締結促進に向けた環境が整ったといえよう。

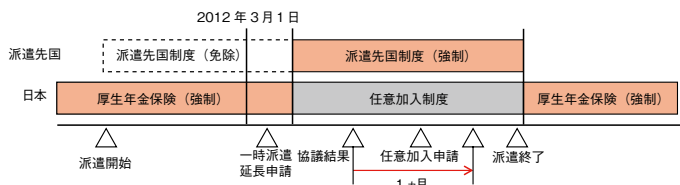
任意加入制度の適用は、3月1日以降の申請日より開始される。一方、特殊な事例として、3

図1 3月1日以前に派遣先国制度への加入免除期間が終了する場合



（出所）厚生労働省・日本年金機構資料を基に作成

図2 一時派遣の延長申請に関する協議が行われる場合



（出所）厚生労働省・日本年金機構資料を基に作成

月1日以前に一時派遣による派遣先国制度への加入免除期間が終了し、その終了日から1ヵ月以内に任意加入制度の申請を行った場合、3月1日にさかのぼって任意加入制度が適用される（図1）。また、社会保障協定に基づいて一時派遣の延長申請に関する協議が行われ、その結果が出てから1ヵ月以内に任意加入制度の申請を行った場合、派遣先国制度への加入時点でさかのぼって任意加入制度が適用される（図2）。ただし、いずれの事例も、既に対象となっている英国を除き、任意加入制度の申請受け付けは3月1日以降であり、3月1日以前に任意加入制度が適用されることはない。

（注）

- 1 日伯社会保障協定の概要については、拙稿「日伯社会保障協定の署名について」『日本貿易会月報』684号（2010年）40ページ。
- 2 労災保険について、例えば日仏社会保障協定においては、労災保険への加入がフランスの社会保障制度の免除の条件となっている（第6条4）、日伯社会保障協定においては条件となっていない。
- 3 スイスにおいては、基礎年金保険のみを対象としており、強制企業年金は対象外とされている。
- 4 保険料の納付義務が発生してから、保険事故（老齢年金の場合は被保険者が退職年齢に達すること、遺族年金の場合は被保険者が死亡すること）が発生するまでの間、受給権の確立に必要な保険料納付要件を満たし、かつ、保険料の未納期間がない場合に支給される年金を指す。
- 5 日本経済団体連合会、日本在外企業協会、日本貿易会「社会保障協定に関する要望」（2011年6月14日）、http://www.jftc.or.jp/shoshaeye/pdf/201107/201107_10.pdf 参照
- 6 「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」第25条第1項、「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政令」第50条。
- 7 井村丈夫、佐竹康男『年金相談標準ハンドブック（11訂版）』（日本法令、2011年）599ページ。英国の障害年金受給においては、直近2年間について保険料を納付していることが要件とされている。
- 8 これに伴い、企業年金への加入も可能となった。この点は、「前掲要望」（注5）でも必要性が言及されていた。

表2 各国との社会保障協定締結等の状況（2012年1月現在）

締結国（発効済み）	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
署名国（未発効）	ブラジル（3月1日発効）、スイス（3月1日発効）、イタリア
政府間交渉中	ハンガリー、ルクセンブルク（実質合意）、インド、スウェーデン、中国
予備協議中等	スロバキア、オーストリア、フィリピン

（注）協定により内容の違いがある。例えば、英国、韓国およびイタリアとの協定については、保険加入期間の通算規定がない。詳細については、日本年金機構ホームページ等を参照のこと