

# 2国間社会保障協定の評価と課題

明治学院大学社会学部  
教授 岡 伸一

近年、日本は主に先進諸国との間で社会保障協定を2国間で締結してきている。2000年に発効した日独社会保障協定に始まって、14年発効のハンガリーとの2国間社会保障協定まで、15カ国と締結した。今後も急速な勢いで2国間社会保障協定が展開していくであろう。だが一般的にはまだ認知度が低く、協定の内容についても本格的に議論される機会が少ないように感じられる。本稿では2国間協定の長い歴史を持つ先進諸国の事例に照らして、広く国際的な視野から日本の現状について、評価と課題を述べたい。

## 個人、企業、国全体に大きな貢献

### 国外移住者の保護

社会保障の国際協定が展開されることは、日本の多くの関係者にとって歓迎されるべきことといえよう。特に国外に事業展開する企業やその従業員にとっては吉報である。社会保障とは、伝統的に国内政策の一環として、国内居住の国民の社会問題への対応を意味していた。国境を越えた労働者の移動は想定されていなかった。

近年世界的に内戦や国際紛争等によって難民が急増し、他方で経済移民も長期的に増加傾向にある。こうした移住者に関しては、受け入れ国の対応に多くの問題が指摘されている。社会保障に関しても問題は多く、1国内だけでは解決できない。外国人ということで不当な差別を受けたり、差別ではなくても理不尽な不利益を被ることがしばし

ばであった。

国内に入ってくる外国人だけの問題ではない。同国民で海外居住者の場合も問題を抱えることが少なくない。自国内に適用を限定する「属地主義」の原則から、同国民であっても国外への適用が行われなかったり、送金もできなかったりするなど問題が多い。現地国の社会保障の適用が受けられないと無保障になってしまう。母国を離れることで何らかの社会制度上の不利益を被ることは、国外移住への抑制効果を持つ。

### 経済への貢献

国際社会保障協定の進展は、個人のみならず企業や国全体にとっても大きな貢献をする。

第1は、企業経営への貢献である。企業は社会保険の保険料を労働者と分担して負担する。社会保障協定によって両国での二重適用が回避されれば、企業の負担は一本化され大幅削減になる。福祉先進国である欧州では、企業の負担も一般に高い。日系企業の海外現地法人に外向する日本人労働者がいれば、協定によって現地国の社会保険料の負担が免除され、企業負担は大幅に軽減されることになる。逆に日本国内で働く外資系企業の外国人労働者に関しては、日本の社会保障の保険料を外資系企業の日本法人は負担しなくてよいことになる。人件費の大きな削減になる。

第2に、相手国政府からすれば2国間社会保障協定を日本と締結することは、日系企業の誘致策になる。社会保障の適用免除により人件費削減に