

2国間社会保障協定促進への期待

一般社団法人 日本貿易会
政策業務グループ部長(企業行動・労働政策)
山口寿夫

経済のグローバル化を背景に国際的なヒトの移動が拡大しており、国際労働機関(ILO)の集計では、経済活動に関わる移住労働者の数は帯同家族を合わせて1億9000万人を超える。日本においては、企業の海外展開に伴い長期滞在の民間関係者は40万人を数え、とりわけアジアで著しく増加している。また最近では中小企業の海外展開を支援する動きも活発化しており、今後一層の伸展が予想される。

企業が従業員を海外に派遣するに当たって直面する課題には、従業員の社会保障の問題がある。派遣元国および派遣先国における社会保障制度の適用調整がなされない場合、社会保険料の二重負担となり、社会保険料を支払ったにも関わらず給付を受けられない等の問題が生じて、企業の海外進出コストに大きな影響を与える。

社会保障協定はこうした制度的矛盾を解消し、締結国間の人的交流および経済交流を促進させる法的インフラの役割を担うとともに、派遣駐在員の社会保障に対する権利の保護といった側面でも機能することになる。

企業にとって重い社会保障負担

企業が海外展開を行う際、税制や人件費などの諸要素を総合的に考慮することになるが、中でも海外派遣駐在員の社会保障関連の問題は、連結経営の進展を背景として、海外現地法人への出向や現地採用従業員による日本本店への出向の増

加などと相まって、高い関心を集めている。

特に社会保険料の二重負担解消による海外派遣コスト軽減額は年間で790億円に上り、その経済的効果は大きい。また日本に展開している3000社の外国企業による事業拡大や、その他の外国企業による新規展開なども期待され、日本経済の活性化にもつながる。一方社会保障協定が締結されなければ、派遣先国と協定を締結した国の企業との関係で、相対的に不利な立場に置かれることになる。

こうした経済的効果に加えて、協定締結がもたらす企業負担の軽減は人材のグローバルな適正配置の促進に資する。ただし新興国との社会保障協定締結に際しては、派遣先新興国の制度に加入する長期派遣従業員の将来の年金受給額の不公平性を懸念する声が上がっていた。これに応じて2012年3月に制度が改正され、必要に応じて日本の厚生年金保険に加入することが認められることとなった。

速やかな適用望まれる中国・インド

社会保障協定をめぐる環境は、アジアを中心とした新興諸国において近年変化の勢いが加速している。社会保障制度の整備の進展に伴い、派遣従業員を含む外国人に対して新たに社会保険料の支払いを義務付ける国が増えている。そこで、日本企業に与える影響が大きく、社会保障協定の速やかな締結が強く求められる中国および未発効国イ