

# 日印社会保障協定発効への期待

PwC あらた監査法人  
インドビジネスデスク  
ディレクター 尻引善博

12 億人超の人口を有するインドは、民族・宗教・言語の面だけでも多様性に満ちた国である。人口の 6 割から 7 割は農村部に暮らしており、都市部との貧富の差も大きく、識字率は 70%ともいわれている。カースト制度や汚職、未整備なインフラなどの問題もあるが、国民全体の平均年齢は 20 代とまだ若く、今後の潜在的経済成長力は大きいと考えられる。

2014 年 5 月に発足したモディ政権は、これらの若い労働力を活かすべく“メイク・イン・インド”をスローガンとして、製造業の誘致に積極的で日印関係にも力を入れている。モディ首相は 14 年 9 月に就任後最初の外遊先として日本を訪問、安倍総理大臣も 15 年 12 月に訪印するなど日印関係は強化され、インドにおける日本の高速鉄道等の導入や原子力事業などのインフラ・エネルギー分野での協働が合意されている。

近年の日系企業では、縮小する国内市場を背景に海外事業の拡大を経営戦略の 1 つとして掲げており、インドへの進出も年間 100 社以上のペースで推移している。また日系企業進出数の増加に伴って日本人駐在員も増加しており、10 年 10 月に 4501 人だったインド在留邦人数は 14 年 10 月には 8313 人(外務省調べ)と大幅に増加している。これに伴いインドの社会保障制度に関連して様々な問題も生じてきている。

本稿ではインドの社会保障制度の現状を明らかにするとともに、現在日系企業が直面している課題および今後想定される影響について解説する。

## インドの社会保障制度の概要

インドでは、非政府分野の社会保障制度として 1952 年に“THE EMPLOYEES’ PROVIDENT FUNDS AND MISCELLANEOUS PROVISIONS ACT, 1952”(以下 PF 法)が制定された。PF 法の基本的な目的は、労働者の退職後または死亡時の家族等への社会保障の充実であり、以下の通り規定されている。

加入対象事業者の定義	従業員が 20 人以上の事業者 自主的に加入を選択した従業員が 20 人未満の事業者
加入対象者の範囲	加入事業者により直接または間接に雇用され、その事業者より直接または間接に給与の支給を受ける者
保険の構成内容	従業員積立金、従業員年金基金、従業員預託連動型保険
保険料の料率	会社負担：13.36% (管理費等 1.36%含む) 個人負担：12%
納付期限	会社負担および個人負担の保険料合計を翌月 15 日まで
加入対象外となる者	保険料の対象となる月額給与が 1 万 5000 ルピー(約 2 万 4000 円)を超える者

従業員積立金は、原則として 58 歳に達した場合または退職した場合のいずれか遅い時点で払い戻される。従業員年金基金は、受給権の取得には 10 年以上の加入期間が必要となるが、要件を満たした場合には、原則として 58 歳に達した時点で支給が開始される。従業員預託連動型保険は、加入期間中に労災事故が発生した場合に保険金が支給される。