

## インタビュー

### 事業環境の改善・投資促進に向け

中国の次はどこか。新興国との社会保障協定の課題は何か。

厚生労働省 年金局  
国際年金課長 小澤時男さん



#### 企業の負担を大きく軽減

—— 海外に進出している日本企業にとって二国間社会保障協定の重要性は一段と高まっています。

最初に社会保障協定の目的について確認しておきたいと思います。

企業活動のグローバル化に伴い、国際間の人の移動もますます活発になっています。こうした中で、社会保障協定は日本と相手国の社会保障制度について生じている2つの問題を解消することをねらいとしています。

1つは年金保険料等の二重負担の問題です。日本の制度に入ったまま、海外に赴任したらその国の制度にも入らなくてはならない場合があります。そこで協定を結ぶことで、5年以内のような短期の派遣の場合は日本の制度だけに加入し、相手国の制度への加入義務を免除する。企業は負担を大きく軽減することができます。

もう1つは年金受給資格の確保。将来的に年金を受け取るためには、国によって異なりますが、例えば5～10年といった最低加入期間は保険料を支払い続ける必要があります。ところが、駐在員の多くはそんなに長くいるわけではありません。相手国の年金の最低加入期間を満たさないため、年金を受給できないこととなります。これが、日本の制度に加入していた期間が通算されることで、相手国の年金を受け取れるようになるのです。

—— 経済効果という点ではどうですか？

投資環境が改善されることで、企業は相手国に出て行きやすくなります。例えば、日・中社会保障協定では、中国に進出している日本企業全体で年間約550億円も負担が減るとの試算があります。

過去には社会保障協定を結ぼうとしても、自国にはメリットがないと相手国の議会で問題視されたこともあったと聞いています。ところが、今や海外から日本に大勢の人がやってくる時代、相手国の企業にとっても日本に進出しやすくなる。よりいっそうの投資促進につながると考えています。

#### 一律ではない交渉プロセス

—— 協定が発効するまでには時間を要します。

日本国内では、外務省と厚生労働省を中心に協定締結に向けた作業が行われますが、まず、予備協議が行われ、いろいろな角度から協定の可能性を検討します。次に政府間交渉。そこで実質的な合意まで行けば、両国での協定文の法的観点からのチェックがあり、日本では内閣法制局での審査も行われます。そして、協定の案文を確定するため、両国による署名へと進みます。署名は、外務大臣、または相手国に派遣されている特命全権大使により行われています。最後に、それぞれの国会で承認を経て、両国において発効のための準備が整った旨を相互に通