

投資コスト削減のための社会保障協定活用

日本企業は社会保険料の二重払いを「税金のようなもので止むを得ない」と考えていないだろうか。

日外協 業務部
主幹 藤田寿仁

経営の視点から二重払いをみる

日立製作所の社員として英国、米国、インドなどに駐在していた時、自分自身、社会保険料の二重払いをしていることに大きな関心をもっていなかった。それが削減できる投資コストだという発想には残念ながらつながらなかった。

中国が社会保険への外国人加入を義務化したのは2011年。日・中社会保障協定が発効する19年9月まで、日本企業は1人当たり年間約100万円の二重払いを余儀なくされてきた。日本企業全体では約550億円、8年間で4000億円超の負担となる。個々の企業レベルで考えても、100人の駐在員がいれば、年間1億円。この金額相当を現地のビジネスから生み出すには、仮に利益率5%とすると20億円の売り上げを毎年計上する必要がある(ちなみに日・中社会保障協定では二重払い保険料の特別な返還はない)。

先手を打ったドイツ、韓国の対応

実は、ドイツと韓国は2011年以前から中国と交渉しており、1人当たり年間約100万円の二重払い負担を回避している。

日本企業においても、もし日本の本社と中国子会社の経営層が社会保険料二重払いを投資コストと考えていたらどうだったろうか。現地での事業拡大の前に立ちふさがる規制の緩和や労働者寄りの労働法の改善などと並列に捉えていたならば、日本政府への二国間社会保障協定締結の要望が生まれ、ドイツや韓国のような早めのアクションにつながったのではないかと思う。

ところが、日本企業の中では社会保険料の二重払いは、投資コストというよりは「税金のようなもので止むを得ない」という意識が漠然とあり、その負担額がかなり高額になるまで放っておく傾向がある。一方日本政府はというと、

【図表】 アジア諸国の社会保障制度における外国人の加入義務化の動き

国名	2007年	変更	2019年	日本との社会保障協定
中国	外国人対象外	➡	義務	19年9月発効
タイ	義務(小額)		義務(2021年から増額審議中)	
シンガポール	外国人対象外		外国人対象外	
ベトナム	外国人対象外	➡	義務	事前協議中
マレーシア	外国人対象外	➡	義務(年金部分以外)	
インドネシア	外国人対象外	➡	義務(年金部分以外)	
フィリピン	義務		義務	18年8月発効
インド	外国人対象外	➡	義務	16年10月発効

出所：各種資料を基に筆者作成