

2016年10月28日

日印社会保障協定の発効

弁護士 琴浦 諒 / 大河内 亮

日本とインドは、2012年11月16日に日印社会保障協定を締結しており、同協定は2013年12月4日に国会で承認を受けていましたが、この度、2016年10月1日付で、同協定が発効しました。

日本側から見た、同協定の発効による主な効果は、以下のとおりです。

- ①日本とインドでの社会保険料の二重負担が解消された
- ②(年金受給資格の基準となる年金の最低加入期間について)日本とインドで社会保険料を支払っていた期間が通算されるようになった
- ③日本の年金窓口で、インド側で支払っていた社会保険料に対応するインドの年金の受給申請その他の手続きが可能となった

特に①は、最も重要かつ実質的意義の大きい変更であり、これにより、インド現地の日系企業と日本人駐在員のインド側での社会保険料の負担が大幅に軽減されました。

本ニュースレターでは、日印社会保障協定の発効前と発効後の差異について、概説します。

1. 日印社会保障協定の発効

日本とインドは、2012年11月16日に日印社会保障協定を締結しており、同協定は2013年12月4日に国会で承認を受けていましたが、この度、2016年10月1日付で、同協定が発効しました。

日本側から見た、同協定の発効による主な効果は、以下のとおりです。

- ①日本とインドでの社会保険料の二重負担が解消された
- ②(年金受給資格の基準となる年金の最低加入期間について)日本とインドで社会保険料を支払っていた期間が通算されるようになった

③日本の年金窓口で、インド側で支払っていた社会保障料に対応するインドの年金の受給申請その他の手続きが可能となった

特に①は、最も重要かつ実質的意義の大きい変更であり、これにより、インド現地の日系企業と日本人駐在員のインド側での社会保障料の負担が大幅に軽減されました。

上記①から③について、日印社会保障協定の発効前と発効後の具体的な差異は、それぞれ以下に述べるとおりです。

(参考)

日印社会保障協定に関する外務省ホームページ:

http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/page22_000018.html

厚生労働省年金局国際年金課・日本年金機構事業企画部国際事業グループによる説明会資料:

<http://www.in.emb-japan.go.jp/files/000184001.pdf>

2. 社会保険料の二重負担の解消

最も重要かつ実質的意義の大きい変更です。

(1) 日印社会保障協定発効前

インドの社会保障制度の基本法令の1つである「1952 年被雇用者積立基金雑則法(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provision Act, 1952)」は、月額賃金が一定以下の被雇用者に対する①積立基金制度(解雇、定年退職、障害による就労不能等の場合の給付金制度)、②年金制度(定年退職や障害による就労不能の場合の給付金制度)および③預託保険制度(被雇用者死亡の場合の家族向け生命保険制度)の3つの社会保障制度について規定しています。

これらの制度の下、インドの会社と被雇用者は、被雇用者の給与額に応じて、それぞれ一定額を社会保険料として、Employees' Provident Fund Organization と呼ばれる被雇用者積立基金機関に納める必要があるとされています。

1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用があるのは、本ニュースレターの発行日現在、原則として月額賃金が 15,000 ルピー以下の被雇用者のみとされており、月額賃金が 15,000 ルピーを超える被雇用者には、同法に基づく社会保障制度は適用されません。

日本からインドに派遣される日本人駐在員で、月額給与が 15,000 ルピー(約 23,000 円程度)以下という人は通常はないと思われるため、本来であれば、日本人駐在員については、同法に基づく社会保険料の支払いを行う必要はないはずです。

しかしながら、同法は、インド人被雇用者と外国人被雇用者(International Worker)を区別しており、外国人被雇用者については、「インドと社会保障協定を締結しており、かつ当該国において社会保障制度に加入している者」のみが、1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用を除外されるとされていました。そのため、同法上、外国人被雇用者については、社会保障協定が締結されている国の外国人でない限り、月額賃金が 15,000 ルピーを超える被雇

用者であっても同法が適用されることとなっていました。日本とインドは、2012年11月16日に日印社会保障協定を締結しており、同協定は2013年12月4日に国会で承認を受けていましたが、2016年9月30日までは発効しておらず、よって同日までは、日本人は社会保障協定がない国の外国人被雇用者として扱われていました。

これにより、日本から派遣された日本人駐在員は、現地日系企業が1952年被雇用者積立基金雑則法に基づく社会保障制度への加入義務を負う会社の場合、インドでも同法に基づく社会保障制度に加入しなければならず、日本とインドにおける社会保険料の二重払いの問題が生じていました。

(2) 日印社会保障協定発効後

冒頭で述べた通り、2016年10月1日付で、日印社会保障協定が発効したため、同日以降は、下記に述べる一定の要件を満たす場合、日本において適用証明書の発給(下記5参照)を受けることで、インドでの社会保険料の支払いは不要となりました。

具体的には、

(a) 日本からインドへの派遣期間が5年間を超えない日本人駐在員については、日本の社会保障制度に加入していれば、インドの社会保障制度に加入する必要はなく、したがってインドで社会保険料を納める必要はなくなりました。

なお、協定発効日(2016年10月1日)において、既にインドに派遣され、就労している日本人駐在員については、当該協定発効日を起算点として、5年間を計算することになります。

(b) また、派遣期間が5年間を超える場合でも、日印間の社会保障当局の個別合意があれば、3年間まで延長が認められるようになりました(こちらも、既にインドに派遣され、就労している日本人駐在員については、起算点は、協定発効日となります)。

(c) さらに、派遣期間が5年間(あるいは8年間)を超える場合であっても、日本人駐在員の月額給与が1952年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額(本ニュースレターの日付現在は、15,000ルピー)を超えており、したがって同法上の社会保障制度に加入できない場合には、日本の制度のみに継続的に加入すれば足りることとされました。

上記(c)について、日本からインドに派遣される日本人駐在員で、月額給与が15,000ルピー(約23,000円程度)以下という人は通常はないと思われるため、日本人駐在員のほとんどは、1952年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額を超える月額給与を受領していることになり、よって同法の社会保障制度には加入できないこととなります。

そうすると、今後、(インドの大幅な物価上昇等の理由により)1952年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額が、日本人駐在員が通常会社から支給される程度の月額給与を超えるという事態が発生しない限り、日本人駐在員は、インドでの駐在期間が5年間あるいは8年間を超えたとしても、インドにおいて社会保険料を支払う必要はない(=事実上、無期限に社会保険料を支払う必要が無い)ということになります。

したがって、今後、インドに駐在する日本人駐在員の給与水準や、1952年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額にきわめて大きな変動が無い限り、日本人駐在員は、インドに駐在する期間に

かわらず、日本において社会保険に加入しており、かつ日本側で適用証明書の発給(延長申請によるものを含む)を受け続ける限りにおいて、インドで社会保険料を支払う必要はないということになり、これによりインド現地の日系企業と日本人駐在員のインド側での社会保険料の負担が軽減されると考えられます。

3. (年金受給資格の基準となる年金の最低加入期間について)日本とインドで社会保険料を支払っていた期間の通算

現状では、日本人駐在員または現地採用の日本人が、インドの社会保障制度に加入できる可能性は低いいため、少なくとも現時点では、それほど重大な影響のある変更ではないと考えられます。

(1) 日印社会保障協定発効前

日本で年金を受給するためには、最低 25 年間以上の年金加入期間が必要であり、またインドで年金を受給するためには最低 10 年間以上の年金加入期間が必要ですが、これらは個別に計算されており、インドで年金を支払っている期間が日本の年金の最低加入期間に算入されることはなく、また日本で年金を支払っている期間がインドの年金の最低加入期間に算入されることはありませんでした。

そのため、たとえば、日本で厚生年金に 23 年間加入している日本人が、その後(日本の厚生年金から脱退の上)インドで社会保険料を 3 年間支払っていたとしても、日本の年金の最低加入期間の要件を満たさず、日本において年金を受給することはできませんでした。

(2) 日印社会保障協定発効後

日本とインドでのそれぞれの年金加入期間が通算されるようになりました。

ただし、

・年金給付額は、あくまで当該国において支払った年金掛金額に基づいて計算されます。そのため、上記の例では、通算 26 年間で日本の年金の最低加入期間の 25 年という要件は満たすものの、実際の年金給付額は 23 年分の年金掛金額に基づいて計算されることとなります。

・また、日本とインドの双方で社会保険料を支払っている重複期間については、年金加入期間の計算において、二重に計算しません。

なお、上記 2 で述べた通り、日印社会協定の発効により、日本から派遣される日本人駐在員については、派遣期間が 5 年間(あるいは 8 年間)以内であれば、あるいは現地で支給される給与額が 1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額を超えている限り無期限に、そもそもインドで社会保険料を支払う必要が無くなると思われるため、この期間通算規定が意味を持つのは、インド現地の日系企業やインド企業に現地採用された日本人であると思われます。

もともと、現地採用の日本人であっても、月額給与が 1952 年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額(本ニュースレターの日付現在、15,000 ルピー(約 23,000 円程度))以下という方はほとんど

おらず、したがってインドの年金対象となっている方はほとんどいないのではないかと思います。そのため、今後、インドの現地採用日本人の給与水準や、1952年被雇用者積立基金雑則法の適用対象となる被雇用者の月額給与基準額にきわめて大きな変動が無い限り、この期間通算規定は、事実上、あまり大きな影響がないといえるかもしれません。

4. 日本の年金窓口で、インド側で支払っていた社会保障料に対応するインドの年金の受給申請その他の手続が可能に

(1) 日印社会保障協定発効前

日本の年金の受給申請その他の手続は、日本の年金担当窓口、インドの年金の受給申請その他の手続は、インドの年金担当窓口、それぞれ別々に行っていました。

(2) 日印社会保障協定発効後

日本の年金担当窓口で、インドの年金の受給申請その他の手続が可能となり、またインドの年金担当窓口で、日本の年金の受給申請その他の手続が可能となりました。

5. 具体的手続＝適用証明書の取得(日本からインドに派遣される駐在員を念頭に)

上記 2 において説明したインドにおける社会保険料の免除を受けるためには、インド渡航前に、日本側で適用証明書の発給を受ける必要があります。

適用証明書は、日本の会社が、日本年金機構所定の申請書に必要事項を記入の上、年金事務所に申請します。年金事務所から適用証明書が発給された後、会社は日本人駐在員にこれを交付し、日本人駐在員はこれを駐在先のインド法人に提出します。インド法人は、これを必要に応じて、インドの年金当局である Employees' Provident Fund Organization と呼ばれる被雇用者積立基金機関に提出します。

日印社会保障協定の発効前からインドに駐在している日本人については、日本の派遣元の会社において、上記適用証明書を取得するとともに、(この適用証明書をインドの Employees' Provident Fund Organization に提出して) 1952年被雇用者積立基金雑則法上のインドの社会保障制度から脱退する手続をとることになります。

日本年金機構による日印社会保障協定の申請書の一覧は、下記日本年金機構のウェブサイトをご参照ください。

<http://www.nenkin.go.jp/service/kaigaikyoju/shaho-kyotei/sinseisho/0826-02.html>

-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 琴浦 諒(ryo.kotoura@amt-law.com)
弁護士 大河内 亮(ryo.okochi@amt-law.com)
 - 本ニュースレターの配信又はその停止をご希望の場合には、お手数ですが、india-newsletter@amt-law.comまでご連絡下さいますようお願いいたします。
 - 本ニュースレターのバックナンバーは、<http://www.amt-law.com/bulletins11.html>にてご覧いただけます。

**ANDERSON
MŌRI &
TOMOTSUNE**

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂一丁目2番7号 赤坂Kタワー

TEL:03-6888-1000(代表)

E-mail:inquiry@amt-law.com