

# 海外人材の活用と社会保障制度

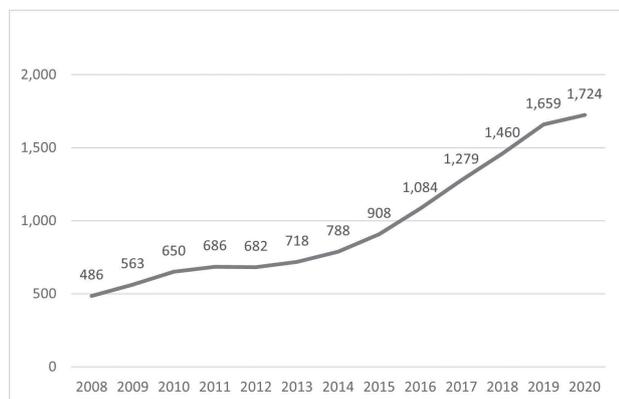


汐留パートナーズ社会保険労務士法人  
代表社員  
関口 智史

## 1. はじめに

新型コロナウイルス(COVID-19)による影響で、国際間の人的移動が非常に難しい時代になっている。2021年6月時点において、日本からの渡航者や日本人に対して入国制限をとっている国・地域は、71カ国／地域となっており、入国に際しての条件や行動措置を課している国・地域は、167カ国／地域となっている。また、日本国内においても政府による水際対策を行っており、明らかに外国人観光客を目にする機会が減った。これらの影響は、旅行者のみならず、外国人労働者についても及んでおり、2020年10月に公表された厚生労働省の調査によると外国人労働者の増加率が4.0%で、前年の13.6%に対して9.6%の大幅な減少につながっている(図表1)。しかしながら、少子高齢化の進行する日本において、外国人労働者の受け入れは経営上重要性を増しており、積極的に外国人労働者を受け入れていく企業は今後も増加してくると考えられる。外国人労働者を受け入れる際に、労務上留意すべき点はいくつかあるが、今回は外国人労働者を雇用した場合の、社会保障制度における脱退一時金、社会保障協定について解説する。

図表1 外国人労働者数



出所：厚生労働省HP

## 2. 脱退一時金の概要

日本における社会保障制度の被保険者の要件として、国籍は影響しないため、外国人労働者においても一部の適用除外者を除いて国民年金または厚生年金保険の被保険者となることになる。外国人労働者の場合、日本での就業が終わり母国に帰国するために、短期間で被保険者資格を喪失する場合がある。その場合において、国民年金、厚生年金保険ともに老齢年金が支給されるためには、一定程度の加入期間や保険料納付期間を有していることが要件となっているため、短期間で帰国する場合、年金支給を受けることができず保険料が掛け捨てになってしまうという問題がある。この問題を緩和するための制度が脱退一時金である。

## 3. 脱退一時金の支給要件

国民年金の脱退一時金の支給要件は、①日本国籍を有していない、②公的年金制度の被保険者でない、③保険料納付済み期間などの月数の合計が6月以上ある、④老齢年金の受給資格期間を満たしていない、⑤障害基礎年金などの年金を受ける権利を有したことがない、⑥日本国内に住所を有していない、⑦最後に公的年金制度の被保険者資格を喪失してから2年以上経過していない、以上すべての要件を満たした場合である。

厚生年金保険の脱退一時金の支給要件についても、概ね国民年金の脱退一時金と同様である。相違点としては、③保険料納付済み期間など月数の合計が6月以上あるについては、厚生年金保険の加入期間が6月以上ある、⑤障害基礎年金などの年金を受ける権利を有したことがないについては、障害厚生年金などの年金を受ける権利を有したことがないと読み替えるする点となっている。脱退一時金の支給金額については、

保険料納付済み期間、被保険者期間などの月数に応じて計算されることになっており、月数が長いほど支給金額も多くなる。なお、上限月数については従前36月であったが、2021年4月に60月に改正されている。2019年4月に施行された改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格における滞在期間の上限が5年になる（特定技能1号）とともに、近年3～5年滞在了者の割合が増加していることから、支給上限月数を見直すこととなった。当該改正の背景からもわかるように、短期滞在の外国人労働者は増加しており、脱退一時金の制度を事業者側も理解し、労働者に説明できる体制を構築していくことが求められている。

## 4. 社会保障協定の概要

前項の脱退一時金については、短期間で日本での就業を終え、日本での社会保険制度の資格を喪失する者が対象の制度であるが、日系企業の多くが国際展開している現在においては、日本企業との使用関係を継続したまま、外国に派遣されることも増加傾向にある。この場合においては、派遣された現地国において年金制度に加入している場合が多くなっており、日本と相手国の両方の年金制度に対して二重に保険料を支払うことを余儀なくされている場合がある。また、前項でもみたように年金支給を受けるためには、一定の加入期間や保険料の支払いを要求される場合があるが、短期間の派遣については期間要件を満たさずに、受給資格を得られない場合がある。社会保障協定は、2カ国間での保険料の二重負担の防止、年金加入期間の通算を目的とした制度である。

## 5. 二重加入の防止・年金加入期間の通算

二重加入の防止について、原則的な考え方は、就労する国の社会保険制度のみ加入するということである。つまり、日本から協定締結国へ派遣される労働者については、協定相手国の社会保障制度へ加入することになり、協定相手国から日本へ派遣される労働者については日本の社会保険制度へ加入することになる。ただし、協定締結国において、5年間を超えない見込みで派遣される場合においては、協定の例外規定が適用されることとなり、派遣元の国の社会保障制度のみ加入し、協定相手国の社会保障制度の加入が免除される。上記は、原則的な考え方であり、協定締結国によっては取り扱いが異なる場合があるので留意が必要である。

年金加入期間の通算については、協定相手国で年金制度に加入していた期間と日本で年金制度に加入していた期間を通算することができるようになるものである。ただし、両国の年金制度に二重加入していた時期については、二重に期間を計算することはないのでこの点についても留意が必要である。また、年金加入期間の通算については、一方の国で適用し、もう一方の国で不適用とするなど、まとめて一方の国で年金を受給するというものではなく、受給権の資格要件を判断する場合に用いるために通算するのであり、年金は各国で計算された支給額を各国で受け取ることになる。

## 6. 社会保障協定の締結国

協定締結国については、2021年6月現在において、20カ国となっている（図表2）。前項でみた、年金加入期間の通算に係る規定については一部の協定に含まれていない。また、二重加入の防止については、対象となる社会保険制度が締結国によって違いがあるので、締結国との協定を確認し、必要な手続きを行う必要がある。

図表2 社会保障協定の締結国

相手国	協定発効年月	期間通算	相手国	協定発効年月	期間通算
ドイツ	2000年2月	○	スペイン	2010年12月	○
イギリス	2001年2月	-	アイルランド	2010年12月	○
韓国	2005年4月	-	ブラジル	2012年3月	○
アメリカ	2005年10月	○	スイス	2012年3月	○
ベルギー	2007年1月	○	ハンガリー	2014年1月	○
フランス	2007年6月	○	インド	2016年10月	○
カナダ	2008年3月	○	ルクセンブルク	2017年8月	○
オーストラリア	2009年1月	○	フィリピン	2018年8月	○
オランダ	2009年3月	○	スロバキア	2019年7月	○
チェコ	2009年6月	○	中国	2019年9月	-

最後に、外国人労働者を使用する事業主は、外国人労働者が日本の労働関係法令を理解できるように努めることを求められている。そのため、脱退一時金の改正や、現在協議中の社会保障協定の動向などキャッチアップする必要がある。関係法令を事業主が把握し、外国人労働者が働くうえで必要な環境を整えることが、外国人労働者を受け入れるためのポイントとなっている。

（著者紹介）

事業会社での業務やエンジニアを経て、2015年汐留社会保険労務士法人に入所。2016年汐留パートナーズ税理士法人人事労務事業部の立ち上げに参画。2020年汐留パートナーズ社会保険労務士法人を設立し代表社員に就任。上場会社・IPO準備会社・外資系企業などに対し人事労務分野の高度なコンサルティング業務を行う。法政大学法学部政治学科卒業、社会保険労務士。