2019 年 8 月 29 日

「ＬＴ会」会報第 19-7 号（総 193 号）

上海 LT コンサルティンググループ

「日中社会保障協定」の発効について

「日中社会保障協定」（以下、「協定」）は、2018 年 5 月に正式に締結され、2019 年 5 月に日本の外務省と厚生労働省の公布文書で同協定が 2019 年 9 月 1 日より発効されると発表されました。しかし中国の人的資源社会保障部（以下、「人社部」）は協定の実施などについては何も公布していませんでした。昨日（2019 年 8 月 28 日）にようやく人社部はオフィシャルサイトで記者の質問に回答する形で日中社会保障協定発効の情報を公布し、発効日付は日本が公布した日付と同様でした。

以下は現時点における情報です。弊社は協定締結の背景、要点、管理措置などについて解説を行い、皆様のご参考に供する次第です。

一、締結の背景

日本企業は通常、日本籍の職員を中国に派遣する間、日本の厚生年金などの社会保険を引き続き納付している。しかし、「中華人民共和国社会保険法」（2011 年 7 月 1 日）と「中国国内で就業する外国人による社会保険参加の暫定弁法」（2011 年 10 月 15 日）が相次いで実施され、中国国内のほとんどの都市で働く外国籍の職員が中国の社会保険に加入することが義務付けられた（当該国との間で相互免除の協定が交わされている場合は除く）。そのため、日本籍職員は日中両国で同時に社会保険を納付する必要が生じ、企業の雇用コストが上昇することになった。各企業からは日中両国の社会保険協定締結により社会保険の二重払いの解決を望む声が強まった。日中両国による社会保険協定の締結は、日中企業からの要望に対する回答であった。

二、協定の要点

（一）適用対象

中国において協定は一般的に日本企業に雇用され、日本で社会保険に加入し、当該雇用関係に基づいて中国に派遣された職員（以下、「出向者」）に適用される。

日本において協定は一般的に中国企業に雇用され、中国で社会保険に加入し、当該雇用関係に基づいて日本に派遣された職員に適用される。

上記のほか、海上航行船舶および航空機の職員、外交領事機関の職員や公務員などにも同協定は適用される。

（二）適用対象となる保険

中国において適用対象が免除される社会保険は、「職工基本養老保険」のみに限られる。（上海市の場合会社負担比率は 16%、個人負担比率は 8%。これは社会保険のいわゆる「五険」のうち主要な保険である。）

日本では、適用対象が免除される社会保険は、「国民年金」と「厚生年金保険」に限られる。

（三）適用期限

相手国での適用対象保険の納付が免除される期間は派遣の最初の 5 年間である（同協定の発効日前の期間は累計計算されない）。5 年を超える場合日中双方の主管機関または取扱い機関の同意により、延長される。

三、免除手続および管理措置

（一）出向者は、保険加入所在地（中国国内の勤務先の所在地）の社会保険担当機関に、日本の担当機関が発行した「保険加入証明」（型式と認証が必要かはまだ不明確）を提出する。保険加入所在地の社会保険担当機関は原本を確認し、写しを保管する。情報を確認した後、「保険加入証明」で規定されている期間、職工養老保険の納付義務が免除される。

（二）中国の社会保険担当機関は、「中華人民共和国社会保険法」と「中国国内で就業する外国人による社会保険参加の暫定弁法」の規定に従い、「保険加入証明」が提出できない出向者が法に従い中国の社会保険に加入するよう督促する。

（三）同協定は職工基本養老保険の免除を規定しているが、出向者は法に従い中国の他の社会保険には加入しなければならない。

四、なお不明確な問題

（一）特殊地区の対応

現在、上海市などの少数の地域では外国人の社会保険納付は実質強制されていない。しかし、上記二、三の要求に基づき、9 月 1 日以降、これら特殊地区でも当該地域で働く外国人に基本養老保険以外の他の社会保険の納付が強制されるようになる可能性があると弊社は推測する。協定は 9 月 1 日から実施され、各地域の具体的実施法は未制定であるため、今後の具体的な管理措置は今のところ不明である。引き続き注意と観察が必要である。

（二）職工基本養老保険免除の具体的手順

現在、社会保険の各種保険は、同一プラットフォームで一括して申告し納付することになっている。しかし、職工基本養老保険だけを免除するとなると、社会保険納付システムの調整が必要となり、具体的な対応手順は今のところ不明確である。

（三）職工基本養老保険免除の具体的開始期日

中国側も 2019 年 9 月 1 日より協定が発効されると発表したものの、上記（一）（二）で述べたとおり、まだ不確定要因が残る。そのため具体的な免除の開始時期も不明確であり、処理手順も絶えず調整される可能性がある。

（四）特殊職員の適用の可否

下記の特殊職員に協定が適用されるか、あるいは他の形で職工基本養老保険が免除されるかは、観察を待つ。

これらの職員は日本での雇用関係に基づいて中国に派遣された者でないが、中国が認可し奨励する就業形態である。

1. 日中合弁企業の日本側株主で、当該合弁企業で働く日本人。
2. 日本での勤務経験がなく、中国で留学し卒業後、直接中国で働くようになった日本人。
3. 日本の親会社の派遣によらず、中国の日系企業により中国で直接採用された日本人。

以上