

2017年3月

## 日印社会保障協定の発効について

2016年10月1日から、社会保障に関する日本国とインド共和国との間の協定（以下「協定」といいます。）が発効いたしました。

協定の発効により、インドに駐在員を派遣している日系企業にとって負担となっていた日本・インド両国への社会保障制度への加入義務が緩和され、インドの社会保険に係る保険料の掛け捨ての問題が解消されることになりました。

本稿では、インドの社会保障制度と協定発効前の問題点についてご説明すると共に、協定の下での日本・インドの法令の適用関係や、協定発効による変更点について解説いたします。

## 1 インドの社会保障制度と協定発効前の問題点

インドの社会保障制度としては、主に「1952年被雇用者積立基金雑則法」(Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952)が定める、積立基金制度(Employees' Provident Funds Scheme)（以下「EPF」といいます。）と年金制度(Employees' Pension Scheme)（以下「EPS」といいます。）が挙げられます。

協定発効前は、社会保障制度への強制加入を定める日本・インド両国のそれぞれの法令の適用関係を調整するルールがなかったため、インドの日本人駐在員は、日本の厚生年金保険に加入するのみならず、インドの社会保障制度への加入が義務付けられていました（二重加入の問題）。

また、EPFについては、積立基金を引き出すための要件として、対象者が5歳に達していることが要求

されていたため、対象者は、駐在終了後直ちに積立基金を引き出すことができませんでした。加えて、EPSについては、10年以上の加入期間がなければ、年金の支払はないとされていたため、駐在期間が10年に満たない場合は、保険料の掛け捨てが生じていました（保険料掛け捨ての問題）。

そこで、上記の各問題を解消し、両国の企業の負担を軽減することにより、両国間の人的・経済的交流を一層促進することを目的として、2012年11月16日に協定が締結され、今般、発効に至りました。

## 2 協定発効による変更点

## (1) 二重加入の問題について

協定では、一方の締約国の領域内において被用者として就労する者については、その被用者としての就労に関し、原則として、当該一方の締約国の法令のみが適用されると定められています<sup>i</sup>。そのため、インドの日本人駐在員には、インドの法令のみが適用されるのが原則です。

ただし、協定には例外が定められており、一方の締約国の法令に基づく制度に加入し、かつ、当該一方の締約国の領域内に事業所を有する雇用者に当該領域内において雇用されている者が、当該雇用者により当該一方の締約国の領域から他方の締約国の領域内において当該雇用者のために就労するよう派遣される場合は、その派遣の期間が5年を超えるものと見込まれないことを条件として、その被用者が当該一方の締約国において就労しているものとみなして当該一方の締約国の法令のみが適用されます<sup>ii</sup>。すなわち、日本の厚生年金保険に加入し、かつ日本に事業所を有する企業に雇用されている従業員が、インドに派遣される場合は、派遣期間が5年を超えないと見込まれる場合はインドの社会保険には加入する必要がないとされています。

【執筆者】 パートナー 弁護士 酒井 大輔

[http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents\\_id=SY02013110500000033](http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=SY02013110500000033)

弁護士 平野 悠之介

[http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents\\_id=SY02013110500000098](http://www.kitahama.or.jp/lawyers/detail.php?contents_id=SY02013110500000098)

本ニューズレターは法的助言を目的するものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニューズレター係  
 (TEL: 06-6202-1088 E-mail: [newsletter@kitahama.or.jp](mailto:newsletter@kitahama.or.jp))

〔大阪〕北浜法律事務所・外国法共同事業

〒541-0041 大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル  
 TEL 06-6202-1088 (代) / FAX 06-6202-1080-9550

〔東京〕弁護士法人北浜法律事務所東京事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内 1-7-12 サビアタワー14F  
 TEL 03-5219-5151 (代) / FAX 03-5219-5155

〔福岡〕弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所

〒812-0018 福岡市博多区住吉 1-2-25  
 キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F  
 TEL 092-263-9990 / FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>

また、もう一つの例外として、派遣期間が5年を超える場合であっても、日本・インド双方の権限のある当局又は実施機関が、当該派遣に係る被用者に対して一方の締約国の法令のみを引き続き適用することについて合意した場合は当該締約国の法令のみが適用されることとなりました<sup>iii</sup>。そのため、今後日系企業からインドへ派遣される駐在員については、派遣期間が5年を超える場合であっても、日本・インドの当局又は実施機関がその被用者について日本の厚生年金保険法のみを適用することを合意した場合は、インドの社会保険への加入は不要となります。

以上の内容を整理すると、下表のとおりとなります。

協定発効前	協定発効後
(インドへの派遣期間が5年以下か否かを問わず)日本の厚生年金保険のみならず、インドの社会保障制度への加入が必要	【インドへの派遣期間が5年を超えるものと見込まれない場合】 日本の厚生年金保険に加入していればインドの社会保障制度への加入義務はなし。
	【インドへの派遣期間が5年を超えて継続される場合】 日本及びインドの権限のある当局又は実施機関が、当該派遣に係る被用者に対して、日本の法令のみを引き続き適用することについて合意した場合は、インドの社会保障制度への加入義務はなし。

なお、2016年10月1日以前に、既にインドへ派遣されている日本人駐在員については、経過措置として、5年の派遣期間の起算点を一律で2016年10月1日からとする旨の規定が設けられているため、2016年10月1日から5年間は、EPFやEPSへの加入義務が免除されることとなります<sup>iv</sup>。

## (2) 保険料掛け捨ての問題について

協定発効前は、インドの日本人駐在員は、所属する企業の規模や駐在期間に関わらず、着任した日からEPF及びEPSへの加入が義務付けられていました。そのため、日本人駐在員及び当該駐在員を雇用する日系企業は、それぞれ法律で定められた積立料率に従って、保険料を支払わざるを得ませんでした。

それにも関わらず、協定発効前は、EPFについては、当該駐在員の年齢が55歳に達しなければ引き出しができないとされており、EPSについては、①10年以

上の加入期間があること、かつ、②当該駐在員の年齢が58歳に達していること、という要件が満たされていなければ年金の支払いを受けることができなかったため、保険料が掛け捨てとなるケースが生じていました。

そこで、協定では、この問題を解消するため、EPFについては、日本人駐在員がインドの現地会社の被用者でなくなったときに（協定発効前に既に駐在を終えている駐在員については、協定発効日から<sup>v</sup>）積立金の引き出しができる旨が定められ、また、EPSについては、①の加入期間の算定にあたって日本での社会保険への加入期間も通算されることになり<sup>vi</sup>、仮に日本での加入期間を通算しても10年に満たない場合は、インドの現地会社を退職したときに、年金に代わって脱退給付金を受けられる旨が定められました<sup>vii</sup>。

以上の内容を整理すると、下表のとおりとなります。

### ◆EPFの引き出し

協定発効前	協定発効後
年齢が55歳に達したときに、引出しが可能になる。 ただし、当該駐在員が55歳以降も引き続き現地会社で勤務する場合は、その会社を引退したときに、引き出しが可能になる。	【協定発効後も引き続きインドに駐在する駐在員】 インドの現地会社の被用者でなくなったときに、引出しが可能になる。
	【協定発効前に既に駐在を終えている駐在員】 協定発効日である2016年10月1日から引き出しが可能になる。

### ◆EPSの受給権取得

協定発効前	協定発効後
①10年以上の加入期間があること ②当該駐在員の年齢が58歳に達していること (上記①②のいずれも必要)	①の加入期間の算定にあたっては、日本での社会保険への加入期間も通算する。 また、日本での加入期間を通算しても、10年に満たない場合は、インドの現地会社の被用者でなくなったときに、脱退給付金を受け取ることができる。

この制度改正により、保険料は掛け捨てにならず、EPFについては、駐在期間終了時（又は2016年10月1日）に引き出すことができるようになりました。また、EPSについては、インドでの加入期間が10年に満たない場合であっても、日本で厚生年金保険に加入していた時期を通算して10年以上になれば、年金



の支給が受けられることになりました。もっとも、EPS については、協定発効後も、当該駐在員が58歳にならなければ支給を受けられないことに留意が必要です。

### 3 まとめ

以上のとおり、協定は、日本人駐在員のインドの社会保障制度への加入義務を緩和し、さらに、これまでに支払った保険料の掛け捨ての問題を解消するものであり、日系企業及び日本人駐在員の経済的な負担を軽減し、インド進出・インドでのビジネス展開をより行いやすくするものといえます。

- 
- i 協定第6条
  - ii 協定第7条1項
  - iii 協定第7条2項
  - iv 協定第27条4項
  - v 協定第18条2項(a)
  - vi 協定第18条2項
  - vii 協定第13条2項
  - viii 協定第18条2項(b)