

【論文】

社会保障協定締結による社会保険料負担軽減効果の検証

——オランダの日系企業の場合——

御 船 洋

The Verification of the Social Insurance Premium Reducing Effect by the Conclusion of Japan-Netherlands Social Security Agreement: The Case of Japanese Companies in Netherlands

Hiroshi MIFUNE

One of the problems that the overseas operating companies face is the burden of social insurance premiums. Especially, the problem of the double load of the social insurance premiums is important. Employees who are dispatched from a company to work overseas must be enrolled in the social insurance system of the other country and bear the social insurance premiums. In other words, dispatched employees must pay social insurance premiums in both their own countries and their counterparts.

The social security agreement can solve this problem. When a social security agreement is concluded, dispatched employees are not required to join the social insurance system (particularly the public pension system) of the other country during their stay in the other country, and the double burden of public pension premiums will be avoided.

The purpose of this paper is to estimate how much the social insurance premiums could be saved by Japanese companies in Netherlands (as of October 2016, 483 companies) by concluding a social security agreement between Japan and Netherlands. The results of the estimates are as follows. In 2016, Japanese companies in Netherlands had reduced their public pension premiums by about 2.62 billion yen. Japan and Netherlands have also concluded agreements on public health insurance and employment insurance. A similar estimate was made about these premiums, and the amount of public health insurance premiums was reduced by approximately 730 million yen, and the amount of employment insurance premiums was estimated at 260 million yen.

Key Words : オランダの日系企業, 社会保障協定, 公的年金保険料, 公的医療保険料, 雇用保険料, 社会保険料の二重負担

はじめに

企業が海外進出する場合には様々な問題に直面するが、その中でも重要な問題の1つが社会保険料負担、とりわけ公的年金保険料負担の問題である。具体的には次の2つの問題

が生じる。

①二重加入，二重負担の問題

企業から派遣されて海外勤務する従業員は，相手国の公的年金制度に加入し，年金保険料を負担しなければならない。通常，海外勤務中も自国で加入している公的年金制度は継続するから，結局，自国と相手国の両方で年金保険料を支払うことになる。これが公的年金制度の「二重加入」「二重負担」の問題である。

②年金保険料の掛け捨ての問題

大多数の国では，公的年金の受給資格期間（公的年金が受給できるための加入期間）を設けている。相手国に滞在中，相手国の公的年金制度に加入して保険料を支払っても，加入期間が受給資格期間よりも短い場合には，相手国からの年金支給を受けられない。つまり，海外勤務中の年金保険料が「掛け捨て」になってしまうのである。

この2つの問題を回避するために2国間で締結されるのが「社会保障協定」(social security agreement)である。社会保障協定が締結されると，派遣従業員が相手国に滞在中，相手国の公的年金制度に加入する必要はなくなって「二重加入」が回避でき，年金保険料の「二重負担」はなくなる。一方，年金保険料の掛け捨ての問題については，自国の公的年金制度への加入期間と相手国の公的年金制度への加入期間を通算できるようになる。したがって，仮に「二重加入」の期間が全くない場合，相手国の公的年金制度加入期間が相手国の受給資格期間よりも短く，かつ，自国の公的年金制度加入期間が自国の受給資格期間よりも短くても，公的年金制度加入期間を通算した年数が各国の受給資格期間よりも長ければ，両方の国から（老齢）年金給付を受け取れ，年金保険料の「掛け捨て」は一切なくなる¹⁾。

日本は，2018年9月現在，21か国と社会保障協定を締結している（表1参照）。そのうち，協定発効済の国は，ドイツ，イギリス，韓国，アメリカ，ベルギー，フランス，カナダ，オーストラリア，オランダ，チェコ，スペイン，アイルランド，ブラジル，スイス，ハンガリー，インド，ルクセンブルク，フィリピンの18か国である。署名済だが協定未発効の国はイタリア，スロバキア，中国の3か国である²⁾。

なお，これらの国以外では，スウェーデン，フィンランド，トルコの3か国とは政府間

1) これらの問題についてのより詳しい説明は，御船（2010）（2018a）を参照せよ。

2) 21か国のうち，一番最近署名が行われたのは中国である（2018年5月署名）。署名済でも協定が未発効であれば，年金保険料の二重負担防止と年金加入期間の通算の措置は発動しない。なお，表1にも示されているように，21か国のうち，イギリス，韓国，イタリア，中国の4か国との社会保障協定には，年金保険料の二重負担の防止のみが含まれ，年金加入期間の通算は含まれていない。他の17か国との協定には両方が含まれている。

表1 日本と社会保障協定を締結している相手国および協定内容

相手国	協定発効年月	期間 通算	二重防止の対象となる社会保障制度	
			日本	相手国
ドイツ	2000年2月	○	公的年金制度	公的年金制度
イギリス	2001年2月	×	公的年金制度	公的年金制度
韓国	2005年4月	×	公的年金制度	公的年金制度
アメリカ	2005年10月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	社会保障制度（公的年金制度） 公的医療保険制度（メディケア）
ベルギー	2007年1月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的労災保険制度 公的雇用保険制度
フランス	2007年6月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的労災保険制度
カナダ	2008年3月	○	公的年金制度	公的年金制度 ※ケベック州年金制度を除く
オーストラリア	2009年1月	○	公的年金制度	退職年金保障制度
オランダ	2009年3月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的雇用保険制度
チェコ	2009年6月（※）	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的雇用保険制度
スペイン	2010年12月	○	公的年金制度	公的年金制度
アイルランド	2010年12月	○	公的年金制度	公的年金制度
ブラジル	2012年3月	○	公的年金制度	公的年金制度
スイス	2012年3月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的雇用保険制度
ハンガリー	2014年1月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的雇用保険制度
インド	2016年10月	○	公的年金制度	公的年金制度
ルクセンブルク	2017年8月	○	公的年金制度 公的医療保険制度	公的年金制度 公的医療保険制度 公的労災保険制度 公的雇用保険制度

フィリピン	2018年8月	○	公的年金制度	公的年金制度
イタリア	発効準備中 (2009年2月署名)	×	公的年金制度	公的年金制度 公的雇用保険制度
スロバキア	発効準備中 (2017年1月署名)	○	公的年金制度	公的年金制度 公的労災保険制度 公的雇用保険制度
中国	発効準備中 (2018年5月署名)	×	公的年金制度	公的年金制度

(※) 2018年8月に現行協定の一部改正が行われた。

注1) 協定発効年月が「発効準備中」となっている国については、発効時期が決まっておらず、具体的な手続きを相手国と調整中である。

注2) 期間通算欄の○は年金受給資格期間の期間通算を行う国、×は行わない国を表す。

出所) 日本年金機構「社会保障協定」。一部筆者修正。

で交渉中であり、さらにオーストラリアとは予備協議中である³⁾。

本稿では、日本との社会保障協定発効国のうち、オランダ（2009年3月発効）を取り上げ、オランダに進出している日系企業が日・オランダ社会保障協定の存在によって、社会保険料負担がどのくらい節約できているかを推計し、それによって社会保障協定の意義を明らかにしたい。

議論は次の順序で行う。まずIで、オランダにおける日系企業の実態をデータを用いて明らかにする。次にIIで、それを踏まえてオランダの日系企業で働いている派遣従業員数を、産業別・年代別・男女別に推計する。IIIで、オランダの公的年金制度についてその概要を説明する。そしてIVで、IIで推計した派遣従業員数を業種別・年代別・男女別の賃金水準のデータと突き合わせることによって、海外派遣従業員の所得水準を計算する。そして、オランダの年金保険料率を用いて年金保険料の金額を求め、それらを集計して最終的に海外派遣従業員全体の年金保険料の合計額（負担軽減額）を推計する。さらに、オランダとの社会保障協定の適用範囲が公的年金保険のみならず、公的医療保険と雇用保険も含まれていることに鑑み、これらを合わせた社会保険料の総額（軽減額）を計算する。

なお、本稿の先行研究といえるものは、筆者の知る限りではわずか2件しかない。すなわち、日本経済団体連合会は日本在外企業協会、日本貿易会と連名で、これまでに社会保障協定の促進に関する要望書を4回出しているが⁴⁾、そのうち2006年10月に発表された

3) このうち、スウェーデンとは2018年4月に社会保障協定について実質合意に至ったので、今後協定の早期署名を目指すこととなった（厚生労働省 HP (<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204377.html>) 参照)。

4) 1回目が「社会保障協定の早期締結を求める」（2002年9月）、2回目が「社会保障協定の一層

意見書「社会保障協定の一層の締結促進を求める」に添付された「諸外国における社会保険料の二重払い規模試算」において、2005年にASEAN、EU、中南米の24か国において実態調査を行った結果、13か国（イタリア、オランダ、ブラジル、スペイン、ハンガリー、スウェーデン、フィリピン、オーストリア、メキシコ、ポーランド、ギリシャ、アルゼンチン、ベネズエラ）で社会保険料の二重払いが生じていたことを明らかにし、その金額が13か国合計で約120億円となったという推計結果を公表した。

また、2011年6月の意見書において、社会保障協定発効済みの12か国（当時は12か国だった）における社会保険料の負担軽減効果は合計で約770億円であったことを紹介している。ただし、推計方法や使用データ等、詳細は明らかにされていない。本稿は、こうした研究の空隙を埋めようとする1つの試みである。

I オランダに進出している日系企業の実態

1. オランダの在留邦人数

外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計（平成29年要約版）」によれば、2016年10月1日現在におけるオランダの在留邦人数は8,136人であり、その内訳は表2の通りである。表中の用語には定義が与えられているので、まず、それを確認しておく⁵⁾。

「在留邦人」とは、海外（本稿の場合にはオランダ）に3か月以上在留している日本国籍を有する者を指す。在留邦人は「長期滞在者」と「永住者」の2つに分けられる。「長期滞在者」とは、3か月以上の海外在留者のうち、海外での生活は一時的なもので、いずれ日本に戻るつもりの方を指す。一方「永住者」とは、（原則として）当該在留国等より永住権を認められており、生活の本拠をわが国から海外へ移した邦人を指す。

「本人」とは、「在留届の筆頭者」を指す（住民票でいう「世帯主」に相当する）。また、「同居家族」とは、「在留届の『同居家族』欄に記載されている者」を指す。

「民間企業関係者」とは、以下の者を指す。

(ア) 商社、銀行、証券、保険、製造業、運輸（船舶、航空）、土木、建設、広告、宣伝、水産、鉱業、林業、旅行斡旋、倉庫、不動産、その他の営利企業およびその関

の締結促進を求める」（2006年10月）、3回目「社会保障協定に関する要望」（2011年6月）である。そして、4回目として、2018年2月に、ベトナムとの社会保障協定の締結を求める要望書が出された。これは、2018年1月1日からベトナムの新しい社会保険法が施行され、外国人労働者も社会保険への強制加入の対象となり、社会保険料の納付が義務化されたため、日系企業に社会保険料の二重負担が発生する事態を受けての対応である。

5) 以下の説明は、外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計（平成29年要約版）」の「用語の解説」（6-11ページ）に負う。

表2 オランダの在留邦人数（2016年10月1日現在）

(1) 在留タイプ別

(単位：人)

在留タイプ	総数(a) (=b+c) (=a ₁ +a ₂)	男性(a ₁) (=b ₁ +c ₁)	女性(a ₂) (=b ₂ +c ₂)	本人(b) (=b ₁ +b ₂)	男性(b ₁)	女性(b ₂)	同居家族 (c) (=c ₁ +c ₂)	男性(c ₁)	女性(c ₂)
永住者	1,714	611	1,103	922	232	690	792	379	413
長期滞在者	6,422	3,057	3,365	3,423	1,997	1,426	2,999	1,060	1,939
民間企業関係者	3,493	1,963	1,530	1,662	1,412	250	1,831	551	1,280
報道関係者	6	2	4	4	2	2	2	0	2
自由業関係者	467	210	257	282	144	138	185	66	119
留学生・研究者・教師	640	278	362	503	237	266	137	41	96
政府関係職員	109	53	56	64	41	23	45	12	33
その他	1,707	551	1,156	908	161	747	799	390	409
在留邦人全体	8,136	3,668	4,468	4,345	2,229	2,116	3,791	1,439	2,352

(2) 年代別

(単位：人)

年代	総数	男性人数	女性人数
60歳以上	481	206	275
50歳代	828	376	452
40歳代	1,865	756	1,109
30歳代	1,737	756	981
20歳代	904	400	504
20歳未満	2,321	1,174	1,147
在留邦人全体	8,136	3,668	4,468

出所) 外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計(平成29年要約版)」。

連団体の職員（現地採用職員を含む。以下同じ）

(イ) 経済団体（NGO、NPO等を含む）の職員

(ウ) 外国企業（本邦における支社や現地法人の有無を問わない）の職員

「報道関係者」とは、以下の者を指す。

(ア) 新聞、雑誌、放送、通信社など報道機関の特派員

(イ) 上記報道機関の現地採用職員

「自由業関係者」とは、以下の者を指す。

(ア) 僧侶、宣教師

(イ) 文芸家、著述家（上記「報道関係者」に含まれる者は除く。）

(ウ) 弁護士、会計士

(エ) 碁、将棋、茶道、華道、日本舞踊、琴、尺八、三味線、柔道、空手、合気道師範等

(オ) 芸術家、芸能家（音楽家、美術家、写真家を含む。）

(カ) 建築家

- (キ) 医師，獣医師（開業又は病院等に雇用されている者。）
 - (ク) 服装，デザイン関係者
 - (ケ) 理容師，美容師，看護師，鍼灸師，コック，ひな鑑別師，大工，庭師，漁師，ファッションモデル，その他の特殊技能者
 - (コ) 自営業
 - (サ) その他の自由業
- 「留学生・研究者・教師」とは，以下の者を指す。
- (ア) 公費及び私費の留学生
 - (イ) 大学，研究所その他の教育，研究機関において教育又は研究に従事している者
 - (ウ) 日本語などの教師（日本人学校等の在外教育施設に政府より派遣されている者は下記「政府関係機関職員」に分類。）
- 「政府関係機関職員」とは，以下の者を指す。
- (ア) 在外公館の職員（派遣職員，家事補助員および現地採用職員を含む。以下同じ。）
 - (イ) 日本銀行および独立行政法人（国際協力機構（JICA），国際交流基金（JF），日本貿易振興機構（JETRO）等）等の職員
 - (ウ) 日本商工会議所を始めとする公共性の高い組織の職員（公用旅券所持者・一般旅券所持者の別を問わず。）
 - (エ) 地方自治体等の海外事務所の職員（公用旅券所持者・一般旅券所持者の別を問わず。）
 - (オ) 技術協力のための政府派遣専門家，技術者および協力隊員
 - (カ) 国連，その他の国際機関（経済協力開発機構（OECD），国連教育科学文化機関（UNESCO），国際労働機関（ILO），世界銀行（WB），国際通貨基金（IMF），世界保健機関（WHO），世界貿易機関（WTO）等）の職員
 - (キ) 日本人学校等の在外教育施設に派遣教員として政府より派遣されている者
 - (ク) その他公用旅券所持者で派遣および滞在の経費の全部又は一部が公費でありかつ派遣機関の用務に従事する者（在留資格が主として留学あるいは研究の場合は上記「留学生・研究者・教師」に分類。）
- 「その他」とは，以下の者を指す。
- (ア) ホテルボーイ，ハウスマイド，給仕，掃除婦，その他単純労働者
 - (イ) 外国政府職員（技術協力のため，わが国政府より外国政府に派遣されている者は「政府関係機関職員」に分類。）
 - (ウ) ワーキング・ホリデー制度による滞在者
 - (エ) 無職，フリーター

(オ) その他上記いずれの分類にも属さない者又は分類不可能若しくは不明の者

さて、表2-(1)によれば、オランダの在留邦人数8,136人のうち、永住者は1,714人(21.1%)、長期滞在者は6,422人(78.9%)である。在留邦人数は前年(2015年)に比べて586人(7.8%)増加しているが、永住者は114人(7.1%)、長期滞在者は472人(7.9%)増加している。

長期滞在中では民間企業関係者が半分強(54%)を占めている。本稿における分析対象は、民間企業関係者(3,493人)と報道関係者(6人)のうちの「本人」であり、その人数は1,666人である⁶⁾。その男女別内訳は男性が1,414人、女性が252人となっている。

在留邦人の年代別人数を見ると(表2-(2))、20歳未満が最も多く、次いで40歳代、30歳代の順になっていることがわかる。

2. オランダに進出している日系企業数

次に、表3に記載されている各項目を取り上げて「日系企業」に関連する用語の意味を確認しておこう。

まず「日系企業」とは、本邦企業(または日本人)が出資している海外の企業を指す。日系企業は、大きく「本邦企業」と「現地法人企業」の2つに分けられる。

本邦企業とは現地法人化されていない日系企業であり、日本国内に登録されている(本社がある)企業を指す。本邦企業は「支店」と「駐在員事務所、出張所等」の2つに区分される。一方、現地法人企業とは、本邦企業(または日本人)が海外に設立した現地法人を指す。現地法人企業は、さらに「本邦企業が海外に設立した現地法人」と「日本人が海外に渡って興した企業」の2つに区分される。

本邦企業が海外に設立した現地法人は、「本邦企業が100%出資した現地法人」と「本邦企業が外国企業との共同出資で設立した現地法人(合弁企業)」の2つを指す。なお、本邦企業が100%出資した現地法人は、「本店」と「支店、駐在員事務所、出張所等」の2つに区分されている。

「日本人が海外に渡って興した企業」とは、日本人が、本邦企業とは関係なく、海外に渡って興した企業を指す。

表3-(1)によれば、2016年10月現在、オランダに進出している日系企業数(拠点数)

6) 本稿における分析対象は日系企業の派遣従業員であるので、自由業や自営業の人は除かれる。定義により「報道関係者」とは「報道機関の特派員」なので、ここには個人ジャーナリストは含まれていないとみなすことができる。ゆえに、分析対象を「民間企業関係者」と「報道関係者」に限定して差し支えないであろう。なお、以下では「民間企業関係者」に「報道関係者」を加えた人たちを「民間企業関係者等」と呼ぶことにする。

表3 オランダに進出している日系企業数（2016年）【1】

(1) 進出形態別企業数 (単位：社，%)

進出形態	企業数	割合
本邦企業	45	12.0
支店	16	4.3
駐在員事務所，出張所等	29	7.8
現地法人企業	274	73.3
本店	174	46.5
支店，駐在員事務所，出張所等	53	14.2
合弁企業	14	3.7
日本人が海外で興した企業	33	8.8
区分不明	55	14.7
合計	374	100.0

(2) 産業別企業数 (単位：社，%)

産 業	企業数	割合
漁業	1	0.3
建設業	2	0.5
製造業	98	26.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.3
情報通信業	8	2.1
運輸業、郵便業	20	5.3
卸売業、小売業	44	11.8
金融業、保険業	13	3.5
不動産業、物品賃貸業	3	0.8
学術研究、専門・技術サービス業	3	0.8
宿泊業、飲食サービス業	2	0.5
生活関連サービス業、娯楽業	3	0.8
教育、学習支援業	8	2.1
医療、福祉	1	0.3
サービス業（他に分類されないもの）	22	5.9
公務（他に分類されるものを除く）	1	0.3
分類不能の産業	4	1.1
区分不明	140	37.4
合計	374	100.0

出所) 表2と同じ。

は374社である。2006年10月には326社であったから、この10年間で48社、率にして14.7%増加したことになる。また、日系企業のオランダへの進出形態では、現地法人企業が多いことがわかる（全体の73.3%）。

一方、表3-(2)で産業別進出企業数を見ると、製造業と卸売業、小売業の数の順に多く、これらにサービス業、運輸業、郵便業が続いていることがわかる（ただし、産業区分

不明のケースが140社もある（全体の37.4%）。

ところで、以上は、外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計」に基づくデータ（以下「外務省データ」という）であるが、実は、オランダの日系企業数を示す統計はもう1種類存在する。それが『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧』に記載されているデータ（以下「東洋経済データ」という）である。2016年10月現在のオランダの日系企業数について、東洋経済データを示したものが表4である。

表3と表4を比較すると、企業数が全く異なっていることに気付く。表3の外務省データは、各国在外公館（本稿の場合はオランダの日本大使館等）が収集した情報や各企業へのアンケート調査により得た情報を集約したものである。それに対して、表4の東洋経済

表4 オランダに進出している日系企業数（2016年）【2】

(1) 進出形態別企業数		(単位：社，%)		
進出形態	企業数	割合		
本邦企業	24	5.0		
現地法人企業	459	95.0		
合計	483	100.0		

(2) 産業別企業数		(単位：社，%)		
産 業	本邦企業数	現地法人企業数	合計	割合
農業，林業		1	1	0.2
水産業	2	1	3	0.6
鉱業		29	29	6.0
建設業	1	1	2	0.4
製造業	11	62	73	15.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1	4	5	1.0
情報通信業	2	10	12	2.5
運輸業，郵便業	2	32	34	7.0
卸売業，小売業		150	150	31.1
金融業，保険業	2	44	46	9.5
不動産業，物品賃貸業		5	5	1.0
学術研究，専門・技術サービス業		100	100	20.7
宿泊業，飲食サービス業		2	2	0.4
生活関連サービス業，娯楽業	2	3	5	1.0
サービス業（他に分類されないもの）	1	15	16	3.3
合計	24	459	483	100.0

注1) 「本邦企業」には、支店、駐在員事務所、出張所等を含む。

注2) 「現地法人企業」には、本店、支店、駐在員事務所、出張所等、合弁企業、日本人が海外で興した企業を含む。

出所) 東洋経済新報社データベース営業部「海外進出企業データ・テキスト版」(2017年版)。

データは、東洋経済新報社が国内の企業（6,500社余り）へのアンケート調査で得た情報を集計したものであるが、回収率は50%台である。未回答の部分については他の資料や取材によって補っているとはいえ、東洋経済データでは、現地法人が全体の5割程度、本邦企業の支店・駐在員事務所が全体の4割程度しかカバーされていない。

本稿の分析目的がオランダにおける社会保険料の推計であり、そのためには各企業の派遣従業員の賃金水準を推計する必要があるため、個別企業名を知ることは極めて重要である。その点、外務省データには個別企業のデータが一切ないのに対して東洋経済データにはある。そこで本稿では、東洋経済データを使って分析を行うこととする。

II オランダの日系企業への派遣従業員数の推計

1. 産業別・年代別・男女別派遣従業員数の推計

前節において、オランダの日系企業の総数および派遣従業員総数を確認した。次に、われわれは、各企業で何人の人が働いているかを把握しなければならない。そのための参考になるのが東洋経済データであるが、前述したように、東洋経済データには個別企業名が載っているものの、カバーしている企業の範囲に限界がある。しかも、東洋経済データに企業名が載っていても、派遣従業員数が明記されていないケースが圧倒的に多い。残念ながら、個別データがない以上、企業別の派遣従業員の実数を把握できない。そこで、なんらかの代替的方法で推計しなければならない。以下では、その推計方法を述べる。

オランダの日系企業に派遣されている日本人従業員数を産業別・年代別・男女別に推計するにあたり、われわれは以下のような仮定を置く。すなわち、

仮定1：民間企業派遣従業員の中に60歳以上と20歳未満の年代の人はいない。

民間企業の定年年齢を60歳と考えると、60歳以上の高齢の海外派遣従業員（本人）はほとんどいないとみなしても差し支えないのではないか。一方、20歳未満の在留邦人は、ほとんどが海外派遣社員の家族か留学生であって、派遣従業員本人であることはまずないと思われる。この仮定の下、われわれは、20歳代以上60歳代未満の在留邦人数をベースにして推計作業を進めることにする。要するに、民間企業関係者等の本人の総数1,666人は、全員20歳代から50歳代の人たちであるとみなすのである。

次に、民間企業関係者等の本人の総数1,666人が年代別にどのように分布しているかを男女別に推計する。ここでも次の仮定を置いて計算する。すなわち、

仮定2：民間企業関係者等の本人（男女別）の年代別分布は、在留邦人（男女別）の（20

歳代から 50 歳代までの) 分布と同一である。

表 2-(2)より, 男性の在留邦人の 20 歳代から 50 歳代までの人数の合計は 2,288 人である。この合計人数に占める各年代の人たちの割合を計算すると, それぞれ, 20 歳代が 17.5%, 30 歳代が 33.0%, 40 歳代が 33.0%, 50 歳代が 16.4%となる (四捨五入の関係で合計が 100%にならない)。この割合を男性の民間企業関係者等の本人の人数である 1,414 人に当てはめて計算すると, 男性の民間企業関係者等の本人の各年代の人数は, 20 歳代が 248 人, 30 歳代が 467 人, 40 歳代が 467 人, 50 歳代が 232 人となる。

同様に表 2-(2)より, 女性の在留邦人の 20 歳代から 50 歳代までの人数の合計は 3,046 人である。この合計人数に占める各年代の人たちの割合を計算すると, それぞれ, 20 歳代が 16.5%, 30 歳代が 32.2%, 40 歳代が 36.5%, 50 歳代が 14.8%となる。この割合を女性の民間企業関係者等の本人の人数である 252 人に当てはめて計算すると, 女性の民間企業関係者等の本人の各年代の人数は, 20 歳代が 42 人, 30 歳代が 81 人, 40 歳代が 92 人, 50 歳代が 37 人となる。

最後に, 民間企業関係者本人がどの産業の企業の従業員かを推定する。オランダに進出している日系企業 483 社の産業別企業数は, 表 4-(2)の通りである。これを見ると, 卸売業, 小売業が最も多く (150 社, 31.1%), 次いで学術研究, 専門・技術サービス業 (100 社, 20.7%), となっていて, この 2 つの産業で全体の 5 割以上を占めている。

ただし, 東洋経済データによれば, 日系企業 483 社の中には, 日本から従業員を 1 人も派遣していない企業が少なくとも 69 社ある (表 5 を参照)。つまり民間企業関係者等の本人が実際に派遣されている日系企業数は 414 社となる。

先にわれわれは, 民間企業関係者等の本人の年代別人数を推計したが, ここでは, さらに進んで, 各年代の人たちがどの産業の企業で何人働いているかを推計しよう。ここでも, 次のような仮定を置く。すなわち,

仮定 3: 産業別企業数の分布と, 産業別派遣従業員数の分布は同じである。

以上の仮定の下で計算した結果をまとめると, 表 5 が得られる。この表に記載されている計数のうち, 確定値は各産業の企業数と派遣従業員の男性の人数 (1,414 人) と女性の人数 (252 人) と合計人数 (1,666 人) だけであり, 他の数値はすべて, 上記 1 から 3 までの仮定を置いたうえで算出した推計値である。

表5 産業別・年代別・男女別派遣従業員数（2016年）

（単位：社、人）

産業	企業数 (a)	派遣従業員ゼロの企業数 (b)	派遣従業員のある企業数 (a) - (b)	20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		男性計	女性計	合計
				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性			
				農業・林業	1		1	1		1				
水産業	3		3	2		3		3	1	2		10	1	11
鉱業	29	5	24	14	3	27	5	27	5	13	2	81	15	96
建設業	2		2	1		2		2	1	1		6	1	7
製造業	73	12	61	37	6	69	12	69	14	34	5	209	37	246
電気・ガス・熱供給・水道業	5		5	3	1	6	1	6	1	3	1	18	4	22
情報通信業	12	1	11	7	1	12	2	12	2	6	1	37	6	43
運輸業、郵便業	34	11	23	14	2	26	5	26	5	13	2	79	14	93
卸売業、小売業	150	16	134	80	14	151	26	151	30	75	12	457	82	539
金融業、保険業	46	11	35	21	4	39	7	39	8	20	3	119	22	141
不動産業、物品賃貸業	5	1	4	2		5	1	5	1	2	1	14	3	17
学術研究、専門・技術サービス業	100	10	90	54	9	102	18	102	20	50	8	308	55	363
宿泊業・飲食サービス業	2		2	1		2		2		1		6		6
生活関連サービス業、娯楽業	5		5	3	1	6	1	6	1	3	1	18	4	22
サービス業（他に分類されないもの）	16	2	14	8	1	16	3	16	3	8	1	48	8	56
合計	483	69	414	248	42	467	81	467	92	232	37	1,414	252	1,666

出所）外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計（平成29年要約版）」、東洋経済新報社データベース営業部「海外進出企業データ・テキスト版」（2017年版）のデータを用いて筆者作成。

2. 産業中分類による業種別・年代別・男女別派遣従業員数の推計

日本標準産業分類によれば、表5の産業の分類は「大分類」に該当する。大分類の下には「中分類」の産業があり、さらにその下に「小分類」の産業がある。ここでは、中分類の産業における派遣従業員数の推計を行う。

推計の方法は、先に産業大分類ごとに従業員数を推計した方法と同じである。すなわち、上記の仮定3により派遣従業員数の分布は産業中分類に属する企業数の分布と同じとみなす。

たとえば産業中分類の製造業の属する業種について、年代別・男女別派遣従業員数を求めよう。東洋経済データによれば、2016年にオランダに進出している日本の製造業の業種は12業種である（ただし、ゴム製品製造業は派遣従業員はゼロであるから、製造業内の業種は11業種となる）。製造業全体の年代別・男女別派遣従業員数はすでに推計しているので（表5参照）、その人数を今度は製造業内の各業種に属する企業数の割合で按分して派遣従業員数を求めるのである。

以上と同様なやり方で卸売業、小売業の各業種の派遣従業員数も推計する。卸売業、小売業の企業数は150社であるが、業種は14業種である。各業種に属する企業の分布に応

表6 業種別・年代別・男女別派遣従業員数（2016年）

（単位：社、人）

産業	業種	企業数 (a)	派遣従業員 ゼロの 企業数 (b)	派遣従業員 のいる 企業数 (a) - (b)		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		男性計	女性計	合計
				男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性					
												男性	女性			
農林水産業		4		4	3	4		4	1	3			14	1	15	
鉱業		29	5	24	14	3	27	5	27	5	13	2	81	15	96	
建設業		2		2	1		2		2	1	1		6	1	7	
製造業	食料品	4	1	3	2		3	1	3	1	2		10	2	12	
	化学	24	3	21	13	2	24	4	24	5	12	2	73	13	86	
	医薬品	1		1			1		1				2		2	
	ゴム製品	1	1	0												
	ガラス・土石	2		2	1		2	1	2	1	1		6	2	8	
	鉄鋼	2		2	1		2		2		1		6		6	
	金属製品	2	1	1	1		1		1		1		4		4	
	機械	14	2	12	7	1	14	2	14	3	7	1	42	7	49	
	電気機器	8	3	5	3	1	6	1	6	1	3		18	3	21	
	輸送機器	2		2	1		2	1	2	1	1		6	2	8	
	精密機器	7	1	6	4	1	7	1	7	1	3	1	21	4	25	
他製造業	6		6	4	1	7	1	7	1	3	1	21	4	25		
電気・ガス・熱供給・水道業		4		4	2	1	5	1	5	1	2	1	14	4	18	
	水道業	1		1	1		1		1		1		4		4	
情報通信業	通信・放送	1		1	1		1		1		1		4		4	
	映像・音楽	1		1	1		1		1		1		4		4	
	情報・システムソフト	10	1	9	6	1	9	2	9	2	5	1	29	6	35	
運輸業、郵便業	貨物運送	8	4	4	2		5	1	5	1	2		14	2	16	
	海運	6		6	3	1	7	1	7	1	3	1	20	4	24	
	倉庫・物流関連	20	7	13	8	1	15	3	15	3	7	1	45	8	53	
卸売業、小売業	総合卸売	5	1	4	2		5	1	5	1	2		14	2	16	
	繊維・衣服等卸売	1		1	1		1		1				3		3	
	食料品卸売	7		7	4	1	8	1	8	2	4	1	24	5	29	
	化学卸売	17	3	14	8	2	16	3	16	3	8	1	48	9	57	
	医薬品卸売	4	1	3	2		3	1	3	1	2		10	2	12	
	石油・燃料卸売	2		2	1		2		2		1		6		6	
	ガラス・土石卸売	1		1	1		1		1		1		4		4	
	鉄鋼・金属卸売	2	1	1	1		1		1				3		3	
	機械卸売	36	4	32	19	3	36	6	36	7	18	3	109	19	128	
	電気機器卸売	31	3	28	17	3	32	6	32	6	16	3	97	18	115	
	輸送用機器卸売	16		16	10	2	18	3	18	4	9	2	55	11	66	
	精密機器卸売	16		16	9	2	18	3	18	4	9	1	54	10	64	
	他卸売	11	2	9	5	1	10	2	10	2	5	1	30	6	36	
専門店	1	1	0													
金融業、保険業	銀行	2		2	1		2	1	2	1	1		6	2	8	
	証券	1		1	1		1		1		1		4		4	
	投信・投資顧問	1		1	1		1		1		1		4		4	
	貸金・信販・カード	9	2	7	4	1	8	2	8	2	4	1	24	6	30	
	投資業等	27	7	20	12	3	23	4	23	5	11	2	69	14	83	
	他金融	4	2	2	1		2		2		1		6		6	
損害保険	2		2	1		2		2		1		6		6		
不動産業、物品賃貸業		1	1	0												
	リース	4		4	2		5	1	5	1	2	1	14	3	17	
学術研究、専門・技術サービス業	広告業	2	1	1	1		1		1		1		4		4	
	統括会社	98	9	89	53	9	101	18	101	20	49	8	304	55	359	
宿泊業・飲食サービス業		2		2	1		2		2		1		6		6	
生活関連サービス業、娯楽業	旅行業	5		5	3	1	6	1	6	1	3	1	18	4	22	
サービス業（他に分類されないもの）	人材派遣・業務請負	3		3	2		3	1	3	1	2		10	2	12	
	他サービス	13	2	11	6	1	13	2	13	2	6	1	38	6	44	
合計		483	69	414	248	42	467	81	467	92	232	37	1,414	252	1,666	

出所) 表5と同じ。

じて派遣従業員数を按分して業種ごとの従業員数を求める。

製造業と卸売業、小売業以外の産業についても、以上と同様なやり方で業種ごとの派遣従業員数を推計している。

これらの推計結果をまとめたものが表6である。

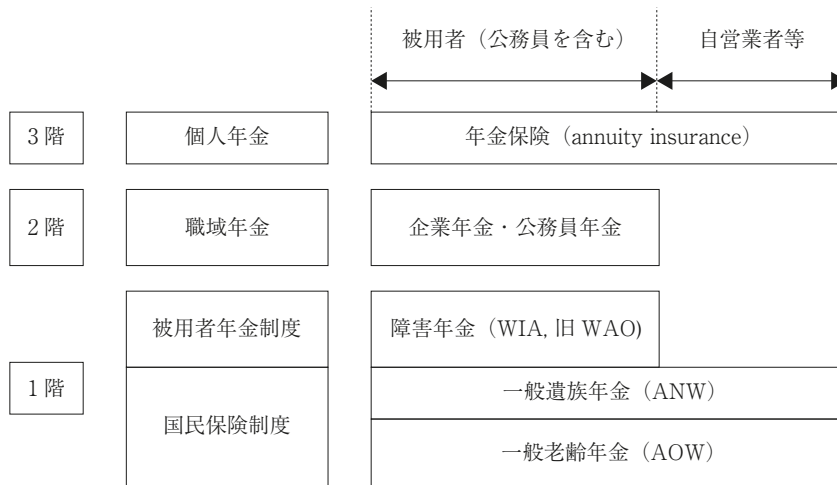
以上で、オランダにおける業種別・年代別・男女別の派遣従業員数が推計できた。次の作業は、業種別・年代別・男女別の従業員の賃金を推計することであるが、その前に、次節でオランダの公的年金制度について概観しておこう。

III オランダの公的年金制度の概要

本節では、オランダの公的年金制度の概要を説明する⁷⁾。

オランダの年金制度は、3階建ての構造になっている。1階部分が強制加入の公的年金であり、2階部分が職域年金、3階部分が個人年金である（図1参照）。公的年金は1957年施行の国民老齢年金法に基づく。2016年において、15歳6か月から65歳6か月までの50年が年金保険料払込期間であり、毎年50分の1（2%）ずつ年金受給権が積み上がっていく仕組みになっている。年金受給資格期間（年金受給権が発生する年金保険料払込最低期間）はない。公的年金の種類は、老齢年金、遺族年金、障害年金の3種類である。こ

図1 オランダの年金制度



出所）『年金と経済』第35巻第1号（2016年4月）49ページ。

7) 以下の説明は、佐々木（2016）、前田（2013）、Social Security Administration（2016）等に多くを負っている。

のうち、老齢年金と遺族年金は基礎年金部分に該当し、被保険者はすべての国内居住者と国外居住かつ国内就労者である⁸⁾。

公的年金の財源は、年金保険料と政府の一般財源である。老齢年金の保険料率は法定上限が18.25%であり、毎年社会保険雇用省が決定する。老齢年金保険料徴収額が給付金額を下回る部分は政府が予算で補填する。オランダでは、公的年金保険料は老齢年金保険料と遺族年金保険料とに分けて徴収され、保険料率も異なっている。2016年における老齢年金保険料率は17.9%、遺族年金保険料率は0.6%である。老齢年金と遺族年金の保険料は全額本人負担であり、被雇用者の場合、雇用主負担はない。また、障害年金の保険料は全額雇用主が負担する（被雇用者の負担はゼロである）。2016年における障害年金の保険料率は5.7%である。自営業者の場合、老齢年金と遺族年金に関しては被雇用者と同じ扱いであり、障害年金については雇用主と同じ扱いである。

財政方式は、基本、給与比例の賦課方式である。ただし、保険料徴収額で賄えない年金給付金額部分については、政府の予算からAOW Savings Fundと呼ばれる基金に繰り入れが行われるが、この基金からの年金給付分については積立方式となる。

老齢年金の支給開始年齢は2018年以降66歳、2021年以降67歳に引き上げられる予定となっている。これに従い、年金保険料払込期間も、2018年には16歳から66歳までの50年間に、また2021年には17歳から67歳までの50年間に、徐々に引き上げられることになっている。

2016年における老齢年金の受給金額は、50年フルに年金保険料を納付したケースで、単身者で毎月1,138.157ユーロが給付され、それに休暇手当(holiday allowance)が毎月71.56ユーロ給付される。合計すると、1,290.71ユーロとなる(1ユーロ=120円とすると、日本円で約145,165円となる。既婚者(相手も受給権確定)の場合には、1人当たり783.87ユーロの老齢年金と51.12ユーロの休暇手当の合計834.99ユーロが給付される。世帯で見ると、夫婦合わせて1,669.98ユーロ(約200,398円)となる。

2階部分の職域年金は、強制加入ではないという点では公的年金ではないが、実際の加入率は被雇用者の95%以上といわれており、半強制的加入といってもよく、準公的年金制度とみなすことができる。こうした公的年金と職域年金との一体的運営により、両年金の合計給付額が退職時報酬の75%(または平均報酬の80%)に調整されているケースが多いようだ。

職域年金は、企業年金基金、産業単位年金基金、保険会社のいずれかとの契約締結によらなければならないという条件が課されている。職域年金には確定給付型と確定拠出型の

8) 国外居住者は任意加入できる。

ものがあるが、圧倒的に確定拠出型のものが多い。また、2000年以前には1,000以上あった職域年金の数が次第に減少し2012年には半分以下の454になっている。減少の原因としては、減少数のうちの4割が企業年金基金など産業単位年金基金への移管が行われたこと、残り6割が保険会社への契約に移行したことが挙げられる。

職域年金の保険料負担は労使折半が一般的で、年金給付の算定を平均給与比例とするケースが多い。ただ、企業年金基金と産業単位基金の保険料率は異なり、さらに保険料率引き上げの際に、企業年金基金と産業単位基金とで労使の負担割合が異なるので、職域年金全体の平均的な保険料負担は17.5%程度であり、そのうち雇用主が11.3%、被雇用者が6.3%程度を負担している（2012年）⁹⁾。

3階部分の個人年金は、個人が保険会社と年金契約を結ぶものである。15年以上の契約を結べば、年金収入の一定額が非課税になるという優遇措置が講じられている。しかし、前述したように、公的年金と職域年金の合計で退職時報酬の75%がカバーされるため、個人年金の活用度合いはさほど高くないと言える。

オランダの年金制度はよく整備されているということで世界から注目されているが、その特徴として職域年金制度の充実ぶりを挙げることができよう。

IV オランダにおける日系企業の年金保険料負担軽減額の推計

1. 業種別・年代別・男女別の賃金の推計

業種別・年代別・男女別の賃金のデータ集としては『賃金センサス』がある。『賃金センサス』には、日本標準産業分類における産業中分類に従い、年齢別（5歳刻み）、男女別、企業規模別、学歴別等に分けた詳細な賃金データおよび関連データが掲載されている。われわれは、こうしたデータを利用して、業種別・年代別・男女別の賃金を推計したが、その際、計算の段階で次のような処理を行った。

- ① われわれの用いた派遣従業員の年代別区分は、10歳刻み（20歳代～50歳代）である。一方、『賃金センサス』における労働者の年代区分は5歳刻みである。したがって、5歳刻みの賃金を10歳刻みの賃金に換算する必要がある。そこで、5歳刻みの2つの賃金をそれぞれの労働者数で加重平均を取り、その値を10歳刻みの賃金の代表値とした。
- ② 従業員の賃金は『賃金センサス』における「きまって支給する現金給与額」と「年

9) 企業年金基金の保険料は26%前後、産業単位基金の保険料は16%前後であり、保険料引き上げの際に、企業年金基金では引き上げ分全部を雇用主が負担するのに対し、産業単位基金では労使折半することになっているため、このような数値になる。

表7 業種別・年代別・男女別賃金（2016年）

（単位：千円，社）

産業	業種	20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		企業規模別企業数		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	A	B	C
農林水産業		3,982		6,353		6,970		7,647		2	2	2
鉱業		4,784	3,770	6,908	5,246	9,258	5,184	10,444	5,253	13	11	
建設業		5,701	4,061	8,458	5,621	10,021	5,717	10,822	6,288	2		
製造業	食料品	3,375	2,830	4,117	2,985	4,688	2,861	4,800	2,601			3
	化学	3,793	3,647	4,958	3,859	5,989	4,423	6,670	4,207	14		7
	医薬品	4,687	5,397	6,760	5,733	8,778	7,772	10,678	7,649	1		
	ガラス・土石	4,370	3,734	6,072	4,511	8,038	5,575	9,589	5,360	2		
	鉄鋼	4,634	4,123	6,443	4,791	8,333	5,427	9,010	6,315	2		
	金属製品	4,498	3,598	5,754	4,376	7,436	4,900	8,064	4,760	1		
	機械	4,469	3,655	6,283	4,263	7,953	4,999	8,844	5,119	10		2
	電気機器	3,446	2,880	4,634	3,199	5,917	3,436	6,606	3,723	3		1
	輸送機器	4,219	3,577	5,673	4,118	7,024	4,681	7,565	4,890	1		1
	精密機器	4,024	3,368	5,562	3,672	6,914	4,588	8,031	4,396	3		3
他製造業	4,283	3,910	5,988	4,154	7,598	5,080	8,360	4,733	4		2	
電気・ガス・熱供給・水道業	電力・ガス	4,296	3,749	6,442	4,773	8,082	6,046	8,571	6,740	4		
	水道業	4,296	3,749	6,442	4,773	8,082	6,046	8,571	6,740	1		
情報通信業	通信・放送	3,789	3,548	5,914	4,726	8,060	6,041	9,383	7,138			1
	映像・音楽	5,001	4,756	7,614	5,825	9,975	7,291	11,737	8,189	1		
	情報・システムソフト	4,124	3,866	6,002	4,841	7,236	5,597	8,404	5,573	2		7
運輸業、郵便業	貨物運送	3,941	3,015	4,760	2,994	5,182	3,224	5,312	3,351	3		1
	海運	3,967	3,138	4,845	3,044	5,340	3,278	5,537	3,362	5		
	倉庫・物流関連	3,940	3,107	4,791	3,028	5,255	3,250	5,431	3,321	12		1
卸売業、小売業	総合卸売	4,460	3,734	6,486	4,571	8,330	5,269	9,433	5,723	3		1
	繊維・衣服等卸売	3,928	3,302	5,351	3,773	6,445	4,060	7,291	3,902			1
	食料品卸売	3,636	3,369	4,826	3,846	5,915	4,036	6,546	4,066	3		3
	化学卸売	4,212	3,508	6,236	4,373	7,801	4,898	8,898	5,456	8		5
	医薬品卸売	4,552	4,111	7,026	4,989	9,176	5,680	10,011	6,195	3		
	石油・燃料	4,208	3,523	6,208	4,439	7,792	4,900	9,010	5,470	1		1
	ガラス・土石卸売	4,403	3,588	6,879	4,431	8,578	5,195	9,563	5,899	1		
	鉄鋼・金属卸売	4,014	3,458	5,536	4,446	7,006	4,604	8,457	5,040			1
	機械卸売	4,562	3,820	6,318	4,647	8,388	5,534	9,874	6,668	25		7
	電気機器卸売	4,325	3,704	6,114	4,477	7,793	5,296	9,057	6,026	13		15
	輸送機器卸売	4,633	3,854	6,379	4,697	8,565	5,604	10,116	6,858	14		2
	精密機器卸売	4,507	3,781	6,258	4,596	8,282	5,479	9,708	6,554	12		3
他卸売	4,288	3,826	6,474	4,685	8,423	5,348	9,248	5,532	6		3	
金融業、保険業	銀行	4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331	2		
	証券	4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331	1		
	投信・投資顧問	4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331	1		
	貸金・信販・カード	4,410	3,713	7,887	5,086	10,376	5,648	9,896	5,193	6		1
	投資業等	4,485	3,756	8,085	5,143	10,532	5,719	9,974	5,283	19		1
	他金融	4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331	2		
損害保険	4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331	2			
不動産業、物品賃貸業	リース	4,154	3,532	6,468	4,451	8,137	5,183	7,159	4,535	4		
学術研究、専門・技術サービス業	広告業	5,570	4,667	7,630	6,121	10,442	5,724	9,223	6,501	1		
	統括会社	4,663	4,044	6,406	5,174	8,643	4,922	8,077	5,863	68		20
宿泊業・飲食サービス業		2,812	2,672	3,712	3,071	4,424	3,331	4,537	2,882			2
生活関連サービス業、娯楽業	旅行業	3,545	3,138	5,094	3,976	6,309	4,224	6,390	4,506	4		1
サービス業（他に分類されないもの）	人材派遣・業務請負	3,255	2,570	3,662	2,772	3,677	3,072	3,869	3,088			3
	他サービス	3,661	2,656	4,442	3,378	4,904	3,383	4,519	3,180	5		6

注1) 企業規模の分類は次の通り。A：従業員1,000人以上。B：従業員100～999人。C：従業員10～99人。

注2) 『賃金センサス』には農林水産業の賃金データがない。そこで、『就職四季報2018年版』（東洋経済新報社）に掲載されているマルハニチロの賃金データ（調査時期は2016年）を使用した。ただし、男女別の賃金は不明である。大卒総合職の25歳、35歳の平均年収（給与とボーナスの合計）を20歳代、30歳代の賃金として記載している。40歳代の賃金は42歳の平均年収（6,970,000円）を記載している。50歳代の賃金は、30歳代から40歳代への賃金の伸び率が40歳代から50歳代への賃金の伸び率が同一だと仮定して計算した。

- 注3) 建設業の賃金は「総合工事業」の賃金。
 注4) 電気・ガス・熱供給・水道業の賃金は「電気業」の賃金。
 注5) 情報通信業の賃金は「映像・音声・文字情報制作業」の賃金。
 注6) 運輸業、郵送業の賃金は「道路貨物運送業」の賃金。
 注7) 化学卸売、ガラス・土石卸売、鉄鋼・金属卸売の賃金は「建築材料、鉱物・金属材料等卸売業」の賃金。
 注8) 機械卸売、電気機器卸売、輸送機器卸売、精密機器卸売の賃金は「機械器具卸売業」の賃金。
 注9) 他卸売、医薬品卸売の賃金は「その他の卸売業」の賃金。
 注10) 銀行、投信・投資顧問、貸金・信販・カード、投資業等、他金融の賃金は「銀行業」の賃金。
 注11) 損害保険の賃金は「保険業（保険媒介代理業、保健サービス業を含む）」の賃金。
 注12) 不動産業、物品賃貸業の賃金は「不動産賃貸業・管理業」の賃金。
 注13) 学術研究、専門・技術サービス業の賃金は「専門サービス業（他に分類されないもの）」の賃金。
 注14) 生活関連サービス業、娯楽業の賃金は「旅行業」の賃金。
 注15) サービス業（他に分類されないもの）の賃金は「その他の事業サービス業」の賃金。
 出所) 『賃金センサス（平成28年賃金構造基本統計調査）』第2巻、『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧 2017（国別編）』、『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧 2017（会社別編）』。

間賞とその他特別支給額」の合計額とした。

- ③ 『賃金センサス』には学歴別（高校卒、高専・短大卒、大学・大学院卒）に賃金が記載されているが、外務省の「海外在留邦人数調査統計」にも東洋経済データにも派遣従業員の学歴別データは記載されていない。そこで、便宜上、男女ともに『賃金センサス』における「学歴計」の賃金データを使用した。
- ④ 『賃金センサス』では、企業規模が3種類に分けられている（従業員1,000人以上、100～999人、10～99人）。オランダに進出している日系企業の企業規模はまちまちである。そこで、われわれは東洋経済データを利用してオランダの日系企業414社すべての企業規模を調べた。そして、各業種に属する従業員1,000人以上の企業数、100～999人の企業数、10～99人の企業数を数え、当該業種の企業規模別・年齢別・男女別の平均賃金を企業規模別企業数で加重平均したものの計算のベースとした¹⁰⁾。
- ⑤ 『賃金センサス』には賃金の記載がない業種がある。その場合には、同一産業内の他の業種で賃金の記載があるものを利用してデータの欠落をカバーした。上記の処理方針の下で賃金を推計したものが表7である。

10) たとえば、電気機器製造業の男性20歳代の平均賃金（年収）は、従業員1,000人以上の企業では4,599,000円、従業員100～999人の企業では3,724,000円、従業員10～99人の企業では3,185,000円である。オランダに派遣されている20歳代男性の従業員数は3名と推測される。オランダに進出している企業数は、従業員1,000人以上の企業が3社、従業員100～999人の企業が1社、従業員10～99人の企業が1社である。この3名の派遣従業員がこれら5社のどの企業から派遣されているのかは不明である。そこで、企業規模ごとの3つの平均賃金をさらに進出企業数で加重平均したものを求め（3,446,000円）、それを計算のベースとする。

2. 年金保険料負担軽減額の推計

以上の作業を踏まえ、本節では、オランダにおける日系企業の年金保険料負担額（すなわち社会保障協定による年金保険料負担軽減額）を推計しよう。

オランダにおける日系企業の派遣従業員と企業が負担すべきであった年金保険料は、上記表6にまとめた産業ごとあるいは業種ごとの派遣従業員数と、表7にまとめた産業ごとあるいは業種ごとの賃金額を突き合わせることによって推計できる。

推計にあたって、次の仮定を置く。

仮定4：派遣従業員の形態は、全員国内法人に籍を置いたまま海外に出向する在籍出向である。

仮定5：派遣従業員の賃金は、派遣先の企業や事業所が支払い、かつ国内で働いていた場合と同じ金額が支払われる¹¹⁾。

たとえば、電気機器製造業の企業の20歳代男性の場合、（企業規模ごとの進出企業数で加重平均された）平均賃金は3,446,000円であるが、この金額は日本国内でもオランダでも同額の支給を受けると仮定するのである。Ⅲで見たように、2016年におけるオランダの老齢年金保険料率は17.9%、遺族年金保険料率は0.6%で、これらは全額本人負担であり、被雇用者の場合、雇用主負担はない。一方、障害年金の保険料率は5.7%で、全額雇用主が負担する（被雇用者は負担しなくてよい）。すなわち、従業員を1人オランダに派遣すると、本人負担分と雇用主負担分を合わせて、企業側に従業員の賃金の24.2%の負担が生じることとなる。

以上より、電気機器製造業の企業が20歳代男性従業員1人をオランダに派遣する場合、本人のオランダにおける公的年金保険料は平均賃金3,446,000円に18.5%の保険料率を掛けて、約637,510円と計算される。一方、雇用主が負担する障害年金の保険料は3,446,000円に5.7%を掛けて19,640円と計算される。したがって、この従業員派遣に伴う企業側の公的年金料負担額は、両者の合計で約657,150円と推測される。このような計算を、全産業、全業種の20歳代～50歳代の全男女について行い、それらを集計すると、オランダにおける日系企業の派遣従業員に係る公的年金保険料負担の総額、言い換えると、オランダとの社会保障協定締結により負担軽減される公的年金保険料の総額が推計される。

11) 海外の支店、駐在員事務所、出張所等への出向の場合、従業員への賃金の支払いは国内法人が行うケースが多いと思われるが、現地の事業所の負担割合が不明なので、ここでは現地法人の場合と同様に、100%現地事業所の負担とみなすこととした。

表8 オランダの日系企業の公的年金保険料負担軽減額（2016年）

（単位：千円，％）

産業	業種	派遣従業員の年齢・性別								合計	割合
		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代			
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
農林水産業		2,891	0	6,150	0	6,747	1,687	5,552	0	23,026	0.9
鉱業		16,208	2,737	45,136	6,347	60,492	6,273	32,857	2,542	172,592	6.6
建設業		1,380	0	4,094	0	4,850	1,384	2,619	0	14,326	0.5
製造業	食料品	1,634	0	2,989	722	3,404	692	2,323	0	11,764	13.0
	化学	11,932	1,765	28,793	3,736	34,787	5,352	19,370	2,036	107,771	
	医薬品	0	0	1,636	0	2,124	0	0	0	3,760	
	ガラス・土石	1,057	0	2,939	1,092	3,890	1,349	2,321	0	12,648	
	鉄鋼	1,121	0	3,118	0	4,033	0	2,180	0	10,453	
	金属製品	1,088	0	1,393	0	1,799	0	1,952	0	6,232	
	機械	7,571	885	21,288	2,063	26,945	3,629	14,982	1,239	78,601	
	電気機器	2,502	697	6,729	774	8,592	832	4,796	0	24,922	
	輸送機器	1,021	0	2,746	997	3,400	1,133	1,831	0	11,127	
	精密機器	3,895	815	9,423	889	11,712	1,110	5,831	1,064	34,738	
他製造業	4,146	946	10,143	1,005	12,871	1,229	6,069	1,145	37,555		
電気・ガス・熱供給・水道業	電力・ガス	2,079	907	7,795	1,155	9,779	1,463	4,148	1,631	28,958	1.4
	水道業	1,040	0	1,559	0	1,956	0	2,074	0	6,629	
情報通信業	通信・放送	917	0	1,431	0	1,951	0	2,271	0	6,569	2.6
	映像・音楽	1,210	0	1,843	0	2,414	0	2,840	0	8,307	
	情報・システムソフト	5,988	936	13,072	2,343	15,761	2,709	10,169	1,349	52,326	
運輸業、郵便業	貨物運送	1,907	0	5,760	724	6,270	780	2,571	0	18,013	4.0
	海運	2,880	759	8,208	737	9,046	793	4,020	814	27,256	
	倉庫・物流関連	7,627	752	17,390	2,198	19,076	2,359	9,201	804	59,408	
卸売業、小売業	総合卸売	2,159	0	7,848	1,106	10,079	1,275	4,565	0	27,032	33.4
	繊維・衣服等卸売	951	0	1,295	0	1,560	0	0	0	3,805	
	食料品卸売	3,519	815	9,343	931	11,451	1,953	6,337	984	35,333	
	化学卸売	8,154	1,698	24,147	3,175	30,205	3,556	17,226	1,320	89,480	
	医薬品卸売	2,203	0	5,101	1,207	6,662	1,375	4,845	0	21,394	
	石油・燃料	1,018	0	3,004	0	3,771	0	2,180	0	9,975	
	ガラス・土石卸売	1,066	0	1,665	0	2,076	0	2,314	0	7,120	
	鉄鋼・金属卸売	971	0	1,340	0	1,695	0	0	0	4,007	
	機械卸売	20,978	2,773	55,045	6,747	73,080	9,374	43,012	4,841	215,849	
	電気機器卸売	17,793	2,689	47,346	6,500	60,345	7,690	35,070	4,375	181,808	
	輸送機器卸売	11,211	1,865	27,786	3,410	37,308	5,424	22,032	3,319	112,355	
精密機器卸売	9,817	1,830	27,262	3,336	36,075	5,304	21,145	1,586	106,355		
他卸売	5,189	926	15,667	2,267	20,383	2,589	11,190	1,339	59,549		
金融業、保険業	銀行	1,095	0	3,965	1,252	5,138	1,393	2,424	0	15,267	10.4
	証券	1,095	0	1,982	0	2,569	0	2,424	0	8,071	
	投信・投資顧問	1,095	0	1,982	0	2,569	0	2,424	0	8,071	
	貸金・信販・カード	4,269	899	15,269	2,462	20,088	2,734	9,579	1,257	56,555	
	投資業等	13,024	2,727	45,002	4,978	58,623	6,920	26,551	2,557	160,381	
	他金融	1,095	0	3,965	0	5,138	0	2,424	0	12,622	
損害保険	1,095	0	3,965	0	5,138	0	2,424	0	12,622		
不動産業、物品賃貸業	リース	2,010	0	7,827	1,077	9,846	1,254	3,465	1,098	26,578	1.0
学術研究、専門・技術サービス業	広告業	1,348	0	1,846	0	2,527	0	2,232	0	7,953	22.8
	統括会社	59,805	8,808	156,579	22,539	211,258	23,823	95,774	11,351	589,938	
宿泊業・飲食サービス業		681	0	1,797	0	2,141	0	1,098	0	5,716	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	旅行業	2,574	759	7,396	962	9,160	1,022	4,639	1,091	27,603	1.1
サービス業（他に分類されないもの）	人材派遣・業務請負	1,575	0	2,659	671	2,669	744	1,873	0	10,190	2.1
	他サービス	5,316	643	13,975	1,635	15,429	1,637	6,562	769	45,966	
合計		261,201	37,632	698,689	89,038	898,884	110,841	473,784	48,510	2,618,578	100.0
割合		10.0	1.4	26.7	3.4	34.3	4.2	18.1	1.9	100.0	

出所）筆者作成。

その結果が表8である。もし社会保障協定がなければ、2016年において、オランダの日系企業の派遣従業員と企業が支払っていたであろう公的年金保険料の合計は約26.2億円と推計された。

3. 社会保険料負担軽減額の推計

すでに「はじめに」で触れているように、実は、オランダにおける社会保障協定の適用範囲は公的年金保険だけではなく、公的医療保険と雇用保険（失業保険）も含まれている。すなわち、オランダへの派遣従業員は公的医療保険料も雇用保険料も現地で負担しなくてよい。オランダとの社会保障協定の保険料負担軽減効果を見るためには、これら2つの保険料軽減額も加える必要がある。

オランダの公的医療保険の保険料率は、2016年現在、6.75%である。また、雇用保険の保険料率は2.44%であり、従業員の負担はなく、すべて雇用主の負担である。そこで、先の公的年金保険料だけの推計に公的医療保険料と雇用保険料を含めて再計算する。公的医療保険料の軽減額は約7.3億円、雇用保険料の軽減額は約2.6億円と推計される。これらを含めると、オランダにおける日系企業の社会保険料負担の軽減額の合計は、約36.1億円となる。

おわりに

本稿の目的は、2016年において、オランダに進出している日系企業が、日本とオランダとの社会保障協定によって、どのくらいの社会保険料負担（年金保険料と医療保険料と雇用保険料）を免れているかを推計することであった。データの制約が大きいため、われわれはいくつかの大胆な仮定（仮定1～5）を置きながら、推計作業を進めた。その意味で、推計結果は相当ラフなものと言わざるを得ない。さはさりながら、オランダにおける日系企業の社会保険料負担の軽減額を推計できたことの意義は大きいと思われる。

われわれが推計したオランダにおける社会保険料軽減額（約36.1億円）をどう評価するかはむずかしい。筆者は同様の手法で、引き続き他の国（社会保障協定の締結国も非締結国も）についても年金保険料負担軽減額（社会保障協定締結国）または年金保険料負担額（社会保障協定非締結国）を計測したいと思っている¹²⁾。

12) 御船（2018a）では、本稿と同じ手法を用いて社会保障協定の締結により公的年金保険料負担がどの程度軽減できたかについて、ドイツの日系企業を取り上げて分析している。また、御船（2018b）では、日本との社会保障協定に署名しているが未発効の国であるイタリアを取り上げ、イタリアの日系企業の年金保険料負担額を推計している。

オランダにおける日系企業の社会保険料負担軽減額の評価は、他の国々の推計結果を出した後に改めて行いたい。

付記 本稿は、科学研究費（「社会保障協定が日本の海外進出企業に及ぼす影響に関する実証研究」（課題番号 26380375））による研究成果の一部である。

参考文献

- 厚生労働省政策統括官（統計・情報制作担当）編（2017）『賃金センサス（平成 28 年賃金構造基本統計調査）』（全 5 巻）労働法令，2017 年 7 月。
- 佐々木一成（2016）「オランダの年金制度」『年金と経済』第 35 巻第 1 号（通巻第 135 号）147-154 ページ。
- 『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧 2016（国別編）』第 6654 号，東洋経済新報社，2016 年 4 月。
- 『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧 2016（会社別編）』第 6661 号，東洋経済新報社，2016 年 5 月。
- 『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧 2017（国別編）』第 6721 号，東洋経済新報社，2017 年 4 月。
- 『週刊東洋経済 臨時増刊 海外進出企業総覧 2017（会社別編）』第 6727 号，東洋経済新報社，2017 年 5 月。
- 『就職四季報 2018 年版』東洋経済新報社，2016 年 2 月。
- 『年金と経済』第 35 巻 1 号，公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構，2016 年 4 月。
- 前田俊之（2013）「欧米諸国の年金事情～隣の芝生は青いか～第 8 回＝オランダ編＝」『保険・年金フォーカス』（ニッセイ基礎研究所）2013 年 3 月 18 日号，1-9 ページ。
- 御船洋（2010）「社会保障の国際的調整—社会保障協定の現状と課題—」片桐正俊・御船洋・横山彰編著『グローバル化財政の新展開』中央大学出版部，31-66 ページ。
- 御船洋（2018a）「社会保障協定締結による公的年金保険料負担削減効果の検証—ドイツの日系企業の場合—」『商学論纂』第 59 巻第 3・4 号，539-573 ページ。
- 御船洋（2018b）「日系企業の海外における公的年金保険料負担額の推計—イタリアの日系企業の場合—」『企業研究』第 33 号，57-77 ページ。

参考資料（URL）

- 外務省領事局政策課「海外在留邦人数調査統計（平成 29 年要約版）」（http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_000043.html）（2018 年 9 月 28 日最終閲覧）
- 日本年金機構「社会保障協定」（<http://www.nenkin.go.jp/service/kaigaikyoju/shaho-kyotei/kyotei-gaiyou/20141125.html>）（2018 年 9 月 28 日最終閲覧）
- Social Security Administration, Social Security Programs Throughout the World : Europe, 2016. (<https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/europe/index.html>)（2018 年 9 月 28 日最終閲覧）
- (社) 日本経済団体連合会・(社) 日本在外企業協会・(社) 日本貿易会（2006）「諸外国における社会保険料の二重払い規模試算（アンケートより）」（<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/069shiryo.pdf>）（2018 年 9 月 28 日最終閲覧）