

社会保障協定締結による日系企業の 社会保険料負担軽減額の推計

——ブラジルの日系企業の場合——

御 船 洋

目 次

はじめに

- 1 ブラジルに進出している日系企業の実態
 - 1-1 ブラジルの在留邦人数
 - 1-2 ブラジルに進出している日系企業数
 - 2 ブラジルの日系企業への派遣従業員数の推計
 - 2-1 年代別・男女別派遣従業員数の推計
 - 2-2 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
 - 3 ブラジルの公的年金制度の概要
 - 4 ブラジルにおける日系企業の社会保険料負担軽減額の推計
 - 4-1 業種別・年代別・男女別の賃金の推計
 - 4-2 社会保険料負担軽減額の推計
- おわりに

はじめに

海外に進出する日系企業の数が増加している。「海外在留邦人数調査統計 令和元年版」(外務省領事局政策課)によれば、外務省が海外の日系企業数(拠点数¹⁾)の統計を取り始めた2005年に約3.5万(拠点)だったものが、

1) 「拠点数」とは、事業所の数を表す。たとえば同一企業が同じ国の3都市に支店を持つ場合、拠点数は3とカウントされる。したがって、通常、企業

2018年には約7.8万(拠点)へと、2.2倍になっている。それに伴って、海外在留邦人数も増加し、2005年に約101万人だったものが、2018年には約139万人へと、30%以上増加している。

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。社会保障協定が結ばれると、海外派遣従業員の相手国滞在期間が原則5年以内であれば、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

数よりも拠点数の方が多い。ただし、本稿では、拠点数も「〇社」と数えて表記することとする。

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²⁾。

日本は、現在（2020年9月現在）、23か国と社会保障協定を締結している。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、スロバキア、中国の20か国である。署名済だが協定未発効の国はイタリア、スウェーデン、フィンランドの3か国である³⁾。

本稿では、日本との社会保障協定発効国のうち、ブラジル（2007年2月27日署名、2009年1月1日発効⁴⁾）を取り上げ、ブラジルに進出している日系企業が日・ブラジル社会保障協定の存在によって、社会保険料負担をどの

2) 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。

3) 23か国のうち、一番最近署名が行われたのはフィンランドである（2019年9月23日署名）。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通算の措置は発動しない。署名済で協定未発効だった国のうち、スロバキアとの社会保障協定（2017年1月30日署名）が2019年7月1日に、中国との社会保障協定（2018年5月9日署名）が2019年9月1日に、それぞれ発効した。なお、23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防止措置のみが含まれ、年金加入期間の通算措置は含まれていないが、他の19か国との社会保障協定には両方が含まれている。

4) ブラジルとの社会保障協定の正式名称は「社会保障に関する日本国とブラジル連邦共和国との間の協定」であるが、以下では「日・ブラジル社会保障協定」と略称する。

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重要性を浮き彫りにしたい。

議論は次の順序で行う。まず1節で、ブラジル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2節で、それを踏まえてブラジルの日系企業で働いている派遣従業員数を、業種別・年代別・男女別に推計する。続いて3節で、ブラジルの公的年金制度についてその概要を説明する。最後に4節で、2節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、ブラジルへの海外派遣従業員の賃金水準を計算する。そして、ブラジル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。

なお、本研究の先行研究といえるものは、筆者自身の研究⁵⁾を除くとわずか2件を数えるのみである。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意見書を4回出しているが⁶⁾、そのうち2006年10月に発表された意見書「社

5) 御船 (2010) (2018a) (2018b) (2019a) (2019b) (2019c) (2019d) (2020a) (2020b) (2020c) (2020d) を参照されたい。

6) 「社会保障協定の早期締結を求める」(2002年9月17日)、「社会保障協定の一層の締結促進を求める」(2006年10月17日)、「社会保障協定に関する要望」(2011年6月14日)、「ベトナムとの社会保障協定の早期締結を求める」(2018年6月19日)の4つの意見書である。「ベトナムとの社会保障協定の早期締結を求める」という要望書が出された背景には、ベトナムの改正社会保険法の施行に伴い、2018年1月から外国人労働者もベトナムの社会保険の加入対象となり、社会保険料負担が義務化され、二重負担が生じているという状況がある。なお、同要望書には、同様に社会保険料の二重負担が発生しているメキシコ、タイ、インドネシアに対しても早急に社会保障協定締結の交渉を開始すべきとの意見も表明されている。さらに最近の動向について補足しておく、日本経済団体連合会は日韓経済協会と連名で2018年9月18日に「日韓社会保障協定に関する要望」を提出した。日本は韓国とはすでに2005年に

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, スイス, 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、こうした研究の間隙を埋めようとする一連の研究の1つである⁷⁾。

1 ブラジルに進出している日系企業の実態

1-1 ブラジルの在留邦人数

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

公的年金制度に関して社会保障協定を締結しているが、それにより年金の二重加入問題は解消したものの、年金の受給資格期間の期間通算の規定は除かれているため(注3)を参照)、日系企業の派遣社員の派遣期間が5年を超えた場合に年金保険料が掛け捨てになる事態が生じている。そこで、社会保障協定を改定して期間通算の規定を加えるべきだとの要望が出された。

- 7) 実は、社会保障協定の締結による日系企業の社会保険料負担軽減額は、ほとんどすべての社会保障協定について政府の試算結果が公表されている。その金額は、外務省のホームページにおいて、各国との社会保障協定のサイトの「概要」という資料に記載されている。試算は厚生労働省が行っているようだが、使用データ、算出方法等の詳細は一切公表されていないので確認のしようがない。また、金額の大きさは(試算時期の違い等もあって)経団連等が行った試算額と比較しても大きく乖離しているケースが多い。

れば、2016年10月1日現在におけるブラジルの在留邦人数は53,400人であり、その内訳は表1の通りである。

ここで「在留邦人」とは、海外（本稿の場合にはブラジル）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「永住者」と「長期滞在者」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

表1 ブラジルの在留邦人数（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	49,505	26,262	23,243	25,996	16,449	9,547	23,509	9,813	13,696
長期滞在者	3,895	2,399	1,496	2,215	1,939	276	1,680	460	1,220
民間企業関係者	2,876	1,891	985	1,618	1,567	51	1,258	324	934
報道関係者	26	13	13	12	11	1	14	2	12
自由業関係者	86	49	37	51	42	9	35	7	28
留学生・研究者・教師	215	103	112	176	92	84	39	11	28
政府関係職員	308	168	140	182	129	53	126	39	87
その他	384	175	209	176	98	78	208	77	131
在留邦人全体	53,400	28,661	24,739	28,211	18,388	9,823	25,189	10,273	14,916

(2) 年代別

(単位：人)

年代	総数	男性	女性
60歳以上	29,453	16,208	13,245
50歳代	5,139	2,913	2,226
40歳代	5,993	3,077	2,916
30歳代	5,115	2,604	2,511
20歳代	3,269	1,622	1,647
20歳未満	4,431	2,237	2,194
在留邦人全体	53,400	28,661	24,739

(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）」。

邦人を指す。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。

さて、表1-1(1)によれば、ブラジルの在留邦人数53,400人のうち、永住者は49,505人(92.7%)、長期滞在者は3,895人(7.3%)である。前年(2015年)に比べてみると、在留邦人数は614人(1.1%)減少しているが、その内訳は、永住者が1,068人減少しているのに対し(前年比2.1%減)、長期滞在者が454人増加している(前年比5.8%増)。

「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

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と思われる。

表1-1(1)における分析対象は、民間企業関係者(2,876人)のうちの「本人」と報道関係者(26人)のうちの「本人」の合計であり、その人数は、

1,630人である。その男女別内訳は男性が1,578人、女性が52人となっている。

以下では民間企業に報道関係企業を含めて「民間企業」と呼ぶこととする。

在留邦人の年代別人数を見ると（表1-(2)）、60歳以上が圧倒的に多く（29,453人、55.2%）、次いで40歳代（5,993人、11.2%）、50歳代（5,139人、9.6%）の順になっていることがわかる。

1-2 ブラジルに進出している日系企業数

次に、表2に記載されている各項目に従って「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。

「日本人が海外で興した企業」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2 ブラジル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	36	5.2
支店	14	2.0
駐在員事務所, 出張所等	22	3.2
現地法人企業	648	94.5
本店	261	38.0
支店, 駐在員事務所, 出張所等	121	17.6
合弁企業	88	12.8
日本人が海外で興した企業	178	25.9
区分不明	2	0.3
合計	686	100.0
(2) 産業別企業数 (単位:社, %)		
産 業	企業数	割合
農業, 林業	12	1.7
鉱業, 採石業, 砂利採取業	3	0.4
建設業	20	2.9
製造業	243	35.4
電気・ガス・熱供給・水道業	5	0.7
情報通信業	22	3.2
運輸業, 郵便業	32	4.7
卸売業, 小売業	105	15.3
金融業, 保険業	35	5.1
不動産業, 物品賃貸業	6	0.9
学術研究, 専門・技術サービス業	29	4.2
宿泊業, 飲食サービス業	32	4.7
生活関連サービス業, 娯楽業	4	0.6
教育, 学習支援業	4	0.6
医療, 福祉	1	0.1
複合サービス事業	10	1.5
サービス業(他に分類されないもの)	22	3.2
公務(他に分類されるものを除く)	1	0.1
区分不明	100	14.6
合計	686	100.0

(出所) 表1と同じ。

表2-(1)によれば、2016年10月現在、ブラジルに進出している日系企業数(拠点数)は686社である。2006年10月には354社であったから、この10年間で1.9倍に増えたことになる。また、日系企業のブラジルへの進出形態では、現地法人企業が圧倒的に多いことがわかる(全体の94.5%)。さらに、「日本人が海外で(ブラジルで)興した企業」が178社あり、全体の25.9%を占めている点も注目される⁸⁾。

一方、表2-(2)で産業別進出企業数を見ると、「製造業」、「卸売業、小売業」の数が多く、これらの産業に分類される企業数は、進出企業全体の約半分(50.7%)を占めている。

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、ブラジル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月現在のブラジル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3である。

表2と表3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2の外務省データは、各国在外公館(本稿の場合はブラジルの日本大使館等)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3の東洋経済データは、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

8) 「日本人が海外で興した企業」で働く人は、日本の企業から派遣されたわけではないから、厳密に言えば、この人たちを派遣従業員と呼ぶのは適当ではないが、公的年金保険料負担額(軽減額)を推計するという本稿の分析目的からすれば、彼らを他の派遣従業員と同等に扱っても差し支えないと思われる。

表3 ブラジル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	7	1.5
現地法人企業	463	98.5
合計	470	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	派遣従業員 のいない 企業数	派遣従業員 のいる 企業数
農業, 林業		5	5	2	3
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	12	13	1	12
建設業		10	10	4	6
製造業		199	199	11	188
電気・ガス・熱供給・水道業		2	2	1	1
情報通信業		7	7		7
運輸業, 郵便業	2	19	21	1	20
卸売業, 小売業	1	159	160	17	143
金融業, 保険業	3	20	23	2	21
不動産業, 物品賃貸業		2	2	1	1
学術研究, 専門・技術サービス業		11	11	1	10
宿泊業, 飲食サービス業		1	1		1
生活関連サービス業, 娯楽業		1	1		1
サービス業(他に分類されないもの)		15	15	2	13
合計	7	463	470	43	427

(注) 1. 「本邦企業」には, 支店, 駐在員事務所, 出張所等を含む。

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)。

によって補っているとのことであるが, 表2の外務省データと比べると, 表3の東洋経済データでは現地法人数は外務省データの約7割がカバーされているものの, 本邦企業の支店・駐在員事務所数は外務省データの2割

弱しかカバーされていない。

しかし、表2と表3の産業別企業数を比較してみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」と「卸売業、小売業」では、東洋経済データの方が外務省データよりも企業数が多いことがわかる。また、表3を見ると、現地法人企業や本邦企業の海外支店等に日本から従業員を派遣していない企業が少なくとも43社ある。

表4 ブラジルに進出している日系企業数（2016年）〔3〕

（単位：社，％）

産 業	企業数	割合
農業，林業	10	1.4
鉱業，採石業，砂利採取業	12	1.7
建設業	16	2.3
製造業	232	32.8
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.6
情報通信業	22	3.1
運輸業，郵便業	31	4.4
卸売業，小売業	143	20.2
金融業，保険業	33	4.7
不動産業，物品賃貸業	5	0.7
学術研究，専門・技術サービス業	28	4.0
宿泊業，飲食サービス業	32	4.5
生活関連サービス業，娯楽業	4	0.6
教育，学習支援業	4	0.6
医療，福祉	1	0.1
複合サービス事業	10	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	20	2.8
公務（他に分類されるものを除く）	1	0.1
区分不明	100	14.1
合 計	708	100.0

（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）。

本稿の分析目的がブラジルにおける日系企業の社会保険料負担額(社会保障協定による負担軽減額)を推計することであり、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が極めて重要である。外務省データには個別企業のデータが一切ないことを考慮すると東洋経済データの利用は必須である。

以上の点を踏まえ、ブラジルに進出している日系企業数については、次のように処理することとした。

- ① 産業ごとに外務省データと東洋経済データを比較し、より多い方の企業数を採用する。
- ② 派遣従業員がいないことがわかっている企業は企業数にカウントしない。

その結果をまとめたものが表4である。すなわち、われわれは、ブラジルに進出している日系企業数(2016年)を708社とする。

2 ブラジルの日系企業への派遣従業員数の推計

2-1 年代別・男女別派遣従業員数の推計

前節において、ブラジル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。

ブラジルの日系企業に派遣されている日本人従業員数を年代別・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。

仮定 1：民間企業派遣従業員（本人）の派遣期間は全員 5 年以内である。

すなわち、民間企業派遣従業員（本人）は全員日・ブラジル社会保障協定の適用対象となると仮定するのである。

仮定 2：民間企業派遣従業員（本人）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、民間企業派遣従業員（本人）の総数1,630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、民間企業派遣従業員の総数1,630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 3：民間企業派遣従業員（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 1-(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10,216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15.9%、30歳代が25.5%、40歳代が30.1%、50歳代が28.5%となる。この割合を男性の民間企業派遣従業員本人の人数である1,578人に当てはめて計算すると、各年代の人数は、20歳代が251人、30歳代が402人、40歳代が475人、50歳代が450人となる⁹⁾。

同様に表1-(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9,300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17.7%、30歳代が27.0%、40歳代が31.4%、50歳代が23.9%となる。この割合を女性の民間企業派遣従業員本人の人数である52人に当てはめて計算すると、各年代の人数は、20歳代が9人、30歳代が14人、40歳代が16人、50歳代が13人となる。

2-2 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

次に、民間企業派遣従業員がどの産業の従業員かを推計する。ブラジルに進出している日系企業708社の産業別企業数は、表4の通りであるが、日本標準産業分類によれば、表4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（以下「業種」と呼ぶ。）における派遣従業員数の推計を行う。業種別派遣従業員数を推計するにあたり、さらに次のような仮定を置くことにする。すなわち、

仮定4：業種別企業数の分布と、業種別派遣従業員数の分布は同じである。

仮定3と仮定4を置くことにより、業種別・男女別派遣従業員数は次の

9) 計算の過程で小数点以下の端数が出るが、それを調整して整数にしている。以下同様。

表5 ブラジルの日系企業の業種別・年代別・男女別派遣従業員数（2016年）

産 業	業 種	企業数	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			
			(単位：人)										
農業、林業	農林水産	10	4		6		7		6		23		23
	鉱業、採石業、砂利採取業	12	4		7		8		8		27		27
	建設業	16	6		9	1	11	1	10	1	36	3	39
製造業	食料品	15	5		9		10	1	10		34	1	35
	繊維・衣服	5	2		3		3		3		11		11
	パルプ・紙	1			1		1		1		3		3
	化学	30	11	1	17	1	20	1	19	1	67	4	71
	医薬品	6	2		3		4		4		13		13
	ゴム製品	6	2		3		4		4		13		13
	ガラス・土石	1			1		1		1		3		3
	鉄鋼	11	4		6		7		7		24		24
	非鉄金属	3	1		2		2		2		7		7
	金属製品	7	3		4		5		4		16		16
	機械	27	10	1	15	1	18	1	17	1	60	4	64
	電気機器	32	11		18	1	21	1	20	1	70	3	73
	輸送機器	68	24	1	39	2	46	2	43	1	152	6	158
	精密機器	11	4		6		7		7		24		24
他製造業	9	3		5		6		6		20		20	
電気・ガス・熱供給・水道業	ガス業	4	2		2		3		2		9		9
	通信・放送	9	3		5		6		6		20		20
	情報・システム・ソフト	13	5		7		9		8		29		29
運輸業、郵便業	貨物運送	6	2		4		4		4		14		14
	海運	5	2		3		3		3		11		11
	倉庫・物流	20	7		11	1	14	1	13	1	45	3	48
	総合卸売	10	4		6		7		6		23		23

卸売業, 小売業	食料品卸売	9	3	5	6	6	6	20	20
	化学卸売	15	5	8	10	9	9	32	32
	医薬品卸売	2	1	1	1	1	1	4	4
	ガラス・土石卸売	1		1	1	1	1	3	3
	鉄鋼・金属卸売	6	2	3	4	4	4	13	13
	機械卸売	34	12	1	23	1	22	1	76
	電気機器卸売	37	13	1	25	1	23	1	82
	輸送機器卸売	8	3	5	5	5	5	18	18
	精密機器卸売	15	5	8	10	1	10	33	34
	他卸売	5	2	3	3	3	3	11	11
	自動車販売	1	1	1	1	1	1	3	3
	銀行	8	3	4	5	5	5	17	17
	貸金・信販・カード	8	3	4	5	5	5	17	17
金融業, 保険業	投資業等	3	1	2	2	2	2	7	7
	生命保険, 損害保険	14	5	8	9	9	9	31	31
	不動産	5	2	3	3	3	3	11	11
	学術研究, 専門・技術サービス業	22	8	1	15	1	14	1	50
	統括会社	6	2	3	4	4	4	13	13
	広告	32	11	1	21	1	20	1	70
	宿泊業・飲食サービス業	4	1	2	3	3	3	9	9
	生活関連サービス業, 娯楽業	4	1	2	3	2	2	8	8
	教育, 学習支援業	1		1	1	1	1	3	3
	医療, 福祉	10	4	6	7	6	6	23	23
	複合サービス事業	2	1	1	1	1	1	4	4
	人材派遣・業務請負	2	1	1	1	1	1	4	4
	機械等修理	16	6	9	11	1	10	1	36
	その他のサービス業	1		1	1	1	1	3	3
	公務(他に分類されるものを除く)	100	35	2	67	2	64	2	223
区分不明		708	251	9	402	14	450	13	1,578
合計					475	16	450	13	1,630

(注) 業種名は東洋経済データにおける分類表記を用いている。

(出所) 表4と同じ。

ように推計される。

たとえば産業大分類の「製造業」に属する業種「食料品製造業」について、20歳代男性の派遣従業員数を求めよう。20歳代の男性派遣従業員総数は、仮定3に基づく計算により251人であることがわかっている。そこで、これに仮定4を加味して計算した結果、食料品製造業の20歳代男性の派遣従業員数は5人となる。

以上と同様なやり方ですべての業種の男女別派遣従業員数を推計することができる¹⁰⁾。これらの推計結果をまとめたものが表5である。この表に記載されている計数のうち、確定値は民間企業派遣従業員の男性の人数(1,578人)と女性の人数(52人)と合計人数(1,630人)だけであり、他の数値はすべて、上記1から4までの仮定を置いたうえで算出した推計値である。

以上で、ブラジルにおける業種別・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、次節でブラジルの公的年金制度について概観しておこう。

3 ブラジルの公的年金制度の概要

本節では、ブラジルの公的年金制度の概要を説明する¹¹⁾。

10) 計算の過程では、当然のことながら小数点以下の端数が出る。人数は整数なので、四捨五入して整数化しているが、それらを合計した人数が、各年代別の推計値と一致しないケースが生じる。その場合には派遣企業の全従業員数の規模等に応じた調整を行っている。

11) 以下の説明は、水上(2016)、Social Security Administration(2015)等に多くを負っている。公的年金制度には、以下で説明する老齢年金制度の他に、障害年金制度や遺族年金制度があるが、本稿の趣旨に鑑み、ここでの説明は省略する。

ブラジルの公的年金制度(老齢年金)は、2種類に分けられる。1つは民間企業の被用者、自営業者、家族従事者等を対象とする「一般社会保障制度」(Regimes Geral de Previdência Social : RGPS)、もう1つは公務員(連邦政府、州政府、地方自治体の公務員)を対象とする「公務員社会保障制度」(Regime Próprios de Previdência Social : RPPS)である¹²⁾。なお、公企業の被用者は一般社会保障制度の対象となる。上記対象者は強制加入であるが、学生、無業の主婦、失業者等は任意加入である。以下では、一般社会保障制度に限定して制度の仕組みを見ていくことにする。

一般社会保障制度の保険料率については、被用者の収入に応じて8%から11%の保険料率が適用される。より具体的には、月収1,556.94リアル(約4万8,700円)までは8%、1,556.95~2,594.92リアルが9%、2,594.93リアル(約8万1,200円)以上が11%である¹³⁾。

保険料の計算ベースとなる収入は、法定最低賃金の水準が下限とされている。2016年1月現在の下限額(法定最低賃金額)は月収880リアル(約2万7,500円)である。また、保険料が掛かる収入には上限が設定されており、その金額は、月収5,189.82リアル(約16万2,400円)となっている。すなわち、月収が5,189.82リアル以上の方は、実際の月収ではなく、5,189.82リアルに保険料率(11%)を掛けた金額を保険料として納付すればよい。

一方、事業主が負担する保険料率は、被用者の収入の20%である。事業主の場合にも被用者の場合と同様、保険料計算の基となる収入金額に下限

12) 後述するように、より厳密に見ると、一般社会保障制度において都市労働者向けと農村労働者向けとでは扱いに違いがある。また、公務員社会保障制度の対象者には軍人は含まれておらず、軍人には別の制度が適用される。以上を考慮すると、ブラジルの公的年金制度は4種類とみなすこともできる。

13) いずれも2016年1月現在の数値。なお、円換算の際の為替レートは、IMF Data (<https://data.imf.org/?sk=85b51b5a-b74f-473a-be16-49f1786949b3>)により、2016年の年間平均レートである1リアル=31.3円を用いている。

(月収880リアル)と上限(月収5,189.82リアル)が設けられている。

なお、これらの保険料には、公的年金保険料だけでなく、医療保険(現金給付)、労災保険、家族給付の保険料や財源が含まれている。

支給開始年齢は、都市で働く労働者(被用者と自営業者)は男性が65歳、女性が60歳であり、農村で働く労働者(農業従事者)は男性が60歳、女性が55歳である。受給資格を得るためには、都市労働者も農村労働者も、男性は35年以上、女性は30年以上保険料を拠出しなければならない。

老齢年金の給付額は次のように算出される。まず、退職前の5年間のうち、最も収入水準が高かった36か月の平均額を算出し、その80%水準を基本額とする。その金額に「社会保障要因」(Factor Previdenciario)と呼ばれる係数を乗じたものを給付額とする。この社会保障要因は、被保険者の保険料率、拠出期間、年齢、平均余命に基づく保険数理的な係数である。

給付額には最低保障額と上限額がある。最低保障額を計算する際の月収は法定最低賃金であり、2016年1月現在、880リアルである。また、給付の上限額を計算する際の月収は、5,189.82リアルである。法定最低賃金未満の被用者は保険料を負担していないから、給付の最低保障額の財源は国庫負担(税)となる。給付水準は最低賃金が変わると変動するが、物価水準にも連動する仕組みになっている。

4 ブラジルにおける日系企業の社会保険料負担軽減額の推計

4-1 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「年間賞与その他特別支給額」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」には派遣従業員の学歴別データがない。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）。ブラジルに進出している企業の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業種ごとに日系企業の企業規模および企業規模別賃金（男女別、年代別）を調べ、それを計算のベースとした。なお、同一業種に企業規模の異なる複数の企業が存在している場合には、企業規模別賃金を当該企業規模に属する企業数で加重平均した金額を求め、それを計算のベースとした¹⁴⁾。
- 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、

14) たとえば、ある業種で日系企業が10社あり、そのうち7社が従業員1,000人以上（Aグループ）の企業、2社が従業員100～999人（Bグループ）の企業、1社が従業員10～99人（Cグループ）だとする。いま、20歳代男性の平均賃金がAグループの企業では W_A 、Bグループの企業では W_B 、Cグループの企業では W_C とすると、この業種の平均賃金を $(W_A \times 7 + W_B \times 2 + W_C \times 1) / 10$ で求めるのである。

表6 ブラジルに進出している日系企業の業種別・年代別・男女別賃金(2016年)

産 業	業 種	日本標準産業分類の 中分類における業種	企業数		企業種別別企業数		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代	
			企業数	A	B	C	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
							賃金	賃金	賃金	賃金	賃金	賃金	賃金	賃金
農業、林業	農林水産	食料品製造業	10	10			3,817	3,273	5,198	3,469	6,185	3,378	5,578	2,951
	鉱業、採石業、砂利採取業	鉱業、採石業、砂利採取業	12	6	5	1	4,665	3,814	6,926	5,245	9,455	5,213	10,612	5,234
建設業	建設	総合工事業	16	11	3	2	5,024	3,708	7,313	4,942	8,644	5,090	9,198	5,439
		食料品製造業	15	11	1	3	3,619	3,065	4,813	3,228	5,694	3,177	5,262	2,843
	繊維・衣服	5	3	2		3,766	2,826	5,061	3,420	6,403	3,802	7,257	3,767	
	パルプ・紙	1		1		3,392	2,948	4,420	3,372	5,300	3,343	5,654	3,002	
	化学	30	16	13	1	4,359	4,579	6,202	4,949	7,900	6,330	9,270	6,175	
	医薬品	6	6			4,687	5,397	6,760	5,733	8,778	7,772	10,678	7,649	
	ゴム製品	6	4	2		4,194	3,508	5,329	3,725	6,289	4,031	6,930	4,066	
	ガラス・土石	1	1			4,370	3,734	6,072	4,302	8,038	4,511	9,589	4,809	
	鉄鋼	11	10	1		4,567	4,044	6,315	4,737	8,111	4,716	8,766	4,883	
	製造業	非鉄金属	金属製品製造業	3	2		1	4,073	3,132	5,503	3,812	6,787	4,466	7,624
金属製品製造業			7	2	5		4,027	3,027	4,720	3,459	5,628	3,616	6,252	3,722
機械		27	25	2		4,526	3,781	5,478	4,203	6,423	4,497	7,330	5,052	
電気機器		32	27	5		4,455	3,751	6,062	3,838	7,879	4,190	8,889	4,375	
輸送機器		68	61	7		4,519	3,971	6,243	4,706	7,895	5,545	8,851	5,895	
精密機器		11	6	4	1	4,006	3,343	5,543	3,622	6,849	4,487	7,945	4,427	
他製造業		9	4	5		4,113	3,783	5,652	3,894	7,012	4,586	7,802	4,254	
電気・ガス・熱供給・水道業		ガス業	4	4			4,828	4,729	8,144	6,057	9,866	6,839	10,041	7,424
		通信・放送	9	9			4,342	3,643	6,276	4,652	8,507	5,011	8,155	5,219
情報通信業		情報・システム・ソフト	13	7	6		4,429	4,074	6,353	5,045	7,749	5,633	8,811	5,773
	情報運送	6	5	1		3,950	3,056	4,789	3,010	5,235	3,242	5,387	3,355	
運輸業、郵便業	海運	水運業	5	5			4,794	4,718	6,135	4,413	7,516	6,180	8,673	5,797
		倉庫・物流	20	18	2		3,682	3,186	4,767	3,518	5,750	3,825	5,660	3,164
	総合卸売	10	8	2		6,240	5,389	10,656	6,770	13,229	7,085	14,372	8,198	
卸売業、小売業	食料品卸売	食料品卸売業	9	5	4		3,906	3,647	5,262	4,138	6,563	4,454	7,313	4,379
		化学卸売	15	13	2		4,351	3,570	6,700	4,433	8,368	5,117	9,415	5,785
	医薬品卸売	2	2			4,552	4,111	7,026	4,989	9,176	5,680	10,011	6,195	
	ガラス・土石卸売	1	1			4,403	3,588	6,879	4,431	8,578	5,195	9,563	5,899	
	鉄鋼・金属卸売	6	5	1		4,338	3,566	6,655	4,434	8,316	5,097	9,378	5,756	
機械卸売	34	24	10		4,496	3,792	6,270	4,606	8,247	5,477	9,680	6,515		

(単位：千円)

電気機器卸売	37	27	9	1	4,502	3,789	6,268	4,604	8,271	5,481	9,704	6,542
機械器具卸売業	8	5	3		4,433	3,763	6,218	4,563	8,095	5,416	9,471	6,352
輸送機器卸売	15	8	7		4,361	3,729	6,158	4,514	7,922	5,348	9,235	6,166
精密機器卸売	5	2	3		4,077	3,597	6,032	4,441	7,820	5,083	8,637	5,002
その他の卸売業	1				3,727	3,524	5,823	3,959	6,076	4,205	6,869	3,945
自動車販売												
銀行業	8	8			4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331
貸金業、クレジットカード	8	6	2		4,365	3,901	7,028	4,737	8,929	5,534	8,970	5,244
等非預金信用機関												
投資業等	3	3			5,743	4,947	11,836	7,371	15,697	8,305	14,099	8,885
生命保険、損害保険	14	14			5,660	3,470	8,793	4,037	11,574	4,264	10,085	4,683
保険業												
不動産	5	5			5,046	3,656	7,994	4,217	9,430	5,908	9,991	4,245
不動産賃貸業												
学術研究、専門・技術サービス業	22	22			5,570	4,667	7,630	6,121	10,442	5,724	9,223	6,501
総括会社	6	6			6,451	5,056	10,878	6,211	13,965	10,240	14,368	12,662
広告												
宿泊業・飲食サービス業	32	32			3,022	2,688	3,985	2,757	4,418	2,989	4,707	2,886
飲食・外食	4	4			3,579	3,159	5,165	4,023	6,447	4,297	6,475	4,729
旅行												
生活関連サービス業、娯楽業	4				3,224	2,941	4,421	3,570	5,544	4,244	6,001	4,272
教育、学習支援業												
医療、福祉	1				4,044	3,735	5,514	4,386	7,645	4,812	9,400	4,883
複合サービス事業												
人材派遣・業務請負	10				3,269	3,038	4,363	3,540	5,543	3,833	6,237	3,707
サービス業	2				3,255	2,570	3,662	2,772	3,677	3,072	3,869	3,088
(他に分類されないもの)	2	2			4,347	3,533	6,117	3,880	7,586	4,535	8,149	4,351
機械等修理												
その他のサービス業	16	13	2	1	3,668	2,874	4,595	3,324	5,187	3,393	4,544	3,063
その他の事業サービス業												
公務(他に分類されるものを除く)	1				3,516	2,940	4,335	3,333	4,775	3,371	4,417	3,110
区分不明												
その他の事業サービス業	100				3,516	2,940	4,335	3,333	4,775	3,371	4,417	3,110
その他の事業サービス業	708											
合計												

(注) 1.「業種」の表記は東洋経済データにおける分類表記である。

2.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。

3.企業規模別企業数の欄に※印が付いている産業は、当該産業に属する業種も企業規模も不明である。そこで、「賃金センサス」において「企業規模計」に記載されている賃金の額を利用している。

4.「賃金センサス」には農業・林業の賃金データは掲載されていない。東洋経済データにおいて「農林水産」に分類されている企業の事業内容に鑑み、ここでは「食料品製造業」の賃金を用いた。

5.「教育、学習支援業」の賃金は「その他の教育、学習支援業」の賃金を用いた。

6.「医療、福祉」の賃金は「医療業」の賃金を用いた。

7.「複合サービス事業」の賃金は「協同組合(他に分類されないもの)」の賃金を用いた。

8.「公務(他に分類されるものを除く)」と「区分不明」の賃金は「その他の事業サービス業」の賃金を用いた。

(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)」。

同一産業内の他の業種で賃金の記載があるものを利用することで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6である。

4-2 社会保険料負担軽減額の推計

以上の作業を踏まえ、本節では、ブラジルにおける日系企業の社会保険料負担額（すなわち社会保障協定による社会保険料負担軽減額）を推計しよう。

ブラジル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社会保険料は、上記表5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6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。

推計に当たって、次の仮定を置く。

仮定5：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向向する在籍出向である。

仮定6：派遣従業員の賃金は、国内で働いていた場合と同じ金額が支払われる。

たとえば、鉄鋼製造業の会社勤務の20歳代男性の場合、平均賃金は456万7,000円であるが、この金額は日本国内でもブラジルでも同額の支給を受けると仮定するのである。この男性のブラジルでの公的年金保険料は、次のように計算される。

第3節で見たように、ブラジルの老齢年金の保険料率（被用者分）は、収入に応じて3種類の料率が適用される。月収ベースではなく年収ベースでその仕組みを再掲すると、1万560リアル（約33万1,000円）～1万8,683.28リアル（約58万4,800円）が8%，1万8,683.4リアル（約58万4,800円）

～ 3万1,139リアル(約97万5,000円)が9%, 3万1,139リアル～6万2,277.84リアル(約194万9,300円)が11%となる。一方、会社側が負担する保険料率は、従業員の収入に関係なく一律20%である。

今例示しているケースでは、年収が456万7,000円であるから、保険料を計算する際の収入の上限(約194万9,300円)を超えている。したがって、この人の場合には、計算上の年収は約194万9,300円とみなされる。適用される保険料率は本人負担分が11%、事業主負担分が20%で、合計31%になる。実際に計算すると、保険料は約60万4,300円になる。

表6を眺めると、すべての業種、すべての年代において、男女ともに平均賃金がブラジルの老齢年金の保険料を計算する際の収入の上限(約194万9,300円)を超えていることが確認できる。そこで、この金額に保険料率(31%)を掛ける計算を、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。その結果が表7に示されている。すなわち、日・ブラジル社会保障協定によってもたらされたと思われる、ブラジルにおける日系企業の社会保険料負担軽減総額は、約9.8億円であった。

ところで、前節でも触れたように、ブラジルの社会保険料には、年金保険料だけでなく、医療保険(現金給付)、労災保険の保険料、家族給付の財源が含まれている。日・ブラジル社会保障協定の適用範囲は公的年金保険だけであるが、ブラジルの一般社会保障制度は一体的に運用されているため、本来、社会保障協定の適用対象外である医療保険(現金給付)、労災保険の保険料負担や家族手当の負担額も免除になっている。社会保障協定の締結によって、協定の対象である公的年金保険料負担がどの程度軽減されたかを見るには、厳密に言えば、社会保険料のうち公的年金保険料部分のみに係る軽減額を計算しなければならない。しかし、残念ながら、公的年金保険料だけの保険料率を切り分けることはできない。以上の点を考慮すれば、社会保険料軽減額の約9.8億円という推計値は、われわれの分析目

表7 ブラジルの日系企業の社会保険料負担軽減額 (2016年)

産 業	業 種	日本標準産業分類の 中分類における業種												合計	割合
		20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		男性計	女性計	合計	割合		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性						
農業、林業	農林水産	2,417		3,626		4,230		4,834		13,899		13,899	1.4		
鉱業、採石業、砂利採取業	鉱業	2,417		4,230		4,834		4,834		16,316		16,316	1.7		
建設業	建設	3,626		5,439		6,647		6,043		21,754		23,567	2.4		
	食料品	3,021		5,439		6,043		6,043		20,546		21,150			
	繊維・衣服	1,209		1,813		1,813		1,813		6,647		6,647			
	パルプ・紙			604		604		604		1,813		1,813			
	化学	6,647		10,273		12,086		11,481		40,487		42,904			
	医薬品	1,209		1,813		2,417		2,417		7,856		7,856			
	ゴム製品	1,209		1,813		2,417		2,417		7,856		7,856			
	ガラス・土石			604		604		604		1,813		1,813			
製造業	鉄鋼	2,417		3,626		4,230		4,230		14,503		14,503	32.8		
	非鉄金属	604		1,209		1,209		1,209		4,230		4,230			
	金属製品	1,813		2,417		3,021		2,417		9,669		9,669			
	機械	6,043		9,064		10,877		10,273		36,257		38,674			
	電気機器	6,647		10,877		12,690		12,086		42,300		44,113			
	輸送機器	14,503		23,567		27,797		25,984		91,851		95,477			
	精密機器	2,417		3,626		4,230		4,230		14,503		14,503			
	他製造業	1,813		3,021		3,626		3,626		12,086		12,086			
電気・ガス、熱供給、水道業	ガス業	1,209		1,209		1,813		1,209		5,439		5,439	0.6		
	通信業	1,813		3,021		3,626		3,626		12,086		12,086			
情報通信業	情報・放送	3,021		4,230		5,439		4,834		17,524		17,524	3.0		
	情報システム・ソフト														
運輸業、郵便業	貨物運送	1,209		2,417		2,417		2,417		8,460		8,460	4.5		
	海運	1,209		1,813		1,813		1,813		6,647		6,647			
	倉庫・物流	4,230		6,647		8,460		6,043		27,193		29,006			
	総合卸売	2,417		3,626		4,230		3,626		13,899		13,899			
	食料品卸売	1,813		3,021		3,626		3,626		12,086		12,086			

(単位：千円、%)

社会保障協定締結による日系企業の社会保険料負担軽減……(御船) 523

御売業、小売業	化学卸売	3,021	4,834	6,043	5,439	19,337	19,337	} 20.1
	医薬品卸売	604	604	604	604	2,417	2,417	
	ガラス・土石卸売		604	604	604	1,813	1,813	
	鉄鋼・金属卸売	1,209	1,813	2,417	2,417	7,856	7,856	
	機械卸売	7,251	604	13,889	604	45,926	2,417	
	電気機器卸売	7,856	604	15,107	604	49,551	2,417	
	輸送機器卸売	1,813	3,021	3,021	604	10,877	10,877	
	精密機器卸売	3,021	4,834	6,043	604	19,941	604	
	他卸売	1,209	1,813	1,813	6,647	6,647	6,647	
	自動車販売		604	604	604	1,813	1,813	
	銀行	1,813	2,417	3,021	3,021	10,273	10,273	
	貸金・信販・カード	1,813	2,417	3,021	3,021	10,273	10,273	
	金融機関	604	1,209	1,209	1,209	4,230	4,230	
	投資業等	3,021	4,834	5,439	5,439	18,733	18,733	
金融業、保険業	生命保険、損害保険	1,209	1,813	1,813	1,813	6,647	6,647	
	不動産	4,834	604	9,064	604	30,214	2,417	
	不動産取引業	1,209	1,813	1,813	1,813	6,647	6,647	
不動産業、物品賃貸業	専門サービス業(他に分類されないもの)	4,834	604	9,064	604	30,214	2,417	
学術研究、専門・技術サービス業	広告業	1,209	1,813	2,417	2,417	7,856	7,856	
	飲食・外食	6,647	604	12,690	604	42,300	2,417	
	旅行	604	1,209	1,813	1,813	5,439	5,439	
	生活関連サービス業、娯楽業	604	1,209	1,813	1,209	4,834	4,834	
	教育、学習支援業	604	1,209	1,813	604	1,813	1,813	
	医療、福祉	2,417	3,626	4,230	3,626	13,889	13,889	
複合サービス事業	協同組合(他に分類されないもの)	604	604	604	604	2,417	2,417	
サービス業(他に分類されないもの)	人材派遣・業務請負	604	604	604	604	2,417	2,417	
	機械等修理業	604	604	604	604	2,417	2,417	
	その他のサービス業	3,626	5,439	6,647	6,043	21,754	1,813	
公務	その他の事業サービス業	604	604	604	604	1,813	1,813	
	その他の事業サービス業	21,150	34,444	40,487	1,209	134,755	4,834	
区分不明	その他の事業サービス業	151,675	5,439	287,022	9,669	953,559	31,423	
合計		15.4	0.6	24.7	0.9	29.1	1.0	
割合						27.6	0.8	
						96.8	3.2	
						100.0		

(出所) 筆者作成。

的からすれば、やや過大な大きさであることに注意する必要がある。

おわりに

本稿の目的は、2016年において、ブラジルに進出している日系企業が、日・ブラジル社会保障協定によって、どのくらいの社会保険料負担額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いため、われわれはいくつかの大胆な仮定（仮定1～6）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。しかしながら、ブラジル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小さくないと思われる。

われわれが推計したブラジルにおける社会保険料軽減額（約9.8億円）をどう評価するかはむずかしい。前述した、2006年に日本経済団体連合会等が中心となって行った海外の日系企業の社会保険料負担に関する実態調査では、ブラジルの日系企業の社会保険料の二重負担額は約21億円となっていた（当時は、日・ブラジル社会保障協定は未締結であった）。この金額は、われわれの推計値の2.1倍である。また、注7) で言及した、各協定の国会提出時に政府（厚生労働省）が提示する試算によれば、日・ブラジル社会保障協定の締結による日系企業の社会保険料負担軽減額は約17億円と推計されていて、これはわれわれの推計値の約1.7倍である¹⁵⁾。

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

15) 政府の試算において使用されたデータは2009-2010年頃のものと思われる。外務省「日・ブラジル社会保障協定」の「概要」(https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/pdfs/treaty166_9_gai.pdf)を参照せよ。なお、植村(2019)も参照せよ。なお、推計値の違いの原因の1つとして、為替レートの違いが指摘できよう。前出(注13)のIMF Dataによると、年間平均レートは2006年が1リアル=53.5円、2009年が1リアル=47.3円、2010年が1リアル=49.9円であった。

も)についても社会保険料負担軽減額(社会保障協定締結国)または社会保険料負担額(社会保障協定非締結国)を計測したいと考えている。

ブラジル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

- 植村真行(2019)「社会保障協定の意義と今後の課題一日・中社会保障協定の締結を踏まえて」『立法と調査』No.414, 111-123ページ。
- 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。
- 『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。
- 水上啓吾(2016)「ブラジルの年金制度」『年金と経済』第35巻第1号(通巻第135号)195-197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。
- 御船洋(2019a)「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—」『企業研究』第34号, 1-23ページ。
- 御船洋(2019b)「社会保障協定締結による日系企業の社会保険料負担軽減額の推

計—ベルギーの日系企業の場合—」『商学論纂』第60巻第5・6号, 221-250ページ。

御船洋 (2019c) 「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—ルクセンブルクの日系企業の場合—」『企業研究』第35号, 1-20ページ。

御船洋 (2019d) 「社会保障協定締結による日系企業の公的年金保険料負担軽減額の推計—アイルランドの日系企業の場合—」『商学論纂』第61巻第1・2号, 271-304ページ。

御船洋 (2020a) 「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—ハンガリーの日系企業の場合—」『企業研究』第36号, 1-20ページ。

御船洋 (2020b) 「社会保障協定締結による日系企業の社会保険料負担軽減額の推計—スイスの日系企業の場合—」『商学論纂』第61巻第5・6号, 481-523ページ。

御船洋 (2020c) 「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—チェコの日系企業の場合—」『企業研究』第37号, 1-19ページ。

御船洋 (2020d) 「社会保障協定締結による日系企業の社会保険料負担軽減額の推計—スペインの日系企業の場合—」『商学論纂』第62巻第3・4号, 151-180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) (2020年9月30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>) (2020年9月30日最終閲覧)

日本年金機構「社会保障協定」(<http://www.nenkin.go.jp/service/kaigaikyoku/shaho-kyotei/kyotei-gaiyou/20141125.html>) (2020年9月30日最終閲覧)

Social Security Administration, Social Security Programs Throughout the World: the Americas, 2015. (<https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/americas/brazil.pdf>) (2020年9月30日最終閲覧)