

【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

——ハンガリーの日系企業の場合——

御 船 洋

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

Hiroshi MIFUNE

Employees dispatched overseas usually have to join both the home country and the other country's social insurance system, creating the problem of double social security contributions. It is the social security agreement that is concluded between the two countries to avoid this problem. With the social security agreement, companies do not have to join the social security system of the other country, eliminating the double burden of social insurance premiums.

This article estimates how much the social security premium of Japanese companies has been reduced by the social security agreement between Japan and Hungary (signed in 2013 and effective in 2014). The social security agreement between Japan and Hungary exempted Japanese companies from paying 3 social insurance premiums (pension, medical care, and unemployment). We estimated these social insurance premiums for Japanese companies (137 companies as of 2016) that entered Hungary.

The estimation result is as follows. By the conclusion of the social security agreement between Japan and Hungary, the social insurance premium burden that Japanese companies in Hungary could reduce was about 840 million yen.

Key Words : ハンガリーの日系企業, 社会保険料の二重負担, 社会保障協定, 公的年金保険, 公的医療保険, 公的雇用保険

はじめに

海外進出企業が直面する重要な問題の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社会保険制度の二重加入, 社会保険料の二重負担の問題

企業から派遣されて海外勤務する従業員は、相手国の社会保険制度に加入し、社会保険

料を負担しなければならない。通常、海外勤務中も自国の社会保険制度には加入し続けるから、結局、自国と相手国の両方で社会保険料を支払うことになる。これが社会保険制度の「二重加入」、社会保険料の「二重負担」の問題である。

② 公的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。

これら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、相手国に滞在中、相手国の社会保険制度に加入する必要はなくなって「二重加入」「二重負担」は解消される。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、2019年11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²⁾。

本稿では、日本との社会保障協定発効国のうち、ハンガリー³⁾を取り上げ、ハンガリー

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) 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が、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。

3) 日本とハンガリーとの社会保障協定は、2013年8月23日に署名され、2014年1月1日に発効した。協定の正式名称は「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」であるが、以下では「日・ハンガリー社会保障協定」と略称する。

に進出している日系企業が日・ハンガリー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軽減できているかを推計し、それによって社会保障協定の役割を浮き彫りにしたい。

議論は次の順序で行う。まずⅠで、ハンガリー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、それを踏まえてハンガリー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では、ハンガリーの社会保険制度の概要を説明する。そしてⅣでは、まず業種別・年代別・男女別の賃金水準の推計を行い、それらとⅡで推計した派遣従業員数のデータおよびⅢで求めたハンガリーの社会保険料率を用いて派遣従業員に係る社会保険料負担額を求める。そしてそれらを集計して社会保障協定締結によるハンガリーの日系企業全体の社会保険料負担軽減額を推計する。

なお、本稿の先行研究といえるものは、筆者自身の研究⁴⁾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⁵⁾、そのうち2006年10月に発表された意見書「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、アイルランド、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。

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

5) 「社会保障協定の早期締結を求める」（2002年9月）、「社会保障協定の一層の締結促進を求める」（2006年10月）、「社会保障協定に関する要望」（2011年6月）、「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）の4つである。「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2）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要望が出された。

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、こうした研究の隙間を埋めようとする一連の研究の1つである⁶⁾。

I ハンガリーに進出している日系企業の実態

1. ハンガリーの在留邦人数

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日現在におけるハンガリーの在留邦人数は1,533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（本稿の場合にはハンガリー）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。

さて、表1-(1)によれば、ハンガリーの在留邦人数1,533人のうち、永住者は356人(23.2%)、長期滞在者は1,177人(76.8%)である。前年(2015年)に比べて永住者は42人(13.4%)、長期滞在者は201人(20.6%)、それぞれ増加している。その結果、在留邦人数は243人(18.8%)増加した。

長期滞在者の約半数が民間企業関係者である。本稿における分析対象は、民間企業関係者(589人)のうちの「本人」であり、その人数は305人である。その男女別内訳は男性が292人、女性が13人となっている。

在留邦人の年代別人数を見ると(表1-(2))、20歳未満が最も多く(全体の28.2%)、次いで30歳代(22.4%)、20歳代(21.9%)の順になっていることがわかる。20歳未満の大多数は、民間企業関係者の同居家族であると推測される。

6) 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。

表1 ハンガリーの在留邦人数（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	356	163	193	162	59	103	194	104	90
長期滞在者	1,177	629	548	809	513	296	368	116	252
民間企業関係者	589	376	213	305	292	13	284	84	200
自由業関係者	54	23	31	42	18	24	12	5	7
留学生・研究者・教師	419	180	239	403	174	229	16	6	10
政府関係職員	67	34	33	32	22	10	35	12	23
その他	48	16	32	27	7	20	21	9	12
在留邦人全体	1,533	792	741	971	572	399	562	220	342

(2) 年代別 (単位：人)

年代	総数	男性	女性
60歳以上	60	35	25
50歳代	109	77	32
40歳代	252	139	113
30歳代	344	169	175
20歳代	335	154	181
20歳未満	433	218	215
在留邦人全体	1,533	792	741

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)」。

2. ハンガリー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」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。

表2 ハンガリー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	4	2.6
支店	3	2.0
駐在出張所	1	0.7
現地法人企業	146	96.7
本店	97	64.2
支店等	38	25.2
合併企業	11	7.3
日本人が海外で興した企業	0	0.0
区分不明	1	0.7
合計	151	100.0

(2) 産業別企業数 (単位：社、%)

産 業	企業数	割合
建設業	2	1.3
製造業	71	47.0
情報通信業	2	1.3
運輸業、郵便業	8	5.3
卸売業、小売業	45	29.8
金融業、保険業	2	1.3
宿泊業、飲食サービス業	1	0.7
サービス業（他に分類されないもの）	11	7.3
区分不明	9	6.0
合計	151	100.0

出所) 表1と同じ。

「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2-(1)によれば、2016年10月現在、ハンガリーに進出している日系企業数（拠点数）は151社である。2006年10月には107社であったから、この10年間で44社、率にして41.1%増加したことになる。また、日系企業のハンガリーへの進出形態を見ると、本邦企業が4社、現地法人企業が146社、区分不明が1社である。

一方、表2-(2)で産業別進出企業数を見ると、全体の約半数が製造業、約3割が卸売業、小売業で占められていることがわかる。

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、ハンガリー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月現在のハンガリー

表3 ハンガリー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	2	2.8	
現地法人企業	70	97.2	
合計	72	100.0	

(2) 産業別・業種別企業数		(単位：社)			
産 業	業 種	本 邦 企業数	現地法人 企業数	派遣従業員 のいない 企業数	派遣従業員 のいる 企業数
製造業	食料品		1		1
	化学		3		3
	ゴム製品		2		2
	電気機器		13		13
	輸送機器		15		15
	精密機器		2		2
	その他製造業		1		1
情報通信業	情報サービス		1		1
運輸業，郵便業	貨物運送業		1	1	
	倉庫・物流関連		3	1	2
卸売業，小売業	総合卸売	1		1	
	化学卸売		2	1	1
	鉄鋼・金属卸売		1		1
	機械卸売	1	7	2	6
	電気機器卸売		7		7
	輸送用機器卸売		4	1	3
	精密機器卸売		4		4
金融業，保険業	他金融		1		1
生活関連サービス業，娯楽業	旅行		1		1
サービス業（他に分類されないもの）	専門サービス		1		1
合計		2	70	7	65

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、合併企業、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)。

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を比較して直ちに気付くことは、ハンガリーの日系企業数が両表で著しく異なっている点である。表2の外務省データに基づく企業数は151社、表3の東洋経済データに基づく企業数は72社であり、倍以上の開きがある。外務省データは、各国在外公館

(本稿の場合はハンガリーの日本大使館等)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、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。

本稿の分析目的がハンガリーにおける日系企業の社会保険料負担軽減額の推計であり、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がきわめて重要である。その点、外務省データでは個別企業名が一切わからないのに対して、東洋経済データでは(網羅的でないにせよ)個別企業名が明記されている。そこで本稿では、企業数の多い外務省データを尊重しつつ、個別企業に関する東洋経済データを併用して分析を行うこととする。

II ハンガリーの日系企業の派遣従業員数の推計

前節において、ハンガリー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はいないものの、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。

ハンガリー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同居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歳以上60歳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、民間企業関係者本人の総数305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、民間企業関係者本人の総数305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539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28.6%、30歳代が31.4%、40歳代が25.8%、50歳代が14.3%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本人の人数である292人に当てはめて計算すると、男性の民間企業関係者本人の各年代の人数は、20歳代が83人、30歳代が92人、40歳代が75人、50歳代が42人となる。

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501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36.1%、30歳代が34.9%、40歳代が22.6%、50歳代が6.4%となる。この割合を女性の民間企業関係者本人の人数である13人に当てはめて計算すると、女性の民間企業関係者本人の各年代の人数は、20歳代が4人、30歳代が5人、40歳代が3人、50歳代が1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。外務省データによれば、ハンガリーに進出している日系企業151社の産業別企業数は、表2-(2)の通りである。しかし外務省データでは、業種別企業数は不明である。それに対して、東洋経済データには産業別・業種別企業数が記載されている。だが、前述したように、東洋経済データの企業数（72社）は外務省データの企業数（151社）よりもはるかに少ない。そこで、次のような操作を行う。

- ① 外務省データと東洋経済データの産業別企業数を比較する。
- ② 東洋経済データにおける業種別企業数の同一産業に属する全企業数に対する割合を外務省データの各産業別企業数に適用する。

以上の計算プロセスを製造業を例にして説明しよう。

外務省データにおける製造業に属する企業数は71社である。東洋経済データにおける製造業に属する企業は37社である。東洋経済データでは業種別企業数がわかり、食料品が1社、化学が3社、ゴム製品が2社、電気機器が13社、輸送機器が15社、精密機器が2社、その他製造業が1社となっている。この業種別企業数の割合を製造業全体の企業数が71社である場合に当てはめて、各業種の企業数を推計するのである。

同様な計算を各産業について行った結果を表4の(a)欄に記載している。なお、産業

名欄の薄い網掛けの項目（建設業と宿泊業，飲食サービス業）は，東洋経済データには該当項目のない産業名であり，業種は不明なので，外務省データの産業別企業数の数値をそのまま転記している。反対に，産業名欄の濃い網掛けの項目（生活関連サービス業，娯楽業）は外務省データに該当項目がない産業名である。

また，東洋経済データでは派遣従業員がゼロの企業が7社あることがわかっている。前述したように，東洋経済データにおいては，大多数の企業の派遣従業員数が不明である。したがって，派遣従業員数がゼロの企業数は7社以上である可能性はきわめて高い。しかし，その産業別・業種別企業数を把握する術がないので，ここでは，次の仮定を置く。

仮定3：派遣従業員がゼロの企業は，運輸業，郵便業と卸売業，小売業に属する企業だけとする。

この仮定の下，外務省データにおける企業数に合わせて派遣従業員がゼロの企業数を推計すると表4の(b)欄のようになり，本稿の分析対象とすべき派遣従業員のいる企業数は137社ということになる。

先にわれわれは，民間企業関係者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およびどの業種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。

これらの仮定の下で計算した結果を表4にまとめてある。この表に記載されている計数のうち，確定値は企業数（151社）と派遣従業員の男性の人数（292人）と女性の人数（13人）と合計人数（305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⁷⁾。

以上で，ハンガリーにおける産業別・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，次節でハンガリーの社会保険制度について概観しておこう。

7) 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。

表4 産業別・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			
建設業		2		2	1		1		1		1		4		4
製造業	食料品	2		2	1		1		1		1		4		4
	化学	6		6	4	1	4		3		2		13	1	14
	ゴム製品	4		4	3		3		2		1		9		9
	電気機器	25		25	15	1	17	1	14		7		53	2	55
	輸送機器	28		28	17	1	19	1	15	1	9		60	3	63
	精密機器	4		4	3		3		2		1		9		9
	その他製造業	2		2	1		1		1		1		4		4
情報通信業	情報サービス	2		2	1		1		1		1		4		4
運輸業、郵便業	貨物運送業	2	2												0
	倉庫・物流関連	6	2	4	3	1	3		2		1		9	1	10
卸売業、小売業	総合卸売	2	2	0					1		1		6		6
	化学卸売	3		3	2		2		1		1		4		4
	鉄鋼・金属卸売	2		2	1		1		1		1		4		4
	機械卸売	13	4	9	5	1	6		5		3		19	1	20
	電気機器卸売	11		11	7	1	8		6		3		24	1	25
	輸送用機器卸売	7	2	5	3	1	3		3		2		11	1	12
	精密機器卸売	7	2	5	3	1	3		3		2		11	1	12
金融業、保険業	他金融	2		2	1		1		1		1		4		4
宿泊業、飲食サービス業		1		1	1		1						2		2
生活関連サービス業、娯楽業	旅行	1		1	1		1						2		2
サービス業（他に分類されないもの）		11		11	7	1	7		6		3		23	1	24
区分不明		8		8	5	1	5		4		3		17	1	18
合計		151	14	137	85	10	91	2	72	1	44		292	13	305

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。

Ⅲ ハンガリーの社会保険制度の概要

日・ハンガリー社会保障協定は、前述のように2014年1月1日に発効したが、それにより、日本からハンガリーに派遣される企業の従業員の3つの社会保険料（公的年金保険料、公的医療保険料、公的雇用保険料）の二重負担が解消された。

本節では、ハンガリーの社会保険制度の概要を説明する⁸⁾。

1. 公的年金保険制度

ハンガリーの公的年金保険制度のスタートは、工場労働者を対象として制定された、社会主義時代の1928年にまで遡るが⁹⁾、現在の公的年金制度の原型は1975年の社会保険法に

8) 以下の説明は、佐藤（2016）、Social Security Administration（2016）等に多くを負っている。

見ることができる。1989年以降の社会主義体制崩壊後、年金制度も改革が行われ、1998年にいわゆる「3本柱年金制度」が導入された。これは、従来の賦課方式の公的年金を第1の柱、積立方式の公的年金を第2の柱、任意加入の個人年金（積立方式）を第3の柱とするものであった。しかし、2008～2009年のリーマンショックを経た後、2010年に第2の柱である積立方式の公的年金制度が廃止され、事実上2本柱年金制度となり、今日に至っている。

公的年金保険制度の加入者は、被用者、自営業者、協同組合員、その他社会保険料納入者である。

公的年金（老齢年金）の支給開始年齢は、1998年の年金制度改革前には、男性60歳、女性55歳であったが、1998年以後引き上げられ、2009年には男女ともに62歳になった。その際に支給開始年齢の段階的引き上げて2022年には男女ともに65歳にすることも決まった。ちなみに、2016年における支給開始年齢は63.5歳である。受給資格が得られる保険料拠出期間は20年である。ただし、保険料拠出期間が少なくとも15年あれば、63.5歳時に部分年金が受給できる。また、1955年1月1日より前に生れた人は保険料拠出期間が20年以上あれば、62歳から老齢年金を受給できる。

公的年金保険制度の財源は、基本的に年金保険料であり、不足部分は国が補填する。毎月の保険料率は報酬比例で、被用者が月収の10%、雇用主が（被用者の月収の）27%である。雇用主は社会貢献税（social contribution tax）の名目で納入する。自営業者の保険料率は37%（内訳は被用者・雇用主の場合と同じで、27%分は社会貢献税である）。なお、雇用主および自営業者が負担する社会貢献税（27%分）は、公的年金の財源としてだけでなく、労働災害給付、医療および出産給付、失業給付の財源にも充当される。

公的年金保険料算定の基礎となる1か月の収入の下限は最低賃金（月額）とされる。ちなみに2016年の最低賃金は月11万1,000フォリント（約4万7,730円⁹⁾であったから、公的年金保険料の下限は月4万1,070フォリント（約1万7,660円）となる。一方、公的

表5 公的年金の給付額

保険料拠出年数	給付額
10年	被保険者の平均報酬の33%
11～25年	毎年2ポイントずつ上乗せ。25年で被保険者の平均報酬の63%
26～36年	毎年1ポイントずつ上乗せ。36年で被保険者の平均報酬の74%
37～40年	毎年1.5ポイントずつ上乗せ。40年で被保険者の平均報酬の80%
41～50年	毎年2ポイントずつ上乗せ。50年で被保険者の平均報酬の100%

出所) Social Security Administration (2016).

9) ハンガリーの通貨単位はフォリント (forint) である。ここでは2016年の為替レートを1フォリント=0.43円として計算している。

年金保険料の金額の上限はない。

公的年金の給付額は、保険料払込年数に応じて増加する仕組みになっている（表5を参照）。年金給付額の下限は月額2万8,500フォリント（約1万2,255円）である。年金給付額の上限は被用者の平均月収である。なお、年金給付額は、毎年1月と11月に消費者物価指数と平均月収に応じて調整される。

2. 公的医療保険制度

公的医療保険の給付は3種類に分かれている。現金疾病給付（cash sickness benefits）、現金出産給付（cash maternity benefits）、医療給付（medical benefits）の3つである。

現金疾病給付とは、病気で仕事ができなくなる以前の180日間の平均収入（日割計算）の60%が給付されるというものである。ただし保険料払込期間が2年以上という条件が付く。保険料払込期間が2年未満の場合には給付の割合が50%になる。疾病給付の上限は、法定最低賃金の2倍の30分の1である。

現金出産給付とは、日本の育児休業手当に該当するものである。現金出産手当は2段階の手当からなり、最初に乳児手当（infant care allowance）がある。これは出産前4週間と出産後20週間または24週間（どちらにするかは母親の選択による）、出産前180日間の平均収入（日割計算）の70%が給付されるというものである。乳児手当の給付が終了すると、第2段階の子ども手当（child care fee）の給付が始まる。給付額は乳児手当と同じで、子どもが2歳になるまで給付される。

被用者の保険料は月収の7%であり、4%は医療給付の財源となり、3%が現金疾病給付の財源となる。また、被用者の保険料は労働災害給付の財源にもなっている。保険料負担額に上限はない。

雇用主の医療保険料は上述した社会貢献税（27%）に含まれているので、医療保険料単独で徴収されることはない。

医療保険における自営業者についての扱いは、被用者・雇用主と同様である。すなわち、医療保険料は月収の7%を負担するが、それ以上の負担はない。社会貢献税（27%）の中に医療保険料分が含まれているからである。

3. 公的雇用保険制度

公的雇用保険（失業保険）制度の加入者は被用者と自営業者である。

被用者の保険料率は月収の1.5%である。雇用主の保険料は、この場合も社会貢献税（27%）に含まれているため、失業保険単独の保険料負担はない。

自営業者についての取り扱いは、被用者・雇用主の取り扱いと同様である。自営業者の

失業保険料率は月収の1.5%であるが、それ以外の負担はない。自営業者が支払う社会貢献税（27%）の中に失業保険料分が含まれているからである。

失業保険の給付には2種類ある。求職給付（job seeker's benefit）と退職前求職給付（pre-retirement job seeker's benefit）である。

求職給付を受けられる条件は、過去3年間に365日以上保険料を納めていること、非自発的失業であること、求職活動を積極的に行っていること、医療給付や年金給付（老齢、障害）、労働災害給付を受けていないこと等である。給付額は前年の平均月収の60%で、保険料納付日数10日につき1日分の給付額が受け取れ、最大90日間受け取れる。

一方、退職前求職給付を受けられる条件は、求職給付を45日以上受け取っており、求職給付の受給権を使い切っていること、申請時に退職時期まで5年以内であること、退職時期まで他の社会保険給付を受け取らないこと等である。給付については、法定最低賃金（11万1,000フォリント）の40%が受給者が老齢年金の受給資格を得るまで給付される。

以上が、ハンガリーの社会保険制度の概要であるが、社会保険料率をまとめておくと、被用者が18.5%（年金10%、医療7%、失業1.5%）、雇用主が27%（社会貢献税。年金給付のみならず、労働災害給付、医療および出産給付、失業給付の財源にも充当される）、合計45.5%となる。

IV ハンガリーにおける日系企業の社会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

表6 業種別・年代別・男女別賃金（2016年）

（単位：千円，社）

産業	業種	派遣従業員 のいる 企業数	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
建設業		2	4,234	3,400	5,981	4,415	6,690	4,164	6,691	4,184	※		
製造業	食料品	2	3,375	2,830	4,117	2,985	4,688	2,861	4,800	2,601		2	
	化学	6	4,350	4,511	6,156	4,883	7,833	6,209	9,152	6,052	3	3	
	ゴム製品	4	4,050	3,359	5,263	3,652	6,392	3,943	7,100	3,981	2	2	
	電気機器	25	4,417	3,713	5,997	4,139	7,774	4,404	8,764	4,958	20	5	
	輸送機器	28	4,489	3,931	6,186	4,647	7,965	5,458	8,722	5,794	24	4	
	精密機器	4	4,353	3,608	6,173	3,899	7,670	4,850	9,062	5,368	4		
	その他製造業	2	3,772	3,528	4,980	3,374	5,839	3,598	6,687	3,297		2	
情報通信業	情報サービス	2	4,874	4,378	6,865	5,343	8,497	5,686	9,404	6,064	2		
運輸業、郵便業	倉庫・物流関連	4	3,577	3,010	4,217	2,886	4,974	3,047	5,231	2,710	2	2	
卸売業、小売業	化学卸売	3	4,403	3,588	6,879	4,431	8,578	5,195	9,563	5,899	3		
	鉄鋼・金属卸売	2	4,403	3,588	6,879	4,431	8,578	5,195	9,563	5,899	2		
	機械卸売	9	4,726	3,899	6,459	4,764	8,800	5,697	10,438	7,111	9		
	電気機器卸売	11	4,386	3,734	6,166	4,520	7,945	5,357	9,266	6,190	6	5	
	輸送用機器卸売	5	4,726	3,899	6,459	4,764	8,800	5,697	10,438	7,111	5		
	精密機器卸売	5	4,726	3,899	6,459	4,764	8,800	5,697	10,438	7,111	5		
金融業、保険業	他金融	2	3,716	3,316	6,055	4,568	8,934	4,990	9,173	4,365		2	
宿泊業、飲食サービス業		1	2,846	2,683	3,749	3,112	4,519	3,177	4,479	2,815	※		
生活関連サービス業、娯楽業	旅行	1	3,579	3,159	5,165	4,023	6,447	4,297	6,475	4,729	1		
サービス業（他に分類されないもの）		11	3,747	2,831	4,726	3,326	5,384	3,404	4,609	3,040	11		
区分不明		8	3,747	2,831	4,726	3,326	5,384	3,404	4,609	3,040	※		
合計		137											

- 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) 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。
 注3) 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」の賃金を用いた。
 注4) 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）」の賃金を用いた。
 注5) 宿泊業、飲食サービス業の賃金は「飲食店」の賃金を用いた。
 注6) 教育・学習支援業の賃金は「学校教育」の賃金を用いた。
 注7) 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」の賃金を用いた。
 注8) 区分不明の賃金は、サービス業（他に分類されないもの）の賃金を当てはめた。
 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）』のデータを用いて筆者作成。

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）。ハンガリー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することでデータの欠落をカバーした。
- ⑥ 外務省データに記載があつて東洋経済データに記載のない産業がある（表4の産業欄で薄い網掛けを付けた産業）。これらの産業に属する企業はどの業種に属しているのかがわからない。そこで、このような企業の賃金は、『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金額を利用した。

上記の処理方針の下で各業種の賃金を推計したものが表6である。

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、日・ハンガリー社会保障協定締結によつてもたらされる日系企業の社会保険料負担軽減額を推計しよう。

ハンガリー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つた社会保険料は、表4にまとめた業種ごとの派遣従業員数、前節にまとめた社会保険料率および表6にまとめた業種ごとの賃金額を突き合わせるによつて推計できる。

推計にあつて、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出向する在籍出向である。

仮定6：派遣従業員の賃金は、派遣先の企業や事業所が支払うが、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、食料品会社勤務の20歳代男性の場合、平均賃金（年収）は337.5万円であるが、この従業員は日本国内でもハンガリーでも同額の支給を受けると仮定するのである。この従業員のハンガリーでの社会保険料負担は、平均賃金（年収）337.5万円に18.5%の保険料率を掛けて、約62.4万円と計算される。一方、社会保険料の会社負担分は平均賃金の337.5万円に27%（社会貢献税率）を掛けて約91.1万円と計算される。すなわち、この会社が20歳代男性従業員1人をハンガリーに派遣すると、社会保険料負担

10) 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1000人以上（Aグループ）の企業、残り3社が従業員100～999人（Bグループ）の企業だとする。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 とすると、この業種の平均賃金を $(W_A \times 7 + W_B \times 3) / 10$ で計算するのである。

表7 ハンガリーの日系企業の社会保険料負担軽減額の推計（2016年）

（単位：千円，％）

産業	業種	20歳代		30歳代		40歳代		50歳代		合計	割合
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
建設業		1,926		2,722		3,044		3,045		10,736	13
製造業	食料品	1,536		1,873		2,133		2,184		7,726	53.1
	化学	7,917	2,052	11,203		10,692		8,329		40,192	
	ゴム製品	5,528		7,184		5,817		3,231		21,759	
	電気機器	30,144	1,690	46,389	1,883	49,520		27,913		157,538	
	輸送機器	34,723	1,789	53,474	2,114	54,358	2,484	35,716		184,657	
	精密機器	5,942		8,426		6,980		4,123		25,471	
	その他製造業	1,716		2,266		2,657		3,043		9,682	
情報通信業	情報サービス	2,217		3,124		3,866		4,279		13,486	1.6
運輸業、郵便業	倉庫・物流関連	4,882	1,369	5,756		4,526		2,380		18,914	2.2
卸売業、小売業	化学卸売	4,007		6,260		3,903		4,351		18,521	29.2
	鉄鋼・金属卸売	2,003		3,130		3,903		4,351		13,387	
	機械卸売	10,752	1,774	17,634		20,019		14,248		64,427	
	電気機器卸売	13,968	1,699	22,445		21,690		12,649		72,451	
	輸送用機器卸売	6,451	1,774	8,817		12,012		9,498		38,552	
	精密機器卸売	6,451	1,774	8,817		12,012		9,498		38,552	
金融業、保険業	他金融	1,691		2,755		4,065		4,174		12,684	1.5
宿泊業、飲食サービス業		1,295		1,706						3,001	0.4
生活関連サービス業、娯楽業	旅行	1,628		2,350						3,979	0.5
サービス業（他に分類されないもの）		11,934	1,288	15,052		14,698		6,291		49,264	5.9
区分不明		8,524	1,288	10,752		9,799		6,291		36,654	4.4
合計		165,238	16,498	242,132	3,998	245,693	2,484	165,594		841,636	100.0
割合		19.6	2.0	28.8	0.5	29.2	0.3	19.7	0.0	100.0	

出所）筆者作成。

（従業員負担分＋会社負担分）が年間約153.5万円発生するが、日・ハンガリー社会保障協定が結ばれているために、これらの社会保険料負担が免除されるのである。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、ハンガリーにおける日系企業の派遣従業員に係る社会保険料負担軽減額が推計される。

なお、前述したように、従業員本人の年金保険料10%と医療保険料7%の中に労働災害給付の財源が含まれている。また、会社側が負担する社会貢献税（従業員の収入の27%分）は、年金給付、労働災害給付、医療および出産給付、失業給付の財源として使われる。日・ハンガリー社会保障協定において社会保険の二重負担防止の対象となっているのは、ハンガリーの公的年金保険、公的医療保険、公的雇用保険の3つであるが、以上より、この3つの中に労働災害の補償も含まれていると考えられる。

以上の点を踏まえつつ、表6の業種別・年代別・男女別賃金と表4の業種別派遣従業員数を使って計算すると、社会保険料負担軽減額を求めることができる。

その結果が表7である。社会保障協定締結によるハンガリーの日系企業の社会保険料負担軽減額は、約8.4億円と推計された。

おわりに

日・ハンガリー社会保障協定の内容は、公的年金保険、公的医療保険、公的雇用保険の3つの社会保険の二重加入の防止である。本稿の目的は、この日・ハンガリー社会保障協定の締結によって、2016年において、ハンガリーに進出している日系企業がどのくらいの社会保険料負担を軽減できたのか、その金額を推計することであった。

われわれは以下の手順で推計作業を進めた。

- ① ハンガリーに派遣されている日系企業の従業員総数を推計した。
- ② 産業別・業種別・年代別・男女別派遣従業員数を推計した。その際、データの制約が大きいため、派遣従業員の分布に関していくつかの仮定を置いて推計した。
- ③ 派遣従業員が属する産業別・業種別・年代別・男女別の平均賃金を『賃金センサス』のデータを用いて算出した。ここでも、派遣従業員の海外での賃金が国内の賃金と同額である等の仮定を置いて計算した。
- ④ ハンガリーの社会保険制度を調べ、日系企業の派遣従業員および企業の社会保険料率を把握した。
- ⑤ ②で求めた産業別・業種別・年代別・男女別派遣従業員数、③で求めた産業別・業種別・年代別・男女別の平均賃金、④で求めた社会保険料率を用いて、派遣従業員に係る社会保険料負担総額（社会保障協定締結による社会保険料負担軽減額）を推計した。

その結果、日・ハンガリー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は約8.4億円と推計された¹¹⁾。

本推計作業は、データの制約が大きく、困難を極めた。とにかく具体的な金額を出さねばならないので、われわれはいくつかの大胆な仮定（仮定1～6）を置かざるを得なかった。その意味で、推計結果は相当ラフなものといわざるを得ない。それでも、ハンガリーにおける日系企業の公的年金保険料負担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ハンガリーにおける社会保険料負担軽減額（約8.4億円）をどう評価するかはむずかしい。筆者は本稿と同様の手法で、引き続き他の国（社会保障協定の締

11) 注6) で言及した厚生労働省の試算によれば、日・ハンガリー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5億円と推計されている。使用されたデータは2011年のものと思われる（外務省「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」の「概要」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000018461.pdf>)を参照)。

結国も非締結国も）についても日系企業の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。

ハンガリー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がある程度まとまった段階で、それらと比較検討するかたちで改めて行いたいと思う。

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。
- 『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。
- 佐藤嘉寿子（2016）「ハンガリーの年金制度」『年金と経済』第 35 巻第 1 号（通巻第 135 号）134-137 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（2018c）「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—」mimeo（藤原碩宣編著『龍山会創設 50 周年記念論文集』（仮題）（2020）所収予定）。
- 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（2020）「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（近刊）。

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）（2019 年 11 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>) (2019年11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>) (2019年11月30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>) (2019年11月30日最終閲覧)