

【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

——チェコの日系企業の場合——

御 船 洋

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

Hiroshi MIFUNE

Employees dispatched abroad must join the social insurance systems in both their home and partner countries, which raises the problem of double burden of social insurance premiums. 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 insurance premiums of Japanese companies has been reduced by the social security agreement between Japan and Czech Republic (signed in 2008 and effective in 2009). (Amendments to the agreement were signed in 2017 and entered into force in 2018.) The social security agreement between Japan and Czech Republic exempted Japanese companies from paying 3 social insurance premiums (pension, medical care, and unemployment). We estimated these social insurance premiums for Japanese companies (242 companies as of 2016) that entered Czech Republic.

The estimation result is as follows. By the conclusion of the social security agreement between Japan and Czech Republic, the social insurance premium amount that Japanese companies in Czech Republic could reduce was about 1.78 billion yen.

Key Words : チェコの日系企業, 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」(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

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,

年に約 3.5 万（拠点）だったものが、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、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²⁾。

日本は、現在（2020 年 6 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

拠点数は 3 とカウントされる。したがって、通常、企業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。

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。

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、チェコ（2008年2月21日署名、2009年6月1日発効⁴⁾）を取り上げ、チェコに進出している日系企業が日・チェコ社会保障協定の存在によって、社会保険料負担を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重要性を浮き彫りにしたい。

議論は次の順序で行う。まずⅠで、チェコ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、それを踏まえてチェコ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、チェコ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、チェコ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、チェコとの社会保障協定の適用範囲が年金保険のみならず、公的医療保険と公的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

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。

4) チェコとの社会保障協定は、日本で2015年10月1日に実施された厚生年金と共済年金の統合に関連する項目を中心に改定され、改定協定は2017年2月1日に署名され、2018年8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チェコ共和国との間の協定」であるが、以下では「日・チェコ社会保障協定」と略称する。

5) 御船（2010）（2018a）（2018b）（2019a）（2019b）（2019c）（2019d）（2020a）（2020b）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、

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、チェコ、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⁷⁾。

I チェコに進出している日系企業の実態

1. チェコの在留邦人数

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日現在におけるチェコの在留邦人数は1,960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（本稿の場合にはチェコ）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。

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 チェコの在留邦人数（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	321	102	219	178	34	144	143	68	75
長期滞在者	1,639	904	735	1,044	706	338	595	198	397
民間企業関係者	1,059	686	373	608	547	61	451	139	312
自由業関係者	107	47	60	72	34	38	35	13	22
留学生・研究者・教師	261	89	172	232	82	150	29	7	22
政府関係職員	41	19	22	25	16	9	16	3	13
その他	171	63	108	107	27	80	64	36	28
在留邦人全体	1,960	1,006	954	1,222	740	482	738	266	472

(2) 年代別 (単位：人)

年代	総数	男性	女性
60歳以上	88	63	25
50歳代	240	170	70
40歳代	511	266	245
30歳代	473	211	262
20歳代	193	59	134
20歳未満	455	237	218
在留邦人全体	1,960	1,006	954

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)」。

「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、チェコの在留邦人数1,960人のうち、永住者は321人(16.4%)、長期滞在者は1,639人(83.6%)である。在留邦人数は前年(2015年)に比べて169人(9.43%)増加しているが、永住者は47人(17.2%)、長期滞在者は122人(8.0%)増加している。

長期滞在者の中では民間企業関係者が約3分の2を占め、留学生・研究者・教師が約6分の1を占めている。本稿における分析対象は、民間企業関係者(1,059人)のうちの「本人」であり、その人数は608人である。その男女別内訳は男性が547人、女性が61人となっている。

在留邦人の年代別人数を見ると(表1-(2))、40歳代が最も多く、次いで30歳代、20歳未満、の順になっていることがわかる。

2. チェコ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

表2 チェコ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	20	8.3	
支店	10	4.1	
駐在員事務所，出張所等	10	4.1	
現地法人企業	222	91.7	
本店	89	36.8	
支店，駐在員事務所，出張所等	91	37.6	
合弁企業	35	14.5	
日本人が海外で興した企業	7	2.9	
合計	242	100.0	

(2) 産業別企業数		(単位：社，%)	
産 業	企業数	割合	
建設業	4	1.7	
製造業	116	47.9	
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.4	
運輸業，郵便業	12	5.0	
卸売業，小売業	60	24.8	
金融業，保険業	3	1.2	
不動産業，物品賃貸業	3	1.2	
学術研究，専門・技術サービス業	7	2.9	
宿泊業，飲食サービス業	1	0.4	
複合サービス事業	2	0.8	
サービス業（他に分類されないもの）	28	11.6	
分類不能の産業	4	1.7	
区分不明	1	0.4	
合計	242	100.0	

出所) 表1と同じ。

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2-(1)によれば、2016年10月現在、チェコに進出している日系企業数（拠点数）は242社である。2006年10月には180社であったから、この10年間で62社、率にして34.4%増加したことになる。また、日系企業のチェコへの進出形態では、現地法人企業が圧倒的に多いことがわかる（全体の91.7%）。

一方、表2-(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72.7%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、チェコ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月現在のチェコ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（本稿の場合はチェコの日本大使館等）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。

本稿の分析目的がチェコ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、両データを併用して分析を行うこととする。

表3 チェコに進出している日系企業数（2016年）【2】

進出形態	企業数	割合
本邦企業	13	10.4
現地法人企業	112	89.6
合計	125	100.0

産 業	本 邦 企業数	現地法人 企業数	合計	割合
建設業	1	1	2	1.6
製造業	6	65	71	56.8
情報通信業		1	1	0.8
運輸業，郵便業	1	5	6	4.8
卸売業，小売業	4	35	39	31.2
金融業，保険業		1	1	0.8
生活関連サービス業，娯楽業	1	1	2	1.6
サービス業（他に分類されないもの）		3	3	2.4
合計	13	112	125	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)。

II チェコ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、チェコ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。

チェコ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当たり、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、民間企業関係者本人の総数 608 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 608 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 706 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 8.4%、30 歳代が 29.9%、40 歳代が 37.7%、50 歳代が 24.1%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 547 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 46 人、30 歳代が 163 人、40 歳代が 206 人、50 歳代が 132 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 711 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 18.8%、30 歳代が 36.8%、40 歳代が 34.5%、50 歳代が 9.8%となる（四捨五入の関係で合計が 100%にならない）。この割合を女性の民間企業関係者本人の人数である 61 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 11 人、30 歳代が 23 人、40 歳代が 21 人、50 歳代が 6 人となる。

最後に、民間企業関係者本人がどの産業の従業員かを推定する。チェコに進出している日系企業 242 社の産業別企業数は、表 2-(2) の通りである。これを見ると、製造業が最も多く（116 社、47.9%）、次いで卸売業、小売業（60 社、24.8%）、となっていて、この 2 つの産業で全体の 7 割以上を占めている。

産業別派遣従業員数を推計するにあたり、次のような仮定を置こう。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 4 が得られる。この表に記載されてい

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	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			
建設業	4	1		3	1	3		2		9	1	10
製造業	116	22	5	78	11	99	10	63	3	262	29	291
電気・ガス・熱供給・水道業	1			1				1		2		2
運輸業、郵便業	12	2	1	8	1	10	1	7		27	3	30
卸売業、小売業	60	11	3	40	6	51	5	33	2	135	16	151
金融業、保険業	3	1		2		3		2		8		8
不動産業、物品賃貸業	3	1		2		3		2		8		8
学術研究、専門・技術サービス業	7	1	1	5	1	6	1	4		16	3	19
宿泊業、飲食サービス業	1			1		1				2		2
複合サービス事業	2	1		1		2		1		5		5
サービス業（他に分類されないもの）	28	5	1	19	3	24	3	15	1	63	8	71
分類不能の産業	4	1		3		3	1	2		9	1	10
区分不明	1					1				1		1
合計	242	46	11	163	23	206	21	132	6	547	61	608

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。

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（547人）と女性の人数（61人）と合計人数（608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。

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派遣従業員数を推計した方法と同じである。ここでも以下の仮定を置く。すなわち、

仮定4：同じ産業に属する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。

たとえば産業中分類の製造業に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年にチェコに進出している日本の製造業の業種は13業種である。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あるので（表4参照）、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

表5 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	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		4	1		3	1	3		2		9	1	10
製造業	繊維・衣服	2			1		2		1		4		4
	化学	7	2		5	1	6	1	4		17	2	19
	医薬品	2			1		2		1		4		4
	ゴム製品	2			1		2		1		4		4
	ガラス・土石	2			1		2		1		4		4
	鉄鋼	2			1		2		1		4		4
	非鉄金属	2			1		2		1		4		4
	金属製品	11	2	1	8	1	9	1	6		25	3	28
	機械	16	3	1	11	2	13	2	9	1	36	6	42
	電気機器	23	5	1	16	3	20	2	12	1	53	7	60
	輸送機器	41	8	2	28	4	35	4	22	1	93	11	104
精密機器	3	1		2		2		2		7		7	
他製造業	3	1		2		2		2		7		7	
電気・ガス・熱供給・水道業		1		1				1		2		2	
運輸業、郵便業		12	2	1	8	1	10	1	7		27	3	30
卸売業、小売業	化学卸売	3	1		2		3		2		8		8
	鉄鋼・金属卸売	2	1		2		2		2		7		7
	機械卸売	3	3	1	13	2	16	2	10	1	42	6	48
	電気機器卸売	19	3	1	11	2	14	1	8	1	36	5	41
	輸送機器卸売	16	1		2		2		2		7		7
	精密機器卸売	3	1	1	4	1	6	1	4		15	3	18
	医薬品卸売	7			1		2		1		4		4
	他卸売	7	1		5	1	6	1	4		16	2	18
金融業、保険業		3	1		2		3		2		8		8
不動産業、物品賃貸業		3	1		2		3		2		8		8
学術研究、専門・技術サービス業		7	1	1	5	1	6	1	4		16	3	19
宿泊業・飲食サービス業		1			1		1				2		2
複合サービス事業		2	1		1		2		1		5		5
サービス業（他に分類されないもの）		28	5	1	19	3	24	3	15	1	63	8	71
分類不能の産業		4	1		3		3	1	2		9	1	10
区分不明		1					1				1		1
合計		242	46	11	163	23	206	21	132	6	547	61	608

出所）表4と同じ。

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60社であるが、業種は8業種である。各業種に属する企業の分布に応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は業種が不明であるが、以上と同様なやり方で派遣従業員数を推計している⁸⁾。

これらの推計結果をまとめたものが表5である。

8) 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。

以上で、チェコにおける業種別・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、次節でチェコの公的年金制度について概観しておこう。

Ⅲ チェコの公的年金制度の概要

本節では、チェコの公的年金制度の概要を説明する⁹⁾。

チェコの年金制度は、政治の動向に翻弄されている。

チェコスロバキア（1918年独立）では、1948年以降続いてきた社会主義政権が1989年の民主革命（「ビロード革命」）によって崩壊した。その後に行われた自由選挙の結果、チェコとスロバキアとの対立が決定的となり、1993年にスロバキアとの連邦関係を解消しチェコ共和国が誕生した。

チェコの年金制度の淵源は、オーストリア・ハンガリー帝国の支配下にあった1880年代末にまで遡ることができるが、今日の制度の基礎は1948年以降の社会主義政権時代に築かれ、現行制度は、1995年年金法においてその枠組みが定められたといわれている。そしてチェコの年金制度は2000年代に入って頻繁に改革が繰り返されている。その中でとくに注目される改革が2013年に行われた。

チェコの年金制度（老齢年金）は、2016年現在、2つの層で構成されている。第1層（1階部分）は「基礎年金」と呼ばれる部分で、強制加入、賦課方式、確定給付型の公的年金制度である。次に第3層（3階部分）があり、これは「付加的年金」と呼ばれ、任意加入、積立方式、確定給付型の民間年金基金制度である。

年金制度の第1層と第3層の間に第2層（2階部分）を導入したのが、2013年の改革にほかならない。この第2層の年金制度は、任意加入、賦課方式、確定拠出型であり、その運用を民間基金委託するものである。この制度は2014年から運用が開始された。

この制度を導入したのは、2010年に発足した市民民主党（ODS）を中心とするネチャフ連立政権であった。ところがネチャフ政権は政治スキャンダル等によって2013年に退陣し、その後の下院総選挙で社会民主党（CSSD）が第1党となり、状況が一変する。社会民主党を中心とする連立政権は第2層の年金制度の廃止を決定し、実際、2016年に廃止したのである。チェコの年金制度が2層構造になっているのは、以上のような事情による。

次に、チェコの年金制度（老齢年金）の仕組みについて概説しよう。

まず、被保険者について。被保険者は一般被用者である。基礎年金（1階部分）は強制加入だが、付加年金（3階部分）は任意加入である。

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

基礎年金の保険料率は、事業主 21.5%、被用者 6.5%、合計 28%である。

支給開始年齢については、1995年に基礎年金保険法が改正され、制度が大幅に変更された。1995年末までの年金受給資格者については、男子 60 歳、女子 53 歳（子供 5 人以上）～ 57 歳（子供なし）であったが、1996 年以降の新制度における支給開始年齢は、男子が毎年 2 か月、女子が（子供の数に応じて）毎年 2 か月～ 6 か月遅らせることになった。その結果、2016 年現在で、1953 年生まれの男子は 63 歳。女子 56 歳 8 か月（子供 5 人以上）～ 62 歳（子供なし）となっている。また、1977 年生まれ以降の人は、男女とも 67 歳とする。さらに、1978 年以降の生まれの人は、毎年 2 か月ずつ繰り下げ、最終的に 1983 年生まれの人は 68 歳となる。

基礎年金の給付額は、2015 年末で、平均月額 11,348 コルナ（1 コルナ＝約 4.9 円（2015 年末時点のレート）で日本円に換算すると約 55,605 円）である。

財政方式は賦課方式、確定給付型である。国庫負担は原則としてないが、年金財政が赤字になった場合には国からの補填がある。

基礎年金（1 階部分）には、最低保障の「基礎部分」と所得比例によって年金支給額が異なる「所得比例部分」があるが、「基礎部分」の支給を受けるには、年金制度に 32 年以上加入していなければならない。あるいは法定支給開始年齢よりも 5 歳上回る者は 20 年以上年金制度に加入していなければならない。2016 年の基礎部分の支給額は 2,440 コルナ（約 11,956 円）である。

IV チェコ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「年間賞与その他特別支給額」の合計額とした。

表6 業種別・年代別・男女別賃金（2016年）

（単位：千円）

産 業	業 種	企業数	企業規模別企業数			20歳代		30歳代		40歳代		50歳代	
			A	B	C	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業		4	4			5,701	4,061	8,458	5,621	10,021	5,717	10,822	6,288
製造業	繊維・衣服	2	2			4,087	3,063	5,623	3,873	7,077	4,436	8,305	4,420
	化学	9	6	2	1	4,417	4,776	6,286	5,169	8,034	6,667	9,493	6,466
	ゴム製品	2	2			4,482	3,807	5,933	3,988	7,137	4,388	7,815	4,433
	ガラス・土石	2	2			4,370	3,734	6,072	4,511	8,038	5,575	9,589	5,360
	鉄鋼	2	2			4,634	4,123	6,443	4,791	8,333	5,427	9,010	6,315
	非鉄金属	2		1	1	3,566	2,709	4,505	3,123	5,311	3,048	5,687	3,021
	金属製品	11	6	5		4,198	3,235	5,368	3,797	6,688	4,254	7,273	4,109
	機械	16	12	2	2	4,324	3,538	6,095	4,263	7,607	4,752	8,351	4,909
	電気機器	23	18	4	1	4,378	3,680	5,941	4,100	7,690	4,376	8,657	4,909
	輸送機器	41	37	4		4,523	3,976	6,251	4,714	7,908	5,557	8,869	5,908
	精密機器	3	3			4,353	3,608	6,173	3,899	7,670	4,850	9,062	5,368
他製造業	3	2	1		4,283	3,910	5,988	4,154	7,598	5,080	8,360	4,733	
電気・ガス・熱供給・水道業		1			※	4,285	3,747	6,431	4,707	8,031	5,997	8,572	6,730
運輸業、郵便業		12			※	3,843	2,889	4,476	2,913	4,655	3,068	4,593	3,161
卸売業、小売業	化学卸売	3											
	鉄鋼・金属卸売	2	3	1	1	4,179	3,468	6,153	4,256	7,659	4,836	8,585	5,345
	機械卸売	3											
	電気機器卸売	19	25	16		4,421	3,757	6,208	4,555	8,066	5,405	9,432	6,321
	輸送機器卸売	16											
	精密機器卸売	3											
卸売業、小売業	医薬品卸売	7	6	6	2	4,038	3,589	5,933	4,415	7,654	4,988	8,476	5,023
	他卸売	7											
金融業、保険業		3		3		3,716	3,316	6,055	4,568	8,934	4,990	9,173	4,365
不動産業、物品賃貸業		3		※		4,324	3,508	6,302	4,078	7,665	4,884	8,524	4,321
学術研究、専門・技術サービス業		7		※		4,338	3,859	6,073	4,775	8,002	4,861	8,468	6,002
宿泊業・飲食サービス業		1		※		3,150	2,777	4,170	3,134	4,695	2,793	4,684	2,748
複合サービス事業		2		※		3,269	3,038	4,363	3,540	5,543	3,833	6,237	3,707
サービス業（他に分類されないもの）		33		※		3,516	2,940	4,335	3,333	4,775	3,371	4,417	3,110

- 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はいる。
- 注3) 建設業の賃金は「総合工事業」（日本標準産業分類中分類「D06」）の賃金を用いた。
- 注4) 「化学」には「医薬品」を含む。「化学」の賃金は「化学工業」（E16）の賃金を用いた。
- 注5) 機械の賃金は、「はん用機械器具製造業」（E25）の賃金を用いた。
- 注6) 精密機器の賃金は、「業務用機械器具製造業」（E27）の賃金を用いた。
- 注7) 電気・ガス・熱供給・水道業の賃金は「電気業」（F33）の賃金を用いた。
- 注8) 運輸業、郵便業の賃金は「道路貨物運送業」の賃金（H44）を用いた。ただし、企業規模については「東洋経済データ」に従業員1,000人以上の企業が1社記載されているだけなので、『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はいる。
- 注9) 化学卸売、鉄鋼・金属卸売の賃金は「建築材料、鉱物・金属材料等卸売業」（I53）の賃金を用いた。
- 注10) 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」（I54）の賃金を用いた。
- 注11) 医薬品卸売、他卸売の賃金は「その他の卸売業」（I55）の賃金を用いた。
- 注12) 金融業、保険業の賃金は「銀行業」（J62）の賃金を用いた。
- 注13) 不動産業、物品賃貸業の賃金は「不動産賃貸業・管理業」（K69）の賃金を用いた。
- 注14) 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）」（L72）の賃金を用いた。
- 注15) 宿泊業・飲食サービス業の賃金は「飲食店」（M76）の賃金を用いた。
- 注16) 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）」（Q87）の賃金を用いた。
- 注17) サービス業（他に分類されないもの）の企業数には「分類不明の産業」と「区分不明」の企業数を含む。また、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」（R92）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）』。

- 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）。チェコ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。
- 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。

2. 公的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，チェコにおける日系企業の公的年金保険料負担額（すなわち社会保障協定による公的年金保険料負担軽減額）を推計しよう。

チェコ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で推計できる。

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⁾。

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。

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。

たとえば、化学会社勤務の20歳代男性の場合、平均賃金は441万7千円であるが、この金額は日本国内でもチェコでも同額の支給を受けると仮定するのである。この男性のチェコでの年金保険料は平均賃金441万7千円に28%の保険料率を掛けて、約123万7千円と計算される。年金保険料率28%のうち、本人負担分が6.5%、企業負担分が21.5%だが、企業が支払う21.5%分も従業員の海外派遣に伴う負担とみなして計算に含める。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、チェコ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が推計されるが、その推計結果は約11.1億円となる。

3. 社会保険料負担軽減額の推計

すでに「はじめに」で触れているが、実は、チェコ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、公的医療保険と公的雇用保険（失業保険）も含まれている。

表7 チェコ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		2,566		11,419	2,530	13,528		9,740		39,782	2.2
製造業	繊維・衣服			2,530		6,369		3,737		12,637	50.6
	化学	3,975		16,973	2,326	28,921	3,000	21,359		76,555	
	ゴム製品			2,670		6,423		3,517		12,610	
	ガラス・土石			2,732		7,234		4,315		14,282	
	鉄鋼			2,899		7,500		4,055		14,454	
	非鉄金属			2,027		4,780		2,559		9,366	
	金属製品	3,778	1,456	19,326	1,709	27,087	1,914	19,636		74,906	
	機械	5,838	1,592	30,168	3,837	44,500	4,277	33,823	2,209	126,243	
	電気機器	9,851	1,656	42,778	5,535	69,210	3,938	46,746	2,209	181,922	
	輸送機器	16,284	3,579	78,758	8,484	124,555	10,002	87,799	2,659	332,119	
精密機器	1,959		5,555		6,903		8,155		22,573		
他製造業	1,927		5,389		6,838		7,524		21,678		
電気・ガス・熱供給・水道業			2,894				3,857		6,751	0.4	
運輸業、郵便業		3,459	1,300	16,113	1,311	20,949	1,381	14,468		58,981	3.3
卸売業、小売業	化学卸売	1,880		5,538		10,340		7,726		25,485	27.4
	鉄鋼・金属卸売	1,880		5,538		6,894		7,726		22,038	
	機械卸売	5,969	1,691	36,315	4,099	58,075	4,865	42,445	2,844	156,303	
	電気機器卸売	5,969	1,691	30,728	4,099	50,816	2,432	33,956	2,844	132,535	
	輸送機器卸売	1,990		5,587		7,259		8,489		23,325	
	精密機器卸売	1,990	1,691	11,174	2,050	21,778	2,432	16,978		58,092	
	医薬品卸売			2,670		6,888		3,814		13,372	
他卸売	1,817		13,350	1,987	20,665	2,245	15,256		55,319		
金融業、保険業		1,672		5,449		12,061		8,256		27,438	1.5
不動産業、物品賃貸業		1,946		5,672		10,348		7,672		25,637	1.4
学術研究、専門・技術サービス業		1,952	1,737	13,664	2,149	21,604	2,187	15,243		58,536	3.3
宿泊業・飲食サービス業				1,876		2,113				3,989	0.2
複合サービス事業		1,471		1,963		4,988		2,807		11,229	0.6
サービス業（他に分類されないもの）		9,492	1,323	42,919	4,499	60,162	6,067	33,791	1,400	159,653	9.0
合 計		87,664	17,714	424,676	44,614	668,789	44,740	475,449	14,165	1,777,811	100.0
割 合		4.9	1.0	23.9	2.5	37.6	2.5	26.7	0.8	100.0	

出所）筆者作成。

すなわち、チェコへの派遣従業員は公的医療保険料も公的雇用保険料も現地で負担しなくてよい。したがって、チェコ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。

チェコの医療給付は現金給付と現物給付に分かれていて、2016年現在、企業の従業員（被保険者）の保険料率は、現金給付分が0%で現物給付分が4.5%、雇用主の保険料率は、現金給付分が2.3%で現物給付分が9%となっている。また、公的雇用保険の保険料率は、従業員が0%、雇用主が1.2%となっている。これらの保険料を加えると、チェコの世界社会保険料負担は45%になる（内訳は従業員の本人負担分が11%、雇用主負担分が34%）。

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公的雇用保険料を含めて再計算すると、チェコにおける日系企業の社会保険料負担の削減額は、約17.8億円となる（表7を参照）。

おわりに

本稿の目的は、2016年において、チェコに進出している日系企業が、日本とチェコ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（年金保険料と公的医療保険料と公的雇用保険料）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ので、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いわざるを得ない。さはさりながら、チェコ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チェコにおける社会保険料軽減額（約17.8億円）をどう評価するかはむずかしい。前述したように、2006年に日本経済団体連合会等が中心となって海外の日系企業の社会保険料負担に関する実態調査を行っているが、それによれば、チェコの日系企業の社会保険料の二重負担額は約26億円となっている¹²⁾。この金額はわれわれの推計値と比べて約46%も多い。一方、注7)で言及した政府の試算によれば、日・チェコ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13億円と推計されていて、これはわれわれの推計値よりも約27%少ない¹³⁾。

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

12) 2006年当時のチェコの社会保険料率は、労使合計で47.5%であった。

13) 政府の試算において使用されたデータは2016年頃のものと思われる（外務省「社会保障に関する日本国とチェコ共和国との間の協定を改正する議定書」の「概要」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000236585.pdf>)を参照。なお、植村(2019)も参照せよ。

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。

チェコ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変更して行きたい。

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―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。
- 松澤祐介（2016）「チェコの年金制度」『年金と経済』第 35 巻第 1 号（通巻第 135 号）119-122 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。

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 6 月 1 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 6 月 1 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>）（2020 年 6 月 1 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>）（2020 年 6 月 1 日最終閲覧）