

# 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

——インドの日系企業の場合——

御 船 洋

## **The Verification of the Social Insurance Premium Reducing Effect by the Conclusion of the Social Security Agreement: The Case of Japanese Companies in India**

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 premium of Japanese companies has been reduced by the social security agreement between Japan and India (signed in 2012 and effective in 2016).

India's public pension system is compulsory for civil servants and employees of public enterprises. On the other hand, except for some private company employees (employees with monthly income of 15,000 rupees or less who work in companies with 20 or more employees), employees of private companies are basically voluntary members. However, in the case of foreign workers such as employees of Japanese companies dispatched from Japan, all of them are forced to join regardless of their income.

In India there are three public pension schemes for employees of private companies (with 20 or more employees): (1) Employees' Provident Fund (EPF), (2) Employees' Pension Scheme (EPS), and (3) Employees' Deposit Linked Insurance (EDLI).

The estimation result is as follows. With the conclusion of the Japan-India Social Security Agreement, the amount of social insurance premiums that Japanese companies in India could reduce in 2016 was approximately 9.37 billion yen.

Key Words : インドの日系企業, 社会保険料の二重負担, 社会保障協定, 公的年金保険

## 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<sup>1)</sup>の統計を取り始めた2005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、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

---

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

険料の「掛け捨て」は一切なくなる<sup>2)</sup>。

日本は、現在（2021年3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<sup>3)</sup>。

本稿では、日本との社会保障協定発効国のうち、インド（2012年11月16日署名、2016年10月1日発効<sup>4)</sup>）を取り上げ、インドに進出している日系企業が日・インド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。

以上の点を踏まえつつ議論は次の順序で行う。まずⅠ節で、インド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節で、それを踏まえてインドの日系企業で働いている派遣従業員数を、産業別・業種別・年代別・男女別に推計する。Ⅲ節で、インドの公的年金制度についてその概要を説明する。そしてⅣ節において、Ⅱ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、インドへの海外派遣従業員の賃金水準を計算する。そして、インド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インドにおける日系企業の派遣従業員全体に対する年金保険料の合計額（＝社会保障協定締結による負担軽減額）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<sup>5)</sup>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<sup>6)</sup>、そのうち

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) 日本とインド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インド共和国との間の協定」であるが、以下では「日・インド社会保障協定」と略称する。

5) 御船（2010）（2018a）（2018b）（2019a）（2019b）（2019c）（2019d）（2020a）（2020b）（2020c）（2020d）（2021a）（2021b）（2021c）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

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、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<sup>7)</sup>。

## I インドに進出している日系企業の実態

### 1. インドの在留邦人数

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）（以下「外務省データ」という）によれば、2016年10月1日現在におけるインドの在留邦人数は9,147人であり、その内訳は表1のとおりである。2016年のインドの在留邦人数は前年（2015年）に比べ492人（5.7%）増加している。

---

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）、日系企業の派遣従業員の派遣期間が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 インドの在留邦人数（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 <sub>1</sub> +a <sub>2</sub> )	男性(a <sub>1</sub> ) (=b <sub>1</sub> +c <sub>1</sub> )	女性(a <sub>2</sub> ) (=b <sub>2</sub> +c <sub>2</sub> )	本人(b) (=b <sub>1</sub> +b <sub>2</sub> )	男性(b <sub>1</sub> )	女性(b <sub>2</sub> )	同居家族 (c) (=c <sub>1</sub> +c <sub>2</sub> )	男性(c <sub>1</sub> )	女性(c <sub>2</sub> )
永住者	248	69	179	147	15	132	101	54	47
長期滞在者	8,899	6,020	2,879	6,137	5,155	982	2,762	865	1,897
民間企業関係者	6,912	5,100	1,812	4,900	4,555	345	2,012	545	1,467
報道関係者	45	30	15	24	22	2	21	8	13
自由業関係者	234	127	107	137	84	53	97	43	54
留学生・研究者・教師	350	169	181	271	132	139	79	37	42
政府関係職員	444	233	211	260	172	88	184	61	123
その他	914	361	553	545	190	355	369	171	198
在留邦人全体	9,147	6,089	3,058	6,284	5,170	1,114	2,863	919	1,944

(2) 年代別

(単位：人)

年代	総数	男性	女性
60歳以上	576	477	99
50歳代	1,707	1,431	276
40歳代	2,605	1,760	845
30歳代	1,981	1,223	758
20歳代	614	373	241
20歳未満	1,664	825	839
在留邦人全体	9,147	6,089	3,058

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)」。

ここで「在留邦人」とは、海外（本稿の場合にはインド）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。

インドの在留邦人数9,147人のうち、永住者数は248人(2.7%)で前年より9人(3.5%)減少し、長期滞在者数は8,899人(97.3%)で前年より501人(6.01%)増加している。

「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。

（エ）新聞、雑誌、放送、通信社など報道機関の特派員

（オ）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)によれば、長期滞在者に占める民間企業関係者と報道関係者の合計の割合は約78.2%である。本稿における分析対象は、民間企業関係者(6,912人)と報道関係者(45人)のうちの「本人」であり、その人数は4,924人(民間企業関係者4,900人、報道関係者24人)である。その男女別内訳は男性が4,577人、女性が347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))、40歳代が最も多く(全体の28.5%)、次いで30歳代(同21.7%)、50歳代(同18.7%)、の順になっていることがわかる。

## 2. インド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。

外務省データによれば、2016年10月現在、インドに進出している日系企業数（拠点数）は4,590社である。10年前の2006年10月には462社であったから、この10年間で約10倍に増加していることになる。

その内訳を示したものが表2である。表2-(1)によれば、日系企業のインドへの進出形態では、現地法人企業が多いことがわかる（全体の97.1%）。一方、表2-(2)で産業別

表2 インドに進出している日系企業数（2016年）【外務省データ】

(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	132	2.9
支店	45	1.0
駐在員事務所，出張所等	87	1.9
現地法人企業	4,458	97.1
本店	715	15.6
支店，駐在員事務所，出張所等	1,179	25.7
合弁企業	2,486	54.2
日本人が海外で興した企業	78	1.7
合計	4,590	100.0

(2) 産業別企業数 (単位：社，%)

産 業	企業数	割合
農業，林業	8	0.2
鉱業，採石業	1	0.0
建設業	107	2.3
製造業	1,475	32.1
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.0
情報通信業	71	1.5
運輸業，郵便業	253	5.5
卸売業，小売業	668	14.6
金融業，保険業	1,374	29.9
不動産業，物品賃貸業	10	0.2
学術研究，専門・技術サービス業	68	1.5
宿泊業，飲食サービス業	19	0.4
生活関連サービス業，娯楽業	2	0.0
教育，学習支援業	28	0.6
医療，福祉	14	0.3
複合サービス事業	490	10.7
合計	4,590	100.0

出所) 表1と同じ。

進出企業数を見ると、「製造業」と「金融業、保険業」の数が多く、これらの産業に分類される企業数(2,849社)は、進出企業全体の62.1%を占めている。

ところで、以上で見てきた外務省データの他に、実は、インド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月現在のインド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(本稿の場合はインドの日本大使館等)が収集した情報や各企業への

表3 インドに進出している日系企業数(2016年)【東洋経済データ】

(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	76	8.6
現地法人企業	808	91.4
合計	884	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	派遣従業員ゼロの企業数	派遣従業員のない企業数	派遣従業員がいる企業数
農業、林業		2	2	1	1	0.1
建設業	6	22	28	2	26	3.2
製造業	26	390	416	33	383	47.5
電気・ガス・熱供給・水道業		1	1		1	0.1
情報通信業		36	36	2	34	4.2
運輸業、郵便業	9	34	43	5	38	4.7
卸売業、小売業	13	243	256	30	226	28.0
金融業、保険業	16	15	31		31	3.8
不動産業、物品賃貸業	1	5	6		6	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	2	20	22		22	2.7
宿泊業、飲食サービス業		2	2		2	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	1	2	3		3	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	2	36	38	4	34	4.2
合計	76	808	884	77	807	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)。

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のことであるが、外務省データと比べると東洋経済データでは、本邦企業が6割弱、現地法人が全体の2割弱しかカバーされていない。また、外務省データには「サービス業（他に分類されないもの）」に属する企業がないのに対して、東洋経済データには「鉱業、採石業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」に属する企業がない。

そこでわれわれは、企業数を以下のような方法で推計する。

- ① 外務省データ（表2）の各産業別企業数から東洋経済データ（表3）の「派遣従業員のない企業数」を差し引く。
- ② そのうえで、外務省データと東洋経済データの企業数を比べ、多い方を当該産業の企業数とする。
- ③ 外務省データになかった「サービス業（他に分類されないもの）」については東洋経済データの企業数（ただし、派遣従業員数がゼロの企業は除く）を加える。

その結果、インドの日系企業数を4,625社と推計する。

## II インド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、インドの派遣従業員総数を確認し、日系企業の総数を推計した。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。しかし、個別データがなければ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。

インド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。

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・インド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の総数4,924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4,924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4,787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7.8%、30歳代が25.5%、40歳代が36.8%、50歳代が29.9%となる。この割合を男性の民間企業派遣従業員の数である4,577人に当てはめて計算すると、男性の民間企業派遣従業員の各年代の人数は、20歳代が357人、30歳代が1,169人、40歳代が1,683人、50歳代が1,368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2,120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11.3%、30歳代が35.8%、40歳代が39.9%、50歳代が13.0%となる。この割合を女性の民間企業派遣従業員の数である347人に当てはめて計算すると、女性の民間企業派遣従業員の各年代の人数は、20歳代が40人、30歳代が124人、40歳代が138人、50歳代が45人となる。

最後に、民間企業派遣従業員がどの産業の従業員かを推定する。産業別派遣従業員数を推計するに当たり、次のような仮定を置こう。すなわち、

仮定4：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が表4に記載されているが、同表の計数のうち、確定値

表4 インドの日系企業の産業別・年代別・男女別派遣従業員数（2016年）

（単位：社、人）

産 業	企業数	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	8	1		2		3		2		8		8
鉱業、採石業	1											
建設業	107	8	1	27	3	39	3	32	1	106	8	114
製造業	1,475	114	13	373	40	537	44	436	14	1,460	111	1,571
電気・ガス・熱供給・水道業	2					1		1		2		2
情報通信業	71	5	1	18	2	26	2	21	1	70	6	76
運輸業、郵便業	253	20	2	64	7	92	8	75	3	251	20	271
卸売業、小売業	668	52	6	169	18	243	20	198	7	662	51	713
金融業、保険業	1,374	106	12	347	37	500	41	406	13	1,359	103	1,462
不動産業、物品賃貸業	10	1		2		4		3		10		10
学術研究、専門・技術サービス業	68	5	1	17	2	25	2	20	1	67	6	73
宿泊業、飲食サービス業	19	1		5		7	1	6		19	1	20
生活関連サービス業、娯楽業	3			1		1		1		3		3
教育、学習支援業	28	2		7	1	10	1	8		27	2	29
医療、福祉	14	1		4		5		4		14		14
複合サービス事業	490	38	4	124	13	178	15	145	5	485	37	522
サービス業（他に分類されないもの）	34	3		9	1	12	1	10		34	2	36
合 計	4,625	357	40	1,169	124	1,683	138	1,368	45	4,577	347	4,924

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。

は派遣従業員の男性の人数（4,577人）と女性の人数（347人）と合計人数（4,924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。

## 2. 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、中分類の産業を「業種」と呼び、業種ごとの派遣従業員数の推計を行いたい。ただし、外務省データには業種別企業数のデータがないので、業種別企業数や業種別派遣従業員数を推計するためには東洋経済データを用いなければならない。ところが、東洋経済データの業種の分類は日本標準産業分類における中分類に準拠していない。東洋経済データに依拠する関係上、ここでは、東洋経済データにおいて分類されている業種に基づいて企業数や派遣従業員数を算出することにする。

推計の方法は、先に産業別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5：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年にインドに進出している日本の製造業の業種は16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業員数を求めるのである。

次に、「金融業、保険業」の各業種の派遣従業員数も推計する。「金融業、保険業」の企業数は1,374社であるが、業種は8業種である。各業種に属する企業数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。

他の産業・業種についても、以上と同様なやり方で派遣従業員数を推計する<sup>8)</sup>。これらの推計結果をまとめたものが表5である。

表5 インドの日系企業の業種別・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			
農業、林業	農林水産	8	1		2		3		2		8		8
鉱業、採石業		1											
建設業	建設	107	8	1	27	3	39	3	32	1	106	8	114
製造業	食料品	31	2		8	1	11	1	9		30	2	32
	繊維・衣服	23	2		6	1	8	1	7		23	2	25
	パルプ・紙	8	1		2		3		2		8		8
	化学	200	15	2	50	5	73	6	59	2	197	15	212
	医薬品	15	1		4		5		4		14		14
	石油石炭	4			1		2		1		4		4
	ゴム製品	62	5		15	2	23	2	18	1	61	5	66
	ガラス・土石	19	2		5		7	1	6		20	1	21
	鉄鋼	66	5	1	17	2	24	2	20	1	66	6	72
	非鉄金属	31	2		8	1	11	1	9		30	2	32
	金属製品	66	5	1	17	2	24	2	20	1	66	6	72
	機械	250	19	2	63	7	91	7	74	2	247	18	265
	電気機器	177	14	2	45	5	64	5	52	2	175	14	189
	輸送機器	439	34	4	111	12	160	13	130	4	435	33	468
精密機器	19	2		5		7	1	6		20	1	21	
他製造業	65	5	1	16	2	24	2	19	1	64	6	70	
電気・ガス・熱供給・水道業	電力・ガス	2					1		1		2		2

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。

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（御船） 261

情報通信業	通信・放送	8	1		2			3		2		8		8
	情報・システム・ソフト	63	4	1	16	2	23	2	19	1	62	6	68	
運輸業、郵便業	貨物輸送	60	5	1	15	1	22	2	18	1	60	5	65	
	海運	27	2		7	1	10	1	8		27	2	29	
	航空	26	2		7	1	9	1	8		26	2	28	
	倉庫・物流関連	140	11	1	35	4	51	4	41	1	138	10	148	
卸売業、小売業	総合卸売	77	6	1	19	2	28	2	23	1	76	6	82	
	繊維・衣服卸売	3			1		1		1		3		3	
	食料品卸売	6	1		2		2		2		7		7	
	化学卸売	68	5	1	17	2	25	2	20	1	67	6	73	
	医薬品卸売	9	1		2		3		3		9		9	
	ガラス・土石卸売	6			2		2		2		6		6	
	鉄鋼・金属卸売	38	3		10	1	14	1	11		38	2	40	
	機械卸売	183	14	2	46	5	67	6	54	2	181	15	196	
	電気機器卸売	157	12	1	40	4	57	5	46	2	155	12	167	
	輸送用機器卸売	27	2		7	1	10	1	8		27	2	29	
	精密機器卸売	53	4	1	13	2	19	2	16	1	52	6	58	
	他卸売	32	3		8	1	12	1	9		32	2	34	
他小売	9	1		2		3		3		9		9		
金融業、保険業	銀行	488	38	4	123	13	178	15	144	5	483	37	520	
	証券	44	4	1	11	1	16	1	13	1	44	4	48	
	投信・投資顧問	44	3		11	1	16	1	13		43	2	45	
	貸金・信販・カード	44	3		11	1	16	1	13		43	2	45	
	投資業等	89	7	1	22	2	32	3	26	1	87	7	94	
	他金融	89	7	1	23	3	32	3	26	1	88	8	96	
	生命保険	133	10	1	34	4	49	4	40	1	133	10	143	
損害保険	443	34	4	112	12	161	13	131	5	438	34	472		
不動産業、物品賃貸業	不動産	3					1		1		2		2	
	リース	7	1		2		3		2		8		8	
学術研究、専門・技術サービス業	コンサルティング	12	1		3		4		3		11		11	
	広告	37	3	1	9	1	14	1	11	1	37	4	41	
	統括会社	19	1		5	1	7	1	6		19	2	21	
宿泊業、飲食サービス業	飲食・外食	19	1		5		7	1	6		19	1	20	
生活関連サービス業、娯楽業	旅行	3			1		1		1		3		3	
教育、学習支援業		28	2		7	1	10	1	8		27	2	29	
医療、福祉		14	1		4		5		4		14		14	
複合サービス事業		490	38	4	124	13	178	15	145	5	485	37	522	
サービス業 (他に分類されないもの)	人材派遣・業務請負	9	1		3		3		3		10		10	
	建物管理・警備	1												
	他サービス	24	2		6	1	9		7		24	1	25	
合計		4,625	357	40	1,169	124	1,683	138	1,368	45	4,577	347	4,924	

注) 「業種」の分類表記は東洋経済データにおける分類表記である。以下の表6、7についても同様。業種欄の空欄は、東洋経済データに業種名や企業名が挙がっていないことを示している。  
出所) 表4と同じ。

以上で、インドにおける業種別・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、次節でインドの公的年金制度について概観しておこう。

### Ⅲ インドの公的年金制度の概要

本節では、インドの公的年金制度の概要を説明する<sup>9)</sup>。

インドの公的年金制度は、イギリスの植民地時代の1881年に公務員年金制度が創設されたことをその嚆矢とする。その名残は現在もあり、たとえばすべての公務員および公企業従業員は強制加入であるが、民間企業の従業員や自営業者は任意加入が主である。

民間企業の従業員を対象とする公的年金制度は、1947年のインドの独立後から整備が始まったが、1952年に「従業員退職準備基金制度」(Employees' Provident Fund : EPF)が設定されて、本格的に始動した。その後従業員退職準備基金の一部を社会保険化して従業員家族年金を導入することが始められ(1971年)、最終的に1995年に「従業員年金制度」(Employees' Pension Scheme : EPS)として制度化された。その他、加入者が死亡の際に預金残高に応じて給付がなされる「従業員預金付帯保険制度」(Employees' Deposit Linked Insurance : EDLI)がある(1976年開始)。すなわち、民間企業の従業員を対象とする公的年金制度は、EPF, EPS, EDLIの3つである。

ただし、後述するように、上記の公的年金制度は民間企業の従業員をすべてカバーするものではない。また、自営業者や農業従事者等は対象外である。そこで、こうした人々を対象とする「公共退職準備基金」が1969年に導入され、その後、2004年に「全国年金制度」(National Pension System : NPS)が導入された。そして2009年以降、NPSの対象者は全国民に広げられた。

以下、民間企業の従業員を対象とする3つのスキームの基本的な仕組みを見ていこう。

EPFとEPSの対象となる事業所は、全国187の産業・業種<sup>10)</sup>に属する20人以上の従業員を有する事業所である(ただし、ジャンムー州とカシミール州には適用されない)。対象となる従業員は賃金が月1万5,000ルピー(約2万4,300円<sup>11)</sup>)未満の従業員であり、彼らは強制加入である。賃金が月1万5,000ルピー以上の従業員は、事業主の承認があれば任意加入できる。

しかし、日系企業の派遣従業員のような「外国人労働者」(international worker)に対しては、上記の対象区分はなく、月額賃金が1万5,000ルピー未満であろうとなかろう

9) 以下の説明は、太田(2016)、Social Security Administration(2016)、厚生労働省「2016年海外情勢報告」等に多くを負っている。

10) 187の産業・業種名は、インドの「従業員退職準備基金機構」(Employees' Provident Fund Organisation : EPFO)のホームページ([https://www.epfindia.gov.in/site\\_en/Classes\\_of\\_Industries.php](https://www.epfindia.gov.in/site_en/Classes_of_Industries.php))で知ることができる。

11) 1ルピー=1.62円(IMFによる2016年平均為替レート)で計算している。

と、すべての賃金に対して年金保険料が課せられる。いわば、すべての外国人労働者はEPFとEPSに強制加入させられるのである。

EPFの保険料率については、従業員は賃金（基本給+物価手当）の12%<sup>12)</sup>、事業主は従業員の賃金の3.67%<sup>13)</sup>である。一方、EPSの保険料については、従業員の負担はなく、事業主は従業員の賃金の8.33%を負担する。これに加え、事業主は、従業員退職準備基金の運営費として従業員の賃金の1.1%を負担する。以上を要するに、EPFとEPSを合わせたスキームの保険料率は、従業員が賃金の12%、事業主が従業員の賃金の13.1%で、合計25.1%となる。

公費負担については、EPFにはないが、EPSには、従業員の賃金の1.16%分が中央政府から拠出される。

給付については、EPFは退職時に一時金として全額の引き出しが可能である。給付水準は、加入者ごとに労使が拠出して積み立ててきた基金残高に政府が毎年決定する基金の運用利回り（2015年度は8.80%）を加算した金額となる。

一方、EPSの給付は月払いの年金方式である。退職前60か月間の平均賃金（基本給+物価手当、月額賃金が1万5,000ルピーを超える場合には1万5,000ルピー）×加入年数÷70に相当する金額が給付される。

民間企業の従業員を対象とする3つ目の制度であるEDLIの給付形態は一時金であるが、その水準は、過去12か月の平均賃金×20回分の金額で、最大60万ルピーまでの金額となる。

支給開始年齢については、EPFは55歳から引き出し可能であり、EPSは58歳である。

EDLIは、すでに述べたように、加入者の死亡により遺族に一時金が支払われる。

年金を受給するための最低加入期間については、EPFとEDLIは特にないが、EPSは10年である。

次に、NPSの基本的仕組みについて概説する。

NPSは2階建ての構成で、1階部分は、18歳以上65歳未満のインド国民であれば誰でも任意加入することができる。ただし、2004年1月以降に新規採用された中央政府の公務員（軍人を除く）は強制加入である。中央政府の公務員の1階部分の保険料は賃金の10%であり、同じ割合で政府の拠出がなされる。中央政府の公務員以外の任意加入者については、いくつかの保険料・給付のパターンの選択が可能であるが、政府拠出はない。

2階部分は、1階部分の口座を開設している人なら任意加入できる。すなわち、2階部

12) ただし、レンガ、ジュート等の5つの産業については10%である。

13) ただし、レンガ、ジュート等の5つの産業については1.67%である。

分のみの加入はできない。1階部分と2階部分の違いは、1階部分の早期引き出しができないのに対して2階部分はあるという点にある。

上記に加え、NPSの加入資格に関しては、NPS Lite という制度がある。これは、保険料の拠出に一定期間政府から補助が出るというもので、対象者は、18歳以上60歳未満のインド国民で非組織部門（unorganised sector）の構成員であり、①中央・州政府あるいは公的セクターで政府による年金への財政支援がある機関の正規職員でないこと、②EPFやEPS等の加入者でないこと、という条件を満たす人である<sup>14)</sup>。

NPSの支給開始年齢（満期）は、1階部分は60歳（70歳まで延期可能）であり、2階部分は特に設定されていない（任意に引き出し可能）。満期になると1階部分は一時金として引き出す。その際、総受給年金額の40%に相当する額を年金基金規制開発機構の認定を受けた生命保険会社から月払いの年金保険を購入しなければならない。60歳未満でNPSを脱退する場合には、以上と同様の年金保険購入額は総受給年金額の80%相当額となる。なお、NPSの受給のための最低加入期間はない。

以上が、インドの公的年金制度の概要であるが、インドの公的年金制度は財政基盤が弱く、運営面で課題が多い。そのため、インドで年金関連制度にカバーされる国民の比率はわずか1割程度であるといわれている。

#### IV インド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

---

14) NPS Lite を受けて、2015年に「保証年金制度」(Atal Pension Yojana : APY) が導入され、NPS Lite の加入者は自動的にAPYに移行した（ただし、希望すれば、新制度に移行せず、NPS Lite に留まることも可能である）。APYでは、NPS Lite の対象者に加え、新たに18歳から40歳までのインド国民で銀行口座を持っていれば、組織部門の労働者もこの制度に加入できることとなった。ただし、中央政府からの補助金はない。



銀行	銀行業	11		4,525	3,780	8,192	5,173	10,616	5,757	10,016	5,331
証券	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関		1	4,090	4,003	6,290	4,797	8,413	5,928	8,122	5,263
投資・投資顧問	金融商品取引業、商品先物取引業	1		5,743	4,947	11,836	7,371	15,697	8,305	14,099	8,885
貸金・信販・カード	金融商品取引業、商品先物取引業	1		4,406	3,718	8,277	6,554	10,876	7,111	10,621	6,746
投資業等	金融商品取引業、商品先物取引業	1	1	5,075	4,333	10,056	6,963	13,287	7,708	12,360	7,816
他金融	金融商品取引業、商品先物取引業	1		5,743	4,947	11,836	7,371	15,697	8,305	14,099	8,885
生命保険	保険業	1		5,660	3,470	8,793	4,037	11,574	4,264	10,085	4,683
損害保険	保険業	1		5,660	3,470	8,793	4,037	11,574	4,264	10,085	4,683
不動産業、物品賃貸業	不動産取引業	1	1	4,777	3,681	7,254	4,239	8,575	5,438	9,209	4,351
	物品賃貸業	1		3,834	3,599	6,314	4,799	8,490	5,412	9,640	4,893
学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業	1	2	4,465	4,028	6,176	4,999	8,049	5,020	8,560	6,253
	広告業	5	1	6,029	4,845	10,048	6,023	12,859	9,468	13,418	11,577
宿泊業・飲食サービス業、娯楽業	専門サービス業	1		5,570	4,667	7,630	6,121	10,442	5,724	9,223	6,501
	飲食店	1	1	3,278	2,875	4,335	3,130	4,930	2,895	5,061	2,841
生活関連サービス業、娯楽業	その他の生活関連サービス業	1		3,579	3,159	5,165	4,023	6,447	4,297	6,475	4,729
教育、学習支援業	その他の教育、学習支援業		※	3,516	2,940	4,335	3,333	4,775	3,371	4,417	3,110
医療、福祉	医療業		※	4,044	3,735	5,514	4,386	7,645	4,812	9,400	4,883
複合サービス事業	協同組合（他に分類されないもの）		※	3,269	3,038	4,363	3,540	5,543	3,833	6,237	3,707
サービス業	人材派遣・業務請負	4	4	3,299	2,710	3,809	2,891	3,943	3,035	4,123	3,058
（他に分類されないもの）	建物管理・警備	1		3,747	2,831	4,726	3,326	5,384	3,404	4,609	3,040
	他サービス	7	2	3	3,247	2,893	4,434	4,195	5,655	4,970	3,593

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

2) 企業規模別企業数比率の欄に※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、「資金センサス」において、「資金規模計」に記載されている資金の額を利用している。

3) 「資金センサス」には「農業・林業」の資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名は「サカタのタネ」と「トキタ種苗」であるが、当該企業の事業内容に鑑み、ここでは「その他の製造業」の資金を用いた。

4) 「教育、学習支援業」の資金は日本標準産業分類の中分類における「その他の教育、学習支援業」の資金を用いた。

5) 「医療、福祉」の資金は日本標準産業分類の中分類における「医療業」の資金を用いた。

6) 「複合サービス事業」の資金は日本標準産業分類の中分類における「協同組合（他に分類されないもの）」の資金を用いた。

出所) 「資金センサス（平成28年資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）」。

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）。インドに進出している日系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<sup>15)</sup>。
- 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6である。II-2で述べたように，東洋経済データにおける業種の分類は日本標準産業分類における中分類に準拠していない。業種別派遣従業員数は東洋経済データの業種の分け方に応じて推計した。一方，『賃金センサス』における業種は日本標準産業分類の中分類が採用されている。そこで，表6では，業種の欄を2つ設け，東洋経済データの業種と日本標準産業分類の中分類がどのように対応するかを示してある。

## 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，インド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。

インド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公的年金保険料は，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によって推計できる。

---

15) 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7 インドの日系企業の社会保険料負担軽減額(2016年)

(単位:千円, %)

産 業	業 種	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	947								11,200		11,200	0.1
		10,691	987	2,500	4,397	4,997	1,452	3,357	1,452	234,495	10,454	244,949	2.6
漁業	建設	1,805		9,352	810	15,011	783	11,722		37,890	1,593	39,483	
		1,820		7,291	806	12,122	888	11,854		33,086	1,694	34,781	
		851		2,219	3,991		2,838			9,899		9,899	
		16,005	2,142	75,058	5,842	138,495	8,702	129,020	2,812	358,578	19,498	378,076	
		1,134		6,483	10,423		9,955			27,995		27,995	
				1,426	3,324		2,032			6,782		6,782	
		5,218		19,778	1,853	35,695	2,001	30,808	1,009	91,500	4,863	96,363	
		2,039		6,995	12,282	1,007	12,100			33,416	1,007	34,423	
		5,433	948	25,015	2,200	44,149	2,241	39,683	1,134	114,281	6,523	120,804	
		2,157		11,628	1,053	20,230	1,195	18,692		52,707	2,247	54,954	
		5,118	784	20,853	1,813	35,738	1,920	33,051	976	94,761	5,493	100,254	
		19,714		82,968	7,300	141,201	8,119	126,173	2,393	370,056	19,567	389,622	
		15,029	1,796	65,079	4,621	118,855	4,996	108,502	2,103	307,465	13,517	320,982	
		37,486	3,819	167,308	13,441	300,961	16,927	271,529	5,501	777,283	39,688	816,971	
		2,119		7,440		12,945	1,191	13,026		35,531	1,191	36,722	
5,299	970	23,571	2,039	44,523	2,463	38,930	1,146	112,324	6,618	118,942			
				2,029		2,151		4,180		4,180		4,180	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	電力・ガス	1,223		3,446		6,399		4,721		15,789		15,789	
		4,465	1,057	27,340	2,673	54,577	3,491	52,876	1,981	139,258	9,202	148,460	1.8
情報通信業	通信・放送 情報・システム・ソフト	4,919	733	17,674	742	27,938	1,597	23,212	839	73,743	3,910	77,653	
		2,223		10,531	1,198	18,375	1,447	16,510		47,639	2,645	50,285	
運輸業・郵便業	貨物輸送 海運 航空	2,445		16,691	1,267	36,423	2,023	30,014		85,573	3,289	88,862	4.2
		9,884	759	37,086	2,907	63,898	3,067	54,087	686	164,955	7,418	172,373	
卸売業、小売業	倉庫・物流関連 総合卸売	8,527	1,238	44,856	3,073	82,752	3,235	73,833	1,862	209,969	9,408	219,376	
				1,343		1,618		1,830		4,791		4,791	
		974		2,622		3,256		3,604		10,456		10,456	
		5,210	877	25,690	2,209	47,427	2,414	44,042	1,338	122,369	6,838	129,207	
		1,143		3,527		6,910		7,538		19,118		19,118	
				3,453		4,306		4,800		12,560		12,560	
		3,225		16,229	1,113	28,443	1,258	25,463		73,361	2,372	75,733	
		15,119	1,848	70,268	5,586	131,437	7,962	122,784	3,039	339,608	18,435	358,043	
		13,284	938	62,050	4,548	115,426	6,766	108,660	3,175	299,420	15,427	314,847	
		2,285		11,097	1,166	21,039	1,388	19,809		54,231	2,554	56,785	
		4,614	963	20,726	2,347	40,472	2,797	40,194	1,700	106,005	7,808	113,813	
		3,048		11,991	1,106	23,307	1,267	19,323		57,669	2,373	60,042	
		909		2,492		4,842		5,203		13,446		13,446	

金融業、保険業	43,162	3,795	252,913	16,879	474,319	21,077	362,020	6,680	1,132,414	49,041	1,181,455	
銀行	4,106	1,005	17,367	1,204	33,787	1,488	26,502	1,321	81,762	5,018	86,780	
証券	4,325		32,678	1,850	63,040	2,085	46,006		146,049	3,955	149,983	
投資・投資顧問	3,318		22,852	1,645	43,679	1,785	34,656		104,505	3,430	107,935	
貸金・信販・カード	8,916	1,087	55,531	3,495	106,719	5,804	80,662	1,962	251,827	12,349	264,176	382
投資業等	10,091	1,242	68,327	5,550	126,080	6,254	92,012	2,230	296,509	15,276	311,786	
他金融	14,206	871	75,037	4,053	142,347	4,281	101,257	1,175	332,847	10,381	343,228	
生命保険	48,299	3,484	247,182	12,160	467,712	13,913	331,617	5,877	1,094,810	35,433	1,130,243	
損害保険												
不動産業、物品賃貸業	962		3,170		6,393		4,839		15,364		15,364	0.2
リース												
コンサルティング	1,121		4,650		8,081		6,445		20,297		20,297	
学術研究、専門・技術サービス業	4,540	1,216	22,689	1,512	45,186	2,377	37,046	2,906	109,471	8,010	117,481	2.0
広告	1,398		9,576	1,536	18,347	1,437	13,889		43,211	2,973	46,184	
総括会社												
宿泊業・飲食サービス業	823		5,440		8,662	727	7,621		22,546	727	23,273	0.2
生活関連サービス業、娯楽業			1,296		1,618		1,625		4,540		4,540	0.0
旅行												
教育、学習支援業	1,765		7,617	837	11,985	846	8,870		30,236	1,683	31,919	0.3
医療、福祉	1,015		5,536		9,594		9,437		25,583		25,583	0.3
複合サービス事業	31,178	3,050	135,779	11,551	247,628	14,433	226,999	4,652	641,585	33,685	675,270	7.2
サービス業	828		2,868		2,969		3,104		9,770		9,770	0.5
人材派遣・業務請負	1,630		6,678	1,053	12,774		11,457		32,540	1,053	33,592	
他サービス												
合計	398,047	37,363	1,954,334	138,991	3,599,233	172,313	3,012,103	59,958	8,963,717	408,626	9,372,343	100.0
割合	4.2	0.4	20.9	1.5	38.4	1.8	32.1	0.6	95.6	4.4	100.0	

出所) 筆者作成。

推計に当たって、次の仮定を置く。

仮定 6：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 7：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。

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、インド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 93.7 億円となる（表 7 参照）。

### おわりに

本稿の目的は、2016 年において、インドに進出している日系企業が、日・インド社会保障協定によって、どのくらいの社会保険料負担（公的年金保険料）を免れているかを推計することであった。インドの場合、進出している日系企業数について、外務省データと東洋経済データに大きな開きがあったため、推計作業は困難を極めた。そこで、われわれはいくつかの大胆な仮定（仮定 1～7）を置きながら、推計作業を進めた。その意味で、推計結果は極めて荒っぽいものといわざるを得ない。しかしながら、インド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インドにおける社会保険料（公的年金保険料）軽減額（約 93.7 億円）をどう評価するかはむずかしい。注 7）で言及した政府（厚生労働省）の試算によれば、日・インド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 23 億円と推計されている<sup>16)</sup>。われわれの推計値は政府推計値の 4 倍以上である。

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。

インド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。

---

16) 外務省の日・インド社会保障協定についての「資料」（<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000018460.pdf>）を参照せよ。なお、植村（2019）にもこの試算額が記されている。

### 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。
- 太田仁志（2016）「インドの年金制度」『年金と経済』第 35 巻第 1 号（通巻第 135 号）70-73 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。
- 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。
- 御船洋（2021a）「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—フランスの日系企業の場合—」『経済研究』（成城大学）第 231 号，149-186 ページ。
- 御船洋（2021b）「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—カナダの日系企業の場合—」『企業研究』第 38 号，151-174 ページ。
- 御船洋（2021c）「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—」『商学論纂』第 62 巻第 5・6 号，497-526 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](http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_000043.html)）（2021 年 3 月 19 日最終閲覧）

- 厚生労働省「2016年海外情勢報告」(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/17/>) (2021年3月19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>) (2021年3月19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>) (2021年3月19日最終閲覧)
- Social Security Administration, Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2016. (<https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2016-2017/europe/index.html>) (2021年3月19日最終閲覧)