

## 日中社会保障協定実質合意と日中租税条約の行方

税理士 高山 政信

### 〔事例〕

内国法人甲社は、中国に子会社を保有し、同社に日本から社員を派遣する等を行っている。長い間懸案事項であった日中間の社会保障協定が実質合意という報道があり、今後、同協定が署名・発効となると、どのような効果があるのか同社は関心を示している。また、日中租税条約における配当等の投資所得に対する中国における限度税率が10%と高く、今後、日中租税条約が改訂されて、限度税率が引き下げられる可能性があるのかについても、今後の動向に注目している。

### 〔ポイント〕

- 1 社会保障協定とは何か
- 2 日中社会保障協定の交渉の経緯と内容
- 3 日中租税条約の今後の動向予測

### 〔検討〕

#### 1 社会保障協定とは何か

二国間の租税に関する取極めは、租税条約ということで外務省と財務省が関係しているが、社会保障協定は、外務省と厚生労働省が関係している。事例にあるように、海外子会社等に日本から社員を派遣している場合、或いは事例とは逆に、外国法人等が日本に社員を派遣している場合であるが、いずれの場合であっても次のような問題が生じる。

1つは、派遣中に自国の年金制度に継続して加入している場合があり、同時に派遣先の国の

公的年金制度への加入義務が生じて二重に保険料を支払うことを余儀なくされていることがある。

第2は受給資格の問題で、一般的に、公的年金は一定期間の同制度への加入を受給資格要件としている。例えば、日本人社員が外国勤務3年で帰国するような場合、3年間だけ派遣先の外国の公的年金制度に加入したとしても受給資格要件としての一定の加入年数を満たすことができないことが多く、派遣先の外国で負担した保険料が掛け捨てになることが多い。

このような社会保険料の二重負担と掛け捨ての問題は、当事者である外国に派遣される社員の問題に限らず、この社会保険料の一部を負担する法人サイドにおける問題でもある。

このような問題を解消するために締結されているのが、社会保障協定である。

社会保障協定が適用になると、まず、二重負担の問題で、派遣先の国の勤務期間が5年を超えない見込みの場合、当該期間中は派遣先の国の保険料支払いが免除され、自国の保険料のみの負担となり、その勤務期間が5年を超える見込みの場合、勤務先の国の法令のみを適用することになる。さらに、保険期間の通算が可能となり、両国間の年金制度への加入期間を通算することが可能となり、通算後の期間が最低必要とされる期間以上であれば、それぞれの国の制度への加入期間に応じた年金がそれぞれの国の制度から受けられるようになる。

#### 2 日中社会保障協定の交渉の経緯と内容

外務省の平成26年の調査資料によれば、日系

企業の多い国の上位10は、1位が中国(31,661社)、2位が米国(7,193社)、以下3位インド(2,510社)、タイ、ドイツ、インドネシア、マレーシア、ベトナム、フィリピン、台湾、英国の順である。日本が社会保障協定を締結している国と日系企業進出先国上位10と照合すると、社会保障協定未締結国は、中国、タイ、インドネシア、マレーシア、ベトナム、フィリピン、台湾である。要するに、問題は、最も日系企業の進出数の多い中国との間に社会保障協定がないことである。その結果、中国に進出している事例の甲社のような場合、社会保険料の二重払い、掛け捨て、法人における社会保険料の一部負担という問題が生じているのである。

この問題は、平成23年7月に中国に社会保険法が施行され、同年10月より外国人及び外国企業にも同制度が適用されることになったことが発端である。それまで中国の年金制度は企業年金が主であり、国レベルの公的年金制度がなかったのである。

この社会保険法は、基本養老保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、生育保険及びこれら社会保険料の徴収納付、取扱い及び監督、法的責任等について定めている。当然、中国において勤務する日本人社員ばかりではなく、その雇用者である日系企業にとっても保険料の負担等が生じることになり、中国に進出している日系企業にとってコスト増をもたらす重要な事項である。

このように中国進出企業を多く抱える日本にとって、中国の社会保険法の改正はその影響が大きいことから、保険の二重加入等の問題を解消するために、日本側から社会保障協定締結を積極的に働きかけて平成23年10月に第1回政府間交渉(平成23年10月13日～14日、於:北京)が中国と開始された。この段階では、相当早い時期にこの協定が署名発効されるものと予測されていたのである。そして、第2回政府間交渉(平成23年12月21日～22日、於:東京)及び第3回政府間交渉(平成24年3月27日～29日、於:北京)までは順調な経過をたどったのであるが、平成24年9月の尖閣諸島国有化によりこの交渉

は停滞したのである。

そして、再開されたのは、平成27年11月の第4回交渉以降であり、第5回交渉が平成28年6月、第6回交渉が平成28年11月、第7回交渉が平成29年4月、そして、第8回交渉が平成29年10月に行われ、実質合意となり、2018年中に署名する見通しである。この件を報道した新聞によると日中社会保障協定が発効すると、中国で勤務する日系企業の日本人社員約7万人の二重払い解消による保険料の軽減額は年400億円といわれている。

### 3 日中租税条約の今後の動向予測

これまで動きがなかった社会保障協定が署名という動向を受けて、日中租税条約の動向が気になるところである。日中租税条約の署名は、昭和58年、発効は昭和59年、適用は、昭和60年1月1日以降である。この日中租税条約は中国が初めて外国と締結した租税条約で、この後に、対米租税条約が昭和59年に署名されているが、この条約も日中租税条約と同様に、その後に改正されていない。

中国に進出している日系企業が要望していることは、日中租税条約が改正されて、現行条約に規定のある、配当、利子、使用料の限度税率10%が大幅に軽減されることにある。

現在の中国が締結している租税条約例をみても、配当、利子、使用料の限度税率を免税にしている条約例はない。中国経済が発展したにもかかわらず、租税条約上は自国に有利な課税権を手放さない状態である。中国が自国の経済発展に見合った租税条約改正をためらうのかという点であるが、日本企業の対中投資に比較して、中国企業の対日投資が少ないため、租税条約による限度税率を引き下げると中国の税収が減少するからという見解もあるが、今後、日中間の政治状況等を含めてどのような動向があるか注目する必要がある。