

日中社会保障協定がようやく締結され、両国間の経済貿易協業の発展の一助に

May 2018
Issue 15

概要

2011年から正式に開始した日中両国間社会保障協定交渉は2018年1月によりやく実務的な折衝が終わり、数多くの中国および日本の企業並びに相手国で就労する個人はそのニュースに接して前向きな反応を示しています。2018年5月9日に、待望の日中社会保障協定（以下『日中協定』）が無事に締結されました。

直近の数年間、中国が締結する二国間社会保障協定は素早く積極的に展開されており、今年4月までに締結した社会保障協定は既に2011年の2から10まで増え、協定両国の相手国で就労する個人が社会保険に二重加入するリスクを有効に減らしています。『日中協定』は上記のリストに新しいメンバーとして追加されました。

『日中協定』が締結された後、日中両国はそれぞれの国内の法的手続きを完了させる必要があります。その後は、『日中協定』の関連条項に基づき、正式な発効日が確定されます。

詳細内容

背景

2011年の『中華人民共和国社会保険法』（以下、「社保法」）施行以降、中国域内で就労する外国人は中国の社会保障制度に加入することが明確となりました。日中両国はお互いに重要な経済貿易パートナーであり、長年にわたる投資関係およびパートナーシップを築き、両国とも相手国の域内で仕事または生活している個人が非常に多くいます。その多くが一方の締約国に所在する企業が他方の締約国に所在する関連会社に派遣され仕事するケースです。

通常、派遣される者の雇用関係は派遣元の企業では継続され、派遣元の国の関連法律規定に基づき派遣元の国の社会保険に継続して加入しています。一方で派遣先の国の関連社会保険法律の要求に応えるため、これらの派遣される者および雇用主は日中両国で同時に社会保険に加入することとなり、追加の費用を負担必要がありました。

『日中協定』の締結は両国が締約相手国で就労する個人の社会保険の権益を有効に維持しつつ、両国の企業および人員の社会保険料納付による負担を軽減し、両国間の経済貿易および人員の交流を今まで以上に便利に行うことが可能となります。

各社会保険の適用範囲

『日中協定』に基づき、両国間で相互に免除されるのは両国の社会保険制度において加入が義務付けられている老齢年金です。中国では**被用者基本老齢保険**を指し、日本では**国民年金**および**厚生年金**（例外もあります）を指します。

適用範囲

『日中協定』の適用対象は上記の社会保険に関する両国国内の関連法律法規に管轄される全ての人員です。例えば、中国域内の企業が被用者を雇用し、かつ中国社保法によって被用者基本老齢保険に加入する日中以外の国籍を持つ個人が日本で就労する期間も『日中協定』の適用対象となり、引続き中国で社会保険に加入する一方で、日本の国民年金および厚生年金の保険料を納付する義務はありません。

派遣される者に関連する規定

『日中協定』は異なる類型の人員に対し具体的に規定しており、その内、派遣される者に関する規定としては、主に以下が挙げられています。

- 派遣されてから最初の5年間は、『日中協定』に基づき出向先国での社会保険加入の義務が免除されます。例えば、中国被用者AがY1年1月1日に中国企業により日本に派遣される場合、『日中協定』の規定に基づき、Y1年からY5年までの期間、Aは中国社保法によって引き続き中国で被用者基本老齢保険に加入する一方で、日本で国民年金および厚生年金に加入する必要はありません。同様に日本被用者Bが同じ期間中国に派遣される場合、Bは日本の国民年金または厚生年金に加入する一方で、中国被用者基本老齢保険に加入する必要はありません。
- 派遣期間が5年を超える場合、日中両国の所轄機関の同意を受けた場合には、上記の免除期間を延長することができます。
- 『日中協定』が適用する派遣期間は『日中協定』の発効日から計算します。つまり、発効日までの派遣期間は「5年」に算入されません。

日本に派遣される中国被用者の場合、一定な条件を満たす場合には、同行する配偶者および子女も『日中協定』に基づき相応の免除優遇を享受することができます。

注意点

- 派遣される者が最初に日中協定の優遇適用を申請する場合、派遣先の国に対して派遣元の国の所轄機関により発行された証明書を提出する必要があります。派遣期間が5年を超える場合、両国の同意を受けた上で、関連する申請手続きを行う必要があります。

- 既に施行されている他国との社保協定の実務上の手続きを参考にすると、『日中協定』に基づき派遣される者が最初に申請する「5年」との期間は暦年を計算基準とするのではなく、派遣元国の所轄機関が『日中協定』に基づき認められた派遣される者の具体的な免除期間となるものと考えられます。
- 『日中協定』にて明確に免除された社会保険の種類以外については、日中両国の相手国で就労する人員は両国それぞれの内国法に基づきそれぞれの社会保険料を納付する必要があります。
- 国際慣例に基づく、『日中協定』の関連内容に対し具体的に解釈し、具体的な実施に対する管理方法を決め、並びに『保険加入証明書』などの重要な書類の内容を確定できるよう、日中両国は関連する行政協議書を締結するものと考えられます。適宜に関連書類を準備または提出し、順調に協定の優遇を享受できるように、関連企業および個人はこれら具体的な規定および手続きに注意を払う必要があります。

『日中協定』による優遇は双方向です。「走出去」(海外進出)による日本への投資を行う企業や、日本企業と協同する中国企業もこの規定に注目する必要があります。

企業へのアドバイス

大きな視点でとらえると、『日中協定』の締結は日中両国の数多くの国際企業および相手国で就労する個人にとっては良いニュースです。なぜなら企業と個人それぞれの社会保険料の負担を減らすことが可能となるためです。一方で『日中協定』の実施細則としての行政協議書の締結状況はまだ公表されておらず、『日中協定』の内容に対する具体的な解釈および実務上の取扱いはいくつかの部分が明確になっていません。企業は引き続き議論の進展に注目する必要があります。これら

の状況を考慮した上で、当社のアドバイスは以下のとおりです。

- 日本の国民年金、厚生年金および中国の被用者基本老齢保険の関連法律法規および強制保険加入の規定を理解し、既存の派遣方式および雇用形態(例えば、現地採用、直接派遣、間接派遣など)を改めて確認し、関連する被用者が『日中協定』の適用対象であるかの確認をお勧めします。
- 企業および個人の社会保険料納付額が企業収益に与える直接的な影響のほか、『日中協定』が国境を越える個人所得税にも一定な影響を与えるため、企業はそれについても注意を払うとともに、全体的に影響を分析した上で、速やかに人員の雇用形態を見直すとともに、派遣に伴うコストを試算する必要があります。国境を越えて働く人員の給与福利構成を整理するなど、改めて企画する必要があります。
- 速やかに各地区における具体的な実施手続き要求内容を確認し、関連手続きを完了して日中協定の優遇を享受できるようにします。出向元企業と出向先企業は連携を深めて、事前に内部手続きを整理または手配するとともに、各被用者が享受できる社会保険協定優遇の期限について有効に管理する必要があります。
- 『日中協定』公布前後の政策の移行手続き(例として、『日中協定』が発行する前に既に被用者を派遣し、関連社会保険料を払っている場合の処理など)に注意を払うようお勧めします。

上述の件につき、貴社とご一緒に、さらに深く検討させていただければ幸いです。関連事項および企業の対応に関するいかなるご質問でも、お気軽に当社までお問い合わせ下さい。

お問い合わせ

今回のニュースフラッシュ掲載内容に関するお問い合わせは、PwC **グローバル・モビリティ・サービスチーム**までお気軽にご連絡ください。

華中地域

朱錦華

+86 (21) 2323 5509

+86 (20) 3819 2509

jacky.chu@cn.pwc.com

張健菁

+86 (21) 2323 3031

jane.kc.cheung@cn.pwc.com

黎美芬

+86 (21) 2323 3065

rebecca.lai@cn.pwc.com

陳嵐

+86 (21) 2323 2628

gertie.chen@cn.pwc.com

華北地域

楊治中

+86 (10) 6533 2812

edmund.yang@cn.pwc.com

華南地域

林灿榮

+852 2289 5528

+86 (20) 3819 6308

louis.cs.lam@hk.pwc.com

許惠君

+86 (20) 3819 2866

monica.hj.xu@cn.pwc.com

With over 2,200 tax professionals and over 140 tax partners in Hong Kong, Macao, Singapore, Taiwan and 14 cities in Mainland China, **PwC's Tax and Business Service Team** provides a full range of tax advisory and compliance services in the region. Leveraging on a strong international network, our dedicated China Tax and Business Service Team is striving to offer technically robust, industry specific, pragmatic and seamless solutions to our clients on their tax and business issues locally. The Global Tax Monitor recognises PwC as one of the leading firms in China for tax advice, by reputation.*

*These results are based on the year-ending Q4 2013 figures, with a sample size of 130 primary buyers of tax advice in China. Launched in 2000, the Global Tax Monitor (GTM) is an independent survey conducted by research agency TNS, that examines the competitive position of the top firms in the tax advisory market - globally, regionally, nationally and on an industry basis. It provides a comprehensive measure of firm reputation, client service and brand health, gained currently from just over 4,000 telephone interviews annually with key decision makers (CFOs and Tax Directors) in 40 key markets.

本稿では、中国または中国大陸は中華人民共和国を指しますが、香港特別行政区、マカオ特別行政区、および台湾はこれに含まれません。

本稿は一般事項に関する記述であり、関連する全ての事項について完全に網羅しているわけではありません。法律の適否とその影響は、具体的・個別な状況により大きく異なります。本稿の内容に関連して実際に具体的な対応をとられる前に、PwC クライアントサービスチームに御社の状況に応じたアドバイスをお求めになれますようお願い申し上げます。本稿の内容は 2018 年 5 月 2 日現在の情報にもとづき編集されたものであり、その時点の関連法規に準じています。なお日本語版は中国語版をもとにした翻訳であり、翻訳には正確を期しておりますが、中国語版と解釈の相違がある場合は、中国語版に依拠してください。

本稿は中国および香港の **PwC ナショナル・タックス・ポリシー・サービス**により作成されたものです。当チームは専門家により構成されるプロフェッショナル集団であり、現行または検討中の中国、香港、シンガポールおよび台湾の税制およびその他ビジネスに影響する政策を随時フォローアップし、分析・研究に専念しています。当チームは良質のプロフェッショナルサービスを提供することで PwC の専門家をサポートし、また思想的リーダーシップを堅持し、関連税務機関、その他政府機関、研究機関、ビジネス団体、および専門家、並びに PwC に関心をお持ちの方々々とノウハウを共有いたします。お問い合わせは、以下の担当パートナーまでお気軽にご連絡ください。

Matthew Mui

+86 (10) 6533 3028

matthew.mui@cn.pwc.com

既存または新たに発生する問題に対する実務に即した見識とソリューションは、中国のウェブサイト <http://www.pwccn.com> または香港のウェブサイト <http://www.pwchk.com> にてご覧いただけます。

中日社会保障协定终落笔签署，助力双边经贸合作发展

二零一八年五月
第十五期

摘要

2018年1月，中国和日本众多企业和跨境个人欣喜得知2011年正式启动的中日双边社会保障协定结束了实质性谈判。2018年5月9日，大家翘首以盼的中日社会保障协定(以下简称《中日协定》)终于落笔签署。

最近几年，中国在签订双边社会保障协定方面取得了快速积极的进展，至今年4月签订的社保协定已从2011年时的2个增加到了10个，有效减小了协定双方国家跨境个人双重参保的影响。《中日协定》的签署为这一名单增加了新的成员。

《中日协定》签署后，中日两国还将分别完成国内法所需法律程序。之后，双方将根据《中日协定》相关条款，确定其正式生效日期。

详细内容

背景

自《中华人民共和国社会保险法》(以下简称“社保法”)2011年生效执行后，在中国境内就业的外国人被明确纳入中国的社会保障体系中。中日双方作为彼此重要的经贸合作伙伴之一，有着多年的相互间投资与合作，双方都有大量跨境人员在对方境内工作生活，其中有相当比例是一方企业派遣至对方境内关联企业工作的情况。通常派遣人员的雇佣关系仍然保留在派出国企业并依据派出国的相关法律规定继续参加当地的社会保险。在遵从派出国相关社会保险法律要求的同时，这些派遣人员及其雇主需要面对在中日两国

同时参保带来的相关费用负担的增加。

《中日协定》的签署将有效维护两国在对方国就业人员的社保权益，减轻双方企业和人员的社保缴费负担，进一步便利两国经贸和人员往来。

社会保险种适用范围

《中日协定》提供互免的主要是两国社保体系中的强制性养老保险。在中国是指**职工基本养老保险**，在日本是指**国民年金和厚生年金**(需注意例外规定)。

人员适用范围

《中日协定》适用的人员是针对上述适用险种的两国国内相关法律法规管辖的所有人员。这意味着，举例来说，中国境内企业雇佣且按照中国社保法参加职工基本养老保险的第三国个人在派遣至日

本工作期间应可以适用《中日协定》继续在中国参保，免除缴纳日本国民年金和厚生年金的义务。

派遣人员的相关规定

《中日协定》针对若干不同类型的人员进行了具体规定，其中关于派遣人员，主要包括以下几个方面：

- 派遣开始后的第一个五年内，依据《中日协定》免除在派出国一方的参保义务。例如，中国员工A于Y1年1月1日由中国企业派遣至日本工作，根据《中日协定》规定，Y1年至Y5年间，A可以按照中国社保法在中国参加职工基本养老保险，无需在日本缴纳国民年金和厚生

生年金。同一期间，日本员工 B 由日本企业派遣至中国工作，B 则可以继续在日本缴纳国民年金和厚生年金，无需参加中国职工基本养老保险。

- 如果派遣期间超过五年，经中日双方主管机关同意，可以延长以上免除安排。
- 适用《中日协定》的派遣期限自《中日协定》生效之日起算，也即是说在此之前已经开始的派遣期间不影响“五年”的计算。
- 对于派遣至日本工作的中方雇员来说，其符合条件的随行配偶和子女也可以依照《中日协定》享受相应的免除待遇。

注意要点

- 对于派遣人员来说，协定待遇的首次申请应向派入国一方提交派出国一方经办机构出具的证明以享受协定待遇。对于派遣期限超过五年的，则需完成相关申请程序，经两国同意后延长协定待遇。
- 参考已经实施的其他社保协定，《中日协定》中对于派遣人员首次申请的“五年”期限很可能不以日历年为计算口径，派出国经

办机构将根据《中日协定》确认派遣人员的具体免除期限。

- 除了《中日协定》明确免除缴纳的社保险种，中日双方跨境人员仍需要按照两国国内法的规定缴纳其它种类的社会保险费。
- 依照惯例中日双方还将签署相关行政协议，对《中日协定》有关内容进行具体解释、对其具体实施提供管理办法并确定《参保证明》等重要文件的内容。相关企业及个人应特别关注这些具体规定和流程，以确保及时准备和提交相关文件以顺利享受协定待遇。
- 《中日协定》的优惠待遇是双边的。“走出去”到日本投资合作的中国企业也应对此加以关注。

给企业的建议

总体而言，《中日协定》的签署对于中日两国众多跨境投资的企业及其跨境工作的员工是利好消息，有利于减轻企业和个人的社保费用负担。由于作为《中日协定》实施细则的行政协议签署情况等尚未公布，关于《中日协定》内容的具体解释和实务操作尚不明晰，企业应密切关注后

续发展。在此基础上，我们建议企业：

- 了解日本国民年金、厚生年金以及中国职工基本养老保险的相关法律法规及强制参保规定，检视现有的派遣模式及雇佣安排（如当地录用、直接派遣、间接派遣等），确认涉及的员工是否可以适用《中日协定》。
- 除了对于企业及个人社保直接成本费用的影响，《中日协定》对于跨境个人所得税也将带来一定影响，企业应关注并进行整体分析，及时调整人员雇佣及派遣成本的测算，对于跨境员工的薪酬福利架构进行必要的梳理和重新规划。
- 及时跟进各地方层面的具体实施要求，尽早完成相关手续享受协定待遇。人员派出企业和接收企业应加强配合，提前梳理和部署内部流程，并就每位员工享受社保协定待遇的期限进行有效管理。
- 关注《中日协定》前后的政策衔接（例如《中日协定》生效前已开始派遣工作的人员已缴相关社会保险费的处理等），以便采取适当的应对。

与我们谈谈

为了更深入讨论本刊物所提及的问题对您业务可带来的影响, 请联系我们的专业服务团队:

普华永道全球派遣咨询服务团队

华中地区

朱锦华
+86 (21) 2323 5509
+86 (20) 3819 2509
jacky.chu@cn.pwc.com

张健菁
+86 (21) 2323 3031
jane.kc.cheung@cn.pwc.com

黎美芬
+86 (21) 2323 3065
rebecca.lai@cn.pwc.com

陈岚
+86 (21) 2323 2628
gertie.chen@cn.pwc.com

华北地区

杨治中
+86 (10) 6533 2812
edmund.yang@cn.pwc.com

华南地区

林灿燊
+852 2289 5528
+86 (20) 3819 6308
louis.cs.lam@hk.pwc.com

许惠君
+86 (20) 3819 2866
monica.hj.xu@cn.pwc.com

普华永道中国日本企业部团队

中国内地及香港

日本业务市场主管合伙人

高桥忠利
+86 (21) 2323 3804
toshi.t.takahashi@cn.pwc.com

华中地区

副总监
山崎学
+86 (21) 2323 1353
manabu.m.yamazaki@cn.pwc.com

华北地区

高级顾问
加藤雄次郎
+86 (10) 6533 3472
yujiro.kato@cn.pwc.com

华南地区

高级经理
北川徹
+86 (20) 3819 2654
toru.t.kitagawa@cn.pwc.com

全维度中国税务资讯平台—税界
提供一站式最新中国税务信息和洞察

· 安卓手机也可在腾讯应用宝中搜索“税界”进行下载。
· “税界”网页版链接: <https://taxnews.pwchk.com>

苹果手机下载 (iOS 10以上)

安卓手机下载 (Android 6.0以上)

文中所称的中国是指中华人民共和国, 但不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区。

本刊物中的信息仅供一般参考之用, 而不可视为详尽的说明。相关法律的适用和影响可能因个案所涉的具体事实而有所不同。在有所举措前, 请确保向您的普华永道客户服务团队或其他税务顾问获取针对您具体情况的专业意见。本刊物中的内容是根据当日有效的法律及可获得资料于 2018 年 5 月 2 日编制而成的。

这份中国税务/商务新知由普华永道中国税收政策服务编制。**普华永道中国税收政策服务**是由富经验的税务专家所组成的团队。团队致力搜集、研究并分析中国、香港和新加坡现有和演变中的税务及相关商务政策, 目的是协助普华永道税务部专业人员提供更优质的服务, 并通过与有关的税务和其它政策机关、学院、工商业界、专业团体、及对我们的专业知识感兴趣的人士分享交流, 以保持我们在税务专业知识领域的领导地位。

如欲了解更多信息请联系:

梅杞成
电话: +86 (10) 6533 3028
matthew.mui@cn.pwc.com

有关最新商业问题的解决方案, 欢迎浏览普华永道/罗兵咸永道之网页: <http://www.pwccn.com> 或 <http://www.pwchk.com>