

日オランダ社会保障協定について

在オランダ大使館経済班

田中 航二郎 TANAKA Kojiro

はじめに

平成21年3月1日をもって、社会保障制度の二重加入の防止及び年金掛け捨て問題の解消を主たる目的とした日オランダ社会保障協定が発効しました。企業側からすれば、従来、日本とオランダで支払っていた社会保障に関するコストを削減することができるということで、少なからず投資環境の改善という観点ではお役に立てたのではないかと思います。一方で、一個人としての立場からすると、従来の手厚いオランダの社会保障制度から脱退するということになり、とくに小さなお子様とともにオランダに赴任されている方々、また病気がちなご家族をお持ちの方々にとっては、いらぬ心配事が増えたように思われるかもしれません。

本稿においては、日オランダ社会保障協定を巡るこれまでの経緯を振り返るとともに、発効にともない、皆様方にどのような影響を与えるかについて、ふれてみたいと思います。

1. オランダ社会保障費送金停止問題（いわゆるB E U法問題）

オランダは、1999年の法改正により、オランダと2国間社会保障協定を締結していない国に在住するオランダ社会保障受給権者に対し、手当支給適正化を目的として一部支給を停止することとしました。（実際には2006年1月から実施されました）

この制度が創設された背景として、海外で年金を受けていた人がすでに亡くなっていたにもかかわらず、不正な手段を用いて年金を詐取していたという事実が発覚したことに起因します。日本に関していえば、2006年当時には、オランダとの間で社会保障協定が結ばれていなかったことから、日本に居住するオランダの社会保障費を受ける権利を有する人に対し、本来もらえる金額の半分しか給付されなくなっていました。

2. J C Cによる厚生労働大臣等に対する要望書の提出

日本が外国と社会保障協定を始めて締結したのはドイツとの間であり、2000年2月に発効しています。2001年2月には、イギリスとの間の社会保障協定が発効するなど、少しずつ日本政府の取り組みが進められていました。J C C側としても、日本とオランダの社会保障費の二重払いをなくすことでコストを削減したいという思いがあり、またオランダ側としても、日系企業誘致促進の観点から早期締結への強い希望を有していました。そのためJ C Cとして日蘭社会保障問題検討委員会を設置し、2003年には、信清J C C会頭から坂口厚生労働大臣及び小池大使（いずれも当時）あて「日蘭社会保障協定の早期締結に関する要望書」を提出するに至りました。

3. 日オランダ非公式協議の開始

こうした要望を踏まえ、日本とオランダは2003年以降、非公式の形ではありましたが協議を進めていきました。2国間の約束事は、いわゆる協定のみならず、行政取極など、いくつかの形態がありますが、最終的には、年金のみならず健康保険等も含めた内容、かつ、国会の承認を必要とする協定の枠組みとすることで、2005年10月から日オランダ社会保障協定締結交渉が始まりました。

4. 日オランダ社会保障協定への署名及び国会承認

その後、東京及びハーグにおいて双方の外交当局、社会保障当局（日本は厚生労働省）が参加する協議を継続して行い、2008年2月21日にハーグにて本協定に署名が行われました。このような協定は、双方の議会で承認を受ける必要がありますが、我が国は同年6月、オランダは同10月に、それぞれの議会の承認を受けました。その後、同年12月19日に東京において協定を発効させるための文書が2国間で取り交わされたことにより、3月1日の発効を迎えることができました。

5. B E U法による支給制限の解除
B E U法による支給制限を解除するためには、2 国間協定が必要でしたが、オランダ側との取り決めにより、本協定が発効する前に、暫定的にB E U法による支給制限を解除することとなりました。このような行為を行うためには、やはり2 国間で文書を交わす必要がありましたが、協定本文への署名が行われた2 0 0 8年2 月2 1日に、双方が必要な文書に署名しています。その結果、同年4 月より、B E U法による支給制限は、協定の発効に先立ち解消されています。
6. 本協定の及ぼす影響（企業側からみた場合）
社会保障協定は、社会保障費の二重払いを解消するということがその目的の1つとしているため、協定が発効することにより、企業にとってはコストを削減することができるようになります。2 0 0 7年5 月頃にJ C Cを通じて各会員企業の職員の雇用形態についてアンケート調査をさせていただきましたが、その目的の1つは、どの程度のコスト削減に寄与することができるかということ算出することにあります。
アンケートで得られたデータを元に必要な係数（社会保障費、一時派遣形態の駐在員数、為替相場等）を計算したところ、J C C通常会員企業全体で最大年額約3 2 億円の社会保障に関するコストを削減できる、との算出結果を得ました。
7. 本協定の及ぼす影響（個人からみた場合）
他方、一個人として見た場合、2 0 0 6年に行われた医療制度改革により加入することが強制となった医療保険制度の対象外となるため、病気になった場合に医療機関を受診するにあたって、果たして診てくれるのかどうか、また、支払い方法はどうか、といった点が懸念事項としてあります。この点に関しては、各保険会社が提供するサービスを利用したり、海外療養費制度を活用したりするなど、いくつかのケースがありますが、詳細については、各保険会社、また、健康保険組合にお問い合わせいただければと思います。
一個人にとってもう1つ大きいかかわってくるものが、年金加入期間の計算になります。従来は、日本の年金を受給するためには、加入期間が通算2 5年以上でなければ年金をもらうことはできませんでしたが、協定が発効することにより、日本の年金制度の加入期間にオランダの年金加入期間(居住のみにより得られる期間は除きます)を加算することができるようになりました。また、年金請求手続きを、いずれの国においても申請を受け付けるようになったことで、オランダにおいて余生を過ごす場合でもオランダの当局で日本の年金申請をすることができますし、オランダでの駐在生活が終了して日本に帰国しても、社会保険事務所を通じてオランダの年金を申請することができるようになります。
8. あきらめずに必ずお問い合わせを
オランダにおいて長い間生活されている方ですでに年金を受給できる年齢に達している方の中には、日本の年金制度に加入している期間が短い等の理由により、日本の年金を受けることを最初からあきらめておられる方もいるかもしれません。しかしながら、年金制度というものは、極めて複雑な制度になっているので、なかなか自分で判断するのは難しいものとなっています。日本でわずかの期間しか厚生年金に加入していなくとも、いわゆるカラ期間（合算対象期間）に該当する場合には、その期間を加算することができますし、今回の協定が発効することで、オランダの加入期間も加算できるようになります。その加算方法も条件が細かく付与されていますので、たとえ支給金額が少ないことが想定される場合であっても、個人で判断してあきらめるのではなく、必ず日本の社会保険事務所にお問い合わせいただいで、個別にご相談していただきたいと思ひます。

さいごに

日オランダ社会保障協定の交渉開始から発効までの間、関係各位から多大なるご支援・ご協力を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

日オランダ社会保障協定説明会 Q&A

(2月3日及び4日に開催された説明会での質疑応答を取りまとめたものになります。)

(質問) 協定の目的が二重加入の防止となっておりますが、任意で二重加入することは可能ですか？

(回答) 協定の規定では、派遣期間に応じてどちらか一方の制度に加入することとなっており、任意に選択する仕組みではありません。

(質問) 適用証明書は、どこに提示することになりますか？

(回答) オランダ当局による監査等が行われた際に、提示できるように準備していただければ結構です。

(質問) オランダの年金申請時に必要な情報はどのようなものになりますか？

(回答) 少なくとも、BSN 番号、オランダ当局に登録された名前(女性の方は旧姓も含みます)、生年月日が判ればオランダ側がいろいろ調べてくれるようですが、職歴、最終居住地も記録されていたほうが望ましいと思われます。

(質問) 日本の年金手帳等持っていないため、基礎年金番号が分かりませんが、年金申請時に必要な情報はどのようなものになりますか？

(回答) 氏名、生年月日、職歴が最低限分かれば、それを元にその方の基礎年金番号を捜します。

(質問) 例えば配偶者がオランダで就労しているような場合は、どのように扱われますか？

(回答) 配偶者がオランダで所得を得てオランダの社会保障制度に加入する義務が生じているのであれば、協定による免除の対象でなくなることから、オランダの制度に加入することになります。

(質問) 現地採用の職員はどのような取り扱いになりますか？

(回答) 日本の本社との間で雇用関係があるかどうかで判断されます。日本の本社との雇用関係がなければ、協定の一時派遣の対象とはなりませんので、オランダの制度に加入することになります。

(質問) 申請のタイミングと交付に必要な期間について教えてください。

(回答) オンラインシステムの関係上、証明書の交付は3月1日以降になります。交付に必要な期間は、通常3日から1週間ですが、窓口でお待ちいただくことができるのであれば、即日交付も可能になっています。

(質問) すでにオランダで勤務している駐在員の派遣期間の起算日というのはいつになりますか？

(回答) 協定が発効する平成21年3月1日になります。その時点でオランダに駐在されている方で発効日から5年を超えない見込みの派遣であれば、これまでの就労期間に関わらず一時派遣者として申請することが可能です。

(質問) 当初予定していた5年間の派遣期間が延びてしまった場合、どのような手続きが必要でしょうか？

(回答) 延長が見込まれる時点で再申請していただき、オランダ側との協議を踏まえて、特例措置の延長となるか、原則規定が適用されるか決定されます。

(質問) 厚生年金に任意加入することは可能ですか？

(回答) 厚生年金に任意加入制度はありません。但し、国民年金であれば、任意加入制度があります。

(質問) 年金通算期間に加算する期間について、オランダ人と結婚してオランダで就労していない場合には、オランダでの年金加入期間は通算することができますか？

(回答) 日本の年金加入期間に加算できるのは、オランダにて保険料を支払った期間のみなので、

オランダで就労せず居住のみによって得られる期間は通算することができません。ただし、日本国籍を有している人が、海外居住している場合には、いわゆるカラ期間(合算対象期間)に該当するので、日本の国籍を離脱していない限りは、海外居住を証明できる期間を加算することが可能となっています。(注1:カラ期間とは、保険料を納付していないため年金額を計算する場合には算入されない期間であるが、受給資格期間には算入することができる期間のこと。カラ期間にはいくつかありますが、今回の場合は、日本国民で海外に居住していた昭和36年4月以降の20歳以上60歳未満の期間となります。)

(注2:海外に居住していた期間は、戸籍の附票の写し、大使館が発給する在留証明、居住地の公的機関が発行する居住証明書等により証明されることとなります。)

(注3:大使館が発給する在留証明は、申請者の外国における在留の事実(住所及び在留期間)ですが、日本に帰国後申請することはできませんので、帰国前に取得する必要があります。在留証明につきましては、大使館日本語版HP(>領事情報>領事サービス>各種証明>在留証明)をご覧ください。大使館領事班にお問い合わせ下さい。)

(質問) 日本国籍でない人を日本の本社で採用してオランダに派遣している場合の取り扱いについてどうなりますか？

(回答) 厚生年金制度は、国籍を問わないため、日本人と同じ取り扱いになります。

(質問) 一時派遣者であった者が、一旦帰国して再度オランダに派遣されるような場合、再度一時派遣者として認定を受けることができますか？

(回答) 最初の一時派遣期間が終了してから1年間は過ぎなければ、一時派遣者として認定することはできません。1年以内に再度派遣されるような場合には、一旦オランダの制度に加入し、派遣終了日から1年を過ぎてから、再度一時派遣者としての適用申請を行うことになります。同一人物のオランダへの派遣ができなくなる、というものではありません。

日オランダ社会保障協定に関する更に詳しい説明、手続き、Q & Aについては、社会保険庁ホームページ、または社会保険事務所にてご確認ください。

<http://www.sia.go.jp/seido/kyotei/>