

～ 緊急 REPORT ～

外国人の中国社会保险加入義務決定と二国間協定予想

中国で社会保险制度に着目した初の包括的な法律である「中華人民共和国社会保险法」が2011年7月1日より施行され、「外国人が中国国内で就業している場合、本法規定を参照して社会保险に参加する(第97条)」ことになりました。しかし、この条文の表現からでは、外国人は社会保险の強制加入か否かが不明確な状態でした。そして、2011年6月10日公布の意見募集稿(パブリックコメント)を経て、中国国内就業外国人の社会保险加入暫定弁法が2011年9月6日に公布され、外国人に対する社会保险の強制加入が明らかとなりました。この弁法では、

① 現地法人、駐在員事務所などの勤務先に限らず、また現地雇用、出向などに限らず、中国で就労する外国人は中国の養老保険、医療保険、工傷保険、失業保険及び生育保険に加入しなければならない

② 養老保険について受給年齢達成前に帰国する場合、その個人口座の留保ができる他、本人申請により個人口座の貯蓄残高を受け取ることができるなどが規定されています。

このように、中国で就労する日本人の中国社会保险の強制加入が明らかとなったことにより、会社負

担とともに本人負担が発生し、手取り減少要因ともなるため、社会保险加入について、どのように対応するのか本社判断が必要となります。同法は2011年10月15日施行のため、10月分給与(11月納付)から影響が出ますので、早急な対応が求められます。

そこで、中国の社会保险制度(上海)、今回の弁法で明らかとなった内容を紹介し、社会保险加入による影響をまとめました。

また、今後の対応策の参考として、同法を適用するにあたり中国政府が既に2001年7月12日に中独二国間で締結した《中華人民共和国与德意志聯邦共和国社会保险協定》及び2003年5月23日に中韓二国間で締結した《中華人民共和国与大韓民国互免養老保險繳費臨時措置協議》の内容から、①日中二国間協定が今後締結された場合の内容予測、②協定が締結された場合に発生するであろう課題・問題を抽出しました。今後、日中二国間協定が締結されるか否かは不確定ですが、締結後の判断材料の参考資料として、当資料をまとめました。

(文書作成協力: プレシード 清原学 文書作成: 上海 NAC 名南 総経理 小島成樹、副総経理 近藤 充、澤 正一)

目次

外国人の中国社会保险加入義務決定と二国間協定予想.....	1	資料4. 日本と各締約国との協定発効の時期及び対象となる	
【参考】中国各地の社会保险基数及び料率一覧表.....	2	社会保险制度.....	13
【重要】外国人の社会保险個人負担分の取り扱い 早急に決		資料5. 中独・中韓二国間社会保险協定からみる日中二国間	
定が必要.....	3	協定の想定される内容と課題・問題.....	14
様々な疑問???	4	1. 中独協定・中韓協議の要点.....	14
1. 保険料の納付者: 社会保险の対象.....	5	2. 中独協定・中韓協議の一部改定.....	15
2. 基数と各種社会保险・住宅積立金の確定.....	5	3. 日米社会保障協定の要点.....	16
3. 保険料率.....	6	4. 日中二国間社会保障協定が締結された場合の内容予測.....	17
4. 各種社会保险の紹介.....	6	5. 日中二国間社会保障協定が締結された場合の課題・問題	
5. 社会保险・住宅積立金のポータビリティ.....	9	17
資料2. 《中華人民共和国社会保险法》に関する若干規定... 10		【お問い合わせ先一覧】.....	20
資料3. 中国国内就業外国人の社会保险加入暫定弁法.....	11		

文書転送の許諾について

1. 本文書について自社及び親会社、顧問の弁護士事務所、会計事務所に対しご自由にご転送頂く事を許諾いたします。
2. またお知り合いの企業様に対して転送頂くことも許諾いたします。但し会計事務所、弁護士事務所、その他コンサルサービスを提供されている方が、出典を明記せず、顧客に対して本文書を転用する事は本許諾対象の範囲には含まれません。
3. このレポートはNAC名南のお客様への情報提供サービスの一環であり、この情報のみで、給与額の決定・税務上の判断、意思決定を行う事は避けてください。弊社はこの情報内容に基づく意思決定に対して一切の責任を負いません。
4. 皆様から当問題に関し幅広く、疑問・質問をお受けしております(お問い合わせ先は、最終ページに記載)。

【発行人】上海納克名南企業管理諮詢有限公司

〒200020 上海市茂名南路205号瑞金大厦1302号室 TEL:(86-21)5466-9595 FAX:(86-21)5466-0500

総経理 小島成樹 副総経理 近藤 充



【参考】中国各地の社会保険基数及び料率一覧表

中国各地の一般的な社会保険基数及び料率を一覧表にし、月給30,000元と仮定した場合の会社及び個人の社会保険負担額を算定した。なお、下記以外の負担が発生する地域もあるが、そこはご留意願いたい。

大連					上海					広州				
種類	基数(※)(元)		料率		種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率	
	下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人
養老保険			20.0%	8.0%	養老保険			22.0%	8.0%	養老保険	2018	10089	12.0%	8.0%
医療保険			8.0%	2.0%	医療保険			12.0%	2.0%	医療保険	2725	13623	8.0%	2.0%
失業保険	2231.0	11154.0	2.0%	1.0%	失業保険	2338.0	11688.0	1.7%	1.0%	失業保険	1300	13623	2.0%	1.0%
工傷保険			0.5~2%	0.0%	工傷保険			0.5%	0.0%	工傷保険	1300	13623	0.5%	0.0%
生育保険			0.8%	0.0%	生育保険			0.8%	0.0%	生育保険	2725	13623	0.85%	0.0%
負担計			31.3~32.8%	11.0%	負担計			37.0%	11.0%	負担計			23.4%	11.0%
月給30,000元の場合の負担額(元)			3,658.5	1,226.9	月給30,000元の場合の負担額(元)			4,324.6	1,285.7	月給30,000元の場合の負担額(元)			2,756.9	1,215.8
円換算(1元=12円)			43,902	14,723	円換算(1元=12円)			51,895	15,428	円換算(1元=12円)			33,083	14,590

北京					常州					深圳				
種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率	
	下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人
養老保険			20.0%	8.0%	養老保険			21.0%	8.0%	養老保険	1320.0	12615.0	10.0%	8.0%
医療保険			10.0%	2%+3元	医療保険			8.0%	2%+5元	医療保険	2523.0	12615.0	6.5%	2.0%
失業保険	1680.0	12603.0	1.0%	0.2%	失業保険	1794.0	11054.0	2.0%	1.0%	失業保険	0.0	0.0	0.0%	0.0%
工傷保険			0.2~3.0%	0.0%	工傷保険			0.5%	0.0%	工傷保険	1320.0	12615.0	0.5~1.5%	0.0%
生育保険			0.80%	0.0%	生育保険			0.8%	0.0%	生育保険	2523.0	12615.0	0.5%	0.0%
負担計			32~34.8%	10.2%+3元	負担計			32.3%	11%+5元	負担計			17.5~18.5%	10.0%
月給30,000元の場合の負担額(元)			4,385.8	1,288.5	月給30,000元の場合の負担額(元)			3,570.4	1,220.9	月給30,000元の場合の負担額(元)			2,333.8	1,261.5
円換算(1元=12円)			52,630	15,462	円換算(1元=12円)			42,845	14,651	円換算(1元=12円)			28,005	15,138

天津					蘇州					東莞				
種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率	
	下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人
養老保険			20.0%	8.0%	養老保険			20.0%	8.0%	養老保険	1100.0	10089.0	13.0%	8.0%
医療保険			10.0%	2.0%	医療保険			10.0%	2%+5元	医療保険	2328.0	11640.0	9.8%	2.5%
失業保険	1720.0	9380.0	2.0%	1.0%	失業保険	1800.0	11392.0	2.0%	1.0%	失業保険	2328.0	3880.0	0.5%	0.0%
工傷保険			0.5~2%	0.0%	工傷保険			1.0%	0.0%	工傷保険	2328.0	11640.0	0.5~1.5%	0.0%
生育保険			0.8%	0.0%	生育保険			0.5%	0.0%	生育保険			0.0%	0.0%
負担計			33.3~34.8%	11.0%	負担計			33.5%	11%+5元	負担計			21.8%	10.5%
月給30,000元の場合の負担額(元)			3,264.2	1,031.8	月給30,000元の場合の負担額(元)			3,816.3	1,258.1	月給30,000元の場合の負担額(元)			2,646.3	1,098.1
円換算(1元=12円)			39,171	12,382	円換算(1元=12円)			45,796	15,097	円換算(1元=12円)			31,755	13,177

青島					無錫					武漢				
種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率	
	下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人
養老保険			20.0%	8.0%	養老保険			20.0%	8.0%	養老保険	1965.2	9825.9	20.0%	8.0%
医療保険			9.0%	2.0%	医療保険			8.0%	2.0%	医療保険			8.0%	2.0%
失業保険	1427.0	7137.0	2.0%	1.0%	失業保険	1583.0	9711.0	1.5%	1.0%	失業保険	1921.4	9606.9	2.0%	1.0%
工傷保険			0.5~1.6%	0.0%	工傷保険			0.3~1.2%	0.0%	工傷保険			0.5%	0.0%
生育保険			1.0%	0.0%	生育保険			0.9%	0.0%	生育保険			0.7%	0.0%
負担計			32.5~33.6%	11.0%	負担計			30.7~31.6%	11.0%	負担計			31.2%	11.0%
月給30,000元の場合の負担額(元)			2,398.0	785.1	月給30,000元の場合の負担額(元)			3,068.7	1,068.2	月給30,000元の場合の負担額(元)			3,041.2	1,074.3
円換算(1元=12円)			28,776	9,421	円換算(1元=12円)			36,824	12,819	円換算(1元=12円)			36,494	12,891

寧波					南通				
種類	基数(元)		料率		種類	基数(元)		料率	
	下限	上限	会社	個人		下限	上限	会社	個人
養老保険			12.0%	8.0%	養老保険			20.0%	8.0%
医療保険			11.0%	2.0%	医療保険			8.0%	2.0%
失業保険	1685.0	8423.0	2.0%	1.0%	失業保険	1761.0	10675.0	2.0%	1.0%
工傷保険			0.4~1.6%	0.0%	工傷保険			0.8%	0.0%
生育保険			0.7%	0.0%	生育保険			0.8%	0.0%
負担計			26.1~27.3%	11.0%	負担計			31.6%	11.0%
月給30,000元の場合の負担額(元)			2,299.5	926.5	月給30,000元の場合の負担額(元)			3,373.3	1,174.3
円換算(1元=12円)			27,594	11,118	円換算(1元=12円)			40,480	14,091

※大連市の社会保険基数を、前年度の平均給与(上限あり)から前月の月次給与総支給額に変更する旨の通知が、大連市労働社会保障局より2011年8月25日付で発行された。これにより、基数上限が撤廃され、前月の給与額に料率を乗じることとなる。現地スタッフ、外国人同様の措置で、社会保険の負担が増える見通し。

【重要】外国人の社会保険個人負担分の取り扱い 早急に決定が必要

外国人の社会保険加入が義務付けられるに当たり、個人負担の社会保険料が発生する。

2011年10月中には、外国人の社会保険個人負担分について、会社補填とするか否か、決定を行っておく必要がある。

【1】個人負担分を会社負担とするか否か

外国人の社会保険個人負担分について、会社が負担するか否かについて、日本へ帰国する際に、本人に返還される額が判断の指標となると考えられ、以下の①～③に各社対応が分かれるものと思われる。

現状ヒアリングを行っている範囲では、③が現実的ながらも計算の煩雑さから、全額②[会社負担]とする事を検討している企業が多い状況。

①[個人負担] 社会保険の受益者は個人である為、個人負担とする。

②[会社負担] 会社負担とする。

③[折衷案] 日本への帰国時に返還される額以外の部分について、会社が負担する。

※ <外国人が帰国した場合の返金額予測 ～月額単位で計算～>

【基数上限(2010年上海市平均賃金 3,896元×300%=11,688元)を基に月単位の試算】

保険種類	上海市				現金 返還分 (予想)
	会社負担		個人負担		
養老保険	22%	2,571	8%	935	935
医療保険	12%	1,403	2%	234	なし
失業保険	1.7%	199	1%	117	なし
工傷保険	0.50%	58	-		なし
生育保険	0.80%	94	-		なし
合計	37%	4,325	11%	①② 1,286	935
個人負担分(1,286)と返還(予想)分の差額					③ 351

※毎年基数の上昇により変動あり。

【2】社会保険個人負担分を会社負担とする場合の個人所得税

社会保険個人負担分を会社負担とする場合、同金額分、給与支給額が上昇する事となる。

この場合、個人所得税の税額に影響があるのだろうか。

(給与支給額+社会保険個人負担補填分1,286元) - 社会保険個人負担分1,286元 = 給与支給額
社会保険個人負担分は個人所得税計算上、控除が可能であるため、会社が補填を行ったとしても上記算式の通り、個人所得税の課税所得には影響を与えない。

【3】社会保険個人負担分を会社負担とする場合の配慮点

社会保険個人負担分を会社負担とする場合、中国人社員の方が

「どうして日本人社員のみ、社会保険個人負担分を会社が補填するのか？」

と、疑問を持つ可能性がある。これを避ける為には、社会保険の補填ではなく別名目で手当てを設定する事も検討の余地がある。

※但し、毎年基数の変動により、変更が必要となる。

様々な疑問???

- ① 中国の社会保険に加入した場合、住宅積立金にも加入しなければならないか? → 加入の必要なし
- ② 現地採用社員
中国堪能中国人: 支給額 10,000 元 社会保険込み人件費 14,400 元
現地採用日本人: 支給額 10,000 元 社会保険込み人件費 10,000 元
手取額で雇用契約している場合 → 全額コストUP
- ③ 海外傷害保険は不要となるのか
中国語が堪能で、中国生活に慣れている人は良いが、家族帯同者などは現実的ではない。
全般的に中国の医療保険に付保されている内容は、海外旅行傷害保険よりも低い為
海外傷害保険は継続するのが現実的。
- ④ 納付した社会保険は、日本帰国時に戻って来るのか?
→ 養老保険のみ返還される。
→ 返還されるのは 養老保険(上海)会社負担 22%+8%の30%部分か?
→ 細則は出ていないが、中国人のポータビリティから予測すると8%部分のみ
- ⑤ 満60歳以上の方
加入義務は無いと思われる。但しこの為に、60歳以上の方を赴任させると考えても60歳以上の方はビザ取得が難しい事を考慮する必要あり。
- ⑥ これまで、現地法人支給20万円、本社支給20万円
個人所得税は40万円にてグロスアップ計算で会社負担。
今回、強制適用後、現地法人5万円、本社支給35万円、個人所得税計算は従来通りの場合、
社会保険基数は? → 5万円? 40万円? グロスアップ? → 日本側税務問題 → 不確定
- ⑦ 中国で納税はするが、会社負担給与は発生させない
長期出張者(183日以上)として自主的に個人所得税納付。
↳ PE課税の可能性。(経費課税?)
- ⑧ 中国各地に複数法人あり。社会保険料率の低い地域に外国人を移籍するか?
- ⑨ 社会保険加入+個人所得税グロスアップ計算方式の場合の影響
- ⑩ 董事報酬に対する加入要件
- ⑪ 失業保険 → 就業ビザが切れて、国内滞在要件が満たされなくなる?
- ⑫ 社会保障協定締結された場合
 - ・中国で加入した場合には、日本の社会保険に未加入となるか?
 - ・年金加入期間の通算ができるようになった場合、本人は良いが単身赴任者の配偶者は?
 - ・健康保険 日本の家族は? 中国での高度医療は? 慢性疾患で日本帰国した場合は?
 - ・社会保障協定における5年の定義は?
- ⑬ 当面、未加入で対応した場合 → 社員からの訴訟リスク、罰則規定に基づく行政罰がある

⇒ 依然として詳細は細則待ち。しかし細則が出次第対応を迫られる為、事前検討が必要

資料 1. 中国の社会保険（上海）

法律では、労働者が次の5つの状況に遭遇する場合に、社会保険のサービスを受受できるものとしている。

- ① 退職（養老保険）
- ② 疾病、負傷（医療保険）
- ③ 労働災害や職業病（工傷保険）
- ④ 失業（失業保険）
- ⑤ 出産（生育保険）

1. 保険料の納付者：社会保険の対象

中国系企業だけでなく、外資企業も全ての社会保険と住宅積立金の納付が必要となる。従業員は、全職員が対象であるが、現在は外国人に対して強制的加入は実施されておらず、また養老保険等の制度が完全ではないため、外国人で加入している人員はほとんどいないものとする。但し10月15日以降、外国人就業者についても中国社会保険への強制適用が開始され、日本との二重払い問題や赴任者のコストアップ要因となる。

保険料の納付義務者は、原則として企業と従業員であるが、工傷保険と生育保険の従業員負担はなく、企業のみが保険料を負担する。

2. 基数と各種社会保険・住宅積立金の確定

◆納付基数の決定

社員の区分	基数の計算
新規採用社員	初月の給与（総額）を基数とする
1年以上勤務	前年度の平均月額給与を基数とする

(例)

社員	入社年月	2011年度の納付基数
A	2009年4月入社	2010年1月～2010年12月の給与総額／12ヵ月
B	2010年3月入社	2010年3月～2010年12月の給与総額／10ヵ月

※平均月額給与には残業手当、報奨金、インセンティブ、賞与等、変動する給与も含まれる。

参考）国家統計局1990年第1号令關於賃金総額組成的規定

◆納付基数の範囲（2011年度）

(単位：元)

区分	基数の計算		上限金額	
	下限	上限	会社負担	個人負担
社会保険	$3,896 \times 60\% = 2,337.6$ 元 →2,338 元	$3,896 \times 300\% = 11,688$ 元	4,324.56	1,285.68
社会保険 負担合計			5,610.24	
住宅積立金	上記に同じ	上記に同じ	749	749

※社会保険の基数は、上海市の平均賃金（2010年度は、3,896元）に対して計算。

※平均賃金は毎年3月末頃発表になり、社会保険については4月1日から、住宅積立金については7月1日からの新規適用となるため、当該月の給与計算時には注意が必要。

※住宅積立金の納付額は、2011年度は下限134元・上限1,498元（会社負担・個人負担合算）とされている。

3. 保険料率

中国においては、省・市によって社会保険・住宅積立金の料率が異なるため、注意が必要。

保険種類	上海市		江蘇省/蘇州市		浙江省/ 杭州市	
	会社負担	個人負担	会社負担	個人負担	会社負担	個人負担
養老保険	22%	8%	20%	8%	14%	8%
医療保険	12%	2%	10%	2%+5 元	11.50%	2%+4 元
失業保険	1.7%	1%	2%	1%	2%	1%
工傷保険	0.50%	-	1%	-	0.2~ 0.5%	-
生育保険	0.80%	-	1%	-	0.80%	-
小計	37%	11%	34%	11%+5 元	28.5~28.8%	11%+4 元
住宅積立金	7%	7%	8~12%	8~12%	5~12%	5~12%
合計	44%	18%	42~46%	19~23%+5 元	33.5~40.8%	16~23%+4 元

※実際の保険料率は、従業員個人の戸籍地域等によって異なるケースあり。

4. 各種社会保険の紹介

(1) 退職（養老保険）

◆養老保険の種類

種類	個人所得税	手続き
基本養老保険	控除対象	① 企業が上海市養老保険事業管理センターに登録 ② 養老保険基本番号 ③ 養老保険個人口座養老保険手帳
補充養老保険	-	
個人貯蓄型養老保険	-	

上海市都市従業員養老年金保険弁法（1994年4月27日 上海市人民政府第63号令、1998年9月3日上海市人民政府第59号令修正）

◆養老保険の支給条件

国家及び上海市の規定する退職年齢に達したこと（男性満60歳、女性満50歳（幹部は満55歳）
企業及び個人が規定に従い、養老保険料を納付したこと
弁法実施前・・・連続就業年数が満10年に達していること
弁法実施後・・・養老保険納付期間が満15年に達していること

※年金支給条件を満たさない場合は、個人口座分も引き出し不可。

◆養老保険の支給額

弁法施行後に就労した社員の場合・・・養老保険個人口座積立額/120が毎月支払われる。

累計加入期間	原資		支給額		
満15年以上	基本養老金	基礎養老金	共済基金	全年平均月額給与の20%	合計額を毎月支給
		個人口座養老金	個人口座	退職時残高の1/120	
満15年未満		個人口座		退職時残高を一時金として支給	

(2) 疾病、負傷（医療保険）

日本の健康保険に近い制度であるが、保険料の一部分は個人の持分となり、将来の医療費を自身で強制的に積み立てている形となっている。

(例)総支給額 5,000 元の場合

(単位：元)

個人負担	2%	5,000* 2%=100	100%	医療保険カード	100
会社負担	12%	5,000*12%=600	30%	(個人口座)	180
			70%	統括基金	420

※疾病により受診する場合、医療保険カードから医療保険金を支払い、不足分は個人が負担。(上限あり)

※他行政区域への移籍、相続は可能だが、現金引出し不可。

※労使双方の保険料負担期間が15年超の場合、退職後も基本医療保険適用が可能。

(3) 労働災害や職業病（工傷保険）

日本の工傷保険に近い制度である。企業の業態により、保険料率が異なる(0.5%~2.5%)。労働災害であると認定される場合、治療等で企業の業務に当たることができない際も、従前と変わらぬ給与や福利を提供しなければならない。

◆工傷保険の根拠法

2004年1月1日 国务院「業務上傷病保険条例」

2004年1月1日 労働者社会保障部「業務上傷病認定弁法」

1996年「上海市労働社会保障局の本市企業従業員業務上傷病保険待遇等の若干問題に関する規定の通知」

◆業務上傷病と認められるもの・・・11の認定基準

◆工傷認定の手續

工傷事故発生

- ➔ 区・鎮の労働社会保障局へ報告
 - ↳ 20日以内に「報告書」を作成、区・鎮の労働社会保障局へ報告
 - ※ 企業従業員の業務上の緊張による突発性疾患調査処理報告書
 - ↳ 20日以内に区・鎮の労働社会保障局から上海市労働社会保障局へ報告。20日以内に回答。
- ➔ 上海市の労働社会保障局へ報告
 - ※ 工傷により、処理手續が異なるので注意。

◆工傷休暇

傷害の程度により1か月~24か月。重大な傷害でも36か月を超えない。

◆工傷期間中の保険

治療登録費、入院費、医療費、薬代等、すべての費用を会社が従業員に返還。

外地の治療は交通費、宿泊費等も。入院食費補助費、看護費の支給。

業務上傷病手当の交付。(負傷前12か月の平均賃金)

企業は労働契約を解除できない。

(4) 失業（失業保険）

日本と同様に、失業申請を申請することにより、生活費としての手当が一定期間支払われる。

◆失業保険の根拠法

1999年1月22日 国务院 「失業保険条例」

1999年4月1日 「上海市失業保険弁法」

2003年10月20日 「上海市小都市・鎮社会保険暫定弁法」

◆失業保険受給の条件

- ①法定労働年齢の範囲内で本人の意思によらずに就業が中断した場合
- ②上海市の城鎮に常住戸籍を有する場合
- ③本人の在職期間中に規定に基づいて失業保険料を納付している場合
- ④労働関係又は労務関係が解除あるいは終結する以前に失業保険料を満1年以上納付している場合
- ⑤「上海市失業保険弁法」の規定に基づき、失業の登録手續、失業保険料の受領手續を行い、併せて就業を求めている場合

◆受給期間

累計納付年数	失業保険受給期間
満1年～2年未満	2か月
満2年～5年未満	12か月
満5年～10年未満	18か月
満10年以上	24か月

◆受給額

生活保障水準 < 失業保険金 < 最低賃金

◆受給の流れ

- ①労働契約解除
- ②所在地の就業サービス機構で退職の手續
- ③企業からの通知を持って本人の戸籍所在地の就業サービス機構へ失業の登記、受領申請

(5) 出産（生育保険）

女性従業員の妊娠に当たっての、検査費用や分娩費用、また産休期間に企業が支給する給与の一部を保険で補うことができる。

◆生育保険のしくみ

企業が生育保険基金（上海市医療保険事務管理センター）に生育保険を支払い、個人が出産時に、生育保険を享受する。

◆享受できる生育保険

生育 保 険 基 金	生育医療費手当	検査費・助産費・手術費・入院費・医薬費 ※妊娠7か月以上の出産又は7か月未満の早産の場合は2,500元
	生育生活手当	妊娠7か月以上の出産又は7か月未満の早産の場合、3か月間の生育生活手当を受給。（他の条件規定もあり）

◆生育手当受給の条件

- ①上海市の城鎮戸籍を有すること
- ②上海市の城鎮社会保険に加入していること
- ③計画内生育に属すること
- ④規定に従い、産科、婦人科を設置する医療機構で出産または流産したこと

◆授乳保護 ⇒ 乳児が「満1歳」を迎えるまでの期間（授乳期）

①	授乳時間の付与	<ul style="list-style-type: none"> ・1回30分を2回。（60分を1回でも可） ・双子以上の場合、30分加算/1人。 ・乳児が満1歳以降虚弱児の認定を受けた場合、6か月以内で延長が可能。 ・授乳期が夏の場合、1～2か月間延長可能。 ・授乳場所への移動は、労働時間として扱わなければならない。
②	授乳休暇の付与	<ul style="list-style-type: none"> ・職場での授乳が困難、かつ業務に影響しない場合、本人からの申請により、6か月半の授乳休暇を与えることができる。（企業の自主権）
③	作業への段階的移行	1～2週間かけて回復配慮。

(6) 住宅積立金

社会保険ではないが、それに近い概念としての住宅積立金が存在する。これは、住宅の取得や建築、修繕に用途を限定した従業員個人名義の積立金であり、法的に強制性を伴うものである。積み立ては、企業と従業員双方で行い、比率は一定比率の間で自由に選択することができるが、以下の条件が存在する。

- ・企業は全従業員に対して、同一の比率を採用しなければならない
- ・従業員の積立比率は、企業の積立比率以上でなければならない

※従業員への福利厚生と考えると、企業が高い比率で積み立てる場合、従業員はそれ以上を自身で積み立てなければならない、可処分所得が減ることになるので考慮が必要。

※各地の住宅公積金管理センターが資金運用を行ない、企業別、所属する従業員別に残高を管理。

◆手続き

企業が上海市住宅積立金管理センターに納付登記を行い、30日以内に受託銀行に社員の住宅積立金口座を開設

1999年4月3日 「住宅積立金管理条例」

1996年4月12日 「上海市住宅積立金条例」

◆住宅積立金の引出制限

住宅積立金の引出しができるのは、次の場合に限られる（他、例外的措置あり）。

①	自家用住宅の購入、新築、改築、修繕
②	離職または退職
③	労働能力の完全消失かつ労働関係の終了
④	戸籍移転（上海から他都市または海外）

5. 社会保険・住宅積立金のポータビリティ

2009年以前では、上海戸籍以外のいわゆる外地人は上海市の社会保険に加入することができなかった。しかし、外地人だけでなく、在住外国人についても社会保険の加入を促す流れに制度変更がなされており、上海市を離れた場合の、既に納付した社会保険・住宅積立金の扱いに関心が集まる。外地人については、これまでのところ「戸籍所属地」へ動かせることとなっている。

移転できる社会保険・住宅積立金

養老保険	養老保険個人負担の8%+会社負担の3%を戸籍所属地へ移転することができる。 ※移転せず、現金で精算する場合は、個人負担の8%だけ受け取ることができる
医療保険	保険金を計算して、現金をもらうだけ。
	34歳未満 2009年度年間140元 + 2%の個人負担分
	35歳～44歳 2009年度年間280元 + 2%の個人負担分
45歳～定年 2009年度年間420元 + 2%の個人負担分	
失業保険	金額を計算して、戸籍所属地へ移転して、戸籍所属地から失業保険をもらう。
工傷保険	移転することはできない。
生育保険	移転することはできない。
住宅積立金	会社負担分、個人負担分双方を現金として精算できる。

中国在住外国人の帰国時に係る社会保険は養老保険だけ返還されることは分かったが、受け取り対象となる部分がどのようになるのかは、依然として不明の状況である。しかし恐らく、外地人への現金返還以上の取り扱いとなる可能性は低く、外地人に対する現金返還額を参考に、外国人が帰国する場合の、現金返還予想額を試算することになろう。現段階では、更なる詳細規定など発表されていないが、今後数年かけて整備されるものと思われ、この試算値を見込んで給与設定を行うことはリスクが伴うことをご留意頂きたい。

《外国人が帰国した場合の返金額予測 ～月額単位で計算～》

【基数上限(2010年上海市平均賃金 3,896元×300%=11,688元)を基に月単位の試算】

保険種類	上海市				現金 返還分 (予想)
	会社負担		個人負担		
養老保険	22%	2,571	8%	935	935
医療保険	12%	1,403	2%	234	なし
失業保険	1.7%	199	1%	117	なし
工傷保険	0.50%	58	-		なし
生育保険	0.80%	94	-		なし
合計	37%	4,325	11%	1,286	935

個人負担分(1,286)と返還(予想)分の差額

351

※毎年基数の上昇により変動あり。

資料2. 《中華人民共和国社会保険法》に関する若干規定

人力资源和社会保障部关于公开征求《实施〈中华人民共和国社会保険法〉若干規定》(征求意见稿)意見的通知
2011-05-16

附件2: 实施《中華人民共和国社会保険法》に関する若干規定(征求意见稿) [抜粋]

第一条 [個人口座期限前引出の禁止]

- ・法定定年に達する前に出国する場合、その個人口座は保留する。
- ・定年年齢に達した場合、国家規定により、相応する養老保険の待遇を享受する。
- ・養老保険に加入していた個人が死亡した場合、個人口座の残高は相続できる。

第五条 [継続納付の意思がないあるいは移転人員の処理]

従業員基本養老保険に参加する個人が法定定年に達した時の累計納付期間が15年未満であり、かつ満15年まで延長納付を希望せず、新型農村社会養老保険または都市住民社会保険に移籍もしたくない場合、その個人口座の金額を一括で受け取ることができる。

⇒ 日本帰国となっても法定定年年齢に達していなければ受け取りはできないのか？

→ 資料3. 中国国内就業外国人の社会保険加入暫定弁法第5条により、受け取り可能。

第二十二條 [従業員の社会保険費未控除法律責任]

雇用者が従業員の負担すべき社会保険費を控除しない場合、社会保険費徴収機構は期限付きで納付するよう命じ、かつ滞納日より、1日につき、1万分の5の滞納金を追徴する。その滞納金につき、雇用主は従業員に負担させることができない。

⇒ 《未納の場合の影響試算》

日本人1名の月額社会保険(会社負担+個人負担)を約6,000元と試算。

〔仮に1年滞納した場合の延滞金試算(単利)〕 6,000元×5/10,000×365日=1,095元(1か月分)

第二十三條 [延期納付]

企業の経営状況が著しく困難である場合、行政機関の許可により、一定期限の社会保険費の納付を見合わせる事ができる。但しその期限は1年を超えないこと。納付を延期する期間の滞納金は免除する。

第三十條 [雇用主未納金に対する溯及力]

2011年7月1日後、雇用主が期限通りに社会保険を収めない場合、社会保険法及び本規定により執行する。

第三十一條 [施行日期]

本規定は2011年7月1日から施行する。

資料3. 中国国内就業外国人の社会保険加入暫定弁法

在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法人力资源和社会保障部令第16号 2011年9月6日公布 2011年10月15日施行 [抜粋]

第二条

中国国内で就業する外国人とは、法的に有効な「外国人就業証」「外国専門家証」「外国常駐記者証」等就業証書や外国人居留証を取得、或いは「外国人永住居留証」を有する中華人民共和国内で合法的に就業する非中国国籍の人員を指す。

第三条

中国国内で合法的に登録や登記がされた企業や事業組織、社会団体、民間非企業組織、基金組織、弁護士事務所、会計士事務所等組織（以下、「雇用単位」とする）が法に基づき採用する外国人は、法律規定に従って従業員基本養老保険、従業員基本医療保険、工傷保険、失業保険、及び生育保険に参加しなければならない、雇用単位と本人は規定の社会保険費用を納付する。

⇒ ここまでは、2011年6月10日公布の「中国国内就業外国人の社会保険加入暫定弁法（意見募集稿）」と内容は変わらない。

国外雇用者と労働契約を締結した後に、中国国内に登録や登記のある分枝機構や代表処（以下、「国内就業単位」とする）へ派遣され勤務する外国人は、法律規定に従って従業員基本養老保険、従業員基本医療保険、工傷保険、失業保険、及び生育保険に参加しなければならない、国内就業単位と本人は規定の社会保険費用を納付する。

⇒ 駐在員はこの条文に規定される。＜意見募集稿＞では対象となる社会保険が不明であったが、この部分が＜意見募集稿＞より一步踏み込み、5保険加入の対象となった。つまり、中国で現地採用された外国人、駐在で中国に出向している外国人ともに5保険への加入となった。

第五条

社会保険に加入する外国人が条件に符合する場合、法律規定に基づく社会保険待遇を享受する。

中国が規定する養老金受給年齢に達する前に中国を離れる場合、その個人口座を留保することが可能であり、将来の中国における就業では納付年限を累計して計算することを認める。本人による社会保険関係の終止に関する書面申請を経て、社会保険管理機構は当該個人口座の貯蓄残高を一括で本人へ支払うことができる。

⇒ この部分も＜意見募集稿＞と内容は変わらない。つまり、養老保険（年金保険）のみが駐在員が帰任する際に申請によって納めた保険料が本人に還付されることで確定した。その他の保険については規定されず、納めた社会保険料の還付はない。

第七条

中国国外で月次に社会保険待遇を受給する外国人は、該当する待遇支払の管轄社会保険管理機構へ、在外中国大使館や領事館が発行する生存証明、或いは居住国関連機関の公証と在外中国大使館や領事館の認証を経た生存証明を、毎年提出しなければならない。

合法的な入境を行う外国人は、社会保険管理機構へ赴き自身で生存状況を証明する場合には、前項規定の生存証明を提出する必要はない。

⇒ 中国国外で中国社会保険の享受を受ける外国人（これはつまり、二国間協定を締結した国の外国人が、自国で中国の養老保険（年金）を受給する場合を指していると思われるが）は、少なくとも毎年一回、中国大使館、領事館が発行する証明書、或いは中国大使館、領事館が公証し自国の関係機構が発行する証明書によって生存証明を提出しなければならない等、「生存証明」の提出を義務付けた。

第十一条

社会保険行政部門は、社会保険法の規定に基づき、外国人の社会保険加入状況に関して監督検査を実施する。雇用単位や国内就業単位が、招聘した外国人に係る社会保険登記手続きを行わず、法に基づく社会保険費用を納付しない場合、社会保険法や「労働保証監察条例」等法律や行政法規、関連規則に従い処理する。

雇用単位が法に基づく就業証書手続きを経ない、或いは「外国人永住居留証」を保有する外国人を採用する際には、「外国人の中国就業管理規定」を以て処理する。

⇒ 社会保険行政部門による外国人の社会保険加入状況に対する監察権を与えた。
外国人の加入登記を怠った企業に対しては、社会保険法、労働保障監察条例等、行政関連法規による行政罰が与えられる。

本法附則として巻末に、「外国人社会保険番号規則」が制定された。

それによれば、中国で就業する外国人に対しては、以下のような社会保険番号が付与される。

XXX	X	XXXXXXXXXXXXXX
(国又は地域番号)	(単位)	(パスポート番号等証明番号)

第十二条 本法は、2011年10月15日より施行する。

弁法公布による影響

1. 具体的実施細則が公布されたため、各企業とも駐在員の社会保険加入手続きに動くと思われる。
2. 本法は2011年10月15日より施行されるため、時間的余裕がない。
3. さらに今度こそ罰則規定の対象となるため、予断を許さない。
4. 社会保険番号の規定まで出されているため、実施については具体性を持っている。
5. 北京政府によって公布されたばかりであり、各行政単位がどこまで制度的準備が追いついているかは疑問が残る。
6. 保険料率の定めがないため、外国人に対しても、その地域毎の料率が適用される。

資料4. 日本と各締約国との協定発効の時期及び対象となる社会保険制度

社会保障協定の目的：

- 1、二重加入の防止 2、年金加入期間の通算

各国との協定締結情況：

発効済	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
署名済(準備中)	スペイン イタリア アイルランド
交渉中	スイス ハンガリー
交渉準備中	スウェーデン ルクセンブルク ブラジル フィリピン

協定の対象となる社会保障制度は、次表のように協定相手国により異なる。

対象となっていない制度については、二重加入となり、それぞれ加入手続きが必要となる。

相手国	協定発効年月	期間通算	二重防止の対象となる社会保障制度	
			日本	相手国
ドイツ	平成12年2月	○	・ 公的年金制度	・ 公的年金制度
イギリス	平成13年2月	×		
韓国	平成17年4月	×		
アメリカ	平成17年10月	○	・ 公的年金制度 ・ 公的医療保険制度	・ 社会保障制度(公的年金制度) ・ 公的医療保険制度(メディケア)
ベルギー	平成19年1月	○		・ 公的年金制度 ・ 公的医療保険制度 ・ 公的労災保険制度 ・ 公的雇用保険制度
フランス	平成19年6月	○		・ 公的年金制度 ・ 公的医療制度 ・ 公的労災保険制度
カナダ	平成20年3月	○		・ 公的年金制度 *ケベック州年金制度除く
オーストラリア	平成21年1月	○		・ 退職年金保障制度
オランダ	平成21年3月	○	・ 公的年金制度 ・ 公的医療保険制度	・ 公的年金制度 ・ 公的医療保険制度 ・ 雇用保険制度
チェコ	平成21年6月	○		
イタリア	発効準備中	×	・ 公的年金制度 ・ 雇用保険制度	・ 公的年金制度 *専門職年金基金制度除く ・ 雇用保険制度

注意：「準備中」とは、発効時期が決まっておらず具体的な手続きを相手国と調整中であることを示している。

日本と各締結国間での協定の二重加入防止の考え方は、どちらの国の制度に加入するかを事業所や本人が自由に選択できるというものではない。日本の事業所から相手国の事業所に一時的(原則5年以内)な派遣者は、引き続き日本の制度に加入して相手国制度への加入が免除される一方、長期の派遣者や相手国の事業所での現地採用者は、相手国の制度に加入することになる。

年金の受給については両国の年金加入期間をまとめて一方の国のみから受け取るのではなく、両国の年金制度に加入した期間に応じた年金を、それぞれの国から受け取ることになる。

また、特例として複数の相手国期間がある者で通算により受給権が確立された公的年金各法に基づく給付などの額は、これらの給付などの受給権者が二以上の相手国期間を有しているときは、一つの社会保障協定における相手国期間のみを有しているものとして、それぞれ計算した額のうち最も高い額となる。

資料5. 中独・中韓二国間社会保険協定からみる日中二国間協定の想定される内容と課題・問題

1. 中独協定・中韓協議の要点

《中国ードイツ社会保険協定》 2002年4月4日施行

《中国ー韓国養老保険相互免除臨時協議》 2003年5月23日施行

(1) 目的

派遣国での外国人社会保険加入により、派遣駐在社員に同法を適用した場合、本国と中国で保険料が二重負担になる問題が生じる可能性があり、相手国と協定を締結することでその解消をはかることを目的としている。

(2) 適用範囲

相手国	法定養老保険費 (公的年金制度)	失業保険費 (ドイツでは就職促進費)
ドイツ	○	○
韓国	○	×

それぞれの二国間で相互免除。

※医療保険（公的健康保険）、工傷保険（労災保険）は対象外。

(3) 適用対象者と期限

対象者	期限
①相手国現地法人への派遣社員	申請免除期限： 60ヶ月(但し96ヶ月まで期限延長可)
②相手国現地子会社の従業員	
③自営業者	
④船員	
⑤外交機関雇用員	免除期間の限定なし

※日中協定施行の場合、日本企業の駐在社員の場合は通常①②に該当。

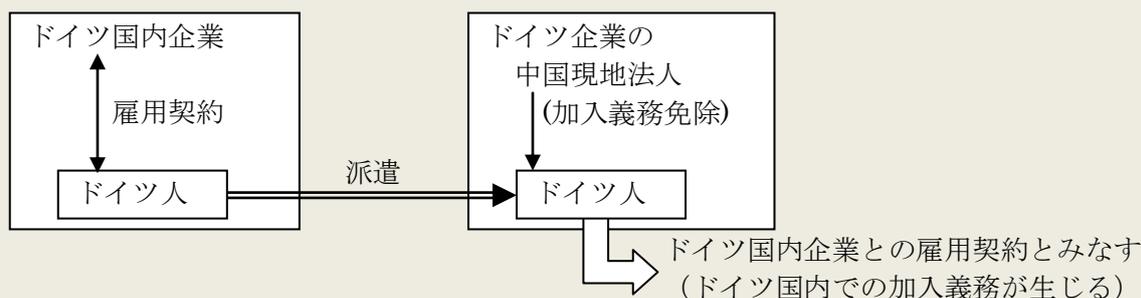
(4) 免除方法

・ドイツ人が中国勤務となる場合の免除方法

中国勤務ドイツ人が事業所所在地の社会保険機関にドイツ方に指定されている取扱機関が発行した《中独社会保険協定発行証明書》を提出する必要がある、その場合、ドイツ人と雇用契約したドイツ企業がそのドイツ人を中国へ派遣し、且つドイツ企業がその給与を負担する場合に適用される。

また、上記(3)の①については、派遣される48ヶ月以内については、自動的に免除される。(但し《証明書》の申請が必要。)

例：(中独二国間協定の場合)



※中韓二国間協議の場合も同様となるが、中韓協議の場合、失業保険（雇用保険）は適用対象とならず、養老保険（公的年金）のみとなる。

(5) 不明点

①相手国で支払った年金の取扱い

本国年金との合算の可否、ポータビリティの有無 ⇒ 協定(協議)での記載がない

②これまでの実施状況

例: ドイツ人が中国勤務となり本国の年金制度を脱退するが、中国での社会保険加入義務がないため、結果として協定の趣旨を反映しないものになってしまう。(無加入状態)

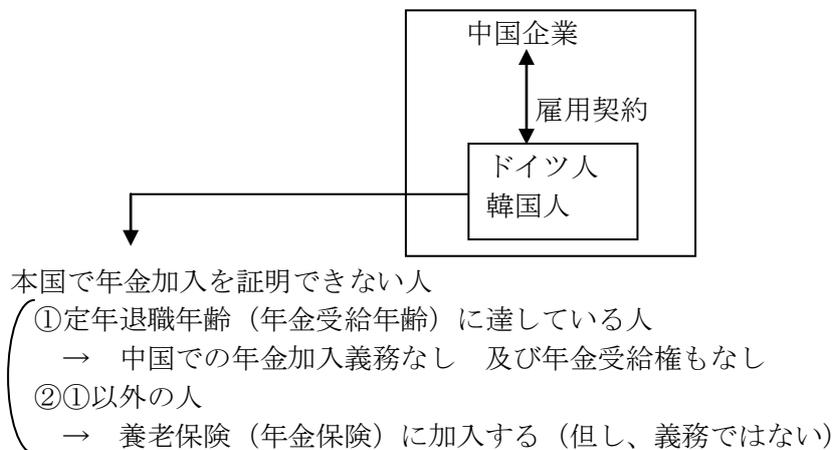
⇒ 無加入状態になることを協定・協議では想定していない

2. 中独協定・中韓協議の一部改定

《中独・中韓社会保険協定問題に関する通知》 2003年8月18日通知

当初の協定・協議発行後の現状を踏まえ、上記1.(5)のような不明点に対応するため《通知》を追加し明確にした。

(1) ドイツ人・韓国人の中国での養老保険加入



※当初の協定ではドイツ・韓国企業から駐在派遣される人を対象に想定していたが、ドイツ・韓国非居住者で現地採用されるドイツ人・韓国人の場合、双方の年金保険に加入する義務が生じないため、中国在住ドイツ人・韓国人でも養老保険に加入できるよう明確にした。

(2) 中国で養老保険に加入したドイツ人・韓国人が帰国する場合

次の①②のどちらかを選択。

- ①中国における養老保険口座の密封保管申請を行う
- ②年金口座解約申請を行い、一括還付を受ける

これにより、中国にて養老保険に加入したドイツ人・韓国人にとって掛金が無駄にならないよう配慮。

(3) 中国養老保険の支給

定年年齢(支給開始年齢) 男性: 60歳 女性: 55歳 に達し、

- 納付期間 15年以上 → 養老年金受給可
- 納付期間 15年に満たない場合 → 年金口座貯金額を一括還付

3. 日米社会保障協定の要点

上記1. 及び2. を踏まえ、今後締結が想定される日中二国間協定の内容を予測するが、その参考として日本が米国と既に締結した《社会保障に関する日本国とアメリカ合衆国との間の協定》(2004年2月19日発効)を参考に比較してみたいと思う。

(1) 目的

- ・日米二国間での二重加入の防止
- ・年金加入期間の通算

中独協定・中韓協議では二重加入の防止が主な目的だが、日米協定ではその他主要目的として「年金加入期間の通算」がある。日本勤務時、アメリカ勤務時にそれぞれ公的年金保険に加入し、それぞれ単独では受給資格期間を満たせない場合、その期間を合算することにより資格を満たせば日米どちらかで年金を受給できる。

(2) 適用範囲

公的年金制度 + 公的医療保険制度

①公的年金制度

公的年金制度は、二重加入の防止(納付側)とともに加入期間の通算(給付側)も明確にしている。詳細は省くが、日米どちらかで納付期間が資格を満たせない場合、どちらかに合算することによって本来切り捨てられていた部分が受給可能となる。年金も、老齢年金の他、障害年金や遺族年金も合算給付の対象。

②公的医療保険制度

適用対象者は引き続き日本の健康保険に加入することになるが、アメリカで診療を受けた場合には、日本の健康保険から海外療養費を受けられる。なお、アメリカ人が日本で免除されるためにはアメリカで民間医療保険に加入している必要がある。

(3) 適用対象者と期限

対象者	期限
①相手国現地法人への派遣社員	申請免除期限：原則60ヶ月(延長可)
②自営業者	
③船員	
④航空機の乗務員	
⑤外交機関雇用員	免除期間の限定なし
⑥アメリカ政府(関連機関を含む)に雇用される職員(法令により免除を受けた者に限る)	
⑦アメリカに派遣される日本の公務員(法令により免除を受けた者に限る)	

※②は日本にて国民年金・国民健康保険に加入している者に限る。

健康保険の被扶養者、国民年金第3号被保険者は、継続可能。

基本的に日本と各締結国間での協定の二重加入防止の考え方は、どちらの国の制度に加入するかを事業所や本人が自由に選択できるものではない。日本の事業所から相手国の事業所へ一時的(原則5年以内)に派遣される者は、引き続き日本の制度に加入して相手国制度への加入が免除される一方、長期の派遣者や相手国の事業所での現地採用者は、相手国の制度に加入することとなる。

4. 日中二国間社会保障協定が締結された場合の内容予測

中独・中韓・日米それぞれの二国間協定の内容を踏まえ、日中二国間協定が今後締結された場合、どのような内容になるかを次に予測した。

(1) 適用範囲予測

日本	中国	適用
公的年金保険	養老保険	○
公的医療保険	医療保険	×
雇用保険	失業保険	○
労災保険	工傷保険	×
(なし)	生育保険	×
(なし)	住宅積立金	×

①公的年金保険

中独協定・中韓協定とほぼ同様の内容となることが想定される。日米協定では保険料の掛け捨て防止のため加入期間を通算可能としているが、その点においては上記2.(2)及び(3)で記述したとおり、外国人が中国にて納付した養老保険は資格喪失後、解約にて還付可能で、無駄を回避できるため。

②公的医療保険

日米協定では中独・中韓にはない「公的医療保険制度」が含まれているが、これは中国の医療保険制度が日本のように掛け捨てではなく、一部積立式という特殊な形式のため、他国との相互免除に際し相容れない部分があり、適用範囲から外れるのではないかと推測される。中国側では過去の二国間協定でも医療保険はその適用範囲にしておらず、対象となる可能性は低いと思われる。

(2) 対象者と期限

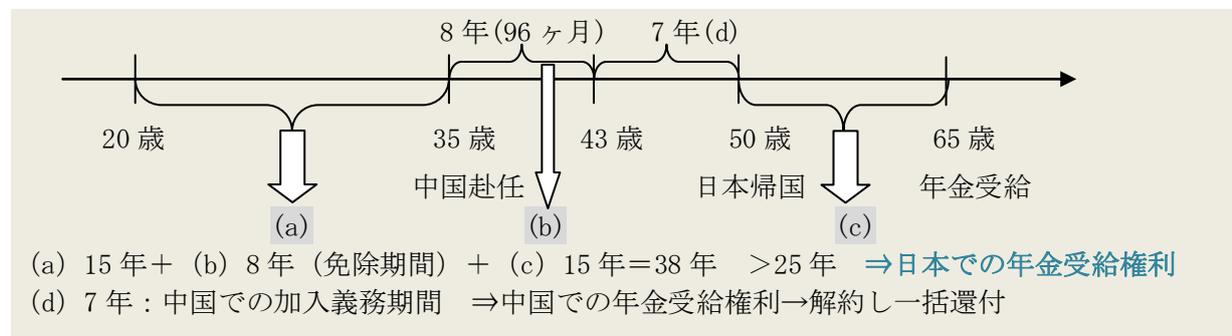
これについても、中独・中韓とほぼ同様になると考えられる。期限も日米間において原則60ヶ月(5年)であることから、同様の期限になるとと思われる。

5. 日中二国間社会保障協定が締結された場合の課題・問題

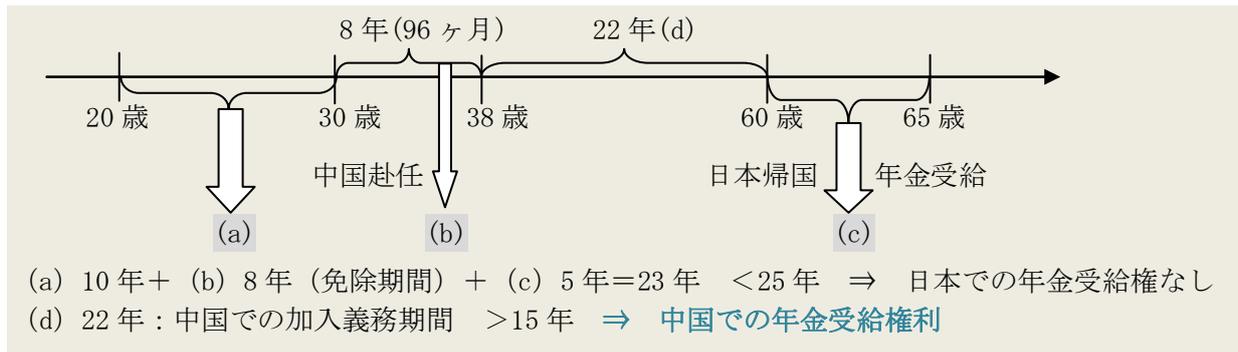
上記4.(1)の範囲で協定が締結され、かつ、中国における外国人社会保険加入義務化が厳格に実施された場合の課題・問題を、次にまとめた。

(1) 公的年金保険(養老保険):適用

①派遣駐在員のケース(中国駐在15年)



②派遣駐在員のケース（中国駐在30年）



【課題・問題点】

- ・上記から分かる通り、外国人社会保険義務化の場合、駐在員の年数が長期化し免除期間を過ぎると中国での養老保険加入義務が生じ、その分だけ日本での受給年金額が減少する可能性が考えられる。また、稀なケースだと思われるが、滞在が超長期化した場合、日本で必要な年金加入期間が短くなり、結果として日本の年金受給権を得られない可能性も考えられる。
- ・上記①②ともに、駐在員に配偶者がいて、その配偶者が赴任に同行した場合、一般的に配偶者は無職となる可能性が高く、その場合の配偶者の年金についての処遇が問題になると考えられる。（いわゆる「国民年金第3号被保険者」の取扱い。）
- ・免除期間は問題ないものの駐在年数が長期化し、中国の養老保険加入義務化となった場合、どこの公的年金にも加入しないことになりかねない。これを避けるためには、配偶者が日本で国民年金の第1号被保険者として加入する方法が考えられる。しかしこの場合、金銭的な負担増加の他、駐在員が駐在中に死亡した場合、遺族年金がどのように取り扱われるか、という問題が考えられる。
- ・既存駐在員の免除期間の起点がいつからになるのかといった問題が考えられる。（締結時から起算するのか、もしくは当人の駐在開始日から遡って起算するのかで違いが出ると予測される。）ちなみに、日米協定では締結時に、協定発行以前から派遣されている人でも協定発行時から60ヶ月以内に帰国予定であれば適用対象とする、とされている。

(2) 公的医療保険（医療保険）：適用外

医療保険は協定の適用対象外となるため、基本的には現地にて加入することになる。

【課題・問題点】

- ・次の2点から、中国の医療保険料について、本人・会社共にコストのみ増加することになると予測。
 - ①現地通院時の言葉の壁
中国語に堪能でない者（特に帯同家族など）にとっては通院が難しい
 - ②海外傷害保険との兼ね合い
現在、駐在者の多くが海外傷害保険に加入しているが、中国における医療現場の現状を踏まえると、医療保険加入義務化以降も引き続き海外傷害保険に加入せざるを得ない
- ・次の2点の対応として、日本でも公的医療保険に加入することが考えられるが、その場合の保険料負担など会社がどうすべきか問題があると考えられる。
 - ③一時帰国時の日本での通院
中国にて医療保険に加入した場合、日本の公的医療保険には非加入となるので、日本一時帰国時における通院では原則自費診療（10割負担）となる可能性が高い
 - ④単身赴任者の日本国内家族の取扱い
日本で公的医療保険の被扶養者であったものが、被保険者が中国で医療保険に加入した際、国内の家族がどのようになるのかは、現在では明確な取扱いは不明

(3) 雇用保険（失業保険）：適用

雇用保険が適用となれば、公的年金保険と同じく免除期間を超える場合の保険料納付期間の問題がある。

(4) 労災保険（工傷保険）：適用外

個人負担がないため駐在員の負担増加はないが、現地法人のコストアップ要因となると想定される。

(5) 生育保険：適用外

上海の場合では、生育保険は上海籍を有する人を対象としているため、そもそも外国人は制度対象外。

(6) 住宅積立金：適用外

住宅積立金は適用外だが、制度本来の趣旨（中国人従業員の住宅取得促進）から考えた場合、いずれ帰国するであろう日本からの赴任者に対して制度を強制することは難しく、何らかの措置が取られるのではないかと想定される。但し強制加入の場合でも、退職時には積立金の引出しが可能なため、トータルでは不利にはならないと考えられる。

(7) 派遣元（日本企業）・赴任先（中国法人）にて共に給与支給している場合

例：日本で給与 5 万円／月、中国で給与 35 万円／月支給されている場合

日本	5 万円	中国	35 万円
公的年金保険	加入	養老保険	(免除)
公的医療保険	加入？	医療保険	加入
雇用保険	加入	失業保険	(免除)

免除の適用を受けると中国では医療保険のみの加入となり、上記（2）の内容を踏まえると、日本では公的医療保険も含め、全て加入するほうがよいと考えられる。この場合、日本の給与は 5 万円だが協定による免除を受ける場合、標準報酬月額に中国で支給された分を加えるかどうかは、現在まだ明確になっていない。

また、やはり上記（2）で記述したとおり、中国で医療保険による診療を受ける可能性は非常に少ないため、結果的に法人個人ともに無駄な負担となる可能性が大きいと思われる。

(8) その他課題・問題

- ①手取額で雇用契約している場合の会社のコスト増加への対応
- ②介護保険の取扱い

【お問い合わせ先一覧】

中国：上海オフィス

名称	住所	TEL	FAX
上海基望斯企業管理諮詢有限公司	上海市茂名南路58号 花園飯店錦泰楼416室	(+86) 21-6473-1121	(+86) 21-6473-1987
上海納克名南企業管理諮詢有限公司	上海市盧湾区茂名南路205号 瑞金大厦1302室	(+86) 21-5466-9595	(+86) 21-5466-0500

中国：深圳オフィス

名称	住所	TEL	FAX
深圳納克名南諮詢有限公司	中国広東省深圳市南山区后海大道天利中央商務広場2期B座1305	(+86) 755-8629-0501	(+86) 755-8629-0502

中国：広州オフィス

名称	住所	TEL	FAX
深圳納克名南諮詢有限公司 広州分公司	中国広東省広州市天河区天河北路233号 中信広場2608A室	(+86) 20-3877-3776	(+86) 20-3877-3775

中国：東莞オフィス

名称	住所	TEL	FAX
深圳納克名南諮詢有限公司 東莞分公司	東莞市南城区元美路 華凱広場A座1216	(+86) 769-2285-8331	

中国：北京オフィス

名称	住所	TEL	FAX
深圳納克名南諮詢有限公司 北京弁事処	北京市朝陽区東三環北路3号幸福大厦B座712室	(+86) 10-6460-4566	

中国：大連オフィス

名称	住所	TEL	FAX
納克管理諮詢有限公司 大連分公司	大連市中山区中心裕景(大公街13号)2座3单元3306室	(+86) 411-3971-9206	

中国：武漢オフィス

名称	住所	TEL	FAX
上海納克名南企業管理諮詢有限公司 武漢事務所	湖北省武漢市江漢区解放大道688号 武漢広場4508室	(+86) 27-8571-4766	

中国：常州オフィス

名称	住所	TEL	FAX
上海納克名南企業管理諮詢有限公司 常州事務所	江蘇省常州市武進区延政中路2号 常州世貿中心大厦B座2209号	(+86) 519-8109-5002	

中国：青島オフィス

名称	住所	TEL	FAX
上海納克名南企業管理諮詢有限公司 青島事務所	山東省青島市南区香港中路40号旗艦大厦11B-1	(+86) 532-8667-7553	

日本：

名称	住所	TEL	FAX
株式会社名南経営	名古屋市東区泉一丁目12番35号1091ビル4F	052-962-7811	052-962-7822

日本：最寄りの相談対応事務所

 <p>中国アジア進出支援ネットワーク 公式ホームページ</p>	<p>中国アジア進出支援ネットワーク</p> <p>中国・アジアにおける税務・会計・労務・法務のプロフェッショナルが日本全国の会計事務所とネットワークを組み、進出に関するリスクやトラブルを軽減し、中国進出企業の事業成功を力強くサポートいたします。</p>
---	--

