社会保障協定について

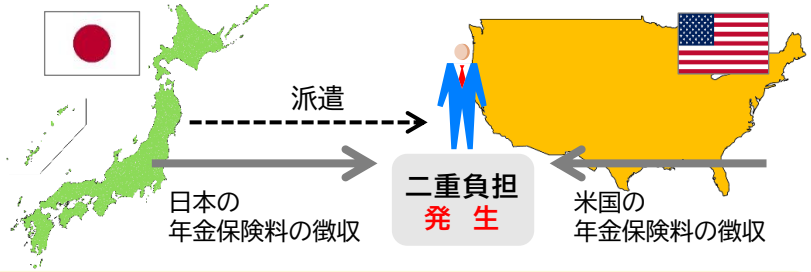
社会保障協定の目的：　国際間の人的移動の活発化に伴う年金等に係る課題の解決

年金については、**年金保険料の二重負担**、**年金受給資格の確保**が課題となっている。

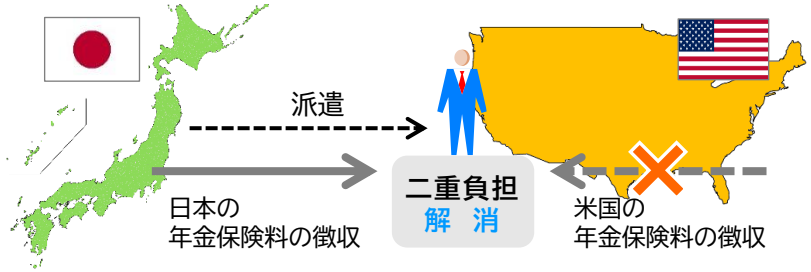
❶ 保険料二重負担の課題 ▶ 適用法令の調整により解決

事例　日本企業から在米企業に派遣される場合

協定発効前　日本の年金保険料と米国の年金保険料の**両方を払うことが必要**。



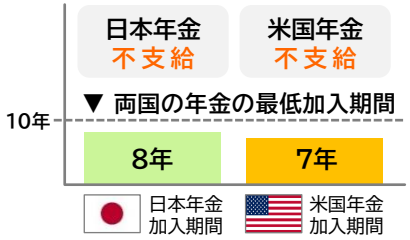
協定発効後　**短期の派遣**（5年以内）の場合は、派遣元国の日本制度にのみ加入し、**米国制度の加入義務は免除**。
（原則は、就労国の米国制度にのみ加入し、日本制度の加入義務は免除）



❷ 年金受給資格確保の課題 ▶ 期間の通算により解決

事例　日本年金と米国年金の両方に加入期間がある場合

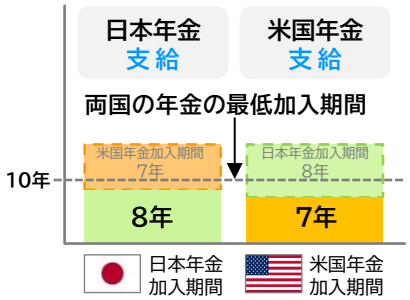
協定発効前　それぞれの**加入期間のみ**で
最低加入期間を満たすことが必要。



日本年金加入期間 8年
日本年金の最低加入期間10年を満たさないため、日本年金は受給できない。

米国年金加入期間 7年
米国年金の最低加入期間10年を満たさないため、米国年金は受給できない。

協定発効後　それぞれの**加入期間を足し合わせて**
加入期間を算定できる。



日本年金＋米国年金加入期間※
8年＋7年＝15年
※重複期間を除く。

米国年金加入期間が通算された結果、日本年金を受給できる。
※ただし、日本年金の受給額は8年分

日本年金加入期間が通算された結果、米国年金を受給できる。
※ただし、米国年金の受給額は7年分

日本が社会保障協定を締結（発効済）している国（24か国）（2025年12月1日現在）：ドイツ、英国、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、フィンランド、スウェーデン、イタリア、オーストリア（英国、韓国、中国及びイタリアについては通算規定を含まない。）