

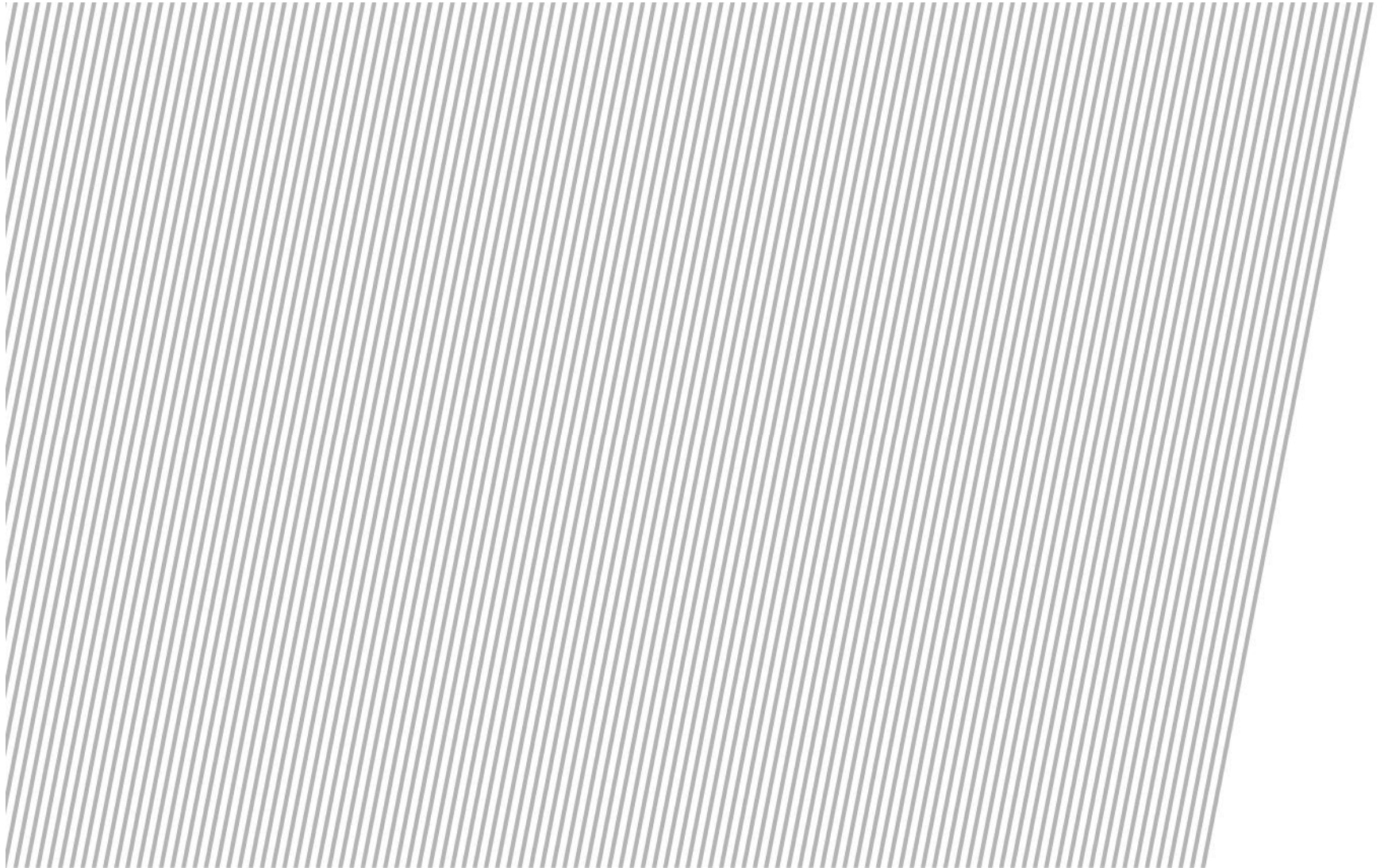
# 本日の論点

---

- ▶ PF
  - ▶ 日本人駐在員も対象になるのか？
  - ▶ 正しい計算方法？
  - ▶ 還付はどのように受けられるのか？
- ▶ 日印社会保障協定

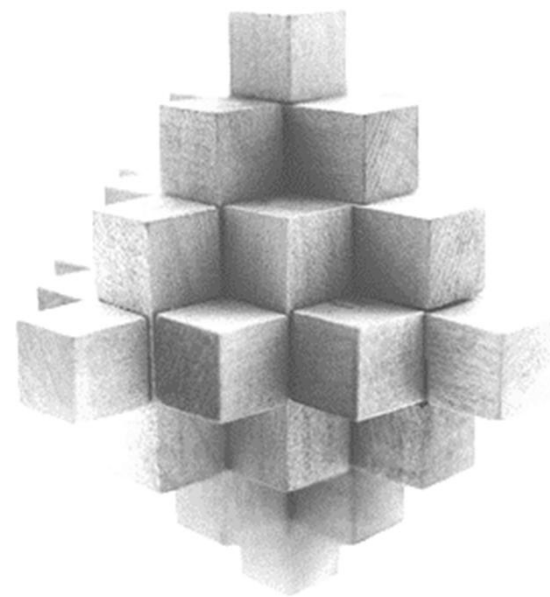
# 社会保障制度の概要

---



# インド社会保障制度 - 概要

- ▶ 1952年従業員準備基金及び雑則法(PF法)は、従業員に社会保障を提供するために、規定されている。
- ▶ PF法は主に、次の制度からなっている
  - ▶ 1952年従業員準備金制度(EPF)
  - ▶ 1995年従業員退職年金制度(EPS)
  - ▶ 1976年従業員預託制度(EDLI)



# PF法の対象となる事業体と従業員

## ▶ 対象となる事業体

- ▶ 指定業種に従事あるいは中央政府によって発表された事業体のうち、20名以上の従業員を雇用する事業体(会社、駐在員事務所、支店、プロジェクトオフィス等)
- ▶ 雇用している従業員が20名未満の事業体は、任意加入が可能.
- ▶ 一旦加入すれば、従業員がたとえ20名未満に減少した場合でも継続加入しなければならない

## ▶ 対象となる従業員

- ▶ 上記の『対象事業体』に雇用された、あるいはその仕事に関連する従業員で、雇用者から直接的、あるいは間接的に給与を得ている者
- ▶ 上記の『対象事業体』の仕事をするため、コントラクターにより(を通して)雇用された従業員

## ▶ 適用除外となる従業員 – 任意加入

- ▶ 基本給が月額6,500ルピー以上の高所得の従業員

## ▶ 2008年10月の法改正

- ▶ 国際労働者は給与基準(月額6,500ルピー)に関係なく、PFに強制加入(次ページ参照)
- ▶ インドが社会保障協定を締結した国の社会保険当局から社会保険加入証を有する国際労働者、及び2008年10月1日以前にインドが二国間包括的経済協定を締結した相手国の社会保障制度に加入している国際労働者は適用除外

# 国際労働者

- ▶ 2008年10月、インド政府は通知を発行し、PF法の適用範囲を『国際労働者』という範疇の労働者まで拡張した。
- ▶ 2008年11月から『国際労働者』は、当該制度への加入が義務付けられるようになった
- ▶ 国際労働者は、以下のインド人労働者、あるいは外国人である

インド人労働者	外国人
インドと社会保障協定を締結している諸外国へ赴任、あるいは赴任予定のインド人労働者で、かつ	インド以外のパスポートを保有するインド国籍以外の従業員で、かつ
その外国の社会保障制度で規定される要件により、恩典を享受する資格がある従業員	PF法の対象となるインド事業体に勤務する従業員

# PF制度への拠出金と料率

<b>雇用者負担</b> 月次給与の12%(このうち、8.33%は退職年金に充当されるので、3.67%)	<b>雇用者負担</b> 月次給与の12%のPE拠出金雇用者負担のうち、8.33%が退職年金に充当	<b>雇用者負担</b> 月次給与の0.5%または月額32.5ルピー(6,500ルピーの0.5%)のうち、いずれか少ない方を拠出
<b>従業員負担</b> ▶ 月次給与の12%(それ以上拠出も可能)	<b>従業員負担</b> なし	<b>従業員負担</b> ▶ なし
<b>管理費用(雇用主負担)</b> 月次給与の1.1%	<b>政府拠出(政府負担)</b> ▶ 月額75ルピーを上限として月次給与の1.16%を拠出	<b>管理費用(雇用主負担)</b> 月次給与の0.01%
<b>準備金</b>	<b>退職年金</b>	<b>預託保険</b>

# 拠出金算定の基礎

## 月次給与

- ▶ 次から構成される
  - ▶ 基本給与
  - ▶ 補填手当
  - ▶ 残留手当

## 基本給与

- ▶ 全ての報酬/手当
- ▶ 現金払い(支払予定の)給与
- ▶ 基本給与から除外されるもの
  - ▶ 補填手当
  - ▶ 住宅手当
  - ▶ 残業手当
  - ▶ ボーナス、業績手当
  - ▶ 他の類似手当
  - ▶ 贈答品の現物給付

# 準備金の還付

	インド人従業員	国際労働者
準備金還付の条件	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 55歳に達した後、退職した時点</li><li>▶ 永久に、かつ完全に職務能力の喪失により退職した時点</li><li>▶ リストラにより中途退職した時点</li><li>▶ 対象外の事業体に転職した場合、還付は2ヵ月後</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 58歳に達した後、退職した時点 (2010年9月改正)</li><li>▶ 永久に、かつ完全に職務能力の喪失により退職した時点</li><li>▶ 社会保障協定が締結、発効していれば、その条項による</li></ul>



国際労働者は、58歳に達し、退職するまで、準備金が還付されないという制約がある



# 退職年金の受給

	インド人労働者	国際労働者
労務提供が10年未満の場合	▶ 脱退給付一時金を受給	▶ 社会保障協定で保険加入期間の通算の規定がない限り、受給なし
労務提供が10年以上の場合	▶ 退職後に月次年金受給	▶ 退職後に月次年金受給



労務提供が10年未満の国際労働者は月次給与の8.33%は掛け捨てになる

# 社会保障協定

---

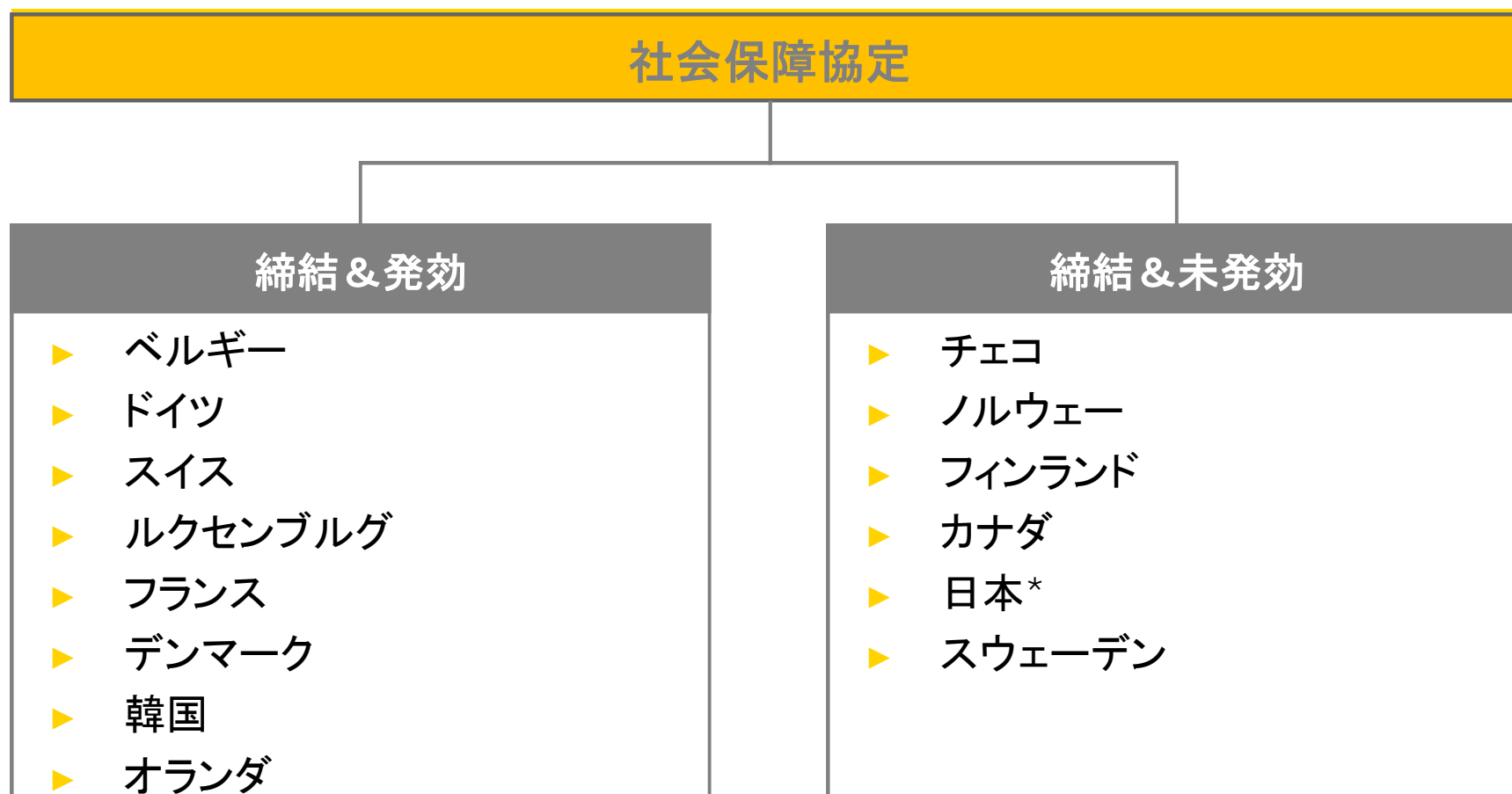


# 社会保障協定

---

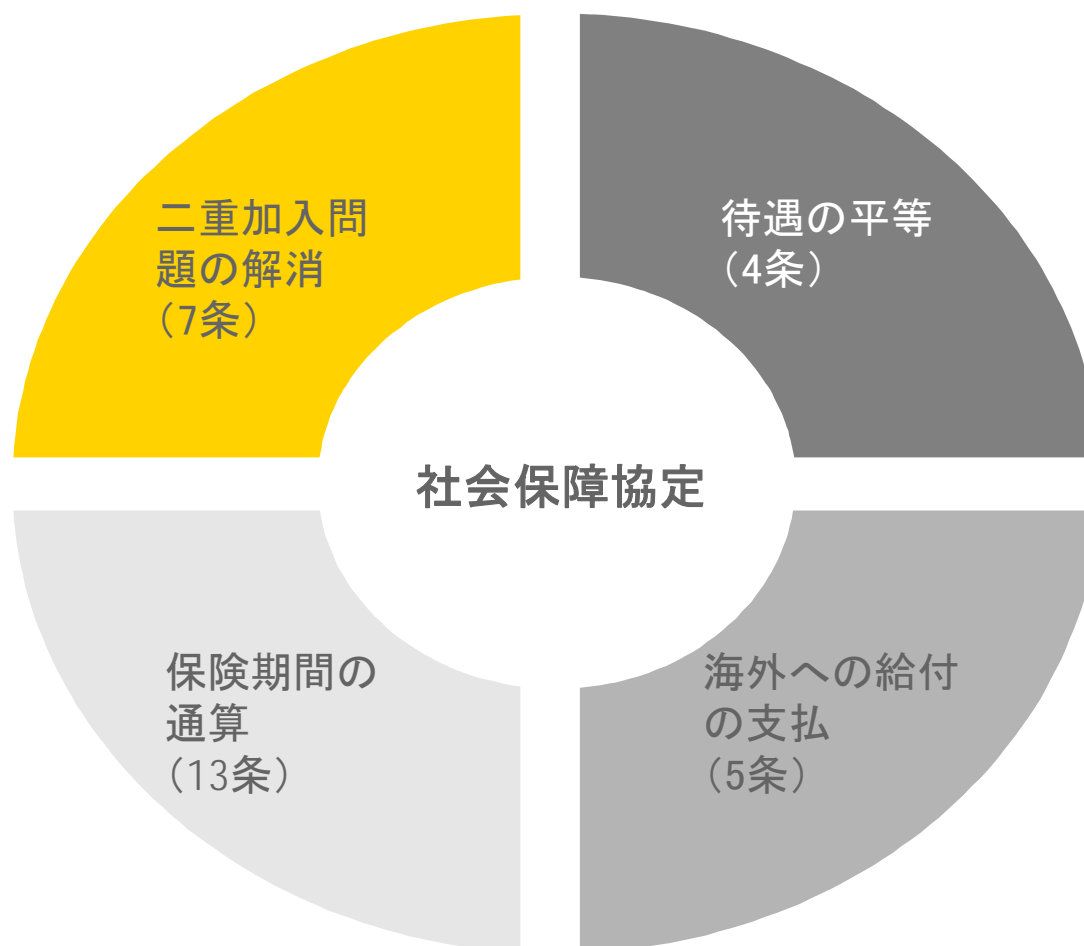
- ▶ 社会保障協定は、出向先で駐在員の利益を保護するための二国間の法律文書である。これは、一般的に、社会保険への二重加入の問題、保険料の還付や（保険期間が通算できないことによる）掛捨ての問題の解消や、出向先の労働者との待遇の平等を図るために規定される相互協定である。
- ▶ 社会保障協定は、一方の締約国の社会保障制度の対象となっている従業員を対象とする。通常、国民だけでなく、一方の締約国に居住する者を含む
- ▶ 社会保障協定は、発効日時点で両国のどちらかに駐在している従業員だけでなく、発効日以降に駐在する従業員にも適用される

# インドの社会保障協定のネットワーク



\*日本との社会保障協定は締結されたが、まだ発効されていない。一旦発効すれば、日本の駐在員は社会保障協定の恩典を享受できる

# 社会保障協定- どのようなメリットがある?



# 社会保障協定- どのようなメリットがある？

---

## 二重加入問題の解消 - 社会保険加入証

- ▶ 社会保険加入証は、社会保険当局が発行するもので、個人が社会保険制度に加入しており、赴任期間中も加入していることを証明する
- ▶ 外国籍パスポート保有者は、出向元で社会保険加入証を取得し、インドで社会保障制度への加入を免除請求できる
- ▶ インドパスポート保有者はインドで社会保険加入証を取得し、インドが社会保障協定を締結している出向先で社会保障制度への加入を、免除請求できる

# 社会保障協定- どのようなメリットがある？

---

## 待遇の平等

- ▶ 通常どちらか一方の締約国に居住する人は、社会保障制度の適用に際し、その国の人と同等の待遇を受けることができる

## 海外への給付の送金

- ▶ 国際労働者への給付の支払いは、その場所に関わらず行われる  
(インド、出向元、第3国)

# 社会保障協定- どのようなメリットがある？

---

## 保険期間の通算

- ▶ 期間の通算とは、母国と相手国での期間を合算して、社会保障の恩典受給資格を決定する
- ▶ 両国で社会保障制度に加入している国際労働者はどちらか一方の国における年金受給資格を決定するために、両国での加入期間を通算すること可能である
- ▶ 期間の通算は、受給権確立を決定する場合のみ行われ、実際の年金受給額の水準を決定するためではない



# 日印社会保障協定の構成

## ▶ 第一部 総則

- ▶ 第一条 定義
- ▶ 第二条 この協定の適用範囲
- ▶ 第三条 この協定の適用を受ける者
- ▶ 第四条 待遇の平等
- ▶ 第五条 海外への給付の支払

## ▶ 第二部 適用法令に関する規定

- ▶ 第六条 一般規定
- ▶ 第七条 特別規定
- ▶ 第八条 海上航行船舶又は航空機において就労する被用者
- ▶ 第九条 外交使節団の構成員、領事機関の構成員及び公務員
- ▶ 第十条 第六条から前条までの規定の例外
- ▶ 第十一条 配偶者及び子
- ▶ 第十二条 強制加入

## ▶ 第三部 給付に関する規定

- ▶ 第一章 日本国の給付に関する規定
- ▶ 第十三条 通算
- ▶ 第十四条 障害給付及び遺族給付に関する特別規定
- ▶ 第十五条 給付の額の計算

## ▶ 第二章 インドの給付に関する規定

- ▶ 第十六条 通算
- ▶ 第十七条 給付の額の計算
- ▶ 第三章 共通規定
- ▶ 第十八条 一時金

## ▶ 第四部 雑則

- ▶ 第十九条 行政上の協力
- ▶ 第二十条 手数料及び認証
- ▶ 第二十一条 連絡
- ▶ 第二十二条 情報の伝達及び秘密性
- ▶ 第二十三条 申請、不服申立て及び申告の提出
- ▶ 第二十四条 意見の相違の解決
- ▶ 第二十五条 合同委員会
- ▶ 第二十六条 見出し

## ▶ 第五部 経過規定及び最終規定

- ▶ 第二十七条 効力発生前の事実及び決定
- ▶ 第二十八条 効力発生
- ▶ 第二十九条 有効期間及び終了

社会保障協定の原文はこちらをご覧ください。

[http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/shomei\\_75.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/treaty/shomei_75.html)

# 日本人担当者(インド南部)

---

まずは日本人担当者までお気軽にご連絡ください。



松田博司  
Matsuda Hiroshi  
シニアマネジャー  
Tel: +91 80 6727 5209  
Email :  
hiroshi.matsuda@in.ey.com

- 日本公認会計士
- 新日本監査法人よりErnst & Youngインドへ派遣
- 中国駐在約10年の経験を有し、会計、監査だけでなく、幅広くアドバイザリーのコーディネート業務に従事
- 長年の駐在経験を活かし、フットワーク軽く、かゆい所に手の届くサービスを目指す。インド南部担当。
- Location: バンガロール、インド



# Thank You

This presentation contains information in summary form and is therefore intended for general guidance only. It is not intended to be a substitute for detailed research or the exercise of professional judgment. Neither Ernst & Young Pvt. Ltd. nor any other member of the global Ernst & Young organization can accept any responsibility for loss occasioned to any person acting or refraining from action as a result of any material in this publication. On any specific matter, reference should be made to the appropriate advisor.