

2023年度 中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業
調査レポート

日本から派遣される従業員に適用される社会保険規定

2007年に発効した日仏社会保障協定により、日本からフランスに派遣される駐在員は一定の条件のもとに、フランスの社会保険への加入が免除される。雇用主側から考えるとフランスの高い社会保険料の支払いが免除され、従業員側からすると年金制度の二重加入がなくなった。フランスへの駐在員派遣前に雇用主としてやるべきこと、派遣後の給与明細作成など、出向形態および滞在許可証の種類別に詳しく説明する。

以上

プラットフォームコーディネーター・ミニレポート
「日本から派遣される従業員に適用される社会保険規定」
(2024年3月)

- 作成：ジェトロ・パリ事務所
○執筆：プラットフォーム・コーディネーター フィダル法律事務所

【報告書の利用についての注意・免責事項】本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）パリ事務所がフィダル法律事務所に作成委託し、2024年2月に入手した情報に基づき作成したものです。掲載した情報は作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。本調査レポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、提供した情報の正確性、完全性、目的適合性、最新性及びサービスの有用性の確認は、申込者の責任と判断で行うものとし、ジェトロは一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロが係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

在籍出向（détachement）の定義

フランスへの在籍出向（détachement）と転籍出向（expatriation）は社会保険法及び労働法において異なるものとして扱われる。ある国（例えば日本）で常勤している従業員が、他の国（例えばフランス）で一定期間就労するよう雇用主から求められる場合、2つの方法を検討することができる。

一つは、海外勤務期間中、従業員が出向元との雇用契約を維持する。これは在籍出向となる。もう一つは、出向元との雇用契約を破棄するか停止とし、海外に所在する子会社と新たな雇用契約を結ぶことである。この場合は、転籍出向となる。

在籍出向という概念は社会保障制度においてとても重要である。一定の条件を満たせば、日本企業に在籍しながらフランスに派遣される従業員は、日本の社会保険制度に加入し続けることができる。

在籍出向の場合、「salarié détaché ICT」という種類の滞在許可証を所持する必要があるとされている。これは在籍出向者にのみ発行される滞在許可証である。すなわち、フランス滞在期間中も日本の出向元企業との雇用契約を維持する従業員である。在籍出向として、従業員は日本企業によってフランスの子会社に派遣されることになり、フランス子会社に派遣する旨を記した雇用契約改定書を結ぶ。日本の親会社は当該従業員の費用や社会保険料をフランス子会社に請求する。

フランスに出向する従業員が加入する社会保険制度

フランスに赴任する日本国籍者は、社会保険制度に関し複数の選択が可能である。2007年6月1日付で発効した日仏社会保障協定はこれらの選択につき定めている。

原則、社会保険は職業活動を行う国で支払うこととなっている。従って、日本で就労している従業員が、雇用主の要請に基づきフランスで一定期間就労しなければならない場合、原則に基づけばフランスの社会保険機構に社会保険料を納めることとなり、日本では社会保険料を支払わない。しかし、この場合、医療費の支払方法の相違、フランス勤務期間中は日本で退職年金掛け金を納めなくなるなどの問題が生じる。

このため日仏社会保障協定によって特例が定められ、以下の3つのケースがある。

- 労働者が在籍出向の状況にあり、希望すれば日本における社会保険の権利を維持することができる。
- 労働者が転籍出向である場合、フランスで社会保険を納めなければならない。
- 転籍出向者が頻繁にフランス国外で活動する場合、複数の国で社会保険を納めなければならないこともある。転籍出向にはフランスでのみ活動する単純な転籍出向と、複数の国で活動する複雑な転籍出向が存在する。

1) 在籍出向 (détachement)

在籍出向の制度により、従業員は日本年金機構に保険料を納め続けることができ、フランスの社会保険機構への支払いが免除となる。同制度を享受するためには以下の3つの条件を充足する必要がある。

- フランスに在籍出向する以前に日本の社会保険制度に加入している。
- フランスへは一時的な業務遂行のために来ている。
- 日本で商業登記されている企業のために業務を遂行する。

同制度は日本人以外の労働者に対しても適用される。

在籍出向者の配偶者や子供（扶養家族）もまたこの特別制度を享受することができる。ただし、扶養家族がフランスで個別に職業活動を行っている場合は別となる。配偶者がフランスで職業活動を行う場合には、フランスで社会保険料を納めなければならない。

職業活動に関する日本国法に基づく第1の条件は、当該労働者が日本で登記されている企業のために職業活動を行っており、当該労働者と企業の間の実質的な関係が維持されていることである。「salarié détaché ICT」という種類の滞在許可証を所持し、フランスに赴任している従業員がこれに対応するものとする。

しかし、同種類の滞在許可証は有効期間が3年で更新不可能であるため「Passeport talent salarié en mission」という種類の滞在許可証（有効期間4年、更新可能）を取るケースが多く見受けられる。「Passeport talent salarié en mission」の取得手続きでは、日本から派遣される従業員とフランスで勤務する会社との間の雇用契約書の提出を求められる。この場合、日本の出向元企業との雇用契約は一時停止となり、フランス企業との雇用契約がとって替わることとなるため、厳密には在籍出向ではなく転籍出向となる。

従って、日仏社会保障協定を適用し日本の社会保障制度を維持することはできないと日本およびフランスの管轄機関が判断するリスクが生じる。現時点では問題が生じたという事例はないようであるが、この点については両国間ではっきりさせる必要がある。

現行法規に基づいた法学的見解は前述したとおりであるが、在仏日本商工会議所のサイト上では、「Passeport talent salarié en mission」でも日仏社会保障協定を問題なく適用できること、また URSAAF（社会保障・家族手当負担金徴収組合）の検査の際に問題が生じれば、フランスの公的機関であるビジネスフランス（仏貿易投資庁）に連絡し支援を仰ぐことができると掲載されている。

第2の条件は、フランスにおける任務期間（他の国における在籍出向期間は対象外）に関するものである。任務は5年を超えることはできない。1年空けて新たにフランスに赴任するのであれば同制度を再度享受することができる。

第3の条件は、労働者がフランスに赴任する前にすでに日本の社会保険制度に加入していることである。また、日仏社会保障協定に明記されているように、自身で民間の労災保険に加入する必要がある。この条件を満たさない場合、フランスの社会保険制度に加入しなければならない。

在籍出向制度により、労働者は日本の社会保険制度を維持し続けることができる。これは異なる制度間で被保険者の平等な待遇を保証するものである。在籍出向者は、日本の年金制度や社会保険制度に加入し続ける。日本の制度を維持するにあたり、国民年金のような国庫を財源として支給される保険や労災保険は対象外となる。また、失業保険は日仏社会保障協定の対象外となるため、フランスの社会保険局に支払うべきものと考えられている。ただし、原則として企業の経営者は除く。更に特殊な保険が維持されるかどうかについては日仏社会保障協定で確認しなければならない。

フランスで社会保険の支払いが免除される場合でも、給与をベースとした税金の支払いは生じる。例えばフランスに所在し法人税の課税対象となる企業であれば、職業見習い税（0.59%）、さらに従業員数が250人以上であれば追加的職業見習い負担金、そしてフランスに恒久的事業所がない企業を除くすべての企業を対象とし職業訓練税（従業員数に応じ0.55%または1%）が課される。

2) 転籍出向 (expatriation)

在籍出向と異なり、転籍出向者はフランスの社会保険制度に加入し保険料を支払わなければならない。

従業員が在籍出向を享受できないケースが対象となる。例えば、すでにフランスにおいて5年以上在籍出向している、日本の雇用主が日本の社会保険制度に加入していない者を採用した場合などである。

なお、在籍出向の条件を充足する場合でも、フランスの社会保険制度に加入するという選択をすることも可能である。こういった選択をする理由としては、フランスで社会保険制度に加入している方が暮らし易い、保険料が高くてもより充実した保障を享受できるなどである。

同時に複数の国で活動を行っている場合（複雑な転籍出向：expatrié complexe）、年度内にフランスと日本の両国で交互に活動している場合（例えば2カ月フランス、2カ月日本など）につき、日仏社会保障協定は社会保険をどのように支払うべきかを定めていない。「同協定に基づき問題点を解決できない場合、雇用主は両国の管轄当局へ問い合わせなければならない。」と同協定は定めているのみである。従業員が保険料を納めなければならない国の管轄当局間で規則を定めることになる。

職業活動の内容によっては、就労期間に応じ2カ国で社会保険を納めなければならないこともある。一方、同じ期間に対し2カ国で同時に社会保険の支払いが生じることはない。いずれの場合でも従業員が社会保険を納める国で受給した給与のみが保険料算出の際に考慮される。

転籍出向者はフランスの社会保険制度に加入する義務があるが、一定の条件を満たせば退職年金機構(基礎年金機構及び付加的年金機構 AGIRC- ARRCO)への支払いが免除される。

そのためには、外国またはフランスで公的あるいは民間の年金制度に毎年 20,000 ユーロ以上の保険料を支払っていることを立証しなければならない。条件を満たす場合、日本からフランスへ転籍出向している従業員は、雇用主と合意の上で、日本の民間あるいは公的年金制度に任意で保険料を支払い続けることができる。この控除を享受するためには、事前に管轄当局である URSSAF へ申請しなければならない。

3) 手続き

状況に応じ手続きは異なる。

フランスの社会保障制度の免除を希望する在籍出向者は、日本の社会保険制度が維持されていること、また民間の労災保険に加入していることを確認しなければならない。その雇用主は日本年金機構から「適用証明書」および「事業主確認用紙」を交付してもらう。

転籍出向者の場合はフランスで社会保険を納めるため、雇用主がフランスで登記をしていない場合でも、管轄機構を通じて URSSAF 番号を取得する必要がある。

フランスにおける保険料を算出するために、雇用主は給与明細書を作成しなければならない。給与明細書の作成はフランスの労働法で義務付けられている。一方、社会保険当局はこれを義務付けてはいない。従って、フランス法が雇用契約に適用される場合、給与明細書の作成は義務となる。

在籍出向の場合で、かつフランスにおける在籍出向期間中はフランスの労働法が適用されると雇用契約に定められている場合、フランス法に準拠し給与明細書を作成しなければならない。日本の社会保障制度を維持することを選択する場合、給与明細書にはグロス給与額のみを記載し、社会保険は記載しない。なぜならば社会保険は日本で支払われるからである。また、給与をベースとした諸税(職業見習い税、職業訓練税など)も「その他雇用主に義務付けられている負担金」という項目で給与明細書に記載する。

2007年12月11日付 2007-78号老齢年金機構(CNAV)通達は、フランスに在住し退職年金受給を希望する日本人のための手続きにつき明記している。