

平成26年5月19日  
在チェコ日本国大使館

## 日・チェコ社会保障協定の適用証明期間延長に関する Q&A

「社会保障に関する日本国とチェコ共和国との間の協定」（日・チェコ社会保障協定）が平成21年6月1日に発効してから平成26年5月末で5年が経過することを踏まえ、下記の通りQ&Aを掲載します。

**問1. 派遣期間が当初の5年を超えて相手国にとどまる必要性が生じた場合、延長申請について期間の上限はあるか。また、どのような場合に延長は認められるか。**

(回答)

5年以上の延長に関しては、延長が認められないと重大な不利益を被るなど特別な事情がある場合に、原則として3年を超えない期間について申請することができる。

延長の可否については、相手国機関に協議の上、個別に判断されることになるため、延長が認められない場合もある。

**問2. 派遣期間が5年の場合で、3か月ほど仕事の引き継ぎが必要でさらに延長して滞在することが必要な場合は、適用証明期間の延長手続きを取らなければならないのか。**

(回答)

派遣が5年を超えて継続される場合は、申請により、引き続き日本制度のみを適用することについて、チェコ側実施機関と日本側実施機関が個別に協議・合意した上で、再び適用証明書を取得することができる。

当該申請を行わない場合は、協定の原則規定（第6条）に基づき、従前の適用証明書の期限が切れた時点から就労地国であるチェコ制度のみに参加し、日本制度における資格を喪失することとなるため、引き続き日本制度に参加する場合は、派遣期間を延長する3ヶ月について適用証明書を取得する必要がある。

**問3. 在チェコ日系企業の代表者は適用証明について第10条に基づき申請、部下は第7条1に基づき申請すべきか。**

(回答)

協定上、企業の代表者か部下かで取り扱いは区別されておらず、第7条1の要件を満たせば、代表者か部下かに関わりなく、第7条1が適用される。

他方、日本からチェコに派遣された被用者が派遣先企業（チェコ現地法人）との間で雇用契約を締結する場合に協定第7条1の対象となるか否かについては、日・チェコ両国で解釈に相違があるため、チェコ社会保障制度からの免除の可否につき、協定第10条に基づき両国当局間で個別に協議を行うこととしている。

問4. 問3に関連し、日本から在チェコ法人に社員を派遣する場合、現地法人との雇用契約があれば第10条が適用され、MAS (Management Service Agreement)あるいはIHOL (International Hiring out of Labour)の形で派遣される場合には第7条が適用されるという理解で良いか。

(回答)

上述のとおり、日本からチェコに派遣された被用者が現地法人と雇用契約 (employment contract) を締結する場合に協定第7条1の対象となるか否かについては、日・チェコ両国間で解釈に相違があることから、第10条に基づき両国当局間で個別に協議を行うこととしている。

日本からチェコに派遣された被用者が現地法人と雇用契約を締結せず、第7条1の要件を満たす場合には、第7条1が適用される。

問5. 5年以上の延長申請のタイミングはいつ頃が良いのか。半年以上前でも良いか。

(回答)

一般的には、5年の派遣期間の終了前に、延長の必要が生じた時点で提出する。

延長に関する相手国との手続きが必要であることから、目安として、概ね派遣終了の半年前に申請することを案内しているが、半年以上前に申請することも可能。

ただし、個別のケースに応じてチェコ側実施機関の回答時期は異なるため、必ずしも受付順による適用証明書の発行がなされるものではない。

問6. 若い時に5年駐在して社会保障協定の適用を受けた者が、帰国後数年おいて改めて代表者として赴任するときは、再度日本の制度のみに加入という適用を受けられるか。

(回答)

再度の一時的な派遣が日・チェコ社会保障協定の特別規定に則していれば、日本の制度のみに加入することになる。

問7. 5年間の期限である平成26年5月31日以降の延長を申請中で、結果がわからず6月1日を迎えた場合には、即座にチェコ制度に加入し日本の制度を脱退しなければならないのか。

(回答)

チェコ側実施機関と日本側実施機関との個別協議の結果、5年を超える派遣延長期間について、引き続き日本制度を適用することに関するチェコ側実施機関の同意を得ることができなかった場合は、協定の原則規定 (第6条) に基づき、就労地国であるチェコ制度のみに加入し、日本制度における資格を喪失することとなる。

派遣延長期間に係る適用証明書の交付申請中にチェコ側実施機関からチェコ制度への加

入を求められた際は、派遣元の事業所を通じて、日本制度の適用延長についての手続中である旨を伝えた上で、チェコ当局の指導に従われたい。

**問 8.** 当初の予定である 5 年を超えてチェコで就労を行う人は、必ず適用証明期間延長の申請手続きを行わなければならないのか。

(回答)

派遣延長期間に係る適用証明書の延長申請手続きを行わない場合は、協定の原則規定（第 6 条）に基づき、就労地国であるチェコ制度のみに加入し、日本制度における資格を喪失することとなる。このため、派遣延長期間についても引き続き日本制度に加入したい場合には、当該手続きが必要となる。

**問 9.** 適用証明期間開始後 5 年経って、1 年の延長を申請し却下された場合、(そもそも最初から 5 年以上の派遣であったのではないかという疑義から) 過去に遡って過去 5 年間分についてチェコ制度の社会保険料を支払わなければならないという可能性はあるか。日本とチェコ以外の国の発効から 5 年以上の協定の運用で、そのような事例はあるか。

(回答)

社会保障協定が発効して既に 5 年を経過している国において、現時点でそのような事例は承知していない。

**問 10.** 第 7 条あるいは 10 条に基づく適用証明期間の 5 年以上の延長が認められない場合には、チェコ制度の年金、健康保険、雇用保険について 新規加入し、日本の年金、健康保険、雇用保険について 脱退することになるのか。

(回答)

質問のケースについては、協定の原則規定（第 6 条）に基づき、就労地であるチェコ制度（年金制度、健康保険制度、疾病保険制度及び雇用保険制度）に加入し、日本制度（年金制度及び健康保険制度）における資格を喪失することとなるため、日本制度（年金制度及び健康保険制度）の資格喪失手続き及びチェコ制度（年金制度、健康保険制度、疾病保険制度及び雇用保険制度）の加入手続きが必要となる。日本の雇用保険制度については、協定の対象となっていないことから、引き続き加入が継続されることとなり、特段の手続きは不要である。

なお、チェコ制度の適用を受ける一方で、引き続き、日本制度に加入を希望する場合、厚生年金保険制度については、一定の条件の下において任意で加入することが可能であり、強制加入の厚生年金保険と同様の保障を受けることができる。当該加入手続きについては、派遣元の事業所を通じて、日本年金機構本部事業企画部国際事業グループ、又は派遣元の事業所を管轄する年金事務所に相談されたい。