



## 税务快讯

### 中日签署社会保障协定

2018年5月9日，中国与日本共同签署社会保障协定（以下简称“社保协定”）。该协定生效后，中国和日本的企业将雇员派遣至对方境内工作的，被派遣雇员可免于参加对方国家有关的社会保险，从而无需缴纳相应的保险金。因此，该协定的生效实施将有助于减轻中日企业的人员派遣成本，对双方之间的人员流动起到促进作用。

中日社保协定的签署也意味着中国对外签署的双边社会保障协定已经增至11个。此前，中国已分别与德国、韩国、丹麦、芬兰、加拿大、瑞士、荷兰、法国、西班牙、卢森堡签署了社会保障协定。

#### 签署背景

长期以来，中日之间的经贸交往密切，人员派遣频繁。实践中，在日本企业派遣雇员来华工作期间，被派遣雇员通常会继续在日本参加厚生年金等各项社会保险，并缴纳保险金。随着2015年《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》的实施，国内大部分城市已要求在当地工作的外籍人员强制参加中国的社会保险。因此，日本企业往往需要就其派遣来华工作的日籍雇员在中日双方同时缴纳社会保险金，从而导致人员派遣成本的上升。为此不少企业不得不考虑缩减派遣人员数量，企业界亦表达了希望中日两国签署社保协定以解决双重缴纳社会保险的呼声。此次签署的社保协定正是对上述诉求的回应。

#### 协定要点

**适用人员：**对于派遣安排，在中国方面，中日社保协定一般适用于受雇于日本企业，已在日本参加社会保险，并基于该雇佣关系被派遣至中国为该日本雇主工作的人员；在日本方面，上述协定一般适用于受雇于中国企业，已在中国参加社会保险，并基于该雇佣关系被派遣至日本为中国雇主工作的人员。

值得注意的是，中日社保协定并未对上述派遣人员的国籍做出限定。因此，即使是第三国国籍的雇员，被中国或日本企业派遣至对方境内工作，仍可适用中日社保协定在对方国家豁免于参保义务。

**适用险种：**在中国方面，协定适用人员被豁免的社保险种限于职工基本养老保险；在日本方面，协定适用人员被豁免的社保险种限于国民年金（国民年金基金除外）、厚生年金（厚生年金基金除外）。上述险种并未包括中日两国所有的社保险种。

**适用期限：**对于派遣安排，首次适用协定豁免于对方国家参保义务的期限为五年；在协定生效前已经开始派遣的人员，五年期限从协定生效日起算。派遣期限超过五年的，经双方主管机关或经办机构同意，可延长适用，从而继续豁免于对方国家的参保义务。

**生效时点：**中日社保协定目前仍未生效，中日两国仍需完成各自的国内法律程序，并通过互换外交照会以通知各自法律程序的完成。协定将在照会交换完成当月后第四个月的第一天生效。

### 德勤观点

虽然中日社保协定的生效仍待时日，但由此释放的积极信号不容忽视，中日两国间的人员派遣活动将受惠于此而获得推动。

在中国方面，尽管协定并未涵盖所有的社会保险险种，但职工基本养老保险在中国社保中占了较大比重，因此豁免参保的减负效果仍然会比较明显。下表按缴费基数上限对企业及部分城市可节省的社保（职工基本养老保险）成本进行了简单测算：

（根据 2018 年人力资源和社会保障部数据/人民币元）

城市	月缴费基数上限	缴费比率		可节省社保成本 (每人每月)
		个人 <sup>注</sup>	企业	
北京	23,118	8%	19%	6,241.86
天津	16,821	8%	19%	4,541.67
广州	18,213	8%	14%	4,006.86
深圳	20,259	8%	13%	4,254.39
苏州	21,963	8%	19%	5,930.01

注：在派遣安排中，派遣地社保中的个人缴费部分通常也由企业承担，因此在测算可节省成本时将个人缴费部分一并纳入。

在日本方面，以厚生年金为例，雇主与雇员合计缴费比例为 18.3%，因此派遣雇员赴日的中国企业因适用协定而获得的成本节约也颇为可观。与此同时，在被派遣雇员为中国居民纳税人的情形下，中国企业为被派遣雇员在日本工作期间承担的日本社保通常将被计入该雇员的中国个人所得税应税工资；因此，对日本参保义务的豁免还将有助于减轻此类情形下的中国个人所得税负担，对中国企业及中方雇员的跨境派遣起到促进作用。

### 应对建议

- 梳理相关的派遣人员信息及目前中日两国社保缴纳情况，测算协议生效前后的派遣成本变化，考虑制定优化跨境派遣架构方案。
- 把握协议生效后对企业间中日派遣的影响金额，内部探讨可行的福利薪酬调整方案，提前部署未来的派遣计划。

- 密切关注中日社保协定的最新进展和实施细则的公布，加强派遣企业间有关方面的信息沟通，建立起有效的管理机制、衔接手续及合规申报要求，为协定生效后的及时适用与变化应对提供保障。

作者：

上海

俞萌

合伙人

+86 21 6141 1277

[iryu@deloitte.com.cn](mailto:iryu@deloitte.com.cn)

崔维萍

总监

+86 21 6141 1100

[wpcui@deloitte.com.cn](mailto:wpcui@deloitte.com.cn)

李佳璟

经理

+86 21 6141 1426

[joanjli@deloitte.com.cn](mailto:joanjli@deloitte.com.cn)

如您有任何问题，请联系德勤团队：

雇主人力资源全球服务

全国与华南区领导人

香港

谢梓博

合伙人

+852 2238 7499

[tojasper@deloitte.com.hk](mailto:tojasper@deloitte.com.hk)

华北区

北京

王欢

合伙人

+86 10 8520 7510

[huawang@deloitte.com.cn](mailto:huawang@deloitte.com.cn)

华东区

上海

俞萌

合伙人

+86 21 6141 1277

[iryu@deloitte.com.cn](mailto:iryu@deloitte.com.cn)

华东区（日本企业服务）

上海

崔维萍

总监

+86 21 6141 1100

[wpcui@deloitte.com.cn](mailto:wpcui@deloitte.com.cn)

华西区

重庆

汤卫东

合伙人

+86 23 8823 1208

[ftang@deloitte.com.cn](mailto:ftang@deloitte.com.cn)

日本企业服务部

全国与华北区领导人

北京

三浦智志

合伙人

+86 10 8520 7310

[smiura@deloitte.com.cn](mailto:smiura@deloitte.com.cn)

华东区

上海

原井武志

合伙人

+86 21 6141 2128

[takeharai@deloitte.com.cn](mailto:takeharai@deloitte.com.cn)

华南区

广州

山野辺純一

合伙人

+86 20 2831 1711

[jyamanobe@deloitte.com.cn](mailto:jyamanobe@deloitte.com.cn)



Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司（即根据英国法律组成的私人担保有限公司，以下称“德勤有限公司”），以及其成员所网络和它们的关联机构。德勤有限公司与其每一家成员所均为具有独立法律地位的法律实体。德勤有限公司（又称“德勤全球”）并不向客户提供服务。请参阅[关于德勤](#)中有关德勤有限公司及其成员所更为详细的描述。

#### 隐私

感谢您对德勤中国服务的关注。德勤中国希望可以继续使用您的个人资料（特别是姓名及联系信息），以向您发送市场和政策最新动态，以及由德勤中国举办、赞助或宣传之研讨会及其他活动的邀请函。如您日后不希望收到由德勤中国发出的信息，请回复电邮并在邮件主题栏中填上“Unsubscribe”。

如欲更新您的个人资料，请[点击](#)此处。

德勤中国泛指德勤·关黄陈方会计师事务所（香港）、德勤·关黄陈方会计师事务所（澳门）、德勤华永会计师事务所（特殊普通合伙）（中国大陆）以及其于香港、澳门及中国大陆从事业务之关联机构。

本通信中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构（统称为“德勤网络”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合资格的专业顾问。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。

© 2018 德勤·关黄陈方会计师事务所（香港）、德勤·关黄陈方会计师事务所（澳门）、德勤华永会计师事务所（特殊普通合伙）（中国大陆）版权所有 保留一切权利。

如您日后不希望收到关于该话题的信息，请回复电邮并在邮件主题栏中填上“取消订阅”。