

中国国有企業における退職行動と年金制度改革

金子 能宏
何 立新

■ 要約

中国では、世界銀行の年金改革に関するアドバイスをを受けて、賦課方式年金と積み立て方式の個人年金勘定を組み合わせた年金制度が1997年に導入された。この年金改革の影響を見るために、本稿では、まず中国国有企業に対するアンケート調査を用いた実証分析を行い、年金給付額が中高年労働者の早期退職を誘発する可能性があることを確かめた。1997年の年金改革では年功賃金制度がある場合には旧制度（1997年改革前）と比べて平均年金額が低下する。したがって、この改革により年金の引退促進効果が小さくなり、年金受給者数の増加が抑えられて年金財政に好ましい影響が現れることが期待される。しかし、世代間の公平性を考慮して個人年金勘定による積立方式を主とする新制度の導入は、旧制度受給者への所得移転を伴う限り、賦課方式から積み立て方式への移行期間の二重負担を避けて通ることができない。本稿では、給付と負担の関係を新制度が適用される世代と旧制度での受給者との間で比較して二重負担問題を検討し、中国の年金改革の特徴を数量的に把握することに努めた。

■ キーワード

年金改革、世界銀行、個人年金勘定、国有企業、退職行動、移行期間、二重負担

1. はじめに

高齢化社会の進行とこれに対応した年金制度改革への取り組みは、先進諸国に限らない世界各国の問題になりつつある。年金制度の財政方式には、現役世代の社会保険料収入を世代間移転を通じてすでに引退した世代の年金給付に充てる賦課方式と、各世代の個人が現役時代に積み立てた年金基金（例えば個人年金勘定）を引退時期に取り崩して年金給付に充てる積立方式がある。マクロ経済的に見ると、経済成長率や利率の水準と比べて相対的に人口成長率が高い場合には賦課方式の方が優れていることが知られているが、高齢化が進行して人口成長率が低くなった場合には世代間の公平性の観点から積立方式が望ましいことが指摘されている（田近英治・金子能宏・林文子

1996、麻生良文 1998、八田達夫 1998、八田達夫・小口伸郎 1999、八代尚弘・小塩隆士・井伊雅子 1997）。そして、積立方式の年金制度には、年金給付を確定給付とする場合と確定拠出にする場合の二つがある。

Feldstein (1998) は、このような年金制度の財政方式と給付形態による年金制度の類型化を行った上で、表1のように人口政策により出生率が低下しつつある中華人民共和国においては、先進諸国が経験した高齢化のスピードに勝るとも劣らない速さで将来高齢化が進むことが予想されていること、改革開放経済の推進により政府の統制下にあった投資が市場経済によって効率的に配分され高い経済成長率が期待されることを勧告すれば、確定拠出年金を活用した積立方式の年金制度が、世代

表1 中国の高齢化率の推移—諸外国との比較—

(%)

国名	1990	2000	2010	2020	2030	2050
中華人民共和国	8.9	10.2	12.0	16.0	21.9	26.1
インド	6.9	7.5	8.3	10.3	13.1	20.4
大韓民国	7.7	10.7	13.9	19.5	25.5	29.8
マレーシア	5.7	6.5	8.0	11.0	14.5	22.1
日本	17.3	22.7	29.0	31.4	33.0	34.4
OECD(単純平均)	18.6	20.0	23.2	26.9	30.8	31.3

出所：The World Bank, 1997, "Old Age Security," China 2020 Series.

間の公平性と中国経済の活力維持の双方の面で好ましいと指摘している。Feldstein (1998)のこのような見解は、根拠となる中国経済の将来予測について留保すべき点があると考えられるが、将来の深刻な高齢化の進展と中国経済の将来性を考えあわせると、一つの有力な見解といえるだろう。こうした見解が導かれる背景には、年金制度改革における積立方式と確定拠出年金の活用が年金制度改革に取り込まれつつあるという世界各国の動向がある。

アメリカでは、ベビーブーム世代が引退する時期には現行の保険料・給付水準では公的年金財政が維持できないことを踏まえて、1996年に三つの案からなる年金改革案が提示された。アメリカでは、わが国の5年に一度の年金財政再計算に相当する公的年金財政収支の長期予測が毎年公表され、現行の給付水準を維持するためにはどれだけ保険料率を引き上げなければならないかが時々刻々と伝えられる。こうした年金財政再計算の仕組みも影響して、アメリカでは、保険料率の引き上げを抑制する代わりに、年金給付水準を抑制する案、または年金給付水準を抑制するとともにこれを補う確定拠出年金を公的年金に組み込む案が、有力な年金改革案となっている。スウェーデンでも確定拠出年金を公的年金に組み入れる動きが始まっており、勤労者の公的年金の保険料の一部を確定拠出年金として積み立てる年金改革案が提

示された(高山憲之 1998)。わが国の1999年年金改革では、世代間の公平性を考慮して、少子高齢化のもとで現役世代の保険料負担が重くなり過ぎないように、厚生年金保険料をピーク時でも雇用者の月収の26%(年収で20%、労使折半)に抑えると同時に、厚生年金財政を長期的に安定化させるため厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を時間をかけて65歳に引き上げ、年金給付額を現行制度に比べて10%程度抑制することが決められた(2000年3月成立)。また、2000年3月には、厚生・労働・大蔵・通産4省合同の確定拠出企業年金法案が国会に提出された。

さらに、市場経済に移行しつつある旧社会主義諸国(リトアニア、ラトビア、エストニア、トルクメニスタンなど)は、社会主義時代に構築された年金制度が機能しなくなり、代わりに市場経済に対応した雇用者を対象とする公的年金制度の構築を迫られている。これらの国々に対しては、世界銀行(The World Bank)が、社会資本整備のための融資を行うと同時に、賦課方式年金は老後の最低所得保障に限定し、これを上回る年金給付は個人年金勘定または完全積立方式の公的年金によって行うという年金制度設計をアドバイスしている(Gray 1998)。

このように、今日、多くの国々で、老後の最低生活保障を確保するセーフティー・ネットとして社会保険料や税金を財源とする賦課方式年金を位置付

けながら、その上に世代間の公平性を考慮して保険料負担や租税負担が少子高齢化により継続的に引き上げられることがないように世代ごとの積立方式に基づく年金を加えることが、年金改革の理念になりつつある。資産を持って老後を迎える高齢者とそうでない高齢者には、資産所得の差があるため所得格差が生じる。また、稼働能力や就業機会は勤労者世代のほうが高齢者よりも恵まれていることが多い。すなわち、セーフティー・ネットとしての賦課方式年金を公的年金制度の土台に据えることは(牛丸聡 1998、堀勝洋 1998)、世代内や世代間の所得不平等を是正することを意味する。今日、年金改革では、こうした所得再分配政策と、少子高齢社会における給付と負担の世代間の公平性を両立させるといふ二つの政策目標を同時に達成していくことが求められている。ただし、積立方式への移行には、それ以前の年金制度のもとで受給者となった高齢者の年金支給額がその保険料拠出額を超過するので、これをどのように負担するかという問題が生じる。すなわち、年金純債務の問題に直面せざるを得ない。(田近・金子・林 1996、八田・小口 1999、八代・小塩・井伊 1997、牛丸 2000)。Feldstein (1998)の議論は、この問題を過小評価している。

そこで本稿では、年金改革の理念と問題をこのように理解した上で、中国における年金制度改革の動向を国有企業改革と関連させながら整理するとともに、年金改革における世代間の給付と負担の関係を移行期の問題と合わせて考察したい。中国では、従来、国有企業が従業員に福利厚生制度として退職後の所得保障をになってきた。しかし、国有企業改革により、成長性の高い企業とそうでない企業との間で格差が生じ、早期退職制度の利用にも企業間格差が見られるようになった。早期退職者の増加は年金制度の受給者数の増加を意味し、こうした動向が今後も続く高齢化の進展と相まって中国の年金財政に影響を及ぼすようにな

ると考えられる。したがって、本稿では、早期退職者の動向を左右する中国国有企業の就業構造に留意しながら、早期退職者が生じる経済的要因についても考察する。

本稿の構成は次の通りである。第2節では、中国における年金改革の動向を時代を追って跡づけ、世界銀行の中国年金改革に関するアドバイスとその影響を受けた1997年改革の特徴を整理する。第3節では、このような年金改革に直面する中国国有企業の就業構造をアンケート調査に基づいて検証しながら、年金受給者数に影響を及ぼす早期退職者が生じる経済的要因について実証分析する。第4節では、1997年年金改革が世代間の公平性を観点としてどのような効果を持っているのか、シミュレーション分析を行う。第5節では、要約と今後の課題を述べる。

2. 中国における年金改革の動向

中国の公的年金制度は、わが国のように国の法律に基づき全国国民共通に適用されるものがなく、一部分の人に限った年金制度しか構築されていない。1951年の「労働保険条例」により年金制度の原型が造られたが、以下に述べるような段階を経て1995年・1997年の年金改革を迎えることとなった。なお、総人口の7割強を占める農村部の老後保障はいまだに家庭扶養に依存し、統一した公的年金制度が構築されていないため、農村人口の年金問題は本稿の分析対象外として扱い、主に国有企業労働者に関する年金制度改革の動向をまとめる。

(1) 第1段階：1951年～1966年

旧制度の形成期

1951年から1966年に至る時期に、1951年に公布された「中華人民共和国労働保険条例」と同「条例」の改定によって企業正規従業員を対象とした企業に関する年金制度が確立した。すなわち、一定規模の国有企業と公私合営企業は、従業員賃

金総額の3%を労働保険金として全国総工会(日本の労働組合連合に相当)に拠出し、これをもとに退職後の年金保険を支給する労働保険が制度化された。また、1955年12月に「国家機関人員の定年退職に関する暫定弁法」が公布され、国家機関、事業部門に定年退職制度とその後の年金制度が導入された。その後、58年に公布された「労働者、職員の定年退職に関する国務院の暫定規定」は一時的とはいえ、上記二つの年金制度の統合を試みた。しかし、「文化大革命」のため、この規定の実施は中断された。

(2) 第2段階：1966年～1976年

企業年金への変質期

文化大革命による社会的混乱から、総工会も労働保険金の運用などの活動停止を余儀なくされた。この総工会の活動停止を補っていたのがそれぞれの国有企業、公私合営企業である。企業は労働保険条例で定められた保障内容に準じた形で、企業ごとに労働者の生活保障を行っていたのである。その意味で、この時期は一般に公的年金の挫折期と呼ばれているが、実質的に「企業保険」への移行が始まった時期といえるであろう。

(3) 第3段階：1976年～1991年

改革の開始期

1978年に国務院が「労働者退休、退職に関する暫定弁法」と「老、弱病、残幹部に関する暫定弁法」(老人、病人、病弱者、障害者を対象とする)を公布した。この二つの「暫定弁法」によって企業の年金制度と機関の幹部年金制度は再び分離された。退職制度の特殊形態としての「離休」(表4参照)制度に関する規定も、この時期により明確化された。企業従業員の年金費用は、その所属する企業が営業外支出として実費負担する。国家機関、事業部門の年金費用は、その機関・部門の経費支出として国家財政で賄われる。この年金制度は主に国有

企業を適用対象としている。こうした年金制度は、依然として社会化されていない一種の「企業保険」に過ぎない。本稿では1978年の「暫定弁法」に準じた年金制度を「旧制度」と呼んでいる。

一方、1978年に始まった経済体制改革の結果、市場経済化が進むにつれて、社会化されていない旧年金制度の問題点が露出してきた。まず、養老・医療などの保障を抱えている国有企業は、こうした保障を強いられていない他の経済形態企業(例えば、集団企業、外資企業、私営企業など)に比べて不利な競争条件に置かれた。また、高齢化の進行に伴って、従業員の年齢構成が大きく変化し、年金扶養率(企業から年金を受け取る高齢者に対するその企業の現役従業員の比率)が、78年の30.3から83年の8.9へと大幅に低下した。こうした個別企業の従業員年齢構成の変化は企業内の世代間の摩擦を引き起こし、「企業保険」の継続を困難にした。実際、広東の東莞では退職費用の過重負担によって現役労働者の給与支払いが影響を受けたためストライキが起こった。国有企業とその他の企業との格差解消と「企業保険」の不安定化が背景となって、「社会保険」への転換が求められるようになったのである。

(4) 第4段階：1991年～現在まで

新制度の確立期

90年代に入ってから国有企業の正規従業員を対象とした年金制度改革は、新たな展開を迎えることになった。この時期には、世界銀行の年金改革に関するアドバイスなどの影響もあり、諸外国の年金改革の理念と方法を中国に適用する努力が払われるようになったからである。まず、「社会保険」の必要性が広く認識されるようになったことから、「企業職工養老保険制度改革に関する国務院の決定」が1991年に公布された。これは、従来の年金制度を根本的に改め「企業年金」を「公的年金」に転換することを図ったものである。その後、修

表2 世界銀行による中国の年金保険料率の将来推計

	シナリオ1	シナリオ2	シナリオ3	シナリオ4	シナリオ5	シナリオ6	シナリオ7	シナリオ8	シナリオ9
年金財政を維持できる保険料率	45.9	40.8	37.4	28.4	19.7	20.4	23.1	22.9	30.4
年度別 従属比率	1995	26	26	21	21	21	21	21	21
	2000	27	27	19	18	18	18	18	18
	2010	34	34	17	15	15	15	15	15
	2020	49	49	27	18	19	19	19	19
	2030	73	73	57	29	31	31	31	31
	2040	78	78	78	50	53	53	53	53
	2050	76	76	77	47	50	50	50	50

推定のための経済的要素		シナリオの内容	
標準ケース		シナリオ1-9	
実質賃金インデックスの割合	50	シナリオ1: 実質賃金インデックスがない場合	
カバレッジの拡大割合 その他の企業形態	10	シナリオ2: シナリオ1に2010年までに50%に拡大したカバレッジレートを追加した場合	
給付の所得代替率		シナリオ3: シナリオ2から老齢年金による所得代替率の60%と障害年金による30%の所得代替率を減らした場合	
老齢年金	80	シナリオ4: シナリオ3から男女の退職年齢を2040年までに65歳に引き上げた場合	
障害年金	40	シナリオ5: シナリオ4の状況で、労働力率のみ70%に引き下げた場合	
遺族年金	100	シナリオ6: シナリオ5の実効支給率を75%に変えた場合	
退職年齢		シナリオ7: シナリオ6の賃金上昇率を6%、5% (2011年)、4% (2031年)と変えた場合	
女性(歳)	55	シナリオ8: シナリオ7の利率を4%、3% (2011年)、2% (2031年)と変えた場合	
男性(歳)	60	シナリオ9: シナリオ7の利率を3%、3% (2011年)、2% (2031年)と変え、実効支給率を60%に減らした場合	
労働力率	80		
実効支給率	85		
昇給率(年功昇給を含む)	5 (2000-2010) 4 (2011-2030) 3 (2031-)		
利率	5 (2000-2010) 4 (2011-2030) 3 (2031-)		

注: 実質賃金インデックスが50%とは実質賃金率の上昇率の2分の1(50%)だけインデックスとして給付額を引き上げ
ることを意味する。

出所: The World Bank (1994)

正案として1995年に「企業職工養老保険改革の深化に関する通知」が公布され、個人年金勘定の創設や財政方式の改定などの施策が打ち出された。ここで行われた財政方式の改定は、一律の賦課方式を改めて年金財源の主要部分を積立方式で賄い基礎的な給付だけを賦課方式で賄うようにすることであった(複合型財政方式の採用)。これは、世界銀行の1994年年次報告書「Averting Old Crisis」で打ち出された「三つの柱からなる年金制度(Three Tiers Social Security System)」の理念と符合する年金改革である。

世界銀行は、1997年にこの年金制度改革の理念に沿って、中国における年金改革のあり方に関する報告書を取りまとめた(The World Bank, 1997,

“Old Age Security,” China 2020 Series)。この報告書で、世界銀行は、中国の高齢化率(人口に占める65歳以上の割合)の推計値(表1)を示すとともに、賃金上昇率、利率、労働力率などの経済的要素を想定して、上に述べた複合型財政方式(積立方式を主として最低生活保障のための賦課方式年金によりこれを補う財政方式)を維持することのできる保険料率の将来推計を示した。第2節で述べたように、現行の中国の年金制度はすべての国民を対象としていないので、この推計結果には、年金制度の対象者を50%に拡大した場合、所得代替率(賃金所得に対する年金給付の割合)、年金支給開始年齢引き上げの有無などを基準とした九つの推計結果が含まれている(表2)。

世界銀行は、このような年金保険料率の将来推計から、場合によっては中国の高齢化が将来深刻になることを反映して保険料率が二十数パーセントから30パーセントにまで達することに注意を喚起して、こうした高い保険料率を回避するために個人年金勘定の活用を提言した。なぜならば、「三つの柱からなる年金制度」の考え方は、最低生活保障のための基礎的な賦課方式年金とこれを補う積立方式の公的年金に加えて、確定拠出型の企業年金または個人年金を用いて個人の選択に応じた老後の所得保障を実現することだからである。確かに、確定拠出型の個人年金勘定を利用することは、収益が変動するリスクを負うことになるが、世界銀行は、この報告書でアドバイスをするに当たっ

て、こうした個人年金勘定が活用されて中国の資本蓄積が進み経済成長が維持されるならば、そのリスクを負ってもなお労働者個人により多くの便益が生じる可能性があることを指摘している。そして、1997年に、この報告書の理念を部分的に反映させた「統合した企業職工基本養老保険制度の確立に関する国务院の決定」が公布された。本稿では、この95年と97年の改革によって確立された年金制度を「新制度」と呼ぶことにする。

(5) 新制度の年金制度

新旧制度それぞれの財政方式、負担と給付の構造を比較したものが表3である。また、旧制度と新制度の給付基準はそれぞれ表4と表5に示した。

表3 新旧年金制度の比較

項目	財政方式	負担	給付
旧制度	賦課方式	企業が実費拠出、個人拠出なし	定額で勤続年数によって引退時の給与の60%～80%が給付される。
新制度	賦課方式+積立方式	従業員個人負担+企業負担	積み立ての部分に対し実質運用利益に基づく年金個人勘定から給付(残高÷120) 賦課方式の部分に対し保険基金から確定給付(20%)

表4 旧年金制度の給付基準

退職種類	勤続年数	年金給付基準 (本人退職時点の基本給比)
退 休	20年以上	80%
	15～20年	75%
	10～15年	60%
退 職		40% (89年以降、引き上げ)
離 休		100%

表5 新年金制度の給付基準

分類	定義	給付(月額)
第1グループ(G1)	新制度実施後就職 加入年数15年以上	前年度地域平均賃金月額の20% +個人勘定残高/120
第2グループ(G2)	新制度実施前に就職、実施後退職、 加入年数(見なしを含む)15年以上	G1と同じ給付 旧制度からの移行に伴う年金を付加給付
第3グループ(G3)	新制度実施前に退職した者	旧制度の通り スライド制適用

新制度の給付水準を旧制度と比べると、所得代替率が低く設定されていることが分かる。そのため、旧制度から新制度の移行期に当たる年金対象者には経過的な措置が執られている。

負担については、旧制度では国と企業による全額負担だったのに対して、新制度ではこれらの負担に加えて年金加入者本人も一部負担するようになった。具体的には個人年金勘定を設立し、本人出費賃金(出費賃金は年金加入者本人前年度の月平均賃金である)の11%に相当する額を個人年金勘定に計上する。ただし、この11%は全額個人より給付拠出するわけではなく、企業と個人がそれぞれ一定の比率で負担する。現段階では個人は4%で、以後2年ごとに1%ずつ8%まで引き上げ、企業は現段階では7%であるが、以後2年ごとに1%ずつ、3%まで引き下げていく。企業の年金費用には、個人年金勘定に計上されるマッチングの負担に加えて、社会保険基金に計上される部分つまりプール化された拠出がある。企業負担の比率は、従業員賃金総額の20%となっている(この20%の中に個人年金勘定に計上される部分が含まれている)。なお、この20%の比率は国務院が定めた上限で、具体的な比率は各省、自治区、直轄市によって決められる(退職者が多く年金負担が過重の地域は、認可を得て20%を超えることもできる)。

世界銀行のシミュレーション分析には適用対象者の拡大がシナリオに含まれていたが、新制度においても適用対象者の拡大が図られている。すなわち、97年の「決定」は、「基本養老保険制度は、これを徐々に都市にあるすべての企業と従業員まで拡大することとする。都市部自営業者にも徐々にこの基本養老保険制度を実施する。その保険料比率と給付水準については各省、自治区、直轄市が本規定の趣旨を参考にして決定する。企業化管理を実施している事業部門は原則として企業養老保険制度に基づき養老保険を実施する」と定められている。

3. 中国国有企業の就業構造と早期退職の経済的要因

中国の年金制度は、高齢化の進展により「企業保険」から「社会保険」に変わり、しかもその内容が、新制度によって、企業の年金保険料によって賄われる賦課方式部分と企業からのマッチングをあわせた個人の拠出に基づく個人年金勘定とを併せ持つ複合型財政方式になった。高齢化の進展は今後も予想されるため、今後も企業の早期退職者が発生して、現役従業員に対する退職者ひいては年金受給者の比率が高まれば、賦課方式年金を含むために、世代間の公平性が達せられるように個人年金勘定を導入した新制度の対応も十分な効果を発揮できなくなる可能性がある。また、もし年功賃金制度があるならば(厳善平 1992、第3章ではその事例が示されている)、年金給付に退職前の賃金に比例して決まる部分があることと、個人年金勘定への企業のマッチング拠出が賃金に比例していることから、高齢化に伴う従業員年齢の上昇が企業の年金費用の増加をもたらすことになる。反対に、年功賃金制度が見られなければこの制度が労働者を企業に定着させる効果がないために、年金給付額が労働者の引退行動に及ぼす影響がより一層顕在化する可能性が高くなると考えられる。退職者が増えれば、年金財政を維持するためには保険料の引き上げが避けられなくなり、結果的に企業の年金費用が増加することになる。

ここに述べた問題は、世界銀行の報告書が、長期的な高齢化率の推移やマクロ経済的な観点からの経済的要素を想定して分析しているために、十分考慮していない問題である。しかし、旧制度のみならず新制度の年金制度がそれが意図する通りに普及するならば、年金制度が中国国有企業の労働者の就業・引退行動に及ぼす影響は、年金受給者数を左右する重要な問題になる。また、世界銀行の報告書では、高齢化に伴って労働者の平均年齢が変化していくにもかかわらず、年齢の変化を

表6 中国国有企業調査の就業構造に関する基本統計量

労働者の男女比率(年齢計, %)	
男子	60.7
女子	39.3
在職労働者の年齢構成(%)	男女平均
20～29歳	29.3
30～39歳	31.6
40～49歳	28.1
50～59歳	10.7
	(100.0)
在職労働者に占める正社員の割合(%)	93.7
在職労働者に占める都市従業員割合(%)	96.8
年金加入者に占める正規社員割合(%)	99.4
在職労働者に占める年金加入者割合(%)	94.5
在職者に占める早期退職者の割合(%)	8.7
平均賃金(月額, 元)	男女計
1996年	663.1
1997年	673.8
1998年	691.6
一人あたり年金給付月額(元)	344.5
一人あたり年金保険費年間額(元)	1760.2

出所：中国国有企業の社会保障実態調査(1998年)

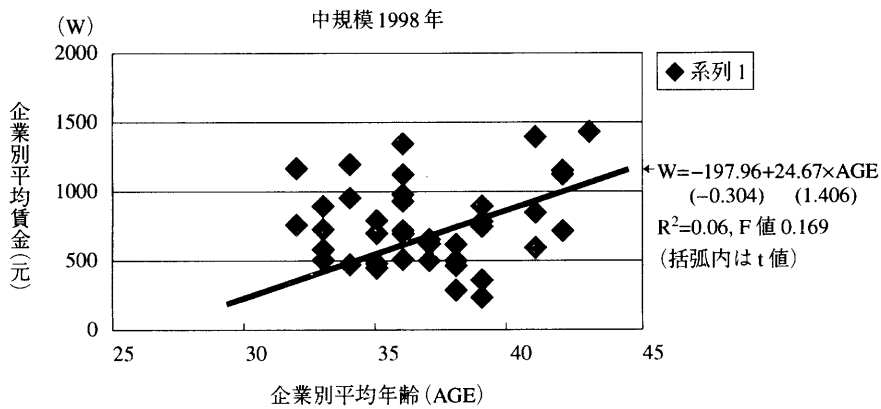
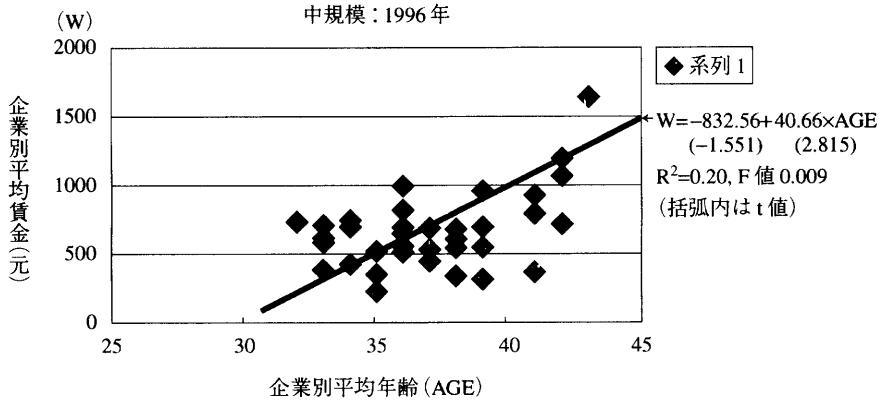
考慮せずに平均賃金の伸びを一定と仮定して推計している。もしも年功賃金制度が見られるならば、平均年齢の上昇は、それが維持される限り平均賃金の上昇をもたらす、マクロ経済学的な観点から想定される伸びとは異なる変化を示す可能性もある。この節では、平成11年度厚生科学補助金調査研究事業「社会保障政策が企業行動とアジアの人口・労働問題に及ぼす影響に関する研究」で実施した中国国有企業へのアンケート調査(四川省・江蘇省において事業展開している100社の国有企業、1998年実施)を利用して、中国国有企業の就業構造、賃金構造を見ながら、年金給付が労働者の就業・引退行動に及ぼす影響について実証分析する。

アンケート調査から得た中国国有企業の就業構造に関する基本統計量は、表6に示した。在職労働者に占める早期退職者の割合が8.7%を占めていることに対応して、労働者の年齢構成に占める

割合は30～39歳層が最も高く、加齢に伴って低下して50～59歳層では10.7%となっている。退職者が受け取る一人あたり年金給付月額が344.5元であり、調査時点(1998年)の平均賃金、691.6元と比べると、所得代替率が約5割であることが分かる。このような年金給付額を決める一つの要素である賃金構造に関する情報は、この調査では詳しく問われていない。そこで、企業の平均年齢と平均賃金額をクロスさせて見ると、中規模企業では年功賃金プロファイルのように年齢と賃金額が正の相関を持っていることが見いだされた。その一例として、1996年のグラフと回帰分析を示したのが図1である。これに対して、他の企業規模ではこのような関係は認められず、企業規模全体では年功賃金制度があるとは言えない結果となった(図2)。

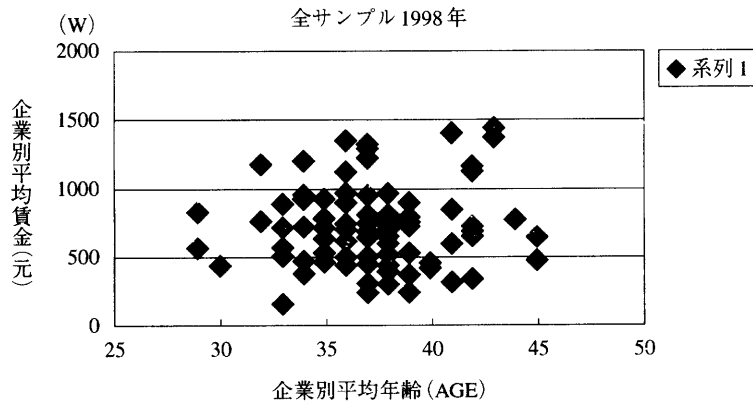
年功賃金制度が従業員定着効果を発揮するのは、そのもとでは継続して働く限界便益が勤続年数が伸びるほど高くなるからである。年功賃金制度がなければこのような従業員定着効果が働かないため、労働者が引退年齢に近づいた場合、年金給付額は就業を続けるか引退するかを決める重要な要因になる。年金給付額が高齢者の就業引退行動に及ぼす実証分析については、Boskin(1977)以後、就業率の時系列データや高年齢者のマイクロ・データを用いた多くの研究がある。わが国でも、マイクロ・データを用いた実証分析が進められ、年金給付額が高齢者の引退を促進することが確かめられている(清家篤 1977、1984、橘木俊詔・下野恵子 1985、高山憲之編著 1984、金子能宏・高橋桂子 1987、小川宏 1988、高山憲之・有田文子 1998、八代尚弘編著 1998、岩本康志 2000、大石亜希子・小塩隆 2000)。

本稿で用いるアンケート調査は、従業員調査ではなく企業調査のためこのような労働者個人の就業・引退に関するマイクロ・データは得られないが、企業ごとの早期退職者数と平均年金給付額、平均



出所：中国国有企業の社会保障実態調査(1998年)による筆者推計

図 1 在職労働者の平均年齢と平均賃金との関係：中規模企業, 1996年, 1998年



出所：中国国有企業の社会保障実態調査(1998年)による筆者推計

図 2 在職労働者の平均年齢と平均賃金との関係：全サンプル

表7 年金給付額が早期退職に及ぼす影響

被説明変数：早期退職者数/(40歳以上の従業員数+早期退職者数)		
定数項	4.285 (1.356)	2.723 (0.788)
一人あたり年金給付額	0.00704 (2.665)	0.00673 (2.534)
一人あたり年金保険費年間額	0.00090 (0.816)	0.00070 (0.624)
企業規模ダミー(大規模)	-1.521 (-0.451)	-2.335 (-0.677)
企業規模ダミー(中規模)	1.394 (0.489)	0.772 (0.266)
企業収益ダミー	-2.364 (-0.828)	-2.329 (-0.817)
設立年次ダミー		3.278 (1.112)
R ²	0.316	0.335

注：企業収益ダミーは、企業が赤字の場合に1、そうでない場合を0とする。

設立年次ダミーは、企業の設立年次が1980年以前の場合に1、そうでない場合を0とする。

括弧内はt値を示す。

出所：中国国有企業の社会保障実態調査(1998年)による筆者推計

賃金額が分かるため、次のような回帰分析によって、年金給付額が早期退職を誘発する効果を持っているかどうかを検討することができる。回帰分析の被説明変数には、「40歳以上の在職労働者数+早期退職者数」に対する早期退職者数の割合を用いた。その理由は、マイクロ・データを用いた実証分析では、引退年齢の高齢者の就業するか引退するかは質的選択を被説明変数とすることを考慮して、このような企業調査を用いた場合でも、引退に関わる年齢層の労働者の限界的な引退決定を示す変数を被説明変数として用いたいからである。説明変数は、一人あたり年金給付額、一人あたり年金保険費年間額、企業規模ダミー、企業収益ダミー(赤字企業かどうかの別)、設立年次ダミーである。マイクロ・データを用いた実証分析では、就業率関数の説明変数に加わる賃金が留保賃金となるように Heckman の2段階推定法を用いて賃金関数を同時推定するが、本稿のアンケート調査ではこのような推定方法を採用することができない。説明変数の年金給付額は、平均賃金から新制度の給付算定方式に基づいて推定した値であるため、留保賃金の代わりに企業ごとの平均賃金を用いると多重共線性の問題が生じるので、推定式の説明変数には賃金を含めなかった。こうした点を考慮した推

定結果は、表7にまとめられている。

この結果は、一人あたり年金給付額の係数がプラスで有意であることを示している。したがって、引退を考慮し始めたり引退時期に近づいている年齢層の在職労働者に対して、年金給付額が高い場合のほうが早期退職者をより多く誘発するという意味において、年金給付額が中高年労働者の引退を促進する要因となっていることが分かる。この結果は、マイクロ・データによって見いだされている年金給付額が高年齢者の就業・引退に及ぼす影響と符合するものとなっている。

4. 新制度の導入による給付と負担の世代間格差

(1) 世代間格差の推定の前提

新制度では、賦課方式と確定拠出型の個人年金勘定が組み合わされた複合型財政方式がとられている。しかし、表5に見られるように、給付制度から移行する際の給付額の急激な変化を避けるための移行措置(付加給付の部分)があるために、新制度の導入と同時に給付と負担の観点から見た世代間の公平性が実現されるわけではない。第1グループの年金は完全に改革後の複合型財政方式で運用される。第2グループの年金は移行期

にあり、基本的に複合型財政方式で運用されるが、賦課方式に相当する年金給付が追加的に支給されている。第3グループの年金は、新制度導入以前の賦課方式年金である。このように、新制度のもとでも生年の違う世代は年金の給付と負担の構造が異なっている。確かに、複合型財政方式は積立方式の個人年金勘定を主たる年金と位置付けているため、すべての年金制度対象者が第1グループになるような将来においては、中国の高齢化が進むほどには世代間の公平性が損なわれないことになる。しかし、すべての対象者が第1グループになるまでの間も、すでに年金受給対象者となった高齢者への所得移転は、年金制度全体を通じて行われている。このことは、旧制度の年金受給者がいる移行期において、新制度の対象者との間に給付と負担の関係において世代間格差が生じていることを示唆している。中国の年金制度改革は、世界銀行の年金改革アドバイスと符合する先駆的な側面を持つと同時に、積立方式への移行過程を経験しなければならないという課題にも直面している。この節では、新制度が適用される世代と旧制度が適用される世代との間に給付と負担の関係において生じている世代間格差に注目しながら、この移行期の問題について検討する。

旧制度の受給者を持ちながら、新制度に移行していく際に、それぞれの制度における給付と負担の世代間格差を推定するために、まず分析対象を二つのグループに分ける。表5に留意して、95年に新制度が実施された後に就職した20歳の第1グループの代表的個人をG1とし、95年に新制度が実施される前に40年勤めて退職した60歳の第3グループの代表的個人をG3と表す。ただし、G1は40年勤務して60歳の時点で退職してその後20年生存し、G3は退職してから20年間生存すると仮定する。新制度の規定によれば、G1の負担は、個人勘定に計上される保険料(T_{f_i})と、社会保険基金に計上されてプールされる保険料(T_{p_i})であ

る。G1の年金給付も二つの部分によって構成されている。その一つは個人年金勘定の積立金からの給付(確定拠出に相当する部分、 B_{f_i})であり、もう一つは社会保険基金からの給付(確定給付に相当する部分、 B_{p_i})である。

G3は勤労時の旧制度の財政方式によって、形式的には拠出していなかった。暗黙の保険料を払っていたといわれることもあるが、過去の国家財政と各企業の財政に絡んでいるためこれについての推定が困難なので、ここでは拠出なしと仮定した。G3の給付は確定給付とスライド給付から構成され、それぞれを B_{li} 、 B_{si} とする。 i は年次を表し、 w_{ij} は各年次の賃金労働者年間平均賃金を表している。『中国労働統計年間1997』によれば、1995年の平均賃金は5500元である。以下の推計ではG3にこれを適用し、G1の賃金を2500にしている。これは、嚴善平(1992)第3章が、中国にも年功賃金制度が見られることを指摘していることに基づいている(それによれば、46歳以上の従業員の基本給は26歳以下の従業員の倍になっている)。このような想定を補完するために、第3節では中規模企業に年功賃金制が見られることを指摘した。新制度の規定によれば、プール化される部分の社会保険料率が13%から17%に段階的に上がっていったため、以下の推計では、その平均値として15%を使用する。こうしてG1とG3における各年の給付額と負担額を数式で示すことができ(付録を参照)、これを用いて以下のシミュレーション分析を行った。

(2) 世代間格差の推定結果

給付と負担の世代間格差を見るための指標には、生涯積立額、生涯拠出額、生涯受給額、生涯賃金、生涯拠出率、生涯受給率、世代間移転率などがあげられる。生涯積立額 F は、20歳から60歳までの各年で個人年金勘定に積み立てられた保険料の割引現在価値の総和である。生涯拠出額 T は、ゼロ歳から60歳までの各年で社会保障

表 8 給付と負担の世代間格差の推定

ケース 1：賃金上昇率と運用利率がそれぞれ 2%、4% の場合

	B：生涯受給額	F：生涯積立額	T：生涯拠出額	W：生涯賃金	D：政府の年金純債務
G1	10314.90	19389.84	17903.97	71615.87	-9074.94
G3	62189.33	0.00		87113.38	62189.33
	Rb：生涯受給率	Rf：生涯積立率	Rt：生涯拠出率	Rj：世代間所得移転率	Bf/B1
G1	14.40	27.07	25.00	-42.39	61.94
G3	71.39	0.00	0.00	0.00	

ケース 2：賃金上昇率と運用利率がそれぞれ 4%、6% の場合

	B：生涯受給額	F：生涯積立額	T：生涯拠出額	W：生涯賃金	D：政府の年金純債務
G1	14266.15	18261.32	21422.22	82393.14	-3995.17
G3	67424.72	0.00		98615.06	67424.72
	Rb：生涯受給率	Rf：生涯積立率	Rt：生涯拠出率	Rj：世代間所得移転率	Bf/B1
G1	16.81	21.52	26.00	-33.40	55.82
G3	68.37		0.00	0.00	

記号 G1：第 1 グループ(新制度実施ご就職して加入年数 15 年以上の労働者)、G3：第 3 グループ(新制度実施前に退職した者)。

注 1：Bf/B1 は G1 の積立金からの給付(すなわち積み立て方式による給付)の生涯受給額に対する比率。Bp/B1 は保険基金からの給付(すなわち賦課方式による給付)の生涯受給額に対する比率。

注 2：G1 と G3 の推定に用いた積立期間、退職時点、受給期間の想定は次の通りである。

	スタート時点	積立期間	退職時点	受給期間
G1	1995	1996-2035	2035	2035-2055
G3	1995	—	1995	1995-2015

出所：何立新(2000)

基金に計上された保険料と個人年金勘定に積み立てられた保険料の割引現在価値の総和である。生涯受給額 B は、退職してから死亡するまでの各年で受ける年金給付の割引現在価値の総和である。生涯賃金 W は、20 歳から 60 歳までの各年で得る賃金の割引現在価値の総和である。生涯積立率 Rf は、生涯積立額の生涯賃金に対する比率である。生涯拠出率 Rt は生涯拠出額の生涯賃金に対する比率である。生涯受給率 Rb は生涯受給額の生涯賃金に対する比率である。そして、世代間移転率 Rj は生涯純受給額 (B-T) の生涯拠出額に対する比率である。世代間の移転率 Rj がプラスであればその世代は後世代から所得移転を受けたことを意味し、反対にマイナスであれば前の世代に所得を移転したことを意味する。これらの

指標を推計するのに当たって、賃金上昇率と運用利率について二つのケースを想定して、比較検討できるようにした。すなわち、賃金上昇率と運用利率がそれぞれ 2%、4% という低めの値をとるケース 1 と、賃金上昇率と運用利率が各々 4%、6% という値をとるケース 2 という、二つの場合を想定した。

以上の前提に基づいて推定した結果が表 8 である。この表から、第一に、新制度開始後の世代 G1 における生涯受給額は旧制度が適用される世代 G3 のそれよりも小さいことが分かる。生涯受給率も G3 の生涯賃金の 70% 前後に対し G1 は 15% 前後と低い。これは、旧制度の年金給付が退職時点の賃金に基づいて決まるのに対して、新制度の年金給付は地域平均賃金に基づいて決まるため、年

功賃金制度があると、新制度の給付が旧制度の賃金よりも低くなるからである。つまり、公的年金による保障水準は、年金の財政方式の切り替えに伴う給付算定方式の変更(表4と表5)によって低下した。第二に、G1の生涯拠出率はいずれのケースでもその生涯受給率より高い。これはG1が受給を上回って保険料を払う「支払い超過」となり、純損失を被ることを意味している。第三に、G3の年金給付は積み立てによる給付がないため、全額次の世代からの所得移転に依存している。これに対して、G1においては世代間移転率は-42.39%と-33.4%となり、いずれのケースもG1が生涯拠出額の3割以上を前の世代に移転していることを示唆している。さらに、G1においては積立方式による給付の生涯受給額に占める割合は61.94%および55.82%といずれのケースも50%以上なのに対して、賦課方式による給付の生涯受給額に占める割合は38.06%および44.18%で50%以下にとどまっている。つまり、G1における次の世代からの所得移転に依存する年金給付は給付総額の4割前後しか占めていない。

ここで、各人の生涯拠出額と生涯受給額の差、すなわち生涯支払超過額は年金の純債務と呼ばれる。G3の世代に対する政府の年金純債務は67424億元にのぼっている。何立新(2000)によれば、この額は、1995年価格でみてGDPの約2%に相当する。G1の世代が生涯を通じて負の給付を受けていることは、生涯支払超過額がプラスであり二重の負担を負っていることを意味する。この二重の負担は、過去の年金債務の減少を促進する役割を持っているが、これは公的年金制度を通じた現役世代から高齢者世代へ強制的に所得移転が行われていることを意味している。一方、このような移転をしている現役世代が老後を迎えると、その次の若い世代から受け取れる所得移転は生涯受給額の4割前後しかない。より若い世代からの移転が少ないことは、その世代の人口変動の

リスクから独立して年金給付を得ることができることを意味している。このことと推定結果を合わせると、新制度が適用される今の若い世代と将来世代(第1グループの人々)は、このようなりスクがなくなる代わりに、現行の年金給付水準を確保するためには個人年金勘定部分を活用した自助努力による老後の生活保障に努めなければならないことが理解される。

5. 結び

本稿では、まず、中国における年金改革の歴史を簡単に振り返った後に世界銀行の中国年金改革に関するアドバイスとその影響を受けた1997年改革の特徴をまとめた。次に、このような年金改革に直面する中国国有企業の就業構造を中国国有企業に対するアンケート調査結果を用いてその特徴を考察しながら、年金受給者数に影響を及ぼす早期退職者が生じる経済的要因について実証分析した。その結果、一人あたり年金給付額は、早期退職者を誘発する可能性があることが確かめられた。給付額の引き上げは早期退職者ひいては年金受給者の増加につながり年金財政を悪化させる可能性を持っているが、新制度の導入が所得代替率を約50%とし旧制度と比べて平均年金額が低下することは、このような年金給付額の引退促進効果を考慮すると、年金受給者数の増加を抑えて、年金財政に長期的に好ましい影響を及ぼすことが期待される。

しかし、世代間の公平性を考慮して人口変動のリスクを被りやすい賦課方式年金の部分小さくして個人年金勘定による積立方式を主とする新制度の導入は、旧制度の受給者世代への所得移転を伴う限り、移行期間の二重負担問題を避けて通ることができない。この事実、新制度の対象となる現役世代と旧制度の対象となる世代との間に見られる給付と負担の世代間格差として表れている。世界銀行が示した「三つの柱からなる年金制

度」の影響を受けながら始まった中国の年金制度改革は、二重負担問題による給付と負担の世代間格差に直面しながらも、長期的には世代間の公平性を実現することのできる積立方式中心の年金制度を目指して、先駆的な国家的な実験を行っていると言えるのではなかろうか。旧制度の受給者と新制度の対象者が共存する移行期間は確かに困難を伴う道程かもしれないが、この困難をできる限り小さくしていく工夫を見つけだすためにも、中国国有企業の労働者に年金給付が及ぼす影響や年金費用が企業の労働需要に及ぼす影響などを、マイクロ・データに基づく実証分析によって解明していくことが求められている。このような分析で得られた知見が、年金財政の将来推計の経済的要素の想定に反映されるならば、国際機関によることなく中国が独自に望ましい年金制度改革案を提示できるようになるのではなかろうか。そして、こうした中国の経験は、少子化が進むわが国の年金改革にとっても多くの示唆を与えてくれることだろう。

謝辞：本稿で用いた中国国有企業のアンケート調査は、厚生科学研究費補助金調査研究事業「社会保障政策がアジアの人口・労働政策に及ぼす影響に関する研究」で実施したものです。同研究会主査の中兼和津次先生（東京大学）に記してお礼申し上げます。また同研究会委員の諸先生方と国立社会保障・人口問題研究所の増淵勝彦室長にもお礼申し上げます。なお、アンケート調査のデータ・ベース作成では、富士通総研経済研究所の朱炎主任研究員にお世話になりました。また、本稿における年金給付の世代間格差の推計は、何立新氏が実施したものです。この推計に当たって麻生良文先生を始め一橋大学経済研究所の先生方から有益なコメントを頂きましたことに感謝いたします。なお、本稿における見解は共著者個人のものであり、ありうべき誤りは共著者の責任となりますことを申し添えます。

付録

生涯受給率、生涯積立率、生涯拠出率、世代間所得移転率を求める推計式

G1（第1グループ：1996年以後に就職して加入年数15年以上の労働者）とG3（第3グループ：1995年以前に退職したもの）における給付と負担の条件を整理すれば次のようになる。

グループ	拠出(T)	給付(B)	賃金上昇率(g)	運用利子率(r)
G1	Tfi+Tpi	Bfi+Bpi	ケース1：2%	ケース1：4% ケース2：3%
G3	なし	Bli+Bsi	同上	同上

ただし、Tfi：個人勘定に計上される保険料、Tpi：プール化される保険料、Bli：確定給付（退職時点賃金の一定割合）、Bsi：スライド給付、Bfi：個人勘定からの給付、Bpi：保険基金からの給付、とする。年金改革により想定された保険料率と年金給付の賃金所得代替率などに従って単年度ごとに次のような式が成り立つ。

$$Tfi = w_i \times 0.11 \quad (i=1996, \dots, 2035)$$

$$Tpi = w_i \times 0.15 \quad (i=1996, \dots, 2035)$$

$$Bfi = w_{1995} \times 0.80 \quad (i=1996, \dots, 2015)$$

$$Bpi = w_{1995} \times 0.80 \quad (i=1996, \dots, 2015)$$

なお、0.80は予定されている給付の所得代替率である。2036年以降のBfiは次のように算出される。

$$Bfi = F^2 \times 0.10 \quad (i=2036, \dots, 2045)$$

$$F^2 = \sum_{i=1996}^{2035} w_i \times 1.1 [1+r]^{2035-i}$$

(F²は退職時点の価値で評価したG1の個人勘定にある積立金総額)

さらに、以下のような記号を用いることにより、Rb：生涯受給率、Rf：生涯積立率、Rt：生涯拠出率、Rj：世代間所得移転率を推計することができる。すなわち、

$$R_{fi} = \frac{F_i}{W_i} \quad R_{ri} = \frac{T_i}{W_i} \quad R_{bi} = \frac{B_i}{W_i} \quad R_{b3} = \frac{B_3}{W_3}$$

ただし、

$$F_i = \sum_{j=1996}^{2035} \frac{w_j \times 1.1 [1+r]^{2035-j}}{[1+\rho]^{i-1995}} = \sum_{j=1996}^{2035} \frac{1.1 w_{1995} [1+g]^{j-1995} [1+r]^{2035-j}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$T1 = \sum_{i=1996}^{2035} \frac{T_{pi} + T_{fi}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$B1 = \sum_{i=2036}^{2045} \frac{B_{fi}}{[1+\rho]^{i-1995}} + \sum_{i=2036}^{2045} \frac{B_{pi}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$= \sum_{i=2036}^{2045} \frac{F_2 \times 10}{[1+\rho]^{i-1995}} + \sum_{i=2036}^{2055} \frac{w_{1995} \times 20[1+g]^{i-1995}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$B3 = \sum_{i=1996}^{2015} \frac{B_{li}}{[1+\rho]^{i-1995}} + \sum_{i=1996}^{2015} \frac{B_{si}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$= \sum_{i=1996}^{2015} \frac{w_{1995} \times 80[1+g]^{i-1995}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$W1 = \sum_{i=1996}^{2035} \frac{w_i}{[1+\rho]^{i-1995}} = \sum_{i=1996}^{2035} \frac{w_{1995} [1+g]^{i-1995}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

$$W1 = \sum_{i=1996}^{2035} \frac{w_i}{[1+\rho]^{i-1995}} = \sum_{i=1996}^{2035} \frac{w_{1995} [1+g]^{i-1995}}{[1+\rho]^{i-1995}}$$

である。また、G1、G3の世代間所得移転率Rj1とRj3は次のような式で表される。

$$R_{j1} = \frac{B_1 - T_1}{T_1} \quad R_{j3} = \frac{B_3 - T_3}{T_3}$$

以上の条件のもとで計算した結果は本文の表8に示されている。

参考文献

- Feldstein, Martin. 1998. "Social Security Reform in China." *National Bureau of Economic Research Working Paper Series No. 6989*.
- Gray, Clive. 1998. "Pension System Issues and Their Relation to Economic Growth." Harvard Institute of International Development, Discussion Paper, October 1998.
- Aaron, Henry J. 1966. "The Social Insurance Paradox." *Canadian Journal of Economics and Political Science* 32 (3), 371-4.
- Samuelson, Paul A. 1958. "An Exact Consumption-Loan Model of Interest with or without the Social Contrivance of Money." *Journal of Political Economy* 66 (6), December, 467-82.
- The World Bank. 1996. "China Pension System Reform." Resident Mission in China, China and Mongolia Department, East Asia and Pacific Region, Government discussion Draft, Report No. 151 21-CHA.
- The World Bank. 1997. "Old Age Security: Pension Reform in China." China 2020 Series No. 6.
- 麻生良文 1998『公共経済学』有斐閣
- 麻生良文 1992「厚生年金制度における所得移転」一橋大学経済研究所編集『経済研究』第43巻第2号 pp. 149-157
- 麻生良文 1998「年金改革：積立方式への移行と経済厚生」『人口問題研究』1998年9月
- 伊藤正一 1997『現代中国の労働市場』有斐閣
- 今野浩一郎主査 1997『中国の労働政策と労働市場』日本労働研究機構
- 岩本康志 2000「在職高齢年金制度と高齢者の就業行動」『季刊社会保障研究』第35巻4号
- 牛丸聡 1996『公的年金の財政方式』東洋経済
- 牛丸聡・吉田充志・伊藤寛・瀬沼雄二・飯山養司・草嶋隆行 2000「公的年金制度の考え方と抜本改革の方向性」『経済分析』第161号
- 王旭東等主編『労働和社会保障全書』下巻 中国城市出版社
- 北野浩一 1999「チリの年金改革と移行財源問題」『海外社会保障研究』第126号 pp. 62-71
- 何立新 2000「中国における年金改革と世代間の所得移転」一橋大学大学院修士論文第三章
- 嚴善平 1992『中国経済の成長と構造』勁草書房
- 孔徑源 1998「基本養老制度的風險防範と前景展望」『中国社会保険』中国社会保険雜誌社 1998年2月 pp. 4-7
- 国家統計局編『中国労働統計年鑑』1996、1997、1998年版 中国統計出版社
- 国家統計局編『中国統計年鑑』1996、1997、1998年版 中国統計出版社
- 国家統計局編『中国人口統計年鑑』1990、1995、1996、1997、1998年版 中国統計出版社
- 国家統計局編『中国1990年人口普查資料』② 中国統計出版社
- 高山憲之 1999a「年金財政の将来予測」『経済研究』第50巻第3号 pp. 249-258
- 高山憲之 1999b「公的年金をめぐる争点」『ビジネス・レビュー』47(1) 1999年7月号
- 高山憲之 1998「年金改革」一橋大学経済研究所編集『経済研究』第49巻第1号 pp. 58-75
- 高山憲之 1998「年金改革の国際的潮流」『経済研究』1998年1月号
- 高山憲之・有田富美子 1995「可処分所得の世代間分配」一橋大学経済研究所編集『経済研究』第46巻第1号 pp. 43-58
- 田近栄治・金子能宏・林文子 1995『年金の経済分析：保険の視点』東洋経済新報社
- 庄啓東主編 1988『労働工資手冊』天津人民出版社
- 中国國務院法制弁公室編 1999『社会保険政策法規編集』中国法制出版社
- 張塞 1995『中国社会保険工作全書』中国統計出版社
- 八田達矢・小口登良 1999「年金改革論」日本経済新聞社
- 跡田直澄 1998「社会保障政策の雇用拡大、貯蓄行動、消費行動などを通じた経済への影響に関する研究」平成9年度報告書 国立社会保障・人口問題研究所
- 井堀利宏編著 1998『季刊社会保障研究』1998年9月号 特集「経済学者から見た年金改革論」

橋木俊詔・鯛天材樹 1998「わが国企業年金の制度改革」
大蔵省財政金融研究所『ファイナンシャルレビュー』
第44号
八田達夫 1998「年金改革」大阪大学教授グループ著
『日本経済のこれから』有斐閣
堀勝洋 1997『年金制度の再構築』東洋経済新報社
八代尚宏・小塩隆士・井伊雅子 1997「高齢化の経済分
析」『経済分析』No. 151
馮蘭瑞 1997『中国社会保障制度重構』経済科学出版社

以寧主編 1994『中国社会福利模型』上海人民出版社
李南・李樹主編 1996『区域人口城鎮化問題研究』
劉貴平 1998「对我国城鎮職工退休保障制度改革的再認
識」『人口研究』第22卷第4期 pp. 42-45
労働部課題組 1994『中国社会保障体系的建立与完善』
中国経済出版社
(かねこ・よしひろ
国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部)
(He Lixin 一橋大学大学院博士課程院生)