

中国の社会保障制度と企業負担の変化

朱 炎

■ 要約

中国においては、国有企業改革の一環として、国有企業に社会保障制度を導入した。国有企業の余剰人員の削減は、企業の自助努力と政府が推進するレイオフ計画によって行われ、失業保険など多重のセーフティネットがスムーズな人員削減、人件費の節約に大きく貢献している。基本年金保険と医療保険の実施は、企業経営の安定化に貢献できるが、現段階では多くの企業において保険掛け金の負担が実施前の年金支出と医療費支出より多くなり、むしろ負担が増加した。しかも、実施前の制度による年金支出と医療費支出を完全に社会保障制度に移すことができず、二重負担にもなっている。社会保障制度の導入と整備は、国有企業改革の推進のうえで不可欠であるが、社会保障制度を十分に機能させるためには、さまざまな問題を解決し、改善していかなければならない。

■ キーワード

中国、社会保障、国有企業改革、レイオフ、企業負担、二重負担

中国の企業は90年代以降、失業保険、年金保険と医療保健を中心とする社会保障制度を徐々に導入した。国有企業の余剰人員削減をスムーズに行い、年金、医療などの人件費負担を社会保障に移し、国有企業の負担軽減に寄与させることがその目的である。

本稿は主に企業負担の角度から二つの問題に焦点を合わせて分析する。一つは、社会保障制度の導入により、従来の制度と比べ、企業の負担はどのように変化したか。もう一つは、社会保障の現行制度のもとで、企業の負担は合理的であろうか。

分析にかかわるいくつかの前提を説明しておく。まず、分析の対象となる企業は、主に国有企業¹⁾とするが、その比較として、在中国日系企業にも触れる。第2に、国有企業に関連する社会保障制度のなか、本文の研究は余剰人員削減にかかわるセーフティネット、年金保険と医療保険の三つの

分野に焦点をあてる。第3に、社会保障の制度の内容については本稿の目的ではないため、詳しい紹介と分析を省略する²⁾。また、分析と計測の際に、政府が公表した全国的統計データのほか、二つの社会保障に関する企業調査³⁾のデータを利用する。

1. 社会保障制度導入の背景と実施過程

中国の国有企業改革はすでに20年間にわたって行われてきたが、その経営状況をみる限り、大きな進展がみられなかった。抱える大量の余剰人員、背負っている社会的な負担が大きいことが原因の一つである。社会保障制度の導入と普及は、国有企業の負担の軽減、経営状況の改善に重要な意味を持つものである。

(1) 国有企業の社会的負担

中国の国有企業は長期にわたって、政府の一部

の機能を持ち、雇用などの社会的な責務を担ってきた。企業経営に関連する分野の改革が遅れたなどの原因により、国有企業は依然としてこのような社会的負担から解放されておらず、国有企業のコストは高留まりのままで、他の企業と平等に競争することができない状況である。このような社会的負担は、主に以下の3種類である。

第1に、雇用維持のため、大量の余剰人員を抱えざるを得ない。こうした余剰人員の雇用を維持するための人件費は、企業全体の収益をはるかに上回る。

第2に、社会的責務という負担である。国有企業は長年にわたって、本来政府が担うべきさまざまな社会的責務を担ってきた。企業は、小中学校、幼稚園、医療機関、商業娯楽など生産経営と関係ない施設を所有、経営し、所在地域の治安維持、文化活動、インフラ整備などにも責任を持たされている。

第3に、退職者の負担である。中国では、退職者の年金、医療などの費用をすべて勤めていた企業によって負担するという制度を実施してきた。退職者の人数の急増、物価上昇と医療費用の増加などにより、退職者にかかわる費用は急激に膨らんでいる。

国有企業はこのような重い負担を背負い、改革が進まず、業績の好転も難しい状況に置かれている。しかも、古い国有企業ほどこのような負担が重く、直面する経営困難も大きい。企業の人的費用の急増も一因であり、近年、ますます国有企業の経営状況は悪化している。全国統一の社会保障制度が確立され、十分に機能するまではこの重荷を下ろすことは難しいと考えられる。

(2) 社会保障制度の導入

90年代に入ってから、国有企業の負担を減らし、経営の建て直しに寄与させるため、雇用、年金、医療などの分野で社会保障制度が徐々に導入さ

れ、普及しつつある。国有企業改革においては、社会保障制度の導入は以下の三つの面で企業の経営改善に良い効果をもたらすと期待されている。

まず、余剰人員の削減が、社会的混乱を招かないよう失業保険など受け皿を用意する。次に、企業が従業員を丸抱え、面倒をすべてみることを改め、年金、医療、住宅などの支出を社会保障に移し、負担を軽減させる。第3に、企業が抱えている生産経営と関係ない施設を分離して、独立採算を導入して事業化し、もしくは政府に移譲することで、企業を社会的負担から解放させ、他の企業と平等に競争できる環境を整備する。

国有企業改革に関連する社会保障制度の整備は多方面にわたり、しかも企業と政府レベルで行われていることが異なる。本稿は、企業レベルで行われる失業保険と人員削減、年金保険、医療保険の三つの側面に焦点を絞り、企業負担の変化などの面から、その効果を検討する。

2. 人員削減と失業保険の実施

96年の時点では、国有企業が抱える余剰人員は従業員全体の2~3割を占めると推計された⁴⁾。しかも、近年の中国経済の景気低迷のなか、国有企業の経営不振、稼働率の低下、赤字の拡大などの状況によって、余剰人員がさらに増えている。余剰人員を大幅に削減しない限り、国有企業の経営改善が望めない。しかし、大量の解雇は社会不安を引き起こし、社会的コストが大きい。そのため、国有企業の人員削減と同時に、社会保障制度の整備が行われた。

(1) 人員削減の実施

企業の余剰人員の削減は、企業の自助努力と政府主導のレイオフ計画という二つの方法で行われている<図1>。

企業の自助努力は、主に三つの方法で実施されている。第1に、社内での早期退職である。法定

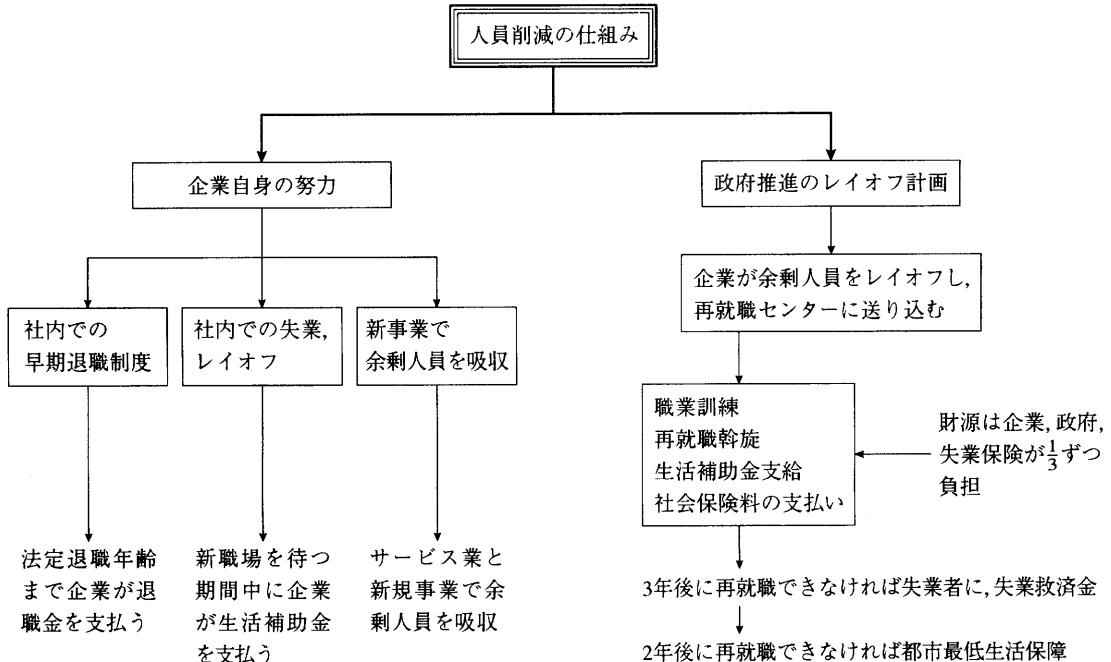


図1 国有企業の人員削減と社会保障の役割

定年退職年齢を満たしていない従業員に対して、企業自らの規定で退職させ、年金を支払う。早期退職者は法定退職年齢を満たした時点から正式に退職し、社会保障に移され、年金基金から年金を支給される。第2は、社内での失業、あるいはレイオフである。すなわち、社内での新職場に就くまでの間に自宅待機させ、企業が生活補助金を支払う。企業にとって、社内の早期退職と社内失業は、仕事を与えて賃金を支払うより、企業の負担が軽減される。第3は、企業はサービス業、あるいは新規事業を興して、余剰人員および待機中の従業員を吸収する。これは「分流」といわれる方法である。

企業の自助努力で余剰人員を減らすことは、業績がまだ悪化せず、余裕のある企業に限られる。これは、失業保険など、社会保障の枠外で行われるものである。

一方、「下崗」といわれる政府主導のレイオフ計画は、社会保障制度をフルに利用した国有企業の

人員削減である。その仕組みとしては、企業は余剰人員を再就職センターに送り込み、企業との雇用契約を解消させる。レイオフされた従業員は再就職センターで職業訓練、再就職の斡旋を受ける。また、再就職センターは、レイオフされた従業員に3年間生活補助金を支払い、社会保障の費用も代わって支払う。再就職センターの費用は、現行規定により、従来の勤務先の企業、政府予算、社会保障すなわち失業保険基金から3分の1ずつ拠出する。

このレイオフの仕組みでは、企業はレイオフされた従業員に生活補助金と再就職費用の3分の1しか支払わず、余剰人員を自ら抱えるより大幅な負担軽減となる。一方、レイオフされた従業員は、失業者ではなく、失業救済金より多い生活補助金が支給され、最低レベルの生活需要が保障され、再就職の斡旋も得られる。

(2) 失業保険と人員削減のセーフティネット

レイオフの実施が可能になったのは、失業保険制度である。失業保険制度は、86年から実施され始めたが、93年に制度改正し、99年には各地で異なる制度が全国的に統一された。現行制度によると、企業は賃金総額の2%、従業員個人は平均賃金の1%に相当する失業保険金を納付し、政府財政も失業保険基金に補助金を拠出する。

失業保険基金の使用は主に失業者への失業救済金の支払いである。失業者への失業救済金は、納付年数に応じて、12～24カ月間支払われる。支払いは地方によって異なるが、当該地域の最低賃金以下、最低生活水準以上を基準とする。

失業保険が持つもう一つの重要な役割は、レイオフ者の受け皿である再就職センターの費用の3分の1を拠出し、政府主導のレイオフ実施を支えることである。これにより、全国的な国有企業の大規模のレイオフが可能になった。

十数年の実施を経て、失業保険はすでに普及した。公式統計によると、98年末に失業保険の加入企業は約60万社、加入人数は7930万人、従業員全体の89.9%をカバーしている。国有企業100社を対象に行ったアンケート調査では、99年4月現在、加入企業は91社、合計加入人数は100社の従業員全体の98.9%に達している。一方、日系企業調査では、159社のうち148社(93.1%)が加入している。

失業保険以外にも、政府は都市住民の最低生活保障という制度を設立した。すなわち、失業救済金の受領期間を満了した失業者は、所在都市の地方政府から最低生活水準を維持できる補助金が支給される。

以上でみたように、国有企業の人員削減については、企業、社会保障と政府によるさまざまな措置によって、多重のセーフティネットが形成された。まず、企業自身の努力により、社内でレイオフされた従業員に生活補助金を支給する。第2に、政府

推進のレイオフ計画によってレイオフされた従業員は、再就職センターで生活補助金を受けるのみならず、職業訓練と再就職の斡旋などの支援を受ける。第3に、再就職センターで3年間面倒をみられ、再就職できなかったレイオフ者は、失業者になり、失業保険基金から失業救済金が支給される。最後に、失業救済金の受領期間を満了した失業者は、地方政府から最低生活補助金を支給され、最低生活水準を維持できる。このように、多重のセーフティネットのもとで、この数年間、数千万人にのぼる大規模な人員削減が行われたが、大きな社会不安は発生しなかった。

ただし、このような制度は問題点もある。まず、企業の人員削減の自助努力は、企業の経営状況に大きく左右され、業績のよい企業に限りしか実施できない。次に、レイオフの実施は、再就職センターの受け入れ能力、すなわちセンターに費用を拠出する企業の経営状況と地方政府の財政事情に左右される。さらに、都市最低生活保障制度の実施も地方政府の財政事情によって決められる。

(3) 人員削減の進展と企業負担の軽減

このような企業の自助努力と政府主導の大規模なレイオフの実施により、企業の余剰人員は大幅に減少した。統計によると、95年を境に、国有企業従業員の人数は減少に転じた。98年の1年間だけでも、国有セクター全体の従業員は約2000万人、うち国有工業企業の従業員は約1300万人も減少した。

国有企業のレイオフの進展も早い。統計によると、99年まで、国有企業は累計約2000万人以上をレイオフし、そのうち約1700万人は再就職できた。2000年には新たに500万人をレイオフする予定である<表1>。

レイオフ者を預ける再就職センターの運営費のファイナンスは、98年には企業が30.4%、財政が52.2%、社会調達が17.7%(うち失業保険基金は

表1 国有企業のレイオフと再就職の人数

(単位:万人)

	年初の レイオフ者	新規 レイオフ者	再就職
1996	368.4		
1997	542.0	634.4	639.8
1998	691.8	562.2	609.9
1999	594.8	564.0	492.0
2000	650.0	500.0	

注: 98年までは統計, 99, 2000年は政府発表. 2000年の新規レイオフは計画.

出所: 「中国労働統計年鑑」各年版, 政府発表(中国労働・社会保障部のホームページ).

11%)となっている。一方、その支出では、レイオフ者の生活補助金支払いが最も多く、67.7%を占め、レイオフ者の年金、医療などの保険料支払いは31.2%を占めた。

また、国有企業100社の調査のデータによると、99年4月時点で、60社はレイオフをすでに実施し、12社は実施の予定があると答えた。この60社のレイオフされた従業員の累計人数と現在再就職センターに在籍する人数は、在職従業員の10.4%、4%に相当する。社内のレイオフも含めて、レイオフを実施した企業のレイオフ者に支払う生活補助金は、在職者の平均賃金に比べ、平均では66%に相当し、最高では100%(3社)、最低では19.8%である。また、レイオフ者の職業訓練の費用は、回答企業の67.2%は企業負担、9%は個人負担、23.9%は双方負担である。

この数年間、国有企業の大規模な余剰人員削減、レイオフが行われたが、余剰人員の圧力が依然として大きい。今後、国有企業改革の進展により、一部の産業からの国有セクターの戦略的撤退が進めば、または企業業績の好転がなければ、国有企業の合併、閉鎖と休業も増え、余剰人員が新たに現れる可能性も大きい。したがって、国有企業の余剰人員削減とレイオフは、今後も引き続き行わなければならない。

(4) レイオフの決定要因と効果の計測

上述したレイオフは、なぜ行われたか、レイオフは企業の経営改善に実際貢献しているかを国有企業100社調査のデータを利用して計測してみる。

レイオフを実施した企業の場合、累計レイオフ従業員数と現在の従業員数との比率をレイオフ率とすれば、これはどのような要因によって決められるのかは、以下の推計式(1)で考えられる。

$$L = a_0 + a_1H + a_2A + a_3OR + a_4P \quad (1)$$

Lは被説明変数として、レイオフ率(累計レイオフ者数/在職従業員数)である。被説明変数のうち、Hは企業の設立してからの操業年数である。歴史が長ければ、古い企業であれば、過剰人員も多く、レイオフの必要がある。そのため、 $a_1 > 0$ と想定できる。Aは従業員の平均年齢であり、平均年齢が高ければレイオフの必要性も高い。そのため、 $a_2 > 0$ と想定できる。ORは稼働率であり、96~98年の平均値を使う。稼働率が低ければ、過剰人員の整理が必要となり、 $a_3 < 0$ と想定できる。Pはダミー変数であり、企業の利潤の変化を表す。97年と96年を比べ、98年と97年を比べると、黒字から赤字に転落し、赤字額が拡大すれば-2、赤字額が減少すれば-1、変化なしは0、赤字から黒字への転換、黒字額の減少は1、黒字額の拡大は2と、それぞれの企業に値を与える。企業の収益が悪化すれば、人員整理の圧力も大きくなり、 $a_4 < 0$ と想定できる。

<表2>で示した計測の結果からみると、操業年数の係数は予想に反したものであり、平均年齢と稼働率の係数は仮定通りであるが、統計的に支持されない。ただし、ダミー変数の利潤の変化状況はレイオフ率の水準を説明できる。すなわち、企業はどのぐらいの従業員をレイオフするかは、企業が古いか、従業員の平均年齢が高いか、稼働率が低いかと関係なく、専ら利益変動状況によって決められる。収益が悪化すれば、企業のレイオフ者も多い。

次に、レイオフの実施により、企業の負担が減ったのか、収益の向上に貢献したのかを以下の推計式(2)、(3)で検討する。

$$W = a_0 + a_1L \quad (2)$$

$$P = a_0 + a_1L \quad (3)$$

レイオフ率のLを説明変数とし、被説明変数には賃金変化率(W、98年の賃金総額と96年との比較)、上記のダミー変数である利潤の変化(P)を用いる。式(2)の場合、レイオフ率(L)が高ければ、賃金総額が減少し、 $a_1 < 0$ と考えられる。式(3)の場合、レイオフ率(L)が高ければ、収益も好転できると考えられ、 $a_1 > 0$ になろう。〈表3〉で示す計測の結果をみると、式(2)の結果からは、レイオフは賃金コストの削減に大きく貢献したことがわかる。しかし、式(3)の結果により、レイオフは収益の好転には寄与せず、むしろ予想と正反対の結果となっている。逆の角度から理解すれば、レイオフだけでは、業績を好転させることができない。また、業績が悪いから、より多くの従業員をレイオフする必要があり、式(1)の結論が支持された。

表2 レイオフの決定要因の計測結果

説明変数	係数	t値
切片	0.0967	0.4867
操業年数(H)	-0.0003	-0.3966
平均年齢(A)	0.0032	0.6564
稼働率(OR)	-0.0010	-0.1442
利潤の変化(P)	-0.0381	-3.5440***

注：被説明変数はレイオフ率(L)。サンプル数n=53, 自由度修正済み決定係数 $R^2=0.2106$, ***は1%有意。

表3 レイオフ効果の計測結果

被説明変数	切片	t値	係数	t値	R ²
賃金変化率(W)	1.2141	18.6159***	-1.1010	-3.3507***	0.1499
利潤の変化(P)	2.3726	2.5818**	-11.2123	-2.4228**	0.0697

注：説明変数はレイオフ率(L)、利潤の変化(P)、すなわち式(3)はロジットモデルを用いて推計。n=59, ***は1%有意, **は5%有意。

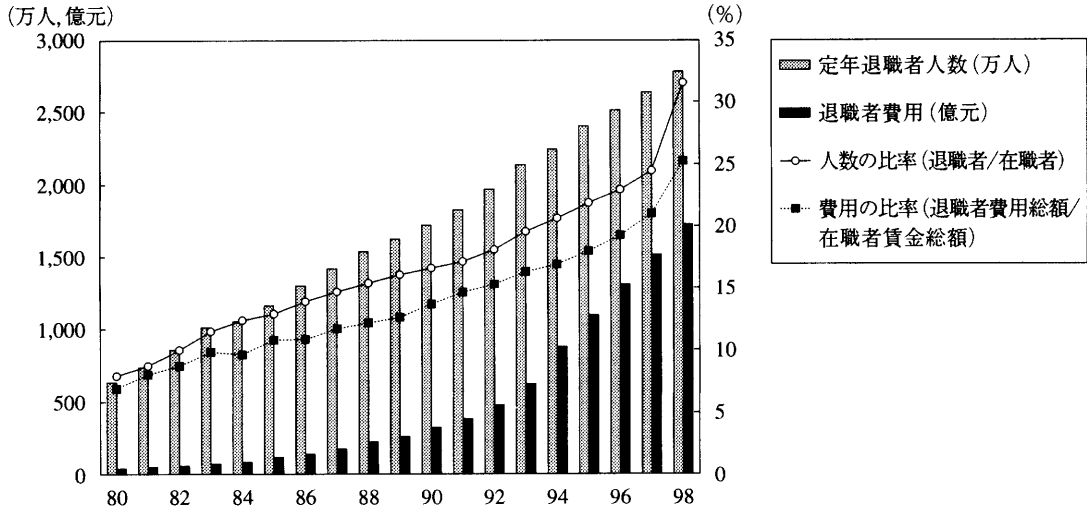
100社の国有企業の状況だけで、国有企業全体の状況を推測することはやや無理があるが、少なくとも、以下のことが証明された。すなわち、業績が悪化した企業ほど、大規模なレイオフを実施した。また、レイオフの実施は、企業の人員削減、賃金コストの軽減に貢献しているが、業績を好転させることがまだできない。

3. 年金保険の実施と負担の変化

(1) 退職者費用の重い負担

従来、国有企業の場合、定年退職の従業員に対して、勤続年数と職種に応じて、6割から全額までの在職中の賃金に相当する年金を存命中に支払うという制度を実施してきた。しかし、退職者人数の増加などにより、企業の負担が重くなり、経営を圧迫するようになった。

国有企業のデータがないため、国有セクター全体の状況をみると、定年退職者人数は80年の638万人から98年の2783万人に増え、在職者人数との比率は8%から31.6%まで上昇した。すなわち、退職者1人を支える在職者の人数は12.5人から3.2人に変化した。一方、年金などの退職者費用は80年の43億元から98年の1,726億元まで急増し、在職者の賃金総額に対する比率は6.9%から25.3%まで上昇した(図2)。しかも、退職者費用のほとんどは退職前の勤め先によって支払われる。高齢者社会に進むなか、このような制度はもはや続かなくなった。



注：国有セクター全体。退職者費用には医療費を含まず、そのほとんどは退職前の勤め先が支払う。
出所：『中国労働統計年鑑』各年版に基づく計算。

図2 退職者費用の重い負担

(2) 年金保険制度の導入

基本年金保険制度は91年から実施し、97年に制度化された。ちなみに、一部の地域と企業は80年代前半から独自の年金保険制度を実施したこともある。

現在の基本年金保険制度は、日本の厚生年金に相当するが、賦課方式と積み立て方式を組み合わせたものである。企業は賃金総額の20%に相当する保険金を年金基金に納付するが、個人も平均賃金の4%（今後徐々に8%まで引き上げる）を納付する。個人の納付額の全部と企業の納付額の一部を合わせて、平均賃金の11%に相当する保険掛け金を従業員の個人口座に繰り入れ、積み立てる。年金の支給は納付15年後から受けられる。定年退職後の最初の10年間には、積み立てた個人口座から年金が支給されるほか、年金基金からも平均月収の20%に相当する年金の支給を受ける。10年後はすべて年金基金から支給される。

ほかにも、一部の企業（ほとんどは収益が良い企業）は、自社の従業員を対象に企業年金を設立し、また一部の企業は従業員に商業的な年金保険

を掛けている。

全国的にみると、国有企業の基本年金保険は、在職者と退職者の大部分をカバーし、基金の運用もほぼ順調である（表4）。また、国有企業100社の調査では、すべて企業の従業員全員が保険に加入している。ほかにも、6社は企業年金を設立し、4社は商業的な年金保険に加入している。一方、日系企業159の調査では、年金保険加入企業は157社であり、企業年金と商業的な年金に加入する企業は7社である。

(3) 年金保険と企業負担の変化

基本年金保険制度が実施された後、企業の負担は、実際、どのように変化したのか。

まず、データの制約により、全国的に企業の年金負担を検討することは比較的難しい。国有企業年金基金の収入額（企業と従業員の納入額合計）を賃金総額と比較すれば、おおむね2割を超える程度である（表4を参照）。

一方、国有企業100社の調査データからみると、企業の負担変化など、さまざまな状況が分かる。

表4 国有企業基本年金保険の状況

	保険加入者(万人)		年金基金の状況(億元)			収入/賃金 総額(%)
	在職者	退職者	収入	支出	残高	
1992	6,540	1,339				
1993	6,591	1,451	412	380	237	15.2
1994	7,006	1,667	599	552	284	17.0
1995	7,131	1,787	803	716	390	19.0
1996	7,045	1,757	969	862	507	21.1
1997	6,888	1,984	1,131	1,059	599	24.0
1998	6,647	2,144	880	917	457	21.6

注：収入/賃金総額は、年金基金の収入額と国有企業全体の賃金総額との単純比較。

出所：『中国労働統計年鑑』各年版により計算。

- 年金保険加入への企業の態度は、積極的92社、消極的8社
- 加入のメリットは、現在の負担減8社、将来の負担減72社、経営の安定性39社、従業員の要求を満たす23社、政府の要望を満たす39社。一方、加入のデメリットは、現在の負担増加88社、年金給付の減額5社、従業員の不安6社（いずれも複数回答）
- 加入後の企業負担が、以前に比べると、増加77社、減少21社（ちなみに、日系企業調査では、回答した145社のうち、年金保険の加入により人件費が増加した企業は138社を占めた）
- 企業が支払う年金保険年額（回答数97社）は98年の賃金総額と比べると、平均では22.8%、最高で70.7%、最低で1.3%

以上の状況からみれば、企業にとって、基本年金制度の実施は現在負担の増加をもたらしたといえる。しかし、将来の負担減少、経営の安定性などを考えて、年金制度の導入に積極的であり、期待もある。

ちなみに、企業が年金保険に加入しても、それ以前に退職した人への年金を従来の制度通り引き続き支払わなければならない。年金の二重負担の問題は第5節で詳しく述べる。

4. 医療保険の実施と負担の変化

(1) 医療費の重い負担

従来、国有企業は公的医療制度を実施し、企業の従業員および退職者の医療費はすべて企業が負担してきた。しかし、近年、医療費支出が急増し、企業の重荷の一つにもなっている。

国有企業も含む国有セクターの場合、在職者と退職者を合わせると、公的医療の受益者の人数は88年の1億5300万人から97年の1億7800万人に、1.16倍になったが、医療費総額は183億元から797億元へと4.35倍にもなった。1人当たり医療費は120元から447元へと、3.73倍になった<図3>。

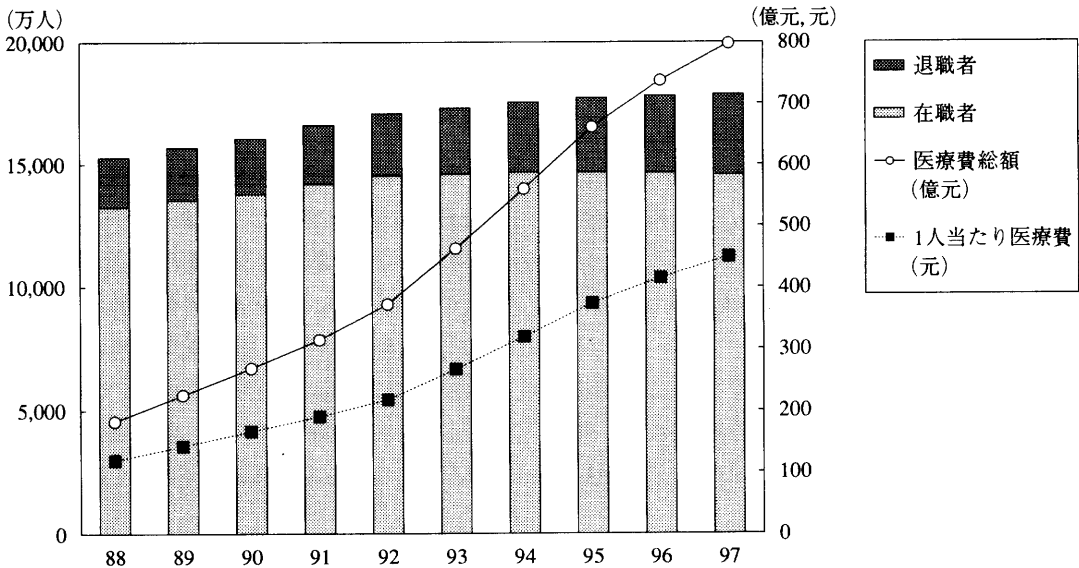
(2) 医療保険制度の実施

企業の医療費負担を軽減するため、92年から、入院費用を対象に、「重病保険」の形で医療保険制度が実施され、その後、98年に医療保険制度が全国的に統一された。

現在の医療保険制度によると、従業員個人は平均賃金の2%を納付し、個人口座に積み立てる。企業は平均賃金の6%を納付し、そのうちの7割は医療保険基金にプールするが、3割は個人口座に繰り入れる。発生した医療費に対する保険金の支給は、給付ライン（原則として所在地域の年平均賃金の10%）未満の場合は個人口座からの支払い、

もしくは自己負担になる。給付ライン以上、最高ライン(原則として所在地域の年平均賃金の4倍)未満の場合は基金から支払い、一部は自己負担となる。最高ラインを超えた場合は全額自己負担、もしくは企業あるいは商業的保険が補填する。そのため、一部の収益力のある企業は従業員に商業的医療保険を掛けている。また、企業は賃金総額の4%を上限に資金を引き当て、自らの企業医療保険を設立することも認められている。

医療保険制度が実施された後、加入人数が徐々に増えており、基金の運用も順調である<表5>。しかし、医療保険のカバー範囲はまだ狭い。全国状況では、98年末の在職者の加入人数は約1600万人、在職者全体の人数と比べると12.9%しかない。政府の計画によると、2000年以降は医療保険を普及させ、2000年の加入者人数5000万人を目指す。国有企業100社の調査も同じような状況を示した。99年4月現在、医療保険に加入したのは41



注：国有セクターの在職者と退職者の公的医療の受益者人数。医療費は公的医療の費用支出額。
出所：『中国労働統計年鑑』各年版。

図3 公的医療の重い負担

表5 医療保険の状況

	保険加入者(万人)		医療保険基金の状況(億元)		
	在職者	退職者	収入	支出	残高
1993	268	23	1.4	1.3	0.4
1994	375	26	3.2	2.9	0.7
1995	703	43	9.7	7.3	3.1
1996	791	64	19.0	16.2	6.4
1997	1,082	173	29.4	23.4	12.7
1998	1,590	152	60.6	53.3	20.0

注：医療保険全体の状況、国有企業と非国有企業を含む。97年以前は制度統一前の「重病保険」。
出所：『中国労働統計年鑑』各年版により計算。

社、加入した従業員は100社合計の従業員人数と比べると、39%にとどまっている。一方、日系企業調査では、医療保険に加入した企業は全体の81.1%を占めている。

(3) 医療費用負担の変化

医療保険制度の実施が企業の負担軽減に、どのような効果があったかについて、全国的なデータは皆無に近いので、国有企業100社の調査のデータで検討しよう。

- 医療保険加入後の医療費負担については、回答した40社のうち、以前と比べ増加20社(50%)、変化なし9社(22.5%)、減少11社(27.5%)
- 医療保険以外に、企業の他の医療費負担があるかについては、回答した40社のうち、ある21社(52.5%)、ない19社(47.5%)。他の医療費負担が医療保険の掛け金に対する比率は、回答した20社の平均では18.6%、最高では73%、最低では0.5%
- 医療保険に加入している41社のうち、企業自らの医療保険を実施した企業は1社のみだが、今後加入の予定は、ある17社(41.5%)、ない24社(58.5%)
- 比較すれば、日系企業159の調査では、医療保険加入後の医療費負担を回答した116社のうち、増加78社(67.2%)、増加していない28社(24.1%)、減少10社(8.6%)

以上の状況から考えると、医療保険は企業の医療費負担を軽減する効果は全体的に大きくない。実際、負担が増加した企業は負担が軽減した企業より多い。しかも、医療保険に加入しても、企業にとっては保険費以外の医療費用の負担が依然として存在しているといえる。

5. 社会保障制度の効果、問題点と今後の課題

以上、国有企業が実施している社会保障のうち、レイオフと失業保険、年金保険および医療保険の

それぞれの実施状況、実施による企業負担の変化を考察した。ここでは、社会保障全体が企業経営に与える影響と負担水準を、全国的統計データと企業調査のデータを用いて検証し、企業改革に対する効果と経営改善への影響を評価し、存在する問題点と今後の課題を指摘する。

(1) 社会保険と企業負担の変化

社会保障制度の導入により、国有企業の人的費用、特に保険にかかわる福利厚生支出を減らすことができたか。これは、制度導入の目的が達成されたか、国有企業の経営改善に効果があったかを検証する最も重要なポイントである。

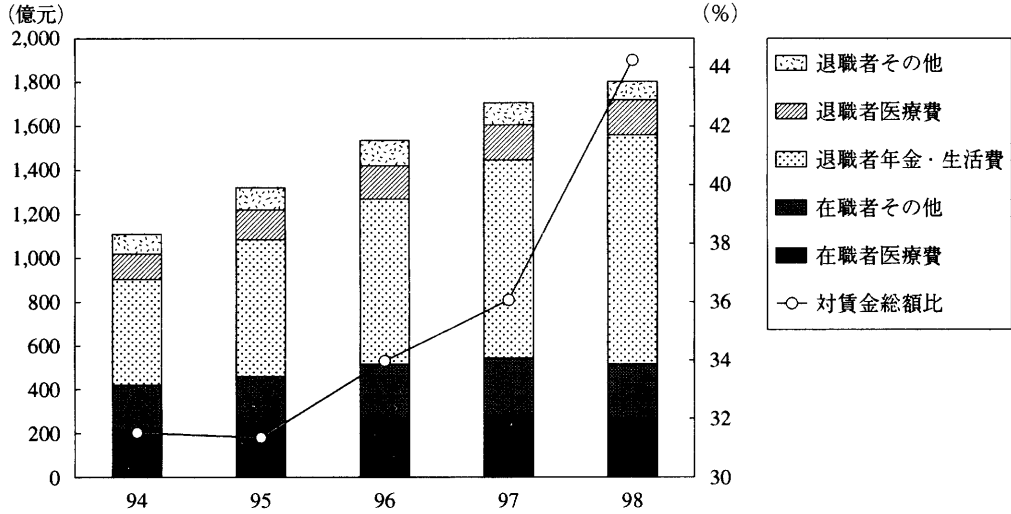
① 国有企業の福利厚生費用負担水準の変化

社会保険費用に関するデータがないため、国有企業の福利厚生費用全体(保険費も含む)の状況で検証する。近年、国有企業の従業員と退職者の保険・福利厚生費用は、社会保障制度が実施された後も増加している。94年に1100億元であったが、98年には1800億元に増えた。賃金総額に対する比率も31.5%から44.3%に上昇した<図4>。

② 社会保障の保険金負担水準および経営状況との関係

社会保障制度の導入に関連した保険費用の負担水準に関しては、企業調査のデータに基づいて検証することができる。98年の年間保険費総額の負担水準は、賃金総額と比べると、国有企業の平均では26.2%であり、日系企業の平均では6%である<図5>。日系企業に比べ、国有企業の負担がはるかに重い。

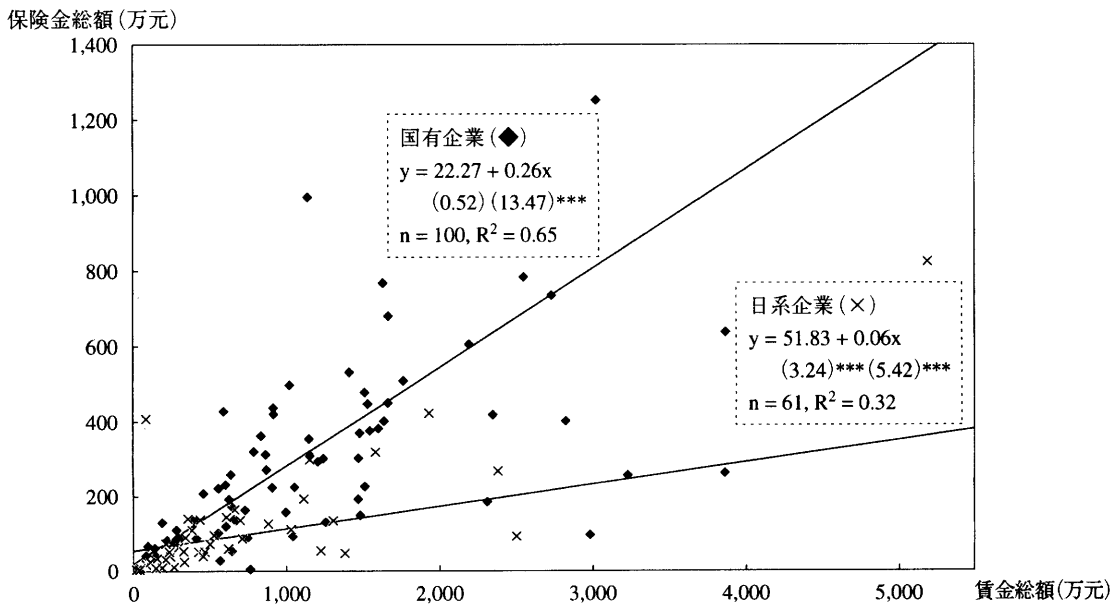
また、企業の経営状況と比較すると、保険金の負担水準と黒字か赤字かとの関係がみられない。すなわち、企業が保険に加入するかどうか、どのくらいの保険金を支払うかは、経営状況に影響されない。実際、国有100社のなかで、98年に赤字



注：国有企業の合計保険福利費用の内訳。対賃金総額比は国有企業の保険福利費用合計と賃金総額の比率。在職者と退職者の医療費には医療保険に参加した企業の保険掛け金も含む。在職者その他には、福利厚生施設の費用、娯楽費、生活補助・救済金などを含む。退職者その他には、交通費補助金、葬儀費と遺族への救済金などを含む。

出所：『中国労働統計年鑑』95～99年版より計算。

図4 国有企業の保険・福利費用



注：賃金総額が5500万元、保険金額が1400万元を超えた国有企業4社、日系企業1社が図に示されていない。括弧内の数字はt値、***は1%有意。

図5 対賃金総額比でみた社会保険費負担水準

を計上した22社のうちの13社は、保険費対賃金総額の比率が平均水準を上回っている。ただし、社会保険費を支払うことで、企業の経営が圧迫されたと結論づけることができない。98年に赤字を計上した22社のうち、保険掛け金額が赤字額を上回るのは4社である。仮に、保険金を払わなければ、黒字転換できるのはわずか4社である。

③ 福祉費用と社会保険の二重負担

注目すべきことは、社会保障制度を実施することによって、国有企業が負担する福利厚生費用をすべて社会保障に移すことができないことである。実際、図4で示した福利厚生費用のなかで、医療保険を実施した企業の医療費の一部だけが、社会保障の保険掛け金として計上されている。すなわち、たとえ社会保障制度がすべての企業に普及し、実施されても、保険金支出に切り替えられるのは、全体の2割強を占める医療費だけである。一方、福利厚生費用全体の5割を超える退職者の年金と生活費支給は、年金保険に移すことができない。現行制度では、年金保険制度が導入される前に定年退職した人(既退職者)の年金は、退職前の勤め先の企業によって支払われている。しかも、年金保険に加入しても、年金受領は納付してから15年後になる。そのため、企業が退職者への年金支払い負担を社会保障に移すことは、遠い将来のことになる⁵⁾。

したがって、社会保障の保険に加入しても、企業の福利厚生支出は減少できないのみならず、現職従業員の将来のため、新たに保険金を支払わなければならない。そのため、現段階では、企業は二重の負担を強いられている。

100社調査のデータからも、年金の費用は二重負担になっていることが確認できる。企業が払う社会保険費のなかで、年金保険の掛け金は最大のウェートを占めている。有効回答の96社の平均では65.2%を占めた。一方、年金保険に加入しな

がらも、既退職者に、従来通りの方法で年金を依然として支払っている⁶⁾。しかも、年金保険の掛け金は従来の年金支払い額よりも多い。この質問に回答した32社は、年金保険金の支払い額の合計は、既退職者に支払っている従来方法の年金より平均では94.3%多く、最高296.1%、最低でも69.5%多い。すなわち、企業が既退職者に従来通りの年金を支払いながらも、在職者の将来のため、倍近い年金保険金を新たに支払っていることになる。

(2) 社会保障の負担能力と合理的負担水準

社会保障制度の導入と普及に伴う負担増加に企業は耐えられるか。これを企業の保険金滞納の状況と負担すべき社会保障の負担水準から検討する。

① 保険金の支払いに滞納が多い

社会保障の各保険に加入した企業は、実際、経営不振や資金難などの原因で、払うべき保険掛け金を十分に払えず、滞納している状況がよくみられる。98年上半期の年金保険の徴収率は82.7%であり、9月末に未納額は366億元にのぼった。国務院(内閣)は、99年1月に「社会保険費徴収暫定条例」を策定し、徴収の強化に乗り出した。その結果、99年には徴収率は90%にまで上昇した⁷⁾。

国有企業100社調査のデータによると、程度の差はあるものの、半数の50社が滞納している。滞納額の合計はこの50社の年間支払った保険金合計の39%、100社が払った年間保険金の合計の19.8%に相当する。保険金の滞納のなか、年金保険金の滞納が最も多く、滞納金全体の61.3%を占めた。一方、日系企業の場合、滞納のある企業は少なく、全体の2.7%にとどまっている。

企業がどのような原因で、どの程度保険金を滞納しているのか。国有企業100社調査のデータに基づいて滞納企業の状況を二つの推計式で検証できる。

表6 保険料の滞納に影響する諸要因

説明変数	滞納の有無 (NP _D)		滞納率 (NP/I)	
	係数	t値	係数	t値
切片	-0.2039	-0.7189	0.6726	3.1594***
保険金/賃金総額 (I/W)	0.0873	0.1191	-0.0039	-0.0064
利潤額/資本金 (P/C)	-0.5693	-1.6689*	-0.1084	-0.4977
負債総額/資本金 (D/C)	0.3959	1.4277	-0.0167	-1.0692
	n=100, R ² =0.0398		n=50, R ² =0.0333	

注：滞納の有無(NP_D)、すなわち式(4)はプロビットモデルを用いて推計。*は10%有意、***は1%有意。

$$NP_D = a_0 + a_1 I/W + a_2 P/C + a_3 D/C \quad (4)$$

$$NP/I = a_0 + a_1 I/W + a_2 P/C + a_3 D/C \quad (5)$$

式(4)の被説明変数のNP_Dはダミー変数であり、滞納がある場合は1、ない場合は0とする。式(5)の被説明変数のNP/Iは保険金の滞納率として、保険金未納額と払うべき保険金との比率である。説明変数のI/Wは保険金の負担水準として、98年の払うべき保険金と賃金総額との比率である。負担が大きければ、滞納が発生し、滞納額も多くなると想定すれば、 $a_1 > 0$ と考えられる。P/Cは経営状況を表す利潤水準で、96～98年平均の利潤額と資本金との比率である。収益が悪ければ、滞納も多くなると考えれば、 $a_2 < 0$ になる。D/Cは企業の負債状況として、96～98年平均の負債額と資本金との比率である。負債が多ければ、企業の資金繰りが悪化し、滞納も多くなると仮定すれば、 $a_3 > 0$ になる。計測の結果はく表6>である。

計測の結果から検討すると、式(4)の場合、企業は滞納するかどうかは、基本的に収益の状況で決められる。収益が悪化すれば、保険金の滞納が発生する。保険金の負担水準と資金繰りの係数は、予想した方向に一致したが、統計的には有意ではない。一方、式(5)の場合、企業がどのくらい滞納するかについては、どの説明変数でも統計的に説明できない。すなわち、滞納の水準を決める要因は特定できない。

② 社会保険と福祉支出の負担が重過ぎる

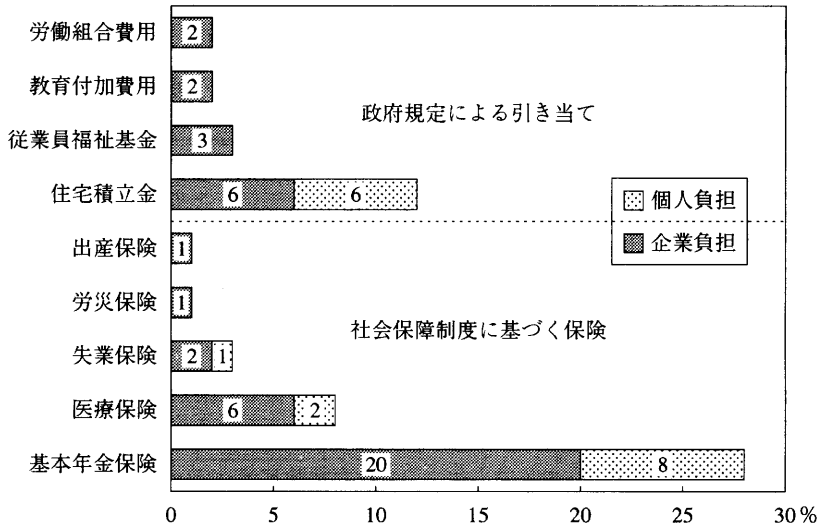
現段階において、社会保障制度はまだすべて普

及していない。それでも多くの企業が保険金を滞納している。仮に、現在の社会保障制度で定められた保険にすべて加入する場合、企業はその負担に耐えられるのか。

現行規定によると、社会保障制度に含まれる保険にすべて加入すれば、基本年金、医療、失業、労災、出産など、企業が負担する保険の掛け金は、合計では賃金総額の30%に達する。一方、従業員負担の年金、医療、失業保険の掛け金は、合計では平均賃金の11%に達する。さらに、規定によって積み立てる住宅基金、教育費、福祉費なども含めば、合計では賃金の60%、うち企業負担分は賃金総額の43%、個人負担分は平均賃金の17%にもものぼる<図6>。日本企業の社会保険負担に比べ、はるかに高い⁸⁾。

各種社会保障の保険金負担のなかでは、基本年金保険の企業負担分は20%と特に高い。これは、年金保険制度が導入される前に定年を迎えた退職者への年金支給も、元の勤め先の企業が負担することから、年金保険に徐々に移していくことに備えるためと考えられる。すなわち、こうした退職者への年金支給の財源調達のため、年金保険の掛け金率を高く設定し、その負担を現在の在職者に被らせることである。

企業負担分のうち、一部はコストに計上され、一部は税引き後利益から引き当てられる。個人負担の分も含めて、価格転嫁できるかどうかに関係なく、企業の負担増加、競争力低下に影響を及ぼ



注：現行規定による国有企業の保険金支払いと福利厚生関連の費用引き当て。
 企業負担分は対賃金総額比, 個人負担分は対平均賃金比。
 出所：各種資料により筆者作成。

図6 国有企業の社会保障・福祉費用の法定負担水準

すであろう。加えて、図4でみた企業の福祉厚生費用の大部分は社会保障に負担を移転できないものである。両者の合計では、おそらく賃金総額と同水準になろう。

問題は、このような社会保障と福祉厚生を、企業が負担できるのか。筆者は懐疑的な見方を持つ。

6. 簡単なまとめ

以上の分析をまとめて、国有企業の社会保障について、以下のことを指摘できる。

第1に、国有企業の失業保険とレイオフの実施は、企業の余剰人員削減と人件費節約に大きく寄与し、企業の負担軽減に貢献した。これは、社会保障制度が導入された最も大きな効果である。

第2に、国有企業の社会保障制度の実施は、経営の安定化、将来の負担軽減に寄与できる。問題点として、企業の社会保険負担は賃金総額の約3割に相当し、個人負担分も合わせると、賃金総額

の4割にも達する。これは、企業経営の大きな負担になる。年金保険と医療保険の実施状況をみると、実施前の年金と医療費支出と比べ、大部分の企業は保険の掛け金支出が増加し、負担がむしろ増えた。しかも、二重負担という問題が存在する。保険金を支払いながらも、保険金以外に医療費の一部、従来通りの退職者への年金を引き続き支払わなければならない。こうした企業にとって、社会保障の保険金の支払いは、新たな負担ともいえる。また、経営状況が芳しくない企業、あるいは赤字企業、資金難に直面する企業は、保険掛け金を全額支払いできず、滞納が多い。このような状況が長引くと、保険基金の運用にも支障が生じかねない。

第3に、社会保障制度の改善と整備は今後の課題となる。そのうち、制度の全国的な統一、保険基金の運用範囲の拡大、合理的負担水準の設定と調整が不可欠である。

第4に、国有企業改革に対して、社会保障制度の効果は人的負担の一部を軽減させることに限定

されていると認識しなければならない。極端に言えば、国有企業の延命措置の一つに過ぎない。しかも、国有企業の経営改善に対する社会保障制度の効果の発揮は、社会保障制度の改善に依存するといえよう。社会保障制度の導入で企業の負担を軽減し、国有企業のすべての問題を解決できるという考え方は間違いである。国有企業の抜本的な改革、経営状況の抜本的な好転は、やはり国有セクターの戦略的構造調整、所有形態の多様化、経営体制の改革、すなわち実質的な民営化に依存する。

注

- 1) 公式統計上の定義によると、国有企業は、国が100%出資の企業であり、国の出資がマジョリティーを占める合弁企業と株式会社も含む。
- 2) 中国の社会保障制度の内容は、本特集の沙銀華論文を参照。
- 3) 一つは中国の国有企業100社（四川省50社、江蘇省50社、大型企業25社、中型企業42社、小型企業33社）を対象に、99年4月に行ったアンケート調査である。調査の内容は社会保障の実施状況と負担水準、福祉厚生の実況、96～98年の経営実績など約300項目に及ぶ。もう一つは、在中国日系企業2000社を対象に99年9月に行ったアンケート調査であり、159社が回答した。調査の内容は国有企業調査とはほぼ同様に、約250項目に及ぶ。
- 4) 外資系企業の労働生産性と比較すれば、国有企業の余剰人員の比率は6割にも達するとの指摘もある。日本経済研究センター「中国研究報告書」、『2020年の中国—大望と限界：共生への試練』（2000年3月）第1章を参照。
- 5) 年金保険の法令、1997年7月に発効した「國務院關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的決定」によると、年金保険導入前に定年退職した人への年金は従来の方法で企業が支払い、年金保険給付額との差を年金基金が補填する。年金保険の納付期間未満の退職者には、年金基金から年金を支払うが、年金保険給付額より少ない分に関して、年金基金から過渡的年金を支払うと規定している。また、一部の地域、例えば上海では、年金保険が導入された以前に定年退職した退職者への年金支給も、年金基金から支払われるようになった。しかし、このような制度が他の地域でも普及されるのは数年後になるであろう。
- 6) アンケート調査のデータのなか、企業が支払った年金・保険金は、基本年金保険掛け金額と企業年金掛け金額の合計より多い場合、その差を従来の制度による退職者への年金支払いと見なす。
- 7) 『中国経済年鑑』1999年版、中国労働・社会保障部のホームページによる。
- 8) 日本での企業が負担する社会保険料率は、厚生年金は17.35%（労使折半）、健康保険の組合平均では使用者が4.736%、個人が3.658%、雇用保険は使用者が0.75%、個人が0.4%、労災保険は業種によって使用者が0.6～14.4%、介護保険は0.76%（労使折半）。労災保険を除けば、合計は給与の27.654%、うち使用者負担は14.541%、個人負担が13.113%である（総理府社会保障制度審議会事務局「社会保障制度のあゆみ」）。

参考文献

- 徐滇慶・尹尊声・鄭玉歆主編 1999『中国社会保障体制改革』経済科学出版社
- 沙銀華 2000「中国社会保障制度改革—国有企業改革の『お守り』」『基礎研レポート』2000年3月号
- 北川博一 1998「中国における社会保障制度—沿革と現状分析」『中国経済』1998年9月号～1999年1月号
- 遊川和郎 1998「中国の社会保障制度改革—その現状と課題」『日中経協ジャーナル』1998年7、8月号
- 朱炎 1999「中国の国有企業改革と日本の対中投資」『FRI研究レポート』No.45
(Zhu Yan 富士通総研経済研究所主任研究員)