

中国の社会保険導入の企業経営への影響

木崎 翠

■ 要約

本稿では、現在進行中の社会保障制度改革が企業経営にどのような影響を与えているかを明らかにすることを試みる。

保険の社会化は、その理念から企業負担の平準化・安定化や労働力の流動化をもたらす効果が期待される。一方調査の結果からは、企業にとり社会保険の導入は財務負担増をもたらしているケースが過半を占めていること、企業はしかし年金・医療保険の導入に対し短期的な利益よりもむしろ長期的な経営安定効果を強く期待していることなどが明らかになった。また、労働力の流動化は中国においてもわずかずつだが進みつつあり、失業保険の普及は労働力の流動化に貢献していることも明らかになった。

一方中国の社会保険はすでに加入者数減少や財務悪化等の問題に直面しつつある。社会保険の安定性確保は長期にわたり中国政府の最重要課題のひとつであり続けることになる。

■ キーワード

財務、雇用、経営

I 想定された効果

本稿の狙いは、現在進行中の社会保障制度改革が企業経営にどのような影響を与えているかを本調査¹⁾資料に基づき明らかにすることにある。

1. 考察の対象とする効果

保障の社会化が企業経営にもたらす効果は多様なものが想定できる。その中で、本稿では依拠する調査の内容および紙幅の制約から、以下の2点に対象を限定して分析を行う。

(1) 企業の保障負担の平準化と安定化

企業が自社の退職者の年金や医療費を直接負担する体制では、歴史が古く退職者を多く抱える企業や近年に事業を縮小した企業の負担が、そうで

ない企業に比べて大きくなる。そしてこのことがそのような企業の市場競争力そのものを低くすることになる。また、年金負担や医療費負担が企業の予想を超えて変動すれば企業の経営を不安定にする。これに対し、従業員数や賃金額に応じて保険機構に保険料を支払うのみで企業の責務が完結する社会保障への移行には、そのような企業間格差や不安定性を取り除く効果が期待できることになる。

一方、企業保障から社会保障への切り替えは、保障水準を引き下げない限り企業全体にとっての負担の軽減を意味することはない。ただし、それまで相対的に保障負担が大きかった企業にとっては、これは経営を好転させる上での即効性を期待しうる措置であるといえる。また逆に、社会保険への加入が経営圧迫要因となる企業も同様に存在しうることになる。

(2) 労働力の流動の促進

中国の公的所有企業では、過剰人員を抱えていても人員整理は行われにくかった。その理由のひとつは、さまざまな生活保障を企業が供給する体制下では、企業から切り離されることは賃金が支払われなくなるのみならずそれらの生活保障を同時に断たれることを意味するため、政府が解雇という手段の行使を恐れたことにある。また、経営が行き詰まった企業の倒産も、同じ理由から失業者の大量発生を恐れて極力回避されることになった。

さらに、ひとつの企業での長期在籍が前提となる保障制度は、従業員の間企業への転職も妨げる効果を持ったはずである。

これに対し、社会保障への移行が行われれば、まず失業保険の供給で一時的にしる生活費が支給されるほか、企業を移動しても年金や医療の保障は継続されることになる。

社会保障への切り替えは、企業の雇用調整と、労働力の流動による人材の適切な再配置を可能にする効果が期待できることになる。

2. 本稿の分析の手法

(1) 社会保険への加入状況

まずここで、調査対象企業の社会保険への加入状況を見ておこう(表1)。養老保険には調査対象企業のすべてが加入している。医療保険については、中国政府はその普及を2000年の課題としている段階で、本調査の時点ではすでに加入している

表1 サンプル企業の保険加入状況

保険の種類	加入している企業数		
	合計	四川省	江蘇省
養老保険	100	50	50
医療保険	41	19	22
失業保険	91	45	46
その他	59	32	27

出所：本調査結果による。以下すべて同様。

企業は41社であった。また、失業保険については91社がすでに加入している。医療保険・失業保険の加入率については江蘇省と四川省との間に特段の差はない。

(2) 本稿での分析方法

社会保障への加入が企業の経営に如何なる影響を与えたかを明らかにする最も望ましい方法は、社会保障、すなわち公的年金、医療保険などへの加入の前と後との企業の諸状況を直接比較することであろう。

しかし、今回の調査は中国の社会保障制度の現状の把握を主な目的として行われたものであり、企業経営に関して中長期にさかのぼった調査を行うことはしなかった。また企業にとり福利供給の中で最も大きな出費のひとつと考えられる年金供給については、今回の調査対象のすべてがすでに社会保険(養老保険)に加入しており、加入している企業と加入していない企業の比較を行うこともできない。

そこで本節では、調査対象企業群を、退職者負担の大きさや経営状況に応じて分類し、それらの状況と、各企業の社会保険負担や雇用の状況とを対比させる方法をとった。

そして各企業の「経営情況」については、調査により得られた5つの指標に基づき評価を行った。5つの指標とは、各企業の従業員一人あたり利潤額(98年)、利潤額の資本金に対する比率(98年)、負債額の総資産額に対する比率(98年)、資産総額の増加率(98年/96年)、操業率(98年)の各々である。指標をひとつに絞らなかったのは、計算してみると、各指標とも最高および最低の部分に企業経営一般から見れば非常に極端といえる値を示すグループが存在し、ひとつの指標のみで企業の経営の善し悪しを判断することは危険であると考えられたからである。そこで本稿では、上記5つの指標を各企業について算出し、それぞれを1

表2 サンプル企業の経営状況点数別内訳

経営状況点数	合計	所有制					地域		規模		
		国家全額出資	国家資本参加	株式合作制	外資系	その他	四川省	江蘇省	大型	中型	小型
合計	100	60	23	7	2	8	50	50	25	42	33
6～	5	2	2			1	3	2		4	1
5～	13	8	4	1			7	6	5	5	3
4～	29	12	12	2		3	13	16	9	15	5
3～	35	23	4	4	1	3	16	19	7	12	16
2～	16	13	1		1	1	9	7	4	6	6
1～	2	2					2				2

注：空欄は0.以下の表も同様。

点から7点まで(操業率については1点から6.5点まで)の範囲で1点刻みに点数化した上で、各企業について5項目の平均点を出した。本節では以後、調査対象の100社を平均点の1点刻みで6グループに分け、グループ相互の状況の比較を主な手段として考察を進める。なお、点数化の詳細については本調査報告書(注1に言及)を参照されたい。

(3) 各企業グループの属性

まず、点数ごとの企業の分布を見てみよう(表2)。6段階のうち、中央の3点、4点台がピークとなる分布を得ることができた。また、全企業の得点の平均は3.9となった。なお、既述の通り、各項目について両端、すなわち1点ないし7点を得た企業はその項目についてそれぞれ相当に特殊な状態にあるとみられる。したがって5項目を平均した結果が1点台、ないし6点台となった企業は各項目が「相当まんべんなく特殊である」ことになる。そのような企業が、1点台につき2企業、6点台につき5企業得られた。これら7企業については、企業としてある程度特殊な事例である可能性があるということ念頭に置きつつ調査結果を吟味する必要があるかもしれない。

それでは、これらの企業の基本的な属性を見てみよう。

まず所有制別の分布については、調査対象の100企業中60社が国家全額出資企業、23社が国家資本参加企業であり、合計で全体の8割を超える。そして、点数間の分布を見ると、国家全額出資の企業は過半が3点台以下となっている。特に2点台以下のものは大部分が国家全額出資の企業であり、この結果は国家全額出資の企業の経営難がそれ以外の企業よりも深刻であるとの一般的な認識に合致する。ただし、「点数が極端に高い」5社のうちの2社も国家全額出資企業である。なお、外資系企業2社はここでは点数の比較的低いグループに属している。

次に、各グループの企業の地域分布を見てみよう。この調査は四川省と江蘇省でそれぞれ50社を対象に行われた。それぞれの6グループへの分布は基本的には似通っているといえる。ただし四川省の方が点数間のばらつきが大きい。

企業規模ごとの分布はどうだろうか。本調査では、大型企業、中型企業、小型企業がそれぞれ25社、42社、33社対象となっている。点数間の分布を見ると、大規模企業はばらつきが小さく、どちらかといえば得点の高い方に多く分布している。中型企業も得点の高い方へ分布の傾斜が見られる。これに対し、小型企業は得点間のばらつきが大きく、また7割以上が3点台以下に分布している。

II 負担の平準化への効果

1. 負担の増減

(1) 養老保険への加入と負担の増減

まず初めに、企業全体にとり養老保険への加入は財務負担を減らす効果をもたらしているのか、それとも増やす効果をもたらしているのかを概観してみよう。

加入の前と後との財務負担の増減を企業に問うた回答の分布を示した(表3)。それによれば77社が「増えた」としている。おおかたの企業にとり養老保険への加入は負担の増加を意味したことがわかる。

表3 養老保険加入初年には企業の負担は
その前年より増えたか減ったか

	増えた	減った	無回答	合計
合計	77	21	2	100
退職者数/ 従業員数 (%)	0～	14	1	15
	10～	13	1	14
	20～	19	4	23
	30～	11	4	15
	40～	9	3	12
	50～	1	2	3
	60～	3	2	5
	70～		2	2
	80～	1		1
	90～			0
	100～	2	2	4
不明	4		2	6
経営 状況 点数	6～	3	2	5
	5～	11	2	13
	4～	23	5	29
	3～	26	8	35
	2～	12	4	16
	1～	2		2

表4 退職前賃金に対する年金支給額の比率：
保険加入で上がったか下がったか

	上がった	不変	下がった	不明	合計
労働者	26	20	12	42	100
技術者・幹部	26	19	14	41	100

現行の保険は、現時点ですでに退職している層への年金給付をしつつ在職中の層についての積み立ても同時に行う方式で設計されているため、単純に言えば、徴収される保険料全体の規模が、これまで企業が負担してきた年金額よりも積み立ての分だけ大きくなりうることがその理由のひとつになっていると思われる。また保険加入後、企業が年金を直接支払っていた時期よりも年金の給付水準が実質的に引き上げられているケースが多いことももうひとつの原因として考えられる(表4)。

(2) 退職者数との関連

上記のように、多くの企業では養老保険への加入により財務負担は増加している。しかし理念通りに考えれば、前述の通り養老保険への加入は、退職者を多く抱え彼らの年金を直接支給してきた企業については支出を軽減しうはずである。

それでは実際にそのような効果は現れたのだろうか。表3には、各企業が在職従業員数に対して抱えている退職者数の比と、養老保険加入による負担の増減の関係を示した。これによると、各グループの企業中で、保険への加入により「負担が減った」とする企業の比はおおかた退職者の比の上昇に伴い上昇している。その意味で、一応予想に反しない結果が得られたといえる。ただし、退職者/在職従業員数比が得られる94社中でその比率が相当高いといえる(40%以上の)27社のうち、負担が減った、としている企業は11社にとどまっている。

なお、退職者を多く抱えている企業の中で負担がむしろ増えた企業が少なくないことについて、退職者を多く抱えている企業が割り増しの養老保険料を徴収されている可能性が考えられる。そこで、賃金総額に占める養老保険料支払額の比率と、企業が抱える退職者の従業員数に対する比との関係を表に示した(表5)。これによれば、退職者を多く抱えている企業が他に比して特に高い養老保険料を支払っているとはいえない。

表5 退職者数の従業員数に占める比と、養老保険料の賃金総額に占める比

	退職者数/従業員数 (%)												合計
	0～	10～	20～	30～	40～	50～	60～	70～	80～	90～	100～	不明	
合計	15	14	23	15	12	3	5	2	1	0	4	6	100
養老保険料/賃金総額 (%)	0～	5	4	6	5			1				2	23
	10～	2	4	8	3	3		3		1		1	25
	20～	7	2	5	4	6	2	2	1			2	31
	30～		1	2	2	2	1					1	9
	40～				1							1	2
	50～												0
	60～		1										1
	70～	1											1
	80～												0
	90～			1									1
不明		2	1		1							3	7

総じて、養老保険への移行は、多くの企業に対し負担の増加をもたらした。退職者を多く抱えている企業については、その一部に負担軽減の効果もたらされたようだ。

(3) 経営状況への影響

それでは、養老保険には企業状態の悪い企業群を救済する効果はあるのだろうか。他社に比べて過剰な年金負担が経営悪化の無視できない原因であるような企業であれば、養老保険の導入は財務負担軽減の効果を期待できるはずである。

しかし経営状況ごとの実際の負担の増減の分布を見ると(表3)、負担の減った企業は経営の良い企業にも少なからず分布している。養老保険への加入は経営状態の悪い企業を特に救済する効果はあまり持たなかったといえることができる。

(4) 企業の認識

それでは、企業自身は養老保険への加入の経営に対する得失をどのように認識しているのだろうか。

まず、養老保険には積極的に加入したのか否かについての回答を見てみよう(表6)。これによると、大部分の企業から積極的に参加したとの回答が得

表6 養老保険には積極的に加入したか

	積極的	どちらかといえば積極的	どちらともいえない	あまり積極的でなかった	合計						
						0～	10～	20～	30～	40～	50～
合計	64	28	3	5	100						
退職者数/従業員数 (%)	0～	11	3		1	15					
	10～	6	5	2	1	14					
	20～	15	7		1	23					
	30～	10	3	1	1	15					
	40～	7	5			12					
	50～	3				3					
	60～	3	2			5					
	70～	2				2					
	80～	1				1					
	90～					0					
100～	2	2			4						
不明	4	1		1	6						
経営状況点数	6～	5			5						
	5～	12	1		13						
	4～	15	11	3		29					
	3～	21	12		2	35					
	2～	10	4		2	16					
	1～	1			1	2					

られている。そしてこれを各企業が抱えている退職者数との関係で見ると、積極性が若干劣る回答

表7 保険への加入にはどのようなメリット・デメリットがあったか

	メリット							デメリット						
	当面の負担を減らせる	将来の負担を減らせる	企業経営の安定性を高められる	年金支給額を増やせる	従業員の要求を満足させられる	政府の要求を満足させられる	その他	合計	当面の負担が増える	将来の負担が増える	年金が減る	従業員が不安を覚える	その他	合計
合計	8	72	39	8	23	39	1	100	88	1	5	6	7	100
退職者数(従業員数)(%)	0～		13	5	1	2	4		15	13	1	2		15
	10～		9	5	2	5	7		14	14		2		14
	20～	1	18	11	1	5	8		23	21			2	23
	30～		12	6	2	2	9	1	15	14		1	2	15
	40～	2	7	4	1	4	5		12	10	1	1	1	12
	50～	2		1		1			3	2			1	3
	60～	2	4	2		2	2		5	3	1			5
	70～	1	1	1	1		1		2	2			1	2
	80～		1						1	1				1
	90～								0					0
	100～		3	1		1	2		4	4		1		4
不明		4	3		1	1		6	4	1	1		6	

は、やはり保険への加入により当面の支出増が予測される、退職者の少ない企業に多く現れている。ただし、退職者の少ない企業でもやはり多くは積極的、ないしはどちらかといえば積極的に参加したと回答している。

それでは、企業は保険への加入にどのような利点を見いだしているのだろうか。これについて問うた結果を表7に示した。これによれば、選択した企業が最も多かったものは「将来の負担を減らせる」というもので、100社中72社が選択している。これに対し、現時点での負担減を期待した企業は8社に過ぎない。同表から、現時点で退職者を多く抱える企業であっても、現時点の負担減よりも将来の負担減を期待するケースが多いことがわかる。一方、養老保険加入によるデメリットについては(表7)、当面の負担が増えたことが最大にしてほとんど唯一のデメリットであり、88社がこの項を選択している²⁾。企業が養老保険への加入の際に負担増を非常に強く感じていることが確認できる。

また、企業の経営状態と養老保険加入への積極性との関係の分布を見てみると(表6)、加入に消極的であった企業はおおかたが経営状態の悪い企業であったことがわかる。ここでも、企業にとって養老保険への加入はまずは負担増として受け止められたことがわかる。

2. 制度の適用状況

ところで、養老保険への加入は企業にとり負担増となったというが、そもそも養老保険料の徴収は制度が規定している通りに行われているのだろうか。調査の結果に基づきこの点を検討してみよう。

(1) 保険料率

まず、保険料率がどのように適用されているかを見てみよう。

97年に国務院は、「企業は基本年金保険料として、企業の支払う賃金総額の20%を超えない範囲で負担する。具体的な比率は各省、自治区、直轄

市政府が決定する。個人の基本年金保険料については、1997年には個人の基本賃金(前年度の平均月収)の4%以上とし98年から2年ごとに1%引き上げ、最終的には8%とする」と規定している。

それでは、実際に各企業にはこの規定通りの保険料率が適用されているのであろうか。適用されている保険料率を各企業に問うた結果を表8、表9に挙げた。これによると、まず個人負担分については前年の賃金額の4~5%の間に99社中94社が集中している。つまり大部分が上記の規定通りの保険料率を適用されていることになる。一方、企業負担分は個人負担分に比してばらつきが大きい。ピークは21%となっており、ここに43社が集中している。つまり、最頻値は制度が指定した保険料率を超えているのである。実に、99社中71社が制度の定めた20%を超過した保険料率を適用されている。一方、20%未満の下方へのばらつきもまた大きくなっている。個人負担分とは異なり、企業負担分については保険料率は上下に大きく修正を加えながら設定されていることがわかる。

それでは、各企業が実際に支払っている養老保険料は上記の料率に基づく額と一致しているのだろうか。表9には98年に各社が支払った養老保険料と各社の賃金総額との比率を算出し、各社が示した保険料率と対照させて示した。これによると、各企業が実際に支払った保険料率は各社が示した保険料率よりも遙かに広い分布を示していることがわかる。各社が示した保険料率は最頻値である21%を中心とした5%の幅(18.5%~23.5%未満)の範囲に85社が分布している。しかし実際に支払った保険料から算出した保険料率がこの範囲に分布する企業は22社に過ぎなかった。それ以外について

表8 個人負担分の養老保険料率

保険料率(%)	企業数
3.0	4
4.0	25
4.5	25
5.0	44
12.5	1
不明	1
合計	100

表9 企業負担分の養老保険料率の名目と実際

企業が示した 保険料率(%)	合計	保険料/賃金総額(%)									
		0~	5~	10~	15~	18.5~	23.5~	25~	30~	40~	不明
	100	9	14	8	13	22	3	10	9	5	7
12.5	1		1								
14.2	1				1						
16.0	1	1									
17.0	2			1						1	
18.0	8	1		3	2	1	1				
19.0	3			1		2					
19.8	1									1	
20.0	11	1	1		1	3		1	1	1	2
20.5	4		1	1			1				1
21.0	43	5	8	1	5	11	1	3	5	1	3
21.5	21	1	2	1	4	4		5	3		1
22.5	2					1		1			
25.0	1									1	
不明	1		1								

表 10 実際の養老保険料率と企業の経営状況の分布

経営状況 点数	保険料/賃金総額(%)										
	0～	5～	10～	15～	18.5～	23.5～	25～	30～	40～	不明	合計
6～	4			1							5
5～	3	1		2	4		1			2	13
4～	1	7	5	4	7	1		2	1	1	29
3～	1	4	1	5	5	2	8	4	1	4	35
2～		2	2	1	6		1	2	2		16
1～								1	1		2
合計	9	14	8	13	22	3	10	9	5	7	100

表 11 社会保険料の滞納と経営状況

		合計	滞納額を記入した企業数
合計		100	49
経営状況 点数	6～	5	0
	5～	13	3
	4～	29	12
	3～	35	22
	2～	16	11
	1～	2	1

てはこの水準を下回るものが多く44社を数えたが、一方この水準を上回った企業も27社あった。

このようにばらつきが大きい理由のうち、実際に支払った額が制度上の保険料率を大きく上回っている企業については、正式の料率に加えて割り増しの保険料を徴収されている可能性が理由として考えられる。しかし退職者の多い企業が特にその対象になっていることはなさそうであることはすでに表5で明らかになった。それでは経営状態のよい企業から規定以上に保険料を徴収しているのだろうか。企業の経営状況と実際に支払った保険料率との関連を調べてみると(表10)、実際には経営の良い企業の方がむしろ実際の保険料率は低いという傾向があることがわかる。実際の保険料率が23.5%を超える27社のうち実に22社が経営状況についての点数が3点台以下の企業であった。

養老保険の導入は、経営状況の悪い企業には相対的に不利に作用しているのが実状のようだ。

表 12 医療保険加入により負担は増えたか減ったか

増えた	20
変わらない	9
減った	11
未回答	1
合計	41

なお、この調査では各企業に、社会保険料の滞納額を問うている。問いに応じ滞納額を記入した企業数は実に全体のほぼ半数の49社に上る(表11)³⁾。滞納額を記入した企業の経営状態による分布を見ると、経営状態の悪い方にある程度かたよって分布しているといえそうだ。ただし、保険料の滞納は経営の悪さだけが理由でないこともこの表からわかる。たとえば、経営状態についての点数が5点台で滞納額を記入した企業も3社ある。そしてこの3社は98年にはすべて黒字決算となっている。社会保険にたいする企業側の非協力的な態度を伺わせる内容である。

3. 医療保険の場合

なお、本調査では医療保険加入についても財務負担の増減を企業に問うている(表12)。これによれば、負担が増えたと答えた企業が加入企業のほぼ半数を占めている。ただし、負担が減ったとする企業、変わらないとする企業もそれぞれ加入企業の4分の1ほどを占めており、医療保険は養老保険のような圧倒的な負担増とはなっていない。

また表13に、医療保険への加入状況と経営状況とを示した。これによれば、医療保険への加入・不加入と企業の経営状況との間に強い関係は見いだせない。

III 労働力の流動と社会保険

1. 人員整理

中国の国有企業では、解雇をはじめとする人員整理はなかなか行われないと長い間理解されてきた。それでは、社会保険の導入は、そのような状況に変化をもたらしたのだろうか。

まず調査対象企業で正社員の解雇や辞職は現在どれくらい発生しているかを見よう⁴⁾。表14に98年に各企業で発生した正社員の辞職、解雇の数の同年の正社員の数に対する比を示した。多くの企業では解雇・辞職発生数の正社員全体に占める比は2%に満たない⁵⁾。しかし一方、2%以上の比率で解雇・辞職が発生している企業が26社あり、6%以上の比率で解雇・辞職が発生している企業も3社存在している。

それでは高い比率で従業員の流動が起きている企業はやはり非国有の外資系企業や私有企業などなのだろうか。所有制について個別に調べてみると、この値が4%台である企業は5社あり、そのうち4社が100%国家出資、1社が国家部分出資、5%台である企業は4社あり、そのうち3社は国家100%出資、1社が国家部分出資、6%台である企

業はなく、7%台である企業は3社で、3社とも国家100%出資である。つまり、大幅な解雇・辞職が発生している企業はすべて国有企業やそれに準じる企業であり、外資系企業や私有企業は含まれていないのである。国有企業の正社員には解雇・辞職は少ないというのは、すでに一般化できない概念となっているということがいえる。

それでは、上記のような人員の流動の発生に保険の社会化は貢献しているのだろうか。引き続き表14に基づき、失業保険と医療保険について加入企業と未加入企業の比較により検討してみよう。失業保険については未加入の企業のサンプル数が9と小さいので一般化可能な結論は得にくい⁶⁾が、この9社の中に2%を超えた解雇・辞職があった企業が2社しかないことから、失業保険に加入していない企業やその従業員は解雇・辞職にどちらかという⁷⁾と消極的であるということができるとも思われる。なお、失業保険に入らないのは業績が良いため解雇や辞職の発生を想定していない企業なのでは

表13 医療保険・失業保険への加入と経営状況

	医療保険		失業保険		合計	
	加入	未加入	加入	未加入		
合計	41	59	91	9	100	
経営 状況 点数	6~	3	2	5	0	5
	5~	4	9	12	1	13
	4~	13	16	27	2	29
	3~	14	21	34	1	35
	2~	7	9	11	5	16
	1~	0	2	2	0	2

表14 正社員の解雇・辞職と失業保険・医療保険の加入

	解雇・辞職/正社員(%)						合計
	無記入	0~	1~	2~	4~	6~	
企業全体	27	28	19	14	9	3	100
失業保険未加入企業	4	2	1	1	1	0	9
失業保険加入企業	23	26	18	13	8	3	91
医療保険未加入企業	17	13	11	11	5	2	59
医療保険加入企業	10	15	8	3	4	1	41

表 15 レイオフと経営状況、保険加入状況

		行った	行う予定がない	行っていない	その他	合計
企業全体		60	12	27	1	100
経営 状況 点数	6～	1		4		5
	5～	5	1	7		13
	4～	19	4	6		29
	3～	23	4	8		35
	2～	10	3	2	1	16
	1～	2				2
保険 の 加入	失業保険未加入企業	1	2	6		9
	失業保険加入企業	59	10	21	1	91
	医療保険未加入企業	21	7	12	1	41
	医療保険加入企業	39	5	15		59

ないかという想定は、表13からほぼ否定される。

一方医療保険については、加入している企業の方が未加入の企業よりもどちらかといえばむしろ解雇・辞職は少ない傾向があるようだ。

2. レイオフ

中国政府は、正式の解雇ではなく、被雇用者としての身分は残したまま職場からはずしある程度の生活費を支給する、レイオフという形式を人員整理の一手段として96年ごろから認可し始めた。それではこの方法はどの程度行われているだろうか。表15に、各企業のレイオフ実施状況を示した。これによれば、すでに60社がレイオフを行ったと答えている。行う予定があるとしたところは12社であり、行う考えがある企業はすでに多くがレイオフを行っていることがわかる。そして、レイオフはやはり経営状況の悪い企業ほど行っている企業の比率が高くなる。ただし、経営状況評価が3点台以下の企業53社中10社はレイオフを行う用意はないと答えている。

ところで、レイオフ後の従業員に対しては、一部について失業保険基金から生活費が支給される。さらに、レイオフ期間(3年間)が経過しても再就職できなかつた者は失業保険により生活費を支給されることになる(最長2年間)。それならば、失業保険に

加入した企業はレイオフについても未加入の状態に比べ容易に行えるようになったといえるのだろうか。

表15によれば、レイオフについて、失業保険に未加入の企業は著しく消極的であることがわかる。実に9社中1社しかレイオフを実施していない。

失業保険への加入は、企業に対し人員整理へのハードルを低くする効果をもたらしていると結論づけることができそうだ。

なお、医療保険とレイオフの関係については、表15から、解雇・辞職と同様、むしろ加入企業の方がどちらかというレイオフに消極的である傾向があることがわかる。

IV 今後の見通し

保険の社会化はその理念から、企業負担の平準化・安定化と労働力の流動化をもたらす効果が期待される。労働力の流動化はわずかずつだが進みつつあり、失業保険の普及は労働力の流動化に貢献している。企業はまた、年金・医療保険の導入が企業の経営に安定をもたらすことを強く期待している。

ただし、本調査の結果から、社会保険料の徴収状況は規範的といえる状態とはほど遠いことが明

らかになった。各企業の公平な負担は実現しておらず、また、保険料の未払いも非常に多い。

事実、中国全体のレベルでも現在、制度構築段階の医療保険は別として、養老保険、失業保険については加入者減、赤字決算、年金支給の遅滞などの問題が早くも発生している⁶⁾。

養老保険の加入者数は98年末には前年比2.3%の減少となった。雇用調整対象者の増加を反映し、企業がレイオフ対象者や休職者などについて保険加入を取りやめたり、再就職先が再加入を認めなかったり、といったことが多く発生したことが原因となったようだ。

同時に、本調査でも明らかになったように、保険料の未納や納入不足が非常に多く発生している。基本養老保険料の徴収率は97年には90.7%、98年上半期には82.7%となり、この結果養老保険はすでに98年には単年度収支で赤字に陥った。このためとうとう年金の未払いが各地で発生するに到り、政府は99年、保険料の徴収率向上と年金の制度通りの支給実現に腐心することになった。一方政府は政府は社会保険についての新規定(99年1月、3月)で保険への加入と保険料の支払いを雇用者に対し義務化するとともに、社会保険に加入すべき雇用者の範囲を一挙に拡大することで⁷⁾加入者数の拡大を図った。このため99年には加入者数は増加し、また同年の養老保険料徴収率は91.5%となった。未払い分の年金支給もこの年の最重点課題として進められた⁸⁾。

失業保険も養老保険と同様、97、98年と加入者の減少が続いていた。その一方でレイオフ対象者に支給する生活費を失業保険が一部負うこととなり、支出が急速に増加した。これに対し政府は、養老保険と同様失業保険の適用対象を一挙に拡大すると同時に保険料を引き上げることで対応した。

社会保険の安定性が現行制度のまま将来に

わたって保証されるかについては楽観できない。企業が保険の先行きに対する悲観的観測を強めることがあれば企業はより一層保険に非協力的になり、そのことがさらに保険の弱体化を招く。そして、このことは保険の社会化により促進されるはずであった企業の市場化にもブレーキをかけてしまうことになりかねない。そのことは中国政府も強く認識しているはずである。社会保険制度とその運営は、長期にわたり中国政府にとっての最重要課題のひとつであり続けることになろう。

注

- 1) 1999年4月に江蘇・四川両省の100社の中国企業に対して行われたアンケート調査。詳細は、平成10～11年度厚生科学研究費補助金政策科学研究事業報告書「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」(主任研究者:中兼和津次 東京大学大学院経済学研究科・経済学部教授)にまとめられている。
- 2) この結果は、前出表3の内容(保険に加入した年の負担が前年より増えたとする企業数が77社)と少々食い違っており、企業が想定した「負担」の範囲が2つの問いで一致していない可能性がある。
- 3) さらに、これは滞納があるかどうかという問いにイエス・ノーで答える問いではないので、滞納額を記入していない企業でも実際には滞納がある可能性もある。その場合は滞納企業数はさらに大きくなる。
- 4) 本調査では企業側の事由による解雇と、従業員側の意思による辞職とを分けずに調査した。
- 5) ここでは解雇・辞職の人数を記入していない場合はそのような事例がなかったものと判断した。しかし実際には解雇・辞職はゼロではないが人数不明のためにこの項に記入していない企業が一部に含まれている可能性は排除できない。
- 6) 以下の既述は木崎翠「労働」(『中国総覧2000年版』霞山会2000年刊所収)に基づく。
- 7) 3月に出された社会保険登記管理暫行辦法で「雇用者」の範囲に、行政機関、「事業単位」、社会团体、外資企業、都市私営企業、民間非営利団体、都市自営業者などを含むことが明記された。
- 8) その一方で年金支給額の一斉引き上げもこの年実施されている。

(きざき・みどり 横浜国立大学助教授)