

公的年金の財源問題に関する日中比較 (1)

于 洋 青柳 龍司

A Comparative Analysis of Chinese and Japanese Pension Funding (1)

※ 要 旨 ※

Although economic growth has been strong in China, the country is experiencing more rapid aging than other countries, both because of rising life expectancy and one-child policy since 1979. It is therefore required for the fundamental reform of pension system, especially of pension funding in China as well as Japan. This paper illustrates the China's relatively high contribution to pension system in the form of wage reduction (labor's relative share).

キーワード：公的年金制度、財源調達、保険料率、労働分配率

1. はじめに

近年、日本をはじめとして、中国、韓国など東アジア地域の社会保障制度改革に対する関心がますます高まっている。日本については、2000年代以降低成長が続いており、国の財政状況が逼迫しているなかで、希少な経済・経営資源をどのように効率的に用いるかが問われている。特に、社会保障に関して、基礎年金の財源問題をはじめとする財源調達に関する課題は多い。

一方で、中国については、経済成長率は著しいものの、1980年代以降のいわゆる「一人っ子」政策の結果、日本より急激な少子高齢化が進展すると予想されている。1990年代末に新たに作られた公的年金制度はこのような外部環境のなかで、早くも年金財政の不安定性が露呈し、財源調達に関する議論が激しく行われている。

日本は1950年代半ばから1970年代初頭まで、当時

世界に前例のない高成長を経験した。一方、1980年代以降の中国も、今日まで世界を驚かせる勢いで高成長を達成している。このように、日本と中国の両国は高度経済成長という共通の経験を有しており、発展の過程において抱える問題もきわめて類似している。しかし、両国の高度経済成長期における公的年金制度の財源調達、とりわけ保険料率のあり方はかなり異なっている。日本の場合、保険料率は3%から8%までの上昇にとどまったが、中国の場合は3%から28%までという他に例を見ない大幅な上昇をともなった。現行の公的年金保険制度においては、中国の保険料率はきわめて高いといわざるを得ない。最近の議論においても、中国国内ではさらなる保険料率の引き上げが言及されている。

われわれは両国における年金保険料率に対する認識の違い、特に日本の過去の経験を参照しながら、主に中国の保険料（率）の問題について取り上げていきたい。本論文の構成は、次の通りである。2では、最近

の日中両国の社会保険料引き上げを巡る議論を概観し、転嫁の問題に触れる。3では、日本の高度経済成長期の年金保険料と労働分配率を論じる。続く4と5では、中国の年金制度について説明した後、なぜ中国において高い保険料率が維持可能なのかについて、労働分配率との関係から検討していく。

2. 社会保険料の引き上げと転嫁について

周知の通り、日本では2004年6月に、当時の与党である自民党と公明党が「100年安心」のスローガンを掲げて年金改正法案を成立させた。2004年改正における主なポイントは3つある。1つ目は、年金財政を安定させるために、基礎年金の国庫負担割合を3分の1から2分の1に引き上げることである。2つ目は、将来世代への負担増を緩和させるために、保険料の設定には水準固定方式を導入し、保険料率を毎年段階的に引き上げ、2017年度以降は固定するというのである。3つ目は、年金給付水準の上昇を抑え、年金財政の全体のバランスをとるために、給付の面に関してはマクロ経済スライド制を導入し、給付水準の自動調整(抑制)機能を図ることである。

特に、2つ目の柱である保険料の引き上げに関しては、厚生年金の場合、2004(平成16)年10月から毎年0.354%ずつ引き上げ、2017(平成29)年度以降18.30%に固定することとなっている。厚生年金の保険料率に関しては、2017(平成29)年度の18.3%という水準は過去の水準と比べて非常に高い。日本の厚生年金の場合は、保険料負担は労使折半となっているため、企業側にとっても負担は重い。そのため、現在のデフレ・低成長の下で、企業側も保険料負担に耐えられるのかという疑問が生じる。

一方で、中国の公的年金制度についても同様の疑問が寄せられる。中国の場合は、1997年に創設された新しい公的年金制度(都市部企業従業員基本年金保険制度)において保険料率は28%と決められている。しかし、中国では保険料の労使折半という方法をとっていない。企業側は28%の保険料のうち20%を負担しなければならない。しかも、その賦課ベースとなる賃金総額には年金制度に加入できないパート従業員や臨時従業員などの非正規労働者の賃金も含まれている

ため、企業側にとって年金保険料の負担はきわめて大きい。2005年に現行の年金制度に対して大きな改正が実施された。しかし、2005年改正では、重い保険料負担に対してまったく言及されていない。その上、最近ではさらなる引き上げを検討していると報じられている。日本や中国の年金改革においてなぜこのような高い保険料率が維持できるのだろうか。特に中国のケースについて、検討する意義はあると考えられる。

以上の事実を踏まえ、経済学的な議論を簡単に整理しておこう。企業の社会保険料負担については、Harbergerが分析した法人税の転嫁の問題と同様の議論が成り立つ。つまり、一般的に、企業は社会保険料負担が増えれば、労働需要を減らすので、需給の関係から賃金が低下し、結果として賃金(率)の低下という形で労働者が社会保険料を負担することになる。経済学者の多くは事業主負担についても転嫁が発生し、負担は労働者に帰着すると考えている。ただし、(厚生)年金保険料について実証した日本の先行研究は未だ少ない。

年金保険料の分析に限定できないが、実証分析としては次のような文献がある。Komamura-Yamada[2004]は、年金のみならず、健康保険や介護保険の分析も行っているが、健康保険については100%近い賃金への転嫁が見られるとしている。また、岩本一濱秋[2006]はTachibanaki-Yokoyama[2008]論文の推計上の問題点を改善した結果、健康保険、厚生年金、雇用保険の事業主負担の合計の多くは労働者に転嫁されることを示している。分析数は少ないものの、転嫁が発生し実質的には労働者が事業主負担分までも負っているという結論が優勢である。

社会保険料の転嫁の有無については、厳密な実証分析を行う必要がある。ミクロ・データのレベルでは、労働需要関数と労働供給関数を用いて誘導型の賃金関数を推計することで転嫁の有無を検討することが一般的であり、個票データを用いる分析が多い。ただし、(厚生)年金保険料のみを取り上げることは難しく、結論も正反対のものがある。本論文では、中国のデータ入手可能性や日中の比較という観点から、主にマクロレベルでの議論に焦点を当てたい。とくに、後述するように、労働分配率との関係で社会保険料率の説明を行う。

3. 日本における高度成長期の年金保険料率と賃金の関係

最初に、日本の高度経済成長期における公的年金制度を取り巻く環境について、以下の2点を強調しておきたい。1つは、マクロ的な経済状況を考えると、当時は第一に「成長ありき」であり、企業は賃金よりも設備投資を重視していたことである。「ルイスモデル」でも示唆されるように、当時の実質賃金は労働生産性以下に抑えられており、賃金の上昇が見られるのは第一次石油ショックを契機としてインフレーションが充進してからである。結果として、1973年以前の労働分配率は低かった(福本・武藤[2011])。

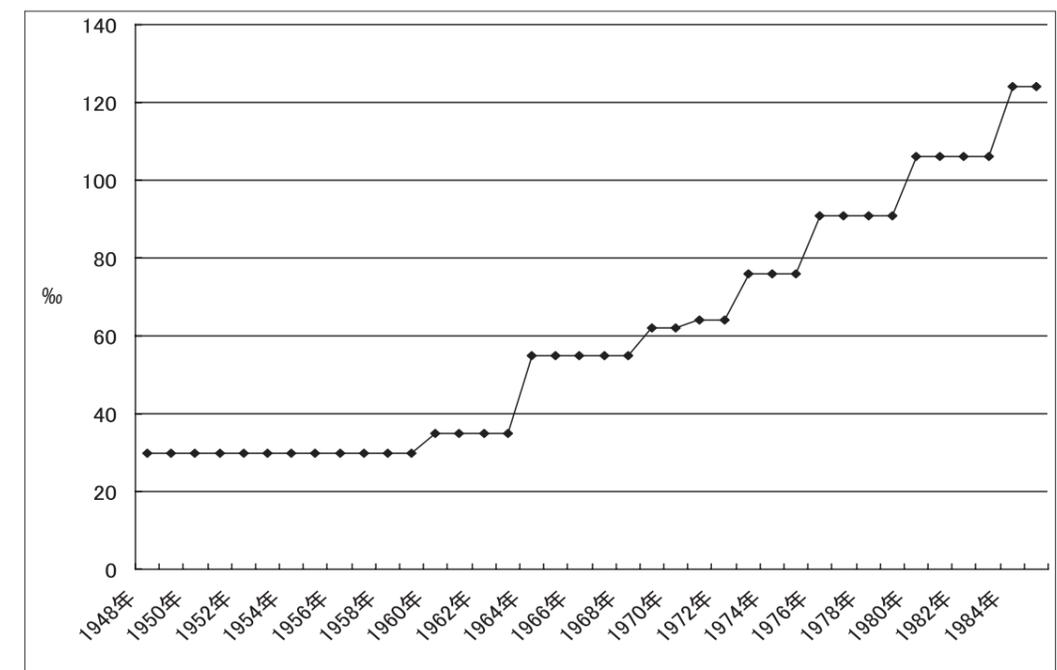
もう1つは、人口構成の問題であり、当時は高齢化の度合いが低かったということである。老年人口指数の推移を見てみると、1960年には8.9%、1970年には10.3%となっている。これらは、現在の35%超と比べると3分の1未満であった。

次に、高度経済成長の期間を含め、80年代半ばまでの日本の公的年金保険料率の推移を見てみよう。図1に示されているように、高度成長期前半である50

年代半ばから60年代初頭にかけては、年金保険料率が3%という低い水準のままに保たれていたが、60年代に入ると断続的に上昇している。特に、60年代半ばから70年代半ばにかけて、年金保険料率は段階的に上昇するようになり、高度成長期の終焉である1973年に7.6%となった。ただし、注目したいのは、70年代半ばまでの20数年間のなかで、公的年金保険料率が断続的に引き上げられてきたとはいえ、1975年では8%未満(7.6%)の水準にとどまっていた。このような事実からわかるように、高度成長期においては年金保険料率の上昇は緩やかであった。

ところが、1970年代半ば以降、年金保険料率が徐々に引き上げられ、76年に9.1%、80年に10.6%、85年に12.4%まで上昇した。このように、高度経済成長の終盤からバブル経済期まで、年金保険料の引き上げが可能だったのは、日本のマクロ的な経済環境が比較的良好に推移したことが大きい。実際、バブル経済崩壊後の1995年には、基礎年金部分の支給開始年齢の引き上げ(60歳から65歳へ)が実施されたように年金給付の抑制へと舵を切り、年金保険料率もそれ以前のような大幅な引き上げを行うことは難しくなった。

図1 厚生年金保険料の推移(1954~1985年)

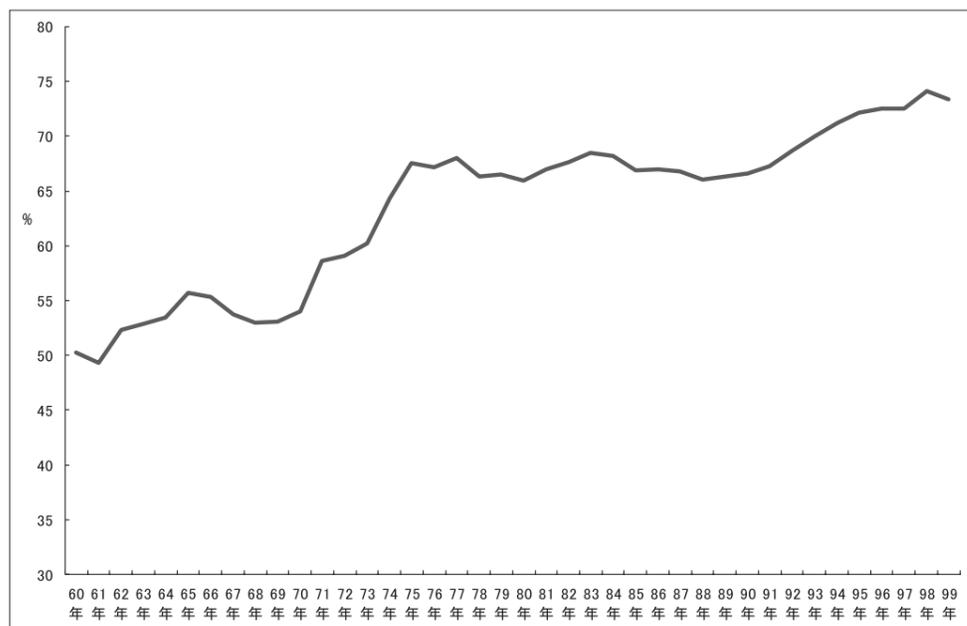


出所：厚生労働省資料により筆者作成。

以上のような推移のなかで、当時の企業側は、事業主の負担をどのように考えていただろうか。事業主の負担に関しては、まず労働者に帰着する可能性があるという仮説はすでに述べた。繰り返しになるが、理論的に考えると、社会保険方式のもとで事業主負担を賃金率への転嫁という形で労働者に帰すことは可能である。具体的には、企業は社会保険料の負担が増えれば、労働需要を減らすことで対応する。そうなると、やがて賃金が低下する。結果としては、賃金の低下という形で労働者が社会保険料を負担することになる。このよ

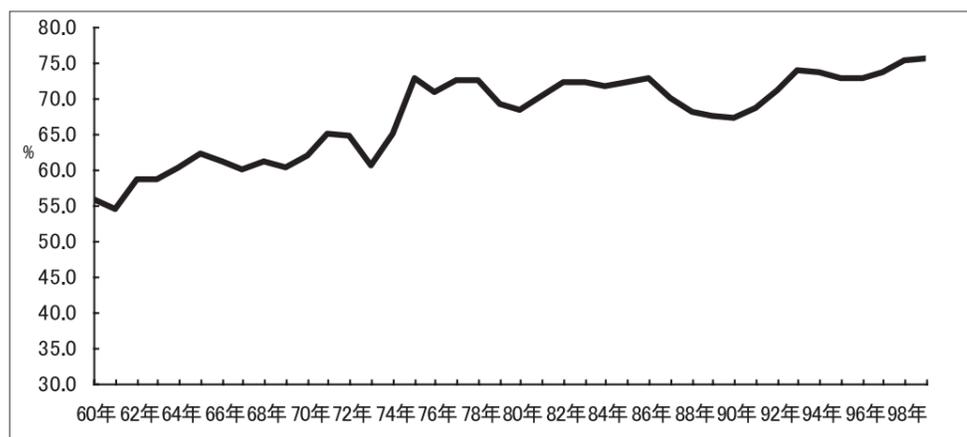
うな流れを実証するため、労働分配率に注目してみた。日本の労働分配率を計測するためには、複数のデータソースがある。1つは雇用者報酬を国民所得で除す(雇用労働者報酬/国民所得)方法や、雇用者1人当たりの労働報酬を1人当たりの国内総生産で除す(雇用労働者1人当たり雇用報酬/就業者1人当たり国内総生産)方法などである。図2は、国民経済計算(暦年)に基づいた1960年から1999年までの労働分配率である。図3は、法人企業統計に基づいた労働分配率の推移である。両図においてほぼ同様の傾向が認めら

図2 日本における労働分配率の推移(国民経済計算(暦年)にもとづく)



出所：国民経済計算により筆者作成。

図3 日本における労働分配率の推移(法人企業統計にもとづく)



出所：法人企業統計により筆者作成。

れる。つまり、高度成長期における労働分配率を見ると、70年代半ばまでは、60%以下に抑えられていたが、60年代の半ばから70年代頭にかけて低下していた時期もあったことがわかる。

ところで、この期間においては年金保険料率の変化はどのように変わっていたのであろうか。図1を参考してわかるように、この期間においては、年金保険料率の上昇はやや激しかったのである。1964年から1973年までの9年間に於いて、年金保険料率が3.5%から7.6%に2倍強の上昇となった。

以上の観察からわかるように、高度成長期においては、年金保険料率が急速に上昇していた時期に労働分配率は相反して低下傾向を見せていた。当時の社会保障財政の事情は財政収入の大幅増による財政資金の投入などを含めて、たいへん複雑であるため、保険料の上昇は労働分配率の低下によって吸収されたと単純に判断することは難しい。しかし、少なくとも、当時における公的年金保険料率の上昇と労働分配率の低下という相反関係を確認することができたといえよう。

他方、企業側の負担については、日本の場合労使折半という仕組みを想起する必要がある。労使折半の仕組みの下で、事業主の負担は半減される。高度経済成長期においては、労使折半と低い労働分配率という現象をあわせて考えると、保険料の転嫁が生じていた可能性はある。ただし、同時期の日本のケースにおいては、保険料転嫁を厳密に実証することは難しく、可能性のレベルに留まると考える。企業ベースで考えると、財政資金の投入増などもあるからである。

他方、中国においては、企業からの保険料拠出は賃金総額の20%と定められている。これはかなり高い水準であるが、上述したように保険料が労働者に転嫁されている可能性があるならば、次に中国についても日本と同様の検討を行いたい。続く第4節においては、まず中国における現行の公的年金制度の概要を概観し、その上で中国の労働分配率と保険料との関係を分析してみる。

4. 中国における現行の公的年金制度

4.1 現行の公的年金制度の概要

中国の社会保障制度改革は1980年代半ば頃から始まり、1990年代初頭までの模索期を経て、1993年頃から加速してきた。1997年7月に「統一した企業従業員基本年金保険制度の確立に関する国务院の決定」が公布され、それに基づき、新たな都市部企業従業員基本年金保険制度(以下、基本年金保険制度と称する)が創設された。その後、やはり都市部の企業従業員を対象とする新しい基本医療保険制度(1999年より)と新たな失業保険制度(1999年より)に加え、労災保険制度(2004年より)も全国で実施されるようになった。企業に勤めている賃金労働者以外の都市部の行政機関と公共セクター職員に対しては、計画経済時代に整備された従来の社会保険制度で対応している。主な制度として、年金には「機関事業単位養老制度」がある。これらの社会保険制度を日本の制度分類に当てはめて考えれば、職域保険に加入している企業サラリーマンに対応するものである。

なお、地域保険のなかで農村住民を対象とする年金保険は、1992年に完全積立方式の農村養老保険制度が発足したが、任意加入のため制度の拡大はうまくいかなかった。また、都市部住民に対する年金保険制度はまだ整備されていない。

現段階では、中国における公的年金制度は都市部の基本年金保険制度と機関事業単位養老制度、ならびに農村部の年金保険制度の3つがある。そのなかで、都市部の基本年金保険制度が主要な制度であり、2010年末現在加入者数が1億9,402万人で、年金受給者数が6,305万人となっている¹⁾。なお、本論文における中国の公的年金制度についての考察はこの基本年金保険制度に限定する。

4.2 1997年の年金改革

1980年代半ばになると、改革開放政策の進展にともない、従来の年金保険制度の問題が露呈し始めた。それに対応して、年金保険制度改革が着手された。十数年の実験段階を経て、1997年7月に、「統一した企業従業員基本年金保険制度の確立に関する国务院の決定」が公布された。それにより、新たな基本年金保険

制度が発足した。

基本年金保険制度の被保険者とは、国有企業、都市部集団企業、その他の企業、都市部私営企業、企業化管理を実施している事業単位²⁾およびその従業員である。個人経営・自営業者が年金保険制度に加入できるかどうかの決定権は、各省・自治区・直轄市政府に持たせている。

基本年金保険基金の財源は政府・企業・従業員の三者負担となっている。具体的には国が負担する部分は、社会保険管理機構の件費を含む管理費用と、年金保険基金に赤字が出た場合の財政補助金である。企業が負担する部分は当該企業従業員賃金総額の20%³⁾に相当する保険料である。個人が負担する部分は本人平均賃金の8%⁴⁾に相当する保険料である。年金保険制度に、社会プールの役割を果たす基礎年金口座と強制貯蓄機能を果たす個人年金口座が設けられている。個人年金口座には個人が納付する保険料の全部が入る⁵⁾。基礎年金口座には、2006年1月までは個人年金口座に繰り入れた企業側の納付分以外の保険料が入るが、2006年1月から企業側が納付する保険料の全部が入るようになった⁶⁾。

基本年金保険が創設されてから2005年の改正に至るまで、年金の受給条件は以下のように定められている。15年以上保険料を納付した被保険者に対して、定年退職後に年金が支給される。年金給付は基礎年金口座からの給付と個人年金口座からの給付から構成される。基礎年金口座からの給付は当該地域における前年度の平均賃金の20%となるが、個人年金口座からは、個人年金口座にある積立金の120分の1を120ヵ月にわたって支給される。このような受給条件と給付基準は2005年の改正を受け、2006年1月から変更された。

以下では、2005年12月に公布された「企業従業員基本年金保険制度の改善に関する国务院の決定」(国発[2005]38号)にもとづき、主な変更点を整理しておこう。

4.3 2005年の年金改革

2005年の改正は基本年金保険制度の受給条件および給付基準に関するものであった。この改正では、社会プールの役割を果たす基礎年金口座の役割分担を向上させたいという方針のもとで、まず個人口座への入

金割合を以前の11%から8%に引下げた。つまり、企業側から拠出する3%の入金をなくし、個人から拠出する保険料のみとなった。また、受給条件に関しては、保険料の最低支払期間は従来の15年のままとしたが、支払期間1年ごとに1%の年金給付率に換算することにした。年金給付に対する改正は以下の①から③である。

①基礎年金の部分である該当地域の平均賃金の20%を給付するという以前の給付率基準を廃止し、年金の給付率を保険料の支払年数とリンクすることにした。つまり、最低支払期間に達した場合は15%、それを超える人に対して、1年間1%の上乗せで計算する。40年間保険料を支払った場合には給付率は40%になる。

②以前の該当地域の平均賃金のみを給付基準も見直して、年金の給付基準を個人の保険料支払金額と連動する方式にした。すなわち、給付基準は該当地域の平均賃金に調整された本人の保険料基準金額を加えた金額の二分の一にする。それを数式で表示すると以下のようになる。

$$\left\{ 1 + \left(\frac{C_1}{W_1} + \frac{C_2}{W_2} + \dots + \frac{C_n}{W_n} \right) / n \right\} / 2 \times \text{該当地域の平均賃金}$$

C_nは第n年に支払った保険料額である。実際の支払額は個人の所得状況に応じて該当地域の平均賃金の60-300%の範囲内になる。W_nは第n年の該当地域の平均賃金である。nは保険料の支払年数である。

この2つの改正は加入年数や保険料の支払いにインセンティブを与えただけでなく、保険料を多く支払った人が多くの年金を受け取ることができるという公平性ももたらしている。

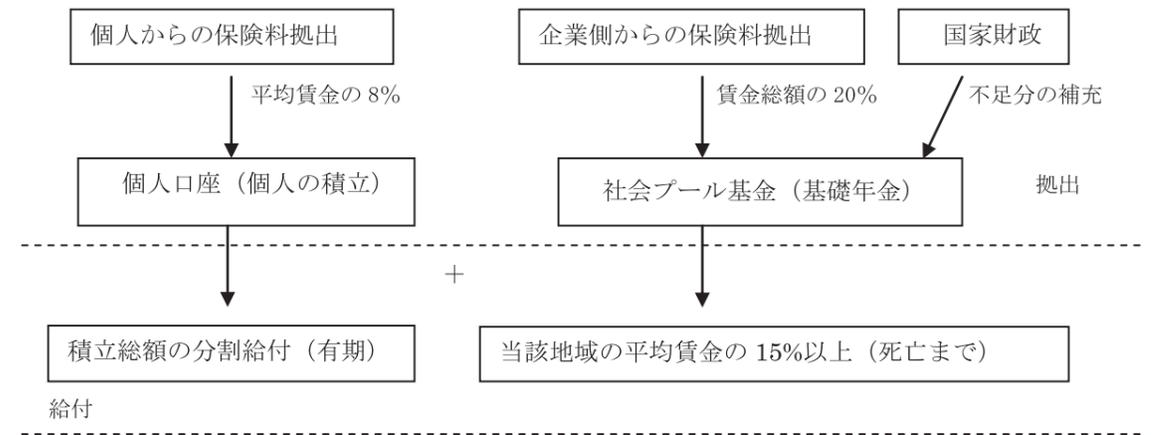
③以前の個人口座にある積立金を120ヵ月分に分けて給付する方法をやめ、個人口座は定年退職年齢(平均余命と利息)と連動するようになった。人的資源・社会保障部の社会保障研究所が示したモデル型の計算例によれば、60歳で定年退職した場合に積立金を139ヵ月分に、50歳で定年退職した場合に積立金を195ヵ月分に、70歳で定年退職した場合に積立金を56ヵ月分に分けて給付するというものである。

なお、個人年金口座の積立金は、原則として、定年退職前に引き出すことが禁じられる。転職する場合には、個人年金口座およびその積立金は本人と一緒に転職先に移る。個人年金口座内の積立金がなくなった後は、基礎年金口座からの給付のみとなる。図4は2006年以降の基本年金保険制度の仕組みを示したものである。

4.4 高い保険料が維持されている謎

表1は、筆者の一人である于が2003年12月と2004年9月に実施した現地調査に基づき、まとめたものである。日本の保険料率と比べると、中国の社会保険料率は明らかに高い。日本の場合は、企業と従業員の負担合計は30%弱であるのに対して、中国は日本の1.2~1.6倍程度ある⁷⁾。そのようななかで、年金保険の保険料率の高さは際立っている。

図4 都市部基本年金保険制度の概要(2006年以降)



出所：于(2011)、p.65。

表1 各社会保険の保険料率 単位(%)

	合計		年金保険		医療保険		失業保険		労災保険(注1)		介護保険	
	企業(注2)	従業員	企業	従業員	企業	従業員(注3)	企業	従業員	企業	従業員	企業	従業員
北京F社	31.50	10.50	20.00	8.00	10.00	2.00	1.50	0.50	NA	NA	—	—
北京O社	31.90	10.50	20.00	8.00	10.00	2.00	1.50	0.50	0.40	0.00	—	—
天津O社	32.00	11.00	20.00	8.00	10.00	2.00	2.00	1.00	NA	NA	—	—
大連N社	26.00	9.24	19.00	8.00	3.50	0.24	2.00	1.00	1.50	0.00	—	—
昆明O社	38.40	11.00	25.00	8.00	10.00	2.00	2.00	1.00	1.40	0.00	—	—
日本(注4)	15.66	14.31	8.206	8.206	4.75	4.75	0.95	0.60	1.00	0.00	0.75	0.75

注1：大連N社や昆明O社の労災保険に生育保険も含まれている。
 注2：中国の企業合計保険料負担には、上記のもの以外に住宅積立金や企業が別途で負担する医療保険管理費・商業医療保険などがある。住宅積立金は企業と従業員が折半で負担するが、保険料率が8%から20%(片方)までそれぞれである。別途の医療保険負担は企業単独負担であるが、数百円で、賃金総額の5-10%程度である。
 注3：公的医療保険では、北京の場合は従業員が2%の保険料のほか、毎月2元を追加される。しかし、北京O社の場合は、企業側から3元を肩代わりしている。
 注4：日本の場合は業種によって保険料率が変ることが多い。特に労災保険がそうである。労災保険の保険料率は製造業の平均である。また、介護保険は40歳以上の賃金労働者の保険料率である。

出所：中国側のデータは筆者が2003年12月と2004年9月に行った現地調査の成果である。日本側のデータは2011年10月以降の現在のものである。

実際、中国の企業は5つの社会保険のほかに、住宅積立金や商業医療保険の負担も負わなければならない。住宅積立金を社会保険制度に含めるか否か明確に定められていないが、住宅改革にともない創設された社会保障的な制度である。住宅積立金は企業と従業員が折半で負担しているが、商業医療保険の場合はすべて企業が負担している。住宅積立金や商業医療保険の負担率は企業によってさまざまである。たとえば、住宅積立金に関して、労使それぞれの負担割合は北京F社が8%となっているが、北京O社が16%、天津O社が13%となっている⁹⁾。商業医療保険の企業側の負担割合は、北京O社が10.1%、天津O社が8.6%となっている。年金・医療・失業・労災保険のほかに、住宅積立金や商業医療保険の負担を加えると、企業と従業員の負担はさらに高くなる。たとえば、北京O社の場合は68.5%、天津O社の場合は64.6%となっている。このような社会保険負担率は「小さな政府」という発想のもとで強いられるものと考えられ、先進諸国にもあまり例のない高いものであろう。

さらに、表1から、従業員負担より企業側の負担率の方がはるかに高いこともわかる。日本では、企業と従業員は労使折半になっているが、中国の場合は3:1の割合で企業が多く負担している。住宅積立金や商業医療保険の負担分をも加算するならば、5:1か4:1ほどになる。先進諸国の保険料負担構造と比べると、中国においては、企業と従業員の間負担割合はスウェーデンやフランスのそれに似ている。このような負担構造のもとでは、企業の社会的責任が負荷され、従業員の負担が軽減されるというメリットがある。しかし、経済システムがまだ移行過程にあるため、企業の負担が大きすぎると、企業収益の圧迫をもたらしてしまう。現地調査によって明らかになった事実であるが、保険料負担を減らすために、従業員数や賃金所得を過小申告している企業は少なくない。虚偽申告の多発によって社会保険料の徴収は予想より少なくなっている。社会保険負担を企業側に強いると、かえって社会保険財政に赤字構造をもたらす、政府財政による補填が求められるという事態が生じる。

では、なぜ高い保険料率が維持できるのだろうか。高い負担率に対して企業側に不満はなかったのだろうか。2003年、2004年での現地調査により、当時の経

営者が利益を確保できれば高い保険料でも気にならないという企業側の考えを窺い知ることができた。他方、利益を確保するために、多くの国内企業が加入者人数を少なめに報告するようにしていることもわかった。一方で、外資系企業は、法令順守という認識で、あくまでも決まった保険料を負担すると考えていた。なぜ外資系企業が高い保険料負担を容認できるのかとヒアリングしたところ、労働者の賃金が安すぎるからと回答した企業がほとんどであった。

5. 中国における労働分配率について

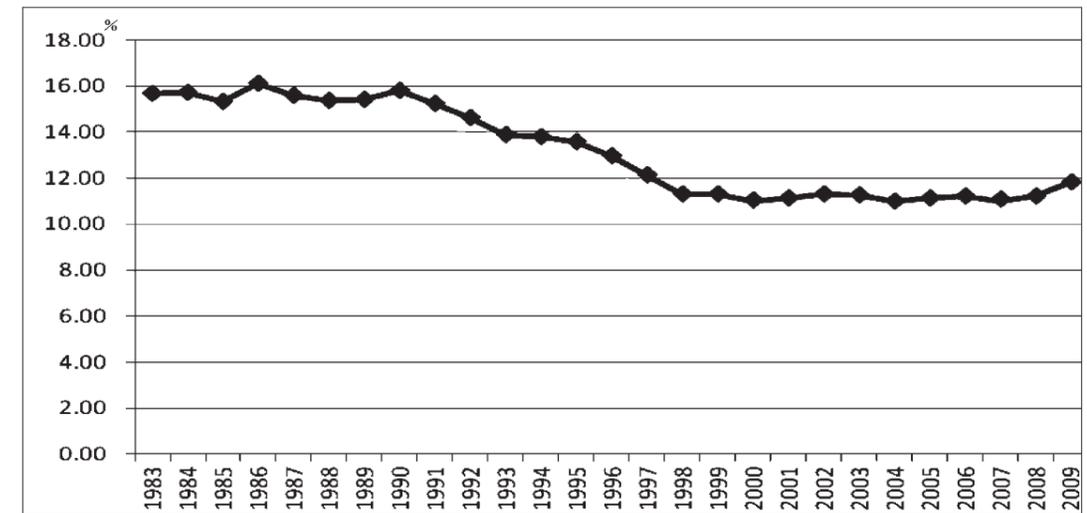
5.1 中国における低い労働分配率

ここでは、分析の根拠となる中国の労働分配率について検討する。多くの先行文献では、中国の労働分配率は40%~50%の範囲にあると分析している（例えば、唐 [2011]）が、新左派の学者である朗咸平氏の試算によれば、中国の労働分配率は8%から10%の間と推計している。推計に大きな幅はあるものの、いずれにしても中国における労働分配率は、70年代前半までの日本の60%と比べてかなり低い。また、日本で出版された先行文献によると、中国の労働分配率は40%~50%となっている。われわれが信頼性を置く『中国統計年鑑』に基づき推計したところ、中国の労働分配率は10%台ときわめて低水準の数値を得ている。

さらに、水準自体を細かく検討すると、中国の労働分配率は改革開放政策が導入されてから長い間横ばいで推移していた。しかし、80年代半ばから90年代の半ばまでやや低下し、90年代半ばから後半にかけてはかなり下がったことが認められた。また、90年代後半から2000年代の初頭にかけても低下している。

第4節で説明したように、中国の年金改革もちょうどこの時期において行われていた。1980年代半ばから各地において年金改革が実験的に行われていた。その実験段階においても、保険料率が20%以上大幅に引き上げられていた。十数年の実験段階を経て、1997年から全国に実行し始めた基本年金保険制度の保険料率が28%と設定された。年金保険料率の急激な上昇は1990年代の後半から2000年代の初頭にかけて全国に浸透していた。日本の高度成長期の事情と同様に、年金保険料の上昇と労働分配率の低下という相反関係が

図5 中国における労働分配率の推移



出所：『中国統計年鑑』各年度版より筆者作成。

確認することができた。

5.2 労働分配率の上昇

ところで、図5からわかるように、2007、2008年あたりから労働分配率が上昇傾向になった。2007、2008年あたりの中国において、労働分配率が上昇する要因としては3つ考えられる。1つは調和政策というものである。2000年代後半以降の発展過程で、効率性は重視されたが、公平性は軽視されていた。当時中国の投資比率は日本の高度経済成長期よりはるかに高かった。2010年には40%を超えた。しかしながら、現在ではこの状況を見直し、資本（投資）よりも労働（雇用）を重視する動きがある。

2つ目は、最低賃金制度の実施である。法的には1996年に項目として追加されたが、2000年半ばまであまり効果がなかった。ただし、近年では、賃上げを求める動きが、特に沿岸地域において、顕著となっている。

最後の3番目として、労働契約法の実施がある。これは、2008年に労働者権利を保護するため創設されたが、これにより多数の労働組合が各企業で結成されたので、労働者自身が賃金上昇を求めるようになった。

2008年あたりから、中国においては一般労働者の実質賃金の上昇が著しくなった。実質賃金の上昇は労働分配率を上昇させ、企業に生産コストの上昇をもた

らす。このような動きのなかで、高い年金保険料率に対して修正してほしいという声が広がっている。他方、実質賃金の上昇によって年金給付水準は毎年引き上げられるが、制度が成熟するとともに、年金給付がどんどん拡大していく。拡大していく年金給付による年金財政への圧力が強くなっていく実態を懸念する声も上がっている。

このような状況のなかで、中国国内では企業側の負担を引き下げ、加入者の負担を引き上げる（保険料率の合計を引き上げる）という方向で制度を見直す声も高まっている。しかし、それは政府が考えている所得増進計画と矛盾が生じる可能性があるだろう。したがって、保険料率の見直し方法は課題となっている。

また、新たな財源調達方法として、退職年齢および年金支給開始年齢の引き上げが考えられるが、2010年9月（成都市、大連市）や2012年3月（杭州市、瀋陽市）に行われた現地調査では、行政担当者をはじめ、一般市民や学者も退職年齢および年金支給開始年齢の引き上げに対して否定的な考えを示している。その理由は、現行制度では退職してからすぐに年金を受給できるメリットと、早期に退職し年金をもらいながらパート就労による所得も得られるメリットがあるからとされている。

最後に、上述した内容を踏まえ、要点をまとめておこう。日本のケースでははっきり分析できなかったも

のの、中国の場合は高い保険料率は低い労働分配率と転嫁で説明できるだろう。労働分配率はかなり低い数字が計算されたが、正確を期すためにはさらなる推計の必要性があると思われる。

高い保険料率が維持されているなか、労働分配率が上昇していくとともに企業の生産コストが急上昇する懸念が示されている。今後、中国の公的年金制度における課題としては、新たな財源調達方法を再検討する必要がある。年金財政における保険料徴収の効率性と税金投入の可能性について、今後の研究課題として検討していく。

6. おわりに

2011年7月から、中国では初の『社会保険法』が施行するようになった。同法によれば、中国で働いている外国人労働者にも社会保険加入が義務化される。このようななか、外国人労働者を減らし、現地の中国人社員を採用するという動きが広がっている。賃金の低い中国社員を外国人社員の代わりに採用するということは、年金保険料を含め、社会保険料の事業主負担を労働者に転嫁するということである。

低賃金の形で労働者への保険料負担の転嫁は年金財源の拡大を抑える。将来、賃金の上昇とともに年金額が引き上げられていくのであれば、年金財政に圧力をかけてしまう。その場合は、さらなる保険料率の引き上げは難しいであろう。新たな財源を創出しなければならない。

日本の高度経済成長期の終焉に行われた年金改正では、基礎年金勘定への国庫負担の導入が実施された。中国においても、保険料率がすでに高い水準にあるため、新たな財源としては税金投入が考えられる。

本研究は、今後の年金財政において新たな財源調達のあり方を検討するための基礎であり、日中両国の年金財政の共通性と相違性を見いだすための最初のステップである。今後、年金財政における税方式のあり方や、支給開始年齢の引き上げのシミュレーションを行っていこうと考えている。

【注】

- 1) 「2010年度人力資源和社会保障事業発展統計公報」より。
- 2) 計画経済期において、事業単位は国有企業と同様に予算経費で運営されていた。しかし、市場化すると、事業単位の運営費用は自らの事業収入によって賄うようになった。これは企業化管理といわれている。
- 3) 企業が負担する保険料は企業の経営状況にあわせて、20%を超えないように規定している。また、2005年の改正前は、企業負担分には個人年金口座に繰り入れる3%の保険料が含まれていたが、2005年の改正により個人年金口座への繰り入れ義務はなくなった。
- 4) 本人平均賃金の8%というのは、2004年になってからの基準であるが、1997年以前の実験段階では4%が普通であった。1998年より2年毎に1ポイントずつ引き上げるように計画された。
- 5) 2005年の改正前は、個人年金口座に企業が納付する保険料の3%も入るが、2005年の改正によりなくなった。なお、1997年時点では個人年金口座への企業の納付分の移転は7%だったが、1998年より2年毎に1%を引き下げ、2004年に3%になった。
- 6) 2005年の改正により個人年金口座に入る企業納付保険料の3%がなくなったことによって、2006年から個人年金口座に入るのは個人納付する保険料のみになっている。
- 7) 年金・医療・失業・労災保険を見た場合は、大連N社を除けば、企業と従業員の負担合計はすべて40%以上になっている。
- 8) 現地調査で明らかになったことは、公的医療保険で受けられる医療給付が限られているため、多くの企業は定期的な健康診断、扶養家族（特に子供）の医療支出を提供するために、商業保険に加入していることである。
- 9) 北京O社、天津O社、昆明O社は、大手日系機械メーカーの北京本社、天津支社、昆明支社である。

【参考文献】

- 岩本康志・濱秋純哉（2006）「社会保険料の帰着分析」『季刊社会保障研究』Vol.42(3) pp. 204-18。
- 于洋（2003a）「中国の年金保険制度における問題」、日本年金学会編『日本年金学会誌』、第22号、pp. 62-73。
- 于洋（2011）「中国における社会保障制度の変容と人的資源管理」白木三秀編著『チェンジン・チャイナの人的資源管理』白桃書房、pp. 59-83。
- 佐野淳也（2010）「個人消費の拡大に注力する中国」『アジア・マンスリー』Vol.10、No.113、pp.1-2。
- 唐燕霞（2011）「中国的労使関係と進出日系企業の課題」白木三秀編著『チェンジン・チャイナの人的資源管理』白桃書房、pp.161-180。
- 鄧大松・劉昌平等著（2009）『改革開放30年中国社会保障制度改革回顧、評価と発展』中国社会科学出版社。
- 鄭功成ほか（2002）『中国社会保障制度変遷と評価』中国人民大学出版社。
- 鄭功成主編（2011）『中国社会保障改革と発展戦略 総論巻』人民出版社。
- 福本智之・武藤一郎（2011）「中国における経済成長のリバランスについて」『日銀レビュー』。
- Komamura, K. and A. Yamada（2004）“Who Bears the Burden of Social Insurance? Evidence from Japanese Health and Long-term Care Insurance Data” *Journal of the Japanese and International Economies* Vol.18.No.4.
- Tachibanaki, T. and Y. Yokoyama（2008）“The Estimation of the Incidence of Employer Contributions to Social Security in Japan” *The Japanese Economic Review*, Vol.59.No.1.