

中国年金制度の仕組みと年金改革⁽¹⁾

張 紀 潯

はじめに

本稿は中国の年金制度（中国では「養老保険制度」という。以下「年金制度または年金保険制度」という）の沿革を考察することによって中国における年金制度の創設過程と発展のプロセスを分析するとともに年金制度の改革がどのように行われているのか、年金改革のモデルと改革の方向を解明することを目的とする。そのため、第1節では国際年金改革の趨勢を分析し、年金改革の特色と中国の選択を検討する。第2節では年金改革を迫られるその必要性について検討を加え、国有企業改革との関連で年金改革の過程とプロセスを明らかにする。そして年金制度の体系と制度の仕組み（第3節）および幹部離休制度の概要（第4節）を検討した上で中国の年金改革のモデルとその特色を現地調査を通じて明らかにすると同時に新しい改革モデルを提案し、改革の方向を展望したい。

第1節 年金改革の国際趨勢と中国の選択

1. 公的年金制度の確立

世界的にみれば各国の年金制度が本格的な発展をみせたのは第二次世界大戦後のことである。第二次世界大戦中の1942年にイギリスで発表されると同時世界的な反響をよび、戦後の代表的な社会保障モデルとなったのがベバリッジ（Beveridge, W. H.）の社会保障構想である。ベバリッジの構想はイギリスにおいてさえ、そのままの形で受け入れられることはなかったにもかかわらず、日本を含む多くの国々における戦後の社会保障理論と社会政策に多大な影響を与えた⁽²⁾。

アメリカ社会保障局の統計によれば、何だかの形で社会保障制度を確立した国、地域が1940年の57カ国、地域から1997年には172カ国、地域に急増した。うち年金保険制度（障害年金と遺族年金を含む）を確立した国、地域が最も多く、166カ所に達している。その次に労災保険制度である（表1参照）。

国によって年金保険制度の仕組みや定義が異なっているが、その共通点を、以下のように要約することができる。

表1 各種社会保障制度成立の国（地域）の推移

項目 \ 年	1940	1949	1958	1967	1977	1987	1997
各種保障制度	57	58	80	120	129	141	172
年金, 障害と遺族年金保険	33	44	58	92	114	130	166
疾病, 出産育児保険	24	36	59	65	72	84	111
労働災害保険	57	57	77	117	129	136	164
失業保険	21	22	26	34	38	40	68
家族手当	7	27	38	62	65	63	86

出所：アメリカ社会保障署『世界の社会保障－1997』。

第1の共通点については、政府の信用（公庫負担）が公的年金制度の基礎をなしているため、政府は公的年金制度の運営に直接介入し、定年退職者と高齢者の基本生活を保障し、制度の公平化と安定化を図ることを目的とする。

第2に「以支定収（負担と給付が直結する収支相等の原則，給付に応じた保険料負担），現収現付（収入・保険料負担に応じた給付），統一収支（給付費と保険料負担の均衡），世代間共済（中文：代際互済＝世代間扶養）」などの原則に基づいて年金制度を設立し、年金基金を運営する。

第3に公的年金の給付が低所得収入者に傾斜し、比較的強い所得再配分の要素を持っている。したがって、公的年金制度は貧困をなくし、社会の公平と安定をはかる社会制度として多くの国に導入されただけでなく法律によって保障される国民的権利にもなっている。

第4に公的年金制度の役割は基礎的ニーズの充足にとどまる。これを上回る個別的ニーズについては企業年金や個人年金・貯蓄によって補足する多重型所得保障体系を構築することが年金制度体系の発展方向である。

2. 年金危機と年金債務

しかし、1980年以降、公的年金制度をめぐる経済、社会環境が大きく変化した。まず、公的年金制度を支える財政収入（国庫負担）をみれば、長期にわたる経済低迷によって各国の財政収入が大きく減少した。国内経済情勢の悪化はまた現役世代の保険料負担を圧迫し、所得収入の減少は保険料の徴収を難しくした。他方、先進諸国を中心に少子化と高齢化がともに加速化し、現役世代の減少と高齢者の増加により、給付費と保険料負担のバランスが崩れ、受給者の比率の急上昇で、公的年金制度の運営がかつてないほど厳しくなってきた。こうした状況の下で公的年金制度は新しい転換期を迎え、その改革を迫られている。福祉国家の危機現象が何よりもまず公的年金制度の危機となって現われている。

いわゆる社会保障制度（年金制度を含む）の危機をGDPに占める社会保障給付費の比率の変

表2 一部の国の年金債務率（1990年代）

（単位：％）

国	年金債務／GDP	国	年金債務／GDP
ペルー	37	クロアチア	350
ベネズエラ	30	アルバニア	67
チリ	126	ウクライナ	141
コロンビア	61.6	ハンガリー	213
メキシコ	141.5	コンゴ	30
ブラジル	187	トルコ	72
ウルグアイ	214	カメルーン	44
中国	63		

注：チリの年金債務率は1980年の数値により計算されたものである。

出所：Luis Cerda and Gloria Grandolini, Mexico: The 1997 Pension Reform.

化からみることができる。一般的に言えば、GDPに占める社会保障給付費の比率が15%を超えるならば、社会保障金の給付が危機警戒ラインに入るとみることができる。1996年現在、ポルトガル、ギリシア、スペイン諸国の社会保障給付費の比率がすでにGDPの16%～18%を占める。フランス、イタリア、オランダ、ドイツのそれが30%にも達している⁽³⁾。社会保障給付費のうち、公的年金支払がいずれの国においても最も高い比率を占めている。

他方、巨額の年金債務も公的年金制度の危機状態を増幅させている。年金債務は「隠れ年金債務」とも呼ばれ、制度的に定められる年金受給者と現役世代に対して将来給付すべき年金給付を指している。高齢人口の比率が高まるにつれて受給者の比率が年々高まっている。もし、現行の給付水準を維持していくなれば、加入時に予定した額以上の給付が発生し、年金保険基金に巨額の債務が生じると思われる。GDPに占める年金債務の比率を国別にまとめたのが表2である。

表2をみて分かるように年金積立不足に伴う年金債務つまり不足財源の問題が福祉国家だけでなく、旧社会主義諸国およびアフリカ、ラテンアメリカの発展途上国にもみられる。公的年金制度の問題や年金債務の問題は各国政府の注目を浴び、公的年金制度に対する反省と批判を引き起こした。年金制度に対する批判を以下の3点に要約することができる。①年金制度に対する政府の直接介入と過剰干渉は個人選択の自由を奪いとり、自己責任を失わせるとともに官僚の腐敗や年金基金の運営効率の低下などの問題をもたらした。②企業による年金負担がますます大きくなるにつれて労働コストが上昇し、資本流出を加速化し、失業者が増大する。失業者の増大と雇用不安はまた年金危機を激化させているという悪循環に陥ったのである。③個人が政府の公的扶助に頼りすぎため、消費の拡大と貯蓄の低下をもたらし、経済成長を低下させる要因となっている。

3. 年金改革の国際趨勢

上述のような諸問題を克服するために各国政府は現行の年金制度を改革する必要性とその緊迫

表3 90年代以降各種年金制度改革を実施する国、地域

小規模改革

1. 年金給付方式の見直し
(1) 支給開始年齢の変更 ニュージーランド、ガーナ、ナイジェリア、ザイール、チェコ、ハンガリー、コロンビア、コスタリカ、パナマ、ペルー、レベノン、オーストリア、フィンランド、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ポルトガル、スウェーデン等21カ国
(2) 被保険者勤続年数の調整 ブラジル、コスタリカ、フィンランド、フランス、ギリシャ、アイルランド、ポルトガル等8カ国。
2. 保険料負担構造の見直し
(1) 保険料率の引き上げ インドネシア、日本、韓国、マレーシア、台湾、アンゴラ、ベニン、ブルンジ、ガーナ、ギニア、モナコ、ナジジェリア、ゼネガル、スーダン、アルバニア、ロシア、ブルガリア、スロバキア、コロンビア、フランス、ドイツ、カナダ、イタリア、ギリシャ、ポルトガル、ノルウェー、スウェーデン等42カ国、地域
(2) 保険料算定基数の改正 ナイジェリア、スーダン、コロンビア、バミニカ、フランス等6カ国
3. 年金給付構造の見直し
(1) 年金給付水準の改正 イラン、コンゴ、スーダン、ロシア、ハンガリー、ポーランド、コロンビア、デンマーク、フィンランド、フランス、ギリシャ、イタリア、ノルウェー、ポルトガルスウェーデン等24カ国
(2) 年金給付水準指数化方式の改正 ロシア、ポーランド、フランス、ドイツ、マルタ等7カ国

大規模改革

1. 「収支均衡」を図る公的年金の賦課方式を完全積立方式による個人年金に変更 ペルー、オーストリア、アルゼンチン、コロンビア、ボリビア、メキシコ等8カ国
2. 収支均衡方式・給付水準限定型年金制度を収支相等・負担水準限定型年金制度に変更
(1) 個人年金手帳制度の導入 スウェーデン、イタリア等3カ国
(2) 新しい制度の導入 グアテマラ、ジンバブエ、アンゴラ、モナンビーク、オーマン

出所：何平『国有企業改革中的社会保険』により作成。

性を認識しはじめた。80年代の初期にラテンアメリカのチリが率先して公的年金制度の改革にとり組んだ。90年代に入ってから、公的年金制度の改革がもうすでに世界的な潮流となり、ほとんどの国は現行の制度にメスをいれ、種々様々な改革を行っている。表3に示されるように1992～96年に全世界で公的年金改革を行っている国・地域は123カ国地域にも上っている。年金改革がまだ始まっていない国でも年金改革案を考慮し作成している。

90年代以降、世界規模で行われている年金改革のモデルが国によって異なっている。年金改革は改革の徹底さに応じて小規模改革（調整）と大規模改革の2種類に分かれる。ここでいう小規模改革は現行の制度を基本的に変更しないという前提の下で一連の改革を通じて財政負担を減

らし、公的年金の問題を解決しようとするモデルをいう。小規模調整で採られる改革の措置には受給対象者の資格、保険料納付基準、年金給付水準の見直しと基金管理方法の改革等が含まれる。大規模改革は現行の年金制度を根本的に改めることであり、積立方式の導入および給付費算定方式の見直しもこれに含まれる。改革を行った123カ国地域のうち、小規模改革を行った国がその大半を占め107カ国地域に達している。大規模改革を実施した国は16カ国地域を数え、中には古い制度を廃止し、新しい制度を導入した5カ国が含まれる。また、例えば、ハンガリー、アメリカなどの国は年金改革を作成している。

内容別にみれば、小規模改革が以下の四分野で行われている。第1に受給資格を改正したことである。例えば、年金支給開始年齢と年金受給対象者の勤続年数を延長する。平均加入期間の伸長にあわせて年金額計算式の単価、乗率を徐々に逡減させることによって保険料の負担額を増やすと同時に年金の給付額を減らすことができ、よって公的年金を支える財政負担を緩和することができる。第2に保険料の納付基準を見直し、年金基金の収支構造を改善する。保険料率の引き上げや保険料納付規制の緩和、例えば、保険料納付に関する最低所得者の納付下限規制を撤廃し、年金受給者のいずれも保険料を納付することを定めるとともに最高所得者の納付上限額を引き上げるなどの措置をもって年金の原資を増やす。第3に年金受給方式を見直すことである。例えば、給付水準を見直し、完全自動物価スライド制（例えば賃金スライド制による給付費の算定方式を賃金と物価指数の平均値或は物価指数に応じた物価スライド制による給付費算定方式に変更するなど）を導入し、年金給付水準を引き下げる。第4は年金基金の管理・運用方法を修正し、運用収入を増やす。アメリカなどの国が提出した社会保障基金の民営化運用方案や基金の価値を維持するために実施する基金投資方法の改善などがこの種類の改革にあたる。

小規模改革は短期間に年金の原資を増やし、財政赤字を減らすことができるが、年金危機と財政危機を根本的に解消することはできない。特に高齢化の進展や不景気による失業者の増大、保険料収入の減少などの原因によって年金危機が再び発生する恐れがある。したがって小規模改革を繰り返して行う必要がある。

理論的にみれば大規模改革には以下のような内容が含まれる。第1に保険基金の納付方式を給付費＝保険料を特色とする「収支均衡方式」を完全な積立方式に変更するか、またその逆の方式をとるかである。第2に年金の給付水準を給付水準限定型から負担（保険料の負担）水準限定型に変更するか、またその逆の方式をとるかである。改革の実施状況をみれば、大規模改革は以下の3形態に分かれる。その1は収支均衡方式・給付水準限定型年金制度を収支均衡方式、負担水準限定型制度に改めることである。個人年金手帳制度の導入がその具体例である。その2は収支均衡交付方式・給付水準限定型年金制度を完全積立方式、負担水準限定型制度に変更する。その3は完全な積立方式、負担水準限定型制度を収支均衡、給付水準限定型制度に変更する。そのう

ち、二種類の改革が目される。新しい制度の導入も大規模改革に含まれる。

上述の三種類の大規模改革モデルのうち、完全な積立方式、負担水準限定型制度を収支均衡方式、給付水準限定型制度に変更するための改革が主にアフリカやアジアの一部の国、地域で行われた。全体の改革の流れに逆行するような改革を行った背景には完全な積立方式に対する管理上の問題があり、個人年金制度の運営が難しくなったため、従来の公的年金制度に逆戻りしたのである。このような改革は年金の財政問題を解決することができないのは明らかである。また、個人年金手帳制度を導入したイタリア、スウェーデンなどの国は年金の給付方式を修正したものの、保険料の納付方式（収支均衡方式）を改めていない。この種の改革も年金財務危機の解決にあまり役立っていない。

4. 改革のモデルと中国の選択

以上の分析から、年金制度の改革は政府の財政負担と企業負担を減らし、個人のリスク意識を高め、自助努力を促すと同時に、公的年金制度に対する政府の直接干渉を減らし、年金基金の運営に市場メカニズムを導入することを目的とすることが分かる。この目的を実現するにはどのような改革モデルを採るべきだろうか、国によって改革のモデルが違っているが、おおむね、以下のように3種類の改革モデルが採られている。第1はヨーロッパ諸国を代表とし、公的年金制度に関する伝統的な考え方や管理制度を基本的に変更しないことを前提にして、現行の制度について部分的な調整と変更を加える改革モデルである。第2はチリなどのラテンアメリカ諸国を代表とし、社会保障理論から社会保障制度にかけて従来の年金制度を根本的に改革する改革モデルである。この改革モデルを支える基本的な理念は、政府が支える公的保障制度は個人のリスク意識と自助努力の精神を低下させただけでなく、政府に頼り切っている数多くの怠け者や「寄生虫」さえ生み出したという基本認識に基づいている。したがって、社会保障制度における政府・企業・個人の三者がもつ責任と義務を根本的に改める必要がある。従来のように政府が公的年金制度を運営するという考え方を切り捨て個人年金制度を主とし、公的年金制度をその補足手段としなければならない。但し、私的対応のみでは高齢期の生活安定が困難に陥り、市場の失敗で個人年金、貯蓄が大幅に減少し、機能できなくなってはじめて政府は裏舞台から表舞台に出て、国民の最低生活レベルを保障するという責任を果たすべきだという。制度的には、このモデルでは個人の自助努力を強調し、個人の終身収入と消費支出が自らバランスを求める原理・原則を採用している。政府は被保険者に対して在職期間中に所得収入の一部（チリでは10%）を強制的に個人年金手帳に積立てさせ、それをもって老後の生活を支えるようにしている。この制度は年金原資の社会プール化、世代間扶養という伝統的な社会保障原理を基本的に否定し、新しい個人貯蓄積立型年金制度の確立を目指している。第3は基本年金、貯蓄積立型年金など多重型年金保険制度を組み

合わせた混合型（中文：「多層次養老保險」または「多元型養老保險」という。以下、「多重型」または「多元型」と略する）年金改革モデルである。オーストラリア、スウェーデンおよび中国の年金改革はこの第3種類の改革モデルにそって改革を進めている。但し、あとでも指摘するように、従来の中国の年金制度はその適用対象者を国有企業の従業員や国家公務員に限定し、人口の大半を占める農民を適用対象から除外している。また、政府よりは、企業や機関が年金制度を直接運用し保険料負担と年金給付を行っているため、公的年金制度や社会年金制度というより企業年金制度といったほうがより中国の現状に合致している。他方、中国の人口規模、高齢化の進展速度、地域間の経済格差など、どれ一つをとってみても先進工業国のオーストラリアや発展途上国のチリより多くの問題を抱え、改革がしたがって他の国より、難しくなっている。そのため、中国の年金制度の改革モデルは中国の実状を踏まえ、他国の改革で収めた経験を参考にしながらも新しい年金モデルを構築しなければならない。

第2節 年金改革を迫られる中国の必要性

1. 加速化する人口高齢化⁽⁵⁾

1978年、「改革・開放」政策が実施されて以来、中国は従来の年金制度について改正を行ってきたが、改革を本格化したのが1985年以後のことである。その背景には、欧米諸国と同様に高齢化の問題があるほかに国有企業の赤字問題と国の財政負担問題がある。まず、高齢化の問題をみれば、これまでに国内外の関心事が中国の人口問題に集中されている。人口の増加率をいかに減らすかが重要視され、高齢化の問題について十分に検討してこなかったのである。しかし、人口問題と並んで最近、高齢化の問題がクローズアップされてきた。高齢化とは何か、その定義について、国連で1965年に定められた老齢化の基準を参考にする。国連の基準によれば、総人口に占める60歳以上の高齢人口が10%を、65歳以上人口が7%を超えた社会を「高齢化社会」または「高齢化国家」と定義する。この定義に基づいて中国の高齢化が以下の三段階を辿って進展していくことになると予測されている⁽⁶⁾。

第1段階（1990～2003年）：人口高齢化の前期段階

中国が中年型社会から老年型社会へ移行することに第1段階の特色がみられる。60歳以上の高齢人口は1990年の9,700万人から2000年の1.33億人を経て、2003年には1.36億人に増加する見込みである。1996年に60歳以上の高齢人口は1.17億人で、総人口の9.5%を占め、2003年にはその比重が10.2%に上昇する。65歳以上の高齢人口の比率は2003年に7%となり、年齢中位数は30歳を超える。1982年から計算すれば中国が中年型社会から老年型社会への移行期間は

表4 中国高齢化人口の推移

年	総人口 (億)	0~14歳 (%)	15~59歳 (%)	60歳以上 (%)	65歳以上 (%)	年少人口 指数	老年人口 指数	従属人口 指数
1991	11.61	27.55	63.70	8.75	5.69	43.24	13.75	56.98
1995	12.31	27.78	62.92	9.30	6.11	43.16	14.79	58.94
2000	13.04	27.08	63.03	9.84	6.71	42.94	15.60	58.54
2005	13.57	24.51	65.07	10.42	7.21	37.66	16.02	58.54
2010	14.00	21.40	66.82	11.77	7.71	32.03	17.62	49.65
2020	14.83	19.04	65.41	15.55	10.86	29.10	23.77	52.88
2030	15.29	18.04	60.03	21.93	14.64	30.05	36.54	66.59
2040	15.28	16.07	58.81	26.11	19.57	27.33	42.70	70.03
2050	15.02	16.01	56.56	27.43	20.43	28.31	48.49	76.80

注：年少人口指数=(0~14歳人口/15~59歳人口)×100

高齢人口指数=(60歳以上人口/15~59歳人口)×100

従属人口指数=((0~14歳人口+60歳以上人口)/15~59歳人口)×100

出所：杜鵬『中国人口老齡化過程的研究』による。

21年間にすぎず、世界一に老齡化の進展速度が速いといわれる日本(1985~2017年, 32年)より11年間も速く、老齡化社会に突入することになる⁽⁷⁾。

第2段階 (2003~2020年)：人口高齡化の発展段階

第2段階では人口の年齢構造が急速に変化し、60歳以上の高齡人口は2003年の1.36億人から2020年の2.3億人に増え、その比率も10.2%から15.6%に上昇する。65歳以上の高齡人口は10.85%に上り、年齢中位数は36.67歳になる。中国がこの時期に典型的な高齡化国家になることを意味する(表4)。

第3段階 (2020~2050年)：人口高齡化のピーク段階

第3段階は高齡化の比率が急速に上昇すると予測される。第3段階では1950年代~60年代に生まれた人々が高齡期に入るため、60歳以上の高齡者数は2.3億人から4.1億人に増え、総人口に占めるその比重も15.6%から27.45%に上昇し、年齢中位数は43.7歳になる。人口高齡化のピークを過ぎてから高齡人口、年少人口と生産年齢人口の比率は次第に安定し、総人口に占める高齡人口の比重も徐々に下がっていくことになる。

地域別にみれば、上海市は1979年からすでに高齡化都市となり、94年以降、5年連続で人口のマイナス成長も高齡化に拍車をかけている。1999年に上海人口の自然増加率は-0.11%で全国平均の0.87%を大きく下回っている(『中国統計摘要・2000年』35頁)。北京市、天津市、江蘇省、浙江省も上海に続き高齡化地域に仲間入りした。現在世界の5分の1、アジアの3分1を超える60歳以上の老人が中国で生活し、高齡化問題が避けて通れない大きな社会問題である。中

国の高齢化の進展過程をみれば、①高齢化の進展速度があまりにも速いこと、②世界一に多い高齢者負担、③高齢者の地域分布バランスがとれていないなどの特徴がみられる。また、日本をはじめ、欧米先進工業国の多くは経済が発展している時期に高齢化の問題に直面しているのでその解決も比較的易しかったが、これに反して中国の高齢化問題が経済発展レベルがまだ低い段階にクローズアップされたので、その解決も先進工業国より難しくなっている。

2. 急増する年金受給者と国の年金負担

高齢化は中国の経済社会にプラスとマイナスという二つの側面から影響を及ぼしている。プラスの側面をみれば、2010年までに中国の従属人口指数が低下傾向を続け、社会経済の負担がいくらか軽くなり、中国でもいまの日本のように扶養負担の低い時期を迎えることになろう⁽⁸⁾。この時期は中国の経済発展にとってプラスになるに違いない。マイナスの影響が主に定年退職者数の増加と退職金を含む定年退職者社会保険金負担の増加に現れている。高齢化の進展と正比例にして定年退職者数も急速に増加してきている。1978年には都市部門の定年退職者数が314万人にすぎなかったが、1998年にその11.4倍の3,593.6万人に達している。しかもその大半が国有部門の退職者数で占められている（労働社会保障部・国家統計局『1998年労働和社会保障事業発展年度報告』『中国労働保障報』1999年6月17日。以下「98年労働白書」と略する）。1997年に国有部門の定年退職者は2,637万人で全体（3,340.7万人）の78.7%を占めている⁽⁹⁾（表5）。

社会保険福利費の構成比をみれば、退職保険福利費（離休・退休・退職の保険費用、以下「年金費用」と略する）が最も多く、97年には2,068.3億元に達し、全体（3,043.5億元）の67.9%を

表5 国有部門離職、退休、退職者の保険福利費

（単位：億元）

項目	1990	1992	1994	1997
合計	375.2	563.2	1,022.0	1,733.6
離休費	32.4	44.2	96.7	152.1
退職費	190.0	273.4	628.2	1,183.9
退職生活補助金	3.5	4.7	8.6	17.3
医療衛生費	62.7	98.1	163.6	240.6
葬儀、扶養救済費	6.5	8.5	14.5	—
交通費補助金	2.9	4.8	10.8	—
冬季暖房費	—	—	6.7	—
その他	77.2	129.5	92.9	139.6

注：1997年以降、「葬儀、扶養救済費」、「交通費補助金」、「冬季暖房費」などは「その他」に含まれることになった。

出所：『中国統計年鑑』1996、1998年版により作成。

占め、78年17.3億元の119倍にもなっている。そのうち、国有部門の保険福利費は2,578.8億元で社会保険福利費全体の84.7%を占め、年金費用が1,733.6億元、国有部門保険福利費の67.2%を占めている（『中国統計年鑑・1998』795～797頁）。78年にわずか297元しかなかった国有部門の一人当たり年金費用が、97年には5,890元になっている（『中国労働統計年鑑・1998年』491頁）。ちなみに1998年には中国の年金費用総額が2,073.7億元で対前年比、15.8%増加した（「98年労働白書」）。年金費用の増加速度が労働部の予測を遥かに上回っている⁽¹⁰⁾。年金費用の急増にはインフレの影響がある。インフレに対応するため、退職生活補助金を増やしてきたからである。もう一つは退職金の引き上げによって繰り上げ退職を奨励するというリストラ措置も重要な要因である。いずれにせよ、定年退職者の急増に伴い、年金負担が年々増加する一方である。

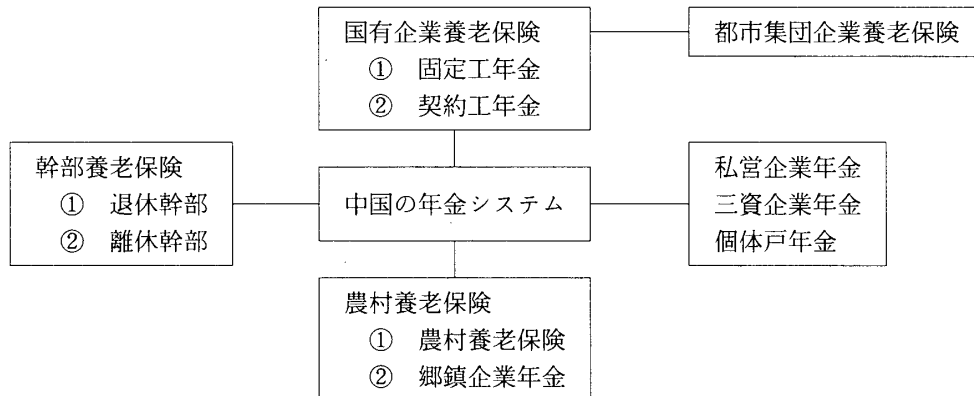
第3節 年金制度の体系と仕組み

年金制度は中国社会保険制度の中で最も複雑な制度である。この制度のおおまかな枠組みが51年の「労働保険条例」により築き上げられたが、いくつかの段階を経て今日のような形となった。その変化の過程をごく簡単に説明すれば、まず、51年の「労働保険条例」は国家機関、事業体の職員および企業の従業員の定年退職に関する規定を別々に定め、それぞれ異なる年金制度を設立した。1958年2月6日に公布された『國務院關於工人、職員退休处理的暫行規定』（労働者、職員の定年退職処理に関する暫定規定）は一時的とはいえ、国営企業、公私合営企業、事業部門、国家機関、社会团体従業員の年金制度の一元化を試みた。しかし、1978年以降、國務院の『關於工人退休、退職的暫行弁法』と『關於安置老弱病殘幹部的暫行弁法』（高齢・身体衰弱・病気・障害の幹部の配置に関する暫定方法）は企業の年金制度と幹部の年金制度を再び分離した。さらに1982年2月20日に中共中央は『關於建立老幹部離休制度的決定』（老幹部離休制度の確立に関する決定）を公布し、幹部の年金制度を一般幹部と特種な貢献をした幹部（高級幹部、大学教授などの専門家を含む）に分け、「幹部退休制度」とは別に新しい「幹部離休制度」を新設した。

1. 退休・退職・離休制度の違いと各種基準

年金制度の改革が多くの分野に及んでいる。項目別にはその内容は少なくとも、①年金受給対象者の認定基準、②年金給付水準（中文は「待遇標準」という。以下「給付水準」と「待遇基準」の両方をつかう）、③年金給付額の算定方式、④保険料の納付と保険料率の算定方式、⑤年金基金の管理と運用、⑥公的年金の種類とその形態、⑦企業所有制別年金制度の種類とその設立方法、⑧機関・事業部門職員の年金制度等、⑨その他年金、などの項目に細分することができる。「年

図1 中国の年金システム



出所：作者作成。

金受給対象者の認定基準」項目には退休・離休・退職・離職の区別基準と認定方法，支給開始年齢の認定，繰り上げ退職が認められる業種，職種などの内容が含まれ，「年金給付水準」の項目には，年金給付体系，給付方法，給付諸待遇に関する諸規定，特種貢献者への配慮，業務上（中文「因工」）と非業務（同「非因工」）による年金受給者の差別化などが含まれる。さらに年金受給対象者の認定基準の項目が退休・離休・退職・離職別に細分される。離休だけでも，離職休養の認定条件，給付額の算定方式，離休幹部の住居配分方法，幹部休養施設の建設などについて細かく定められている。このように年金の関連分野が単に年金の費用負担と給付にとどまらず，離休幹部の住居配分方法などにも及んでいる。しかも主管行政部門によって別々に打ち出された規則，法規が多いのでほかの社会保険制度より分かりにくいものとなっている。

図1にみられるように中国の年金システムは被保険対象者ごとに多様な制度から構成されている。これらの諸制度のうち，特に都市部の所有制別企業従業員の年金制度が1997年の年金改革決定によって一元化される方向にあるが，年金改革前にすでに定年退職した者（中文では「老人」という。古い人の意味）を対象に従来通りの年金制度が適用されるという「老人老弁法」が実施されているほかに年金改革後に年金の社会プール化に加入した者を対象に新しい制度を適用するという「新人新弁法」を実施しているので，従来年金体系についても理解しておく必要がある。また，中国の定年退職の概念が日本とかなり異なり，「退休」「退職」「離休」「辞職」の定義上の違いを表6で示しておいた。「退職」「離休」「退休」「辞職」などの定年退職制度が違うことによって適用対象の範囲，定年の年齢，退職資格の認定および年金交付額もかなり異なっている。

まず，定年退職の条件をみれば，中国では，①国有企業および国家機関，事業部門の幹部，職員，労働者は男性では満60歳，女性では満55歳，女子労働者は満50歳。勤続年数（幹部の場合は「革命に参加した年数」で表現する。以下，「勤務年数」と略する）はいずれも満10年である。②坑内，高空，高温作業，中でも，重い肉体労働や健康を害するその他の作業に従事する者

表6 退休、離休、定年退職制度の定義の違い

中国語	日本語	用語の定義
退休	定年退職	① 定年退職の年齢：男満60歳，女満50～55歳。 ② 勤続年数は満10年。 ③ 年金保険料の納付済期間は累計で満15年
退休金 (幹部の場合)	年金	年金の給付基準：抗日戦争時に革命に参加した者は基本給の90%，解放戦争時は80%，解放戦争後は勤続年数に応じて元給の60～75%を基準に支給。 (78年5月24日，『国务院關於工人退休，退職の暫行弁法』)
提前退休	早期退職	定年退職の条件を満たさないものの，労働鑑定委員会の認定を受け，労働能力を喪失した労働者は退職できる。 年金は，本人基本給の40%を給付する。89年以後，給付額が大幅に引き上げられた。
離職休養 (離休幹部の場合)	定年退職	離休条件：①第一，二次国内戦争時に革命に参加した者。②抗日戦争時の参加者のうち，副県長以上及び幹部級14級以上の者。 給付基準：元給与の100%を支給するほかに幹部等級に応じて生活補助費を給付(80年10月17日，『国务院關於老幹部離職休養の暫行規定』)
退職	非労災による離職	2種類の退職：①非業務の障害により労働能力を失った者，②一次性退職 一次性退職認定条件：①衰弱で業務を続けることができないものの，定年退職の条件を満たさない者，②勤続年数が3年未満，非業務障害で仕事を1年以上休んだ者 給付基準：基本生活補助金を給付。
辞職	離職	企業の余剰人員で，辞職手続きを行い，その許可を得た者 給付基準：一時生活補助費を給付。

出所：作者が作成。

は男子満55歳，女子満45歳。勤続年数(または勤務年数)は満10年である。③第二，三期の硅肺で離職療養中の従業員，一期の硅肺と肺結核の複合症にかかったり，新陳代謝の機能が乙，丙類に入ったりする従業員の場合は男子満50歳，女子満45歳。勤続年数(または勤務年数)満10年などの条件があげられ，これらの条件のうち，いずれの一つを満たされた者は定年退職することができる。最近では，①～③の条件を満たさず，定年退職年齢に達していない者でも繰り上げて退職(提前退休)することができるようになった。

また，中国語の「退職」は日本の病気による離職に近い意味を持っており，「提前退休」とも近い性格を持つ退職である⁽¹⁰⁾。退職をもたらしたその原因に応じて退職は，①非業務障害により労働能力を失った者と②一次性退職の2種類に分かれる。①身体衰弱で業務活動を続けることができないものの，定年退職の条件を満たさない者，②勤続年数が3年未満，非業務障害で仕事を1年以上休んだ者，③採用後，6ヵ月以内に慢性的な病気の仕事で続けることができない者を一次性退職者の認定条件とする。以上の条件を満たした者に対しその勤続年数に応じて1～30ヵ月に相当する生活補助金を一時退職金として支給する。1978年以後，新しい退職規定により元基本給の40%を生活補助金として支給することになった。うち，生活補助金が最低生活保障額

を満たさない場合は、1978年6月2日～1983年7月に20元に引き上げられ、また、1983年7月以降、25元、1989年以降、40元にそれぞれ引き上げられた。

他方、市場化の進展と企業合理化措置の実施によって、最近国有企業を中心に辞職者が急増している。辞職者については①都市戸籍を持つ者に対し、勤続年数に応じて1年ごとに本人基本給の半月分の比率で一時支給生活費を計上し、支給する（最高は基本給の6ヵ月分）。農村戸籍を持つ者に対し勤続年数に応じて基本給の1～12月分に相当する額の一時生活費を支給する（労働部発（1983）42号文献）。都市戸籍者より、農村戸籍者を優遇することになっている。

2. 定年退職待遇基準の確定

勤続、勤務年数は定年退職対象者の資格を持つかどうかを決める重要な条件であると同時に年金を含む社会保険の給付水準や諸待遇の基準を確定する重要な根拠にもなる（表7参照）。企業、国家機関および事業部門の定年退職者は、退職前の企業、部門から表8で示す比率で年金を終身にわたり、毎月支給される。年金については最低保障金額が設けられており、物価や賃金の変動に応じて年金給付額が自動に改定され、完全自動物価スライド制と賃金変動再評価制となっている。例えば、50年代の労働保険条例の規定では25元であった最低保障金額（基礎年金）が、その後、30元または83年8月に40元に引き上げられた。但し、91年後の年金改革後、一部の地域において企業に変わって社会保険機関は年金を給付するようになった。年金改革が遅れる地域または、改革前に退職した定年退職者を対象に「老人老弁法」に基づき従来通りに企業が支給す

表7 勤続年数と年数計算

中国語	日本語	用語の定義
参加革命工作時間 (幹部の場合)	革命活動に参加した時間	現行年金保険の専門用語で、49年建国前また建国後、革命活動を職業とした者で、何時革命に参加したかをいう。勤務年数は建国前と建国後の2種類に大別し、年金給付水準と退職後の諸待遇を決める重要な要素である。
工作年限	勤務年数	上と同じ。
工 齡	勤務年数	勤務年数は賃金収入を全部または主要な生活源とする勤務の期間をいう。幹部の工齡は「工作年限」という。
連続工齡	勤続年数	連続工齡はこれまでに「本企业工齡」というが、58年の法規改正で「連続工齡」となった。連続工齡は固定工が定年退職の資格を持つかどうかを決定する重要な条件である。
工 齡 折 算	勤続年数の計算	重い肉体労働や健康を害するその他の作業に従事する従業員の勤続年数を一定の比例に基づき、1年の工齡を1年数か月に加算する。 例えば、高温の作業年数は5:4（1年=1年3ヵ月）。健康を害する作業は3:2（1年=1年6ヵ月）、4,500 m以上の寒い地域に勤務する者は3:2となる。

出所：趙鐘恒主編『社会保険と職工福祉工作手冊』中国労働出版社、1993年により作成。

表 8 企業職工と国家機関幹部の退職年金の給付基準

勤続, 勤務期間	年金算定基準 (本人基本給の%)
1949年10月1日前に革命活動に参加した者	100%
解放戦争期に革命に参加し, 離休条件を満たさない者	80%
1949年以後 勤続, 勤務年数満20年	75%
勤務する者 勤続, 勤務年数満15年, 20年未満	70%
勤続, 勤務年数満10年, 15年未満	60%

注: 基本給は中国語では「標準賃金」という。
出所: 『中国社会保障制度総覧』により作成。

ることになっている。

第4節 幹部離休制度の体系と沿革

1. 離職休養制度の体系

「離職休養制度」(以下「離休」と略する)制度は1958年に「長期供養制度」と呼ばれ、今では「老幹部離休制度」とも呼ばれている。1958年に中共中央は一部の古参幹部が現職を離れ、名誉職に就くと同時に元の給与を保障し、長期に休養することを決定した。これが現在の「離休」制度のはじまりである。その後、56年8月に中組部は通達を公布し、①副省長以上の幹部(勤務年数を問わない)、②1942年前に革命に参加した県長クラス以上の幹部および③1937年6月前に革命に参加したその他の幹部も離休することができるとした。しかし、この規定は一部の部門で実施されたものの、全国的に普及しなかった。「文革」期間中、この制度が一時中止されたが、1978年に国務院の『老弱病残幹部の配置についての暫定規定』によって離休制度が再び復活された。78年の規定は離休可能な条件を緩和し、①1949年9月前に革命に参加した地委(地区党委員会、省と県の間位置する行政部門。以下では党委員会を「党委」と略する)、正副書記、行政公署正副専員(省長と県長の間位置する地区行政長官)およびこれと相当する職位以上の幹部、②1942年前に革命に参加した県委(県党委)、正副書記、革命委員会(現在の県政府)正副主任以上の幹部および相当職位以上の幹部、③1937年7月7日前に革命に参加したその他の幹部にも拡大した。78年に公布された幹部離休規定は初めて幹部の離休制度を明確に提出し、現行の離休制度は1980年10月国務院の『老幹部離職休養の暫定規定』によって確立された。

2. 離休の年齢規制と待遇基準

幹部離休の資格と待遇基準は二つの条件によって決められる。一つは革命に参加した時間と建

表9 離休幹部への各種手当て基準

幹部の種類	勤務期間	各種手当て給付基準
赤軍幹部	1927～1937年7月6日	毎年2ヵ月の基本給を増額
抗日幹部	1937年7月7日～42年12月31日	毎年1.5ヵ月の基本給を増額
抗日幹部	1943年1月1日～45年9月2日	毎年1ヵ月の基本給を増額
解放幹部	1945年9月3日～49年9月30日	毎年1ヵ月の基本給を増額
離休幹部	—	85年5月以後、毎月17元生活補助費を支給

出所：表7と同じ。

国前の待遇（幹部等級等），もう一つは年齢である。まず，建国前に革命に参加する時間をみると，以下に列挙する条件のうち，どれか一つを満たした者は離職休養することができる。

①1949年9月30日前に共産党が指導する革命軍隊に入隊した者，②1949年9月30日前に解放区で革命活動に参加し，供給制待遇を受けた者，③占領区域で党の地下活動に従事した者，④1948年前に解放区域で革命活動に参加し，かつ当地政府の賃金制待遇を受けた者，⑤1949年1月1日～9月30日に革命活動に参加し供給制待遇と賃金制待遇を両方受けた者など九つの条件が細かく決められている（国務院（1978）104号文献，国務院（1982）62号文献，労働人事部発（1982）10号文献）。これらの条件から分かるように1949年9月30日，つまり建国前に革命に参加したことが幹部離休の対象者と認定する必須条件である（表9）。

離休の資格を満たした者に対して，元の給料を死ぬまで毎月100%支給するほかに標準報酬月額を再評価，物価スライド制を導入し，賃上げやインフレなどの状況変化に応じてその都度，給付額を引き上げている。なお，1927～1937年7月6日に革命に参加した幹部を「赤軍幹部」，1937年7月7日～1945年9月2日の幹部を「抗日幹部」，1945年9月3日～1949年9月30日の幹部を「解放幹部」，1949年10月1日以後に革命に参加した者を「解放後幹部」と呼んでいる。革命に参加した時期によって年金給付基準が異なり，老幹部を厚く優遇している。

他方，老幹部の離休年齢が幹部等級と職位によって違っている。中央機関の部長，副部長および省，直轄市長クラスの幹部は正職で，満65歳，副職で満60歳，中央機関の局長クラスの幹部は満60歳，その他幹部は満60歳で離職休養することができる。但し，病気またはその他の理由で上位管轄部門の許可を得た者は繰り上げて離職休養することができ，または上位管轄部門の許可があれば，離休期間を延長することもできる。

3. 離休幹部の住宅保障基準

幹部老後の生活を保障するには年金給付のほかに，中国では住宅の保障も重要な条件となっている。住宅制度を改革しなかった1998年前に，住宅の保障は年金制度と並んで社会保障制度の

表 10 離休幹部の住宅居住面積基準

幹部級	部屋数と居住面積
部長級	5～9 部屋, 150 m ² 以内
副部長級	4～6 部屋, 100 m ² 以内
司, 局長級 (14 級を含む)	4～5 部屋, 70 m ² 以内
処長級又はそれ以下	2～4 部屋, 50 m ² 以内

出所：国務院（1983）39 号文献，人事部老幹部司発（1984）4 号文献により作成。

一環として位置付けられている。そのため、年金給付額のほかに離休幹部の住宅保障およびその配給基準についても詳しく定められている。住宅の配給基準が年金給付水準と同様に幹部等級などを基準にしている（表 10 を参照）。しかも、同じ条件の下では原則的に在職者より、離休者に対して優先的に、住宅を配分し、住宅環境等も考慮にいれるという優遇措置が採られる。但し、「居住面積を住宅配分の算定補助基準とする」ことが定められ、規定の範囲内に離休幹部の扶養家族数を考慮し、配分することになっている。表 10 で定められた居住面積基準は上限規制基準であり、これを参考基準の一つとする。この基準を必ずしも達成しなければならないということでもない。事実上、離休幹部の住宅状況が勤務機関の住宅事情と財政状況によって千差万別である。北京、上海などの大都会では規定の居住面積基準を大幅にオーバーしたところもあれば、地方都市や収益の悪い国有企業では居住面積基準を満たさないところもある。いずれにせよ、老幹部を優遇する住宅配分政策は老人を尊敬する中国の伝統に合致するだけでなく、若い幹部の登用にも役立ち、政治改革の一環として位置付けられている。

第 5 節 年金改革の三段階と改革の具体措置

1. 91 年までの改革と具体措置

1978 年に中国は「改革・開放」政策を実施し、年金制度についての改革を始めた。1978 年から行われてきた年金改革の歴史を以下のように三つの段階に分けてみることができる。

第 1 段階（1978～1985 年）：企業年金制度の改革段階

1978～1985 年に中国は従来の企業年金を中心とする年金制度を基本的に変更しない基礎の上で、年金制度の諸項目についてその調整と改正を繰り返してきた。上述のように例えば、1980 年に国務院の『老幹部離職休養の暫定規定』に基づき、新しい離休制度との関連で、従来の制度を改正した。また、1982 年から江蘇省の泰州市と広東省の江門市で基本年金基金の社会プール

化（中文では「企業職工退休費用社会統籌」という。以下「基本年金の社会プール化」または「社会プール化」という）をテスト的に実施した。84年以降、泰州市と江門市で収めた経験を踏まえて、社会プール化を本格的に導入した。年金基金の社会プール化は従来の企業年金制度と違って、地域ごとに調達した企業の年金費用をプールして、地域別年金基金を設立する。そして企業の負担を軽減し、年金基金を管理する社会保険機構が企業に変わって定年退職者に退職費用を支給することに社会プール化の特徴がみられる。しかし、これらの改革はいずれも限られた範囲で行われたものであり、従来の企業年金制度を根本的に変えることはできなかった。

第2段階（1986～1991年）：年金改革の実験段階

1986年に国務院は『国営企業労働契約制の実施に関する暫定規定』を公布し、終身雇用を特徴とする固定工制度を変え、労働契約工制度を導入した。雇用政策の変更は固定工を被保障対象とする企業年金保険制度を揺るがし、年金改革を促した。国有企業はまず労働契約工を対象とする年金制度を導入し、労働部管轄下の労働保険処に対して労働契約工の賃金総額の15%前後を基準にして社会保険料を納付し、労働契約工社会保険制度を確立した。第2段階において中国の市場化が急速に進展し、非国有企業は国有企業に変わって、経済成長をリードする原動力となってきた。こうした状況の中で、これまでのように小幅の調整だけでは、従来の年金制度を変えることができなくなり、根本的な改革が必要である。1991年6月26日に国務院は『国務院関于企業職工養老制度改革の決定』（企業従業員年金制度改革に関する国務院の決定）（国務院発「1991」33号文献、以下「91年年金改革決定」と略する）を公布し、従来の年金制度を根本的に改め、企業年金制度を社会年金制度に転換させようとした。第2段階の改革はそれ以後の年金制度改革に対して改革の枠組みを提供し、その基礎を固めたという意味で、最も重要な意義を持っている。但し、この段階の改革は改革の過程からみれば、本格的な改革を行うため準備段階だといえよう。改革で中国の年金制度にどのような変化が現れただろうか、以下では91年年金改革決定に沿ってその変化を検討したい。

(1) 保険制度の多様化と地域別保険システムの構築

「91年年金改革決定」の第1条では「経済の発展レベルがまだ低く、人口が多くかつ高齢化の進展が速いという現状に鑑み、企業の養老保険制度は国・集団・個人の三者の利益、現在と将来、国全体と地域、企業の利益を考慮に入れて整備していく」ことを指摘し、「各地域や企業の条件が異なっているため、各省・自治区・直轄市政府は国の政策に基づき、それぞれ異なる規定を打ち出すことができる」と地域別年金システムの構築を認めた。

(2) 基本年金・企業補足年金・個人積立貯蓄型年金の三者結合型年金制度

第2条では「養老保険制度を基本年金，企業補充型年金，個人積立貯蓄型年金の三つの階層で構成し，国・企業・個人の三者共同負担による保険制度を確立する」と定める。基本年金（「基礎年金」ともいう）が本来の企業年金を指し，個人と企業の保険料を主要財源とする。企業補足型年金の保険料は全額企業の負担であり，個人積立貯蓄型年金は全額個人の負担となる。1991年以降，中国の年金改革はこの3本柱の所得保障体系を構築，整備する方向で進められてきた。

(3) 職工養老保険手冊（手帳）制度と養老保険基金委員会

「職工養老保険手冊（手帳）」（以下「個人年金手帳」または「個人年金口座」と略する）制度が91年に導入された。個人年金手帳は企業と個人が支払った保険料（基本年金，企業補足型年金と個人積立貯蓄型年金を含む），勤続年数，保険料の納付と給付の状況などを記載し，定年退職時に年金給付の基準となる極めて重要な証拠書類である。年金手帳は外資系企業を含むすべての企業にも適用される。年金手帳は労働部が制作し，従業員の所属企業が記載する。個人年金手帳の使用とともに加入者共通の「社会保障番号制度」も導入されはじめた。

(4) 養老保険基金委員会の設置

第5条では「地方各級政府は養老保険基金委員会を設置し，養老保険基金の管理に対する指導と監督を実施する。委員会は政府主管部門の責任者が主任を勤め，労働，財政，計画，審計（会計審査），銀行，労働組合などの部門の担当者が委員として参加する。委員会の事務機関は労働部門に設けるとし，地域別年金基金の管理機構を設立した。

(5) 企業別年金制度の統合

さらに「91年年金改革決定」はそれぞれ異なる地域別社会保険制度を統合する政策を打ち出している。しかし，その実現には長い時間を要するので，95年1月1日に施行した「労働法」は，「社会保険基金は保険の種類により年金基金の財源を確保し，徐々に社会による一元化を実行する」との方向を明示した。社会保険制度の一元化に関する具体措置として基礎年金の社会プール化がある。社会プール化には現在，県レベル，市レベル，省レベルの三形態がある。最終的に国レベルに高めていくのが目標である。また，賃金総額に応じて企業が一定比率で算定した年金費用を県，市，省レベルの年金基金管理機構（通常，「社会保険公司」という）に納付し，同機構が企業の代わりに年金の給付と管理を行うという仕組みになっている。

2. 95年の年金改革と具体措置

第3段階（1995年～現在）：年金改革の発展段階

第3段階は1995年から現在までの期間にあたり、91年から行われた改革の経験を踏まえた上で、年金改革の速度を速めたことにその特徴がみられる。1995年3月に国務院は『关于深化企业职工养老金保险制度改革的通知』（国務院発「1995」6号文献。以下「95年年金改革決定」と略する）を公布し、11カ条からなる改革の措置を打ち出したのである。91年の改革と比べて95年の改革では、①年金改革の青図を提出し、②社会プール化と個人年金手帳との結合（以下「統帳結合」という）を新しい年金制度設立の原則として位置付けると同時に、③それぞれ異なる2種類の年金改革モデルを全国に推薦したことが重要である。以下では、この2種類の改革モデルについて検討したい。

まず、「95年年金改革決定」は「今世紀末までに社会主義市場経済の要求に対応して都市、郷鎮の各種企業の従業員と自営業者を対象に多ルートでの資金源、多階層の保障方式、統帳結合、権利と義務の対応、管理とサービスの公共化を特徴とした年金保険システムを形成する」ことを年金改革の目標とした。この目標を達成するための原則として①保障水準が中国の社会生産力発展水準と各方面の受容能力に適合すること、②社会互助と自己保障を結びつけ、公平と効率を結合すること、③政策の統一、管理の法制化、④行政管理と保険基金管理の分離などが打ち出された。保険料の支払は企業と個人の共同負担を原則とし、「統帳結合」を特色とする社会基本養老金制度の構築を目指している。

次に「95年年金改革決定」は年金制度を確立するための理論的基礎を固めた。それらの理論的基礎が上記の年金改革の目標とその原則にみられるが、諸原則のうち、特に「統帳結合」の原則が重要視される。

基本年金の社会プール化とは一般的には国家行政の強制力と信用保証をベースにして社会から調達した年金の財源を統一的に管理し、支給し、運用する、いわゆる公的年金制度の要素を強くもつ基本年金保険の形態を指す。このような形態を実施するには以下の三つの意義が含まれる。第1に基本年金保険が国家の信用を基礎とする社会連帯（世代間扶養原則を含む）によって保障されるものである。その中核をなすのは被保険者が「一人がみんなのため、みんなが一人のため」（社会互助原則）との原則に基づき共同で高齢化社会を支えるという助け合いの精神である。第2に年金基金は社会公共基金の性格を持ち、保険料負担者の共同所有となる。年金の財源は負担と給付が直結するという「収支相等の原則」に基づいて運用される。年金の財源については一定の貯蓄機能をもつが、その貯蓄額を一定の比例内に抑えなければならない。第3に年金の給付が給付水準確定型（給付水準限定）方式をとる。つまり所得再分配の手段を通して高齢者老後の生

活を保障することに重点がおかれる。したがって年金の給付額は前年度の消費者物価指数の変化に応じて翌年度の給付額を自動改定するという自動物価スライド制を実施しており、年金給付の水準を維持するという仕組みとなっている。他方、賃金レベルが低く、勤続年数が低いまたは寿命が比較的長い高齢者はより多くの保障を受けられることにこの制度の特徴がある。

個人年金口座は一般的には国家行政の強制力と一部の信用保証を基礎として、個人が支払った保険料を積立てて貯蓄するという個人年金積立貯蓄の性格をもつ年金保険の形態を指す。この形態をとるには以下のように3つの意義が含まれる。第1は政府が強制的に現役世代に対して在職期間中に将来のために貯蓄するように個人年金口座制度を確立した個人年金積立貯蓄制度である。自己保障の原理がその核心をなす。第2に保険料負担者本人が終身個人年金手帳を保有し、年金貯蓄の利子も個人年金口座に振替られ、個人の所有となる。個人口座年金は完全積立方式である。第3は個人年金手帳の所持者に対する年金の給付が給付水準不確立型原則に基づいて行われる。つまり個人口座年金の受給水準が人によって異なる。本人が納付した保険料と年金口座の貯蓄残高によって年金水準が決まっているからである。個人口座年金制度の持つその特殊性から政府は個人口座年金を保護するための措置を打ち出す必要がある。例えば、年金基金の管理を強化し、監督管理条例をもって年金口座に記載される年金の投資回収率を保障するほかに国家財政をもって年金手帳所持者の最低生活を保障する。

「統帳結合」はそれぞれの制度がもつ弊害をなくし、年金保険制度における国、企業、個人の三者関係を改善することを目的とする。

3. それぞれ異なる三つの改革方案

「95年年金改革決定」で提案した2つの年金改革方案の共通点と相違点をかいつまんで比較したのが表11である。方案1と方案2がいずれも「統帳結合」の原則、公平と効率の結合原則に基づいて考案したところにその共通点がみられるが、保険料(率)の算定基準、個人年金口座開設の方法などが異なっているため、年金の給付方式も異なっている。主な相違点を以下のように要約することができる。

方案1は主に現行の年金制度を基礎とし、現行の制度を改善することによって基本年金基金の統一管理を強化することが特徴的である。具体的な改革措置は、①保険料の納付、②年金口座の開設と記入方式、③年金給付の方法の三方面に現れる。①については例えば、業績のよい企業の費用負担の増加を考慮して、賃金総額の一定比率に基づいて納付する保険料を税引前項目に記入するとともに、個人の納付保険料について所得税を徴収しないことである。他方、月の平均賃金が当地平均賃金の200%~300%を上回った部分については保険料を徴収しない地域もある。当地平均賃金の60%を下回った場合は通常、60%を納付基数として計算し、保険料を納付するが、

表 11 それぞれ異なる三つの改革方案

項目	方案 1	方案 2	方案 3
1. 費用の負担 (1) 個人負担分	企業と個人の共同負担 ①前年度の月平均賃金の 3%以上、以降毎年 1%増年金口座記入分の 50%になるまで引き上げる。 ②改革前の退職者は保険料を納付しない。企業の負担とする。	左に同じ。 ①個人負担については方案 1 に近いが、具体的な負担分は各地政府が決定する。 ②は左に同じ。	左に同じ。 個人負担分の納付方式は方案 2 と同じ。
(2) 企業負担分	①賃金総額の一定比率で保険料を納付する。 ②各地政府は比率を決定	①賃金支払総額に応じて保険料率を算定する。 ②は左に同じ。	企業負担分の納付方式は方案 2 と同じ。
2. 個人年金口座	①個人終身年金口座を開設。 ②年金口座に個人賃金総額の 16%の比率で記入する。うち a. 本人納付保険料 + b. 企業納付分の一部を個人納付分の一定比率で記入した部分。a + b の合計は 11%とする。c. 企業納付分の一部を当地平均賃金の 5%に基づき記入した分。	①は左に同じ。 ②年金口座は以下の 3 つから構成される。 a. 個人納付保険料の全部またはその一部 b. 企業納付保険料の一部（賃金支払総額が当地平均賃金を 200%~300% 上回った部分の納付保険料の一部または全部） c + a + b の利子	年金口座の記入方式は方案 1 と同じ。但し、記入比率を 10%とする。個人納付保険料は 3%を起点とし、2年ごとに 1%を引き上げる。10%未満の場合は企業は不足分を負担する。
3. 年金給付額の算定方式	①新人新弁法の算定方式 月基本年金 = 年金口座積立残高 ÷ 120 ②老人老弁法の算定方式 月基本年金 = 改革前の算定方式に基づく年金給付額 + 個人口座積立残高 × 増加比率	①10 年以上の被保険者を対象に以下の三形態を実施する。 a. 社会性年金：当地平均賃金の 20~30%で給付する。 b. 積立方式年金：納付期間が 1 年につき 1~1.4%積立てて給付する。 c. 個人口座年金：個人年金口座の積立残高は本人の所有とする。	基本年金は社会性年金、個人口座年金の二形態から構成される。過度期の「中人」を対象に過度期年金制度を実施する。

出所：「1995 年年金改革決定」と何平『国有企業改革中的社会保険』などにより作成。

足りない部分は国庫（財政）負担により賄われる。②については「年金基金保値率」（年金基金の実質価値の維持）という概念を導入し、個人口座積立金額は「年金基金保値率」に基づいて加算される。「年金基金保値率」は銀行の定期預金率のほかに前年度平均賃金伸び率、物価上昇率などを参考にして定められ、年金の給付額は賃金、物価スライド制となっている。さらに年金改革を行う前に退職した古参労働者の利益を考慮し、従来通りの年金制度を実施することにその特徴がある。

方案1の構想に対しては方案2の構想は世代間共済と個人の積立方式に重点をおいて考慮した年金制度だといえよう。企業の負担分については方案2は「企業賃金支払総額の総計を企業保険料の算定基準」とした。ここでは企業賃金総額が必ずしも企業賃金支払総額と同じものではないことに注意する必要がある（企業賃金支払総額が企業賃金総額より、多いか、少ないか、または同じかという3つのケースが考えられる）。また、企業負担分のうち、当地平均賃金を200%~300%に上回った保険料の納付分についてはそれを全額または一部を個人の年金口座に記入することができるとする。さらに方案1と違って方案2は①社会性年金（中文：社会性年金=基礎年金）、②積立方式年金（中文：徴費性養老金。以下「積立方式年金」という）、③個人口座年金の3種類の年金制度を組み合わせた混合年金制度を打ち出した。3種類のうち、積立方式年金がその中心をなす。方案1と比べて方案2に①現行の制度を大幅に修正したため、実施が方案1より難しくなっていること、②自助努力を強調するため個人積立年金の負担を中心とするなどに特徴がみられる。

このように方案1と方案2にそれぞれ解決しにくい問題がみられる。そこでこの2つの方案をベースに私はここで方案3を提案する。方案3における年金費用の負担方法は方案2と同じである。基本年金は、①社会性年金と②個人口座性年金の2種類から構成される。そして「老人老弁法」を「新人新弁法」に移行するために方案3は一定期間の過度期（移行期ともいう）を設け「中人」⁽¹²⁾という新しい概念を導入した。過度期年金制度を設けることに方案3の特色がある。なお、社会性年金の給付方式は方案1と同じではあるが、個人年金口座の記入比率を10%とし、個人保険料の納付比率を3%からスタートし、2年ごとにその比率を1%ずつ引き上げていくとする。個人納付保険料が10%を満たさない部分については企業納付分から賄われる。過度期年金制度は2種類から構成される。一つは今現在、多くの地域で実施している積立方式年金制度に近い積立方式をとり、いま一つは限られた地域で、実施している改革案を参考にして、個人年金口座への記入基準を緩和する方式である。もちろん、最終的にはこの三つの方案を統合していく必要があろう⁽¹³⁾。

4. 各地の改革案とその特徴

「1995年年金改革決定」が公布されてから各省、市は決定に基づきそれぞれの地域の実状を踏まえた改革案と具体措置を発表した。1997年に私が現地で行った調査によれば、25の省・市は政府が法規を公布する形で改革案を制定した。海南省と天津市は地方人民代表大会による地方立法の形で改革案を実施した。改革案の実施期間を地域別にみれば、1996年から新しい年金制度を導入した地域は17省・市を数え、1995年から導入した地域は5省・市、上海、広東、海南は1993年と1994年に全国に先駆けてそれぞれ新制度を導入したのである。導入した改革案は四種

表 12 主要省・市の年金改革案

地域	方案	実施期間	プール率	口座比率	口座構成			下限	上限	調整期限	目標	過度方式
					個人	企業	社会					
上海	1	1993. 3	25.5%	16%	4%	7%	5%	60%	200%	2年	個人積立額/120	個人積立額×係数×120
青海	1	1996. 1	24.5%	16%	3%	7%	6%	なし	なし	2年	同上	三重構造
河南	2	1995. 8	なし	17%	3%	7%	7%	60%	300%	なし	同上	同上
北京	2	1996. 4	19%	5%	5%	なし	なし	60%	300%	なし	三重構造	なし
天津	2	1996. 1	20%	なし	4%	なし	なし	なし	なし	なし	同上	なし
広東	2	1993. 8	なし	2%	2%	なし	なし	なし	なし	なし	同上	なし
四川	3	1996. 1	なし	11%	3%	8%	なし	60%	300%	なし	二重構造	三重構造
山東	3	1995.10	なし	11%	2%	9%	なし	60%	300%	1~2年	同上	同上
江蘇	3	1996. 1	なし	12%	4%	8%	なし	最低賃金	300%	2年	同上	なし

注：表中の二重構造は個人口座年金＋社会性年金を、三重構造は個人口座年金＋社会性年金＋積立方式年金をそれぞれ指している。

出所：各省・市の年金改革案により作成。

類 13 方案に区分する。代表的な改革案は表 12 の通りである。

第 1 種類の改革案は方案 1 をモデルにした改革案であり、上海、吉林、河南、雲南、黒龍江、江西、青海の 7 省、市が第一種類の改革案を実施した。その共通点としていずれも年金基金の統一管理を基礎とする「大口座」方式を採っていることが挙げられる。但し、個人口座への記入比率と年金給付額の構成比率がそれぞれ違っている。個人口座の記入比率を 4 種類に大別する。1 は上海、雲南など 4 省・市の「11%＋5%」（個人納付の 11%＋企業納付の 5%）である。2 は青海の「10%＋6%」、3 は江西の「11%＋6%」、4 は河南の「10%＋7%」の構成比率である。

第 2 種類の改革案は方案 2 をモデルにした改革案であり、この改革案を実施したのが広東、湖南、天津、浙江、北京の 5 省・市である。その共通点は 3 種類の年金制度を組み合わせた三重構造（中文：三元構造）を特色とする「小口座」方式にある。つまり基本年金は個人口座年金、社会性年金と積立方式年金の 3 本柱の年金から構成され、しかも個人年金口座に被保険者が実際納付した保険料の比率をベースに記入する。記入比率は 2%～5%の間である。それぞれ異なる 3 種類の年金給付額の算定方式が大きく 4 種類に分かれる。個人口座比率を地域別にみれば、広東が 2%、天津と浙江が 4%、北京が 5%、湖南が 16%（「個人口座 3%÷420」＋積立方式年金＋社会性年金）となっている。社会性年金の交付方法も地域によって違っている。北京等の 4 省・市は地域平均賃金の 25%とし、広東は 30%とする。積立方式年金の算定基数は 1%～1.4%の間である。

第 3 種類の改革案は方案 1 と 2 がもつ長所を取り入れ、短所を回避した形で打ち出された改革

案である。第3種類の改革案を導入した地域には山西、内蒙古、山東、安徽、広西、寧夏、四川、河北、江蘇、遼寧、福建、陝西、広西、湖北、甘肅、新疆の15省がある。共通してみられるその特徴は基本年金が個人口座年金と社会性年金からなる二重構造（中文：二元構造）を特色とする「中口座」方式を採っていることである。個人口座の記入比率が本人が納付する保険料の10%~14%の間に定められる。いまの所、個人が実際納付した保険料は2%~4%に止まっている。保険料の引上げ率は2年ごとに1%を引き上げることとする。足りない部分は企業納付分から個人口座に振替加算される。個人口座の比率に応じて5種類の算定方式がある。11%と定めるのは四川、河北、山東、陝西の4省、12%と定めるのは湖北、寧夏、内蒙古、江蘇、遼寧の6省、10%は安徽、広西、山西の3省、8%は福建、14%は新疆である。

第4種類は従来の年金制度を実施する地域であり、湖南とチベットがそれである。他方、貴州省は全省統一の改革案を発表していない。地方政府に年金改革をまかせているのも例外である。

以上の改革案と異なる業種別年金制度がある。例えば、鉄道、石油、石炭など11の業種はそれぞれ独自の年金制度を出している。これらの11業種のうち、3業種は地方改革案の第3種類のモデルに近い改革案を実施している⁽¹⁶⁾。1998年以降、冶金工業部、機械工業部、化学工業部、石油工業部、煤炭工業部などの産業、業種別行政部門が撤廃され、または格下げられて国家経済貿易委員会の管轄下に移管された。行政改革に伴い、業種別の年金制度がいずれも地方政府の管轄下に移管され、それぞれの地域の年金制度に統合するようになったのである。

5. 外資系企業に有利な改革

年金制度の改革は、外資系企業を含む企業にとって有利な方向に向かって進められているといえよう。企業の負担分を減らし、個人の負担分を増やしていくことが改革の方向だからである。いまのところ、全国的に統一された年金制度がまだ確立されていないため地域や業種によって保険料の納付基準、個人口座の記入比率および年金の立法方法がかなり異なっている。しかも個人と企業の負担がいずれも個人の基本賃金と企業の賃金総額を算定基準とすることにその特色がみられる。95年前に、個人の保険料納付基準は平均賃金の2%~10%に相当し、企業は賃金総額の15%~30%を保険料の納付基準としてきた。地域別にみれば、経済発展が進んでいる沿海地域において個人の保険料負担率が高いのに対して内陸地域では企業の負担率は高くなっている。深圳市を例にとれば、個人の保険料負担が本人所得収入の5~10%で全国で最も高い。これとは逆に天津と上海は個人の保険料負担率が低く、企業の保険金負担率は高い。天津と上海は企業賃金総額の30%を養老保険金の納付基準としている。勿論、例えば、上海市の養老保険基金には年金のほかに退職後の医療費、死亡葬儀費と扶養親族への救済金も含まれている（『上海市中外合資経営企業労働人事管理条例』1987年12月19日公布）。天津市の労働者個人の保険金負担率はわ

ずか2%で、深圳市の半分以下になっている。多くの定年退職者と国有企業を抱える天津市と外資系企業が多い深圳市の相違点が保険金負担にも現われている⁽¹⁶⁾。

95年の改革によって企業の負担分が大幅に減少した。企業の年金負担の実態を①個人口座への記入比率と②賃金総額を算定基準として算出した保険料納付比率という2つの指標からみることができる。個人口座への記入比率を地域別にみれば、97年末現在、新疆の11%が最も高い。山東、甘肅、内蒙古、寧夏、湖北、陝西、吉林の8省が9%、江蘇、河北、四川、湖南、黒龍江の5省が8%、安徽、青海、河南、上海の4省・市が7%、山西が6%、福建が4%となっている。これまでのように個人年金口座への企業の記入比率をもって沿海地域と内陸地域を区分することができなくなったのである。

企業の保険料負担率については、「95年年金改革決定」は明確な指導ラインを設けていなかった。しかし、「97年年金改革決定」は「2000年までに企業の保険料比率を賃金総額の20%以内に抑えることによって企業の負担を確実に減らす」ことを明記した。他方、個人の納付比率を徐々に高める方向で調整を行い、1999年までに5%を下回ってはならないことを明確に定め、以後2年ごとに1%を引き上げて最終的に個人の負担率を8%までに引き上げるという具体数値も打ち出された。

第6節 改革の成果と問題点

1. 成果を収めた年金制度の改革

年金制度の改革は大きな成果を収めた。1998年末現在、基本年金の社会プール化（中文：職工退休費用社会統一）に加入した都市部従業員は8,475.8万人で都市従業員総数の80.5%を占める。この数値が97年の7,277.7万人と比べて1,198万人も大幅に増加した。うち、2,727.3万人も定年退職者が含まれ、全体の98%に達している。98年の定年退職者数が97年（2,111.8万人）と比べて615.5万人増となっている（「98年労働白書」）。98年に基本年金の社会プール化に加入した従業員数が急増した背景には、従来、単独の業種別年金制度が98年の行政改革で地方政府の管轄下に移管されたことがある。ちなみに96年末現在、業種別年金制度の社会プール化を実現した業種は11業種、加入者数は、1,400.1万人に達している。うち、定年退職者は359.4万人である（『経済日報』1997年8月15日）。国有企業と都市部集団企業については1995年には、全国的に年金制度の社会プール化がすでに実現した。但し、まだ市、県レベルに止まっているところが多く、省レベルまで発展している省・市は94年現在で13の省、市、自治区にすぎない。他方、1998年末現在、全国基本養老保険基金の保険金収入総額は1,459億元、前年同期比、9.1%増、支出総額は1,511.6億元、同20.8%増となっている。年金基金の残高が98年末現在、611.6

億元で同 10.4%減となっている（「98 年労働白書」）。1998 年に定年退職者の急増と共に国有企業の合理化措置の進展で繰上げ定年退職者が急増したことが年金支出の急増をもたらしている。

2. 改革の問題点

年金制度の改革で大きな成果を収めたものの、まだ多くの問題が残されている。

まず第 1 に国有企業に比べて、都市の私営企業と外資系企業の加入率がまだ低いことであり、その傾向は特に外資系企業において顕著である。1993 年に年金保険に加入すべき外資系企業 13,485 社のうち、加入企業はわずか 7,557 社で全体の 56%にすぎない。この数値は国有企業加入率の 95.3%と集団企業の 74.7%を大幅に下回っている（中国労働部、統計局『中国労働統計年鑑、1994 年』）。93 年以降、政府労働局をはじめ、外資系企業の努力で、外資系企業の加入状況が大きく改善された。97 年に外資系企業の加入者数が 214.7 万人に達している。但し、この数値が 97 年外資系企業（外資系 290.4 万人+香港・マカオ・台湾系企業 274.8 万人、合計 565.2 万人）の 37.9%を占めるにすぎない（『中国統計摘要・1998 年』）。

第 2 の問題は第 1 の問題とも関連するが、長期契約工（従来の固定工）の加入状態は良いが、短期契約工と臨時工の加入状態は悪いことである。加入者数を雇用形態別にみれば、1993 年に従来の固定工の加入者数が 1,608 万 5,172 名で全体の 98.8%を占めているのに対して元臨時工は 10,748 人にすぎない。短期契約工と臨時工を大量に雇用する外資系企業、私営企業の加入状態が悪いことは問題をもたらした主因である。

第 3 に年金制度が統一されていないことに問題が多い。「統帳結合」の原則に基づいて制定された改革案は改革の方向を明示したものの、地域別年金制度の設立を認めたため、全国統一の年金制度の確立をいっそう困難にしている。今のところ、個人が納付する保険料の比率が 3%から 17%まででその幅が大きく開かれ、企業の負担率も地域によって大きく異なっており、数多くの過剰人員を抱える内陸地域、従来の古い工業拠点地域（東北 3 省など）の企業負担が特に大きくなっている。他方、1 地域は 1 制度で、各制度間の協調性があまりみられないことも問題である。年金の負担と給付の間に存在する地域間格差は広い地域にまたがる労働力の移動を困難にしたのである。

第 4 に企業の保険料負担が重いことも問題である。96 年現在、企業が納付する保険料の比率は全国平均で 23%と高い。このレベルは年金改革前の企業負担をも上回っている。特に経営状態が悪い国有企業は保険料の負担に耐えられない。

表 13 は 1997 年に所有制別企業の基本年金社会プール化の実態を表している。加入者数を企業形態別にみれば、国有企業の加入者数が 5,495 万人で、全体の 75.5%を占め、第 1 位となっている。都市集団企業とその他企業がそれに続く。保険料の納付状況をみれば、97 年に納付済保険

表 13 所有制別企業の基本年金社会プール化の状況 (1997年)

(1)

項目	加入者数 (人)	加入退職者数 (人)	納付すべき保険料 (万元)	実質納付額 (万元)	実質給付額 (万元)
合計	72,776,769	21,118,236	11,865,567	9,513,053	9,141,106
国有企業	54,950,715	15,627,248	9,246,041	7,318,705	7,078,858
都市集団	14,373,433	5,084,622	1,880,578	1,515,695	1,825,436
その他企業	3,452,621	406,366	738,948	678,653	236,812
うち外資	2,146,973	163,528	511,609	477,302	99,537

(2)

項目	給付額が納付額を超過した場合			給付額が納付額を下回った場合		
	加入者数 (人)	加入退職者数 (人)	金額	加入者数 (人)	加入退職者数 (人)	金額
合計	26,065,863	11,878,124	2,284,452	45,068,311	8,864,573	2,624,400
国有企業	19,622,274	8,264,816	1,509,622	34,203,249	7,061,897	1,738,614
都市集団	6,000,283	3,416,154	721,559	7,997,024	1,594,839	422,277
その他企業	442,839	197,154	53,271	2,868,038	207,837	463,509
うち外資	176,686	51,315	21,431	1,896,163	106,764	374,938

注：本表の数値は一部の中央部・委員会系統の社会プール化の数値を含まない。
出所：『中国労働統計年鑑・1998年』459頁。

料総額は951億元、納付すべき保険料総額(1,186.5億元)の80.2%にすぎない。所有制企業別では国有企業の納付済保険料総額は731.8億元、納付すべき保険料額の79.1%しかない。集団企業のそれは151.6億元、同80.6%、外資系企業は47.7億元、同93.3%となっている。社会プール化に加入した外資系企業の保険料納付状況が集団企業、国有企業のそれより良くなっている。

他方、給付額が納付額を超過した差額(負担増)を企業形態別にみれば、国有企業が最も多い150.9億元である。その逆の場合も国有企業が最も多い173.8億元で、全体の66.2%となっている。納付超過分を持って給付超過分を差し引いた金額、つまり年金基金の累積残高はいまのところ黒字ではあるが、国有企業の黒字額は22.9億元、外資系企業の35.4億元に及ばない。数多くの定年退職者を抱える国有企業の年金負担がいかに大きいかがこの数値からも窺われる。

第7節 今後の展望

上記で指摘した諸問題を解決するために1997年7月16日に国務院は『關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的通知』(統一的な企業年金制度の確立に関する決定)を公布し、以下のような措置を打ち出した。

まず、第1に本世紀末までに社会主義市場経済体制の要望に合致し、都市部各種企業と自営業者に適応する年金保険システムを確立する。第2に各級人民政府は社会保険事業を本地域の国民経済と社会発展計画に組み入れ、年金保険が退職者の基本生活を保障するとの原則に基づき年金保険制度改革を重層型社会保障体系の構築とを結び付けて行う。第3に企業が納付する年金保険料の比率は企業賃金総額の20%（個人年金手帳に計上される部分を含む）を超えてはならない。個人が納付する年金保険料の比率は97年には4%を下回ってはならない。98年以降、2年ごとに個人納付保険料を1%ずつ引き上げ、最終的に8%に引き上げることとする。第4に本人基本給の11%を基準に個人年金口座を規範化する。個人が納付する保険料を個人年金口座に計上し、その他の部分は企業納付保険料から加算される。個人納付保険料の比率が引き上げられるにつれて企業の加算保険料の部分を最終的に3%以内に抑えることとする。第5に本決定実施後、個人の年金保険料納付が累計で15年を満たされるならば、定年退職後、基本年金を給付する。基本年金の給付水準は前年度従業員月平均賃金の20%とする。なお、離休幹部については従来通りの基準で年金を給付することである。

国务院の新しい決定はこれまでの年金改革で収めた経験を踏まえた上で、改革の方向を再確認し、改革で生じた諸問題を解決するための具体策を打ち出したが、これらの政策を実施に移すには、かなりの努力が必要である。現在の年金制度および扶養システムはまもなくやってくる「高齢化ピーク」によってもたらされる影響を解決する任に耐えられるだろうか。年金制度の改革は今後も注目していきたい。

注・参考文献

- (1) この論文は張紀濤「中国における社会保障システムと社会保険制度の大改革」（国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障情報』第123号、1998年）、張紀濤「社会保険制度の大改革」（日本労働研究機構『海外労働事情』第243号）を参考にして大幅に書き直したものである。
- (2) 全国社会福祉協議会『新・社会福祉学習双書99社会保障論第3巻』1999年版、4頁。
- (3) 何平『国有企業改革中的社会保険』経済科学出版社、1997年12月版、35頁。
- (4) 日本では年金の保険料は将来に向けて段階的に引き上げていくことになっている。1994年の財政再計算では1992年の人口推計に基づき、厚生年金の保険料率（労使折半）は2025年度には29.8%、国民年金の保険料（毎月、1人当たり）は2015年度には21,700円にそれぞれ引き上げ、これ以降の引き上げは行わないこととしている（厚生省年金局『平成9年版年金白書、21世紀の年金を選択する』平成10年2月、5頁）。
- (5) 中国の高齢化問題および年金制度については、張紀濤「中国の年金システムと年金制度の大改革」国際長寿センター『東アジアの小子化と高齢化対策に関する日本、韓国および中国の3ヵ国比較研究』平成8年3月に詳しい。
- (6) 中国における高齢化の3段階仮説は杜鵬『中国人口老齡化過程的研究』に詳しい。
- (7) 1982年に全人口に占める65歳以上老年人口の比率が4.91%で、中年型社会に位置される。2003年には、同比率が7%を超えるとされ、中国は老齡化社会に突入することになる。
- (8) 中国老齡科学研究中心洪国棟「中国の人口と老齡化」。出所は(5)と同じ。但し、日本ではバブル

経済が弾け、経済成長が鈍化した。所得が伸び悩み、失業者が急増する中で、扶養負担が現役世帯にとって決して低くなっているとはいえない。

- (9) 『中国労働統計年鑑・1998』479頁。
- (10) 労働部が行われた「1992～2050年全国都市従業員養老保険と定年退職者の予測」によると、2000年には都市部従業員数は1億7,901万人、退職者数は3,654万人、年金総額は2,099億元、1人当たり年金額は5,745元に達するという。年金総額と1人当たり年金額はそれぞれ95年の2.1倍、1.7倍になる。98年の年金総額が2000年の予想額を超過した。
- (11) 退職の概念と定義については中国社会保障制度総覧編集委員会『中国社会保障制度総覧』（中国民主法制出版社、1995年6月版、270頁）を参考にした。
- (12) 「中人」という概念は「老人」「新人」という概念と同様に個人口座年金制度を導入する際に使用される新しい概念である。「中人」とは1995年の「統帳結合」を実施する前に在職していた従業員を指している。彼等は1991年の年金改革を行う前に退職した者ではないため、従来の企業保険対象者にならない。しかも95年以後、「統帳結合」を実施してからの「新人」でもないため個人年金口座への企業の加算記入分はどうしても少なくなっている。中人が抱える問題は主に年金口座の積立て額が少ないという問題である。古い制度から新しい制度に移行する段階において新しい過度期年金案を考慮し、中人が将来退職する際にその足りない分を補填することは「中人」の概念を導入する目的である。
- (13) 三方案を一本化させる具体的な措置については『国有企業改革中的社会保険』を参照されたい。
- (14) 郭士征・葛寿昌『中国社会保険的改革与探索』上海財政大学出版社、1998年4月版、62頁。
- (15) 国家体制改革委員会王東進副主任「社会保障制度改革の現状与趨勢」『経済工作導刊』1997年5月号。
- (16) 主要都市の外資系企業の年金納付基準については、張紀潯「中国の年金システムと年金制度の大改革」を参照されたい。