

# 日本と中国における 公的年金制度の比較的考察

— 中国の公的年金制度改革課題の視点から —

呉 限 / 柿本国 弘

はじめに

第 1 章 日本の公的年金制度の仕組みと特徴

第 1 節 日本の公的年金制度の経緯と発展

第 2 節 日本の公的年金制度の基本的仕組みと特徴

第 3 節 年金の財政方式

第 4 節 日本の企業年金と確定拠出型年金

第 2 章 中国の公的年金制度の発展と特徴

第 1 節 中国の公的年金制度の発足と都市部での年金保険制度の発展

第 2 節 中国の農村年金制度

第 3 節 到達段階からみた中国の公的年金制度の特徴点

第 4 節 年金の財政方式

第 5 節 中国の企業年金制度の課題

第 3 章 日本の経験と中国の公的年金制度の整備

第 1 節 中国の公的年金制度改革の方向と課題

第 2 節 具体的な改革の方策

おわりに

はじめに

中国は、社会主義市場経済体制を確立し、国の近代化の実現を目指し社会改革を行っている。この過程で、高度に集中した計画経済の時代に形成された伝統的な社会保障制度は、社会主義構造の変更によって解体され、1990

年代中期からは統一・整備・規範化された社会保障体系の確立に向けて努力が重ねられており、今日もこれが積極的に推進されている。しかし、この過程で社会保障建設が進展する一方で、さまざまな根本的な矛盾に直面している。特に、老後の生活の柱となった年金制度には沢山の問題がある。これには都市と農村が、異なった、相互に独立した年金制度を実行していることが大きい。脆弱な社会保障基金は巨大な圧力を受けて財政危機に陥っている。多階層の年金体系の建設は緩慢で、発展はバランスを欠き、企業の負担が重く、法体系も不整備が目立っている。現在、中国の年金制度の改革は不断の深化と探求の過程にあり、手本となる出来合いの方式はなく、現実の経済・社会環境から出発して探求し、新しいものを創り出さなければならないだけでなく、外国の経験から参考に値するものを探し出さなければならない。

日本は中国の隣国として、戦後の初期、社会保障の法的基礎を固めるとともに、経済の高度成長期に社会保障事業を積極的に推進してきた。日本は社会保障制度の実施過程において、既存の制度を絶えず整備し充実させてきた。現在の日本は、財政赤字の深化と国民年金の空洞化で混乱が深くなっているとしても、他方で、それに対する打開策も活発に議論されており、これらを含めて、日本の公的年金は中国の年金制度の発展にとって啓発や参考となるものである。

本論文の目的は、日本と中国の公的年金制度の歴史と現状を確認した上で、中国が絶えず変化していく状況に適応しながら、日本の年金制度を参照して、国民が信頼と安心できる年金制度をいかに構築しなければならないかを探求することである。

この論文を通じて、日本における公的年金制度の研究手法と知識で、日本と異なる中国の公的年金制度の特殊な歴史を確認しながら、中国の国民生活に大きな影響を与える中国の公的年金制度改革の方向と方法を研究しようと思う。

以上の考えの下に、日本と中国の公的年金制度の仕組みと特徴を考察した

いと思う。

以下第1章は、日本の公的年金制度の発展と基本的仕組みを概観し、国民年金と厚生年金から中国が学ぶべき諸点を摘出したい。第2章では、中国の公的年金が改革開放後の1980年代から整備されているが、都市部企業年金の充実も農村年金の拡充も容易でないこと、および、企業中心の養老基本年金の仕組みと特徴について検討したい。第3章では、中国の公的年金制度の基本課題と具体的な改革提言について検討することにした。

## 第1章 日本の公的年金制度の仕組みと特徴

### 第1節 日本の公的年金制度の経緯と発展

#### 1 軍人恩給制度と厚生年金の創設

日本の年金制度は、軍人、官吏のための恩給がその始まりで、民間の雇用者を対象とする年金制度は非常に遅れてつくられた。1875（明治8）年、海軍軍人のための恩給ができ、陸軍は翌年の1876年、文官に恩給制度が及んだのは1884年である。

1907（明治40）年、国鉄共済組合がつくられ、つづいて専売、印刷、逓信など官業労働者の共済組合が設立された。共済組合の財源は国だけの負担ではなく、労使双方が保険料を拠出する社会保険方式が取られた。

民間の労働者を対象とする最初の年金制度は、1940（昭和15）年にできた船員保険である。戦時下の海上輸送のための船員確保が、その目的であった。それから約半世紀、船員が減った結果、船員年金は財政上の危機に陥り、1985（昭和60）年の改正で厚生年金に吸収された。

厚生年金の前身、労働者年金保険が実施されたのは1942（昭和17）年で、10人以上の事業所に働く男子の労働者が対象であった。

これが2年後の1944年、名前を厚生年金保険と改め、5人以上を雇う事業所に適用されることになり、男子の事務職員と女子職員に拡大された。1944年末の加入者数は、832万人、うち女子は224万人であった<sup>1)</sup>。

制度の仕組みとしては、会社と従業員が同額を拠出し、拠出額は所得比例とした。老齢年金の支給開始年齢は、男女とも55歳であった。

戦時下につくられた厚生年金は、「産業戦士」の恩給とも呼ばれたが、実際は戦費調達と、保険料を拠出させてインフレを抑制することが、目的であったといわれる。

戦後の経済の混乱のなかで、厚生年金における老齢年金の受給者はまだ出ず、保険料は徴収して、ほそぼそとその存在を守った。やがて1954(昭和29)年、大幅な改正を実施し、今日の厚生年金の原型ができあがった。

その年金給付は「定額部分」と「報酬比例部分」の二つから成り、配偶者と子に「加給年金」を支給することとし、老齢年金は男子だけ60歳支給とした。

占領時代には、占領軍の命令により軍人恩給の支給が停止された。元軍人のなかには生活難に陥る人もあったが、1953年に恩給制度は復活した。

しかし、民主主義の拡大にともない、国からの恩賞という制度への批判の立場から、国の財政負担の重さをめぐって恩給亡国の声もあがった。さらに同じ国家公務員でありながら、官吏か現業の雇用人かによって恩給と共済組合が区別され、また1962(昭和37)年には、地方公務員共済組合法が制定された。

それまで厚生年金の対象であった私立学校教職員と農林漁業団体職員は、1954年と1959年に厚生年金から抜け出して、それぞれ共済組合をつくった。その理由として、年金基金の自主運用権をもつことなどがあげられていたが、実際は、厚生年金の給付が共済組合より低いためであったといわれている。



## 2 「国民皆年金」の確立と基礎年金制度への発展

農林漁業や商業など自営業に従事する人々には、それまで加入する年金制度がなかった。5人未満の事業所で働く人にも厚生年金は適用されず、家庭の主婦も年金とは縁がなかった。

1955（昭和30）年の推計では、公的年金の未適用者の数は20歳から49歳まで計2739万人（この年齢層の75%）にのぼっていた。

そのため、国民すべてに年金のアミをかぶせた「国民皆年金」を目指すべく、1959年に国民年金法が成立した。同年、「拠出なし」で全額を国庫により、1911（明治44）年4月1日以前生まれの人に支給する「福祉年金」が発足して、70歳以上の高齢者208万人に年金の支給が始まっている。

支給額は月1000円、「アメ玉年金」と話題になった。この「老齢福祉年金」の額は次第に増額され、1995（平成7）年度で月3万3532円となっている。

「拠出制」（定額）の国民年金は、1961（昭和36）年4月に始まった。加入者は20歳から59歳まで、他の公的年金の適用を受けていない人とし、保険料は35歳未満で月100円、35歳以上で月150円、給付は60歳支給とし、25年加入で月2000円の給付であった<sup>2)</sup>。

次いで1985年の改正で、20歳から59歳までの国民は、すべて国民年金に加入して基礎年金を受けることになり、厚生年金、共済年金の加入者も、国民年金（基礎年金）に加入することになった。

それまでの国民年金（自営業者、農家など）と厚生年金の「二階建て」年金制度が、全国民を基礎とする国民年金の一階と、その上に立つ厚生年金（ただし企業従業者、共済組合加入者のみ）の「二階建て」の仕組みへと大きく改変されたのである。20歳以上の学生も国民年金に加入することを義務づけられた。

国民年金は文字どおり全国民の共通年金へと衣更えし、厚生年金、共済年金の資金が基礎年金全体に対しても充用されることになり（両制度間の財政調

整), 国民年金の財政は全体として安定することになったといえる。

上述のように、1960(昭和35)年度に国民皆年金が実施されたが、その後経済の高度成長の成果により、公的年金制度は徐々に充実してきた。1973(昭和48)年には「福祉国家元年」として、画期的な拡充策が年金と医療の分野で行われた。年金では年金額の大幅引き上げ(5万円年金の実現)が行われるとともに、物価スライドと賃金スライド制度が導入される。

賃金スライド制は、年金を新規に受ける場合、その人の在職中の平均賃金(平均標準報酬月額)を算出した際、その賃金を再評価することである。この再評価により、在職中の平均賃金の一定割合が弾力的に保障されることになった。賃金の再評価は、ほぼ5年ごとに行われる年金改正のたびに見直され、受給額に反映される。物価スライド制は、受け取る年金額を毎年の物価上昇(下落)率に応じて、引き上げる(引き下げる)措置である。前年の物価上昇率に対応して、年金額が引き上げられる(引き下げられる)。こうして年金の実質的価値を維持しようとする措置である。

だが、物価スライド制や賃金スライド制の導入は、制度の発足時には想定されておらず、もともと積立方式から出発していた年金財源を次第に苦境へと導くことにならざるをえない。

しかし、年金財源の不安定化をそれ以上に決定づける要因は、年々加速する少子化、高齢化の進展である。こうした年金財源の困難化を食い止めるには、年金給付額の削減、給付開始年齢の引き上げ(60歳から65歳へのように)、保険料負担率の引き上げ(税投入割合を一定とすれば)しかありえない。1985年度の年金法の改定は、その方向性が示され、実行されたことでも「画期的」であった。

これらの年金財源悪化の打開策は、もともとの財源調達的主旨であった積立方式から、現役層の納付料金を退職者年金に充用する賦課方式へ漸次的に切り替えたとしても不可避なことであった(今日では、受給する年金総額のうち、本人自身の積立額、それに運用収益を加えた額は約2割にすぎないとみなされている)。

## 第2節 日本の公的年金制度の基本的仕組みと特徴

現役中に確保していた収入と貯蓄，あるいは資産の低下を老後において補うのが年金である。年金は公的年金と私的年金とに大きく分かれている。私的年金とは，生命保険会社などが販売している個人年金である。本人の支払った保険料とその運用収入が年金の原資となるので，公的年金のような年金額の物価スライドは不可能である。

表1 現行の公的年金と私的年金の違い

	現行の公的年金制度	私 的 年 金
目 的	老後の所得保障の柱（社会保障）	より豊かな老後生活（個人の自助努力）
加 入	強制加入	任意加入
給 付	物価，国民生活の向上に応じて改定し，実質価値を維持	公的年金のような年金額の実質価値の維持は困難
支 給 期 間	終身年金	有期年金が中心
年金の原資	本人および後世代の支払った保険料，運用収入，国庫負担（基礎年金の1/3）	本人の支払った保険料，その運用収入

公的年金制度は社会保険として運営されている。保険を運営するのは国である。常に5人以上を雇用する事業所のすべて，法人であれば1人からでも被用者の年金（厚生年金と共済年金）に強制加入させる。それ以外の人は，国民年金に加入している。

社会保険は，保険制度に加入した人に，保険からの給付を受ける権利を付与する。権利として給付を受けることができるが，負担と給付の結びつきは必然的に強くなる。表1は公的年金制度と私的年金制度の違いを筆者がまとめたものである。

### 1 公的年金制度の基本的仕組み

まず全国共通の年金として，基礎年金が制定されている。職域ごとにどん

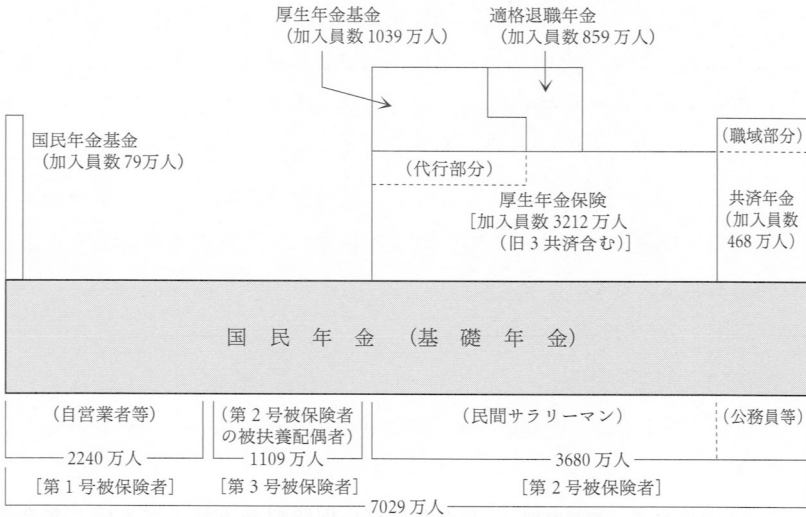
な年金に入っている、基礎年金に入ることになる。この基礎年金が一階部分である。自営業者などが加入する国民年金は、一階部分の基礎年金だけの年金である。サラリーマン、公務員、私立学校職員、農林漁業者など被用者の年金制度は二階建てで設計されている。私立学校共済と農林漁業用共済は、有利な給付を確保するために1955（昭和30）年前後に相次いで厚生年金から分かれている。厚生年金の給付額が共済組合より低かったからである。サラリーマンは自営業者などと異なり、会社側の負担と賃金の一定割合の負担で年金を保障する仕組みである。一階部分の給付額は定額で、加入期間によって額が異なる。40年加入で満額の約6万7000円（月額）が給付される。

二階部分は報酬比例年金と呼ばれ、現役時代の標準報酬月額に応じて、年金額が決まる仕組みになっている。高い給与をもらっている人は高い保険料を払うようになっている。つまり、保険料支払いという制度に対する貢献に応じた給付をする（貢献原則）。どんなに高い保険料を支払っても同じ年金額しかもらえないとすれば、保険料を納めようとする意欲が薄れることを防ぐためである。それでも定額の一階建て部分には税を投下する（基礎年金全体の三分の一、2005年現在）ことによって、また二階部分から一階の基礎年金全部に財源が回される（制度間財源調達）ことによって、所得の再分配が年金制度内で一定程度行われると考えられよう<sup>3)</sup>。

二階部分の保険料は標準報酬月額に保険料率を掛けて算出する。厚生年金では2005年9月時点で13.58%である。一階部分の国民年金は定額の保険料で、同じく月1万3300円である。2004年6月年金法改正で、04年10月から負担割合が年々少しずつ拡大する（厚生年金は、2017年の18.3%になるまで、毎年0.354%ずつ上げ、以後は18.3%で固定化する。国民年金は、同じく2017年までに毎年280円ずつ上げ、2017年に月1万6900円として、以後それで固定化）ことになった。給付額は1985年当時、平均年賃金の約60%とされていたものが、2017年においては、約51%に低下するものとみなされている。

2004年度年金改革で明確になったことは、累積する財政赤字の増加と年

図1 公的年金制度の体系（2004年3月末現在）



出所：木下康司編『図説日本の財政（平成17年度版）』東洋経済新報社，p.109より。

金財源の悪化が拡大するなかで、負担の増加と給付の抑制が大きな課題とならざるをえなくなった、ということである。加えて、少子化・高齢化の加速は既存の公的年金制度を大きな困難に陥れつつあるという事実である。マクロ経済の失速、長期の経済低滞、年金財政の困難化などは中国にとっても反面教師となろう。

公的年金への加入者は3種類に分けられる。基礎年金としての国民年金だけに加入している人を、第1号被保険者という。厚生年金や共済年金など被用者年金に加入している人を第2号被保険者という。第3号被保険者は、第2号被保険者の配偶者で被扶養者扱いになっている人をいう。被扶養者とは、健康保険と同じで、年間の収入が130万円未満の人をいう。第1号被保険者には、自営業者や農家などが加入している。加入者数でいうと第2号被保険者が圧倒的に多く、民間企業で働く人や公務員など働いている人はすべて加入している。

第3号被保険者は主に専業主婦が加入していた。1985年度改正で基礎年金が導入されるまで、専業主婦は国民年金に任意加入していた。女性の年金権確立のため、保険料負担なし、届出だけで第3号被保険者となる途が拓かれた。現在では、第1号被保険者、第2号被保険者の保険料を支払っている女性の間から、保険料負担なしで年金がもらえるのは不公平だという声があがっている。この問題は、収入のない人の社会保険料負担はどうすべきか、という難しい問題をはらんでいる。厚生労働省は、女性と年金に関する検討委員会を設置している。

## 2 公的年金制度の特徴

以上、日本の公的年金制度の基本的仕組みを概観したが、これを中心として、日本における公的年金の特徴点（基本的骨格と注目されるべき点）を、主に1985年度の国民年金法、厚生年金法の改正を参照することによって筆者なりに、まとめておきたい。

第一は、当然のことながら、国民皆年金制の確立と発展によって、日本国籍をもつ全国民が公的年金への加入を（強制的に）義務づけられているということである。日本に限らず、皆年金制に立脚している先進諸国では、全国民加入は当然であるが、多くの異なった民族から成る中国では、都市と農村の大きな所得格差を別としても、全国民加入の公的年金制度を確立することは至難のことだとみなされよう。しかし、長期的には大きな課題であるかもしれない。

第二は、1985年度改正によって「二階建て」（企業独自の年金を加えると「三階建て」となる）、文字どおり全国民が共通の「基礎年金」に組み込まれることになったことである。この点では、企業従業員（サラリーマン）も農家も自営業者も学生も変わりがなく、定額の保険料を負担することになる（企業従業員の保険料は、厚生年金保険料から基礎年金へ繰り入れられることになっている）。大都市部の大企業従業員、公務員と異なって、国民の多数をなす農民の基礎的

年金加入の見通しが立ちにくい中国からすれば、第一で述べたように、全国民の最低生活保障に該当する基礎的年金制度（中国では基本年金という）導入の条件を、当面は農村において見出すことが大きな課題だといえよう。

第三は、日本の公的年金制度においては、前節でも触れたように、職域による制度の形成、発展の歴史が異なっていることから、企業の厚生年金と公務員、農林漁業者、私立学校職員などの厚生年金（共済組合）は、その組織を異にしており、いわゆる年金制度の分立と「官民格差」が長らく問題とされてきた。近年では、この二階部分に当たる分立した厚生年金の統一問題、さらには一階部分の国民年金との統一問題も提起されていることからわかるように、年金制度の統一化が今後の大きな課題になっていることである。

第四は、厚生年金は、もともと「専業主婦」論にもとづく家族単位での加入形態をとっていたのに対し、従来の国民年金（自営業者など）は「1人での加入」の個人単位加入であった。しかし、多くの主婦のパート労働者化や離婚の増加などの変化にもとづき、1985年度改正で、厚生年金、国民年金とも個人単位加入の方向をとっていることである。

第五は、1985年度改正で支給開始年齢が60歳から段階的に65歳に引き上げられることとされたが、その際には、妻への支給部分なども含めて年齢ごとに大変に詳細な加算方式を積み上げてきていることである。

第六は、国家財政との関わりでみて、不足する基礎（国民）年金財源の三分の一に当たる部分を税で補う、公的扶助の仕組みが定着していることである。

これを2009年度にかけて二分の一に引き上げる（税源確保の条件付きで）ことが、1999年度に続き、2004年度改正でも規定されている。国民年金の未納者・未加入者の拡大、つまり年金の空洞化の進展にともない、二分の一への公費負担拡大の必要性が一層強まるとみなせるが、どの程度の割合を税に依存するかは、中国においても、皆保険の確立時はともかくとして、現状においても大切な課題でありえよう。

第七は、年金課税、つまり保険料での拠出段階と退職後の受給段階において、拠出段階では社会保険料控除の適用によって、給付段階では公的年金控除などの適用によって、年金への課税が実質非課税とされてきたこと（年金所得の優遇措置）である。ただし、課税公平化の視点から、高齢者控除の廃止が2005年度から実施されるなど、高額年金受給者への所得課税が重視されつつあることは<sup>4)</sup>、中国の現状にとっても留意される一つの事項と思われる。

他にも、多くの内容があろうが、中国の公的年金制度の今後にとって、これらの諸特徴点を、中長期課題の参考材料として、注目しておくことにしたい。

### 第3節 年金の財政方式

社会保険の財源を調達する方式（以下「財政方式」という）は、「積立方式」と「賦課方式」とに大別することができる。積立方式は、過去に納めた保険料の積立金で給付費を賄う方式である。賦課方式とは、支払準備金以外の積立金をもたず、その時々、被保険者の納める保険料で給付費を賄う方式である。日本の公的年金制度は、基本的にこの中間である「修正積立方式」で行われているが、賦課方式にかなり傾斜している。各公的年金制度が保有する積立金が毎年の年金給付費の何年分に相当するかを示す積立度合いは、制度間でかなり差がある。

賦課方式の年金制度というのは、若い就労世代の保険料で高齢の引退世帯の年金費用を賄うものであり、後の世帯が前の世帯を扶養する「世代間扶養」の仕組みである。年金の費用を負担した就労世代が高齢者になれば、その時の若い世帯によって扶養されるようになるため、これを「世代間の順送りの扶養」の制度ということもできる。かつては成人した子が老親を家庭内で扶養していたが、賦課方式の年金制度は、若い世帯が高齢世帯を社会的に扶養するようになったと捉えることもできる。



これに対し、積立方式というのは、若い時に積立した保険料で老後の生活費を賄うものである。したがって、積立方式の年金制度は、貯金という自助の面と長生きのリスクを同一世代内でカバーする保険という面との二つの面があり、世代間扶養の制度である賦課方式とはまったく異なる原理に立っている。このことを無視して、賦課方式に近づいている日本の公的年金を、積立方式の考えで分析した政策提言を行うとすれば、それは、公的年金に対する誤解を招くことになる。

なお、日本の公的年金の財政方式が賦課方式に近づいているため、年金費用の大半は未来世代の拠出で賄われるとして、年金を「未来からの補助金」と呼ぶべきだとする議論がある。しかし、過去から補助金が来ることはあっても、未来から補助金が来ることは論理的にありえない。現在においても未来においても、賦課方式の年金制度というのは、同一の時期に存在する若い世代から高齢世代への所得移転の関係であって、時間を越えて所得移転が行われるような関係ではない。すなわち、パイ（国民所得）を、若い世代と高齢世代とのあいだで分け合う仕組みが賦課方式に立つ年金制度なのであり、これはすぐれて同時代の問題なのである。

加入および脱退が自由な私的年金は、将来の年金の支給に要する費用を確保するため、積立方式で運営しなければならない。企業年金も、企業倒産などによって将来その費用を賄えなくなる可能性があるため、積立方式で運営しなければならない。これに対し、公的年金は全員が強制加入で、保険料を強制徴収して年金費用に充てることができるため、積立金のない賦課方式で運営することができる。

私的年金は保険料の積立金から年金の費用を賄うので、物価や賃金が上がったからといって年金額を引き上げることはできない。これに対し、賦課方式の公的年金制度のもとでは、物価が上がれば通常賃金も上がるので、保険料が賃金の一定率とされている場合にはその額も自動的に増えるため、それを財源に物価スライドも行うことができる。国民の生活を保障する制度と

しての公的年金は、その実質価値を維持する物価スライドは最低限必要である。公的年金が賦課方式の要素をもつ仕組みで運営されるのは、このようにスライドを行う必要があるからであるし、歴史的にはインフレにより積立金が枯渇したからでもある。

実際には、積立方式か賦課方式か、といった二者択一の関係にあるのではなく、どちらに重点を置くかという選択となっている。つまり、賦課方式に従って拠出金すべてを年金給付として支給してしまうのではなく、部分的に準備金を構築しながら賦課方式を維持するやり方である。現在の問題は、どの程度を基金に積み立てるかという問題になる。高齢化のインパクトが大きいつまきは、徐々に積立比率を増やしていき、インフレを抑制するように努めていけばよい。逆に、インフレ傾向が顕著になれば、賦課方式を強化すべきとの主張が多くなる。

## 第4節 日本の企業年金と確定拠出型年金

### 1 日本の企業年金

公的年金を補充するものとして日本には、大きく分けて3種類の企業年金がある。適格退職年金、厚生年金基金、そして、自社年金である。まず、税制適格年金は、1962年にアメリカのモデルを参考にして導入された。特定の条件の下で、企業年金では保険料が損金扱いされ、税制適格ともいわれるように、課税対象から免除される。通常は、信託銀行や生命保険会社がこの年金を管理運営する。この年金は退職を条件として、年金または一時金として支払われる。全企業の3割強が税制適格年金を利用している。

厚生年金基金は1966年に、政府の行う厚生年金と企業年金を調整することを目的に導入された。厚生年金基金の場合も、税制適格年金と同様に、年金拠出は損金扱いを受け課税対象から除外される。厚生年金基金は老齢厚生年金基金の一部を国に代わって行い、上乗せ部分として基金独自の給付を行

うものである。基金は特別の法人格をもった組織となる。従業員 500 人以上の企業であれば単独で基金が設立できるが、より小規模な企業であれば複数の会社の連合で基金を構築することもできる。

最後に、自社年金がある。この制度は、拠出金を、外部に対して管理運営上の委託をせずに、自社内で運用する。税制上の優遇策は一切認められないが、逆に、行政による監督や管理も及ばない。このように自由度が高い特徴があるが、これは、公的年金制度への信頼性が不十分であるということにもつながる<sup>5)</sup>。

## 2 確定給付型年金と確定拠出型年金（日本版 401k）

企業年金の倒産が心配される時代となっているが、もともと、企業年金や個人年金は積立方式を基本として、確定給付制度として設計されてきた。つまり、最初に将来の年金額が確定され、拠出期間と予定運用利率が決められて、月当たりの拠出額を逆算していく方法である。年金とは 30 年とか 40 年とか長期間にわたる安定的な金融制度であるから予定される運用益もかなり高めに設定されてきたものである。

ところが、長引く経済不況の結果、ゼロ金利時代がやってくると、かつてのような高金利時代は終わり、かつて予定されていたような運用益は出せなくなる。しかし、確定給付制度では約束した将来の給付額を変更することは許されないため、逆ザヤ部分は企業の追加拠出や生保会社の負担となる。これが会社や生保会社の大きな負担となつてのしかかっているのが現状である。そこで日本でもとりわけ使用者側から熱望され、2001 年 10 月に日本版 401k 確定拠出型年金制度、つまり拠出保険料を先に定め、年金給付額は、その運用収益と元金である保険料支払い総額で決められる制度が導入された（2001 年通常国会で制定）<sup>6)</sup>。

以上日本の公的年金制度について、今後の中国にとって参考になりうるだろうとの視点から概括したので、次は中国の年金制度について述べる。

## 第2章 中国の公的年金制度の発展と特徴

中国の年金制度は、1951年の「労働保険条例」によりその原理がつくられたが、以下に述べるような段階を経て1995年、1997年に、都市部中心の企業労働者、政府職員（公務員）の年金制度改革を迎えることになった。なお、総人口の約7割を占める農村部の人々に対する老後の所得保障は、農村年金がごく一部で始まったばかりであり、まだ家族扶養に依存している場合が多い。以下第1節で、主に都市部の労働者、政府職員に関係する年金保険制度における発展と変容について詳しく述べる。次いで、第2節で農村の年金制度について述べ、第3節で公的年金制度全体の特徴について概観する。第4節では年金の財政方式について触れ、第5節では、以上の公的年金制度に関連して、これを補足する企業独自の年金制度についてみておくことにしたい。

### 第1節 中国の公的年金制度の発足と都市部での年金保険制度の発展

#### 1 公的年金制度の発足と企業年金制度の発展

中国の公的年金制度の歩みは1949年の中華人民共和国建国当時から、1978年開放に至る時期と、改革開放以後の二つに大別できるが、今日との関わりでより大きな直接の意義をもつのは、何といたっても社会主義市場経済化によって大きな発展を遂げるに至った改革開放以後、すなわちおよそ1980年代からということになる。本稿では主に、1980年代以後について述べるつもりだが、その前に改革開放以前について一言触れておくことにしたい。

中国での公的年金制度の発足は、1951年に公布された「中華人民共和国

労働保険条例」を嚆矢とするが（同年に「都市戸籍管理暫定条例」が成立している）、その後の条例改正によって、企業正規従業員を対象とした公的年金制度が導入されている。

すなわち、一定規模の国有企業と公私合営企業は、従業員の賃金総額の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老齢年金を支給する労働保険（養老保険）が制度化されたのである。その後1955年には、「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・事務部門に定年退職制度が、またその後、年金保険制度が導入されており、1958年には、「労働者、職員の定年退職に関する国務院の暫定規定」が公布されて、一時的ではあるが二つの年金保険（国有企業と政府機関の従業者）の統合が試みられている。

しかし、1966年から76年に至る周知の文化大革命によって、総工会は、労働保険の運用などの活動を停止させられ、年金制度は挫折を余儀なくされるのである。この総工会の活動停止を補ったのが国営企業、公私合営企業であり、これらの国有企業は、労働保険条例で定められた保障内容に応じて企業ごとに労働者の引退後の生活保障を担うことになっていた。その結果、中国の年金制度は、1960年代末頃から実質的に「企業保険」（企業別の老齢年金保険、負担は国営企業と政府のみ）へと変質することになる。

1978年の国務院による「労働者退休、退職に関する暫定弁法」と「老（老人）、弱（身体が弱い者）、病（病人）、残（障害者）幹部に関する暫定弁法」によって、国営企業の退職者の費用はその企業が、国家機関・事務部門従業者（公務員）の年金費用は国家財政が負担することとされた<sup>7)</sup>。

以上、国有企業が「企業保険」の形をとるにせよとらないにせよ、負担は公務員も含めて結局は国家負担となるのであり、これが次第に国有企業そのものと政府の過大な負担となることは明らかであって、この過大負担の矛盾が、1980年代に本格化する改革開放（社会主義市場経済化）の過程で、誰の目にも明らかになることが必至であった。

このように、中国における統一的な公的年金制度（都市部の企業）の改革と発展は、およそ1980年代になってからということになる。1980年代半ば頃から今日に至る公的年金の時代区分については、この間に多くの国務院、共産党の通達が出されていることから、研究者の間で必ずしも厳密な統一がなされているわけではなかろうが、およそ第1期の1980年代半ばから1990年頃まで、第2期の1990年から90年代半ば頃まで、第3期の1995年から97年頃まで、第4期の1997年頃から今日まで、の4区分に分けることではほぼ一致していると考ええる。

本稿では、この4区分のうえで年金改革内容のポイントを簡明に説明されていると考える、陳紅氏の論説<sup>8)</sup>を紹介し、ほぼ同じ時期区分をされている、鍾仁耀氏の著作<sup>9)</sup>で少々補足することによって、1980年代から現在までの公的年金制度の発展の様子をみることにしたい。次いで、全体の仕組みと評価につき、同じく陳紅氏論文の要旨を紹介し、私見も少しだけ付け加えたい。

なお、農村における公的年金制度（養老保険）は、やっと1980年代半ば以降、あるいは1990年代に入ってからであり、しかも今日でも限られた範囲で試みられているにすぎないので、これについては次の節で簡単にみることにしたい。

四つの時期と改革内容の要点は、陳紅氏によれば以下のようである。

〈第1期（1984-91年）〉 第1期は「企業保険」から「社会保険への再転換」、あるいは、「社会プールを再構築する」時期である。

先述のように、文化大革命による混乱で、1950年代初めからの政府の手による国有企業年金保険から、1960年代末の「企業保険」への変質を余儀なくされたが、その背景にあった最大の問題点は、年金支給の停滞や企業間格差が拡大するという矛盾を生み出したことであつた。また保険の費用負担は、国有企業の経営負担、政府負担を増加させる。

特に、重工業関連企業の多い東北地方では、赤字国有企業従業員の年金遅

配が頻発するようになっていた。あるいは国有企業の場合、他企業へ転職すれば勤務年数を通算できないことになってきたことから、労働力の自由移動を妨げることにもなる。

こうした問題を打開するためにも、企業間の年金格差を調整する社会プール（共通の保険基金）を設立することが不可避となる。社会プールされる年金基金の管理は個別企業でなく、企業が所在する地方政府とされた。

こうして、1984年から終身雇用（固定工）年金基金の試みがスタートすることになったのであり、この制度改革は、建国初期の社会保険の「回復」（終身雇用と国有企業による年金保障）でもあった、といえる<sup>10)</sup>。

〈第2期（1991-95年）〉 第2期は、「年金費用の3者負担の確立」と「賦課方式の修正の時期」である。

先の第1期の改革（社会プールの再構築）下では、年金の財政方式は依然として「受益基準制」（受給者中心）であり、また賦課方式であったことから、次第に高まる少子化、高齢化のなかで、年金基金はますます財源確保が難しくなりつつあった。

この困難性に対応するため、保険料を企業、個人、国家の3者が負担する「3者負担制」が初めて採用されるのである（1986年国務院の「国营企業において労働契約制を実行する暫定規定」にもとづく）。企業は従業員賃金総額の15%を保険料として納付し、労働者は本人賃金の3%以下の比率で保険料を納付する。国は税によって一定部分の保険料を負担することとされた<sup>11)</sup>。

年金財源の一定部分を従業員個人も負担するという方式への転換は、従来型の賦課方式から「部分積立方式」への転換（1995年から、賦課方式は基礎的給付だけに限定されることになった）でもある。しかし、鍾仁耀氏は、これは何人かの他の研究者が述べている「積立方式への転換」というよりも、「少額の積立金」をも保持するとする「修正賦課方式」とみなすのが正しいと指摘されている<sup>12)</sup>。

同時に、この第2期改革のなかで国務院労働部は、基本養老年金を ① 社

会性養老金と ② 納付性養老金の二つの部分で算出し給付する「構造式」を提出した（1993年10月）。

- ① 社会性養老金は、企業と従業員本人との保険料納付年数が満15年および15年以上の場合は、従業員平均月給の25%、10-15年の場合では、従業員平均月給の20%、5-10年の場合は同じく15%で計算し給付することとしている。この社会性養老金は社会プールに相当するものとされる。
- ② 納付性養老金は、従業員本人の指数化した月間平均保険料納付賃金を基数にして、納付年数満5年の場合は、満1年ごとに指数化した月間平均保険料納付賃金の1%で計算する。5年未満の場合は、現役期間の保険料納付年数満1年ごとにもとづいて、1度だけ指数化した月間平均保険料納付賃金の3カ月分の生活補助金を支給する、というものである。この納付性養老金は、個人口座に相当するものとされた。

こうして、労働部「構造式」によって、基本養老年金の計算方式は、

基本養老金 =

$$\begin{aligned} & \text{社会性養老金} \left\{ \left( \frac{\text{定年退職時当該省の前年度の従業員平均月給}}{\text{ }} \right) \times 25\% \left( \begin{array}{l} \text{あるいは} 20\%, \\ \text{あるいは} 15\% \end{array} \right) \right\} \\ & + \text{納付性養老金} \left( \frac{\text{本人の指数化した月間平均保険料納付賃金}}{\text{ }} \times \text{納付年数} \times 1\% \right) \\ & + \text{各種物価手当,} \end{aligned}$$

と定式化された<sup>13)</sup>。

以上の3者負担方式と年金給付額の算定方式は、今日の養老年金制度の主要内容を成すものとして重要な改革であった。

〈第3期（1995-97年）〉 第3期は、「社会プールと個人口座の結合の時期」である。この時期では、「個人口座」という考えにもとづく新たな年金制度が提起されたことが注目される（1993年中国共産党第14期3中全会の「社会主義市場経済体制建設の決定」にもとづく「都市部従業員養老保険と医療保険の保険料は組織体と個人が共同で負担すべきで、社会プールと個人口座の結合」が望ましいとの提案に



よる）。

このなかでのポイントは、① 年金投資の3者負担原則の他に、② 基本養老年金の保険料は企業と個人が共同で負担すること、社会プールと個人口座の結合を実行すること、③ 国は企業補充年金保険と個人貯蓄性年金保険を奨励すること、④ 年金管理サービスの社会化程度を高め、企業が管理する体制から社区（地域社会）に依託し、管理する体制へと徐々に移行すること、などであり、これらの決定がなされたことがきわめて重要な内容を成していた<sup>14)</sup>。

〈第4期（1997年-現在）〉 第4期は、「統一的企業従業員基本養老保険制度の創立の時期」である。

1995年改革（労働部の「企業従業員の年金制度改革の深化に関する通知」にもとづく）は、年金制度改革の原則と目標を明確にしたことで重要であったが、他面でこれが、地方ごとの基本年金制度を林立させる欠点を生むようになっていた。各地での保険料率の違い（高い地域の個人口座保険料率の16%から、低い地域では3%というように）、受給額の各地での格差拡大、年金基金の流用などがそれであり、主に、制度や管理の統一が困難であることにもとづく混乱である。

そこで国務院は、以下の3点から企業従業員基本養老保険制度の統一を実現しようとした（1997年7月の「統一企業従業員基本養老保険制度の創設に関する決定」による）。

第一は、企業と従業員個人の保険料の統一である。企業の保険料は、企業従業員賃金総額の20%を超えない範囲で各省・自治区・直轄市の人民政府が地元の実情に応じて決定する。個人の保険料率は1997年において、本人賃金の4%以上であり、その後2年ごとに1%アップして、最終的に8%に引き上げると決定された。

第二は、個人口座の規模の統一で、本人賃金の11%の範囲内において、従業員のために、基本養老年金の個人口座を創ることである。個人の納付部

分は全部個人口座に振り込むこととし、残りの部分は企業納付部分のなかから分割して繰り入れる。個人の納付比率が高まるのに応じて、企業から分割して繰り入れる部分は3%に引き下げると決められている。

第三は、支給額計算方法の統一である。基本養老年金は基礎年金と個人口座年金に分けられる。月間基本年金額の標準は省、自治区、直轄市あるいは地（市）の前年度の従業員平均月給の20%であり、月間個人口座年金額の標準は、本人個人口座の「積立金 ÷ 120」（120とは10年間、つまり退職後10年間保障の想定）であると定められている。

この1997年決定によって、社会主義的市場経済下の「中国的特徴」をもつ「企業基本養老保険制度の輪郭」が描き出されることとなった<sup>15)</sup>。

以上、都市部における企業の養老基本保険発展の経緯と仕組みを陳紅氏の論説によって概観したが、その成果および結果として次の二つの到達点の具体例を大塚正修・日本経済研究センター編の著作で紹介しておきたい。一つは、1997年、98年と相次いで国务院決定がなされたが、これらによって今日の新たな中国における都市部公的年金制度の目標が実現されたことである。これについて次のようにまとめられている。

「一つには企業退職者に対する期限どおりの、十分な額の支給保障を基本的に実現した。2番目は業種別に実施されていた保険費用徴収が地方の管理に引き渡された。『まず先に引き渡してその後で調整する』という原則に基づき、大量の困難できめ細かな準備作業を経て、11の業種の統一徴収部門に所属する2,000余の企業の年金業務が期日どおりに各省・区・市の管理に引き継がれ、長年存在していた業種と地域による徴収といった矛盾を解決した。3番目は省級徴収が推進されたことである。1998年末現在、全国で27の省・自治区・直轄市が年金の省級徴収を実行するかまたは省級調整金制度を確立した。4番目は全国の企業職員・労働者基本年金制度を統一するという目標が基本的に実現し、28の省・自治区・直轄市が統一した社会徴収と個人口座を結合した年金制度の運営を行っている。

5 番目は年金の全額納付・全額支出，管理規定の整備と社会化支給などの諸項目の改革がいずれも重要な進展を収めた。]<sup>16)</sup>

二つに，2000年12月末現在で，年金統計データが次のような成果を示していることである

「なお，2000年12月末現在の年金統計データは次のとおりである。

① 全国で基本年金に加入している在職職員・労働者は1億488万人に達し，全国で基本年金を受領した退職者は3,170万人である。

② 全国で徴収された基礎年金は2,278億元，支出年金額は2,115億元，年金累計残高は947億元である。

③ 都市部基本年金はチベットを除いてすべての省級徴収を実現するとともに，省級調整金制度を実施している。

④ 銀行・郵便局から支給された企業退職者年金受領者は2,756万人で，これにより社会化支給年金は92%に達し，1999年に比べて44ポイント高くなった。

⑤ 企業年金制度がカバーした都市職員・労働者は560万人で，全国の企業年金残高は192億元となっている。]<sup>17)</sup>

また参考までに，仮に1995年，97年（あるいは97年，98年）改革によって形成された年金制度を「新制度」と呼び，1978年当時の「暫定弁法」にもとづく制度を「旧制度」と呼ぶとすると，両者が併存している（旧制度で年金給付を受けている退職者と，新制度で保険料を納める労働者，および給付を受け始めたばかりの退職者が併存する）のが現在（2005年）時点での姿である。

表2は，新旧両制度の整理のために，両制度のポイント部分のみを摘出したものである。新制度では従業員個人負担が新たに加わった上に，給付面でも所得代替率が下げられていることがわかる。

## 2 現在の公的年金制度の基本的仕組みと評価

以上に概略を述べた4期にわたる改革を経て，中国の公的年金制度の基本

表2 新旧年金制度の比較

	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の供与の60%~80%が 給付される。 退職種類 通勤年数と年金給付基準 (退職時の基本給に対する比率) 退 休 20年以上の場合、80% 15~19年の場合、75% 10~14年の場合、60% 退 職 90% (1986年以降引き上げ) 離 休 100%
新制度	賦課方式 +積立方式	従業員個人負担 +企業負担	積立方式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) 賦課方式部分に対して保険基金から確定給付(20%) 対象分類 年金給付基準 第1グループ 前年度地域平均月賃金の 新制度実施以後就職、 20%+個人勘定残高/120 加入年数15年以上 第2グループ 第1グループと同じ給付 新制度実施前就職実施 に加えて旧制度からの移 後退職、加入年数15年 行の伴う付加を支給 以上 第3グループ 旧制度と同じ給付 新制度実施前に退職 スライド適用

出所：劉 曉梅『中国の改革開放と社会保障』（汐文社、2002年）p.140より。

的仕組みが築かれたということが出来る（ただし都市部企業のみ）。

その仕組みと特徴を同じく陳紅氏論説によって参照すると、簡単には次のような三階部分（三階制）から成るものである。陳氏論文の主旨を紹介し、少しの補足を加えたい。

#### 一階部分：基本養老金制度

国の定めた関連法規にもとづき、原則として全業種の企業、つまり外資系、個人、私営などの非国有企業を含むすべての企業が加入することを義務づけられる。すべての加入者は基本養老金の給付を受ける権利があり、その保険料はすでに確認しているように国家、企業、個人の3者の共同負担である。

個人では、基本賃金の11%の保険料で基本養老年金の個人口座をつくり、

本人が納付した保険料はすべて個人口座に振り込まれる。企業が納付する保険料（一般には、従業員賃金総額の20%以下とされる）は、分割されてその一部が個人口座に振り込まれる。個人口座に振り込まれる以外の、残余の部分は「社会プール基金」に振り込まれる。個人の保険料率は1997年において、本人賃金の4%以上であり。その後2年ごとに1%アップして、最終的に8%に引き上げると定められている。個人保険料率が引き上げられるにつれて、個人口座に繰り入れる企業の保険料率は3%に引き下げられることになっている。

個人口座の積立金には毎年、銀行の預金利率による利子が付けられる。個人口座に記入された「貯蓄」は、60歳前（女性は50歳、ただし管理職は55歳）に引き出すことはできない。従業員が元の企業から別の企業に転職すれば、個人名義の積立金はすべて転職先に移転されるし、また従業員本人が退職する前に死亡した時は、すべて遺族が引き継ぐことができる。

基本養老保険制度は、①基礎養老年金、②個人口座養老年金の2部分に分けられ、①の月額額は省、自治区などでの前年度の平均月給の20%であり、②は本人個人口座の貯蓄高 $\div$ 120（退職後10年保障）とされている<sup>18</sup>。

実質的な保険者は省級・支給政府である（「チベット」を除く）。この点は、全国規模で保険者が国である日本の国民（基礎）年金とは異なる。

2000年時点での年金加入の対象は、都市部の国有企業（加入率100%）、都市集団所有事業（同59%）、三資企業（同25%）、私有企業・自営企業（同18%）であるが、各省が地域の実情に応じて、都市部の自営業者とその従業員も加入対象とすることができるようになっている。

#### 二階部分：企業補充年金制度

国家のマクロ的指導の下で、企業が独自に決定し、実施する制度である。つまり企業が自身の経済力にもとづき、従業員のために設ける一種・独自の企業年金保険である。その管理は、一般に社会保険機関が行い、企業自身、

労働組合、生命保険会社などが担当する。

保険料は企業の全額負担、あるいは企業と従業員の共同負担（ただし、個人納付部分は支給総額の半分を超えてはならない）の2方法がある。この企業補充養老年金は、一般には個人口座方式を採用する。企業、従業員いずれも納付保険料は個人口座に記帳される。一定年数（例えば1年以上）勤務すれば受給の対象者となる。その支給水準は、上のことから当然に企業の経営状況に左右される<sup>19)</sup>。

企業補充年金制度は、政府負担を減らす上でも、今後いっそう重要となるので、後節で独自に、具体的に取り上げたい。

### 三階部分：個人貯蓄型年金制度

従業員が自分の意志で自由に加入し、取り扱い機関を自由に選ぶ補充的年金制度である。地元社会保険機関が銀行に設けた養老個人口座に積み立てる。納められた保険料は一定の利子を付けられ、定年時にすべて本人給付される<sup>20)</sup>。

企業補充年金制度にせよ個人貯蓄型年金にせよ、養老個人口座を利用することが、形式面であるが年金制度の一部を形成しているものであり、これが広い意味で公的年金制度を成している理由であろう。

以上の中国における公的年金制度の仕組みに対して、どのような評価ができるであろうか。

陳紅氏は、中国の基本養老年金制度の顕著な特徴が「社会プールと個人口座の結合」の形をとって確立していることにあるとされ、このことを評価されている。筆者も保険料の個人負担、企業負担、それに国の一定負担を結合したこの形態は、個人責任と企業・国家責任を全都市従業員に及ぼす組織として、西・北欧、日本などの経験を参考とした中国的特色をもつ仕組みとして十分に評価されるべきものだと思う。企業の負担がずっと重かったし、今も重いのは、是非は別として、社会主義経済体制の過去を引きずってきた必

然的な姿だったといえよう（税負担と所得再分配の大きさという点では先進資本主義諸国も「社会主義」である）。

今後この仕組みを改革しつつ発展、充実させていくことが大切だと考える。しかし他面で陳紅氏は、「社会プールと個人口座の結合パターン方式」には、次のような大きな問題点もあると指摘し、批判されている。

第一は、従業員のために設立した個人口座制は帳簿記録の手段であり、保険料の納付は、政府が決めたレートの下で得べき利息を記録することになっているが、この口座には、実際には保険料は積み立てられておらず、大部分はたんに「名義」的なものであるか「空口座」であるのが実態だということである。つまり、企業と現役従業員が納付する個人口座の積立資金（元本）の大部分はすでに現役定年退職者の年金給付に使われている（使われてしまっている）ということである。

その原因は、歴史的な経緯から、現時点（あるいは新制度の1997、98年以後）で、すでに定年退職した者（いわゆる「老人」）とこの制度がつくられる前から就職していた従業員（いわゆる「中人」）には個人口座が設定されていなかったことである。現在では、この「老人」、「中人」たちの年金分は、事実上は企業が高い保険料を支払うことによって賄われている。企業は過去のみで「余計な」負担を余儀なくされているのである。

1995年時点で、全国平均の企業負担の保険料が20.37%にも達していたことが（地域によっては30%以上のケースもある）そのことを示しており、これがいずれ製品コストを高くて中国の国際競争力を次第に弱めることになることは明らかである。

「老人」、「中人」のための積立金不足は、現在2~3兆元にも達し、これを毎年の現役労働者による積立累積（1年当たり約100億元）で埋めあわせると、何と200~300年の時間が必要だとさえ予測されているのである<sup>21)</sup>。

「修正賦課方式」（積立金拡大に努力する方式）の点では日本も共通しているが、中国の場合、設立の歴史がまだごく近年なだけに、その不安性の大きさ

はずっと大きいといえるのではなからうか。

第二は、個人口座の積立金にとって基金の価値保有と価値増加それ自体の意義が大きい、その金融的仕組み(制度)がまだ十分に発展していないことである。年金基金はほとんど銀行貯金と国債購入に充ててその運用益を得ていたが、実際にはインフレの影響で(中国では、銀行金利は高いが、住民消費物価指数も高く、例えば1992年前年度比6.4%、93年14.7%、94年24.1%、95年17.1%、96年8.3%の上昇ようになっていた)、価値保有と価値増加がますます困難化していることである<sup>22)</sup>。金融・資本市場の整備と発展が併せて確立されなければならないのであり、この点についても重要なので、後に独自に触れることにしたい。

以上のような困難性を改善するため、学会、国務院から2000年12月に以下のような提言がなされていた。

第一に、個人口座の規模を調整すること。保険料を、現在本人が納付する基本賃金の11%から8%に下げる。個人口座の基金は、すべて個人の納付した保険料によって構成する。企業が納付した保険料は個人口座には振り込まず、すべて社会プール基金に振り込む。当期の年金の給付を保障するためである。

第二に、社会プール基金と個人口座基金とは別々に管理すること。社会プール基金は個人口座基金からの流用を許さない。個人口座を空口座にしないためである。

第三に、基本養老年金の計算方法を調整すること。すなわち給付水準を従来の従業員平均月給の20%から30%に引き上げる。定年退職時に、基本養老年金の水準が下がらないように保障するためである<sup>23)</sup>。

以上は当面の改善案だが、経済の持続的・安定的な成長が達成されてこそ、少しずつその前進が保証されるのだと考える(それにしても、月収30%レベルの保険料負担の提案はきわめて厳しいものであろう)。まだ、都市部企業の公的年金の歴史そのものが浅いのであるから、こうした問題点、課題が大きい



表3 中国における退職者を対象とした社会保障の給付費

(単位：億元，%)

年	年金	離休	退休	退職	医療	その他
1990	279.0	34.6	239.4	5.0	76.2	110.0
1991	315.8	38.6	271.5	5.7	94.5	144.1
1992	392.6	47.1	338.8	6.7	116.3	176.7
1993	501.2	57.1	435.5	8.6	154.3	246.2
1994	882.1	103.2	766.5	12.4	192.8	144.0
1995	1,123.5	121.9	986.3	15.3	236.3	162.6
1996	1,354.1	137.7	1,199.3	17.1	265.6	178.0
1997	1,610.0	162.6	1,423.9	23.5	277.6	156.2
1998	1,900.3	167.7	1,708.5	24.1	286.9	143.7
1999	2,248.5	186.1	2,035.2	27.2	320.1	139.7
2000	2,537.1	201.1	2,305.7	30.3	346.9	156.5
1990	60.0	7.4	51.5	1.1	16.4	23.6
1991	57.0	7.0	49.0	1.0	17.0	26.0
1992	57.3	6.9	49.4	1.0	17.0	25.7
1993	55.6	6.3	48.3	1.0	17.1	27.3
1994	72.4	8.5	62.9	1.0	15.8	11.8
1995	73.8	8.0	64.8	1.0	15.5	10.7
1996	75.3	7.7	66.7	0.9	14.8	9.9
1997	78.8	8.0	69.7	1.1	13.6	7.6
1998	81.5	7.2	73.3	1.0	12.3	6.2
1999	83.0	6.9	75.1	1.0	11.8	5.2
2000	83.4	6.6	75.8	1.0	11.4	5.2

(注) 上欄が給付額，下欄が構成比（年金，医療，その他で計100%）である。

表の形式は一部修正した。

出所：『中国労働・社会保障年鑑』2000年版，p.726。

はごく当然のことであろう。

さて，以上に概観した中国都市部の公的年金保険制度である基本養老保険に加入している従業員は，2001年6月末時点で1億547万人，定年退職者は3241万人に達する，とされている。念のため示すなら，2000年までの離職，退休，退職に分類される年金給付額の推移は表3のようにある。

以上のような経緯をもつ中国の公的年金制度は，主として国有企業などの労働者を対象としたものであり，国民の大多数を占める農村部の人々を対象としたものではない。そこで次に，農村の年金制度について述べることにしたい。

## 第2節 中国の農村年金制度

農村部の年金は中国社会保障体系の重要な構成部分であり、これを発展させることは、中国共産党と政府が、農民高齢者の基本生活を保障するうえでの一つの重要な社会政策である。しかし、中国の都市と農村の二元的な経済構造と経済水準の格差は、中国が、都市と同じ社会保険を同時に確立することはできないということを示しており、このことが中国農村の社会保険が初歩的で低級であるといった特徴を成す原因となっている。農村部年金制度は、今後ますます重要になるが、都市部企業年金に比べて加入率がずっと低く、歴史も浅いし、多くはこれからの課題なので本稿では簡単にすませたい。

農村の年金は、条件が整った地区において、農民自らの意志と政府組織の指導とを結びつけた方法を採用し、低い基準でスタートしたが、高齢者の基本生活を保障することを目的としている。それとともに、農村経済の発展にもなつて年金水準を徐々に引き上げ、最終的に農村において、自己保障を主体として、集団と国家の支援を結びつけた年金制度を確立することが目的とされている。

農村年金が採用している原則は、保険資金は個人の納付を主とし、集団の補助金を従とし、保険加入の個人口座基金を確立するというものである。個人の納付が、一般に保険料の50%を下回らないことを原則とし、郷（鎮）・村また郷鎮企業が自ら経営状況にもとづいて補助する。国は郷鎮企業の補助金支出の非課税処理を認める。年金の支給は、個人口座基金への積立総額にもとづいて確定する。実施の範囲は、年金を展開している地区の農村における郷鎮企業の労働者、農業従事者、商業従事者など各種タイプの社会構成員をカバーしている。年金加入の年齢は、労働に加わるとともに収入を手にすることがスタート・ポイントで、個人納付は一般に18歳から60歳までであ

る。年金を受領する年齢は職業・性別を問わず、一般に60歳からである。

基金の給付は、一般に満60歳から死亡するまでとする。給付が10年に満たず死亡した者には10年間、年金給付を保障し、残った年限の年金は、法定相続人または指定の受益人が受領する。年金を受領する年齢に達しないで死亡した者については、関連規定にもとづき一定の葬送費が支給されるほか、残りの部分は法定相続人または指定の受益人に返還される。年金の受領基準は、個人が積み立てた基金総額と予定平均受領年限にもとづいて決められ、月または四半期ごとに受領できる。

農村年金は、1986年に国務院が民政部による年金試点〔=実験〕工作の展開を決定したことに始まる。1991年1月、国務院は「農村社会年金基本案」を公布、民政部が責任をもって農村社会保険制度試点を展開することを決定、民政部は農村社会養老保険弁公室を設置するとともに、年金基金の調達は「個人納付を主とし、集団の補助を従とし、国が政策的支援を与える」という原則を確定して、「県級農村社会年金基本案」を制定した。1996年末に、農村部の年金は、東南海沿岸地区から中西部内陸地区と少数民族地区に向かって段階的に推進され、1998年の第9期全国人民代表大会第1回会議において、国務院の機構改革の決定が採択されて以降、農村部の年金の業務は、民政部から新たに設立された労働社会保障部による統一管理に移管された。

1998年は、全国で合計2123の県（市）と65%の郷・鎮が農村年金の業務を展開しており、農村年金に加入した農村人口は8025万人を数え、基金の設立は150億元余に達した。しかし、1999年に国務院はこの業務を見直し、農村年金の将来方向性を商業保険に組み込むこととした。2000年末現在、全国で合計31の省・自治区・直轄市のうち76%の郷・鎮が農村年金業務を展開しており、6172万余の農村人口（中国全農民のおよそ1割）が農村年金に加入し、基金の設立は195億5000万元に達している。

農村年金に関連して、少数の地区での農村最低生活保障制度の開始について触れておきたい。建国以来、各級民政部門は、農村の貧困家庭に対して不

定期または定期的な社会救済補助を行ってきたが、依然としてかなりの農村低収入家庭は最低基本生活を維持するのが困難であった。一方、90年代以降、都市部地区において最低生活保障が徐々に実施されるようになってきた。この都市部の影響を受けて、90年代中期以降、少数の農村地区においても農村最低生活保障制度が実施されるようになってきた。1994年、山西省は農村最低生活保障基準の実施を検討するようになり、1996年には山東省で20の県・市・区が、江蘇省では30の市・県・区が農村最低生活保障制度を実施するようになった。農村最低生活保障制度の資金は主として県・郷が負担している。財源の保障方式は、主に実勢の収入水準と保障基準との差にもとづいて差額補助、定額補助、実物補助などの形をとっている。農村最低生活保障制度は、制度化された農村貧困者の基本的生活を保障する農村保障制度であって、中国農村における社会保障制度として大切な意義を有している<sup>24)</sup>。

### 第3節 到達段階からみた中国の公的年金制度の特徴点

中国の年金制度についての概要を、都市部と農村部に区別してそれぞれ述べたので、ここでは中国の年金制度が、全体としてどのような到達上の特徴点をもつのかをまとめておくことにする。

#### 1 遅れた農村部の年金制度と問題点

中国の農村年金は1986年に導入実験を開始、91年には個人口座制を採用、政府の推進策もあり、98年には加入者が8025万人、農村労働者の5分の1、農村人口の10分の1を占めることになった。農村年金保険は、農村部労働者を対象とし、個人・郷鎮企業の保険料と県政府の支援から成る。個人口座は全額加入者の所有となり、支払いは加入年数、積立額、金利水準によって決まるため、見方を変えれば優遇された預金制度といえるものであ

る。また、都市部の年金のような「みなし制度」はなく、保険加入者は若く、保険収支が赤字になっているわけではなかった。批判が生じるのは、このような制度条件と沿海部の発展する農村状況を前提に、農村養老保険の拡充そのものに対してよりも、商業保険の拡大が可能であることに對してであつたとみなされる。しかし、保険制度に加入していた農村部労働者は、指導者が同保険基金における資金流用問題を引き起こしていると考え、約2000万人が脱退してしまったのである（1998年から2003年頃まで）。中国では、指導者による保険基金の流用・占用があり、保険加入者は政府を信用しているわけではないのである。しかしながら、最近になって政府も、再度、商業保険（その幹部はやはり政府の指導者である）として制度の拡充の方向に転換している。裕福な沿海農村部には独自の社会保障制度を定めている所もあるし、また農村年金を支援する郷鎮政府財政も黒字であり、郷鎮企業も発展している。しかし、中西部の郷鎮政府財政は苦しくて、郷鎮企業も1995年を境に成長力を減衰させている。資金支援がないとすれば、大多数の中国農民にとって、農村年金はたんに優遇もない預金制度にすぎない。中西部の農家収入からみて、このような預金が可能なのは限定されている。農村年金制度は、その加入率の低さにおいても、商業保険を併せての保険制度の拡充方向においても、課題は大変に大きい。

## 2 地方財政に依存してきた年金制度

中国では、中央・地方の財政部門の社会保障支出を統一的にみることのできる最新統計は、1999年しか公表されていない。本章で利用した文献によれば、1999年度において、中国政府は全国家財政支出（中央・地方）の9.1%を社会保障に充当していた<sup>25)</sup>。利用文献に掲載されている次の表4によれば、地方財政が社会保障全支出の68.5%を占めている。制度設計の不備にともない、99年に中央が社会保障基金の補充のために支出した社会保障専用基金支出を除くと、地方財政が全社会保障支出の70%を占めてしまう。

表4 国家全財政の社会保障関連支出 (1999年度)

(単位: 億元)

	国家全財政	中 央	地 方
社会保障関連支出	1,197.44	334.26	863.18
政府・事業単位離退休経費	393.92	33.77	360.15
軍人保障・社会救济費	179.88	2.22	177.66
社会保障補助支出	343.64	18.27	325.37
中央社会保障専用基金	280.00	280.00	—
1999年支出合計	13,187.67	4,152.23	9,035.34

(注) 1. 農村合作医療と貧困地区救済は含まない。

2. 中央社会保障専用基金は2000年に400億元弱に拡大したとみられる。

出所: 大塚正修・日本経済研究センター編『中国社会保障改革の衝撃』p.42より(原資料『中国財政年鑑』2000年版)。

社会保障政策の原則は中央がつくり、地方が各地の実情に合わせて決定・実施するとの基本方針が財政支出の面でも貫かれており、中央支出は最小限にとどめられる傾向にある。ただし、社会保障専用基金支出にみられるように、98年以降、中央財政の支出が増加しており、基本年金だけでも98年から4年間で861億元の補充支出を計上せざるをえなくなっている。今後、中央財政の役割は急速に増加しかねない。

支出項目別にみると、企業が負担していた社会保障費を社会保険制度に変更し、この赤字が増加しているため、社会保障補助支出と社会保障専用基金支出が国家全財政社会保障関連支出の47.3%を占めている(表4より)。また、行政事業単位の基本年金にも多額の計上が必要となるため、農村や失業者などを中心とする社会福祉救済にはわずかな資金しか回っていない。地域的資金面からみても、以下のように、中国の社会保障制度はきわめて格差の大きい制度である。

第一に、中国の社会保障は都市部中心のものである。農村部のみの支出は、1999年度時点で11.4%しかなく、都市と農村の人口比からみて余りに少ない。

第二に、支出の中心は政府・事業単位基本年金制度、都市部の社会保険のための支出を中心とする社会保障補助支出であって、都市部偏重である。

第三に、国有企業のレイオフ職員・労働者向けの基本生活保障には 14.5% の支出がなされていて、国有企業の職員・労働者が財政上優遇されている。

### 3 差の大きい幹部と非幹部の待遇

中国の年金制度には、その他いくつかの重大な格差がある。先に述べたように都市と農村の格差は大きく、これは歴史のなかで自らつくり上げてきた側面が強いものである。また、地方の制度上の格差も大きく、財政能力・産業発展によって年金制度に大きな差が出てしまっている。財政能力の低い地域では、年金が保障されていない人の割合が高くなる。

しかし、中国における社会保障上の格差はこれだけではない。一般の職員・労働者と党・行政府の公務員の待遇には差があり、公務員の保障基準の方が高い。公務員の年金は行政経費であるが、政府にはこれを都市の職員・労働者年金制度と合体させる考えはないようだ。

次に目立つのは、同じ公務員でも職位によって保障に差が出てくることだろう。もちろん職員によって保険料納付差があり給付に差が出てくるのは当然であるが、年金格差はこれを上回るものである。このようにみると年金制度上、中国には次のような格差があるのである。

局以上の幹部 > 一般公務員・大企業ホワイトカラー > ブルーカラー > 農民

## 第4節 年金の財政方式

中国は 1951 年の公的年金制度創設の時から賦課方式を採用し、こうした状態は 1983 年まで続いていた。その後、高齢化・少子化による年金の国庫負担増大にともなって財政収支が危機的な状態に陥り、この状況から抜け出すために年金支給開始年齢の引き上げや年金支給額の引き下げなど一連の年金改革が始まったのである。この年金改革のなかで、本章の第 1 節で指摘したように、1995 年に年金の財源方式は賦課方式から積立方式へ移行し、基

礎的な給付だけを賦課方式で賄うことになった。

また第2節でみたように、農民を対象とする公的年金保険制度創設は1980年代後半以降のことであり、その時、人口高齢化・少子化に対応するために、農村では積立方式が最初から導入されたのである。

次いで、企業独自の年金制度は今後の中国にとって大切なので、これについて独自に取り上げる。

## 第5節 中国の企業年金制度の課題

中国の基本年金の改革方向からみて、独自の性格と内容をもつ企業年金制度をできるだけ速やかに発展させることが必要である。中国政府の現在の基本政策によれば、企業年金は、企業が国の政策の下で自らの能力をよく考え、自発的であることを原則として、企業と職員・労働者が自主的につくる企業退職金制度だと位置づけられている。加入率はまだ低い、公的年金制度である基本年金を独自に充実させようとする制度であり、あるいは公的負担を軽減させる手段でもあるとの位置づけである。

### 1 企業年金制度確立の基礎

中国の企業年金制度は長期間にわたり探求されてきたものの、その発展は緩慢であり、関連する政策・立法の早急な解決が待たれている分野である。

企業補充養老年金保険は現在、企業年金に改称され、多階層の年金体系の重要な構成部分として、中国の社会保険制度改革の深化にともないその地位と役割を大きくしている。企業年金および関連する法律体系を研究し、これらをできるだけ速やかに制定することは、中国の企業年金制度発展にとり重要な意義をもつ。これには次のような理由がある。第一は、中国の基本年金は低水準の保障と位置づけられており、企業年金でこれを補充することが必要である。第二は、多階層の年金の一つとして、基本年金のために安定した



バックアップを提供することである。第三は、企業の経営メカニズム転換のために、労働生産性を高め、職員・労働者の積極性を引き出し、奨励の役割を果たすことである。第四は、経済建設のために資金を積み立て、中国の資本市場の発育と整備に利するといったことである。

## 2 企業年金制度発展の緩慢性の原因

中国の企業年金の発展が比較的緩慢であった原因として、以下のような諸点あげられている。

第一に、制度の枠組みが早くから提示されていたものの、関連する優遇政策が適時実行に移されなかったことである。1991年に国務院が「企業職員・労働者の年金制度に関する決定」において、国の基本年金、企業の補充年金、個人の貯蓄性年金制度による多階層の保険制度の方式を決めてから10年経っているが、企業年金制度は実質的な発展がみられなかった。その理由は、一つに、この制度に対する企業の認識にずれがあり、企業年金を無くてはならない補充的な制度であるとは理解しておらず、企業の自主的行為にすぎないのであって、あっても無くてもよいと考えていた。二つに、企業の理解にずれがあり、国が企業補充年金と個人貯蓄性年金の実施を奨励するのは、企業の経営上の問題であって、必ずしも実施しなければならないわけではないと考えた。企業は自己の経営が良くないことを口実にし、これらを実施しないか遅らせた。三つに、企業年金運営の資金を手当てするチャンネルの問題を解決していなかった。1993年に実施した新しい会計制度では、企業の留保利益のなかでの「奨励基金」と「福利基金」の科目を取り消しており、企業年金の発展に明確な資金チャンネルを欠くことになったのである<sup>26)</sup>。

第二に、企業年金の事務を取り扱う公的機関が一つだけで、競争性に欠けていることである。現在、企業年金事務の取り扱い機関としては、社会保険事務管理機関だけが実施しており、経営資格の点において必要な条件に欠けているのが現状である。企業年金基金資金は主として企業の利益および職

員・労働者の一部賃金収入から成るものであり、このことは企業年金が、企業の職員・労働者に提供する老齢福祉金であることを表している。そして、企業年金の発展は企業自身の経営状況に依存する。これらのことは、企業の経営状況にもとづいて、企業が職員・労働者の給付享受の方式と管理運営方式を決定する自由をもつことを意味する。しかし、現在の年金運営は、企業が社会保険事務管理機関に管理代行を委託し、企業が毎月、企業年金の費用を納付し、社会保険事務管理機関が、退職者に月ごとまたは1回で、企業年金を支給するという方式に限られている。こうした状況は、企業年金の市場化された運営の方向とはかけ離れているのである<sup>27)</sup>。

第三に、管理運営手段が立ち遅れていることである。中国の現在の年金保険は多くの企業を幅広くカバーするところまで達しておらず、年金加入企業のうち、負担の重い古い企業が多く、負担が軽い企業が少ない。企業の負担金である年金保険の徴収納付が困難である状況で、企業年金資金を流用する事態すら発生していて、企業年金の口座を実質的に「空口座」に変えてしまっており、企業年金開設の積極性に良くない影響を与えている。企業年金基金の運営管理に法的規範が欠けていること、および金融市場の発育が不健全であり、必要な金融手段が不足している状況において、企業年金基金の投資収益は比較的低い上、金融リスクを防ごうとする意識が薄くて、不良投資となることがある。そのため企業年金の発展に深刻な影響を及ぼしているだけでなく、企業年金の表面に現れない重大な問題とリスクを生じさせているのである<sup>28)</sup>。

第四に、企業年金の発展に関する立法が遅れ、基本的な法律による支持がないことである。2000年12月に国務院が公布した「都市の社会保障体系の改善に関する試点方案」は、企業年金制度の確立を、都市の社会保障体系整備の重要な内容の一つにあげ、これによって企業年金制度を実験し、その発展を促すための全体的な原則と基本的な枠組みが確定した。しかし具体的な立法はまだ進んでいない。当面は関連の法律をできるだけ速やかに整備する

ことが必要となっているが、特に差し迫って立法が必要なのは、企業年金法、企業年金管理規定、企業年金基金運営法、企業年金事務管理機構資格認定規定<sup>29)</sup>、などである。

### 3 企業年金発展の現状

以上のような理由から、全体的にみて、中国の企業年金は制度の面での立ち遅れが深刻である。年金制度を実施している省と市をみると、上海市、四川省、江蘇省、遼寧省、深圳市などであり、これらの省、市では企業年金の進展が比較的速く、企業年金の具体的な実施規定が打ち出されている。業種の面からみると鉄道、電力、郵政などは企業年金の発展に積極的で、企業年金制度を確立するとともに具体的な企業年金運営手順を定めている。しかし全国的にみてみると、現在、大部分の省・市と業種では相応する規定と税収優遇政策を打ち出していない。全国の企業年金制度は、その具体的な発展において次のような特徴をもっている<sup>30)</sup>。

第一に、業種での発展速度が地方の発展速度を上回っている。2000年末現在、全国の企業年金基金の合計積立額は191億9000万元で、そのうち、地方ベースでの積立額は42億6000万元であり、総額の22.2%を占める。しかし、業種ベースでの積立額は149億3000万元で、積立総額の77.8%を占めており、業種ベースの発展速度が明らかに地方ベースを上回っている。企業年金加入者数でも、2000年末現在、全国で合計560万3000人が企業に加入、業種ベースの加入者数は395万7000人で、全加入者数の70.6%を占めている。地方ベースの企業年金加入者数は164万6000人で、全加入者数の29.4%である。

第二に、地方では、沿海部と経済が発展している省の伸びが速い。上海、広東、四川、浙江、福建、山東、天津、北京、雲南などの省・市の基金積立はいずれも1億元を超えており、上海市だけで22億2000万元を積み立てていて、地方基金積立総額の52.5%を占めている。

第三に、業種別では、経営が良好な業種の伸びが速い。鉄道、電力、郵政、電信、石油化学、石油、農業銀行、民用航空、交通などの業種の企業は経営が良好であるため、企業年金基金の積立てはいずれも1億円を超過している。そのうち電力業界の基金積立は58億7000万円に達し、業種企業年金積立総額の39.3%を占めている。その他のいくつかの業種は発展が相対的に遅れている。

第四に、国有企業の企業年金制度の発展は、その他の経済タイプ企業の企業年金制度より速い。2000年末統計では、企業年金を実施した企業1万6247社のうち、地方企業は1万2062社を数え、そのうち国有企業は6588社で、地方企業総数の54.6%を占める。業種ベースの加入企業4185社のうち、国有企業は3891社で、全体の93%を占める。このことは、その他の経済タイプの企業が企業年金の発展において国有企業より大きく立ち遅れていることを物語っている。

第五に、国の基本年金加入者と比べてみると、企業年金の発展はかなり困難である。2000年度末で国の基本年金加入者は1億448万人を数えるが、企業年金加入者はわずかに560万3000人、その比率5.4%を数えるだけである。したがって、今後、その比率を大幅に高める必要がある。

### 第3章 日本の経験と中国の公的年金制度の整備

日本の明治期以来の公的年金制度発展の歴史から、多くの重要な意義をもつ経験や特徴を見つけることができる。これまでみてきたように、中国での経験のなかに、すでにいくつかの日本との類似性も見出すことができるが、日本の経験は、中国の年金制度の発展にとって、今後さらに大きな啓発と参考になるものである。以下第1節では、その基本課題の面からこれまで述べたことをまとめる形で両国を比較し、かつ中国の到達状況をまとめ、第2節

では、中国の公的年金の課題を、具体的な改革課題の面からみることにしたい。

## 第1節 中国の公的年金制度改革の方向と課題

### 1 年金制度の立法問題

日本は法によって社会を治めることを重視する国である。一つ一つの社会・経済制度には厳格な法律による裏付けと手順があり、これは年金制度についても同様である。戦後の年金制度の形成と発展の過程は、関連の法律が絶えず整備され、充実された過程でもあった。日本の現行の年金制度に関連する法律は、大部分が戦後の最初の20年間（経済復興と高度成長の時期）に制定・修正されたものであり、日本の年金制度の法的基礎として、比較的短期間で年金制度体系を確定することに多大な努力が注がれてきた。

中国においては、年金制度の法的地位およびその経済と社会の発展における役割に対する認識の間にはずれが生じており、立法の基礎がはっきりしない状況がある。これが、中国の年金制度の立ち遅れをもたらしている原因の一つとなっている。

日本の年金制度普及の経験からみると、体系を創建した初期に立法の強化が図られ、これによって年金制度体系の確立と発展が保障されたことがわかる。現在、中国は全国統一の、整備された、規範化された年金制度体系を確立するという差し迫った任務に直面しつつある。中国の実際状況から出発して、関係する国際組織が制定した年金制度の規則と原則を参照し、各国の年金制度立法の経験を参考にして、中国の年金制度立法の建設を強化し、立法の次元を引き上げ、政府の意志から国民全体の意志へと昇華させることが、根本的な課題となっている。

現在、中国は年金制度改革について全体的な計画をつくり推進する段階にあり、こうした状況下においては、まず、年金制度の目標、主旨と原則を

確定し、国の権力機関、行政機関、司法機関および社団法人、商事組織、国民の年金制度における地位、権利と義務、規範と年金制度各参画主体の間を協調させる法律関係を明確にすること、そして、これを用いて関連する法律または法規、総括的な年金制度法を規範化することが必要である。各部門に関する法律の確立は、当該部門の全体的な統一立法の整備にとって有利であり、年金制度を正常の法制の軌道に組み入れるのに有利と考える。

## 2 社会保障の財政基盤と政府の比重

社会保険料の資金調達において、すでにみたように、中国政府は「国、企業、個人の3者が共同で負担する」という「多チャンネルの資金供給源」の原則を確立した。形式的にみると、中国のこうした社会保障財政収入構造は日本と同じ構造を備えているが、それぞれの責任主体の負担比率においては日本と大きな違いがある。中国においては、社会保険基金の出所は主として企業と職員・労働者の保険料納付で、1999年度の社会保険基金徴収収入のうち、企業の費用納付が78.2%を占め、個人の保険料納付が21.8%を占めている。2000年度はそれぞれ78.9%と21.1%であった。しかし、日本の場合、1998年度に事業主と被保険者の社会保障納付額に占める比率（公費を除く比率）はそれぞれ52.2%と47.8%であった。政府の責任の面からみると、中国の1999年度の国家全財政決算額（中央と地方の財政の合計）における社会保障関連支出の割合は、先述のように1999年度で9.1%とされていた。これに対して同年度の日本では、国と地方の歳出合計（重複分を除く）に対する社会保障関係費の割合は、国から地方への移転部分を差し引いた純計分でみて、24.1%であり、中国と比べてずっと大きい。

以上の2点から比較して、社会保障における中国政府の役割の低さと、企業の役割の異常な高さが目立つのであり、このことが日本と比べて鮮明な相違点となっている。

### 3 年金への加入拡大

日本では、公的年金は年金体系労働者を中心とするものから、国民全体を保障するものへと拡大、発展してきた。中国の条件は日本と違うが、年金体系の確立はやはり重点を明確にし、順序立てて発展させなければならない。ここ数年、中国の社会保障制度改革は大きく発展しており、その加入対象は国有企業事業単位の職員・労働者から、都市の国有企業以外の経済機構の職員・労働者に徐々に広がってはいるものの、年金の実施範囲はまだ比較的狭い。さらに都市と農村の間、所有制の異なった企業の間、異なった地区の間の差は大きすぎ、また年金を受給する権利のない多くの職員・労働者は老後生活上のリスクを防ぐ能力がきわめて弱い。

中国の年金体系建設の方向は、都市職員・労働者重点とし、都市と農村全体ないし社会全体に徐々に拡大していくものでなければならない。そのなかで、「二元化社会」の考えの限界を突き破り、中国の国民の大部分を占める農民と農村から移転してきた勤労者を年金体系に組み込むことが、中国の年金制度が直面する重大で差し迫った課題である。

### 4 多階層の年金体系の確立

日本は年金分野において比較的整備された多階層の保障体系を確立している。1人の企業被雇用者は一般に国民基礎年金、厚生年金、企業年金（厚生基金年金または適格年金）で構成される三つの階層の保障を得ることができる。1人の被保険者は国民基礎年金に加入する以外に、国民年金基金にも自発的に加入することができる。日本では、公的年金を普遍的に推進すると同時に、さらに各種の商業生命保険があって人々はこれを選択することができる。多階層の年金体系は異なった階層、異なった経済状況の保険加入者の養老ニーズを柔軟に満たすことができる。

中国においては、年金制度の設計に際して、政府の責任を減少することを強調して企業の責任を重くしている。また長い間、労働力供給が需要を上

回っていたため、そしてまた、企業と職員・労働者との間の交渉・話し合いのメカニズムが不足していたため、企業による企業年金制度確立の能力と動機づけは十分ではなかった。これが多階層の年金体系建設を緩慢にした主な原因である。

## 5 企業の年金保険の変化

企業改革との関連でみると、中国の公的年金制度改革とは、企業が独立採算の経済実体となり効率改善や競争力向上を求められるなかで、企業がかつて担っていた職員・労働者の保険・福利に関する負担や役割を社会全体に移そう（社会化しよう）とするものであったといえる。

中国では、年金保険に加入する退職者の平均年齢が53歳という調査結果が出た。中国の定年（男性60歳、女性50～55歳）からみて、明らかに定年前の退職者が数多く存在することを示している。このことは、年金保険制度に大きな影響を与えている。すなわち、年金保険制度の受給者の現役加入者に対する割合は1992年に21.6%であったが、98年には32.3%に上昇している（表5参照）。その後、99年に政府が全国的に実施した社会保険の普及活動で加入職員・労働者数が増加したため、この割合は多少低下したものの、2000年末で依然30.3%という高い水準になっている。特に96年から98年の変化が大きく、加入職員・労働者数は8758万人から8476万人に減少しているが、他方で受給者は2258万人から2727万人に増加しており、加入者に対する割合は25.8%から32.2%に急激に上昇しているのである。これは、繰り上げ退職制度の影響によるものと考えられる。

表6は、年金保険基金の収支を国有企業、集団所有制企業、その他所有制企業の別にみたもので、ここは賦課方式部分と個人口座による積立方式部分の両方の保険料が含まれており、定年前の退職者が数多く存在することを示している。

制度の成熟度が高くなっていることに加え、年金保険導入前の旧来の退職



表5 年金保険への加入者数と受給者数

（単位：万人）

	1992年	1994年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
加入職員・労働者数 (A)	7,775	8,494	8,758	8,671	8,476	9,502	10,447
うち国有企業	6,540	7,006	7,045	6,888	6,647	7,097	7,444
受給者数 (B)	1,681	2,097	258	2,533	2,727	2,983	3,170
うち国有企業	1,339	1,667	1,757	1,984	5,144	2,316	2,438
受給者/加入者 (B/A)	21.6%	24.5%	25.8%	29.2%	32.2%	31.4%	30.3%
うち国有企業	20.5%	23.8%	24.9%	28.8%	32.3%	32.6%	32.7%

（注）1999年、2000年の国有企業には、機関事業単位の数字を含む。

出所：大塚正修・日本経済研究センター編『中国社会保障改革の衝撃』p.150より（原資料『中国労働統計年鑑』2001年版）。

表6 年金保険基金所有形態別の収支

（単位：億元）

	1992年	1994年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年
徴収した保険料	366	707	1,172	1,338	1,459	1,965	2,278
国  有	312	599	969	1,131	1,214	1,660	1,888
集団所有制	51	91	139	136	150	180	200
そ  の  他	3	18	64	71	95	125	190
支給した養老基金	322	661	1,032	1,251	1,512	1,925	2,115
国  有	272	551	862	1,289	1,289	1,653	1,792
集団所有制	49	102	151	193	193	236	265
そ  の  他	1	7	19	30	30	36	58
年末基金残高	221	305	579	683	588	734	947
国  有	201	284	507	599	481	583	728
集団所有制	15	2	-16	-49	-92	-126	-189
そ  の  他	5	18	88	133	198	278	408

（注）1999、2000年の数字の「国有」には機関事業単位を、「その他」には企業以外の  
その他所有制単位の数字を含む。

出所：同上表，p.151より（原資料，同上）。

制度の下で保障されてきた高い年金の支給水準を、新たに導入した年金保険の保険料で賄う仕組みになっているため、基金の大部分を年金支給に使い切ってしまう、個人口座の積立てができない状態にある。特に98年は、支給した年金1512億元が徴収した保険料1459億元を上回っており、年末の基金残高は97年末の683億元から588億元に、約100億元減少している。99年以降、加入職員・労働者数の増加もあり全体の収支はやや改善されたが、

特に収支状態の悪い集団所有制企業では、95年に基金残高が赤字に転落し、その後も赤字が拡大し続けている。

しかし一方で、社会保険制度の導入により、古い企業と新しい企業の間で保険福利負担が平準化されたことは事実である。表6からわかるように、集団所有制企業の収益悪化とは対照的に、その他所有制企業からの保険料収入は近年大きく増え、黒字が拡大している。92年末にはわずか5億元しかなかった年末の基金残高は、2000年度末には408億元まで伸びており、その他所有制企業から納付される年金保険料が基金全体の大きな支えとなっている。その他所有制企業は、私営企業や外商投資企業など、職員・労働者の年齢構成の若い新しい企業が中心になっているため、年金保険導入時の目的の一つであった古い企業と新しい企業の負担格差の平準化が、一定の成果を得たといつてよいであろう。

さらに、以前は国有企業が担ってきた退職者や失業者などを管理する機能が、現在、社会全体へ移行しつつある。年金保険制度では、従来、社会保険局と企業との間で納めるべき保険料の額と給付されるべき年金の額とを相殺し、ネット決済する方式が採られていた。しかし、企業業績の悪化を背景として本来支給されたはずの年金が退職者個人の手元に届かないなどの問題が深刻化したため、98年より、企業は社会保険局に保険料の全額を納付し、退職者が自分の銀行口座で直接年金を受領する社会化給付の方式が本格的に導入された。企業の社会的役割は徐々にではあるが軽減される方向にある。

## 第2節 具体的な改革の方策

以上、第1節において、中国の年金改革の課題を、日本と比較する形で基本点において述べた。そのなかで、法の整備をさらに進めるべきことを前提に、年金財源において企業負担が異常に高い（相対的に政府負担が少ない）こと、年金加入者は拡大しているが都市部ですら限定されていること（農村で

はごく一部のみ）、企業補充年金をさらに拡充すべきであること、などについての基本的な課題を論じた。

本節ではその上に立って、さらに具体的な改革の方策についてとりまとめることにしたい。これについては、前章でも利用した鍾仁耀氏の著作に立脚して、氏の提言を紹介しつつ、前章と同じように意見を少し加えたい。

以下、第一に、公的年金制度の在り方に大きな影響を加える人口動向、年齢構成について、第二に、個人所得・貯蓄、企業業績、財政などの動向について、第三に、その上での具体的政策提言という順で述べたい。

### 1 人口、少子化・高齢化の動向

鍾氏著作中の表7によると、1970年代初期から採用を余儀なくされた「一人の子政策」による少子化によって高齢化も進む（死亡率はその前後も変わらない）、いわゆる少子化・高齢化が着実に進んでいることが次のように示されている。すなわち中国は、1995年から2050年への長期見通しにおいて、少子化（14歳以下の人口総数の対15-64歳の人口数比重）が26.4%から19.3%へと減少し、高齢化（65歳以上の人口の対15-64歳の人口数比重）が高齢者の自然増で6.1%から18.2%へと大きく3倍にも拡大すると予測されている。

ただし高齢化は、2050年で最大比重見通しの日本の30.2%、ドイツの30.0%よりはかなり低く、他の先進国と比べても低目であって、長期人口予測からすると「恵まれている」方かもしれない。

だが少子化・高齢化が速いテンポで進むことは確かであり、公的年金の現状を放置すれば、企業・個人・政府の負担率を引き上げざるをえなくなることが明らかである。

次に地域別にみた子供（14歳以下）と老人（65歳以上）の割合比較を表8でみると（2001年）、子供も老人も全体として格差が大変大きいことがわかる。子供で北京の15.68%から貴州の43.88%まで（全国平均32.33%）、老人では寧夏の7.20%から上海の19.02%（全国平均では11.25%）までといった具合である<sup>31）</sup>。

表7 人口の少子化・高齢化の各国比較

(単位：%)

	1950年		1995年		2050年	
	0-14歳	65歳-	0-14歳	65歳-	0-14歳	65歳-
中国	33.5	4.5	26.4	6.1	19.3	18.2
日本	35.5	4.9	16.2	14.1	15.7	30.2
アメリカ	26.9	8.1	22.1	12.7	18.8	20.8
イギリス	22.3	10.7	19.6	15.5	18.2	22.6
ドイツ	23.2	9.7	16.1	15.2	14.2	30.0
カナダ	29.7	7.7	20.8	11.8	18.5	21.8
韓国	41.7	3.1	23.6	5.6	18.5	21.1
インド	38.9	3.4	35.2	4.6	19.6	14.9
タイ	42.5	3.0	28.3	5.0	19.3	19.0
ロシア	28.9	6.2	21.1	12.1	17.8	22.1

出所：鍾 仁耀『中国の公的年金改革』p.183より。

表8 地域別子供と老人の扶養割合 (2001年)

(単位：%)

	合計	子供	老人		合計	子供	老人
全体	43.58	32.33	11.25	河南	48.37	37.33	11.04
北京	26.99	15.68	11.30	湖北	41.18	31.67	9.51
天津	35.88	23.40	12.48	湖南	42.86	31.33	11.53
河北	42.37	31.04	11.33	広東	54.64	42.65	12.00
山西	45.47	35.56	9.91	広西	48.96	36.78	12.18
内モンゴル	37.79	28.48	9.30	海南	52.67	41.27	11.40
遼寧	34.64	23.06	11.58	重慶	40.76	28.37	12.39
吉林	31.43	23.17	8.26	四川	44.73	32.81	11.92
黒龍江	32.26	24.27	7.99	貴州	53.91	43.88	10.03
上海	35.39	16.37	19.02	雲南	48.49	38.65	9.84
江蘇	41.37	26.88	14.49	チベット	50.36	41.09	9.27
浙江	38.03	23.88	14.14	陝西	45.39	35.60	9.79
安徽	47.90	35.89	12.01	甘粛	46.19	37.97	8.21
福建	43.53	32.15	11.39	青海	46.85	39.63	7.22
江西	48.29	38.06	10.24	寧夏	48.11	40.91	7.20
山東	40.11	28.62	11.49	新疆	45.52	38.28	7.24

出所：同上表，p.204より。

以上のような少子化・高齢化の地域別格差の大きさと、次にも触れる都市部と農村部との所得格差の大きさは、中国において年金制度を全国的に改革しようとする際に重大な障害となることを示唆している。

## 2 個人所得・貯蓄，企業業績，財政収支の動向

一つ目に，個人所得と貯蓄動向をみよう。鍾氏によれば，1985年から2002年までの期間に，都市部住民・農村部住民ともども，所得は急速に上昇しており，2002年の時点で1人当たり年間所得が農村部住民は2470元，都市部住民は7700元を上回っていた。ただし同時に，両者の格差は広がる一方だという事実も重要である。すなわち農村対都市の1人当たり年間純所得格差は，都市部の方が1985年で1.86倍，1990年2.2倍，1995年で2.7倍，2001年で2.9倍，2002年で3.1倍というように拡大しているのである。

同様に1人当たり貯蓄動向をみても，全国平均で1985年に153元であったものが，1990年には623元，1995年には2449元，2001年には5780元と急速な勢いで拡大している。ただし都市部住民1人当たり貯蓄残高の絶対額は，1996年で農村部住民のそれを10倍近く上回っており，両者の格差は拡大の一方だと指摘されている<sup>32)</sup>。

二つ目に，企業の経営業績動向である。同じく鍾氏によれば，従業員数の企業所有制変化をみると，国有企業・集団企業とも1997年頃から目立って低落してきており，その他（私営企業）が漸増している。すなわち，1997年には国有企業従業員は約4000万人であったものが，2001年には約1800万人へ，集団企業は同時期に約1300万人から450万人へと大きく減少しており，その他（私営企業）は同時期に約800万人から1600万人へと倍増している。

雇用従業員数だけでなく，資産負債率，労働生産率（生産性）からみても国有企業の落ち込みは大きく，概して21世紀に入ってから中国の企業経営業績は低落，悪化しつつあることが示されている。その低落分を埋めているのが外資企業で，労働生産性（1人当たりの生産額）は1998年に6万4682元であったものが2001年には9万8413元へと52%も増加している<sup>33)</sup>。

こうした事実は，外資企業はともかく，国有企業，集団企業への年金保険

料負担率を引き上げることは、不可能であることを示すものであると筆者も考える。

三つ目に財政動向である。財政収支では、中央と地方を別々にしてみても必要があるが、両者を合わせて全体としてみると毎年の赤字状態が拡大する一方となっている。すなわち、1990年代赤字額は146億元にすぎなかったのに、以後は右肩上がりが増加し、2001年には2517億元へ増加している(単年度赤字の額)。財政赤字の程度は中央政府より地方政府の方が目立つと指摘されている。

年金支給額に占める財政支出の割合では(国・地方計)、1990年に1.6%にすぎなかったのに、1999年までに右肩上がりが増加し、同年に14.6%のピークに達している。2000年には少し下がり13.3%、2001年が12.3%とやや低下気味となっていて、財政赤字が拡大するなかで、年金財政も抑制に向かわざるをえなくなったことが示されている<sup>34)</sup>。

### 3 具体的な改革方策

地域格差の拡大、少子化・高齢化の進展、企業生産性の低下傾向、資本・証券市場発展の不十分性、年金基金の脆弱性などの大きな弱点(といっても、先進諸国に比してのことであるが)を内包する中国にとって、年金制度を前進させる具体策は、第2章でも触れたように着実な経済成長の持続を前提としたものでなければならない。

その上で、鍾仁耀氏は、およそ以下のような年金制度の具体的な改革提言をされている。

第一は、年金基金不足解決のための方策である。その方策は、具体的に数点において提示されている。

その一つ目は、年金基金不足の「抜本」解決のための「社会保障税」の導入である。最大の資金担い手である企業の高い保険料率、それにかんがりの規模で広がっている企業未納・滞納状態からすると、(企業・個人の)保険方

式を廃止して社会保障税を導入する（いわゆる「費改税」）提案が有力化しているのである。

社会保障税は、具体的には年金保険、失業保険、医療保険、労災保険、生育保険、住宅保険の六つの項目から成る目的税である。社会保障税の導入は、中国の大きな悩みの一つである組織管理能力の地域的不均衡を是正することにも、政府部門の人員を削減することにも（年金保険業務担当者の合理化）つながる、とされる<sup>35)</sup>。

鍾氏の提言される年金基金不足対策の二つ目は、国有企業の年金基金への転換である。これは、伝統的に大きな年金保険料割合を形成、蓄積してきた国有企業の資産（長年の蓄積保険料を中心とした国有企業資産全体）の一定割合を、国有企業資産から「年金補償基金」へと切り替える方策である。

国有企業総資産額は、現在約6兆元であり、その半分の3兆元、あるいは3分の1の2兆元を年金補償基金に切り替える、との提案であり、十分に根拠あるものと多くの人々に受け取られている<sup>36)</sup>。

その三つ目は、年金基金を銀行に預託したり、国債購入に充てる仕組みをさらに発展させることである。この二つに限定されていた用途を証券市場に任せて（自由化）、年金保険の価値増加を促進する方策である<sup>37)</sup>。このためには、証券・資本市場のさらなる整備、発展が必要だが、これについては第2章でも触れたので、これでとどめておきたい。

その四つ目は、国債発行による年金基金不足の解消方策である<sup>38)</sup>。

以上の年金基金不足解決を目指す改革案は、いずれも現実性の高い方策とみられる向きが強いとされ、基本的に賛成しうる。ただし、一つ目の「費改税」は、従来の負担方式を抜本的に改革する方式となるので実現は容易でないように考える。また「費改税」は、「所得あるすべての部門と個人が負担すべき」と提言されているが、これまでみてきたような所得の都市農村間格差、企業間格差などからして、「累進税率制」という先進諸国でも問題となっているやっかいな仕組みも考えていくことが必要になると思われる。

二つ目の、国有企業資産の一定割合の年金基金移し替えは、先進国の公有企業民営化方式による株式化とその売却方式に類似する面もあるかもしれないが、国有企業改革の長い経験をもつ中国からすれば、実現性は高いのではなからうか。

三つ目の、年金資金管理の新たな運営方式では、銀行業・証券市場の民営化の促進が不可避であり、政治自由化との対応が一つの重要問題になると思われる。

四つ目の、国債発行方式は、ひとえに財政赤字とのつり合いになること、また、インフレや金利との関係が重要となることが明らかである。

鍾氏の第二の具体的方策は、全国的な年金制度確立が必要というものである。

鍾氏は、各地域間で、また企業間なども所得格差や年齢構成格差が大きい故に、むしろ全国的な制度統一を図ることが必要なのだと提案されている<sup>39)</sup>。

中国では、公的年金制度発展を目指してとるべき基本方向・方策として「地域化論」と「段階論」の二つの考えが対立してきた。

地域化論は、一部の最先進地域・個人が先に豊かになって、次第にその影響を他に及ぼしていくという「先富論」にもとづくもので、その影響がまだ限定され、地域間格差が大きい状況下では、「社会保障の管理形成、保障内容、給付水準などは異なるべき」と主張することになる。

段階論は、改革開放以後の時期がまだ短く、年金制度の経験も少ない現状では、制度の中核を成す都市部において「段階に分けて改革すべき」とする主張である。年金改革を国有企業から進め、順次、政府事業・行政部門へ、公私混合企業へ、個人企業へと進めていき、まだ年金で暮らす都市部の住民が49.3%（1995年）の低い状態を、段階的に高めていく、というものである<sup>40)</sup>。

地域化論の、地域ごとに違った制度が存在して当然との考えでは、どうし



でも全国的不公平が拡大することを是認することにならざるをえず、それを阻止するためにも、積極的に全国的な制度の統一を図るべきだと鍾氏はいわれる。

この提言からは、日本の国民年金制度のような統一的仕組みが考えられやすいが、筆者も地域化論でなく、鍾氏の提案を支持したい。

というのは、中国の公的年金制度の根本的理念は、鍾氏のいわれるように、あくまで（最低限の）衣、食、住を保障しようとするものであるし、また理想的であり、困難ではあっても、その方が全国的に安心して公平な考え、秩序の形成に役立つと考えるからである。

## おわりに

中国の公的年金制度改革は、国有企業の改革と不可分の関係を保ってきたが、世界史上に類のない社会主義市場経済化を着実に進めるためにも、困難ではあるが日本など先進国の経験（長短所含めて）をも学びながら年金制度を発展させる必要がある。まとめとして、具体的に以下のような改革を実行する必要があり、またそのための検討を深める必要があると考える。

第一は、中国都市部では企業従業者、政府部門職員に老齢基本年金、企業補充年金、個人自由選択年金の三層から成る年金方式が個人口座を設定する方式で整備され、発展を遂げつつあるが、個人口座設定を媒介としたこの三層制方式は、中国式特色をもつ企業中心の公的年金方式といえるものであり、この基本的仕組みをさらに全企業、個人経営者にも拡充し全国的に発展させていく必要がある。

第二は、農村部での老齢化年金はまだ農村人口の1割程度しか加入していない状況で、しかも都市部との格差が所得、貯蓄も含めて広がる一方であって、この格差拡大を放置することはやむをえないとみなすことは妥当でないと考える。中国の公的年金制度の理念が衣食住の最低限の老後生活保障とい

うことにおかれていることからすれば、都市部と農村部を統一した全国的年金制度、つまり日本の基礎（国民）年金のような制度を樹立することが、老後の生活保障と公平な社会秩序の確立のためにも必要である。

各地域によって異なった制度、運営がなされるのが妥当とする考えは中長期論としては賛成しがたい。

第三は、年金財源において、建国以来、国有企業が主な負担者であったことと、社会主義の伝統から（都市部）企業が過大な負担を余儀なくされてきたが、強まる国際競争と低下傾向の企業経営からしても、すでに重い負担は限界に達している。中央政府負担分と個人負担分は増加させる余地があるが、財政赤字が拡大する一方のなかで困難でもある。給付の面では、厚い保障を受けてきた国有企業、公私混合企業、行政職、政党幹部などの退職分については抑制の余地がある。

現状を放置すれば、企業からのプール資金を主な財源とする年金基金財源は、絶えず枯渇する危機（各個人の口座は事実上空口座となる）にさらされるので、蓄積基金を高める方策をとらねばならない。

第四に、他の先進国なみに少子化・高齢化が着実に進展する中国において、年金財源の確保・充実を実現する抜本対策として、過大な企業負担、次第に拡大する個人保険料負担に代えて、社会保障税を目的税として設定し、企業と個人の所得の大きさに対応した負担をもって充てるとの考えを支持したい。中国における地域間での行政、社会保障管理力の大きな不均衡を極力拡大させないためにも有力案だと考える。

第五に、当面の年金基金充実のために、国有企業資産の一定割合を年金財源に切り替えることや、資金運用の多用化を認めることも有力で実現化容易な案として支持したい。これらのことは、日本や西欧諸国の公企業部門間の自由化、金融規制改革などを参考にしながら進めるべきだと考える。

以上、諸対策、改革を着実に実行するためには、持続的な経済成長が不可欠であり、マクロ経済の安定とのバランスを取りながら進めることが大切で

あろう。

〔注〕

- 1) 1994年加入数については、島田とみ子『年金入門』（岩波新書、1998年）のp.26より。
- 2) 1961年当時実行の国民年金の保険料給付額などについては、島田とみ子、同上、pp.43-44より。
- 3) 駒村康平氏によれば、一階部分の国民（基礎）年金に対し、二階部分の厚生年金の保険料の約4%部分が費されている（2003年度の場合）と指摘されている（『年金はどくなる』岩波書店、2004年、p.55）。これは国民年金未納者などによる年金資金不足額を補うことになるから、この意味で「一定の所得再分配」が行われることになる。
- 4) 2004年度税制改正において、公的年金等控除は、その課税最低限が140万円から120万円へ引き下げられ、同時に別途高齢者控除50万円が廃止されることになった。この結果、年齢受給者の課税最低限は285.5万円から205.3万円に引き下げられることになった。以上、石弘光『税の負担はどくなるか』（中公新書、2004年）p.145。
- 5) 以上の日本における企業年金については、岡伸一『社会保障ハンドブック』（学文社、2003年）pp.62-63より。
- 6) 以上、確定給付型年金と確定拠出型年金については、岡伸一、同上注5）p.63および竹本善次『社会保障入門』（講談社現代新書、2001年）p.119より。
- 7) 建国時から1978年頃までの公的年金制度のごく簡単なあらましについては、主に大塚正修・日本経済研究センター編『中国社会保障改革の衝撃』（勁草書房、2002年）pp.3-4より。
- 8) 以下、1979年の改革開放（市場経済化）以後の公的年金制度改革時期の4区分における改革の主内容については、田多英範編『現代中国の社会保障制度』（流通経済大学出版社、2004年）所収の（陳紅氏論文）第3章「年金保険制度改革」を要約することにした。
- 9) 鍾仁耀『中国の公的年金改革』（法律文化社、2005年）。
- 10) 第1期のまとめは、陳紅氏論文、前掲注8）pp.128-129より。なお赤字国有企業の増加は、それまで終身雇用であった「固定工」を廃止し、「契約工」への切り替えを促進させる契機ともなり、また年金制度改革の契機ともなった。ちなみに、1996年5月時点で契約工の全従業員に占める割合は88.7%に達していたと指摘されている。鍾仁耀、前掲注9）pp.60-61。

- 11) 第2期の3者負担原則の部分については、陳紅氏論文、前掲注8) pp.128-130より。
- 12) 鍾仁耀、前掲注9) p.65。
- 13) 構造式 부분은 陳紅氏論文、前掲注8) p.131。
- 14) 第3期については同上、pp.132-133より。
- 15) 第4期については同上、pp.134-135より。
- 16) 大塚正修・日本経済研究センター編、前掲注7) pp.8-9。
- 17) 同上、p.9。
- 18) 以上の中国における公的年金の一階部分については、陳紅氏論文、前掲注8) pp.137-138。
- 19) 二階部分については、同上、pp.138-139。
- 20) 三階部分については、同上、p.139。
- 21) 以上公的年金制度に対する問題点の指摘は同上、pp.141-142。
- 22) 同上、p.143。
- 23) 同上、p.144。
- 24) 農村部における年金加入の経緯と対象地域、人数などについては、同上、pp.145-150および鍾仁耀、前掲注9) pp.115-116から摘出した。
- 25) 大塚正修・日本経済研究センター編、前掲注7) p.42。なお、同書から引用した表4に関する部分の数値については、筆者なりの算出により若干変更している。
- 26) 企業年金の発展が緩慢であった理由の第一は、同上、pp.93-94より。
- 27) 同じく第二の理由については、同上、p.94。
- 28) 同じく第三の理由については、同上、pp.94-95より。
- 29) 同じく第四の理由については、同上、p.95。
- 30) 以下の第一から第二までの企業年金の業種別・地域別発展状況については、同上、pp.95-96より。
- 31) 以上、人口、少子化・高齢化の動向については、鍾仁耀、前掲注9) pp.181-184およびpp.203-204より。
- 32) 以上、個人所得と貯蓄の動向については、同上、pp.188-191より。
- 33) 以上、企業業績の動向については、同上、pp.187-188より。
- 34) 以上、財政動向については、同上、pp.185-186より。
- 35) 社会保障税導入の提言については、同上、pp.195-196より。
- 36) 国有企業資産の移し替えについては、同上、p.196。
- 37) 年金基金の新たな利用方式の提言については、同上、p.197。
- 38) 国債発行による基金不足対策の提言については、同上、p.205。
- 39) 全国的統一年金制度樹立の提言については、同上、p.201。

40) 以上の地域化論、段階論については、同上、pp.192-194 より。

〔参考文献〕

- 久野万太郎『年金の常識』講談社現代新書 1996年  
足立正樹・堅原郎『各国の社会保障』法律文化社 1988年  
駒村康平『年金はどうなる』岩波書店 2004年  
岡 伸一『社会保障ハンドブック』学文社 2003年  
木村陽子『自分を守るための年金知識』ちくま新書 2003年  
広井良典『日本の社会保障』岩波新書 2001年  
高山憲之『年金の教室』PHP新書 2002年  
竹本善次『社会保障入門』講談社現代新書 2001年  
竹本善次『年金はどう変わるか』講談社現代新書 2003年  
広井良典・駒村康平『アジアの社会保障』東京大学出版会 2003年  
鍾 仁耀『中国の公的年金改革』法律文化社 2005年  
劉 曉梅『中国の改革開放と社会保障』汐文社 2002年  
大塚正修・日本経済研究センター編『中国社会保障改革の衝撃』勁草書房 2002年  
田多英範『現代中国の社会保障制度』流通経済大学出版社 2004年  
沈 志奇『改革開放中国の光と「陰」』文真堂 2003年  
金子能宏・何 立新「中国国有企業における退職行動と年金制度改革」『海外社会保障研究』（国立社会保障・人口問題研究所）第132号、2000年  
朱 炎「中国の社会保障制度と企業負担の変化」同上  
中兼和津次「中国社会保障制度研究の課題と焦点」同上  
焦 培欣「中国における社会保険制度の史的展開過程（1949-1982）」『中央大学経済研究所年報』第30号  
叶 向郡『中国社会養老保障』中国社会科学文献出版社 2004年  
鍾 仁耀『養老保険改革国際比較研究』中国上海財経大学出版社 2004年  
鄭 並文『社会保障体制改革・攻堅』中国水利水電出版社 2005年  
候 文若『社会保険』中国人民大学出版社 2002年  
郭 士征・孔 徑源『社会保障学』中国上海財経大学出版社 2004年  
芦 海元『歩進城市 農民工の社会保障』经济管理出版社 2004年