

中国の年金制度とビジネス環境

The Pension System and Business Environment in China

野村資本市場研究所
関根栄一*

【要約】

中国の年金制度は、1990年代以降の改革を経て、基本養老保険（日本の国民年金・厚生年金保険に相当）、企業年金、個人貯蓄の三つの柱から構成されている。都市部での加入を前提とした基本養老保険は、政府、企業、個人の三者が負担し、賦課方式の社会プールと積立方式の個人口座の組合せから成っている。個人口座には銀行預金金利を参考に利息が付され、2か月分の給付額を除き国債で運用することとなっているが、現時点ではこの内容以上の運用政策やガイドラインは公開されていない。また基本養老保険は、地方政府レベルの管理に留まっており、統一的・整合的な管理監督と運用の効率性の向上のため、全国レベルのプーリングが課題である。

2000年に設立された社会保険基金の将来の財源不足に備えた全国社会保障基金は、国内運用・海外運用のガイドラインも定められ公開されており、自家運用と委託運用を組み合わせ多様な商品で運用されている。基本養老保険基金、全国社会保障基金の運用の動向は、海外の資本市場にとっても重要である。

公的年金以外に、中国では2004年に確定拠出型の新たな企業年金の運営スキームが導入されている。新たな企業年金制度の下では、関係者当事者のチェック機能が確保され、企業年金関連機関も人力資源・社会保障部の認可制となっている。今後の企業年金の普及に当たっては、税制優遇が最大の課題である。

中国では労務コストが上昇する中で、従業員の労働インセンティブの向上につながる企業年金の役割があらためて注目されている。日系企業にとって、中国は最大の進出先であり、現地人材の活用が課題となっている。外資系企業による企業年金の導入は、企業の魅力を高め、優秀な人材の確保に資するだけでなく、国内販売型の企業にとっては自社製品の消費者への訴求効果も期待される。公的年金制度改革に加え、中国の企業年金制度を巡る動向や企業の導入状況は、今後の外資系企業の現地経営にとっても引き続き重要な課題である。

* Visiting Research Fellow in Economic Research Center, Graduate School of Economics, Nagoya University, JAPAN, From April 2007 to September 2007. Senior Analyst, Research Department, Nomura Institute of Capital Markets Research, JAPAN.