

中国駐在員と物流に関する実務講座

中国における社会保障制度

○為岡 博, 西澤 民行, 渡辺 利明, 渡辺 基成

上海賽宜沃企業管理諮詢有限公司

〒200051 中国上海市長寧区長寧路 1551 弄 虹橋国際大廈 4 号 805 室

Tel: 021-6124-7554 E-mail: h-tameoka@seiwa-group.jp

1. 現状と背景

2011年10月15日より、中国国内に就業する外国籍人は中国の社会保険制度に加入する必要がある。1) 2) 3) これは同時に、外資企業の外国籍従業員に関する人件費が増加することを意味している。しかし、現段階ではまだ細則を公表していない地域が多く、静観中の外資企業も多く存在する状況である。

一方、この政策変更に対する外国人の見方も立場によって様々である。中国で所帯をもち、長期にわたって生活する立場の外国人にとっては、社会保険に加入することは利点の方が大きいと言える。しかし、中国には数年しか留まらず、雇用先が既に商業保険を購入している外国人にとっては負担増になるだけだと言える。実際には、上海では2009年から任意加入可能な制度が適用されているが、2011年4月時点までの納付者数は100人未満であった。

このような状況下で、外国人の社会保険加入を義務化する政策を発表した中国政府の見解は以下のような二点があげられる。まず、外国人が所在国の社会保険に加入することは国際労働機関の「ILO 宣言」に基づく国際慣例に合致しており、国際間の人員交流に有利である

とされている。また、中国は長年対外的に労働力を輸出してきた中で、海外の雇用先が中国資本であっても所在国から社会保険制度に加入するよう強要されてきた経緯があるため、海外に拠点がある中国企業の人件費負担は従来から比較的重かったという見解がある。

2. 社会保険加入の問題点

社会保険強制加入により、次のような問題が外国人に生じると考えられる。

まずは二重加入の問題である。相手国に派遣され就労している人については、派遣中でも自国の年金制度に継続して加入している場合が多く、自国の公的年金制度と相手国の公的年金制度に対して二重に保険料を支払うことを余儀なくされている。

次に、年金受給資格の問題である。日本の公的年金制度に限らず、外国の公的年金制度についても老齢年金の受給資格のひとつとして一定期間の制度への加入を要求している場合が多く、相手国に短期間派遣され、その期間だけ相手国の公的年金制度に加入したとしても老齢年金の受給資格要件としての一定の加入年数を満たすことができない場合が多いため、相

手国で負担した保険料が掛け捨てになってしまふ。

こういった問題の解決を目的としているのが社会保障協定である。社会保障協定とは、協定国間において、駐在する人員が自国の社会保障制度に加入している前提であれば、相手国の社会保障に加入する義務を回避可能とする協定である。

現在、日本が社会保障協定を締結し、発効済な国は14カ国あるが、中国はその中に入っていない。一方、中国は現在ドイツと韓国の二カ国とのみ社会保障協定を締結しており、日本とは締結に向けた交渉会議を既に数回行っていると発表している。

3. 南通市における現行制度

外国人の社会保障加入について、南通市では2012年6月現在においてまだ細則が発表されていない。そこで、中国人に適用されている社会保障の現行制度を参考する。

表1に南通市区で採用されている社会保障納付比率を示す。社会保障は、養老保険、医療保険、失業保険、生育保険、労災保険の五種である。中国人にのみ適用される社会福利の一種である住宅積立金制度も存在するが、外国人には適用される予定がないので、ここには示していない。

	養老	医療	失業	生育	労災
会社負担	20%	8%	2%	0.8%	0.5%~2%
個人負担	8%	2%	1%	0%	0%

表1 南通市区の社会保障納付比率

医療保険の個人負担分は2%の他に、医療保険を補助する大病医療保険の定額10RMBが追加される。また、医療保険の個人負担分は個人口座に蓄積され、企業負担分は一部医療保険統括基金に蓄積され、一部は個人口座に振替えられる。その比率は会社納付分の30%程度⁴⁾とするよう国務院から指導されているが、南通市ではその指導に概ね従う形で、表2のように社会保障基数に対する比率を加入者の年齢に合わせて区分制定している。⁵⁾

	社会保障基数に対する比率
~35歳	3.5%
35歳~45歳	4.5%
45歳~定年	5.5%
定年後	6.0%

表2 医療保険統括基金から個人口座への振替率

労災保険では、企業業界の労災発生リスクに基づき、表3のように企業を第一類から第三類まで区分して、労災発生リスクの低い方第一類から0.5%程度、1.0%程度と2.0%程度の三段階納付比率が設定されている。⁶⁾

	業界名称
第一類	銀行業、卸売業、小売業、賃貸業、ソフト開発業、教育業、出版業...
第二類	紡績業、家具製造業、造紙と紙製品業、化学繊維製造業、食品製造業、機械製造業、ゴム製品業、運輸業...
第三類	石油加工業、化学原料と化学製品製造業、冶金と圧延加工業、採鉱業...

表3 労災保険業界リスク分類表

さらに、南通市はこの納付比率を参照に、第二類と第三類業界の企業に対して、点数制による浮動比率を採用している。⁷⁾

4. 対応策

前述の社会保険五種のうち、会社負担分は全額雇用先が納付しなければならない規定となっている。よって、細則が発表されていない現時点においても、原則上の強制加入開始すべき2011年10月からの保険料相当額について負債・期間損益を認識することも選択肢の一つである。

個人負担分が必要となる三種の社会保険については、原則上個人が給与総額から支払わなければならないが、給与総額自体を増加させることにより、負担方法には三つの選択肢が存在する。

まず、全額会社負担とすること。これにより、会社は負担増となるが、従業員の手取給与は保障される。ただ、従業員帰国時において、保険料の個人口座残額は個人資産として還付を受けることが可能とされている。²⁾そのため、当該還付金を会社に全額返納させない場合、駐在員一人当たりのコストが増加してしまうという問題がある。

次に、全額個人負担とした場合、恩恵を受ける機会が少ない中国の社会保険に加入することにより、従業員の手取給与が減少してしまうという短所がある。

最後は、三種の社会保険うち一部を会社負担とすること。これにより、社会保険の恩恵を受けにくく、帰国時の還付金が発生しない社会保

険のみ会社負担とすることができる。しかし、この方法を採用するには給与計算が複雑になり、財務処理も非常に煩わしくなってしまうという短所が存在する。

南通市で細則が公布された際には対応策の選択を迫られることになるが、それぞれの方法には短所は存在し、どれも解決しにくい問題点だと言える。そのため、中国の社会保険制度に加入する意思があり、十分に保険制度を享受できる人材を採用して、現地法人の高い現地化を実現することが最も理想的な対応策だと言える。

5. 根拠法規

- 1) 「中华人民共和国社会保险法」主席令、第三十五号(2011年7月1日実施)
- 2) 「在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法」人力资源和社会保障部令、第16号(2011年10月15日実施)
- 3) 「关于做好在我国境内就业的外国人参加社会保险工作有关问题的通知」人社厅发[2011]113号
- 4) 「国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定」国发[1998]44号
- 5) 「关于完善城镇职工基本医疗保险有关政策的通知」通人社医[2011]34号
- 6) 「关于工伤保险费率问题的通知」劳社部发[2003]29号
- 7) 「南通市市区城镇职工基本医疗保险实施办法」通政发[2009]91号