

厚生科学研究費補助金 (政策科学推進件研究事業)
総括研究報告書

社会保障政策が企業行動とアジアの人口・労働問題に及ぼす影響に関する研究

主任研究者 中兼和津次 東京大学経済学部教授

研究要旨

本研究は、わが国の高齢化に伴う社会保障政策の動向が企業の人件費に及ぼす影響と、その結果起こり得る企業の海外進出とわが国の産業空洞化・失業問題について、製造業企業に対するヒアリング調査と理論的な分析を行う。同時に、相手国では日本企業の進出により労働需要の変化に伴う新たな人口・労働問題が生じるが、この問題について調査研究する。

分担研究者

金子能宏

国立社会保障・人口問題研究所
社会保障応用分析研究部第3室長
増淵勝彦 同 第1室長

A. 研究目的

高齢化に伴う社会保障支出の増加は、これを賄うための社会保障負担を増加させざるを得ない。このような状況に対して従来、年金改革や医療改革を議論する場合には、世代会計の観点から世代間の公平性が損なわれるから、これを是正するために個人に対する社会保障負担の適正化が検討されてきた。これに対して、社会保障負担が企業の人件費に及ぼす効果については、社会保障負担の増加に伴う法定福利費の増加とこれに対処して人件費の増加を抑えるための法定外福利費の減少が指摘されてきたに止まっている。新たな社会保障政策が社会保障負担の水準を変化させた場合に、これが企業の人件費を変化させ、労働需要のみならず企業収益や設備投資、ひいては企業の海外進出にどのような影響を及ぼすのかについては十分な研究が行われていない。国際経済論や国際労働経済論では、海外進出をした企業の進出理由に法人税を尋ねた研究はあるが、法人税に法定福利費など社会保障負担を加えた場合の影響については、研

究がなされていない。さらに、企業が海外進出した相手国では、進出企業の雇用増加と旧来の企業の雇用減少によって新たな人口・労働問題が生じる。一方、わが国の社会保障政策が企業の社会保障負担を軽減して人件費を低下させて海外進出を減らす場合には、相手国の雇用減少、成長率低下、為替レートの不安定化をもたらし、これがわが国の企業に新たなリスクを生じさせてしまう可能性がある。このような企業のグローバル化と相手国の人口・労働問題を同時に考慮した研究は十分には行われていない。

しかし、より豊かな社会保障を実現するためには、わが国経済の成長とこれに伴う賃金上昇や雇用拡大による社会保障収入の増加とこれに見合った給付水準の維持を図ることが重要であり、そのためには社会保障政策が企業行動に及ぼす影響を、経済のグローバル化を考慮して研究することは今日最も重要な研究課題である。本研究によれば、経済のグローバル化のもとでわが国企業が活力を維持することのできる社会保障政策の条件を明らかにすることができるとともに、わが国企業の直接投資額が特に多く成長の著しい中国経済を対象に調査を行い、わが国の社会保障政策がアジア諸国の人口・労働問題にどのような影響を及ぼすかを知ることができる。これによって、わが国企業の活力を維持しつつアジア諸国の人口・労働問題の解決にも寄与する

ことのできる社会保障政策のあり方を探ることが可能になる。

B. 研究方法

本研究を行うに当たり、主任研究者、分担研究者及び主任研究者が委嘱する委員から構成される研究会を組織して、研究を推進するとともに、国際比較研究のための外国語文献（原典）の収集や企業の海外進出先の人口問題・労働問題を企業行動の観点から調査するアンケート調査の実施を民間の研究機関に委託する。

研究会は、主任研究者、分担研究者の他、調査の解析について専門的な助言を行う計量経済学・統計学に関する専門家、中国経済に関する実態調査の経験を有する国内研究者、及び公共経済学と国際経済学を応用して社会保障負担が企業行動に及ぼす影響をモデル分析する研究者から構成する。研究会では、以下の研究項目を検討し、調査を実施が進められている。

- (1) 高齢化に伴う社会保障負担の増加が企業の福利厚生費や人件費に及ぼす影響について、時系列データを用いた実態把握を行うとともに、先行研究の文献サーベイを行う。また、この観点から企業の海外進出・海外直接投資を分析した先行研究がないか確認を行う。
- (2) 社会保障負担の増加が企業の福利厚生内容にどのような影響を与えているのか、またこれに伴う人件費の上昇・発展途上国との賃金格差の拡大が、どの程度企業の海外進出の要因となっているのか、その実態について製造業の企業を対象にアンケート調査を行う。
- (3) わが国企業にとっての重要な海外進出先となっている中国経済の市場経済化の動向と人口・労働問題について文献サーベイを行う。また、中国企業の福利厚生制度や社会保障制度の改革に関する研究を行っている国内および中国の研究者からヒアリング調査を行う。

(4) 上記目的のために、中国社会科学院、北京大学経済研究センター、中国社会保障労働部労働科学研究所などに所属する研究者で本研究のテーマに即した研究を行っている者を招聘する。

- (5) (1)から(4)を踏まえて、わが国の社会保障負担の動向が企業の福利厚生費や人件費負担をどのように変化させ、その結果、どのような条件下で企業の海外進出を引き起こすのか、経済学的なモデル分析を行う。その際、わが国の社会保障負担の動向と発展途上国との賃金格差要因のみならず、企業進出による相手国の労働市場への影響も考慮した分析を行う。
- (6) わが国企業の海外進出先における人口・労働問題の実態を把握し、これに望ましい影響を与える形での企業進出を促進するような社会保障政策のあり方を検討するため、日中合弁企業と、これと競合する中国国営企業に対するアンケート調査を企画・実施する。人口問題に留意するために、従業員の年齢構成、退職後の高齢者の生活保障のあり方に関わる退職金、年金、医療給付等についてもアンケート調査する。なお、必要に応じて日本側研究者が相手先研究機関を訪問して、調査実施の調整を行う。
- (7) アンケート調査の企画実施に当たっては、相手国の事情を十分配慮する。招聘する研究者の意見を尊重し、かつ調査に協力してくれる現地企業の労使関係の安定に配慮する。調査票の回収と解析に当たっても、回答者のプライバシーを侵害することのない調査方法、集計方法、解析方法を採用し、調査票の内容の秘匿に細心の注意を払う。

C. 結果と考察

平成 10 年度の研究活動は、概ね以下のスケジュールで実施された。

98 年 4 月～7 月

研究組織の発足準備

98 年 8 月～10 月

先行研究の文献サーベイ

98年11月～12月

国内研究者からのヒアリング調査と中国における企業アンケート調査の企画

99年1月～3月

中国人研究者の招聘と企業アンケート調査の実施準備

本研究の初年度における中心課題の一つは中国における企業アンケート調査を企画・実施することである。これは、経済改革が進展中の今日においてなお中国企業の基幹をなしている国有企業を対象に、売上げ高や収益にみる経営状態、租税や社会保障負担の程度、各種福利厚生の内容、雇用に関する考え方などを調査することを目的としている。この課題については、調査委託先としてこの分野の調査・研究に豊富な実績を持つ政府機関である中国社会科学院を選定し、99年4年に調査を実施する予定で具体的な準備が進んでいる。この調査の企画に当たっては、社会保障や労働分野を専門とする中国人研究者（鄭功成・武漢大学経済学院教授、夏積智・中国社会保障労働部労働科学研究所長）の招聘が実現し、講演や彼らを交えたワークショップでの議論を通じて中国経済の制度面・実態面の最新情報を得ることができ、アンケート調査票（別紙参照、原文は中国語）の質問内容にそれらを反映させることができた。質問分野は、①企業概況、②企業の社会保険の概況、③養老保険、④医療保険、⑤失業保険、⑥労務管理に分かれ、全体で83項目である。

また、国内研究者からのヒアリングなどによる先行研究の調査も進展した。現在までに、伊藤正一・大阪府立大学経済学部教授から「中国の失業問題と国有企業改革」、沙銀華・ニッセイ基礎研究所研究員から「中国における社会保障制度－医療保険を中心に－」などをテーマに、数人の研究者からヒアリングを行った。これらのうち例えば伊藤教授からのヒアリングなどは、中国経済のマクロ的な労働需給バランスを把握し、その上で国有企業の改革が最近の失業増加にどの程度影響しているのか考えるために有益であり、アンケート調査票の作成にも直接・間接役立った。また

沙氏からのヒアリングでは、中国の医療保険制度が地域ごとに様々な制度が分立していること、一部地域では企業にとってかなりの負担になっていること、基本的な医療サービスの提供を行う全国統一的な制度を創設するためには既存の制度の簡素化が必要であることなどが示された。これらの結果は、企業アンケート調査の結果とともに、最終報告書にとりまとめられる予定である。

D. 結論

本研究は現在のところ具体的な結論を得るに到っていないが、中国における企業アンケート調査結果は99年6月中に回収され、分析作業が始まる予定である。平成11年度の研究課題としては、以下のものがあげられる。本研究会としてはこれらの課題を効率的に実施し、その成果を報告書に反映させていくことを目標とする。

- (1) 社会保障負担が企業の対外投資行動に及ぼす理論分析のサーベイ
- (2) 中国に進出した日系企業へのアンケート調査の企画・実施
- (3) 中国への進出企業の国内本社へのアンケート調査の企画・実施
- (4) 研究成果のとりまとめと報告書の作成

(参考) 研究会参加者一覧

中兼和津次	東京大学経済学部教授
木崎 翠	横浜国立大学経済学部助教授
沙 銀華	ニッセイ基礎研究所研究員
丸川知雄	アジア経済研究所研究員
今井健一	同研究員
朱 炎	富士通総研経済研究所主任研究員
荒井 崇	同研究員
尾形裕也	社会保障応用分析研究部長
金子能宏	同部第3室長
増淵勝彦	同部第1室長

(別紙)

企業調査表

一 企業概況

1 1)企業所有制

a 国有・国有全額出資 b 国家出資・マジョリティー (国家出資比率 %)

c 株式合作制 d 中外合弁・合作 e その他

2)所属関係 所管部門: _____

a 中央 b 省 (自治区・直轄市) c 地区 (省轄市を含む) d 県 (区)

e 所属関係なし f その他 _____

3)企業規模 大 中 小 (1998年の新基準)

4)業種:

5)正式開業時期 19 年 月

6)現在の工場長 (社長) の就任時期 19 年 月

2 1)1996～98年 (末) の経営状況

万元、現在価格、%

	96年	97年	98年
総生産高			
純生産高			
企業総資産			
資本金			
負債総額			
利潤・税金総額			
利潤総額			
賃金総額			
稼働率			

2) 企業総資産に企業が所有している土地使用権価値を含んでいるか?

a 全部含む b 全部含まない c 一部分だけ含む (土地使用権総価値の %)

総資産に土地使用権を含んでいる場合、土地使用権は総資産のどの位を占めているか

3 1) 在職従業員の人数 名 (男性従業員 名、女性従業員 名)

そのうち、正式従業員 名 (都市従業員 名、農民工 名)

臨時工 名 (都市従業員 名、農民工 名)

その他 名

- 2) 在職従業員平均年齢： 歳
- | | | |
|--------|--------|---|
| 各年代の比率 | 29歳以下 | % |
| | 30-39歳 | % |
| | 40-49歳 | % |
| | 50歳以上 | % |
- 3) 在職従業員の内
- 管理者： 名
- 技術者： 名
- 4 退職者の人数： 名
- そのうち、定年退職者した人数： 名 (男性60歳, 女性55歳)
- 5 下記の福利施設と社会施設の中で、貴社が有するものは何か？
- a 幼稚園 b 小学校 c 中学校 d 浴室 e 理髪店 f 食堂 g 病院
h 娯楽施設 (映画館、歌舞ホール等) i 保養・リゾート施設
- 6 企業内の生活福利部門 (学校、幼稚園、浴室、理髪店、食堂、病院、娯楽施設
保養・リゾート施設、住宅管理部門) 全部で何人の従業員がいるか？ 名
(そのうち、国有企業従業員 名、 集団所有制従業員 名)
- 7 1) 第5項の施設の中で、すでに現地政府に引き渡したものがありますか、
独立採算企業にしたものがありますか？
現地政府に引き渡し 独立採算企業
- 2) 現地政府に引き渡したもしくは独立採算企業にした生活福祉部門に費用補填
をしていますか？
a 補填していない b 補填している、98年の補填額 元

二 企業社会保険概況

- 8 貴社はどの社会保険項目に加入しているか？
a 養老保険 b 医療保険 c 失業保険 d その他
- 9 年社会保険費の総額： 元 (養老保険, 医療保険, 失業保険及びその
他の社会保険費用を含む)
- 10 尚、未払いの社会保険費総額： 元
- そのうち：
- 労働・社会保険局 (社会保険基金)： 元；
(養老保険費： 元； 医療保険費： 元； 失業保険費： 元)
- 在職従業員の未清算医療保険費： 元；
退職者の未清算医療保険費： 元；

三 養老保険

- 11 何年に養老保険に加入したか？ 年
- 12 企業は積極的に養老保険に加入しているか？
a 大変積極的である b 比較的積極的である c 何とも言えない d あまり積極的ではない e 積極的ではない
- 13 養老保険に加入し、企業にとって有利な点は？
a 現在の負担を減少できる b 将来の負担を減少できる c 企業経営の安定性が増す d 年金が増える e 従業員の要求をかなえることができる
f 政府部門の要求をかなえることができる g その他
- 14 養老保険に加入し、企業にとって不利な点は？
a 現在の負担が増加する b 将来の負担が増加する c 退職金が減る
d 養老保険に加入することにより従業員が不安を感じる e その他
- 15 養老保険の共済に参加する時、どんな困難や問題に突き当たったか？

-
- 16 養老保険の加入人数： 名
そのうち： 正式従業員人数： 名 臨時工の人数： 名

- 17 養老保険制度改革前に退職した人数： 名
(18から22まで、養老保険の共済が実施される以前の状況についてお答えください。
尚、養老保険制度改革を実行していない場合、現在の状況をお答えください。)

- 18 改革前に年金をもらった人数： 名 支払総額 元

- 19 改革前の年金基準： 工人 退職以前の賃金の % (基本賃金の %)
技術者・管理者

退職以前の賃金の % (基本賃金の %)

- 20 上述の年金基準は： a 政府が制定したもの b 企業自身で制定したもの

- 21 1) 年金はどの会計項目から支出しているか？ 費

2) 全ての年金はこの項目からの支出費用で十分か？ a 足りない b 足りる

3) 足りない場合、不足部分はどこから支出するか？

- 22 養老保険の共済が実施される以前に、年金の延滞或いは未払いの年金はあるか？

a ない b ある (延滞 ヶ月、未払い ヶ月)

- 23 養老保険の共済が実施された以後、年金はどんな基準で支払われているか？

工人： 退職以前の賃金の % (基本賃金の %)

技術者・管理者： 退職以前の賃金の % (基本賃金の %)

その他の支払基準、或いは退職者を分類する方法があれば、お書きください。

-
- 24 養老保険の共済が実施された以後、企業の負担は増加したか？

改革1年目が前年比 (a 増加した b 減少した) %

農民工の養老保険は： a 養老保険共済 b 商業保険 c 両方とも

保険費 本人： の %

企業： の %

33 従業員の個人年金積み立て口座に記入した保険料の割合は従業員賃金総額の：

%；労働・社会保険局（社会保険基金）に上納している割合は従業員賃金総額の： %。

四 医療保険

34 1) 何年に医療保険に加入したか？

年

2) 医療保険の加入人数： 名

そのうち：正式従業員人数： 名 臨時工の人数： 名

3) 農民工は医療保険に加入できるか？

a できない b できる：加入人数： 名。

4) 医療保険に加入後、従業員医療費の面で企業負担は減少したか？

a 増加 b 変化なし c 減少

35 貴社の従業員が入院治療時、或いは入院大手術を受けた時の医療保険は：_____。

a 完全自費 b 一般医療保険的水準により清算

c 大病に対しての医療保険がある d 重病に対しての医療保険がある

36 貴社は補助的医療保険を実施したか？した場合、その主な内容をお書きください。

A：_____；B：_____。

していない場合、将来的に実行する可能性は？

a ある b ない

37 実際に医療保険の個人口座に記入した保険料の中で、個人が納めている保険費は賃金の %；企業が交付している保険費は賃金の %；

38 貴社の従業員が医療費を清算する時、随時清算できるか、或いは時間と人数上の制限あるか？

a 随時清算可能 b 規定時間内 c 規定時間内だけでなく、規定人数内

39 貴社は従業員の個人医療保険口座への支出を負担し、並びに共済基金の医療保険費を上納する以外に、その他の医療費用を負担する必要があるか？

a ない b ある：具体的にどんな費用か？

A _____；B _____；C _____。

社会共済基金への上納部分と個人口座部分の合計に %を占める；

40 1) 医療保険の個人口座内の金額を使い終った後、従業員が病気にかかった場合その費用はどんな支払方式が採用されるか？

a 完全自費 b 企業が一定の補助をする c 大病（重病）医療保険により、医療基金、企業、個人の三者負担の方式。

c の情況下、医療基金、企業、個人がそれぞれ負担する比率

医療基金 % ; 企業 % ; 個人 % ;

2) 入院手術の場合、その費用はどんな支払方式が採用されるか？

a 完全自費 b 企業が一定の補助をする c 大病（重病）医療保険により、医療基金、企業、個人の三者負担の方式。

c の情況下、医療基金、企業、個人がそれぞれ負担する比率

医療基金 % ; 企業 % ; 個人 % ;

(41 から 45 まで、医療保険の社会共済が実施された以前の状況についてお答えください。尚、医療保険制度改革を執行していない場合、現在の状況についてお答えください。)

41 改革以前はどのような保険方法を採用していたか？

a 企業が医療費を全部支給 b 企業が医療費の一部を支給 (%)

c 企業が固定医療費を支給：各人毎月 元

42 従業員の家族に対してどのような支払方法を採用したか？

a 企業が医療費を全部支給 b 企業が医療費の一部を支給 (%)

c 従業員本人と一緒に固定医療費を支給：各人毎月 元 d 従業員と別に固定医療費を支給：各人毎月 元 e 支給しない f その他

43 改革前、毎年の医療費総額は？ 元

そのうちで退職者に支払われた額は？ 元

44 1) 退職者の医療費はどの会計項目から支出したか？ 費

2) 全ての医療費はこの項目から支出費用で十分か？ a 足りない b 足りる

3) 足りない場合、不足部分はどこから支出するか？ _____

45 養老保険の社会共済が実施された以前、未払いの医療費はあるか？

a ない b ある： ヶ月

五 失業保険

46 失業保険の加入人数： 名

そのうち：正式従業員人数： 名 臨時工的人数： 名

農民工は失業保険に加入できるか？

a できない b できる：加入人数： 名。

47 社会保険基金（或いは社会保険センター）に支払った失業保険費部分の中で、個人が納めている保険費は賃金の % ; 企業が収める保険費は賃金の % ;

48 昨年、貴社を辞職した人数・貴社に解雇された人数は： 名。

そのうち：正式従業員： 名（そのうち、農民工 名）

臨時工： 名（そのうち、農民工 名）

自動退職の人数： 名

企業に解雇された人数： 名

企業に解雇を勧告された人数： 名

六 労働管理

- 49 企業は従業員のレイオフ・分離を実行したか？
a 実行していない b 計画はある c 実行した：何年から開始したか？ 年
- 50 実行した場合、すでにレイオフ・分離された累積人数はどのくらいか？ 人
- 51 すでにレイオフ・分離された従業員はどのように仕事を手配したか？
パーセンテージで回答。
- A 自分で就業先を見つける %
B 就業サービス中心に送り込む %
C Bに該当せず工場内で失業・訓練 %
D 企業が第3次産業を興す %
E 期限前に退職する %
F その他 %
- 52 上述BとCの従業員はどんな待遇を受けるか？
- 1) 賃金：企業平均賃金の %。
- 2) レイオフ期間： a ヶ月もの間に職場復帰が出来ない場合、労働契約を解除。
b 無限期
- 3) 福祉：レイオフされた従業員は継続して従業員住宅に住み、医療保険を受け取る事が可能か？
従業員住宅 a できない b できる
医療保険 a できない b できる
- 4) レイオフされた従業員の社会保険費は誰が負担するか？
a 企業と個人の負担が一般の従業員と同じ
b 企業負担部分は継続して負担、個人負担部分を企業が立替える
c 企業負担部分は継続して負担、個人負担部分を社会保険部門が立替える
d 保険基金の上納を計算するベースにレイオフ従業員が含まれないので、負担する必要はない
- 5) もし企業内失業の従業員が、外部で就業している場合、待遇は変わるか？
a 待遇降格 b 正式に契約解除 c 本人の同意なしで変わらず
- 6) 企業内失業・訓練期間中の訓練費用は誰が負担するか？
a 企業が負担 b 従業員自身で負担 c 双方で負担
- 53 現在、企業にはどの位のレイオフされた従業員がいるか（企業内にポストがなく、企業との契約も解除もせず、就業していない従業員）？ 名
- 54 貴社のレイオフされた従業員の教育レベルはどのような構成か？
- A 小学校卒業以下（卒業を含む）程度： 名
B 中学校、職業中学校卒業以下（卒業を含む）程度： 名
C 高中、中等専門学校、技術学校卒業以下（卒業を含む）程度： 名

D 大学卒業以上（大学本科卒業を含む）： 名

- 55 農民工はレイオフされるか
a しない b する：レイオフ人数： 名。
- 56 貴社は交代でレイオフする制度があるか？
a ない b ある
- 57 企業は過去のレイオフ・分離の仕事に対してどのように評価するか？（多選可能）
a 効果良い b 効果一般 c 工場内の抵抗が大きい d 従業員が情緒不安定になり、反って悪い効果 e 経営者に対して圧力は大きい、レイオフを実施するしかない f その他感想： _____
- 58 将来もレイオフ・分離を実施する需要はあるか？
a 需要はない
要因として A企業に余剰人員はいない B現在、企業には余剰人員はいるが、企業が発展することにより解決可能。
b 需要はある
需要はどの位減少するか？ 人或いは従業員の %
- 59 下記の職種において余剰人員・不足人員の情況
- | | 余剰 | ほとんど同じ | 不足 |
|---------|------|--------|----|
| 生産現場労働者 | a .. | b .. | c |
| 一般職員 | a .. | b .. | c |
| 幹部 | a .. | b .. | c |
| 技術者 | a .. | b .. | c |
| 営業担当者 | a .. | b .. | c |
- 60 余剰人員は従業員総数の %に達している
- 61 企業が新しく労働者を募集する地理範囲
一般労働者： a 市内 b 市内を主とする c 省内を主とする d 全国
管理者： a 市内 b 市内を主とする c 省内を主とする d 全国
技術者： a 市内 b 市内を主とする c 省内を主とする d 全国
- 62 もし貴社が農民工を雇用している場合、一般的に農民工が現場で働く素質と都市工員の素質の差はどうか？
a 農民工の素質が都市工員に劣る b 差がある c 基本的に差がない
d 農民工は都市工員に比べて良い
- 63 農民工を募集するのに政府の制限はあるか？（多選可能）
a 制限なし b 募集する人数の制限 c 農民工を雇用するにあたり地方政府に“都市増容費”といった類の費用を納めなければならない。毎年各人 元
d 政府が認めない
- 64 農民工との労働契約期限はどのくらい？
a 一律 ヶ月 b 無期限 c 短期・長期の両方ある：短期 ヶ月、

方面の制限を緩和すべきである。

C 従業員の積極性を引出すため、弾力的 a・・・b・・・c・・・d・・・e
な賃金制度の採用を希望する。

D 企業の賃金配分には自主権がすでにある a・・・b・・・c・・・d・・・e

72 貴企業技術者と営業担当者の年平均収入はいくら？

1) 技術者 元

技術人員の分配制度採用：（多選可能）

a 等級賃金制 b 職務職能賃金制 c 個人の成績が関係する分配制度
d 各グループの成績が関係する分配制度 e その他

2) 営業担当者 元

営業人員の分配制度採用：

a 等級賃金制 b 職務職能と賃金制 c 個人の業績（販売額、代金の回収等を含む）が関係する賃金制度 d 各グループの業績が関係する賃金制度
e その他

73 企業の最高責任者（社長或いは工場長）の報酬は従業員平均賃金と比べてどのくらい高いか？ %高い

74 企業の最高責任者の報酬は如何に決定するか？

a 政府主管部門により決定 b 企業の役員会で決定 c 企業の従業員代表大会で決定
d 企業経営層により決定 e その他

75 企業経営者の報酬に対して、政府は抑制しているか？（多項目選択可能）

a 企業の効益と企業経営者の報酬の間に明確な関係がある
b 企業経営者の報酬と従業員賃金の比率は上限がある
c 毎年の協議で決定し、明確な関係或いは上限はない
d 制限はあるが、施行は厳格ではない
e 基本的に制限はない
f その他

76 貴企業では従業員の株式持合いあるか？

a ない b ある：株式の %

77 出産の女性従業員はどのような待遇をうけることができるか？

1) 出産前休暇 日

2) 出産後休暇 日

3) 休暇期間の賃金待遇はどうか？

a 基本賃金と諸手当て b 基本賃金 c 基本賃金の %

4) 有給の出産休暇は最長 ヶ月

七 住宅改革

78 貴企業は従業員用住宅をもっているか？ a いない b いる

(この問題以下、従業員用住宅をもっている企業だけお答えください)

79 総面積および平均面積はどのくらいか(社宅の従業員への販売、払い下げ)?

総面積 m^2 平均面積 $m^2/戸$

80 貴企業は住宅改革を開始しているか?

a 現在計画なし b まだ開始せず、計画はある c すでに開始 (19 年開始)

81 すでに住宅改革を開始しているならば、

1) すでに売り出している住宅は従業員住宅の何%を占めているか? %

2) すでに売り出している住宅の販売価格はいくらか?

完全な財産権付き、勤務 15 年の従業員の場合: 平均 $元/m^2$

3) 従業員が住宅を分割購入できるか?

a いいえ b はい: 平均分割期間 年

82 まだ売り出していない従業員住宅の場合、

1) 月平均家賃? 平均 $元/m^2$

2) 住宅改革前と比較して家賃はどの程度上昇したか? %

83 貴社は住宅積立金制度に加入しているか?

a いいえ b はい: 毎年支出している住宅積立金はいくらか? 万元

そのうち、企業と個人の負担比率は 企業 % 個人 %

厚生科学研究費補助金 (政策科学推進件研究事業)
分担研究報告書

社会保障政策が企業行動とアジアの人口・労働問題に及ぼす影響に関する研究

分担研究者 増淵勝彦 国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部第一室長

研究要旨

本研究では、わが国の高齢化に伴う社会保障政策の動向が企業行動とアジアの人口・労働問題に及ぼす影響に関する研究の一環として、中国への進出企業の経営環境を形成する中国労働市場の最近の動向をサーベイする。労働供給、労働需要、失業問題などの視点からの検討を踏まえ、また最近行われた日本の対中進出企業へのアンケート調査結果などを参考に、今後の研究について一定の方向性を得ることを目的とする。

A. 研究目的

本研究は、経済のグローバル化の下でわが国企業が活力を維持することができる社会保障政策の条件を明らかにするとともに、わが国企業の直接投資額が特に多く成長の著しい中国経済を対象に調査を行い、わが国の社会保障政策がアジア諸国の人口・労働問題にどのような影響を及ぼすかを知ることを目的とする。これによって、わが国企業の活力を維持しつつアジア諸国の人口・労働問題の解決にも寄与することのできる社会保障政策のあり方を探る。

分担研究者の当初の担当分野は中国で実施する日系企業およびそれと競合する中国国営企業へのアンケート調査の結果を計量的に分析することであるが、平成10年度は調査票を企画・作成を終えた段階であり、まだその結果は得られていない。そこで平成10年度の分担研究としては、企業行動の背景をなす中国のマクロ経済、特に労働市場の動向のサーベイを行った。これらは、企業アンケート調査の結果を分析するに当たり有益な情報を提供することが期待される。

B. 研究方法

中国経済の市場経済化の動向と人口・労働

問題について文献サーベイを行う。また、中国企業の複利厚生制度や社会保障制度の改革に関する研究を行っている国内および中国の研究者からヒアリング調査を行う。

具体的には、国内研究者としては、伊藤正一・大阪府立大学経済学部教授から「中国の失業問題と国有企業改革」、沙銀華・ニッセイ基礎研究所研究員から「中国における社会保障制度－医療保険を中心に－」などをテーマにヒアリングを行った。中国人研究者としては、社会保障制度を専門とする鄭功成・武漢大学経済学院教授、労働分野を専門とする夏積智・中国社会保障労働部労働科学研究所長の招聘が実現し、講演や彼らを交えたワークショップでの議論を通じて中国経済の制度面・実態面の最新情報を得ることができた。

C. 結果と考察

以下では、中国の労働市場の現状を①労働供給、②労働需要、③国営企業改革、④失業問題、⑤失業対策の観点から概観する。

(1) 労働供給

労働市場におけるマクロの労働供給を決定する要因は総人口、労働年齢人口（中国では男性16～59歳、女性16～54歳）、労働力率、労働時間、労働者の質（教育水準や技術水準）からなる。96年の中国の総人口に同年の人口

増加率を掛け、さらに90年の人口センサスによる労働年齢人口の総人口比、労働力率を掛けると726万人という結果が得られる。すなわち中国の労働市場では、毎年700万人以上の新規の労働者が増加している。この間、労働力率は趨勢的に上昇を続け、95年の男性（15～64歳）の労働力率は90.2%、女性（同）のそれは79.6%となった。その特徴としては、①各種学校への進学率の上昇により若年者の労働力率が男女とも大きく低下したこと、②若年者を除き女子労働力率が上昇し、前者の影響を上回って労働力率全体を引き上げたことが指摘できる。また労働力の質を教育面からみると、①職業教育機関である職業中学、技工学校、中等技術学校の卒業生は80年代から一貫して増加しているが、②普通高級中学（普通課高校）や高等学校（大学）の卒業生は必ずしも経済成長に伴って増加していないことが分かる。経営管理や研究開発を担える人材を供給する高等教育の拡充が、今後の経済発展のために重要な課題となると考えられる。

(2) 労働需要

労働需要の産業別構成の時系列的な推移をみると、第一次産業の就業者全体に占める割合は経済改革の下で低下傾向が一段と明確になり、96年には54.3%に低下した。98年には50%を割っているものと考えられる。第二次産業では、経済改革下で95年まで一貫して増加し続けてきた製造業の就業者数が96年には若干減少した。建設業の就業者数は、90年代に入り96年まで増加を続けている。第三次産業では、90年代に入り商業・飲食業を中心として就業者が加速的に増加しており、94年には既に第二次産業の就業者数を上回っている。

また、労働需要を所有形態別にみると、伝統的な国有部門や都市集団所有部門では雇用が停滞または減少している。他方、都市部では外資系企業、私営企業労働者や個人労働者、農村部では郷鎮企業従業員や個人労働者が顕著な増加をみせている。経済改革下で「国有」から「私有」への趨勢的な変化が進んでいる

ことが特徴である。

(3) 国有企業改革

国有企業は中国経済の主要な担い手であり、80年代における固定資産や賃金労働者に占める国有企業の割合はいずれも約80%に及んでいた。95年においては全社会固定資産投資に占める国有経済の割合は54.4%、都市部賃金労働者におけるそれは57.4%であり、趨勢的に低下しているが依存として重要であることに違いはない。

この国有企業の多くが現在赤字である。95年の第三次工業センサスによると、独立採算制国有工業企業87,905社のうち赤字企業は29,668社であり、赤字企業の割合は33.8%である。分野別にみると消費財と中小企業で高い。また国有商業企業の赤字比率は国有工業企業のそれを大きく上回り、43.0%に達している。国有工業企業の赤字比率は92年から93年にかけて10%代から30%代へと大きく上昇したが、この時期は外資系企業が急速に増加し、郷鎮企業が発展した時事に当たる。市場競争の激化が非効率な国有企業を追い込んでいく様子がみてとれる。

国有企業の経営状況の悪化は、次のような様々な問題を発生させている。すなわち、①販売不振による稼働率の低下、②96年末にGDPの4割を上回るとみられる在庫の累積、③債務の相互不履行である三角債務、④余剰人員の人件費や福利厚生費の加重負担、⑤高い負債率、⑥低い管理水準などである。これらのうち例えば④について、96年に国有企業が負担した福利厚生費用総額は2,276.5億元で、同年の国有経済単位が支払った賃金総額（ボーナス、手当を含む）6,792.7億元の33.5%に相当する。その構成比は退職年金が55.6%、医療衛生費が27.1%、集団福利事業補助費が6.7%などとなっている。また国有企業の余剰人員は、低めである労働社会保障部の調査でも国有企業賃金労働者全体の約10%に達しているとされる。中国政府は、深刻な問題を抱える国有企業の改革を当面の経済改革の重点課題と位置づけ、大企業の合併の奨励や企業破産の規範化、それに伴う失業者の再就職事

業の実施、社会保障制度の確立などに力を入れている。

(4) 失業問題

厳しい経営環境にある国有企業は、赤字是正のために余剰人員に対しては早期定年退職を勧告し、さらに人員削減のより直接的な手段として一時帰休の措置を採っている。一時帰休者とは、失業者ではなく企業に籍を置くが、当該企業で働くことなく最低限の生活費の支給されて再訓練を受けるなどして再就職活動をする労働者を意味する。一時帰休者は一定期間以内（上海では98年に2年、その他の都市では3年）に再就職できなければ企業の籍を失い、失業者になる。

中国では97年末の一時帰休者は1,100万人存在し、98年には更に400万人増加すると言われている。97年の失業者数570万人を加えると、都市部労働者の実質的な失業率は10%を超える水準であると推定される。これに加えて大量の農村労働力の都市への流入もあり、都市部における失業・一時帰休者問題は深刻さを増しているものと考えられる。失業者をいくつかの属性からみると、①相対的に女性が多い、②特に沿岸地域において相対的に中高年が多い、③相対的に教育水準が低いなどの特徴がみられる。

(5) 失業対策

中国（中央および省）政府は、失業・一時帰休者問題の深刻化を受けて失業対策を本格化させている。すなわち、①地域の実情に合わせた失業保険制度の発足と失業保険の支給、②減額された年金（基本生活費と呼ばれ退職年金の6割程度）を支給する早期退職制度の導入、③再就職者を受け入れる新設会社や受け皿会社に対する税などの減免措置、④労働技能の育成訓練や再就職の斡旋などである。④については、主たる担い手として93年頃から再就職サービスセンターが全国に設置され、失業者・一時帰休者に対する生活保障、職業訓練、就職斡旋を進めている。また、沿岸地域の上海や深川、北京などの地域の職業紹介所間でコンピュータ・ネットワークづくりが進んでおり、職業斡旋の効率化が試みら

れている。

D. 結論

以上でみたように、経済改革下で高度成長を続けてきた中国経済は90年代後半に入り慢性的な労働力の超過供給に悩まされるようになり、これに対応して中央および地方政府による失業者・一時帰休者に向けた社会保障制度の整備も徐々に進められつつある。この状況は当面持続することが予想される。このことは、これまで労働コストを丸抱え的に負担してきた中国の国有企業にとっては負担の軽減を意味するが、他方で日系企業を含む外資系企業にとっては新たな負担増となる場合もあり得よう。実際に、日本貿易振興会（ジェトロ）が行った北京・大連・上海・河南地域に進出している日系製造業企業に対するアンケート調査（有効回答373社）によると、「対中進出理由」の上位5位は、①現地市場の販路拡大（39.7%）、②低廉な現地労働力の確保（28.3%）、③得意先企業からの要請（13.4%）、④⑤人手の確保・第三国への製品供給（いずれも7.0%）の順となっている。過去の調査と比較すると、現地マーケット販売志向が強まる一方で労働コストの低廉さは相対的に後退している。このことは、日系企業が今後中国へ進出する際には、日本の社会保障制度に加えて、現地中国の社会保障制度が求める負担がより重要な要因としてクローズアップされてくる可能性を示唆している。

（主な参考文献）

- 伊藤正一「現代中国の労働市場」有斐閣、1998
沙 銀華「中国の失業問題とその展望」
『海外社会保障研究』第126号、1999
夏 積智 "The Development and Prospect of
China's Labor Market"（未刊）1999
日本貿易振興会「進出企業実態調査アジア編
1998年版」