



FRI 研究レポート

No.86 July 2000

中国の社会保障制度の整備と国有企業改革

主任研究員 朱 炎

富士通総研 経済研究所

中国の社会保障制度の整備と国有企業改革

主任研究員 朱 炎

【 要 旨 】

- 1 . 中国においては、国有企業改革の一環として、国有企業に社会保障制度を導入した。国有企業を社会的負担から解放し、人的費用負担を軽減させ、経営業績を好転させることが主な目的である。
- 2 . 国有企業の余剰人員の削減は、企業の自助努力と政府が推進するレイオフ計画によって行われ、失業保険など多重のセーフティネットがスムーズな人員削減、人件費の節約に大きく貢献している。
- 3 . 年金保険と医療保険の実施は、企業経営の安定化に貢献できるが、現段階では多くの企業において保険掛け金の負担が実施前の年金支出と医療費支出より多くなる結果となっている。しかも、実施前の制度による年金支出と医療費支出を完全に社会保障制度に移すことができず、二重負担にもなっている。
- 4 . 社会保障制度の導入と整備は、国有企業改革の推進のうえで不可欠であるが、社会保障制度を十分に機能させるためには、さまざまな問題を解決し、改善していかなければならない。企業サイドには、社会保険の負担が重過ぎること、企業の滞納が増加していることなどの問題が挙げられる。社会保障の政策決定と基金運営のサイドからみれば、合理的な負担水準の設定や、制度の全国的な統一、基金の運用範囲の拡大などが今後の課題となる。
- 5 . 社会保障制度は、国有企業改革に対して、人的費用の負担軽減という一部の効果しかないことを認識しなければならない。国有企業改革の成功には、民営化などの抜本的な改革が必要である。

【目次】

はじめに	1
1 . 社会保障制度導入の背景と実施過程	2
(1) 国有企業の社会的負担	2
(2) 社会保障制度の導入	3
2 . 人員削減と失業保険の実施	4
(1) 人員削減の実施	4
(2) 失業保険と人員削減のセーフティネット	6
(3) 人員削減の進展と企業負担の軽減	7
3 . 年金保険の実施と負担の変化	9
(1) 退職者の重い負担	9
(2) 年金保険制度の導入	9
(3) 年金保険と企業負担の変化	10
4 . 医療保険の実施と負担の変化	11
(1) 医療費の重い負担	11
(2) 医療保険制度の実施	12
(3) 医療費用負担の変化	12
5 . 社会保障制度の効果、問題点と今後の課題	13
(1) 社会保険と企業負担の変化	13
(2) 社会保障の負担能力と合理的負担水準	16
(3) 制度上の問題点	17
6 . 簡単な結論	19
付録 企業調査データに基づく計量分析.....	21
(1) レイオフ実施の決定要因	21
(2) レイオフ実施の効果	22
(3) 保険料滞納の原因	22

はじめに

経営不振に陥っている国有企業を建て直し、活性化することは、現在の中国経済の最も重要な課題の1つである。そのため、国有企業改革は、金融改革や行政改革と並んで、中国の三大改革の1つとして、98年から本格化した¹。

国有企業改革は、大きく分けると2つの内容で構成される。1つは抜本的な制度改革であり、一部の産業からの撤退を含む国有経済の戦略的構造調整、所有形態の多様化、近代的企業制度の確立などを目的とする。これは、実質上の民営化である。もう1つは、経営再建のため、国営企業の債務と人的負担を軽減することである。債務負担の軽減は、資産、株式の売却、デット・エクイティスワップ（債转股）などの措置で行われる。一方、人的負担の軽減は、余剰人員の削減、年金、医療などの人件費負担の社会保障システムへの移行などによって進めることとしている。

しかし、国有企業の余剰人員の整理、負担軽減を進める際には、社会の安定を保つため、受け皿として、社会保障制度の整備をしなければならない。そのため、国有企業改革の一環として、90年代以降、失業保険、医療保健、年金保険などの社会保障制度が徐々に導入され、98年以降本格的に進められている。

本文は、社会保障制度整備の国有企業改革への効果を検討するものである。具体的には、まず、社会保障制度の導入を概観する。次に、社会保障制度の導入により、従来の制度と比べ、企業の負担はどのように変化したのか、すなわち負担軽減の効果を検討する。第3に、社会保障制度の改善の角度から、企業の合理的負担、制度の改善、基金運営の統一など、今後の課題を検討する。最後に、企業データに基づく計量分析を付録にまとめる。

ここで、分析に関わるいくつかの前提を説明する。まず、分析の対象となる企業は、国有企業²に限定する。第2に、国有企業に関連する社会保障制度のなか、本研究は余剰人員削減にかかわるセーフティネット、年金保険と医療保険の3つの分野に焦点をあてる。第3に、分析と計測の際に使用するデータは、主に政府が公表した全国的統計データ、および99年4月に行った100社の国有企業に関するアンケート調査³、などである。

¹ 国有企業改革の内容と進展は、拙稿の「中国の国有企業改革と日本の対中投資」（『FRI 研究レポート』No.45、1999年4月）を参照。

² 公式統計上の定義によると、国有企業は、国が100%出資の企業であり、国の出資がマジョリティを占める合弁企業と株式会社も含む。

³ このアンケート調査は、国立社会保障・人口問題研究所、富士通総研、中国社会科学院経済研究所が共同で行った。調査の対象は中国の国有企業100社（四川省50社、江蘇省50社）であり、そのうち、大型企業は25社、中型企業は42社、小型企業は33社ある。調査の内容は、社会保障の実施状況、負担水準、96～98年の経営実績など、約300項目に及ぶ。

1．社会保障制度導入の背景と実施過程

中国の国有企業改革はすでに20年間にわたって行われてきたが、その経営状況をみる限り、大きな進展がみられなかった。抱える大量の余剰人員、背負っている社会的な負担が大きいことが原因の一つである。社会保障制度の導入と普及は、国有企業の負担の軽減、経営状況の改善に重要な意味を持つものである。

(1) 国有企業の社会的負担

中国の国有企業は長期にわたって、政府の一部の機能を持ち、雇用などの社会的な責務を担ってきた。企業経営に関連する分野の改革の遅れなどの原因により、国有企業は依然としてこのような社会的負担から解放されておらず、国有企業のコストは高止りのままで、他の企業と平等に競争することができない状況である。このような社会的負担は、主に以下の3種類である。

第1に、雇用維持のため、大量の余剰人員を抱えざるを得ない。こうした余剰人員の雇用を維持するための人件費は、企業全体の収益をはるかに上回る。

第2に、社会的責務という負担である。国有企業は長年にわたって、本来政府が担うべきさまざまな社会的責務を担ってきた。企業は、小中学校、幼稚園、医療機関、商業娯楽など生産経営と関係ない施設を所有、経営し、所在地域の治安維持、文化活動、インフラ整備などにも責任を持たされている。

第3に、退職者の負担である。中国では、退職者の年金、医療などの費用がすべて勤めていた企業が負担するという制度を実施してきた。退職者の人数の急増、物価上昇と医療費用の増加などにより、退職者にかかわる費用は急激に膨らんでいる。

国有企業はこのような重い負担を背負い、改革が進まず、業績の好転も難しい状況に置かれている。しかも、古い国有企業ほどこのような負担が重く、直面する経営困難も大きい。企業の人的費用の急増も一因であり、近年、ますます国有企業の経営状況は悪化している（図表1）。全国統一の社会保障制度が確立され、十分に機能するまではこの重荷を下ろすことは難しいと考えられる。

図表1 国有工業企業の経営状況

	93年	94年	95年	96年	97年	98年	99年
企業数(万社)	7.16	7.28	6.86	6.95	6.59	6.55	
うち、赤字企業数	2.17	2.40	2.30	2.62	2.58	2.71	
赤字企業比率(%)	30.3	33.0	33.5	37.7	39.2	41.4	
利潤総額(億元)	798	905	691	603	451	490	871
黒字企業の利潤額	1,284	1,353	1,232	1,144	1,195	1,516	1,722
赤字企業の赤字額	486	448	541	727	744	1,023	851
赤字額/利潤額(%)	37.9	33.1	43.9	63.5	62.3	67.5	49.4
従業員数(年平均、万人)			4,136	4,064	3,838	3,876	
賃金総額(億元)			2,337	2,498	2,571	2,682	

注：独立採算の国有工業企業の財務報告書により計算。利潤総額は企業ごとで集計、赤字を相殺したネットの値。黒字企業の利潤額は利潤総額と赤字企業の赤字額の差で推計。99年は速報値。

出处：『中国統計摘要』各年版など。

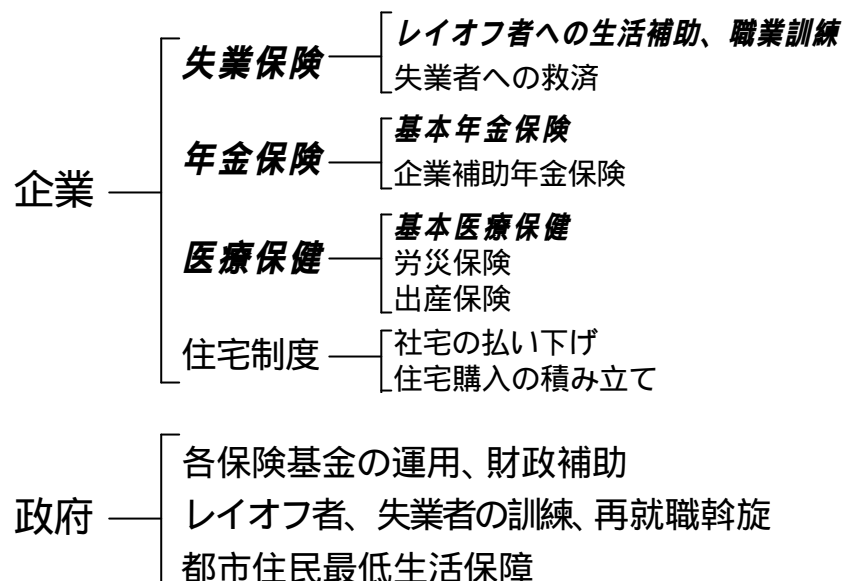
(2) 社会保障制度の導入

90年代に入ってから、国有企業の負担を減らし、経営の建て直しに寄与させるため、雇用、年金、医療などの分野で社会保障制度が徐々に導入され、普及しつつある。国有企業改革においては、社会保障制度の導入は以下の三つの面で企業の経営改善に良い結果をもたらすと期待されている。

まず、余剰人員の削減が、社会的混乱を招かないよう失業保険など受け皿を用意する。次に、企業が従業員を丸抱え、面倒をすべてみることを改め、年金、医療、住宅などの支出を社会保障に移し、負担を軽減させる。第3に、企業が抱えている生産経営と関係ない施設を分離して、独立採算を導入して事業化し、若しくは政府に移譲することで、企業を社会的負担から解放させ、他の企業と平等に競争できる環境を整備する。

国有企業改革に関連する社会保障システムの整備は多方面にわたり、しかも企業と政府レベルで行われていることが異なる(図表2)。本研究は、企業レベルで行われる失業保険と人員削減、年金保険、医療保険の三つの側面(図表2のなかの斜体の強調文字で表した部分)に焦点を絞り、社会保障制度の導入と機能、企業負担の変化などの面から、その効果を検討する。

図表2 国有企業改革に関連する社会保障制度の整備



2. 人員削減と失業保険の実施

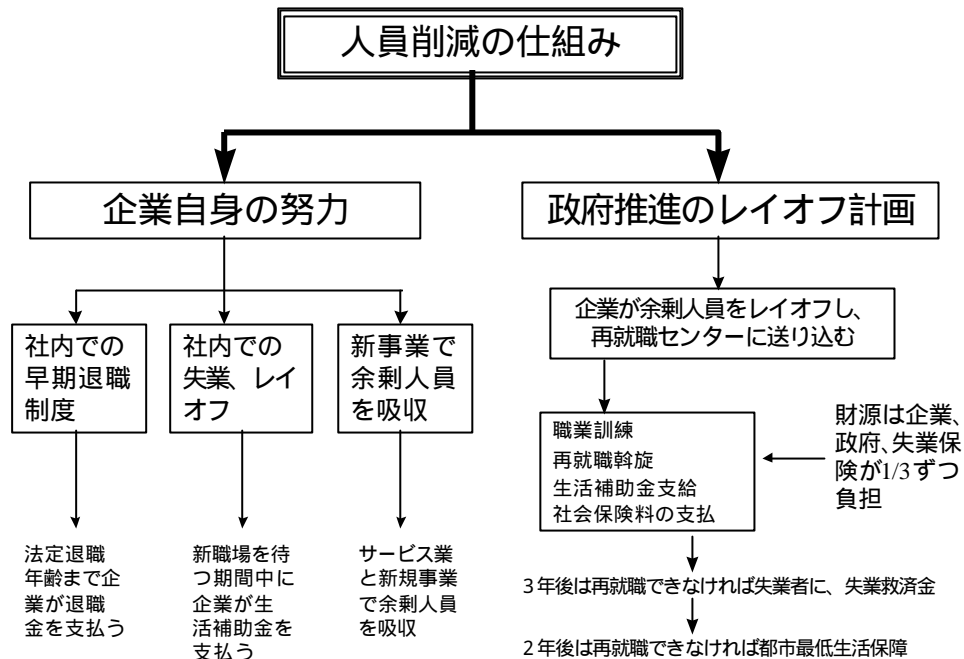
96年の時点では、国有企業の余剰人員は従業員全体の2～3割を占めると推計された⁴。しかも、近年の中国経済の景気低迷のなか、国有企業の経営不振、稼働率の低下、赤字の拡大などの状況によって、余剰人員がさらに増えている。余剰人員を大幅に削減しない限り、国有企業の経営改善が望めない。しかし、大量の解雇は社会不安を引き起こし、社会的コストが大きい。そのため、国有企業の人員削減と同時に、社会保障制度の整備が行われた。

(1) 人員削減の実施

企業の余剰人員の削減は、企業の自助努力と政府主導のレイオフ計画という2つの方法で行われている（図表3）。

⁴ 外資系企業の労働生産性と比較すれば、国有企業の余剰人員の比率は6割にも達するとの指摘もある。日本経済研究センター「中国研究報告書」、『2020年の中国 - 大望と限界：共生への試練』（2000年3月）第1章を参照。

図表3 国有企業の人員削減と社会保障の役割



企業の人員削減への自助努力

企業の自助努力は、主に3つの方法で実施されている。第1に、社内での早期退職である。法定定年退職年齢を満たしていない従業員に対して、企業自らの規定で退職させ、年金を支払う。早期退職者は法定退職年齢を満たした時点から正式に退職し、社会保障に移され、年金基金から年金を支給される。企業にとって、社内での早期退職は、仕事を与えて、賃金を支払うより負担がある程度軽減される。

第2は、社内での失業、あるいはレイオフである。すなわち、社内での新職場に着くまでの間に自宅待機させ、企業が生活補助金を支払う。これも社内での早期退職と同様に、賃金を支払うより企業の負担が軽減される。

第3は、企業はサービス業、あるいは新規事業を興して、余剰人員および待機中の従業員を吸収する。これは「分流」といわれる方法である。

企業の自助努力で余剰人員を減らすことは、業績がまだ悪化せず、余裕のある企業限られる。これは、失業保険など、社会保障の枠外で行われるもので、企業の「自費改革」ともいわれる。

政府主導のレイオフ

一方、「下崗」といわれる政府主導のレイオフ計画は、社会保障制度をフルに利用した国有企業の人員削減である。その仕組みとしては、企業は余剰人員を再就職センターに送り込み、企業との雇用契約を解消させる。レイオフされた従業員は再就職センターで職業訓練、再就職の斡旋を受ける。また、再就職センターは、レイ

オフされた従業員に3年間生活補助金を支払い、社会保障の費用も代わって支払う。再就職センターの費用は、現行規定により、従来の勤務先の企業、政府予算、社会保障すなわち失業保険基金から1/3ずつ拠出する。レイオフされた従業員は、再就職センターに在籍する3年間に再就職できなければ失業になり、失業保険基金から失業救済金が支給される。さらに2年後、再就職できなければ、都市住民の最低生活補助金を地方政府から支給される。

このレイオフの仕組みでは、企業はレイオフされた従業員に生活補助金と再就職費用の1/3しか支払わず、余剰人員を自ら抱えるより大幅な負担軽減となる。一方、レイオフされた従業員は、失業者ではなく、失業救済金より多い生活補助金が支給され、最低レベルの生活需要が保障され、再就職の斡旋も得られる。

ちなみに、国有企業100社を対象に行ったアンケート調査のデータで推計すると、企業のレイオフ実施は利益の変動状況と強い相関関係をみられた。収益が悪化すれば、企業のレイオフ者も多い（付録の(1)を参照）。

(2)失業保険と人員削減のセーフティネット

レイオフの実施が可能になったのは、失業保険制度の創設があったためである。失業保険制度は、86年から実施され始めたが、93年に制度改正し、99年には各地で異なる制度が全国的に統一された。現行制度によると、企業は賃金総額の2%、従業員個人は平均賃金の1%に相当する失業保険金を納付し、政府財政も失業保険基金に補助金を拠出する。

失業保険基金の使用は主に失業者への失業救済金の支払いである。失業者への失業救済金は、納付年数に応じて、12~24ヶ月間支払われる。支払は地方によって異なるが、当該地域の最低賃金以下、最低生活水準以上を基準とする。

失業保険が持つもう一つの重要な役割は、レイオフ者の受け皿である再就職センターの費用の1/3を拠出し、政府主導のレイオフ実施を支えることである。これにより、全国的な国有企業の大規模のレイオフが可能になった。

十数年の実施を経て、失業保険は広範囲に普及した。公式統計によると、97年末に失業保険の加入企業は60万社、加入人数は約8,000万人、従業員全体の90.3%をカバーしている。国有企業100社を対象に行ったアンケート調査では、99年4月現在、加入企業は91社、合計加入人数は100社の従業員全体の98.9%に達している。

失業保険以外にも、政府は都市住民の最低生活保障という制度を設立した。すなわち、失業救済金の受領期間を満了した失業者は、所在都市の地方政府から最低生活水準を維持できる補助金が支給される。

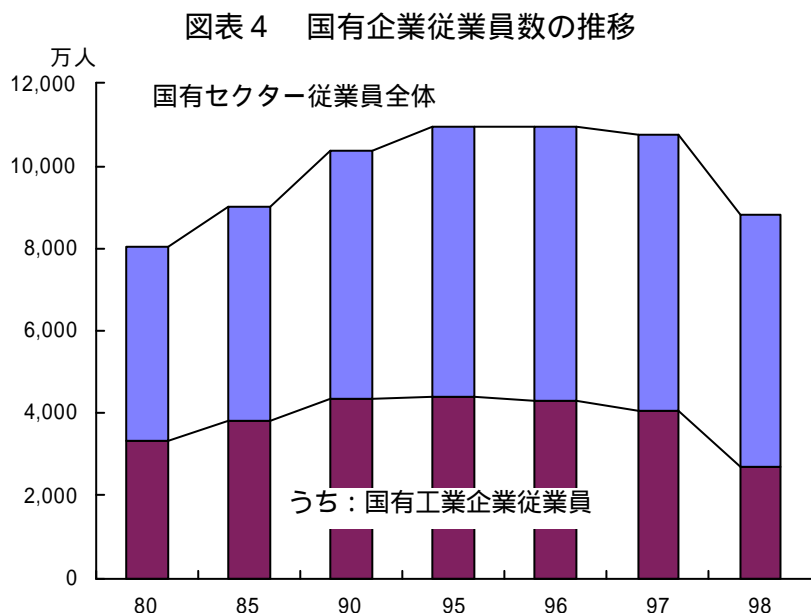
以上でみたように、国有企業の人員削減については、企業、社会保障と政府によるさまざまな措置によって、多重のセーフティネットが形成された。まず、企業自身の努力により、社内でレイオフされた従業員に生活補助金を支給する。第2に、政府推進のレイオフ計画によってレイオフされた従業員は、再就職センターで生活補

助金を受けるのみならず、職業訓練と再就職の斡旋などの支援を受ける。第3に、再就職センターで3年間面倒を見られ、再就職できなかったレイオフ者は、失業者になり、失業保険基金から失業救済金が支給される。最後に、失業救済金の受領期間を満了した失業者は、地方政府から最低生活補助金を支給され、最低生活水準を維持できる。このように、多重のセーフティネットのもとで、この数年間、数千万人にのぼる大規模な人員削減が行われたが、大きな社会不安が発生しなかった。

ただし、このような制度は問題点もある。まず、企業の人員削減の自助努力は、企業の経営状況に大きく左右され、業績のよい企業に限ってしか実施できない。次に、レイオフの実施は、再就職センターの受け入れ能力、すなわちセンターに費用を拠出する企業の経営状況と地方政府の財政事情に左右される。また、都市最低生活保障制度の実施も地方政府の財政事情に決められる。さらに、レイオフされた従業員と失業者は依然として生活難から逃れられない。ちなみに、近年の中国経済の景気低迷には、レイオフ者と失業者の増加によって消費不振が一因であるとみられる。

(3) 人員削減の進展と企業負担の軽減

このような企業の自助努力と政府主導の大規模なレイオフの実施により、企業の余剰人員は大幅に減少した。統計によると、95年を境に、国有企業従業員の人数は減少に転じた。98年の1年間だけでも、国有セクター全体の従業員は約2,000万人、うち国有工業企業の従業員は約1,300万人も減少した（図表4）。



注：年末従業員数。工業企業には採掘業、製造業、電力・ガス・水道を含む

出処：『中国統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』各年版。

国有企業のレイオフの進展も速い。統計によると、99年まで、国有企業は累計約2,000万人以上をレイオフし、そのうち約1,700万人は再就職できた。2000年には新たに500万人をレイオフする予定である（図表5）。

図表5 国有企業のレイオフと再就職の人数

単位：万人

	年初のレイオフ者	新規レイオフ者	再就職
1996	368.4		
1997	542.0	634.4	639.8
1998	691.8	562.2	609.9
1999	594.8	579.2	492.0
2000	650.0	500.0	

注：98年までは統計、99、2000年は政府発表。2000年の新規レイオフは計画。

出处：『中国労働統計年鑑』各年版、政府発表（中国労働と社会保障部のホームページ）。

レイオフ者を預ける再就職センターの運営費のファイナンスは、98年には企業が30.4%、財政が52.2%、社会調達が17.7%（うち失業保険基金は11%）となっている。一方、その支出には、レイオフ者の生活補助金支払いが最も多く、67.7%を占め、レイオフ者の年金、医療などの保険料支払いは31.2%を占めた。

また、100社の調査のデータによると、99年4月時点で、60社はレイオフを既に実施し、12社は実施の予定があると答えた。この60社のレイオフされた従業員の累計人数と現在再就職センターに在籍する人数は、在職従業員の10.4%、4%に相当する。社内のレイオフも含めて、レイオフを実施した企業のレイオフ者に支払う生活補助金は、在職者の平均賃金に比べ、平均では66%に相当し、最高では100%（3社）、最低では19.8%である。また、レイオフ者の職業訓練の費用は、回答企業の67.2%は企業負担、9%は個人負担、23.9%は双方負担である。

いずれにせよ、レイオフは、企業の人員削減、賃金コストの軽減に貢献していることには間違いない。国有企業100社を対象に行ったアンケート調査のデータで推計すると、レイオフの実施は、賃金コストの削減に大きく貢献していることが証明される（付録の(2)を参照）。

この数年間、国有企業の大規模な余剰人員削減、レイオフが行われたが、余剰人員の圧力は依然として大きい。今後、国有企業改革の進展により、一部の産業からの国有セクターの戦略的撤退が進めば、または企業業績の好転がなければ、国有企業の合併、閉鎖と休業も増え、余剰人員が新たに発生する可能性も大きい。したがって、国有企業の余剰人員削減とレイオフは、今後も引き続き行わなければならないだろう。

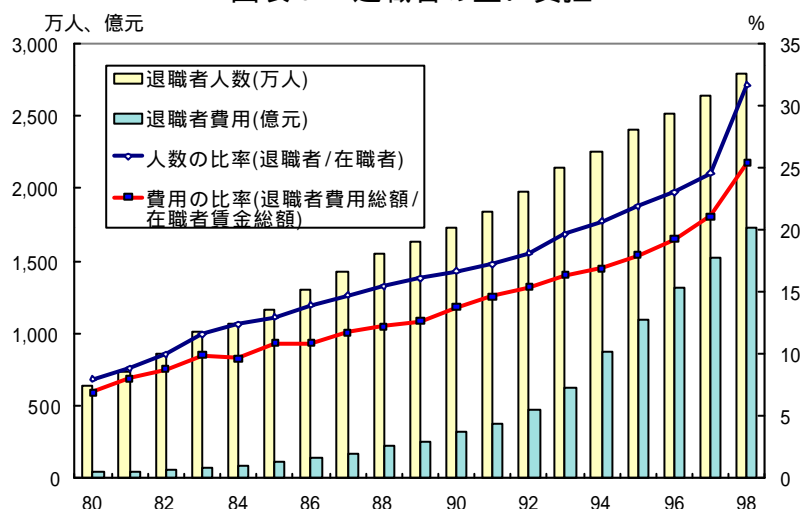
3. 年金保険の実施と負担の変化

(1) 退職者の重い負担

従来、国有企業の場合、定年退職の従業員に対して、勤続年数と職種に応じて、6割から全額までの在職中の賃金に相当する年金を存命中に支払うという制度を実施してきた。しかし、退職者人数の増加などにより、企業の負担が重くなり、経営を圧迫するようになった。

国有企業のデータがないため、国有セクター全体の状況でみると、定年退職者人数は80年の638万人から98年の2,783万人に増え、在職者人数との比率は8%から31.6%まで上昇した。すなわち、退職者1人を負担する在職者の人数は12.5人から3.2人に変化した。一方、年金などの退職者費用は80年の43億元から98年の1,726億元まで急増し、在職者の賃金総額に対する比率は6.9%から25.3%まで上昇した（図表6）。しかも、退職者費用のほとんどは退職前の勤め先によって支払い、政府の民生部門（福祉厚生担当）が支払う分は98年に1.5%しかなかった。高齢者社会に進むなか、このような制度はもはや続かなくなった。

図表6 退職者の重い負担



注：国有セクター全体。退職者費用には医療費を含まず、そのほとんどは退職前の勤め先が支払う。

出処：『中国労働統計年鑑』各年版に基づく計算。

(2) 年金保険制度の導入

基本年金保険制度は91年から実施し、97年に制度化された。ちなみに、一部の地域と企業は80年代前半から独自の年金保険制度を実施したこともある。

現在の基本年金保険制度によると、企業は賃金総額の20%に相当する保険金を年金基金に納付するが、個人も平均賃金の4%（今後徐々に8%まで引き上げる）を納付する。個人の納付額の全部と企業の納付額の一部を合わせて、平均賃金の11%に

相当する保険掛け金が従業員の個人口座に繰り入れられ、積み立てられる。年金の支給は納付15年後から受けられる。定年退職後の最初の10年間には、積み立てた個人口座から年金が支給されるほか、年金基金からも平均月収の20%に相当する年金の支給を受ける。10年後はすべて年金基金から支給される。

ほかにも、一部の企業（ほとんどは収益が良い企業）は、自社の従業員を対象に企業年金を設立し、また一部の企業は従業員に商業的な年金保険をかけている。

全国的にみると、国有企業の基本年金保険は、在職者と退職者の大部分をカバーし、基金の運用もほぼ順調である（図表7）。また、100社の調査では、すべて企業の従業員全員が保険に加入している。加入時期は早くて84年、遅くて98年である。ほかにも、6社は企業年金を設立し、4社は商業的な年金保険に加入している。

図表7 国有企業基本年金保険の状況

	保険加入者(万人)		年金基金の状況(億元)			収入/賃金 総額(%)
	在職者	退職者	収入	支出	残高	
1992	6,540	1,339				
1993	6,591	1,451	412	380	237	15.2
1994	7,006	1,667	599	552	284	17.0
1995	7,131	1,787	803	716	390	19.0
1996	7,045	1,757	969	862	507	21.1
1997	6,888	1,984	1,131	1,059	599	24.0
1998	6,647	2,144	880	917	457	21.6

注：収入/賃金総額は、年金基金の収入額と国有企業全体の賃金総額との単純比較。

出処：『中国労働統計年鑑』各年版により計算。

(3)年金保険と企業負担の変化

基本年金保険制度が実施された後、企業の負担は、実際、どのように変化したのか。

まず、データの制約により、全国的に企業の年金負担を検討することは比較的難しい。国有企業年金基金の収入額（企業と従業員の納入額合計）を賃金総額と比較すれば、概ね2割を超える程度である（図表7を参照）。

一方、100社の調査データからみると、企業の負担の変化など、さまざまな状況が分かる。

年金保険加入への企業の態度は、積極的92社、消極的8社

加入のメリットは、現在の負担減8社、将来の負担減72社、経営の安定性39社、従業員の要求を満たす23社、政府の要望を満たす39社。一方、加入のデメリットは、現在の負担増加88社、年金給付の減額5社、従業員の不安6社（いずれも複数回答）

加入後初年度企業の負担が前年比では、増加77社、減少21社

企業が支払う年金保険年額（回答数97社）は98年の賃金総額と比べると、平均では22.8%、最高で70.7%、最低で1.3%

以上の状況からみれば、企業にとって、基本年金制度の実施は現在負担の増加をもたらしたといえる。しかし、将来の負担減少、経営の安定性などを考えて、年金制度の導入に積極的であり、期待もある。

ちなみに、企業が年金保険に加入しても、それ以前に退職した人への年金を従来の制度通り引き続き支払わなければならない。年金の二重負担の問題は第5章で詳しく述べる。

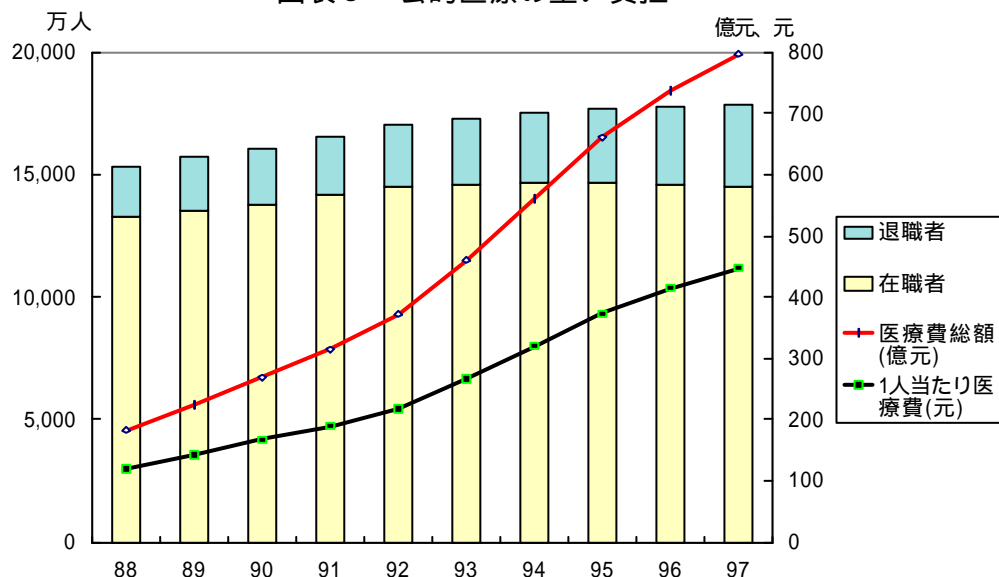
4．医療保険の実施と負担の変化

(1) 医療費の重い負担

従来、国有企業は公的医療制度を実施し、企業の従業員および退職者の医療費はすべて企業が負担してきた。しかし、近年、医療費支出が急増し、企業の重荷の1つにもなっている。

国有企業も含む国有セクターの場合、在職者と退職者を合わせると、公的医療の受益者の人数は88年の15,300万人から97年の17,800万人に、16.4%増えたが、医療費総額は183億元から797億元へと3.3倍も増えた。1人当たり医療費は同120元から447元と、3.7倍となった（図表8）。国有企業の状況も同様であろう。

図表8 公的医療の重い負担



注：国有セクターの在職者と退職者の公的医療の受益者人数。医療費は公的医療の費用支出額。

出処：『中国労働統計年鑑』各年版。

(2) 医療保険制度の実施

企業の医療費負担を軽減するため、92年から、入院費用を対象に、「重病保険」の形で医療保険制度が実施され、その後、98年に医療保険制度が全国的に統一された。

現在の医療保険制度によると、従業員個人は平均賃金の2%を納付し、個人口座に積み立てる。企業は平均賃金の6%を納付し、そのうちの7割は医療保険基金にプールするが、3割は個人口座に繰り入れる。発生した医療費に対する保険金の支給は、給付ライン（原則として所在地域の年平均賃金の10%）未満の場合は個人口座から支払い、若しくは自己負担になる。給付ライン以上、最高ライン（原則として所在地域の年平均賃金の4倍）未満の場合は基金から支払い、一部は自己負担となる。最高ラインを超えた場合は全額自己負担になり、若しくは企業あるいは商業的保険が補填する。そのため、一部の収益力のある企業は従業員に商業的医療保険を掛けている。また、企業は賃金総額の4%を上限に資金を引き当てて、自らの企業医療保険を設立することも認められている。

医療保険制度が実施された後、加入人数が徐々に増えており、基金の運用も順調である（図表9）。しかし、医療保険のカバー範囲はまだ狭い。全国の場合では、98年末の在職者の加入人数と在職者全体の人数と比べると12.9%しかない。一方、100社の調査も同じような状況を示した。99年4月現在、医療保険に加入したのは41社、加入時期が最も早いのは91年、99年に加入した企業もある。加入した41社の従業員は100社合計の従業員人数と比べると、39%に留まっている。しかし、政府の計画によると、2000年以降は医療保険を普及させ、2000年の加入者人数5,000万人を目指す。

図表9 医療保険の状況

	保険加入者(万人)		医療保険基金の状況(億元)		
	在職者	退職者	収入	支出	残高
1993	268	23	1.4	1.3	0.4
1994	375	26	3.2	2.9	0.7
1995	703	43	9.7	7.3	3.1
1996	791	64	19.0	16.2	6.4
1997	1,082	173	29.4	23.4	12.7
1998	1,590	152	60.6	53.3	20.0

注：医療保険全体の状況、国有企業と非国有企業を含む。97年以前は制度統一前の「重病保険」。

出処：『中国労働統計年鑑』各年版により計算。

(3) 医療費用負担の変化

医療保険制度の実施が企業の負担軽減に、どのような効果があったかについて、

全国的なデータは皆無に近いので、ここでは100社の調査のデータで検討しよう。

現在医療保険に加入しているのは41社。そのうち、企業自らの医療保険を実施した企業は1社のみだが、今後加入の予定は、ある17社（41.5%）、ない24社（58.5%）

医療保険加入後の医療費負担については、回答した40社のうち、以前と比べ増加20社（50%）、変化なし9社（22.5%）、減少11社（27.5%）

医療保険以外に、企業の他の医療費負担があるかについては、回答した40社のうち、ある21社（52.5%）、ない19社（47.5%）。他の医療費負担が医療保険の掛け金に対する比率は、回答した20社の平均では18.6%、最高では73%、最低では0.5%

以上の状況から考えると、医療保険は企業の医療費負担を軽減する効果は全体的に大きくない。実際、負担が増加した企業は負担が軽減した企業より多い。しかも、医療保険に加入しても、企業は保険費以外の医療費用の負担が依然として存在しているといえる。

5. 社会保障制度の効果、問題点と今後の課題

以上、国有企業が実施している社会保障のうち、レイオフと失業保険、年金保険および医療保険のそれぞれの実施状況、実施による企業負担の変化を考察した。ここでは、社会保障全体が企業経営に与える影響と負担水準を全国的統計データと100社調査のデータを用いて検証し、国有企業改革に対する効果を評価し、存在する問題点と今後の課題を指摘する。

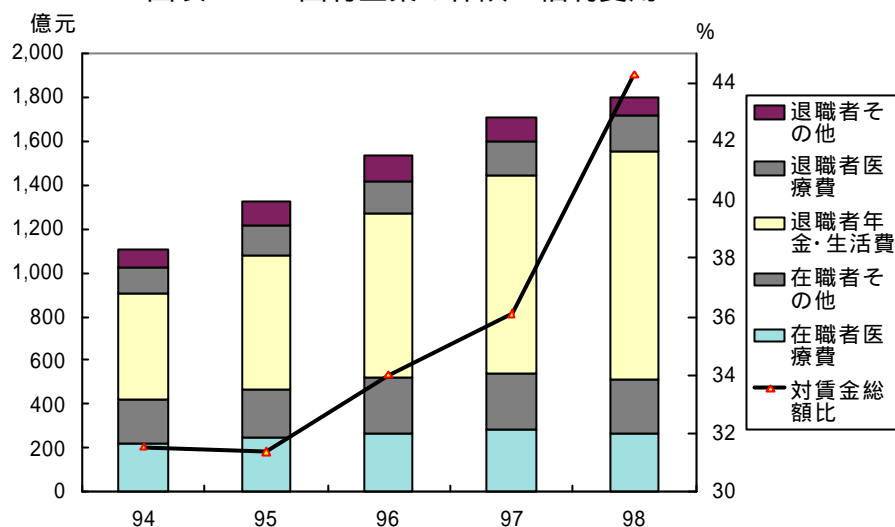
(1) 社会保険と企業負担の変化

社会保障制度の導入により、国有企業の人的費用、とくに保険にかかわる福利厚生支出を減らすことができたか。これは、制度導入の目的が達成されたか、国有企業の経営改善に効果あったかを検証する最も重要なポイントである。

国有企業の福利厚生費用負担水準の変化

社会保険費用に関するデータがないため、国有企業の福利厚生費用全体（保険費も含む）の状況で検証する。近年、国有企業の従業員と退職者の保険・福利厚生費用は、社会保障制度が実施された後も増加している。94年に1,100億元であったが、98年には1,800億元に増えた。賃金総額に対する比率も同31.5%から44.3%に上昇した（図表10）。

図表 10 国有企業の保険・福利費用



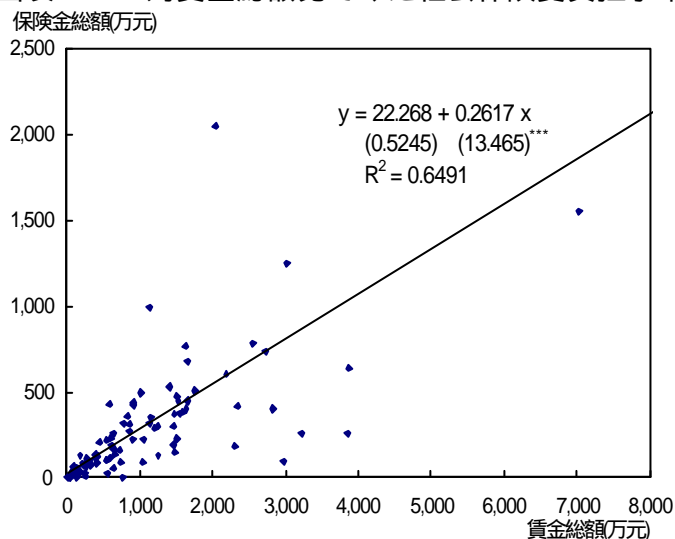
注：国有企業の合計保険福利費用の内訳。対賃金総額比は国有企業の保険福利費用合計と賃金総額の比率。在職者と退職者の医療費には医療保険に参加した企業の保険掛け金も含む。在職者その他には、福利厚生施設の費用、娯楽費、生活補助・救済金などを含む。退職者のその他には、交通費補助金、葬儀費と遺族への救済金などを含む。

出処：『中国労働統計年鑑』95～99年版により計算。

社会保障の保険金負担水準及び経営状況との関係

一方、社会保障制度の導入に関連した保険費用の負担水準に関しては、100社の企業調査のデータに基づいて検証することとした。98年に100社企業の年間保険費総額の負担水準は、賃金総額と比べると平均では26.2%である（図表11）。

図表 11 対賃金総額比でみた社会保険費負担水準



注：サンプル数は100社。賃金総額が8,000万元を超えた1社、保険金総額が2,500万元を超えた1社が図に示されていない。括弧内の数字はt値、***は1%有意。

また、企業の経営状況と比較すれば、保険金の負担水準は黒字か赤字かとの関係がみられない。すなわち、企業は保険に加入するかどうか、どのくらいの保険金を支払うかは、経営状況に影響されていない。実際、100社のなかで、98年に赤字を計上した22社のうちの13社は、保険費対賃金総額の比率が平均水準を上回っている。ただし、社会保険費を支払うことで、企業の経営が圧迫されたと結論づけることもできない。98年に赤字を計上した22社のうち、保険掛金額が赤字額を上回るのは4社である。仮に、保険金を払わなければ、黒字転換できるのは僅か4社である。

福祉費用と社会保険の二重負担

注目すべきことは、社会保障制度を実施しても、国有企業が負担する福利厚生費用をすべて社会保障に移すことができないことである。実際、図表10で示した福利厚生費用のなかで、医療保険を実施した企業の医療費の一部だけが、社会保障の保険掛け金として計上されている。すなわち、例え社会保障制度がすべての企業に普及し、実施されても、保険金支出に切り替えられるのは、全体の2割強を占める医療費だけである。一方、福利厚生費用全体の5割を超える退職者の年金と生活費支給は、年金保険に移すことができない。現行制度では、年金保険制度が導入される前に定年退職した人の年金は、退職前の勤め先の企業によって支払われている。しかも、年金保険に加入しても、年金受領は納付してから15年後になる。そのため、企業は退職者への年金支払い負担を社会保障に移すことは、遠い将来のことになる⁵。

したがって、社会保障の保険に加入しても、企業の福利厚生支出は減少できないのみならず、現職従業員の将来のため、新たに保険金を支払わなければならない。そのため、現段階では、企業は二重の負担を強いられている。

また、100社調査のデータからも、年金の費用は二重負担になっていることが確認できる。企業が払う社会保険費のなかで、年金保険の掛け金は最大のウェートを占めている。有効回答の96社の平均では65.2%を占めた。一方、年金保険に加入しながらも、従来の退職者に、従来通りの方法で年金を依然として支払っている⁶。しかも、年金保険の掛け金は従来の年金支払い額より多い。この質問に回答した32社は、年金保険金の支払い額の合計は、退職者に支払っている従来方法の年金より平均では94.3%多く、最高296.1%、最低でも69.5%多い。すなわち、企業が従来の退職

⁵ 年金保険の法令、1997年7月に発効された「国務院關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的決定」によると、年金保険導入前に定年退職した人への年金は従来の方法で企業が支払い、年金保険給付額との差を年金基金が補填する。年金保険の納付期間未満の退職者には、年金基金から年金を支払うが、年金保険給付額より少ない分に関して、年金基金から過渡的年金を支払うと規定している。また、一部の地域、例えば上海では、年金保険が導入された以前に定年退職した退職者への年金支給も、年金基金から支払われるようになった。しかし、このような制度が他の地域でも普及されるのは数年後になるであろう。

⁶ アンケート調査のデータのなか、企業が支払った年金・保険金は、基本年金保険掛け金額と企業年金掛け金額の合計より多い場合、その差を従来制度による退職者への年金支払いと見なす。

者に従来通りの年金を支払いながらも、在職者の将来のため、倍近い年金保険金を新たに支払っていることになる。

(2) 社会保障の負担能力と合理的負担水準

社会保障制度の導入と普及に伴う負担増加に企業は耐えられるか。これを企業の保険金滞納の状況と負担すべき社会保障の負担水準から検討する。

保険金の支払いに滞納が多い

社会保障の各保険に加入した企業には、実際、経営不振や資金難などの原因で、払うべき保険掛金を十分に払えず、滞納している状況がよくみられる。98年上半期の年金保険の徴収率は82.7%であり、9月末に未納額は366億元にのぼった。国務院（内閣）は、99年1月に「社会保険費徴収暫定条例」策定し、徴収の強化に乗り出した。その結果、99年には徴収率は90%にまで上昇した⁷。

100社調査のデータによると、程度の差はあるものの、半数の50社が滞納している。滞納額の合計はこの50社の年間支払った保険金合計の39%、100社が払った年間保険金の合計の19.8%に相当する。保険金の滞納のなか、年金保険金の滞納が最も多く、滞納金全体の61.3%を占めた。

一方、企業はなぜ社会保険料を滞納するか。100社調査のデータに基づいて推計すると、基本的に収益の状況で決められることが分かる（付録の(3)を参照）。収益が悪化すれば、保険金の滞納が発生し、滞納額も大きい。

社会保険と福祉支出の負担が重過ぎる

現段階において、社会保障制度はまだすべて普及されていない。それでも多くの企業が保険金を滞納している。仮に、現在の社会保障制度で定められた保険にすべて加入する場合、企業はその負担に耐えられるのか。

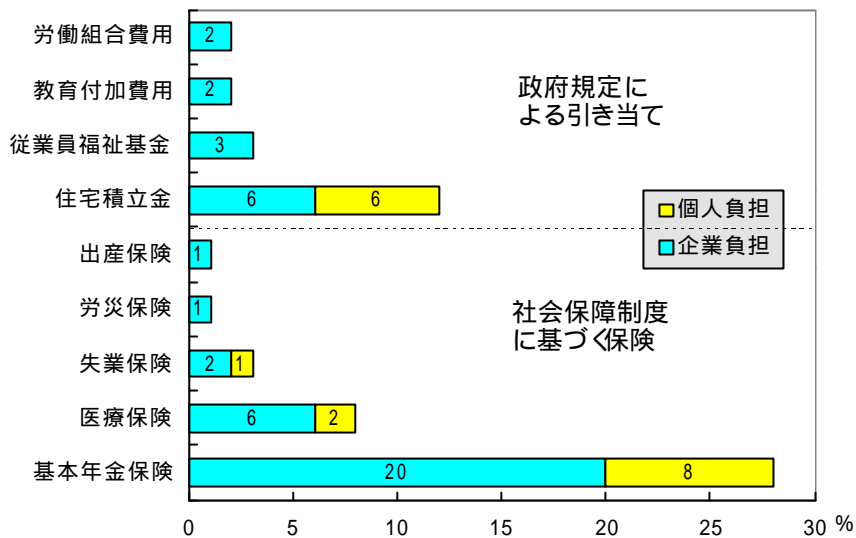
現行規定によると、社会保障制度に含まれる保険にすべて加入すれば、基本年金、医療、失業、労災、出産など、企業が負担する保険の掛け金は、合計では賃金総額の30%に達する。一方、従業員負担の年金、医療、失業保険の掛け金は、合計では平均賃金の11%に達する。さらに、規定によって積立てる住宅基金⁸、教育費、福祉費なども含めば、合計では賃金の60%、うち企業負担分は賃金総額の43%、個人負担分は平均賃金の17%にもものぼる（図表12）。これは、日本企業の社会保険負担水準に比べると、はるかに高い⁹。

⁷ 『中国経済年鑑』1999年版、中国労働と社会保障部のホームページによる。

⁸ 国有企業100社の調査では、住宅基金積み立てを実施した企業は73社、年間積み立て金額はこの73社の賃金総額と比べ5.2%に相当する。

⁹ 日本では、企業の社会保険料率は、厚生年金は17.35%（労使折半）、健康保険は使用者が4.736%（加入の健康組合平均）、個人が3.658%、雇用保険は使用者が0.75%、個人が0.4%、労災保険は業種によっ

図表 1 2 国有企業の社会保障・福祉費用の法定負担水準



注：現行規定による国有企業の保険金支払いと福利厚生関連の費用引き当て。企業負担分は対賃金総額比、個人負担分は対平均賃金比。

出処：各種資料により筆者作成。

各種社会保障の保険金負担のなかでは、基本年金保険の企業負担分は20%ととくに高い。これは、年金保険制度が導入される前に定年を迎えた退職者への年金支給も、元の勤め先の企業が負担することから、年金保険に徐々に移していくことに備えるためと考えられる。すなわち、こうした退職者への年金支給の財源調達のため、年金保険の負担水準を高く設定し、その負担を現在の在職者に被せているということである。

企業負担分のうち、一部はコストに計上され、一部は税引き後利益から引き当てられる。個人負担の分も含めて、価格転嫁できるかどうかに関係なく、企業の負担増加、競争力低下に影響を及ぼすには、間違いのないであろう。加えて、図表10でみた企業の福祉厚生費用の大部分は社会保障に負担を移転できないものである。両者の合計では、おそらく賃金総額と同水準になろう。

問題は、このような社会保障と福祉の費用を、企業が負担できるのか。筆者は懐疑的な見方を持つ。

(3) 制度上の問題点

中国では、社会保障制度の導入はまだ歴史が浅く、制度上も十分に整備されてい

て使用者が0.6～14.4%、介護保険は0.76%（労使折半）。労災保険を除けば、合計では給与の27.654%、うち使用者負担は14.541%、個人負担が13.113%である（総理府社会保障制度審議会事務局「社会保障制度のあゆみ」）。

ない。そのため、社会保障制度の効果は限定的なものになっている。社会保障制度を引き続き改善し普及させ、国有企業改革を促進することが、今後の課題である。

制度の統一と運営体制の整備

以上の分析は、主に企業の角度から行ってきたが、社会保障の制度と運営体制に関しては、政策決定者の政府と保険基金運営機関の視点から分析を試みる。

第1の課題は、制度の統一である。企業で実施される社会保障の各種保険は、試行錯誤を経て徐々に導入された。試行段階では、事情の異なる地域によって、導入された制度も異なり、全国的に統一していなかった。現在、基本養老保険は97年、失業保険は99年から、全国統一の制度のもとで普及を始めた。医療保険は98年に全国的に制度が統一されたが、まだすべての企業に普及させていない¹⁰。ほかにも、労災保険、出産保険も制度統一と実施の普及が課題として残されている。

社会保険の制度が全国的に統一していないことは、制度の効果の発揮や、保険基金の運用に影響するのみならず、異なる地域の企業に社会保険の負担水準の差異をもたらす。これは、企業の平等競争を妨げる要因にもなりかねない。とくに、中国のWTO加盟後、企業の社会保険負担が違ふことで、コスト面で不当競争とみなされ、貿易摩擦を引き起こす要因になる可能性も否定できない。

したがって、社会保障において制度の統一、普及が重要課題になろう。

第2の課題は、保険基金の運用体制の整備と運用範囲の拡大、全国的な統一である。社会保険の制度自体がまだ全国的に統一されていないが、保険基金の運用はさらに地域的に異なっている。保険基金は各レベルの地方政府の社会保障局によって運営されているが、現状では、保険基金の運用範囲は県と市のレベルに止まっており、全国的にのみならず、省のなかでも統一されていない¹¹。その原因は主に負担能力の地域的なアンバランスにある。とくに地域の産業と財政の事情に左右される。古い工業都市、国有企業が集中し、経済が停滞して財政基盤が弱い地域は、保険基金の赤字が続き、運用が厳しい。一方、新興産業の都市、経済発展が速く、財政が潤沢な地域では基金の運用に余剰がある。図表7と図表9に示した年金基金と医療保険基金は全国的に黒字が累積しているが、地域的にはばらつきが大きい。東北3省と内陸地域では保険基金が大きな赤字を抱え、レイオフされた従業員に生活補助金、退職者に年金を十分に支給されない状況が続いている。

基金運用範囲の地域的拡大は、豊かな地域の既得利益を損なうことになるため、短期間では難しい。保険基金が都市ごと、地域ごとに運営されていることは、現段

¹⁰ 社会保障の保険制度は、以下の条例・法令に基づいて実施されている。基本年金保険は「国務院關於建立統一的企業職工基本養老保險制度的決定」（1997年7月）、医療保険は「国務院關於建立城鎮職工基本医療保險制度的決定」（1998年12月）、失業保険は「失業保險条例」（1999年1月）。

¹¹ 現行制度によると、保険基金の運用範囲は、直轄市を除けば、各省では、省と県の中間レベルの行政単位、地区・市の行政区域に止まっているが、認可を受ければ、県レベルでも実施できる。

階においてはやむを得ないが、基金運用の効率性が低い、すべての保険加入者の権利を充分に守れない、などの問題が生じている。保険基金の運用範囲を徐々に拡大し、全国的に統一することが課題となっている。過渡期的には、まず現在の県と市のレベルから省レベルまで拡大する必要がある。

第3の課題は、合理的な保険掛け金の負担水準を設定することである。すでに述べたが、現行制度の社会保障の保険金負担水準は、企業の経営状況からみれば重過ぎる。しかも、年金などは二重負担になっている。この問題が生じた原因は、社会保障制度導入に二重の政策目標があるという矛盾にある。1つは、企業の在職者の失業保険、医療と将来の年金支給を企業の負担から保険基金に移し、負担の軽減と経営の安定化を図ることである。もう1つは従来制度による社会福祉負担も現在の社会保険制度に移行し、その財源を現在の在職者に負担させることで調達していることである。年金の二重負担はまさにその例である。この考え方は合理的とはいえない。

したがって、合理的な負担水準は以下のように考え方で調整する必要がある。まず、在職者のため企業に負担させる、及び在職者自ら負担させる社会保険掛け金は、在職者が自ら享受できる範囲内に止めるべきである。次に、社会保障制度の導入あるいは制度改革によって、歴史的に累積した負担を企業に被せるべきではない。従来退職者の年金、医療費の支出に関しては保険基金に移し、政府予算でファイナンスすべきである。さらに、教育、福利厚生などの費用は、企業負担から外し、公的機構あるいは独立させる事業で引き受けさせる。そうしなければ、過重な企業負担は改善できず、企業の負担軽減という本来の社会保障制度導入の目標も達成できない。

社会保障制度は国有企業のすべての問題を解決できない。

冒頭で述べたように、社会保障制度は、国有企業改革のなかでは、一部の効果すなわち人的費用の負担を軽減させることしか果たせない。極端にいえば、国有企業の延命措置の1つに過ぎない。社会保障制度の導入で企業の負担を軽減し、国有企業のすべての問題を解決できるという考え方は間違いである。国有企業の抜本的な改革、経営状況の抜本的な好転は、やはり国有セクターの戦略的構造調整、所有形態の多様化、経営体制の改革、すなわち実質的な民営化に依存する。

総じていうと、国有企業改革に対する社会保険制度の効果が限定的であることを認識しなければならない。

6 . 簡単な結論

以上の分析をまとめると、国有企業の社会保障について、以下のようなことが言える。

第1に、国有企業の失業保険とレイオフの実施は、企業の余剰人員削減と人件費節

約に大きく寄与し、企業の負担軽減に貢献した。これは、社会保障制度が導入された最も大きな効果である。

第2に、問題点として、国有企業の社会保障制度の実施により、年金保険、医療保険と失業保険及び企業が加入した他の社会保険は、賃金総額の約3割に相当する。個人負担分も合わせると、賃金総額の4割にも達する。これは、企業経営の大きな負担になる。年金保険と医療保険の実施状況をみると、実施前の年金と医療費支出と比べ、大部分の企業は保険の掛け金支出が増加し、負担がむしろ増えた。しかも、保険金を支払いながらも、保険金以外に医療費の一部、従来通りの退職者への年金を引き続き支払わなければならない。こうした企業にとって、社会保障の保険金の支払いは、新たな負担ともいえる。ただし、将来の負担減、経営の安定化には寄与する。また、経営状況が芳しくない企業、あるいは赤字企業、資金難に直面する企業は、保険掛金を全額支払いできず、滞納が多い。このような状況が長引くと、保険基金の運用にも支障が生じかねない。

第3に、社会保障制度の改善と整備は今後の課題となる。そのうち、制度の全国的な統一、保険基金の運用範囲の拡大、合理的負担水準の設定と調整が不可欠である。

第4に、国有企業改革に対して、社会保障制度の効果は人的負担を軽減させることなど限定的なものにとどまる。国有企業改革の推進、経営業績の抜本的な改善には、やはり国有セクターの戦略的構造調整、所有形態の多様化、経営体制の改革などが必要である。

社会保障制度の実施は、長期的に企業経営の安定性を維持し、将来の負担軽減に不可欠であり、大きな期待も寄せられているが、現状からみると、人員削減を除けば、他の面では負担軽減の効果が、当面、期待できないであろう。しかも、国有企業の経営に対する社会保障制度の効果の発揮は、社会保障制度の改善に依存するといえよう。

付録 企業調査のデータに基づく計量分析

国有企業の社会保険への加入は、企業の経営、行動にどのような影響を及ぼしたか。ここでは、国有企業100社調査のデータを利用して回帰分析の方法で計測してみる。

(1)レイオフ実施の決定要因

レイオフは、なぜ行われたか。レイオフを実施した企業の場合、累計レイオフされた従業員数と現在の従業員数との比率をレイオフ率とすれば、これはどのような要因によって決められるのかは、以下の推計式(1)で考えられる。

$$L = a_0 + a_1 H + a_2 A + a_3 OR + a_4 P \quad (1)$$

Lは被説明変数として、レイオフ率(累計レイオフ者数/在職従業員数)である。被説明変数のうち、Hは企業の設立してからの操業年数である。歴史が長ければ、古い企業であれば、過剰人員も多く、レイオフの必要がある。そのため、 $a_1 > 0$ と想定できる。Aは従業員の平均年齢であり、平均年齢が高ければレイオフの必要性の高い。そのため、 $a_2 > 0$ と想定できる。ORは稼働率であり、96~98年の平均値を使う。稼働率が低ければ、過剰人員の整理が必要となり、 $a_3 < 0$ と想定できる。Pはダミー変数であり、企業の利潤の変化を表わす。97年と96年と比べ、98年と97年と比べると、黒字から赤字に転落し、赤字額が拡大すれば-2、赤字額が減少すれば-1、変化なしは0、赤字から黒字への転換、黒字額の減少は1、黒字額の拡大は2と、それぞれの企業に値を与える。企業の収益が悪化すれば、人員整理の圧力も大きくなり、 $a_4 < 0$ と想定できる。計測の結果は(付表1)で示す。

付表1 レイオフの決定要因の計測結果

説明変数	係数	t 値
切片	0.0967	0.4867
操業年数(H)	-0.0003	-0.3966
平均年齢(A)	0.0032	0.6564
稼働率(OR)	-0.0010	-0.1442
利潤の変化(P)	-0.0381	-3.5440***

注：被説明変数はレイオフ率(L)。サンプル数 n = 53、自由度修正済み決定係数 $R^2 = 0.2106$ 、***は1%有意。

計測の結果からみると、操業年数の係数は予想に反したものであり、平均年齢と稼働率の係数は仮定通りであるが、統計的に支持されない。ただし、ダミー変数の利潤の変化状況はレイオフ率の水準をある程度説明できる。すなわち、企業はどのぐらいの従業員をレイオフするかは、企業が古いか、従業員の平均年齢が高いか、

稼働率が低いかと関係なく、専ら利益変動状況によって決められる。収益が悪化すれば、企業のレイオフ者も多い。

(2)レイオフ実施の効果

レイオフの実施により、企業の負担が減ったのか、収益の向上に貢献したのかを以下の推計式(2)、(3)で検討する。

$$W = a_0 + a_1 L \quad (2)$$

$$P = a_0 + a_1 L \quad (3)$$

レイオフ率のLを説明変数とし、被説明変数には賃金変化率(W、98年の賃金総額と96年と比較)、上記のダミー変数である利潤の変化(P)を用いる。式(2)の場合、レイオフ率(L)が高ければ、賃金総額が減少し、 $a_1 < 0$ と考えられる。式(3)の場合、レイオフ率(L)が高ければ、収益も好転できると考えられ、 $a_1 > 0$ になろう。付表2で示す計測の結果を見ると、式(2)の結果からは、レイオフは賃金コストの削減に大きく貢献したことがわかる。しかし、式(3)の結果により、レイオフは収益の好転には寄与せず、むしろ予想と正反対の結果となっている。逆の角度から理解すれば、レイオフだけでは、業績を好転させることができない。また、業績が悪いから、より多くの従業員をレイオフする必要がある、式(1)の結論が支持された。

付表2 レイオフ効果の計測結果

被説明変数	切片	t 値		R ²	
		係数	t 値		
賃金変化率(W)	1.2141	18.6159***	-1.1010	-3.3507***	0.1499
利潤の変化(P)	2.3726	2.5818**	-11.2123	-2.4228**	0.0697

注：説明変数はレイオフ率(L)。利潤の変化(P)すなわち式(3)はロジットモデルを用いて推計。
n = 59、***は1%有意、**は5%有意

100社の国有企業の状況だけで、国有企業全体の状況を推測することはやや無理があるが、少なくとも、以下のことが証明された。すなわち、業績が悪い企業こそ、大規模なレイオフを行った。また、レイオフの実施によって、企業の人員削減、賃金コストの軽減に貢献しているが、業績を好転させることがまだできない。

(3)保険料滞納の原因

企業がどのような原因で、どの程度保険金を滞納しているのか。滞納企業の状況を2つの推計式で検証できる。

$$NP_D = a_0 + a_1 I/W + a_2 P/C + a_3 D/C \quad (4)$$

$$NP/I = a_0 + a_1 I/W + a_2 P/C + a_3 D/C \quad (5)$$

式(4)の被説明変数のNP_Dはダミー変数であり、滞納がある場合は1、ない場合は0

とする。式(5)の被説明変数のNP/Iは保険金の滞納率として、保険金未納額と払うべき保険金との比率である。説明変数のI/Wは保険金の負担水準として、98年の払うべき保険金と賃金総額との比率である。負担が大きければ、滞納が発生し、滞納額も多くなると想定すれば、 $a_1 > 0$ と考えられる。P/Cは経営状況を表わす利潤水準で、96～98年平均の利潤額と資本金との比率である。収益が悪ければ、滞納も多くなると考えれば、 $a_2 < 0$ になる。D/Cは企業の負債状況として、96～98年平均の負債総額と資本金との比率である。負債が多ければ、企業の資金繰りが悪化し、滞納も多くなると仮定すれば、 $a_3 > 0$ の結果になる。計測の結果は(付表3)である。

付表3 保険料の滞納に影響する諸要因

被説明変数 説明変数	滞納あるか (NP _D)		滞納率 (NP/I)	
	係数	t 値	係数	t 値
切片	-0.2039	-0.7189	0.6726	3.1594***
保険金 / 賃金総額 (I/W)	0.0873	0.1191	-0.0039	-0.0064
利潤額 / 資本金 (P/C)	-0.5693	-1.6689*	-0.1084	-0.4977
負債総額 / 資本金 (D/C)	0.3959	1.4277	-0.0167	-1.0692
	n = 100、R ² = 0.0398		n = 50、R ² = 0.0333	

注：滞納あるか(NP_D)すなわち式(4)はプロビットモデルを用いて推計。*は10%有意、***は1%有意。

計測の結果から検討すると、式(4)の場合、企業は滞納するかどうかは、基本的に収益の状況で決められる。収益が悪化すれば、保険金の滞納が発生する。保険金の負担水準と資金繰りの係数は、予想した方向に一致したが、統計的には有意ではない。一方、式(5)の場合、企業はどのくらい滞納するかについては、どの説明変数でも統計的に説明できない。すなわち、滞納の水準を決める要因は特定できない。