

中国の企業年金の現状及び問題点¹

経済発展の視点から

一橋大学 国際・公共政策大学院
公共経済プログラム 修士2年

劉 彦平

2007年8月

¹本稿は、一橋大学政策大学院・公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関である住友信託銀行に提出したものです。本稿の内容は、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。住友信託銀行におきましては、藤井部長に報告書作成に関して貴重なアドバイスを数多く頂きました。心より感謝いたします。

概要

中国では、2004年に「企業年金試行方案」、「企業年金基金管理」が発表され、企業年金計画の形式、関連金融機関の資格取得基準や条件、企業年金基金の運用プロセス、投資可能な範囲なども示された。2006年末までの2年間で、世の中を驚くほど速いスピードで、大きな発展を終えたといえる。統計²によると、2006年の年末時点で、2.4万社の企業、960万人の従業員が企業年金に加入し、9000億元の企業年金基金を積み立てたのである。それに、世界銀行の予測によると、2030年には中国の企業年金市場は1.8兆ドルまでに成長し、世界三番目の巨大な年金市場になると言われている。

中国の金融機関だけではなく、外資系の金融機関も中国の企業年金市場の巨大なケーキを目指して、活発に活動している。

しかし、中国の企業年金市場について、その発展のためには、将来性、企業にとって企業年金設立へのインセンティブ、また設立への障害などが重要な論点となる。中国の企業年金市場は結局、予測通りに大きく成長できるのか？つまり、企業が企業年金を設立するに当たって、どこからインセンティブが生まれるのか？その反面、どの点が企業年金を設立するには邪魔しているのか？例えば、中国の金融市場の未発達や、法律の未整備なども、全部企業年金市場を順調に発展するには懸念材料になる可能性が大きいのである。

本稿では、中国の企業年金を発展させようという中国政府の視点と、同年金に関して商機を見出す海外企業の視点から企業年金を分析し、その目的を達成するための対策を提言する。つまり、中国の企業年金現状を徹底的に分析するうえ、企業年金がより順調に発展するには適切な提言をする。そして、中国に進出している及び進出しようとしている外国の金融機関には中国の企業年金市場の可能性とリスクの両面から分析し、適切な提案をしようと思っている。ただし、まとまったデータがなく、本稿の特徴としては、豊富の事例を入れて分析することである。

² 労働社会保障部の「2006年中国労働と社会保障発展統計公報」

目次

一、はじめに	4
二、中国での行政、法規の概念	5
三、本文	7
I、人口と高齢化問題	7
II、公的年金	9
III、企業年金	10
1. 経緯&現状	10
2. 企業年金のインセンティブ事例分析	13
3. 企業年金の役割分担及び金融機関の現状	16
3-1. 企業年金に関わる役割分担	17
3-2. 外資系金融機関の活動の可能性	19
3-3. 国内金融機関の動向	22
3-4. コンサルティング会社としての可能性	22
3-5. 外国での運用会社の可能性について	23
3-6. 中国の外貨政策	24
4. 企業年金を作る企業の資本形態&具体的な事例	24
4-1. 資本形態分布	24
4-2. 具体的な事例（過去の企業年金の加入実績の簡単な統計	25
5. 企業年金に存在している問題	28
6. 改善提案	29
四、今後の課題	30
五、参考文献	31

一、はじめに

21世紀に入ってから、経済が十分に発達した先進諸国が続々と高齢少子化時代に突入する。そこで、国民の老後生活を支えるために、年金制度の重要性が非常に高まっている。

しかし、先進国で顕著な同問題は、いまだ発展途上である中国においても対岸の火事とはいえない。なぜなら、世界の人口を有する同国は、2000年に突入したのである。そこで、年金制度は人々が安定した老後生活を送るためにきわめて重要である。しかし、中国における年金制度の現状は信頼できるものであるとはいいがたい。

また、中国には実は公的年金の方は潜在的な年金赤字が専門機関の予測によると1～8兆元³に達するという特別な事情もある。そこで、公的年金赤字を解決する手段として企業年金が設立されはじめ、1991年から、様々な法規、通達、実験を通じて成長してきている。世界銀行の予測によると、2030年には、中国の企業年金市場が1.8兆ドルまでに成長し、世界三番目の巨大な年金市場になると推測されている。

現在、中国の金融機関だけではなく、外資系の金融機関もこの巨大な中国企業年金市場の“ケーキ”を狙って、活発に活動している。

このように規模の点から、中国の企業年金が順調に発展することができれば、中国の社会安定、金融市場の発展、世界の金融市場にも大きな貢献することできると思われるのである。しかし、中国の企業年金市場が成長するためには、以下のような点に注意しなければいけない。中国の企業年金市場は結局、予測どおりに大きく成長できるのか？企業が企業年金を設立するに当たって、どこからインセンティブが生まれるのか？その反面、企業年金を設立する上で、障害となっているものは何か？例えば、中国の金融市場の未発達や、法律の未整備なども、企業年金市場の発展に懸念材料になる可能性が大きい。

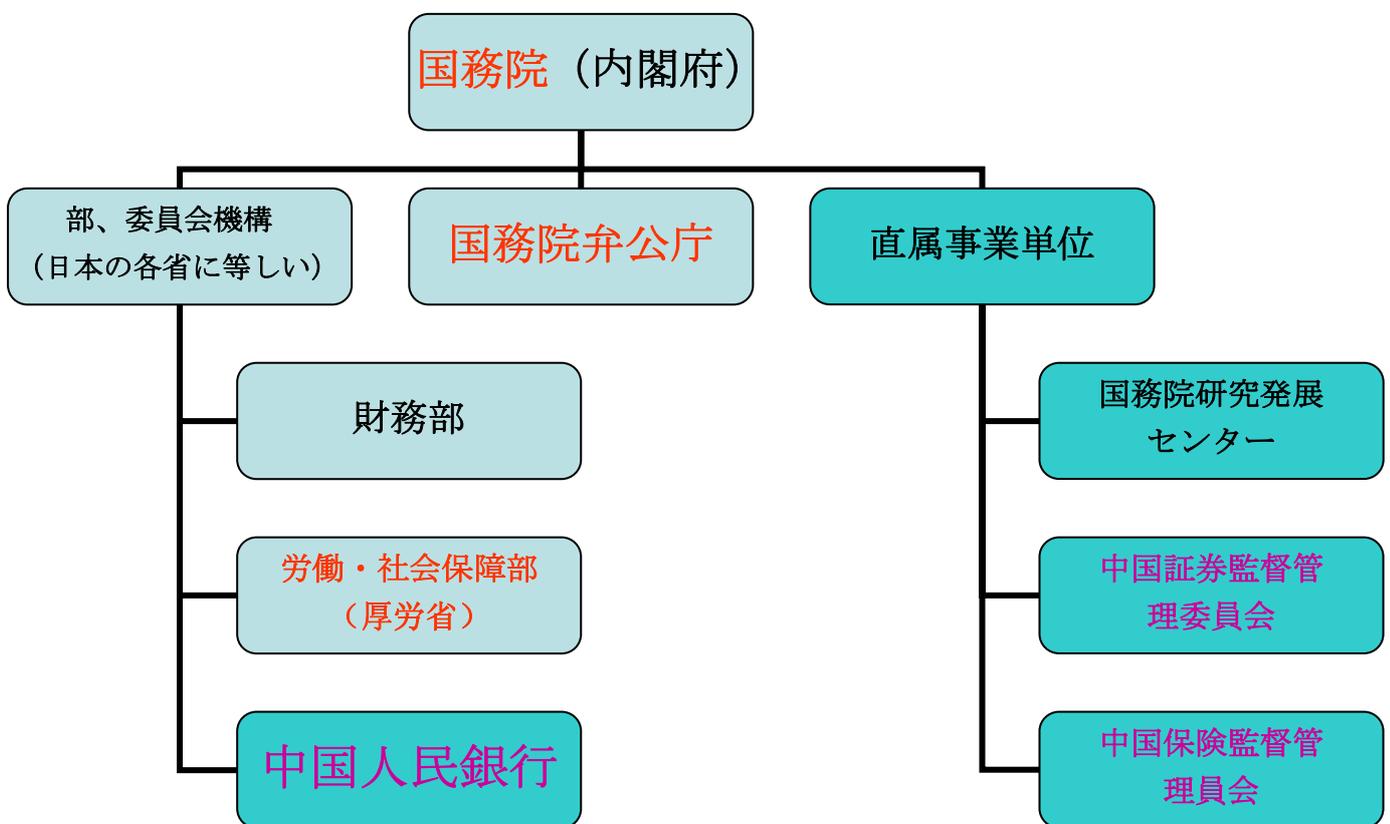
それで、本稿の目的としては企業年金の最新情報と経済的な手法の分析に加えて、中国の企業年金の現状を徹底的に分析したうえで、中国の企業年金市場の持続的発展可能性を見極め、企業年金がより順調に発展するには私なりの提言をする。そして、中国に進出している及び進出しようとしている外国の金融機関に対して、中国の企業年金市場の可能性とリスクの両面から分析し、適切な提案をしようと思っている。

³ 1元≒16円。

二、 中国での行政、法規の概念

ご存知のように、中国は社会主義国なので、政治システムや法律の成立過程、法律を実行する行政機関、その権力の強さも日本と異なる点が多い。それで、本稿をより簡単に理解するために、本文に入る前に、中国の政治システム、中国の政令などを実行する仕組み等を簡単に紹介する。

図表 1、中国の権力機関図

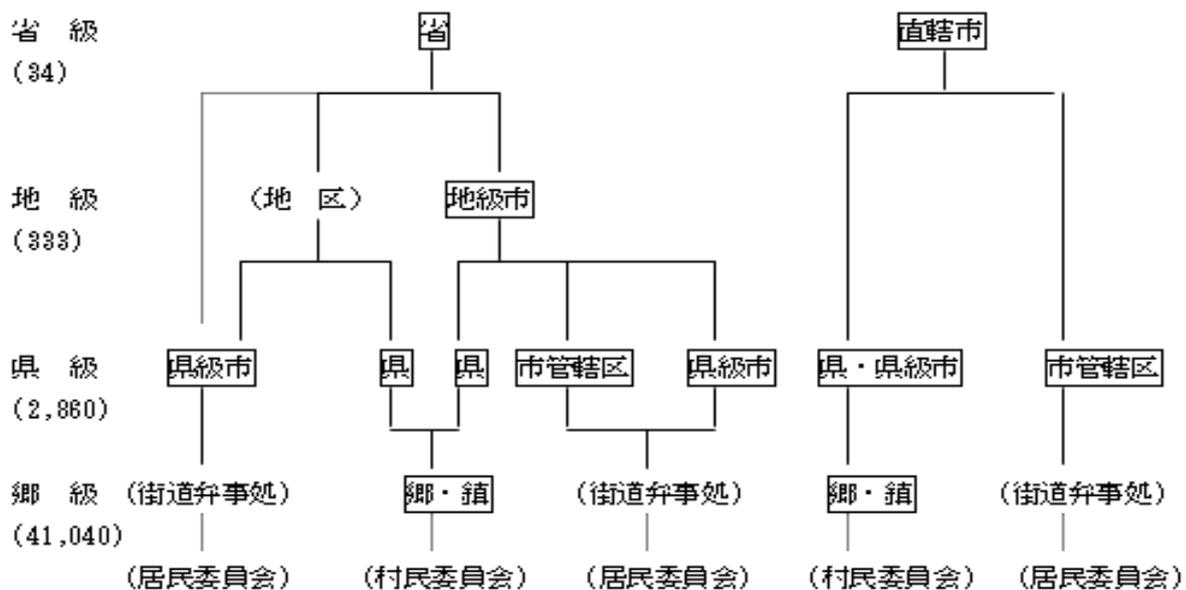


注：国务院、国务院各办公厅、财政部、労働・社会保障部などは公的年金の主要管理部であり、それらの機関に加え、中国人民銀行、中国证券监督管理委员会、中国保险监督管理委员会が企業年金制度、企業年金基金管理、運用などの主要部門である。

行政単位の図

中国では、法律はそもそも中国人民代表大会によって制定されるべきである。しかし、中国人民大会は五年おきに一回しか開かれないので、実際には大多数の法規範は国務院及び国務院に直属している各部（日本の各省に等しい）が通達方式で伝える中央の指針が重要な役割を果たす。

図表 2⁴、中国の行政機関図



※ は地方各級人民政府である。統計は 2006 年 12 月 31 日現在のもの。

(注 1) 本図は典型的なものを記載した基本図であり、民族自治地域、特別行政区は省略している。

また、県級市や市管轄区の下には、街道弁事処のほか、郷や鎮が存在する場合がある。

(注 2) 居民委員会、村民委員会は、県級政府の指導の下、必要な行政サービス等を行う住民の自治組織である。

日本では、通達のような「文件」は法律としての効力を持ってないのに対して、中国では法律と同じように扱われるためだ。国務院が各省、直轄市などの人民政府に『部』の決定を『通達』方式で知らせる。すると、通常、各省、市の行政機関は、その管轄している地域がその通達にしたがって、行動することになる。

ただし、注意されたいのは、中国の広さ及び地域間の多様さなどの複雑事情により、一括で同

⁴ 出所：http://www.clair.org.cn/act_cont_1_2007.htm#31

じことを実行するのは難しく、最初は「試験」の方式を採用したりすることも多い。そこで、各省、直轄市、地方機関が中央指針に従いながら、政策を決定、執行するには実はかなりの自由度があるともいえる。

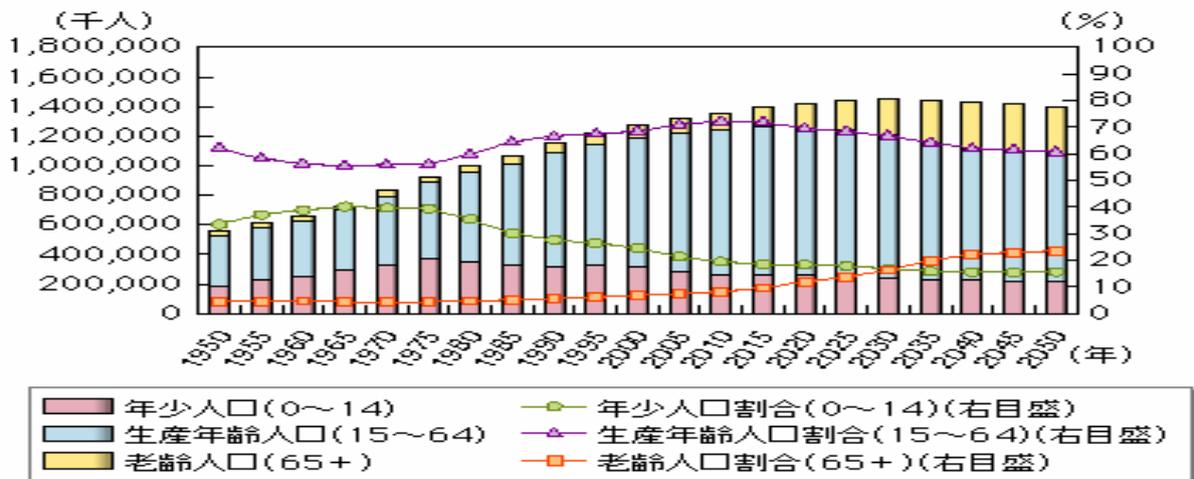
本稿で主に論じる企業年金は2000年に正当化されて以来、図表1で登場した労働・社会保障部（公的年金を管理する主要機関）に加えて、中国人民銀行（中国の中央銀行&政府機関）、中国证券监督管理委员会及び中国保険监督管理委员会などによって指導されている。

三、本文

I、人口&高齢化問題

2000年を機に、中国は高齢社会に入り、その後65歳以上である高齢者の比率は加速度的に上昇し続けている状態である。同比率が2010年は8.38%であり、2000年より1.4%高く、そして2030年以降、高齢人口比率は10年内で7%ぐらい高く、2030年の14%から急速に2040年の20.9%に達するという予測もある。2040年についての予測は、国民の5人に1人が65歳以上の高齢者である。高齢者数で表すと、2000年に9000万人弱であったのが、2040年には2.9億人に達することになる。この数字は2000年先進諸国の高齢人口の合計（1.6億人）の2倍に近い。最近の統計によると、2005年度の人口調査で、中国の60歳以上の人口は1.44億人弱に達し、総人口に対する比率は11%である。

図表3、中国の年齢3区分別人口の推移



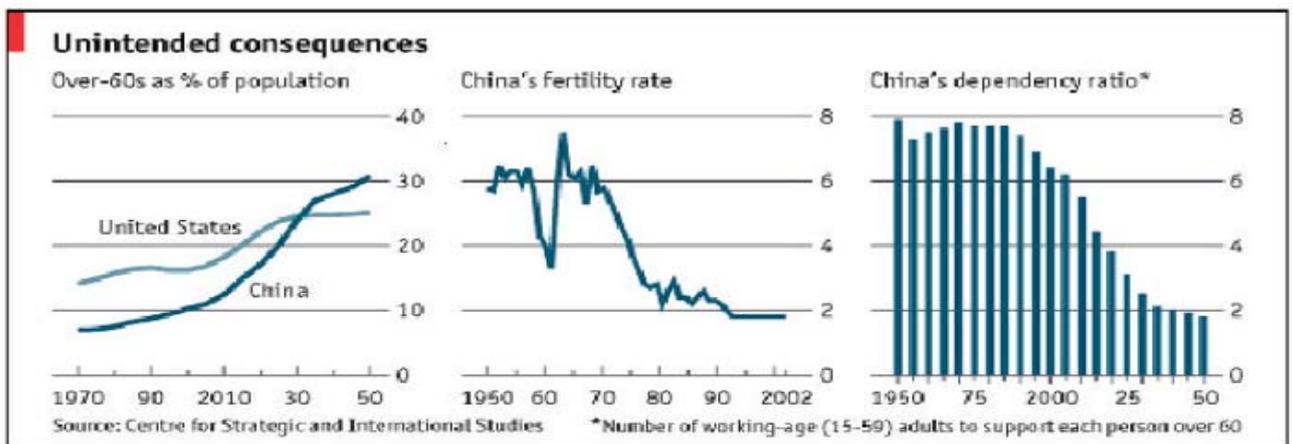
(資料) 国連「World Population Prospects: The 2004 Revision」から作成。

そこで、近年、高齢社会について論じた文献によると“中国は世界の高齢化スピードが最も速い国になる”、“中国は世界の老齡問題が最も厳しい国のひとつになる”などのような主張が散見される。

中国社会の特徴としては、高齢化の同時に、少子化が進む。その主な要因としては、1978年から実施された有名な「一人っ子政策」と言われている。この「一人っ子政策」のおかげで女性一人当りの出産率⁵は2006年度に1.7人と日本の1.4人に近づいている。しかも、これから結婚年齢となる世代は、同政策によって「一人っ子」として生まれた世代である。そのため家族構成が高齢者4人、夫婦2人、子供1人という『四二一』構造のような逆ピラミッド型になり、少子化はさらに加速することが予測される。

以上、中国で高齢化と少子化が同時進行している現状を指摘したが、このことは、少ない労働者で多くの高齢者を支えなければいけないという点で問題である。国立社会保障・人口問題研究所は中国の現役労働者対退職者の倍率は1990年代に12.8倍であったが、2030年代には2.8倍しかなくなる。ちなみに先に挙げた、同様に少子高齢化問題を抱える日本については2004年現在3.4倍、2040年には1.7人倍であると推定される。中国は日本ほど深刻な状況ではないが、少子高齢化が進行する速度では上回っている。

図表4⁶、左：高齢者比率 中：出生率 右：従属人口比率



(上のグラフ左は「総人口に占める60歳以上の割合、真中は中国の出生率の推移、右は従属人口比率(60歳以上の人間1人を何人で支えるか)の予想である」)

⁵ 女性が生涯に産む子どもの数を指す。

⁶ 出所：「中国は人口政策を変えるか」

<http://kitanotabibito.blog.ocn.ne.jp/kinyuu/files/Chinademo.pdf>

このため、少子高齢化に対応した年金制度が必要とされる。現在の中国にも公的年金と企業年金がある。その二つの関係としては、公的年金が立ち行かなくなったために企業年金が導入されることになったという経緯である。しかし、それにもかかわらず、企業年金は未成熟だというのが現状である。そこで本稿では第一の目的として、少子高齢化社会を支える制度として企業年金に注目し、それを発展させるための政策を提言する。そのために、まず公的年金について簡単に説明した後、企業年金について導入された経緯、現状に触れ、さらには導入した企業の事例を挙げて、そのインセンティブや障害を分析する。このことによって、企業年金導入を促進させるためには何が必要か明らかになるためだ。

II、公的年金

中国の公的年金は、先進諸国と違い、従来、都市部の国有企業や公務員だけを対象にしていた。財政方式は賦課方式を採用している。この公的年金は中央政府が直接運営するのではなく、各国有企業がその退職者に対して、年金を支払う仕組みになっている。ただし、当該国有企業が倒産した場合に、中央政府が当該企業に代わって、年金を支払うことになる。しかし、1995年度から実施された多くの公的年金改革により、以前の退職者への年金制度は改革された。そもそも、企業が負担している年金の受給はだんだん社会プール方式になり、財政方式も混合方式⁷に移転⁸している。そこで、これらの年金制度に基づくと、公的年金について年金額が、現役労働者の平均給料に占める年金額の割合である『年金代替率』を計算すると、5.9%以下という試算が殆どである。つまり、『新人』にとって、老後に公的年金として受け取る額が、その時代の労働者が受け取る平均給料の半分強しかないということになる。そして、90年代後半からの国有企業の改革で、国有企業は破綻が多く、残された「老人」⁹たちの公的年金を支払うには、中央政府の年金支払い負担が重くなっている。そのうえ、中国の少子・高齢化の猛烈な勢いで、賦課方式による公的年金の持続可能性は厳しく問われる。

さらに、中央政府が公的年金に関して負担が生じるのは、国有企業が倒産したときのみではない。どういうことかということ、中央政府は国有企業が支払う年金について多額の補助金を交付しているのだ。しかし、2005年度の中国の財務部の公式報告によると、中央財政赤字は1000億元に達し、中央財政だけでは力不足になり、補助金制度は持続的な制度とはいえないことが分かる。

また、最新の世界銀行の予測によると、中国の公的年金による財務赤字は既に中国のGDPの9

⁷賦課方式（基礎給付部分）と積立方式（個人口座）の混合型。実際、個人口座は「空」口座になっている。

⁸ そもそも、企業が負担しているので、賦課方式とは言えない。

⁹ 1997年度の年金改革以前に退職した人を指す。年金は、以前の国家の規定で基本養老年金⁹が給付される。同時に、基本養老金の調整につれて、養老保険の待遇を増加させる。

5%に相当している。このため、公的年金に対する不信感もあり、若者たちの公的年金への未納率、滞納率が高くなるという悪循環も生まれている。

III、企業年金

1、経緯&現状

以上のような公的年金への不信感を背景として、20世紀後半、中国で企業年金が登場した。先に、企業年金の仕組みを取り入れている先進諸国からは、実に100年ほど遅れてのスタートとなる。

企業年金の定義は、企業およびその従業員が基本養老保険¹⁰に加入することを前提に、自らの意思で設立できる補充型養老保険のことである。設立認可条件は三つあり、①基本養老保険（公的年金）に加入していること、②経済的に余裕のある企業（収益が良い）、③企業と従業員の意思合致であること。

中国の公的年金は実は潜在的な年金赤字が専門機関の予測によると1～8兆元¹¹に達するのである。この公的年金赤字を解決する手段としては、「企業養老保険補充」、いわゆるその後の企業年金を設立するように、1991年国務院発33号の「企業職工養老保険制度改革に関する国務院の決定」によって発表された。そして、2000年の国務院発の「城鎮社会保障体系試点方案に関する通達」で、“企業養老保険補充”から“企業年金”という名称に正式に変更し、企業の優遇税制政策¹²も出され、企業年金はやっと正当化されたわけである。

また、2004年度の「企業年金試行方案」、「企業年金基金管理」では、企業年金の設立基準、企業年金計画の形式、関連金融機関の資格取得条件なども明確に記載されている。2005年の8月に、第一回目としての企業年金管理機関¹³が発表され、全部で37個の資格だった。外資系金融会社も立候補したが、残念ながら、許可された機関は一件もされなかった。

¹⁰ 公的年金こと。

¹¹ 1元≒16円。

¹²当初は、試点地域に限って、従業員の給料の4%をコストとしてカウントされ、その後、各省が順次に適応された。

¹³資格の金融機関の名前

平安养老	太平养老	中信信託	中诚信託	華宝信託	工商銀行	中国銀行	建設銀行	交通銀行	海富通基金
招商銀行	光大銀行	浦發銀行	中国人寿	太保人寿	泰康人寿	新華人寿	博時基金	国寿資産	易方達基金
嘉実基金	富国基金	銀華基金	招商基金	中信証券	華夏基金	南方基金	中金公司	華泰資産	

赤：活発な機関。

グレー：あまり見られない機構。

ここで、管理資格には受託者、口座管理者、投資管理者、投資管理者の4つがあり、それぞれに対する、37の機関についての内訳と役割分担を図表5にまとめた。

図表5、2005年8月の37個の企業年金金融管理機構

管理資格	数量	管理費上限 ¹⁴	役割分担
受託者	5社。	0.2%	核心的な位置にあり、一切の権利と責任を持つ。
口座管理者	11社。 工商銀行、交通銀行、浦東発展銀行、招商銀行、光大銀行など。	5元/月	リスクは一番小さく、利益は一番高いといわれている。
投資管理者	15社。 そのうちの四つに外国資本が入っている。	1.2%	企業年金基金の資金を投資管理する役割。
資産管理者	6社。 (工商銀行、建設銀行、中国銀行、交通銀行、招商銀行、光大銀行)。	0.2%	企業年金基金の財産を保管する役割。

以上の管理費上限を用いて、管理費を計算すると、1000億円の企業年金の規模で、資産管理者、口座管理者の管理費用は4億円で、1兆元ならば、管理費用は40億円になる。合計では、企業年金基金の純価値の1.5～2%は費用に当たる。

また、企業年金基金の原資は企業と個人の拠出金によって構成される。財政方式は、基本的に確定拠出型方式であり、個人口座を設けている。そして、運用の面では、政府が直接に介入せず、主に指導や調整の役割を果たし、市場運営に任せているのである。運用の結果の良し悪しのリスクは年金受益者が負担する。したがって、企業年金基金の価値を維持、増加するために、その運用範囲は厳しく制限されている。

¹⁴ しかし、実際は、市場の各主体の費用基準は以上の費用上限よりずっと低い。投資管理費は0.4%～1%で、資産管理費は0.05%～0.15%で、口座管理費も象徴的で、普通は大型企業の每人毎月1元以下であり、受託者の手数料はほぼ0.05%～0.1%である。現在、企業年金市場の各役は低い費用の比率で競争しあい、悪質な競争の戦国時代に入っている。

図表 6、企業年金基金の運用範囲

直属の機関・性質	企業自由
基金モデル	完全積み立て（個人口座）
機能	公的年金保険の補充
財源	企業と個人納付、企業納付は前年度職員収入の十二分の一以下、企業と個人納付の合計は前年度職員収入の六分の一以下
管理機構	統一的な規定なし
投資範囲 ¹⁵	銀行預金、国債、流動性が良好な金融商品、例えば、短期債券、株、企業債、金融債、証券投資基金等
投資比率規定	<ul style="list-style-type: none"> 銀行普通預金、中央銀行手形、短期債券、流動性商品及び通貨市場基金の買収は純資産の 20%以下 銀行定期預金、協議預金、国債、金融債、企業債等固定収益性商品及び債券基金の比率は純資産の 50%以上、国債投資比率は純資産の 20%以上 株式投資は純資産の 20%以下

そして、給付については、企業年金基金の運用結果の利益を含め、企業年金積立金を一括で受け取るか、または年金として毎月少しずつ受け取るかを受益者が決めることになっている。

中国の企業年金の積立金額は 1991 年から 2000 年までの十年間は、スピードはかなり遅く、毎年ほぼ 19.19 億元の増加で、約 191.9 億元となった。そして 2000 年から 2005 年間は、加入する企業人数は 924 万人で、積立金は 680 億元となり、積立金が 2000 年より 256% 増えた。この金額を年平均にすると、毎年 100 億元増加している。特に、2006 年度末には企業年金の加入者数が 960 万人に達し、積立金額は 910 億元となった。

更に将来に目を向けると、2030 年には、中国の企業年金市場が 1.8 兆ドルまでに成長し、世界三番目の巨大な年金市場になるという世界銀行の予測がある。

もちろん、こういった予測とは反する意見もある。例えば、中央財経大学保険学部学部長・郝演蘇は中国の市場はそこまで大きくならないと主張している。何故ならば、過去の予測の多くは中国の各経済発展指標に基づいて推計されているのが、その根拠である。この指摘について、中

¹⁵ 投資範囲は外国市場の金融商品に投資できるかどうかは明記されていないが、今までそんな事例がないため、できないと思われる。

国では企業年金設立のために障害があることや、そもそもまだ数多くの企業は企業年金のことを知らないなどといった再反論も可能である。

しかし、それでも中国の経済発展が鈍化するリスクを打ち消すことは出来ず、企業年金市場の規模拡大には不確実性を含むといえる。

2、企業年金を設立するインセンティブと事例分析

先に、2000年以降、企業年金への加入者数や積立金の増加が顕著であることについて取り上げたが、2004年から、中国では、企業年金を設立するブームが始まっている。企業年金に関する法律や法規ができており、国有大手会社は続々と企業年金を作っている。現在、企業年金に興味を持ち、設立を検討している企業も数多くある。

一体、企業が企業年金を設立するインセンティブはどこから生まれるのだろうか？企業年金が発展するために必要となる政策を提言することは本稿の目的の一つである。そこで、現在企業年金を導入している企業のインセンティブを分析するのは有用だ。企業年金が多く企業で設立されるためには、企業のインセンティブを刺激することが必要となるためである。

A、人材確保

中国が2001年にWTOに加盟した後、賃金の安い労働者を求めて、世界各国の有力企業の進出が活発だ。生産性を向上させるのは科学技術の力であり、その科学技術を支えるのは、もちろん“人”である。つまり、優れた人材こそが生産性を向上させるための根本的な要素なのである。しかし、『世界市場』と言われるほど発展している中国の労働市場において、中国の国有企業にとっては、安定した人材の確保が困難になっている。このことについて2つの要因が考えられる。一つは中国の国内企業の給料や福利厚生に関しては外資系企業と比べれば、断然低い水準にあることで、2つ目には、中国では日本のような終身雇用制度が無く、近年、大学卒の“跳槽¹⁶”が流行していることである。

それゆえ、人材確保を目指す、国有企業や民営の大手企業が一種の有力な福利厚生として、企業年金を設立しようとしている。企業年金を設立するインセンティブとして人材の確保は、『現代における開放した中国市場の中で、企業がうまく生き残るための条件である』という認識が広がる中国の経営者にとって重要である。

事例1：レノボ¹⁷の企業年金方案¹⁸（民営会社）

¹⁶就職して一年も立たないうちに転職のことを指している。

¹⁷ Forbes ランキングでは、中国の非国有のトップIT大手企業。

¹⁸ 記事の出所：「Lenovo 中国初の企業年金制度を整備 ——人材確保を狙う」

2006年7月に、レノボが企業年金方案を労働・社会保障部で登録し、中国での一番目の年金計画になった。レノボの企業年金の受託者は平安養老保険会社で、招商銀行は口座管理者と資産管理者で、嘉実基金は投資管理者になった。そして、初年度の年金規模は5000万元で、今後、毎年2000万元のペースで資金が企業年金口座に流れ込む見通しである。

レノボの喬建副総裁の発言によると、企業年金を設立する目的は長期的な人材戦略に着目し、企業従業員の福利厚生を高め、企業の競争力を高めようとしている。また、同副総裁の話では、2004年に、企業年金計画を準備して以来、レノボの離職率は明らかに下がっているということである。

新聞報道によると、レノボの企業年金保険率の拠出は、企業と従業員が1：1の比率で、レノボに入社1年以上のすべての正式社員が企業年金に加入する権利を有する。ただし、加入するかどうかは従業員の自由権利である。ある試算によると、現在のレノボの従業員の平均給料が6000元で、30年後に、公的年金だけならば、毎月1300元¹⁹しかもらえない。しかし、企業年金に加入することによって、毎年の投資の実質利益率は5%であると仮定すると、給料の増加率は5%であるならば、30年間レノボで勤めた後、公的年金と企業年金を合わせて4000元ももらえることになる。しかも、ある指摘によると、年金代替率は60%²⁰を超えれば、退職後でも、退職前の生活水準を維持できるといわれている。つまり、レノボの場合では、67%を超えているので、従業員が退職後でも、困らなく第二の人生を過ごすことができる。

以上の記事は数多くの中国の新聞では報道されているが、何だか不適切な感じを受けた。何故ならば、労働・社会保障部の2006年度の発表によれば、現在の中国の平均の公的年金は既に1000元近くなっている。しかも、今までは、公的年金のほうは毎年100元近くの猛スピードで増えてきている。これからの中国の経済発展が続くとするならば、30年後に、公的年金は1300元しかないのは、直感的にはどうも少なすぎる。また同発表では、レノボの年金代替率について、30年後の退職金である4000元を現在の平均給料である6000元で除して67%とされていたが、それは不適切である。なぜなら、レノボの従業員の現在の給料は6000元で、30年後の退職金は4000元で、この二つは実際に比較にならないのである。何故ならば、代替率は退職金が現役労働者の給料に占める割合のことをさしているもので、現在の給料と30年後の退職金の比較は何も参考にならないのではないかと思われる。

事例2：清華同方の企業年金計画²¹（民営企業）

¹⁹ 現在の公的年金の計算方法出での数字になる。

²⁰ 4000元/6000元=67%。

²¹ 2007-6-19 中華工商時報 清華同方株式会社（600100，以下同方を略称）が十周年記念日を迎えるとき、平安養老保険株式会社、交通銀行、華夏基金管理会社と連携し、3つの金融機構が北京で宣言：同方の企業年金計画が既に順調に方案登録の仕事を完成した、それは同方の企業年項目がすぐ実施段

2007年6月に、同社は企業年金計画の登録を完成し、管理契約も登録段階まで進んでいる。同社の副総裁の発言によると、清華同方会社自身の従業員、そして同社の関連会社も含めて、一同に企業年金を実施することになっている。それは規模の経済を追求し、運用・管理コストを下げ、企業年金基金の価値維持と増加を図ろうとしているのである。《同方企業年金管理制度》の規定によると、会社は前年度の給料の総額の8%、従業員は4%の比率で企業年金保険料を拠出することになる。

同方が企業年金を設立するインセンティブを知るために、同社の理事長である栄泳霖氏インタビューを受けたときに示した『科学技術は第一生産力であり、キーポイントは“人”である』という考え方が手掛かりとなる。同社は人材管理システムの改善を続け、さらに、企業年金の設立、その加入の奨励を通じて、人材を安定させようと努力している。

事例3：遼寧省の展覧貿易集団公司（完全国有企業）

遼寧省の展覧貿易集団公司（完全国有会社）は500名の従業員を抱える。企業年金がなかったときは、毎年採用する20名の技術者のうち、一年間で10名以上が退職していた。しかし、企業年金の設立後、毎年10名以上の技術人材の流出はなくなった。そのため、2006年の採用人数は、これまでより少ない4人であった。

以上の三つの事例でわかることは、民営大手会社が企業年金を設立する根本的な目的は人材を確保するためといえる。国有企業も人材の確保の面から出発して、企業年金の価値を認識し始めている。

ただし、民間企業の企業年金の採用考え方が以上（事例1&2）のように発表されることは多いが、国有企業はこんな報道（事例3）が滅多にない。しかし、実は企業年金を採用する企業の圧倒的な割合国有企業である。

B、合理的に税を回避

2000年の国務院発の「城鎮社会保障体系試点²²方案に関する通達」で、“企業養老補充保険”から“企業年金”という名称に変更し、企業の優遇税制政策²³も導入された。企業年金はやっと正当化されたわけである。導入当初は、試行地域だけでは、給料額の4%までは税引き前コストとして控除できるだけであった。その後、同政策は各地でも次々と導入されることとなったが、控除率について各省・核直轄市などはそれぞれ独自の比率を発表し、通達で示された最高4%から乖離した。具体的には図表7にまとめたように、4%~12.5%まであり統一されていない。

階にたどり着くことを示している。

²² 中国では、政策を出すときに、まず、決めた地域で実験を行い、試行することが多い。

²³ 試点地域に限って、従業員の給料の4%をコストとしてカウントされる。

図表 7、各省の企業年金の優遇税制政策の一覧表

省	税優比例	政策文件
遼寧	4%	国務院許可
吉林	4%	国函[2004]35号
黒竜江	4%	国函[2004]36号
河北	4%	《河北省企業年金実施意見》
山西	8.3%	山西省《企業年金試行弁法》の実施に関する通達
浙江	5%	浙江省《企業年金試行弁法》に関する通達
安徽	5%	《企業年金制度を設立に関する意見》
山東	4%	山東省《企業年金の仕事を直実に推進することに関する通達》
湖南	4%	企業年金制度を実施に関する意見
雲南	5%	云劳社[2004]81号
上海	5%	
江蘇	12.5%	江蘇省が《企業年金試行弁法》の実施に関する意見
福建	5%	《企業年金施行弁法》の実施に関する意見
湖北	12.5%	湖北省企業年金試行弁法
広東	4%	広東省《企業年金を実施する意見》
貴州	5%	黔府発[1998]34号
四川	4%	企業年金方案と基金管理契約に関する通達
青海	4%	
新疆	4%	新政発[2001]17号
陝西	4%	《陝西省企業年金試行弁法》
北京	4%	《企業年金試行弁法》を貫徹に関する通達

天津	4%	天津市《企業年金制度を設立に関する意見》
重慶	6%	重慶市《企業年金試行弁法》
甘肅	4%	
寧夏	4%	
チベット	4～6%	計画中で、個人所得税の検討も含まれる。

全国的に税の優遇率は出されているが、企業年金を作るスピードは各省がそれぞれ違う。例えば、山東省みたいな省では、2006年までに、第4回目の企業年金を作る企業が発表されたのに対して、山西省や広東省まだ1回目しかないとか、企業年金を採用している企業の数もわずかない。しかもこれから初めて企業年金を作る省も少なくない。しかしながら、企業年金を作るスピードは企業年金の優遇税制の比率と緊密な関係は見えない。つまり、企業年金の優遇税制比率は高いとって、企業年金を作る企業が多いとは限らない。むしろ、企業年金を積極的に作る省の税制優遇は4%のほうが多く、逆に12%の税制優遇を出している省こそ、まだ企業年金を作る企業数は少ない現象が見られる。

そして、企業年金を設立するのを促すために、2007年5月現在、労働・社会保障部が税務総局、財務部と協議し、企業年金に対して、より優遇された控除率を実現するように努力している。つまり、企業に対して控除率をさらに高め、また個人についても優遇税制を導入しようとしている。まもなく発表される新しい「社会保険法」に明確に記入される予定である。

優遇税制政策があるのは、企業にとって、法律に違反せず、税を避けることができるのは、企業年金を導入することにあたって、重要なインセンティブになると考えられる。労働・社会保障部の社会保険研究所の所長の何平²⁴さんが指摘したように、仮に2003年から、中国の公的年金に加入する企業が、すべて企業年金を設立すれば、20年間で、企業年金の総額は4.75兆元になり、累積免税総額は9480億元となる。もちろん企業年金の導入を促進するために優遇税制を実施すれば、それに反比例して、国の税収は少なくなってしまう。しかしこの点に関しても、同所長は企業年金に対する優遇税制を支持すべきだと主張している。それは、税収を1元減らすことによって、企業年金を5元増やすことが出来るためだ。

²⁴出所：『[税収優遇政策は不明確で、企業年金市場効果は発揮しにくい](http://news.xinhuanet.com/stock/2004-12/29/content_2390935.htm)』
http://news.xinhuanet.com/stock/2004-12/29/content_2390935.htm

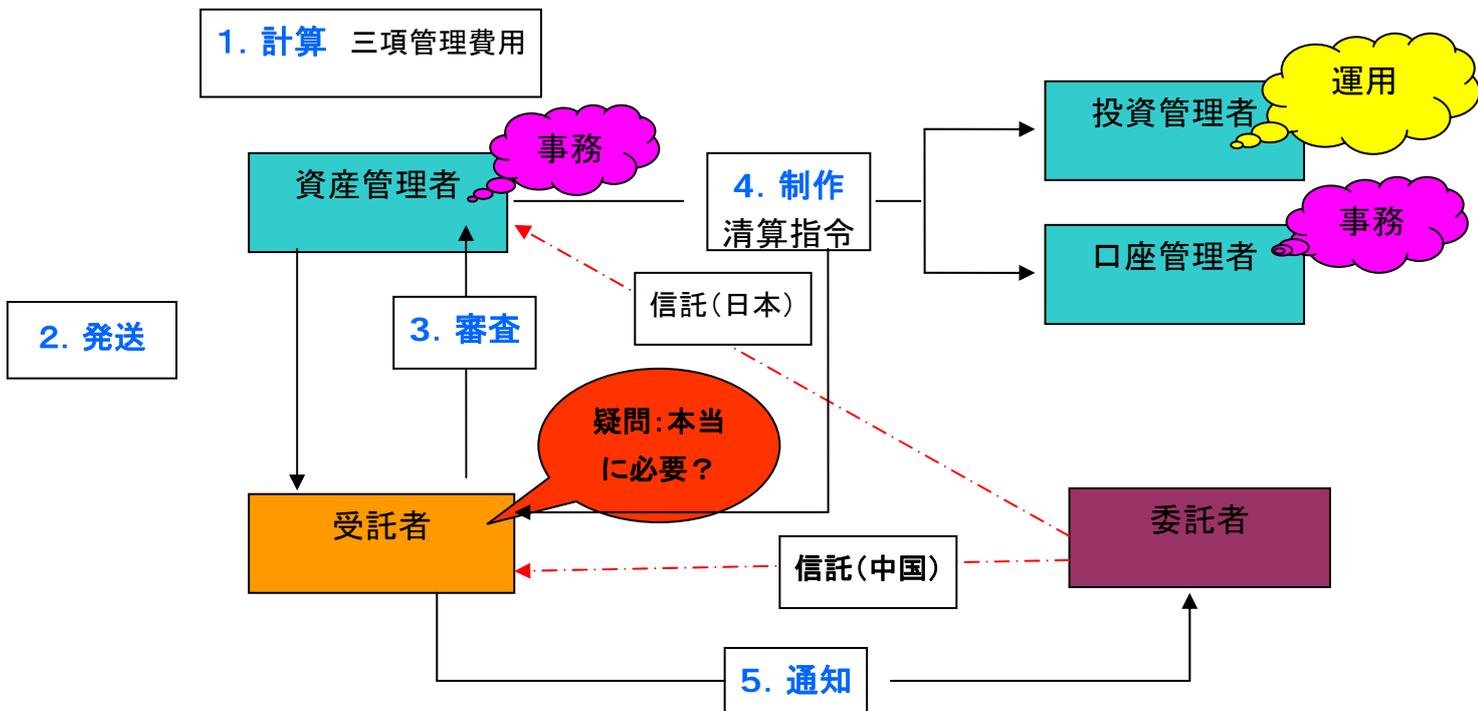
3、企業年金の役割分担及び金融機関の現状

3-1. 企業年金に関わる役割分担

銀行をはじめ、保険会社、証券会社などの金融機関が急いで、企業年金市場での自分の居場所、戦闘力を探り、競い合っている。しかも、中国の年金市場を狙っているのは、国内金融機関にとどまらない。アメリカ、ブラジル、オーストラリアなどのグローバルな、年金業務について世界的にも強い外資系会社が、合弁会社や子会社などのさまざまな手段を通して、中国の企業年金市場の巨大な“ケーキ”を獲得しようとしている。

企業年金を作ることにあたって、委託者、受託者、口座管理者、資産管理者及び投資管理者の五つの役がある。

図表 8、年金管理費用の流れ²⁵



「注：①図の中の三項の管理費は受託費、投資管理費と資産管理費である、この三つの費用は年金基金から支給され、口座管理費用は委託人が別途で支払う。

②委託者 VS 受託者 (信託関係) 受託者 VS 信託管理者、口座管理者、投資管理者 (委託代理関係)

²⁵ 出所：企業年金ホームページ <http://www.annuity.com.cn>

年金管理費業務についての問題点：

日本では、受託者という役は存在しない。つまり、委託者と資産管理者、口座管理者、投資管理者が別々に契約を結ぶことになっている。このことは5者を個別に評価して、契約を結べる点で都合がいい。例えば、投資管理者は、業務の成果によって、年金の給付額に直接影響を与えるため、重要な役割を担う。そのため、投資運用の成績によって、契約を見直す柔軟性が必要である。日本における実情としては、一つの信託会社が三役を兼ねることが多い。その場合、資産管理や口座管理は事務方に事務方に、そして投資管理は運用方に任される。こうすることによって、投資管理の成績が上がらなければ、投資管理者を変えるか、他の口座管理者、資産管理者を変更なしで対応できる。

一方、中国では、特に今後提唱している“2+2²⁶”方式では、受託者と投資管理者は同じ会社になる可能性は高くなっている。もし、投資管理者が駄目であっても、変えようとしている場合が“受託者=投資管理者”のときに、実は難しい状況にある。

以上、中国の年金管理業務の抱える問題点に、①5者との契約が一括である点、②受託者の独立性が確立してないという2点が挙げられる。

3-2. 外資金融機関の活動の可能性

2007年8月にそろそろ、第二回目の企業年金の資格の審査が始まるが、現在は外資系金融会社で資格の審査に参加する会社はまだない。それは、第1回目で1社も認可されなかったトラウマがあり、外資系金融企業の行動はかなり慎重になっているのである。

外資系企業は口座管理者の資格を取ることは、制度上可能である。しかし、中国の様々な政策の制限のため、実際に資格を得た外資系企業は存在しない。外資系金融機関が受身の立場になり、主動権利は持てないのが実情である。そこで、年金会社あるいは資産管理会社を買収（資本参加）するならば、一括企業年金を運用する事出来る可能性はある。

それでは、外資系企業は一体どんなルートで、中国の企業年金市場に進出すればよいのだろうか？以下は外資系企業の将来の可能性について分析する。

外資系企業は中国の企業年金市場に進出するのは資本参加率の区分で、四つのルートが考えられる。

- ① 純外資系企業として、年金管理者を目指す
- ② 現地企業と合弁企業を設立し、共同で年金事業に参入
- ③ 年金コンサルティングサービスを提供

²⁶ 1つの金融機関は二つの資格を取り、四つの資格が二つの会社によって保有される。

④ 年金基金の海外運用業務を行う

現在、中国の企業年金の管理資格を獲得するのは難しく、中国の年金市場に進出しようとしている会社は主に一定の比率で出資して、合弁会社を通して、何らかの資格を確保しようとしている。ただし、現時点では、一番目の純外資系の会社はまだ存在していない。二番目でも、ちゃんと企業年金の資格を持って活動している外資系の合弁企業は存在しない。

これからは、二番目の可能性としての事例を以下に簡単に紹介させていただく：

“間接的——合弁企業として中国の企業年金市場に進出”

①オランダの AEGON²⁷

AEGON 総裁の唐仕徳による発言：進出条件をほぼ整っている。政策が許される限り、できるだけ早く進出できるように希望している。一括サービスの提供で、利益最大化を求める。

AEGON は企業年金の資格を申請する最も直接的な方式としては、興業基金に資本参加し、49%の株権を持ち（保監会の許可待ち）、投資管理資格を申し込み、海康生命が管理として協力し、リスク管理をする。許可された後、海康生命会社が管理として協力し、年金基金のリスク管理をする予定だ。さらに、海康保険会社と興業基金に増資したうえで、企業年金機構の資格を充たすことを目指す。AEGON が興業基金との合弁企業として全球生命保険集団が創立されたとき、AEGON が中国市場に進出条件がそろえていると AEGON の総裁があらわしている。

また、4年前に、AEGON と中国海洋石油総公司²⁸、50：50の比率で、海康生命保険会社を創立した。その後、ずっと養老金や資産管理の面でもチャンスを探り、中国の内陸で実を結ぼうとしている。

現在の中国の政策で、外資系企業への政策の緩和で、外資系企業が中国の企業年金市場に進出するのに高く期待している。統計によると、2006年度の海康生命の保険料収入は4.6億元に達し、2005年度より80%が増加で、25の合弁会社の中に13番目にあり、2007年の最初の第一四半期で、海康生命の順位は10番目に上った。

このように AEGON は、中国における企業年金の管理業務について基盤を築いた。

次のステップとしては、三つの主要業務（生命保険、養老金、資産管理）の間の相乗効果を生み出すことである。

²⁷ 出所：2007年6月19日 「企業年金網 記事」

AEGON=全球生命集団

²⁸ 公司=会社。

年金の領域ではもっと大きな協力のチャンスがあるといわれている。専門家の分析によると、AEGON は海康生命を通して、企業年金基金の受託者資格、口座管理者資格を、興業基金で投資管理者資格を申請し、一括な企業年金サービスを実現しようとしている。そして、一週間前に、海康生命保険会社の理事会が海康保険に資本金を追加することを発表し、追加後の海康生命保険の資本金は8億元に達する。

②ドイツの Allianz :

生命保険の経営許可書を持っているドイツの Allianz は、現在、積極的にパートナーを探しているところだ。国内企業と一緒に、専門的な年金保険会社を設立する予定である。

③カナダの宏利金融 (Manulife Financial) →中宏金融

Manulife Financial の中国地区の総裁の林重文：中国の企業年金市場に進出する準備は万全であるが、進出するのを急がない。その理由は、やはり中国の政策の透明性に欠けていることだ。そのうえ優遇税制についての免税率が統一されていないことも懸念される点である。

この他にも、外資系企業と中国の企業と合弁会社を設立した例を図表 9 に挙げた。外資系企業と合弁企業を創立した中国側の企業は、いずれも外資系企業と同程度の規模である。

・図表 9、外資系企業と合弁企業を設立した例

合弁会社の名前	中国側会社	外資側会社
中英生命	中糧集団（中国最大レベルの輸出入会社の一つ）	英国英傑華集団 (Aviva) ²⁹
中意生命 ³⁰	中国石油天然気集団公司(CNPC)	イタリアの忠利保険会社 (ASSICURAZIONE GENERALI) ³¹
中法生命	中国国家郵政局	フランス国家生命保険会社
信誠生命（一番目の中英合弁保険会社）	中国中信集団 ³² (33%)	英国保誠集団 (Prudential) (33%) ³³

²⁹ 世界五番目の保険会社の英傑華集団(Aviva)。

³⁰ 中国の WTO 加入する後の、創立一番目となる合弁会社。2005年に、中意人壽は200億元の大きな年金計画を手に入れた。

³¹ ヨーロッパの三番目、世界トップ20の保険会社である。

³² 中信グループは最も早い労働・社会保障部の企業年金の運営管理の試験機関の一つになっている。規模6億元で、2006年の年金収益率は26%であった。

³³ イギリス最大の保険会社である。

中保康聯 ³⁴	中国国家郵政局	オーストラリアの連邦銀行
--------------------	---------	--------------

しかし、上記の合弁会社はいずれも資格を持っていない。

外資系企業は、労働・社会保障部、財務部、国家資産委員会、国家保険監督管理委員会の4つすべての政府部門から許可を得なければいけない。つまり、年金管理者として許可されるプロセスは煩雑で、制限が厳しすぎるのだ。そのため、外資系会社は中国の金融会社と同じく、一つの許可証だけで業務展開できるように強く要求している。

そして、今年の5月23日に行われた「中米第二回目戦略経済対話」の閉幕式の中、アメリカの財政部長のHenry M. Paulson, Jr が今後、外資系会社が企業年金に関する業務を受託、管理の手続きが簡単化し、企業年金管理資格を取るのには規制もより緩めになるように強く要請したのである。

もし、プロセスが簡素化されるならば、在中のアメリカ保険会社は年金サービスを拡大し、投資を増やす方向である。それが、アメリカ以外の金融会社にも大きく影響を与えると考えられる。

3-3. 国内金融機関の動向：

外資系金融機関が中国の国内金融機関と連携して、企業年金に関する業務のチャンスを探っているが、中国の国内金融機関も、出来るだけ多くの資格を確保し、一括サービスを提供するように、合弁会社や子会社作りに活躍している会社が多数ある。

Ex：

- ・ 中国人寿³⁵は中誠信託³⁶を30億元で購入し（資産証券化）、年金受託者資格を獲得する。
 そして、中誠信託は国都証券、中誠先物、嘉実基金を有している。
 そもそも、中国人寿は企業年金投資と口座管理者の二つの資格を持っている。
- ・ 平安生命 「企業年金営業部」を設置している。
- ・ . . .

3-4. コンサルティング会社としての可能性

また、外資系金融会社の三番目の可能性としては、コンサルティング会社を設立し、企業年金に関して、中国の企業や金融機関へコンサルティングサービスを提供することが考えられる。適当な例がないため、それに関連した事例を紹介する。

³⁴ 2000年6月に上海で創立、中国生命(集団)会社が持股51%、康聯集団(後程オーストラリア連邦銀行に回収された)持股49%。業務はそこまですばらしくない。中保康聯の保険費収入は20社の外資生命保険会社の中の順位は13番目、全国生命保険市場の万分の三を占める。

³⁵ 人寿=日本語の“生命”

³⁶ 中信グループは最も早い労働・社会保障部の企業年金の運営管理の試点の一つになっている。規模6億元で、2006年の年金収益率は26%であった。

Ex:アメリカン・インターナショナル・グループ（AIG）と招商銀行

2004年4月に、中国の政策によって、AIGは単独に企業年金サービスを展開するのは出来なかった。そこでAIGは、中国の招商銀行に専門家やコンサルタントを派遣し、コンサルティングサービスを提供することで商機を見出している。この例では、AIGはコンサルティング会社ではないが、外資系企業が中国でコンサルティングサービスを提供する例として参考になる。

このように、中国でコンサルティング業務を行うことのインセンティブには、今後、企業年金ビジネスの成長性が高いという期待が働いている。つまり、中国は世界一の人口を抱えるにもかかわらず、いまだ企業年金が普及していないという中国の現状のためだ。

また、このことは中国と同じく、アジアに存在する経済大国である、日本の状況が関連している。どうということかということ、日本の年金市場としての魅力が薄れ、外視企業の関心が中国にシフトしているのだ。

日本では企業年金のスリム化が進み、まだ確定拠出年金の導入による新規業態の参入に進んだ。そのことによって、信託銀行の受託資産の成長性に陰りが出ている。一方、人口が多く企業年金がまだ普及していない中国は、今後企業年金ビジネスの成長可能性は高いと期待される。他業態でも日本での企業年金運営ノウハウを活かして中国などに参入する動きが出てきそうである。³⁷

コンサルティング会社の登場は、中国の政府や企業にとっても渡り船である。それは、中国では企業年金の導入からまだ日が浅く、そのノウハウに乏しいためだ。そして、コンサルティング会社に関する規制が明記されているのは2004年の「企業年金基金管理試行方法」である。その中、仲介サービス機構³⁸は企業年金管理に対して投資、コンサルティングサービスを提供する投資、顧問会社、信頼評価会社、精算諮問会社、弁護士事務所、会計士事務所などの専門機構をさしている。

仲介サービス機構は業務として以下の6つを行う事ができる。

- (一) 企業に対して、企業年金計画を設計すること
- (二) 企業年金管理に対して、情報提供、コンサルティングすること
- (三) 受託者の委託で、口座管理人、資産管理者、投資管理者を選択するに当たって、コンサルティングを提供すること
- (四) 企業年金管理の業績に対して評価をすること
- (五) 起業年金基金財務報告に対して、監査すること
- (六) 国が規定している業務及び契約に決められた他の業務

コンサルティング会社の設立は、認可を得た上で可能である。しかし、国籍の制限に関しては

³⁷ 毎日新聞の記事による。

³⁸ コンサルティング会社を指す。

明記されていないので、年金業務に関するコンサルティング会社は設立可能だと思っているが、外資系企業にも同事項が当てはまるかは断定できない。実際に、認可を得た外資系企業はまだない。

3-5. 外国での運用会社の可能性について

中国の投資管理者が企業年金を海外で運用するときに、外資系金融機関が運用会社として関与できる可能性がある。ただし、この点については、その可能性はあるかどうかは、まず中国の金融市場の規模はどれくらいあるのかを調べなければならない。つまり中国の金融市場の大きさが企業年金市場の規模を包容できない場合、企業年金基金を外国で運用することになり、そのときに、外国現地の金融機関が運用会社として活躍する事が考えられるためだ。

現在、中国の投資ファンドの総額は4000億元を超えている、基金株式の規模は2500億元超である。そして、金融機関の貯金総量は10兆元超で、全体の資産は23兆元である。中国はWTOに加入する第一条は基金が外資の株を持つことを許可することである。このため、基金会社が一番速く国際化に接することができた。

3-6. 中国の外貨政策（企業年金の運用：外国への投資の可能性）

今年3月末には、中国の外貨準備残高は1兆2020億ドルに達し、前年同期比37.36%増となった。中国人民銀行は外貨を専門に運用する会社を設立することを発表した。

中国の外貨運用方式の転換はドル資産に影響を及ぼすかどうかについて、中国人民銀行は、既存の外貨資産には影響を及ぼす事はなく、大量のドル資産音売却もないという考えを示した。このことは、現在、米国の通貨及び資本市場が世界で最も成熟した市場の1つであり、ドルは依然として世界各国の主要外貨資産となっている事は要因が要因として挙げられる。どういうことかという、今後かなり長い期間において、ドル資産は中国を含む多くの国の政府と民間の外貨資産の主な構成部分となる事が予想される。つまり、中国は外貨の持続的流入の背景の下での外貨運用方式転換であり、新規増加する外貨の運用が重点となるという事だ。³⁹

4. 企業年金を作る企業の資本形態&具体的な事例：

4-1. 資本形態分布

また、現在の段階では、企業年金を作る企業は、国有企業の大手が圧倒的に大きな割合を占めている。そのため、民間企業に企業年金の設立が広がるかが、世界銀行が予想するように中国の企業年金市場が1.8兆ドルに達するかについて重要になる。

³⁹出所：『「チャイナネット」 2007年5月11日』により、筆者作成。

ここで、中国における企業形態と、それらが占める割合を説明する。図表 10 にまとめたように、企業の形態には国有企業、集団企業、個体企業、その他の企業類型がある。民営企業で、企業年金の設立が広がる可能性として、これまで、人材確保や税金の回避などをインセンティブとして提示した。またアメリカの例も参考になる。同国では企業年金の導入当初、鉄鋼や石油業界などの大手が中心となり企業年金が設立された。しかし、現在は大中企業の 70% が企業年金計画に加入している。

企業年金の導入が人材の確保であるとした場合、中国ではアメリカよりも企業年金の設立が広まりやすい可能性がある。なぜなら、アメリカの公的年金が退職前の平均給料の 40% に相当し、企業年金の代替率が 30% であるためだ。単純比較は出来ないが、中国における公的年金の代替率は先述の通り 59% 程度であり、より企業年金の必要度が高いと考えられるためだ。

そして、企業年金を作るための必須条件としては、公的年金に加入することである。しかし、それは必要かどうかを検討されるべきであろう。中国では、この二重の年金に加入できる企業の負担能力をもっている企業はそれぐらいあるのか？

図表 10、企業の所有形態

国有企業	国家所有の各種企業・事業単位。各級国家機関・人民団体などの単位。 (国有企業の子会社も国有企業である)
集団企業	集団所有の各種企業・事業単位。省・県・鎮・街道などが協同して行う経済的企業・事業単位、また合作経営企業も含む。
個体企業	都市・農村の個人経営経済単位。
その他経済類型	上記に当てはまらない企業類型 (株式会社、外資系企業等)。

図表 11、工業企業単位と工業総生産 (2003 年)

	合計	国有 (比率)	集団 (比率)	個人 (比率)	その他 (比率)
企業数 (万所)	792.99	6.13 (0.77%)	165.92 (20.92%)	612.68 (77.27%)	9.18 (1.16%)
総生産 (億元)	126.111	35,571 (28.21%)	44,607 (35.37%)	22,928 (18.18%)	32,962 (26.14%)

(中国統計年鑑 2004 より抜粋)

工業企業単位の中、国有企業は企業の数が一番少ないが、工業総生産の中ではやはり 28.21% を占めている。しかも国民経済の生命ラインを握る電力、水力等の業界がメインである。今後、国有企業の子会社も国有企業であるため、孫会社を含めて企業年金に加入しているかを見ていかなければならない。つまり、企業年金を作る持続可能性、市場の大小を判断する一つの指標

にもなるのである。

国有企業が、中央指針に従うため、企業年金を積極的に作る。特に、国民の生命ラインを握る業界は、競争が少なく、当然利益率が高く、企業年金を作る経済能力を持っていると判断されても良い⁴⁰。実は近年、国有企業改革につれて中国の国有企業の数、減ってきているところである。2006年度の中国財務部の統計によると、全部で170,000個ある。そのうち、重点国有企業の利益率は20%に達した。しかし、国有企業は全部独占的な企業でもなく、ほとんどの国有企業はむしろ赤字に落ちている、国有企業の利益の97%は、企業数の5.2%の9000個の企業によって生み出されている。

もう一点注意して欲しいのは、その他の企業である。企業数は1.16%しかないが、工業総生産の26.14%を占めている。そして国有企業とその他の企業が工業総生産の50%強を占めているが、企業数は2%も達していないのである。

本章では最後に、インターネットから得られる情報を基に、企業年金を設立した企業の具体例を取り上げる。そうすることによって、どういった業態の企業が、どういった形式によって企業年金を設立しているのかについて概観したい。

4-2. 具体的な事例（過去の企業年金における加入実績）

中国の企業年金を設立する会社の具体的な数字やデータはなく、筆者はインターネットの最新情報を利用し、そのニュースの具体的な事例を通じて、企業の業態を解明しようとしている。以下の事例をから分かるのは、やはり企業年金を設立する会社の大半は国有企業、特に業界の大手会社の方である。

・2006・12・08

全国炭鉱業界のトップクラスの淮南工業集団が企業年金に加入することを発表した。受託者は中誠信託、資産管理者は工商銀行、口座管理者は招商銀行で、そして投資管理者は南方、易方達、華夏海富通と平安養老保険会社になっている。淮南工業集団の第1回目の年金規模は4.5億元で、今後毎年1億元を増資するペースになる。

そして、易方達は既に淮北工業集団と企業年金管理契約を結んだ。

・2007・06・08

⁴⁰ ただし、電力などの業界でも、外資系企業の進入する可能性はあるので、競争はまず可能性もありうる。

上海の12件の中央企業が設立した長江養老（政府系企業）保険会社が、上海の150億元の規模の企業年金を全体的に受け入れることになっているが、専門人材は足りないのである。太平養老も従業員が百名にも行かず、人材欠乏している。

・2007・06・16

太平養老（国有の持株、外資資本参加）は鉄法煤業の企業年金を受託した。この計画の初期の規模は2億元で、今後は毎年6000、7000万元のペースで企業年金を増加する。鉄法煤業は何故太平養老を選択したかという点、やはり太平養老保険会社は国有資産の背景と外資技術を組み合わせるので、国内唯一の企業年金業務を運営している専門管理機構であり、信頼できるうえ、企業年金基金の運用で高収益を期待できる。

・2007・06・19 華夏基金と清華同方と企業年金契約を結んだ

清華同方は前出の企業年金設立について、2007年6月19日に、投資管理を委託する契約を華夏基金管理会社と結んだ。この事例において、同会社が唯一の投資管理者である。現在まで、華夏基金は淮南鋁業、京煤集団、雲南錫業、韶鋼集団等の30社近くの大中型企業の年金投資管理者になっている。同会社は正式に運用を開始した企業年金基金の全てについて着実に収益を上げている。その中、今年1月の中旬に投入運用を始めた幾つの大型企業年金の投資組み合わせは既に20%~30%の収益率を得た。この数字は、当初の投資目標を大幅に上回るものだ。

・2007・07・04

遼寧省、吉林省が順調に企業年金を市場運営に引き渡した。7月4日に、吉林省は太平洋養老保険株式会社と平安養老保険会社に委託し、340万元の企業積立金がある。

同省の年金について、首都である瀋陽で運用されている年金基金は2007年4月29日に一周年を迎えた。しかし、同省で企業年金を登録する企業は4つしかなく、その90%は大連に集中している。遼寧省の規模は24億元で、加入者は37万人であり、そのうち、国有企業が圧倒的な部分を占めている、業界としては、電力、石油、石化、電信、鉄路がメインになっている。

2005年に、吉林省、黒龍江省が企業年金を市場運営に引き渡した。そして2006年に8つの省に上り、2007年末に全部の企業年金基金が市場運営に引き渡すように労働・社会保障部によって決められている。

・山東省工行が山東省黄金集団に企業年金サービスを提供する事に関して、契約を結んだ。

・工行馬鞍山分行、平安養老保険会社が馬鋼公司、市中心医院に（Pension serviceを提供する）に関して契約を結んだ。

・雲南冶金が招商昆明分行に受託者として、企業年金を委託している。南方基金と華夏基金が投資管理者になる。

・2007.04.27

広東韶關鋼鉄集団と華夏基金が企業年金に関して契約を結んだ。広東韶關鋼鉄集団の1.7万人のために、企業年金を起動した。当社は中国の企業ランキングの500強で、広東50強、世界鉄鋼100強の会社である。

華夏基金は北京京煤、雲南錫業と企業年金の契約を結んだ。特に淮南鋁業、中山医院の投資収益率は15%を越えている。

平安養老保険会社は雲南省の15件の大中企業の企業年金を管理し、積立金は3億元である。

5. 企業年金に存在している問題

以上、企業年金が中国で導入された経緯や、企業が同年金を設立した事例について取り上げた。本節では、これまで明らかになった、現時点で企業年金が抱える問題をまとめ、次節でその解決策を提案する。

第一の問題は、企業年金設立によって実施される優遇税制の不統一についてである。先述のとおり、企業は企業年金への拠出額について、一定割合をコストに換算することができるが、この割合が各省、直轄市、自治区によって独自に設定することが可能であるために統一されていないのだ。そこで、企業年金の設立は導入されてまだ日が浅く、設立している企業も多くないため、今後、もし公的年金のように、また全国統一を追及するならば、そこから生じる変更コストを考慮すると、同割合の統一をみしろ早い段階で実施するほうがよいと思う。

問題の2つ目は、企業年金の低い普及率である。労働・社会保障部の統計によると、2006年末までに企業年金の加入者数は、1億3000万人であり、公的年金の実に7%でしかない。企業年金設立が進まない要因として企業内部については、企業の財務状況が挙げられる。企業年金を設立すれば、優遇税制を受けられるとしても、基金を拠出しなければいけないことには変わらないためである。また、企業外部については、企業年金に関する低い認知度が大きな要因である。ある報道⁴¹によると、2007年に実施した調査によると、『企業年金』という言葉を知っていると答えた経営者は30%にも届かず、制度について詳しく知っている経営者はさらに少ない。そのことさえ知らない企業としては、勿論企業年金を作るインセンティブは生まれえないはずである。現

⁴¹ 「第一陣の企業年金基金管理機構が“生存危機”に直面する」 2007-06-14 From 上海証券報

在、金融機関同士で、企業年金に関する知識を深めることを目的とした、シンポジウムや交流会は数多く開催されているが、企業やその経営者を対象として、企業年金を宣伝する目的のイベントは少ない。そこで今後、企業やその経営者に企業年金について知ってもらうためのイベントを開催する必要があるが、そのとき、効率性の観点から、財務状況など、企業年金を設立できるだけの能力を備えた企業に注力する必要がある。つまり、企業の企業年金を設立するインセンティブや潜在性を発掘することである。

企業年金に関する 3 つ目の問題は、企業年金に関する法律が未整備であることだ。現在、企業年金の制度を支えるのは、中央政府や省政府などの『通達』や『通知』であり、企業年金に関する法律は実際には存在していない。それは企業にしる、金融機関にしる、特に外資系金融機関にとっては、非常に不安定な要素ともいえる。つまり、政策の方向性をつかめなく、将来への不確実性は企業年金の発展に足掛けになっている。

企業年金の 4 つ問題には、企業年金をきっかけに、中国の金融市場がインフレ気味ほどあつくなっている問題である。現在、中国の庶民も年金基金に投資し、年金基金を購入して、高いリターンを得ようとしている。年金基金も、運用において株式や、証券投資基金などに投資しているが、ひとたびバブルがはじけてしまえば、基金として計画の収益率は上げられなかったら、最悪の場合、元本割れする危険性もある。そこで企業年金基金の運用について、確かな知識や経験が必要となるが、その点で、投資運用者として、外資系企業の力が求められる。しかし、2005年8月に発表された、企業年金管理機構の審査結果では、認可された29社の中に外資系企業は1つもなかった。先にも述べたように、第1回目の年金管理者を選ぶ審査のとき、外資系企業が1社も選ばれなかったトラウマのため、新たに中国市場に参入することに尻込みしている外資系企業もある。そこで、政府部門の審査について、企業を選別する基準はもとより、中国市場自体に関係する法制度やノウハウなどについても公正で透明にする必要がある。

また最後に取り上げる問題には、文中でも取り上げたように、企業年金における制度上の未整備がある。つまり、ここで問題となるのは、企業年金を設立した企業が年金管理業務を委託する様式についてである。4者の年金管理者は、その役割によって責任の軽重や、仕事の成果を評価する形式も異なる。そこで、このことを反映させるために、企業が行う委託先の選択について柔軟に対応したい。しかし、現在の制度では、4者の年金管理者に一括委託しなければいけないのだ。

この点について、年金管理者へ認可を与える政府部門の一つである、労働・社会保障部養老基金の陳良局長は『(企業年金を設立する企業が、管理業務を委託するとき) “年金受託者+投資管理者” か “口座管理者+資産管理者”』⁴²を選択するという『2+2方式』を取り入れる方向性を示し

⁴²第2回目の管理機構の資格認定の時に、資格の調整と整合を行う。最初の四つの資格を三項の資格を整合させる。「企業年金市場の格局が変化する」 2007年06月15日 From「中国保険報」

た。2+2方式について、目的としていた委託先を選択することの柔軟性を高めることは達成される。しかし、同方式でも解決できない問題がある。それは、受託者の独立性についてである。つまり、2+2方式においても受託者=投資管理者である場合、受託者の独立性を確立することはできない。

6. 改善提案：

以上では、数多くの問題を提起しているが、今後の企業年金の発展には、やはり政府が非常に重要な役割を果たすだろうと思われる。そして、外資系金融会社が今後、どういう風に、中国で進めばよいのかについて提案をする。

まず、政府へのアドバイスとしては、一日も速く企業年金に関する詳しい法律の整備である。つまり、法律は企業や従業員及び金融機関、外資企業の活動の基準になり、企業年金を作るときに、法律を基準で活動を行うときは、確実により安心できる。現在、年金に関する政策や法律の不確実性は様々な面で、かなりマイナスの影響を与えている。

例えば、前述した外資系金融会社が積極的に中国の企業年金市場に進出しようとしているが、中国の関連法律はまだ不整備なので、外資系金融は実際中国の企業年金市場に進出したいけど、心配事が多く、結局大きく行動することが出来ないのである。

中国の企業や金融機関も、企業年金に関する計画、管理資格、企業年金への優遇税制などの法律が整備しない限り、活動する基準は明確ではなく、実はやりづらい部分が多い。

それは、中国の企業年金市場や金融市場の発展にも大きな阻害要因になっている。そこで、法律の整備で、みんなが安心して事業に取り組むことができる。

そして、外資系金融会社へのアドバイスとしては、現在の中国の企業年金市場の勢いでは、企業年金の可能性が十分に示されている。しかしながら、中国の政策の不透明性および、その不安定のリスクはないとはいえないのである。したがって、積極的な態度で、着実に企業年金の事業を展開し、将来に起こるリスクを全て考慮するうえに、中国の企業年金市場での展開を求めたほうが望ましいと思われる。

例えば、現時点では、やはり100%出資の会社では、企業年金市場にストレートに攻撃するのも、大変難しく、むしろ中国の会社と連携や合弁会社を通して、間接的に進出するほうがよいだろう。

四、今後の課題

本稿では、予備知識として中国の法制度について説明した上で、公的年金および企業年金について取り上げた。

具体的には、企業年金を広めるための政策を提案するために、それぞれの制度をはじめ、企業年金が導入された経緯、さらには企業年金を設立した企業の事例を取り上げて、企業年金を設立するに当たってのインセンティブを分析した。

そのなかで、企業年金が広まらない理由や企業年金が抱える問題として、企業年金について認知度が低いことや、企業年金制度について不備があること、中国の法制度が未整備であることなどが明らかになった。そこで本稿では、大企業を中心に企業年金について宣伝を行う事や、企業年金設立に対する優遇税制を国として統一する事などを提案した。

また本稿では当初、企業資本形態（国有、民営、外資）、企業の規模（従業員数）、企業の財務状況、上場か非上場かなどを説明変数にして、企業年金設立の有無について計量的に分析しようとした。企業年金が設立される要因を分析して、政策提言に役立てようとしたのである。しかし、企業についてのそういったデータを得る事ができないため断念する事となった。

そこで、今後の方針としては、中国と海外との比較分析を行う。どういうことかという、まず、中国以外の国で、企業年金について上で述べたような計量分析を行った論文をサーベイして、企業年金を設立するための誘引となっている事柄について明らかにする。その上で、分析に用いた国と中国との概況を比較し、中国にも当てはまる誘引を抽出することで、中国で企業年金を広めるための政策を提言する。

五、参考資料

書籍

・日本語

- ・朱炎（2000）「中国の社会保険導入の企業経営への影響」 『海外社会保障』 N0132
- ・大塚正修 編 日本経済研究センター（2002） 『中国社会保障改革の衝撃』
- ・野間・豊史 村形・聡（2002）「図解 ビジネス 確定拠出年金」 エクスメディア
- ・若杉・敬明 清水 栄（2002） 「企業年金の資産運用」 税務経理協会
- ・堀・健二 菅原・晴樹（2006） 「確定拠出年金制度の現状と今後の展望」
- ・OECD [編] 船後 正道 [監修] 厚生年金基金連合会 [訳]（2006）「企業年金改革——公私の年金役割分担をめぐって」 東洋経済新聞社

・中国語

- ・労社部発（2007）「2007年労働・社会保障工作要点の通達に関して」 『中国社会保障』 03月期 P91
- ・董登新（2007）「企業年金制度の再思考」 『中国社会保障』 03期 P25
- ・労働・社会保障部社会保険事業管理センター 『中国社会保障＝China social security』 中国社会保障雑誌社

・インターネット（中国語）

- ・労働・社会保障部ホームページ <http://www.molss.gov.cn/>
- ・企業年金ホームページ <http://www.annuity.com.cn/>
- ・証券基金ホームページ <http://www.stockstar.com>

- ・王艶偉（2007-4-4）「集合企業年金計画亟待上路」 第一財經日報
- ・安 華（2006-1-3）「企業年金計画の設計方法とリスク管理」 新浪財經
- ・「2006年中国労働と社会保障発展統計公報」
- ・「2006年中国国民経済と社会発展統計公報」 www.chinagate.com.cn
- ・「2006年中国金融市場発展報告」
- ・「外資保険間接的に中国企業年金市場に進出する」 2005-05-31 証券時報